

BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNDE OTOMATİK KATILIMIN KAMU VE ÖZEL SEKTÖR ÇALIŞANLARI AÇISINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ (GÜMÜŞHANE İLİ ÜZERİNE BİR ÖRNEKLEME)¹

EVALUATION OF AUTOMATIC ENROLMENT IN THE PRIVATE PENSION SYSTEM IN TERMS OF PUBLIC AND PRIVATE SECTOR EMPLOYEES (GÜMÜŞHANE SAMPLE)

Yrd.Doç.Dr. Kurtuluş MERDAN

Gümüşhane Üniversitesi, Gümüşhane Meslek Yüksekokulu / Muhasebe ve Vergi Bölümü,
kurtulus_m@hotmail.com, Gümüşhane/Türkiye

ÖZ

Bireysel emeklilik, kamu görevlilerinin çalıştıkları dönemdeki yaşam standartlarını emeklilik döneminde de devam ettirebilmesi için bugünden itibaren düzenli birikim aracı, devlet katkısıyla desteklenmiş bir tasarruf ya da yatırım aracı olarak görülmektedir. Bireysel emeklilik sisteminde otomatik katılım kamu sektörü ve özel sektör açısından çalışan personel sayısına göre sınıflandırılmaya tabi tutulmuştur. Otomatik katılımın ilk aşamasında kamu çalışanları (genel ve özel bütçeli idareler) ile bin ve üzerinde çalışana sahip özel sektör çalışanları sisteme dahil edilmiştir. Bu sistem kamu ve özeld çalışan 14 milyon insanı içine alacak şekilde genişletilmeye çalışılmaktadır.

Bu çalışmada bireysel emeklilik sisteminde zorunlu katılım kamu sektörü ve özel sektör çalışanları tarafından değerlendirilmeye çalışılmıştır. Bu amaçla Gümüşhane ilinde çalışan 504 adet personele yönelik bir anket çalışması gerçekleştirilmiştir. Araştırmada bireysel emeklilik sisteminin çalışanları oyalamaktan ya da zaman kaybettirmekten öteye götürmediği sonucuna varılmıştır. Yine çalışanların birçoğunun bu sistem hakkındaki bilgi düzeylerinin yeterli olmadığı görülmüştür. Bu bağlamda ortaya konulan sistem çalışanların karımı ve yaşam standartlarını arttırmaya yönelik gibi görünse de gerçekte devletin kısa vadeli nakit ihtiyacını karşılamaktadır.

Anahtar Kelimeler: Bireysel Emeklilik, Otomatik Katılım, Kamu çalışanı, Gümüşhane

ABSTRACT

Private pensions are seen as a regular saving tool, a means of saving or investing backed up by government contributions so that public officials may continue their standards of living when they retire. Automatic enrollment in the private pension system has been subject to classification with respect to the number of personnel working in terms of public and private sectors. At the first stage of automatic enrolment, public employees (general and private budgeted administrations) and employees of private sector with a thousand and over employees were included in the system. This system is being expanded to include 14 million people working in public and in private sector.

In this study, compulsory enrolment in the private pension system has been evaluated economically in terms of public and private sector employees. To this end, a survey was conducted to 504 personnel working in the city of Gümüşhane. The results of the research have shown that most of the employees think that private pension system is time-wasting. Similarly, it has been found out that most of the employees do not have sufficient information on the system. In this context, even though the system seems to be aimed at increasing employee profits and living standards, it actually meets the government's short-term cash needs.

Keywords: Private Pension, Automatic Enrolment, Public Employees, Gümüşhane

¹ Bu çalışma 2. Asead uluslararası sosyal bilimler sempozyumunda sözlü (özet metin) olarak sunulan bildirinin genişletilmiş şeklidir.

1. GİRİŞ

Bireysel Emeklilik Sistemi (BES), bireylerin ekonomik faaliyetlerine göre fon sahipleri ve yatırımcıların farklı türden ortaya koydukları tanımlamalarla karşımıza çıkabilmektedir. BES, mevcutta var olan sosyal güvenlik sisteminin tamamlayıcı niteliğinde oluşturulmuş özel bir fonlama sistemidir. Ayrıca, çalışanların emeklilik planlaması yapabilmeye ve çalışma hayatındaki yaşam standartlarının emeklilik döneminde de devam ettirilmesine imkân sağlayan devlet destekli bir sigorta biçimidir. Bu sistem aynı zamanda emeklilik güvencesi olanlara ikinci emeklilik imkânı da sunmaktadır.

