



**T.C.
GAZİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**YÜKSEK
LİSANS
TEZİ**

**BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ KATILIMCILARININ
SİGORTA ŞİRKETİ TERCİHLERİNİ ETKİLEYEN
FAKTÖRLER ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA:
ANKARA İLİ ÖRNEĞİ**

ELİF TAŞDELEN

SİGORTACILIK ANABİLİM DALI

OCAK 2018



**BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ KATILIMCILARININ SİGORTA
ŞİRKETİ TERCİHLERİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER ÜZERİNE BİR
ARAŞTIRMA: ANKARA İLİ ÖRNEĞİ**

Elif TAŞDELEN

**YÜKSEK LİSANS TEZİ
SİGORTACILIK ANABİLİM DALI**

**GAZİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

OCAK 2018

Elif TAŞDELEN tarafından hazırlanan “Bireysel Emeklilik Sistemi Katılımcılarının Sigorta Şirketi Tercihlerini Etkileyen Faktörler Üzerine Bir Araştırma: Ankara İli Örneği” adlı tez çalışması aşağıdaki jüri tarafından OY BİRLİĞİ ile Gazi Üniversitesi Sigortacılık Anabilim Dalı YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Başkan (Danışman) : Doç. Dr. Haşim ÖZÜDOĞRU

Sigortacılık Anabilim Dalı, Gazi Üniversitesi

Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum

Üye : Yrd. Doç. Dr. Mustafa DOĞAN

Muhasebe ve Finansman Anabilim Dalı, Ankara Üniversitesi

Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum

Üye : Yrd. Doç. Dr. Ufuk KAYA

Sigortacılık Anabilim Dalı, Gazi Üniversitesi

Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum

Tez Savunma Tarihi: 23/01/2018

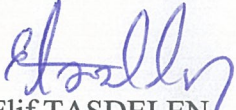
Jüri tarafından kabul edilen bu tezin Yüksek Lisans Tezi olması için gerekli şartları yerine getirdiğini onaylıyorum.

.....
Prof. Dr. Hilmi ÜNSAL
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü

ETİK BEYAN

Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü Tez Yazım Kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada;

- Tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
- Tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu,
- Tez çalışmada yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi,
- Kullanılan verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımı,
- Bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu,
bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.


Elif TAŞDELEN

23.01.2018

BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ KATILIMCILARININ SİGORTA ŞİRKETİ
TERCİHLERİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA: ANKARA
İLİ ÖRNEĞİ
(Yüksek Lisans Tezi)

Elif TAŞDELEN

GAZİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

Ocak 2018

ÖZET

Bireysel emeklilik sistemi katılımcılarının sigorta şirketi tercihlerini etkileyen faktörler üzerine bir araştırma: Ankara ili örneği” adlı bu çalışmanın amacı, Bireysel Emeklilik Sistemi (BES) hakkında bilgi sunmak ve bunun yanında bireysel emeklilik hizmeti sunan sigorta şirketlerini insanların tercih etme sebepleri üzerine bir araştırma yapmaktır. Çalışmanın asıl konusu bireysel emeklilik şirketlerini insanların yeteri kadar tanıyıp tanımadığını araştırmaktır. Bu kapsamda şirketlerin insanlara tanıtım yapmalarında daha etkin sonuçlar elde etmesi amaçlanmıştır. Bu çalışmanın birinci bölümünde, sosyal güvenlik kavramlarının tanımları yapılmıştır. Türkiye’de sosyal güvenlik kavramının gelişimi araştırılmıştır. Daha sonrasında bireysel emeklilik sistemi kavramlarının incelemesi yapılmıştır. Farklı ülkelerde işleyen bireysel emeklilik sistemleri araştırılarak karşılaştırma yapılmıştır. Çalışmamızın ikinci bölümünde bireysel emeklilik şirketi tercihlerinde insanların görüşleri alınarak Ankara ilinde bir anket çalışması gerçekleştirilmiştir. Bu anket verilerinin analizi gerçekleştirilmiş ve insanların sistem hakkındaki görüşlerine ulaşılmıştır.

Bilim Kodu : 118200

Anahtar Kelimeler : Bireysel Emeklilik Sistemi, Sosyal Güvenlik, Sigorta

Sayfa Adedi : 80

Tez Danışmanı : Doç. Dr. Haşim ÖZÜDOĞRU

A STUDY ON THE FACTORS AFFECTING THE INSURANCE COMPANY
PREFERENCES OF THE PRIVATE PENSION SYSTEM PARTICIPANTS: ANKARA
PROVINCE EXAMPLE

(M.S. Thesis)

Elif TAŞDELEN

GAZİ UNIVERSITY
GRADUATE SCHOOL OF SOCIAL SCIENCES

January 2018

ABSTRACT

A study on the factors affecting the insurance company preferences of the private pension system participants: The purpose of this study is to give information about the Individual Pension System (PPS) and to investigate the reasons why people choose insurance companies that offer individual pension services. The point of the study is to investigate whether individual pension companies are as well known as people. In this context, it is aimed that companies achieve more effective results in publicity. In the first part of this work, definitions of social security concepts are made. The development history of the concept of social security in Turkey has been investigated. Later on, the concepts of the individual pension system were examined. Individual pension systems operating in different countries were searched and compared. In the second part of our study, a survey was conducted in the province of Ankara by taking the views of people in the preferences of private pension companies. An analysis of these survey data has been carried out and people's views on the system have been reached.

Science Code : 118200

Key Words : Individual Pension System, Social Security, Insurance

Page Number : 80

Supervisor : Assoc. Prof. Dr. Haşim ÖZÜDOĞRU

TEŞEKKÜR

Tez çalışmalarım süresince desteklerini esirgemeyip yanımda olan ve beni yönlendiren tez danışmanım Sayın Doç. Dr. Haşim ÖZÜDOĞRU'ya, aileme, Serhat BİRİCİK' e, lisansüstü eğitimim boyunca engin bilgilerini bizlere aktaran değerli hocalarıma teşekkürü bir borç bilirim.

Elif TAŞDELEN

ANKARA, 2017



İÇİNDEKİLER

	Sayfa
ÖZET	iv
ABSTRACT.....	v
TEŞEKKÜR.....	vi
İÇİNDEKİLER	vii
ÇİZELGELERİN LİSTESİ.....	ix
ŞEKİLLERİN LİSTESİ.....	xi
KISALTMALAR.....	xii
GİRİŞ.....	1

1. BÖLÜM

SOSYAL GÜVENLİK KAVRAMI

1.1. Sosyal Güvenlik Kavramı, Tanımı, Özellikleri, Amaçları ve Araçları.....	3
1.2. Sosyal Güvenliğin Tarihsel Gelişimi	6
1.3. Sosyal Güvenlik Sistemlerinin Finansman Yöntemleri	9
1.3.1. Dağıtım sistemi	11
1.3.2. Fonlama-biriktirme sistemi	12
1.4. Osmanlı İmparatorluğundan Cumhuriyet Dönemine Türk Sosyal Güvenlik Sisteminin Tarihsel Gelişimi	13
1.5. Türk Sosyal Güvenlik Sisteminin Sorunları	16

2. BÖLÜM

BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ

2.1. Bireysel Emeklilik Kavramı	21
2.1.1. Dünya’da bazı ülkelerde özel emeklilik sistemi uygulamaları	23
2.1.1.1. Şili bireysel emeklilik sistemi	24
2.1.1.2. Arjantin bireysel emeklilik sistemi.....	25
2.1.1.3. Macaristan bireysel emeklilik sistemi	26

	Sayfa
2.1.1.4. ABD bireysel emeklilik sistemi.....	27
2.1.1.5. İngiltere bireysel emeklilik sistemi	27
2.1.2. Türkiye’de bireysel emeklilik sistemi	28
2.1.2.1. Bireysel emeklilik sisteminin tanımı	28
2.1.2.2. Bireysel emeklilik sisteminin amacı.....	30
2.1.2.3. Bireysel emeklilik sisteminin kapsamı	30
2.1.2.4. Bireysel emeklilik sisteminin unsurları	30
2.1.2.5. Bireysel emeklilik sisteminin özellikleri	34
2.1.2.6. Bireysel emeklilik sisteminde otomatik katılım	39
2.1.2.7. Bireysel emeklilik sisteminde 2015 ve 2016 yıllarına ait sayısal verilerin karşılaştırılması.....	42
3. BÖLÜM	
ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ VE BULGULARI	
3.1. Araştırmanın Modeli	49
3.2. Evren ve Örneklem	49
3.3. Veri Toplama Tekniği.....	52
3.4. Veri Analiz Yöntemi.....	53
3.5. Verilerin Analizi	53
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	65
KAYNAKLAR	70
EKLER.....	75
Ek-1. Anket Formu	76
Ek-2. İzin Belgesi.....	79
ÖZGEÇMİŞ	80

ÇİZELGELERİN LİSTESİ

Çizelge	Sayfa
Çizelge 1.1. Ülkelerde Uygulanan Sosyal Güvenlik Planları ve Finansman Yöntemleri	10
Çizelge 1.2. Çeşitli Ülkelerde Uygulanan Emeklilik Yaşı.....	17
Çizelge 2.1. Bazı Ülkelerin emeklilik fonu varlıkları.....	40
Çizelge 2.2. Tasarrufların Milli Gelire Oranı	40
Çizelge 2.3. Bireysel Emeklilik 2015 Gelişim Raporu.....	42
Çizelge 2.4. Bireysel Emeklilik 2016 Gelişim Raporu.....	42
Çizelge 3.1. Çalışma Grubunu Oluşturan Bireysel Emeklilik Sistemi Katılımcılarının Demografik Özellikleri	51
Çizelge 3.2. Güvenirlilik Analizi	53
Çizelge 3.3. Katılımcıların Bireysel Emeklilik Sistemine İlişkin Tutum ve Davranışları Maddelerine İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri	54
Çizelge 3.4. Bireysel Emeklilik Sistemi Katılımcılarının Sigorta Şirketi Tercihleri Maddelerine İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri.....	57
Çizelge 3.5. Bireysel Emeklilik Sistemi Katılımcılarının Bireysel Emeklilik Sistemine ilişkin Tutum ve Davranışları ile Sigorta Şirketi Tercihlerinin Katılımcıların Cinsiyetine Göre İlişkisiz Ölçümlerde T Testi	59
Çizelge 3.6. Bireysel Emeklilik Sistemi Katılımcılarının Bireysel Emeklilik Sistemine ilişkin Tutum ve Davranışları ile Sigorta Şirketi Tercihlerinin Katılımcıların Medeni Duruma Göre İlişkisiz Ölçümlerde T Testi	60
Çizelge 3.7. Bireysel Emeklilik Sistemi Katılımcılarının Bireysel Emeklilik Sistemine ilişkin Tutum ve Davranışları ile Sigorta Şirketi Tercihlerinin Katılımcıların Yaş Gruplarına Göre Tek Yönlü Varyans Analizi	60
Çizelge 3.8. Bireysel Emeklilik Sistemi Katılımcılarının Bireysel Emeklilik Sistemine ilişkin Tutum ve Davranışları ile Sigorta Şirketi Tercihlerinin Katılımcıların Mesleklerine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi	61

Çizelge	Sayfa
Çizelge 3.9. Bireysel Emeklilik Sistemi Katılımcılarının Bireysel Emeklilik Sistemine ilişkin Tutum ve Davranışları ile Sigorta Şirketi Tercihlerinin Eğitim Durumlarına Göre Tek Yönlü Varyans Analizi	62
Çizelge 3.10. Bireysel Emeklilik Sistemi Katılımcılarının Bireysel Emeklilik Sistemine ilişkin Tutum ve Davranışları ile Sigorta Şirketi Tercihlerinin Katılımcıların Aylık Gelirlerine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi	63



ŞEKİLLERİN LİSTESİ

Şekil	Sayfa
Şekil 1.1. Sosyal Güvenlikte Finansman Yöntemleri	10
Şekil 2.1. 2015 Yılında Katılımcıların Coğrafi Bölgelere Göre Dağılımı.....	43
Şekil 2.2. 2016 Yılında Katılımcıların Coğrafi Bölgelere Göre Dağılımı,	44
Şekil 2.3. 2015 Yılında Katılımcıların Sisteme İlk Giriş Yaşı	44
Şekil 2.4. 2016 Yılında Katılımcıların Sisteme Giriş Yaşı	45
Şekil 2.5. 2015 Yılında Emekli Olan Katılımcıların Ödedikleri Katkı Payı Tutarı ve Elde Ettikleri Net Getiri	45
Şekil 2.6. 2016 Yılında Emekli Olan Katılımcıların Ödedikleri Katkı Payı Tutarı ve Elde Ettikleri Net Getiri	46
Şekil 2.7. Katılımcıların Yaş Aralıklarına Göre Sözleşmelerinde Belirledikleri Aylık Ortalama Düzenli Katkı Payları.....	47

KISALTMALAR

Bu çalışmada kullanılmış kısaltmalar, açıklamaları ile birlikte aşağıda sunulmuştur.

Kısaltmalar	Açıklamalar
AB	Avrupa Birliği
ABD	Amerika Birleşik Devletleri
AFP	Emeklilik Fon Yönetimi
AŞ	Anonim Şirketi
BES	Bireysel Emeklilik Sistemi
DDY	Devlet Demir Yolları
EGM	Emeklilik Gözetim Merkezi
GSYİH	Gayri Safi Yurt İçi Hasıla
OECD	Ekonomik Kalkınma ve İş Birliği Örgütü
SPK	Sermaye Piyasası Kurulu
SPSS	Statistical Package for the Social Sciences
TBMM	Türkiye Büyük Millet Meclisi
TC	Türkiye Cumhuriyeti
USD	Amerikan Doları
WHO	Dünya Sağlık Örgütü

GİRİŞ

Sigortacılık fikri, insanların birtakım zararlardan korunmak veya bu zararların kendilerine olumsuz etkilerini en aza indirmek için girişimlerde bulunmalarıyla başlamıştır. Sigortacılık, yasalarla belirlenen bir düzen değildir, aksine insanların ihtiyaçları gereği ortaya çıkarılmış ve sonradan yasal düzenlemeleri yapılmış bir sistemdir. Bu sistem ilk çıktığı zamanlardan itibaren ihtiyaçlar doğrultusunda insanlar tarafından geliştirilmiş ve çeşitli sigorta türleri ortaya çıkmıştır. Yangın sigortası, kaza sigortası, doğal afet sigortaları bu sigorta türlerinden bazılarıdır.

“Bireysel emeklilik sistemi katılımcılarının sigorta şirketi tercihlerini etkileyen faktörler üzerine bir araştırma: Ankara ili örneği” adlı bu çalışmanın amacı, bireysel emeklilik sistemi hakkında bilgi sunmak ve bunun yanında bireysel emeklilik hizmeti sunan sigorta şirketlerinin tercihler üzerinde ne derece etkili olduğu Ankara ilinde anket değerlendirmesi yapılarak anket yoluyla çözümlenmeye çalışılmıştır.

Son yıllarda hızla gelişen sigorta türlerinden bir diğeri de Bireysel Emeklilik Sistemi (BES)'dir. Çalışmamızın birinci bölümünde, sosyal güvenlik kavramlarının tanımları yapılmış Türkiye'de sosyal güvenlik kavramının gelişimi araştırılmıştır. Daha sonrasında bireysel emeklilik sistemi kavramlarının incelemesi yapılmıştır. Farklı ülkelerde işleyen bireysel emeklilik sistemleri araştırılarak karşılaştırma yapılmıştır. Bireysel emeklilik sisteminden, bu sistemin işleyişinden, katılımcılara ödenecek olan devlet katkısından, bu sistemin avantajları incelenmiştir. BES, sosyal güvenlik sisteminin tamamlayıcısı (bazı ülkelerde de alternatif) niteliğindedir. Bu sistem, bireylerin gelir elde ettikleri dönemlerde düzenli tasarrufla bulunmalarını sağlayarak, sahip olunan refah seviyesinin emeklilik döneminde de devam etmesi için kurulmuş bir sistemdir. BES aynı zamanda ekonomiye uzun vadeli kaynak sağlayarak istihdamın artırılması temeli üzerine kurulmuştur. Türkiye'de BES'e dahil olan katılımcının emekli olma haklarından yararlanması için 10 yıl süreyle bu sistemde kalmak zorunda olması, ekonomiye uzun vadeli kaynak sağlamaktadır. Ayrıca emeklilik haklarından yararlanabilmek için ikinci kriter de 56 yaşını doldurmuş olmaktır.

Çalışmamızın ikinci bölümünde bireysel emeklilik şirketi tercihlerinde insanların görüşleri alınarak Ankara ilinde bir anket çalışması gerçekleştirilmiştir. Bu anket verilerinin analizi gerçekleştirilmiş ve insanların sistem hakkındaki görüşlerine ulaşılmıştır.

1 Ocak 2013 tarihinde yapılan düzenlemeye göre katılımcı tarafından ödenen katkı paylarının %25'i oranındaki miktar, devlet tarafından katılımcının emeklilik hesabına yatırılmaktadır. Bu devlet katkısı sistemi, bireyleri tasarruf yapmaya yönlendirmek için cazip bir düzenlemedir. Ayrıca, BES şeffaf bir yapıya sahip olduğu için katılımcılar, istedikleri zamanda hesaplarındaki devlet katkılarını, bunların getirilerini ve ilgili diğer bilgileri öğrenebilmektedirler. Bu bilgilere hemen ulaşılabilirlik katılımcıların bu sisteme olan güvenlerini artırmaktadır. Ayrıca, katılımcıların güvenini artıran bir diğer husus da sistemin, emeklilik şirketlerinin denetimi için detaylı olarak inceleme yapacak denetim ve gözetim mekanizmalarını kurmasıdır. Bu sistemde fonların ve portföy yöneticilerinin faaliyetleri yılda en az bir defa SPK tarafından, fonların hesap ve işlemleri de üçer aylık dönemlerle bağımsız dış denetçiler tarafından denetlenmektedir.

Çalışmamızın üçüncü bölümünde SPSS paket programı kullanılarak Ankara ilinde yapılan anket değerlendirmesi veriler haline getirilerek, belirlenen değişkenler neticesinde anlamlı ya da anlamsız oldukları araştırılmıştır. Çıkan sonuçlar tablolar haline getirilerek kolay anlaşılır şekilde incelenmiştir ve insanların bireysel emeklilik şirketlerini tercih etme sebepleri değerlendirilmiştir.

1. BÖLÜM

SOSYAL GÜVENLİK KAVRAMI

1.1. Sosyal Güvenlik Kavramı, Tanımı, Özellikleri, Amaçları ve Araçları

Sosyal güvenlik; hastalık, doğum, iş kazası, işsizlik, iş göremezlik, yaşlılık, ölüm gibi nedenlerle ortaya çıkabilecek sosyal ve ekonomik sorunlara karşı toplumun kamu önlemleri sayesinde kendini korumasıdır. Günümüzde önemli bir yere sahip olan sosyal güvenlik kavramı, bireyin yaşamı boyunca tehlike oluşturacak olaylara karşı güvence aramasının sonucu olarak ortaya çıkmıştır (Güvercin, 2004).

İlk kez bir terim olarak sosyal güvenlik kavramı 14 Ağustos 1935 tarihli Amerika Birleşik Devletleri (ABD) Sosyal Güvenlik Yasası (Social Security Act) ile pozitif düzenlemelere ve sosyal bilimler literatürüne girmiştir. 1941 yılında uluslararası düzeyde benimsenmiş olup, 1942 yılında hazırlanan Beveridge Raporuyla, İngiltere’de uluslararası hukuk belgelerinde yer almıştır (Okur ve Güzel, 1994, 2).

Sosyal güvenlik, bir hukuk dalı olmaktan çok, insanların geleceğini güvence altına almaya yönelik programlar bütünüdür ve sosyal politikanın bir parçasıdır. Bu politikanın hedefi, insanların karşılaşılabilecekleri risklere karşı ekonomik güvenliklerinin sağlanmasının yanında, sürekli değişen ilkeler ve kurallar ile önlem almaktır. Tüm ülkelerde sosyal güvenliğin ilkeleri ve yöntemleri sık sık değiştirilip tartışılmaktadır (Tuncay, 1998, 2-3). Kapsam olarak sosyal güvenlik, bireylerin gelir düzeyine bakılmaksızın, bireylere sosyal riskler karşısında ekonomik güvence sağlama göreviyle yükümlü kurum ve kurumlar topluluğudur (Tunçomağ, 1990, 5).

Sosyal güvenlik, toplumu oluşturan bireyleri olabilecek her tehlikeye karşı koruma endişesi ile hareket eden, huzurlu ve mutlu bir toplum idealine sahip, büyük ve önemli miktarda kaynak sağlama ihtiyacı duyulan pahalı bir yatırımdır (Alper, 2012).

Dilik (1992: 9), sosyal güvenliği “belirli sosyal risklerin iktisadi sonuçlarına, daha açık bir deyişle, yol açabilecekleri gelir kayıpları ve gider artışlarına karşı kişilerin güvenliklerinin sağlanmasıdır. Belirli sosyal riskler deyimini açarak somutlaştıracak

olursak, bu tanımı şöyle ifade etmek de mümkündür: Sosyal güvenlik hastalık, kaza, analık, yaşlılık, sakatlık, işsizlik, ölüm ve çocuk yetiştirme gibi sosyal risklerin yol açabilecekleri gelir kayıpları ve gider artışlarına karşı kişilerin güvenliklerinin sağlanması” şeklinde tanımlamıştır.

Sosyal güvenlik;

- Emek geliri sağlamakta iken karşılaşılan hastalık, kaza, yaşlılık, işsizlik ve süreli kayıplar,
- Aileyi geçindirenin ölümü,
- Hastalık, kaza ve ölüm durumu gibi planlanmamış risklere karşı koruyan bir kurum, kuruluş ve tedbirler niteliğindedir (Dilik, 1992, 5-9).

Türkiye’de sosyal güvenlik ile ilgili konulara Anayasanın 60, 61, 62. maddelerinde yer verilmiştir.

Türkiye’de Anayasanın 60. Maddesinde “Herkes, sosyal güvenlik hakkına sahiptir. Devlet, bu güvenliği sağlayacak gerekli tedbirleri alır ve teşkilatı kurar.” 61. Maddesinde; “Devlet, harp ve vazife şehitlerinin dul ve yetimleriyle, malûl ve gazileri korur ve toplumda kendilerine yaraşır bir hayat seviyesi sağlar. Devlet, sakatların korunmalarını ve toplum hayatına intibaklarını sağlayıcı tedbirleri alır. Yaşlılar, devletçe korunur. Yaşlılara devlet yardımı ve sağlanacak diğer haklar ve kolaylıklar kanunla düzenlenir. Devlet, korunmaya muhtaç çocukların topluma kazandırılması için her türlü tedbiri alır. Bu amaçlarla gerekli teşkilat ve tesisleri kurar veya kurdurur.” 62. Maddesinde; “Devlet, yabancı ülkelerde çalışan Türk vatandaşlarının aile birliğinin, çocuklarının eğitiminin, kültürel ihtiyaçlarının ve sosyal güvenliklerinin sağlanması, anavatanla bağlarının korunması ve yurda dönüşlerinde yardımcı olunması için gereken tedbirleri alır.” denilmiştir (www.tbmm.gov.tr).

Sosyal güvenlik, bir ülke halkının bugünü ve yarını güvence altına almayı amaçlar. Sosyal güvenlik sisteminin özellikleri (Koç, 2004):

- Tabii bir insan hakkıdır,
- Devletin bireylere sağlamakla yükümlü olduğu görevlerdendir,

- Sosyal risklerin neden olduğu zararlardan korur,
- Sosyal risklerin neden olduğu zararlara karşı bireylere çalışma gücünü yeniden kazandırır,
- İnsan haysiyetine yaraşır yaşama seviyesini yakalamayı amaç edinen bir sistemdir,
- Korumak istediği asıl birim ailedir ve ailenin ekonomik güvencesini sağlamaya yöneliktir,
- Sosyal güvenlik; sosyal sigorta, sosyal hizmet ve sosyal yardımdan oluşmaktadır,
- Bireylerin karşılaşılabilecekleri tehlikenin türü ve boyutuna göre, kendisine sağlanacak koruma miktarı ve süresini önceden bilebildiği bir sistemdir,
- Sosyal güvenliğin kapsamı ülkedeki tüm bireyleri kapsayabilecek şekilde genişleme eğilimindedir, şeklinde sıralanabilir.

Bu tanım ve özelliklerden görülüyor ki, sosyal güvenlik terimi bir düşünce ve politikayı yansıtmakla birlikte, bu düşünce ve politikaya işlerlik kazandıran bir sistemdir. Düşünsel yönü ve kurumsal boyutu ile birlikte incelenmelidir. Bu kavramın hareket noktası ise sosyal risklerdir (Okur ve Güzel, 1994, s. 26).

Sosyal güvenliği zorunlu kılan riskler fiziki riskler ve iktisadi risklerden oluşur:

Fiziki riskler: Hastalık, maluliyet, yaşlılık, analık, kazalar, ölüm.

İktisadi riskler: İşsizlik, aile gelirinin yetersiz olması oluşturur (İzgi, 2008).

Sosyal güvenlik sisteminin temel amacı, kalkınmanın nimetlerinin ve yüklerinin topluma dengeli bir biçimde yansması, toplumsal değişim ve gelişimin Anayasada öngörülen sosyal adalet ve sosyal devlet ilkesine uygun olarak gerçekleştirilmesidir. Kısacası sosyal güvenlik, hiçbir ayırım gözetmeksizin toplumda yaşayan her kesimin hayatın sosyal risklerine karşı ekonomik güvence altına alınarak, toplumda yoksul ve muhtaç insanlara yardım ederek, onlara insan onuruna yakışır yaşam düzeyi sağlamaya çalışır. Böylece ülkede, sosyal devlet ve sosyal adalet ilkesinin gerçekleştiği bir ortam oluşmasına katkı sağlar.

Sosyal güvenlik sisteminde yukarıda saydığımız amaçlar iki yolla yerine getirilmeye çalışılır. Bunlar;

- Sosyal yardımlar ve sosyal hizmetler,
- Sosyal sigortalardır.

Sosyal güvenlik bir amaç olarak kabul edilmiş olup, en önemli araçları sosyal sigortalar ve sosyal yardımlar olarak belirlenmiştir. Sosyal sigortalar yardım görece bireyin maddi katkısıyla işlerken (contributory), sosyal yardımlar ve hizmetler bireyin herhangi bir katkısı bulunmaksızın (non-contributory) kısmen ya da tamamen devlet bütçesinden ya da toplumdaki gönüllü kuruluşlar aracılığıyla sağlanır (Tuncay, 1998, s. 4-5).

