



Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
İşletme Anabilim Dalı
Muhasebe Finansman Bilim Dalı

BİREYSEL EMEKLİLİK KATILIMCILARININ SİSTEMDEN ERKEN ÇIKMA RİSKİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ

Şeyma BAYRAK SALANTUR

Doktora Tezi

Ankara, 2015

BİREYSEL EMEKLİLİK KATILIMCILARININ SİSTEMDEN ERKEN ÇIKMA
RİSKİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ

Şeyma BAYRAK SALANTUR

Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
İşletme Anabilim Dalı
Muhasebe Finansman Bilim Dalı

Doktora Tezi

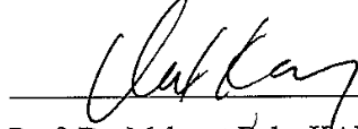
Ankara, 2015

KABUL VE ONAY

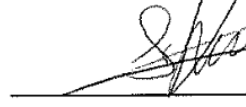
Şeyma BAYRAK SALANTUR tarafından hazırlanan “Bireysel Emeklilik Katılımcılarının Sistemden Erken Çıkma Riskinin Değerlendirilmesi” başlıklı bu çalışma, 20/01/2015 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda başarılı bulunarak jürimiz tarafından Doktora Tezi olarak kabul edilmiştir.



Prof. Dr. Mustafa İPÇİ (Başkan)



Prof. Dr. Mehmet Baha KARAN (Danışman)



Prof. Dr. Semra KARACER



Prof. Dr. Metin Kamil ERCAN



Doç. Dr. Göknuş BÜYÜKKARA

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylıyorum.

Prof. Dr. Yusuf ÇELİK

Enstitü Müdürü

BİLDİRİM

Hazırladığım tezin/raporun tamamen kendi çalışmam olduğunu ve her alıntıya kaynak gösterdiğimi taahhüt eder, tezimin/raporumun kağıt ve elektronik kopyalarının Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü arşivlerinde aşağıda belirttiğim koşullarda saklanmasına izin verdiğimi onaylarım:

- Tezimin/Raporumun tamamı her yerden erişime açılabilir.
- Tezim/Raporum sadece Hacettepe Üniversitesi yerleşkelerinden erişime açılabilir.
- Tezimin/Raporumun 1 yıl süreyle erişime açılmasını istemiyorum. Bu sürenin sonunda uzatma için başvuruda bulunmadığım takdirde, tezimin/raporumun tamamı her yerden erişime açılabilir.

20.11.1.2015

Şeyma BAYRAK SALANTUR

TEŞEKKÜR

Konu seçiminden ve kaynakların temininden başlamak üzere çalışmanın her aşamasında bana yardım eden, bilgi ve önerileriyle yol gösteren ve manevi desteğini hiçbir zaman esirgemeyen tez danışmanım Prof. Dr. M. Baha KARAN'a, arkadaşım Arş. Gör. Yılmaz YILDIZ'a ve desteğini her zaman ve her konuda yanımda hissettiğim eşim S. Seyfi SALANTUR'a teşekkür ediyorum.

ÖZET

BAYRAK SALANTUR, Şeyma. *Bireysel Emeklilik Katılımcılarının Sistemden Erken Çıkma Riskinin Değerlendirilmesi*, Doktora Tezi, Ankara, 2015.

Sosyal güvenlik kavramı gerek bireylerin iş hayatları gerekse sosyal hayatları açısından önem taşımaktadır. Sosyal güvenlik sistemlerine ilişkin ülke uygulamaları incelendiğinde ülkeler arasında farklılıkların olduğu görülmektedir. Türkiye’de sosyal güvenlik sistemi daha çok çalışandan prim alıp emekliye prim verme esasına dayanmaktadır. Ancak nüfusun giderek yaşlanması, genç yaşta emeklilik imkânının bulunması emekli sayısının artmasına ve sistemin krize girmesine neden olmuştur.

Sosyal güvenlik sisteminde karşılaşılan sorunlara çözüm getirmek amacıyla 2001 yılında bir yasal düzenleme yapılmış ve hem piyasalara uzun vadeli fon sağlayan hem de ortaya çıkan sorunları çözmek ve çıkacak olan sorunları önlemeyi sağlayan bireysel emeklilik sisteminin uygulamaya konulması sağlanmıştır. Uygulama sırasında ise sistemin etkin olarak çalışmasını engelleyen çeşitli sorunlarla karşı karşıya kalınmıştır. Sistemden erken ayrılma bireysel emeklilik sisteminin hedefine ulaşmasını engelleyen en önemli sorunlardan birisidir.

Sistemden erken ayrılma hem gelişmiş ülkeler hem de gelişmekte olan ülkelerde bireysel emeklilik şirketlerinin karşılaştığı önemli sorunlardan birisidir. Yeni ve gelişmekte olan bir bireysel emeklilik sistemine sahip olan Türkiye’de bireysel emeklilik sistemi katılımcılarının yaklaşık üçte birinin emeklilik hakkı kazanmadan sistemden ayrıldığı görülmektedir. Bu çalışmada Türkiye’nin en büyük bireysel emeklilik şirketinin verileri incelenerek sistemden erken ayrılmaya neden olan faktörler tespit edilmeye çalışılmıştır. Hem lojistik regresyon hem de sağkalım analizleri kullanılarak katılımcılara ait demografik ve sosyo-ekonomik değişkenlerin (cinsiyet, ödeme oranı, medeni durum, katkı payı, çocuk sayısı ve yaş) katılımcıların sistemden ayrılmaları üzerinde etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Sözcükler: Bireysel Emeklilik Sistemi, özel emeklilik, sosyal güvenlik, erken çıkma, lojistik regresyon, sağkalım analizi.

ABSTRACT

BAYRAK SALANTUR, Şeyma., *Risk Assessment of Private Pension Participants' Early Withdrawals from the System*, Ph.D. Dissertation Thesis, Ankara, 2015.

The concept of social security is very important for both their business life and social life. When the country practices about social security systems are reviewed the differences among countries are seen. In Turkey; social security is based on a system that contributions gained from employees are distributed to retirees. However, the aging of the population and possibility of retirement at a younger ages have increased the number of retirees, hence the social security crisis.

To solve the problems faced in social security system and prevent new problems in 2001 legal regulations were set. With the help of these regulations a new system, funding the economy in the long-run, Private Pension System has started to be implemented. However in this implementation period, there were some problems caused ineffectiveness. Early withdrawals are the most important one that prevents the system from reaching the main goal.

Early withdrawals are one of the main problems for the private pension companies in both developed and emerging countries. The problem is particularly significant for Turkey which has new and developing private pension sector. Currently about one-third of plan participants withdraw their savings. The aim of this study is to identify personal variables of participants who withdraw their retirement accounts before eligible for retirement by using the database of the biggest pension company of Turkey. Using both logistic regression and survival analysis some demographic and socio-economic factors (the gender, the ratio of actual contributions to committed contributions of the costumers, the marital status, the number of kids, value of monthly contributions and the age of customers) were found significant to identify participants who may quit the system earlier.

Key Words: Private Pension System, private pension, social security, early withdrawal, logistic regression, survival analysis.

İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY	i
BİLDİRİM	ii
TEŞEKKÜR	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT	v
İÇİNDEKİLER	vi
TABLOLAR DİZİNİ	ix
ŞEKİLLER DİZİNİ	x
KISALTMALAR	xi
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM SOSYAL GÜVENLİK KAVRAMI

1.1 SOSYAL GÜVENLİK KAVRAMI, TANIMI VE ÖZELLİKLERİ	5
1.2 SOSYAL GÜVENLİK KAVRAMININ TARİHSEL GELİŞİMİ	8
1.3 SOSYAL GÜVENLİĞİN AMAÇLARI	13
1.4 SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMLERİNDE FİNANSMAN YÖNTEMLERİ ..	14
1.4.1 Dağıtım Sistemi.....	15
1.4.2 Fonlama-Biriktirme Sistemi.....	18
1.5 TÜRKİYE'DE SOSYAL GÜVENLİK	21
1.6 TÜRKİYE'DE SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİNİN SORUNLARI	23

İKİNCİ BÖLÜM DÜNYADA BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ

2.1 ABD BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ	37
2.1.1 Maaş Esaslı Emeklilik Planları	39
2.1.2 Katkı Payı Esaslı Emeklilik Planları	40
2.2 KANADA BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ	44
2.3 ŞİLİ BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ	45

2.4 ARJANTİN BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ	47
2.5 MEKSİKA ÖZEL EMEKLİLİK SİSTEMİ.....	49
2.6 MACARİSTAN BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ	51
2.7 İNGİLTERE BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ	52
2.8 POLONYA BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ.....	54
2.9 ALMANYA VE AVUSTURYA BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMLERİ	57
2.10 FRANSA BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ.....	60
2.11 HOLLANDA BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ.....	61
2.12 İSVEÇ BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ.....	63

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TÜRKİYE'DE BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ

3.1 BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNİN GELİŞİMİ VE MEVZUATTAKİ YERİ.....	67
3.2 BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNİN ÖZELLİKLERİ	73
3.3 BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNİN TARAFLARI VE İŞLEYİŞİ.....	75
3.4 BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNDE YATIRIM FONLARI.....	78
3.4.1 Bireysel Emeklilik Yatırım Fonlarının Tanımı	78
3.4.2 Bireysel Emeklilik Yatırım Fonu Türleri.....	79
3.5 BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNİN AMAÇLARI VE FAYDALARI.....	84
3.6 BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNE İLİŞKİN UYGULAMA SONUÇLARI.....	87

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ SORUNLARI VE SİSTEMDEN ERKEN ÇIKMA RİSKİNİN DAVRANIŞSAL FİNANS KAPSAMINDA DEĞERLENDİRİLMESİ

4.1 BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ SORUNLARI.....	95
4.2 BİREYSEL EMEKLİLİK KATILIMCILARININ SİSTEMDEN ERKEN AYRILMA SORUNU	98

4.3 BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ KATILIMCILARININ KARAR VERME SÜRECİ.....	106
4.3.1 Bireysel Yatırımcılar ve Finansal Risk Değerlendirmesi	106
4.3.2 Bireysel Emeklilik Sistemi Katılımcılarının Karar Verme Süreci.....	107
4.4 BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ KATILIMCILARININ FİNANSAL RİSK ALGISINI ETKİLEYEN FAKTÖRLER	109
4.4.1 Kişilik Özellikleri ve Psikolojik Faktörlerin Finansal Risk Algısına Etkisi .	110
4.4.2 Demografik ve Sosyo-Ekonomik Faktörlerin Finansal Risk Algısına Etkisi	114

BEŞİNCİ BÖLÜM

BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ KATILIMCILARININ SİSTEMDEN ERKEN ÇIKMA RİSKİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ

5.1 ARAŞTIRMANIN KONUSU	129
5.2 HİPOTEZ	130
5.3 VERİLER	131
5.3.1 Araştırmada Yer Alan Veri Setine İlişkin Bilgiler.....	131
5.3.2 Araştırmada Kullanılan Değişkenlere İlişkin Bilgiler	132
5.3.3 Araştırmada Yer Alan Katılımcılara İlişkin Bilgiler.....	137
5.4 YÖNTEM.....	140
5.4.1 Lojistik Regresyon	142
5.4.2 Sağkalım (Survival) Analizi.....	147
5.5 BULGULAR.....	150
5.5.1 Bireysel Emeklilik Sistemi Katılımcılarının Sistemden Ayrılmalarına Etki Eden Faktörlerin Lojistik Regresyon Analizi ile İncelenmesi	150
5.5.2 Bireysel Emeklilik Sistemi Katılımcılarının Sistemden Ayrılmalarına Etki Eden Faktörlerin Sağkalım Analizi ile İncelenmesi	154
SONUÇ VE DEĞERLENDİRME	158
KAYNAKÇA	164

TABLOLAR DİZİNİ

Tablo 1: Sosyal Güvenlik Uygulamalarının Karşılaştırılması	12
Tablo 2: Gelişmiş Ülkelerde Yaşlı Bağımlılık Oranları	24
Tablo 3: 2012 yılında seçilmiş OECD ülkelerinde emeklilik fonlarının cinsiyete göre dağılımı (%)	37
Tablo 4: Yeni Sistemin kapsamı (yaş gruplarına göre).....	56
Tablo 5: Şirket Bazında Bireysel Emeklilik Sistemi Temel Göstergeler (20.06.2014) ..	69
Tablo 6: Bireysel Emeklilik Sektörü Genel Verileri.....	89
Tablo 7: Bireysel Emeklilik Sistemi Sözleşme Sayısı ve Fon Tutarın İlişkin Veriler....	90
Tablo 8: Bireysel Yatırımcıların Hayatındaki Dönemler.....	119
Tablo 9: Bağımsız Değişkenler	133
Tablo 10: Tanımlayıcı İstatistikler	134
Tablo 11: Sürekli Değişkenlerin Pearson Korelasyon Katsayıları.....	134
Tablo 12: Kategorik Değişkenlerin Spearman Korelasyon Katsayıları.....	135
Tablo 13: Bağımsız Değişkenlerin Özet İstatistikler ve Fark Tablosu (t-testi)	136
Tablo 14: Katılımcıların Medeni Durumuna Göre Dağılımı	137
Tablo 15: Katılımcıların Cinsiyete Göre Dağılımı.....	138
Tablo 16: Katılımcıların Yaşadıkları Yere Göre Dağılımı	139
Tablo 17: Katılımcıların Çocuk Sayısına Göre Dağılımı.....	139
Tablo 18: Katılımcıların Risk Grubuna Göre Dağılımı	140
Tablo 19: Katılımcıların Ayrılma Durumuna Göre Dağılımı	140
Tablo 20: Uygunluk Testi Sonuçları	151
Tablo 21: İkili Lojistik Regresyon Denklemindeki Değişkenler	152
Tablo 22: Tip I ve Tip II Hata Tablosu	153
Tablo 23: Sağkalım Analizi Sonuç Tablosu.....	154
Tablo 24: Sağkalım ve Lojistik Regresyon Modelleri Karşılaştırma Tablosu.....	157

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1: Sosyal Güvenlikte Finansman Yöntemleri	15
Şekil 2: 2012 Seçilmiş OECD ülkelerinde emeklilik fon varlıklarının payları (%)	31
Şekil 3: 2012 yılında (veya mevcut olan en son yılda) seçilmiş OECD ülkelerinde kamu ve özel kesim emeklilik harcamaları (GSYH yüzdesi olarak)	32
Şekil 4: Bölgelere göre emeklilik fonları (trilyon dolar)	33
Şekil 5: 2012 Yılı Seçilmiş OECD Ülkelerinde Emeklilik Fonlarının Ülke Ekonomisine Göre Büyüklüğü (GSYH'daki payı (%))	34
Şekil 6: 2012 Yılında OECD'ye üye olmayan ülkelerde emeklilik fonlarının GSYH içindeki payı (%)	35
Şekil 7: 2012 Yılında Seçilmiş OECD ülkelerinde bireysel emeklilik fonlarının net geliri (Toplam varlıkların %'si olarak)	36
Şekil 8: ABD Emeklilik Sistemi	38
Şekil 9: İngiltere’de Kamu Emeklilik Sistemi	54
Şekil 10: Bireysel Emeklilik Sisteminin Tarafları	76
Şekil 11: Bireysel Emeklilik Yatırım Fonu Türleri	80
Şekil 12: BES Katılımcı Sayısı	88
Şekil 13: Sonlanan Sözleşmelerin Sonlanma Nedenlerine Göre Dağılımı	91
Şekil 14: Yürürlükteki ve Sonlanmış Sözleşmelerin Yıllara Göre Dağılımı	91
Şekil 15: Sistemde Geçirdikleri Süreye (Kıdem) Göre Sözleşmelerin Dağılımı	92
Şekil 16: Sonlanan Sözleşmelerin Katılımcılarının Yaş Aralıklarına Göre Dağılımı	93
Şekil 17: Katılımcıların Yaş Grubuna Göre Dağılımı	138
Şekil 18: Yaşam Tablosu	156

KISALTMALAR

AB	: Avrupa Birliği
ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
AFORE	: Meksika özel emeklilik şirketlerine verilen isim (<i>Administradoras de Fondos de Ahorro para el Retiro</i>)
AFP	: Açık Emeklilik Planı (<i>Şili-Administradoras de Fondos de Pensiones</i>)
AGIRC	: <i>Association Générale des Institutions des Retraites des Cadres</i>
ANOVA	: Varyans Analizi Yöntemi (<i>Analysis of Variance</i>)
ARRCO	: <i>Association des Régimes de Retraites Complémentaires</i>
AŞ	: Anonim Şirket
BEDK	: Bireysel Emeklilik Danışma Kurulu
BEKK	: Bireysel Emeklilik Koordinasyon Kurulu
BES	: Bireysel Emeklilik Sistemi
BİST (İMKB)	: Borsa İstanbul (İstanbul Menkul Kıymetler Borsası)
bkz.	: bakınız
BRICS	: Brezilya, Rusya, Hindistan, Çin ve Güney Afrika'nın oluşturduğu ülkeler grubu
CANPI	: Ulusal Emeklilik Sigorta Yönetim Merkezi (<i>Central Administration of National Pension Insurance</i>)
CNV	: Fransız Ulusal Emeklilik Fonu (<i>Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse</i>)
DB	: Tanımlanmış Fayda, Prim Esaslı Programlar (<i>Defined Benefit</i>)
DC	: Tanımlanmış Katkı, Maaş Esaslı Programlar (<i>Defined Contribution</i>)
DPT	: T. C. Devlet Planlama Teşkilatı
DTM	: Dış Ticaret Müsteşarlığı
EGM	: Emeklilik Gözetim Merkezi
ERISA	: Çalışanların Emeklilik Gelirini Güvence Yasası (ABD)
faal.	: faaliyet
FERS	: Kamu Çalışanları Emeklilik Sistemi (<i>Federal Employees Retirement System</i>)
GRV	: Almanya kamu emeklilik sistemi (<i>Gesetzliche Rentenversicherung</i>)

GSMH	: Gayrisafi Milli Hâsıla
GSYH	: Gayrisafi Yurt İçi Hâsıla
HFSA	: Macaristan Finansal Denetleme Kurumu (<i>Hungarian Financial Supervisory Authority</i>)
HM	: Hazine Müsteşarlığı
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü (<i>International Labor Organization</i>)
IMF	: Uluslararası Para Fonu (<i>International Monetary Fund</i>)
IMSS	: Meksika Sosyal Güvenlik Hizmetler Enstitüsü (<i>Institute Mexicano de Seguridad Social</i>)
IPS	: Individual Pension System
IRA	: Individual Retirement Accounts
IRS	: İç Gelir Sistemi (<i>Internal Revenue Service</i>)
ITO	: İstanbul Ticaret Odası
KHK	: kanun Hükmünde Kararname
KOBİ	: Küçük ve Orta Büyüklükte İşletme
OASDI	: Yaşlılık, Dul, Yetim ve Maluliyet Sigortası (<i>Old Age, Survivors and Disability Insurance</i>)
PAYGO	: Pay As You Go (Dağıtım Sistemi)
PBGC	: Emekli Aylıkları Garanti Kurumu (<i>Pension Benefit Guarantee Corporation</i>)
PEEP	: Prim Esaslı Emeklilik Programları
ROTH-IRA	: <i>Roth Individual Retirement Accounts</i>
S2P	: <i>State Second Pension</i>
SERPS	: <i>State Earnings - Related Pension Scheme</i>
SIMLE-IRA	: Savings Incentive Match Plans For Employees
Sig.	: p-değeri (<i>Significance</i>)
SM	: Satışların Maliyeti/Toplam Satışlar
SPK	: Sermaye Piyasası Kurulu
SSK	: Sosyal Sigortalar Kurumu
TCMB	: Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası
TSPAKB	: Türkiye Sermaye Piyasası Aracı Kuruluşları Birliği

TTK	: Türk Ticaret Kanunu
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
TÜSIAD	: Türkiye Sanayicileri ve İşadamları Derneği
USD	: ABD Doları
vb.	: ve benzeri
WB	: Dünya Bankası (<i>World Bank</i>)

GİRİŞ

Sosyal güvenlik kavramı bireylerin gerek iş hayatları gerekse sosyal hayatları açısından oldukça önem taşımaktadır. Dünyadaki uygulamalara bakıldığında 1990'lı yıllara kadar sosyal güvenlik kavramına hak ettiği önemin verilmediği görülmektedir ve bu nedenle kamunun etkin olduğu, zorunluluk esasına dayanan sistemde pek çok sorunla karşılaşmıştır. Bu durum sistemin yeniden düzenlenmesini kaçınılmaz kılmıştır. 1994 yılında Dünya Bankası'nın yaptığı öneriler neticesinde özel kurumlar tarafından kurulan ve yönetilen bireysel emeklilik sisteminin önü açılmıştır. Gelişmiş ülkelerde bireysel emeklilik ve hayat sigortası fonları yatırımların büyük bir bölümünü oluşturmaya başlamıştır.

Gelişmiş ülkelerde bireysel emeklilik programlarının kurumsallaşma sürecinin tamamlandığı, gelişmekte olan ülkelerde ise sürecin henüz tamamlanma aşamasında olduğu görülmektedir. Türkiye'de sosyal güvenlik sistemindeki değişim ancak 2001 yılında gerçekleşmiştir. Sosyal güvenlik sisteminin finansmanında karşılaşılan ve ileride karşılanması muhtemel sorunların tespit edilmesiyle reform süreci başlamıştır. Yasal ortamın uygun hale getirilmesi ile bireysel emeklilik sistemi düzenlenmiş ve bireysel emeklilik şirketleri sistemde yer almaya başlamıştır. 2003 yılında kamu emeklilik sistemine tamamlayıcı olmak üzere bireysel emeklilik sistemi uygulanmaya başlamıştır. Söz konusu değişim ile mevcut sistemin, yaşlanan nüfus, artan tek ebeveynli aile sayısı, gelir-gider dengesizliği ve benzeri durumların yaratmış olduğu sorunlara çözüm getirememesinin ve yetersiz kalmasının önüne geçilmesi ve bireylerin emekliliklerinde meydana gelen kayıpların bir ölçüde azalması hedeflenmiştir.

Türkiye'de sıklıkla yaşanan siyasi ve ekonomik krizler ile istikrarsızlıklar yatırım yapmak isteyen bireyleri daha çok kısa vadeli düşünmeye ve düşük maliyetlerle değiştirebilecekleri planlamalar yapmaya zorlamaktadır. Bu durum da uzun vadede bireylerin refah düzeyini koruma altına alan bireysel emeklilik sisteminin riskli olduğu yorumlarına neden olmaktadır. Sisteme katılan kişi sayısında artış olsa da bir süre sonra katılımcılar çeşitli nedenlerden dolayı sistemden ayrılmaktadırlar.

Bireysel emeklilik sistemi katılımcıların nasıl konumlanacaklarını kendi tercihlerine bırakmaktadır. Yani bireylerin kendi bilgilerine göre finansal bir karar almaları beklenmektedir. Bilindiği üzere belirsizlik içeren bu kararlar çeşitli riskleri de beraberinde getirmektedir. Katılımcıların bireysel emeklilik sisteminden sağladıkları gelir, ödedikleri katkı paylarına ek olarak almış oldukları yatırım kararlarından da önemli derecede etkilenmektedir. Gökbayrak (2010) da kullanılan yatırım araçlarının katılımcıların bireysel emeklilik gelirleri üzerindeki sorumluluklarını artırdığını belirtmektedir. Bireysel emeklilik sisteminin güvenilirliği ve devamlılığı için bireylerin sistemde kalmaları çok önemlidir. Bireysel emeklilik sisteminde kalma süresini etkileyen kişisel birçok faktör bulunmaktadır.

Türkiye’de henüz sistem çok genç olsa da kısa zaman içerisinde büyük mesafe katedilmiştir. Gerek katılımcı sayısında gerekse sağlanan katkı paylarında her yıl bir önceki yıla göre artış sağlanmıştır. Ancak veriler incelendiğinde pek çok katılımcının emeklilik hakkı kazanmadan çeşitli nedenlerden dolayı sistemden ayrılmayı tercih ettiği görülmektedir. %14’lük kesimin emeklilik hesabını başka şirkete aktarma ya da hesap birleştirme yoluyla mevcut hesaplarından ayrıldığı; ama aslında yine sistemde var oldukları görülmektedir. Sona eren sözleşmelerin toplam sözleşmeler içindeki payının %37 ve sona eren sözleşmelerin neredeyse %80’inin sistemden çıkmak yoluyla sözleşmelerini sona erdirdiği (EGM, 2013) göz önünde bulundurulduğunda sistemden erken ayrılma durumu ile ilgili detaylı bir araştırmanın son derece önemli olduğu görülmektedir.

Dünya genelinde uygulanan bireysel emeklilik sistemi pek çok açıdan incelenme konusu olmuştur. Literatür taraması yapıldığında sistemin sorunlarını araştıran, sistemi değerlendiren, finansal açıdan inceleyen çok sayıda çalışmaya rastlanmıştır. Türkiye’deki bireysel emeklilik sistemini değerlendiren çalışma sayısı da oldukça fazladır. Sayan ve Kiracı (2001a), Sayan ve Kiracı (2001b), Korkmaz ve diğ. (2007), Karacabey ve Gökgöz (2006) yaptıkları çalışmalarda daha çok sistem uygulamalarından ve uygulama sonucu elde edilen performans sonuçlarından bahsetmişlerdir.

Sistemin temel oyuncularını olan katılımcıların değerlendirildiği çalışmalar ise yok denecek kadar azdır. Özellikle ABD’deki bireysel emeklilik sistemini konu alan

çalışmalarda emeklilik hakkı kazanılmadan bireysel emeklilik sisteminden neden ayrıldıkları incelenmiştir. Elde edilen bulgular genellikle ev alma, işten ayrılma, çocuk sahibi olma gibi paraya ihtiyaç duyulan olaylar nedeniyle katılımcıların biriken paralarını alarak sistemden ayrıldıkları görülmüştür. Ayrıca sistemden ayrılma ile yaş arasında ters yönlü bir ilişki bulunmuş ve erken ayrılmaların genç katılımcılarda daha yaygın olduğu tespit edilmiştir.

Türkiye’de bununla ilgili yapılan çalışmaya yakın döneme kadar rastlanmamıştır; ancak 2013 yılında bu boşluk Kayam ve diğ. (2013) tarafından fark edilmiş ve emeklilik hakkı kazanan bireylere ek gelir sağlamayı hedefleyen bireysel emeklilik sistemi, katılımcılar açısından değerlendirilmiştir. Yazarlar eğitim düzeyi, meslek, toplam aile geliri, coğrafi bölge, emeklilik planları satış kanalları ve ödeme araçları gibi sosyoekonomik ve demografik faktörlerin bireylerin sistemden ayrılma kararı almalarında etkili olduğunu belirtmişlerdir.

Bu çalışmanın, Türkiye’deki bireysel emeklilik sisteminden erken ayrılma sorununun katılımcılar açısından değerlendirilmesinde büyük bir katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bu nedenle bu çalışmada, dünya literatüründe yapılmış çalışmalar eşliğinde ve bireysel yatırımcıların risk karşısındaki tutumları ve risk algılarını etkileyen faktörler ışığında bireysel emeklilik sistemi katılımcılarının sistemden ayrılma kararlarını etkileyen demografik ve sosyoekonomik faktörler tespit edilmeye çalışılmıştır. Çalışmada temel amaç Türkiye’de bireysel emeklilik sistemi katılımcılarının bireysel emeklilik sisteminden erken ayrılan katılımcılar ile sistemde kalmaya devam eden katılımcılar arasındaki farklılıkları ortaya çıkarmaktır. Bu amaç doğrultusunda Ocak 2004-Eylül 2012 tarihleri arası yaklaşık 9 yıllık dönemi kapsayan 54.200 katılımcıya ait gerçek veri incelenmiştir.

Çalışma 5 ana bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde sosyal güvenlik kavramına ve sosyal güvenlik sistemi uygulamalarına yer verilmiştir. Sosyal güvenlik sistemlerinin amaçları ve bu amaçlara ulaşmak için başvuru finansman yöntemleri de yine bu bölümde aktarılmıştır. Ayrıca bu kavramlar ışığında Türkiye’de sosyal güvenlik sisteminin gelişimine, amacına, kurumsal yapısına, işleyişine ve uygulamalarda karşılaşılan sorunlara değinilmiştir.

Bireysel emeklilik kavramı ve ülkelerin bireysel emeklilik sistemine geçiş süreci çalışmanın ikinci bölümünü oluşturmaktadır. Bu bölümde ABD, Latin ülkeleri ve Avrupa ülkeleri tarafından uygulanan bireysel emeklilik sistemlerinin özellikleri anlatılmış, bireysel emeklilik planları türlerinden bahsedilmiştir.

Çalışmanın üçüncü bölümünde bireysel emeklilik kavramı detaylı olarak aktarılmıştır. Türkiye’de yapılan yasal düzenlemelere de değinilerek bireysel emeklilik sisteminin mevzuattaki yeri ve önemi hakkında bilgi verilmiştir. Türkiye’deki bireysel emeklilik sisteminin ne olduğu ve kimleri kapsadığı, özellikleri, tarafları ve işleyişine de çalışmanın üçüncü bölümünde yer verilmiştir.

Bireysel emeklilik sistemi sorunları çalışmanın dördüncü bölümünde ele alınmıştır. Bireysel emeklilik sistemine bireylerin katılmasına engel olan, katıldıktan sonra emeklilik hakkı kazanmadan bireylerin sistemden ayrılmasına neden olan sorunlara değinilmiştir. Yine dördüncü bölümde bireysel emeklilik sistemi açısından büyük bir sorun olan sistemden erken çıkma riski davranışsal finans kapsamında değerlendirilmiş ve bireysel yatırımcıların sistemden erken ayrılma kararlarında etkili olan demografik ve sosyoekonomik özellikler tartışılmıştır.

Çalışmanın beşinci ve son bölümünde bireysel emeklilik sistemi katılımcılarının erken ayrılma davranışına etki eden özellikler yönelik olarak ampirik bir çalışma gerçekleştirilmiştir. Bu aşamada Anadolu Hayat Emeklilik Şirketi’nden sağlanan veriler, ikili lojistik regresyon ve sağkalım analizi yöntemleri ile incelenmiş ve sonuçlar yorumlanmıştır. Elde edilen bulgular ile erken ayrılma kararını etkileyen faktörler tespit edilmeye çalışılmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

SOSYAL GÜVENLİK KAVRAMI

1.1 SOSYAL GÜVENLİK KAVRAMI, TANIMI VE ÖZELLİKLERİ

Sosyal güvenlik "sosyal" ve "güvenlik" sözcüklerinin oluşturduğu bir terimdir. Bu sözcüklerden her biri kendi başına değişik anlamlarda kullanıldıklarından sosyal güvenlik terimi de gerek teoride gerekse uygulamada farklı şekillerde yorumlanabilmektedir (Dilik, S., 1991, s.1).

Bir terim olarak sosyal güvenlik kavramı ilk kez 14 Ağustos 1935 tarihli ABD Sosyal Güvenlik Yasası (*Social Security Act*) ile sosyal bilimler literatürüne ve pozitif düzenlemelere girmiştir. 1941 yılında uluslararası düzeyde benimsenmiş, 1942’de İngiltere’de hazırlanan Beveridge Raporu’yla da uluslararası hukuk belgelerinde yer almış ve modern anlamına kavuşmuştur (Güzel, A., 1993, s.11).

Sosyal güvenlik kavramı, her yazara göre farklı şekilde tanımlanabilmektedir. En genel anlamıyla sosyal güvenlik “toplumu oluşturan bireylerin kendi istekleri dışında uğrayacakları tehlikelerin zararlarından kurtarılma garantisi demektir” (Beşer, 1987, s.52). Bir başka tanıma göre sosyal güvenlik, “hiçbir ayırım gözetilmeksizin ülkede yaşayan bütün fertlerin ekonomik ve sosyal ihtiyaçlarını karşılayacak tarzda, hem bugünlerini hem de yarınlarını güven altına almayı kendilerine hedef edinen sistemler bütünüdür” (Gönencan, Z., Sayı: 19).

Dilik (1991, s.77), sosyal güvenliği “belirli sosyal risklerin iktisadi sonuçlarına karşı kişinin korunması” şeklinde tanımlamıştır. Ayrıca, sosyal güvenliğin bireylerin mevcut yaşam düzeylerini koruma ve sürdürme amacını taşıdığını; asgari geçim düzeyi ile gelirlerin bu düzeyin altına düşmemesi için alınan tedbirlerin de sosyal güvenliği etkilediğini belirtmiştir.

Diğer bir tanımda ise sosyal güvenlik, gelirleri ne olursa olsun, kişilere belirli sosyal riskler karşısında ekonomik güvence sağlama görevi gören kurum ve kurumlar topluluğu (Tuncomağ, K., 1982, s.5) olarak ifade edilmiştir. Dilik (1991, s. 10) sosyal güvenlik terimini; hastalık, kaza, analık, yaşlılık, sakatlık, işsizlik, ölüm ve çocuk yetiştirme gibi sosyal risklerin neden olabileceği gelir kayıpları ve gider artışlarına karşı bireylerin güvenliklerinin sağlanması olarak ifade etmiştir. Sosyal güvenlik ayrıca, “sebebi ne olursa olsun tehlikeye maruz kalarak muhtaç duruma düşen fertlerin ve ailelerin uğradıkları tehlikenin zararlarından kurtarılarak, yaşadıkları toplum içinde, diğer insanların hizmetine ihtiyaç duymadan, insan haysiyetine yaraşır asgari bir hayat standardına kavuşturulmaları” olarak tanımlanmıştır (Alper, 1999, s.5). İfade şekilleri farklı olsa da aslında tüm bu tanımların ortak özelliği bireylerin sosyal risklere karşı korunması ilkesini bulundurmaktadır.

ILO’ya göre sosyal güvenlik; toplumun hastalık, yaşlılık, doğum, işsizlik, sakatlık ve ölüm nedeniyle kazancının tamamının ya da büyük bir kısmının kesilmesinin yol açacağı ekonomik ve sosyal sıkıntılara karşı bir dizi kamusal önlem yoluyla üyeleri için sağladığı koruma; sağlık hizmetleri ve çocuklu aileler için çocuk yardımlarıdır (ILO/Türk-İş, 1995, s.6.).

Uluslararası Çalışma Örgütü’nün 1952 tarih ve 102 sayılı “Sosyal Güvenliğin En Az Normları Sözleşmesi”nde de sosyal güvenliğin kapsadığı temel normlar sıralanmıştır. Bunlar hastalık-sağlıkla ilgili bakım giderleri, hastalık-gelir kaybına neden olan risklerin karşılanması, işsizlik, yaşlılık, iş kazası ve meslek hastalıkları, analık, malullük, ölüm ve aile yardımlarıdır.

Anayasamızda devletin niteliği, sosyal hukuk devleti olarak belirtilmiştir. Herkese insan haysiyetine yaraşan asgari bir yaşam düzeyi sağlamak ise sosyal devletin en temel amacıdır. Anayasamızın 60 ıncı maddesine göre temel insan haklarından olan sosyal güvenlik hakkı, çalışanların ve ailelerin çalışma ve yaşam koşulları nedeniyle karşılaştıkları hastalık, malullük, gelir yoksunluğu, işsizlik, yaşlılık gibi sorunlar karşısında korunmalarını sağlamaktadır (ILO Ankara Çalışma Ofisi, 2011, s.7-8). Yani sosyal güvenlik mesleki, fizyolojik ve sosyo-ekonomik riskleri kapsamaktadır.

Ünlü Cambridge sözlüğünde ise sosyal güvenlik yaşlılara, karısı ya da kocası ölen insanlara ve hastalıkları nedeniyle çalışamayan insanlara devlet tarafından yapılan ödemelerin oluşturduğu bir sistem olarak tanımlanmıştır (www.cambridge.org).

Feldstein. ve Liebman (2001, s.1) sosyal güvenliğin; normal bir şekilde geçiren yaşlı insanları yaşam standartlarının aniden düşmesi sonucu karşılaştıkları sefaletten koruyan bir sistem olduğunu ifade etmiştir.

Sosyal güvenliğı oluşturan belli başlı özellikler bulunmaktadır. Bu özellikleri şöyle sıralayabiliriz (Koç, M., 2005):

- Doğal bir insan hakkı olup, devlet yapmakla yükümlüdür.
- Sosyal risklerin yol açabileceğı gelir kayıpları ile gider artışlarının zararlarını en aza indiren bir sistemdir.
- Karşılaşılan zararlara karşı bireylere çalışma gücünü yeniden kazandırmayı ve insan haysiyetine yaraşır yaşama seviyesini yakalamayı amaç edinen bir sistemdir.
- Sosyal güvenlik ile korunmak istenilen asıl birim -esas itibariyle- aile ve aile nezdinde aile reisinin ekonomik güvencesidir.
- Kişinin, uğrayacağı tehlikenin türüne ve boyutuna göre kendine sağlanacak koruma miktarını ve süresini önceden -ayrıntılı- bilebildiğı bir sistemdir.
- Kapsamını ülkedeki tüm bireyleri açıkta bırakmayacak şekilde genişletme eğilimindedir.
- Birbirini bütünleyen sosyal sigorta, sosyal yardım ve hizmetlerden (kamu sosyal güvenlik harcamalarından) oluşmaktadır.

Bir sosyal güvenlik sisteminin, sosyal güvenlik ihtiyacının karşılanması ile ilgili üç temel fonksiyonu yerine getirmesi beklenmektedir. Bunlar; gelirin yeniden dağılımı, sigorta ve tasarruf fonksiyonlarıdır (World Bank Policy Research Report, 1994, s. 234). Gelirin yeniden dağılımını sağlama fonksiyonu ile fakirlik ve muhtaçlık problemini ortadan kaldırmak hedeflenir. Bu amaçla muhtaç olmayan, çalışan ve geliri olanlardan muhtaçlara, ekonomik durumu kötü olanlara, fakirlere ve çalışmayanlara doğru bir gelir akışı sağlanır. Sigorta fonksiyonu ile önceden bilinmeyen veya yeterli tedbir alınamayan durumlar için ortaya çıkabilecek zararların karşılanacağı garanti edilir. Tasarruf fonksiyonu ise bugünkü tüketimden vazgeçerek gelecekte daha yüksek bir hayat standardının sağlanmasıdır. Bu kadar açıklama ve tanımlamadan da görüleceği üzere sosyal güvenlik her fert ve toplum için karşılanması elzem olan sosyal bir ihtiyaçtır (Yazgan, T., 1975, s.13). Bu da gelir grubuna, etnik kökenine bakılmaksızın her grubun, her topluluğun ve her bireyin genel bir sosyal güvenlik ortamında yaşamasının sağlanması gerektiğini göstermektedir.

1.2 SOSYAL GÜVENLİK KAVRAMININ TARİHSEL GELİŞİMİ

Sosyal güvenlik kavramı oldukça yeni olsa da aslında ona duyulan gereksinim insanlık tarihi kadar eskidir. Bireyler kendi iradeleri dışında birtakım tehlikeler ile karşı karşıya gelmektedir. Hiç beklenmedik zamanlarda gerçekleşen kazalar, savaşlar, iş kayıpları ya da felaketler insanları geçici ya da sürekli olarak acı ve sefaletle sürükleyen hatta bazen ölümlerle sonuçlanan bu tehlikelerden bazılarıdır. Bireyler bu tehlikelerin etkilerini en aza indirmek için çeşitli yollar aramışlardır. İşte bu noktada sosyal güvenlik devreye girmiştir (Ayhan, A., 2012).

Günümüzdeki anlamıyla sosyal güvenlik 18. yüzyılın sonlarına doğru Sanayi Devrimi'nin bir sonucu olarak ortaya çıkmıştır. 1929 yılında yaşanan Ekonomik Kriz ile ABD'deki işsizlik büyük oranlara ulaşmış ve halkı sefaletle karşı karşıya bırakmıştır. Daha önce uygulanan sosyal sigorta politikaları ile halkın bazı sosyal risklere karşı yeterince korunamadığı görülünce dönemin Devlet Başkanı Roosevelt 1932 yılında Refah Devleti Doktrinini (*Le Doctrine Du Welfare*) ileri sürmüştür.

Sosyo-ekonomik sorunların çözülmesi ve Refah Devletine ulaşılması amacıyla *New Deal* planı uygulanmaya başlamıştır. Bu kapsamda 16 Haziran 1933 tarihinde *National Industrial Recovery Act* ve 14 Ağustos 1935 tarihinde ise Sosyal Güvenlik Kanunu yürürlüğe konmuştur. Sosyal güvenlik kavramı hem dünyada ilk kez yeni bir kavram olarak açılmış hem de pozitif hukukta yer almıştır.

Sosyal güvenlik kavramının gerçek anlamına kavuşması ise 1941 yılında gerçekleşmiştir. İngiltere’de Bakanlıklararası Komisyon tarafından Beveridge Planı hazırlanmıştır. Bu planla devletin, bütün fertlerine asgari bir gelir sağlaması ve halkın sosyo-ekonomik durumunun eşitlenmesi amaçlanmıştır. Böylece bir taraftan İngiltere Sosyal Güvenlik Sistemi’nin temeli atılırken diğer taraftan modern sosyal güvenlik anlayışı oluşmuştur. Yine aynı yıl Roosevelt ve Churchill tarafından imzalanan Atlantik Şartı’nda sosyal güvenlik kavramına yer verilmiştir. İkinci Dünya Savaşı’nın sebep olduğu sosyo-ekonomik sorunların çözümü amacıyla Uluslararası Çalışma Örgütü’nün 10 Mayıs 1944 tarihli 26. Dönem toplantısında bu kavrama ve uygulama alanlarına yer verilmiştir.

10 Aralık 1948 tarihinde Birleşmiş Milletler Genel Kurulunda kabul edilen İnsan hakları Evrensel Beyannamesinde de yer alarak evrensel boyutlara ulaşmıştır. (Ayhan, A., 2012, s.42-43) Beyannamenin 22 inci maddesinde “Herkesin, toplumun bir üyesi olarak sosyal güvenliğe hakkı vardır” ifadesine yer verilmiştir. İkinci Dünya Savaşı’ndan sonra gelişen ve 1980’li yılların başına kadar pek çok sosyal güvenlik sistemi bulunan Avrupa yeniden yapılanma sürecine girmiştir (Clasen, J. ve Oorschot, W.V., 2002, s.90).

Gelişmekte olan ülkelerde sosyal güvenlik sistemleri üzerinde krize neden olan gelişmeler aşağıdaki gibi özetlenebilir (Peker, A., 1997, s.1):

- Nakdi olarak verilen aylık ve gelirlerin ortalama ücretlerden daha hızlı artması,
- Yaşlı nüfusun toplam nüfus içindeki payının hızla artması,

- Yüksek oranlı enflasyon dönemlerinde fon esasına göre işleyen sistemlerin pozitif reel getiri sağlayacak şekilde işletilememesi, fonların erimesi,
- 1980'li yıllardan itibaren işsizliğin artması, işsizlik sigortası için yapılan ödemelerde artışlar olması,
- Yaşlı nüfusun artmasıyla koruyucu sağlık hizmetleri yerine tedavi edici sağlık hizmetlerinin artması, buna bağlı olarak sağlık giderlerinin artması,
- Emeklilik yaşının düşük olması nedeniyle aylık almaya hak kazananların sayısının artması ve dolayısıyla, başlangıçtaki aktif/pasif sigortalı dengesinin pasif sigortalılar lehine bozulması,
- Aile yapısındaki değişiklikler (geç evlenme, boşanma vb.) nedeniyle sosyal güvenlik sisteminin aileye yönelik harcamaları arttıramayışı,
- 1960'lı yıllardan itibaren göçlerle birlikte kayıt dışı sektörde ortaya çıkan gelişmelerin sosyal güvenlik sistemleri üzerindeki yükü arttırması (Alper, T. ve Tuncay, C., 1997, s.7).

Bütün bu sayılan sorunlar nedeniyle Avrupa'da ve dünyada uygulanmakta olan dağıtım esaslı sistemlerin yetersiz olduğu görülmüştür. Bu nedenle kamunun sorumluluğunda olan tek basamaklı sistemlerden, sorumluluğu kamu, işveren ve özel emeklilik şirketlerinin paylaştığı dağıtım ve fon sisteminin birlikte kullanıldığı çok basamaklı sistemlere geçiş yöntemi izlenmiştir. Dağıtım esaslı sistemler aktif çalışan nüfusun ödediği primler ile yaşlı nüfusun emeklilik maaşının finanse edilmesi üzerine kurulmuştur. Fon esaslı sistemlerde ise katılımcının aktif çalışma döneminde ödediği primler yatırım fonlarında değerlendirilir ve emeklilik döneminde katılımcıya maaş olarak ödenir. Çok basamaklı sistemler genellikle 3 basamaktan oluşmaktadır (Peker, A., 1997, s.2);

1. Basamak (Sosyal Güvenlik Sistemi): Kamu tarafından yönetilen, belirli bir emeklilik geliri sağlayan, katılımın mecburi olduğu ilk basamaktır. *PAYGO* adıyla da

bilinir (TCMB Çalışma Tebliği, No: 13/4., s.4). Bu basamak ‘‘Sosyal Devlet’’ olmanın gereği olarak her bireye asgari bir gelir sağlama amacı taşıyan ve dağıtım esaslı işleyen emeklilik anlayışına dayanır. Dağıtım esaslı emeklilik planları uzun vadeli bir tasarruftur ve çalışandan emekliye bir gelir transferidir. Ancak diğer Avrupa ülkelerinde olduğu gibi İngiltere’de de yaşam süresi, özellikle tıptaki gelişmelerin de sayesinde, uzamakta, nesiller arası riskler artmakta ve çok sayıda emeklinin gelirini sırtlanacak genç nüfus azalmaktadır (Blake, D., 2000, s.F47). Bu da birinci basamak emeklilik sistemini yetersiz kılmaktadır.

2. Basamak (Mesleki/Tamamlayıcı Emeklilik Sistemi): Özellikle son yıllarda gelişmekte olan ülkelerde yaygınlaşan işverenlerin sağladığı birinci basamağı tamamlayıcı emeklilik planlarıdır. Sisteme katılım gönüllü ya da zorunlu olabilmektedir. Emeklilikte gelirin belli olduğu tanımlanmış fayda (*DB-Defined Benefit*) olarak da tanımlanmaktadır (Korkmaz, E. ve diğ., 2007, s.62).

3. Basamak (Bireysel ya da Özel Emeklilik Sistemi): Katılımın gönüllü olduğu ve kişilerin emeklilik döneminde yaşam standartlarının en az aktif çalışma dönemindeki seviyesinde devam etmesini güvence altına almayı hedefleyen ve ek emeklilik geliri sağlayan son basamaktır. Koşulları önceden belirlenmiş bir sözleşme çerçevesinde, çalışanlar emeklilik hesaplarına her dönem düzenli şekilde katkı payı yatırmaktadır. Söz konusu katkı payları emeklilik döneminin başlangıcına kadar etkin bir fon yönetimiyle değerlendirilmekte ve emeklilik döneminde katılımcılara gelir olarak dönmektedir (Ergenekon, Ç.,1998, s.2).

Tablo 1: Sosyal Güvenlik Uygulamalarının Karşılaştırılması

	Özellikleri	Avantajları	Dezavantajları
1. B A S A M A K	<ul style="list-style-type: none"> - Temel devlet emeklilik planlarından oluşur - Katılım zorunludur - Dağıtım sistemi esastır. - Emeklilik ödemeleri devlet tarafından garanti edilir ve ödenir 	<ul style="list-style-type: none"> - Evrensel koruma sağlar - Kuşaklar arası dayanışma vardır - Bireysel finansal sorunların olumsuz etkisi azaltılır - Enflasyona karşı güvence sağlar - Satış maliyeti içermez 	<ul style="list-style-type: none"> - Demografik değişikliklerin olumsuz etkisi ile mevcut fayda düzeyi gerçekleşmeyebilir - Devlet tarafından yapılabilecek kural değişiklikleri ve hesaplama müdahalelerine açıktır - Yapılan katkı/prim ödemelerinde bireysel veya esnek bir bakış açısı yoktur
2. B A S A M A K	<ul style="list-style-type: none"> - Devlet sosyal güvenlik sistemlerine alternatif değil destekleyicidir - Genel olarak mesleki yardım emeklilik programlarından (sandıklar) oluşur - Katılım zorunlu ve/veya isteğe bağlı olabilir - Fonlama veya dağıtım sistemi ile çalışır 	<ul style="list-style-type: none"> - Demografik değişimlere dirençlidir - Aktif varlıkların değerlerinde oluşacak kayıplara karşı işveren güvencesi içerir - Çalışanın motivasyonunu ve performansını olumlu etkiler - Aidiyeti güçlendirir; insan kaynağı politikalarının ayrılmaz bir parçasıdır 	<ul style="list-style-type: none"> - Yatırımların risklerini katılımcı ve işveren ortak üstlenir - Başarısız fon yönetimi maaşları olumsuz etkiler - İşverenin iflası durumunda fonlar piyasa dalgalanmalarından etkilenebilir - Ekonomide yaşanacak negatif olaylara karşı korunma yoktur
3. B A S A M A K	<ul style="list-style-type: none"> - 1. ve 2. basamağa destek için kurulan bir sistemdir - Katılımın isteğe bağlıdır - Fonlama sistemi esastır - İnsanlar kendi geleceklerini kendileri belirleyebilirler 	<ul style="list-style-type: none"> - İyi bir fon yönetimi ile iyi bir emeklilik maaşı sağlar - Demografik değişimlere karşı dirençlidir - Vergi avantajı dolayısı ile tasarruf yapma esnekliği sağlar - Ekonomiyi canlandırır - Ekonomide istihdam yaratır - Katılımcıya fonları ile ilgili hareket özgürlüğü verir 	<ul style="list-style-type: none"> - Kuşaklar arası bağlantı yoktur - Satış maliyetinin yüksektir - Katılımcının kendi ihtiyacı olmayan bir ürünü tercih etmesi sonucu risk taşır - Bu basamağın en hassas alanı fon yönetimidir - Fon getirileri dolayısı ile maaş beklentileri karşılamakta yetersiz kalabilir

Kaynak: Vakıf Emeklilik, 2003, s.5

Sosyal güvende yaşanan sıkıntılar nedeniyle hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkeler özellikle 1980'li yıllardan sonra zorunlu emeklilik sistemlerinden gönüllü katılımın olduğu emeklilik sistemlerine doğru geçiş yapmıştır. Tablo 1 incelendiğinde sosyal güvenlik uygulamalarında yer alan basamakların birbirini tamamlayan ve birbirinin açıklarını kapatan bir yapıya sahip oldukları görülmektedir. Bu nedenle ülkeler tek bir basamağı benimsemektense her basamağı kendi şartlarına uygun hale getirerek çok basamaklı sistemleri tercih etmektedirler. Ancak her ne kadar birbirlerini

tamamlasalar da sistemde yer alan bireyler için risklerin hepsi ortadan kalkmış olamamaktadır.

1.3 SOSYAL GÜVENLİĞİN AMAÇLARI

Sosyal güvenliğin tanımlarından hareketle sosyal güvenliğin en temel amacının hastalık, sakatlık ve yaşlılık nedeniyle çalışamayacak durumda olan bireylerin gelir kaybının kısmen önlenmesi olduğunu söylemek mümkündür. Bireylere yukarıdaki durumların gerçekleşmesi halinde satın alma güçlerinin azalmaması için kaynak aktarılmaktadır. Diğer taraftan sağlığını kaybetmiş bireylere sağlık yardımı yapılarak hem bireylerin sağlıklarına kavuşması sağlanmakta hem de tıp alanındaki teknik ilerlemelere katkıda bulunmaktadır (Balcı İzgi, B., 2007, s.364).

Sosyal güvenlik ile doğrudan olmasa da istihdamın artırılması hedeflenmektedir. Örneğin sosyal güvenlik araçlarından biri olan bireysel emeklilik sisteminin yaratmış olduğu uzun vadeli fonlar teknoloji yoğun risk sermayesi şirketlerine kaynak aktarmaktadır. Bununla uzun vadede ekonomik ve teknolojik büyümeye katkı sağlaması; yeni iş alanlarına olanak vermesi beklenmektedir. Ancak yapılan uygulamalarda emek yoğun işletmeler yerine prim yükü daha az teknoloji yoğun işletmelere verilen önemin artmasının aslında istihdamı azalttığı görülmüştür. Diğer taraftan prim yükü nedeniyle sigortasız işçi çalıştırma eğilimi yani kayıt dışı istihdam artmaktadır (Güzel, A. ve Okur, A.R., 2004, s.59).

Papps (2012, s.705) de Türkiye’de asgari ücret ve sosyal sigorta primlerinin istihdam üzerindeki etkilerini araştırmış ve hem asgari ücret seviyesinin hem de sosyal sigorta prim oranının artmasının istihdam düzeyinde düşmeye neden olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Tasarrufun artırılması sosyal güvenliğin bir diğer amacıdır. Ödenen sosyal güvenlik primleri ile sosyal güvenlik zorunlu bir tasarruf kuruluşu haline gelmektedir. Zorunlu tasarrufun gerçekleşmesi sonucu elde edilen fonlar ile uzun vadeli yatırımın artırılması da amaçlanmaktadır. Sosyal güvenlik fonları uygun fonlara yönlendirildiğinde önemli bir kaynak yaratılmış olmaktadır. Bu da ekonominin büyümesine ve istikrar

kazanmasına yardımcı olmaktadır (Zor, İ. ve Aslanoğlu, S., 2005, s. 189). Diğer taraftan sosyal güvenliğin tasarruf ikame etkisi nedeniyle tasarrufun azaldığını savunan görüşler de bulunmaktadır. Feldstein yaptığı çalışmada ABD ekonomisi için 1972 yılında sosyal güvenliğin özel tasarrufu %37 oranında düştüğü sonucuna ulaşmıştır (Feldstein, M., 1979, s.36).

1.4 SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMLERİNDE FİNANSMAN YÖNTEMLERİ

Sosyal güvenlik sistemi, sosyal güvenliğin hem finansman hem de harcama esaslarını bir bütün olarak ifade etmektedir. Uzun ve kısa vadeli sosyal sigortalar, sosyal yardımlar, sosyal hizmetler ve bunların birbirleri ile olan ilişkileri; sosyal güvenlik sisteminin finansman şekilleri bir bütün olarak sosyal güvenlik sistemini oluşturur. Finansman yöntemi genel olarak bir sosyal güvenlik sisteminin niteliği ile ilgili fikir verir (Korkmaz, E. ve diğ, 2007, s.95).

Dağıtım sistemi ve fonlama sistemi sosyal güvenlik sistemlerinin finansmanında kullanılan başlıca temel yöntemlerdir. Dağıtım sisteminde aktif kuşağın kendinden önceki kuşağı finanse ederken, fonlama sistemine her kuşak kendi sosyal güvenlik giderlerini karşılamak üzere tasarruf yapmaktadır. Bu sistemin en önemli özelliği, devletin yanı sıra özel sektörün de mevcut sosyal güvenlik sistemine yardımcı olmak üzere sistemde yer almasıdır (Korkmaz, E. ve diğ, 2007, s.94).

Şekil 1: Sosyal Güvenlikte Finansman Yöntemleri



Sosyal güvenlik sisteminin finansmanı için seçilen yöntemin fon veya dağıtım sistemi olarak belirlenmesi, sosyal güvenlik sisteminin işleyiş felsefesini de belirlemektedir. Bu nedenle sosyal güvenliğin finansmanı ile ilgili önemli tartışma alanlarından biri de seçilen finansman yöntemidir. Genel olarak fonlama yönteminin her neslin kendi sosyal güvenliğini kendisinin finanse ettiği; dağıtım yönteminin ise bugün aktif olarak çalışan neslin bugün emekli olan nesli finanse ettiği ve nesiller arası gelir transferini esas aldığı sistemler olarak tanımlamak mümkündür (World Bank, 1994). Sosyal güvenlik sistemlerinin finansmanında kullanılan söz konusu yöntemlere ilişkin detaylı bilgi aşağıda yer almaktadır.

1.4.1 Dağıtım Sistemi

Dağıtım sistemi (*pay-as-you-go-PAYGO*), belirli bir dönemde ödenmesi gereken sosyal güvenlik harcamalarının aynı dönem içerisinde elde edilen gelirler ile karşılanması esasına dayanmaktadır. Sistemde aktif çalışan nüfusun ödediği sosyal güvenlik primleri ile yaşlı nüfusun emeklilik maaşlarının finanse edilmektedir. Çoğunlukla kamu destekli emeklilik sistemleri dağıtım esasına dayanmaktadır (Blake, D., 2000, s.F47). Genel olarak sosyal sigorta risklerine göre uygun finansman yöntemi uygulaması açısından,

hastalık, analık, iş kazaları ve meslek hastalıkları gibi kısa vadeli sigorta kollar finansman metodu olarak dağıtım yöntemine daha uygundur (Alper, Y., 1999, s.30).

Dağıtım yönteminin sorunsuz olarak işleyebilmesi için gelirler ve giderler arasında sürekli bir dengenin var olması gerekmektedir. Primler, ilgili dönemin gider tahminlerine göre belirlenmektedir (Şakar, M., 1992, s.73). Prim ödeyenlerin sayısının azalması gelirlerin de azalmasına neden olacağından, diğer bir deyişle gelirler ve giderler arasındaki denge bozulacağından dağıtım sistemi iyi bir planlama ve kontrol gerektirmektedir. Bu dengenin bozulduğu dönemlerde finansal sorunların yaşanılması kaçınılmazdır (Wagner, N., 2012, s. 335). PAYGO sisteminde zaman içerisinde para giriş çıkışlarının toplamının sıfır olması gerekmektedir. Bu nedenle yaşlı nüfus ödediğinden daha çok gelir edeceğinden bugünkü ve gelecek nesiller daha az gelir elde edecektir (Mitchell, O. S., 2002, s.2; Brunner, J. K., 1993, s.8). Planlama yapılırken bu hususların göz önünde bulundurulması gerekmektedir. Dağıtım sistemleri de kendi içinde prime dayalı ve primsiz olmak üzere ikiye ayrılmaktadır.

1.4.1.1 Prime Dayalı Dağıtım Sistemi

Devlet tarafından desteklenen dağıtım sistemine dayalı sosyal güvenlik sistemlerinde bireylerin karşılaştığı risklerin azaltılması ve refah içinde ve güvenli bir yaşam alanı oluşturulması hedeflenmektedir. Buna ek olarak dağıtım sistemini baz alan sistemlerin bir amacı da emekli ve çalışan kuşaklar hatta aynı kuşak içerisinde farklı gelir grupları arasında dayanışma sağlamaktır. Prime dayalı dağıtım sisteminde bu amaç çerçevesinde yüksek gelir gruplarından primler toplanmakta, bu primlerle de dar gelirli olanların asgari bir gelir düzeyine kadar desteklenmesi sağlanmaktadır. Böylece, sosyal ve ekonomik risklere karşı toplumun tüm bireylerine güvence sağlanmaktadır (Vakıf Emeklilik, 2003 s.1).

1880’li yıllarda Otto Van Bismarck tarafından geliştirilen Bismarckçı sosyal güvenlik sistemi prim esasına göre finanse edilmektedir (Gümüş, E., 2010, s.5). Primli sistem, çalışanların aktif çalışma döneminde ödedikleri primlerin emeklilik maaşlarının hesaplanmasında, hesaba dâhil edilip edilmemesine göre, kendi içinde ikiye ayrılır. Bunlar Maaş Esaslı Programlar ve Prim Esaslı Programlardır.

1.4.1.1.1 Maaş Esaslı Programlar (DB-Defined Benefit Plans)

Maaş esaslı programların benimsendiği sistemlerde sağlanacak emeklilik maaşı başlangıç aşamasında belirlenmekte ve tüm çalışanlar bu sisteme dâhil olmaktadır. Belirli fayda modeline göre işleyen maaş esaslı programlarda çalışma şekli, aktif çalışma dönemi boyunca ödenen primler ve emeklilik dönemi arasında bağlantı bulunmamaktadır (Vakıf Emeklilik, 2003 s.1). Maaş esaslı programlarda işverenin, şartları yerine getiren çalışan için emeklilik programına düzenli ödemeler yapması dışında hiçbir mali yükümlülüğü bulunmamaktadır (Şentürk, Ş. S., 2001, s.41). Bu bilgilerden hareketle sisteme dâhil olan katılımcının belli bir prim ödeme yükümlülüğünün olduğunu, ancak söz konusu primlerin ve emeklilik döneminde elde edilecek faydanın başlangıçta belli olup devlet tarafından taahhüt edildiğini söylemek mümkündür.

1.4.1.1.2 Prim Esaslı Programlar (DC-Defined Contribution Plans)

Belirlenmiş katkı veya Prim Esaslı Emeklilik Programları (PEEP) olarak bilinen bu modelde katılımcıların çalışma hayatı boyunca ödenen primler, emeklilik döneminde elde edilecek emeklilik maaşının düzeyinin belirlenmesinde önemli bir faktördür. Modelde, başlangıçta katlanılacak maliyetler belirliyen, belirlenmiş fayda modelinin aksine emeklilik döneminde bireylerin eline geçecek gelirler önceden belirli değildir. Belirlenmiş katkı esasına göre oluşturulan modeller işveren destekli olarak yapıldıklarında, işveren belirli fayda modelinde olduğu gibi taahhüt edilmiş bir ödemenin yapılmasından değil, yalnızca prim ödemelerinden sorumlu olmaktadır (Altaş, G., Ağustos 2010, s.11).