Gönüllü katılım esasına dayanan BES'in amacı; çalışan bireyin emeklilik öncesinde tasarruf yapabilmeye, yapılan tasarrufun emeklilik döneminde ek gelire ihtiyaç duyulduğu durumlarda kullanabilmesine ve ekonomiye uzun süreli kaynak oluşturulabilmesine imkân sağlamaktır. Bu sistem sayesinde çalışan bireyler, emeklilik adına yapmış oldukları birikimleri yatırıma dönüştürebilmekte ve bu sayede emeklilik döneminde ek kazanç elde edebilmektedirler.

Sistemin amacı genel olarak şu şekildedir;

- ✓ Ülke ekonomisine destek sağlamak,
- ✓ Emekliliğe yönelik birikimlerin yatırım ile değerlendirilmesini sağlamak,
- ✓ Ek gelir ile emekli bireylerin daha refah bir yaşam sürdürebilmesine ortam hazırlamak,
- ✓ Kamu sosyal güvenlik sistemini bütünlük,
- ✓ Ekonomiye uzun vadeli kaynak yaratmak v.b.

Türkiye'nin BES'e geçmesinde SGK'nın işleyişindeki aksaklıklar en önemli etken olarak görülmektedir. Bu bağlamda önceki dönemlerde emeklilik yaş sınırının düşük olması, aktif çalışacak durumda olan bireylerin devletten emeklilik maaşı alması ve geçmiş dönemlerde Bağkur ve SSK'da sürekli prim aflarının gündeme konu olması gibi nedenler sosyal güvenlik sisteminde önemli derecede gelir kayıplarına neden olmuştur. Bununla birlikte primlerin aktif değerlendirilememesi de sistemde bütçe açığına yol açmıştır. Sistemde ilk senelerde birikmiş olan fonlar sebebiyle 1990'lı yıllara kadar aktüeryal dengesizlik açığa çıkmamıştır. Biriken fonların iyi değerlendirilememesi ve erimesiyle birlikte sosyal güvenlik açıkları makro ekonomik dengeleri altüst edecek seviyelere ulaşmıştır. 1990'ların sonlarına doğru sosyal güvenlik reform çalışmalarının başlamasıyla birlikte 1999 yılında bütünlük nitelik taşıyan Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu çıkarılmıştır. Kanun Türkiye Büyük Millet Meclisi tarafından 28.03.2001 tarihinde kabul edilerek, 07.10.2001 tarihinde yürürlüğe girmiştir. 27.10.2003 tarihinde ilk emeklilik planlarının onaylanmasıyla da BES fiilen başlamıştır.

Tablo 1. Türkiye'de Yıllara Göre BES'e Katılım İstatistikleri

YILLAR	KATILIMCI SAYISI
2004	353.736
2005	672.969
2006	1.073.650
2007	1.457.704
2008	1.745.354
2009	1.987.940
2010	2.281.478
2011	2.641.843
2012	3.128.130
2013	4.153.055
2014	5.092.871
2015	6.038.432
2016	6.627.025
2017	6.815.987

Kaynak: Emeklilik Gözetim Merkezi (EGM) Verileri, Bireysel Emeklilik Sistemi Gelişim Raporları, <http://www.egm.org.tr/?pid=360>, 31.07.2017

Tablo 1'e göre Türkiye'de bireysel emeklilik sistemine katılım 2004 yılı içerisinde gerçekleşmiştir. 2004 yılında 353.736 olan katılımcı sayısı 2017 yılı Temmuz sonu itibarıyla 6.815.987 kişiye ulaşmıştır.

Türkiye'de 2003 yılında yürürlüğe giren BES'te emeklilik işlemleri, en az 10 yıl katkı payı ödenerek ve 56 yaş sınırı doldurularak gerçekleştirilmektedir. Şartların oluşması durumunda emekliliğe hak kazanan bireyler birikimlerini toplu olarak ya da tercihe bağlı olarak emeklilik maaşı şeklinde alabilmektedirler. Sistem emekliliğe ekonomik destek sağlayacak şekilde tasarlanmıştır. Sistemin unsurları denetim altında tutularak güvenliği yüksek düzeyde sağlanmıştır. Bireysel emeklilik hizmeti veren şirketlerin yapmış oldukları işlemler