1.2. Sosyal Güvenliğin Tarihsel Gelişimi

İnsanoğlu her dönemde ekonomik, sosyal şartlarına, dini inanç ve görüşlerine göre sosyal güvenlik ihtiyacını karşılamaya yollarını aramıştır. Tarım ekonomisine geçişten sanayileşme öncesine kadar sosyal güvenlik sisteminin temelini, aile içi dayanışma oluşturmuştur (Dilik, 1992, 15-18).

Sosyal güvenlik riskleri gider artışı, gelir azalması ve gelir kesilmesine yol açarak, gelir gider dengesizliğine sebep olur. Başlangıçta insanlar tedbir olarak devletten bağımsız tasarruf yoluna gitseler de sanayileşme sonrası bu tedbirler yetersiz kalmıştır. Sosyal yardım kuruluşlarının yardımları sanayi devriminden sonra yetersiz kalmıştır. Bu sebeple bireyler tasarruf ve yardımlaşma sandıkları kurmak, özel sigortalara ferdi ya da topluca müracaat etmek gibi tedbirlere başvurmuştur (İzgi, 2008).

18. yüzyılın ortalarında gerçekleşen Sanayi Devrimi ile teknik buluşlar hızlanarak, Avrupa ülkelerinde ekonomik ve toplumsal değişimlere yol açmıştır. Sanayileşme süreci ile yeni bir işçi sınıfı doğmuştur (Dilik, 1992, 39).

Modern anlamda sosyal güvenlik sistemlerinin Sanayi Devriminden sonra ortaya çıktığını söyleyebiliriz. Toplumsal hayat sanayi devrimi ile köklü değişimlere uğramış, toplum çok zenginleşen kapitalistler ile emek gücü ile çalışan yoksul işçiler olmak üzere iki

gruba ayrılmıştır. İşçiler, uzun çalışma süreleri, iş kazaları, yoksulluklar, hastalıklar, yetersiz ücret gibi birçok neden ile sık sık başkaldırıya yönelmiştir (Güvercin, 2004).

Yaşamlarını sürdürmek için emek gücünden başka bir olanağa sahip olmayan işçilerin çalışması bir meta gibi değerlendirilmekteydi. Ekonomik güvensizlik, ağır çalışma koşulları bir endişe oluşturmaktaydı. Sosyal güvenlik açısından değerlendirdiğimizde bu dönem kara bir tablo olarak karşımıza çıkmaktadır (Okur ve Güzel, 1994, 17).

Osmanlı İmparatorluğu açısından sosyal güvenlik politika ve düzenlemelerine bakıldığında Cumhuriyetin ilanı olan 1923 yılından II. Dünya Savaşına kadar geçen süreyi ayrıca ele almak gerekir. Sosyal devlet uygulamaları ilk kez çok partili dönemde başlamıştır. Tüm dünya ülkelerinde olduğu gibi Türkiye’de de 1945 sonrası dönemde sosyal güvenlik sistemleri ile sosyal politika açısından daha kapsamlı ve daha reform temelli düzenlemeler yapılmıştır. 1923 yılında ilk iktisat kongresi düzenlenerek, devletin korumacı tavrı ile öncülüğü vurgulanmıştır. Bu dönemde dikkat çeken ilk uygulamalar Zonguldak ve Ereğli bölgelerinde kömür ocaklarında çalışan işçiler ile ilgili olmuştur. 1923 yılında çıkarılan bir yasa ile amele birlikleri birleştirilmiştir. Böylece Türkiye’de hayat geçirilen ilk sosyal sigorta uygulaması gerçekleşmiştir. Bu tarihlerde Cumhuriyet Döneminin ilk kanunlarından biri olan Umumi Hıfzıssıhha Kanunu kabul edilmiş ve emekli, dul ve yetimlerin maaşlarının devlet hazinesinden ödenmesi kararı alınmıştır. Yine bu kanunla memur ve emekli sandıkları da birleştirilmiştir. 1936’ da yürürlüğe giren İş Kanunu ile çalışma saatleri sekiz saate indirilmiştir. 1929 yılında yaşanan Dünya Ekonomik Buhranının etkisiyle devlet bu dönemde korumacı politika izlemiştir (Çımrın ve Durdu, 2015).

ABD’de yaşanan işsizlik, 1929 yılında yaşanan ekonomik kriz ile büyük oranlara ulaşmış halk sefalet ile karşı karşıya kalmıştır. Halkın sosyal risklere karşı daha önceden uygulanan politikalarla korunamadığını gören dönemin devlet başkanı Roosevelt, 1932 yılında Refah Devleti Doktrinini (Le Doctrine Du Welfare) sunmuştur. Refah devletine ulaşılması ve sosyo ekonomik sorunların çözülmesi amacıyla New Deal Planı uygulanmaya başlanmıştır. 16 Haziran 1933 tarihinde National Industrial Recovery Act ve 14 Ağustos 1935 tarihinde Sosyal Güvenlik Kanunu yürürlüğe girmiştir. Böyle sosyal güvenlik kavramı dünyada ilk kez yeni bir kavram olarak açıklanmış ve pozitif hukukta yer almıştır. 1941 yılında İngiltere’de Beveridge Planı ile asgari bir gelir sağlanması, sosyo-ekonomik durumun eşitlenmesi amaçlanmıştır. Aynı yıl içerisinde Roosevelt ve Churchill tarafından

imzalanan Atlantik Şartında da sosyal güvenlik kavramına yer verilmiştir (Salantur, 2015, 8-9).

Refah Devleti en genel tanımıyla bireylere temel veya normal seviyede refah imkanı sağlayan devlet olarak tanımlanabilir. Kişilerin yaşamları süresince bireyin tüm yaşam koşulları ile ilgilenen, bireylere ekonomik ve sosyal imkanlara ulaşmada olanak sağlayan devleti ifade eder. Modern anlamda refah devleti temelleri, 19. Yüzyılın ortalarında İngiltere’de yapılan yasal düzenlemelere kadar görülmektedir. Bu terim İngiltere’de İkinci Dünya Savaşı döneminde Nazi Almanyası tehdidine karşı, gücünü korumaya çalışan İngiltere arasındaki zıtlığı ortaya koyabilmek için 1941 yılında kullanılmıştır. 1942 yılında, İngiltere’de William Beveridge tarafından hazırlanan ve İkinci Dünya Savaşı sonrasındaki dönemde refah devleti uygulamalarına temel teşkil oluşturan ünlü **Beveridge Raporu** ile birlikte refah devleti terimi günümüzde kullanılan anlamına ulaşmış ve terimin kullanımı yaygınlaşmıştır (Özmen, 2017).

Beveridge raporu ile sosyal güvenlik sorununun genel teorisi belirlenerek sosyal güvenliğin tüm halka yayılması ilke edinilmiştir. Beveridge raporu oluşturulana kadar bu denli sistematik bir inceleme konusu olmayan yoksulluk, raporda “büyük rezalet” olarak nitelendirilmiştir (Tunçomağ, 1990, 26-27).

Beveridge raporunda sistemin başlıca özellikleri şöyle sıralanmıştır (Tunçomağ, 1990, 26-27):

- Sadece işçiler değil, tüm İngiliz toplumu sistemin kapsamındadır. Bu yüzden çalışır durumda olsun olmasın, çocuk, yaşlı, genç, sakat, kadın ve erkek herkes sosyal güvenlikten yararlanır.
- Toplumun tümü, ölümü (geriye kalanlar için sigorta) ve aile yardımlarını da içine alan, yaygın riskler sisteminin sonuçlarına karşı sigorta edilmiştir.
- Sosyal güvenlikle, ihtiyaçtan kurtulmayı amaçlayan belirli bir gelir garantisi anlaşılacağı belirtilmiştir.
- Herkes yardım isteme hakkını, şartlar ölçüsünde kullanabilecektir.
- Beveridge, Sosyal Güvenlik Bakanlığının otoritesi altında, tek bir hizmet içinde, bütün sosyal sigorta kurumlarını birleştirmenin gerektiği sonucuna varmıştır.

- Beveridge'e göre, aile yardımları ve sağlık yardımlarının finansmanı vergi yolu ile sağlanarak ulusal dayanışma gösterilmelidir.
- Kamu hizmeti tam istihdam siyaseti ve bir sağlık siyaseti ile tamamlanmalıdır.

Almanya'da Bismarck önemli bir sosyal politika aracı olarak, 19. yüzyılın sonunda, sosyal güvenlik kavramına başvurmuştur. Modern anlamda ilk adımı işçileri, sistem ile bütünleşmeyi kolaylaştıran, emek gücünün üretimine olanak tanıyan sosyal sigorta modeli oluşturarak atmıştır (Güvercin, 2004).

Bismarck, sosyal güvenliğin zayıf olduğu bir iklimde, finansmanı prim ile sağlanan bir sosyal güvenlik sistemini geliştirmiştir. 1883 tarihinde Hastalık Sigortası, 1884 tarihinde İş Kazası Sigortası, 1889 tarihinde Yaşlılık ve Malullük Sigortası kanunlarını çıkarmıştır (Gümüş, 2010).

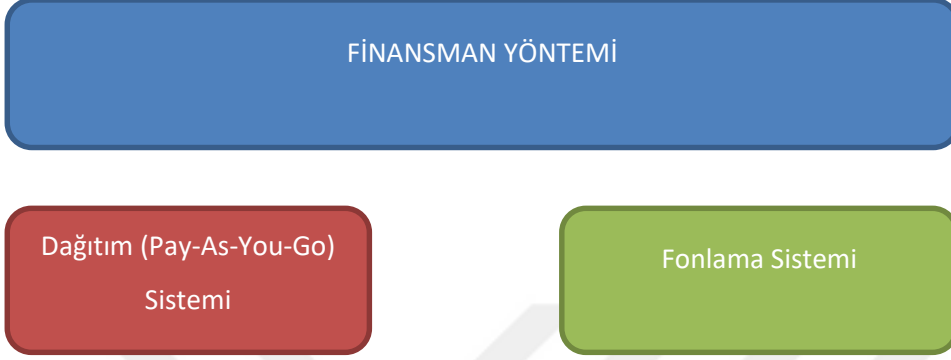
1881 yılında uygulamaya başlanılan Bismarck modeli Fransa, Almanya ve Türkiye'de geçerli olan bir sistemdir. Sistem çalışma esasına dayanarak, sosyal sigorta mekanizması kapsamında çalışmaktadır. Bireylerin güvence altında olmalarının aktif olarak şartı bir işi yapmalarındır. Bu sistemde finansman, sistemden yararlananların ödedikleri sigorta primleriyle karşılanır. Karşılıklılık ilkesinin (reciprocity) geçerli olduğu bu sistemde sosyal güvenlik açısından tüm nüfus kapsam içine alınmayabilir (Özmen, 2017).

1.3. Sosyal Güvenlik Sistemlerinin Finansman Yöntemleri

Sosyal güvenlik sistemlerinin birçok ülkedeki uygulama aracı sosyal güvenlik kurumlarının oluşturulmasıdır. Sosyal güvenlik sistemlerinin, ülkelerin siyasal ve ekonomik yapılarına göre farklı uygulama şekilleri mevcuttur.

Sosyal güvenliğin mali yapısı ile ilgili olan finansman, kurumların amaçları doğrultusunda faaliyette bulunabilmeleri için gerekli mali kaynaklara sahip olmalarında izlenen ilke, yöntem ve kaynakları ifade etmektedir. Sosyal güvenliğin finansman boyutu geniş ve karmaşık bir süreci oluşturmaktadır. Sosyal sigorta kuruluşlarının finansal ihtiyaçlarını bir defaya mahsus olarak sağlaması yeterli olmayıp kaynakların sürekliliğini koruması ve bu kaynakların verimli alanlarda kullanılması gereklidir (Güneş ve Yakar, 2004).

Finansman politikasının ülkelerin ekonomik ve sosyal koşullarına en uygun yöntemle düzenlenerek, gelir ve giderler arasında sağlam ve akılcı bir denge kurulması gereklidir. Bu konuda iki yöntem vardır: Dağıtım sistemi ve fonlama-biriktirme sistemi (Tuncay, 1998, 134).



Şekil 1.1. Sosyal Güvenlikte Finansman Yöntemleri

Çizelge 1.1. Ülkelerde Uygulanan Sosyal Güvenlik Planları ve Finansman Yöntemleri (Güneş ve Yakar, 2004)

ÜLKE	UYGULANAN PLAN ADI	FİNANSMAN YÖNTEMİ
Almanya	Eyalet Prim Biriktirme	Dağıtım Sistemi
Arjantin	Sosyal Güvenlik	Dağıtım Sistemi
Avustralya	Kamu Primleri	Dağıtım Sistemi
Avusturya	Sosyal Güvenlik Primleri	Dağıtım Sistemi
Belçika	Sosyal Güvenlik Primleri	Dağıtım Sistemi
Brezilya	Özel Sosyal Güvenlik	Fonlama Sistemi
Çek Cumhuriyeti	Kamu Prim Hesapları	Dağıtım Sistemi
Danimarka	Kamu Prim Sistemi	Dağıtım/Fonlama Sistemi
Fransa	Eyalet Prim Hesapları	Dağıtım Sistemi
İrlanda	Sosyal Güvenlik Sistemi	Dağıtım Sistemi
İspanya	Sosyal Güvenlik Sistemi	Dağıtım Sistemi
İsviçre	Eyalet Primleri	Dağıtım Sistemi
İtalya	Sosyal Güvenlik Primleri	Dağıtım Sistemi
Lüksemburg	Sosyal Güvenlik Primleri	Dağıtım Sistemi
Meksika	Bireysel Fonlama Hesapları	Fonlama Sistemleri
Peru	Özel Prim Sistemi	Fonlama Sistemi
Polonya	Kamu Prim Planları	Dağıtım Sistemi
Portekiz	Sosyal Güvenlik	Dağıtım Sistemi
Portekiz	Sosyal Güvenlik	Dağıtım Sistemi
Slovakya	Kamu Primleri	Dağıtım Sistemi
Şili	Bireysel Prim Hesapları	Fonlama Sistemi
Türkiye	Kamu Prim Hesapları	Dağıtım Sistemi
Yeni Zelanda	Sosyal Güvenlik	Dağıtım Sistemi
Yunanistan	Sosyal Güvenlik Primleri	Dağıtım Sistemleri

1.3.1. Dağıtım sistemi

Birçok ülke para değerindeki düşmenin zararlı sonuçlarından korunmak için, özellikle uzun süreli yatırımlar için, dağıtım sistemini kabul etmişlerdir. Bu sistemde, belli bir yılın (dönemin) sigorta gelirleri, aynı dönemin sigorta giderlerinin karşılanmasında kullanılmaktadır. Belirli dönem genellikle bir yıldır; fakat bir yıldan daha uzun veya daha kısa olabilmektedir. Bu sistemde hala çalışmakta olan bireyler prim öderler ve bu primler emekliye ayrılanlara ödenir. Şu hal de, dağıtım sisteminin sorunsuz işlemesi, çalışan ve prim ödeyenlerin sayısı ile emekliye ayrılmış olanların sayısı arasındaki ilişkiye bağlıdır denilebilir (Tunçomağ, 1990, 90). Gelirler ile giderler arasında denge kurmak esas ve önemlidir. Aktif sigortalılar pasif sigortalılar için prim ödemektedir. Prim ödeyenlerin miktarı yardım görenlere oranla artarsa prim oranlarını indirmek veya prim oranlarını yükseltmek gerekir. Bunun tersi olursa primler yükseltilir veya yardımlar azaltılır. Bu sistemde biriktirmeye gerek olmadığından hemen uygulanabilir. Ancak prim gelirlerinin azalması durumu sistemi tehlikeye düşüreceğinden iyi bir planlama ve kontrol gerektirir (Tuncay, 1998, 134-135).

Dağıtım sistemlerinde yıllık finansman sistemi esas olduğundan, fon ve ek kaynak biriktirmesi söz konusu olmamaktadır. Sistemde kaynakların değerlendirilmesi, değer kaybının önlenmesi, birtakım karşılıkların ayrılması gibi idari işlemler, enflasyona bağlı riskler, diğer sebeplerle ortaya çıkacak değer kayıplarına ilişkin sorunlar ortadan kalkacaktır. Bu sistemde aktüeryal hesaplar çok kolaylaşmakta ve basitleşmektedir. Kuruluş açısından sistemin hemen kurulup devreye girmesine imkân sağlaması ile önem taşımaktadır. Bu yöntem kuşaklararası dayanışma metodu da denebilir. Kuşaklararası dayanışma metodu ile halen prim ödemekte olanlar, geçmişte ödemekte olduğu primlerin karşılığını almamaktadırlar. Para değerindeki düşüşlerin zararlı sonuçlarından korunmak için “yaşlılık aylıkları” açısından bu sistem benimsenmiştir. (Korkusuz ve Uğur, 2010, 49).

Dağıtım yöntemi özellikle hastalık ve analık sigortaları gibi geçici riskleri karşılayan sigorta kollarına uygun düşmektedir. Günümüzde ölüm, yaşlılık, malüllük sigortaları gibi sürekli sosyal gelir sağlayan sigorta kolları için de bu sistem kullanılmaktadır (Dilik, 1992, 247).

1.3.2. Fonlama-birikirme sistemi

Kapitalizasyon ya da fon biriktirme yöntemi, bireylerin karşılaşılabilecekleri sosyal risklerin ileride doğuracağı ödemeleri karşılayabilmek için bir fon oluşturma esasına dayanır. Bu sistemde belirli bir dönemde toplanılan primlerin, aynı dönem içerisinde dağıtılması söz konusu değildir (Okur ve Güzel, 1994, 83).

Sigortalılar ve işverenlerden alınacak primler cari giderleri karşıladıktan sonra, ayrıca bir fon birikimi sağlayacaktır. Bu fonların teşekkülü bireysel ya da kollektif esasa dayanabilir. Sigortalı için ödenen primler sigortalının kişisel hesabına kayıt olunur. Sigortalıya sağlanacak sosyal gelirlerin kaynağını bu fonlar teşkil eder. Biriken fonlar yatırımlar ve kamusal harcamalar ile işletilmekte ve ekonomiyeye dönmektedir. Fonların işletilmesinden elde olunan faiz ve benzeri gelirler, para değerinde düşme olmamak şartıyla ileride sağlanacak sosyal gelirlerin finansmanını kolaylaştırmaktadır. Bu sistemle sigortalılar kendi risklerini finanse ederler. Bu sistem karşılıklı dayanışma esasına aykırıdır (Dilik, 1992, 248-249).

Fonlama yönetiminde, ekonomik sistemde özellikle paranın değerinde belirli bir istikrarın olduğu varsayılır. Bu varsayım kabul edildiğinde, fonlama sisteminin yaşlılık, malullük ve ölüm gibi uzun süreli riskleri kapsayan sigorta kollarına uygun düştüğü söylenebilir. Aksi takdirde, bu sistemin bazı sakıncaları vardır. En önemlisi toplanan fonların, para değerindeki düşümlere bağlı olarak değer kaybına uğramasıdır. Bu durumun meydana gelmesi ile enflasyon eğilimleri, sık sık başvurulmuş devalüasyonlar, fonlama sisteminden elde edilen yararları ortadan kaldıracaktır. Fonların yatırım alanlarına yönlendirilmesi, anılan sakıncaları bir ölçüde ortadan kaldırabilir. Bu sakıncalar birçok ülkede bu sistemin terk edilmesi sonucunu doğurmuştur (Güzel, Okur ve Caniklioğlu, 2010).

Bu sistem olasılık ve matematik hesaplarına dayanan aktüeryal hesaplamalar ile bireylerin ödeyeceği sabit bir prim ya da katkı oranı belirleyerek gelir ve giderlerin sürekli dengede tutulmasını hedeflenmektedir. Biriktirilen fonlarda elde edilen gelirler sistemin nakit gereksinimini azaltmaktadır. Finansal açıdan dağıtım sistemine göre fonlama sistemi daha esnek bir yöntemdir. Sistemin içinde fon yaratmak, karşılık ayırmak, fonların ve ayrılan karşılıkların işletilmesi vardır.

Dünyada fonlama sistemini 1981 yılında ilk olarak uygulayan ülke Şili'dir. Bu sistemde bireysel fon biriktirme, kolektif fon biriktirme, mesleki planlar olmak üzere üç farklı yöntem vardır.

Bireysel fon biriktirme yönteminde, bireylerin ödediği primler, bireylerin fon hesaplarında toplanır. Kolektif fon biriktirme yönteminde ise bireylerin ödediği primler, genel bir fon hesabında biriktirilerek işletilir.

Yaşlılık, malullük ve ölüm sigortaları gibi uzun vadeli sigorta kolları ile işsizlik sigortası fonlama sistemiyle işletilmeye daha uygundur. Sistemin etkin bir şekilde işletilmesi için ülkede iktisadi istikrarın olması şarttır. Biriken fonların paranın değeri karşısında değer kaybetmesi, bu sistemden beklenen faydayı ortadan kaldırır (Güneş ve Yakar, 2004).

1.4. Osmanlı İmparatorluğundan Cumhuriyet Dönemine Türk Sosyal Güvenlik Sisteminin Tarihsel Gelişimi

Sanayileşme hareketleri Avrupa'ya oranla Osmanlı İmparatorluğunda geç başladığından Türkler modern anlamda sosyal güvenlik sistemine oldukça geç kavuşmuşlardır. İmparatorluk zamanında sosyal güvenliğin temelini; aile içi yardımlaşma, meslek teşekkülleri çerçevesinde yardımlaşma, vakıflar ve ahilik oluşturmaktaydı (Tuncay, 1998, 59-61).

Tanzimat'tan sonraki dönemde (1839) sosyal güvenlik faaliyetleri, Osmanlı İmparatorluğunun gerileme dönemi olmasından dolayı çok sınırlı ve dağınıktır. Vakıflar eski önemini yitirmiş, loncalar ülkeler arası rekabet karşısında silinip gitmişlerdi. Bu durum bazı tedbirlerle durdurulmaya çalışılmıştır. Bu dönemde Ereğli kömür işçilerinin durumuyla ilgili 1865 yılında Dilaver Paşa Nizamnamesi çıkarılsa da bu tüzükte işçilerin tedavilerine yönelik bir madde dışında, sosyal yardıma dair bir hüküm yoktur. Daha sonra 1869 tarihli Maaddin Nizamnamesi çıkarılmış, madenlerdeki iş kazalarında yaralanan işçiye, ölümü halinde, ailesine tazminat ödenmesine ve madende bir eczane ve doktor bulundurulmasına ait hükümler yer almıştır (Tunçomağ, 1990, 42-43). 1 Nisan 1866 tarihinde kurulan Ameleperver Cemiyeti zanaat öğretme, araç gereç sağlama, iş bulma gibi amaçlarla kurulmuş ilk işçi örgütü olup, bir sosyal güvenlik uygulaması olarak kabul edilebilir (Güvercin, 2004). 1866 tarihinde Askeri Tekaüt Sandığı, 1881 tarihinde Sivil Memurlar

Emekli Sandığı, 1890 tarihinde seyri Sefain Tekaüt Sandığı, 1909 tarihinde Askeri ve Mülki Tekaüt Sandıkları ile 1917 tarihli Şirketi Hayriye Tekaüt Sandıkları kurulmuştur. Bunlar daha çok memurların emeklilik sistemlerini ilgilendiren düzenlemelerdir (Tuncay, 1998, 61).

Büyük Millet Meclisi Hükümetinin kurulmasından Cumhuriyetin ilanına kadar geçen süre içerisinde bu alanda iki önemli yasa çıkarılmıştır. Bunlardan ilki 28.04.1921 tarihli 114 Sayılı Zonguldak ve Ereğli Havzai Fahmiyesinde Mevcut Kömür Tozlarının Amele Menfaii Umumiyesine Olarak Füturatına Dair Kanun, ikincisi de 10.09.1921 tarihli 151 sayılı Ereğli Havzai Fahmiyesi Maden Amelesinin Hukukuna Müteallik Kanundur. Bu yasalarda o bölgedeki bütün işçilerin zorunlu olarak sigortalı sayılmaları esasına yer verilmiştir. 151 sayılı Kanunun, dar kapsamlı da olsa Türkiye’de ilk sosyal sigortayı kurduğu söylenebilir (Tunçomağ, 1990, 42-43).

Cumhuriyetin ilk yıllarında çıkarılan 1926 tarihli Borçlar Kanunu, 1930 tarihli Umumi Hıfzısıhha Kanunu ile doğrudan düzenlemeler yapılmasa da dolaylı kimi düzenlemelere gidilmiştir. 1930 tarihli Askeri ve Mülki Tekaüt Kanunu önemli emeklilik ve yardımlaşma sandıklarından birisidir. 1934 yılında Devlet Demir Yolları ve Limanlar İdaresinin Memur ve Müstahdemleri Tekaüt Sandığı gibi çok sayıda emeklilik ve yardımlaşma sandığı kurulmuştur. İşçiler için kurulan yardımlaşma sandıklarının en önemlisi, Zonguldak ve Ereğli bölgesinde maden işçilerinin kurdukları Amele Birliği ve İhtiyat ve Teavün Sandıkları olmak üzere, Samsun Tütün işçileri Teavün Cemiyeti ile İstanbul’da elektrik fabrikası işçilerinin kurduğu Yardım ve Teavün Sandığı bu türden kuruluşlardır (Tuncay, 1998, 63).

Cumhuriyetin ilanından 1945 yılına kadar bir sosyal güvenlik sistemi oluşturulamamıştır. Sosyal güvenlik ile ilgili ilk yasa, 27 Haziran 1945 tarih ve 4772 sayılı İş Kazaları, Meslek Hastalıkları, ve Analık Sigortaları Kanunudur (Tuncay, 1998, 63).

İkinci Dünya Savaşından sonraki dönemde Türkiye, 10 Aralık 1948 tarihli İnsan Hakları evrensel Bildirisini, 6 Nisan 1949 da bakanlar kurulunca kabul etmiştir. 9 Haziran 1949 tarihinde 5062 sayılı yasa ile Dünya Sağlık Örgütü (WHO) anayasası onaylanmıştır.

09.07.1945 tarihinde 4792 sayılı yasa ile sosyal sigortalılarla ilgili kanun hükümlerini uygulamak amacıyla, İşçi Sigortaları Kurumu Kanunu çıkarılmıştır (Tuncay, 1998, 63).

1949 yılında çıkarılan 5434 sayılı Kanunla TC. Emekli Sandığı kurulmuştur. Genel ve katma bütçeli kuruluşlardan aylık alanlar ile daha önce özel kanunla kurulmuş kimi sandıklara bağlı olanlar Emekli Sandığı kapsamına alınmıştır. Böylece dağınık halde bulunan tüm yasa ve sandıklar birleştirilmiştir (Güvercin, 2004).