Prim esaslı programlar çalışan ve/veya işveren tarafından ödenen primlerin kişisel emeklilik hesaplarına enflasyona endeksli olacak şekilde kaydedilmesi, emeklilik döneminde ise tüm bu birikimlerin endekslenmiş değeri üzerinden topluca alınması ya da kademeli olarak emekli maaşına dönüştürülmesi prensibiyle çalışmaktadır. Emeklilik maaşı, çalışma hayatında biriktirilen miktarın satın alma gücü paritesine göre endekslediği için değer kaybı olmamaktadır ve herkes tasarruf edebildiği kadar

emeklilik geliri almaya hak kazanmaktadır. Bu da bireysel katılımın, belirlenmiş fayda modeline göre daha yaygın olmasını sağlamaktadır.

1.4.1.2 Primsiz (Katkısız) Dağıtım Sistemi

Pasif nüfusun giderlerin tamamının kamu gelirlerinden karşılandığı bu sistem sosyal yardım ya da evrensel gelir olarak adlandırılmaktadır. Çalışma hayatına katılma şartı aranmaksızın tüm vatandaşlara kamu kaynaklarından mali yardım aktarılmaktadır. “Kimsesiz, muhtaç, yaşlı, malul, dul, yetim ve korunmaya muhtaç çocuklara karşılıksız olarak yapılan ve finansmanı genel bütçe, belediye, vakıf ve gönüllü kuruluşlar yoluyla gerçekleştirilen sosyal yardım ve hizmetler” (Korkmaz, E. ve diğ., 2007, s.94) primsiz (katkısız) dağıtım sistemini oluştururlar.

1.4.2 Fonlama-Biriktirme Sistemi

Sosyal risklerin gelecekte ortaya çıkarabileceği harcamalar için önceden karşılık ayrılması esasına dayanan bu yöntem kapitalizasyon sistemi olarak da adlandırılmaktadır. Sistem bir sigortalı neslin aktif çalışma dönemi boyunca ödeyeceği primlerin biriktirilerek değerlendirilip, gelecekte kendilerine sağlanacak geri ödemelerin bu fondan aktarılması esasına dayanmaktadır. Uzun dönemde elde edilecek gelirlerle gelecek dönemlerde uzun vadede ortaya çıkacak ihtiyaçların giderilmesi amaçlanmaktadır (Alper, Y., 2008, s.12). Fonun kurulması bireysel olabileceği gibi toplu da olabilmektedir. Katılımcılar bu fonlara katkı payı ödemektedirler. Yapılan katkı payı ödemelerinin biriktirilmesiyle de sermaye stoku oluşturulmaktadır. Söz konusu fonda biriken tasarruf ve nemalar çalışanlara emekli olduklarında ödenmektedir. Devlet yerine sadece özel sektörün yer aldığı bu sistemde sosyal dayanışma yerine bireysel biriktirme söz konusudur. Bu nedenle bu model ile sosyal devlet kapsamı dışına çıkılmaktadır; bu da çeşitli eleştiriler almasına neden olmaktadır (Altaş, G., Ağustos 2010, s.9).

Fonlama yönteminin sermaye piyasalarını derinleştirme, ulusal tasarruf düzeyini, istihdamı, sermaye verimliliğini ve GSMH’yi artırma gibi işlevleri bulunmaktadır.

Herhangi bir sosyal güvencesi olmayan bireylerde de güvence sağlayabilmek için bireysel bazda hizmet veren fonlama esasına göre işleyen emeklilik programlarına yer verilmiştir. Türkiye’de gönüllülük esasına göre katılım sağlanan bu modeller gelişmiş ülkelerin pek çoğunda zorunludur. Gelişmiş ülkelerde hayat standardının yükselmesi, çalışma hayatındaki refah seviyesini emeklilik döneminde de devam ettirmek isteyenler açısından bu programların cazibe merkezi haline gelmesini sağlamıştır. Fonlama yönteminde bireyler kendi tasarrufları üzerinde söz hakkı sahibidir ve yatırım riskini üstlenmişlerdir; yani bireylerin emeklilik sisteminde daha aktif bir rol aldıkları bir yöntemdir (Korkmaz, E., 2006, s.64).

Özel mesleki emeklilik ve bireysel emeklilik sistemleri fonlama esasına dayanan emeklilik sistemleridir. Özel mesleki emeklilik sistemi genel itibariyle işverenlerin çalışanlarına sağladığı emeklilik planlarından oluşmaktadır. İşverenler çalışanları adına emeklilik programlarına dahil olmaktadır. Söz konusu emeklilik programları ise özel işletmelerce yönetilmektedir. Bu sistemde devlet daha çok düzenleyici ve denetleyici olarak rol almakta ve katılımı artırmak adına çeşitli vergi teşvikleri sağlamaktadır (Altaş, G., Ağustos, 2010, s.9).

1.4.2.1 Maaş Esaslı Özel Emeklilik Programları (Defined Benefit)

Çalışanların gelecekte elde edecekleri emeklilik maaşlarının çalışma süresi ya da maaş düzeyine göre hesaplandığı modeldir. Emeklilik döneminde elde edilecek bu gelir önceden belirlenen bir formüle göre hesaplanmaktadır. Bir bakıma çalışanların emeklilik döneminde elde edecekleri gelirler önceden belirlenmiş olmaktadır. Maaş esaslı emeklilik programları hesaplanırken çeşitli yöntemlerden yararlanılmaktadır. Katılımcıların emeklilik süresince alacakları maaş; çalışma hayatının son döneminde aldığı ücretin belli bir yüzdeye ya da her çalışma yılına karşılık ayrılan belirli bir tutara dayanmaktadır. Emeklilik planlarının farklı amaçlar için kullanılmaması adına da gerek katkı payları gerekse geri ödemelere ilişkin alt ve üst limitler önceden belirlenmektedir (Altaş, G., Ağustos, 2010, s.10)

1.4.2.2 Prim Esaslı Özel Emeklilik Programları (Defined Contribution)

Prim esaslı programlar ödenen primlerin tutarına bağlı olarak bir emeklilik getirisi sağlayan modellerdir. Diğer bir deyişle emeklilik döneminde elde edilecek getirinin düzeyi, çalışma hayatından kesilen primler ve emeklilik birikiminin elde ettiği getirilerin düzeyine bağlı olmakla birlikte önceden belli değildir (Lacomba, J. A. ve Lagos, F., 2009, s.2). İşveren sorumluluğunda olduğu zaman işveren sadece prim ödemelerinden sorumludur. Katılımcıların düzenli olarak prim ödedikleri bireysel hesapları vardır. Bireyler çeşitli fonlar aracılığıyla bu hesaplarda birikim yaparlar. Hesaplarda biriken tasarruf ödenen primlere ek olarak yatırım yapılan fonların performansına da bağlı olmaktadır. Bu da bireylerin yatırım riski almalarına neden olmaktadır (Altaş, G., Ağustos, 2010, s.11).

Temel olarak tanımlanmış fayda modeline göre daha basit bir model olduğundan son yıllarda daha yaygın olarak kullanılmaktadır. Bireysel emeklilik adı verilen bu sistem pek çok ülkede sosyal güvenlik sistemini tamamlayıcı bir rol üstlenmiştir. Dağıtım esasına göre sosyal güvenlik sistemlerini oluşturan ülkelerde finansman problemleri yaşanmasına rağmen söz konusu problemlerin oluşumunda farklı faktörlerin rolü mevcuttur. Ancak pek çok ülke karşılaştıkları bu sorunlar nedeniyle çok önceden yeni finansman modellerinin arayışına girmişlerdir. Bazı ülkeler emeklilik yaşının artırılması, maaşların düşürülmesi ve prim artışları gibi çeşitli düzenlemelere giderken bazı ülkeler geleneksel dağıtım modeli yerine bireysel emeklilik sistemlerini devreye sokarak fonlama modellerine geçmiştir. Bazı ülkeler ise her ikisini de içeren çok basamaklı modelleri tercih etmiştir. Sonuç olarak belirtmek gerekirse, günümüzde özellikle emeklilik programları alanında yaşanan temel eğilimler; fon sistemine geçiş, fon yönetiminin özel sektöre geçişi, maaş esaslı programdan prim esaslı programa geçiştir (Ekin ve diğ., 1999, s.37).

1.5 TÜRKİYE'DE SOSYAL GÜVENLİK

Avrupa ülkelerinde bugünkü anlamıyla sosyal güvenlik sisteminin oluşabilmesi ancak Sanayi Devrimi'nin gerçekleşmesi ve buna bağlı olarak işçi sınıfının ortaya çıkması ile mümkün olmuştur. Sanayileşme sürecine girilmemesi ve korunmayı talep edecek bir işçi sınıfının ortaya çıkmaması Osmanlı Devleti'nde gerçek anlamda bir sosyal güvenlik sisteminin ortaya çıkmasını engellemiştir. Gerek aile yapısının koruyucu bir birim olma işlevini sürdürmesi gerekse mevcut sosyal koruma önlemleri Osmanlı Devleti'nin modern sosyal güvenlik sistemine geçememesine neden olmuştur.

Sosyal güvenlik uygulamaları; aile içi yardımlaşmalar, dinsel yardımlar ve meslek kuruluşları arasındaki yardımlardan oluşmuştur. Yaşlılara, hastalara, engellilere gerekli bakım ve destek diğer aile birimlerince sağlanmıştır. Hayır kurumları ise yoksulların korunması açısından oldukça önemli rol üstlenmişlerdir. Organize sosyal yardım kuruluşları olan vakıflar ise özellikle Osmanlı Devleti'nin son dönemlerinde önem kazanmışlardır. Loncalara bağlı sandıklar; tezgah ve el sanatlarına dayalı meslek gruplarında meydana gelen hastalık, kaza ve ölüm gibi risklerin getirdiği kayıplara kaynak sağlamıştır. Loncaların yardımlaşma sandıkları 19. Yüzyıldan başlayarak yıkılmaya yüz tutsa da yüzyılın sonuna kadar varlıklarını sürdürmüşlerdir. Söz konusu sosyal yardımlar aile içi yardımlaşmalara ve dinsel yardımlara göre daha kurumsallaşmış bir yapı da olmuştur (Akkaya, Y., 2000).

1 Nisan 1866'da kurulan, zanaat öğretme, araç gereç tedarik etme ve iş bulma amacı güden ilk işçi örgütü Ameleperver Cemiyeti bir sosyal güvenlik uygulaması olarak kabul edilebilir. Dönemin ilk resmi sosyal güvenlik kuruluşu ise yine aynı yıl kurulan Askeri Tekaüt Sandığı'dır. 1881 yılında sivil memurlar için bir emekli sandığı kurulmuş; bunu 1890 yılında kurulan Seyrisefain Tekaüt Sandığı izlemiştir. Yıllar içerisinde ücretli emeğin geliştiği meslek ve bölgelerde modern anlamda pek çok sosyal güvenlik kurumu oluşmaya ve gelişmeye başlamıştır.

Cumhuriyet döneminde sosyal güvenliğe ilişkin doğrudan düzenlemeler yer almasa da 1926'da çıkarılan Borçlar Kanunu, 1930 yılında çıkarılan Umumu Hıfzıssihha Kanunu

ve benzeri yasalarla dolaylı olarak düzenlemeler yapılmıştır. Dar kapsamlı da olsa bir takım emeklilik ve yardımlaşma sandıklarının kuruluşlarının kurulmasını öngören yasalar çıkarılmıştır. 1930 yıllardan sonra Türkiye sosyal güvenlik sistemindeki gelişmeler önemli derecede hızlanmıştır (Güvercin, C. H., 2004, s.91).

Aslında, modern anlamda, Türk sosyal güvenlik sistemi II. Dünya Savaşı sonrasında oluşturulmuştur. Oluşturulan sistem ile Türkiye'deki en büyük kamu harcama programlarından biri meydana getirilmiştir. Maliye Bakanlığı Bütçe ve Mali Kontrol Genel Müdürlüğü verileri incelendiğinde Sosyal Güvenlik Kuruluşları'nın giderlerinin GSMH'nin %9'unu oluşturduğu görülmektedir. Diğer ülkelerde olduğu gibi Türkiye'de de bu sistemin şekillenmesi, kendi ekonomik gelişmişlik düzeyine, üretim yapısına, siyasal faktörlere, finansman metotlarına ve ülkenin kültür yapısına göre değişiklik göstermektedir (Gümüş, E., 2010, s.7).

Sosyal güvenlik hizmeti 1949 yılında 5434 sayılı Kanun ile kurulmuş T.C. Emekli Sandığı, 1945 yılında 4792 sayılı Kanun ile kurulmuş Sosyal Sigortalar Kurumu, 1971 yılında 1479 sayılı Kanun ile kurulmuş Esnaf ve Sanatkârlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu tarafından 2006 yılına kadar sağlanmıştır. Söz konusu kuruluşlar çalışanların mesleki faaliyet esasına göre örgütlenmişti. Sosyal güvenlik alanında yapılan reformun neticesinde, bu üç kurum 2006 yılında çıkarılan 5502 sayılı Kanun ile kurulan yeni bir kuruma, tek çatı olarak da bilinen Sosyal Güvenlik Kurumu'na (SGK) devredilmiştir. 5510 sayılı kanun ise 1.10.2008 tarihinde yürürlüğe girmiştir (Gümüş, E., 2010, s.7).

Kuruluşunda fonlama esasına göre oluşturulan Türkiye Sosyal Güvenlik Sistemi 1990'lı yıllarda erken emeklilik, sigorta primine esas kazancın gerçeğe bağdaşmaması, primlerin etkin olmayan bir şekilde kullanılması, sıklıkla çıkarılan af yasaları ve benzeri yapısal sorunlarla karşı karşıya kalmıştır (Elveren, A. Y., 2013, s.36).

Sosyal güvenlik fonlarından yapılan yanlış harcamalar, kayıt dışı istihdam ve kötü fon yönetimiyle birleşen siyasi politikalar sonucunda sosyal güvenlik sistemi bozulmuş, bu yapısal sorunlar zamanla finansal açıklara neden olmuş ve sistem fonlama esasından dağıtım esasına dönüşmüştür (Acar, İ. ve Kitapçı, İ., 2008, s.79-87).

Zamanla mevcut sosyal güvenlik sisteminin aslında yeterli olmadığına anlaşılması üzerine sosyal güvenlik alanında reformlara ihtiyaç duyulmuştur. Yeniden yapılanma ile mevcut sistemdeki eksikliklerin giderilmesi, etkinliğin ve sürdürülebilirliğin sağlanması hedeflenmiştir. Dünyanın her yerinde özellikle son 20-25 yılda sosyal güvenliğe ilişkin sorunlar ekonomi ve politika gündeminin temel konuları haline gelmiştir. Demografik değişimler ve liberal politikalarındaki değişiklikler sosyal güvenlik alanında da yapısal değişimlerin yaşanmasına neden olmuştur. Sürekli artan işsizlik, sosyal güvenlik fonlarına aktarılan büyük fonlar neticesinde ortaya çıkan bütçe açıkları, genç nüfus nedeniyle erken yaşta emekli olan bireylerin sayısının oldukça fazla olması, ortalama yaşam beklentilerinin artması ve toplumun en temel taşı olan aile yapısında meydana gelen değişiklikler sosyal güvenlik alanında yeni düzenlemelerin yapılmasını gerekli kılmaktadır (Ekin, N., Alper, Y. ve Akgeyik, T., 1999).

1.6 TÜRKİYE’DE SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİNİN SORUNLARI

Dünyada yaşlı insan nüfusu önemli ölçüde artmaktadır. Doğurganlık oranları azalmış ve yaşam beklentileri hemen hemen her ülkede artmıştır. 2050 yılında 60 yaşını aşan sadece 200 milyon insanın olacağı tahmin edilmektedir. Günümüzde 65 yaş ve üzeri nüfusun neredeyse %70’i düşük ve orta gelirli ekonomilerde yaşamaktadır ve bu yüzdenin 2040’a kadar %88’i aşması beklenmektedir. Zorunlu emeklilik sistemlerinin uygulandığı ülkeler için işgücüne katılıma oranı çok önemli bir göstergedir.

Sosyal güvenlikte yaşanan sorunlar ve bu sorunlara yönelik oluşturulan çözümlerde ülkelerin gelişmişlik düzeyine göre farklılıklar bulunmaktadır. Bunun nedeni gelişmiş ülkelerde yaşanan sorunların kriz kökenli olması, gelişmekte olan ülkelerde yaşanan sorunların ise ekonomideki yapısal bozukluklardan kaynaklanmasıdır. Özellikle harcama kalemlerinin dengesiz olması, sermaye birikimlerinin yetersiz olması ve hem bireyleri hem de kamuyu borçlanmaya sevk etmesi gelişmekte olan ülkelerin temel sorunları arasında yer almaktadır. Gelişmiş ülkelerdeki bir diğer sorun ise gittikçe yaşlanan nüfustur. Yaşlanan nüfusla birlikte sağlık sorunları ve harcamaları da artmaktadır (Elveren, A. Y., 2013, s.36).

Tablo 2: Gelişmiş Ülkelerde Yaşlı Bağımlılık Oranları

	1990	2000	2010	2020	2030	1990-2030
ABD	19,1	19,0	20,4	27,6	36,8	92,7
Japonya	17,1	24,3	33,0	43,0	44,5	160,2
Almanya	21,7	23,8	30,3	35,4	49,2	126,7
Fransa	20,8	23,6	24,6	32,3	31,1	88,0
İtalya	21,6	26,5	31,2	37,5	48,3	123,6
İngiltere	24,0	24,4	25,8	31,2	38,7	61,3
Kanada	16,7	18,2	20,4	28,4	39,1	134,1
Toplam OECD	19,3	20,9	23,5	29,8	37,7	95,3
OECD Avrupa	20,6	22,1	24,7	30,8	39,2	90,3

Kaynak: Akhisar, İ., Özbaşaran, E. ve Bülbül, S., 2006. *Dağıtım Ve Fonlama Sistemlerinin Ekonomik Verimliliklerinin Sosyal Güvenlik Kapsamında Değerlendirilmesi*, *Sigorta Araştırma Dergisi*, Sayı: 2, 169-184.

Yukarıdaki tablodan Amerika'nın, Japonya'nın ve Avrupa ülkelerinin yaşlı bağımlılık oranlarının giderek arttığı görülmektedir. Nüfusun giderek yaşlanması emeklilik alanında sorunların yaşanmasına neden olmaktadır. Çünkü yaşlanan nüfusun işgücüne katılma oranı da azalmakta ve işgücü piyasasında açıklar meydana gelmektedir. Bu da yaşlanma nedeniyle çalışamayan bireylerin yükünün çalışabilir nüfusun omuzlarına binmesi anlamına gelmektedir. OECD ülkelerinin genelinde çalışabilir yaştaki (15-64 yaş) her 100 kişinin bakmak zorunda olduğu 65 yaş üstü birey sayısının; yani yaşlı bağımlılık oranının 2030 yılında 1990 yılının 2 katına çıkacağı öngörülmektedir. Diğer taraftan göç almaları nedeniyle gelişmiş ülkelerde demografik değişimler de yaşanmakta ve bireylerin beklentileri değişmektedir (Acar, İ. ve Kitapçı, İ., 2008, s.79-82).

Türkiye'de olduğu gibi, kayıt dışı istihdamın yüksek olduğu ülkelerde emeklilik sistemine sağlanan katkı az olmaktadır. Serbest meslek ve tarım gibi iş alanları gelişmekte olan ülkelerde sigorta kapsamını düşürmektedir. Diğer taraftan kamu sektörünün ekonomiyeye katılımının olduğu ülkelerde zorunlu sosyal güvenlik kapsamı

artmaktadır. Emeklilik ve sosyal güvenlik programları son yıllarda yaşlıların işgücüne katılımını etkilemektedir. Gelişmiş ve yüksek gelirli OECD ülkelerinde yaşlıların işgücüne katılım oranı en azdır. Sigorta kapsamının yüksek olduğu ülkelerde yaşlıların işgücüne katılımı daha düşüktür (Dünya Bankası, 2012, s.12).

Kayıtdışı istihdam ve işsizlik, sosyal güvenlik sisteminde aktüeryal dengenin bozulmasına neden olan faktörler arasında yer almaktadır. Ayrıca, daha önceki uygulamalara bakıldığında Türkiye’de uzun süre yaşlılık aylığına hak kazanmak için yaş koşulu aranmaksızın, belirli bir prim ödeme ve sigortalılık süresinin yeterli görülmesi dolayısıyla kadınların en erken 38, erkeklerin ise en erken 43 yaşında emekli olabilmesi sağlanmıştır. Bu durum da Türkiye’deki sosyal güvenlik sisteminin krize sürüklenmesine neden olmuştur. Hatta, 1 Nisan 1981 tarihinde yapılan düzenleme ile bu tarihten önce 18 yaşından küçük sigortalı olan kişiler 43 ve 38 yaşlarından da önce emekli olabilmesine hak tanıyan düzenleme 506 sayılı Kanunda yapılan değişiklik ile kaldırılmıştır. Bu düzenleme ile 18 yaşından önceki hizmetlerin yıl olarak sayılmaması kararı alınmıştır. Emeklilik yaşına ilişkin bu hususlar genç nüfusun yoğun olduğu Türkiye’de krizlerin yaşanmasına neden olmuştur (DPT, 2007, s.9-10).

Sosyal güvenlik sisteminin yükünü bir nebze de olsa hafifletmek amacıyla 8 Eylül 1999 tarihinde 4447 sayılı Kanun kabul edilmiş ve bu kapsamda emeklilik yaşını kadınlarda 58’e, erkeklerde 60’a yükseltilmiştir. Kanun ile yaşlanma çağına ulaşmadan prim ödeme ve sigortalılık sürelerine göre emekli aylığına hak kazanılmasının kaldırılması hedeflenmiştir. Kazanılmış haklar dolayısıyla, erken emekliliğin 2026 yılına kadar kademeli geçiş ile sona erdirilmesi planlanmıştır (DPT, 2007, s.11).

Bir diğer sorun sosyal sigorta kuruluşları arasında emeklilik hakları bakımından farklılıkların bulunmasıdır. Her ne kadar sosyal sigorta kurumları (SSK, Emekli Sandığı ve Bağkur) tek bir çatı altında birleştirilmiş olsa da gerek emeklilik maaşları gerekse sağladığı sosyal faydalar farklılık göstermektedir. Sağlanan sosyal sigorta yardımlarının farklılığı sigortalılar arasında dengesizlik yaratmakta ve sosyal tarafların eleştirisine konu olmaktadır (DPT, 2007, s.13-14).

Gümüş (2010, s.16) 1990'lı yıllardan itibaren Türkiye'deki sosyal emeklilik sisteminin gerçek bir finansman krizine girmesinin sebeplerini aşağıdaki şekilde özetlemiştir:

- Emekliliğe hak kazanma yaşının siyasal kazanımlar için sıklıkla değiştirilmesi,
- Emeklilik hak kazanma yaşının nispeten düşük tutulması,
- Prim tahsilât sorunlarına çözüm bulunamaması,
- Prim affi uygulamalarına devam edilmesinin vatandaşlarda bu yönde beklenti oluşturması, dolayısıyla prim tahsilâtını olumsuz etkilemesi,
- Emeklilik yaşı değişikliğinin çoğunlukla erken emeklilik uygulamaları ile sonuçlanması,
- Prim ödeyenlerin veya iştirakçilerin sayısının kayıt dışı yapısal sorunlardan dolayı oldukça sınırlı kalması,
- Sosyal güvenlik sistemine ilişkin tutarlı devlet politikasının oluşturulamaması,
- Yıllar itibariyle emekli sayısının yükselmesi,
- 1990 öncesi dönemde toplanan prim gelirlerinin siyasi amaçlar doğrultusunda ya da sosyal güvenlik ile ilgisi olmayan diğer kamu hizmetleri için kullanılması,
- Sıklıkla çıkarılan borçlanma kanunları ve hizmet borçlanması,
- Prim karşılığı olmayan ödemelerin kurum kaynaklarından karşılanması,
- Ödenen emekli aylıkları ile primler arasındaki ilişkinin çok zayıf tutulması,
- Kurumsal ve yönetsel sorunlar.

Sosyal güvenlik sistemi bir bütün olarak ele alınacak olursa, esasen temel sorunun sistemin toplam gelirleri ile toplam giderleri arasında bir dengenin olmamasından kaynaklandığı görölmektedir. Sistemin açıkları 1990'lardan beri süregelmekte ve bu açık giderek büyümektedir. Ülkemizin kalkınma sürecinde karşılaştığı en önemli problemlerden birini oluşturan sosyal güvenlik sistemindeki finansal açıklar ise genel bütçeden yapılan transferlerle kapatılmaktadır ve bu transferlerin artış oranı ekonominin büyüme oranından daha yüksek seviyelerde gerçekteşmektedir (Gümüş, E., 2010, s.13).

Tüm bu sorunlar sosyal güvenlik sisteminde yapılan reformlarla çözülmeye çalışılmıştır. Bu reformlardan birisi de bireysel emeklilik sistemine yönelik olmuş ve 2001 yılında bireysel emeklilik sistemi uygulanmaya başlamıştır. Bireysel emeklilik sistemi tam bu noktada bireylerin yaşam standardının korunması ve yaşlılıklarını refah içinde geçirmeleri sürmeleri açısından oldukça önemli bir araçtır.

İKİNCİ BÖLÜM

DÜNYADA BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ

Nüfusun giderek yaşlanması, ekonomik trendlerin değişmesi, demografik yapıların farklılaşması nedeniyle pek çok ülkede mevcut sosyal güvenlik sistemlerinde reformlar yapılmıştır ve hala çok basamaklı emeklilik sistemlerine geçişler devam etmektedir. Gelişmiş ülkelerin çoğunda dağıtım esaslı sistemler yerine fon esaslı sistemler yaygındır. Dağıtım esaslı sistemler (*pay-as-you-go PAYGO*) aktif çalışan nüfusun ödediği primler ile yaşlı nüfusun emeklilik maaşlarının finanse edilmesi üzerine kurulmuş olup çoğunlukla kamu destekli emeklilik sistemlerini kapsamaktadır (Blake, D., 2000, s.F47). Fon esaslı sistemlerde ise katılımcının ödediği katkılar yatırım fonlarında değerlendirilir ve emekliliği geldiğinde katılımcıya maaş olarak geri ödenir.

20. yüzyılın ikinci yarısına kadar dağıtım esaslı sistemler yaygın olarak kullanılmıştır; fakat demografik değişiklikler sebebiyle emekliliğin finansmanında sorunlar yaşanmıştır. Pek çok ülke zamanla kamunun sorumluluğunda olan tek basamaklı sistemlerden sorumluluğun kamu, işveren ve özel emeklilik şirketlerince paylaşıldığı çok basamaklı sistemlere geçiş yapmıştır. Hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkelerde günümüzde çok basamaklı emeklilik modelleri uygulanmaktadır. Çok basamaklı emeklilik modelinde farklı yaklaşımlar bir arada kullanılarak farklı amaçlara hizmet edilmekte ve özel emeklilik fonlarıyla farklı ihtiyaçlar karşılanmaktadır.

Bugüne kadar bilinen ilk bireysel emeklilik fonu 1862 yılında Avustralya'da Bank of South Wales tarafından kurulmuştur. 1875 yılında ise American Express Co. bireysel emeklilik fonları oluşturmuştur (Buzlupınar, E., 1996, s.6; Al, H., 2002, s. 37). 1902 yılında İngiltere'de Equitable Life Assurance Society tarafından piyasaya sunulan emeklilik aylığı planı ise ilk bireysel emeklilik ürünü olmuştur. Özel emeklilik sistemi uygulamaları ABD ve İngiltere'de başlamış, 20. yüzyılın ikinci yarından sonra ise büyük bir gelişim göstermiştir. 1981 yılında Şili'de uygulanmaya başlayan yasa ile özel emeklilik planı uygulamasına geçiş yapılmış böylece BES'in ilk temelleri atılmaya

başlanmıştır. Daha sonra Güney Amerika ülkeleri, Doğru Avrupa ülkeleri ve Asya ülkeleri de yavaş yavaş BES'e geçiş yapmıştır.

Bireysel emeklilik sistemi tanımlanmış katkı (DC-Defined Contribution) olarak da tanımlanır (Korkmaz, E. ve diğ., 2007, s.63). Tanımlanmış katkıda, her çalışan için plânda bir hesap açarak katılımcı ve işverenlerin bu hesaba prim yatırması ve bu primlerin sağladığı gelirlerin emeklilik döneminde katılımcıya ödenmesi esastır. Emeklilik döneminde elde edilecek aylık tutar emeklilik gününde katılımcının hesabındaki bakiyeye dayanmaktadır.

Bireysel emeklilik sisteminin etkili bir şekilde işlemesi için bireysel emeklilik fonları (*private pension funds*) oluşturulmaktadır. Gönüllü bireysel emeklilik sistemi günümüzde gelişmiş ülkelerin sosyal güvenlik sistemi yapısında üçüncü ayağı oluşturmaktadır (TCMB Çalışma Tebliği, No: 13/4., s.4). Şili, Uruguay, Bolivya ve Meksika gibi bazı ülkelerde bireysel emeklilik sistemlerinin zorunlu olduğu görülmektedir. Türkiye'nin de içinde bulunduğu OECD ülkelerindeki bireysel emeklilik uygulamaları sosyal güvenlik sistemlerini tamamlayıcı bir nitelik taşımaktadır ve katılım gönüllülük esasına dayanmaktadır.

Bireysel emeklilik sistemi gelişmiş ülkelerdeki yaşlanan nüfusa bağlı olarak sosyal güvenlik alanında ihtiyaç duyulan reformun neticesinde ortaya çıkmıştır. Gelişmekte olan ülkelerde ise yapılan reformlarla bireylerin daha nitelikli sosyal güvenlik hizmetine kavuşması hedeflenmiştir. Bu kapsamda uluslararası kurumların önerileri ve örnek bazı ülke uygulamalarının etkisiyle, gelişmekte olan ülkelerin pek çoğu 1990'lı yıllarda zorunlu bireysel emeklilik sistemine geçiş yapmışlardır. Dünya Bankası, günümüzde demografik yapı ve yaşam standartları göz önünde bulundurulduğunda sadece kamu tarafından sağlanan sosyal güvenlik sistemlerinin gerekli sosyal korumanın sağlanmasında ve yatırımlar için gerekli tasarrufların oluşmasında yeterli olmayabileceğini ileri sürmüştür (TCMB Çalışma Tebliği, No: 13/4., s.4).

Bireysel emeklilik sistemine girip girmeme tercihleri ülkeden ülkeye farklılık göstermektedir. Bireysel emeklilik sistemine katılım kimi ülkelerde çalışanların tercihine bırakılırken, kimi ülkelerde zorunlu tutulmuştur. Bireysel emeklilik

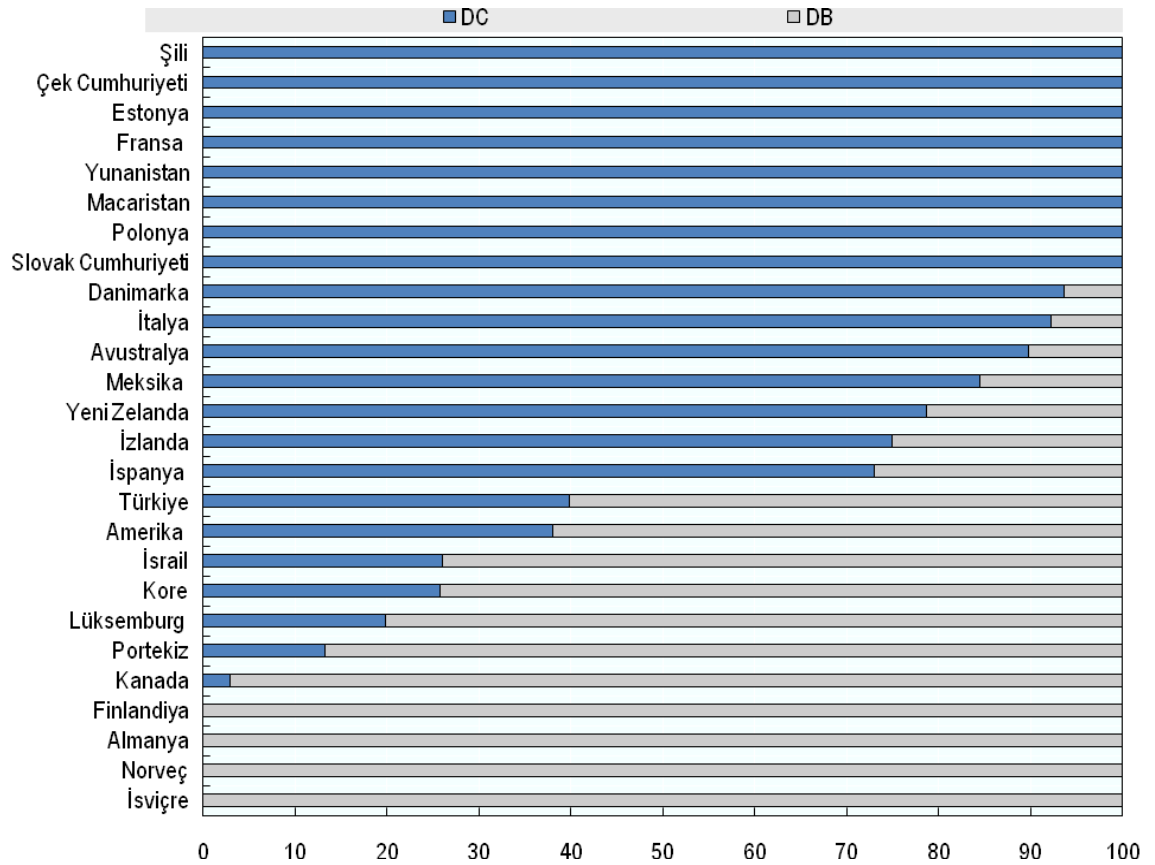
programlarının yükümlülüklerinin işveren kurum tarafından karşılandığı ülkeler olduğu kadar söz konusu yükümlülüklerin bir grup işveren ya da sendika tarafından üstlenildiği ülkeler de bulunmaktadır. Yine bazı ülkelerde işyeri, sanayi dalı ya da ülke bazında faaliyet gösteren kolektif programlar, bireysel düzeyde hizmet veren yetkili sigorta ya da fon yönetim şirketleri bulunmaktadır (Korkmaz, E. ve diğ. 2007, s.64).

Pek çok dünya ülkesi 1980'lerde ağır borçlar, bu borçların karşılanması için gelişmiş ülkelerden alınan krediler ile yeni ekonomik düzenlemeler ve uygulamalardan kaynaklanan sıkıntılar nedeniyle ekonomik krize girmiştir. Sosyal krizler de oldukça yüksek boyutlara ulaşmıştır. Mevcut kamu sosyal güvenlik sistemi yapısal özellikleri nedeniyle bu sorunlarla mücadele etmekte yetersiz kalmıştır. Bölge ülkeleri adeta sosyal güvenlik ağları örmüş; sosyal harcamalardan dolayı en çok sorun yaşayan ülkelere yardım etmişlerdir. Sosyal güvenlik krizi pek çok alanla birlikte özel sektörde de köklü reformların yapılmasına neden olmuştur. İlk reform 1960'lı ve 1970'li yıllarda Küba'da yapılmış; merkezi, planlı sosyalist yapı otonom özelliğini kaybetmiş ve evrensel, merkezi ve tamamen kamu destekli bir yapıya dönüşmüştür (Mesa-Lago, C., 1997, s.497). Küba'yı 1981 yılında Şili izlemiş ve sosyal güvenlik sisteminde reform yapmıştır. Arjantin, Kolombiya, Meksika, Peru, Uruguay ve Costa-Rica da bu kapsamla mevcut sistemlerinde değişiklikler yapmıştır. Birçok Güney Amerika ülkesi emeklilik sistemlerinin yeniden yapılandırılmasında dünyaya öncülük etmektedir.

Avrupa ülkelerinde emeklilik sistemleri temelde sosyal sigortalara dayanmaktadır. Bireysel emeklilik ile ilgili yapılan düzenlemeler daha çok sosyal sigortaları tamamlayıcı niteliktedir. Bireysel emeklilik planlarının tamamlayıcı özelliği, hemen hemen tüm Avrupa ülkelerinde hissedilir derecelerde uygulanmaktadır. Avrupa ülkelerinde uygulanan bireysel emeklilik sistemi modellerinde gönüllülük esası benimsenirken, ülkeler ihtiyaçlarına göre işleyişte farklı düzenlemelere gitmişlerdir. Avrupa ülkelerinin tümünde emeklilik fonu tasarrufları diğer tasarruflara kıyasla vergisel açıdan daha çok teşvik edilmektedir. Bu kapsamda katkı payı ödemelerine en yüksek düzeyde vergi indirimleri uygulanmaktadır. Yatırım gelirleri (Birleşik Krallık borçlanma senetleri üzerinden olanlar hariç) ve fon içinde elde edilen menkul sermaye iratları gelir ve kurumlar vergisinden muaf tutulmaktadır. Emeklilikte özellikle emekli aylığı ödemelerine vergi uygulanmamaktadır.

Özellikle son yıllarda gelişmekte olan ülkelerde yaygınlaşan, işverenlerin sağladığı birinci basamağı tamamlayıcı emeklilik planları 2. basamağı oluşturmaktadır. DB olarak tanımlanan bu sistemde emeklilik geliri daha önceden belirlenmiştir (Korkmaz, E. ve diğ., 2007, s.62). Günümüzde gelişmekte olan ülkeler ise daha çok katılımın gönüllü olduğu ve kişilerin emeklilik döneminde yaşam standartlarının en az aktif çalışma dönemindeki seviyesinde devam etmesini güvence altına almayı hedefleyen 3. basamak emeklilik sistemini yani bireysel emeklilik sistemini tercih etmektedirler. Çalışanların her dönem düzenli şekilde yatırdıkları katkı payının belirlenmiş olması nedeniyle sistem DC olarak da adlandırılmaktadır (Ergenekon, Ç.,1998, s.2).

Şekil 2: 2012 Seçilmiş OECD ülkelerinde emeklilik fon varlıklarının payları (%)

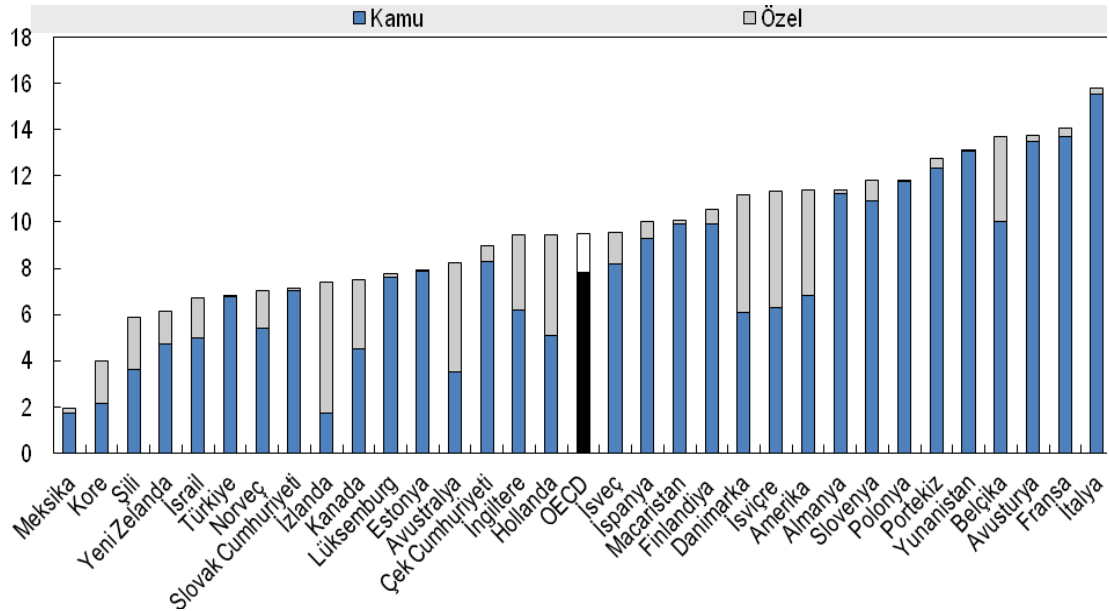


Kaynak: OECD, 2013, Pension Market in Focus (www.oecd.org/daf/pensions/pensionmarkets)

Avrupa ülkelerinde genellikle üç basamaklı emeklilik planları mevcuttur. Bu planlardan ikinci basamakta yer alan mesleki emeklilik planları çoğu ülkede zorunlu olup ülke

sosyal güvenlik sisteminde önemli bir yere sahiptir. Açıklamaları verilen basamaklara yönelik olarak seçilmiş OECD ülkelerinin emeklilik fon varlıklarının toplam varlıklar içerisindeki payı Şekil 2'deki gibidir. Şekil 2 incelendiğinde 2012 yılında seçilmiş OECD ülkeleri içerisinde emeklilik sistemleri tamamen DC emeklilik planlarına dayanan ülkelerin Şili, Çek Cumhuriyeti, Estonya, Fransa, Yunanistan, Macaristan, Polonya ve Slovak Cumhuriyeti olduğu görülmektedir. Fon varlıklarının %100'ü DB planlarına ait olan ülkeler ise Finlandiya, Almanya, Norveç ve İsviçre'dir. Türkiye'deki özel emeklilik fon varlıklarının payı %39,9'u DC planından, %60,1'i ise DB planından oluşmaktadır.

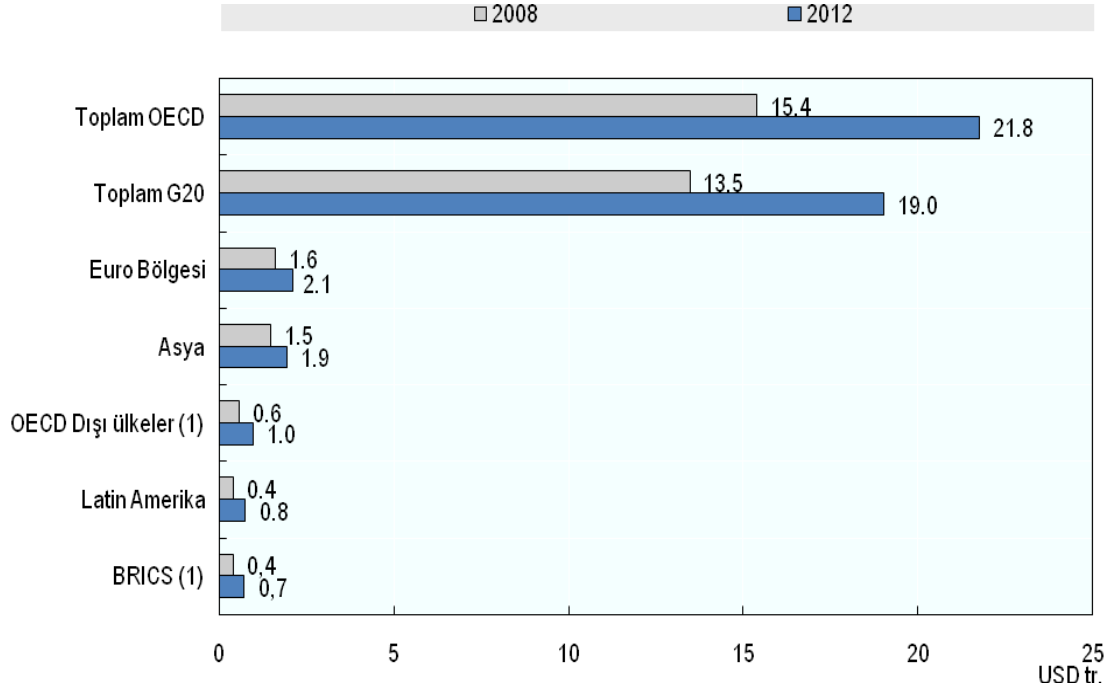
Şekil 3: 2012 yılında (veya mevcut olan en son yılda) seçilmiş OECD ülkelerinde kamu ve özel kesim emeklilik harcamaları (GSYH yüzdesi olarak)



Kaynak: OECD, 2013, Pension Markets in Focus (www.oecd.org/daf/pensions/pensionmarkets)

Şekil 3'te bazı OECD ülkelerinde kamu ve özel kesim emeklilik harcamaları yer almaktadır. Şekil 3 değerlendirildiğinde Estonya, Yunanistan ve Türkiye'de emeklilik harcamalarının tamamı kamu kesimine aittir. Meksika ve İzlanda ise kamu kesimi emeklilik harcamaları en az olan ülkelerdir. Ancak Meksika'da özel kesim harcamaları GSYH'nın yalnızca %0,2'sini oluştururken İzlanda da bu oran %5,7'dir. Seçili OECD ülkeleri arasında da İzlanda en yüksek özel kesim emeklilik harcamalarına sahip ülkedir. İzlanda'yı %5,1'le Danimarka, %5 ile de İsviçre izlemektedir.

Şekil 4: Bölgelere göre emeklilik fonları (trilyon dolar)



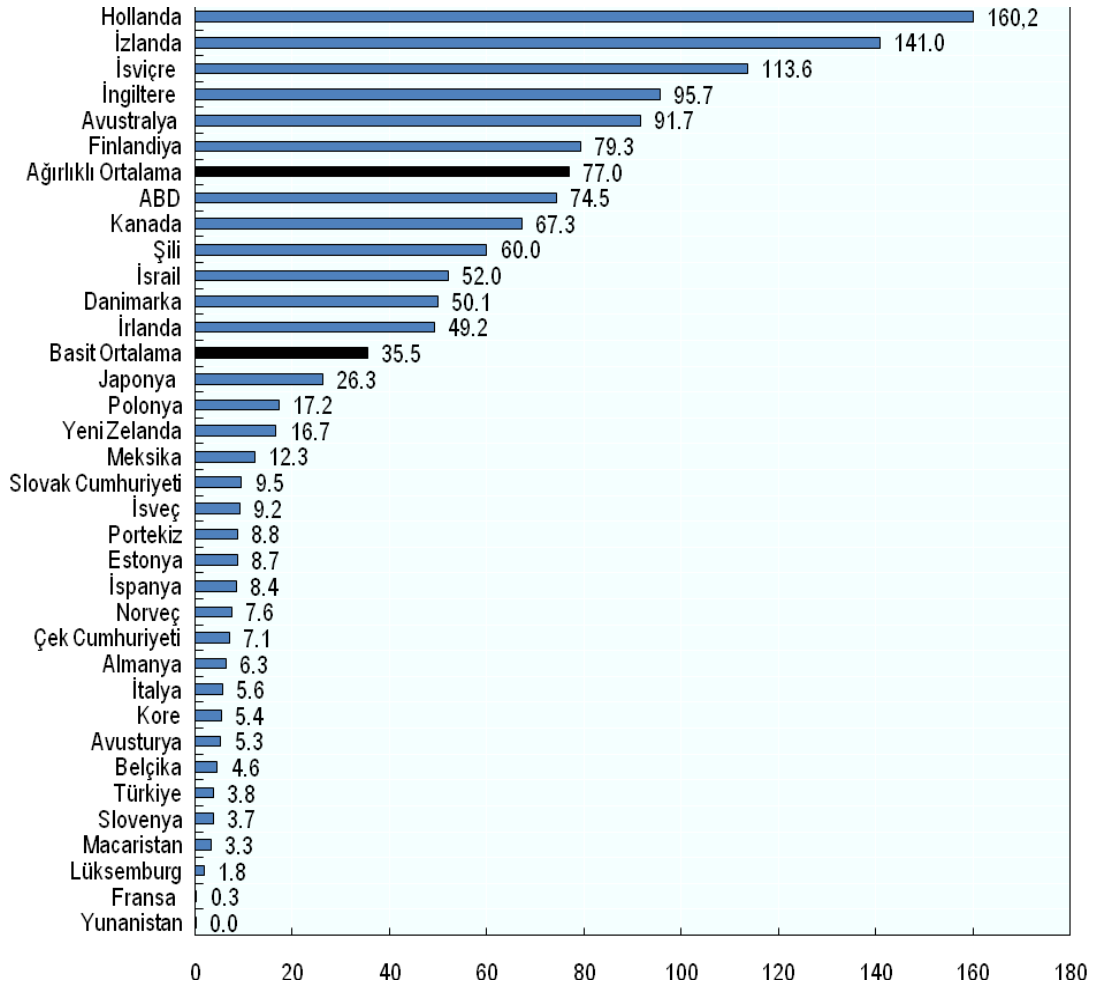
1. 2011 verileri kullanılmıştır.

Kaynak: OECD, 2013, Pension Markets in Focus (www.oecd.org/daf/pensions/pensionmarkets)

Şekil 4’te bölgelere göre emeklilik fonlarının dağılımı yer almaktadır. 2012 yılında emeklilik fonlarının en yüksek olduğu bölge OECD ülkeleri en düşük olduğu bölge ise BRICS ülkeleridir. Genel olarak bakıldığında ise tüm bölgelerde 2008 yılına kıyasla 2012 yılında emeklilik fonlarında artış olduğu görülmektedir.

Şili, Meksika ve Peru gibi gelişmekte olan ülkeler gelişmiş ülkelerdeki bireysel emeklilik sistemini kendi ihtiyaçları doğrultusunda uyarlayarak uygulamışlardır. İlk defa 1981 yılında sosyal sigorta sistemini özelleştiren Şili’de bireysel birikimlerin değerlendirilmesi sonucunda elde edilen değerlerin bireylerin emeklilik döneminin finanse edildiği bir emeklilik sistemine geçilmiştir. Şili’deki zorunlu olarak öngörülen bireysel emeklilik sistemi liberal iktisatçılarca sosyal sigortalara alternatif bir model olarak değerlendirilmektedir (Ergenekon, Ç., 2000, s. 128-202).

Şekil 5: 2012 Yılı Seçilmiş OECD Ülkelerinde Emeklilik Fonlarının Ülke Ekonomisine Göre Büyüklüğü (GSYH'daki payı (%))



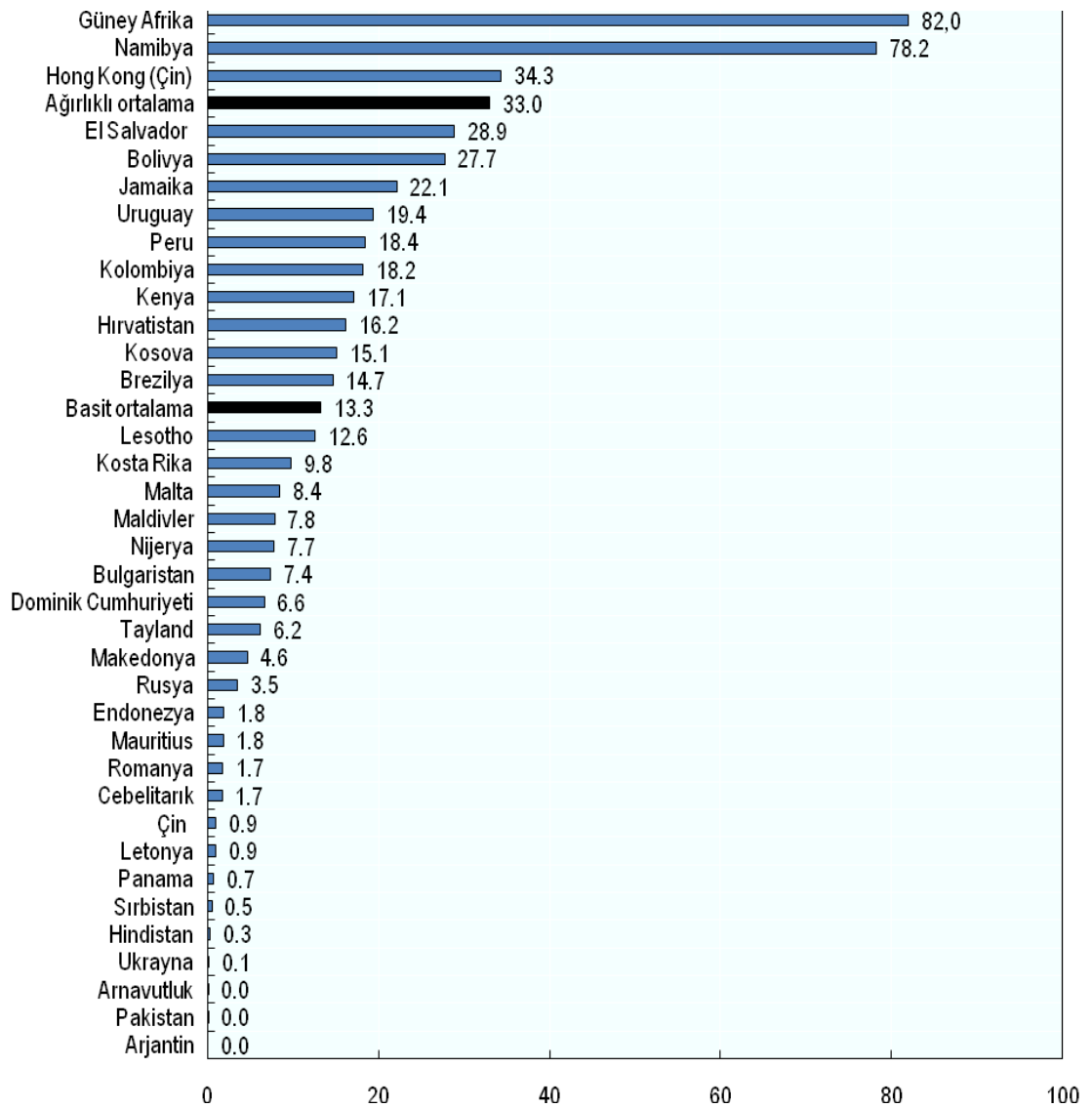
Kaynak: OECD, 2013, Pension Markets in Focus (www.oecd.org/daf/pensions/pensionmarkets)

Bazı ülkelerdeki özel emeklilik fonlarının varlık miktarı, geleneksel finans kuruluşlarının varlıklarını aşabilmektedir. Bazı ülkelerde söz konusu varlıkların GYSİH'ya oranı %100'ün üzerindedir (Brunner ve diğ., 2008, s.2). Şekil 5'te de görüleceği üzere Hollanda, İzlanda ve İsviçre'de özel emeklilik fonlarının varlık miktarı GYSİH'yı aşmaktadır. Türkiye'deki oran ise %3,8'dir. Bazı görüşlere göre emeklilik fonlarının çok büyük olmasına gerek yoktur, önemli olan optimum büyüklüktür. Kesin olmamakla birlikte genel olarak özel emeklilik fonu varlıklarının GSYİH'nın %20'sine ulaşması veya menkul kıymetler toplamının %20'sinin bu bireysel emeklilik şirketlerinde yer alması optimum büyüklük olarak savunulmaktadır (Karacabey A. A. ve

Gökgöz, F., 2005, s.7). Bu görüşten hareketle Japonya ile birlikte tam 13 ülkenin emeklilik fonlarında optimum büyüklüğe ulaştığını söylemek mümkündür.

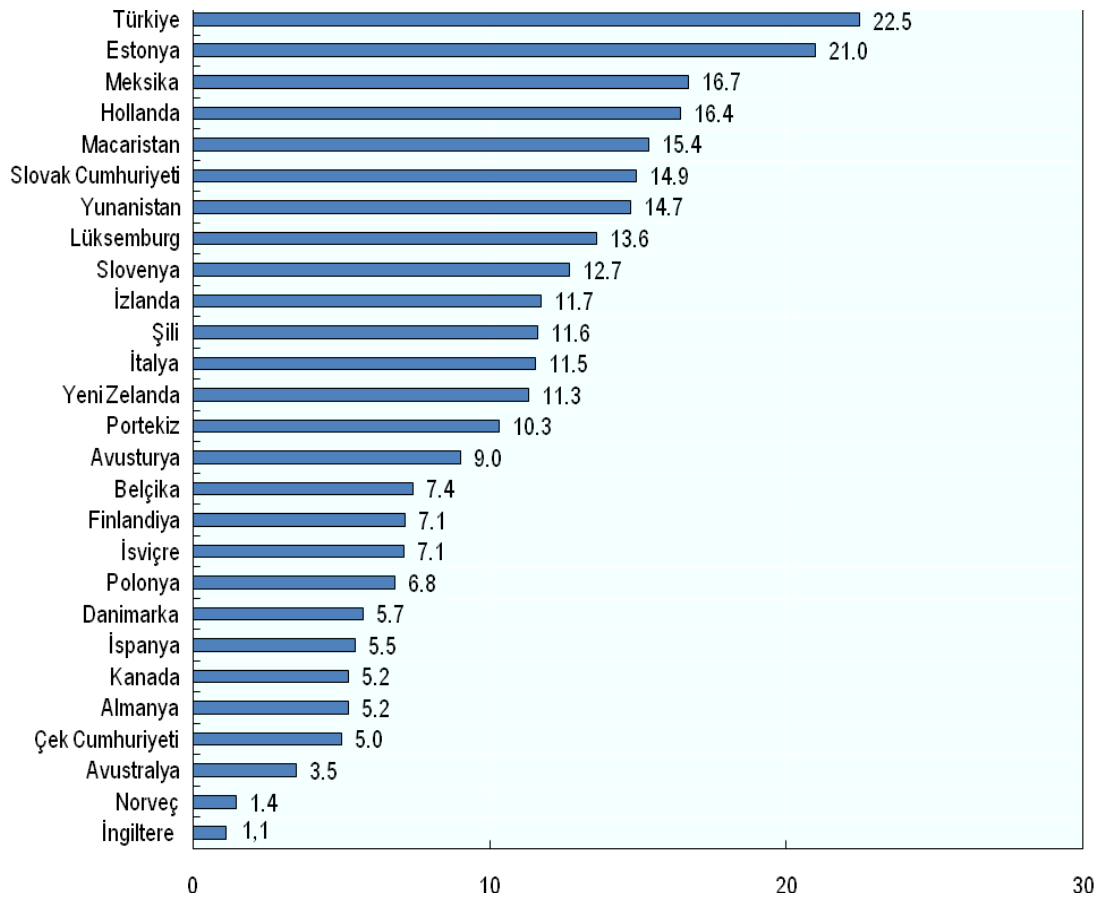
Şekil 6'da OECD'ye üye olmayan ülkelerin emeklilik fonlarına ilişkin veriler yer almaktadır. Emeklilik fonlarının GSYH içindeki paylarına bakıldığında bu oranın en yüksek olduğu OECD'ye üye olmayan ülkenin Güney Afrika olduğu görülmektedir. Arnavutluk, Pakistan ve Arjantin ise son sırada yer almaktadır.

Şekil 6: 2012 Yılında OECD'ye üye olmayan ülkelerde emeklilik fonlarının GSYH içindeki payı (%)



Kaynak: OECD, 2013, Pension Markets in Focus (www.oecd.org/daf/pensions/pensionmarkets)

Şekil 7: 2012 Yılında Seçilmiş OECD Ülkelerinde bireysel emeklilik fonlarının net geliri (Toplam varlıkların %'si olarak)



Kaynak: OECD, 2013, Pension Markets in Focus (www.oecd.org/daf/pensions/pensionmarkets)

OECD ülkelerinde bireysel emeklilik fonlarının net gelirleri Şekil 7’de yer almaktadır. Emeklilik fonları piyasasında gelirler genel olarak katkı paylarından ve net yatırım gelirinden oluşmaktadır. Emeklilik fonları harcamaları ise emeklilik ödemelerinden, faaliyet giderlerinden ve sigorta primlerinden oluşmaktadır. Pek çok emeklilik fonunun net gelir akışları katkı paylarından, beklenmeyen yatırım gelirlerinden ve faiz ya da temettü gibi diğer yatırım gelirlerinden oluşmaktadır. Emeklilik fonları nakit akışları, diğer bir deyişle gelirler ve harcamalar arasındaki fark zaman içerisinde dalgalanmaktadır. Ancak emeklilik sistemleri olgunlaştıkça negatif nakit akışlarıyla karşılaşma olasılığı artmaktadır (OECD, 2013, Pension Markets in Focus, s.26).

Şekil 7 incelendiğinde Estonya, Macaristan, Meksika, Hollanda ve Türkiye’nin emeklilik fonlarında nakit akışlarının pozitif olduğu görülmektedir. Bu 5 ülkede bireysel

emeklilik fonlarının net geliri toplam gelirin %15'inden daha fazladır. 13 OECD ülkesinde ise emeklilik fonlarının net geliri toplam gelirin %10'undan daha azdır. Seçili OECD ülkelerinin tamamında ise emeklilik fonları nakit akışları pozitifdir.

Tablo 3: 2012 yılında seçilmiş OECD ülkelerinde emeklilik fonlarının cinsiyete göre dağılımı (%)

Ülke	Erkek	Kadın
Norveç	46,4	53,6
Çek Cumhuriyeti (1)	46,9	53,1
Estonya	47,2	52,8
Slovak Cumhuriyeti	51,4	48,6
Şili	53,4	46,6
Hollanda (2)	54,4	45,6
Avustralya	54,8	45,2
İsviçre	57,0	43,0
Türkiye	60,2	39,8
Portekiz	60,7	39,3
Meksika	60,9	39,1
Belçika	61,5	38,5
Almanya	63,2	36,8
İtalya	65,6	34,4
Yunanistan	76,1	23,9

1. Aktif üyelere ait veriler
2. 2011 yılı verileri

Kaynak: OECD, 2013, Pension Markets in Focus (www.oecd.org/daf/pensions/pensionmarkets)

Tablo 3'te emeklilik fonlarının cinsiyete göre dağılımı yer almaktadır. Norveç, Çek Cumhuriyeti ve Estonya'da bireysel emeklilik sistemi katılımcılarının yarısından fazlası kadinken diğer 12 ülkede katılımcıların büyük çoğunluğu erkektir. Erkek katılımcı oranı en yüksek olan ülke %76,1 ile Yunanistan'dır. Türkiye'de ise kadın katılımcılar toplam katılımcıların %39,8'ini erkek katılımcılar ise %60,2'sini oluşturmaktadır.