her yıl minimum bir kez Hazine Müsteşarlığı tarafınca, portföy ve fon yönetici faaliyetleri ise Sermaye Piyasası'na yine yılda en az bir defa denetlenmektedir. Şirketlerin yapmış olduğu faaliyetler günlük olarak elektronik ortam aracılığı ile EGM tarafından izlenmektedir. BES kişinin yaşına, gelirin ve emekliliğine yönelik beklentilerine uygun emeklilik planı alternatifleri sunmaktadır. Sistemde yerini alan bireylerin tercihlerine yönelik fon dağılımı belirlenmektedir. Sistemden yararlanan her birey fon dağılımı konusunda herhangi bir tercihte bulunmamış ise bu durumda emekliliğe yönelik birikim, portföy sınırlamaları kurulmuş görüşü alınarak Müsteşarlıkça belirlenen standart fonlarda yatırıma yönlendirilmektedir. Katılımcı bireyin istediği risk derecesine göre yatırım fonu tercih etme ve yılda 6 kez değiştirme hakkı bulunmaktadır. Katılımcılar ekonomik açıdan olumsuz ve beklenmedik durumlar ile karşı karşıya kaldıklarında katkı payı ödemelerine ara verebilmektedir ancak böyle bir durumda şirket tarafından bir takım kesintilere maruz bırakılabilmektedir. Katılımcı mevcut şirketindeki emeklilik sözleşmelerini yürürlük tarihinden itibaren en az 2 yıl, başka şirketten aktarımla düzenlenen sözleşmelerini ise en az 1 yıl şirkette kaldıktan sonra başka bir emeklilik şirketine aktarabilir.

BES'e dahil edilecek kesinti, kazancın yüzde üçü kadar olabilmektedir. Bakanlar kurulu tarafından söz konusu oran %1'e kadar azaltılabilmekte, 2 katına çıkarılabilmekte ya da katkı payına maktu limit getirilebilmektedir. BES'ten yararlanacak katılımcılardan minimum 53, maksimum 340 lira kesinti yapılmaktadır.

Çalışan birey, emeklilik planına dahil olduğu tarihi izleyen iki ay süresince sözleşmeden vazgeçebilmektedir. Cayma talebi elektronik ortamdan ya da posta yolu ile çalışanlarca, söz konusu emeklilik sözleşmesi hükümleri doğrultusunda şirket veya işverene bildirilmektedir. Cayma bildirimini yapıldığı tarihten itibaren 10 iş günü içerisinde ödenmiş olan katkı paylarının, varsa hesabında bulunan yatırım gelirleriyle beraber çalışana iadesi gerçekleştirilmektedir. Cayma hakkının başka bir şahsa ya da işverene devredilmesi mümkün olmamaktadır. Sistemde yerini alanlara devlet tarafından aylık katkı payının %25'lik kısmı kadar destek verilmektedir. Cayma hakkını kullanmayan katılımcılara ise bir defaya mahsus olmak üzere 1000 lira destekte bulunmaktadır. Minimum süreyle 10 yıl sistemde yer alan ve birikimlerini maaş olarak almak isteyenlere, toplam birikimlerinin %5'i kadar devlet tarafından bir katkı daha sunulmaktadır. BES'e katılan çalışanlar, katıldıkları tarihten itibaren 3 yıl gibi bir süre dolmadan sistemden ayrılmak istemeleri halinde devlet tarafından verilecek katkı payından da yoksun bırakılmaktadırlar.

BES'te devlet katkısından yararlanabilmek için katılımcıların hak ediş oranları şu şekilde gerçekleşmektedir; 3 ila 6 yıl için %15, 6 ila 10 yıl için %35, 10 yılını tamamlayanlar için %60, sisteme en az 10 yıl dahil olup 56 yaşını tamamlamış olanlar için ise %100 olmaktadır. Bireysel emekliliği bulunanlar da sisteme otomatik olarak dahil edilmektedir. Tercihen iki BES bir arada sürdürülebilir ya da 2 ay sonra zorunlu BES'ten cayma hakkı kullanılarak mevcut sistemle devam edilebilir. Mevcut sistemden iptal edilip yeni sistemle devam edilmesi durumunda geçmişe yönelik hakların iptal olması söz konusudur. Böyle bir durumda yeni sistemle ilgili sözleşme hakları geçerli olmaktadır. Mevcut işten çıkıp başka bir işe geçildiğinde, yeni işyeri eğer otomatik katılım kapsamında yer alıyorsa, önceki işten kazanılan haklar ve birikimler yeni emeklilik planına eklenmektedir. Yeni işyeri bu kapsama dahil değilse, çalışan eski iş yerindeki sözleşmeye göre ödemeleri kendisi yapabilmektedir. İşverenin yükümlülüklerin ve yürürlüğe konulan düzenlemelerin dışına çıkması durumunda, her bir ihlal için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca 100 TL idari para cezası ödemekle yükümlüdür.