1961 Anayasasından Sonra

Türkiye’de yasal düzeyde sosyal güvenlik ilk kez 1961 Anayasasının 48. maddesi ile söz edilmiş ve herkesin sosyal güvenlik hakkına sahip olduğu belirtilmiştir. Bu maddeye göre; “Herkes sosyal güvenlik hakkına sahiptir. Bu hakkı sağlamak için sosyal sigortalar ve sosyal yardım teşkilatı kurmak ve kurdurmak devletin ödevlerindedir” (Tunçomağ, 1990, 42-43).

1961 Anayasasından sonraki dönemde kabul edilip, 01.03.1965 te yürürlüğe giren 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu bu dönemdeki en büyük gelişmedir. Bu Kanun ile birlikte birçok banka, sigorta şirketi, ticaret ve sanayi odaları bünyesinde bulunan özel sandıklar kapsama alınmamıştır. 02.09.1971 tarihinde çıkarılan 1479 Sayılı Esnaf ve Sanaatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu da, bağımsız çalışanların, yaşlılık, sakatlık ve ölüm risklerini karşılamak üzere çıkarılmıştır. 05.11.1985 tarih ve 3235 Sayılı Kanun hastalık riskini de Bağ kur kapsamına almıştır. Sosyal yardım alanında 01.07.1976 tarih ve 2022 Sayılı 65 yaşını doldurmuş muhtaç, güçsüz ve kimsesiz Türk vatandaşlarına aylık bağlanması hakkında kanun da önemli bir gelişmedir. (Tuncay, 1998, 63).

1982 Anayasasından Sonra

24.05.1983 tarihinde kabul edilen 2828 Sayılı Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Kanunu, muhtaç, çocuk, yaşlı, sakatların korunması ve sosyal hizmetlerin yürütülmesi işini Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumuna vermiştir. 25.08.1999 tarihli 4447 sayılı Yasayla da, İşsizlik Sigortasının kurulması gerçekleştirilmiştir.

2006 yılına kadar mevcut sistemde çalışanlar ayrı çatı (Sosyal Sigortalar Kurumu, Bağ kur, Emekli Sandığı) altında yer almıştır. Bu tarihte sosyal güvenlik sisteminin tek elden idaresi için reform amaçlı yasa taslak çalışmalarında bulunulmuştur. 16.05.2006 tarihli 5502

sayılı yasa ile üç ayrı sosyal güvenlik kurumu tasfiye edilmiştir. Tasfiye edilen üç ayrı sosyal güvenlik kurumunun yerine tüm sigortalıların tabi olacağı “Sosyal Güvenlik Kurumu” kurulmuştur. Daha sonra sigortalılar arasında farklılıklara sebebiyet veren yasalar (506, 1479, 5434, 2925, 2926 sayılı Kanunlar) yerine tek bir yasa kabul edilerek, 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu kabul edilmiştir (Korkusuz ve Uğur, 2010, 49).

5510 Sayılı Yasa Dönemi

Sosyal güvenlik kurumlarının sağladığı yardım ve yararlar hak kazanma koşulları bakımında farklı mevzuata dayanmamaları, aralarında standart bir uygulamanın olmaması, sosyal güvenlik kurumlarının finansmanında devlet katkısının gün geçtikçe artış göstermesi mevcut sistemde değişikliğe gidilmesinin gerekliliğini ortaya koymuştur. Çözüm olarak gösterilen değişiklikler, “sosyal güvenlik kurumlarının birleştirilerek tek bir çatı altında sosyal güvenliğin sağlanması; tüm çalışanların yararlanacakları sigorta kollarının standart hükümlerine bağlanması; ülkede yaşayan herkesin sağlık hizmetlerinden yararlanabilmesi için genel sağlık sigortasının kurulması; yaşam düzeyi asgari bir seviyenin altında olan muhtaç vatandaşlara sosyal yardım sağlanması” yönünde olmuş ve hazırlanan bir çok taslak çalışmalarından sonra (sosyal yardımlar alanındaki düzenleme henüz yasalaşmamışsa da) 5510 Sayılı Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu kabul edilmiştir ve 01.10.2008 tarihide yürürlüğe girmiştir. Yeni kurulan sosyal güvenlik sisteminin üç ayağı bulunmaktaydı. Birinci ayağı sosyal güvenlik sistemini tek çatı altında toplayan 5502 sayılı yasa, ikinci ayağı 5510 sayılı yasaya eklenen Genel Sağlık Sigortası, üçüncü ayağını ise sosyal yardım ve hizmetler oluşturmaktadır (Korkusuz ve Uğur, 2010, 91-92).

1.5. Türk Sosyal Güvenlik Sisteminin Sorunları

Sosyal sigorta kurumları 1970’li yıllardan itibaren açık vermeye başlamış, 1969 ve 1970 yılında kadınların 20 erkeklerin 25 yıl sigortalılık süresi ile yaş şartı aranmaksızın emekli olabilmelerine imkan verilmiştir. Daha sonraki yıllarda emekli olabilme koşulu 3600 prim ödeme günü ile sınırlandırılmıştır. Prim karşılığı olmayan ödemeler SSK ve Emeklilik Sandığı için gelir gider dengelerini bozmuştur (Alper, 2012).

1990’lardan sonra Türk Sosyal Güvenlik Sistemi prim afları, yanlış politikalar, ortalama yaşam süresinin artması, kurumsal yetersizlikler, finansman krizi, prim tahsis

edememe, fonların erimesi, emeklilik yaşının düşmesi, aktif sigortalı sayısının azalması gibi birçok nedenle, işlerliğini yitiren bir durum içerisine girmiştir (İzgi, 2008).

Kuruluşunda fonlama esasına göre kurulan Türk sosyal sistemi 1990'lardan sonra yapısal sorunların finansal sorunları da beraberinde getirmesi sebebiyle fiilen dağıtım esasına dönüşmüştür. Sosyal güvenlik sistemimizin en temel sorunu, geçmiş dönemlerde çıkarılan erken emeklilik uygulamalarıdır.

Çizelge 1.2. Çeşitli Ülkelerde Uygulanan Emeklilik Yaşı (www.sabah.com.tr, 2017).

ÜLKE	EMEKLİLİK YAŞI	
	Kadın	Erkek
A.B.D.	65	66
Almanya	63	63
Avustralya	63	64
Avusturya	60	62
Belçika	59	60
Danimarka	61	63
Estonya	63	64
Finlandiya	62	62
Fransa	60	59
Güney Kore	71	73
Hollanda	62	63
İngiltere	62	64
İrlanda	63	65
İspanya	64	65
İsrail	66	68
İsveç	64	65
İsviçre	64	66
İtalya	61	61
İzlanda	68	69
Japonya	68	69
Kanada	62	64
Macaristan	60	63
Meksika	68	72
Norveç	64	65
Polonya	60	62
Portekiz	66	67
Slovakya	58	61
Yeni Zelanda	67	67
Yunanistan	60	62

Yukarıdaki çizelgede hiçbir ülkede rastlanmayan erken emeklilik uygulamasının geçmiş dönemlerde ülkemizde uygulandığı görülmektedir. Bu durum aktüeryal dengeleri alt üst etmiş olup bu alana daha fazla kaynak aktarımı yapılmasını zorunlu kılarak günümüz toplumunu olumsuz etkilemiştir (Acar ve Kitapçı, 2010).

Türk Sosyal Güvenlik Sisteminin bir diğer sorunu ise kayıt dışı istihdamdır. Bu sorun üç şekilde ortaya çıkmaktadır:

- İşçinin resmi kayıtlarda yer almaması,
- İşçinin resmi kayıtlarda yer alması fakat prim ödeme gün sayısının düşük gösterilmesi,
- İşçinin kazandığı gelirin tam olarak resmi kayıtlara yansımaması.

Yüksek sigorta primi tutarları, çalışanın asgari ücretten daha yüksek bir ücretle çalışırken, sigorta priminin asgari ücret üzerinden ödenmesine yol açmaktadır. Kayıt dışı istihdamı önlemek için ciddi politikalar geliştirilerek, prim oranlarının makul bir düzeye indirilmesi gereklidir. Her yıl ciddi miktarda bir kaynak sosyal güvenlik sistemi açıklarını karşılamak için kullanılmaktadır. Bu açık düzenli bir şekilde her yıl artış göstermektedir. Sosyal güvenlik sisteminde gelir-gider dengesi sağlanamamakta ve bütçeden gerçekleşen transferlerle işleyişini sağlamaktadır. Yatırımlar ve diğer verimli alanlara kullanılacak kaynakların sosyal güvenlik kurumuna transferi gerçekleştirilerek, bütçe üzerindeki yük arttırılmaktadır (Gürdal ve Ocak, 2012).

Türkiye’de yaşanan sosyal güvenlik sorunlarını somutlaştıracak olursak;

- Pasif sigortalı sayısının aktif sigortalı sayısına oranı olan sistem bağımlılık oranının yüksekliği,
- Kayıt dışı istihdamın fazlalığı,
- Prim tahsilat oranının düşüklüğü,
- Primleri toplanmadan yapılan sigorta ödemeleri,
- Borçlanma yasaları,
- Hayatta kalma süresinin uzamasıyla artan aylık ödemeleri ve sağlık harcamaları,
- Zamanında ödenmeyen sigorta primlerinin gecikme zamlarına uygulanan aflar,
- Kurumsal ve idari yetersizlikler olarak özetlenebilir (Şahin, 2004).

5510 sayılı Kanun ile birlikte prim gün sayısı ve emeklilik yaşı yükseltilerek uzun dönemde fayda sağlanması beklenmiştir. 5510 sayılı kanununla yapılan değişiklerin türk sosyal güvenlik sistemi açısından önemi büyüktür (Canbay ve Demir, 2008).





2. BÖLÜM

BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ

2.1. Bireysel Emeklilik Kavramı

Sosyal güvenlik, toplumda yaşayan bireylerin maddi ya da manevi açıdan karşılaşılabilecekleri her türlü tehlikelere karşı korunma isteğidir. Olası tehlikelere karşı korunmanın bireysel güvenlik olarak adlandırılması da doğru olacaktır. Sosyal güvenlik sistemi bir toplumda yaşayan tüm bireylerin karşılaşılabileceği risklere karşı devreye giren bir sistem olduğundan bu sisteme genel tedbirler sistemi de denilebilir (Kaya,2013, 202).

Bireysel emeklilik sistemi tasarrufların artırılması açısından, Türkiye ekonomisinde temel cari açık sorunu kapsamında alınacak bir önlemdir. Tasarruflar gelirin tüketilmeyen kısmıdır. Bu sebeple tasarruf oranının artırılması için tüketim oranının azaltılması gerekmektedir. Gelişmiş ekonomilerin en önemli tasarruf kalemi bireysel emeklilik sistemidir. Sistemin kademeli olarak büyümesi, katılımın uzun vadeli sağlanması ve büyük miktarlara ulaşması tasarrufun verimli şekilde teşvik edilmesine olanak sağlamaktadır. Tüketim eğilimi gelir düzeyi azaldıkça artma eğilimi gösterdiğinden toplumun en fazla tüketmeye eğilimli kesimi tasarruf açısından teşvik edilmiş olacak ve tüketim açısından caydırılmış olacaktır (Sezgin, Sevim ve Kalyoncu, 2015)

Günümüzde birçok ülkede sosyal güvenlik krizi yaşanmaktadır. Yaşanan bu sosyal güvenlik krizlerinin nedenleri genel itibariyle, nüfusun yaşlanması, doğum oranının düşmesi, aktif pasif dengesinin bozulması, işsizlik, sağlık hizmetlerinin yetersizliği gibi sebeplerdir. Tüm bu olumsuzluklar için emeklilik ödemeleri ve sosyal yardımların azaltılması, emeklilik yaşının yükseltilmesi gibi çeşitli önlemlere başvurulmaktadır. Bu önlemler ile birlikte kişilere sağlanan sosyal güvenlik hizmetlerinin kalitesi düşmektedir. Bunun sonucu olarak, devlet tarafından yönetilen, devletin güvence, denetim ve gözetiminde işleyen, katılımın zorunlu olduğu, dağıtım esaslı, tek ayaklı sosyal güvenlik rejimleri yanında çalışanların gönüllü katılımıyla işleyen ve çalışanlara ek olarak emeklilik geliri sağlayan fonlama esasına dayalı ikinci bir rejime ihtiyaç duyulmaktadır. Bu rejim ise Özel (Bireysel) Emeklilik Sistemi (BES) olarak adlandırılmaktadır (Uyar, 2012, 31-32).

Tüm ülkelerde emeklilik sistemleri devlet tarafından kurulup işletilmektedir. Bu emeklilik sistemleri sosyal güvenlik sistemleri içerisinde yer alan aktif ve pasif nüfusun ihtiyaçlarını karşılayamayarak bireyleri tatmin etmemektedir. Özel emeklilik sistemlerinin en önemli özellikleri bireylere ek emeklilik geliri sağlamak, fonlama sistemi yolu ile sermaye piyasasını güçlendirmektir. Özel (bireysel) emeklilik sistemleri Japonya, Şili, ABD ve Güney Amerika ülkelerinde uzun zamandır uygulanmaktadır (Topalhan, 2010).

Özel emeklilik fonları aktif nüfusun çalışma hayatları boyunca elde ettikleri kazançlardan tasarruf ederek, emeklilik dönemlerinde ek bir gelir sağlayarak, sürdürülebilir bir hayat düzeyi yaşamalarına fırsat tanıyan, önceden belirlenmiş bir sözleşme çerçevesinde bireylerin düzenli olarak yaptıkları belirli tutarda katkıların bir fonda toplanarak portföy yönetim ilkeleri çerçevesinde yatırıma yönlendirildiği kurumsal yapılardır. 1980’li yıllarda özel emeklilik sistemi uygulaması ilk olarak Şili’de ortaya çıkmıştır. Daha sonra özel emeklilik sistemleri 1993 yılında Peru’da, 1994 yılında Arjantin’de, 1997 yılında Meksika’da uygulanmaya başlamıştır (Şener ve Akın, 2010).

Özel emeklilik fonlarının bireylere ve finansal piyasalara sağladığı faydalar aşağıda maddeler şeklinde belirtilmiştir:

- Bireylere vergi avantajı sağlamakla birlikte tasarrufa teşvik ederek ek bir emeklilik geliri sağlar.
- Özel emeklilik fonları sermaye piyasalarında finansal açıdan yeniliklerin meydana gelmesini sağlar.
- Özel emeklilik fonları sermaye piyasalarının yenilenmesi için önemli bir araçtır.
- Özel emeklilik sistemleri ile çalışanlar sermaye piyasalarında yaptıkları yatırımlar ile sermaye mülkiyetine sahip olurlar (Şener ve Akın, 2010).

Özel emeklilik sistemleri dünya ülkelerinde gönüllülük ya da zorunluluk esasına göre uygulanır. Kamu sosyal güvenlik sistemlerinin sağlam bir temele sahip olduğu ülkelerde özel emeklilik sistemlerinin gönüllülük esasına dayalı olarak sunulduğu görülmektedir. Özel emeklilik programları dünya ülkelerinde tanımlanmış fayda planları ve tanımlanmış katkı payları şeklinde iki ana grupta uygulanmaktadır. Tanımlanmış fayda planlarında elde edilecek emeklilik geliri sisteme katılım sırasında belirlenirken, tanımlanmış katkı planlarında elde edilecek emeklilik gelirinin miktarını, yatırılan katkı paylarının ne derece

başarılı bir şekilde yatırıma yönlendirildiği belirlenir. Günümüzdeki özel emeklilik sistemleri incelendiğinde fayda esasına dayalı emeklilik planları ağırlıkta olsa da son zamanlarda katkı esasına dayalı emeklilik planlarına bir kayma olduğu görülmektedir (Oktayer ve Oktayer, 2007).

2.1.1. Dünya’da özel emeklilik sistemi uygulamaları

Emeklilik planlarını sınıflandırmak gerekirse kaynağı açısından kamu emeklilik planı ve özel emeklilik planı olarak iki başlık altında incelenebilir. Özel emeklilik planları emeklilik şirketleri tarafından yönetilen, katılımcıların birikim düzeyini artırmayı amaçlayan, zorunlu veya gönüllü olarak uygulanabilen sosyal güvenlik sistemlerini tamamlayıcı bir görev üstlenmiş emeklilik planlarıdır. Özel emeklilik planlarının uygulanış şekli ülkeden ülkeye farklılıklar göstermektedir. Katılımcının emeklilik dönemi gelirini sisteme ödediği primler ve bu primlerin değerlendirilmesi sonucu elde edilen getirilerin toplamı oluşturacaktır. Bu yüzden sistemin en önemli noktasını emeklilik fonlarının yatırıma yönlendirilmesi ve fon varlıklarının yönetimi oluşturmaktadır.

Emeklilik fonlarının getirisini uygulanan fon yönetim tekniği belirler. Dünya uygulamalarında iki farklı fon yönetim tekniğinden bahsedilmektedir. Bunlar; sınırlandırılmış yöntem (varlık limiti) ve basiretli yönetimdir. Sınırlandırılmış yöntemde, emeklilik fonlarının yatırım yapabileceği varlıklar önceden belirlenmiştir. Basiretli yönetim tekniğinde, emeklilik fonlarının yatırıma yönlendirilmesinde temel birtakım sınırlamalar haricinde sınırlama olmamakta ve yatırım yapılacak varlıkların tespitinde fon yönetimine serbesti tanınmaktadır.

Bireysel emeklilik sisteminin gelişmiş ülkelerde yaygın bir şekilde kullanıldığı bilinmektedir. Hollanda ve Avustralya gibi ülkelerde milli gelirin çok üzerinde bir bireysel emeklilik fonu bulunmaktadır.

ABD, Hollanda, İngiltere ve İrlanda gibi gelişmiş ülkeler fon yönetiminde basiretli yönetim ilkesini tercih etmekte iken Şili, Arjantin, Peru, Uruguay, Kolombiya, El Salvador gibi az gelişmiş ülkeler fon yönetiminde sınırlandırılmış yöntemi kullanmaktadır. Ülke uygulamaları incelendiğinde fon yönetiminde basiretli yöntemi kullanan ülkelerin emeklilik

fonlarının getirilerinin, sınırlandırılmış yöntemi kullanan ülkelere göre daha yüksek olduğu görülmektedir (Demirci ve Şen, 2006, 245-248).

Dünya üzerinde özel emeklilik sistemleri önemli artışlar göstermekte, ekonomideki önemi artmakta ve gelişimi için birçok reformla desteklenmektedir. Özel emeklilik sistemlerinin geliştirilmesi, sosyal güvenlik alanını tamamlamak üzere ülkelerin tercih ettiği bir yöntem olmuştur. Özel emeklilik fonları uzun vadeli birikimleri sermaye piyasalarına aktararak, sermaye piyasalarının etkinliğinin artırılmasını desteklemektedir. Birçok ülkede emeklilik fon varlıkları büyümekte ve bu fonların gün geçtikçe ülkelerin kendi iç mali piyasalarına yatırım fon kaynağı oluşturduğu görülmektedir. Özel emeklilik fon yatırımların büyümesi sermaye piyasalarının da büyümesine katkı sağlamaktadır. Emeklilik fonlarından uzun vadede gelir elde etme amacı, uzun vadeli kurumsal yatırımların artmasına olanak sağlamaktadır. Sermaye piyasalarındaki krizlere karşı güç unsuru olan uzun vadeli kurumsal yatırımlar, yatırımcılara güven vererek finansal istikrarı desteklemektedir. Çoğu ülkede devletin sorumluluğunda olan tek basamaklı sistemlerden işveren, kamu ve emeklilik şirketlerinin var olduğu çok basamaklı sistemlere geçilmektedir. Yapılan düzenlemelerle, aktif nüfusun ödediği primlerle pasif nüfusun emekli maaşlarını karşılama üzerine kurulu sistemlerden, katılımcının ödediği katkıların değerlendirildiği ve değerlendirilen katkıların emekliliği hak ettiğinde katılımcıya ödenmesi üzerine kurulu sistemler tercih edilmektedir. 2010 yılı içerisinde özel emeklilik planına göre fon varlıklarının payı %100 olan ülkeler; Şili, Çek Cumhuriyeti, Yunanistan, Macaristan, Polonya ve Slovak Cumhuriyetidir. Finlandiya, Norveç, ve Almanya'nın fon varlıklarının %100'ü tanımlanmış fayda esaslı planına aittir. Özel emeklilik fonlarının Türkiye'deki payı ise %46,5'tir (Dalkılıç, 2013).

2.1.1.1. Şili bireysel emeklilik sistemi

Dünya'da sosyal güvenlik reformu kapsamında en radikal adımlar Şili'de atılmıştır. Devlet tarafından işletilen dağıtım esasına göre sosyal güvenlik sistemi özel şirketler tarafından yönetilen belirli katkı esasına dayalı sosyal güvenlik sistemine ikame edilmiştir (Demirci ve Şen, 2006, 286).

4 Kasım 1980' de Şili Hükümeti yeni bir özel emeklilik sistemi kanunu kabul etti. Çalışanların bu sisteme geçiş yapmalarını kendi tercihlerine bıraktı. Bu sistem belirlenmiş katkı esasına göre düzenlenerek finanse edildi ve 1 Ocak 1983'ten sonra tüm bağımlı

çalışanlar için zorunlu hale getirildi. 1983'e kadar sistem devlet eliyle işletildi. Yeni emeklilik sistemine geçen çalışanların emeklilik hakları yeni bir yasa ile güvence altına alındı. Çalışanlar her ay maaşlarının %10' unu katkı olarak bireysel emeklilik hesaplarında saklandı. Söz konusu bu oran sadece yıllık gelirin 22.000 USD' lık kısmına uygulanmaktadır. Bu katkı ve kazanılan getiri çalışanlara ait olup, vergiye tabi gelirden düşülebilir. Bireyler bu sistemde erken emekli olmak veya daha fazla emekli maaşına sahip olabilmek için kazandıkları ücretin %10 undan daha fazlasını da katkı olarak yatırabilir. Zorunlu olan tutar ücretin %10'luk kısmıdır (Rodriguez, 1999).

Sistem zorunluluk esasına dayanır. Sisteme üye herkesin katkısının yatırıldığı kendine özel bir bireysel emeklilik hesabı bulunmaktadır. Bu uygulamanın amacı çalışanlara devlet eliyle bir ek gelir sağlamak değil sistemin özelleştirilmesidir. Çalışanların primlerini yatırabilecekleri özel şirketler (Administradota Fondos de Pensiones) kurulmuştur. AFP'lerin görevleri; katkı paylarını toplamak, fon yönetimini gerçekleştirmek, emekli olan bireylerin maaş ödemelerini gerçekleştirmek, kendilerine bağlı çalışanlara 4 ayda bir yazılı bilgi vermek, devlete düzenli olarak sistem hakkında bilgi vermek, üyelerin istek ve önerilerini yanıtlamaktır. Bu sistemde emeklilik yaşı erkeklerde 65, kadınlarda ise 60'tır. Bireylerin emeklilik hakkına sahip olabilmesi için sistemde en az 20 yıl bulunmaları gerekmektedir (www.reitix.com, 2016).

Çalışanlar birikimlerinin imkan verdiği takdirde (makul emeklilik maaşını temin edecek kadar tasarrufu bulunanlar) istedikleri zaman emekli erken olabilirler. Erkekler için 65, kadınlar için 60 yaş olan emeklilik için kesin bir sınır değildir. Makul emeklilik maaşı, asgari emeklilik maaşından yüksek olması şartıyla, son on yılın ücret ortalamasının %50'sidir (Demirci ve Şen, 2006, 292).

2.1.1.2. Arjantin bireysel emeklilik sistemi

Arjantin hükümeti 1993 yılının Ekim ayında çıkardığı bir yasa ile emeklilik sisteminde bir reform gerçekleştirdi. Reformla birlikte özel emeklilik fonları kuruldu. Sosyal güvenlik sisteminde köklü bir değişim gerçekleştirilerek bireysel tasarruf hesapları oluşturularak, bu tasarruflar özel şirketler tarafından yönetildi. Reformdan önce sistemde 20 emeklilik planı birden işliyordu. 24 eyaletin her birinde hem kamu da çalışanlar için hem de özel sektör çalışanları için iki farklı emeklilik programı vardı. Reform ile birlikte birleştirilmelere

gidilerek standart kriterler sağlanmıştır. Sistem zorunluluk esasına dayanır. Emeklilik yaşı kadınlarda 60 erkeklerde 65 olup en az 30 yıl katkı yapılması zorunludur. Bu sistemde üyenin sadece bir bireysel emeklilik hesabı bulunabilir. Arjantin’ de bu sistemin başarısı, diğer ülkeler için de bir model oluşturarak, beklenenden fazla olmuştur (Uyar, 2012, 75).

Arjantin emeklilik sisteminin birinci ayağı temel bir fayda sunan ve hükümet tarafından işletilen zorunlu sistemdir. İkinci ayak özel yöneticileri ve devlet eliyle yönetilen zorunlu emeklilik programıdır. Üçüncü ayak ise çok küçük ve katılım gönüllü olup özel yöneticilerle işletilmektedir (www.reitix.com, 2016).

Arjantin, özel emeklilik uygulamalarına yer veren ilk Latin Amerika ülkeleri arasındadır. Sistemde yapılanma 2006 yılı sonlarından itibaren başlamıştır. 2007 yılının Eylül ayında yeni bir düzenleme yapılarak dağıtım sistemi destek fonu oluşturulmuştur. Bu fonun amacı, sistemin ekonomik ve sosyal değişkenlerinin olumsuz etkilerinin azaltmak ve sistemin açıklarının ortadan kaldırılmasına yardımcı olmaktır (Ulutürk ve Dane, 2009).

2.1.1.3. Macaristan bireysel emeklilik sistemi

Macaristan’da emeklilik reformu yasası Temmuz 1997’de çıkarılmış ve 1 Ocak 1998’de yürürlüğe girmiştir. Yeni emeklilik sistemi karma yapılı oluşturulmuştur. Karma yapılı emeklilik sisteminde dağıtım esaslı kamu programına ilave olarak zorunluluk esasına dayanan karışık bir emeklilik seçeneğine sahip fonlu bir yapı daha oluşturulmuştur. Sistemin birinci ve ikinci ayağı zorunludur. İlk ayakta işverenlerin ve çalışanların katkıları ile dağıtım yöntemi kullanılarak finanse edilir. Sistemin ikinci ayağı çalışanların katkıları ile finanse edilen bireysel emeklilik planlarına dayanan emeklilik fonlarından oluşur. Üçüncü ayak ise gönüllü katılıma dayalı emeklilik fonlarından oluşur. Sistemin ikinci ayağında yer alan ve katılımın zorunlu olduğu sisteme, 42 yaşından küçük ve 30 Haziran 1998’den sonra ilk defa sigortalı olanlar katılabilmektedir. Bu sistemde yer alan zorunlu emeklilik planında emeklilik yaşı erkeklerde 60, kadınlarda ise 55’tir. Bu sistemde minimum 15 yıllık katkı ödemesi şartıyla emekli olunabilir fakat emeklilik yaşı dolmadan sistemdeki birikimler ödenemez. Belirlenen seviyenin üzerinde bir katkı ödemesi gerçekleşmediyse, emeklilikte toplu ödeme yapılamaz. Oluşturulan emeklilik fonları sigorta şirketleri veya banka aracılığıyla yönetilir (Demirci ve Şen, 2006, 281-282).