2.1 ABD BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ

Amerika Birleşik Devletleri'nde bireysel emeklilik sisteminin geçmişi oldukça eskiye dayanmaktadır. 1875 yılında American Express Company tarafından kurulan fon bireysel emeklilik alanında dünyadaki ilk örneği oluşturmaktadır. 1930'lu yıllarda tüm dünyayı derinden sarsan ekonomik krizin getirdiği yıkımların etkisiyle 1935 yılında Yaşlılık, Dul, Yetim ve Maluliyet Sigortası (*Old Age, Survivors and Disability Insurance-OASDI*) adı altında sosyal güvenlik yasası yürürlüğe konmuş ve böylece

ABD'nin bugünkü sosyal güvenlik sisteminin temeli oluşturulmuştur (Al, H., 2002, s. 37).

İkinci Dünya Savaşı'ndan önceki dönemde emeklilik programlarının kapsamı yavaş gelişmiştir. 1940'da özel ücretli işçilerin sadece %15'i işverence sağlanan emeklilik programı kapsamında bulunmuş, savaş yıllarında emeklilik programlarının kurulmasına odaklanan sendikalar sayesinde bu kapsam artarak 1945'de toplam özel ücretli işgücünün %20'sine ulaşmıştır. Emeklilik planları, sonraki 25 yılda birçok küçük ve orta ölçekli işletmede iki katından fazla artmıştır. 1970'de işgücünün yaklaşık % 43'ü bir emeklilik planında, bunun da yaklaşık %90'ı belirli fayda esaslı emeklilik planında yer almış, 1970'den günümüze kadar ise kapsam oranı yatay seyretmiştir (Uğur, S., 2004, s.123).

Şekil 8: ABD Emeklilik Sistemi



Kaynak: Altaş, G., Ağustos 2010, s.16

ABD'de kişilerin aktif çalışma hayatlarının sonunda elde edebilecekleri gelir bireysel emeklilik fonlarındaki birikimlerine bağlıdır. Temelde iki farklı plan söz konusudur ve ERISA da bu iki plan birbirinden ayırtılmıştır. Bunlar *Defined Contribution* denilen tanımlanmış katkı bazındaki planlar ve *Defined Benefit* denilen tanımlanmış fayda bazlı planlardır. Tanımlanmış katkı esaslı program ile her bir katılımcı için bir bireysel hesap tesis edilmekte, bireylerin kendileri, işverenler dâhilse işverenler de, düzenli katkı yapmak zorundadır. Emeklilikteki fayda hesaptaki varlıkların değeri ile hesaplanmaktadır. Tanımlanmış fayda esaslı (aylık vb.) program düzenlemesi ile çalışanların dahil olduğu sosyal güvenlik programına göre belirlenmiş formüle göre

hesaplanan fayda, emeklilikteki yıllık ödeme için şart koşulmaktadır (Bodie, Z. ve diğ., 1988, s.139). Son yıllarda diğer ülkelerde de olduğu gibi ABD'de de emeklilik fonları içerisinde katkı bazlı emeklilik planlarının oranının arttığı görülmüştür. Aşağıda bu planlar detaylı olarak aktarılmıştır.

2.1.1 Maaş Esaslı Emeklilik Planları

ABD'de sosyal güvenlik programları sağlık ve benzeri sorunlara karşılık tazminde bulunmak için oluşturulmuştur. 2 Eylül 1974 tarihinde Amerika'da kabul edilen sosyal güvenlik mevzuatının son şekli Çalışanların Emeklilik Gelirini Güvence Yasası'na (ERISA) dayanmaktadır (Ergenekon, Ç., 2000, s.118).

ERISA ile temelde çalışanların emeklilik aylıklarının güvence altına alınması amaçlanmıştır. Bu amaçla yasa, kolektif ve kişisel nitelikteki tüm uzun vadeli tasarruf planlarını kapsayacak biçimde düzenlenmiştir. Emeklilik programlarının bu Kanun tarafından getirilen şartlara uygun olması gerekmektedir. Bu kapsamda emeklilik maaşının hak edilmesi ve ödenebilir hale gelmesine dair asgari standartlar bu kanunla belirlenmiştir. Emeklilik planlarının ERISA ile uyum içerisinde işleyip işlemediği ise hazırlanan periyodik raporlama ve kamuyu aydınlatma belgesiyle sağlanmaktadır (Erol, A. ve Yıldırım, E., 2004, s.171).

Çalışanların haklarını korumak amacıyla tasarruf planlarının dizaynı, faaliyetleri ve varlık tahsisine ilişkin ERISA'da bulunan düzenlemeler aşağıdakileri kapsamaktadır (Ergenekon, Ç., 2000, s. 172):

- Üyelere tebliğ edilmesi gereken emeklilik planı hakkında veriler,
- Tahakkuk ve emekli maaşının ödenme şekilleri,
- Çalışanların hazırlanan plana ödeyeceği en azami prim veya plandan alacağı azami emeklilik geliri düzeyi,
- İşveren kurumun gerçekleştirebileceği asgari fonlama standartları,

- Plan üyelerinin emeklilik gelirlerine ilişkin itirazlarını çözüme kavuşturma ile ilgili süreç,
- Emeklilik planı varlıkları ile gerçekleştirilebilecek yatırımlar,
- Planın sona ermesi halinde varlıkların tahsis edilmesi,
- Plana katılma koşulları,
- Sona eren planlarda emeklilik gelirin federal sigorta güvencesi kapsamındaki bölümü,
- Emeklilik maaşının çalışanlara ödenme şekilleri,
- Emeklilik planlarının yönetim faaliyetlerinde ve fonlarının plasmanında görev alanlara yönelik yeterlilik ve performans standartları.

ERISA’da işverenlerin çalışanlara emeklilik fonu kurması şartı getirilmemiş olsa da işveren tarafından emeklilik fonu kurulması durumunda ortak bir karar ile yapılacak sözleşme ile emeklilik aylıkları yasal garanti altına alınmıştır. Garanti altına alınan emeklilik aylıklarının, denetim mekanizmasının verimli olarak çalışabilmesi için Emekli Aylıkları Garanti Kurumu (*PBGC-Pension Benefit Guarantee Corporation*) kurulmuştur. ERISA’nın yürütülmesi ise, İşgücü Departmanı ve İç Gelir Servisi (*IRS-Internal Revenue Service*) tarafından sağlanmaktadır (Erol, A. ve Yıldırım, E., 2004, s.172).

2.1.2 Katkı Payı Esaslı Emeklilik Planları

ABD’deki bireysel emeklilik planlarındaki farklılıklar, temelde risk ve yükümlülüğün işveren ile çalışanlar arasındaki paylaşımına göre şekillenmiştir. Özellikle, bireysel emeklilik fonlarının yeterliliklerini arttırmak amacıyla maaş esaslı emeklilik planlarına getirilen fonlama standartlarının işverenlerce yüksek bulunması, katkı payı esaslı emeklilik planlarının artmasını sağlamıştır. Katkı payı esaslı emeklilik planları, maaş esaslı emeklilik planlarına göre daha basit, şeffaf, demografik değişimlere dayanıklı ve politik müdahalelere karşı kapalıdır. Bu da katkı payı esaslı emeklilik planlarının daha fazla tercih edilmesini sağlamaktadır.

2.1.2.1 Geleneksel Kişisel Emeklilik Planları (Traditional IRA-Individual Retirement Accounts)

Katkı payı esaslı emeklilik planları ABD’de yetki belgesine sahip olan bankalar, finansal kurumlar, hayat sigorta şirketleri, gayrimenkul yatırım şirketleri ya da portföy yönetim şirketleri tarafından açılan hesaplardır. IRA kişisel tasarrufların kişinin emekliliğinde kullanmak üzere bir fonda biriktirilerek değerlendirilmesi için açılan kişisel emeklilik hesaplardır. Bu hesaplarla emeklilik tasarrufu yapılmaktadır (Erol, A. ve Yıldırım, E., 2004, s.172).

Geleneksel IRA’lar vergi avantajları sağlayan bireysel tasarruf araçlarıdır. İşveren destekli emeklilik sisteminde yer almayan çalışanların, geliri 32.000\$’ın altında olan bekâr çalışanların ve toplam geliri 52.000\$’ın altında olan evli çalışanların 2000\$’a kadar olan yıllık katkılarının tümü, vergiden indirilebilir. Çalışanlar ayrıca ya kısmen vergiden indirilebilir ya da vergiye tabi katkıları yapabilirler. Katkıların yatırım fonlarına aktarılmasıyla elde edilen yatırım gelirlerinin ise tümü vergiden muaf ve dağıtım gerçekleşene kadar da vergilendirilmezler (Springstead, G.D. ve Wilson, T.M., 2000, s.35).

IRA hesapları, Kişisel Emeklilik Hesabı, Kişisel Emeklilik Sigortası, Kişisel Emeklilik Bonusu ve İşçi ve İşveren Birliklerinin Tröst Hesapları şeklinde açılabilir. Bir hayat sigorta şirketinden annüite tipi bir tasarruf satın alınarak yapılabilir. Sigorta sözleşmesi hesabı açanın adına düzenlenmelidir. Hesaba her yıl ödeme yapmak zorunlu değildir. IRA hesabına her yıl maksimum 2000 dolar ödeme yapılabilir. Kişi toplam 2000 doları geçmeyecek şekilde birden fazla IRA hesabı açabilir (Erol, A. ve Yıldırım, E., 2004, s.175).

İşverenlerin hiçbir sorumluluk almadığı geleneksel IRA’lar bireysel katkılara dayanmaktadır. Sistemin bünyesinde yer alan vergisel avantajlar ile bireylere emeklilik dönemlerinin finansmanında kaynak oluşturmaya yönelik planlar olup yıllık belirli bir limiti aşmamak koşulu ile yılın her zamanı açılabilirler (Derelioğlu, D., 2001, s.21). IRA hesaplarının iki temel avantajı vardır. Hesaba yapılan ödemelerin ilgili yılda tamamen ya da kısmen gelir vergisinden düşülmesi ve bu hesaba plasmanlardan elde

edilen kar payı, faiz ve sermaye kazançları hesaplardaki paranın kullanılacağı zamana kadar vergilendirilmemesidir. IRA hesabını, 70,5 yaşını aşmamış olanlar ile hesabın açıldığı yıl boyunca vergilendirilebilir geliri olanlar açtırabilmektedir. Hesapta biriken tasarrufları 59 yaşından önce çekmek isteyenlere, çekilen tutarın %10'u oranında kesinti yapılması öngörülerek bu hesapların amacı dışında kullanılması önlenmek istenmiştir.

2.1.2.2 Kişisel Emeklilik Planları (Roth IRA-Roth Individual Retirement Accounts)

1997 yılında yayımlanan vergi mükelleflerine ilişkin yeni düzenleme ile geleneksel IRA'lerden biraz daha farklı olan ancak yine IRA hesabı gibi çalışanların tasarruflarının emekliliğinde kullanmak amacıyla tasarrufta bulunması ve değerlendirilmesi için açılan Roth-IRA adı verilen hesaplar oluşturulmuştur. Roth-IRA'da katkılardan önce vergi kesintisi yapılmakta kalan kısım ise hesaplara aktarılmaktadır; ancak geri ödemelerde vergi muafiyeti vardır (Springstead, G.D. ve Wilson, T.M., 2000, s.35).

IRA hesaplarında aranan özellikler hemen hemen Roth-IRA hesapları için de geçerli olmakla birlikte hesabın Roth-IRA olarak açılması gerekmektedir. Kişilerin bu hesapları açabilmeleri için vergilendirilebilir bir gelire sahip olmaları ya da vergilendirilebilir vergi geliri olmasa bile nafaka alması, kendi işinde çalışması, ortaklık paylarına sahip olması veya part time ya da full time çalışması gerekmektedir. Roth-IRA hesabı açmak ya da para yatırmak için herhangi bir yaş limiti yoktur. Diğer hesaplardan ROTH-IRA hesabına transferler ile bir Roth-IRA hesabından başka bir Roth-IRA hesabına transfer yapılabilmektedir (Erol, A. ve Yıldırım, E., 2004, s.188-189).

Bunlara ek olarak IRA'lardaki bazı özelliklerin değiştirilmesi, farklılaştırılması yolu ile farklı araçlar türetilmiştir. *SEP-IRA (Simplified Employee Pension)* adı verilen Basitleştirilmiş Emeklilik Planları ile *SIMLE-IRA (Savings Incentive Match Plans For Employees)* adı verilen Çalışanları Tasarrufa Yönelme Amaçlı Emeklilik Planları yine bireylerin bireysel emeklilik sisteme farklı amaçlar için katılmasını sağlamak üzere oluşturulan emeklilik planlarıdır.

2.1.2.3 401(k) Planları

Maaş indirimli planlar bir tür işveren destekli, tanımlanmış katkı esasına dayanan, gönüllü emeklilik planlarıdır. Bu plan çerçevesinde işverenlerce, çalışanların ücretlerinden belirli bir tutar belirli dönemlerde bir emeklilik fonunda değerlendirmek üzere kesilmektedir (Derelioğlu, D., 2001, s.20).

Bu planlar; özel sektör için 401(k), kar amacı gütmeyen sektör için 403 (b) ve kamu ve yerel yönetim birimleri için 457 adı verilen planlardan oluşur. Çalışanların maaşlarının bir kısmı kesilerek ilgili emeklilik fonuna aktarılır. Maaşlarda yapılan kesintilerin belli bir tavan limiti vardır ve bu her yıl yeniden belirlenmektedir. 401(k) planları IRA'da olduğu gibi yatırım gelirleri sistemden ayrılana ya da emekli oluncaya kadar vergiden muaftır (Springstead, G.D. ve Wilson, T.M., 2000, s.35).

Choi ve diğ. (2002, s.68) yaptıkları çalışmada son yıllarda tanımlanmış katkı planlarının tanımlanmış fayda hesaplarının yerini aldığını belirtmiştir. 2000 yılı sonunda 325.000 çalışanın 401(k) planlarına katıldığını belirten yazarlar 401(k) planlarındaki bu artışın sistemde yeni düzenlemeler yapılmasını gerektirdiğini ifade etmişlerdir. 401(k) planlarında işverenlerin nasıl plan kuracaklarına ilişkin limit ve düzenlemeler yer alsa da çalışanlar kendi hesaplarını tasarlamada geniş yetkiye sahiptirler. Bu nedenle bu planlarda yer alan çalışanların planın kuralları ile katılımcının tercihleri arasındaki ilişkiyi, kavramaya çalışarak en uygun kararı vermesi gerekmektedir.

2.1.2.4 Federal Thrifts Saving Plans (TSP)

1986 yılında uygulanmaya başlayan TSP'lerde katılım gönüllüdür ve tanımlanmış katkı esasına dayanır. Planlara kamu çalışanları katılabilmektedir. 401(k) planlarında olduğu gibi katkılar gelir gibi vergilendirilmez; birikir ve sistemden ayrılana ya da emekli olana kadar verdiden muaftırlar. Kamu Çalışanları Emeklilik Sistemi (*FERS-Federal Employees Retirement System*) katılımcıları en çok maaşlarının %10'unu TSP'lere aktarabilir. Bu %10'luk kısmın en fazla %5'i ise devletçe karşılanabilmektedir (Springstead, G.D. ve Wilson, T.M., 2000, s.35).

2.2 KANADA BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ

Kanada'nın ilk ulusal yasal emeklilik düzenlemesi 1927 yılında yürürlüğe giren Yaşlılık Emeklilik Kanunu olmuştur. İlerleyen yıllarda ise sistemle ilgili çeitli düzenlemeler yapılmıştır. 1950'li ve 1960'lı yıllarda Kanada 3 kademedен oluşan emeklilik sistemi kurmuştur. Bunlar 1) herkesi kapsayan, taban oranda güvence sağlayan ve GIS (*Guaranteed Income Supplement*) ile tamamlanan Yaşlılık Güvencesi (OAS-Old Age Security); 2) bordro katkılarıyla finanse edilen kazanca dayalı kamu emeklilik sistemleri olan Kanada Emeklilik Planı (*CPP-Canada Pension Plan*) ve Quebec Emeklilik Planı (*QPP- Quebec Pension Plan*) ve 3) gönüllü katılım esaslı, vergi avantajları olan işveren destekli Emeklilik Tasarruf Planları (*RSPs-Retirement Savings Plans*) ve bireysel emeklilik tasarruf planlarından oluşan Kayıtlı Emeklilik Tasarruf Planlarıdır (*RRSPs-Registered Retirement Savings Plans*)(Beland, D. ve Myles, J., 2005, s.255).

Diğer pek çok gelişmiş batı ülkelerinde olduğu gibi gerek demografik değişimler gerekse bütçeden kaynaklı baskılar son yıllarda Kanada'nın da kamu emeklilik sistemine düzenleme yapmasına neden olmuştur. Kanada'ya yapılan yeni düzenleme ABD ile benzerlik göstermektedir. Kanada emeklilik planları PAYGO sisteminden katkılara dayalı gelir esaslı emeklilik sistemine dönüşmüştür. Buna karşın ABD ile Kanada emeklilik sistemleri bazı açılardan farklılık göstermektedir. ABD'nin aksine Kanada temel kamu emeklilik sistemi içerisinde bireysel tanımlanmış katkı esaslı hesaplarına geçişi ciddi düşünmemiştir. Kanada yine de Kayıtlı Emeklilik Tasarruf Planları (*RRSPs-Registered Retirement Savings Plans*) adı verilen gönüllü katılım esaslı vergi avantajları olan yeni bir basamak daha inşa etmiştir. Emeklilik yaşı 65 olup bazı durumlarda 60 yaşından sonra erken emekli de olunabilmektedir (Weawer, R.K., 2004, s.46).

Kanadalıların çoğu RRSP'lerin sunmuş olduğu imkânların farkında olmakla birlikte ya RRSP'lere katılma eğilimi içinde olmamaktadır ya da RRSP'leri tasarruf aracı olarak tercih etmemektedir. Bu nedenle reformla hedeflenen amaçlara ulaşılması açısından sistemin biraz daha ön planda tutulması ve teşvik edilmesi gerekmektedir. RRSP'lerin Kanada emeklilik sistemine katkısı büyüktür. Özellikle sadece devlet destekli emeklilik programlarından geliri sağlayanların çalışma döneminde sahip olduğu yaşam

standartlarını emeklilik döneminde de devam ettirebilmesi açısından önemli araçlardır (Giles, P. ve Maser, K., 2004, s.14).

RRSP'ler ABD'de muadilleri olan 401(k) planlarından bazı yönlerden farklılık göstermektedir. Öncelikle işveren desteği gerektirmemektedir ve çalışanlar katkı tavanını aşmadığı sürece hesaplarına yıllarca ek katkı ödemesi yapabilmektedirler. Üçüncü basamakta yer alan kayıtlı emeklilik tasarruf planları için çeşitli vergi avantajları bulunmaktadır. Bu planlar sayesinde kişiler, emeklilik dönemlerinde çalışma dönemlerindeki refah seviyelerinde yaklaşabilmektedirler. Gerek işverenler gerekse çalışanların emeklilik tasarruflarına verilen teşvikler Kanada'nın emeklilik fon varlıkları büyüklüğü açısından (GSYH yüzdesi) OECD ülkelerinin tam ortasında yer almasını sağlamıştır (Weaver, R.K., 2004, s.53).

2.3 ŞİLİ BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ

1970'li yıllara kadar Güney Amerika'nın en zayıf ekonomilerinden biri olan Şili, özellikle 1979 yılından itibaren ciddi bir dönüşüm geçirerek piyasa ekonomisine geçmiş ve Şili modelinin doğmasına yol açmıştır (Ekin ve diğ., 1999, s. 61-62). Daha sonra pek çok Güney Amerika ülkesi Şili modelinden yola çıkarak sosyal güvenlik krizini çözme yoluna gitmiştir. Şili'nin oluşturduğu model çalışanlara kendi katkıları üzerinde tam bir kontrol hakkı vermekte, yatırım teşvikleri ve düzgün bir iş sağlamakta; kısaca çalışanları sistemin temeli, ekonomik büyümenin motoru haline getirmektedir (Rodrigues, L.J., 1999, s.1).

Güney Amerika ülkeleri arasında Şili, özel emeklilik modelini en erken uygulayan ülkelerden biridir. 4 Kasım 1980 tarihinde özgürlüğü esas alan özel emeklilik sistemine ilişkin yasa onaylanmış, Mayıs 1981'de de yürürlüğe girmiştir (Rodrigues, L.J., 1999, s.3). Başlatılan yeni özel emeklilik sisteminde ücretli işçiler için zorunluluk temeline dayanan ve her üyenin katkısının yatırıldığı bir bireysel emeklilik hesabı bulunmaktadır. Şili'de bireysel emeklilik planları sosyal sigorta yerine uygulanmaktadır. Bireysel emeklilik planları oluşturulurken; sosyal güvenlik sisteminin temel felsefesi esas alınarak hareket edilmiştir. Buna göre bireyler ekonomik olarak üretken oldukları dönemlerdeki çabaları ile oluşturacakları tasarrufları, kendi tercihleri doğrultusunda

seçecekleri özel emeklilik kurumları aracılığıyla değerlendirebilmektedirler. Bir başka ifade ile “sonuç eşitliği” yerine “fırsat eşitliği” kavramı ön plana çıkartılmaktadır (Erol, A. ve Yıldırım, E., 2004, s.203).

Yeni sistem, işgücüne 1 Ocak 1983 tarihinden sonra katılan ve bir işveren himayesi altında bulunan tüm çalışanlar için zorunlu olmuştur. Devlet geleneksel emeklilik sisteminden yeni sisteme geçişi teşvik etmek için bazı önlemler almış ve bu geçişte ortaya çıkan maliyetleri üstlenmiştir. Bu kapsamda mevcut emeklilerin emekli maaşlarını garanti altına alınmış; bir başka deyişle emekli aylıklarının devlet tarafından karşılanmasına devam edilmiştir. Buna ek olarak Devlet tarafından bireylere emeklilik fonları kapsamında vergi kolaylıkları tanınmış olup AFP (Açık Emeklilik Planı)’lere yatırılan tutarlar gelir vergisi matrahından düşülebilmektedir. Eski sisteme yeni katılımcılar için kapatılmış, kamu ve özel sektörde çalışan ve 45 yaşın altındaki katılımcılara ise AFP’ye geçmek ya da eski sistemde kalma tercihi yapmak için 5 yıl süre verilmiştir (Mesa-Lago, C., 1997, s.509).

Yeni sistem tamamen fonlanmış olup sadece bireysel katkılardan oluşmaktadır. İşveren katkısının olmadığı sistemde zorunlu olarak maaşların belli bir kısmı katkı payı olarak bireysel hesaplara aktarılmak zorundadır. Bu katkılar; yaşlılık için %10, iş göremezlik ve vefat halleri için %2,5 ve %3,5’dir. Geriye kalan katkı ise AFP komisyonuna gitmektedir. AFP’lerin iflası durumunda ödenen katkı paylarına devlet güvencesi sağlanmıştır. Buna ek olarak çalışanlar maaşlarının %10’u oranında gönüllü katkı payı ödeyebilmektedirler (Mesa-Lago, C., 1997, s.509; Rodrigues, L.J., 1999, s.3).

Birikimli vefat poliçesi bulunan planlara yalnızca birikim aşamasında izin verilmektedir. Emeklilik fonları piyasasının ortalama getiri limiti içinde, katılımcıya belirli bir getiri sunması gerekmektedir. Emekli olduğunda katılımcının üç seçeneği vardır: biriken bakiyeyi sonsuz getirili tahvile çevirebilir, toplu olarak çekebilir ya da kademeli olarak da tahsil edebilir. Emeklilik yaşı erkeklerde 65 kadınlarda ise 60’tır. Bireyin emeklilik aylığına hak kazanabilmesi için en az yirmi yıl çalışmış olması gerekmektedir. Ancak emeklilik yaşı geldiği halde çalışmaya devam etmek isteyenler için emekli olma zorunluluğu yoktur. Buna karşın daha erken dönemde emekli

olunabilme hakkı bazı şartlar yerine getirildiğinde mümkündür (Rodrigues, L.J., 1999, s.4-5).

Şili’de bireysel emeklilik fonlarının gözetim ve denetimi devlet güverncesi altındadır. Bu kapsamda denetim ve gözetim faaliyetleri SAFP (*Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones*) tarafından gerçekleştirilmektedir. AFP kuruluş taleplerinin onaylanması, AFP sermaye yeterliliğinin takibi, katkı payları ve emekli aylıklarının gözetimi ve AFP’lerin yatırım ve faaliyet giderleri konusunda kamunun aydınlatılması SAFP’nin başlıca gözetim ve denetim görevleri arasında yer almaktadır. AFP’ler katılımcıların sitemden tam anlamıyla fayda sağlayabilmeleri için karlılık ve sermaye yeterliliği gibi konularda çeşitli düzenlemelere tabidir. Örneğin, AFP’lerce yönetilen portföyün son 6 aydaki reel getirisi ilgili dönemde SARP tarafından belirlenen minimum getiriye (ortalama getirinin en fazla 4 puan altında ya da ortalamanın en az yarısı kadar) sağlamak zorundadır. Bu koşulları yerine getirmeyen AFP’lerin diğerleri ile birleşme veya iflas hakkı bulunmaktadır. AFP’lerin iflası durumunda katılımcıların katılım hesapları devlet tarafından güvence altına alındığından herhangi bir mağduriyet oluşmamaktadır (Altaş, G., 2010, s.21; Rodrigues, L.J., 1999, s.4-5).

2002 yılında getirilen yeni kanunla bireysel zorunlu emeklilik sisteminin dışında, gönüllülük esasına dayalı bireysel emeklilik planları uygulamaya konulmuştur. Bireyler isterlerse banka ve sigorta şirketleri gibi kurumlarla emeklilik planları yapabilmektedir. Söz konusu kurumlar yine SAFP’nin denetimi altındadır. İşverenler de çalışanları adına bu planlara katılabilmektedir. 2007 yıl sonu verilerine göre 500.000’e yakın kişi bu sisteme dâhildir. İlk uygulanan Şili modelinde olduğu gibi katkılar vergi matrahından düşülebilmekle birlikte limit uygulaması bulunmaktadır (Altaş, G., 2010, s.21).

2.4 ARJANTİN BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ

Arjantin’de 1960’lı ve 1970’li yıllarda birbirinden bağımsız çok sayıda emeklilik fonları mevcutken, özellikle askeri yönetimlerce tüm bu fonlar tek çatı altında birleştirilmiş ve standart hale getirilmiştir. Sağlık sigortaları pek çok kısma ayrılmış ve ticaret odalarınca yönetilmiştir. 1980’li yıllarda neredeyse nüfusun %80’i sosyal risklere karşı güvence

altına alınmıştır. Mevcut sistemde eşitsizlikler ortaya çıkmış kimi bireyler oldukça yüksek fayda sağlarken kimileri çok az fayda ile yetinmek zorunda kalmıştır. Daha önce çeşitli kaynaklar aracılığıyla sağlanan rezervlerin 1980'li yıllarda tükenmesiyle ülke sosyal güvenlik açısından darboğaza girmiş ve PAYGO sistemi uygulanmaya başlamıştır. İsteddiği performansa ulaşamayan ülke 1990'lı yıllarda emeklilik reformu yapmak zorunda kalmıştır (Mesa-Lago, C., 1997, s.510-511).

Arjantin'in demokratik yapısı büyük çoğunlukla 1985 yılında yeniden yapılanmış, ekonomik alanda serbestleşme 1990'lı yıllarda olmuş, bireysel emeklilik sistemi ise 1993 yılında çok basamaklı emeklilik sistemine geçilmesiyle uygulamaya konulmuştur (Mesa-Lago, C., 1997, s.505). Tam olarak uygulanması 1994 yılını bulan Arjantin emeklilik reformu, özel ve kamu sektörü birlikteliğine dayalı, demokratik bir süreçte işletilen ve geleneksel sistemi finansal zayıflıklardan kurtaran bir model niteliğindedir (Vittas, D., 1997, s.1).

Şili Modelini tamamen uygulayan bir Güney Amerika ülkesi bulunmasa da hemen hemen hepsi Şili Modelini kendi ülke özelliklerine göre uyarlayarak emeklilik modelleri oluşturmuşlardır. Arjantin de bu kapsamda çok basamaklı sisteme geçiş yapmış ve hem zorunlu kamu hem de özel bileşenleri olan sosyal güvenlik sistemini benimsemiştir (Mesa-Lago, C., 1997, s.498).

Arjantin bireysel emeklilik sisteminde 2 türlü finansman kaynağı bulunmaktadır. Bireylerin emeklilerin geliri ile ilgili olmayan emeklilik sigortasından sağlanan getiri birinci kaynağı, bireysel hesaplardan veya gelire dayalı emeklilik gelirleri ise ikinci kaynağı oluşturmaktadır. Gelire dayalı emeklilik esas itibariyle dağıtım sisteminden finanse edilmekte; bireysel hesaplar ise tamamen fon esasına dayalı olup kendi kendini finanse etmektedir (Ekin, N. ve diğ., 1999, s. 83).

Mevcut çalışanlar ya eski dağıtım sisteminde kalmayı ya da bireysel hesap sistemine girmeyi tercih etmektedirler. Eski sistemde kalan çalışanlar, aynı zamanda ilave bir emeklilik yardım almakta, bu yardım eski sisteme yapılan yıl sayısına göre değişmektedir (Ekin, N. ve diğ., 1999, s. 83). Tamamen fonlu olan bireysel emeklilik sisteminde Şili'den farklı olarak AFJP'ler (AFP yerine kullanılmaktadır) sadece büyük

şirketlerce değil ticaret odaları, bankalar, girişimci birlikleri ve karşılıklı yardım toplulukları tarafından yönetilebilmektedir. İşverenler üzerindeki bürokratik engeller ve kısıtlamalar daha azdır, ayrıca AFJP'lerini tanımından devlet sorumludur; bu da sistemin Şili'ye göre daha fazla devlet garantisi altında olduğunu göstermektedir. Yine Şili'de olduğu gibi emeklilik şirketinin iflası durumunda devlet emeklilik ödemelerini üstlenmiştir (Mesa-Lago, C., 1997, s.511).

2.5 MEKSİKA ÖZEL EMEKLİLİK SİSTEMİ

Meksika'da yaşlılık, malullük ve hayat sigortası ile diğer sigorta dalları 1944 yılında IMSS (*Institute Mexicano de Seguridad Social* - Meksika Sosyal Güvenlik Hizmetler Enstitüsü)'nün kurulmasıyla başlamıştır. Finansal baskıların artması, emeklilik sigortasının elverişsiz olması ve çok sayıda insanın bordro vergilerinden kaçması gibi nedenlerden dolayı sistem 1990'lı yıllara kadar pek çok sayıda reforma tabi tutulmuştur (Ekin, N. ve diğ., 1999, s. 78). 1992 yılında daha büyük çaplı bir reform gerçekleşmiş ve Meksika bankalar ve sigorta şirketlerinde yönetilen zorunlu tamamlayıcı bireysel emeklilik sistemi programı uygulamasına geçmiştir. 1995 yılında ise yapısal reformun genel esasları onaylanmıştır (Mesa-Lago, C., 1997, s.505).

Neredeyse özel sektör çalışanlarının tamamının katkıda bulunduğu Meksika emeklilik sistemi Güney Amerika'da en kapsamlı ve en yeni programı niteliğindedir. Meksika'da gerçekleştirilen sosyal güvenlik sistemi reformunun temelini, emeklilik sisteminin dağıtım esasından tamamen fonlanmış sisteme geçiş oluşturmaktadır. Yani tanımlanmış fayda sisteminden tanımlanmış katkı sistemine geçilmiştir. Çalışanlar zorunlu olarak maaşlarının %2'sini (isterlerse daha fazlasını da yatırabilirler) banka aracılığıyla bireysel emeklilik hesaplarına katkı payı olarak yatırmak zorundadırlar. Bankalar her bir katılımcı için bireysel hesap açarlar. Ancak tüm fonların Meksika Merkez Bankası'ndan bozdurulmak ve hazine bonosuna yatırılması gerekmektedir. Bireysel hesaplarda yer alan tutarlar fiyat endeksine göre hesaplanmakta, vergiler kesildikten sonra yıllık %2'den fazla olmamak koşulu ile reel faiz oranında getiri sağlamalıdır. 25 yıl prim ödeyen bireyler 65 yaşında emekli olup IMSS (*Institute Mexicano de Seguridad Social* - Meksika Sosyal Güvenlik Hizmetler Enstitüsü) emeklisi unvanı almaktadırlar. 65 yaşına

gelen ancak ödeme süresini tamamlayamayan bireyler ise toplu ödeme yoluyla emekli olabilmektedirler (Mesa-Lago, C., 1997, s.508).

1995 yılının sonuna doğru Başbakan Zedillo IMMS programlarının reformuna ilişkin kanun teklifi vermiş; 21 Aralık 1995 tarihinde yeni yasa kabul edilmiş ve 1997 yılında ise uygulanmaya başlanmıştır. Bu ülkede emeklilik sisteminin reforma tabi tutulmasının temel hedefi hem iç tasarrufları geliştirmek hem de dışarıdan sermaye akışını teşvik etmektir (Ekin, N. ve diğ., 1999, s. 76). Özellikle emeklilik programlarına ilişkin köklü reformu başlatan bu yasa ile birlikte yaklaşık 14,5 milyon Meksikalı çalışan, kendi hesaplarındaki emekli maaşı birikimlerini *AFORE (Administradoras de Fondos de Ahorro para el Retiro)* adındaki özel emeklilik şirketlerine devretmişlerdir. Emeklilik yaşı değişmemesine rağmen emekliliği hak etmek için gerekli olan çalışma yılı 10'dan 24'e çıkarılmıştır (Mesa-Lago, C., 1997, s.508).

İşçilerin emeklilik hesaplarını yönetmek amacıyla kurulan özel bir yatırım firması olan AFORE devlet tarafından denetlenmekte ve çalışanların gelecekte seçecekleri birkaç fondan oluşmaktadır. AFORE'un işletme değerleri ve yönetimi ise CONSAR (*Comision Nacional de Sistemas de Ahorro para el Retiro-Emeklilik Tasarruf Sistemleri Ulusal Komisyonu*) tarafından yürütülmektedir. Bu komisyon emeklilik fonlarının yurt dışı satışlarının yönetilmesi ve emeklilik sigorta fonlarının yasal mevzuata uygun yönetilip yönetilmediğinin denetlenmesi amacıyla ortaya çıkmıştır. Bu kapsamda CONSAR, katılımcıların primlerini toplayarak sektörde faaliyet gösteren bir yatırım firmasına aktarmadan önce Meksika Merkez Bankası'nda açılacak bir hesaba bloke etmektedir. Daha sonra toplanan primlerin bordro kayıtları kontrol edilmekte ve bu hesaplar yatırım şirketindeki bireysel işçi hesaplarına ve konut fonlarına aktarılmaktadır. Meksika bireysel emeklilik sisteminin bir diğer kurumu ise INFONATIVE (*Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda de los Trabajadores-Ulusal İşçi Meskenleri Fonu Enstitüsü*)'dir. Fona işverenler işçileri adına katkı yapmaktadır. Buna ek olarak evlerini kuran çalışanlara ayrıcalıklı kredi vermekle yükümlüdür (Ekin, N. ve diğ., 1999, s. 77-79).

Şili Modelinde olduğu gibi Meksika'da da emeklilik çağına ulaşan çalışanın önünde 2 seçenek vardır. Çalışan ya hayat boyu alacağı bir emeklilik aylığını kabul eder, ya da

belli bir program kapsamında sistemden çekilir. Devlet ihtiyacı olanlara asgari bir emekliliği sağlamakla yükümlüdür. Güvence verilen aylık emeklilik geliri asgari ücrete eşittir ve ödenen genel vergilerden finansa edilmektedir. 65 yaşına geldiğinde IMSS emeklisi olmaya hak kazanan çalışanlar istenilen prim ödeme yılını doldurmadıklarında primleri toptan ödeme yoluyla sigortadan çıkabilmektedirler (Ekin, N. ve diğ., 1999, s. 79; Mesa-Lago, C., 1997, s.508).

2.6 MACARİSTAN BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ

Pek çok ülkede olduğu gibi demografik değişikliklerin uzun vadede şimdiki sistemin finansmanını zorlaştıracak olması nedeniyle, Macaristan'da sosyal güvenlik katkılarının kişilere bağlandığı bir emeklilik reformuna ihtiyaç duyulmuştur. 1997 yazında Macaristan Parlamentosu mevcut PAYGO sisteminde köklü değişiklikleri ve yeni emeklilik sistemine ilişkin bilgileri içeren sistematik bir reform yapılmasına ilişkin kanun teklifinde bulunmuştur. Temmuz 1997'de yasalaşan ve 1 Ocak 1998'de yürürlüğe giren Macaristan'ın yeni bireysel emeklilik sisteminin ilk basamağında daha küçük bir kamu destekli PAYGO sistemi yer alırken, 2. basamakta yeni, gönüllülük esasına dayanan ve özel (hem bireysel hem de mesleki) olarak yönetilen emeklilik sistemi yer almaktadır. Gönüllülük ve fonlama esasına dayanan ve yine özel (hem bireysel hem de mesleki) olarak yönetilen 3. basamak ise reformdan önce olduğu gibi reformdan sonra da faaliyet göstermeye devam etmiştir. Kısaca karma yapılı yeni emeklilik sisteminde zorunluluk esaslı karışık bir emeklilik seçeneğine sahip fonlu yeni bir ayak daha oluşturulmuştur (Vittas, D. ve Rocha, R., 2002, s.365).

Sistemin ilk basmağı 2 kattan oluşmaktadır. Birinci kat kamu destekli ve gelirlere dayalı ve PAYGO esasına dayalı olarak sosyal katkılarla finanse edilmektedir. 2. kat ise özel ve gelire dayalı olmakla birlikte sosyal katkılarla finanse edilmektedir (Guardiancich, I., 2010c). Yeni sistem 1998 Temmuz'undan sonra işgücüne katılan tüm çalışanlar için zorunlu olmuştur. Bu tarihten önce işgücüne katılanlara ise eski PAYGO sisteminde kazanmış oldukları haklarla devam etme ya da yeni çok basamaklı sisteme geçme seçenekleri sunulmuştur (Simonovits, A., 2009, s.12). 31 Eylül 1999 tarihinde geçiş izni sona ermiş; ve bu tarihte 2 milyondan daha fazla sayıda çalışanın; ki bu sayı toplam

işgücünün yarısına denk gelmektedir; yeni emeklilik sisteme geçme kararı verdiği görülmüştür (Vittas, D. ve Rocha, R., 2002, s.365).

Avrupa Birliği'ne 2004 yılında üye olan ve serbest piyasa ekonomisini uygulamaya çalışan Macaristan'da CANPI (*Central Administration of National Pension Insurance- Ulusal Emeklilik Sigorta Yönetim Merkezi*) kamu emeklilik sistemini yöneten Kurumdur. HFSA (*Hungarian Financial Supervisory Authority- Macaristan Finansal Denetleme Kurumu*) ise birinci basamağın tamamen fonlu ve zorunlu 2. katını düzenlemek ve denetlemekle yükümlüdür (Guardiancich, I., 2010c).

Macaristan emeklilik reformu Merkez ve Doğu Avrupa'da uygulanan ilk sistematik emeklilik reformudur. Macaristan'ı Polonya, Hırvatistan, Litvanya, Makedonya ve Kazakistan izlemiştir. Sistemin uygulamaya geçişinden 3 yıl sonra olumlu sonuçlar alınması diğer bölge ülkelerini de harekete geçirmiştir (Vittas, D. ve Rocha, R., 2002, s.366). Bireysel emeklilik sistemini tamamlayıcı ya da alternatif sistem olarak uygulayan tüm ülkelerde olduğu gibi Macaristan da yeni sisteme katılımı teşvik etmek için çeşitli yöntemler uygulamıştır. Katılımcı emekli olmadan önce ölürse, onun bütün emeklilik sermayesi onun önceden atanmış mirasçısına (akraba olma koşulu aranmaktadır) verilebilecektir. Yeni sisteme geçiş yapan katılımcılar bazı şartlar gerçekleştiğinde eski sisteme geri dönebilmektedir. Bunlar; 1)Emeklilik öncesinde sakatlık durumunda katılımcı hiçbir kazanç kaybına uğramadan tek basamaklı eski PAYGO sistemine geri dönebilmektedir ya da 2) katılımcının emeklilik yatırımlarından sağladığı getiri tek basamaklı PAYGO sisteminin 1/4'ünün 3/4'ünden daha azsa devlet bunu 3/16'ya denk gelecek şekilde tamamlayabilmektedir (Simonovits, A., 2009, s.14).

2.7 İNGİLTERE BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ

Ekonomide devletin rolünü azaltma amacıyla yola çıkan İngiltere'de emeklilik programı da reforma tabi tutulmuş ve sosyal güvenlik alanında yeni düzenlemeler yapılmıştır. Ülkedeki sosyal güvenlik sisteminin maliyetlerinin ve finansman yükünün azaltılması ve bireysel tercihlere dayanan, esnek yapıya sahip ikinci bir emeklilik sisteminin ekonomi içinde geliştirilmesi sosyal güvenlik alanında yapılan reform çalışmalarının temelini oluşturmuştur. Özel emeklilik fonlarının ağırlığının diğer AB üyesi devletlerin çoğuna

göre daha fazla olduğu bilinen İngiltere emeklilik sistemi; 1998 yılında yapılan reformdan sonra AB ülkeleri için bir önemli bir örnek olmuştur (Korkmaz, E. ve diğ., 2007, s.84).

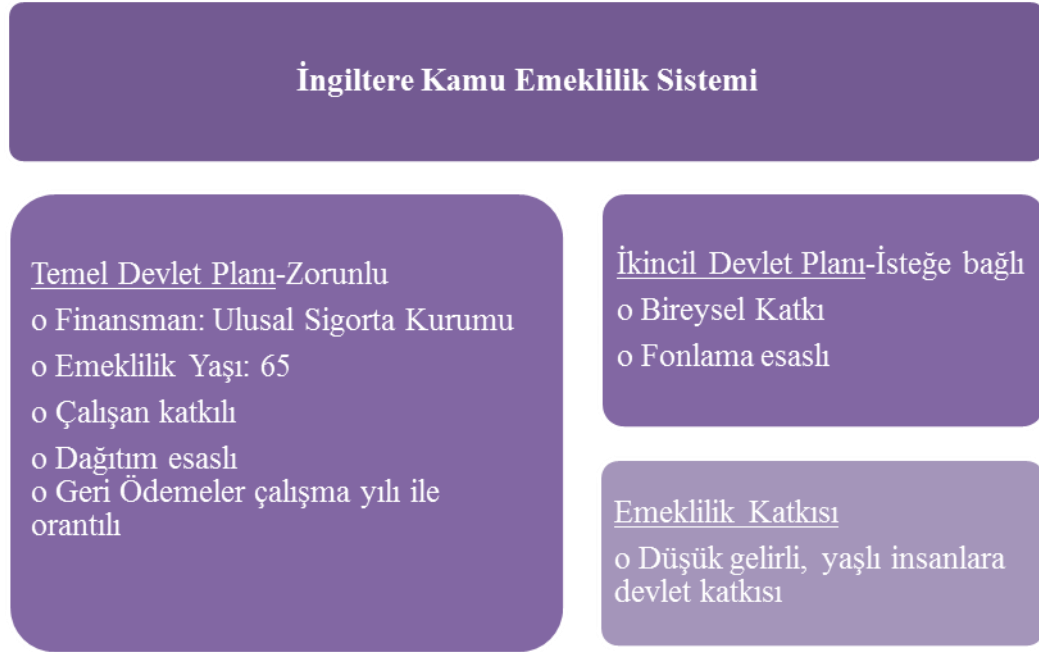
İngiltere’de emeklilik sistemi hem devlet hem de özel sektörün emeklilik programlarından meydana gelmektedir. Sistem diğer gelişmiş ülkelerde de olduğu gibi üçayak üzerine inşa edilmiştir. Devlet kanalıyla işleyen temel emeklilik (*BSP-Basic State Retirement Pension*) sistemin ilk basamağını oluşturmaktadır. 1946 yılında uygulanmaya başlayan bu sistem zorunludur ve minimum gelir garantisi sağlamaya yöneliktir. PAYGO sistemine göre çalışmakta ve devlet tarafından yönetilmektedir. İşverenler vasıtasıyla işleyen mesleki emeklilik ikinci basamağı, bireysel emeklilik ise üçüncü basamağı oluşturmaktadır (Ergenekon, Ç., 2000, s.152).

Sistemin ikinci basamağı tamamlayıcı kamu ya da özel olarak yönetilen emeklilik fonlarından oluşmaktadır. Oldukça karmaşık olan bu basamaklarda çeşitli opsiyonlar yer almaktadır. *State Earnings Related Pension Scheme* (SERPS) sistemi İngiltere’de 1978 ile 2002 arasında uygulanan emeklilik sistemidir. S2P (*State Second Pension*) isen daha sonra SERPS’in yerine geçmiştir. S2P’ten ayrılmak için çalışanlar mesleki emeklilik planlarını kullanabilmektedir. Programdan çıkılması durumunda çalışanların önünde farklı seçenekler bulunmaktadır. Bunlar 1) geleneksel, görece daha az düzenlemeye tabi özel planlar ve 2) yeni oluşturulmuş, görece daha çok düzenlemeye tabi kamu-özel planlardır. S2P’den ayrılan bir çalışan, emeklilik fonunda değerlendirmek üzere yıllık kazancının yüzde 1,6’sı kadar bir vergi avantajı elde etmektedir (Guardiancich, I., 2010e).

İngilizlere devletin ödediği emeklilik maaşının yetersiz olması sebebiyle bireyler emeklilik dönemindeki refah düzeylerini korumak adına özel sigortalara başvurmuşlardır. Bireysel emeklilik programları işçinin gönüllü tasarruflarından, kişisel emeklilik hesaplarından veya diğer katkılardan oluşmaktadır. İsteğe bağlı ilave katkılar bir fon havuzunda toplanan emeklilik yatırımları ve hayat sigortası gibi diğer tasarruflardan oluşmaktadır. İngiliz sisteminde BSR ve S2P’ler devlet tarafından yönetilirken bireysel emeklilik planlarını uygulayan ve yöneten bireysel emeklilik şirketleridir. İngiltere’de çalışanların %25’i bireysel emeklilik hesaplarını tercih ederken

%50'lik kısım da yine aynı anlayışa göre çalışan fakat işverenin de katkıda bulunduğu tanımlanmış katılım veya tanımlanmış kazanç kriterine göre fonlanan işveren destekli planları tercih etmektedir. Bu tip planlarda katılım payları ve fon gelirleri kişisel hesaplarda tutulmaktadır (Korkmaz, E. ve diğ., 2007, s.85).

Şekil 9: İngiltere’de Kamu Emeklilik Sistemi



Kaynak: İngiltere Kamu Hizmetleri, www.direct.com.uk

2.8 POLONYA BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ

Ekonomik, politik ve yönetim açısından Sovyet modeline göre örgütlenmiş olan Polonya, İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra Doğu Bloğundan ayrılan ilk ülke olmuştur. 1989 yılında Doğu Bloğundan ayrılır ayrılmaz ülkede büyük çaplı reformlar yapılmaya başlanmıştır (Kulezsa, M., 2002, s.191).

Doğu bloğundan ayrılan Polonya yoğun çalışmalar neticesinde 1991 yılında Avrupa Birliği ile Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'ni imzalamış, 1993 yılında AB'ye ortak üyelik statüsünü almış, 1994 yılında ise birliğe tam üyelik için başvuruda bulunmuştur (Çınar, T., 2009, s.326-327).

Polonya Avrupa Birliği ilkelerini yerine getirebilmek ve birliğe uyum sağlamak amacıyla pek çok alanda reform yapmıştır. Emeklilik sisteminde yapılan reform da bunlardan biridir. Reform öncesinde Polonya emeklilik sisteminin temeli dağıtım yöntemi kuralına dayanmaktaydı (Putelbergier, B., 2000, s.2). Geleneksel sosyal sigorta temelinin baskın olduğu ÷lkede çalışanlardan alınan katkı paylarıyla faydaların finansmanı sağlanmaktaydı. Yani PAYGO esasına dayalı bir sistem yer almaktaydı. Diğer ÷lkelerde de yaşanan aktüeryal dengede gör÷len değişiklikler, yaşlı nüfusun oranının giderek artması yani yaşam süresinin uzaması, finansman açıklarının artması ve özellikle savaş sırasında azalan nüfusun tekrar büyümesinin uzun bir zaman alacağı beklentisi gibi nedenlerle sosyal güvenlik alanında reforma ihtiyaç duyulmuştur (Kornai, J., Haggard, S. ve Kaufman R. R., 2001, s. 211-212).

Polonya'da 1997 yılında özel emeklilik fonlarının kurulması ile ilgili yasa yürürlüğe geçmiştir (Erol, A. ve Yıldırım, E., 2004, s.199). 1999 yılında ise sosyal güvenlik sisteminde kapsamlı bir reforma gidilmiş ve Dünya Bankası'nın önerisiyle PAYGO yaklaşımından tanımlanmış katkı programlarına dayanan 3 basamaklı emeklilik sistemine geçiş yapılmıştır. Böylece mevcut sistem yeniden kurgulanırken bireysel emeklilik hesaplarını kapsayan ikinci ve zorunlu bir tamamlayıcı ayak da sisteme ilave edilmiştir (Fox, L. ve Palmer, E., 1999, s.13).

Çok basamaklı emeklilik sistemi çok katlı ilk basamaktan ve hala çok fazla gelişmemiş olan mesleki ve bireysel emeklilik sistemlerinden oluşur. 31 Aralık 1948'den sonra doğanlar için eski sistemin yerini alan yeni sistem 3 basamağa dayanmaktadır. İlk iki basamak zorunludur, 3. basamak ise gönüllülük esasına dayanmaktadır (Erol, A. ve Yıldırım, E., 2004, s.199). Devlete bağlı Sosyal Sigortalar Kurumu ilk basamağı oluşturmaktadır. Bu basamakta 3 kat vardır. Sıfır katı asgari emeklilik olarak adlandırılır ve emeklilik yaşına gelen ve kadınlar için en az 20 erkekler için ise en az 25 yıl prim yılının tamamlanması gerekmektedir. Bu aşamada yoksulluk testi ile bir garanti sağlanmaktadır. Yani, belli bir asgari emeklilik seviyesi belirlenmekte ve toplam emeklilik geliri bu seviyenin altına düştüğünde açık bütçeden karşılanmaktadır (Guardiancich, I., 2010a).

Sosyal vergi anlayışına dayan Bismarckçı emeklilik sisteminin uygulandığı Polonya’da 1 Ocak 1999 tarihinde yeni sisteme geçilmiştir. 1999 yılından itibaren yürürlükte olan 1. basamağın 1. ve 2. kat ise 2009 yılından sonra emeklilik geri ödemelerini yapmaya başlamıştır. Daha önceki tanımlanmış fayda esaslı sistemde 50 yaş üstü bireylerin sisteme katılması daha çok teşvik edilirken bu sistemde daha genç olanları da desteklemektedir. Bu nedenle 30 yaş altı ve 31 yaş-50 yaş arası olmak üzere 2 farklı yaş grubu bulunmaktadır. Bunlar zorunlu olarak sisteme katılmaktadırlar ve emeklilikleri iki hesap arasında dağılmaktadır (Guardiancich, I., 2010a).

Sistemin ikinci basamağında işverenler ve çalışanlar yarı yarıya prim ödemekte ve bu primler özel sigorta fonlarınınca değerlendirilmektedir. Üçüncü basamakta ise, çalışanların çalışma ve kazanç esasına dayalı bir katkı planına bağlı olarak ödedikleri katkılar, çalışanlar adına yatırıma yönlendirilmekte ve emeklilik fonunun fonksiyonları dışarıdan firmalar tarafından sağlanmaktadır. Emeklilik maaşına hak kazanıldığında, üyeler bir yaşam yıllığı almaktadırlar. Bu yaşam yıllığı cinsiyet ayrımı yapılmaksızın üyenin bireysel emeklilik hesabında biriken tasarrufların miktarına bağlı olarak değişmektedir (Erol, A. ve Yıldırım, E., 2004, s.199; Yakar, S., 2005, s.456).

Tablo 4: Yeni Sistemin kapsamı (yaş gruplarına göre)

Yeni sistem (31 Aralık 1948 sonrası doğanlar için)		Eski Sistem (01.01.1949 öncesi doğumlular) (50 yaş üstü)
01.01.1969 sonrası doğumlular (30 yaş altı)	31.12.1948 sonrası doğumlular (31-50 yaş arası)	
Zorunlu olarak yeni sisteme girmek zorundadırlar; Emeklilik Primleri İki Hesap arasında dağıtılmaktadır. (1. Kat + 2. Kat)	Zorunlu olarak yeni sisteme girmek zorundadırlar; Emeklilik Primleri İki Hesap Arasında dağıtılmaktadır veya sadece bir hesaba aktarılmaktadır. (1. Kat+2. Kat ya da 1. Kat)	Eski sistemde kalacaklar (Yeni sisteme geçme olanakları yoktur); Fon hesabı yoktur.

Kaynak: Holzmann, R. ve Palmer, E., 2006, s.428

31 Aralık 1948 tarihinden sonra doğan kişileri kapsayan sistemde katılım bireylerin kendi tercihlerine bırakılmamıştır. Bu tarihten sonra doğan herkes sisteme dâhil olmuştur; ancak yine de 1 Ocak 1969 tarihinden önce doğanlara yeni sistemden 1. kat ya da 2. kat programlarından birini tercih etme hakkı verilmiştir. 1. katta yer alan bireysel hesaplar devlet tahvillerinden oluşur ve finansal piyasalarda işlem görmezler. Uzun vadede ise GSYH'daki büyümeye eşdeğer bir getiri sağlarlar. 2. kat hesaplar ise finansal piyasalarda işlem gören bireysel hesaplardan oluşur (Holzmann, R. ve Palmer, E., 2006, s.426-427).

Polonya emeklilik sisteminde hedef GSYH'nin nesiller arasında paylaşılmasını ve uzun sürede kuşaklar arası dengeyi sağlamaktır. Sistemin sosyal hedefi ise insanlara güvenli bir hayat sunmak ve onların yaşama dönemleri arasında dengeli ve etkili bir şekilde gelir elde etmelerini sağlamaktır. Bu açıklamalar ışığında bireysel hesaplar temeline dayanan sistem zorunlu kısmı üzerine odaklanmış, yaşlılık riski diğer risklerden ayrılmış, özel sistemlerin yaşlılık sigortası sonlandırılmış, Devlet bütçesinden asgari emeklilik primi garantisi verilmiş ve yaşlılık riski dışındaki bölümü üç basamaklı sistemin dışında tutulmuştur. Bunlara ek olarak yeni sistemde yaşlılık sigortasına katkı payları biriktirme esasına yani prim günü hesabına dayanan iki hesap arasında bölüşülmüştür (Yakar, S., 2005, s.455).

2.9 ALMANYA VE AVUSTURYA BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMLERİ

Bugünkü anlamda sosyal güvenlik sistemi anlayışının temeli ve ortaya çıkışı, Almanya'da Bismarck zamanında olmuştur. Çeşitli reformlarla da Almanya temeli sağlam ve güçlü bir kamu emeklilik sistemi gelişmiştir. İkinci Dünya Savaşı'ndan bu yana Alman Emeklilik Sistemi denklik (katkılar ve faydalar arasında nispeten sıkı bağlantı vardır) ve erkek velayeti modeline dayalı gelirin korunması ilkelerini benimsemiştir. Yaşlı nüfus içinde yoksulluk oranı oldukça düşük olduğundan Alman emeklilik modeli başarı ile uygulanmıştır. Harcamalarda meydana gelen artışlar katkı paylarının dönemsel olarak artırılması yoluyla karşılanmıştır. 1980'li yıllardan özellikle Almanya'nın Doğu Almanya ile birleşmesinden sonra emeklilik sistemi üzerine yapılan tartışmalar yön değiştirmiş ve mali alanlar üzerine kaymıştır. Bu kapsamda çeşitli

reformlar yapılmıştır. 2000'li yılların başında kamu faydalarının mesleki ve bireysel emeklilik aracılığıyla artırılmasına yönelik adımlar atılmıştır (Guardiancich, I., 2010d).

Almanya emeklilik sistemi pek çok AB ülkesinde olduğu gibi çok basamaklıdır. İlk basamakta dağıtım esaslı, tanımlanmış fayda yönteminin benimsendiği kamu emeklilik sistemi yer almaktadır. Almanya'daki kamu emeklilik sistemi (*Gesetzliche Rentenversicherung-GRV*) işgücünün yaklaşık %85'ini kapsamaktadır. Emeklilik yaşı 65'tir. Katkılar işçi ve işveren tarafından eşit miktarda (aylık maaşın %20'si) sağlanmakta ve katkı ödemeleri için üst limitler bulunmaktadır. Primler çalışılan yıl sayısı ve gelire orantılı şekilde belirlenmektedir. Bazı mavi ve beyaz yakalı meslek grupları için katılım zorunludur; bu grup dışındaki serbest çalışanların sisteme katılımı ise isteğe bağlıdır (Altaş, G., 2010, s.21).

Özel emeklilik planı Almanya'da, çalışan kesimden belli bir gruba sunulabilmektedir. 1972'ten önce emeklilik maaşına hak kazanmak için üyenin emeklilik yaşı olan 65'e gelinceye kadar aktif bir katılımcı olarak kalması, emeklilik planlarının genel bir zorunluluğu olmuştur. 1972 yılında yapılan düzenlemeyle çeşitli erken emeklilik programları uygulanmaya başlamıştır. 1974'te yürürlüğe giren Şirket Emeklilikleri Kanununda çalışanlar için ya bir plana 10 yıllık üyelikten sonra ya da bir plana 3 yıllık üyelik ve bir işverenle 12 yıllık hizmetten sonra hak kazanma zorunluluğu getirmiştir. Erken emekliliğin önünü açan bu uygulamalardan sonra 1992 ve 1999 yılında yapılan düzenlemeler 65 yaşında emekli olmayı gerektiren yeni düzenlemeler yapılmıştır. (Berkel, B. ve Börsch-Supan, A., 2004, s.4). Günümüz anlamında bireysel emeklilik sistemi Almanya'da 2001 yılında uygulanmaya başlamıştır. Belirli şartlar altında vergi teşvikleri olmakla birlikte bireysel emeklilik istemi özel mesleki emeklilik planları kadar gelişmiş değildir.

Sosyal güvenlik ödemeleri doğrudan işverenler ve çalışanlar tarafından ödenen primler ve sosyal güvenliğe bütçeden yapılan katkılarla finanse edilmiştir. Avusturya emeklilik reformu Almanya reformuna kıyasla çok daha açık ve anlaşılır biçimde yapılmıştır. 1980'lerin başına kadar, Avusturya Sosyal Güvenlik sistemi sunduğu menfaatleri sürekli olarak genişletmiş, böylece Dünyanın en gelişmiş refah devletlerinden birini oluşturmuştur. Ekonomik büyüklüğüne kıyasla Avusturya en fazla emeklilik harcaması

olan ülkelerden biri olmuştur. 1994 ve 2000 yıllarında OECD ülkelerinde emeklilik harcamalarının ortalaması GSYH'nın %10'u kadarken Avusturya'da emeklilik harcamaları GSYH'nın %15'ine ulaşmıştır (Koch, M. ve Thimann, C., 1999, s.21; Keuschnigg, C. ve Keuschnigg, M., 2004, s.362).

Erken emekliliğin önüne geçilmesi amacıyla 2004 yılı Temmuz ayından itibaren emeklilik yaşı kademeli olarak artırılarak 2017 yılına kadar normal emeklilik yaşına (erkekler için 65, kadınlar için 60) ulaşılması yönünde düzenlemeler yapılmıştır. Erken emeklilik politikası, işgücü arzını ve işsizliği azaltmak için 1980'li yıllarda hem Almanya'da hem de Avusturya'da sıklıkla uygulanmıştır. Yine ileri yaşlarda emekliliği teşvik etmek adına emeklilik yaşına ulaşan kişilerin çalıştıkları her yıl için elde ettikleri %3,75 oranındaki bonus reform ile %4,2'ye çıkarılmıştır. Bir diğer artış katkı ödeme döneminde olmuştur ve emeklilik hakkı kazanmak için katkı payı ödeme yılı 40'tan 45'e yükseltilmiştir (Busemeyer, M.R., 2005, s.575-576).

Avusturya emeklilik sistemi daha çok birinci basamağın hâkimiyeti altındadır. Birinci basamak zorunludur ve PAYGO esasına dayanır. Emeklilik sistemi yaşlılık ve hastalıklara bağlı emekliliklere doğrudan; kazaya uğrayıp hayatta kalanlar ile yetimlere ise dolaylı olarak fayda sağlamaktadır. 2005 yılına kadar birinci basamakta farklı meslek grupları için farklı planların bulunması emeklilik sisteminin tarihsel gelişimi hakkında fikir vermektedir (Knell, M. ve diğ., 2006, s.69-70).