BES'te otomatik katılıma geçiş uygulaması 1 Ocak 2017 tarihinde gerçekleşmiştir. Otomatik katılım sistemine geçiş kamu sektörü ve özel sektör açısından çalışan personel sayısına göre sınıflandırılmaya tabi tutulmuştur. Çalışan personel sayısı 250 ila 1000 olan özel sektör 1 Nisan 2017 tarihinde, 100 ila 249 personel çalıştıran özel sektör ise 1 Temmuz 2017 tarihinde BES'te yerini almıştır. Yerel idareler ve KİT (Kamu İktisadî Teşebbüsü)'ler ise 01.01.2018 tarihinden itibaren sisteme dahil olabilecektir. Bunun yanında özel sektörde personel sayısı 10 ile 49 olanlar işverenler aracılığı ile 01.07.2018 tarihinden itibaren, 5 ile 9 personeli olanlar ise 01.01.2019 tarihinden itibaren sisteme giriş yapabilecektir.

Tablo 2. Bireysel Emeklilik Sisteminde Otomatik Katılımın Temel Göstergeleri

Çalışanların Fon Toplamı (TL)	Katkı Payı Tutarı (TL)	Çalışan Sayısı
763,7 Milyon	755,3 Milyon	2.584.265

Kaynak: Emeklilik Gözetim Merkezi (EGM), Otomatik Katılım Temel Göstergeleri
<http://www.egm.org.tr/weblink/OKSgostergeler.asp>

Emeklilik gözetim merkezi tarafından açıklanan 2017 Temmuz sonu verilerine göre otomatik katılım sistemine kayıtlı 2.587.265 çalışan kişi bulunmaktadır. Bu katılımcıların katkı payı tutarları da 755.3 Milyon TL, fon toplamı ise 763,7 milyon TL gerçekleşmiştir (Tablo 2).

2. YAZIN TARAMASI

Bireysel emeklilik sisteminde zorunlu katılımın kamu sektörü ve özel sektör çalışanları tarafından değerlendirildiği bu çalışmada yerli araştırmacıların tespitleri ilham kaynağı olmuştur. Konuyla ilgili yapılan yerli alan yazında Demir ve Yavuz (2004) tarafından kaleme alınan çalışmada, Türkiye’de bireysel emekliliğe yönelik gerçekleştirilen reform sürecinin ve sistem içerisinde biriken fonların ekonomik kalkınma ve mali piyasalar üzerindeki olumlu etkisi ortaya konulmaya çalışılmıştır. Çalışma doğrultusunda gelişmiş ülke örnekleri incelenmiştir. Çalışmada, sisteme yönelik gelişim için yapılacak olan düzenlemelerde uluslararası tecrübelerin göz önünde bulundurulması ve vergisel teşviklerin yapılmasının gerekliliği sonucuna varılmıştır.

2007 yılında Bayraktutan ve Şahin tarafından ele alınan çalışmada, bireysel emeklilik sektörünün artan önemine değinilmiştir. 1980’lerden bu yana finansal çeşitliliğin ve bilişim teknolojilerinin gelişimiyle birlikte BES ile bilgi-bilişim teknolojilerinin birbirlerini destekleyen unsurlar haline geldiğini ve sektörün gelişimi açısından bilgi-bilişim teknolojilerinin izlenmesinin gerekliliğini vurgulamışlardır. Bu bağlamda teknolojik dünyaya uyum yeteneği olan genç lisans mezunları ile söz konusu ortamın uygun hale getirilebileceğini belirtmişlerdir.