2.1.1.4. ABD bireysel emeklilik sistemi

ABD, bireysel emeklilik sistemlerinin en eski uygulayıcıları arasında yer almaktadır. ABD özel emeklilik sistemi gönüllülük esasına dayanmakta olup, üyelerine maaş esaslı ve katkı esaslı olmak üzere iki ayrı emeklilik planı sunmaktadır. Katkı payı esasına dayanan emeklilik planlarında yetki belgesine sahip olan bankalar, hayat sigorta şirketleri, gayrimenkul yatırım şirketleri ya da portföy yönetim şirketleri tarafından açılan bireysel emeklilik hesapları ile katılımcılar emeklilik birikimi yapabilmektedir. Bireysel emeklilik hesaplarında katılımcılar tasarruflarını belirli bir fonda biriktirebilir. Bu hesap yıllık belirli bir limiti aşmayacak şekilde kullanılır. Hesabın iki temel avantajı vardır. Birincisi bu hesaba yapılan ödemeler gelir vergisinden düşülebilir. İkincisi ise bu hesaba yatırılan tasarruflardan elde edilen temettü, faiz ve sermaye kazançları birikimlerin kullanılacağı zamana kadar vergilendirilmemektedir (www.reitix.com).

ABD’ de vergi iadesi desteğiyle oluşturulan bireysel emekliliklerin tasarruf sahiplerinin birikimlerini arttırmasına olanak sağlamıştır. Böylece kiracılar ile sosyal güvenliğe sahip olmayan bireylerin tasarrufları olumlu etkilenmiştir (Çömlekçi ve Gökmen, 2017).

2.1.1.5. İngiltere bireysel emeklilik sistemi

İngiltere bireysel emeklilik sistemi tamamen gönüllülük esasına dayalıdır. Kendi işinde çalışanlar, bir emeklilik sistemi programına üye olmayan çalışanlar, kazançlarla bağlantılı emekliliğin dışında kalmayan bir mesleki programa üye olarak çalışanlar ile sadece ölüm yardımı sağlayan bir programa üye olarak çalışanlar bireysel emeklilik sisteminden yararlanabilmektedir. Bireylere, 1986 yılında kabul edilen Sosyal Güvenlik Kanunu bireysel hesaplar yoluyla emeklilik tasarrufu yapma olanağı tanınmıştır. Bu düzenlemeyle, Money Purchase olarak isimlendirilen katkı payı esaslı bireysel emeklilik hesapları ile çalışanlar, uzun vadeli bir sözleşme çerçevesinde iş yaşamları boyunca bireysel hesaplarına düzenli olarak ödemede bulunabilmektedir. Bireyler bireysel emeklilik hesaplarına kendi gelirlerinin %15’ i kadar katkıda bulunabilmektedirler. Bu bireysel emeklilik programında kendi emeklilik yaşını 50–75 arasında seçebilmelerine yönelik esneklik vardır. 1986 yılında bireysel emeklilik hesabı açtıracak 500.000 kişinin olduğu

tahmin edilirken, bireysel emeklilik hesaplarına geçenlerin sayısı birkaç yıl içinde 5,7 milyona ulaşmıştır.

2.1.2. Türkiye’de bireysel emeklilik sistemi

Bireysel emeklilik sistemi, kişilerin aktif çalışma yaşamları süresince yaptıkları tasarrufları uzun vadeli yatırıma yönlendirerek emeklilik dönemlerinde, yaşam standartlarını koruyabilecekleri bir gelir elde etmelerini sağlayan özel bir emeklilik sistemidir. Kişiler bu sisteme gönüllü katılarak, sosyal güvenlik sisteminin sağladığı emeklilik gelirine ek bir gelir sağlayabilmektedirler.

Bireysel emeklilik sisteminin Türkiye’ de uygulanmaya başlanmasındaki en temel neden Sosyal Güvenlik Kurumunun etkin işlememesidir. Geçmiş dönemlerde bireylerin emeklilik yaşının düşük belirlenmesi, aktif çalışabilecek bireylerin emekli maaşı almaları, sosyal sigortalar kurumu ve Bağkur’ da sık sık prim aflarının uygulanması sistemin bütçede kara delik haline gelmesini kolaylaştırmıştır. İlk yıllarda sistemde biriken fonlar sayesinde bu kara delik 1990 yıllarına kadar ortaya çıkmamıştır. Biriken fonların iyi değerlendirilememesi ile aktüeryal dengesizlik oluşmuş, sosyal güvenlik açıkları makro ekonomik dengeleri sarsmıştır. 1990’ lı yılların sonlarına doğru reform çalışmaları başlamış, 1999 yılında sosyal güvenlik sistemine tamamlayıcı bir unsur niteliğinde olan Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Kanunu çıkarılmıştır. Kanun 28 Mart 2001 tarihinde kabul edilmiş, 7 Nisan 2001 tarihinde yürürlüğe girmiştir. 27 Ekim 2003 tarihinde ilk emeklilik planlarının onaylanmasıyla Bireysel Emeklilik Sistemi fiilen başlamıştır. Bireysel emeklilik sisteminin mikro amacı, kişileri tasarrufa yönlendirmek ve emeklilik dönemlerinde tasarrufların ek bir gelir olarak kullanmalarını sağlamaktır. Sistemin makro amacı ise ülke ekonomisine kaynak yaratmaktır (Özer ve Gürel, 2014).

2.1.2.1. Bireysel emeklilik sisteminin tanımı

Türkiye’ de bireysel emeklilik sistemi için çeşitli tanımlamalar yapılmıştır :

Türkiye’de mevcut sosyal güvenlik kurumlarının sigortalıların ihtiyaçlarını karşılayamaması, yeterli güvence sağlayamaması ve bu kurumların içinde bulunduğu finansal kriz kamu sosyal güvenlik sistemine tamamlayıcı nitelikte özel emeklilik

programlarının geliştirilmesine neden olmuştur. Bireysel emeklilik tasarruf ve yatırım sistemi, ikinci bir emeklilik geliri ile bireylerin emeklilikte refah seviyelerinin artmasına, uzun vadeli yatırımlara kaynak sağlayarak yeni iş olanakları yaratmasına, sosyal güvenlik sisteminin daha kapsamlı çalışmasına, kamunun sosyal güvenlik kaynaklanan yükünün hafiflemesine, uzun vadeli fonların artmasına, ekonomik büyümeye olumlu katkı sağlamasına, biriken fonların ekonomiye kazandırılmasına olanak sağlayan bir emeklilik sistemidir (Demirci ve Şen, 2006, 313-315).

4632 Sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu ile 7 Nisan 2001 tarihinde oluşturulan Bireysel Emeklilik Sistemi 27 Ekim 2003 tarihinde faaliyete başlamıştır. Bireysel emeklilik sistemi kişilerin aktif çalışma hayatları süresince tasarruflarını uzun vadeli yatırıma yönlendirerek, emeklilik dönemlerinde hayat standartlarına uygun bir gelir elde etmelerini sağlayan özel bir emeklilik sistemidir (Orhaner, 2013, 345).

Bireysel emeklilik sistemi, sisteme katılanların emekliliğe yönelik tasarruflarını arttırmak ve emeklilik dönemlerinde ek gelir sağlamak amacıyla kurulmuş, emeklilik şirketleri tarafından prim esaslı yönetilen bir sistemdir (Kaya, 2013, 203).

Bireysel emeklilik sistemi, bireylerin yaşlılıklarında ek bir gelir elde etmeye yönelik katkıların, bireylere özel açılan hesaplarda takip edildiği, yatırım tutarının ve şeklinin katılımcının tercihine göre şekillendiği, kamu emeklilik sistemlerini tamamlayıcı, zorunlu kamu sigortalarından bağımsız, özel sigorta şirketleri tarafından yönetilen, gönüllü katılıma dayalı bir tasarruf sistemidir (Özbolat, 2011, 57).

Bireysel emeklilik sistemi, kişilerin gelir elde ederek aktif nüfus içerisinde yer aldıkları dönemde, getiri sağlamak için yatırdıkları tasarruflardan oluşan birikimlerini ileri dönemde ve emeklilik dönemlerinde gelir elde etmeleri üzerine kurulmuş bir özel emeklilik sistemidir (Çömlekçi ve Gökmen, 2017)

Bireysel emeklilik sistemi, fiil ehliyetine sahip bireylerin gelir elde ettikleri dönemde düzenli olarak birikim yapmaları ve yatırıma yönlendirilen birikimleriyle emeklilikte gelir elde etmeleri üzerine kurulmuş özel bir emeklilik sistemidir (www.bireyselemekliliksisitemi.info).

2.1.2.2. Bireysel emeklilik sisteminin amacı

4632 Sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanununa göre bu Kanunun amacı, kamu sosyal güvenlik sisteminin tamamlayıcısı olarak, bireylerin emekliliğe yönelik tasarruflarının yatırıma yönlendirilmesi ile emeklilik döneminde ek gelir sağlanarak refah düzeylerinin yükseltilmesi, ekonomiye uzun vadeli kaynak yaratarak istihdamın artırılması ve ekonomik kalkınmaya katkıda bulunulmasını teminen, gönüllü katılıma dayalı ve belirlenmiş katkı esasına göre oluşturulan bireysel emeklilik sisteminin düzenlenmesi ve denetlenmesidir (www.mevzuat.gov.tr).

Bireysel emeklilik sisteminin amaçları şu şekilde sıralanabilir;

- Bireylerin çalışamaz duruma geldiklerinde güvende olmak amacıyla tasarruf yapmalarını sağlamak,
- Bireyleri tasarrufa teşvik etmek,
- Bireylerin yatırımlarını düzenlemek ve yönlendirmek,
- Bireylerin emeklilik dönemlerinde refah düzeyini artırmak,
- Ekonomiye kaynak sağlamak,
- İstihdamı artırmak (Topalhan, 2010).

2.1.2.3. Bireysel emeklilik sisteminin kapsamı

Bireysel emeklilik sistemi kapsamında 18 yaşını doldurmuş, medeni hakları kullanma ehliyetine sahip olan, herhangi bir meslek ve statü ayrımı gözetmeksizin bağımlı veya bağımsız çalışan veya çalışmayan, bir sosyal güvenlik kurumuna bağlı olan veya olmayan herkes sistemden yararlanabilir. Yurtdışında yaşayan Türk vatandaşların sisteme katılabildiği gibi Türkiye’de yaşayan yabancılar da sisteme katılabilir. Kamu sosyal sigortalarında olduğu gibi teklik ilkesi yoktur. Bireyler isterlerse birden fazla emeklilik hesabı açtırabileceklerdir (Uyar, 2012, 35).

2.1.2.4. Bireysel emeklilik sisteminin unsurları

Bireysel emeklilik sisteminin unsurları; katılımcı, emeklilik şirketi, emeklilik sözleşmesi, bireysel emeklilik aracıları, emeklilik yatırım fonu, bireysel emeklilik hesabıdır.

Katılımcı

Emeklilik sözleşmesine kendi ad ve hesabına taraf olan gerçek kişidir (4632 sayılı Kanun, madde 8).

Emeklilik şirketi

4632 sayılı Kanun uyarınca bireysel emeklilik sisteminde faaliyet göstermek üzere kurulan ve bu Kanun ile ihdas edilen emeklilik branşında ruhsat almış şirket olarak tanımlanmaktadır. Bireysel emeklilik şirketinin kuruluş iznini Hazine Müsteşarlığının bağlı olduğu bakan vermektedir. Kurulacak şirketin ticaret unvanında, 'emeklilik' ibaresi bulunmak zorundadır (4632 sayılı Kanun, madde 8).

Emeklilik şirketleri ile ilgili düzenlemeler 4632 sayılı Kanun'un dördüncü bölümünde 8 ve 14. Maddelerinde yapılmıştır. Emeklilik şirketlerinin çalışma esasları 8 Ocak 2008 tarih ve 26750 sayılı Resmi Gazetede yayınlanan Emeklilik Şirketleri Kuruluş ve Çalışma Esaslarına İlişkin Yönetmelik ile düzenlenmiştir.

Bireysel emeklilik şirketlerinin sahip olması gereken temel özellikleri (4632 sayılı Kanun, madde 8):

- Anonim şirket şeklinde kurulması,
- Faaliyet konusunun bu Kanunda belirtilen faaliyetlerle sınırlandırılmış olması,
- Sermayesinin yirmi trilyon liradan az olmaması ve ödenmiş sermayesinin asgari on trilyon olması ve kalanının üç yıl içerisinde ödenmesinin taahhüt edilmesi,
- Hisse senetlerinin nakit karşılığı çıkarılması ve tamamının nama yazılı olması,
- Ana sözleşmesinin bu Kanun hükümlerine uygun olması,
- İş planı ve sistem tasarımı ile yapılabilirlik raporları yer almalıdır.

Emeklilik branşı faaliyet ruhsatı aşağıda listelenen şartların yerine getirilmesi koşulu ile Hazine Müsteşarlığı tarafından verilir (4632 sayılı Kanun, madde 9):

- Şirket planlamalarının asgari yüz bin katılımcıya hizmet verecek şekilde planlanması,

- Başvuruda teslim edilen iş planı ve sistem tasarımı hakkında düzenlemelerin yapılmış olması,
- İdari, fiziki, teknik yapı ve insan kaynaklarının uyumlu olması.

04.10.2016 tarihi itibariyle Türkiye’ de 19 emeklilik şirketi faaliyet göstermektedir. Bu şirketler katılımcıların fon tutarı büyüklüğü sıralamasına göre: Anadolu Hayat ve Emeklilik A.Ş, Garanti Emeklilik ve Hayat A.Ş, Avivasa Hayat ve Emeklilik A.Ş, Ziraat Hayat ve Emeklilik A.Ş, Vakıf Emeklilik A.Ş, NN Hayat ve Emeklilik A.Ş, Halk Hayat ve Emeklilik A.Ş, Allianz Hayat ve Emeklilik A.Ş, BNP Paribas Cardif Emeklilik A.Ş, Metlife Emeklilik ve Hayat A.Ş, Groupama Emeklilik A.Ş, Cigna Finans Emeklilik ve Hayat A.Ş, Katılım Emeklilik ve Hayat A.Ş, Asya ve Emeklilik ve Hayat A.Ş, Ergo Emeklilik ve Hayat A.Ş, Aegon Emeklilik ve Hayat A.Ş, Fiba Emeklilik ve Hayat A.Ş’ dir (www.egm.gov.tr).

Emeklilik Sözleşmesi

Katılımcıya ait bireysel emeklilik hesabı açılması, yatırılan katkı paylarının bu hesaba yönlendirilmesi ve tercih edilen fonlarda değerlendirilmesi hesapta biriken paranın hak sahibine ödenmesine ilişkin esas ve usuller ile bu kapsamdaki diğer hak ve yükümlülükleri düzenleyen sözleşmedir (www.egm.gov.tr).

Bireysel Emeklilik Aracıları

Bireysel emeklilik sistemine katılım, emeklilik sözleşmesinin imzalanması, potansiyel tekliflerin katılımcıya sunulması gibi faaliyetler bireysel emeklilik sözleşmesine aracılık eden veya faaliyeti emeklilik şirketi adına takip eden gerçek kişilerce yürütülmektedir. Bu kişiler bireysel emeklilik aracıları olarak adlandırılır. Bireysel emeklilik aracıları, Bireysel Emeklilik Aracıları Hakkında Yönetmelik doğrultusunda faaliyetlerini yürütmektedirler. Bu yönetmelik Hazine Müsteşarlığı tarafından hazırlanmıştır. Bireysel emeklilik aracılık faaliyetleri kişiye özel hizmet sunulmaktadır. Kişiye özel hizmetin sağlıklı yürütülebilmesi için bireysel emeklilik aracılarının Emeklilik Gözetim Merkezi tarafından düzenlenen tamamlayıcı eğitimlere katılmaları gerekmektedir (Avcı, 2012).

Bireysel emeklilik aracılarında aranan nitelikler 29 Ağustos 2009 tarihli ve 27334 sayılı yayınlanan Resmi Gazetede’ de şu şekilde sıralanmıştır:

- En az dört yıllık yükseköğretim kurumlarının birinden mezun olmak,
- İki yıllık bankacılık, sigortacılık, borsa ve finans, finans, işletme, maliye, menkul kıymetler ve sermaye piyasası, muhasebe, para ve sermaye yönetimi, pazarlama ve satış yönetimi meslek yüksekokullarından veya Müsteşarlıkça uygun görülen benzer eğitim programına sahip meslek yüksekokullarından mezun olmak,
- Lise veya dengi okul mezunu olmak ve emeklilik şirketlerinde, sigorta şirketlerinde, sigorta acentelerinde, sigorta brokerlerinde veya Müsteşarlıkça uygun görülen benzeri malî kuruluşlarda tam zamanlı şirket personeli olarak sınava başvuru tarihi itibarıyla en az toplam iki yıl süreyle çalışmış olmak.
- Müflis veya konkordato ilan etmiş olmamak, Türk Ceza Kanununun 53. maddesinde belirtilen süreler geçmiş olsa bile; kasten işlenen bir suçtan dolayı beş yıl veya daha fazla süreyle hapis cezasına ya da devletin güvenliğine karşı suçlar, Anayasal düzene ve bu düzenin işleyişine karşı suçlar, milli savunmaya karşı suçlar, devlet sırlarına karşı suçlar ve casusluk, zimmet, irtikâp, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, güveni kötüye kullanma, hileli iflas, ihaleye fesat karıştırma, edimin ifasına fesat karıştırma, bilişim sistemini engelleme, bozma, verileri yok etme veya değiştirme, banka veya kredi kartlarının kötüye kullanılması, suçtan kaynaklanan malvarlığı değerlerini aklama, terörün finansmanı, kaçakçılık, vergi kaçakçılığı veya haksız mal edinme suçlarından mahkum olmamak.
- Meslek şeref ve haysiyetine aykırı davranışlarda bulunmamış olmak.
- Sınavda başarı göstermiş olmak.
- Adına bireysel emeklilik aracılığı yapacağı emeklilik şirketinin emeklilik ürünlerine ilişkin gerekli eğitimleri tamamlamış olmak.

Emeklilik Yatırım Fonu

Emeklilik yatırım fonu, bireysel emeklilik için kişinin hesabına ödediği katkı paylarının yatırıma yönlendirildiği bir yatırım fonudur. Emeklilik şirketleri tarafından kurulur. Portföy yönetim şirketlerince yönetilir (www.egm.org.tr).

Bireysel Emeklilik Hesabı

Emeklilik sözleşmesinin imzalanmasından sonra, katılımcı ad ve hesabına ödenen katkılar ve bu katkılara ilişkin her türlü getirinin katılımcı bazında izlendiği hesaptır (4632 sayılı Kanun, madde 2,).

2.1.2.5. Bireysel emeklilik sisteminin özellikleri

BES genel olarak tasarruf yapabilen kitlelere hitap etmektedir. En önemli özelliği sigortacılık faaliyetinde bulunmamasıdır. Sağlık hizmetleri gibi sosyal güvenlik hizmetleri BES kapsamında değildir. BES'te emeklilik hakkının kazanılması durumunda birikimler yıllık gelir sigortası yolu ile düzenli olarak alınabilmektedir. Sisteme katılan bireyin iş göremez duruma gelmesi halinde kendisi ya da vefatı durumunda kanuni mirasçıları birikimleri alabilmektedir. Bu durum dolaylı olarak da olsa sigorta faaliyeti olmaktadır. BES kamu sosyal güvenlik sisteminin tamamlayıcısı olduğundan, katılımcıların Sosyal Güvenlik Kurumundan sahip olduğu hakları devam etmektedir (Uyar, 2012, 36).

Sistemin Türkiye' de uygulanış şekli gönüllülük esasına dayanır. Sisteme fiil ehliyetine sahip her Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı dahil olabilir. Sistem genel olarak gelişmiş ülkelerde gönüllük, az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde zorunluluk esasına dayanırken, Türkiye' de bunun tersi bir durum mevcuttur. Türkiye gelişmekte olan bir ülke olmasına rağmen gönüllülük esasını benimsemiştir (Topalhan, 2010). BES, bireylerin harcanabilir gelirleri üzerinden yapabilecekleri bir tasarruf olduğundan, gönüllü katılım esasının benimsenmesi ile tasarruf eğiliminin artması amaçlanmıştır. İş gücü maliyetlerinin yüksek olması sebebiyle işveren veya çalışanların katılımını zorunlu tutmamıştır (Demirci ve Şen, 2006, 318).

Kamu sosyal güvenlik sisteminin bir tamamlayıcısı olan bireysel emeklilik sistemi, gönüllülük esasına dayanarak, isteğe bağlıdır, zorunlu değildir. Sistem şeffaf olmakla birlikte belirlenmiş katkı payı esasına dayanır. Sistemde olan bireylerin emeklilik dönemlerine yönelik tasarruflarını yatırıma yönlendirir. Böylece bireysel emeklilik sistemi katılımcısı emeklilik döneminde refah düzeyini yükselterek ek bir gelir elde etmiş olur. Ekonomiye uzun vadeli kaynak sağlanarak istihdam artırılır ve ekonomik kalkınmaya destek sağlanır. Katılımcılar istedikleri zaman belirlenmiş katkı payları dışında sisteme ek

ödeme (ara ödeme) yapabilir. Katılımcıların ödedikleri katkı payları bağlı buldukları emeklilik şirketleri tarafından fonlarda değerlendirilir. Fon portföyüne alınacak para ve sermaye araçları şunlardır:

- Katılma hesabı ve vadeli mevduat
- Ortaklık payları, borçlanma araçları, repo ve ters repo işlemleri
- Kıymetli madenler, kıymetli madenlere ve gayrimenkullere dayalı varlıklar,
- Türev araç işlemleri ve varyantlar,
- Borsalarda gerçekleştirilen türev araç işlemlerinin nakit teminatları ve primleri,
- Yatırım fonu katılma payları,
- Kira sertifikaları,
- Takasbank para piyasası işlemleri,
- Kurulca belirlenen diğer yatırım araçları (Seyfullahoğulları ve Demirhan, 2016)

Katılımcıların birikimleri katılımcılara ait bireysel hesaplarda izlenmektedir. Sermaye Piyasası Kurulu (SPK) tarafından uygun bulunan bir saklama kuruluşu olan Takasbank'ta saklanmaktadır (Can, 2010). Bireysel emeklilik gelirleri; bireysel hesaplarda fonlama yöntemiyle işleyen sistemde, bireylerin kendi nam ve hesaplarında birikecek katkılar ve bu katkıların işletilmesinden elde edilecek getirilere göre belirlenmektedir. Çalışanı adına katkıda bulunan işverenlere ve katılımcılara vergi avantajı sağlanmıştır. İşverenler ve çalışanlar, çalışanın brüt maaşının %10'unu geçmemesi kaydıyla yaptıkları katkıları gelir vergisi ve kurumlar vergisi matrahından indirilebilir (Uyar, 2012, 36).

Şeffaflık kuralı Türkiye' de uygulanan BES' in önemli bir parçasıdır. BES katılımcıları yatırımlarını, yatırımlarının getirilerini ve fonları ile ilgili diğer bilgileri her türlü iletişim kanalıyla takip edebilmektedir. Emeklilik şirketleri de şeffaflık ilkesinin bir gereği olarak katılımcıların hesap bilgilerini belirli aralıklar ile adreslerine posta yoluyla bildirirler (Topalhan, 2010). Sistemin her aşamasında katılımcılara çeşitli seçenekler sunularak, bu seçeneklerin risk ve getirisi hakkında bilgi verilerek yatırımları yönlendirilir. Böylece katılımcıların tercih yapabilmelerine olanak sağlanır (Kara ve Yıldız, 2016).

Sisteme katılım için herhangi bir emeklilik şirketi ile emeklilik sözleşmesi imzalamak yeterlidir. Katılımcı, bireysel emeklilik aracı ve emeklilik şirketi arasında imzalanan emeklilik sözleşmesi, imzalandığı tarihi takip eden 30. gün yürürlüğe girer. Katkı payları

emeklilik şirketi tarafından tahsil edilerek yatırım fonlarında değerlendirilir. Katılımcı, biriken katkı paylarının hangi fonlarda değerlendirileceğine kendisi karar verir. Katılımcı katkı paylarını her ay düzenli olarak yatırır ve katkı payları uzman portföy yöneticileri tarafından yönetilir (Can, 2010).

Bireysel emeklilik sisteminde katılımcı adına açılan hesap bir birikim hesabıdır. Bu sistem üzerinden gelecekte katılımcının elde edeceği maaş, prim veya geri ödemelerin kaynağını, ödenen anaparalar ile bu anapara üzerinden elde edilen getiriler oluşturur. Tüm bunlar ekonomik koşullara göre değişkenlik gösterebilir. Bu durumun bir sonucu olarak katılımcı yatırdığı katkı payları açısından, uzun vadede reel zarara da uğrayabilmesi bir ihtimaldir (Aydın ve Kaplan, 2014).

4697 sayılı Kanun ile bireysel emeklilik sistemine yönelik vergilendirme ve teşvik boyutu düzenlenmiştir. Sisteme yönelik vergi uygulamaları; sisteme katılım ve katkıların yatırılması, katkıların değerlendirilmesi ve fonlara yatırımı, katkı payları ile katkı paylarından elde edilen devlet katkısının sistemden ayrılma ve emeklilik nedenleri ile katılımcıları ödenmesi aşamalarıdır. BES, katılımcılara katkı payı öderken çeşitli avantajlar sunmaktadır. 2003-2012 yılları arasında vergi indirimini uygulanmıştır. Bu uygulamaya 01.01.2013 yılı itibariyle devlet katkısının uygulanmaya başlamasıyla son verilmiştir. BES kapsamında uygulanan vergi indirimini ile bireysel emeklilik sistemi katılımcılarının sadece %35'i bu teşviktan yararlanabilmiştir. Kalan %65'lik bireysel emeklilik sistemi katılımcılarının da yararlanabileceği bir teşvik sistemi tasarlanmış ve devlet katkısı sistemine geçilmiştir. Vergi mükellefi olan ve vergi mükellefi olmayan her katılımcının desteklenerek eşit oranda teşvik edilmesi amaçlanmıştır. Yeni sistem ile katılımcıların bireysel emeklilik hesabına yaptıkları katkı, ilgili yıla ilişkin yıllık brüt asgari ücretin %25'i ile sınırlı olan tutarı kadar bir devlet katkısı yapılır (Kara ve Yıldız, 2016).