2004 yılı emeklilik uyum yasası tüm mesleki kategoriler için tek tip bir emeklilik sisteminin uygulanmasına yönelik atılan ilk adım olmuştur. İşgücünün yaklaşık %93,3'ü oldukça cömert imkânlar sunan kamu emeklilik sistemi tarafından güvence altına alınmıştır. İkinci (mesleki emeklilik planı) ve üçüncü (bireysel emeklilik karşılığı) basamakların rolü ise giderek artmaktadır. Mesleki emeklilik planları yeni kıdem tazminatı programları 2002 yılında uygulanmaya başladığında önem kazanmıştır. Bu yeni düzende, işverenler, çalışanlarının her biri için aylık brüt ücretin %1,53'ü kadar katkı payı ödemesi yapmakla yükümlüdür (Knell, M. ve diğ., 2006, s.69-70).

Avusturya 2000, 2003 ve 2004 yıllarında çeşitli reformlar yapmıştır. Bu reformların temel gerekçesi erken emekliliği finansal açıdan daha az çekici hale getirerek yaşlıları

da işgücü piyasasına çekmek ve emekliliğin finansman yükünün hafiflemesini sağlamaktır (Keuschnigg, C. ve Keuschnigg, M., 2004, s.362). Yapılan reformlarla çok basamaklı bir emeklilik sistemine kavuşan Avusturya emeklilik sisteminde; birinci basamakta yapılan harcamalar çoğunlukla aktif olarak çalışanlardan alınan vergilerden karşılanmaktadır. Emeklilik yaşında değişiklik olmamış yine emeklilik yaşı erkekler için 65 kadınlar için 60 olarak devam etmiştir. 2000 yılına kadar kadınlar 55 erkekler ise 60 yaşında erken emeklilik hakkından faydalanırken cinsiyet ayrımcılığının önüne geçilmesi amacıyla emeklilik yaşının yavaş yavaş eşitlenmesi için çeşitli düzenlemeler yapılmıştır (Kneil, M. ve diğ., 2006, s.71-73).

Avusturya'daki bireysel emeklilik fonlarında uluslararası standartlara uygun getiriler sağlanmıştır. Bu fonların öz sermayedeki toplam varlıkların sadece yüzde 11'ine yatırılmasına karşın bunlar 1992-1998 yılları arasında yüzde 9,3'e varan yıllık getiriler sağlamıştır. Bu rakam ABD için ise yüzde 13, İsveç için yüzde 10,4'tür, İsveç ve ABD fonları öz sermayedeki toplam varlıkların sırasıyla yüzde 20 ve yüzde 55'ine yatırmışlardır. Avusturya, emeklilik fonları yatırım stratejilerini hisseler doğrultusunda kaydırmaktadır (Erol, A. ve Yıldırım, E., 2004, s.200).

2.10 FRANSA BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ

1980'li yıllardan itibaren Fransa emeklilik sistemi değişim için baskı altına girmiştir. Bu kapsamda Fransa 4 büyük değişim planı uygulamıştır. Bunlardan 1995 yılında Juppé Planı, 1997 yılında ise emeklilik tasarrufu planları ve emeklilik tasarruf fonları sistemini oluşturan Thomas Kanunu yürürlüğe girmiş ancak olumsuz sonuçlanmıştır. 1993 yılında yapılan Balladur ile 2003 yılında yapılan Ratfarin reformlarında ise başarı sağlanmıştır (Guardiancich, I., 2010b).

Fransa emeklilik sistemi oldukça karmaşık bir yapıya sahiptir. Sistem çok basamaklı olup birinci basamakta ise 2 kat bulunmaktadır. CNV (*Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse*-Fransız Ulusal Emeklilik Fonu) adı verilen kamu emeklilik sistemi birinci basamağın ilk katında yer alır; PAYGO esasına dayalıdır ve gelirle orantılıdır. İşveren ve işçi katılımı zorunlu olup demiryolu çalışanları, tarım işçileri, maden işçileri, kamu çalışanları gibi 16 meslek grubuna göre farklı planlar mevcuttur (Altaş, G., 2010, s.24).

Fransa emeklilik sisteminde 16 meslek grubu bulunsa da çalışanlar temel olarak 4 kategoride toplanmıştır. İlk grupta özel sektör çalışanları yer alır ki bunlar işgücünün %65'ini oluşturmaktadır. *Regimé general* emeklilik programları bu grup çalışanlar için hazırlanmıştır. İkinci grupta kamu çalışanları yer alır ve işgücünün %20'sini oluşturur. *Regimé spéciause* emeklilik programları bu grup çalışanlar için hazırlanmıştır. İşgücü piyasasının %3'ünü oluşturan tarım sektörü çalışanları 3. grupta yer alır. *Regimé agricole* emeklilik programları bu grup çalışanlar için hazırlanmıştır. Son olarak maaşlı çalışmayanlar ve serbest meslek sahibi olanlar (işgücünün %12'si) 4. grubu oluşturur. *Regimé general*'e kıyasla daha az fayda sağlayan bu program, emeklilik programları arasında adil bir paylaşımın olmadığını göstermektedir (Guardiancich, I., 2010b).

Birinci basamağın ikinci katı zorunlu olmakla birlikte PAYGO sistemini tamamlayıcı niteliktedir. Burada işçi ve işveren sendikalarınca 1947 yılında kurulan; tüm çalışanlar için ARRCO (*Association des Régimes de Retraites Complémentaires*); üst düzey beyaz yakalı çalışanlar için AGIRC (*Association Générale des Institutions des Retraites des Cadres*) sistemleri geçerlidir. Her iki sistem de kar amacı gütmeyen, prim ödemeleri gelir esasına dayalıdır, üst ve alt limitler mevcuttur ve CNV denetimi altındadır (Altaş, G., 2010, s.24).

Emeklilik sisteminin ikinci basamağında katılım gönüllü olup fonlama esasına dayalıdır. Bu basamakta KOBİ yöneticileri için çok sayıda sigorta sözleşmeleri ve az sayıda şirket fonları yer almaktadır. Katkı tutarları çeşitlilik göstermektedir. Son olarak bireysel emeklilik planları adı verilen üçüncü basamak 2004 yılında oluşturulmuştur. Fransa'da bireysel emeklilik planları genellikle hayat sigortaları şeklinde yapılmaktadır. 2004 yılında yapılan yeni düzenleme ile bankalar veya portföy yönetim firmalarınca yönetilen bireysel emeklilik fonları uygulamaya konulmuştur. Böylece bireysel emeklilik planlarının tamamlayıcı özellikteki emeklilik tasarruf fonlarından meydana gelmesi sağlanmıştır (Guardiancich, I., 2010b).

2.11 HOLLANDA BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ

1957 yılında emeklilik sistemini kurmuş olan Hollanda, Batı Avrupa ülkelerinde yaşanan sıkıntıları fark etmiş ve emeklilik sisteminde 1990'larda 3 alanda reform

yapmıştır: 1)mesleki emeklilik sisteminin bireyselleştirilmesi; 2)ömür boyu işgücü piyasasına katılım sağlanması, 3)emeklilik sistemindeki kamu basamağını özelleştirerek emeklilik yaşının artırılmasıdır (Guardiancich, I., 2010f).

1996 yılında yeni bir sistem oluşturulmuştur ve uygulanan bu sistem üç ana kısma ayrılmıştır. İlk basamakta AOW adı verilen PAYGO esaslı emeklilik planları yer almaktadır. Bu basamak 65 yaşındaki tüm bireyleri kapsamaktadır (2009'da emeklilik yaşı 2020 yılı için 66'ya; 2025 yılı içinse 67'ye yükseltilmiştir). Erken emeklilik yoktur ancak emeklilik ve çalışma dönemlerini birleştirme imkânı vardır. AOW'nin sağladığı güvenceden tam olarak yararlanmak için 15-65 yaş arasında Hollanda'da yaşamış olmak gerekmektedir. Ülkeye daha sonra gelenler ya da 15-65 yaş arası bir dönemde yurtdışında yaşamış olanlar AOW'lerden kısmi olarak faydalanmaktadırlar (Theo, N., 2014, s.35).

1990'lı yılların ortalarına kadar AOW'ler kendilerini finanse edebilirken son yıllarda açık vermeye başlamıştır. AOW'ler 3 farklı kaynakla finanse edilmektedir. Vergilendirilebilir geliri yıllık 31.122,00 Euro olan çalışanlardan alınan katkı payları (katkı payı oranı %17,9'dur) bunlardan biridir. Finansman açıkları ise genel vergilerden karşılanmaktadır. AOW, Hollanda halkının büyük bir çoğunluğunu sefaletle karşı sigortasıdır. Ancak kısmi AOW olması durumunda, yani emeklilik döneminde alınan gelirin tam AOW'lerden daha az olması durumunda; yaşlılık döneminde çeşitli sorunlar yaşanmaktadır. Örneğin Aralık 2008'de 464.000 insan tam AOW alamamıştır (Guardiancich, I., 2010f).

Emeklilik sisteminin ikinci basamağı yarı-zorunlu tamamlayıcı mesleki emeklilik programından oluşur. PSF (*Pension En Sparfondsen Wet*-Emeklilik Tasarruf Yasası) ile düzenlenen bu programlarda bazı şartlar altında aynı emeklilik fonuna katılım mümkündür. Sağlanan kolaylıklarla ve zorunlu katılım şartı ile çalışanların %91'inin programa katılması sağlanmıştır. 2008 yılı itibariyle Hollanda'da 3 grup altında 567 emeklilik fonu bulunmaktadır. Mesleki emeklilik programlarına katılım için statüye dayalı bir koşul yoktur, kadınlara karşı yapılan herhangi bir ayrımcılığa da müsaade edilmemiştir. Çoğu program katılım yaşı 16-25 arasındadır ve 65 yaşında emeklilik hakkı kazanılmaktadır. 2. basamak aracılığı ile ödenen katkılar toplu iş sözleşmeleri ile

düzenlenmekte ve çalışan ve işverenler arasında paylaşılmaktadır. Genellikle işverenler daha büyük oranda katkı payı ödemektedir. Örneğin 1998 yılında çalışanlar maaşlarının %2,3'ünün katkı payı olarak öderken işverenlerdeki oran %6,7'dir (Guardiancich, I., 2010f).

Son olarak 3. basamak gönüllü katılımın olduğu, tamamlayıcı ve mesleki programlardan oluşan emeklilik sistemidir. Bu basamakta çalışanların gönüllü olarak seçebilecekleri çok sayıda finansal ürünler yer almaktadır. Diğer pek çok ülkede olduğu gibi bireyler bu tarz tasarruf araçlarına katılmakta direnç göstermekte ya da söz konusu finansal araçların refah seviyesini önemli derecede artıracığı beklentisine girmektedirler. Diğer ülkelerle kıyaslandığında Hollanda bireysel emeklilik ürünlerinden elde edilen emeklilik sermayesi 2 tür emeklilik gelirin dönüşebilmektedir. Bu dönüşüm sürecinde emeklilik gelirleri AFM (*The Authority Financial Markets*) ev Hollanda denetim araçları tarafından takip edilmekte; olası bir olumsuz durumla karşılaşıldığında gerekli önlemler alınmaktadır. Örneğin varlık piyasaları ya da faiz oranlarında beklenmeyen bir düşüş olduğunda elde edilecek emeklilik geliri beklenenin oldukça altında olacaktır. AFM bu durumda emeklilik ürünlerini teşvik etmektedir (Theo, N., 2014, s.38).

Hollanda emeklilik sistemi ülke vatandaşlarının büyük çoğunluğu için sosyal yeterliliği garanti eden, Bismarckçı ve Beveridgeci özellikleri bir arada taşıyan bir emeklilik sistemidir. Ancak ülkenin bu imkânları sadece 15-65 yaş arası Hollanda'da bulunan vatandaşlarına tanınması göç alan bu ülke için sosyal açıdan sorun oluşturmaktadır. Göçmenler AOW'lerden kısmen faydalanabilmektedir; bu nedenle kapsamın ve güvencenin genişletilmesi gerekmektedir (Guardiancich, I., 2010f).

2.12 İSVEÇ BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ

İsveç Avrupa ülkeleri içinde kapsamlı emeklilik reformu yapan az sayıda ülkeden birisidir. 1998 yılında İsveç kamu emeklilik sistemini NDC (*Notional Defined-Contribution*) adı verilen programlara dönüştüren yasayı kabul etmiş ve böylece PAYGO esasına göre finanse edilen tanımlanmış katkı planlarına geçiş yapmıştır. Buna ek olarak fonlu bireysel hesaplar da sistemin birinci basamağının ikinci katı olarak düzenlenmiştir. İsveç emeklilik reformu parlamentonun %80'inin desteği ile

gerçekleşmiş ve sosyal güvenlik sistemi yeni bir yapıya kavuşmuştur (Sundén, A., 2006, s.133).

Eski İsveç emeklilik sisteminde hem Beveridgeci hem de Bismarckçı yaklaşımlar benimsenmiştir. Bismarckçı emeklilik sisteminde gelire dayalı katkılarla finanse edilen tanımlanmış fayda esaslı ATP'ler (*allmän tilläggspension*) yer almaktadır. Bu emeklilik sisteminde yaşlılar için oldukça cömert imkanlar bulunmaktadır. 1980'lerden; 10 yıl süreli reform hareketi başladığından; itibaren ATP sistemi, ciddi maddi sıkıntılarla karşılaşmıştır. Bu da diğer OECD ülkelerinde de reform hareketi başlatmıştır (Guardiancich, I., 2010g).

Ülke giderek ağırlaşan sosyal güvenliğin finansal yükünü hafifletmek amacıyla vergi artırma yoluna gitmiştir. İsveç'te kamu sosyal güvenlik sistemi egemendir. 66 yaşında emekli olan bir İsveçlinin emeklilik maaşının %84'ü kamu emeklilik fonlarından karşılanmaktadır. Pek çok ülkede olduğu gibi başta demografik alanda görülen değişiklikler olmak üzere çeşitli nedenlerden dolayı emeklilik giderlerinde artış yaşanmış ve aktüeryal dengenin bozulmasına neden olmuştur. 1965 yılında milli gelirin %4,3'ü olan emeklilik harcamaları 1990'lı yılların başında %12,12'ye yükselmiştir. Ağırlaşan finansman sorununu çözmek için katma değer vergisi uygulamasında yeni bir düzenlemeye gidilmiştir (Weaver, R.K., 2003, s.38).

Yeni sistem çok basamaklı olup ilk basamak NDC'leri, gelire dayalı emeklilikleri ve tamamen özel fonlara dayalı emeklilikleri bir çatıda toplamıştır. Kısmen zorunlu olan mesleki emeklilik sistemin ikinci basamağında yer almaktadır. Yapılan reformla 3 temel amaca ulaşılmıştır. İsveç kamu emeklilik sisteminin uzun vadeli finansal beklentileri daha dengeli hale gelmiş, maaşa bağlı göstergeler ile ATP fayda tavanındaki aşınmalar engellenmiş ve bireylerin yaşam boyunca elde ettikleri toplam matrahın hesaplanmasıyla daha önce kullanılan hesaplama yönteminin neden olduğu sapmaların önüne geçilmiştir (Guardiancich, I., 2010g).

Zorunlu katılımın olduğu kamu emeklilik sisteminde eski temel emeklilik sisteminin yerini 2003 yılında yapılan düzenlemeyle garanti emeklilik planları almıştır. Bunlar vergilerle finanse edilmekte, taban oranına göre dağıtılmakta ve fiyat endeksleri

kullanılmaktadır. Sistem ülkede 40 yıl yerleşik olan ve 65 yaş üstü kişileri kapsamaktadır. Ayrıca gelire dayalı ATP'ler ve tamamen fonlanan primli emeklilik fonları da bu basamakta yer alır. Geriye kalan %2,5'lik kısım ise ödenen katkılarla finanse edilmektedir. Ulusal Vergi Kurulu'nca vergiler toplanmakta ve PPM (*Premium Pension Authority-Premiepensionsmyndigheten*) tarafından bu vergilerin yönetimi sağlanmaktadır (Guardiancich, I., 2010g).

İkinci basamak tamamlayıcı nitelikte kısmen zorunlu mesleki emeklilik fonlarından oluşur. Toplu iş sözleşmelerine dayalıdır ve çalışanların %90'ını kapsamaktadır. Katkı oranı genel olarak maaşın %2-5'i arasında yer alır. Pek çok meslek bulunsa da temel olarak 4 temel meslek grubuna yönelik emeklilik planları ön plandadır. Bunlar beyaz yakalı çalışanlar, mavi yakalı çalışanlar (STP), merkez yönetim ve yerel yönetim için oluşturulan emeklilik fonlarıdır. Emeklilik planlarının bazıları 55 yaşında erken emekli olmayı sağlasa da katılımcılar 65 yaşında emekli olmayı tercih etmektedirler. Son olarak 3. basamak gönüllü katılımın olduğu tamamlayıcı bireysel emeklilik planlarından oluşur. Bireysel emeklilik planları çok fazla gelişmediğinden sistemin gelişmesi adına çeşitli vergi teşvikleri uygulanmaktadır (Guardiancich, I., 2010g).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TÜRKİYE'DE BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ

Bireysel emeklilik sistemi gelişmiş ülkelerdeki yaşlanan nüfusa bağlı olarak sosyal güvenlik alanında ihtiyaç duyulan reformun neticesinde ortaya çıkmıştır. Gelişmekte olan ülkelerde ise yapılan reformlarla bireylerin daha nitelikli sosyal güvenlik hizmetine kavuşması hedeflenmiştir. Kısaca, bireysel emeklilik sisteminin gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde sosyal güvenlik alanında ortaya çıkan ve çıkması beklenen tüm sorunların önüne geçilmesine aracılık etmesi beklenmektedir (Zor, İ ve Aslanoğlu, S., 2005, s.188).

Dünya uygulamalarına bakıldığında bireysel emeklilik sisteminin başta ABD olmak üzere pek çok gelişmiş ülkede başarıyla uygulandığı görülmektedir. Diğer OECD ülkelerinde olduğu gibi İngiltere de yaşlanan nüfusa bağlı olarak mevcut emeklilik sisteminde reformlar yapmıştır. Ülkede hem devlet hem de özel sektör emeklilik programları bulunmaktadır. Özellikle gönüllülük esasına dayanan bireysel emeklilik planları vergi indirimi yoluyla teşvik edilmiş ve 1990'lı yılların ortasında yaklaşık 6 milyon kişi bireysel emeklilik sistemine geçmiştir (Blundell, R., Costas M. ve Smith, S., 2002, s.156).

Şili, Meksika ve Peru gibi gelişmekte olan ülkeler ise kendi sistemlerine uyarlayarak bireysel emeklilik sistemini uygulamışlardır. İlk defa 1981 yılında sosyal sigorta sistemini özelleştiren Şili'de bireysel birikimlerin değerlendirilmesi sonucunda elde edilen değerlerin bireylerin emeklilik döneminin finanse edildiği bir sisteme geçilmiştir. Şili'de zorunlu olarak öngörülen bireysel emeklilik sistemi liberal iktisatçılarca sosyal sigortalara alternatif bir model olarak değerlendirilmektedir (Ergenekon, Ç., 2000, s. 128-202).

3.1 BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNİN GELİŞİMİ VE MEVZUATTAKİ YERİ

Gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde uygulanan sosyal güvenlik sistemlerinde çeşitli problemlerle karşı karşıya kalınmaktadır. Küreselleşme nedeniyle hükümet ve şirketlerin maliyetlerini azaltma çabaları, buna bağlı olarak işgücü ücretlerinin düşmesi, kayıtlı istihdamda meydana gelen artışlar, yaşam süresinin uzaması ve nüfusun yaşlanması, kronikleşen işsizlik, göçmen işçi sayısındaki artışa bağlı olarak oluşan sosyal farklılıklar, sağlık hizmetlerinin pahalılaşması gibi etkenlerin ortaya çıkması farklı parametreler üzerine kurulan sosyal güvenlik sisteminin dengesinin bozulmasına neden olmuştur (ISSA, 2007, s.7).

Türkiye’de de dağıtım esasına dayalı sosyal güvenlik sistemi darboğaza girmiştir. 1994 yılından itibaren Türk sosyal güvenlik sistemi açık vermeye başlamış, 1999 yılında ise bu açık düzeyi 1994 yılının yaklaşık 4 katına ulaştırmıştır. Bu nedenle sosyal güvenlik sisteminin güncel parametrelere göre yeniden oluşturulması şart olmuştur. Gerek sosyal güvenlik sisteminin aktüeryal dengelerini yeniden kurmak gerekse sosyal güvenlikte etkinliği sağlamak amacıyla bir sosyal güvenlik reform süreci tasarlanmıştır. Kamu sosyal güvenlik sistemini destekleyecek ek bir finansal destek sistemine duyulan gereksinim de bireysel emeklilik alanının Türkiye’de de gelişmesine ön ayak olmuştur (Yaman, O. ve Emir, M., 2012, s.56).

Sosyal güvenlik reformunun bir parçası olarak Ağustos 1999 tarihinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesinde Bireysel Emeklilik Komisyonu kurulmuştur. Bireysel emeklilik programlarının geliştirilmesi amacıyla Bireysel Emeklilik Komisyonu’nun yanı sıra Maliye Bakanlığı, Sosyal Güvenlik Kuruluşları, Hazine Müsteşarlığı, SPK ile ilgili sektör temsilcilerinin de bulunduğu komisyon çalışmaları sonucunda 16 Mayıs 2000 tarihinde Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu Tasarısı hazırlanmıştır. 4632 sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu 28 Mart 2001 tarihinde TBMM tarafından kabul edilmiş, 7 Nisan 2001 tarih ve 24366 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanmıştır. 7 Ekim 2001 tarihinde ise Kanun yürürlüğe girmiştir (www.egm.gov.tr).

Sosyal güvenlik reformunun ikinci aşamasını oluşturan bireysel emeklilik tasarruf ve yatırım sistemi ile bireylerin aktif çalışma hayatlarında elde ettikleri kazançlarının yatırımlara yönlendirilerek emeklilikte refah seviyelerinin artması, uzun vadeli yatırımlara kaynak yaratılarak sistemin yeni iş ve istihdam olanakları yaratması, sosyal güvenliğin kapsamının artması ve böylece kamunun sosyal güvenlik kaynaklanan yükünün azaltılması hedeflenmiştir (Yaman, O. ve Emir, M., 2012, s.56). Bunların bir sonucu olarak sağlıklı işleyen bir mali sektöre, enflasyonla mücadele edebilen ve istikrarlı bir şekilde büyüeyebilen ekonomik yapıya ulaşılması öngörülmüştür.

Sistemin etkili bir şekilde uygulanabilmesi için gerekli olan çalışmalar 2003 yılında tamamlanmış ve emeklilik şirketleri faaliyet göstermeye başlamışlardır. 27 Ekim 2003 tarihinde Yapı Kredi Emeklilik A.Ş., Ak Emeklilik A.Ş., Anadolu Hayat Emeklilik A.Ş., Garanti Emeklilik ve Hayat A.Ş. ve Koç Allianz Hayat ve Emeklilik A.Ş., Oyak Emeklilik A.Ş.; 17 Kasım 2003 tarihinde Vakıf Emeklilik A.Ş. ve Ankara Emeklilik A.Ş.; 1 Aralık 2003 tarihinde Başak Emeklilik A.Ş. ve Doğan Emeklilik A.Ş.; 15 Aralık 2003 tarihinde ise Commercial Union Hayat ve Emeklilik A.Ş. faaliyete başlamış ve 2003 yılı sonu itibariyle bireysel emeklilik şirketlerinin sayısı 11'e ulaşmıştır. Yıllar içerisinde hem çeşitli birleşme ve unvan değişiklikleri gerçekleşmiş hem de yeni bireysel emeklilik şirketleri faaliyet göstermeye başlamıştır. Aktif olarak faaliyet gösteren bireysel emeklilik şirketi sayısı 2010 yılında 13, 2011 yılında 14, 2012 yılında ise 17 olmuştur. 2014 yılında ise 18 şirketle bireysel emeklilik sistemi uygulamalarına devam edilmektedir. Tablo 5'te faaliyet gösteren bireysel emeklilik şirketlerinin 20 Haziran 2014 tarihine ilişkin bazı bilgiler yer verilmiştir.

Tablo 5: Şirket Bazında Bireysel Emeklilik Sistemi Temel Göstergeler (20.06.2014)

ŞİRKET BAZINDA BES TEMEL GÖSTERGELER (27.06.2014)						
Emeklilik Şirketi	Katılımcı Sayısı	Katılımcıların Fon Tutarı (TL)	Emekli Olan Katılımcı Sayısı	Sözleşme ve Sertifika Sayısı		
				Bireysel Emeklilik Sözleşmeleri	Gruba Bağlı Bireysel Emeklilik Sözleşmeleri	İşveren Grup Emeklilik Sertifikaları
Aegon Emeklilik ve Hayat	44.953	138.290.746	30	39.731	11.282	813
Allianz Hayat ve Emeklilik	96.491	1.031.642.714	772	82.404	22.296	4.279
Allianz Yaşam ve Emeklilik	520.384	4.558.145.936	1.691	423.142	123.544	61.537
Anadolu Hayat Emeklilik	799.635	5.846.655.489	4.133	676.286	202.795	23.389
Asya Emeklilik ve Hayat	203.839	309.680.920		67.018	103.698	47.454
Avivasa Emeklilik ve Hayat	673.789	5.571.104.899	2.174	716.345	49.997	37.828
Axa Hayat ve Emeklilik	12.598	46.835.338	1	13.149	565	282
BNP Paribas Cardif Emeklilik	153.834	921.842.637	301	122.032	43.410	19.938
Cigna Finans Emeklilik ve Hayat	111.354	378.051.775	4	89.364	26.234	5.210
Ergo Emeklilik ve Hayat	39.144	151.646.170	39	36.166	6.619	365
Fiba Emeklilik ve Hayat	2.195	14.520.672		1.592	727	450
Garanti Emeklilik ve Hayat	816.914	4.770.583.391	792	667.341	180.301	26.740
Groupama Emeklilik	77.130	766.900.401	519	76.740	11.471	1.080
Halk Hayat ve Emeklilik	183.286	493.822.955	13	87.095	98.997	20.537
ING Emeklilik	252.669	1.502.560.440	261	234.357	46.753	14.549
Metlife Emeklilik ve Hayat	138.174	444.811.684	21	98.763	30.445	22.310
Vakıf Emeklilik	306.698	1.917.263.357	539	241.382	81.180	23.806
Ziraat Hayat ve Emeklilik	177.737	514.073.964	27	145.361	36.892	25.920
Sektör Toplamı	4.610.824	29.378.433.487	11.317	3.818.268	1.077.206	336.487

Kaynak: www.egm.org.tr

Bireysel emeklilik, zorunlu kamu sosyal güvenlik sistemlerine ilave olarak özel sigorta tekniğinin kullanıldığı ve yaşlılık riskine karşı verilecek güvenceyi bireyin kendi sorumluluğuna ve tercihlerine bırakan bir yapıya sahiptir. Bireyler yapacağı tasarruflarla güvencelerini sağlamaktadır. Birey tasarrufları ile sağlanan sosyal amacın yanı sıra elde

edilen birikimlerle yapılan yatırımlarla da yatırımlarla da ekonomik amaç gerçekleştirilmektedir (Güzel, A. ve Okur, A.R., 2004, s.577).

Bireysel emeklilik sistemi ile hem bireylerin elde ettiği birikimler yönlendirilmekte, düzenlenmekte ve teşvik edilmektedir hem de söz konusu birikimlerin güvenli bir şekilde ömür boyu emeklilik maaşı ya da toplu para şeklinde geri ödenmesi amaçlanmaktadır (Yaman, O. ve Emir, M., 2012, s.57). Bu kapsamda sistemin daha etkili çalışabilmesi için mevzuata ilişkin düzenlemeler yapılmasına devam edilmiştir. Örneğin isteyen poliçe sahiplerinin birikimli hayat sigortalarındaki birikimleri bireysel emeklilik sistemine belirli koşullar altında aktarılmasına 25520 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan ve 12 Ağustos 2004 tarihinde yürürlüğe giren Emeklilik Şirketlerindeki Birikimli Hayat Sigortalarından Bireysel Emeklilik Sistemine Aktarımlara İlişkin Tebliğ ile izin verilmiştir. Bu kapsamda yapılan aktarmalar 7 Ekim 2006 tarihinde tamamlanmıştır.

14 Haziran 2007 tarih ve 26552 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Sigortacılık Kanunu ile 4632 sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanununun bazı maddeleri değiştirilmiş, kanuna çeşitli konularda yeni hükümler eklenmiştir. Grup emeklilik sözleşmelerinde, katılımcı adına katkı payı ödenen katkı paylarının katılımcı tarafından hak edilmesi (vesting) süre ve koşulları, bireysel emeklilik hesabındaki birikimlerin ve yıllık gelir sigortasından alınan aylıkların haczedilebilme sınırı, üyelerine veya çalışanlarına emekliliğe yönelik taahhütte bulunan dernek, vakıf, sandık, tüzel kişiliği haiz meslek kuruluşu veya sair ticaret şirketindeki emekliliğe yönelik birikimler ve taahhütlere ilişkin tutarların bireysel emeklilik sistemine aktarım koşulları ve sağlanan avantajlar, bireysel emeklilik hesabının şirketler arasında aktarımında gecikme cezası gibi konularda düzenleme yapılmıştır. Buna ek olarak Emeklilik Gözetim Merkezi’nin görev, yetki ve sorumlulukları kanunla yeniden tanımlanmış, Müsteşarlıkça hayat ve diğer sigorta branşlarında verilecek görevler de Emeklilik Gözetim Merkezi’nin faaliyet alanına eklenmiştir (www.egm.gov.tr).

12 Ocak 2008 tarih ve 26754 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan ve aynı tarihte yürürlüğe giren Emeklilik Yatırım Fonlarının Kuruluş ve Faaliyetlerine İlişkin Esaslar Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik ile emeklilik planı

kapsamında katkı paylarının devlet iç borçlanma araçlarına yatırılmasına ilişkin asgari sınır ile yabancı para ve sermaye piyasası araçlarından oluşan fonlara yatırımlarına uygulanan azami sınır kaldırılmıştır. Yine aynı tarih ve sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan Emeklilik Gözetim Merkezi Çalışma Esasları Yönetmeliği ile Emeklilik Gözetim Merkezi’nin çalışma esas ve usulleri düzenlenmiş, teşkilat yapısı ve görevleri detaylı bir şekilde belirlenmiştir.

Grup emeklilik sözleşmesi, işveren grup emeklilik sözleşmelerinde hak kazanma süresi, çalışanlarca hak kazanılan birikimlerin aktarılması ve ödenmesi, cayma hakkı, sözleşmenin feshedilmesi ve haciz gibi konularda kapsamlı düzenlemeler 9 Nisan 2008 tarih ve 26842 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan 9 Ağustos 2008 tarihinde yürürlüğe giren Bireysel Emeklilik Sistemi Hakkında Yönetmelik ile yapılmıştır. Yine aynı tarihte yürürlüğe giren Dernek, Vakıf, Sandık ve Diğer Kuruluşlardan Bireysel Emeklilik Sistemine ve Yıllık Gelir Sigortasına Aktarım Hakkında Yönetmelik ile üyelerine veya çalışanlarına emekliliğe yönelik taahhütte bulunan dernek, vakıf, sandık ve diğer kuruluşların emekliliğe yönelik birikimlerin veya taahhütlere ilişkin tutarların kısmen veya tamamen bireysel emeklilik sistemine veya yıllık gelir sigortasına aktarılmasına ilişkin esas ve usuller düzenlenmiştir (www.egm.gov.tr).

2012 yılında hem bireysel emeklilik sistemini daha cazip hale getirmek hem de insanları birikim ve tasarrufa teşvik etmek amacıyla önceki mevzuat gözden geçirilmiş ve yeni düzenlemeler yapılmasına karar verilmiştir. Bu çerçevede, gerekli yasal düzenlemeler 29 Haziran 2012 tarihli ve 28338 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan 6327 sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu İle Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile yapılmış ve yeni uygulamanın ana hatları belirlenmiştir.

Uygulamanın ayrıntılarına ise 9 Kasım 2012 tarihli ve 28462 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan yönetmelikte yer verilmiştir. Bu yönetmelik ile ödenen katkı paylarının vergi matrahından indirilmesine dayalı teşvik sisteminden katılımcıların ödedikleri katkı payının %25’i oranında ve yıllık asgari brüt ücretin %25’ine kadar devlet katkısı ödenen bireysel emeklilik sistemine geçilmiştir. İşverenlerin çalışanları adına yaptıkları katkı

paylarının Devlet katkısı teşvikinin dışında tutulmaya devam edilmiştir (Hazine Müsteşarlığı, 2012, s.51).

Sistemden ayrılmalarda menkul sermaye iradı olarak tanımlanan ve stopaja tabi olan birikim tutarı uygulaması yerine, sadece irat tutarı üzerinden stopaj alınmasına yönelik değişiklikler yapılmıştır. Yapılan düzenlemelerle, işverenler tarafından çalışanları adına bireysel emeklilik sistemine ödenen ve vergi matrahının tespitinde indirim konusu yapılabilecek katkı paylarının brüt ücretin %10'u kadar olan üst limiti %15'e çıkarılmıştır. Bu değişiklikle kurumsal katılımların artırılması hedeflenmiştir (Hazine Müsteşarlığı, 2012, s.52).

Üyelerine veya çalışanlarına emekliliğe yönelik taahhütte bulunan dernek, vakıf, sandık ve diğer kuruluşlardaki emekliliğe yönelik birikimlerin kısmen veya tamamen bireysel emeklilik sistemine aktarılmasına ilişkin verilen süre 31 Aralık 2015 tarihine kadar uzatılmış, aktarım, ayrılma ve emeklilik işlemlerinin tamamlanması için belirlenen işlem süreleri yeniden düzenlenmiş, sistemde kısmi ödeme almaya ve kıymetli madenlerden oluşan fonların kurulmasına imkân sağlanmasına ilişkin değişiklikler yapılmıştır.

13 Mart 2013 tarih ve 28586 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan ve aynı tarihte yürürlüğe giren Emeklilik Yatırım Fonlarının Kuruluş ve Faaliyetlerine İlişkin Esaslar Hakkında Yönetmelik fon kuruluş ve kayda alma süreçlerinin paralel yürütülebilmesine olanak vermiş, portföy içerisinde yer alacak varlıklar çeşitlendirilmiş, fon portföyünün değerlendirilmesine ilişkin esaslarda değişiklik yapılmış, devlet katkısı fonu için kayda alma ücretinin alınmayacağı belirtilmiştir. İlgili yönetmelikle 28 Şubat 2002 tarihli ve 24681 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Emeklilik Yatırım Fonlarının Kuruluş ve Faaliyetlerine İlişkin Esaslar Hakkında Yönetmelik yürürlükten kaldırılmıştır. Yapılan tüm bu değişiklikler ile bireysel emeklilik sisteminin daha cazip hale getirilmesi amaçlanmıştır.

3.2 BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNİN ÖZELLİKLERİ

4632 sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu ile uygulamaya geçen bireysel emeklilik sistemi; dünyada sistemi uygulayan ülkelere benzer düzenlemeler yapmakla birlikte ülkemiz şartlarına uygun özel düzenlemeler de yapmıştır. Bireylerin aktif çalışma hayatları boyunca yaptıkları düzenli tasarruflarla emeklilik dönemlerinde çalışma dönemlerindeki kadar refah bir ortamda yaşamaları amacıyla oluşturulan bireysel emeklilik sisteminin temel özellikleri aşağıda yer almaktadır (TCMB, 2011 Yılı Finansal İstikrar Raporu):

- Sistem, gönüllülük esasına dayanır ve 18 yaşını doldurmuş her bireyin katılımına açık bulunmaktadır.
- Tasarruflar, Hazine Müsteşarlığının denetimine tabi olarak kurulan emeklilik şirketleri tarafından, SPK mevzuatı çerçevesinde oluşturulan emeklilik yatırım fonlarında değerlendirilmektedir.
- Emeklilik şirketlerinin en az üç farklı risk ve getiri bileşimine sahip emeklilik yatırım fonu kurması zorunludur. Bu zorunluluk bireylerin kendi risk ve gelir beklentilerine uygun yatırım tercihleri yapabilmelerine olanak tanımaktadır.
- Yatırımlar kamu borçlanma senetleri ve ters repo gibi sabit getirili yatırım araçlarının yanı sıra, hisse senedi gibi değişken getirili yatırım araçlarına da yönlendirilebilmektedir.
- Emeklilik yatırım fonları, SPK'ya tabi portföy yönetim şirketleri tarafından profesyonel portföy yönetim ilkeleri çerçevesinde yatırıma yönlendirilmektedir.
- Bireysel hesaplarda biriktirilen katkı paylarının asgari bir süre sonunda başka bir emeklilik şirketine aktarılması mümkündür.
- Emeklilik yatırım fonunun varlıkları, emeklilik şirketinin malvarlığından ayrı olarak SPK tarafından uygun görülen merkezi bir saklama kuruluşunda saklanmaktadır. Mevcut durumda bu kurum İMKB Takas ve Saklama Bankası A.Ş.'dir.

- Bireysel emeklilik sisteminin güvenliği denetim ve gözetim yapma görevleri üstlenmiş olan kurumlar tarafından sağlanmaktadır. Sistem ile ilgili olarak denetim yapan kurumlar Hazine Müsteşarlığı, SPK ve bağımsız denetim kurumları olarak; gözetim yapan kurumlar ise Emeklilik Gözetim Merkezi ve Takasbank'tır.
- Bireysel emeklilik sisteminden emekliliğe hak kazanmak için sistemde en az on yıl kalarak on yıl süreyle katkı payı ödemek ve 56 yaşını tamamlamak gerekmektedir. Bu kapsamda sistem, emekliliğe hak kazanmak için getirdiği düzenli katkı payı ödeme yükümlülüğü ile bireyleri uzun dönemli tasarruf yapmaya teşvik etmektedir.
- Sisteme katılım kamu tarafından teşvik edilmektedir. 2013 yılına kadar bu katkı vergi avantajı şeklindeyken (bireysel emeklilik sistemine ödenen katkı payı tutarı, elde edilen gelirin yüzde 10'u ve brüt asgari ücretin yıllık tutarını aşmamak kaydıyla vergi matrahından indirilirken) 2013 yılından itibaren ödenen katkı paylarının %25'i kadar Devlet katkısı sağlanmaktadır.
- Yatırım aşamasında, emeklilik yatırım fonlarının elde ettiği kazançlar üzerinden stopaj kesintisi yapılmamaktadır.
- 56 yaşını tamamlamış olmak, sistemde on yıl kalarak, on yıla karşılık gelecek katkı payını ödemek koşuluyla emekliliğe hak kazanarak sistemden ayrılma durumunda ise, toplam birikimin yüzde 25'i stopaj kesintisinden istisna edilerek kalan tutara yüzde 5 oranında stopaj kesintisi uygulanmaktadır.

Türkiye'deki bireysel emeklilik sistemini diğer bazı gelişmekte olan ülkelerden farklı kılan önemli bir özelliği gönüllülük esasına dayalı olmasıdır. Genel olarak gelişmiş ülkelerde bireysel emeklilik sistemi gönüllü katılım esasına dayalı iken, az gelişmiş ya da gelişmekte olan ülkelerde katılım zorunludur. Mevcut kamu emeklilik sistemini tamamlayıcı nitelikte olması Türkiye'deki BES'i kamu sosyal güvenlik sistemlerini ikame eden Latin Amerika ülkelerindeki sistemlerden ayırmaktadır. Bireysel emeklilik sistemi ile değişen demografik koşullar, zorlaşan emeklilik şartları ve benzeri zorluklara

karşılık çalışanların kendi tasarruflarını yaparak emeklilik dönemlerinde ek bir gelir elde etmesi planlanmaktadır (Topalhan, T., 2010, s.171).

Türkiye’de bireysel emeklilik sisteminin kısa süreli bir geçmişe sahip olması ve gönüllük esasına göre işlemesi nedeniyle katılımcı sayısı az olsa da tüm bu özellikler ve sistemin sağlayacağı avantajlar düşünüldüğünde katılımcı sayısının ve emeklilik fonlarının GSYH’ya oranının gelecek yıllarda hızla artması beklenmektedir. Emeklilik Gözetim Merkezi 2001 yılındaki tahminlerinde; 2015 yılı sonunda sistemdeki katılımcı sayısının 4 milyon kişiye, fon tutarının 48 milyar TL’ye, 2020 yılı sonunda ise katılımcı sayısının 5,5 milyon kişiye, fon tutarının ise 115 milyar TL’ye ulaşmasını (TCMB 2011 Finansal İstikrar Raporu, s.57) belirtirken 2013 yılı sonu itibariyle 4.153.055; 20 Haziran 2014 tarihi itibariyle 4.610.824 katılımcıya ulaşan sistem gelecek vadetmektedir (www.egm.org.tr).

3.3 BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNİN TARAFLARI VE İŞLEYİŞİ

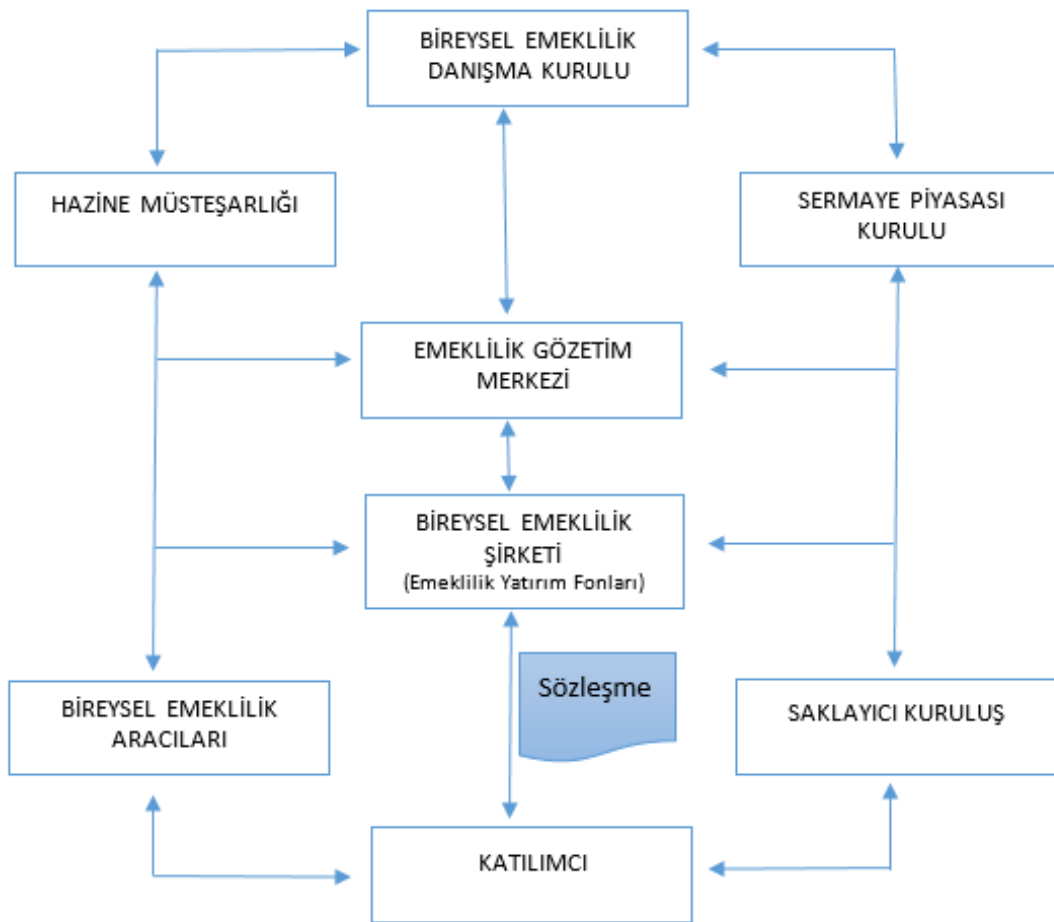
BES’in işleyişi 4632 sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu ve bu kanuna bağlı olarak çıkarılan yönetmelikler ile düzenlenmiştir. Söz konusu düzenlemeler incelendiğinde, sistemin katılımcılar ve emeklilik şirketleri açısından işleyiş yapısıyla ilgili bir çerçevenin oluşturulduğu görülmektedir. Buna ek olarak katılımcılar ile emeklilik şirketleri arasında aracılık yapacak aracı kuruluşlar ve katkıların değerlendirileceği emeklilik yatırım fonlarına ilişkin düzenlemeler de yer almaktadır.

4632 sayılı kanunun 2 inci ve 3 üncü maddelerinde belirtildiği üzere; Sermaye Piyasası Kurulu (SPK), Hazine Müsteşarlığı (HM), Emeklilik Gözetim Merkezi (EGM), Bireysel Emeklilik Danışma Kurulu (BEDK), Saklayıcı Kuruluş (Takasbank vs.), bireysel emeklilik aracıları, bireysel emeklilik şirketi, katılımcı ve katılımcı ile bireysel emeklilik şirketi arasında yapılan emeklilik sözleşmesi sistemin işlemesinin temel unsurudur.

Yapılan düzenlemelerle sadece bireylerin değil grupların da bireysel emeklilik sistemine katılması mümkün olmuştur. Sisteme grup olarak da katılmak mümkündür. Grup

emeklilik sözleşmesi; en az on kişiyi veya on kişiden az olan bir işyerinde, tüzel kişiliğe sahip bir meslek kuruluşunda, dernekte ve sair kuruluş veya grupta çalışanların yahut üye olanların tamamını kapsayacak şekilde de düzenlenebilmektedir. Grup emeklilik sistemi, işverenin izniyle, onun isteğine bağlı olarak emeklilik şirketi ile aralarında yapılacak bir emeklilik sözleşmesi ile işleyebilmektedir. İşçilerin sistemden yararlanmaları, bireysel iş sözleşmelerine veya toplu iş sözleşmesine koyulacak özel hükümlerle ya da tek taraflı irade beyanıyla düzenlenebilmektedir (Tuncay, C., 2003, s.32).

Şekil 10: Bireysel Emeklilik Sisteminin Tarafları



Kaynak: Uğur, S., 2004

Şekil 10'dan görüleceği üzere Bireysel Emeklilik Danışma Kurulu (BEDK) bireysel emeklilik sisteminde kurumsal yapının en üstünde yer almaktadır. BEDK 4632 sayılı

kanununun 3 üncü maddesinde tanımlanmış; Kurul'un çalışma usul ve esasları ise 31 Ekim 2001 tarih ve 24569 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Bireysel Emeklilik Danışma Kurulunun Çalışma Esas ve Usulleri Hakkında Yönetmelik ile belirlenmiştir. BEDK bireysel emeklilik sistemine ilişkin politikalarını belirlemek, bu politikaların gerçekleştirilmesi ile ilgili gerekli önlemler konusunda önerilerde bulunmak ve mevzuat düzenlemeleri hakkında tavsiye niteliğinde karar almakla görevlidir. BEDK HM'nin başkanlığında, Maliye Bakanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Hazine Müsteşarlığı ve SPK tarafından görevlendirilecek en az genel müdür seviyesindeki birer temsilciden oluşmaktadır (Bireysel Emeklilik Danışma Kurulunun Çalışma Esas ve Usulleri Hakkında Yönetmelik: md. 4-5).

Hazine Müsteşarlığı'ndan kuruluş izni ve faaliyet ruhsatı alan emeklilik şirketleri ile katılımcılar arasında yapılan sözleşme sistemin temelini oluşturur. Bireysel emeklilik şirketleri genel olarak katılımcılardan katılım paylarını tahsil edilmesi ve emeklilik ödemesinin yapılması gibi hizmetlere aracılık etmekle görevlidirler (4632 Sayılı Kanun: md.11). Emeklilik şirketlerinden bağımsız olan bireysel emeklilik araçları ise bir sözleşmeye dayanarak emeklilik şirketinin emeklilik sözleşmelerine aracılık eden veya tüm bu işlemleri emeklilik şirketi adına yapan gerçek veya tüzel kişileri ifade etmektedir. Yapılan düzenlemelere göre sistemin en önemli unsurlarından olan emeklilik şirketleri ve bireysel emeklilik araçları; katılımcılara, üçüncü kişilere ve kuruluşlara karşı gerçeğe aykırı, yanıltıcı ve aldatıcı beyanda bulunamamakta ve ilan, reklam ve broşürleri ile bu amaca yönelik her türlü faaliyetlerinde bu nitelikteki ifadeler yer verememektedir (4632 Sayılı Kanun: md.10).

Bireysel emeklilik sistemi katılımcılarının medeni haklarını kullanma ehliyetine sahip olması ve gönüllü olarak katılımı kabul etmeleri gerekmektedir. Bireyler BES'te yer almak için ya kendileri doğrudan bireysel emeklilik şirketine başvurabilir ya da emeklilik şirketi satış danışmanları tarafından bireyle irtibat kurulup, sistemin özellikleri aktarıldıktan sonra başvurusu alınabilir. Söz konusu katılımın gerçekleşmesi için katılımcı ile emeklilik şirketi arasında emeklilik sözleşmesinin imzalanması gerekmektedir (Güzel, A. ve Okur, A.R., 2004, s.586). Sözleşmede katılımcının sisteme girişini ve çıkışını, emekli olmasını, katkıların ödenmesini, bu katkıların bireysel emeklilik hesaplarında izlenmesini, fonlarda yatırıma yönlendirilmesini, katılımcı veya

lehtarına yapılacak ödemelere ilişkin esasları, tarafların diğer hak ve yükümlülüklerinin düzenlenmesine ilişkin hükümler yer almaktadır (4632 Sayılı Kanun: md.4).

Katılımcıyla yapılan sözleşmenin ardından katılımcı sisteme dâhil olur ve katılımcıya ait bir hesap oluşturulmaktadır. Bu kapsamda ödenen tüm katkı payları ve bunların getirileri katılımcıya ait bu hesapta izlenmektedir. Kanun gereği her emeklilik şirketinin farklı risk/getiri düzeylerine sahip en az üç adet emeklilik yatırım fonunun olması gerekmektedir. Katılımcı da kendi risk/getiri tercihleri doğrultusunda ödeyeceği katkı paylarını yönlendireceği fonları kendisi belirlemektedir. Bu da katılımcıları kendi tasarruflarının yatırıma yönlendirilmesinde söz sahibi yapmaktadır (Sözer, A. N., A., 1996, s.7).

3.4 BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNDE YATIRIM FONLARI

3.4.1 Bireysel Emeklilik Yatırım Fonlarının Tanımı

Bireylerin çalışma dönemindeki refah düzeylerinin emeklilik döneminde de devam etmesi ve kamu sosyal güvenlik sistemi tarafından karşılanamayan emeklilik dönemine ilişkin ihtiyaçların finansmanında bireysel tasarrufların kullanılması düşüncesine dayanan bireysel emeklilik sistemi oluşturulmuştur. Sistemin çalışması için katılımcıların şirketlerin sunmuş olduğu bireysel emeklilik yatırım fonlarına yatırım yapması gerekmektedir. Bireysel Emeklilik Kanunu'nun 15 inci maddesinde bireysel emeklilik yatırım fonları “emeklilik şirketi tarafından emeklilik sözleşmesi çerçevesinde alınan ve katılımcılar adına bireysel emeklilik hesaplarında izlenen katkıların, riskin dağıtılması ve inançlı mülkiyet esaslarına göre işletilmesi amacıyla oluşturulan malvarlığı” olarak tanımlanmaktadır.

Bireysel Emeklilik Kanunu'na göre her emeklilik şirketi farklı risk/getiri düzeylerine sahip en az üç adet emeklilik yatırım fonu sunmak zorundadır. Fon tercihleri ise katılımcılar tarafından belirlenmektedir (Sözer, A. N., A., 1996, s.7). Fonun getirisi hakkında emeklilik şirketleri garanti vermemektedir. Ayrıca katılımcı fon dağılımı değişikliği talebi yapabilmektedir. Katılımcıların getiri/risk düzeylerini bilmeleri fon

seçimlerinde ve fon değışikliklerinde doğru tercih yapmalarına yardımcı olmaktadır (www.egm.org.tr).

Bireysel Emeklilik Kanunu'nda fonların tüzel kişiliğı olmadığı ve bu kanunda yer alan amaçlar dışında kullanılamayacağı ve kurulamayacağı açıkça ifade edilmiştir (Md. 15). Fon portföyü, aşağıda belirtilen para ve sermaye piyasası araçları ile işlemlerinden oluşmaktadır (Emeklilik Yatırım Fonlarının Kuruluş Ve Faaliyetlerine İlişkin Esaslar Hakkında Yönetmelik, Md. 5):

- Vadeli mevduat ve katılma hesabı,
- Borçlanma araçları, repo ve ters repo işlemleri ile ortaklık payları,
- Kıymetli madenler, kıymetli madenlere ve gayrimenkule dayalı varlıklar,
- Türev araç işlemleri ile varantlar,
- Takasbank para piyasası işlemleri,
- Yatırım fonu katılma payları,
- Borsalarda gerçekleştirilen türev araç işlemlerinin nakit teminatları ve primleri,
- Kira sertifikaları,
- Kurulca belirlenen diğer yatırım araçları.

Bireysel emeklilik fonlarının büyük bir kısmı, finansal piyasalarda yer alan yatırım araçlarından oluşmaktadır. Kurulan fonlar, daha çok hisse senetleri, tahvil, bono ve uluslararası finansal piyasalardaki yatırım araçlarında değerlendirilmektedir (Ceylan, A. ve Korkmaz, T., 2004, s.123).

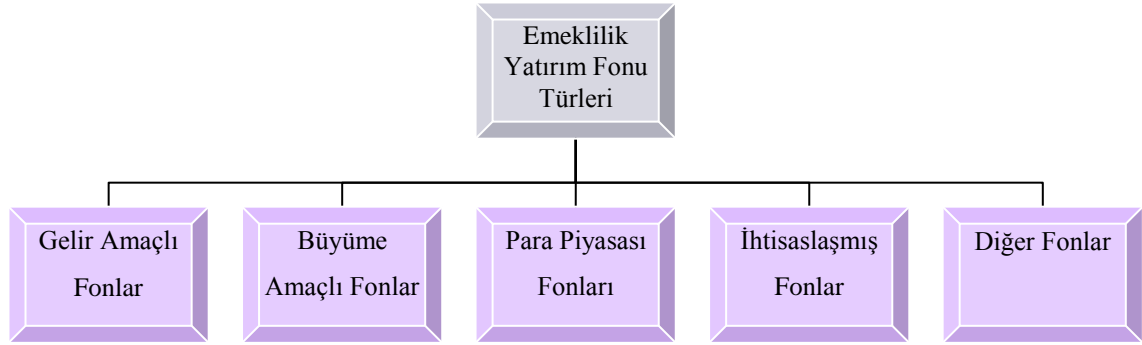
3.4.2 Bireysel Emeklilik Yatırım Fonu Türleri

Emeklilik yatırım fonları, risk ve getiri yapısı ile portföy yönetim stratejisinin tam ve doğru bir şekilde izahnamede belirtilmesi ve SPK tarafından uygun görülmesi ve

izahnamede belirtilecek portföy yönetim stratejilerine uygun olması koşuluyla kurulabilmektedirler. Emeklilik yatırım fonlarının nasıl oluşturulacağı ve yönetileceğine ilişkin bilgiler 28/2/2002 tarihli ve 24681 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Emeklilik Yatırım Fonlarının Kuruluş ve Faaliyetlerine İlişkin Esaslar Hakkında Yönetmelik; 13/3/2013 tarihli ve 28586 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan aynı adlı Yönetmelik ile düzenlenmiştir.

SPK'nın 13.12.2007 tarihli ve 45/1228 sayılı kararı ile uygulamalara yön vermek ve yol göstermek amacıyla, sınırlandırıcı nitelikte olmamak kaydıyla, 6 ana tür belirlenmiştir. Bu türler aşağıdaki şekilde yer almaktadır.

Şekil 11: Bireysel Emeklilik Yatırım Fonu Türleri



Bu 6 ana tür altında ise 25 alt tür oluşturulmuştur. Buna ek olarak SPK tarafından uygun görülmesi durumunda yeni fon türlerinin belirlenmesi de her zaman mümkün olmaktadır. SPK tarafından bu fonlar aşağıdaki şekilde açıklanmaktadır (SPK, 13.12.2007 tarihli ve 45/1228 sayılı Karar).

3.4.2.1 Gelir Amaçlı Fonlar

Yatırım yapılacak varlıkların, bunlardan elde edilecek temettü ve faiz gelirlerine ağırlık verilerek belirlendiği fonlardır. İçerdiği yatırım araçlarının oranlarına göre farklı isimler almaktadır. Bu fonlar orta ve düşük risk tercihi olan katılımcılar için uygundur (Tekler, S. ve Parlak, D., 2004, s.44).

- **Kamu Borçlanma Araçları Fonu:** Fon portföyünün en az %80'ini ters repo dahil devlet iç borçlanma senetlerine yatıran ve faiz geliri elde etmeyi hedefleyen fondur.
- **Hisse Senedi Fonu:** Fon Portföyünün en az %80'i Borsa İstanbul'da işlem gören şirketlerin hisse senetlerinden oluşturulmuştur.
- **Özel Sektör Borçlanma Araçları Fonu:** Fon portföyünün en az %80'ini özel sektör borçlanma araçlarına yatıran ve faiz geliri elde etmeyi hedefleyen fondur.
- **Karma Fon:** Bu fon türünde her birinin değeri fon portföyünün %20'sinden az olmayacak şekilde, fon portföyünün en az %80'ini hisse senetlerine ve borçlanma araçlarına yatırılır ve temettü elde etmek amaçlanır.
- **Uluslararası Hisse Senedi Fonu:** Fon portföyünün en az %80'ini, düzenli temettü ödemesi yapan ve fiyat oynaklığı görece daha az olan yabancı hisse senetlerine yatıran ve temettü elde etmeyi amaçlayan fonlardır.
- **Uluslararası Borçlanma Araçları Fonu:** Fon portföyünün en az %80'ini, yabancı borçlanma araçlarına yatıran ve faiz geliri elde etmeyi hedefleyen fondur.
- **Uluslararası Karma Fon:** Her birinin değeri fon portföyünün %20'sinden az olmayacak şekilde, fon portföyünün en az %80'ini yabancı hisse senetlerine ve yabancı borçlanma araçlarına yatıran ve hem temettü hem de faiz geliri sağlamayı hedefleyen fonlardır.

3.4.2.2 Para Piyasası Fonları

Devamlı olarak portföyünde vadesine en fazla 180 gün kalmış likiditesi yüksek para ve sermaye piyasası araçları yer alan ve portföyünün ağırlıklı olarak vadesinin en fazla 45 gün olduğu fonlardır. Daha çok riskten kaçınan yatırımcılar için uygundur (Teker, S.

ve Parlak, D., 2004, s.43). Kamu, özel sektör ve karma sektör olmak üzere 3 türde para piyasası fonu bulunmaktadır.

- **Likit Fon-Kamu:** Fon portföyünün tamamını ters repo dahil devlet iç borçlanma senetlerine yatıran fondur.
- **Likit Fon-Özel Sektör:** Fon portföyünün tamamını özel sektör borçlanma araçlarına yatıran fondur.
- **Likit Fon-Karma:** Fon portföyünün tamamını kamu ve/veya özel sektör borçlanma araçları ile borsa para piyasası işlemlerine yatıran fonlardır.

3.4.2.3 Büyüme Amaçlı Fonlar

Büyüme amaçlı fonlarda yatırım yapılacak varlıklardan elde edilecek sermaye kazançlarına önem verilerek seçim yapılmaktadır. Temel amacın sermaye kazancının sağlanması olduğu bu tür fonlar daha çok yüksek risk düzeyindeki katılımcılar için uygundur (Teker, S. ve Parlak, D., 2004, s.44).

- **Hisse Senedi Fonu:** Fon portföyünün en az %80'ini borsada işlem gören şirketlerin hisse senetlerine yatıran ve sermaye kazancı elde etmeyi hedefleyen fondur.
- **Küçük Şirketler Hisse Senedi Fonu:** Fon portföyünün en az %80'ini küçük veya büyüme potansiyeli olan şirketlerin hisse senetlerine yatıran ve sermaye kazancı elde etmeyi hedefleyen fondur.
- **Karma Fon:** Her birinin değeri fon portföyünün %20'sinden az olmayacak şekilde fon portföyünün en az %80'ini yerel hisse senetlerine ve borçlanma araçlarına yatıran ve sermaye kazancı elde etmeyi amaçlayan fondur.
- **Uluslararası Hisse Senedi Fonu:** Fon portföyünün en az %80'ini yabancı hisse senetlerine yatıran ve sermaye kazancı elde etmeyi hedefleyen fondur.

- **Uluslararası Karma Fon:** Her birinin değeri fon portföyünün en az %20'si olacak şekilde fon portföyünün en az %80'ini yabancı hisse senetlerine ve borçlanma araçlarına yatıran ve sermaye kazancı elde etmeyi amaçlayan fonlardır.
- **Esnek Fon:** Fon portföyünün tamamını değişen piyasa koşullarına göre Emeklilik Yatırım Fonlarının Kuruluş ve Faaliyetlerine İlişkin Esaslar Hakkında Yönetmelik'in 5 inci maddesinde belirtilen varlık türlerinin tamamına veya bir kısmına yatıran ve sermaye kazancı elde etmeyi hedefleyen fondur. Bu tür fonların varlık dağılımının önceden belirlenmesi mümkün olmamaktadır.

3.4.2.4 Kıymetli Madenler Fonları

Fon portföyünün en az %80'ini kıymetli madenler ve altına dayalı varlıklardan oluşturmak amacıyla kurulan fonlardır.