Apak ve Taşçıyan (2010), BES’nin Türkiye’deki gelişimini araştırma konusu edinmişlerdir. Çalışmaya yönelik yapılan müşahedeler (gözlemler) sistemin henüz yeni faaliyete geçmiş olmasına karşılık hızlı bir gelişim gösterdiğini ortaya koymaktadır. Çalışmada, 2004-2009 döneminde emekliliğe yönlendirilmiş yatırım fonlarının 2008 yılında ortaya çıkan küresel mali krize rağmen ortalama getirilerinin pozitif yönde olduğu sonucuna varılmıştır. Pozitif yönde oluşan bu ilerlemelerin sürekliliğinin sağlanması için finansal yapısı daha güçlü şirketlerin çoğaltılmasının ve bu nitelikteki şirketlerin ileriye dönük varlıklarının korunmasının gerekliliği vurgulanmıştır.

Can, 2010 yılındaki çalışması ile BES’in Türkiye’de durumu ve gelişimi üzerine bir değerlendirme yapmıştır. Araştırma doğrultusunda 2010 yılına kadarki katılımcılar dikkate alındığında BES’teki fon büyüklüğü 9.997,2 milyon TL’ye ulaşmış, katılımcı sayısı ise 2.110.385 kişiyi bulmuştur. Çalışmada, sermaye ve para piyasasında değerlendirilen bireysel emeklilik fonlarının yeni katkı paylarıyla birlikte etkinliğini artırdığı ve piyasaya düzenli fon girişi sağladığı sonucuna varılmıştır. Ayrıca, kısa vade ve yüksek faiz ikilemi arasında kalan devletin kamu borçlarını uzun vadeye yayması açısından emeklilik fonları önemli bir gelir kaynağı olarak görülmektedir.

Özer ve Gürel (2014), Türkiye’de bireysel emeklilik sistemini ve devlet katkısının BES üzerindeki etkisini değerlendirmeye çalışmışlardır. Araştırmada devlet katkısının BES’e olumlu katkı sağladığı buna karşılık, BES’in bilinirlik düzeylerinin yeterli olmadığı sonucu elde edilmiştir. Ayrıca çalışmada BES’in bilinirliği atıkça katılımcı sayısının artacağı düşünülmektedir.

Sezgin, Sevim ve Kalyoncu (2015) çalışmalarında, cari açık sorununu irdeleyerek bu sorunun temel nedeninin tasarruf açığından kaynaklandığını ortaya koymuşlardır. Kaleme alınan bu çalışmada, Türkiye ekonomisine etki eden enflasyon, yüksek faiz ve kamu açıkları gibi rutin sorunların ortadan kaldırılması gerektiği vurgulanmıştır. Ayrıca ülke ekonomisi açısından cari açık önemli risk kaynağı olarak görülmektedir. Cari açık probleminin tasarruf artırımı yapılarak çözüme kavuşturabileceği ve bu durumun ise bireysel emeklilik sistemi ile gerçekleştirilebileceği düşünülmektedir.

Sezgin ve Yıldırım (2015), BES’in etkinliğini Türkiye perspektifinde değerlendirmeye çalışmışlardır. Çalışmada, Sosyal güvenlik ve finansman yöntemlerine yer verilmekte, kamu-özel finansman yöntemleri ve BES’in Dünyada ve Türkiye’deki uygulamalarına değinilmektedir. Türkiye’de BES sosyal güvenlik sisteminin tamamlayıcısı konumunda olup gönüllü katılım esasına dayanan bir fonlama sistemi olarak ortaya çıkmaktadır. Sonuç olarak, bu temel ihtiyacın karşılanması sosyal güvenlik açığının azaltılmasıyla yani kayıt dışılığın önlenmesi, prim aflarından kaçınılması ve emeklilik primleri ile ilgili düzenlemelerin yapılması ile gerçekleşecektir.

Şener ve Faruk (2015) yapmış oldukları çalışmalarında, bireylerin BES’e yaklaşımlarını ve sisteme girmelerini etkileyen faktörleri analiz etmişlerdir. Yapılan anket çalışması sonucunda bireylerin sosyal güvenlik reformuna olan güvenlerinin zayıf olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Ankete tabi tutulan bireylerin %70’i yapılan reform çalışmalarının sosyal güvenlik sorunlarına çözüm getirmeyeceğini düşünmektedir. Sonuç olarak, bireylerin BES ile ilgili yeterli bilgi düzeylerine sahip olmaları sistemin gelişimi açısından oldukça önem arz etmektedir.

Baltacı (2015) ortaya koyduğu çalışmasında, BES’in katılımcı sayısı ile CNBCE güven endeksi arasındaki ilişkiyi ve bireylerin işgücü piyasalarına karşı olan tutumlarını incelemiştir. Çalışmasında bireylerin işgücü piyasalarına olan güven oranı 1 birim azaldığında BES’e katılım oranında %79 düşüş olacağı gözlemlenmiştir.