Bir katılımcının bir takvim yılı içinde alabileceği bireysel emeklilik devlet katkısı tutarı, ilgili yıla ilişkin brüt asgari ücret tutarının %25'ini geçemez. 2017 yılı brüt asgari ücret tutarı toplam 21.330,00 TL olduğundan dolayı bu tutarda katkı payı ödenmesi durumunda, sizin adınıza %25'ine denk gelen 5.332,50 TL maksimum katkı payı ödemesi hesabınıza yapılacaktır. Devlet katkısı tutarına ilişkin üst sınır katılımcı bazında uygulanmaktadır. Aynı dönemde birden fazla sözleşmesine katkı payı ödeyen katılımcının ödediği toplam katkı payı tutarı için hesaplanan Devlet Katkısı tutarı, ilgili ayda sözleşme

başına ödenen katkı payının ağırlığına göre sözleşmelerine dağıtılmaktadır. Bir takvim yılı içinde ödenen ve Devlet Katkısı hesaplamasında dikkate alınacak katkı payı tutarı, yıllık brüt asgari ücret kadardır. Vergi mükellefi olsun olmasın katkı payı ödeyen herkes devlet katkısından faydalanabilir (www.vakifemeklilik.com.tr).

Katılımcıların ödediği katkı payının %25'i oranında tutar, devlet tarafından katılımcının hesabına aktarılmaktadır. Ayrıca birikimlerin geri ödenmesi aşamasında vergilendirme sadece getiri üzerinden yapılmaktadır. Bireysel Emeklilik sisteminde katılımcının emekli olabilmesi için en az 10 yıl sistemde kalması ve 56 yaşını tamamlaması gerekmektedir. Katılımcı 56 yaşını tamamlamadan da sistemden ayrılma hakkına sahiptir. Ancak bu durumda emekli olmanın getireceği avantajları yitirir ve birikimleri üzerinden daha yüksek oranda kesinti yapılır (Kara ve Yıldız, 2016).

Katılımcının devlet katkısından elde edeceği tutar, sistemde bulunduğu zamana bağlı olarak değişiklik göstermektedir.

- En az üç yıl sistemde kalanlar devlet katkısı hesabında biriken tutarın %15'ine,
- En az altı yıl sistemde kalanlar devlet katkısı hesabında biriken tutarın %35'ine,
- En az on yıl sistemde kalanlar devlet katkısı hesabında biriken tutarın %60'ına,
- Bireysel emeklilik sisteminden emeklilik hakkı kazananlar ile bu sistemden maluliyet, vefat nedeniyle ayrılanlar devlet katkısı hesabında biriken tutarın tamamına hak kazanırlar (Aydın ve Kaplan, 2014).

Bir bireysel ya da gruba bağlı bireysel emeklilik sözleşmesine katkı payı ödeyen Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı ve 29.05.2009 tarihli ve 5901 sayılı Türk Vatandaşlığı Kanununun 28. maddesi kapsamında olan tüm katılımcılar belirlenen limit dâhilinde devlet katkısından faydalanabilirler. Bir katılımcının bir takvim yılı içinde alabileceği devlet katkısı tutarı, ilgili yılın ilk ve ikinci altı aylık dönemleri için belirlenen brüt asgari ücret tutarları dikkate alınarak hesaplanan yıllık toplam brüt asgari ücret tutarının %25'ini geçemez. Limit hesabı katılımcı bazında yapılır (www.egm.gov.tr).

BES, devletin ilgili kurumlarının gözetim ve denetimi altındadır. Emeklilik şirketlerinin kurulmasından düzenlenip denetlenmesinden Hazine Müsteşarlığı sorumludur. BES'in günlük denetim ve gözetimi ise Emeklilik Gözetim Merkezi (EGM) tarafından

yerine getirilir. Sistemde toplanan katkı paylarının değerlendirileceği yatırım fonlarının denetim, düzenleme, saklama, koruma, gözetim ve denetiminden Sermaye Piyasası Kurulu sorumludur. BES' in uygulanmasına yönelik politikaların belirlenmesi ve uygulanmasına yönelik önlemlerin alınmasına ait düzenlemeyi Bireysel Emeklilik Danışma Kurulu gerçekleştirir (Orhaner, 2013,. 346).

Bireysel emeklilik sisteminde devlet katkısı hesaplaması 1 Ocak 2013 tarihinden itibaren ödenen katkı payları üzerinden yapılmaktadır. Şirketler tarafından iletilen veriler üzerinden yapılan devlet katkısı hesaplaması Emeklilik Gözetim Merkezi (EGM) tarafından yapılmaktadır. Devlet katkısı tutarı Müsteşarlık tarafından EGM' ye, EGM tarafından ise katılımcının emeklilik sözleşmesinin bulunduğu şirkete iletilir. Devlet katkısı tutarı emeklilik şirketi tarafından sözleşme kapsamındaki devlet katkısı hesabına aktarılmaktadır. Maluliyet, emeklilik ve vefat durumlarında devlet katkısı ve getirilerinin tümüne hak kazanılmaktadır. Bu tutar katılımcı tarafından belirlenen lehtar veya lehtarlara ödenir. Bir katılımcının ilgili takvim yılı içerinden alabileceği devlet katkısı tutarı aynı yıla ilişkin brüt asgari ücret tutarının %25' ini geçemez (Seyfullahoğulları ve Demirhan, 2016).

Aralık Ayı Devlet Katkısı Hesabı

A Sözleşmesine Ödenen Katkı Payı Tutarı= 450 TL

B Sözleşmesine Ödenen Katkı Payı Tutarı= 150 TL

İlgili Takvim Yılı Kalan Limit (Devlet Katkısı)= 125 TL

A Sözleşmesi Devlet Katkısı Tutarı= $125 * (450 \text{ TL} / 600 \text{ TL}) = 93,75 \text{ TL}$

B Sözleşmesi Devlet Katkısı Tutarı= $125 * (150 \text{ TL} / 600 \text{ TL}) = 31,25 \text{ TL}$

(<http://www.egm.org.tr/?pid=771>)

Bireysel emeklilik sistemi sadece bir emeklilik planı değildir. Sisteme sadece emekli olmak amacıyla dâhil olma zorunluluğu yoktur. Emeklilik yaş şartı sağlanmadan sistemden ayrılmak mümkün olduğundan bireysel emeklilik sistemi uzun vadeli bir yatırım aracı olarak düşünülebilir. Bireysel emeklilik sisteminden emeklilik hakkı kazananlara yapılacak ödemeler katılımcıların hesaplarından biriken tutarla sınırlı olacağından, sistemde geçirilen süre emeklilikte elde edilecek kazanımları etkiler. Sosyal güvenlik sisteminin aksine bireysel emeklilik sisteminde ölüncüye kadar maaş ödeme söz konusu değildir. Yapılacak ödemeler

bireyin katılımcı olarak geçirdiği süre içerisinde elde ettiği toplam birikim tutarı ile kısıtlıdır. Birikim tutarının tamamen katılımcıya ödenmesi durumunda ileri zamanlar için herhangi bir ödeme yapılması söz konusu olamaz (Aydın ve Kaplan, 2014).

Emekli olmaya hak kazanan katılımcılar, şirketlerinin sunacağı 3 farklı ödeme şeklinden birini seçerek birikimlerini tahsil edebilirler.

- Birikimlerini tek seferde toplu olarak tahsil edebilirler.
- Programlı geri ödeme seçeneği ile seçilecek dönemlerde (aylık, 3 aylık, vb.) düzenli ödemeler şeklinde alabilirler.
- Gelir sigortası şeklinde bir ödeme planını seçebilirler.

Ayrıca, birikimlerini bu seçenekler arasında paylaştırarak hem toplu ödeme, hem de düzenli gelir elde edebilirler (<http://www.spk.gov.tr/Sayfa/AltSayfa/287>).

2.1.2.6. Bireysel emeklilik sisteminde otomatik katılım

Özel emeklilik sistemlerinde dünya’ da ilk olarak Amerika tarafından uygulanan otomatik katılım sistemi, katılım oranını %37’ lerden %86’lara çıkarmıştır. Otomatik katılımın uygulandığı gelişmiş ülkelerde, emeklilik sistemlerinde hızlı büyüme oranları yakalanmıştır. Otomatik katılım sistemi ile Şili en büyük emeklilik fonlarına sahip ülke olmuştur. Bu sistemde kişilerin aktif çalışmaya başladığı tarih itibariyle fona belirli bir katkı payı ödemesi zorunlu hale gelmiştir. Kamu emeklilik fonlarının aksine katılımcılara emeklilik dönemlerinde yapılacak ödeme belirlenmemekle birlikte, kişiler fonlarının büyüklüklerine göre gelir elde etmektedirler. Özel emeklilik fonu varlıkları 2015 yılında dünya çapında 38 trilyon dolara ulaşmıştır. Aşağıdaki tabloda bazı ülkelerin emeklilik fonu varlıkları listelenmiştir (Akın, 2016).

Çizelge 2.1. Bazı Ülkelerin Emeklilik Fonu Varlıkları

Ülkeler	Emeklilik Fonu Varlığı
ABD	14.2 trilyon dolar
İngiltere	2.6 trilyon dolar
Avustralya	1.4 trilyon dolar
Japonya	1.31 trilyon dolar
Hollanda	1.31 trilyon dolar
Kanada	1.11 trilyon dolar
Finlandiya	112.5 milyar dolar
İsveç	43.2 milyar dolar
Türkiye	37.1 milyar dolar
Polonya	36.6 milyar dolar
Macaristan	4.8 milyar dolar
Litvanya	0.3 milyar dolar

Türkiye’ de bireysel emeklilik sisteminde devlet desteği devam ederken tasarruf oranlarının yükseltilmesi amacıyla bireysel emeklilik sisteminde otomatik katılım uygulamasına 1 Ocak 2017 itibariyle geçilmiş bulunmaktadır.

Türkiye’nin 2016-2018 dönemini kapsayan Orta Vadeli Programında yurtiçi tasarrufların milli gelire oranının 2017 yılında % 17,2, 2018 yılında da % 17,8’ e çıkacağı öngörülmüştür.

IMF projeksiyonlarına göre Türkiye’ de tasarrufların milli gelire oranı yıllar itibariyle şöyle olacaktır.

Çizelge 2.2. Tasarrufların Milli Gelire Oranı

Yıllar	Oran (%)
2016	15,42
2017	14,95
2018	14,65
2019	14,55
2020	14,59
2021	14,56

Otomatik katılıma ilişkin Kanunla yurtiçi tasarruf oranının artırılması ve çalışanların çalışma dönemleri içerisinde sahip oldukları refah düzeyinin emeklilik döneminde de devam ettirilebilmesi için bireylerin tasarruf etmeye özendirilmesi amaçlanmıştır. Türkiye’ de otomatik katılım sistemi ile fon büyüklüğü artışı sağlanacak, sermaye piyasalarının gelişim ve derinleşmesine katkıda bulunulacak, finansal istikrar sağlanarak ülke ekonomisinin gelişimine katkıda bulunulacaktır. Uygulaması öngörülen bireysel emeklilik sisteminde otomatik katılım sistemi ile 45 yaş altında olan ücret karşılığı aktif çalışanların işverenleri

aracılığıyla bir bireysel emeklilik planına otomatik olarak katılmaları esasına dayanan Otomatik Katılıma İlişkin Kanun 1 Ocak 2017 tarihi itibarıyla yürürlüğe girmiş bulunmaktadır. Bu sistemin amacı bireyleri tasarrufları kapsamında harekete geçirmektir. Sistem bireylere emeklilik planı çerçevesinde tasarrufa devam edip etmeme konusunda da seçim hakkı sunar. Katkı payları, otomatik sistemde bireylerin gelirlerinden kesinti yolu ile emeklilik şirketlerine aktarılacağından işverenlere ek bir maliyet doğurmayacaktır (Kaya ve Kahya, 2017, 513-514).

Otomatik katılımda aşağıda sayılan üç şartı tamamlayanlar, otomatik katılım hükümlerine ilişkin bir emeklilik sözleşmesine dahil edilmektedir:

- 5901 sayılı Türk Vatandaşlığı Kanununun 28. maddesi uyarınca mavi karta sahip olan bireyler,
- 31.05.2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 4. maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi ile hizmet akdi ile çalıştırılanlar veya (c) bendine göre kamu idarelerinde çalışanlar,
- İşverenin kapsama alınma tarihi itibarıyla çalışmakta olan 45 yaşını doldurmamış kişiler, ilgili işverene bağlı olarak işverenin kapsama alınmasından sonra işe başlayan ve işe başladığı tarihte kırkbeş yaşını doldurmamış ve fiil ehliyetine sahip kişiler ve bu çalışanları istihdam eden işverenler.

Otomatik katılımda çalışan, kazancının %3'ü kadarını katkı payı olarak emeklilik şirketine ödeyecektir. Çalışan, istediği dahilinde olmak koşulu ile belirlenen kazancın %3'ü tutarından daha yüksek bir tutarda kesinti yapılmasını işverenden isteyebilir.

45 yaşın altındaki her çalışan uygulama başladığında sisteme dahil edilmiştir. Ancak iki ay sonra çalışan kendi isteği ile sistemden ayrılabilir. Buna cayma hakkı denir. Bu cayma hakkını kullanmayan her çalışan için devlet bir kere olmak üzere 1000 TL ek katkı payı ödeyecektir. Ek katkı payını hak ediş kuralları devlet katkısı hakediş kuralları ile birebir aynıdır. Sistemde 10 yıl kalan ve 56 yaş koşulunu sağlayan herkes emekliliğe hak kazanacak ve sistemdeki birikimleri yanında devletin yatırdığı tüm katkıları alabilecektir.

Otomatik katılım sisteminde %25' lik devlet katkısına paralel bir düzenleme yapılmış, 1000 TL'lik ek katkı payı avantaj sağlamıştır. Her ikisini de hak etmenin süreleri vardır:

- İlk 3 yıl içinde sistemden çıkanlar hiçbir şekilde devlet katkısı alamamaktadırlar.
- 3 ila 6 yıl arasında çıkanlar yüzde 35'ini,
- 6 ila 10 yıl arasında çıkanlar yüzde 60'ını,
- 10 yılı tamamlayıp bir de 56 yaşını dolduranlar devlet katkısının tamamını alıp, emekli olabilirler.
- Otomatik katılımdan erken çıkılması durumunda ise bireyler kazançları üzerinden kesilen tutarı ve bunların getirisini alabilmektedirler. Getirileri üzerinden ise belirtilen oranlarda stopaj kesintisi ödemek durumundadırlar.
- 10 yıldan önce ayrılanlar için getiri tutarının yüzde 15' i
- 10 yıl katkı payı ödeyip 56 yaşını doldurmadan ayrılanlar için getiri tutarının yüzde 10'u
- Emeklilik hakkı kazanıp da sistemden vefat, maluliyet gibi sebeplerle ayrılanlar için getiri tutarının yüzde 5'i oranında vergi uygulanır (Kaya ve Kahya, 2017, 516-517).

2.1.2.7. Bireysel emeklilik sisteminde 2015 ve 2016 yıllarına ait sayısal verilerin karşılaştırılması

Aşağıda yer alan tablolarda bireysel emeklilik sisteminde 2015 ve 2016 yıllarına ait sayısal veriler karşılaştırılmıştır

Çizelge 2.3. Genel Değerlendirme (www.egm.gov.tr,2015)

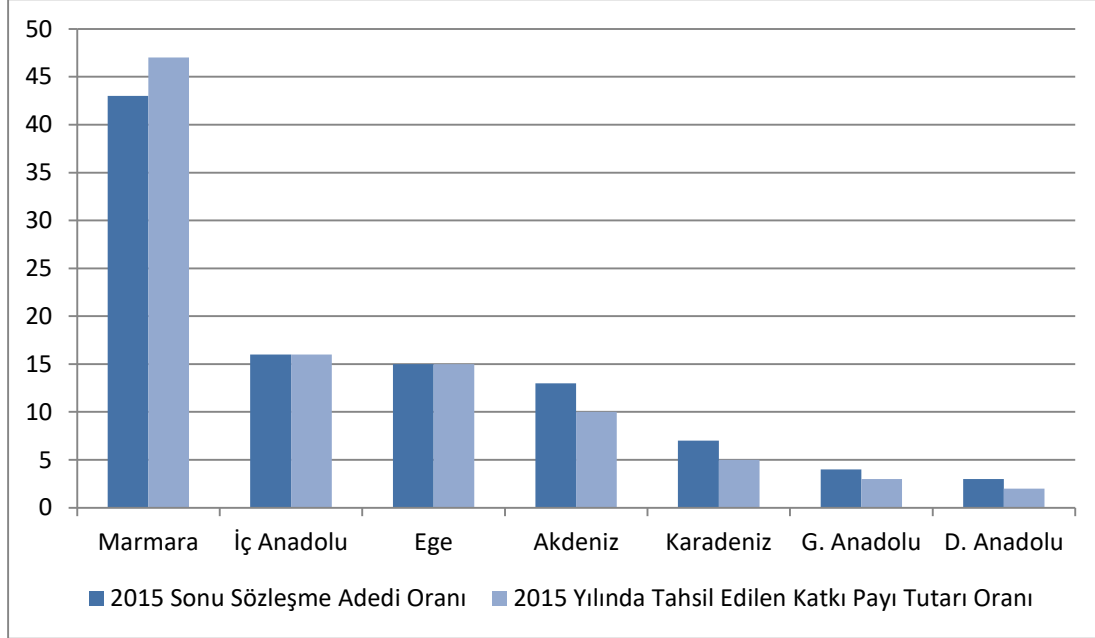
Katılımcı Adedi	6.038.432
Emeklilik Yatırım Fonları Toplam Büyüklüğü (TL)	42.979.056.589
Devlet Katkısı Fonları Toplam Büyüklüğü (TL)	5.020.000.071
Yetkili Aracı Adedi	36.000
Emeklilik Şirketi Adedi	19

31.12.2015 tarihi itibari ile Bireysel Emeklilik Sisteminde 7.040.375 sözleşme yürürlüktedir. Katılımcı sayısı 2014 yılına göre %19 artarak 6 milyonu aşmıştır. Devlet katkısı fon büyüklüğü ise 2014 yılına göre %66 oranda artış göstermiştir.

Çizelge 2.4. Genel Değerlendirme (www.egm.gov.tr, 2016)

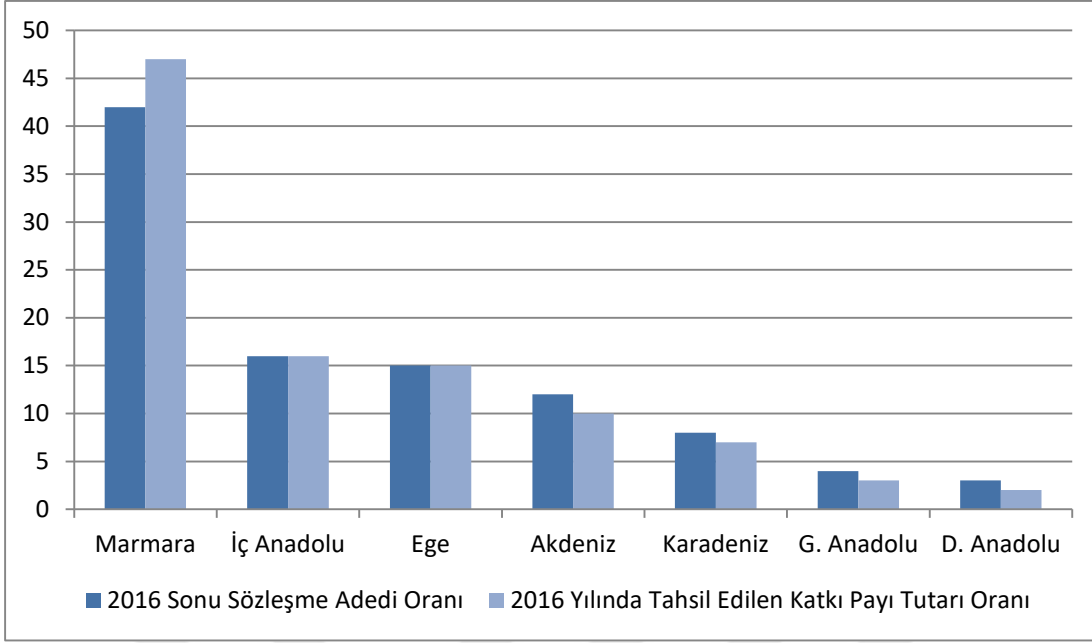
Katılımcı Adedi	6.627.025
Emeklilik Yatırım Fonları Toplam Büyüklüğü (TL)	53.409.391.715
Devlet Katkısı Fonları Toplam Büyüklüğü (TL)	7.438.179.620
Yetkili Aracı Adedi	39.680
Emeklilik Şirketi Adedi	18

31.12.2016 tarihi itibariyle bireysel emeklilik sisteminde 7.789.431 sözleşme yürürlüktedir. Katılımcı sayısı ise bir önceki yıl sonuna göre yaklaşık %10 artarak 6,6 milyona ulaşmıştır. Aynı dönemde emeklilik yatırım fonu büyüklüğü %24 oranında artarak 53,4 milyar TL' ye yaklaşmıştır. Devlet katkısı fon büyüklüğü ise önceki yıla göre %48' lik oranda artış göstermiştir.



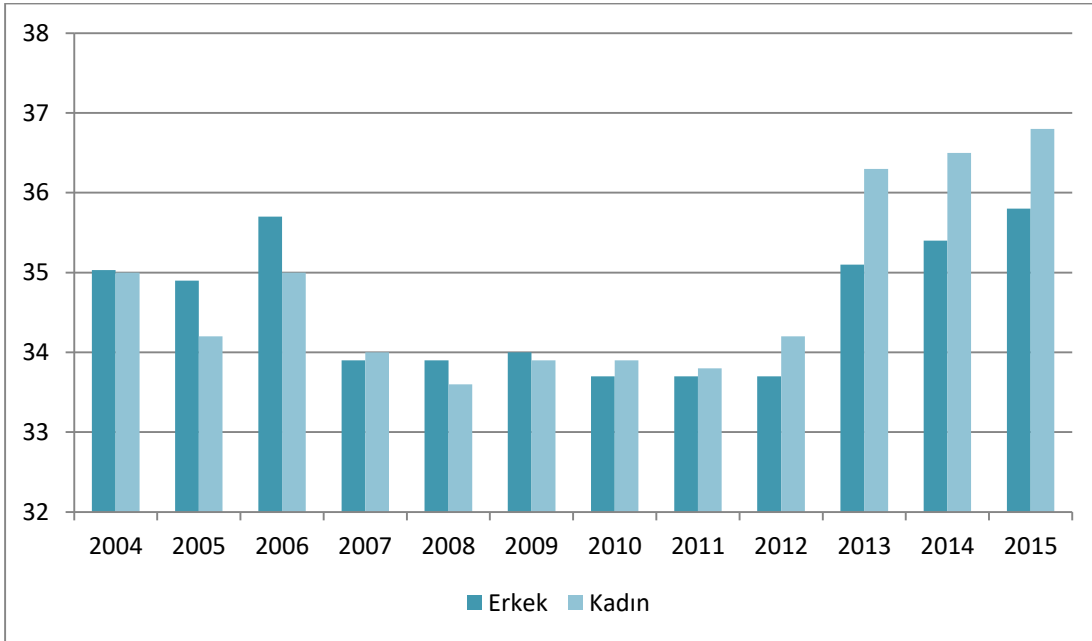
Şekil 2.1. 2015 Yılında Katılımcıların Coğrafi Bölgelere Göre Dağılımı (Emeklilik Gözetim Merkezi,2017) (% Oran)

Emeklilik sözleşmelerinin coğrafi bölge bilgisi BES katılımcılarının ikamet ettiği illere göre düzenlenmiştir. En fazla BES katılımcısının olduğu bölge Marmara Bölgesi olup en az katılımcının olduğu bölge ise Doğu Anadolu Bölgesidir.

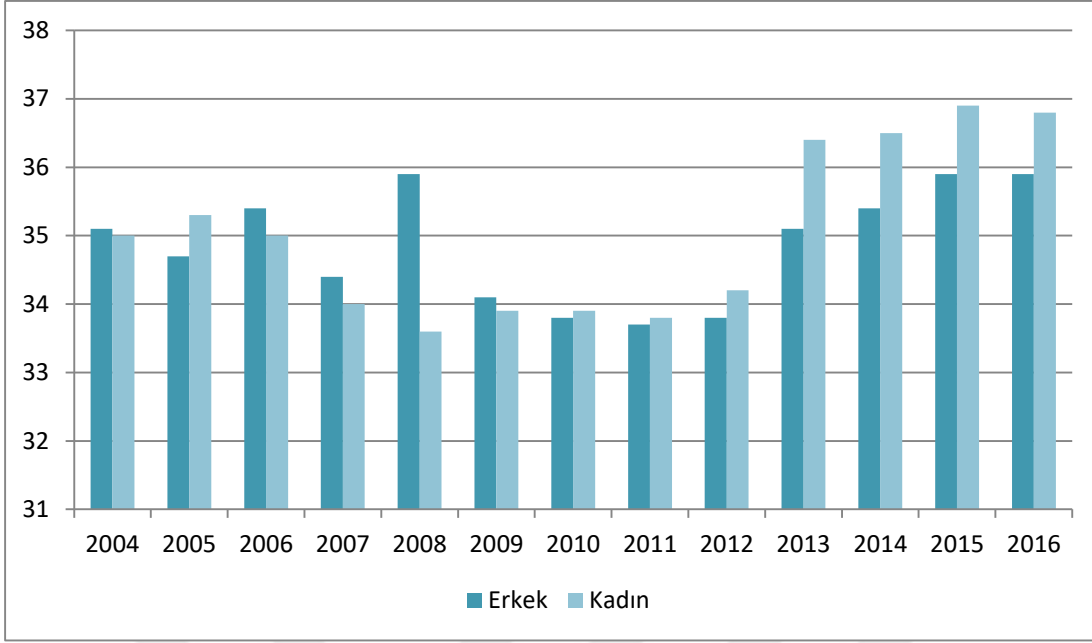


Şekil 2.2. 2016 Yılında Katılımcıların Coğrafi Bölgelere Göre Dağılımı, (Emeklilik Gözetim Merkezi,2017) (% Oran)

2016 yılı emeklilik sözleşmelerinin coğrafi bölge bilgisi BES katılımcılarının ikamet ettiği illere göre düzenlenmiştir. En fazla BES katılımcısının olduğu bölge Marmara Bölgesi olup en az katılımcının olduğu bölge ise yine Doğu Anadolu Bölgesidir.