- **Kıymetli Madenler Fonları:** Fon portföyünün en az %80'ini ulusal ve uluslararası borsalarda işlem gören altın ve diğer kıymetli madenlere dayalı varlıklara yatıran fondur.
- **Altın Fonu:** Fon portföyünün en az %80'ini ulusal ve uluslararası borsalarda işlem gören altına dayalı varlıklara yatıran fondur.

3.4.2.5 İhtisaslaşmış Fonlar

İhtisaslaşmış fonlar; coğrafi bölge, ülke, sektör ve endeksler bazında yatırım yapan fonlardır.

- **Yabancı Ülke Fonu:** Fon portföyünün en az %80'ini, yalnızca bir yabancı ülke tarafından ya da bu yabancı ülkede yerleşik şirketler tarafından ihraç edilen para ve sermaye piyasası araçlarına yatıran fondur.

- **Sektör Fonu:** Fon portföyünün en az %80'ini, belirli sektör ya da sektörlerde bulunan şirketlerin hisse senetlerine yatıran fondur.
- **Endeks Fon:** Endeks Fon, Hisse Senedi Endeks Fonu, Tahvil Endeks Fonu, Sektör Endeks Fonu veya benzer fonlar olmak üzere temel alınan ve SPK'ca uygun görülen bir endeks kapsamındaki varlıklara, fon portföyünün en az %80'ini yatıran ve temel alınan endeks ile fonun birim pay değeri arasındaki korelasyon katsayısının en az 0.9 olmasını ve endeksteeki artış kadar bir getiri elde etmeyi hedefleyen fon olarak tanımlanmaktadır.

3.4.2.6 Diğer Fonlar

Yukarıda anlatılan fon türlerine girmeyen fonlar diğer fon türleri şunlardır;

- **Dengeli Fon:** Fon portföyünün tamamını, hisse senedi ve/veya borçlanma araçlarının karışımından oluşturan ve hem sermaye kazancı hem de temettü ve faiz geliri elde etmeyi hedefleyen fondur.
- **Esnek Fon:** Fon portföyünün tamamını değişen piyasa koşullarına göre Emeklilik Yatırım Fonlarının Kuruluş ve Faaliyetlerine İlişkin Esaslar Hakkında Yönetmelik'in 5 inci maddesinde belirtilen varlık türlerinin tamamına veya bir kısmına yatıran; ayrıca hem sermaye kazancı hem de temettü ve faiz geliri elde etmeyi hedefleyen fondur. Bu tür fonların varlık dağılımı önceden belirlenmez.

Bireysel emeklilik sistemi katılımcıları bu fonlardan kendi risk ve getiri tercihlerine göre uygun gördüklerine birikimlerini aktarabilmektedirler. Katılımcılar portföylerinde yer alacak fonları sözleşmede belirtilen koşullar çerçevesinde değiştirme ya da farklı ağırlıklarda yatırım yapabilme konusunda özgürdürler.

3.5 BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNİN AMAÇLARI VE FAYDALARI

Bireysel emeklilik sisteminin temel amacı aktif çalışma hayatında birikim yapan bireylerin bu birikimlerinin değerlendirilerek emeklilik dönemlerinde refah düzeylerinin

artmasını sağlamaktır. Bireysel emeklilik fonları tasarruf sağlama fonksiyonunun yanında fonların yönlendirilmesi ve değerlendirilmesi açısından da önem taşımaktadır. Bireysel emeklilik sisteminde elde edilen fonların temel faydalarını aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür (Zor, İ. ve Aslanoğlu, S., 2005, s.188-189; Zor, İ., 2008, s.15):

- Ekonomiye tasarruf kaynağı oluşturarak uzun vadeli tasarrufların artmasını ve beraberinde ekonominin büyümesini sağlar.
- Ekonominin istikrar kazanmasına yardımcı olur.
- Küçük nakit tasarrufların büyük fonlarda birikmesini sağlar.
- Biriken fonların etkin ve verimli alanlara yönlendirilmesi ile ekonominin gelişmesine katkı sağlar.
- Kayıt dışı istihdamın azalmasına, vergi gelirlerinin artmasına yardımcı olur.
- Sosyal güvenlik sistemine destek olur.
- Kurumsal tasarrufların artmasını sağlayarak sermaye piyasalarının gelişmesini ve yatırım araçlarının ve türevlerinin çeşitlenmesini sağlar. Bu durum da piyasaların derinleşmesine ve etkin olmasına katkıda bulunur.
- Kamunun alt yapı projelerine kaynak sağlar.
- Kamunun uzun vadeli ve düşük maliyetli borçlanmasını kolaylaştırır ve bütçe açıklarının finansmanına yardımcı olur.
- Piyasalardaki kısa vadeli spekülasyon baskıları azaltır.
- Bireylere güvenli, avantajlı, yatırımlarını kontrol edebilecekleri ve hesaplarına kolaylıkla ulaşabilecekleri ürünler sunar.

Gelecek kaygılarından arınmış bireylerin sağlıklı oldukları, çalışabildikleri ve para kazanabildikleri dönemde daha çok paraya ihtiyaç duyacakları zamanları planlamak üzere gönüllü olarak ve gelirleri ölçüsünde birikim oluşturmak ve bu birikimleri etkin bir şekilde değerlendirmek bireysel emekliliğin temelini oluşturmaktadır. Paranın satın

alma gücünün azalmaması için birikimlerin etkili bir şekilde fonlara yönlendirilmesi ve yönetilmesi gerekmektedir (Erol, A. ve Yıldırım, E., 2004, s.211).

Bireysel emeklilik sisteminin tasarruf fonksiyonu bulunmaktadır. Gelişmiş ülkelere bakıldığında bireysel emeklilik sisteminden elde edilen tasarrufların toplam tasarruflar içindeki payının oldukça yüksek olduğu görülmektedir (Zor, İ ve Aslanoğlu, S., 2005, s.188). Özel ve Yalçın (2013) da diğer ülkelerde olduğu gibi Türkiye’de de emeklilik sisteminin büyük açık verdiğini ve bu nedenle mevcut kamu destekli emeklilik sisteminin bireysel emeklilik planları ile desteklenmesi gerektiğini dile getirmişlerdir. Çalışmada bireysel emeklilik sistemleri ile bütçe açıklarının önüne geçilebileceği ifade edilmiştir. Ayrıca bireysel emeklilik sistemindeki reformlar ile yurtiçi tasarruf oranındaki düşüşün önüne geçileceği belirtilmiştir. Bireysel emeklilik sistemindeki reformların Türkiye ile gelir düzeyi ve ekonomik yapısı benzerlik gösteren gelişmekte olan ülkelerin yurtiçi tasarrufları üzerindeki etkileri incelenmiş ve söz konusu reformların tasarruf oranını belli bir düzeye kadar artırdığı sonucuna ulaşılmıştır.

Bireysel emeklilik sistemi ile yaratılacak fonların artması sonucunda, mali sistemde çeşitli değişimlerin yaşanması olasıdır. Bireysel emeklilik sistemi; kısa vadeli spekülasyon sermaye hareketleri sonucu ortaya çıkan finansal krizlerin engellenmesi ya da şiddetini azaltması bakımından oldukça önemlidir. Bireysel katkıların biriktirildiği fonların piyasaya uzun dönemli katkı sağlaması dolayısıyla uzun vadede ülke ekonomisine dinamizm kazandırması, sermaye piyasasındaki aşırı volatilitiyi gidermesi ve borsayı derinleştirmesi beklenmektedir. (Zor, İ., 2008, s.15).

Bireysel emeklilik sistemi ve bu sistemde yer alan kurumlar da hem katılımcıların kendi birikimleri ile gelecekteki refahları güvence altına almalarının hem de para ve sermaye piyasalarına fon arz edilmesini sağlayan finansal bir gücü temsil etmektedirler (Yaman, O. ve Emir, M., 2012, s.57). Buradan hareketle bireysel emeklilik sisteminin sosyal güvenlik sistemine destek olurken ulusal ekonomiye de finansal kaynak sağladığını söylemek mümkündür.

İlgin Uyar (2012) yaptığı çalışmada bireysel emeklilik sistemi verileri ile temel ekonomik göstergeler arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını incelemiştir. Bireysel

emeklilik sisteminin makroekonomik etkilerinin araştırıldığı çalışmada bireysel emeklilik sertifika sayısı ile mevduat faizi arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Finansal piyasalarda değerlendirilen emeklilik fonlarının sermaye piyasasına kaynak sağladığını, piyasaların derinleşmesine ve gelişmesine katkıda bulunduğunu söylemek mümkündür. Tüm bu bilgilerden hareketle bireysel emeklilik sisteminin bireylerden yola çıkarak hem ekonomik hem de finansal piyasalar için kaynak oluşturma amacına hizmet ettiğini söylemek mümkündür.

Tüm bunların yansısı bireysel emeklilik sistemi işverenler içinde olumlu etkilere sahiptir. İşveren açısından bakıldığında çalışanların verimliliğini artırmak ve emekli olan ya da olabilecek durumda olanlara mali güvenlik sağlamak oldukça önem taşımaktadır. Yaşlanan çalışanlardan daha fazla verim alabilmek için bireylerin gelecek endişesi taşımamasını sağlayan önlemlerin alınması gerekmektedir. Bireysel emeklilik de çalışanlara gelecekle ilgili bir güvence sağladığından iş değiştirme sıklığı ve işveren hizmet içi eğitim masraflarını azaltmaktadır.

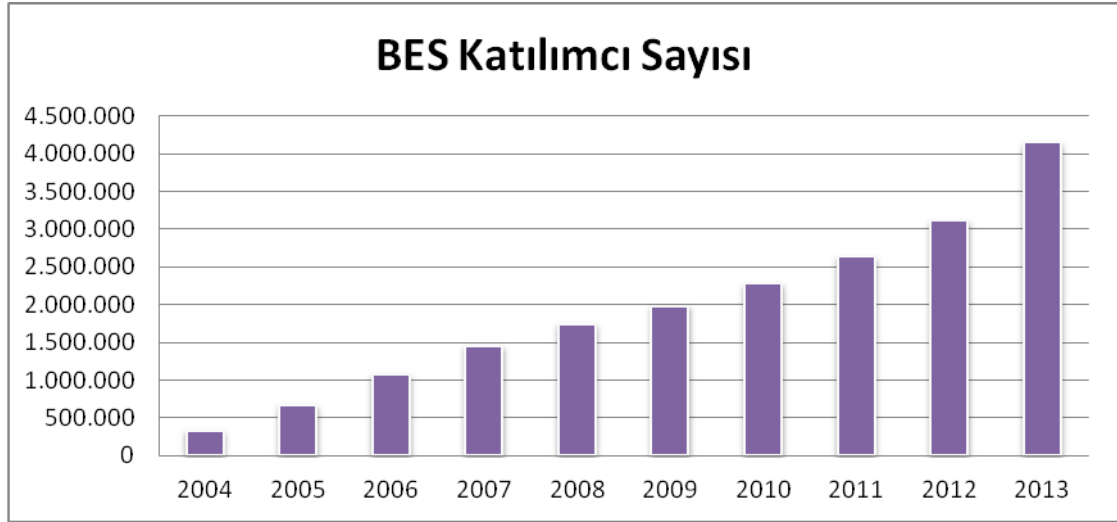
3.6 BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNE İLİŞKİN UYGULAMA SONUÇLARI

Sermaye Piyasası Kurulu'nun 2007 yılındaki açıklamasına göre bireysel emeklilik sistemi, bireylerin emeklilik dönemlerine ilişkin birikimlerinin yatırıma yönlendirilmesi suretiyle emekliliklerinde ek bir gelir sağlanarak refah seviyelerinin yükseltilmesine, ekonomiye uzun vadeli kaynak sağlanmasına ve istihdamın artırılmasına, ekonomik kalkınmaya destek olunmasına, sosyal güvenliğin kapsamının genişletilmesine ve kamunun sosyal güvenliğe ilişkin yükünün azaltılmasına, kurumsal yatırımcıların artmasına ve sermaye piyasalarında etkinlik ve derinliğin oluşmasına olanak sağlayacak bir özel emeklilik sistemidir (SPK, 2007, s.4).

27 Ekim 2003 tarihinde uygulamaya başlanan bireysel emeklilik sistemi hızlı bir şekilde büyümüştür. Aşağıdaki şekil incelendiğinde görülmektedir ki Bireysel Emeklilik Sisteminde katılımcı sayısı sürekli olarak artan bir ivme ile hareket etmektedir. 2004 yılı sonunda 334.557 kişi olan katılımcı sayısı 2005 yılında %101 artış göstererek 672.696

kişiyeye ulaşmıştır. Bu rakam 2006 yılında 1.073.657, 2007 yılında 1.457.704, 2008 yılında 1.745.354, 2009 yılında 1.987.940, 2010 yılında da 2.281.478 kişiyeye ulaşmıştır.

Şekil 12: BES Katılımcı Sayısı



Kaynak: Emeklilik Gözetim Merkezi, Bireysel Emeklilik Sistemi Gelişim Raporları, Nisan 2005, 2006, 2007, 2008, 2009, 2010, 2011, 2012, 2013 Erişim Tarihi: 21.05.2014, <http://www.egm.org.tr/?pid=360>.

Bireysel Emeklilik Sistemi çift haneli büyüme trendini 2012 yılında da devam ettirmiştir. 2011 yılına göre sistemdeki katılımcı sayısı %18,06 artarak 2012 yılında 3,1 milyon kişi olmuştur. 2013 yılında ise %33 büyüme ile 4.153.055 katılımcı sistemde yer almıştır (EGM, Bireysel Emeklilik Sistemi Gelişim Raporları, Nisan 2005, 2006, 2007, 2008, 2009, 2010, 2011, 2012, 2013).

Tablo 6: Bireysel Emeklilik Sektörü Genel Verileri

	2008	2009	2010	2011	2012
Sözleşme Sayısı	1.932.686	2.203.491	2.534.793	2.938.333	3.493.465
Ferdi Sözleşme Sayısı	1.501.412	1.704.384	1.933.250	2.232.909	2.590.957
Grup Sözleşme Sayısı	431.274	499.107	601.543	705.424	902.508
Katılımcı Sayısı	1.745.354	1.987.940	2.281.478	2.641.843	3.119.033
Kümülatif Katkı Payı	5.608,1	7.033,8	9.515,2	12.190,7	16.196,3

Kaynak: T.C Başbakanlık Hazine Müsteşarlığı, 2012 Yılı Türkiye'de Sigortacılık ve Bireysel Emeklilik Faaliyetleri Hakkında Rapor, s.61

Yürürlükte bulunan bireysel emeklilik sözleşmeleri için 2003 yılından 2012 yılı sonuna kadar katılımcılar tarafından toplam 16,2 milyar TL katkı payı ödenmiş ve katkı paylarının yatırıma yönlendirilmesi sonucu oluşan katılımcılara ait fonların değeri 20,3 milyar TL'ye ulaşmıştır. Ancak hesaplamalara 31 Aralık 2012 tarihinden önce sistemden ayrılan katılımcılar tarafından ödenen katkı payları ile söz konusu kişilere şirketler tarafından ödenen fon tutarları dâhil edilmemiştir (Hazine Müsteşarlığı, 2012). Tüm bu verilerden hareketle bireysel emeklilik sektörünün hızlı büyüyen bir eğilim gösterdiğini söylemek mümkündür.

Sözleşmeler bireysel ve grup dağılımında incelendiğinde, 2012 yılsonu itibariyle sözleşmelerin yaklaşık %74'ünün bireysel, %26'sının ise grup katılımcılarından oluştuğu görülmektedir. Bireysel emeklilik alanında 2012 yılı portföy hareketlerini gösteren Tabloya göre, yıl içinde sözleşme sayısında yaşanan artışın %93'ü; fon tutarındaki artışın ise %20'si yeni imzalanan sözleşmelerden sağlanmıştır.

Tablo 7: Bireysel Emeklilik Sistemi Sözleşme Sayısı ve Fon Tutarın İlişkin Veriler

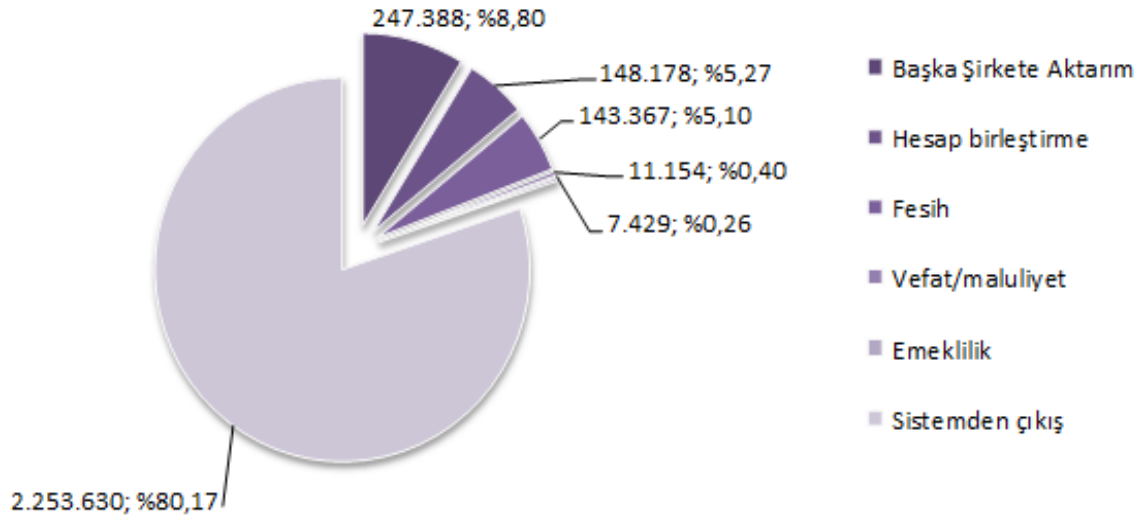
	Sözleşme Sayısı	Fon tutarı
Dönem Başı	2.938.869	14.215.598
Artışlar	1.039.350	8.744.990
<i>Devam eden portföydeki değişim</i>	-	6.024.903
<i>Yeni sözleşmeler</i>	965.881	1.789.623
<i>Diğer şirketlerden transfer</i>	64.736	825.881
<i>Mevcut portföydeki değişim</i>	8.733	104.583
Azalışlar	484.754	2.688.854
<i>Emeklilik öncesi sitemden ayrılan</i>	347.525	1.772.697
<i>Diğer şirketlere transfer</i>	61.074	711.743
<i>Ölüm ve maluliyet</i>	1.877	24.374
<i>Emeklilik</i>	1.336	78.413
<i>Diğer</i>	72.942	101.627
Dönem Sonu	3.493.465	20.271.534

Kaynak: 2012 Yılı Türkiye'de Sigortacılık ve Bireysel Emeklilik Faaliyetleri Hakkında Rapor, s.62, T.C Başbakanlık Hazine Müsteşarlığı

2013 sonuna kadar kurulmuş tüm sözleşmeler incelenmiş ve 2013 yılı sonu itibariyle yürürlükte olan ve sona ermiş sözleşme sayıları tespit edilmiştir. Bireysel Emeklilik Sistemi 2013 Gelişim Raporu verilerine göre 4.687.675 adet sözleşme (toplam sözleşme adedinin %63'ü) yürürlükte kalırken 2.811.146 adet sözleşme (toplam sözleşme adedinin %37'si) çeşitli nedenlerle sona ermiştir. Sözleşmelerin yaklaşık %3'ü şirketler arası aktarım; %2'si hesap birleştirme ve %32'si ise diğer nedenlerden dolayı sona ermiştir.

Sonlanan sözleşmelerin sona erme nedenleri daha ayrıntılı olarak incelendiğinde bireysel emeklilik sistemi katılımcıların büyük bir çoğunluğunun emeklilik hakkı kazanmadan sistemden ayrıldığı görülmektedir. %14'lük kesimin emeklilik hesabını başka şirkete aktarma ya da hesap birleştirme yoluyla mevcut hesaplarından ayrıldığı; ama aslında yine sistemde var oldukları görülmektedir. Sona eren sözleşmelerin toplam sözleşmeler içindeki payının %37 ve sona eren sözleşmelerin neredeyse %80'inin sistemden çıkmak yoluyla sözleşmelerini sona erdirdiği göz önünde bulundurulduğunda sistemden erken ayrılma durumu ile ilgili detaylı bir araştırmanın çok elzem olduğunu düşünmek yerinde olacaktır.

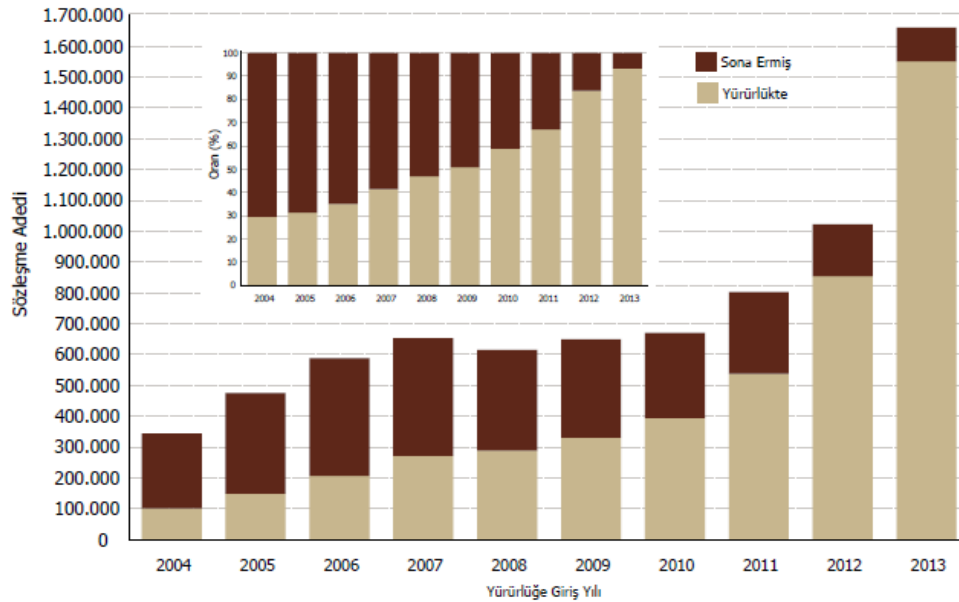
Şekil 13: Sonlanan Sözleşmelerin Sonlanma Nedenlerine Göre Dağılımı



Kaynak: Bireysel Emeklilik Sistemi 2013 Gelişme Raporu, s.13, Emeklilik Gözetim Merkezi (EGM)

Bireysel Emeklilik Sistemi 2013 Gelişim Raporu'nda dikkat çeken bir diğer nokta ise sona eren sözleşme sayısının aslında yıllar itibariyle azalmış olmasıdır.

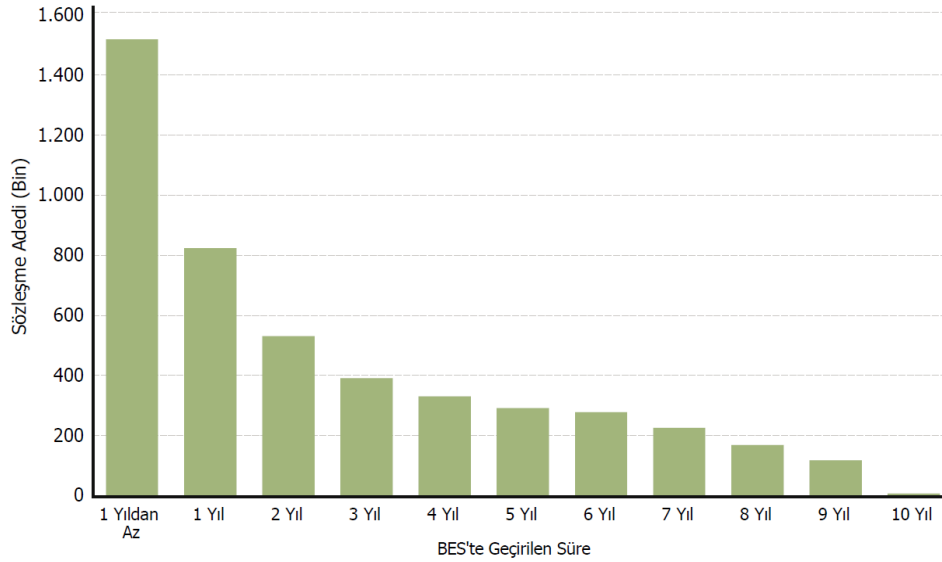
Şekil 14: Yürürlükteki ve Sonlanmış Sözleşmelerin Yıllara Göre Dağılımı



Kaynak: Bireysel Emeklilik Sistemi 2013 Gelişme Raporu, s.14, EGM

Şekil 14 incelendiğinde yeni sözleşme sayısının 2007 yılından sonra azalsa da 2011 yılından sonra yine artmaya başladığı, 2012 yılında 1.000'e yakın, 2013 yılında ise yaklaşık 450.000 adet yeni sözleşmenin sisteme eklendiği görülmektedir.

Şekil 15: Sistemde Geçirdikleri Süreye (Kıdem) Göre Sözleşmelerin Dağılımı



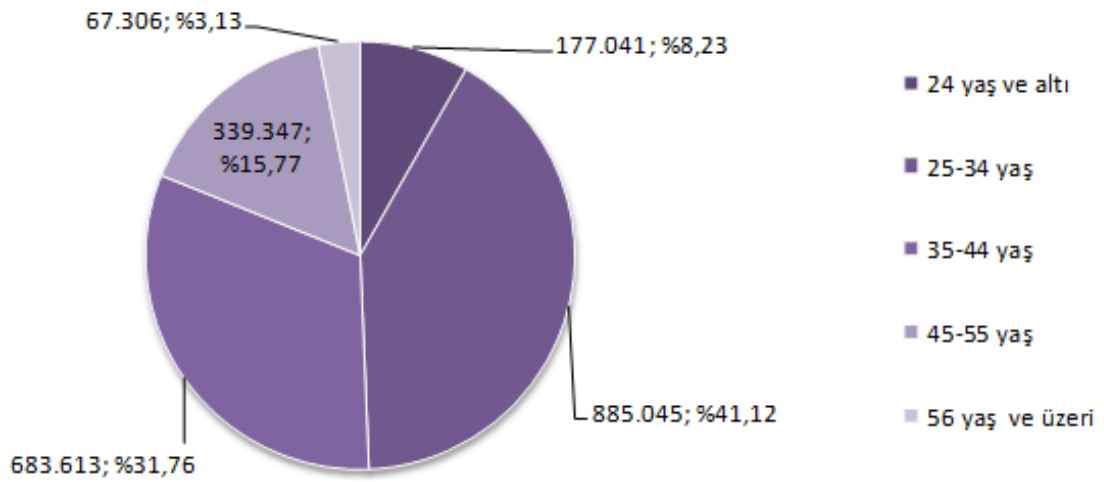
Kaynak: Bireysel Emeklilik Sistemi 2013 Gelişme Raporu, s.14, EGM

Sözleşme sayısı artsa da sözleşmelerin sistemde geçirdikleri süre oldukça azdır. Yani bireysel emeklilik sözleşmeleri pek uzun ömürlü olmamaktadır. 2013 yılsonu itibari ile yürürlükteki sözleşmeler sistemde tamamladıkları yıl detayında incelendiğinde ortalama kıdemlerinin 2,9 yıl olduğu görülmüştür. 2013 yılında sistemden kendi istekleriyle emeklilik hakkı kazanmadan ayrılan katılımcıların sona erdirdikleri sözleşmelerin kıdemlerine bakıldığında özellikle kıdem aylar itibariyle giderek azaldığı, hatta kıdemi 5 yıldan fazla sözleşmenin çok az sayıda olduğu görülmektedir. Pek çok sözleşme ise cayma hakkı kullanılarak sona erdirilmiştir. 2012 yılı sonu itibariyle 221 bin sözleşme için cayma hakkı kullanılırken 2013 yılında bu sayı 383 bine ulaşmıştır (EGM, 2013, s.14-17).

2013 sonuna kadar sistemden kendi isteğiyle çıkış yapan bireysel ve gruba bağlı bireysel sözleşmelerin, katılımcılarının sistemden çıkış tarihindeki yaş aralıklarına göre dağılımı incelendiğinde çıkışların %70'ten fazlasının 25-44 yaş arası bireylerce gerçekleştirildiği görülmektedir. 2013 yılı başında sistemde olup 2013 yılı içinde

sonlanan bireysel ve gruba bağılı bireysel sözleşmeler için sözleşme sonlanma oranı %9'dur. Yaş aralıkları detayında incelendiğinde, ilgili oran 24 yaş ve altı katılımcılar için %14, 25-34 yaş grubundaki katılımcılar için %10, 35-44 yaş grubundaki katılımcılar için %8, 45-55 yaş grubundaki katılımcılar için %7, 56 yaş ve üzerindeki katılımcılar için ise %6'dır. Sistemdeki tüm katılımcıların sisteme ilk kez giriş yaptıklarındaki yaşları incelediğinde sisteme ilk girişte genel yaş ortalaması 34,64 olarak gerçekleşmiştir (EGM, 2013, s.22).

Şekil 16: Sonlanan Sözleşmelerin Katılımcılarının Yaş Aralıklarına Göre Dağılımı



Kaynak: Bireysel Emeklilik Sistemi 2013 Gelişme Raporu, s.22, EGM

Türkiye'deki bireysel emeklilik sistemini ele alan çok sayıda çalışma bulunmamaktadır. Var olan çalışmalar arasında bireysel emeklilik sisteminden erken ayrılma durumunu inceleyen çalışma ise yok denecek kadar azdır. Ancak özellikle ABD'deki bireysel emeklilik sistemini konu alan çalışmalarda emeklilik hakkı kazanılmadan katılımcıların bireysel emeklilik sisteminden neden ayrıldıkları incelenmiştir. Elde edilen bulgular genellikle ev alma, işten ayrılma, çocuk sahibi olma gibi para ihtiyacı duyulan olaylarda katılımcıların bireysel emeklilik sistemindeki birikimlerini alarak sistemden ayrıldıklarını göstermiştir. Ayrıca sistemden çıkışların genç nüfus arasında yaygın olduğu görülmüştür. Yukarıdaki şekle dayanarak sistemden erken çıkışların 25-44 yaş aralığında yer alan katılımcılar arasında daha yüksek olduğunu söylemek mümkündür (EGM, 2013, s.22).

Sistemden kendi isteği ile ayrılan katılımcılardan daha sonra sisteme geri dönenler de olmuştur. 2013 yılı ve daha önceki yıllarda sistemden ayrılıp 2013 yılında yeniden sözleşme kurarak sisteme katılan katılımcıların tüm katılımcılar içindeki oranı %5,5; 2013 yılı içinde sistemden ayrılıp 2013 yılı sonuna kadar sisteme yeniden dahil olanların oranı ise %7,4 olarak hesaplanmıştır. Yine yıllar itibariyle sisteme yeniden dâhil olma oranının arttığı ancak 2013 yılında bu oranın düştüğü gözlemlenmiştir (EGM, 2013, s.26).

Bireysel emeklilik sisteminden emekli hakkını kazanabilmek için katılımcıların sistemde en az 10 yıl kalması ve 56 yaşını doldurmuş olması gerekmektedir. Emeklilik hakkı kazanan katılımcılar birikimlerini toplu olarak ya da düzenli ödeme şeklinde alabilmektedirler. 31.12.2013 tarihi itibariyle yukarıdaki şartları sağlayan 7.577 kişi emeklilik hakkı kazanmıştır. Ancak emeklilik hakkı kazandığı halde sistemde birikim yapmaya devam eden kişiler de bulunmaktadır. Bu katılımcıların emeklilik hakkı kazananlar içindeki payı ise %48'dir. Emeklilere yapılan ödeme tutarlarına bakıldığında ortalama birikimin 66.150 TL civarında olduğu tespit edilmiştir (EGM, 2013, s.40).

Geçmiş yıllara kıyasla 2012 yılındaki gelişmeler oldukça olumlu olsa da gerek sistemdeki aksaklıkları gidermek gerekse bireysel emeklilik sisteminin daha etkin şekilde işlemlerini sağlamak amacıyla ilgili mevzuatta değişiklikler yapılmıştır. 2012 yılı içinde yapılan düzenlemelerin en önemlisi ödenen katkı paylarının vergi matrahından düşürülmesi ile uygulanan teşvikin uygulamadan kalkması ve yerini devlet katkısı adı verilen teşvik sistemine bırakması olmuştur. 2013 yılı başından itibaren katılımcıların ödedikleri katkı paylarının %25'i oranında bir devlet katkısı, katılımcıların hesaplarına doğrudan ödenmektedir. Bu düzenleme sayesinde 2013 yılında katkı payı, katılımcı sayısı, katkı payı tutarı ve fon tutarı açısından daha tatmin edici değerlere ulaşılmıştır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ SORUNLARI VE SİSTEMDEN ERKEN ÇIKMA RİSKİNİN DAVRANIŞSAL FİNANS KAPSAMINDA DEĞERLENDİRİLMESİ

Türkiye’de 27 Ekim 2003 tarihinden bu yana işlemekte olan bireysel emeklilik sistemi ile sosyal güvenlik alanında büyük bir reform gerçekleştirilmiştir. Bireylerin çalışma dönemlerindeki refah düzeyini emeklilik dönemlerinde de sürdürebilmesi için ek bir gelir imkânı sağlayan bireysel emeklilik sistemi yalnızca bu amaca hizmet etmekle kalmamakta, bununla birlikte finansal sistemin gelişmesinde de, önemli bir rol oynamaktadır (İşseveroğlu, G. ve Hatunoğlu, Z., 2012, s.156).

Kamu sosyal güvenlik sisteminin tamamlayıcısı olan bireysel emeklilik sistemine bireyler gönüllü olarak katılabilmektedir. Bireysel emeklilik şirketleri ile bireylerin arasında imzalanan sözleşmeler çerçevesinde yapılan tasarruflar bireylerin seçtikleri fonlara yatırılmaktadır. Bireylerin emekliliğe yönelik tasarruflarının yatırıma yönlendirilmesi ile hem emeklilik dönemlerinde ek bir gelir sağlanarak bireylerin refah düzeylerinin yükselmesini sağlarken ekonomiye de uzun vadeli kaynak yaratarak istihdamın artırılmakta hem de ekonomik kalkınmaya katkıda bulunmaktadır. Ancak bireysel emeklilik sistemlerinde karşılaşılan sorunlar nedeniyle sistem tam olacak amacına ulaşmamaktadır. Aşağıda bireysel emeklilik sisteminde yaşanan sorunlara yer verilmiştir.

4.1 BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ SORUNLARI

Bireysel emeklilik sistemine ilişkin olarak ortaya çıkan sorunlar ve duraksamalar gün geçtikçe artmaktadır. Bireysel emeklilik sistemi aracılığıyla emeklilik hakkını elde edebilmek için katılımcının sisteme giriş tarihinden itibaren en az on yıl sistemde bulunmak yani düzenli olarak katkı paylarını yatırmak ve 56 yaşını tamamlamak zorundadır. 26 yaşında sisteme dâhil olan bir kişinin 10 yıl katkı yaptıktan sonra emekli

olabilmesi için katkı payı ödemese de 56 yaşına kadar, yani 20 yıl daha, beklemesi gerekmektedir. Bireysel emeklilik sistemi ile yukarıda bahsedilen faydaların sağlanması hedeflense de emeklilik şartları nedeniyle bireyler uzun vadeli bu sisteme katılmaktan uzak durmakta, katılsa bile aksaklıklar, memnuniyetsizlikler yaşanmaktadır. Yaşam koşulları gereği genç nüfusun; uzun dönemli planlar yapamadıkları ve daha çok kısa dönemli harcamalara yoğunlaştıkları için sistemin amacına ulaşmadan sistemden çıkış yaptıkları görülmektedir.

Emeklilik planlarının çok çeşitli olması ve yasal kapsamalarını ve düzenlemelerin farklılık göstermesi bireysel emeklilik sisteminin daha uzun süredir uygulandığı ülkelerde karşılaşılan sorunlardan birisidir. ABD gibi bireysel emeklilik planları aracılığıyla çalışanların refah düzeyini emeklilik döneminde güvence altına alınmasını amaçlayan gelişmiş ülkelerde bireysel emeklilik planlarının kapsamı çalışılan sektöre göre farklılık göstermektedir. Bazı sektörlerde tüm katkı ödemeleri işveren tarafından yapılırken, bazı sektörlerde hem işveren hem de çalışan katkı payı ödemelerini belli oranlarda paylaşmışlardır. Özellikle işveren destekli emeklilik planlarında katılım şartları emeklilik döneminde elde edilecek aylıklara ya da emeklilik şartları sektörlere göre farklılık göstermektedir. Bu durum sisteme katılma, fonlama ve bireysel emeklilik fonlarına ilişkin standartların getirilmesini gerekli kılmaktadır (Koster, H., 1973, s.34-35). ABD de bu kapsamda reformlar yapılarak sistemin daha adil ve çalışanların tamamının güvence kapsamına alınması sağlanmıştır.

Bireysel emeklilik sistemi temel olarak güvene dayalı bir sistemdir. Gönüllü katılımın olduğu sistemlerde bireylerin birikimlerini hiç bilmedikleri emeklilik şirketleri aracılığıyla emeklilik fonlarına aktarması için en azından yatırmış oldukları anaparayı kaybetmeyeceklerini, anaparalarının garanti altında olduğuna inanmaları gerekir.

Khmyz (2005) Rusya'daki bireysel emeklilik sistemi sorunlarını ele aldığı çalışmasında ülkede çok sayıda bireysel emeklilik fonu bulunsa da (1 Temmuz 2003 tarihi itibarıyla lisanslı 286 bireysel emeklilik fonu bulunmaktadır) bu fonlar aracılığıyla yapılan yatırımın ekonomide çok az yerinin olmasından yakınmaktadır. 2003 yılında bireysel emeklilik rezervlerinin toplamının GSYH'daki payı Rusya'da %0,7 iken, bu oran

Hollanda'da %113, İsviçre'de %102, Macaristan'da %5 ve Çek Cumhuriyeti'nde ise %4 olmuştur.

Bireylerin Rusya Emeklilik Fonları'nın; söz konusu birikimlerin kendi kontrol ve güvenceleri altında olduğunu belirtmiş olmasına rağmen bireylerin sisteme katılmada çekimser oldukları görülmüştür. Bunun nedeni ise siyasi alanda son derece karışık olayların yaşandığı ülkede bireylerin sisteme güveni olmamasıdır (Khmyz, O., 2005, s.27).

Diğer finansal yatırımlarda olduğu gibi bireysel emeklilik sisteminde katılımcının sözleşmeden doğan haklarını kullanabilmesi için belli bir bilgi düzeyine sahip olması gerekmektedir. Katılımcılar, bireysel emeklilik şirketinin sunmuş olduğu fonlardan istediği fonda birikim yapabilir, emeklilik planlarını değiştirebilir ya da farklı bir emeklilik şirketine geçiş yapabilirler. Bu haklarını kendilerine en iyi kazanç sağlayacak şekilde kullanmak için ise katılımcının gerek emeklilik şirketi gerekse yatırım yaptığı fon ile ilgili asgari düzeyde bilgi sahibi olması ve sistemin gidişatı ile ilgili bir görüşünün olması gerekmektedir. Finansal eğitimin bireylerin finansal araçlara ilişkin bilgi birikimi geliştirdiği ve bu sayede bireysel emeklilik planlarının ayrıntılarının daha iyi algıladıklarını söylemek mümkündür (Maki, D.M., 2004, s.127-128). Aksi halde, katılımcılar beklentilerinin altında bir birikimle karşılaştıklarında hayal kırıklığına uğramakta, bu durum ise sistemden ayrılmalarıyla sonuçlanabilmektedir.

Türkiye'de satış sonrası destek hizmetinin çok fazla gelişmediği alanlardan biri de bireysel emeklilik sistemidir. Bireysel emeklilik araçları, bireylerin sisteme katılımı esnasında müşteri ile ilgilenmektedirler. Sonrasında ise katılımcı ile yeterli düzeyde irtibat kurulamadığından ve sisteme dâhil edilen katılımcılara belli aralıklarda gidişatla ilgili bilgi sağlanamadığından katılımcılar sistemden soğumaktadır. Bu durum da katılımcıların sistemden erken ayrılma işlemlerini başlatmasına neden olmaktadır. Türkiye'de bireysel emeklilik sistemi sorunlarından bir diğeri de katılımcıların bir süre sonra sistemden çıkış yapmalarıdır. Katılımın gönüllü olduğu diğer ülkelerde olduğu gibi bireysel emeklilik sistemimizde sisteme katılan kişiler istedikleri an birikimlerini çekme özgürlüğüne sahiptirler. Erken ayrılma olarak adlandırılan bu durumda, katılımcı emekliliğe ilişkin haklardan yararlanmadan sistemden ayrılmaktadır. Türkiye'de olduğu

gibi diğer Avrupa Birliği ve ABD ülkeleri için de erken ayrılma, bireysel emeklilik sisteminde yaşanan önemli bir sorundur. Kısıtlamalar, vergi düzenlemeleri ve vergi cezaları söz konusu problemin yaşanmaması için alınan önlemler arasında yer almaktadır. Örneğin ABD’de emeklilik hakkı kazanmadan sistemden ayrılmaya belli şartlar altında müsaade edilmektedir ve 401(k) planlarından ayrılma durumunda çeşitli vergi kesintileri uygulanmaktadır (Broadbent, Palumbo ve Woodman, 2006).

Tüm bu sorunlar göz önünde bulundurulduğunda çeşitli nedenlerden dolayı sistemin temel amacına ulaşılmadan ayrılmaların yaşandığı görülmektedir. Hem bireysel emeklilik şirketleri hem de katılımcılar açısından risk oluşturan bu sorunların etkili bir şekilde çözüme kavuşturulması sosyal güvenlik sistemindeki boşluğu doldurmak üzere geliştirilen bireysel emeklilik sisteminin sağlıklı bir şekilde işlemesi açısından hayati önem taşımaktadır.

4.2 BİREYSEL EMEKLİLİK KATILIMCILARININ SİSTEMDEN ERKEN AYRILMA SORUNU

Gerek gelişmiş ülkelerde gerekse gelişmekte olan ülkelerde bireysel emeklilik sisteminden ayrılmak mümkün olmakla birlikte katılımcıların bazı haklardan yararlanamaması söz konusudur. Türkiye’de emeklilik hakkı kazanılmadan sistemden ayrılma söz konusu olduğunda katılımcı istediği anda birikimlerini alarak sistemden ayrılabilirdiği halde bireysel emeklilik sistemine giriş tarihinden kaynaklanan süreye ilişkin haklarını kaybetmektedir. Mevcut hakların kayba uğramaması ancak vefat, maluliyet ve iş göremezlik durumlarında mümkün olmaktadır. Katılımcının ayrılma talep formunu imzalayarak hesabının olduğu bireysel emeklilik şirketine göndermesi halinde hesabındaki birikimlerden vergi ve sözleşme/plandan doğan yasal kesintiler yapılarak formun şirkete ulaştığı tarihten itibaren 20 iş günü içinde katılımcıya ödenmektedir (Vakıf Emeklilik, Bireysel Emeklilik Sistemi Bilgilendirme Kılavuzu). Ayrıca 2012 yılına kadar uygulanan vergi avantajı kaldırılarak yerine 2013 yılından itibaren geçerli olmak üzere devlet katkısı sistemine geçilmiştir. Bu nedenle katılımcılar sistemden erken ayrıldıklarında elde etmiş oldukları devlet katkısı da geçersiz olmaktadır.

Erken çıkışlar nedeniyle bireysel emeklilik sisteminin etkin bir şekilde işleyememesi ve yeterli kaynak birikiminin sağlanamaması söz konusudur. Ayrıca bireysel emeklilik sisteminden beklenen faydalar da tam olarak gerçekleşmemektedir. Türkiye’de bu konuyla ilgili yapılmış yok denecek kadar az sayıda çalışma bulunmaktadır. Emeklilik hakkı kazanmadan, kendi rızasıyla bireysel emeklilik sisteminden ayrılan katılımcı sayısı bir hayli yüksek olsa da, katılımcıların erken çıkış nedenleri, demografik özellikleri ya da erken çıkış davranışı sonucunda sistemin ve firmaların karşı karşıya kaldığı risklere ilişkin bir değerlendirme olmaması dikkat çekicidir. Bu bölümde, sistemden erken çıkışları elen alan çalışmalara yer verilerek bireysel emeklilik sistemi katılımcılarının sistemden erken çıkma riskinin değerlendirildiği bu çalışmaya bir temel sağlanacaktır.

Basset, Fleming ve Rodrigues (1998) çalışanların işveren destekli bir emeklilik sistemi olan 401(k) planlarını nasıl kullandıklarına ilişkin yapmış oldukları çalışmada yaş, iş, eğitim düzeyi, gayrimenkul sahipliği ve benzeri durumların bir bireysel emeklilik sistemine katılma kararının alınmasında oldukça önemli olduğunu belirtmişlerdir. Adnew, Szykman, Utkus ve Young (2007) da ABD’de eğitim düzeyi yüksek bireylerin bireysel emeklilik sistemine katıldıklarını ifade etmişlerdir.

Basset, Fleming ve Rodrigues (1998) emeklilik planlarına katılan çalışanların neredeyse yarısının emeklilik yaşından önce birikimlerini çektiklerine dikkat çekmişlerdir. Yazarlar, emeklilik öncesinde birikimlerini çekebildikleri ve sistemden ayrılabildikleri için 401(k) planlarına katılmayı tercih eden katılımcıların, başka bir emeklilik planına paralarını aktarmak, ev almak ya da farklı yatırımlar yapmak, borçlarını kapatmak ya da farklı ihtiyaçlarının finansmanında kullanmak amacıyla bireysel emeklilik sisteminden ayrıldıklarını belirtmişlerdir. Yine 401(k) planlarına katılma kararını etkileyen faktörlere ek olarak medeni hal ve çocuk sayısı, gelir durumu gibi faktörlerin de sistemden erken ayrılma kararını etkilediği çalışmanın ulaştığı sonuçlar arasındadır.

Poterba, Venti ve Wise (2001) yaptıkları çalışmada emeklilik öncesi bireysel emeklilik sisteminden ayrılanların profillerini incelemiş ve sistemdeki birikimlerini çekenlerin özellikle işten çıkan ya da iş değiştiren bireylerin olduğunu görmüşlerdir. Ayrıca sistemden erken ayrılan katılımcıların daha çok az gelire sahip genç katılımcılardan

olduğunu belirtmişlerdir. Diğer taraftan yazarlar sistemden erken ayrılma durumunun 401(k) planlarındaki birikimi ancak %5 oranında azaltmasını bekledikleri yönünde görüş bildirmişlerdir.

Amromin ve Smith (2003) bireylerin emeklilik hesaplarından emekli olmadan önce ayrımlarının nedenlerini sorgulayan bir çalışma yapmıştır. Çalışmada bireysel vergi getirilerine ait 10 yıllık panel veri kullanılmış ve hangi şartlar altında hane halkının %10 oranındaki cezayı kabul ederek sistemden erken çıkmayı göze aldıkları araştırılmıştır. Erken ayrılma ile hiç beklenmedik anda karşılaşılan olaylar arasında bağ kurulmaya çalışılmıştır. Bulgulara göre; olumsuz şok yaşayan hane halkının sistemden daha erken çıktığı ve söz konusu hane halkının da emeklilik haricindeki diğer gelirlerinin az olduğu görülmüştür. İş kaybının, gelirin aniden azalmasının, boşanma ve gayrimenkul alımının erken çıkışı ortalama %3 ile %10 arasında artırdığı; maddi durumu çok iyi olmayan kesimde ise bu oranın daha da yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

20 yılı aşkın süredir vergi-indirimi olan Bireysel Emeklilik Hesapları (*IRAs*) ve işveren destekli planlar (*employer-sponsored plans-ESPs*); BES'in önemli anahtar bileşenleri olmuştur. Bu sistemlerin temel iki özelliği dikkat çekmektedir. Bunlar hesap getirileri ve erken çıkma kısıtlarıdır. Emeklilik hakkı kazanılmadan sistemden ayrılması durumunda genel olarak %10 ceza uygulanmaktadır. Amerika'daki çalışanların emeklilik hesabındaki paraların fonlarda değerlendirilerek elde edilen faizlerin işverence çalışanların emeklilik hesaplarına yatırdığı 401(k) planında bu cezanın iki istisnası bulunmaktadır. Bunlar ekonomik bunalım ve işi bırakmadır. IRA'da ise temel aynı olmakla birlikte istisnalar biraz daha fazla olmaktadır (Amromin, G. ve Smith, P., 2003, s. 595).

Amromin ve Smith (2003, s. 596) daha önce yapılan araştırmaların işten çıkma gibi durumlarda BES katılımcılarının başka bir bireysel emeklilik hesaplarına ya da vergi-indirimli hesaplara yönelmektense birikimlerini geri alarak sistemden çıkmayı daha çok tercih ettikleri sonucuna ulaştıklarını belirtmiştir. Sistemden erken ayrılma durumu az getirisi olan işveren destekli planlarda ise daha yaygındır.

Munnell ve Sundén (2004, 2006) katılımcıların iş değişikliği durumunda 401(k) planlarındaki birikimlerini IRA gibi bireysel emeklilik hesaplarına ya da işveren destekli emeklilik sistemlerine aktarmaktansa nakit olarak almaya devam ettikçe emeklilik sisteminin asıl işlevini yerine getiremeyeceğinden yakınmışlardır. Katılım oranlarının düşük olması, katkı paylarının yetersiz ve yatırım kararlarının zayıf olmasının yanı sıra bir de bu erken ayrılmalar neticesinde 401(k) ve diğer bireysel emeklilik sistemi araçlarının kısa ömürlü olacağından bahsetmişlerdir.

Daha önceki çalışmaların pek çoğunda özellikle gönüllü olmayan işten ayrılma sonucunda negatif gelir şoku yaşayan bireysel emeklilik katılımcılarına odaklanılmıştır. Yazarlar ise yaptıkları çalışmada 1987-1996 yılları arası panel veri analizi ile gelir şoku, işten ayrılma, gelir sağlayıcılar ile bakmakla yükümlü olunan kişi sayısı, gayrimenkul alımı ve yüksek sağlık giderleri gibi daha çeşitli değişkenleri ele almıştır. Araştırmada bu tür şokların erken çıkma kararı üzerindeki önemi araştırılmış ve sonuç olarak likidite sorununu aşmak için katılımcıların sistemden emeklilik hakkı kazanmadan ayrıldığı görülmüştür (Amromin, G. ve Smith, P., 2003, s. 611-612).

Broadbent, Palumbo ve Woodman (2006) ise cezası olduğu halde pek çok katılımcının bireysel emeklilik hesaplarında birikmiş olan paralarını çekerek emekli olmadan sistemden ayrıldıklarını belirtmiştir. Araştırma bulgularına göre iş değişikliği ve finansal darboğaz erken ayrılmaların temel nedenleri arasındadır.

Hurd ve Panis (2006) de emeklilik öncesinde bireysel emeklilik sisteminden ayrılanların birikimlerini likidite sıkıntısı nedeniyle tüketim için kullanmaları halinde bireysel emeklilik sisteminin işlevini yitireceğinden yakınmaktadır. Ayrıca çekilen fonlar vergi avantajını kaybetmektedir. Boşanmış ya da dul kalmış bireylerin büyük bir çoğunluğu emeklilik öncesinde tüm birikimlerini alarak sistemden ayrılmaktadırlar. Bireysel emeklilik sisteminden ayrılma özellikle emeklilik dışı geliri az olan bireylerde sıklıkla görülmektedir.

BES'ten erken çıkışların nedenlerini araştıran bir diğer çalışma ise Butrica, Zedlewski ve Issa tarafından 2010 yılında yapılmıştır. Politikacıların sosyal güvenlik sistemi dışında da emeklilik birikimlerini artırmak istediklerini belirten yazarlar ABD de bu

amaçla 401(k) planları oluşturulduğunu ve bunlara otomatik olarak katılım sağlandığını belirtmişlerdir. Yazarlara göre bu sistemler gerekli yatırımın sağlanmasında tek başına yeterli olmamaktadır. Hatta pek çok çalışanın, emeklilik öncesinde gerekmediği sürece harcamaktan kaçınması gerekmektedir. 401(k) planları katılımcıları işten çıktıklarında, birikimlerini erkenden çekmektedir. Yüksek gider gerektiren ihtiyaçlar ortaya çıktığında BES'ten ayrılarak birikimlerini çeken çalışanlar bulunmaktadır. Bu nedenle yatırımcıların bu gibi durumlarda birikimlerin erkenden çekmenin önüne geçen ve aynı zamanda aile ihtiyaçlarını da gözeten sistemlerin oluşturulması gerekmektedir (Butrica, B. A., Zedlewski, S. R. ve Issa, P., 2010).

Yazarlar 401(k) ve IRA fonlarının kurallarını inceleyerek 2004 ve 2005 yılında sistemden erken çıkan 25-58 yaşları arasındaki bireyleri incelemişlerdir. Ayrıca erken ayrılma ile hayati önem taşıyan olaylar (iş kaybı, sağlık sorunları, boşanma, dul kalma gibi) ve yaşam boyu yatırımlar (iş değişikliği, gayrimenkul alımı, eğitim, çocuk sahibi olma) arasındaki ilişkiyi incelemektedir. 2004 yılı Gelir Program Katılım Anketindeki (*Survey of Income and Program Participation SIPP*) verileri kullanan yazarlar erken çıkmanın emeklilik yatırımlarında büyük bir kayba yol açtığını bulmuştur. Ancak erken çıkmanın hem hayati önem taşıyan olaylara; örneğin işten çıkarılma ve sağlığın bozulması; hem de aile yatırımları, örneğin ev alınması ile ilişkili olduğu ortaya çıkmıştır. Yazarlara göre emeklilik yatırımlarındaki birikimlerin erkenden çekilmesinin %40'ı bu gibi olaylarla ilgili olmakta, %10'u ise iş değişikliklerinden kaynaklanmaktadır (Butrica, B. A., Zedlewski, S. R. ve Issa, P., 2010).

Ayrıca Butrica ve diğ. (2010) sistemden erken ayrılanların profillerini incelemiş ve başka geliri olmayan bireyler ile eğitimi olmayan bireylerin emeklilik yatırımlarındaki birikimlerinin en az buna karşın sistemden erken ayrılma oranının ise yüksek olduğunu görmüşlerdir. Bireylerin 401(k) planlarındaki birikimlerini önemli finansal ihtiyaçlar ortaya çıktığında ya da işten çıkarıldıklarında kullanabildiklerini belirten yazarlar IRA hesaplarına ulaşmanın daha kolay olduğunu savunmuşlardır. Örneğin IRA'da ilk ev alımında emeklilik hakkı kazanılmadan birikimlerden \$10.000, herhangi bir aile ferdinin üst düzey eğitimi ile tıbbi ihtiyaçlar için düzeltilmiş gelirin %7,5'una kadar cezasız olarak çekebilmektedir. 59,5 yaş altındaki bireylerin diğer nedenler ile erken çekmelerinde ise %10 ceza uygulanmaktadır. Tüm bunlara ek olarak yazarlar sistemden

erken çıkmanın zenciler, lise diploması olmayan ve emeklilik dışı diğer gelirleri az olan ya da hiç olmayan bireyler arasında yaygın olduğunu belirtmişlerdir.

Bireysel emeklilik sistemi katılımcılarının davranışlarını inceleyen bir diğer çalışma Verma ve Lichtenstein (2006) tarafından yapılmıştır. Çalışmada katılımcılar yaş gruplarına göre incelenmiş ve gençlerin, orta yaşlıların ve yaşlıların belli koşullardaki tepkileri araştırılmıştır. Sistemden erken ayrılma ya da başka bir emeklilik fonuna yönelme kararlarını etkileyen faktörler araştırılmış ve bireylerin işten ayrılma durumunda bireysel emeklilik fonlarına ilişkin nasıl kararlar aldıkları incelenmiştir. Gelir Program Katılım Anketindeki (SIPP) 2003 yılı verilerinin kullanıldığı çalışmada sistemden ayrılma davranışının orta yaş grubunun yaşlı kısmı (48-57) ile orta yaş grubunun genç kısmı (38-47 yaş) arasında farklılık gösterdiği ifade edilmiştir.

Bireysel emeklilik sisteminden ayrılma olasılığının daha genç olan yeni nesilde, eğitim düzeyi ve aile geliri yüksek bireylerde daha yüksek olduğu görülmüştür. Azınlıklarda mevcut bireysel emeklilik fonundan ayrılma eğiliminin daha az olduğu görülmüştür. Irk, emeklilik öncesi sistemden ayrılma davranışında önemli bir etkenken cinsiyetin önemsiz olduğu araştırmacıların dikkat çektiği bir diğer noktadır. Sistemden erken ayrılma neticesinde elde edilen toplu paranın ise çeşitli borçların kapatılmasında kullanıldığı görülmüştür.

Purcell (2009) de benzer şekilde toplu paranın gelecekte emeklilik geliri olarak kullanılmadığını, daha çok günlük masraflar için harcandığını belirtmiştir. Hatta devlet bu harcamaların önüne geçmek için 59^{1/2} yaş öncesi sistemden ayrılarak paranın çekilmesi durumunda %10 vergi cezası uygulamaktadır. Ancak sakatlık ve ölüm hali cezadan muaf tutulmaktadır.

Oysa Hurd ve Panis (2006) ve Engelhardt (2003) çalışanların iş değişikliği yaptıklarında ya da emekli olduklarında bireysel emeklilik sistemindeki birikimlerini ne yapacakları konusunda çeşitli seçeneklerinin bulunduğunu belirtmişlerdir. Ancak yine de pek çok çalışan tüm birikimlerini topluca çekmeyi tercih etmektedir. Hurd ve Panis (2006)'a göre toplu para çekimleri hem emeklilik dönemindeki tüketimi azaltmakta hem de yaşlıların sefalet içinde yaşamasına neden olmaktadır. Yazarlar 1992-2000 yılları

arasında işten ayrılan işçilerin bireysel emeklilik sisteminden ayrılırken ki toplu para çekimine ilişkin tercihlerini incelediklerinde bireysel emeklilik gelirin 60 yaş civarı hane halkının toplam gelirleri içindeki payının 1969'da %11 iken 1992'de %23'e çıktığını görmüşlerdir. Yazarlar bireysel emeklilik planlarının özellikle yaşlıların finansal kaynakları olması bakımından önem taşıdığını belirtmişlerdir. Engelhardt (2003) ise işten ayrılma durumunda toplu çekilen paraların sosyal açıdan olumsuzluklar doğurmasına rağmen kullanılan bu toplu para neticesinde aslında hane halkının refahının düzeltildiğini ifade etmiştir.

Bireysel emeklilik sisteminin en büyük sorunlarından biri haline gelen sistemden erken ayrılmayı konu alan çalışmaların Amerika odaklı olduğu görülmektedir. Amerika dışında konuyla ilgili yapılmış çalışma neredeyse yok denecek kadar azdır. Kanada'da bireysel emeklilik sisteminden erken ayrılmayı konu alan çalışma Giles ve Maser (2004) tarafından yapılmıştır. 1993-2001 yılları arasında, Kanada'daki vergi avantajlı emeklilik sistemindeki erken ayrılmaların incelendiği çalışmada tüm yaş gruplarındaki vergi mükelleflerinin %25'inin sistemden emeklilik öncesinde ayrıldığı tespit edilmiştir. Çekilen fonların yeni fonlara aktarılma oranının yüksek olmadığı çalışmada elde edilen bir diğer bulgudur. 1993 yılına kıyasla 2001 yılında erken ayrılma oranının daha yüksek olduğu ancak çekilen tutarların düşük olması nedeniyle çekilen toplu paranın ortalama değerinin daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca yazarlar sistemden erken ayrılmanın eşlerden birinin ölümü, boşanma, kendi isteği dışında işten ayrılma, tam zamanlı olarak okula geri dönme, ev alma, doğum ya da yeni iş kurma gibi nedenlerden kaynaklandığını ileri sürmüşlerdir. Eşlerden birinin ölümü ve işten ayrılma/yeni iş kurma durumuyla karşı karşıya kalan katılımcılar arasında toplu para (10.000\$ ve üzeri) çekmenin daha yaygın olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Dünya genelinde uygulanmaya başlayan bireysel emeklilik sistemi pek çok ülkede farklı açılardan incelenme konusu olmuştur. Türkiye'de bireysel emeklilik sistemi uygulamaları 2003 yılında başlamıştır. Türkiye'de de bireysel emeklilik sistemini tanımlayan, finansal açıdan yaklaşan, sistemini değerlendiren pek çok çalışma yapılmıştır (Sayan, S., ve A. Kiracı, 2001a; Sayan, S. ve A. Kiracı, 2001b; Korkmaz, E. ve diğ., 2007; Karacabey, A.A. ve Gökgöz, F., 2006). Çalışmalarda genel olarak sistem uygulamalarından ve sistemin uygulanması sonucu elde edilen performans

sonuçlarından bahsedilmiştir. Oysa sistemin esas oyuncularının yani katılımcılarının da değerlendirilmesi gerekmektedir. Kayam, S.S. ve diğ. (2013) bu boşluğu doldurmak üzere bir çalışma yapmış ve emeklilik hakkı kazanan bireylere ek bir gelir sağlamayı amaçlayan bireysel emeklilik sistemi katılımcılarının özelliklerini incelemiştir.

Türkiye'deki kamu emeklilik sistemi bireylerin erken yaşlarda emekli olmasına imkân vermektedir. Bireylerin genç yaşta emekli olup kayıt dışı sektörde çalışmaya devam etmelerine neden olan bu durum benzer özellikteki ülkelerle kıyaslandığında Türkiye'de bireysel emeklilik sistemine katılımın düşük olmasının temel nedeni olmaktadır. Bu kapsamda Kayam S.S. ve diğ. (2013) EGM'den aldıkları verileri incelemiş ve katılımcıların demografik özellikleri, sistemin özellikleri ile erken ayrılma arasında ilişki olup olmadığını araştırmışlardır. Çalışma sonucunda eğitim düzeyi, meslek, toplam aile geliri, coğrafi bölge, emeklilik planları satış kanalları ve ödeme araçları ile erken ayrılma durumu arasında ilişki olduğunu tespit etmişlerdir.

Bireysel emeklilik sisteminde uzun süre kalınması sistemde devamlı olarak kalma olasılığını artırmaktadır. Yani erken ayrılmaların önüne geçildikçe katılımcıların ayrılma isteği giderek azalacaktır. Katılımcıların ödedikleri katkı payına göre 2'ye ayrıldıkları çalışmada (Kayam S.S. ve diğ., 2013) daha az katkı payı ödeyen katılımcıların daha çok katkı payı ödeyen katılımcılara kıyasla sözleşmelerini sonlandırma eğilimlerinin daha yüksek olduğu görülmüştür. Bu nedenle katılımcıların aylık katkı paylarının daha yüksek olacak şekilde teşvik edilmesi gerekmektedir. 2013 yılında uygulamaya giren devlet katkısı uygulamasının da bu kapsamda bireylerin emeklilik sisteminde kalmasında faydalı olacaktır ve bireylerin sistemden tamamen ayrılmasının önüne geçecektir.

Diğer taraftan ödeme kanalı seçenekleri katılımcıların sistemden ayrılmasında kritik bir noktadır. Şöyle ki kredi kartı ya da otomatik talimat ile katkı payını ödeyen katılımcılara göre manuel yöntemlerle (nakit olarak hesaba yatırma ya da elektronik transfer yapma) katkı payı ödemesi yapan katılımcıların sistemden erken ayrılma eğilimlerinin daha yüksek olduğu görülmüştür. Bu açıdan bakıldığında manuel yerine otomatik ödeme kanallarının seçilmesi teşvik edilmelidir. Satış kanalının diğer bir etken olduğunu belirten yazarlar özellikle acenteler aracılığıyla sisteme giriş yapan katılımcıların

yüksek beklenti içinde olduğu ve emeklilik şirketi beklentilerini karşılamadığında sistemden ayrılma yoluna gittiklerini belirtmişlerdir. Emeklilik şirketlerinin acenteleri üzerindeki denetim mekanizmalarını daha da güçlendirerek bu sorunla baş edebileceklerini tavsiye etmişlerdir (Kayam S.S. ve diğ., 2013).

Bireysel emeklilik sisteminin amaçlarına ulaşması için uzun vadeli bir yatırım olarak kabul görmesi ve katılımın sağlanmasından sonra katılımcıların uzun vadede sistemde kalmaya devam etmesi gerekmektedir. Yukardaki çalışmalar değerlendirildiğinde çeşitli nedenlerden dolayı katılımcıların emeklilik hakkı kazanmadan sistemden ayrıldıkları görülmektedir. Hem bireysel emeklilik şirketleri hem de geleceğini garanti altına almak isteyen katılımcılar açısından risk oluşturan bu sorunun etkili bir şekilde çözüme kavuşturulması gerekmektedir. Bireysel emeklilik sisteminde erken ayrılmaların yaşanmaması; sosyal güvenlik sistemindeki boşluğu doldurmak ve çalışanların çalışma dönemindeki refah düzeylerini emeklilik dönemlerinde devam ettirmek üzere geliştirilen bireysel emeklilik sisteminin sağlıklı bir şekilde işlemesi açısından hayati önem taşımaktadır.

4.3 BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ KATILIMCILARININ KARAR VERME SÜRECİ

4.3.1 Bireysel Yatırımcılar ve Finansal Risk Değerlendirmesi

Profesyonel destek almadan ya da çok az bir destekle kendi nam ve hesaplarına işlem yapan bireysel yatırımcılar genel olarak kurumsal yatırımcılardan farklı özellikler göstermektedir. Kurumsal yatırımcılar finansal kararlarında rasyonel ve profesyonel davranırken bireysel yatırımcılar pazarı algılamada ve risk ve getiriye ilişkin karar alma sürecinde rasyonel davranmamaktadırlar. Bu da bireysel yatırımcıların karar alma sürecini etkileyen farklı faktörlerin bulunduğunu göstermektedir. Karan (2004, s.699) bireysel yatırımcıların riski algılamak açısından aşağıdaki özelliklere sahip olduğunu belirtmiştir.

- Kurumsal yatırımcı riski değerlendirirken getirilerin standart sapmasını göz önünde bulundururlar. Bireysel yatırımcı ise riski değerlendirirken para kaybetmek ya da kötü bir şey yapmak gibi kendisi üzerinde bıraktığı etkiye odaklanırlar.
- Bireysel yatırımcılar bilinmeyenden korkarlar ve uzak dururlar. Bu nedenle hakkında bilgi sahibi olmadıkları yatırım araçlarıyla ilgili olumsuz haberleri abartırlar.
- Pek çok bireysel yatırımcı daha önce zarar ettikleri yatırım aracına yeniden yatırım yapmaktan kaçınırlar.
- Bireysel yatırımcılar finansal araçların geçmişteki performansına bakarak gelecekle ilgili karar alırlar. Geçmişte olmuş risklerle gelecekteki potansiyel riskleri birbirine karıştırmak eğilimindedirler.
- Bireysel yatırımcılar herkesin ilgi gösterdiği popüler araçlara yatırım yaparak risklerini azaltacaklarını düşünmektedirler.

Bu özelliklerden hareketle bireysel yatırımcıların karar alma sürecinde psikolojik ve kişilik özellikleri ile demografik özelliklerinin son derece önem taşıdığını söylemek mümkündür.

4.3.2 Bireysel Emeklilik Sistemi Katılımcılarının Karar Verme Süreci

Bireyler herhangi bir seçim yapmaları söz konusu olduğunda algılarıyla hareket ederler. Algılama kişilerin maruz kaldığı bilgi ile bu bilgilerin analiz ve yorumlanmasına ilişkin bir süreçtir. Finansal yatırım kararlarında piyasaya gelen her türlü bilgi çok önemlidir. Finansal bilgi yatırım yapılacak finansal aracın fiyatını etkileme potansiyeli olan, olumlu ya da olumsuz, küçük ya da büyük ölçekli, açıklanmış ya da açıklanacak tüm veri ve haberleri kapsamaktadır. Yatırımcılar tüm bu bilgiler ışığında yapacakları yatırımla ilgili bir görüş elde ederler. Alım satım ya da bireysel emeklilik gibi bir sisteme

katılım kararlarında yararlanılacak temel unsur bilgidir. Bireyler bilgi toplar, analiz eder ve analiz sonucuna göre karar verirler (Saraç, M. ve Kahyaoğlu, M.B., 2011, s.140).

Finansal karar alma sürecinin temeli bilgiye dayansa da bilginin analizi ve yorumlanma şekli kişilere göre farklılık göstermektedir. Aksi durumda a-aynı bilgiye sahip kişilerin aynı finansal kararı alması gerekirdi. Bu nedenle bireylerin finansal karar alma süreçleri klasik finans modellerinde olduğu gibi sadece olası risk ve getiriler ile açıklanamamaktadır. Bu da varlık fiyatlarının oluşumunda insanların içinde buldukları psikolojik durumun etkili olduğunu savunan davranışsal finans modellerini ön plana çıkarmaktadır (Barak, O., 2008, s.64).

Davranışsal finans modellerinde bireylerin karar alma süreçlerinde tam rasyonel olmadıklarını, aksine diğer sosyal bilimlerde olduğu gibi karar alma sürecini etkileyen psikolojik durum, demografik özellikler gibi çeşitli etkenlerin olduğunu savunmaktadır. Finansal karar alma ve seçim yapma süreci bireylerin riske karşı tutumlarından yani algıladıkları riskten etkilenmektedir. Algılanan risk kavramı yatırımın riskine ilişkin mevcut uyarıların farklı kişilerce, bu kişilerin içinde buldukları durum ve çeşitli faktörlerin de etkisiyle farklı algılanabilmesi anlamına gelmektedir. Algının farklı olması farklı yorumlamalara neden olmakta bunun sonucunda ise kişiler farklı davranışlara yönelebilmektedir (Saraç, M. ve Kahyaoğlu, M.B., 2011, s.137).

Tüm finansal kararlarda olduğu gibi bireysel emeklilik sistemine katılan bireylerin sistemde ne kadar süre kalacağı ya da sistemden ne zaman çıkacağı, hangi fonlara yatırım yapacağı, elde edeceği birikimi aylık şeklinde mi yoksa topluca mı kullanacağı gibi bireysel emeklilik sistemine ilişkin alınacak olan kararlarda da yatırımcının kararını hangi faktörlerin etkileyeceği oldukça merak edilen bir husus olarak karşımıza çıkmaktadır. Yatırımcıların karar alma davranışına ilişkin yapılan çalışmalarda kişinin biyolojik yapısının, demografik ve sosyoekonomik profili ile psikolojik durumunun risk karşısındaki tutumunu etkilediği görülmektedir.

Kişilerin karar alma davranışını etkileyen bu faktörlerin ne derecede etkilediği ile ilgili farklı görüşler bulunmaktadır. Bu farklılıklar ise bu alanda çalışma yapan araştırmacıların kullandıkları ölçeklerin, metodolojilerin ve bilim dallarının çeşitlilik

göstermesidir (Grable, J. E. ve Joo, S., 2000, s.1). Bu nedenle bireysel emeklilik sistemi katılımcılarının davranışlarını ve tutumlarını daha iyi anlamak için katılımcıların karar verme sürecinde etkilendikleri demografik ve sosyoekonomik faktörler davranışsal finans kapsamında değerlendirilecek ve bireysel emeklilik sistemine ilişkin alınan finansal kararlarda yatırımcı davranışı ve bireysel emeklilik sistemi katılımcılarının karar verme sürecini etkileyen unsurlara yer verilecektir.

4.4 BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ KATILIMCILARININ FİNANSAL RİSK ALGISINI ETKİLEYEN FAKTÖRLER

Bireysel yatırımcılar yatırım kararlarını alırken çeşitli faktörlerden bazen doğrudan bazen de dolaylı olarak etkilenmektedir. Yapılan çalışmalarda bireylerin riskli bir finansal durumla ilgili karar verme sürecinde en çok biyolojik yapı, demografik ve sosyo-ekonomik profil ve psikolojik durumlarından etkilendikleri belirtilmiştir (Horvarth, P. ve Zuckerman, M., 1993). Karar verme süreci yatırımcının kişisel yapısının yanı sıra içinde bulunduğu çevresel yapının şekline göre değişiklik göstermektedir. Bireylerin beklentilerindeki bu değişiklik yatırımcıların ayrı bir kültür, bilgi ve psikolojik yapı ile eğitim düzeyindeki farklılıklardan kaynaklanmaktadır (Usul, H. ve diğ., 2002, s.135).

Bireylerin riske karşı tutumlarını inceleyen çalışmalar genellikle çok disiplinlidir. Finansal alanla tam olarak ilgili olmasa da yapılan çalışmalarda finansal riske karşı tutumlarından bahsedilmiştir. Yapılan çalışmalarda kişilik ve psikolojik özellikler gibi doğrudan bireyle ilgili olan ve hakkında çok fazla bilgi toplanamayan faktörler yerine demografik ve sosyo-ekonomik özelliklerden faydalanılmıştır. Araştırmacılar ve finansal danışmanlar da bu kapsamda demografik ve sosyo-ekonomik özellikler üzerinden bireysel yatırımcıları anlamaya çalışmışlardır. Bunun nedeni diğer özelliklere kıyasla demografik ve sosyo-ekonomik özelliklerin görece daha kolay bir şekilde ölçülebilmesidir (Grable, J.E. veJoo, S., 2004, s.81).

Bireysel yatırımcıların risk alma istekliliği cinsiyet, yaş, sağlık durumu, gelir düzeyi, medeni durumu ya da eğitim düzeyi gibi demografik, sosyal ve ekonomik koşullara bağlı olarak zaman içinde dinamik olarak değişebilmektedir. Bireylerin demografik

özellikleri yatırımcı özelliklerini önemli derecede etkilemekte ve hayatlarının belli evrelerinde bireylere temel davranış kalıpları ve hayata bakış açıları geliştirmektedir (Barak, O., 2008, s.35). Davranış kalıpları ise bireylerin riske karşı tutumları üzerinde etkili olmaktadır.

Grable (1997) katılımcıların demografik özelliklerine göre risk algılarının diskriminant analizi ile incelendiği çalışmada cinsiyet, medeni durum, meslek, gelir ve benzeri faktörlerin bireylerin risk algısı üzerinde az ya da çok derecede etkili olduğu sonucuna ulaşmıştır. Katılımcıların etnik kökenlerine göre 3 kategoriye ayrılmış ancak demografik değişkenlerin sadece bu 3 grubun risk algısındaki farklılığın %20'sini açıklayabildiğini belirtmiştir. Risk algısı demografik özelliklerden etkilenen ancak sadece bu değişkenlerle açıklanamayan daha karmaşık bir süreç olduğundan daha çok değişkenli analizlerin yapılması risk algısının anlaşılmasında faydalı olacaktır (Grable, J. E., 1997).

Bir yatırımcının finansal risk algılamasını etkileyen faktörler; kişilik özellikleri ve psikolojik faktörler ile demografik ve sosyo-ekonomik faktörler olmak üzere iki ana gruba ayrılabilir (Anbar ve Eker, 2009). Bu kapsamda bireysel yatırımcıların risk algısını etkileyen kişilik özellikleri ve psikolojik faktörler ile demografik ve sosyo-ekonomik etkenler aktarılacak ve bireysel emeklilik sistemi katılımcıları açısından değerlendirilecektir.

4.4.1 Kişilik Özellikleri ve Psikolojik Faktörlerin Finansal Risk Algısına Etkisi

Kişilik özellikleri bir bireyi diğer bireylerden farklı kılan kendine has bireysel özelliklerin toplamı olarak ifade edilmektedir. Kişilik yapısı ise yapılan, davranış biçimlerinin, ilgi ve eğilimlerin, yeteneklerin kişiye özel olarak bütünleşmesidir. Bu nedenle her bir bireyin finansal alanlar da dahil hangi alanda olursa olsun alacağı kararların diğer kişilerden farklılık göstermesi muhtemel olmaktadır (Usul, H. ve diğ., 2002, s.136).

Riske karşı tutumlarının incelenmesi için bir ölçeklendirmeye ciddi şekilde gereksinim duyulmaktadır. Bireylerin risk ve belirsizlik taşıyan gerek işle ilgili gerekse kişisel

kararlar alırken farklı davranışları aşikârdır. Bu farklılıklar genellikle bireylerin riske karşı tutumlarındaki farklılıklarla tanımlanmakta ya da açıklanmaktadır (Weber, E.U. ve diğ., 2002, s.263-264). Riske karşı tutumları açısından bireysel farklılıkları tam olarak ölçen bir ölçek geliştirilmese de pek çok işyeri çalışanlarını seçerken riske karşı tutumları üzerinden hareket etmektedir. Bu nedenle Bromiley ve Curley (1992) bireylerin davranışları ile risk algıları arasındaki ilişki incelenirken hem karar verilen durum hem de karar veren kişinin özelliklerinin göz önünde bulundurulmasını belirtmiştir.

Bireylerin kişilik özelliklerini etkileyen temel etkenlerin biri genetik faktörlerdir. Bireysel yatırımcılar finansal karar alma sürecinde kişilik özelliklerinin etkisi altındadır. Barnea ve diğ. (2010) de genetik yapının bireylerin yatırımcı davranışı üzerinde etkili olduğunu belirtmiştir. Genç yatırımcıların yatırım davranışları üzerinde ailelerinin etkisi de oldukça önemliken, zaman içerisinde genç bireylerin kendi deneyimleri arttıkça ailenin etkisi azalmaktadır.

Biyokimyasal ve psikolojik faktörlerin bireylerin karar verme sürecine etkilerinin değerlendirildiği çalışmada Harlow ve Brown (1990) dışa dönüklük ve heyecan arayan bireylerin günlük hayatta yamaç paraşütü, dağa tırmanma ve benzeri riskli aktivitelerden hoşlandıklarını belirtmişlerdir. Bu bireylerin aynı zamanda finansal risk toleransının da yüksek olması dışa dönüklük ile risk toleransı arasında ilişki olduğunu göstermektedir. Nicholson ve diğ. (2005, s.170) dışa dönük ve açık olan kişilerin risk alma konusunda daha girişken olduklarını; tam tersi özelliklere sahip kişilerin ise riskli ortamda olumsuz sonuçları düşündükçe duydukları endişe nedeniyle risk almak istemediklerini belirtmişlerdir.

Klasik finans teorilerinde savunulduğu gibi bireyler her zaman rasyonel olmamakta ve karar verme sürecinde tüm bilgileri toplayıp, objektif bir şekilde değerlendirememektedirler (Karan, M.B., 2004, s.694). Psikolojik önyargılar, bilişsel sınırlılık ve algı hataları rasyonel olmayan davranışlara yönlendirmektedir. Karar verme anında bulunulan ortam, duyulan korku, endişe, aşırı güven, tutuculuk, bireysel yatırımcıların rasyonel karar vermelerinde engel teşkil etmektedir. Risk ve belirsizlik

durumlarında, zarar etme endişesi de duyuluyorsa doğru karar alma ve getiri elde etme neredeyse mümkün olmamaktadır.

Özellikle karar vermek için zaman kısıdı bulunuyorsa bu durumda bireysel yatırımcılar sezgisel yöntemlere, diğer bir deyişle önyargılarına başvurmaktadır. Psikolojik önyargılar, bilginin toplanması, depolanması, düzeltilmesi ve işleme şekliinden kaynaklanan algı hatalarından ya da alınacak karara ilişkin sorunun anlaşılması sürecindeki hatalardan kaynaklanabilmektedir (Döm, S., 2003, s.43).

Sezgisel davranış kişilerin karmaşık olan ve belirsizlik içeren ortamlarda pratik karar verme usulüdür. Sezgisel yollar ile pratik bir şekilde karar verilse de karar verme süreçleri oldukça olumsuz kararlarla sonuçlanabilmektedir. Aşırı güven, temsililik, demir atma, kumarcı yanılığsı ve mümküniyet yanılığsı önyargılarının kullanılması ile sonuçlanan tipik yanılmalar arasında yer almaktadır (Karan, M.B., 2004, s.694). Psikolojik önyargılar ve sezgisel kısa yollar bireysel yatırımcıların riske karşı tutumlarını ve buna bağılı olarak yatırım kararlarını doğrudan ya da dolaylı olarak etkileyebilmektedir.

Bireyler belli durumlarda sezgisel kısa yollara daha çok başvurmaktadır. Aronson (1992, s.137) kişilerin kısa yol kullanmalarına neden olan durumları aşağıdaki gibi ifade etmiştir:

- Aşırı bilgi yükü bilginin rasyonel bir şekilde işlenmesini güçleştirmekte ve bu da bireylerin sezgisel kısa yolları kullanmalarına neden olmaktadır.
- Zaman kısıdı bulunan durumlarda bireyler dikkatlice düşünme fırsatı ve zamanı bulamadıkları zaman sezgisel kısa yollara başvurmaktadır.
- Bireyler çok fazla önem taşımayan kararlar üzerinde çok fazla düşünmektense sezgisel kısa yol kullanmayı tercih etmektedirler.
- İlgili olaya ilişkin bilgi düzeyi yetersiz olduğunda sezgisel kısa yol kullanımı artmaktadır.

Karar vermede kullanılan kısa yollar ve psikolojik önyargılar her ne kadar pratik ve faydalı olsa da bazı durumlarda bireyleri hatalı kararlara sürükleyebilmektedir.

İnsanların doğasında doğuştan gelen birçok davranışsal yatkınlık bulunmaktadır. Bireylerin riske karşı tutumlarını etkileyen psikolojik ön yargılardan biri aşırı güvendir. Psikoloji ve ekonomi alanında yapılan çalışmalarda bulgulara göre bireyler kendilerini mutlak ve göreceli olarak olduklarından daha fazla yetenekli görmektedirler (Burks, S.V.vediğ., 2010, s.1).

Aşırı güven “bireylerin kendi tahmin etme yeteneklerine oldukça yüksek ihtimal vermeleri” (Karan, M.B., 2004, s.694) tanımlanabilir. Aşırı güvenli, bireysel yatırımcılar aldıkları risk düzeyini yanlış yorumladıklarından olumsuz sonuçlarla karşılaşabilmektedirler. Kendine aşırı güvenen bireysel yatırımcılar sahip oldukları portföyün yüksek getiri sağlayacağına inanmaktadırlar. Bu da söz konusu bireysel yatırımcıların algılanan risk düzeyini değiştirmektedir (Barak, O., 2006, s.108).

Temsililik bireysel yatırımcıların karar verme sürecinde belirli ön yargı kalıplarına bağlı olarak karar verme eğilimidir. Temsililik prensibi ilk olarak Kahneman ve Tversky tarafından 1972 yılında öne sürülmüştür. Temsililik kısa yolu altında olasılıklar, A'nın B'yi ne oranda temsil ettiği, bir başka deyişle A'nın B'ye ne kadar benzediği ile değerlendirilmektedir (Kahneman, D. ve Tversky, A., 1974, s.1124)

“İnsanlar istikrarlı bir şekilde daha fazla temsiliyete sahip olan olayları gerçekleşme ihtimali daha yüksek olarak görmekte ve buna göre karar almaktadır”. Diğer bir deyişle temsillik sezgisel kısa yolu kullanarak bireyler herhangi bir şeye ait olasılıkları kullanmak yerine, bir şeye ne kadar çok benzediğini referans alarak değerlendirme yapar. Yani karar alma sürecinde rasyonellikten ziyade benzerlikler ve temsiliyete dayalı bir yaklaşım söz konusu olmaktadır (Kahyaoğlu, M.B. ve Ülkü, S., 2012, s.55).

Bireylerin riske karşı tutumlarını etkileyen bir diğer önyargı kaybetmekten kaçınma yanılmasıdır. Bireysel yatırımcılar kaybetmekten kaçınırlarsa zihinleri daima kayıpları far etmekle meşgul olacaktır. Bireyler kaybetmeyi içeren riskler ile kazanmayı içeren

riskler karşısında farklı tutumlar göstermektedirler. Kaybetmekten kaçma eğiliminde olan bireysel yatırımcılar risk almak istememektedirler (Karan, M.B., 2004, s.696).

Benzer şekilde temsililik zihinsel kısa yolu insanların kumarıcı yanılması (*gambler's fallacy*)'na düşmelerine yol açar. Kumarıcı yanılması, aynı sonuçla biten bir seri bağımsız denemeden hemen sonra bu trendin tersine döneceği yani tam tersi bir sonucun geleceğine inanmaktır (Bayar, Y., 2011, s.139). Burada bireyler bir şeyler aşırı uca gittiğinde bunun ortalamaya eninde sonunda yaklaşacağını düşündüklerinden bir serinin sonunu olumlu ya da olumsuz olarak tahmin etme eğilimi göstermektedirler (Karan, M.B., 2004, s.695-696).

Yukarıda birkaç örneği verilen zihinsel kısa yollar ve psikolojik önyargılara ek olarak mevcut durumu koruma, pişmanlıktan kaçınma tutuculuk ve zihinsel muhasebe gibi kısayollardan hareketle karar veren bireyler tüm seçenekleri ve mevcut bilgilerini sistematik şekilde gözden geçirememektedirler. Aldıkları risk düzeyini yanlış yorumlayan ve psikolojik önyargıları etkisinde kalan bireylerin almış olduğu yatırım kararları da bu süreçten doğrudan ya da dolaylı olarak olumsuz etkilenmektedir.

4.4.2 Demografik ve Sosyo-Ekonomik Faktörlerin Finansal Risk Algısına Etkisi

Bireylerin kişisel özellikleri, cinsiyet, yaş, ırk, sağlık durumu gibi özelliklerinin risk algılarının ve riske karşı tutumlarının belirleyicileri olduklarını savunan çalışmalar bulunmaktadır. Xiao, J.J. ve diğ. (2001) çalışmalarında yaşın, cinsiyetin ve net gelirin risk atma davranışı üzerinde etkili olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Grable (2000) yaptığı diskriminant analizinde cinsiyet, yaş, medeni durum, profesyonel meslek, eğitim, finansal bilgi ve ekonomik beklentiler ile risk alma istekliliği arasında ilişki olduğunu tespit etmiştir. Finansal alanda sağlanan başarının en azından bu değişkenler ile kişilik özelliklerinin bileşiminden kaynaklandığını çalışmada elde edilen bulgular arasında yer almaktadır.

Finansal risk toleransı ise finansal amaçların tespitinde, finansal planların yapılmasında ve stratejilerin belirlenmesinde son derece önemli rol oynamaktadır. Bu nedenle

bireysel emeklilik sistemi katılımcılarının kararlarını da etkileyen bu faktörlerin aktarılmasında fayda vardır.

4.4.2.1 Cinsiyet

Uzun yıllar boyunca erkek yatırımcıların aktif olduğu finansal piyasalarda son yıllarda kadın yatırımcıların ağırlığı da artmıştır. Küreselleşme ve finansallaşma olguları ile birlikte iletişim teknolojileri, ekonomik ve sosyal hayatta yaşanan gelişmeler kadın yatırımcıların artmasının nedenleri arasında yer almaktadır (Kayhaoğlu, M.B., 2011, s.30). Cinsiyet açısından finansal piyasa yatırımcılarının demografik özelliklerinin de değişmesine neden olan bu değişimin bireysel emeklilik sisteminin yorumlanması ve anlaşılması açısından önem taşımaktadır.

Cinsiyet, bireysel yatırımcıların risk algılarını etkilediği düşünülen faktörlerden birisidir. Kadın ve erkek yatırımcıları davranışsal finans açısından ayıran en önemli unsur yatırım kararlarında etkili olan risk unsuruna karşı olan tutumlarıdır. Risk kavramı daha öznel nitelik taşıdığından beklenen riskten ziyade algılanan risk ön planda olmaktadır. Risk algısı farklı kişilerde farklı durumlara ve çeşitli faktörlere göre şekillenmektedir. Bu da içinde bulunulan durumun farklı yorumlanmasına ve bu farklı yorumlar neticesinde kişilerin farklı davranışlarda bulunabilecekleri anlamına gelmektedir. Bu alanda yapılmış olan çalışmalara aşağıda yer verilmiştir. Kahyaoğlu (2011) da Borsa İstanbul'a 2007-2009 yılları arasında hisse senedi yatırımı yapan bireysel yatırımcıları ele aldığı çalışmada bazı psikolojik ve duygusal faktörlere maruz kalma seviyelerinin cinsiyete göre farklılık gösterip göstermediğini incelemiş ve cinsiyetin bir takım psikolojik ve duygusal faktörlerinden etkilenme düzeyi üzerinde etkilediği sonucuna ulaşmıştır.

Davranışsal finansçılar genel olarak kadınların yatırımlara yönelirken daha tedbirli davrandıklarını ve ihtiyatlı yatırımları tercih ettiklerini; yani kadınların erkeklerden daha yüksek risk algısına sahip olduklarını belirtmişlerdir. Konu ile ilgili yapılan çalışmalarda elde edilen bulgular da bu görüşü desteklemektedir (Kayhaoğlu, M.B., 2011, s.30). Yine bu durumu destekleyecek şekilde erkek yatırımcıların kadınlara

kıyasla gelecekle ilgili daha olumlu beklentilere sahip olduklarına yönelik görüşler de bulunmaktadır.

Genel olarak kadınların erkeklere göre risk almada çekimser davrandıkları ve tutucu oldukları düşünülür. Bu genel düşüncenin arkasında yatan nedenler ise araştırmacılara göre çeşitlilik göstermektedir. Anbar ve Eker de (2009) kadın ve erkekler arasındaki risk algılama farklılığına ilişkin çeşitli görüşler olduğunu savunmaktadır. İlk görüşte biyolojik ve psikolojik faktörlere gönderme yapılmaktadır. Risk alma tutumunun cinsiyete göre değişmesinin bir nedeni biyolojik faktörlerdir. Çocuk koruyucu rolü ve anne olmaları kadınların daha duyarlı olmalarını sağlamaktadır. Şüphesiz bunda duyarlılık artıran ve belirsizlik içeren durumlara karşı tedbirli yaklaşmayı sağlayan monoamin oksidaz enzimi etkili olmaktadır (Anbar, A. ve Eker, M., 2010, s.506).

Sosyal ve kültürel yapı da kadınların riske karşı tutumlarının belirlenmesinde etkili olmaktadır. İkinci görüşte sosyal ve kültürel özellikler dikkat çekmektedir. Sosyal ve kültürel yapı da kadınların riske karşı tutumlarının belirlenmesinde etkili olmaktadır. Olsen ve Cox (2001) ataerkil toplumlarda kadının daha geri planda olması ve kendilerine güvenlerinin düşük olması sebebi ile kadınların daha tedbirli olma eğilimi gösterdiklerini belirtmişlerdir. Birçok kültürde de riskli bir durumla karşı karşıya kalındığında risk alması gereken bireyin erkek olması gerektiğine ilişkin inanç bulunmaktadır (Grable, J.E. ve Lytton, R.H., 1998, s.68).

Kadın ve erkekler arasındaki risk alma isteğinin farklılığına ilişkin üçüncü görüş ekonomi ile ilgilidir. Ekonomik hayatta daha aktif olan erkekler iş hayatında da daha yüksek ücretlerde çalışmaktadırlar. Bu da erkeklerin daha yüksek servete sahip olmalarını sağlamaktadır (Venter, G.V., 2006). Ekonomik güçleriyle birlikte erkeklerin risk toleransları da yükselmektedir. Bunun nedeni riskli yatırımlardan kaynaklanan olası bir kayıp durumunda erkekler bu kayıpları kolayca telafi edebilmektedirler. Günümüzde ise kadınların iş hayatında ve ekonomik hayatta daha aktif bir rol üstlenmesine bağlı olarak risk alma isteklerinin arttığını söyleyebiliriz.

Cinsiyet ile risk algılaması arasında ilişki kurulduğu dördüncü görüşte finansal bilgi seviyesinin düşük olması nedeniyle kadınların riskli yatırımlardan uzak durduğu

savunulmaktadır. Kadınlar, finansal piyasalarda daha aktif rol alan erkeklere göre finansal bilgi seviyesinin daha düşük olduğu için risk almada çekimser davranmaktadır yani risk toleransları düşüktür (Venter, G.V., 2006, s.13). Düşük risk düzeyleriyle uyumlu olarak kadınlar riskli varlıkları tutmada erkeklere kıyasla daha az isteklidirler. Bajtelsmit ve diğ. (1999) tanımlanmış katkı esaslı portföylerini incelediğinde kadınların erkeklere göre riskten daha çok kaçındıklarını tespit etmişlerdir.

Beşinci görüşte psikolojik faktörler risk algılamasının cinsiyete göre değişim göstermesinin arkasında yatan neden olarak gösterilmektedir. Karar alma sürecinde duygular, aşırı güven, korku, tehdit altında hissetme gibi faktörler risk alma konusunda kadınların ve erkeklerin farklı tepkiler vermesine sebep olmaktadır. Bu da riskli durumlarda kadınların erkeklere kıyasla daha fazla duygularının etkisinde kaldıkları anlamına gelmektedir. Buna göre kadınlar daha önce olumsuz bir sonuçla karşılaştığı bir durumla tekrar karşılaştığında duyguları neticesinde risk almakta çekimser davranmaktadırlar. Kadınlar nasıl duygularından etkilenmekteyse benzer şekilde erkekler ise kendilerine aşırı güvendiklerinden belirsizlik durumlarında daha fazla risk almaktadırlar (Croson, R. ve Gneezy, U., 2009, s.5-6).

Cinsiyet ile risk alma algısı arasındaki ilişki bireysel yatırımcılar açısından ele alındığında kadın yatırımcıların erkek yatırımcılara oranla daha az riskli yatırımlara yöneldikleri görülmektedir (Usul, H. ve diğ., 2002). Dwyer ve diğ. (2002) ise bireysel yatırımcıların cinsiyetinin yatırım fonu tercihi kararlarında etkili olup olmadığı üzerine yapmış oldukları çalışmada kadınların risk alma eğiliminin daha düşük olduğunu tespit etmişlerdir. Finansal bilginin artmasıyla kadınların daha fazla risk alabildiklerini belirten araştırmacılar finansal piyasa ve yatırım alanlarında bilgi düzeyi arttıkça cinsiyetin risk algısı üzerindeki etkisinin azaldığını belirtmişlerdir.

Cinsiyet ve risk algısı arasındaki ilişkinin incelendiği pek çok çalışmada kadınların risk toleransının daha düşük olduğunu savunan bulgular elde edilse de bazı çalışmalarda (Masters, R., 1989; Grable, J.E. ve Joo, S., 1999) riske karşı tutum açısından cinsiyete bağlı bir değişiklik olmadığı saptanmıştır. Araştırmalarda kullanılan örneklemelerin kadınların rolü ve ekonomik hayattaki ağırlığının çelişkili bulguların nedeni olarak açıklanmaktadır.

Eckel ve Grossman (2008) ise erkeklerin ve kadınların ortalama risk tercihleri arasında önemli derecede fark olmadığını belirtmiştir. Yazarlara göre kadınların daha az risk alma isteğine dair oluşturulan algılar onların risk toleransının düşük olmasına neden olmaktadır. Kadın ve erkeklerin risk almaya ilişkin davranışlarının farklılık göstermesinin bir nedeni kadınlara sunulan yatırım seçeneklerinin ya da aldıkları yatırım tavsiyelerinin de farklılık göstermesidir. Kadınların riskten daha fazla kaçındıklarına dair bir genel görüş oluştuğunda erkeklere sunulan daha riskli ve dolayısıyla getirisi yüksek yatırım araçları kadınlara hiç sunulmayabilir. Bu durumda kadınların ve erkeklerin risk alma tutumlarıyla ilgili birbirine ilişkin düşünceleri de son derece önem taşımaktadır (Eckel, C. C. ve Grossman, P.J., 2002, s.283).

Pek çok akademik çalışmadan da anlaşılacağı üzere cinsiyet faktörü yatırımcıların risk algısına göre sınıflandırılmasında kullanılan demografik değişkenlerin başında gelmektedir. Elde edilen uygulama sonuçlarında ise; ardında yatan nedenler için farklı bakış açıları bulunsa da kadınların erkeklere göre daha düşük risk toleransına sahip oldukları tespit edilmiştir.

4.4.2.2 Yaş ve sağlık durumu

Bireysel yatırımcıların yaşı ve sağlık durumu alınacak yatırım kararlarını doğrudan etkilemektedir. Genç yatırımcılar gelecekte de belli bir refah düzeyini garanti altına almak ve mevcut birikimlerini artırmak amacıyla yatırım yapmak isterler. Yaşlı bireysel yatırımcılar ise sağlık harcamaları gibi olası nakit ihtiyaçlarını göz önünde bulundurarak ellerindeki birikim, hemen nakde çevirebilecek şekilde ya da likit olarak tutmayı tercih ederler (Fosback, N., 1985). Yatırım uzmanlarına göre genç ve yaşlı yatırımcılar yatırımları değerlendirme açısından farklılık göstermektedir. Bu farklılıklar aşağıda yer almaktadır (Ravi Jagannathan, R. ve Kocherlakota, N. R., 1996):

- Yaşlı yatırımcılar genç yatırımcılara kıyasla kalan ömürlerinin uzun olduğunu düşünmediklerinden uzun vadeli program yapmazlar, genç yatırımcılar ise aksine uzun vadeli yatırım yapabilirler.

- Yatırım için ayrılan değer, yaşam ortasında yapılan çeşitli araştırmalara göre şekillendirilir. Yaşlı yatırımcılar ise borsayı araştırmaz, karşılaştırma yapmada daha isteksiz davranırlar.
- Genç yatırımcılar yaşlılara oranla kazançlarını etkileyecek risklerle mücadele eder yatırımlarını uzun süre elde tutmak için çaba sarf ederler. Genç yatırımcımlar finansal getirilerinde risklerden kurtulma ya da değiştirme yollarını ararlar. Yaşlı yatırımcılar ise daha ihtiyatlı davranır ya da daha az riskli araçlara yatırım yapmayı tercih ederler.

Yatırımcıların yaşı karar vermelerinde önemli bir etken olarak karşımıza çıkmaktadır. İnsanların hayat eğrilerine bakarak getiri ve risk tercihleri hakkında belli ölçüde bir fikir yürütmek mümkündür. Bireylerin hayatları Tablo 8’de görüleceği üzere genel olarak harcama dönemi, servetini sağlama alma dönemi, biriktirme dönemi ve ödül dönemi olmak üzere 4 bölümden oluşmaktadır (Karan, M. B., 2004 s., 705).

Tablo 8: Bireysel Yatırımcıların Hayatındaki Dönemler

Harcama Dönemi	Servetini Sağlama Alma Dönemi	Biriktirme Dönemi	Ödül Dönemi
<ul style="list-style-type: none"> • Gençlik dönemi • Çocukların eğitimi gayrimenkul ve/veya otomobil alımı vs. gibi harcamalarından kaynaklanan kendilerine göre önemli derecede borçları vardır. • Uzun bir yatırım dönemi olduğunu düşündüklerinden riskli yatırımlara yönelirler. 	<ul style="list-style-type: none"> • Kariyerlerin sonuna doğru olan dönem • Gelirleri giderlerinden daha yüksektir. • Hala uzun bir yatırım dönemi olduğunu düşündüklerinden riskli araçlara yatırım yaparlar. • Servetlerinin bir kısmını da düşük riskli yatırımlara yatırmayı ihmal etmezler. 	<ul style="list-style-type: none"> • Finansal bağımsızlık dönemi • Emekli olma hakkı kazanmışlardır ve yeteri tutarda servetleri vardır. • Yatırım yapacakları süre görece az olduğundan enflasyondan koruyacak, daha az riskli taşıyan yatırım araçlarına yönelirler. 	<ul style="list-style-type: none"> • Sahip olunanlarla kolayca geçinme dönemi • Yatırım karakterleri bir biriktirme dönemi ile benzer özellik göstermekle birlikte yatırım yaparken kendilerine itibar sağlayacak ve evlatlarını destekleyecek nitelik taşıyan yatırım araçlarına yönelirler. • İnandıkları takdirde riskli yatırımlara da girebilirler.

Kaynak: Karan, M. B., 2004 s., 705-706’daki bilgilerden uyarlanmıştır.

Morin ve Suarez (1983) ile Palsson (1996) da finansal risk alma isteğinin yaş arttıkça azaldığını belirtmişlerdir. Yaşlandıkça risk toleransının azalmasının yani bireylerin yaşlıların daha az riskli yatırımlara yönelmesinin arkasındaki neden yaşlı yatırımcıların

riskli yatırımlardan kaynaklanacak potansiyel kayıpları telafi edecek zamanlarının daha az olmasıdır (Grable, J.E. ve Lytton, R.H., 1998, s.64; Jianakoplos, N.A. ve Bernasek, A.,2006, s.981). İnsanlar yaşlandıkça biyolojik açıdan da değişime uğrarlar. Enzimlerde meydana gelen değişimlerin bireylerin yaşlandıkça riske karşı tutumlarının da değişmesine neden olduğunu savunan çalışmalar da bulunmaktadır (Hallahan, T. ve diğ., 2004, s.58).

Yapılan çalışmalarda genel görüş yukarıda yer alan tablodaki gibi olsa da Wang, H. ve Hanna, S. (1997) genel görüşün aksine yaşlandıkça risk toleranslarının arttıklarını gözlemlemiştir. Yaşla birlikte finansal risk alma istekliliğinin azaldığı varsayımına karşın yapılan akademik çalışmalarda farklı sonuçların elde edilmesi yaş ile finansal risk arasındaki ilişkinin hala tartışmalı olduğunu göstermektedir. Bu nedenle bireysel yatırımcıların risk algısına etki eden faktörlerini birlikte değerlendirilmesi daha doğru sonuçların elde edilmesini sağlayacaktır

4.4.2.3 Medeni durum ve çocuk sayısı

Ekonomik ve medeni durumun evli kadınların emeklilik davranışı ile ilişkisinin incelendiği çalışmada Pozzebo ve Mitchell (1989) ekonomik durumdan ziyade medeni durumun ve ailevi hususların kadınların karar verme sürecini etkileyen son derece önemli etken oldukları sonucuna ulaşmışlardır.

Medeni durum ile risk toleransı arasındaki ilişkiyi inceleyen çok sayıda çalışma bulunsa da ilişkinin doğasına dair tam bir görüş birliği bulunmamaktadır. Bir görüşe göre evlilere göre daha az sorumluluğu olan ve daha az sosyal riskle karşı karşıya gelen bekâr bireyler evli bireylere göre risk almada daha heveslidirler (Roszkowski ve diğ., 1993).

Grable ve Joo (2004), Yao ve Hanna (2004) ve Hallahan ve diğ. (2004) çalışmalarında bekâr bireylerin evli bireylere göre risk toleranslarının daha az olduğuna ilişkin sonuçlar elde etmişlerdir. Ayrıca özellikle evli bireylerin her ikisinin de çalışması durumunda elde edilen gelir artacağından evli bireylerin riskli yatırımlara yöneldikleri de görülmektedir. Evli bireylerin bekâr bireylere göre riskten kaçınmalarının bir diğer

nedeni sosyal riske daha duyarlı olmalarıdır. Sosyal risk, bir finansal yatırımın kayıpla sonuçlanması durumunda kişinin arkadaşları meslektaşları ve sosyal çevresi gözünde itibar kaybetmesi olarak tanımlanmaktadır. Bu nedenle evli bireylerin risk toleransı daha düşüktür.

Grable ve Joo (2004, s.81) akademik ve idari üniversite personelinden oluşan örnekleme ile yapmış olduğu çalışmada medeni durumun finansal risk toleransı üzerinde etkili olduğunu ve evli bireylerin risk toleranslarının daha düşük olduğunu bulmuştur.

Yine yapılan çalışmalarda (Grable, J. E., 2000, s.61; Hallahan, T. ve diğ., 2003, s.485; Venter, G.V., 2006, s.16 ve Watson, J. ve McNaughton, M., 2007, s.54) evli yatırımcıların bekar yatırımcılara kıyasla daha fazla risk toleransına sahip olduğunu destekleyen sonuçlar elde edilmiştir.

Medeni durum gibi çocuk sayısı da finansal risk toleransı üzerinde etkilidir. Çocukları olan bireylerin çocukları olmayan bireylere göre risk toleransının az olduğuna ilişkin genel görüş bulunmaktadır. Bunun nedeni çocuklu bireylerin temel ihtiyaçların karşılanmasında daha fazla kaynağa gereksinim duymalarıdır. Çocuklu bireyler bu nedenle riskli yatırımlardan kaçınılmaktadırlar (Chaulk, B. ve diğ., 2003, s.260).

Gutter ve Fontes (2006, s.72) evli çiftlerin yatırım riskine ek olarak işsiz kalma ya da genel finansal riskleri de paylaşmaları nedeniyle riskli yatırımlara yöneldiklerini ifade etmiştir. Ailede çocuk sahibi olmak riskli yatırımlara yönelme olasılığını arttırırken ailedeki birey sayısı ile risk toleransı arasında ilişki tespit edilememiştir (Hallahan, T. ve diğ., 2003, s.483).

Çocuklara bakıp büyütme ciddi yükümlülükler getirmektedir. Onların temel ihtiyaçlarının karşılanması, barınmaları ve eğitimleri için bütçe ayrılması gerekmektedir. Bu da çocuklu ailelerin yapmış oldukları yatırımlardan elde edecekleri getirilerin güvence altına almalarını gerektirir. Ailedeki birey sayısı arttıkça az riskli yatırımların finansal açıdan güvence altında tutma ihtiyacı artmaktadır (Venter, G. V., 2006, s.7).

4.4.2.4 Gelir düzeyi ve net mal varlığı

Gelir düzeyi ve net mal varlıkları bireysel yatırımcıların riski kabullenmelerinde etkili olmaktadır. Bu da yüksek gelirin ve mal varlıklarının yüksek düzeydeki risk toleransı ile ilişkili olduğunu göstermektedir (Friedman, B., 1974; Cohn, R. A. ve diğ., 1975; Blume, M., 1978; Riley, W.B. ve Chow, K.V.; Grable, J.E. ve Lytton, R. H., 1999).

Gelir ve net mal varlığı ile risk toleransı arasında doğrusal bir ilişkinin olduğu savunulmaktadır. Bu görüşün temelinde bireylerin gelir seviyesi ve buna bağlı olarak ödeyebilme yeteneği arttıkça zengin ya da servet sahibi kişilerin finansal risk alma istekliliğinin de artacağı ve bu artışa bağlı olarak meydana gelecek olan olası kayıpları telafi edebilecekleri düşüncesi yer almaktadır (Watson ve McNaughton, 2007, s.54).

Gelir düzeyi ve refah seviyesi arttıkça bireylerin riski kabullenme düzeyleri de artmaktadır. Bunun nedeni riskli yatırımlar sonucu meydana gelen olası kayıplarda gelir düzeyi yüksek bireylerin söz konusu kayıpları kolay bir şekilde telafi edebilmeleridir (Hallahan, T. ve diğ., 2004, s.58).

Gutter ve Fonter (2006, s.72) de gelirin riskli varlıklara sahip olma olasılığını pozitif yönde etkilediğini belirtmişlerdir. Çalışanların ücretlerinde meydana gelen artışlar bireylerin risk alma isteklerini artırmaktadır. Grable ve diğ. (2006, s.72) risk toleransını etkileyen etmenlerden birinin de gelir olduğunu savunmuş ve gelir arttıkça risk alma isteğinin de arttığını ifade etmişlerdir.

Risk almayı seven bireyler net varlıkları diğer bir deyişle servetleri arttıkça riskli yatırımcılara yatırım yapmayı tercih ederler. Serveti arttıkça bireyin yapmış olduğu riskli yatırımlarda azalma görülüyorsa bu yatırımcının riskten kaçındığı anlamına gelmektedir (Başoğlu, U. ve diğ., 2001, s.200).

Tüm bu çalışmalara rağmen net mal varlığı ve gelir ile risk alma isteği arasında her zaman doğrusal bir ilişki olduğunu söylemek doğru olmamaktadır. Fakir ya da servet sahibi olmayan bireyler riskli yatırımları piyango bileti ya da kumar gibi düşünüp zengin olmak adına riskli varlıklara yönelebilmektedirler. Yine benzer şekilde zengin

kişiler ise daha tutucu davranarak risk almaktan kaçınabilmektedirler (Hallahan, T. ve diğ., 2004, s.58).

Faff da 2008 yılında bireysel yatırımcıların risk algılarına yönelik yapmış olduğu çalışmada risk toleransı ve gelir düzeyi arasında negatif ilişkinin olduğunu tespit etmiştir (Faff, R., 2008, s.21). Başka bir açıdan bakıldığında ise finansal risk toleransı ile gelir düzeyi arasında ters yönlü bir ilişkinin varlığından söz edilebilir. Düşük geliri ve refah düzeyi düşük olan bireysel yatırımcılar daha zengin olmak adına risk almak isteyebilirler.

4.4.2.5 Eğitim düzeyi ve zaman

Bireylerin ekonomik konulardaki düşünme davranışları eğitim düzeyine bağlıdır. Bireylerin sağlıklı yatırım kararları almalarında ne kadar donanımlı oldukları tasarruf planlarının önemli bileşenleri ile ilgili ne kadar bilgi sahibi oldukları, mantıklı karar verebilecek düzeyde finansal bilgi sahibi olup olmadıkları şüphesiz büyük önem taşımaktadır. Temelinde katılımcıların yatırım dönemi boyunca ödedikleri katkı paylarının, kişisel ve piyasa özelliklerine göre çeşitli emeklilik fonlarına aktarılması yoluyla emeklilik gelirinin sağlandığı bireysel emeklilik sistemi için de eğitim ve bilgi birikimi son derece önemlidir. Emeklilik şirketleri tarafından yönetilen tüm fonların yatırım riskinin bireysel emeklilik sistemi katılımcısına ait olması da finansal yatırım kararlarında eğitimin önemli bir etken olduğunu göstermektedir (Altıntaş, K. M., 2009, s.153).

Eğitim düzeyi bireylerin riski kabullenme derecelerini etkilemektedir. Diğer bir deyişle eğitim düzeyi arttıkça bireysel yatırımcıların riski değerlendirme yetilerinde de gelişme olacaktır. Bu nedenle eğitim düzeyi ile finansal risk toleransı arasında pozitif yönlü ilişki olduğunu söylemek mümkündür (Sung, J. and Hana, S., 1996).

Gerek bireysel emeklilik sistemi gerekse diğer sermaye piyasası aracılığı ile yatırım yapmak isteyen bireysel yatırımcılar yeterli bilgi düzeyine ve tasarruf araçları arasında ilişki kurma yeteneğine sahip olsa da analiz yapacak ya da strateji belirleyecek zaman

bulamayabilirler. Bu da bireysel yatırımcıları ya danışmanlardan destek almaya ya da kendilerine zarar getirecek pozisyon almaya yönlendirecektir (Mishkin, F., 1989, s.614).

4.4.2.6 Meslek

Her ne kadar avukat, doktor, yönetici gibi toplum içinde daha fazla saygı gören üst meslek gruplarında yer alan bireylerin risk toleranslarının da yüksek olduğuna ilişkin görüşler bulunsada meslek gruplarını risk algısına etki eden bir faktör olarak değerlendirirken dikkat etmek gerekmektedir (Venter, R., 2006, s.19). Meslekle birlikte gelir düzeyini ya da serveti birlikte değerlendirmek daha doğru sonuçlar elde edilmesine yardımcı olacaktır. Kendi işinde ya da üst meslek gruplarında çalışanlar entelektüel sermaye, finansal bilgi düzeyi ya da servet açısından zaten daha donanımlı olduklarından söz konusu bireylerin risk alma isteklerinin yüksek olmasının normal olarak değerlendirilmesi kaçınılmaz olmaktadır.

4.4.2.7 Kültür

Kültür kelimesinin, Latince kökenli bakmak veya yetiştirmek anlamına gelen “colere” veya “cultura” kelimelerinden geldiği varsayılır. Sosyal bilimlerde çoğunlukla bilgi, iman ve adetleri içine alan bir kalıtım olarak tanımlansa da E. B.Taylor’un tanımıyla kültür “bilgiyi, imanı, sanat ve ahlakı, örf ve adetleri bireyin bağlı olduğu bir cemiyetin üyesi olması sebebiyle kazandığı alışkanlıkları ve bütün maharetleri içine alan karmaşık bir bütündür (Erdoğan, İ., 1997, 115-116).

Kültür bir toplumu oluşturan en basit sosyal yapıdan en karmaşık sosyal yapıya kadar pek çok alanda etkili olmaktadır. Bu nedenle kültür, bireyin istek ve ihtiyaçlarını belirleyen önemli bir unsurdur.

4.4.2.8 Finansal bilgi düzeyi

Son zamanlarda bireyler emeklilik sonrası finansal güvencelerini daha çok düşünmekte ve refah düzeyini korumak adına çeşitli pozisyonlar almaktadırlar. Alacakları tasarruf

kararlarında bireylerin ne derece donanımlı oldukları ve tasarruf planlarının temel bileşenlerine ilişkin bilgi düzeyleri ise hayati önem taşımaktadır. Lusardi (2008) ABD’de büyük çoğunluğun, özellikle bazı etnik grupların, finansal bilgi yetersizliği nedeniyle tasarruf yapmada istenildiği kadar başarılı olamadığını ve bu nedenle emeklilik döneminde yaşam kalitesini düşürdüklerini belirtmektedir.

Emeklilik döneminde uğranılacak olan refah kaybı çalışan bir bireyin gelecekte karşılaşacağı muhtemel riskler arasında yer almaktadır. Bu nedenle 2001 yılında bireylerin refah seviyesini korumak amacıyla demografik yapıya son derece duyarlı olan klasik kamu emeklilik sistemine ek olarak kamunun gözetim ve denetiminde ancak özel emeklilik şirketleri tarafından yürütülen bireysel emeklilik sisteminin temeli atılmıştır. Günümüzde gelişmiş ya da gelişmekte olan pek çok ülkede uygulanan katkı esaslı emeklilik sistemlerinde toplanan katkılar bireysel emeklilik fonları aracılığıyla çeşitli para ve sermaye piyasası araçlarına aktarılmaktadır. Bireysel emeklilik sözleşmelerinde yer aldığı üzere katılımcıların istediği fona yatırım yapabilme hakkı bulunmaktadır. Bu seçim sürecinde belirlenmiş katkı esaslı emeklilik planı katılımcılarının finansal bilgi birikimleri ve donanımları yatırım kalitesini belirleyen en önemli unsur olarak ortaya çıkmaktadır (Altıntaş, K. M., 2009, s.152).

Finansal konularda yeterince bilgisi olmayan bireyler menkul kıymetlere yatırım yapmak istediklerinde bilgi yetersizliği nedeniyle değerlendirilmesi için çok az bilgi gerektiren ya da bilgiye ihtiyaç duyulmayan araçlara yönelmeyi tercih etmektedirler (Usul, H. ve diğ., 2002, s.136).

Bu husus bireysel emeklilik katılımcıları açısından değerlendirildiğinde katılımcıların sistemin işleyişi ve avantajları hakkında yeterli düzeyde bilgi sahibi olmadıklarında sisteme girmekte çekimser davrandıklarını söylemek mümkündür. Bireysel emeklilik katılımcıları sisteme dahil olduktan sonra aracı bireysel emeklilik şirketi ya da birikimlerini yönlendirdikleri bireysel emeklilik fonlarına ilişkin tam bir bilgi sahibi olmadıklarından beklentilerinin dışında bir durumla karşılaştıklarında sistemden ayrılmayı tercih etmektedirler. Bu nedenle belirlenmiş katkı esaslı emeklilik sistemlerinde katılımcıların finansal okuryazarlığının artırılması ya da en alt düzeyde de olsa bir finansal yatırım kültürünün oluşturulması gerekmektedir.

Buna ek olarak katılımcıların emeklilik şirketleri, saklayıcı kuruluş, düzenleyici ve denetleyici otoriteler gibi emeklilik sisteminin diğer oyuncularının sunmuş oldukları finansal veri ya da bilgileri algılayabilecek, yorum yapabilecek ve analiz edebilecek asgari bir finansal bilgi seviyesinde olmaları gerekmektedir. Bilgi eksikliği ile birlikte alınan yatırım kararlarında istenmeyen sonuçlar elde edilebilmekte ve emeklilik dönemine ilişkin refah kayıpları yaşanabilmektedir. Son yıllarda finansal ürünlerdeki çeşitliliğin artması ve emeklilik planlarının yapısının daha da karmaşık hale gelmesi geleceğini garanti altına almak isteyen yatırımcıların finansal açıdan daha bilinçli olmalarını gerektirmektedir (Altıntaş, K. M., 2009, s.153).

Byrne (2009, s.38) yaptığı çalışmada belirlenmiş katkı esaslı emeklilik planlarının etkin kullanımını engelleyen, katılımcıların davranışsal ve psikolojik kökenli sorunlarının katılımcıların eğitimi sayesinde kolayca çözüme kavuşacağını ifade etmiştir. Finansal eğitimin olası etkilerinin araştırıldığı çalışmalarda (Bernheim ve diğ. (1997); Hogarth ve Hilgert (2002); Hilgert ve diğ. (2003); Hira ve Loibla (2005); Bayer ve diğ. (2008); Niederjohn ve Schug (2006)) kişisel finansman kararlarında çok etkili olduğu ve toplumun genel tasarruf eğilimini artırdığı görülmüştür.

Tüm bunların dışında bireylerin doğum sırası yani ailenin kaçınıcı çocuğu olduğunun da finansa risk toleransı üzerinde etkisi bulunmaktadır. Roszkowski (1999, s.167)'a göre ailenin ilk çocuğu ya da tek çocuğu olan bireyler daha sonra doğan kardeşlerine kıyasla risk almada daha az isteklidirler. Bunun arkasında yatan neden ise ailelerin ilk çocuklarında daha tutucu ve koruyucu davranmaları ve hemen hemen her şeyi kontrol altında tutmak istemeleridir. Ailenin ilk çocukları ailelerine daha bağımlı olmakta ve “ihtiyaç olmadıkça değişim yapmama” anlayışına sahip olmaktadır.

Suloway (1997) de büyük çocukların daha sonra doğan kardeşlerine göre risk almada isteksiz olduklarını belirtmişlerdir. Büyük çocukların aileyi ve statükoyu destekleyen özellikler, küçük çocukların ise daha çok otorite ve aile karşıtı özellikler taşıdığı ve bu nedenle daha sonra doğan aile bireylerinin daha fazla risk almayı sevdiklerini dile getirmiştir.

Bireylerin demografik ve sosyo-ekonomik özellikleri ile risk toleransı arasındaki ilişkinin incelendiği çalışmalar sayesinde risk değerlendirmesi tahmin etme kısa yolları da bulunmuştur. Bireylerin riske karşı tutumlarını tam olarak açıklayamasa da aşağıdaki kısa yollar ile bireyler hakkında genel bir görüş elde edilebilir (Grable, J.E. ve Lytton, R.H., 1998, s.61-62):

- Kadınların erkeklere göre finansal risk toleransı daha düşüktür.
- Finansal risk toleransı yaş arttıkça azalmaktadır.
- Evli olmayan bireyler evli olanlara göre daha yüksek finansal risk toleransına sahiptir.
- Profesyonel meslekler sürdüren bireyler profesyonel meslekleri olmayan bireylere göre daha yüksek finansal risk toleransına sahiptir.
- Kendi işinde çalışan bireyler bir başkanın yanında çalışan bireylere göre daha yüksek finansal risk toleransına sahiptir.
- Finansal risk toleransı gelir ile doğru orantılıdır.
- Finansal risk toleransı eğitim düzeyi arttıkça artar.

Buradan hareketle çeşitli demografik ve sosyo-ekonomik özelliklerin bireylerin risk algısını etkilediği söylenebilir. Yine bireysel emeklilik sistemi katılımcılarının algıladıkları finansal kararlar da bu kapsamda cinsiyet, yaş, medeni durum, gelir düzeyi, eğitim seviyesi, finansal bilgi düzeyi ve benzeri demografik ve sosyo-ekonomik faktörlerden etkilenmektedir.

BEŞİNCİ BÖLÜM

BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ KATILIMCILARININ SİSTEMDEN ERKEN ÇIKMA RİSKİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ

Gerek gelişmiş ülkelerde gerekse gelişmekte olan ülkelerde bireysel emeklilik sisteminden ayrılmak mümkün olmakla birlikte katılımcıların bazı haklardan yararlanamaması söz konusudur. Türkiye’de emeklilik hakkı kazanılmadan sistemden ayrılma söz konusu olduğunda katılımcı istediği anda birikimlerini alarak sistemden ayrılabilirdiği halde bireysel emeklilik sistemine giriş tarihinden kaynaklanan süreye ilişkin haklarını kaybetmektedir. Mevcut hakların kayba uğramaması ancak vefat, maluliyet ve iş göremezlik durumlarında mümkün olmaktadır. Katılımcının ayrılma talep formunu imzalayarak hesabının olduğu bireysel emeklilik şirketine göndermesi halinde hesabındaki birikimlerden vergi ve sözleşme/plandan doğan yasal kesintiler yapılarak formun şirkete ulaştığı tarihten itibaren 20 iş günü içinde katılımcıya ödenmektedir (Vakıf Emeklilik, Bireysel Emeklilik Sistemi Bilgilendirme Kılavuzu). Ayrıca 2012 yılına kadar uygulanan vergi avantajı kaldırılarak yerine 2013 yılından itibaren geçerli olmak üzere devlet katkısı sistemine geçilmiştir. Bu nedenle katılımcılar sistemden erken ayrıldıklarında elde etmiş oldukları devlet katkısı da geçersiz olmaktadır.

Erken çıkışlar nedeniyle bireysel emeklilik sisteminin etkin bir şekilde işleyememesi ve yeterli kaynak birikiminin sağlanamaması söz konusudur. Ayrıca bireysel emeklilik sisteminden beklenen faydalar da tam olarak gerçekleşmemektedir. Türkiye’de bu konuyla ilgili yapılmış yok denecek kadar az sayıda çalışma bulunmaktadır. Emeklilik hakkı kazanmadan, kendi rızasıyla bireysel emeklilik sisteminden ayrılan katılımcı sayısı bir hayli yüksek olsa da, katılımcıların erken çıkış nedenleri, demografik özellikleri ya da erken çıkış davranışı sonucunda sistemin ve firmaların karşı karşıya kaldığı risklere ilişkin bir değerlendirme olmaması dikkat çekicidir. Bu bölümde, Türkiye’nin en büyük emeklilik şirketinden elde edilen veriler analiz edilerek bireysel emeklilik sisteminden erken ayrılmaya etki eden faktörler tespit edilmeye çalışılacaktır.

Daha önceki çalışmaların pek çoğunda özellikle gönüllü olmayan işten ayrılma sonucunda negatif gelir şoku yaşayan bireysel emeklilik katılımcılara odaklanılmıştır. Gelir şoku, işten ayrılma, gelir sağlayıcılar ile bakmakla yükümlü olunan kişi sayısı, gayrimenkul alımı ve yüksek sağlık giderleri gibi daha çeşitli değişkenler ele alınarak bireylerin emeklilik sisteminden ayrılma nedenleri araştırılmıştır. Amromin ve Smith (2003) de bu tür şokların erken çıkma kararı üzerindeki önemi araştırılmış ve sonuç olarak likidite sorununu aşmak için katılımcıların sistemden emeklilik hakkı kazanmadan ayrıldığını belirtmişlerdir.