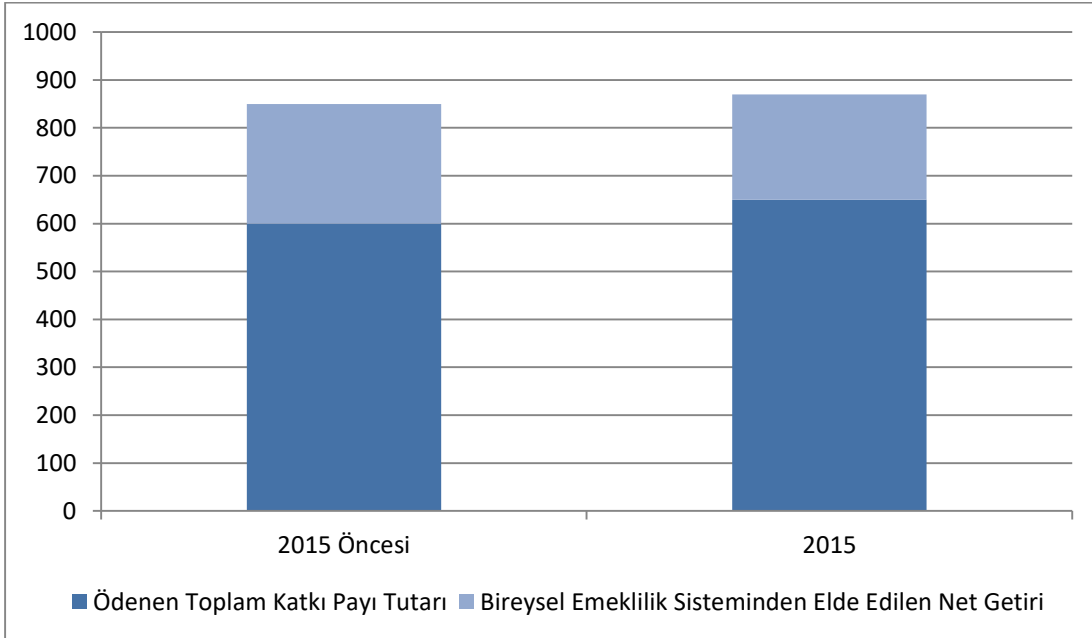


Şekil 2.3. 2015 Yılında Katılımcıların Sisteme İlk Giriş Yaşı (Emeklilik Gözetim Merkezi)



Şekil 2.4. 2016 Yılında Katılımcıların Sisteme Giriş Yaşı, (Emeklilik Gözetim Merkezi)

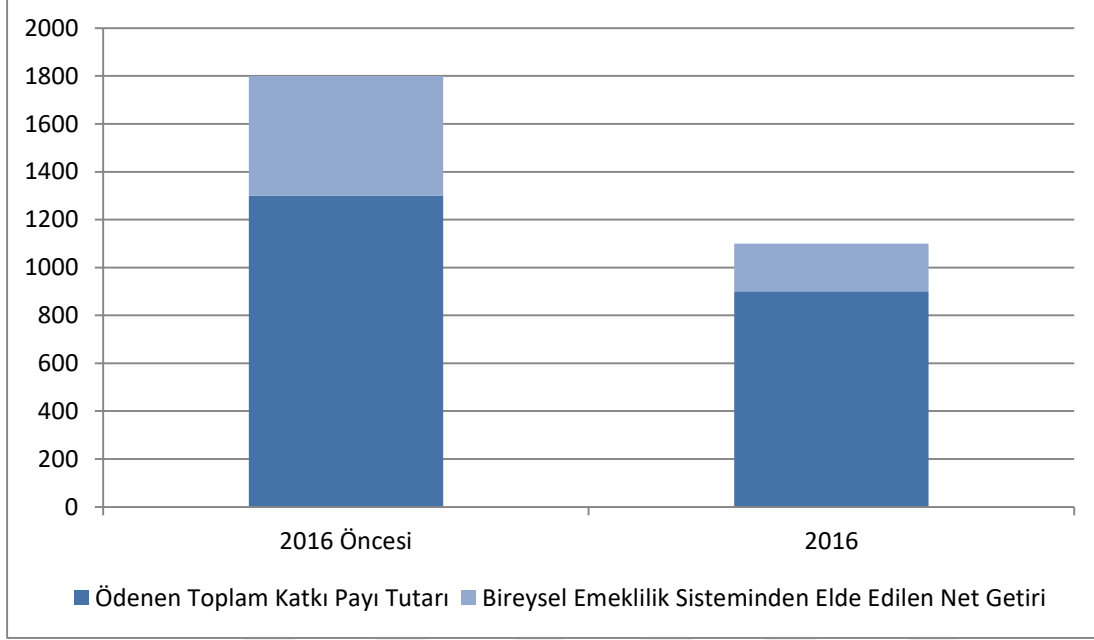
2015 ve 2016 yıllarında sisteme giriş yaşı açısından değişiklik gözlemlenmemiştir. Bireysel Emeklilik Sistemine ilk girişte genel yaş ortalaması 35 olarak gerçekleşmiştir. Şekilde sisteme birden fazla giriş yapan katılımcılar için ilk giriş yaşın esas alınmıştır.



Şekil 2.5. 2015 Yılında Emekli Olan Katılımcıların Ödedikleri Katkı Payı Tutarı ve Elde Ettikleri Net Getiri

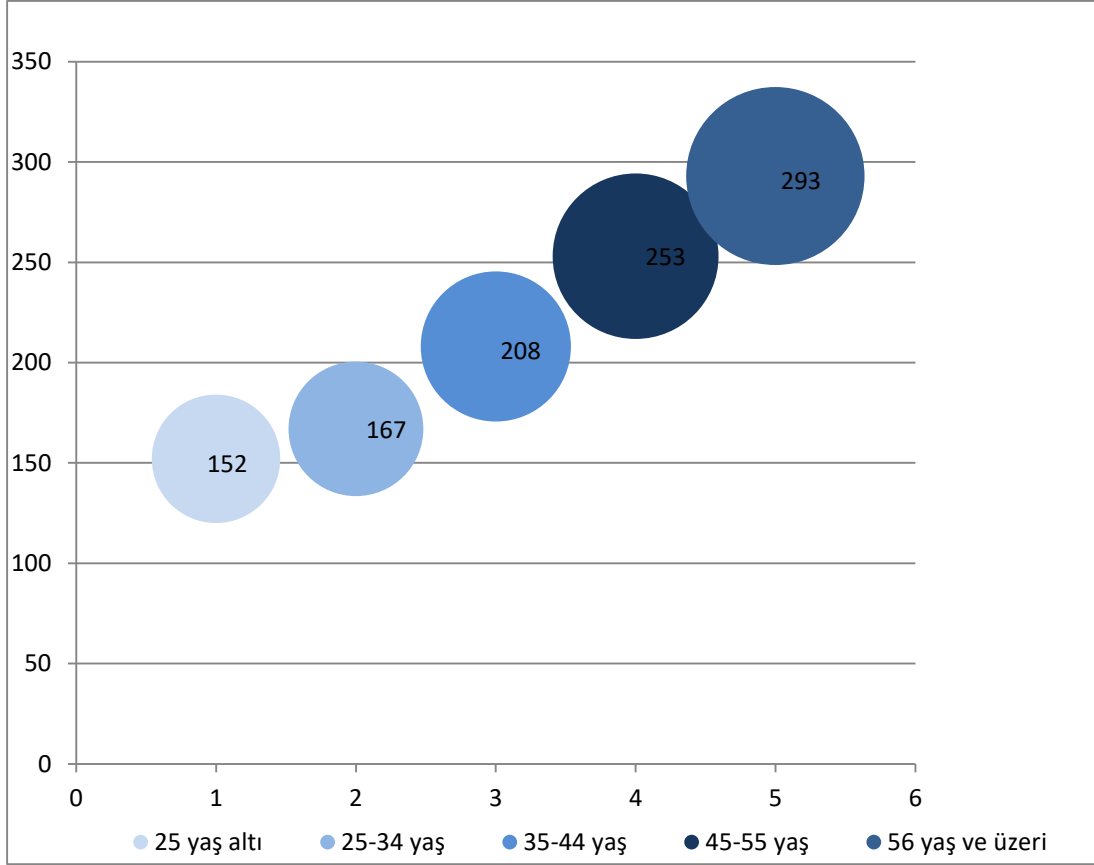
Şekil 2.5' de 2015 yıl sonu itibariyle BES' ten emekli olup ayrılan katılımcıların emekli olurken aldıkları net getiri ve katkı payı incelenmiştir. Emeklilik hakkı kazanan

katılımcıların 14.535'i 2015 yılı öncesinde, 10.887' si 2015 yılı içinde emekli olarak BES' ten ayrılmıştır. Katılımcıların sisteme yaptıkları ödemeler dikkate alındığında 1.261 milyon TL'lik tutar, 1.747 milyon TL'ye ulaşmıştır.



Şekil 2.6. 2016 Yılında Emekli Olan Katılımcıların Ödedikleri Katkı Payı Tutarı ve Elde Ettikleri Net Getiri

2016 yıl sonu itibariyle BES' ten emekli olup ayrılan katılımcıların emekli olurken aldıkları net getiri ve katkı payı incelenmiştir. Emeklilik hakkı kazanan katılımcıların 25.422'si 2016 yılı öncesinde, 16.668'i 2016 yılı içinde emekli olarak BES' ten ayrılmıştır. Katılımcıların sisteme yaptıkları ödemeler dikkate alındığında 2.249 milyon TL'lik tutar, 3.083 milyon TL'ye ulaşmıştır.



Şekil 2.7. Katılımcıların Yaş Aralıklarına Göre Sözleşmelerinde Belirledikleri Aylık Ortalama Düzenli Katkı Payları

2016 yılı sonu itibariyle yürürlükte olan sözleşmeler için 31.12.2016 tarihi itibariyle sözleşmede belirlenen düzenli katkı paylarının aylık ortalaması, katılımcıları yaş aralıkları bazında incelenmiştir. 2016 yılı sonunda belirli aylık düzenli katkı payı ödeme tutarı 210 TL iken, 2016 yılı sonunda aylık ortalama 233 TL olarak belirlenmiştir. Şekilde yer alan balonların alanları 2016 yılı sonu itibariyle yaş aralıklarında yer alan katılımcıların yürürlükteki sözleşme büyüklüklerini ifade etmektedir.

2015 yılında katılımcılara ödenen ortalama devlet katkısı tutarları yaş aralıklarına göre incelendiğinde, 25 yaş altı katılımcılara 276 TL, 25-34 yaş aralığındaki katılımcılara 416 TL, 35-44 yaş aralığındaki katılımcılara 631 TL, 45-55 yaş aralığındaki katılımcılara 800 TL ve 56 yaş ve üzerindeki katılımcılara ise 984 TL devlet katkısı ödenmiştir (www.egm.gov.tr,2017) .

2016 yılında katılımcılara ödenen ortalama devlet katkısı tutarları yaş aralıklarına göre incelendiğinde, bir önceki yıl ile aynı şekilde, 25 yaş altı katılımcılara 276 TL, 25-34 yaş

aralığındaki katılımcılara 416 TL, 35-44 yaşı aralığındaki katılımcılara 631 TL, 45-55 yaşı aralığındaki katılımcılara 800 TL ve 56 yaşı ve üzerindeki katılımcılara ise 984 TL devlet katkısı ödenmiştir (www.egm.gov.tr,2017).



3. BÖLÜM

ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ VE BULGULARI

Çalışmanın bu bölümünde, öncelikle araştırmanın modeli açıklanacaktır. Sonrasında modelin test edilmesi amacıyla Ankara’da ikamet eden halka yönelik araştırmanın, evren ve örnekleme, veri toplama ve veri analizi yöntemleri hakkında bilgi verilecektir.

3.1. Araştırmanın Modeli

Araştırma modeli olarak SPSS veri analiz programı tercih edilmiştir. Çalışmamızda katılımcılara iki bölümden oluşan anket değerlendirme soruları sorulmuştur. Anketin ilk bölümünde bireysel emeklilik sistemine yönelik tutum ve davranışlar üzerine sorular sorularak analiz edilmeye çalışılmıştır. Anketin ikinci bölümünde ise katılımcıların bireysel sigorta şirketi tercihleri üzerine araştırma yapılmıştır.

Anketin ilk bölümünde tutum ve davranışlara ilişkin soruların sayısı 16 adettir. Birinci bölüm sonunda bir de katılımcıların tercihlerini belirtebilecekleri boş sayfa bırakılmıştır. Anketin ikinci bölümünde katılımcıların sigorta şirketi tercihleri üzerine 14 soru sorulmuştur. Çalışmamızda toplamda 30 adet soru ve görüş bildirme bölümü yer almaktadır.

Anket değerlendirme formları SPSS programına aktarılarak veriler çizelgeler haline getirilmiştir.

3.2. Evren ve Örneklem

Çalışmanın evrenini Ankara ilinde yaşayan yerel halk oluşturmaktadır. Türkiye İstatistik Kurumu’nun 2016 yılındaki verilerine göre Ankara ilinin toplam nüfusu 5.270.575 kişidir (TÜİK, 2016). Ankara ilinde yaşayan halka 227 adet anket uygulanmıştır. Araştırmanın anketi Ankara ili ile sınırlandırılmış ve anketlerin amacına uygun doldurulması sağlanmıştır. Sadece Ankara’da yaşayan yerel halka anket uygulanmış ve Ankara’da belirli süreliğine bulunan veya eş, dost ziyareti için gelen kişiler anket dışında tutulmuştur.

Duyarlılık, güven düzeyi ve seçilecek örnekteki birim sayısı birbiri ile ilişkili değerlerdir. İstenilen düzeyde duyarlılık ve güvenirliliği sağlayan örnek çapı yığındaki birim

sayısına bağılı olarak aşağıdaki formülde verilmiştir. Bu çalışmada aşağıdaki örneklem hesaplama formülünden yararlanılmıştır.

$$n = \frac{N(zs)^2}{Nd^2 + (zs)^2} \quad (1)$$

Burada N yığındaki birim sayısını, z istenilen güvenilirlik düzeyi için standart normal dağılımdaki kritik değeri, d duyarlılığı, s ise standart sapmayı göstermektedir. Eğer rnekleme çalışması yığındaki oran üzerine ise; orana ilişkin varyans,

$$s^2 = p \cdot q \quad (q = 1 - p)$$

olduğundan yukarıdaki formül;

$$n = \frac{Nz^2 pq}{Nd^2 + z^2 pq} \quad (2)$$

şeklinde ifade edilir (Yamane, 2001:116).

N: yığındaki birey sayısı

n: rneklemdeki birey sayısı

z: istenilen güvenilirlik düzeyi için standart normal dağılım tablo değeri

d: duyarlılık (araştırma için kabul edilebilir hata payı)

p: yığındaki istenilen özelliği taşıyan bireylerin oranı (p+q=1)

Yığından seçilecek örneklem sayısı yukarıda gösterilen formül uygulanarak elde edilir. Çalışmanın niteliği göz önüne alınarak, örneklem sayısı, %95 güvenilirlik ve %5 duyarlılık ile tespit edilmiştir. Bu durumda gerekli örneklem sayısı yaklaşık 96 kişi olduğu tespit edilmiştir. Anketi 227 bireysel emeklilik sistemi katılımcısı cevaplamış olup yapılan uygulama sonucunda toplam 227 anket değerlendirmeye alınmıştır.

Çizelge 3.1. Çalışma Grubunu Oluşturan Bireysel Emeklilik Sistemi Katılımcılarının Demografik Özellikleri

Değişken	Kategoriler	f	%
Yaş	15-30	67	29,50
	31-45	114	50,20
	46-64	46	20,30
Cinsiyet	KADIN	89	39,20
	ERKEK	138	60,80
Medeni durum	EVLİ	140	61,70
	BEKAR	87	38,30
Gelir durumu	1401-2800 ₺	83	36,60
	2801-4000 ₺	74	32,60
	4001-5800 ₺	38	16,70
	5801-+ ₺	32	14,10
Eğitim durumu	İLKÖĞRETİM	1	0,40
	LİSE VE DENGİ	29	12,80
	ÖNLİSANS	19	8,40
	LİSANS	93	41,00
	LİSANSÜSTÜ	85	37,40
Meslek	KAMU SEKTÖRÜ	118	52,00
	ÖZEL SEKTÖR	69	30,40
	SERBEST MESLEK	13	5,70
	DİĞER	27	11,90

Çizelgede görüldüğü üzere ankete toplamda 227 kişi katılmıştır. Bu değerlendirmeye katılan bireylerden %29,5'i (67) 15-30 yaş grubu arasındadır. %50,2'si (114) 31-45 yaş grubu arasındadır. %20,3'u (46) ise 46-64 yaş grubu arasında bulunmaktadır.

Örneklem kümesini oluşturan bireylerin %39,2'si (89) kadın, %60,8'i (138) ise erkektir.

Anket değerlendirmesine katılan bireylerden %61,7'si (140) evlidir.

Ankete katılan bireylerin gelir durumlarına bakıldığında %36,6'sının (83) geliri 1401-2800 TL arasında, %32,6'sının (74) geliri 2801-4000 TL arasında, %16,7'sinin (38) geliri 4001-5800 TL arasında, %14,1'inin (32) ise gelirinin 5801+ TL'nin üzerinde olduğu görülmektedir.

Ankete katılan bireylerin eğitim durumlarına bakıldığında %0,4'ü (1) ilköğretim, %12,8'i (29) lise ve dengi, %8,4'ü (19) ön lisans, %41'i (93) lisans, %37,4'ü (85) ise lisans üstü eğitimlerine devam etmekte veya mezundur.

Ankete katılan bireylerin çalışma alanlarına bakıldığında %52 (118) oranında kişinin kamu sektörlerinde, %30,4'ünün (69) özel sektörde, %5,7'sinin (13) serbest mesleklerde, %11,9'unun (27) ise diğer meslek alanlarında çalıştığı görülmektedir.

3.3. Veri Toplama Tekniği

Araştırmanın kuramsal çerçevesini oluşturmak amacıyla ilgili literatür incelenmiştir. Literatür ve teorilerin araştırılmasında birincil ve ikincil kaynaklardan yararlanılmıştır. Araştırma için veri toplama tekniği olarak anket kullanılmıştır.

Bu araştırmanın verileri *Bireysel Emeklilik Sistemi Katılımcılarının Sigorta Şirketi Tercihlerini Etkileyen Faktörler Üzerine Bir Araştırma: Ankara İli Örneği* adlı anket ile toplanmıştır. Anket kişisel bilgi formu, bireysel emeklilik sistemine ilişkin tutum ve davranışlar, bireylerin sigorta şirketi tercihleri, görüş ve öneriler olmak üzere dört bölümden oluşmaktadır. Toplam 30 sorudan oluşan anket maddeleri araştırma kapsamında bireysel emeklilik katılımcılarına uygun olacak şekilde düzenlenmiştir. Ankete katılan 227 bireyden tamamı bütün soruları cevaplamıştır. Anketlerin uygulamaya tabi tutulmasından önce, konuyla ilgili olarak çalışan ve bireysel emeklilik sistemi alanında uzman olan kişilere anket formlarını değerlendirmeleri istenmiş ve anketin kapsamı, içeriği, ifadeleri, anlaşılabilirliği ve yeterliliği tartışılmıştır. Dikkate alınan görüşler neticesinde anketlerin son şekli verilerek uygulamaya hazır hale getirilmiştir. Son olarak ise, anketin esas uygulaması öncesinde ifadelerin ve içeriklerin evreni oluşturan bireylerden bir gruba ön uygulama yapılmış ve ankete son hali verilmiştir.

Ankete yer alan soruların cevaplandırılmasında demografik özelliklerle ilgili sorularda muhtelif seçenekler sunulmuş, diğer seçeneklerle ilgili sorularda ise 5'li Likert Ölçeği kullanılmıştır. Likert ölçeğini kullanmanın amacı, sayısal olmayan verilerin sınıflandırılabilmesini ve değerlendirilebilmesini sağlamak amaçlı olup, yöre halkının bireysel emeklilik sistemi hakkında tutum ve davranışlarına bakış açılarını ölçmek amaçlı “Kesinlikle Katılmıyorum”, “Katılmıyorum”, “Kararsızım”, “Katılıyorum”, “Kesinlikle Katılıyorum” şeklinde düzenlenmiştir.

Güvenirlilik Analizi

Alfa (α) katsayısına bağılı olarak ölçeğin güvenirliliğinin şu şekilde yorumlanabilir:

- $0.00 \leq \alpha < 0.40$ ise ölçek güvenilir değildir.
- $0.40 \leq \alpha < 0.60$ ise ölçek güvenirliliği düşüktür.
- $0.60 \leq \alpha < 0.80$ ise ölçek oldukça güvenilirdir.
- $0.80 \leq \alpha < 1.00$ ise ölçek yüksek derecede güvenilirdir.

Çizelge 3.2. Güvenirlilik Analizi

Cronbach's Alpha	N of Items
,866	30

Yapılan uygulamada ölçekteki tüm maddeler için güvenirlilik testi sonucu 0,866 çıkmıştır. Bu doğrultuda Bireysel Emeklilik Sistemi Katılımcılarının Sigorta Şirketi Tercihlerini Etkileyen Faktörleri belirlemek üzere hazırlanmış ölçeğin tamamının yüksek derecede güvenilir olduğu belirlenmiştir.

Kişisel Bilgi Formu

Araştırmaya katılan bireysel emeklilik sistemi katılımcılarının kişisel bilgi formu ile cinsiyet, eğitim durumu, yaş, medeni durum, meslek, aylık gelirlerine ilişkin bilgiler yer almaktadır.

3.4. Veri Analiz Yöntemi

Demografik değişkenlere göre bireylerin bireysel sigorta şirketleri tercihleri ve bireysel emeklilik sistemine karşı tutum ve davranışları arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığı sonuçlarına ulaşılmaya çalışılmıştır.

3.5. Verilerin Analizi

Araştırmanın problemlerinin çözümlenmesi amacıyla öncelikle veri toplama aracından elde edilen bireysel emeklilik sistemi katılımcılarının cevaplarına ilişkin betimsel istatistikler hesaplanmıştır. Daha sonra araştırmanın alt problemleri doğrultusunda frekans ve yüzde değerleri incelenmiştir. Bireysel emeklilik sistemi katılımcılarının özelliklerine göre, emeklilik şirketi tercihinin ilişkin görüşlerin farklılaşp farklılaşmadığının incelenmesi

amacıyla ilişkisiz ölçümlerde t testi ve tek yönlü varyans analizi testi hesaplanmıştır. Verilerin çözümlenmesinden elde edilen bulgular, r şeklinde gösterilmiş ve sonuçlar yorumlanmıştır.

Çizelge 3.3. Katılımcıların Bireysel Emeklilik Sistemine İlişkin Tutum ve Davranışları Maddelerine İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri

Maddeler	Kesinlikle Katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum		Kesinlikle Katılıyorum	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Bireysel emeklilik sistemi ile ilgili bilgi sahibiyim.	0	0	20	8,8	44	19,4	80	35,2	83	36,6
Bireysel emeklilik sistemine güvenim tamdır.	12	5,3	25	11,1	65	28,6	80	35,2	45	19,8
Bireysel emeklilik sisteminden elde edeceğim kazanımları biliyorum.	11	4,4	28	12,8	40	17,6	97	42,7	51	22,5
Fonlarımın risk düzeyi hakkında bilgi sahibiyim.	23	10,1	50	22	54	23,8	78	34,4	22	9,7
Bireysel emeklilik sisteminde devlet katkısının olması sisteme katılımımı teşvik ediyor.	6	2,6	18	7,9	29	12,8	82	36,2	92	40,5
Sistemden emekli olduktan sonra yaşam standartlarımın yükseleceğine inanıyorum.	21	9,3	33	14,5	80	35,2	62	27,3	31	13,7
Sistemin getirisi beklentilerimi karşılıyor	23	10,1	47	20,7	82	36,2	61	26,9	14	6,1
Birden fazla BES yaptırabilirim	55	24,2	51	22,5	54	23,8	48	21,1	19	8,4
Bireysel emeklilik sistemi için belirlenen 56 emeklilik yaşı uygundur.	45	19,8	52	22,9	54	23,8	62	27,3	14	6,2
Bireysel emeklilik sistemini iyi bir yatırım aracı olarak görüyorum.	24	10,6	38	16,7	69	30,4	78	34,4	18	7,9
Bireysel emeklilik sistemi ile geleceğe güvenle bakabiliyorum.	19	8,3	63	27,8	81	35,7	59	26,0	5	2,2
Bireysel emeklilik sisteminin ülkeye büyük faydalar sağlayacağına inanıyorum.	28	12,3	32	14,1	82	36,1	63	27,8	22	9,7
Bireysel emeklilik sistemine katılımda alınan aidatları yüksek bulmuyorum.	27	11,9	42	18,5	66	29,1	76	33,5	16	7,0
Bireysel emeklilik sistemi katılımcılarının ödedikleri katkı paylarına eklenen devlet katkıları tasarruf yapmayı teşvik eder.	11	4,8	25	11,0	46	20,3	97	42,7	48	21,2
Bireysel emeklilik sistemi yeterince tanıtılmıştır.	37	16,3	81	35,7	58	25,6	40	17,6	11	4,8
Bireysel emeklilik sisteminin yapısal sorunları tam olarak çözülmüştür.	32	14,1	94	41,4	68	30,0	24	10,5	9	4,0

Bireysel emeklilik sistemine olan tutum ve davranışlara yönelik Ankara ilinde yapılan anket sorularına yukarıdaki yüzdelerde cevaplar verilmişti. Ankete katılan 227 bireyden tamamı bütün soruları cevaplamıştır. Bu bölümde toplamda sorulan 16 soruya verilen cevaplar analiz edildiğinde genel olarak bireylerin ortalama bireysel emeklilik sistemi hakkındaki görüşlerine ulaşılmıştır.