Dünya genelinde uygulanmaya başlayan bireysel emeklilik sistemi pek çok ülkede gerek etkileri gerekse uygulamada karşılaşılan sorunlar gibi farklı açılardan incelenme konusu olmuştur. Türkiye’de bireysel emeklilik sistemi uygulamaları 2003 yılında başlamıştır. Türkiye’de de bireysel emeklilik sistemini tanımlayan, finansal açıdan yaklaşan, sistemini değerlendiren pek çok çalışma yapılmıştır (Sayan, S., ve A. Kiracı, 2001a; Sayan, S., ve A. Kiracı, 2001b; Korkmaz, E. ve diğ., 2007; Karacabey, A.A. ve Gökgöz, F., 2006). Çalışmalarda genel olarak sistem uygulamalarından ve sistemin uygulanması sonucu elde edilen performans sonuçlarından bahsedilmiştir. Oysa sistemin esas oyuncularının yani katılımcılarının da değerlendirilmesi gerekmektedir. Kayam, S.S. ve diğ. (2013) bu boşluğu doldurmak üzere bir çalışma yapmış ve emeklilik hakkı kazanan bireylere ek bir gelir sağlamayı amaçlayan bireysel emeklilik sistemi katılımcılarının özelliklerini incelemiştir.

Bu konuyu ele alan Kayam (2013)’ın çalışması dışında her hangi bir çalışmaya ise rastlanmamıştır. Bu nedenle Anadolu Hayat Emeklilik Şirketi’nin verilerinden hareketle Türkiye’deki bireysel emeklilik yatırımcılarının sistemden ayrılma kararlarını etkileyen faktörlerin tespit edilmesine yönelik olan bu çalışmanın literatüre son derece önemli katkılar sağlayacağı düşünülmektedir.

5.1 ARAŞTIRMANIN KONUSU

Bireylerin bireysel emeklilik sisteminde uzun vadeli olarak bulunmaları sistemin hedeflerine ulaşması ve beklenen faydayı sağlaması açısından oldukça önemlidir. Türkiye’de çok kısa bir süredir uygulamada olan bireysel emeklilik sisteminde ise pek

çok katılımcının emeklilik hakkı kazanmadan sistemden ayrıldığı görülmektedir. Katılımcıların sistemden ayrılma kararı vermesinin altında farklı nedenlerin olduğu düşünülmektedir. Literatüre bakıldığında bu noktada katılımcıların sistemden ayrılma davranışının kişilik özellikleri ile demografik ve sosyo-ekonomik faktörlerden etkilendiğine ilişkin çalışmaların yapıldığı görülmektedir. Gerek Türkiye’de bireysel emeklilik sisteminin geçmişinin çok uzun bir döneme dayanmaması gerekse sistemden ayrılma davranışını inceleyen çalışma sayısının yok denecek kadar az olması bu çalışmayı önemli kılmaktadır.

Bu çalışmada bireysel katılımcıların sistemden ayrılma durumu konu edinilmiş ve sistemden erken ayrılmalarını etkileyen faktörlere ilişkin tespitler, davranışsal finans boyutu da ele alınarak, yapılmıştır.

5.2 HİPOTEZ

Tanımlanmış katkı esaslı bireysel emeklilik sistemine birikimlerini aktararak emeklilik döneminde refah düzeyini korumayı amaçlayan bireysel emeklilik sistemi katılımcılarının sistemden erken ayrılma riskinin değerlendirildiği çalışmada genel olarak katılımcıların erken ayrılmaya etki eden demografik ve sosyo-ekonomik özellikleri ele alınmıştır.

Bu kapsamda Anadolu Hayat Emeklilik AŞ’den alınan veriler incelenerek Türkiye’deki bireysel emeklilik sistemi katılımcılarının demografik ve sosyo ekonomik özellikleri ile erken ayrılma arasında ilişki olup olmadığı araştırılacaktır. Çalışmanın temel hipotezi “Bireysel özellikler ve demografik özellikler bireysel emeklilik sistemi katılımcılarının sistemden erken ayrılmalarında etkindir.” olarak belirlenmiştir.

5.3 VERİLER

5.3.1 Araştırmada Yer Alan Veri Setine İlişkin Bilgiler

Veri seti, 1990 yılında "Türkiye'nin ilk hayat sigortası şirketi" olarak kurulan ve günümüzde Türkiye'nin en büyük bireysel emeklilik şirketi olan Anadolu Hayat Emeklilik'ten (sektördeki pazar payı %20'dir) veri tabanından sağlanmıştır. Veri seti; Ocak 2004-Eylül 2012 tarihleri arası yaklaşık 9 yıllık dönemi kapsayan 54.200 katılımcıya ait gerçek verilerden oluşmaktadır. Verilerin düzenlenmesi ve analizinde MS Excel ve SPSS bilgisayar programları kullanılmıştır. Veri seti, yaş, cinsiyet, medeni durum, çocuk sayısı gibi katılımcının demografik özelliklerini ek olarak katılımcının bireysel emeklilik katkılarını ödeme oranı, katkı tutarı ve risk tercihi gibi yatırım tercihlerine ilişkin bilgileri içermektedir.

Emeklilik şirketinden sağlanan veriler 3 farklı şekilde sınıflandırılmıştır. İlk grupta, 54.200 katılımcıya ait yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim ve çocuk sayısı gibi demografik ve sosyo-ekonomik değişkenler yer almaktadır. İkinci grupta katılımcıların katkı payı ödeme takvimine ilişkin ve bireysel emeklilik sözleşmeleriyle ilgili detaylı bilgiler yer almaktadır. Çalışmaya her ay düzenli olarak katkı payı ödeyen katılımcılar dâhil edilmiş, homojenliğin sağlanması açısından diğer katılımcılar veri setinden çıkarılmıştır.

Ayrıca 12 aydan uzun süredir sistemde olan katılımcılara ilişkin bilgiler değerlendirilmiştir. Bu grupta katkı payları, katılımcıların emeklilik dönemi ve bireysel emeklilik hesabının iptal edilip edilmediğine ilişkin bilgiler de yer almaktadır. Son olarak 3. grup veri setinde her bir katılımcının yatırım tercihlerine ilişkin bilgiler yer almaktadır. Çalışmanın amacı ve hipotezleri kapsamında demografik değişkenler, ödeme geçmişi ve yatırım fonlarına ilişkin her katılımcıya ait tam bilgi bulunmadığından bu üç gruba ait verilerin sağlandığı yaklaşık 8.500'ü aşkın bireysel katılımcıya ulaşılmıştır. Sonuç olarak aylık katkı payı ödeyen ve 12 aydan uzun süredir sistemde yer alan 8.580 katılımcı ile nihai örneklem oluşturulmuştur.

5.3.2 Araştırmada Kullanılan Değişkenlere İlişkin Bilgiler

Çalışmanın genel amacı bireysel emeklilik sisteminden ayrılan katılımcılar ile sistemde kalmaya devam eden katılımcıların farklılıklarını ortaya koymak olduğundan kukla değişken olan Ayrılma modelin bağımlı değişkeni olarak belirlenmiştir. Katılımcı sistemden ayrılırsa Ayrılma değişkeni 1 aksi takdirde 0 olacaktır. Bağımlı değişkenlere ilişkin bilgiler ise aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

İlk olarak araştırma örnekleminde yer alan bireysel emeklilik sistemi katılımcılarının katkı paylarını yatırdıkları fon grupları sınıflandırılmış ve analize hazır hale getirilmiştir. Bu çalışma ile katılımcıların risk algılarına ilişkin sınıflandırma yapılması amaçlanmıştır. Araştırma dönemi içinde her bir katılımcının yatırım tercihlerine ilişkin ortalama risk düzeyini gösteren risk oranı tek tek hesaplanmıştır. Çalışma kapsamında yer alan bireysel emeklilik sistemi katılımcılarının birikimlerini aktarabildikleri yüksek riskli, orta riskli ve düşük riskli olarak gruplandırılan 20'den fazla farklı fon türü bulunmaktadır. Katılımcılar istediği ağırlık düzeyinde istediği fon türüne katkılarını yatırabilmekte ve belirli kurallar çerçevesinde zaman zaman fon türünü ve ağırlık düzeyini değiştirebilmektedirler.

Tablo 9: Bağımsız Değişkenler

Değişkenin Kodu	Değişken	Açıklama
Yaş	Katılımcının yaşı	Katılımcının sisteme giriş yaptığındaki yaşı
Cinsiyet	Katılımcının cinsiyeti	Kategorik değişken (Kadın=1 Erkek=0)
Medeni	Katılımcının medeni durumu	Kategorik değişken (Evli=1, Bekâr=0)
Çocuklar	Çocuk sayısı	Toplam çocuk sayısı
Bölge	Katılımcının yaşadığı il	Kategorik değişken (Katılımcının yaşadığı il İstanbul ise=1, değilse=0)
Risk	Katılımcının risk düzeyi	Araştırma dönemi içinde katılımcının yatırım tercihlerine ilişkin ortalama risk düzeyi
ÖdemeOranı	Araştırma dönemi içinde gerçekleşen katkı payının sözleşmede belirtilen tutara oranı	Kategorik değişken (Katkı oranı ortalamadan yüksekse=1, değilse=0)
Katkı	Katılımcının sözleşmeyi imzalarken taahhüt ettiği katkı payı	Kategorik değişken (Katkı oranı ortalamadan yüksekse=1, değilse=0)
Std.Sapma	Katılımcının katkılarının standart sapması	Katılımcının aylık katkılarının standart sapmasının karekökü

Çalışmada bu çerçevede düşük riskli fonlar 0, ortalama riskli fonlar 1 ve yüksek riskli fonlar da 2 olarak sınıflandırılmıştır. Bu değişken tahmin edilirken her bir katılımcının aylık katkı payı ödedikleri fonların risk düzeyi ile fon türünün ağırlığı çarpılarak ağırlıklı ortalamalar hesaplanmış ve her bir katılımcı için 0 ile 2 arasında değişen risk oranları elde edilmiştir.

Çalışmanın bir diğer bağımsız değişkeni ödeme oranı analize hazır hale getirilirken sözleşmede taahhüt edilen ve gerçekte ödenen katkı payları dikkate alınmıştır. Her bir katılımcı için ödenen toplam katkılar toplam taahhüt edilen katılara bölünmüştür. Elde edilen 0-1 aralığındaki değerler 0, 1'den (1 de dahil) büyük değerler ise 1 rakamları ile kodlanarak değişken kategorik hale getirilmiştir.

Tablo 10: Tanımlayıcı İstatistikler

Değişkenler	Ortalama	Medyan	Standard Sapma	Minimum	Maksimum
Ayrılma	0.29	0	0.455	0	1
Yaş	35.09	34	9.180	18	76
Cinsiyet	0.49	0	0.500	0	1
Medeni	0.70	1	0.457	0	1
Çocuklar	0.29	0	0.757	0	8
İl	0.32	0	0.468	0	1
Risk	0.66	0.69	0.507	0	2
ÖdemeOranı	0.31	0	0.463	0	1
Katki	0.23	0	0.423	0	1
Std.Sapma	7.03	6.41	4.917	0	199.12

Not: Bu tablo hem bağımlı değişken hem de bağımsız değişkenler için tanımlayıcı istatistikleri göstermektedir.

Çalışmada yer alan bağımsız değişkenlerle ilgili yapılan ön çalışmada bağımsız değişkenler arası korelasyon ve fark testleri yapılmış ve bağımsız değişkenlere ait korelasyon katsayıları elde edilmiştir. Sürekli değişkenler ve kategorik değişkenlere farklı analizlere tabi tutulmuştur. Sürekli değişkenlere ait bilgiler Pearson katsayıları tablosunda; kategorik değişkenlere ait bilgiler ise Spearman Korelasyon katsayıları Tablo 11 ve Tablo 12’de yer almaktadır.

Tablo 11: Sürekli Değişkenlerin Pearson Korelasyon Katsayıları

Korelasyon Tablosu (Sürekli Değişkenler)				
	Yaş	Çocuklar	Risk	Std.Sapma
Yaş	1			
Çocuklar	0.175	1		
Risk	-0.003	-0.059	1	
Std.Sapma	0.1	0.023	0.057	1

Tablo 12: Kategorik Değişkenlerin Spearman Korelasyon Katsayıları

Korelasyon tablosu (Kategorik Değişkenler)					
	Ödeme Oranı	Medeni	Cinsiyet	Katkı	Bölge
ÖdemeOranı	1				
Medeni	0.057	1			
Cinsiyet	-0.015	-0.02	1		
Katkı	0.124	0.019	0.108	1	
Bölge	0.053	-0.059	-0.028	0.042	1

Tablolardan da görüleceği üzere hiçbir katsayı kritik düzey olan 0,5'ten büyük değildir. Bu nedenle değişkenler birbirlerini etkilemediklerinden aynı modelde yer almalarında da sakınca bulunmamaktadır.

Hem bağımlı hem de bağımsız değişkenlere ilişkin tanımlayıcı istatistikler; değişkenin sürekli ya da kategorik olmasına göre 2 grup altında tabloda gösterilmektedir. Ön çalışmada t-testi ve Ki-kare testi uygulanarak hem sürekli hem de kategorik değişkenlerin ortalamaları arasında fark olup olmadığı test edilmiş ve sonuçlar Tablo 13'te sunulmuştur.

Tablo 13: Bağımsız Değişkenlerin Özet İstatistikler ve Fark Tablosu (t-testi)

Değişken		Sistemde Kalma (0)	Ayrılma (1)	Fark (t-testi)
Yaş	Ortalama	35.40	34.35	4.855***
	Std.Sapma	9.31	8.81	
	Medyan	34	33	
	Min.	18	18	
	Maks.	76	75	
Çocuklar	Ortalama	0.26	0.37	-6.153***
	Std.sapma	0.46	0.83	
	Medyan	0	0	
	Min.	0	0	
	Maks.	8	5	
Risk	Ortalama	0.70	0.55	12.293***
	Std.sapma	0.52	0.45	
	Medyan	0.70	0.57	
	Min.	0	0	
	Maks.	2	2	
Std.Sapma	Ortalama	6.93	7.29	-3.101***
	Std.sapma	5.41	3.45	
	Medyan	6.22	6.90	
	Min.	0	0.53	
	Maks.	199.12	52.28	
Değişken		Sistemde Kalma (0)	Ayrılma (1)	Fark (Ki-kare)
ÖdemeOranı	Ortalama	0.38	0.14	511.165***
	Std.sapma	0.49	0.34	
	Medyan	0	0	
	Min.	0	0	
	Maks.	1	1	
Medeni	Ortalama	0.70	0.70	0.365
	Std.sapma	0.46	0.46	
	Medyan	1	1	
	Min.	0	0	
	Maks.	1	1	
Cinsiyet	Ortalama	0.46	0.56	73.905***
	Std.sapma	0.50	0.50	
	Medyan	0	1	
	Min.	0	0	
	Maks.	1	1	
Katkı	Ortalama	0.26	0.16	94.892***
	Std.Sapma	0.44	0.37	
	Medyan	0	0	
	Min.	0	0	
	Maks.	1	1	
Bölge	Ortalama	0.33	0.32	0.407
	Std.sapma	0.47	0.47	
	Medyan	0	0	
	Min.	0	0	
	Maks.	1	1	

Not: Tablo; tahminlerde kullanılan değişkenlere ait önemli istatistikleri göstermektedir. Sistemden ayrılanların sayısı 6.064; sistemde kalmaya devam edenlerin sayısı 2.516'dır. ***, **, * sırasıyla %1, %5 ve %10 istatistiksel önemi göstermektedir.

Tek değişkenli grup farkı testine göre, değişkenlerin çoğunun arasındaki fark belirgindir. Sadece "Medeni" ve "Bölge" değişkenleri için gruplar arasında bir farklılık bulunmamaktadır. Çalışmada elde edilen tek değişkenli analizlerin sonuçlarına göre sistemden erken ayrılanlar; emeklilik için kısa dönemleri tercih etmekte, riskten hoşlanmamakta, daha çok sayıda çocuğu bulunmakta ve aylık ödemelerinde daha yüksek sapma bulunmaktadır. Ayrıca daha düşük düzeylerde katkı payı ödemeyi tercih etmekte ve sözleşmede taahhüt ettikleri katkı paylarından daha düşük katkı payı ödemesi yapmaktadırlar. Son olarak kadınlar erkeklere göre sistemden erken ayrılmayı daha az tercih etmektedirler. Katılımcıların evli ya da bekâr olma durumları ile yaşadıkları ilin sistemde kalma kararlarının birbirinden farklı olmasında etkili olmadığı görülmektedir. Bu sonuçlar bir sonraki bölümde sunulan çok değişkenli tahminlerin sonuçları ile paralellik göstermektedir.

5.3.3 Araştırmada Yer Alan Katılımcılara İlişkin Bilgiler

Anadolu Hayat Emeklilik şirketi veri tabanında 54.200 adet katılımcıya ilişkin veri bulunsa da yatırım tercihleriyle ilgili bilgilerine ulaşılan ve 12 aydan uzun süredir sistemde olan 8.580 katılımcı ile araştırma yapılmıştır. Bu katılımcıların sistemden ayrılma durumu, yaş, cinsiyet, medeni durum, çocuk sayısı ve risk gruplarıyla ilgili dağılımları bu bölümde aktarılmıştır.

Tablo 14: Katılımcıların Medeni Durumuna Göre Dağılımı

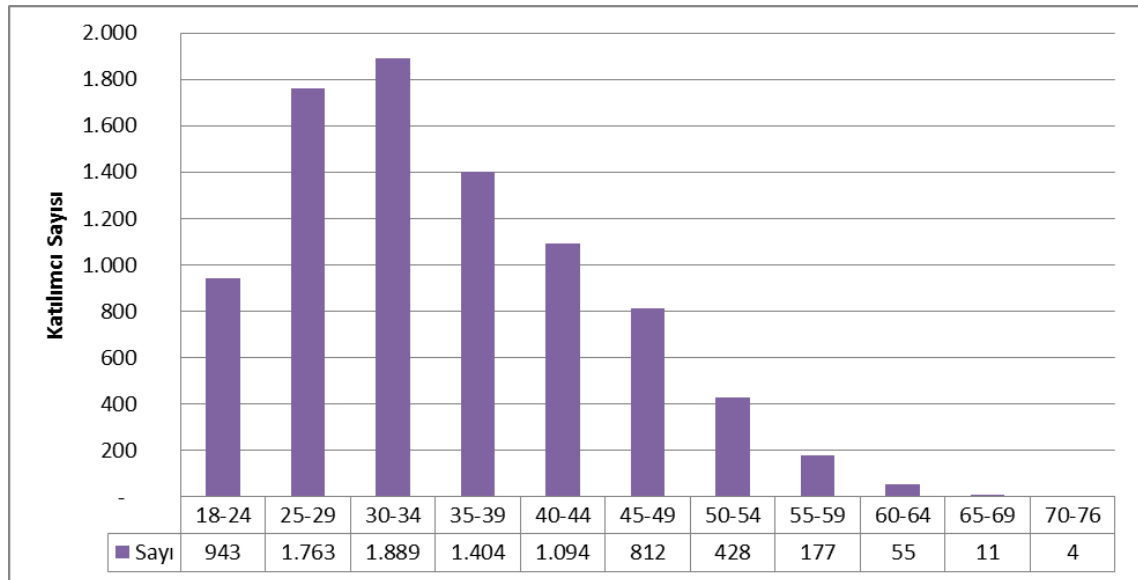
Medeni Durum	Sayı	Yüzde (%)
Evli	6.028	70,26
Bekâr	2.552	29,74
Toplam	8.580	100,00

Araştırmada yer alan 8.580 katılımcının medeni durumuna göre dağılımı Tablo 14'te verilmiştir. Tablo incelendiğinde katılımcıların büyük bir kısmının evli olduğu görülmektedir. Bekar katılımcıların oranı ise yaklaşık %30'dur.

Tablo 15: Katılımcıların Cinsiyete Göre Dağılımı

Cinsiyet	Sayı	Yüzde (%)
Kadın	4.217	49,15
Erkek	4.363	50,85
Toplam	8.580	100,00

Katılımcıların cinsiyete göre dağılımları yukarıdaki tabloda yer almaktadır. Buna göre 8.580 katılımcının yaklaşık %49'u kadın, yaklaşık %51'i ise erkektir. Erkek katılımcıların sayısı kadınlardan yalnızca 146 kişi daha fazladır.

Şekil 17: Katılımcıların Yaş Grubuna Göre Dağılımı

Katılımcıların yaş grubuna göre dağılımları incelendiğinde bireysel emeklilik sistemi katılımcıları için en düşük yaşı 18, en büyük yaşı 76 ve yaş ortalamasının ise 35,40 olduğu görülmektedir. Tüm yaş grupları içinde en çok sayıda katılımcı 30-34 yaş aralığında yer almaktadır. 25-29 yaş grubunda 1.763 katılımcı bulunmaktadır. Genel olarak Şekil 17 değerlendirildiğinde ise örneklemin yarısından çoğunu 25-39 yaş arası katılımcıların oluşturduğu görülmektedir. 55 yaş ve sonrası katılımcı sayısı oldukça düşüktür. 70-76 yaş grubunda ise sadece 4 katılımcı yer almaktadır.

Tablo 16: Katılımcıların Yaşadıkları Yere Göre Dağılımı

Bölge	Sayı	Yüzde (%)
İstanbul	2.790	32,52
Diğer	5.790	67,48
Toplam	8.580	100

Katılımcıların yaşadıkları ile göre dağılımları Tablo 16’da gösterilmiştir. Buna göre katılımcıların yaklaşık %33’ü İstanbul’da; %67’si ise Türkiye’nin farklı illerinde yaşamaktadır.

Araştırmada yer alan katılımcıların çocuk sayıları 0 ile 8 arasında değişmektedir. Katılımcıların çocuk sayılarına ilişkin veriler aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

Tablo 17: Katılımcıların Çocuk Sayısına Göre Dağılımı

Çocuk Sayısı	Sayı	Yüzde (%)
0	7.201	83,93
1	543	6,33
2	604	7,04
3	169	1,97
4	49	0,57
5	12	0,14
6	1	0,01
8	1	0,01
Toplam	8.580	100,00

Tablo 17’ye göre çocuğu bulunmayan katılımcıların oranı yaklaşık %84’tür. %13’üne yakın bir kısmının ise 1-2 çocuğu bulunmaktadır. Ancak araştırmada bu demografik değişken kategorik olarak yer almış ve çocuğu olan katılımcılar ile çocuğu olmayan katılımcılar olarak değerlendirilmiştir.

Tablo 18: Katılımcıların Risk Grubuna Göre Dağılımı

Risk Grubu	Sayı	Yüzde (%)
Düşük Risk	6.719	78,31
Yüksek Risk	1.861	21,69
Toplam	8.580	100,00

Katılımcıların risk alma durumlarına göre risk grupları oluşturulmuştur. Bu gruplara göre katılımcıların durumu incelendiğinde bireysel emeklilik sistemi katılımcılarının %78'inin birikimlerini daha düşük riskli varlıklarda değerlendirdiği görülmektedir. Bireysel emeklilik sistemi katılımcılarının %22'si yüksek riskli varlıklara yönelmektedirler.

Tablo 19: Katılımcıların Ayrılma Durumuna Göre Dağılımı

Ayrılma Durumu	Sayı	Yüzde (%)
Ayrılanlar	6.064	70,68
Kalanlar	2.516	29,32
Toplam	8.580	100,00

Katılımcıların sistemden ayrılma durumlarına göre dağılımı Tablo 19'da sunulmuştur. Sistemden ayrılanların sayısı 6.064; sistemde kalmaya devam edenlerin sayısı 2.516'dır. Buna göre katılımcıların yaklaşık %71'i bireysel emeklilik sisteminden ayrılmayı tercih etmekte; %29'u ise birikimlerini bireysel emeklilik şirketine aktarmaya devam etmektedir.

5.4 YÖNTEM

Çalışmada öncelikle bireysel emeklilik sistemi katılımcılarının sistemden ayrılma durumunu etkileyeceği düşünülen 9 açıklayıcı değişken için ön inceleme yapılmış ve araştırma için uygun olup olmadıkları korelasyon ve fark testleri ile test edilmiştir. Değişkenlerin uygun bulunmasının ardından ikili (binary) lojistik regresyon yöntemi ve sağkalım (survival) analizi uygulanarak katılımcıların bireysel emeklilik sisteminden ayrılmasını etkileyen demografik ve sosyo-ekonomik değişkenler tespit edilmeye çalışılmıştır. Son olarak her iki analiz ile elde edilen bulgular karşılaştırılmıştır.

Genel olarak bilimsel çalışmalarda gözlemleri verilerin yapısında bulunan olası gruplara atamak için birkaç yöntem bulunmaktadır. Bunlar Kümeleme, Diskriminant ve Lojistik Regresyon Analizleridir. Kümeleme analizi ile gözlemler uzaklık ya da birbirlerine benzerlik ölçütlerine göre kümelenmektedir. Ortaya çıkacak küme sayısı önceden bilinmemektedir. Burada amaç eldeki verileri benzerliklerine göre anlamlı ve birbirinden bağımsız küçük gruplara ayırmak ve araştırmacıya özet bir bilgi sunmaktır (Hair, J. F. ve diğ., 2010; Kalaycı, Ş., 2006, s.349).

Diskriminant analizi ya da ayırım analizi çok değişkenli bir analiz yöntemi olup grup üyelerinin tahmin edilmesinde kullanılmaktadır. Analiz sonucu elde edilen model gruplar arasında en iyi ayırımı yapmayı sağlayan açıklayıcı değişkenlerin doğrusal bir kombinasyonuna dayalı olarak ortaya çıkan diskriminant fonksiyonlarından oluşmaktadır. Diskriminant analizi; diskriminant fonksiyonu kullanılarak bireyleri ya da birimleri sınıflamak, bireylerin ya da birimlerin tahminlere dayalı olarak sınıflanıp sınıflanamayacağına ilişkin test yapmak ve gruplar arasındaki farklılıkları araştırmak gibi çeşitli amaçlar için kullanılabilir (Büyüköztürk, Ş. ve Çokluk-Bökeoğlu, Ö. 2008, s.73).

Diskriminant analizinin temelde iki amacı vardır. Tahmin değişkenlerinin doğrusal bileşenlerinden oluşan diskriminant fonksiyonları aracılığıyla gruplar arası farklılığa etki eden açıklayıcı değişkenlerinin hangileri olduğunu tespit etmek diskriminant analizinin ilk amacı olmaktadır. İkinci amaç ise, küme sayısının; yani p tane değişken üzerinde ölçümü yapılmış N tane gözlemin k tane kümeden meydana geldiğinin; bilinmesi durumunda, söz konusu gözlemlerin diskriminant fonksiyonları aracılığıyla daha önce tespit edilmiş olan k tane kümeye en az hata ile atanmasıdır (Çakmak, Z., 1999, s. 195).

Lojistik regresyonun hem çoklu regresyon, hem de diskriminant analiziyle ortak pek çok özelliği bulunmaktadır. Özellikle, lojistik regresyon ile diskriminant analizi bağımlı değişkenin kategorik olması açısından benzerlik göstermektedir (Büyüköztürk, Ş. ve Çokluk-Bökeoğlu, Ö., 2008). Diskriminant ve Lojistik Regresyon Analizlerinde verilerin yapısındaki grup sayısı bilinmektedir ve bu gruplanmış verilerden faydalanılarak bir ayırımsama modeli elde edilmeye çalışılmaktadır. Kurulan bu model

yardımı ile veri kümesine yeni eklenen gözlemlerin ilgili gruplara atanması yapılmaktadır. Bununla birlikte lojistik regresyon analizi diskriminant analizinden bazı noktalarda farklılıklar göstermektedir.

Bu çalışmada ise çok sayıda varsayımı bulunması nedeniyle diskriminant analizi yerine lojistik regresyon yöntemi tercih edilmiştir. Sonraki aşamada ise sağkalım analizi uygulanarak hem katılımcıların sistemden ayrılma anına kadar geçen zaman incelenmiş hem de lojistik regresyonda elde edilen bulguların geçerliği test edilmiştir. Aşağıda bu analizler daha detaylı olarak aktarılmıştır.

5.4.1 Lojistik Regresyon

Lojistik Regresyon Analizinin kullanım amacı istatistikte kullanılan diğer model oluşturma teknikleri ile esasında aynıdır. Bu analizlerde temel amaç bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişkiyi en az değişken ile en uyumlu şekilde tanımlayabilen ve kabul edilebilir bir model kurmaktır. Lojistik regresyon yöntemi çoklu doğrusal regresyon yöntemine benzese de doğrusal regresyon yönteminde en küçük kareler yöntemi kullanılırken lojistik regresyon yönteminde en çok olasılık yöntemi uygulanmaktadır (Hair, J.F., 2010, s.323).

Pek çok ekonometrik modelin sürekli değişkenlerin bulunduğu çalışmalarda uygulandığı düşünülmektedir. Çoklu regresyon yöntemleri de bağımlı değişken ile bağımsız değişkenler arasındaki matematiksel bağıntıyı açıklamada kullanılmalarına rağmen bağımlı değişkenin ikili (binary) ya da ikiden çok kategori içeren kesikli değişken olması durumunda normallik varsayımı bozulmakta ve bu analizler uygulanamamaktadır. Lojistik regresyon analizi ise çok değişkenli istatistiksel verilerin sınıflandırılması için bir ön analiz niteliğinde kullanılmakta ve bağımlı değişken ile bağımsız değişkenler arasındaki matematiksel ilişkiyi açıklamada kolaylıkla uygulanabilmesi nedeniyle özellikle sosyal bilimlerde sıkça başvurulan bir yöntem olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu durumda, lojistik regresyon analizi normal dağılım varsayımı aramadığından diğer regresyon analizlerinden üstün olmakta ve sıklıkla kullanılmaktadır (Tatlıdil, H., 2002, s. 289).

Lojistik regresyon analizinde, diskriminant analizi ve çoklu regresyon analizinden farklı olarak bağımsız değişkenin dağılımına ilişkin araştırmacılarca karşılanması gereken koşul yoktur. Yani normal dağılım varsayımı aranmamaktadır (Tabachnick, B. G. ve Fidell, L. S., 1996). Normallik varsayımına ek olarak bağımsız değişkenlerin doğrusallık ve varyans-kovaryans matrislerinin eşitliği gibi şartların da karşılanması gerekmez. Kısaca lojistik regresyon analizi çalışmalarda daha kolayca uygulanabilen oldukça esnek bir yöntem olmaktadır.

Lojistik regresyon ile yansız ve sapmasız istatistikler elde edilebilmesi için örneklemin büyük olması gerekmektedir. Özellikle bağımlı değişkenin ikiden fazla kategorisi varsa, geçerli bir hipotez testi için, her bağımsız değişkende en az 50 kişilik bir grup büyüklüğüne ihtiyaç duyulmaktadır. Bazı kaynaklar bu sayının her bağımsız değişken için minimum 20, toplamda minimum 60 olması gerektiğini belirtmektedir. Diğer yandan örneklem büyüklüklerinin aynı olması durumunda, bağımlı değişkenin her bir kategorisinde bağımsız değişkenlerin çok değişkenli normalliğe sahip olması, her bir kategori için varyans ve kovaryansların eşitliğinin şartları sağlanması durumunda diskriminant analizi, lojistik regresyon analizine tercih edilmelidir (Çokluk, Ö., 2010, s.1361).

Son yıllarda lojistik regresyon analizinin sosyal bilimler de dâhil olmak üzere giderek daha yaygın kullanılmasının nedenleri kısaca şöyle açıklanmaktadır (Garson, 2008; Hair, J. F., 2010, s.316-317; Tatlıdil, H., 2002, s.289; Çokluk, Ö., 2010, s.1362):

- Lojistik regresyon bağımsız değişkenlerin sürekli ya da süreksiz olmasına yönelik hiçbir kısıtlama getirmemektedir. Bağımlı değişken kategorik (kesikli, süreksiz), bağımsız değişkenler ise sürekli, kategorik ya da ikili olabilmektedir.
- Lojistik modelin parametreleri matematiksel olarak kullanımı kolay ve kolaylıkla yorumlanabilen fonksiyonlar üretilebilmektedir.
- Bağımsız değişkenlerin olasılık fonksiyonlarının dağılımı üzerinde kısıt olmaması sayesinde çeşitli testler uygulanabilmektedir.
- SPSS, SAS vb. paket programları ile lojistik modele dayalı analizler kolaylıkla yapılabilmektedir.

- Lojistik regresyonda tüm olasılık değerleri pozitifdir, negatif sonuç elde etme olasılığı yoktur ve tüm olası değerleri 0 ile 1 arasında değişmektedir.
- Lojistik regresyon analizinde bağımsız ve bağımlı değişken arasındaki ilişki üstel veya polinom olabilir; doğrusal ilişki koşulu gerektirmez. Lojistik regresyon bağımlı ve bağımsız değişkenler arasında logit bir ilişki olduğunu varsaydığından lojistik regresyon ile doğrusal olmayan modeller üretilebilmektedir.

Tüm bu bilgilerden hareketle lojistik regresyon analizi çeşitli varsayımlara (normal dağılım, ortak kovaryansa sahip olmama vs gibi) dayandırılmadığından diskriminant analizi ve çapraz tablolara bir alternatif analiz olurken, bağımlı değişkenin sürekli değil de 0 ve 1 gibi ikili ya da ikiden çok düzey içeren kesikli değişken olması nedeniyle normallik varsayımının bozulması nedeniyle de doğrusal regresyon analizine alternatif olmaktadır (Coşkun, S. ve diğ., 2004, s.42).

Lojistik regresyon modeli Anadolu Hayat Emeklilik şirketinin veri tabanında yer alan katılımcıların sistemden erken ayrılma olasılıklarının tahmin edilmesinde kullanılmıştır. Lojistik regresyon, çoklu doğrusal regresyona benzeyen bir tahmin yöntemidir. Lojistik regresyon analizi ile araştırmacı bölünmüş bir sonucu tahmin etmektedir. Doğrusal regresyon modelleri diğer genel doğrusal denklemlere benzemektedir.

$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_n X_n + e$ burada Y kategorik bir çıktının olasılığını tahmin etmektedir. Daha basit bir şekilde ifade edilecek olursa lojistik regresyon modelinde, tek bir değişkeni ve bu değişkenin 0 ya da 1 olma durumunun değerlendirilmesidir.

Y=1 denkleminin olma olasılığı aşağıdaki gibi hesaplanmaktadır.

$$P(Y = 1) = \frac{1}{1 + e^{-(\beta_0 + \sum \beta_i X_i)}}$$

Lojistik regresyonun bağımsız değişkeni (X_i) sürekli ya da ikili olabilmekte ve bireysel emeklilik sistemi katılımcılarının sistemde kalma ya da sistemden ayrılma durumlarını etkileyen demografik değişkenlerin tespit edilmesinin amaçlandığı bu çalışmayla birebir örtüşmektedir.

Lojistik regresyon analizinde bağımlı değişkenin özelliğine göre üç farklı yöntem uygulanmaktadır. Bunlar; ikili lojistik regresyon (BLOGREG), sıralı lojistik regresyon (OLOGREG) ve isimsel lojistik regresyon (NLOGREG) analizleridir (Özdamar, K., 2002, s. 623-624). Bu çalışmada bağımlı değişken iki seçenekli kategorik yapıda olduğu için ikili lojistik regresyon (BLOGREG) analizinin kullanılması uygun görülmüştür.

Genel olarak çok değişkenli, ikili lojistik regresyon modeli aşağıdaki gibi ifade edilmektedir.

$$P(Y = 1) = \frac{e^{\beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_p X_p}}{1 + e^{\beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_p X_p}} = \frac{1}{1 + e^{-(\beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_p X_p)}}$$

Regresyon katsayısı olan $\beta_0, \beta_1, \dots, \beta_p$ ise aşağıdaki gibi hesaplanmaktadır.

$$\ln\left(\frac{P(Y)}{Q(Y)}\right) = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_p X_p$$

$$\frac{P(Y)}{Q(Y)} = e^{\beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_p X_p} = e^{\beta_0} e^{\beta_1 X_1} e^{\beta_2 X_2} \dots e^{\beta_p X_p}$$

Denklemden yer alan $Q(Y)$;

$$Q(Y) = 1 - P(Y) \text{ olarak ifade edilmektedir.}$$

Y bağımlı değişkeninin X_p bağımsız değişkeninin etkisiyle kaç kat daha fazla gözlemlenme olasılığına sahip olduğunu belirten oran ise *Odds Ratio* (Odds Oranı) olarak adlandırılmakta ve aşağıdaki gibi hesaplanmaktadır (Çokluk, Ö. ve diğ., 2012, s.62).

$$OR = \frac{P(Y)}{Q(Y)}$$

Literatürde OR 'su 1'den büyük olan açıklayıcı değişkenlerin Y için, eğer katsayısı istatistiksel olarak anlamlı ise, önemli risk faktörü olduğu genel olarak kabul

görmektedir. Ancak, bağımsız bu oranın regresyon katsayısı ile birlikte değerlendirilmesi daha geçerli sonuçlar elde edilmesi bakımından önem taşımaktadır. Bu bilgiler ışığında emeklilik şirketine ait veriler ele alınmış ve ikili lojistik regresyon yöntemi yardımıyla test edilmiştir

Lojistik regresyon ile korelasyon analizinde uygun görülen 9 bağımsız değişkenin bireysel emeklilik sisteminden ayrılma üzerindeki etkileri olasılık olarak hesaplanmıştır. Çalışmada bağımlı değişken olan katılımcıların sistemden ayrılma durumunun %10, %20, %50 gibi sıralı olarak değil de ayrılma (1) ve sistemde kalma (1) şeklinde kesikli olarak sınılanması, bu kapsamda, daha anlamlı sonuçlar vereceği düşünülmektedir. Bu nedenle çalışmada ikili lojistik yöntemi uygulanacaktır. Ayrıca, lojistik regresyon yönteminin normal dağılım koşulu aramaması da çalışma için daha uygulanabilir olduğunu göstermektedir.

Bağımlı değişken olan bireysel emeklilik sisteminden ayrılma 0 (yok) ve 1 (var) şeklinde ikili cevap içerdiği ve birden fazla bağımsız değişkenin yer aldığı bu çalışmada lojistik regresyon yöntemlerinden ikili lojistik regresyon (BLOGREG) yöntemi kullanılmıştır. Bu çerçevede Excel ve SPSS bilgisayar programlarından yararlanılarak bu yöntemler uygulanmış ve elde edilen sonuçlar değerlendirilmiştir.

Kullanılan SPSS programında tüm değişkenler aynı anda modele dahil edilmiştir. Ocak 2004-Eylül 2012 arası 93 aylık verileri inceleyerek değişkenlere birer tahmini regresyon katsayısı belirlenmiş ve bir başlangıç modeli oluşturulmuştur.

$$Z = c + \beta_1 Yaş + \beta_2 Cinsiyet + \beta_3 Medeni + \beta_4 Çocuklar + \beta_5 Bölge + \beta_6 Risk + \beta_7 ÖdemeOranı + \beta_8 Katkı + \beta_9 Std.Sapma$$

$$P(Y) = \frac{1}{1 + e^{-Z}}$$

Sonuç olarak modelde yer alan tüm değişkenler ile ikili lojistik regresyon modeli oluşturulmuş ve elde edilen sonuçlar Bulgular bölümünde aktarılmıştır.

5.4.2 Sağkalım (Survival) Analizi

Sağkalım analizinde bir çalışmaya dahil olma zamanı ve araştırmacının tanımlamış olduğu olayın oluşma zamanı arasındaki zaman aralığının incelenmesi yapılmaktadır. Sağkalım analizi bir tedavi yöntemine başlama ile ölüm arasında kalan zaman diliminin incelenmesinden hareketle oluşturulmuş bir yöntemdir. Sağkalım yöntemi özellikle tıp alanında yapılan, ilaç ve tedavi yöntemlerinin bireyler üzerinde kısa süreli etkileri ile yaşam süresine etkilerinin incelendiği çalışmalarda kullanılan bir yöntemdir. Aynı hastalıkla ilgili farklı tedavi gören hastalarda yaşam süresinin karşılaştırılması ve farklı denek grupları arasındaki yaşam sürelerinin karşılaştırılmasında da sağkalım analizi kullanılmaktadır (Özdemir, O., s.21).

Özellikle kanser gibi ölümlü sonuçlanan hastalıklarda tedavi yönteminin değerlendirilmesinde kullanılan yöntemin son yıllarda ise sosyal bilimlerde de kullanımı artmıştır. Kredi riski, tahvil ve bono gibi araçların piyasaya sunulması gibi finansal alanlarda ise güvenilirlik sağlamak ve daha önce yapılan analizlerin sonuçlarını doğrulamak amacıyla analiz yöntemi olarak tercih edilmektedir (Stepanova, M. ve Thomas, L., 2002, s.277-278).

Genel olarak tıpta kullanılan bir yöntem olmakla birlikte sağkalım analizinin sosyal bilimlerde de kullanıldığı görülmektedir. Özellikle bireysel yatırımcıların çeşitli yatırım kararları alma ve bu yatırım araçlarında kalma sürelerinin değerlendirilmesinde sağkalım analizi kullanılabilir. Sağkalım analizinin temel amacı bir durumun belli bir zaman diliminde gerçekleşme olasılıklarını açıklamaktır. Lojistik regresyon analizinde olduğu gibi sağkalım analizi bir olayın herhangi bir zamanda gerçekleşme olasılıklarını kullanır. Lojistik regresyon yöntemine göre sağkalım analizi zaman odaklı bağımlı değişkenim tahmin edilmesinde daha başarılı bir yöntem olarak karşımıza çıkmaktadır (Wang, ve diğ., 2013).

Bazı değişkenler zaman içerisinde değişse de daha tutarlı ve daha kesin tahminler yapılabilir. Analizin en ilgi çekici özelliği belli bir durumun ne zaman gerçekleşeceğinin bilinmemesidir. Yani sağ kalma süresi belirsizdir. Analiz sırasında bazı deneklerin takibi bir süreden sonra mümkün olmayabilir. Bu nedenle gözlemin

başlangıç zamanı ile olayların gerçekleştiği zaman arası sürede takibi mümkün olan bireyler analize dahil edilmektedir. Bu gözlemlere sansürlü gözlem adı verilmektedir (Özdemir, O., s.21).

Bu çalışmada da bireysel emeklilik sistemi katılımcılarının tamamı sistemden ayrılmamıştır. Yani hala sisteme katkı payı ödemesi yapan katılımcılar bulunmaktadır. Çalışma dönemi sonuna kadar sistemden ayrılan katılımcıların sistemde kalma süresi net olarak bilinmemekte ancak hala sistemde kalmaya devam eden katılımcıların bir gün sonra ya da 25 yıl sonra sistemden ayrılıp ayrılmayacakları belli değildir. Sistemde kalma süresi gibi son durumun belli olmadığı gözlemlere sansürlü gözlem adı verilmektedir. Tahmin eden değişken her zaman zamandır. Çalışmada da bireysel emeklilik sistemi katılımcılarının sistemde kaldıkları toplam süre (ay) tahmin edici değişken olarak kullanılmıştır.

Sağkalım analizinde bazı temel varsayımlar yer almaktadır. Bunlar (Yay, M. ve diğ., 2007, s.139;);

- Bağımsız değişkenler normal dağılmazlar.
- Başarısızlık oranı tüm çalışma boyunca aynıdır.
- Ayrılma durumunu etkileyen etkenler her zaman aynı oranda etkiler.
- $h_{(t)}/h_{(0)}$ başarısızlık oranıdır ve t anında sistemden ayrılma olasılığını verir. Regresyon katsayıları ise başarısızlık oranının logaritmasının alınmasıyla hesaplanmaktadır.

Başarısızlığı etkileyen herhangi bir etkenin olma olasılığının her zaman aynı olduğu varsayılır. Yani çalışmada son nokta olan sistemden ayrılma anındaki riskini 2 katına çıkararak her erken sisteme dahil olmanın 12. ayında ya da 13. ayında da riski 2 katına çıkarabilmelidir. Başarısızlık oranı $H=h_{(t)}/h_{(0)}$; dönem sonunda olması beklenen durumun t anında gerçekleşme olasılığıdır. Sağkalım analizinde etki Başarısızlık oranı ile ölçülmektedir. $H=1$ olması değişkenin durumu etkilemediği; $H=3$ olması ise

değişkenin sistemden ayrılanlar üzerindeki etkisinin sistemden ayrılmayanlara göre 3 kat daha fazla olduğunu göstermektedir (Oxford Journals, s.135). Yani başarısızlık oranı arttıkça sağkalım olasılığı; çalışma için sistemde kalmaya devam etme olasılığı; azalmaktadır.

Genel olarak başarısızlık oranı aşağıdaki gibi hesaplanmaktadır (Oxford Journals, s.129):

$H_{(t)}$: t anında katılımcıların sistemden ayrılma olasılığı olursa

$$\log_e (h_{(t)}/h_{(0)}) = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_p X_p \text{ ve}$$

$$h_{(t)}/h_{(0)} = e^{\beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_p X_p}$$

olmaktadır. X'ler 0 ve 1 (sistemde kalma ve ayrılma) olarak ifade edildiğinden

başarısızlık oranı $H = e^{\beta_1 + \beta_2 + \dots + \beta_p}$ olmaktadır.

Sağkalım analizinde kriter değişken, ki genellikle durum değişkeni olarak da adlandırılır; lojistik regresyon analizinin bağımlı değişkeni olan Ayrılma değişkenidir. Bu analizde de olması muhtemel iki durum söz konusudur: sistemden ayrılma (1) ya da sistemde kalmaya devam etme (0).

Bir durumun gerçekleşmesi ya da gerçekleşmemesini tahmin eden çeşitli sağkalım analizleri bulunmaktadır. Bu tekniklerden hepsi geçmiş verilerden hareketle belli bir zaman dilimine ait fonksiyonların tahmin edilmesinde kullanılmakta; fakat gelecekle ilgili tahmin yapmamaktadırlar. Bu da geçmişte yaşanan başarısızlıkların analiz edilmesiyle başarısız olma süresinin daha detaylı olarak anlaşılmasını sağlamaktadır. Parametrik olmayan bu yöntemde genellikle Product-Limit ya da Kaplan-Meier tekniği kullanılır. Kullanılan bir diğer teknik ise Nelson-Aalen Additive Estimator tekniğidir (Gepp, A. ve Kumar, K., 2008, s.15).

Sağkalım analizinde kullanılan bir diğer yöntem ise Cox Regresyon Modelidir. Sağkalım süresi üzerinde etkili olan etkenlerin belirlenmesinde kullanılan yöntem ismini kendini geliştiren David R. Cox (1972)'dan almıştır. Son olarak farklı gruplardaki sağ kalma sürelerinin karşılaştırmasına yönelik yapılan çalışmalarda ise Logrank testi uygulanmaktadır (Yay, M. ve diğ., 2007, s.139).

Sağkalım analizine yaşam tablosu (life-table) olarak adlandırılan tablonun oluşturulması ile başlanır. Yaşam tablosunu oluşturmak için deneklerin izlem süreleri ve araştırma süresinin sonundaki durumlarının kesin olarak bilinmesi gerekmektedir. Son durum ise bir olayın gerçekleşmesi ya da gerçekleşmemesi şeklinde tanımlanmaktadır. Bu çalışma için son durum; bireysel emeklilik sistemi katılımcılarının sistemden ayrılması ya da sistemde kalmaya devam etmesidir. Ayrılma olayına kadar geçen süreye ise izlenim süresi denmektedir.

Başarısızlık oranı yorumlanabilir ve sağkalım analizi bir olayın gerçekleşmesi ya da gerçekleşmemesi ile ilgili süreçlerin de anlaşılmasına yardımcı olmaktadır. Sağkalım analizi diğer yöntemlerde yer almayan yorumlanabilir başarısızlık fonksiyonu üretmektedirler (Harrell, F.E., 2001).

Bireysel emeklilik sistemi katılımcıların sözleşme imzalamasıyla başlayan izleme süreci bu çalışmada değerlendirilmiş ve hem katılımcıların sistemden ayrılmalarına etki eden faktörler araştırılmış hem de ikili lojistik regresyon yönteminde elde edilen bulguların geçerliliği test edilmiştir.

5.5 BULGULAR

5.5.1 Bireysel Emeklilik Sistemi Katılımcılarının Sistemden Ayrılmalarına Etki Eden Faktörlerin Lojistik Regresyon Analizi ile İncelenmesi

Lojistik regresyon ile korelasyon analizinde uygun görülen 9 bağımsız değişkenin bireysel emeklilik sisteminden ayrılma üzerindeki etkileri olasılık olarak hesaplanmıştır. Çalışmada bağımlı değişken olan katılımcıların sistemden ayrılma durumunun %10,

%20, %50 gibi sıralı olarak değil de ayrılma (1) ve sistemde kalma (0) şeklinde kesikli olarak sınanmasının daha anlamlı sonuçlar vermesi düşünüldüğünden ikili lojistik yöntemi uygulanmıştır. Ayrıca, lojistik regresyon yönteminin normal dağılım koşulu aramaması da çalışma için daha uygulanabilir olduğunu göstermektedir.

Bağımlı değişken üzerinde etkisi olduğu düşünülen bağımsız değişkenler *Forward: Wald* tekniği kullanılarak adım adım modele eklenmiştir. Oluşturulan modelde 8.580 katılımcıya ilişkin verilerin tamamı değerlendirilmiştir. Analizde kayıp gözlem yer almamaktadır. Bağımlı değişken olan Ayrılma değişkeni ikili olarak tanımlanmış ve katılımcının sistemden ayrılması 1 ile sistemde kalmaya devam etmesi ise 0 ile belirtilmiştir.

Tablo 20: Uygunluk Testi Sonuçları

Uygunluk Testleri	Value	p-value
Negalkerke R Kare =	0.149	n/a
H-L Significance =	0.599	0.599
-2 Log Likelihood =	9434.592	0.000

Modelin genel olarak anlamlı olup olmadığı Negalkerke R² ile H-L Significance ve -2 log likelihood testleriyle ölçülmüştür. Modele ait Negalkerke R² =0,149 olarak bulunmuştur. Bu sonuç kurulan lojistik modelin kullanılan değişkenlerle açıklanma oranının %14,90 olduğu anlamına gelmektedir. Tüm modelin uygunluğu Hosmer-Lemeshow Ki-Kare testiyle ölçülmüştür. H-L=0,599 olarak bulunmuştur. Bu açıklama oranları göz önünde bulundurulduğunda elde edilen oranların bu tür çalışmalar için oldukça yüksek ve değişkenlerin modeli açıklamada uygun olduğunu söylemek mümkündür.

Analiz sonrasında elde edilen katsayılarla aşağıdaki şekilde denklem oluşturulmuştur.

$$Y = -0,183 - 0,015 * Yaş + 0,5 * Cinsiyet + 0,052 * Medeni \\ + 0,258 * Çocuklar + 0,089 * Bölge - 0,571 * Risk - 1,344 * ÖdemeOranı \\ - 0,579 * Katkı + 0,032 * Std.Sapma$$

Tablo 21: İkili Lojistik Regresyon Denklemindeki Değişkenler

Parametre	Tahmin	Wald Ki-Kare	Significance	Exp(β)
Sabit	-0.183	2.689	0.101	0.833
Yaş	-0.015	24.972	0.000	0.985
Cinsiyet	0.500	96.527	0.000	1.649
Medeni	0.052	0.800	0.371	1.054
Çocuklar	0.258	60.531	0.000	1.294
Bölge	0.089	2.738	0.098	1.093
Risk	-0.571	116.844	0.000	0.565
ÖdemeOranı	-1.344	414.947	0.000	0.261
Katkı	-0.579	70.234	0.000	0.560
Std.Sapma	0.032	28.254	0.000	1.032

Not: Bu tablo tüm değişkenleri için tahmin edilen katsayıları göstermektedir. Son sütunda yer alan oranlar değişkenin modelden çıkarılması durumundaki Odds oranlarını göstermektedir. Modelin uygunluğu Hosmer-Lemeshow Ki-kare testiyle ölçülmüştür

Öncelikle ödeme oranı ile erken ayrılma arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Odds oranının 0,261 olması sözleşmede taahhüt edilen tutarda katkı payı ödemesi yapamayan katılımcıların yaklaşık %74'ünün sistemden ayrılmada istekli oldukları anlamına gelmektedir.

Katkı payı ile sistemden ayrılmasından yine negatif yönlü ilişki bulunmaktadır. Odds oranı ise 0,560'tır. Düşük katkı payı ödemesi yapan katılımcıların sistemden ayrılma olasılığı yüksek katkı payı ödeyen katılımcılardan %44 daha fazladır.

Cinsiyet ile sistemden ayrılma arasındaki ilişki incelendiğinde cinsiyetin aşırı derecede önemli bir değişken olduğu görülmektedir. 1,649 olan Odds oranı erkeklerin sistemden ayrılma olasılığının kadınlardan %65 daha fazla olduğuna işaret etmektedir.

Sistemden ayrılma ile negatif ilişkili olan yaş değişkeni için Odds oranı 0,833 olarak hesaplanmıştır. Buna göre genç katılımcıların daha yaşlı yatırımcılara göre sistemden ayrılma durumu %17 oranında daha yüksektir. Erken yaşlarda elde edilen birikimin görece daha az olmasının ya da nakit ihtiyacı gerektiren durumlarla daha sık karşılaşılması bu durumun nedenleri arasında gösterilebilir. Yine de daha kesin yorumların yapılması için daha detaylı çalışmaların yapılması gerekmektedir.

Çocuk sayısı arttıkça sistemden ayrılmalarda da artış görülmektedir. Yaş için Odds oranı 1,1294'tür. Diğer taraftan standart sapmanın da sistemden ayrılma üzerinde pozitif etkisi bulunmaktadır. Odds oranının 1,032 olması katkı payı ödemesini düzensiz olarak yapan; yani standart sapması yüksek olan; katılımcıların emeklilik hakkı kazanmadan ayrılmada daha istekli oldukları anlamına gelmektedir.

Risk düzeyi de ayrılma üzerinde negatif etkisi olan bir diğer değişken olarak tespit edilmiştir. Odds oranı 0,565'tir ve risk düzeyinde meydana gelen 1 birimlik artışın katılımcıların sistemden ayrılma olasılığını %44 oranında azalttığı şeklinde yorumlanır. Diğer bir deyişle riskten kaçınan bireylerin bireysel emeklilik sisteminden ayrılma isteklilikleri daha fazladır. Son olarak medeni durum ve ikamet edilen il ile ayrılma durumu arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır.

Tablo 22: Tip I ve Tip II Hata Tablosu

<u>Cut-off Probability</u>	<u>Ayrılma N=6064</u>	<u>Ayrılmama N=2516</u>	<u>Tahmin Edilen Maliyet</u>
0.1	84.80%	2.30%	43.55%
0.15	69.70%	7.20%	38.45%
0.2	60.70%	12.60%	36.65%
<u>0.29</u>	<u>45.00%</u>	<u>26.20%</u>	<u>35.60%</u>
0.35	29.20%	43.80%	36.50%
0.4	19.60%	57.40%	38.50%
0.5	5.20%	85.30%	45.25%

Tahminleri doğrulamak adına farklı kesim noktaları için hesaplanan Tip I ve Tip II hata tablosu yukarıda yer almaktadır. Theodossiou (1996)'nın da belirttiği gibi Tip I ve Tip II hataları tahmin edilen maliyetin incelenmesi amacıyla hesaplanmaktadır. Farklı kesim noktalarındaki tahmin edilen maliyet hesaplanırken aşağıdaki denklem kullanılmaktadır.

$$E(C) = w_g p_s + w_p p_g$$

p_g sistemden ayrılanların ayrılmama olasılığı; p_s ise sistemden ayrılmayanların ayrılma olasılığıdır. w_s ve w_p ise her bir yanlış sınıflandırma için ağırlık oranı olup literatürde 0,5 olarak kullanıldığından bu çalışma için de 0,5 olarak denklemde yerini almıştır. Ağırlıklı toplam hatalar %35,60 ile % 45,25 arasında değişmektedir. Kesim noktası 0,29 olarak belirlendiğinde hatanın maliyetinin en küçük değere ulaştığı görülmektedir. 0,29

olan kesim noktası sistemde kalmaya devam eden müşteriler için tahminlerin oldukça doğru olduğunu ifade etse de ayrılan katılımcılar için tam olarak doğru bir sınıflandırmanın yapılamadığı görülmüştür. Bu nedenle çalışmaya bireysel emeklilik sistemi katılımcılarının ayrılması üzerinde etkili olan daha fazla faktörün eklenmesiyle daha doğru bulguların elde edileceği düşünülmektedir.

5.5.2 Bireysel Emeklilik Sistemi Katılımcılarının Sistemden Ayrılmalarına Etki Eden Faktörlerin Sağkalım Analizi ile İncelenmesi

Çalışmanın 2. aşamasında sağkalım analizi uygulanarak lojistik regresyon yöntemi ile elde edilen bulguların geçerliliği test edilmiştir. Sağkalım analizinde elde edilen sonuçlar aşağıda aktarılmıştır.

Sağkalım analizinde ortak değişkenlere ilişkin sonuçlar lojistik regresyon analizi sonuçlarıyla benzerdir. Oluşturulan model Ki-kare testine göre anlamlı bulunmuştur. Ayrılma zamanı katılımcıların sistemde kaldıkları toplam süre (aylar) ile ilişkilendirilmiştir. Gözlem süresi boyunca sistemden ayrıldıkları en erken süre 12 ay en geç süre ise 105 aydır.

Tablo 23: Sağkalım Analizi Sonuç Tablosu

<u>Parametre</u>	<u>Tahmin</u>	<u>Wald Ki-Kare</u>	<u>Significance</u>	<u>Exp(β)=OR</u>
Yaş	-0.008	10.106	0.001	0.992
Cinsiyet	0.336	67.822	0.000	1.399
Medeni	-0.004	0.008	0.927	0.996
Çocuklar	0.009	0.121	0.727	1.009
Bölge	-0.087	4.128	0.042	0.916
Risk	-0.012	0.069	0.793	0.988
ÖdemeOranı	-1.283	465.280	0.000	0.277
Katkı	-0.512	79.692	0.000	0.600
Std.Sapma	0.036	127.570	0.000	1.037
Uygunluk testi	Değer	p-değeri		
-2 Log Likelihood =	41126.429	0.000		

Not: Bu tablo tüm değişkenleri için tahmin edilen katsayıları göstermektedir. Son sütunda yer alan oranlar değişkenin modelden çıkarılması durumundaki Odds oranlarını göstermektedir. Modelin uygunluğu Ki-kare testiyle ölçülmüştür.

Tabloda analiz sonuçları yer almaktadır. Öncelikle sağkalım analizinde elde edilen katsayılar ikili lojistik regresyon analizinde elde edilen katsayılara çok yakındır. Ancak bu analizde risk oranı ve çocuk sayısı model için önemsiz bulunmuştur. Risk oranı ve çocuk sayısı ile zaman arasındaki korelasyon (sırasıyla -0,07 ve 0,215) görece yüksek olduğundan bu değişkenler için hesaplanan katsayılar da önemsiz olmaktadır. Ayrıca tüm değişkenler sabitken bu 2 değişken zamanla değişmektedir. Tablodan hareketle zaman geçtikçe katılımcıların risk toleransının azaldığı; çocuk sayısının ise arttığı söylenebilir. Bu da zamanın risk toleransı ve çocuk sayısında önemli derecede etkili olduğu anlamına gelmektedir.

Başarısızlık oranı H (OR=Odds oranı), önemli bulunan düzeyin referans kategorisine göre kaç kat (ya da % ne kadar) daha riskli olduğu yorumunu getirmektedir (Yay, M. ve diğ., 2007, s.42). Katılımcıların çoğu sisteme katıldıktan sonraki ilk dönemlerde yüksek risk toleransına sahiptirler. Emeklilik dönemleri yaklaştıkça risk alma isteklilikleri azalmakta ve daha az riskli yatırımlara yönelmektedirler. Diğer bir şekilde açıklanacak olursa; sağkalım analizine göre katılımcılar sistemden ayrılma ya da ayrılmanın emeklilik dönemine yaklaştıkça çoğu katılımcı risk almaktan kaçınmaktadır. Zamanla değişen diğer değişkenler için de benzer bir ilişki geçerli olmaktadır.

Tablo incelendiğinde bireylerin sistemden ayrılmasını istatistiksel olarak anlamlı biçimde etkileyen değişkenlerin Yaş, Cinsiyet, Medeni, Bölge, ÖdemeOranı, Katkı ve Std.Sapma olduğu görülmektedir. Bu değişkenlerin p değerleri incelendiğinde medeni durum haricinde diğer değişkenler anlamlıdır. e^{β} yani başarısızlık oranları değerlendirildiğinde ise elde edilen bulguların p değerlerini destekler nitelikte olduğu görülmektedir. Buna göre; öncelikle ödeme oranı ile erken ayrılma arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Odds oranınının 0,277 olması sözleşmede taahhüt edilen tutarda katkı payı ödemesi yapamayan katılımcıların yaklaşık %72'sinin sistemden ayrılmada istekli oldukları anlamına gelmektedir.

Katkı payı ile sistemden ayrılmasından yine negatif yönlü ilişki bulunmaktadır. Odds oranı ise 0,600'dür. Düşük katkı payı ödemesi yapan katılımcıların sistemden ayrılma olasılığı yüksek katkı payı ödeyen katılımcılardan %40 daha fazladır.

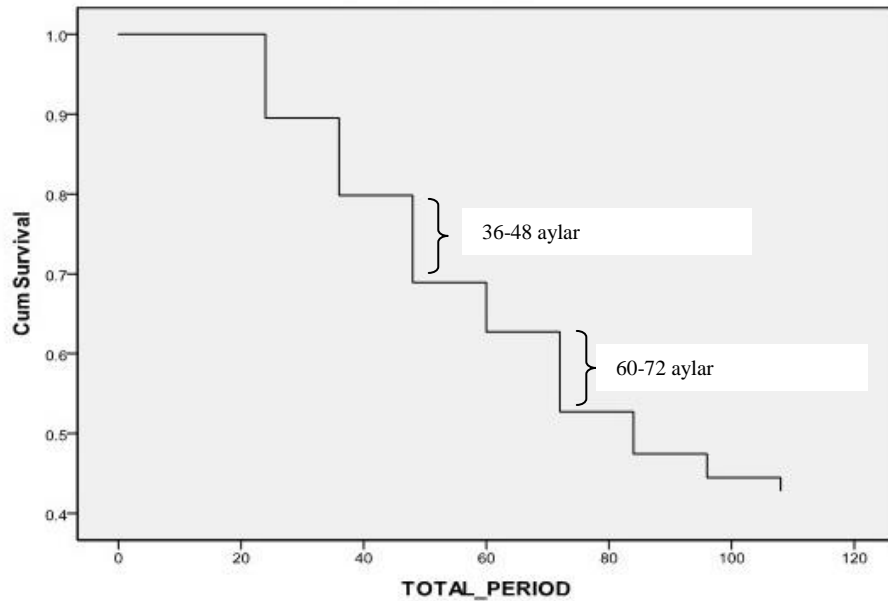
Cinsiyet ile sistemden ayrılma arasındaki ilişki incelendiğinde cinsiyetin aşırı derecede önemli bir değişken olduğu görülmektedir. 1,399 olan Odds oranı erkeklerin sistemden ayrılma olasılığının kadınlardan yaklaşık %40 daha fazla olduğuna işaret etmektedir.

Sistemden ayrılma ile negatif ilişkili olan yaş değişkeni için Odds oranı 0,992 olarak hesaplanmıştır. Buna göre genç katılımcıların daha yaşlı yatırımcılara göre sistemden ayrılma durumu %1 oranında daha yüksektir. Yaş değişkeni açısından daha kesin yorumların yapılması için daha detaylı çalışmaların yapılması gerekmektedir.

Diğer taraftan standart sapmanın da sistemden ayrılma üzerinde pozitif etkisi bulunmaktadır. Odds oranının 1,037 olması katkı payı ödemesini düzensiz olarak yapan; yani standart sapması yüksek olan; katılımcıların emeklilik hakkı kazanmadan ayrılmada daha istekli oldukları anlamına gelmektedir.

Sağ kalma durumu ile ilgili genel bir görüş elde etmek için öncelikle katılımcıların yaşam tablosu oluşturulmuştur. Yaşam tablosu zamana göre sağkalım oranlarının grafiksel olarak sunulduğu tablodur. Şekildeki çizgi zamana (aylara) göre katılımcıların sistemden ayrılma durumlarını göstermektedir. Diğer bir deyişle sistemde kalan katılımcıların oranını aylara göre göstermektedir.

Şekil 18: Yaşam Tablosu



Ayrıca şekilden zaman ile ayrılma kararı arasında negatif yönlü ilişki olduğu görülmektedir. Zaman ilerledikçe katılımcılar sistemden ayrılmada daha isteksiz olmaktadır. Yani ayrılmaların çoğu bireysel emeklilik katılım sözleşmesinin imzalanmasının ardından birkaç yıl içinde gerçekleşmektedir. 36-48. aylar ve 60-72. aylar arasında sistemden ayrılma oranının görece yüksek olması da ilgi çekicidir. Katılımcıların ayrılma ya da sistemde kalmaya devam etme kararları almalarında bu zaman aralıklarının mihenk taşı oldukları düşünülse de daha kesin ve anlamlı bulgular elde etmek ve yorum yapmak için sisteme katılım zamanı ve ayrılma kararları arasındaki ilişkinin tespit edilmesine yönelik daha detaylı çalışmaların yapılması gerekmektedir.

Tablo 24: Sağkalım ve Lojistik Regresyon Modelleri Karşılaştırma Tablosu

Model	İkili Lojistik Regresyon Modeli	Sağkalım Modeli
Modelin anlamlılığı	Anlamlı	Anlamlı
Önemli Bulunan değişkenler	Ödeme oranı Katkı payı Cinsiyet Yaş Çocuk sayısı Risk oranı (Std. Sapma)	Ödeme oranı Katkı payı Cinsiyet Yaş Medeni durum İkamet edilen il
Önemli bulunmayan değişkenler	Medeni durum İkamet edilen il	Risk oranı (Std. Sapma) Çocuk sayısı

Sağkalım ve ikili lojistik regresyon yöntemleri ile bireysel emeklilik katılımcılarının sistemden ayrılma durumlarının incelendiği analizlerde çoğu açıklayıcı değişkenlerdeki etkilerin benzer olduğu görülmektedir. Her iki analizde de Ödeme oranı, Katkı payı, Cinsiyet ve Yaş değişkenlerinin sistemden ayrılma durumlarına etki eden değişkenler olarak tespit edilmiştir. Ancak zaman içerisinde çocuk sayısında artış olduğundan ve zaman ilerledikçe katılımcılar sistemden ayrılmada daha isteksiz olduklarından İkili Lojistik Regresyon Analizinde önemli bulunan Çocuk sayısı ve Standart Sapma değişkenleri Sağkalım Analizinde önemsiz değişken olarak tespit edilmişlerdir.

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Son yıllarda gerek gelişmiş ülkelerde gerekse gelişmekte olan ülkelerde yaşanan sosyal güvenlik sorunları sistemlerin yeniden gözden geçirilmesine ve reform niteliğinde değişikliklerin yapılmasına neden olmuştur. Nüfusun hızlı yaşlanması, doğum oranının düşmesi, işsizliğin ve kayıt dışı istihdamın artması, aktif-pasif dengesinin bozulması ve ekonomik dalgalanmalar bu reforma ihtiyaç duyulmasının nedenleri arasında yer almaktadır. Söz konusu sorunlar, devletin sağladığı sosyal güvenlik sisteminin yanısıra bireylerin ve kurumların kamusal sosyal güvenlik sisteminin desteklenmesine duydukları ihtiyaç bireysel emeklilik sisteminin doğmasına ve gelişmesine katkıda bulunmuştur. Dünyadaki benzer konjonktür yapısı, Türkiye için hazırlanan bireysel emeklilik programlarına da örnek olmuştur. 1994 yılında Dünya Bankası'nın yaptığı öneriler neticesinde özel kurumlar tarafından kurulan ve yönetilen bireysel emeklilik sisteminin önü açılmıştır.

Bir ülkede yaşayan bireylerin hepsini karşılayacakları risklere karşı korumayı hedef edinen sosyal güvenlik sistemlerinde yaşanan sosyal, kültürel ve ekonomik değişimler neticesinde olumsuzluklarla karşılaşmıştır. Sosyal güvenlik sistemlerinin bireyleri korumada yetersiz kalması çeşitli reformların yapılmasını gerekli kılmıştır. Türkiye'de sosyal güvenlik alanındaki çalışmalar 2000'li yıllarda hızlanmış ancak söz konusu çalışmalar, 2001 yılında yaşanan ekonomik krizin sıcak zamanlarına denk gelmiştir. Türkiye bir yandan ekonomik krizle mücadele verirken diğer taraftan sosyal güvenlik için yeni bir başlangıç olması amacıyla kurulan bireysel emeklilik sistemi ile tanışmıştır. Sistemde 2013 yılı sonu itibarıyla 4 milyondan fazla katılımcı bulunmaktadır.

Ülkeler arasında önemli farklılıklar bulunmakla birlikte sosyal güvenlik sistemlerinin, büyük ölçüde üçayaklı bir sistem üstüne inşa edildiği görülmektedir. Birinci ayak dağıtım esasına dayanan ve zorunlu olan kamu emeklilik sistemine; ikinci ayak ise emeklilik planları ile mesleki emeklilik fonlarına dayandırılmaktadır. Bireysel emeklilik sistemi ise 3. ayağı oluşturmaktadır. Bireysel emeklilik sistemi; katılımcıların çalışma döneminde sürmüş oldukları refah hayatı emeklilik dönemlerinde de devam ettirebilmeleri için katılımcılara emeklilik dönemlerinde ilave gelir sağlamayı

hedeflemektedir. Bu da bireylerin emeklilik dönemindeki yaşam standartlarının yükseltilmesi demektir. Uzun vadede ise ekonomiye kaynak sağlanmış olmaktadır.

Bireysel emeklilik sistemleri gelişmiş ülkelerde gönüllülük; gelişmekte olan ülkelerde ise zorunluluk esasına dayalı olarak kurulmaktadır. Gelişmekteki bir ülke olan Türkiye’de ise bireysel emeklilik sisteminin gönüllülük esasına dayalı olarak kurulmuş olması dikkat çekmektedir. Bireysel emeklilik sistemi, bireylere emeklilik döneminde gereksinim duyacakları gelir için şu anki birikimlerini finansla varlıklara yönlendirme, yönetme ve uzun yaşama süresine karşı varlıkların değerlerini koruma imkânı sunmaktadır. Buna ek olarak bireysel emeklilik sistemi, birikimlerin değerlendirilmesi konusunda katılımcılara çok sayıda seçenek sunmaktadır. Emeklilik sistemi katılımcıların birikimlerini bu seçeneklerin herhangi birine yönlendirecekleri gibi kendi belirledikleri portföylerde de değerlendirebilmektedirler.

Sisteme katılımın gönüllü olması, gelir seviyesi çok düşük ülkemiz için katılımın sınırlı kalmasına neden olabileceği yönünde görüşlerin ortaya çıkmasına sebep olmaktadır. Bu durum ise katılım sayısının az olmasına ve dolayısıyla hedeflenen sosyal ve ekonomik amaçlara ulaşılmasını zorlaştıracaktır. Bireysel emeklilik sisteminde karşılaşılan bir diğer sorun bireysel tasarrufların mali piyasalarda değil de yastık altında saklama alışkanlığının önüne geçilememesidir. Bu durum da bireysel emekliliğin gelişmesine engel olmaktadır.

Bireysel emeklilik sistemine ilişkin olarak ortaya çıkan sorunlar ve duraksamalar gün geçtikçe artmaktadır. Bireysel emeklilik sistemi aracılığıyla emeklilik hakkını elde edebilmek için katılımcının sisteme giriş tarihinden itibaren en az on yıl sistemde bulunmak yani düzenli olarak katkı paylarını yatırmak ve 56 yaşını tamamlamak zorundadır. Emeklilik şartları nedeniyle bireyler uzun vadeli bu sisteme katılmaktan uzak durmakta, katılsalar bile aksaklıklar, memnuniyetsizlikler yaşanmaktadır. Yaşam koşulları gereği genç nüfusun; uzun dönemli planlar yapamadıkları ve daha çok kısa dönemli harcamalara yoğunlaştıkları için sistemin amacına ulaşmadan sistemden çıkış yaptıkları görülmektedir.

Gerek gelişmiş ülkelerde gerekse gelişmekte olan ülkelerde bireysel emeklilik sisteminden ayrılmak mümkün olmakla birlikte katılımcıların bazı haklardan yararlanamaması söz konusudur. Türkiye’de emeklilik hakkı kazanılmadan sistemden ayrılma söz konusu olduğunda katılımcı istediği anda birikimlerini alarak sistemden ayrılabilirdiği halde bireysel emeklilik sistemine giriş tarihinden kaynaklanan süreye ilişkin haklarını kaybetmektedir. Mevcut hakların kayba uğramaması ancak vefat, maluliyet ve iş göremezlik durumlarında mümkün olmaktadır.

Bireysel emeklilik sisteminin başarıya ulaşmasında; sisteme katılan bireylerin, mevzuat hükümlerine uygun olarak yükümlülüklerini yerine getirmeleri, özellikle katkı paylarını düzenli ödemeleri, sistemin uzun vadeli bir yapıya sahip olduğunu bilerek gereken sabrı ve inancı göstermeleri, konjonktürel gelişmelere uygun olarak yatırım kararlarını belirlemeleri ve bireysel emeklilik sisteminin kendisi ve işleyişi konusunda bilgilenmeleri gerekmektedir. Oysa çeşitli nedenlerden dolayı bireysel emeklilik sisteminde kısa vadede ayrılmalar yaşanmaktadır.

Broadbent, Palumbo ve Woodman (2006), Munnell ve Sundén (2004, 2006), Basset, Fleming ve Rodrigues (1998), Poterba, Venti ve Wise (2001), Amromin ve Smith (2003), Hurd ve Panis (2006), Butrica, Zedlewski ve Issa (2010), Verma ve Lichtenstein (2006), Engelhardt (2003) yaptıkları çalışmalarında çoğunlukla çocuk sahibi olma, yeni bir gayrimenkul alımı yapma, eğitim ihtiyaçlarının ortaya çıkması, işten ayrılma gibi likidite sıkıntısının ani geliştiği durumlarda bireylerin birikimlerini bireysel emeklilik sisteminden çektikleri sonucuna ulaşmışlardır.

Erken çıkışlar nedeniyle bireysel emeklilik sisteminin etkin bir şekilde işleyememesi ve yeterli kaynak birikiminin sağlanamaması söz konusudur. Ayrıca bireysel emeklilik sisteminden beklenen faydalar da tam olarak gerçekleşmemektedir. Türkiye’de erken ayrılanların sayısı hayli yüksekken katılımcıların erken çıkış nedenleri, demografik özellikleri ya da erken çıkış davranışı sonucunda sistemin ve firmaların karşı karşıya kaldığı risklere ilişkin bir değerlendirme olmaması dikkat çekmektedir. Türkiye’de bu konuyla ilgili yapılmış yok denecek kadar az sayıda çalışmaya rastlanılması nedeniyle bu çalışma yapılmış olup emeklilik hakkı kazanmadan, kendi rızasıyla bireysel emeklilik sisteminden ayrılan katılımcılar değerlendirilmiştir.

Çalışmada temel olarak sistemden ayrılan bireysel emeklilik sistemi katılımcıları ile sistemde kalmaya devam eden bireysel emeklilik katılımcıları arasındaki farklılıklar ortaya konmaya çalışılmıştır. Bireysel yatırımcıların sistemden ayrılma durumu konu edinilmiş ve sistemden erken ayrılmalarını etkileyen faktörler, davranışsal finans boyutu da ele alınarak, tespit edilmiştir. Ana hipotezin “Bireysel özellikler ve demografik özellikler bireysel emeklilik sistemi katılımcılarının sistemden erken ayrılmalarında etkindir.” olduğu çalışmada katılımcıların risk tercihi, yaşı, medeni durumu, çocuk sayısı, cinsiyeti, ödeme oranı ve katkı payları ayrılma durumunu etkileyen bağımsız değişkenler olarak belirlenmiştir.

Emeklilik şirketinden sağlanan veriler 3 farklı şekilde sınıflandırılmıştır. İlk grupta, 54.200 katılımcıya ait yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim ve çocuk sayısı gibi demografik ve sosyoekonomik değişkenler, ikinci grupta ise katılımcıların katkı payı ödeme takvimine ilişkin ve bireysel emeklilik sözleşmeleriyle ilgili detaylı bilgilere yer verilmiştir. Çalışmaya her ay düzenli olarak katkı payı ödeyen katılımcılar dâhil edilmiş, homojenliğin sağlanması açısından diğer katılımcılar veri setinden çıkarılmıştır.

Bu kapsamda öncelikle tüm veri setinde ele alınan faktörler ikili lojistik regresyon yöntemiyle incelenmiştir. Daha sonra sağkalım analizi yapılarak ikili lojistik regresyon analizinde elde edilen sonuçlar değerlendirilmiştir. Sağkalım ve ikili lojistik regresyon yöntemleri ile bireysel emeklilik katılımcılarının sistemden ayrılma durumlarının incelendiği analizlerde çoğu açıklayıcı değişkenlerdeki etkilerin benzer olduğu görülmüştür. Her iki analizde de elde edilen katsayılar birbirine çok yakındır.

Ayrıca iki analizde de Ödeme oranı, Katkı payı, Cinsiyet ve Yaş değişkenlerinin sistemden ayrılma durumlarına etki eden değişkenler olarak tespit edilmiştir. Ancak zaman içerisinde çocuk sayısında artış olduğundan ve zaman ilerledikçe katılımcılar sistemden ayrılmada daha isteksiz olduklarından İkili Lojistik Regresyon Analizinde önemli bulunan Çocuk sayısı ve Standart Sapma değişkenleri Sağkalım Analizinde önemsiz değişken olarak tespit edilmişlerdir.

Bu bulgulardan hareketle;

- sözleşmede taahhüt edilen tutarda katkı payı ödemesi yapamayan katılımcıların sistemden ayrılmada daha istekli olduğu,
- düşük katkı payı ödemesi yapan katılımcıların sistemden ayrılma olasılığının yüksek katkı payı ödeyen katılımcılardan daha fazla olduğu,
- erkeklerin sistemden ayrılma olasılığının kadın katılımcılardan daha fazla olduğu,
- genç katılımcıların daha yaşlı yatırımcılara göre sistemden ayrılma olasılığının daha yüksek olduğu,
- Riskten kaçınan bireylerin bireysel emeklilik sisteminden ayrılma istekliliklerinin daha fazla olduğunu söylemek mümkündür.

Diğer taraftan her iki analizde önemli bulunmayan farklı değişkenler tespit edilmiştir. İkili lojistik regresyon analizinde çocuk sayısı arttıkça sistemden ayrılmalarda da artış görülmektedir. Ancak sağkalım analizindeki zaman faktörü göz önünde bulundurulduğunda çocuk sayısının önemsiz bir değişken olduğu çünkü zaman ile yüksek korelasyon bulunduğu görülmüştür. Ayrıca ikili lojistik regresyonumda sistemden ayrılma üzerinde pozitif etkisi bulunduğu önemli bulunan standart sapmanın yine aynı nedenden dolayı sağkalım analizinde önemsiz olduğu görülmüştür. Son olarak ikili lojistik regresyon analizinde medeni durum ve ikamet edilen il ile ayrılma durumu arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmazken sağkalım analizinde bu değişkenler ile ayrılma durumu arasında ilişki tespit edilmiştir.

Bireysel emeklilik sisteminin amaçlarına ulaşması için uzun vadeli bir yatırım olarak kabul görmesi ve katılımın sağlanmasından sonra katılımcıların uzun vadede sistemde kalmaya devam etmesi gerekmektedir. Gerek daha önce yapılan çalışmalar gerekse bu çalışmada elde edilen bulgular değerlendirdiğinde çeşitli nedenlerden ya da çeşitli sosyo-ekonomik nedenlerden dolayı katılımcıların emeklilik hakkı kazanmadan sistemden ayrıldıkları görülmektedir. Hem bireysel emeklilik şirketleri hem de geleceğini garanti altına almak isteyen katılımcılar açısından risk oluşturan bu sorunun

etkili bir şekilde çözüme kavuşturulması gerekmektedir. Bunun için öncelikle sistem hakkında bireylerin bilgilendirilmesi oldukça önemlidir. Ayrıca bireyler sistemde kalmaya devam ettiklerinde sağlayacağı faydaların da önemi hakkında bilgi sağlanmalıdır. Bireysel emeklilik sisteminde erken ayrılmaların yaşanmaması; sosyal güvenlik sistemindeki boşluğu doldurmak ve çalışanların çalışma dönemindeki refah düzeylerini emeklilik dönemlerinde devam ettirmek üzere geliştirilen bireysel emeklilik sisteminin sağlıklı bir şekilde işlemesi açısından hayati önem taşımaktadır.

Katılımcıların ayrılma ya da sistemde kalmaya devam etme kararları almalarında etkili olan faktörlerin daha kesin olarak tespit edilmesi ve anlamlı bulgular sağlanması için sisteme katılım zamanı ve ayrılma kararları arasındaki ilişkinin tespit edilmesine yönelik daha detaylı çalışmaların yapılması gerekmektedir. Buna ek olarak bilgi eksikliği nedeniyle tüm katılımcılar çalışmaya dahil edilememiştir. Bireysel katılımcıların sosyoekonomik ve demografik özelliklerine ilişkin bilgilerin tamamlanarak daha ayrıntılı analiz yapılması daha anlamlı sonuçların elde edilmesine katkıda bulunacaktır. Buna ek olarak işten ayrılma, eğitim masrafları, gayrimenkul alımı, vefat ve sakatlık gibi bireyler için ani bir şekilde gelişen olayların gerçekleşme zamanlarının bilinmesi ve analize dahil edilmesinin bireysel emeklilik sistemi katılımcılarının erken ayrılma davranışlarının anlaşılmasına önemli derecede katkıda bulunulacağı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- 4632 Sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu
- 6327 Sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf Ve Yatırım Sistemi Kanunu İle Bazı Kanun Ve Kanun Hükümünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun
- Acar, İ. ve Kitapçı, İ., 2008. *Sosyal Güvenliğin Demografik Boyutu: Türkiye'deki Emeklilik Sistemindeki Değişim*, Maliye Dergisi, Sayı 154, s.77-98
- Agnew, J., Szykman, L. R., Utkus S .P. and Young, J., 2007. *Literacy, Trust and 401(k) Savings Behavior*, Working Paper 2007-10, Center for Retirement Research at Boston College
- Akkaya, Y., 2000. *Sosyal Güvenlik Üzerine Notlar*, Toplum ve Hekim, Cilt:15, Sayı: 2, s: 82-90
- Al, H., 2002. *Özel Emeklilik Fonları ve ABD Uygulaması*, Active Finans Dergisi, İstanbul.
- Alper, T. ve Tuncay, C., 1997, *Türk Güvenlik Sisteminde Yeniden Yapılanma*, TÜSİAD Yayınları, Yayın No: TÜSİAD-T/97-10/217, İstanbul
- Alper, Y., 1999. **Türkiye'de Sosyal Güvenlik ve Sosyal Sigortalar**, Alfa: İstanbul
- Alper, Y., 2008. *ISSA Sosyal Güvenlik Fonları Yatırım Rehberi ve Yatırım Uygulamaları*, TİSK Akademi Sayı: 2008/II, s. 6-41
- Altaş, G., Ağustos 2010, *Özel Emeklilik Sistemleri*, TSPAKB Sermaye Piyasasında Gündem Dergisi, Sayı: 96, s.7-32
- Altıntaş, K. M., 2009. *Belirlenmiş Katkı Esaslı Emeklilik Planlarında Finansal Eğitimin Önemi: Katılımcıların Finansal Okur Yazarlığı Çerçevesinde Alternatif Bir Yatırım Eğitimi Modeli*, ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt: 5, Sayı: 9, s.151-176
- Amromin, G. ve Smith, P., 2003. *What Explains Early Withdrawals from Retirement Accounts? Evidence From a Panel of Taxpayers*, National Tax Journal, Volume: LVI, No: 3, s.595-612
- Anbar, A. ve Eker, M., 2009. *Bireysel Yatırımcıların Finansal Risk Algılamalarını Etkileyen Demografik ve Sosyoekonomik Faktörler*, ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt: 5, Sayı: 9, s. 129-150

- Anbar, A. ve Eker, M., 2010. *An Empirical Investigation for Determining of the Relationship Between Personal Financial Risk Tolerance and Demographic Characteristics*, Ege Akademik Bakış, Cilt: 10, Sayı: 2, s.503-523
- Aronson, E. 1992. **The Social Animal**, W. H. Freeman and Company: New York
- Ayhan, A., 2012. *Sosyal Güvenlik Kavramı ve Sosyal Güvenlik İlkeleri*, Sosyal Güvenlik Dergisi, Sayı: 2012/1
- Bajtelsmit, V.L., Bernasek, A., ve Jianakoplos, N.A., 1999. *Gender Differences in Defined Contribution Pension Decisions*, Financial Services Review, Vol: 8, No:1, s.1-10
- Balcı İzgi, B., 2007. *Sosyal Güvenlik Sisteminin Özel Tasarruflar Üzerindeki Etkisi: Türkiye Örneği*, Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt: 16, Sayı: 1, s. 361-374
- Barak, O., 2008. **Davranışsal Finans Teori ve Uygulama**, Gazi Kitapevi: Ankara
- Bassett, W. F., Fleming, M. J. ve Rodrigues, A. P., 1998. *How Workers Use 401(k) Plans: The Participation, Contribution, And Withdrawal Decisions*, Staff Reports 38, Federal Reserve Bank of New York
- Başoğlu, U. ve diğ., 2001. **Finans: Teori, Kurum Ve Araçlar**, Ekin Kitabevi: Bursa
- Bayar, Y., 2011, *Yatırımcı Davranışlarının Davranışçı Yaklaşım Çerçevesinde Değerlendirilmesi*, Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi, Cilt: 6, Sayı:, s.133-160
- Bayer, P. J.. ve diğ., 2008, *The Effects of Financial Education in the Workplace: Evidence from a Survey of Employers*, Standfod University National Bureau Of Economic Researh, Working Papers No: 5655 Erişim: http://www.ssc.wisc.edu/~scholz/Research/Financial_Education.pdf
- Beland, D. ve Myles, J., 2005, *Stasis Amidst Change: Canadian Pension Reform in An Age Of Retrenchment, Ageing and Pension Reform Around the World: Evidence from Eleven Countries* kitabı içindeki 12. Bölüm; s.252-273, Edward Elgar Publications: USA
- Berkel, B. ve Börsch-Supan, A., 2004. *Pension Reform in Germany: The Impact On Retirement Decisions*, FinanzArchiv: Public Finance Analysis, Vol. 60.3, s. 393-421
- Bernheim, D. ve diğ., 1997. *Education and Saving: The Long Term Effects of High School Financial Curriculum Mandates*, National Bureau of Economic Research, Working Papers No: 6085

- Beşer, F., 1987. **İslam'da Sosyal Güvenlik**, Diyanet İşleri Başkanlığı Yayınları: İstanbul
- Bireysel Emeklilik Danışma Kurulunun Çalışma Esas ve Usulleri Hakkında Yönetmelik
- Blake, D., 2000. *Does It Matter What Type of Pension Scheme You Have?*, The Economic Journal, Vol.110, No.461, F46-81.
- Blume, M., 1978. **The Changing Role of the Individual Investor**. Wiley: New York
- Blundell, R., Costas M. ve Smith, S., 2002. *Pension Incentives and The Pattern of Early Retirement*, The Economic Journal, Vol. 112, s. 153-170
- Bodie, Z. ve diğ., 1988, Defined Benefit versus Defined Contribution Pension Plans: What are the Real Trade-offs?, s.139-162 Erişim: <http://www.nber.org/chapters/c6047>
- Borsch-Supan, A.H. ve Miegel, M., 2001, **Pension Reform in Six Countries: What Can We Learn From Each Other?**, Springer: Germany
- Broadbent, J., Palumbo, M. ve Woodman, E., 2006, *The Shift from Defined Contribution Pension Plans-Implications for Asset Allocation and Risk Management*, Reserve Bank of Australia, Board of Governors of the Federal Reserve System and Bank of Canada
- Bromiley, P. ve Curley, S., 1992. "Individual Differences in Risk Taking", Jates, J.F. (Ed.) **Risk-Taking Behavior** kitabı içinde, John Wiley: New York
- Brunner, G. Hinz, R. ve Rocha, R., 2008. *Risk-Based Supervision of Pension Funds: A Review of International Experience and Preliminary Assessment of the First Outcomes*, Policy Research Working Paper 4491, The World Bank: Washington DC
- Brunner, J. K., 1993. *Transition From A Pay-As-You-Go To A Fullyfunded Pension System: The Case Of Differing Individuals And Intragenerational Fairness*, Diskussionsbeiträge: Serie 1, Fakultät für Wirtschaftswissenschaften und Statistik, Universität Konstanz, No. 266
- Bryne, A., 2004. *Invetsment Decision Making in Defined Contribution Pernsion Plans*, Pensions: An International Journal, Henry Stewart Publications, Vol: 10, No:1, s.37-49
- Burks, S. V.vediğ., 2010, *Overconfidence is a Social Signaling Bias*, IZA (Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit) Discussion Paper, No. 4840

- Busemeyer, M.R., 2005, *Pension Reform in Germany and Austria: System Change vs. Quantitative Retrenchment*, West European Politics, Vol. 28, No:3, s.569-591
- Butrica, B. A., Zedlewski, S. R. ve Issa, P., 2010, *Are Early Withdrawals From Retirement Accounts A Problem?*, The Retirement Policy Program Brief Series, No: 27, s. 1-7
- Buzlupınar, E., 1996. **Emeklilik Fonları Sermaye Piyasasına Kaynak Aktarımı**, Sermaye Piyasası Kurulu Yayınları: Ankara
- Büyüköztürk, Ş. ve Çokluk-Bökeoğlu, Ö., 2008. *Discriminant Function Analysis: Concept And Application*, Eurasian Journal of Educational Research, Vol:33, s.73-92
- Ceylan, A. ve Korkmaz, T., 2004. **Sermaye Piyasası Ve Menkul Değer Analizi**, 2. Baskı, Ekin Kitabevi: Bursa
- Chaulk, B., Johnson, P.J. ve Bulcroft, R., 2003, *Effects of Marriage and Children on Financial Risk Tolerance: A Synthesis of Family Development and Prospect Theory*, Journal of Family and Economic Issues, Vol: 24, No: 3, Fall, s.257-279
- Choi ve diğ., 2002, *Defined Contribution Pensions: Plan Rules, Participant Choices, and the Path of Least Resistance*, s.67-113 Online: <http://www.nber.org/chapters/c10863>
- Clasen, J. ve Oorschot, W.V., 2002, *Changing Principles in European Social Security*, European Journal of Social Security, Volume 4/2, s.89-115
- Cohn, R.A. ve diğ., 1975. *Individual Financial Risk Aversion And Investment Portfolio Composition*, Journal of Finance, Vol: 30, s.605-620
- Coşkun, S. ve diğ., 2004. *Lojistik Regresyon Analizinin İncelenmesi ve Dış Hekimliğinde Bir Uygulaması*, Cumhuriyet Üniversitesi Dış Hekimliği Fakültesi Dergisi, Cilt: 7, Sayı: 1, s. 41-50
- Cox, D.R., 1972. *Regression Models and Life-Tables*, Journal of the Royal Statistical Society, Series B, Vol.34, No: 2, s.187-220
- Croson, R. ve Gneezy, U., 2009. *Gender Differences in Preferences*, Journal of Economic Literature, Vol:47, No: 2, s.1-27 Erişim: <http://rady.ucsd.edu/faculty/directory/gneezy/pub/docs/gender-differences-preference.pdf>

- Çakmak, Z., 1999. *Kümeleme Analizinde Geçerlilik Problemi Ve Kümeleme Sonuçlarının Değerlendirilmesi*, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Sayı:3, s.187-205
- Çınar, T., 2009, “Polonya'da Kamu Yönetimi” **Kamu Yönetimi: Ülke İncelemeleri** içinde, (Güncellenmiş ve Gözden Geçirilmiş 2.Baskı), İmge Yayınevi: Ankara, s. 545 - 593
- Çokluk, Ö., 2010. *Lojistik Regresyon Analizi: Kavram ve Uygulama*, Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri, Vol: 10, No: 3, s. 1357-1407
- Derelioğlu, D., 2001. **Dünyada Özel Emeklilik Fonu Uygulamaları ve Türkiye İçin Öneriler**, SPK Kurumsal Yatırımcılar Dairesi, Ankara, Rota Yayın: Ankara
- Dilik, S., , Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, Cilt: 35 Sayı: 1, s: 73-84
- Dilik, S., 1991. **Sosyal Güvenlik**, Kamu-İş Yayını: Ankara
- Döm, S., 2003. **Yatırımcı Psikolojisi İMKB Üzerine Ampirik Bir Çalışma**, Değişim Yayınları: İstanbul
- DPT, 2001, Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı, Sosyal Güvenlik Özel İhtisas Komisyonu Raporu
- DPT, 2007, Dokuzuncu Beş Yıllık Kalkınma Planı, Sosyal Güvenlik Özel İhtisas Komisyonu Raporu
- Eckel, C. C. ve Grossman, P.J., 2002. *Sex Differences and Statistical Stereotyping in Attitudes Toward Financial Risk*, Evolution and Human Behavior, Volume: 23, s. 281-295
- Eckel, C. C. ve Grossman, P.J., 2008. *Forecasting Risk Attitudes: An Experimental Study Using Actual And Forecast Gamble Choices*, Journal of Economic Behavior & Organization, Volume: 68, No: 1, s. 1-17
- Ekin, N. ve diğ., 1999. **Türk Sosyal Güvenlik Sistemi'nde Arayışlar: Özelleştirme ve Yeniden Yapılanma**, İstanbul Ticaret Odası Yayın No:1999-69, İstanbul
- Emeklilik Gözetim Merkezi, Bireysel Emeklilik Sistemi 2012 Gelişme Raporu
- Emeklilik Gözetim Merkezi, www.egm.gov.tr
- Emeklilik Şirketleri Kuruluş ve Çalışma Esasları Hakkında Yönetmelik

- Emeklilik Yatırım Fonlarının Kuruluş ve Faaliyetlerine İlişkin Esaslar Hakkında Yönetmelik
- Engelhardt, G. V., 2003. *Reasons for Job Change and the Disposition of Pre-retirement Lump-sum Pension Distributions*, Economic Letters, No: 81, s. 333-339
- Erdoğan, İ., 1997. **İşletmelerde Davranış**, Yayın No: 272, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları: İstanbul
- Ergenekon, Ç., 1998. **Özel Emeklilik Fonları: Şili Örneğinden Alınacak Dersler**, İstanbul Menkul Kıymetler Borsası: İstanbul
- Ergenekon, Ç., 2000. *Emekliliğin Finansmanı Global Uygulamalar Işığında Türkiye İçin Bir Özel Emeklilik Modeli Önerisi*, TUGİAD, s. 128-202
- Erol, A. ve Yıldırım, E., 2004. Tüm Yönleriyle Bireysel Emeklilik Sistemi, 2. Baskı, Yaklaşım Yayınevi: İstanbul
- Faff, R., 2008. *On the Linkage between Financial Risk Tolerance and Risk Aversion*, The Journal of Financial Research, XXXI, No:1, Spring, s.1-23
- Feldstein, M ve Liebman, J., 2001. *Social Security*, NBER Working Paper Series, No: 8451
- Feldstein, M., 1979. *The Effects of Social Security*, NBER Working Paper Series, No: 334
- Fosback, N., 1985. **Stock Market Logic**, The Institute for Econometric Research: Florida
- Fox, L. ve Palmer, E., 1999. *New Approaches to Multi-Pillar Pension Systems*, (wb.forumone.com).
- Franco, D., 2002. *Italy: A Never-Ending Pension Reform*, **Social Security Pension Reform in Europe** kitabında 7. Bölüm, s.211-261 Kaynak: Social Security Pension Reform in Europe
- Friedman, B., 1974. *Risk Aversion and The Consumer Choice Of Health Insurance Option*, Review of Economics and Statistics, Vol: 56, s. 209-214
- Garson, G. D., 2008. "Logistic Regression". Erişim: <http://www2.chass.ncsu.edu/garson/PA765/logistic.htm> Tarih: 05.05.2014

- Gepp, A. ve Kumar, K., 2008. *The Role of Survival Analysis in Financial Distress Prediction*, International Research Journal of Finance and Economics, Issue: 16, s.123-34
- Giles, P. ve Maser, K., 2004. *Using RRSPs Before Retirement*, Statistics Canada-Catalogue no. 75-001-XIE, s.14-22
- Gönencan, Z., Atatürk ve Sosyal Güvenlik (23.4.1920-10.11.1938), Sayı: 19, Erişim: <http://atam.gov.tr/ataturk-ve-sosyal-guvenlik-23-4-1920-10-11-1938/> Tarih: 17.09.2013
- Grable, J. E. ve Joo, S., 2000. *A Cross-Disciplinary Examination of Financial Risk Tolerance*, Consumer Interests Annual, Volume: 46, s. 1-7
- Grable, J. E. ve Joo, S., 2004. *Environmental and Biopsychosocial Factors Associated with Financial Risk Tolerance*, Financial Counseling and Planning, Vol.:15, No:1, s. 73-82
- Grable, J. E., 1997. *Investor Risk Tolerance: Testing The Efficacy Of Demographics As Differentiating and Classifying Factors*, Diss. Virginia Polytechnic Institute and State University
- Grable, J.E. ve Lytton, R.H., 1998. *Investor Risk Tolerance: Testing the Efficacy of Demographics as Differentiating and Classifying Factors*, Financial Counselling and Planning, Vol: 9, No:1, s.61-73
- Grable, J.E. ve Lytton, R.H., 1998. *Investor Risk Tolerance: Testing the Efficacy of Demographics as Differentiating and Classifying Factors*, Financial Counseling and Planning, Vol: 9, No: 1, s. 61-73
- Grable, J.E. ve Lytton, R.H., 1999. *Assessing Financial Risk Tolerance: Do Demographic, Socioeconomic And Attitudinal Factors Work?*, Family Relations and Human Development/Family Economics and Resource Management Biennial, S.80-88
- Grable, J.E., 2000. *Financial Risk Tolerance and Additional Factors that Affect Risk Taking in Everyday Money Matters*, Journal of Business and Psychology, Vol:14, No: 4, s.25-63
- Guardiancich, I., 2010a, Poland-Current Pension System: First Assesment Of Reform Outcomes And Output, Country Report Erişim: http://www.ose.be/files/publication/2010/country_reports_pension/OSE_2010_CRpension_Poland.pdf Tarih: 21.05.2014

- Guardiancich, I., 2010b, France-Current Pension System: First Assesment Of Reform Outcomes And Output, Country Report Erişim: http://www.ose.be/files/publication/2010/country_reports_pension/OSE_2010_CRpension_France.pdf Tarih: 21.05.2014
- Guardiancich, I., 2010c, Hungary-Current Pension System: First Assesment Of Reform Outcomes And Output, Country Report Erişim: http://www.ose.be/files/publication/2010/country_reports_pension/OSE_2010_CRpension_Hungary.pdf Tarih: 21.05.2014
- Guardiancich, I., 2010d, Germany-Current Pension System: First Assesment Of Reform Outcomes And Output, Country Report Erişim: http://www.ose.be/files/publication/2010/country_reports_pension/OSE_2010_CRpension_Germany.pdf Tarih: 21.05.2014
- Guardiancich, I., 2010e, United Kingdom-Current Pension System: First Assesment Of Reform Outcomes And Output, Country Report Erişim: http://www.ose.be/files/publication/2010/country_reports_pension/OSE_2010_CRpension_UnitedKingdom.pdf Tarih: 21.05.2014
- Guardiancich, I., 2010f, The Netherlands-Current Pension System: First Assesment Of Reform Outcomes And Output, Country Report Erişim: http://www.ose.be/files/publication/2010/country_reports_pension/OSE_2010_CRpension_TheNetherlands.pdf Tarih: 21.05.2014
- Guardiancich, I., 2010g, Sweden-Current Pension System: First Assesment Of Reform Outcomes And Output, Country Report Erişim: http://www.ose.be/files/publication/2010/country_reports_pension/OSE_2010_CRpension_Sweden.pdf Tarih: 21.05.2014
- Guardiancich, I., 2010h, Austia-Current Pension System: First Assesment Of Reform Outcomes And Output, Country Report Erişim: http://www.ose.be/files/publication/2010/country_reports_pension/OSE_2010_CRpension_Austria.pdf Tarih: 21.05.2014
- Gutter, M.S. ve Fontes, A., 2006. *Racial Differences in Risky Asset Ownership: A Two Stage Model of the Investment Decision-Making Process*, Financial Counselling and Planning, Vol: 17, Issue, s.64-78
- Gümüş, E., 2010. **Türkiye’de Sosyal Güvenlik Sistemi: Mevcut Durum, Sorunlar Ve Öneriler**, SETA Analiz: Siyaset, Ekonomi ve Toplum Araştırmaları Vakfı, Ağustos 2010
- Güzel, A. ve Okur, A.R., 2004. **Sosyal Güvenlik Hukuku**, 10. Baskı, Beta Yayınları: İstanbul

Güzel, A., *Sosyal Güvenlik Kavramı, Doğuşu ve Tarihsel Gelişimi*, TOBB Sosyal Güvenlik Özel İhtisas Komisyonu Raporu, Ankara, 1993

Hair, J. F. ve diğ., 2010. **Multivariate Data Analysis**, 7th Ed., Prentice Hall: NewYork

Hallahan, T. ve diğ., 2003. *An Exploratory Investigation of the Relation between Risk Tolerance Scores and Demographic Characteristics*, Journal of Multinational Financial Management, Vol:13, No:4-5, December, s.483-502

Hallahan, T. ve diğ., 2004. *An Empirical Investigation of Personal Financial Risk Tolerance*, Financial Services Review, No: 13, s.57-78

Harlow, W.V. ve Brown, K.C., 1990. *Understanding And Assessing Financial Risk Tolerance: A Biological Perspective*, Financial Analysts Journal, s. 50-80

Harrell, F.E.,2001. **Regression Modelig Strategies**, Springer-Verlag: New York

Hilgert, M. ve diğ., 2003. *Householld Financial Management: The Connection Between Knowledge and Behavior*, Federal Reserve Bulletin, Vol: 89, No: 7, s.309-322

Hira, T. K., ve Loibla, C., 2005. *Understanding the Impact of Employer-Provided Financial Education on Workplace Satisfaction*, Journal of Consumer Affairs, Vol: 39, No: 1, s. 173-194

Hogarth, J. ve Hilgerth, M., 2002. *Financial Knowledge, Experience and Learning Preferences: Preliminary Results from a New Survey of Financial Literacy*, Consumer Interest Annual, Volume: 48, s.1-7

Holzmann, R. ve Palmer, E., 2006. **Pension Reform: Issues And Prospects For Non-Financial Defined Contribution (NDC) Schemes**, The International Bank for Reconstruction and Development / The World Bank Tarih: 10.04.2014 Erişim: http://www-wds.worldbank.org/external/default/WDSContentServer/WDSP/IB/2006/02/28/000012009_20060228141812/Rendered/PDF/353470REV0Pension0Reform01PUBLIC1.pdf

Horvarth, P. ve Zuckerman, M., 1993. *Sensation Seeking, Risk Appraisal, and Risky Behavior*, Personality and Individual Differences, No:14, s.41-52

<http://dictionary.cambridge.org/>

<http://www.hazine.gov.tr>

- Hurd, M. ve Panis, C., 2006. *The Choice to Cash Out Pension Rights at Job Change or Retirement*, Journal of Public Economics, No: 90, s. 2213-2227
- ILO Ankara Çalışma Ofisi, 2011. **Çalışma Yaşamında Haklar El Kitabı**, Ankara
- ILO/Türk-İş,1995. **Sosyal Güvenlik İşçi Eğitim El Kitabı**, Demircioğlu Matbaası: Ankara
- International Social Security Association (ISSA), 2007. Developments and Trends Supporting Dynamic Social Security, World Social Security Forum, 29th ISSA General Assembly, 10-15 September 2007, Moscow
- İlgin Uyar, H., 2012. *Bireysel Emeklilik Sistemi ile Ekonomik Göstergeler Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*, Mali Çözüm, Sayı. Mart-Nisan 2012, s.71-93
- İşseveroğlu, G. ve Hatunoğlu, Z., 2012. *Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sisteminin Makro Ekonomik Dinamiklere Etkisi Kapsamında Swot Analizi*, Muhasebe ve Finansman Dergisi, Ekim 2012, s.155-174
- Jianakoplos, N.A. ve Bernasek, A., 2006. *Financial Risk Taking by Age And Birth Cohort*, Southern Economic Journal, s. 981-1001
- Kahneman, D. ve Tversky A., 1974. *Judgment Under Uncertainty:Heuristics and Biases*, Science, Vol:185, S.4157, s:1124-1131
- Kahyaoğlu, M B., 2011. *Yatırım Kararlarına Etki Eden Çeşitli Duygusal ve Psikolojik Faktörlere Marus Kalma Düzeyi Üzerinde Cinsiyetin Rolü: İMKB Bireysel Hisse Senedi Yatırımcıları Üzerine Bir Uygulama*, Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi, Cilt: 7, Yıl:7 Sayı:1, s.29-51
- Kahyaoğlu, M.B. ve Ülkü, S., 2012. *Temsililik Hevristikinin Algılanan Risk Üzerindeki Etkisi: İMKB Bireysel Hisse Senedi Yatırımcıları Üzerine Bir Uygulama*, Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi, Cilt:4, Sayı:1, s.53-59
- Kalaycı, Ş. (Ed.), 2006. **SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri**, Asil Yayın Dağıtım: Ankara
- Karacabey A. A. ve Gökgöz, F., 2005. **Emeklilik Fonlarının Portföy Analizi**, Siyasal Kitabevi: Ankara
- Karacabey, A.A. ve Gökgöz, F., 2006. *Investment Style Analysis For The Turkish Individual Retirement Funds*, Investment Management and Financial Innovations, Volume 3, Issue 2, s.88-104

- Karan, M. B., 2002. **Yatırım Analizi ve Portföy Yönetimi**, 2. Baskı, Gazi Kitabevi: Ankara
- Kayam, S.S. ve diğ., 2013, *Features That Influence The Exit Decision From The Private Pension System in Turkey*, Asers Publishing, Volume IV, Issue: 2 (8), s.145-158
- Keuschnigg, C. ve Keuschnigg, M., 2004. *Aging, Labor Markets and Pension Reform in Austria*, FinanzArchiv, Vo: 60, No: 3, s. 359-392
- Khmyz, O., 2005. *Problems of Private Pension Funds*, Problems of Economic Transition, Vol:48, No:7, s.27-31
- Koch, M. ve Thimann, C., 1999. *From Generosity to Sustainability: The Austrian Pension System and Options for its Reform*, Empirica, No:26, s. 21-38
- Koç, M., 2004. *Sosyal Güvenliğin Kökeni, İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Cilt:6, Sayı: 2, Erişim: 14.01.2014 <http://isguc.org/?p=article&id=217&cilt=6&sayi=2&yil=2004>
- Korkmaz, E. ve diğ., 2007. *Sosyal Güvenlikte Yeni Yaklaşım: Bireysel Emeklilik*, Yayın No: 2006-21, İTO Yayınları: İstanbul
- Kornai, J., Haggard, S. and Kaufman R. R., 2001. **Reforming the State Fiscal and Welfare Reform in Post-Socialist Countries**, Cambridge University Press: NewYork
- Koster, H. M., 1973, *Problems of the Nation's Private Pension System*, SAM Advanced Management Journal, Summer73, Vol. 38, Issue:3, s. 34-41
- Kulezsa, M., 2002, *Methods and Techniques of Managing Decentralization Reforms in teh CEE Countries: The Polish Experience*, Mastering Decentralization and Public Administration Reforms in Central Eastern Europe
- Lacomba, J. A. ve Lagos, F., 2009. "Defined Contribution Plan vs. Defined Benefits Plan: Reforming the Legal Retirement Age", Journal of Economic Policy Reform, Vol. 12 Issue 1, s.1-11
- Lusardi, A., 2008. *Household Saving Behavior: The Role of Financial Literacy, Information and Fiancial Education Programs*, National Bureau of Economic Research, No. w13824
- Maki, D.M., 2004. "Financial Education and Private Pensions", Gale, W. G. ve diğ. (Ed.), **Private Pensions and Public Policies** kitabı içinde 4. Bölüm, The Brooking Institution: Washington, DC

- Mesa-Lago, C., 1997. *Social Welfare Reform in the Context of Economic-Political Liberalization Latin America Cases*, World Development, Vo.25, No:4, s.497-517.
- Mishkin, F., 1989. **The Economics of Money, Banking and Financial Markets**, 2nd Edition, Mishkin Economics Inc
- Mitchell, O. S., 2002, *Personal Retirement Accounts and Social Security Reform*, Pension Research Council Working Paper, PRC WP 2002 -7, s.1-8
- Morin, R. A. ve Suarez, F., 1983. Risk Aversion Revisited, *The Journey of Finance*, No: 38, s.1201-1216
- Munnell, A.H. ve Sundén, A., 2004. **Coming up Short: The Challenge of 401(k) Plans**, Brookings Institution Press: Washington, DC
- Munnell, A.H. ve Sundén, A., 2006. *401(k) Plans Still Coming Up Short*, Issue Brief Number 43, Center For Retirement Research at Boston College
- Nicholson, N. ve diğ., 2005. *Personality and Domain-Specific Risk Taking*, Journal of Risk Research, Volume: 8, No: 2, S.157-186
- Niederjohn, S. ve Schug, M., 2006. An Evaluation of Learning, Earning and Investing: A Model Program for Investor Education, *Journal of Private Enterprise*
- Nosic, A. ve Weber, M., 2010. *How Risky Do I Invest: The Role of Risk Attitudes, Risk Perceptions, and Overconfidence*, Decision Analysis, Vol. 7, s. 282-301
- OECD, 2013, Pension Markets in Focus (www.oecd.org/daf/pensions/pensionmarkets)
- Olsen, R. A. ve Cox, C.M., 2001. *The Influence of Gender on the Perception and Response to Investment Risk: The Case of Professional Investors*, The Journal of Psychology and Financial Markets, Vol: 2; Issue: 1, s.29-36
- Oxford Journals, Chapter 12: Survival Analysis Erişim: http://www.oxfordjournals.org/our_journals/tropej/online/ma_chap12.pdf Tarih: 01.09.2014
- Özdemir, A., 2008. **Yönetim Biliminde İleri Araştırma Yöntemleri Ve Uygulamalar**, Beta: İstanbul
- Özdemir, O., Sağlık Analizi Yöntemleri-1., İKU Dergisi, Sayı:09, s.21-33

- Özel, Ö. ve Yalçın, C., 2013. CBT Research Notes in Economics No. 13/06, February 21, 2013
- Özşuca, Ş. T., 1999, *Şili ve Arjantin Sosyal Güvenlik Reformları: Neler Öğrendik, Ekonomide Durum Dergisi*, Güz 1999, Sayı 6, s.217–236
- Palsson, A.M., 1996. *Does The Degree of Relative Risk Aversion Vary With Household Characteristics?*, Journal of Economic Psychology, No:17, s.771-787
- Papps, K. L., 2012. *The Effects Of Social Security Taxes And Minimum Wages On Employment: Evidence From Turkey*, Industrial & Labor Relations Review, Vol. 65, Issue: 3, s.686-707
- Peker, A., 1997. “Sosyal Güvenlik Sisteminin Yeniden Yapılanması Tartışmaları ve Çözüm Önerileri”, TCMB Araştırma Genel Müdürlüğü, Tartışma Tebliğ No.9703, Ankara
- Pozzebo, S. ve Mitchell, O. S., 1989. *Married Women’s Retirement Behavior*, Journal of Population Economics, No: 2, s.39-53
- Putelbergier, B., 2000. *Changes in the Financing of the Pension System in the Face of Aging: The new Pension System in Poland and Its Adaption to Other Countries’ Systems*, The Year 2000 International Research Conference on Social Security Helsinki
- Ravi Jagannathan, R. ve Kocherlakota, N. R., 1996. *Why Should Older People Invest Less in Stocks than Younger People?*, Federal Reserve Bank of Minneapolis Quarterly Review, Vol. 20, No:3, s.11-23
- Riley, W.B. ve Chow, K.V., 1992. *Asset Allocation and Individual Risk Aversion*. Financial Analysts Journal, Vol: 48, s.32-37
- Rodríguez, L. J., 1999. *Chile’s Private Pension System at 18: Its Current State and Future Challenges*, The Cato Project On Social Security Privatization, No:17
- Roszkowski, M.J. ve diğ., 1993. *Risk Tolerance And Risk Aversion*. In: Leimberg, S.R., Satinsky, M.J., Leclair, R.T., Doyle, R.J., Jr. (Eds.), **The Tools and Techniques of Financial Planning**, 4th ed.. National Underwriter, Cincinnati: OH
- Roszkowski, M.J., 1999. “Risk Tolerance in Financial Decisions”, Cordell, D.M. (Ed.), **Fundamentals of Financial Planning** kitabı içinde s.179-248, The American College: PA

- Saraç, M. ve Kahyaoğlu, M.B., 2011. *Bireysel Yatırımcıların Risk Alma Eğiliminin Etki Eden Sosyo-Ekonomik ve Demografik Faktörlerin Analizi*, BDDK Bankacılık ve Finansal Piyasalar, Cilt: 5, Sayı:2, s.135-158
- Sayan, S., ve A. Kiracı, 2001a. *Identification of Parametric Policy Options for Rehabilitating a Pay-As-You-Go Based Pension System: An Optimisation Analysis for Turkey*, Applied Economics Letters, Vol. 8, s.89-93
- Sayan, S., ve A. Kiracı, 2001b. *Parametric Pension Reform with Higher Retirement Ages: A Computational Investigation of Alternatives for a Pay-As-You-Go Based Pension System*, Journal of Economic Dynamics and Control, 25, s.951-966
- Simonovits, A., 2009. *Hungarian Pension System and Its Reform*. Institute of Economics, Hungarian Academy of Sciences: Discussion Papers, 2009/8
- Sözer, A. N., 1996. **Sosyal Sigortalarda Yeniden Yapılanma Konusunda Tarafların Görüşleri**, Sosyal Politika Tartışmaları-I, 24 Mayıs 1996, İzmir
- SPK, Bireysel Emeklilik Fon Türlerine ilişkin Açıklama, 13.12.2007 tarih ve 45/1228 sayılı Karar
- Springstead, G.D. ve Wilson, T.M., 2000. *Participation in Voluntary Individual Savings Account An Analysis of IRAs, 401(k)s and the TSP*, Social Security Bulletin, Vol. 63, No: 1, s.34-39
- Stepanova, M. ve Thomas, L., 2002. *Survival Analysis Methods for Personal Loan Data*, Operations Research, Vol:50, No:2, s.277-289
- Su, M. A., 2001, *Sigortalık Açısından Bireysel Emeklilik Sistemi*, İşveren Dergisi, Cilt: XL, Sayı: 3, s. 2-28
- Sundén, A., 2006, *The Swedish Experience with Pension Reform*, Oxford Review of Economic Policy, Vol. 22, Issue: 1, s.133-148
- Sung, J. and Hana, S., 1996. *Factors Related to Risk Tolerance*, Financial Counseling and Planning, No:7, s.11-20
- Şakar, M., 1992. Sosyal Güvenliğin Finansmanı, Türkiye İşçi Emeklileri Cemiyeti Sosyal Güvenlik Kurultayı, Cemiyet Yayınları No: 2, Ankara
- Şentürk, Ş. S., 2001, *Özel Emeklilik Programları / Tanım ve Türleri*, Reasürör, Sayı: 37, s.36-43

- T.C. Başbakanlık Hazine Müsteşarlığı, 2012 Yılı Türkiye'de Sigortacılık ve Bireysel Emeklilik Faaliyetleri Hakkında Rapor
- Tabachnick, B. G. ve Fidell, L. S., 1996. **Using Multivariate Statistics** (3rd Ed.), HarperCollins College Publishers: New York, USA
- TCMB, Finansal İstikrar Raporu–Kasım 2011, Tarih:20.05.2014 Erişim: www.tcmb.gov.tr/yeni/evds/yayin/finist/bolumIV-13.pdf
- Teker, S. ve Parlak, D., 2004. *Hukuki Ve Finansal Yönleriyle Türkiye'de Bireysel Emeklilik Sistemi Ve Bireysel Emeklilik Planlarının Karşılaştırmalı Analizi, Muhasebe Ve Finansman Dergisi*, Sayı: 24, s.40-54
- Theo, N., 2014. *Pension Reform in The Netherlands: Attractive Options for other Countries?*, Bankers, Markets & Investors N° 128, January-February 2014, s.34-45
- Topalhan, T., 2010, *Türkiye’de Altıncı Yılında Bireysel Emeklilik Sistemi ve Uygulama Sonuçları*, Kamu-İş, C:11, S:2/2010, s.165-210
- Tuncay, C., 2003. *Çalışanlara Yönelik Grup Emeklilik Sözleşmeleri*, Mercek Dergisi, MESS Yayınları, Ekim 2003
- Tunçomağ, K., 1982. **Sosyal Sigortalar**, İstanbul Üniversitesi: İstanbul
- Türkiye Sigorta, Reasürans ve Emeklilik Şirketleri Birliği, 2012 Faaliyet Raporu
- Uğur, S., 2004. **Sosyal Güvenlik Sistemlerinde Özel Emeklilik Programlarının Yeri Ve Gelişimi**, TİSK Yayınları, Yayın No: 244
- Uşul, H. Ve diğ., 2002, *Bireysel Yatırımcıların Hisse Senedi Edinimine Etki Eden Sosyo-Ekonomik Etkenler*, Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Sayı: 19, s. 135-150
- Vakıf Emeklilik, 2003. **Bireysel Emeklilik Sistemi Temel Eğitim Notları**, İstanbul
- Vakıf Emeklilik, Bireysel Emeklilik Sistemi Bilgilendirme Kılavuzu Tarih: 11.11.2013 Erişim: http://www.vakifemeklilik.com.tr/Kaynaklar/formlar/bireysel-emeklilik/bilgilendirme_klavuzu.pdf
- Venter, G.V., 2006. “Financial Planners’ Perceptions of Risk Tolerance,” The 2006 Financial Management Association’s (FMA) Annual Conference, Salt Lake City, Utah, USA, 11 – 14, October, s.1-31

- Verma, S. K. ve Lichtenstein, J., 2006. *Pension Lump-Sum Distributions: Do Boomers Take Them or Save Them?*. Washington, DC: AARP Public Policy Institute 39
- Vittas, D. ve Rocha, R., 2002, *The Hungarian Pension Reform- A Preliminary Assessment of the Firts Years of Implementation*, **Social Security Reform in Europe**, University of Chicago Press Tarih: 13.01.2014 Erişim: <http://www.nber.org/chapters/c10679>
- Vittas, D.; 1997, *The Argentine Pension Reform and Its Relevance for Eastern Europe*, World Bank, August 1997
- Wagner, N., 2012. *Financing Social Security in the EU: Business as usual?*, *International Labor Review*, Vol.151, No: 4, s.333-349
- Wang, H. ve Hanna, S., 1997. *Does Risk Tolerance Increase With Age?*, *Finacial Counselling and Planning*, Vol: 8, No: 2, s.27-31
- Wang, N. ve diğ., 2013, *Comparative Performance Of Logistic Regression And Survival Analysis For Detecting Spatial Predictors Of Land Use Change*, *International Journal of Geographical Information Science*, Vol: 27, No:10, s.1960-1982.
- Watson, J. ve McNaughton, M., 2007. *Gender Differences in Risk Aversion and Expected Retirement Benefits*, *Financial Analysts Journal*, Vol: 63, No: 4, s.52-62
- Weaver, R.K., 2003, *Design and Implementation Issues in Sweedish Individual Pension Accounts*, *Social Securitiy Bulletin*, Vol. 65/4, 2003/2004, s.38-56
- Weaver, R.K., 2004. *Pension Reform in Canada: Lessons for the United States*, *Ohio St. L.J.*, Vol.65:45, s.45-74
- Weber, E.U. ve diğ., 2002, *A Domain-Specific Risk-Attitude Scale: Measuring Risk Perceptions and Risk Behaviors*, *Journal of Behavioral Decision Making*, No:15, s.263-290
- World Bank Policy Research Report, 1994. **Averting The Old Ages Crisis**, World Bank Policy Research Report, Washington D.C.
- World Bank, 1994. *Averting The Old Age Crisis: Policies to Protect The Old and Promote Growth*, World Bank Policy Research Report, Oxford University Press
- Xiao, J.J. ve diğ., 2001. *Attitude Toward Risk and Risk-Taking Behavior of Business-owning Families*, *The Journal of Consumer Affairs*, No: 35, s.307-325

- Yakar, S., 2005. *Polonya Emeklilik Siteminde Dönüşüm*, Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt 14, Sayı 2, s.449-464
- Yaman, O. ve Emir, M., 2012. *Bireysel Emeklilik Sisteminin Denetim ve Muhasebe Yapısı*, Mali Çözüm, Sayı: Mart-Nisan 2012, s.55-70
- Yao, R. ve Hanna, S.D., 2004. *The Effect of Gender and Marital Status on Financial Risk Tolerance*, Consumer Interests Annual, No:50, s.123-124
- Yay, M. ve diğ., 2007. *Yaşam Analizinde Cox Regresyon Modeli ve Artıklarının İncelenmesi*, Cerrahpaşa Tıp Dergisi, Sayı: 38, s.139 - 145
- Yazgan, T., 1975. **Gelir Dağılımı Açısından Sosyal Güvenlik**, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Yayınları: İstanbul
- Zor, İ ve ASLANOĞLU, S., 2005. *Kurumsal Yatırımcı Olarak Özel Emeklilik Fonları: Türkiye'de Oluşturulan Sisteme Yönelik Değerlendirme ve Geleceğe Yönelik Bir Tahmin*, Muhasebe ve Finansman Dergisi, Sayı: 26, s. 184-196
- Zor, İ., 2008, *Özel Emeklilik Fonları: OECD Ülkeleri ve Türkiye Bağlamında Bir Değerlendirme*, Reasürör, Sayı: 70, s.6-20