Tabloda yer alan bilgiler incelendiğinde, Ankara ilinde yaşayan bireysel emeklilik sistemi katılımcılarının, bireysel emeklilik sistemine ilişkin tutum ve davranışlara ilişkin maddelerde genel olarak katılım gösterdikleri görülmektedir. Söz konusu maddelerden bireysel emeklilik sistemi katılımcılarının ‘Bireysel emeklilik sisteminde devlet katkısının olması sisteme katılımımı teşvik ediyor’ maddesi (% 40) kesinlikle katılıyorum, (%36,2) katılıyorum ve ‘Bireysel emeklilik sistemi ile ilgili bilgi sahibiyim’ maddesi (%36,6) kesinlikle katılıyorum, (%35,2) katılıyorum cevapları ile en çok katılım gösterilen önermelerdir. ‘Birden fazla bes yaptırabilirim maddesi (%24,2) kesinlikle katılmıyorum, (%22,5) katılmıyorum ve ‘Bireysel emeklilik sistemi için belirlenen 56 emeklilik yaşı uygundur’ maddesi (%19,8) kesinlikle katılmıyorum ve (%22,9) katılmıyorum cevapları ile en az katılım gösteren önermelerdir.

Ankara ilinde yaşayan bireylere yönelik yapılan çalışmada anket değerlendirmesine katılan bireylerin yarısından fazlası sistem hakkında yeterli bilgiye sahip olduklarını belirtmişlerdir. Aynı şekilde, sisteme olan güvenlerinin de tam olduğuna yönelik cevaplar vermişlerdir. Ortalamanın üzerinde kişinin bireysel emeklilik sistemini tanıyıp güvenmesi sistemdeki gelişmeye açık yönü göstermektedir. Bireysel emeklilik sisteminin insanlara sağlayacağı birikimsel faydaların bilincinde olan katılımcılar, bireysel emeklilik sisteminin risk düzeyinden aynı şekilde yeterli bilgiye sahip değildirler. Sistemin iyi olan yanlarının anlaşılması ve algılanması tamdır. Ancak detay gerektiren hesaplama kısımlarının tanınmasında biraz eksiklikler göze çarpmaktadır. Devletin sisteme katılan bireylere sağladığı %25 oranındaki desteğin, katılımcıların büyük çoğunluğunu teşvik ettiği görülmektedir. Devlet bu desteği sağlamamış olsa, sisteme olan güven ve bağlılığın azalacağını gözlemlemek doğrudur.

Bireylerin birçoğu bireysel emeklilik sisteminin emekli olunacak olan dönemde standartlarının yükseleceğine inanırken yarıya yakın çoğunluğun ise bunu tam olarak kabul etmedikleri gözlemlenmektedir. Bireyler yaşam standartları iyi devam etmezse kaygıları

duyduklarından sisteme yatıracakları paraları erken çekmek istediklerinde devletin sağladığı destekten faydalanamayacak olmaları sisteme olan bağlılığı bir nebze de olsa etkilemektedir. Sistemin getirisi çoğu kişinin beklentilerini tam olarak karşılayamamaktadır. Bu da sistemin devlet tarafından teşvik miktarlarının arttırılması ile düzeleceği görüşünü savunmaktayım.

Bireylerin % 36,2 si bireysel emeklilik sistemine birden çok kayıt yaptırabileceğini bilmemektedir. Bu durum aslında bireylerin ekonomik durumları eş değerdir. Ekonomik geliri düşük olan kişiler sisteme tam bağlılık gerçekleştirme de zorlanırken ikinci bireysel emeklilik sistemini düşünmeyeceklerdir. Bireylerin birçoğu belirlenen 56 emekli yaşını uygun karşılamamaktadır. Çünkü bunu ihtiyaç duydukları anda kullanmak istemektedirler. Eğer emeklilik yaşı olmadan sisteme yaptıkları yatırımları diledikleri zamanda devlet katkısıyla beraber çekme fırsatları olsa sisteme olan katılım kat ve kat artacaktır. Bireysel emeklilik sistemini ekonomik gelir dengesizliği gibi olumsuzluklar yüzünden birçok kişi tam olarak yatırım aracı olarak görmemektedir.

Bireysel emeklilik sistemi ile geleceğe güvenle bakamadıklarını belirten çoğunluğun devlet tarafından düzenlenen kuralların biraz da katılımcılar açısından değerlendirilmesi ile sisteme olan güven artacaktır. Büyük bir çoğunluk bireysel emeklilik sisteminin gelecek açısından büyük faydalar sağlayacağına inanmamaktadır. Devlet tarafından verilen destekler sisteme katılımda en önemli etkenlerden biridir. Kişiler, bireysel emeklilik sisteminin tam olarak tanıtılmadığını söylemektedirler. Bu da sisteme olan bağlılığı azaltacaktır. Şayet bu sistemin tanıtımı daha etkin bir biçimde gerçekleştirilse katılım da aynı oranda artacaktır. Sistemin yapısal sorunlarının tam olarak çözülüp çözülmediği konusunda çoğu birey kararsızlardır. Çünkü sistemi iyi tanımadıklarından dolayı bu sonuca ulaşma da bilgileri yetersiz kalmaktadır.

Çizelge 3.4. Katılımcıların Bireysel Emeklilik Sistemi Sigorta Şirketi Tercihleri Maddelerine İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri

Maddeler	Kesinlikle Katılmıyorum		Katılmıyorum		Karasızım		Katılıyorum		Kesinlikle Katılıyorum	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Bireysel emeklilik sistemi katılımcısı olurken daha önce hizmet almış olduğum banka/emeklilik şirketini tercih ederim.	21	9,3	28	12,3	24	10,6	94	41,4	60	26,4
Banka/sigorta şirketinin internet sitesi kullanımının kolaylığı tercihim etkiler.	12	5,3	20	8,8	42	18,5	95	41,9	58	25,5
Bireysel emeklilik sistemi, katılımcısı olurken banka/emeklilik şirketi reklamı sigorta şirketi tercihim etkiler	20	8,8	46	20,3	54	23,8	86	37,9	21	9,2
Bireysel emeklilik sistemi katılımcısı olduğum banka/emeklilik şirketinin binası ve çalışma ortamları göze hoş görünür.	16	7,0	42	18,5	64	28,2	86	37,9	19	8,4
Bireysel emeklilik sistemi katılımcısı olduğum banka/emeklilik şirketi soru ve sorunlarım doğru ve kısa sürede yanıt verir.	9	4,0	24	10,6	79	34,8	89	39,1	26	11,5
Bireysel emeklilik sistemi katılımcısı olduğum banka/emeklilik şirketi çalışanları saygılıdır, tutum ve davranışlarıyla güven duygusu uyandırır.	6	2,6	19	8,4	70	30,8	109	48,0	23	10,2
Bireysel emeklilik sistemi katılımcısı olduğum banka/emeklilik şirketinin sektördeki deneyimi tercihim üzerinde etkilidir.	5	2,2	19	8,4	38	16,7	105	46,3	60	26,4
Bireysel emeklilik sistemi katılımcısı olduğum banka/emeklilik şirketi müşteri memnuniyetine önem verir.	7	3,1	10	4,4	68	30,0	107	47,1	35	15,4
Bireysel emeklilik sistemi katılımcısı olduğum banka/emeklilik şirketi yeni ürünler hakkında bana bilgi verir.	9	4,0	25	11,0	57	25,1	109	48,0	27	11,9
Bireysel emeklilik sistemi katılımcısı olduğum banka/emeklilik şirketi personelinin alanında yeterlidir.	6	2,6	33	14,5	83	36,6	85	37,4	20	8,9
Bireysel emeklilik sistemi katılımcısı olduğum banka/emeklilik şirketi, katılımcı olduktan sonraki süreç içerisinde de benimle ilgilenmiştir.	14	6,2	27	11,9	95	41,9	72	31,7	19	8,3
Bireysel Emeklilik Sistemi katılımcısı olduğum banka/emeklilik şirketi birikimlerimin değerlendirildiği fonları ve ödediğim katkı paylarımı düzenli takip edebilme olanağı sağlar.	6	2,6	14	6,2	61	26,9	120	52,9	26	11,4
Banka/emeklilik şirketlerinin kişiye özel uygulamaları sigorta şirketi tercihim etkiler.	4	1,8	19	8,4	44	19,4	115	50,6	45	19,8
Banka/emeklilik şirketi tercihimde daha önce aynı emeklilik şirketinden hizmet alanların tavsiyeleri tercihim etkiler.	6	2,6	27	11,9	23	10,1	128	56,4	43	18,9

Bireylerin sigorta şirketi tercihlerini etkileyen faktörlerin incelendiği ikinci bölümde ankete katılan 227 birey arasında katılanların tamamı soruları cevaplamıştır. Bu bölümde bireylere 14 adet soru sorulmuştur. Bireylerin sigorta şirketi tercihlerini etkileyen tutumlara yönelik Ankara ilinde yapılan anket sorularına yukarıdaki yüzdelerde cevaplar verilmiştir. Ankete katılan 227 bireyden tamamı bütün soruları cevaplamıştır. Toplamda sorulan 14 soruya verilen cevaplar analiz edildiğinde genel olarak insanların ortalama bireysel sigorta şirketleri tercihlerini etkileyen tutumlara yönelik görüşlerine ulaşılmıştır.

Tabloda yer alan bilgiler incelendiğinde, Ankara ilinde yaşayan bireysel emeklilik sistemi katılımcılarının sigorta şirketi tercihleri boyutundaki maddelerinden ‘Bireysel emeklilik sistemi katılımcısı olurken daha önce hizmet almış olduğum banka/emeklilik şirketini tercih ederim’ ifadesi (%26,4) kesinlikle katılıyorum, (%41,4) katılıyorum olmak üzere (%67,8) ve ‘Bireysel emeklilik sistemi katılımcısı olduğum banka/emeklilik şirketinin sektördeki deneyimi tercihim üzerinde etkilidir’ ifadesi (%26,4) kesinlikle katılıyorum, (%46,3) katılıyorum olmak üzere (%72,7) ile en fazla katılım gösterilen önermedir.

Bireylerin sigorta şirketlerini tercih etmede daha önce hizmet aldıkları kurumları seçmekte özen gösterdikleri gözlemlenmektedir. Bu da daha önceden hizmet almış oldukları kurumlara olan güvenlerinden kaynaklanmaktadır. Sigorta şirketlerinin kullandıkları internet sitesi kullanımının kolaylığı bireylerin tercihlerini etkileyen en önemli faktörler arasındadır.

Bireyler birikimlerini rahat takip edebilmeleri tercihleri yönünde etkili olacaktır. Bireylerin birçoğu reklamların tercihlerini etkilediğini söylemiştir. Ancak büyük bir çoğunluk sadece reklamlarla bu kararı vermediklerini belirtmiştir. Bireylerin birçoğu için sigorta şirketlerinin binaları ve hizmet yerleri önem taşımaktadır. Hizmet yerlerinin iyiliği ve göze hoş görünürlüğü bireylerde özel olma duygusu yarattığından tercihlerini önemli derecede etkilemektedir.

Sigorta şirketlerinin bireylerin soru ve sorunlarına etkili ve kısa süre de cevap vermeleri tercihleri etkilemektedir. Sigorta şirketi tercihlerinde en önemli olan etkenlerden biri de çalışanların güler yüzlü olması ve karşı tarafa saygı duymasındadır. Ankete katılan bireyler de bu durumun böyle işlediğini kanıtlamışlardır. Sigorta şirketinin köklü ve eski olması tercihleri etkilemektedir. Sektöre yeni adım atmış olan şirketlerin tercih edilmesi

oldukça güçtür. Çünkü bireylerin birçoğu daha önce hizmet almış oldukları şirketleri tercih etmektedirler.

Sistem hakkında yeterli bilgiye sahip olan ve sistemi kullanan bireyler sigorta şirketlerinin müşterilerini memnun etmesini olumlu karşılamaktadır. Ancak sisteme kayıtlı olmayan bireyler bu durumun pek farkında değildirler.

Alanında uzman personellerle çalışan sigorta şirketlerin katılımcılar üzerinde etkileri büyüktür. Yeni sektöre girmiş olan şirketler yeterli uzman personeli kadrolarına katamadıklarından dolayı sektörde tutunmaları güçleşecektir. Sigorta şirketleri biriktirilen fonları ve paraları takip etme kolaylığına göre, sigorta şirketini tercih etme oranını da etkilemektedir. En önemli etkenlerden biri de bireylerin güven duydukları kişilerin tercih ettiği sigorta şirketlerini tercih etmesidir. Bu da sektörde eskiliğe ve güvene bağlıdır.

Çizelge 3.5. Bireysel Emeklilik Sistemi Katılımcılarının Bireysel Emeklilik Sistemine ilişkin Tutum ve Davranışları ile Sigorta Şirketi Tercihlerinin Katılımcıların Cinsiyetine Göre İlişkisiz Ölçümlerde T Testi

Boyutlar	Cinsiyet	N	X	SS	t	p
Katılımcıların Tutum ve Davranışları	Kadın	89	33,19	5,33	1,257	0,210
	Erkek	138	32,43	5,99		
Katılımcıların Sigorta Şirketi Tercihleri	Kadın	89	12,19	2,12	1,823	0,069
	Erkek	138	11,75	2,37		

Çizelge 3.5' de yer alan bilgiler incelendiğinde, araştırmaya katılan bireysel emeklilik sistemi katılımcılarının sisteme ilişkin tutum ve davranışları ile sigorta şirketi tercihleri boyutlarında, cinsiyetine göre anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$).

Çizelge 3.6. Bireysel Emeklilik Sistemi Katılımcılarının Bireysel Emeklilik Sistemine ilişkin Tutum ve Davranışları ile Sigorta Şirketi Tercihlerinin Katılımcıların Medeni Duruma Göre İlişkisiz Ölçümlerde T Testi

Boyutlar	Medeni Durum	N	X	SS	t	p
Katılımcıların Tutum ve Davranışları	Evli	140	3,00	0,72	4,33	0,000
	Bekar	87	3,44	0,78		
Katılımcıların Sigorta Şirketi Tercihleri	Evli	140	3,38	0,70	4,39	0,000
	Bekar	87	3,80	0,67		

Çizelge 3.6' da yer alan bilgiler incelendiğinde, araştırmaya katılan bireysel emeklilik sistemi katılımcılarının sisteme ilişkin tutum ve davranışları ile sigorta şirketi tercihleri boyutlarında medeni duruma göre anlamlı bir farklılık gösterdiği belirlenmiştir. ($p < 0,05$)

Çizelge 3.7. Bireysel Emeklilik Sistemi Katılımcılarının Bireysel Emeklilik Sistemine ilişkin Tutum ve Davranışları ile Sigorta Şirketi Tercihlerinin Katılımcıların Yaş Gruplarına Göre Tek Yönlü Varyans Analizi

Boyutlar	Yaş	N	X	SS	F	p
Katılımcıların Tutum ve Davranışları	15-30 yaş	67	2,82	0,84	13,35	0,000
	31-45 yaş	114	3,24	0,56		
	46-64 yaş	46	3,53	0,93		
Katılımcıların Sigorta Şirketi Tercihleri	15-30 yaş	67	3,26	0,81	9,20	0,000
	31-45 yaş	114	3,59	0,57		
	46-64 yaş	46	3,81	0,79		

Çizelge 3.7 incelendiğinde, katılımcıların gruplandıkları yaş seviyelerine göre, katılımcıların bireysel emeklilik sistemine ilişkin tutum ve davranışları ile katılımcıların sigorta şirketi tercihleri boyutunun anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmektedir. En yüksek ortalamanın 46-64 yaş aralığında, katılımcıların tutum ve davranışları boyutunda ($X=3,53$), katılımcıların sigorta tercihleri boyutunda ($X=3,81$) olduğu izlenmektedir.

Katılımcıların bireysel emeklilik sistemine ilişkin tutum ve davranışları ile katılımcıların sigorta şirketi tercihleri boyutunun yaş grubu değişkeniyle anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek amacıyla istatistiksel testlerden parametrik bir test olan tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır. Varyans analizi sonucunda, katılımcıların

bireysel emeklilik sistemine ilişkin tutum ve davranışı boyutunda $F(13,35)=0,000$ ($p<0,05$) ve katılımcıların sigorta şirketi tercihi boyutunda $F(9,20)=0,000$ ($p<0,05$) istatistiksel olarak anlamlı farklılık hesaplanmıştır. Farklılığın kaynağını tespit etmek için Post Hoc testlerinden Tukey testi kullanılmıştır. Farklılığın yönü (15-30 yaş)-(46-64 yaş) şeklinde bulunmuştur.

Çizelge 3.8. Bireysel Emeklilik Sistemi Katılımcılarının Bireysel Emeklilik Sistemine İlişkin Tutum ve Davranışları ile Sigorta Şirketi Tercihlerinin Katılımcıların Mesleklerine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi

Boyutlar	Meslek	N	X	SS	F	p
Katılımcıların Tutum ve Davranışları	Kamu Sektörü	118	2,91	0,69	0,240	0,000
	Özel Sektör	69	3,44	0,63		
	Serbest Meslek	13	3,37	0,86		
	Diğer	27	3,53	1,02		
Katılımcıların Sigorta Şirketi Tercihleri	Kamu Sektörü	118	3,30	0,068	11,78	0,000
	Özel Sektör	69	3,69	0,070		
	Serbest Meslek	13	3,95	0,17		
	Diğer	27	4,00	0,16		

Çizelge 3.8 incelendiğinde, katılımcıların gruplandıkları mesleklere göre, katılımcıların bireysel emeklilik sistemine ilişkin tutum ve davranışları ile katılımcıların sigorta şirketi tercihleri boyutunun anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmektedir. En yüksek ortalamanın diğer meslekler grubunda, katılımcıların tutum ve davranışları boyutunda ($X=3,53$), katılımcıların sigorta tercihleri boyutunda ($X=4,00$) olduğu izlenmektedir.

Katılımcıların bireysel emeklilik sistemine ilişkin tutum ve davranışları ile katılımcıların sigorta şirketi tercihleri boyutunun meslek grupları değişkeniyle anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek amacıyla istatistiksel testlerden parametrik bir test olan tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır. Varyans analizi sonucunda, katılımcıların tutum ve davranışı boyutunda $F(0,240)=0,000$ ($p<0,05$) ve katılımcıların sigorta şirketi tercihi boyutunda $F(11,78)=0,000$ ($p<0,05$) istatistiksel olarak anlamlı farklılık hesaplanmıştır. Farklılığın kaynağını tespit etmek için Post Hoc testlerinden Tukey testi kullanılmıştır. Farklılığın yönünün kamu sektöründen kaynaklandığı tespit edilmiştir.

Çizelge 3.9. Bireysel Emeklilik Sistemi Katılımcılarının Bireysel Emeklilik Sistemine ilişkin Tutum ve Davranışları ile Sigorta Şirketi Tercihlerinin Katılımcıların Eğitim Durumlarına Göre Tek Yönlü Varyans Analizi

Boyutlar	Eğitim Durumu	N	X	SS	F	p
Katılımcıların Tutum ve Davranışları	Lise ve Dengi Okul	30	2,47	0,94	2,028	0,000
	Önlisans	19	3,01	0,69		
	Lisans	93	3,06	0,55		
	Lisansüstü	85	3,57	0,71		
Katılımcıların Sigorta Şirketi Tercihleri	Lise ve Dengi Okul	30	3,03	1,06	9,291	0,000
	Önlisans	19	3,49	0,67		
	Lisans	93	3,49	0,53		
	Lisansüstü	85	3,78	0,66		

Çizelge 3.9 incelendiğinde, katılımcıların bireysel emeklilik sistemine ilişkin gruplandıkları eğitim durumlarına göre, katılımcıların tutum ve davranışları ile katılımcıların sigorta şirketi tercihlerinin anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmektedir. En yüksek ortalamanın lisansüstü eğitim durumu grubunda, katılımcıların tutum ve davranışları boyutunda ($X=3,57$), lisansüstü eğitim durumu grubunda katılımcıların sigorta tercihleri boyutunda ($X=4,00$) olduğu izlenmektedir.

Katılımcıların bireysel emeklilik sistemine ilişkin tutum ve davranışları ile katılımcıların sigorta şirketi tercihlerinin eğitim durumu grupları değişkeniyle anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek amacıyla istatistiksel testlerden parametrik bir test olan tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır. Varyans analizi sonucunda, katılımcıların tutum ve davranışı boyutunda $F(0,028)=0,000$ ($p<0,05$) ve katılımcıların sigorta şirketi tercihi boyutunda $F(9,291)=0,000$ ($p<0,05$) istatistiksel olarak anlamlı farklılık hesaplanmıştır. Farklılığın kaynağını tespit etmek için Post Hoc testlerinden Tukey testi kullanılmıştır. Farklılığın tüm eğitim durumlarından kaynaklandığı tespit edilmiştir. Lise ve dengi okullar ile diğer tüm eğitim durumları arasında, önlisans ile lisans eğitim durumu arasında, lisansüstü eğitim durumunun tüm eğitim durumları ile arasında güçlü anlamlı farklılık bulunmuştur.

(İlköğretim eğitim durumunda 1 katılımcı ankete katıldığından, lise ve dengi okul eğitim durumu ile birleştirilmiştir.)

Çizelge 3.10. Bireysel Emeklilik Sistemi Katılımcılarının Bireysel Emeklilik Sistemine ilişkin Tutum ve Davranışları ile Sigorta Şirketi Tercihlerinin Katılımcıların Aylık Gelirlerine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi

Boyutlar	Aylık Gelir	N	X	SS	F	p
Katılımcıların Tutum ve Davranışları	700 TL-1400 TL	12	3,03	0,78		
	1401 TL-2800 TL	71	2,70	0,81		
	2801 TL-4000 TL	74	3,15	0,45	23,01	0,000
	40001 TL-5800 TL	38	3,46	0,55		
	5801TL-+	32	3,98	0,73		
Katılımcıların Sigorta Şirketi Tercihleri	700 TL-1400 TL	12	3,41	0,74		
	1401 TL-2800 TL	71	3,20	0,81	12,917	0,000
	2801 TL-4000 TL	74	3,52	0,52		
	40001 TL-5800 TL	38	3,70	0,47		
	5801TL-+	32	4,18	0,67		

Çizelge 3.10 incelendiğinde, katılımcıların gruplandıkları aylık gelirlerine göre, katılımcıların tutum ve davranışları ile katılımcıların sigorta şirketi tercihlerinin anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmektedir. En yüksek ortalamanın aylık 5801+ TL grubunda, katılımcıların tutum ve davranışları boyutunda ($X=3,98$), aylık 5801+ TL grubunda katılımcıların sigorta tercihleri boyutunda ($X=4,18$) olduğu izlenmektedir.

Katılımcıların tutum ve davranışları ile katılımcıların sigorta şirketi tercihlerinin aylık geliri grupları değişkeniyle anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını test etmek amacıyla istatistiksel testlerden parametrik bir test olan tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır. Varyans analizi sonucunda, katılımcıların tutum ve davranış boyutunda $F(23,01)=0,000$ ($p<0,05$) ve katılımcıların sigorta şirketi tercihi boyutunda $F(12,917)=0,000$ ($p<0,05$) istatistiksel olarak anlamlı farklılık hesaplanmıştır. Farklılığın kaynağını tespit etmek için Post Hoc testlerinden Tukey testi kullanılmıştır. Bu testin sonuçlarına göre 700 TL-1400 TL aylık gelire sahip bireysel emeklilik sistemi katılımcıları ile 5801+ TL aylık gelire sahip bireysel emeklilik sistemi katılımcıları arasında, 1401-2800 TL aylık gelire sahip bireysel emeklilik sistemi katılımcıları ile 700 TL-1400 TL aylık gelire sahip katılımcılar hariç tüm gelir seviyelerindeki katılımcılar arasında ve 5801+ TL aylık gelire

sahip katılımcılar ile tüm gelir seviyelerindeki katılımcılar arasında güçlü anlamlı farklılık bulunmuştur.



SONUÇ VE ÖNERİLER

Bireysel emeklilik sistemi adı verilen bu sistem, bireylerin tasarruflarının emekliliğe yönlendirilmesi, emeklilik döneminde ek bir gelir sağlayarak refah düzeyinin yükseltilmesi, ekonomiye uzun vadeli kaynak aktararak ekonominin gelişmesi açısından önemlidir. Bu amaçları gerçekleştirmek için kurulan ve bireysel emeklilik hizmeti sunan şirketlerin etkin olması hem bireyler hem de ülke ekonomisi açısından oldukça önemlidir. Bu şirketlerin etkin olması aynı zamanda sektör içerisinde bulunan şirketler için de önem taşımaktadır. Çünkü etkin olan şirketler başka bir deyişle kaynaklarını etkin kullanan şirketler başarıyı yakalamaktadırlar. Böyle olunca da şirketler, kaynaklarını en etkin şekilde kullanmaya, sektör içerisinde bulunan, emeklilik hizmeti veren diğer sigorta şirketleri ile performanslarını değerlendirmeye ve etkin konuma gelebilmek için referans almaları gereken şirketleri dikkate almaya mecburdurlar.

Ankara ilinde yapılan çalışmada, bireysel emeklilik sistemine karşı bireylerin tutum ve davranışları aynı zamanda sigorta şirketleri tercihlerinde bireyleri etkileyen faktörlerin incelendiği anket 227 kişiye uygulanmıştır.

Ankara ilinde yapılan anketin sonuçlarına göre sorulan sorulara verilen cevaplarda demografik değişkenlere göre anlam seviyeleri tespit edilmiştir. Bireylere sorulan bireysel emeklilik sistemi hakkında bilgiye sahip misiniz sorusuna katılımcılardan birçoğu katılıyorum cevabı vererek bilgi sahibi olduklarını belirtmişlerdir. Ankete katılan bireylerin yarısından fazlası 31-45 yaş arasındadır ve daha çok bireysel emeklilik sistemini tercih eden yaş grubu da bu gruptur. İnsanların bireysel emeklilik sistemlerini tercih etmelerinde gelir seviyeleri de oldukça önem taşımaktadır. Gelir seviyesi düşük olan kişiler sisteme güven duyduklarını belirtmelerine karşılık sisteme üye olma konusunda kararsız kalmaktadırlar. Gelecek adına kendilerine sağlayacağı avantajların farkında olmalarına karşılık o dönemde sisteme para yatırmaları konusunda sıkıntı yaşayabilirler. Genellikle bireysel emeklilik sistemine kayıt olmak isteyenler orta gelir seviyesine sahip olan kişilerdir. Cinsiyet demografik değişkeni bireysel emeklilik sistemine üye olma konusunda etkili değildir.

Medeni durum, bireysel emeklilik sistemine kayıt olmada etken bir faktördür. Bekar olup aynı zamanda gelir durumu iyi olan bireyler bireysel emeklilik sistemine kayıt olma

konusunda şüphe duymamaktadırlar. Evli olan bireylerde de gelir seviyesi iyi olan bireyler sisteme girişte sıkıntı duymamaktadırlar.

Eğitim durumu, demografik değişkeni ile yapılan analizlerde eğitim durumu yüksek olan kişiler bireysel emeklilik sistemini çok mantıklı bularak katılınabilecek bir kurum olarak görmektedirler. Eğitim durumu düşük olan bireylerin gelir seviyeleri de düşük olduğundan dolayı sisteme katılımda kararsız kalmaktadırlar. Buradan anlaşılacağı gibi gelir seviyesi bireysel emeklilik sistemine kayıt olmakta önemli bir değişken olarak karşımıza çıkmaktadır. Eğitim durumu da aynı şekilde önemli bir değişkendir. Eğitim seviyesi yükseldikçe bireysel emeklilik sistemi tercihleride olumlu hale dönmektedir.

Yaş değişkenine göre analizler yapıldığında genç olan bireylerin bu konuda daha hassas oldukları görülmektedir. Sosyal sigortalar kurumundan emekli olma yaşının geç olması bireysel emeklilik sistemine dahil olmayı büyük ölçüde etkilemektedir. Bu yüzden küçük yaş grubundaki bireyler bu konuda daha hassastırlar. Yaş ilerledikçe bireysel emeklilik sistemine duyulan güven ve hassasiyet azalmaktadır. Ancak ileri yaşlardaki bireyler bireysel emeklilik sistemi hakkında bilgiye sahiptirler.

Bireylerin meslek değişkenleri ile yapılan analizde özel sektörde ve serbest olarak çalışan bireylerin emeklilik kaygıları duymalarından dolayı bireysel emeklilik sistemini olumlu karşılamaktadırlar. Kamu sektörlerinde çalışan bireylerin emeklilik kaygısı olmadığından bireysel emeklilik sistemi hakkında çok hassas davranmamaktadırlar.

Anket formunun ikinci bölümünde bireylerin sigorta şirketi tercihleri üzerinde yapılan değerlendirmeye göre, bireylerin bireysel emeklilik sistemi katılımcısı olurken daha önce hizmet aldıkları şirketi tercih etmeleri yaş grubu değişkeni ile ilişkilidir.

Ankete katılan bireylerin emeklilik şirketinin soru ve sorunlarına doğru ve kısa sürede yanıt vermesi ortalamanın üzerinde katılımcı için önem arz eder.

Emeklilik şirketinin sektördeki deneyimi %72,7 oranında katılımcının tercihleri üzerinde etkilidir.

Şirket personelinin alanında yeterliliği incelendiğinde, olumlu cevap sayısı ortalamanın altında kalmıştır. Bu durumda ankete katılan bireylerin eğitim durumları

incelenmiş, lisans ve lisansüstü seviyelerden mezun bireyler için şirket personelinin alanındaki yeterliliğinin sigorta şirketi tercihini etkilemesi sorusuna verdikleri yanıtların olumlu olduğu gözlemlenmiştir. Ankete katılan bireylerin %64,10' u emeklilik şirketlerinin birikimlerinin değerlendirildiği fonları ve ödedikleri katkı paylarını düzenli takip etme edebilme olanağı sağladığı yanıtını vermiştir.

Emeklilik şirketlerinin kişiye özel uygulamaları bireylerin emeklilik şirketi tercihi üzerinde olumlu etkiye sahiptir. Bireylerin %70,30'u kişiye özel uygulamaların bireylerin sigorta şirketi tercihi üzerinde etkili olduğu sorusuna olumlu yanıt vermiştir. Daha önce aynı emeklilik şirketinden hizmet alan katılımcıların tavsiyelerinin emeklilik şirketi üzerinde, meslek demografik değişkenine göre yapılan analizine göre anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bireysel emeklilik sistemi katılımcılarının, sistemde kaldığı süre içerisinde emeklilik şirketinin katılımcılarla ilgilenmesi arasında medeni durum ve yaş demografik değişkenleri arasında anlamlı ilişki bulunmuştur.

BES konusunda son yıllarda önemli gelişmeler kaydedilmiştir ve sektör içerisinde rekabet her geçen gün artmaktadır. Bu nedenle yoğun rekabetin yaşandığı bu sektör içerisinde varlık göstermek yetmemektedir. Aynı zamanda sektör içinde kalıcılığı korumak gerekmektedir. Sektör içerisinde kalıcı olabilmek için de etkin konumda olmak önemlidir. Şirketlerin müşteri memnuniyetine önem vermesi hem bireylerin hem de sektör içerisindeki kurumların kendilerini güvende hissetmeleri açısından önemlidir. Şirketler, sektör içerisinde varlıklarını devam ettirip kalıcı olmak istiyorlarsa, referans almaları gereken şirketleri dikkate almalı, kaynaklarını gözden geçirmeli ve eksikliklerini tamamlamalıdır.

Özetle, yapılan araştırma ve anket sonuçlarından yararlanarak, bireysel emeklilik sisteminden edinilecek faydayı artırmak adına şu önerilerde bulunulabilir:

Bireylere, emeklilik şirketleri tarafından tasarruf yapabilme bilinci oluşturacak, seminer, konferans vb. düzenlenmelidir.

Emeklilik şirketleri etkin ve iyi işleyen bir iletişim ağına sahip olmalıdır. Şirketin tüm personeli ve bu şirketten hizmet alan bireyler için aşağıdan yukarı, yukarıdan aşağı ve yatay düzeyde iletişim kanalları açık olmalı, görüş ve öneriler herhangi bir sınırlama olmadan değerlendirilmeye alınmalıdır.

Şirket çalışanları alanında deneyime sahip olmalı ve tüm şirket çalışanları yükümlülüklerini yerine getirirken, şirketin karşı karşıya kalabileceği her türlü riski düşünerek bilinçli hareket etmelidir. Şirkette görev yapan çalışanlar yeterli bilgi ve deneyime sahip olmalıdır. Yeterli bilgi ve deneyimin edinilmesine yönelik insan kaynakları stratejisi oluşturulması şirketin varlığını etkin ve verimli devam ettirebilmesi açısından önemlidir. Yapılan anket çalışmasında katılımcıların, emeklilik şirketi tercihinde şirketin sektördeki deneyimi sorusuna % 72,7 oranında olumlu cevap verilmiştir.

Bireysel emeklilik şirketleri katılımcıları bilgilendirmelidir. Emeklilik şirketlerinin öncelikle fonlar hakkında katılımcılar ile paylaştığı bilgiler önemli bir işlev görmektedir. Emeklilik şirketleri bilgilendirme ve danışmanlık birimlerini geliştirmeye daha fazla önem vermeli, katılımcılar ile belirli sıklıklarla görüşme halinde olmalıdırlar. Taraflar düzenli aralıklarla bilgilendirilmeli ve geri bildirimler alınarak süreçler gözden geçirilmelidir. Yapılan anket çalışmasında, emeklilik şirketi tercihinde şirketin katılımcıların soru ve sorunlarına doğru ve kısa sürede yanıt vermesi sorusuna %40,6 oranında olumlu cevap verilmiştir.

Sistemde kaldığı süre içerisinde katılımcıların elde edeceği fon getirilerinin düşük kalması önlenmelidir.

Sistem hakkında yapılacak değişiklikler, yenilikler, iyileştirmeler katılımcıların tutum ve davranışları göz önünde bulundurularak yapılmalıdır.

Sistemde iyileştirme ve gelişmenin sağlanabilmesi için yapılacak yasal düzenlemeler yeni teşvikler ile desteklenmelidir.

Ekonominin istikrarlı olduğu ortamlarda özel emeklilik sistemlerine katılımın artacağı unutulmamalıdır.

Bireysel emeklilik sisteminde uzun süre kalmayı teşvik edici yenilikler getirilmelidir. Fonların uzun vadeli sistemde kalması ülke ekonomisine de katkıda bulunacaktır.

Dünyada günden güne artan katılımcı sayıları ile emeklilik fonları ciddi büyüklüklere ulaşmıştır. Türkiye’ de hızla büyümeye devam eden, sosyal güvenlik sisteminin bir tamamlayıcısı olan bireysel emeklilik sistemi; toplumun ve genç bireylerin büyük bir kesimi

ile ilgili olması ve bu sistemin geliştirilip iyileştirilerek devamlılığının sağlanması açısından üniversitelerin Bankacılık ve Sigortacılık bölümlerinde ders olarak okutulması sağlanabilir.





KAYNAKLAR

- Acar , İ. A. ve Kitapçı, İ. (2008). Sosyal Güvenliğin Demografik Boyutu: Türkiye'deki Emeklilik Sistemindeki Değişim. *Maliye Dergisi, Ocak-Haziran*, (154), 77-97.
- Akın, F. (Aralık 2016). Otomatik Katılım Sisteminin Bireysel Emeklilik Sistemine Etkileri. *Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1-12.
- Alper, Y. (2012). Sosyal Güvenlik Reformu ve Finansmanla İlgili Beklentiler. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 1(1).
- Avcı, E. (2012). *Türkiye' de Bireysel Emeklilik Sistemi ve Bireysel Emeklilik Şirketlerinin Etkinliği*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Aydın, E. ve Kaplan, E. (2014). Bireysel Emeklilik Sisteminin Vergi Uygulamaları Bakımından Değerlendirilmesi. *Marmara Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, XXXVI (II), 93-114.
- Can, Y. (2010). Bireysel Emekliliğin Türkiye'deki Durumu ve Gelişimi. *Ekonomi Bilimleri Dergisi*, 2(2), 139-146.
- Canbay, T. ve Demir, M. (2008). Türkiye'de Sosyal Güvenlik Açıkları ve Sosyal Güvenlik Ahlakı. *Maliye Dergisi, Ocak-Haziran*, (154), 77-97.
- Çımrın, F. K. ve Durdu, Z. (2015). Türkiye'de Sosyal Güvenlik Sisteminin Dönüşümü ve Bireysel Emeklilik Sistemi. *Hak-İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 4(8), 64-70.
- Çömlekçi, O. ve Gökmen, O. (2017). Bireysel Emeklilik Sistemine Katılmada Etkili Olan Faktörler: TR24 Bölgesinde Bir Araştırma. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 10, 49.
- Dalkılıç, N. (2013). Özel Emeklilik Fonlarının OECD Ülkelerinde Değerlendirilmesi. *Finansal Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi*, 4(8), 35-53.
- Demirci, A. ve Şen, A. (2006). *Bireysel Emeklilik Sistemi*. İstanbul: Maliye Uzmanları Derneği.
- Dilik, S. (1992). *Sosyal Güvenlik*. Ankara: Ankara Üniversitesi Basımevi.
- Erdem, T. (2013, Ocak-Şubat). Bireysel Emeklilik Sistemine İlişkin Değişikliklerin Eleştirisi. *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, (104), 73-116.
- Gümüş, E. (2010). Türkiyede Sosyal Güvenlik Sistemi: Mevcut Durum Sorunlar ve Öneriler. *Seta Analiz*, 8(24), 4-20.
- Güneş, İ. ve Yakar, S. (2004). Sosyal sigorta Finansman Yöntemleri ve Türkiye' de Sosyal Sigorta Kurumlarının Finansman Yöntemlerinin Değerlendirilmesi. Adana: *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 13.

Gürdal, T. ve Ocak, N. (2012). Türkiyede Sosyal Güvenlik Sisteminin ve Yapılan Değişikliklerin Etkinlik ve Sürdürülebilirlik Açısından Değerlendirilmesi. *Finans, Politik ve Ekonomik Yorumlar Dergisi*, 49(568), 53-66.

Güvercin, H. C. (2004). Sosyal Güvenlik Kavramı ve Türkiye'de Sosyal Güvenliğin Tarihçesi. *Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası*, 57(2), 89-95.

Güzel, A., Okur, A. ve Caniklioğlu, N. (2010). *Sosyal Güvenlik Hukuku*. (14. Baskı). İstanbul: Beta Yayınevi.

İnternet: SPK. *Bireysel emeklilik ve emeklilik yatırım fonları : Bireysel Emeklilik Sistemi Hakkında Sıkça Sorulan Sorular*. <http://www.spk.gov.tr/Sayfa/AltSayfa/287>. adresinden 22 Ekim 2017'de alınmıştır.

İnternet: *Bireysel Emekliliğin Tanımı*. <http://www.bireyselemekliliksisitemi.info/genel-tanimi/> adresinden 20 Ağustos 2016'da alındı.

İnternet: Emeklilik Gözetim Merkezi. *Devlet katkısı*. <http://www.egm.org.tr/?pid=771>. adresinden 03 Ekim 2016'da alındı.

İnternet: Emeklilik Gözetim Merkezi. *Sisteme katılım ve emeklilik sözleşmesi*. <http://www.egm.org.tr/?pid=483>. adresinden 03 Ekim 2016'da alındı.

İnternet: *Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu* <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4632.pdf> adresinden 15 Ağustos 2016'da alındı.

İnternet: Reitix. *Dünyadaki bireysel emeklilik sistemleri*. www.reitix.com/reitix.com/Makaleler/Dünyadaki-Bireysel-Emeklilik-Sistemleri/ID=1370. adresinden 22 Ağustos 2016'da alındı.

İnternet: 82 Anayasası. www.tbmm.gov.tr/anayasa/anayasa82.htm adresinden 20 Ağustos 2016'da alındı.

İnternet: Sabah. *Hangi ülke kaç yaşında emekli oluyor* www.sabah.com.tr/galeri/dunya/hangi_ulke_kac_yasinda_emekli_oluyor adresinden 14.12.2017 'de alındı.

İnternet: Vakıf Emeklilik. *Bireysel emeklilik avantajlı mı?*. www.vakifemeklilik.com.tr/Bireysel-Emeklilik/Bireysel-Emeklilik-Avantajli-Mi adresinden 21.01.2017' de alındı.

İzgi, B. B. (2008). Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Son Gelişmeler. *Çalışma ve Toplum*, 86.

Kara, S. ve Yıldız, Y. (2016). Türkiye' de Bireysel Emeklilik Sistemi: 2012 Sonrası Yapılan Reform ve Beklentiler. *İşletme ve İktisat Çalışmaları Dergisi*, 4(1), 25-45.

Kaya, F. (2013). *Sigortacılık*. İstanbul: Beta Yayıncılık.

Kaya, F. ve Kahya, M. (2017). *Sigorta ve Sigortacılık*. İstanbul : Beta Basım.

- Koç, M. (2004). Sosyal Güvenliğin Kökeni. *iş-Güç Endüstri ilişkileri ve İnsan kaynakları Dergisi*, 6(2).
- Korkusuz, R. ve Uğur, S. (2010). *Sosyal Güvenlik Hukukuna Giriş*. (2. Baskı). Bursa: Ekin Yayıncılık.
- Oktayer, N. ve Oktayer, A. (2007). Özel Emeklilik Fonlarının Finansal Piyasaların Gelişimine Etkileri. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(11), 55-80.
- Okur, A. R. ve Güzel, A. (1994). *Sosyal Güvenlik Hukuku*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Orhaner, E. (2013). *Sigortacılık*. Ankara: Siyasal Kitapevi.
- Özbolat, M. (2011). *Temel Sigortacılık* (5. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Özer, A. C. ve Gürel, H. (2014). Türkiye' de Bireysel Emeklilik Sistemi Bilgi Düzeyi ve Bireysel Emeklilik Sistemine Katılımda Devlet Katkısı Üzerine Bir Araştırma. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(25), 159-166.
- Özmen, Z. (2017). Refah Modelleri Açısından Avrupa' da ve Türkiye'de Sosyal Güvenlik Sisteminin Finansmanı. *Düzce Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1.
- Rodriguez, J. (1999). Chile's Private Pension System at 18: Its Current State and Future Challenges. *Social Security Privatization*, 17, 1-16.
- Salantur, Ş. B. (2015). *Bireysel Emeklilik Katılımcılarının Sistemden Erken Çıkma Riskinin Değerlendirilmesi*. Sigortacılık. Ankara: Hacettepe Üniversitesi.
- Seyfullahoğulları, A. ve Demirhan, B. (2016). Bireysel Emeklilik Sistemine Katkıları Açısından Vergi Avantajı ile Devlet Katkısının Karşılaştırılması. *Marmara Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9.
- Sezgin, S. ve Yıldırım, T. (2015, Ağustos). Türkiye' de Bireysel Emeklilik Sisteminin Etkinliği. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 10(2), 123-140.
- Sezgin, Z., Sevim, C. ve Kalyoncu, F. (2015). Türkiye Ekonomisinde Cari Açık Sorunu: Tasarrufların Önemi ve Bireysel Emeklilik Sistemi. *Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 5, 2.
- Şahin, M. (2004). Türkiye'de Sosyal Güvenlik Sorunları Üzerine. *İş-Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 6(2).
- Şener, O. ve Akın, F. (2010). Özel Emeklilik Fonları ve Türkiye'de Bireylerin Bireysel Emeklilik Sistemine Giriş Kararlarını Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesi Üzerine Bir Araştırma. *Marmara Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, XXVII(1), 291-312.
- Topalhan, T. (2010). Türkiye'de Altıncı Yılında Bireysel Emeklilik Sistemi ve Uygulama Sonuçları. *Kamu-İş Dergisi*, 11(2).
- Tuncay, C. (1998). *Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri* (5. Baskı). İstanbul: Beta Yayınevi.
- Tunçomağ, K. (1990). *Sosyal Güvemlik Kavramı ve Sosyal Sigortalar* (5. Baskı). İstanbul: Beta Yayıncılık.

Ulutürk, S. ve Dane, K. (2009). Sosyal Güvenliğin Dönüşümü: Latin Amerika ve Türkiye. *11. Ulusal Bilimler Kongresi, Türkiye Sosyal Bilimler Derneği*, Ankara.

Uyar, H. İ. (2012). *Bireysel Emeklilik Sistemi*. Ankara: Detay Yayıncılık.

Yamane, T. (2001). *Temel Örnekleme Yöntemleri*. Çev. Esin A., Bakır M. A., Gürbüzsel E.). İstanbul Literatür Yayınları.

4632 Sayılı Kanun. (Madde 8).

4632 Sayılı Kanun. (Madde 9).

4632 Sayılı Kanun. 4. S. (2016, Ağustos 22).





EKLER

Ek-1. Anket Formu

Sayın Katılımcı:

Bu anket formu Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sigortacılık Ana Bilim dalında yürütülen **“Bireysel Emeklilik Sistemi Katılımcılarının Sigorta Şirketi Tercihlerini Etkileyen Faktörler Üzerine Bir Araştırma: Ankara İli Örneği”** konulu Yüksek Lisans tezinde kullanılmak üzere hazırlanmıştır.

Elde edilecek bilgiler tamamen bilimsel amaçlı kullanılacak olup, ankette isim belirtme gerekliliği bulunmamaktadır. Bu çalışmanın doğru ve güvenilir sonuçlar ortaya koyabilmesi, ankette yer alan sorulara tam ve doğru yanıtlar vermenize bağlıdır.

Katılımınız için teşekkür ederim.

Elif TAŞDELEN
Gazi Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
elif.tasdelen2@gmail.com

Kişisel Bilgiler

1. Cinsiyetiniz

Kadın

Erkek

2. Yaşınız:

Medeni Durumunuz:

Evli

Bekar

3. Mesleğiniz:

Kamu Sektörü

Özel Sektör

Serbest Meslek

Diğer :.....

4. Eğitim Durumunuz:

İlköğretim Lise ve dengi Okul Önlisans Lisans

Lisansüstü

5. Aylık Geliriniz:

700-1400 1400-2800 2800-4000 4000-5800 5800 ve üstü

Ek-1. (devam) Anket Formu

Bireysel Emeklilik Sistemine İlişkin Tutum ve Davranışlar**Kesinlikle Katılmıyorum (1) Katılmıyorum (2) Kararsızım (3) Katılıyorum (4) Kesinlikle Katılıyorum (5)**

Aşağıdaki sorulara görüşleriniz doğrultusunda cevap veriniz.	1	2	3	4	5
1. Bireysel emeklilik sistemi ile ilgili bilgi sahibiyim.					
2. Bireysel emeklilik sistemine güvenim tamdır.					
3. Bireysel emeklilik sisteminden elde edeceğim kazanımları biliyorum.					
4. Fonlarımın risk düzeyi hakkında bilgi sahibiyim.					
5. Bireysel emeklilik sisteminde devlet katkısının olması sisteme katılımımı teşvik ediyor.					
6. Sistemden emekli olduktan sonra yaşam standartlarımın yükseleceğine inanıyorum.					
7. Sistemin getirisi beklentilerimi karşılıyor.					
8. Birden fazla BES yaptırabilirim.					
9. Bireysel emeklilik sistemi için belirlenen 56 emeklilik yaşı uygundur.					
10. Bireysel emeklilik sistemini iyi bir yatırım aracı olarak görüyorum.					
11. Bireysel emeklilik sistemi ile geleceğe güvenle bakabiliyorum.					
12. Bireysel emeklilik sisteminin ülkeye büyük faydalar sağlayacağına inanıyorum.					
13. Bireysel emeklilik sistemine katılımda alınan aidatları yüksek bulmuyorum.					
14. Bireysel emeklilik sistemi katılımcılarının ödedikleri katkı paylarına eklenen devlet katkıları tasarruf yapmayı teşvik eder.					
15. Bireysel emeklilik sisteminin yeterince tanıtılmıştır.					
16. Bireysel emeklilik sisteminin yapısal sorunları tam olarak çözülmüştür.					

Ek-1. (devam) Anket Formu

Bireylerin Sigorta Şirketi Tercihleri

Kesinlikle Katılmıyorum (1) Katılmıyorum (2) Kararsızım (3) Katılıyorum (4) Kesinlikle Katılıyorum (5)

Aşağıdaki sorulara görüşleriniz doğrultusunda cevap veriniz.	1	2	3	4	5
1. Bireysel emeklilik sistemi katılımcısı olurken daha önce hizmet almış olduğum banka/emeklilik şirketini tercih ederim.					
2. Banka/sigorta şirketinin internet sitesi kullanımının kolaylığı tercihim etkiler.					
3. Bireysel emeklilik sistemi, katılımcısı olurken banka/emeklilik şirketi reklamı sigorta şirketi tercihim etkiler					
4. Bireysel emeklilik sistemi katılımcısı olduğum banka/emeklilik şirketinin binası ve çalışma ortamları göze hoş görünür.					
5. Bireysel emeklilik sistemi katılımcısı olduğum banka/emeklilik şirketi soru ve sorunlarıma doğru ve kısa sürede yanıt verir.					
6. Bireysel emeklilik sistemi katılımcısı olduğum banka/emeklilik şirketi çalışanları saygılıdır, tutum ve davranışlarıyla güven duygusu uyandırır.					
7. Bireysel emeklilik sistemi katılımcısı olduğum banka/emeklilik şirketinin sektördeki deneyimi tercihim üzerinde etkilidir.					
8. Bireysel emeklilik sistemi katılımcısı olduğum banka/emeklilik şirketi müşteri memnuniyetine önem verir.					
9. Bireysel emeklilik sistemi katılımcısı olduğum banka/emeklilik şirketi yeni ürünler hakkında bana bilgi verir.					
10. Bireysel emeklilik sistemi katılımcısı olduğum banka/emeklilik şirketi personelinin alanında yeterlidir.					
11. Bireysel emeklilik sistemi katılımcısı olduğum banka/emeklilik şirketi, katılımcı olduktan sonraki süreç içerisinde de benimle ilgilenmiştir.					
12. Bireysel Emeklilik Sistemi katılımcısı olduğum banka/emeklilik şirketi birikimlerimin değerlendirildiği fonları ve ödediğim katkı paylarımı düzenli takip edebilme olanağı sağlar.					
13. Banka/emeklilik şirketlerinin kişiye özel uygulamaları sigorta şirketi tercihim etkiler					
14. Banka/emeklilik şirketi tercihimde daha önce aynı emeklilik şirketinden hizmet alanların tavsiyeleri tercihim etkiler.					

Emeklilik Şirketi Tercihi konusuna ilişkin belirtmek istediğiniz diğer görüş ve önerilerinizi lütfen yazınız.

Anket sona ermiştir. Katılımınız ve çalışmamıza zaman ayırarak sağladığınız katkı için teşekkür ederim.

Ek-2. İzin Belgesi

Evrak Tarih ve Sayısı: 11/01/2017-E.5474



T.C.
GAZİ ÜNİVERSİTESİ
Etik Komisyonu



Sayı : 77082166-302.08.01-
Konu : Bilimsel ve Eğitim Amaçlı

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi : 21/10/2016 tarihli ve 27968600-302.08.01- 125379 sayılı yazı.

İlgi yazınızla göndermiş olduğunuz, Enstitünüz Sigortacılık Anabilim Dalı Yüksek Lisans Öğrencisi Elif TAŞDELEN'in, Doç.Dr.Haşim ÖZÜDOĞRU'nun danışmanlığında yürüttüğü "*Bireysel Emeklilik Sistemi Katılımcılarının Sigorta Şirketi Tercihlerini Etkileyen Faktörler Üzerine Bir Araştırma: Ankara İli Örneği*" adlı tez çalışması ile ilgili konu Komisyonumuzun 30.12.2016 tarih ve 15 sayılı toplantısında görüşülmüş olup,

İlgilinin çalışmasının Ankara ilinde ikamet eden bireysel katılımcılarla yapılmasında etik açıdan bir sakınca bulunmadığına oybirliği ile karar verilmiş ve karara ilişkin imza listesi ekte gönderilmiştir.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

e-imzalıdır
Prof. Dr. Alper CEYLAN
Komisyon Başkanı

Araştırma Kod No: 2017-26

Ek:1 Liste

Ankara
Tel:0 (312) 202 20 57 Faks:0 (312) 202 20 63
İnternet Adresi :<http://etikkomisyon.gazi.edu.tr/>

Bilgi için :Nursel Güner
Genel Evrak Sorumlusu
Telefon No:202 20 57

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Soyadı, adı : TAŞDELEN Elif
Uyruğu : T.C.
Doğum tarihi ve yeri : 03.09.1989
Medeni hali : Bekar
Telefon : 0312 216 21 16
Faks : 0312 216 21 11
e-mail : elif.tasdelen2@gmail.com

Eğitim

Derece	Eğitim Birimi	Mezuniyet Tarihi
Yüksek lisans	Gazi Üniversitesi	Devam ediyor
Lisans	Anadolu Üniversitesi-İşletme Fakültesi	24.06.2014
Lise	İzmir Eşrefpaşa YDAL	19.06.2009

İş Deneyimi

Yıl	Yer	Görev
2011	Gazi Üniversitesi	Memur

Yabancı Dil

İngilizce

Yayımlar

Taşdelen, E. ve Özüdüoğlu, H. (2017). Kooperatif sigortacılığının sigorta sektöründeki yeri. *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, 52(1), 102-112.



GAZİLİ OLMAK AYRICALIKTIR..