Ayrıca bireylerin gelecekte işsiz kalma durumlarında sistemden ayrılmaları halinde birikimlerinin kesintiye uğraması riski BES'e katılımı azaltacağı düşünülmektedir. Baltacı'ya göre bu gibi sorunların önlenmesi adına BES'e katılan bireylerin primlerinin belirli bir süre devlet tarafından karşılanması sisteme katılım oranının artmasını sağlayacaktır.

Saraçlı ve Şıklar (2005) bireysel emeklilik şirketlerinin tercihinde etkili olan faktörleri ele almışlardır. Çalışmada konjoint analizi ile bir değerlendirme yapılmıştır. Afyon Kocatepe Üniversitesi kampus alanında görev yapmakta olan akademisyenlere BES'e girişte göz önünde bulundurulabilecek bir takım kriterlerin bulunduğu 16 kartlık bir anket uygulanmıştır. Araştırma verileri önem derecesi dikkate alınarak sırasıyla şirket adı, risk düzeyi, aylık ödenen katkı payı, yönetim gideri kesintisi ve fon işletim gideri kesintisi olarak belirlenmiştir.

Son olarak konuyla ilgili 2016 yılında Seyfullahoğulları ve Demirhan, BES'e ödenen devlet katkısını vergi uygulamaları açısından ele almaya çalışılmışlardır. Yapılan inceleme sonucunda bireysel emeklilik sisteminde devlet katkısının 2013 yılsonu itibarıyla bir önceki yıla göre yaklaşık %33 büyümeye sağladığı görülmüştür. 2014 yılsonu itibarıyla da bireysel emeklilik sisteminde katılımcı sayısı 2013 yılsonuna göre yaklaşık %23 büyümeye göstererek 5 milyonu aşmıştır. 15.04.2016 tarihi itibarıyla katılımcı sayısı 6.234.118 kişiye ulaşmıştır. Sonuç olarak devlet katkısının vergi teşvik modelinde amacına ulaştığı tespit edilmiştir.

3. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

3.1. Araştırmanın Amacı, Kapsamı ve Sınırlılıkları

Çalışma, bireysel emeklilik sisteminde zorunlu katılımın kamu sektörü ve özel sektör çalışanları üzerinde yaratacağı ekonomik etkiyi belirlemek amacıyla yapılmıştır. Bu amaçla Gümüşhane ilinde çalışan 504 adet kişiye yönelik bir anket çalışması gerçekleştirilmiştir.

Kullanılacak veri setini elde etmek için, Gümüşhane ilinde bireysel emeklilik sisteminde otomatik katılım içerisinde yer alan 45 yaşın altındaki kamu sektöründe ve özel sektörde çalışanlara ulaşılmaya çalışılmıştır. Çalışmanın evreni, il içerisindeki kamu çalışanları ile 100'ün üzerinde elamanı olan özel sektör çalışanları dikkate alınarak belirlenmiştir.

3.2. Araştırma Bölgesi ve Örneklem Süreci

01-15 Kasım 2017 tarihleri arasında uygulanan anket formları, bireysel emeklilik kullanıcılarının başlıca demografik özellikleri ve zorunlu katılıma bakış açıları sorgulanmakta; ayrıca zorunlu katılımın çalışanlara ne gibi ekonomik katkı sağladığı irdelenmektedir.

Araştırma sırasında, katılımcıların eksik ya da hatalı anket doldurması olasılığı düşünülmüş ve 600 anket formu dağıtılmıştır. İl bazında, Gümüşhane'de sunulan 600 anketten 530 âdeti geri dönmüş buna karşılık, 504 geçerli anket değerlendirmeye alınmıştır.

3.3. Araştırmanın Yöntemi

Çalışmanın ana kütesini Temmuz 2017 sonu itibarıyla Türkiye genelinde bireysel emeklilik sistemine otomatik katılan 2.584.265 çalışan oluşturmaktadır. Araştırmada örnek büyüklüğü bilindiğinden;

$n = (Nt^2 pq) / (d^2 (N-1) + t^2 pq)$ formülü kullanılarak ana kütle temsil edecek örneklem sayısının hesaplanması yapılır.

N: Anakütle sayısı

n: Örneklem sayısı

p: İlgilenilen olayın görülme olasılığı

q: 1-p (veya ilgilenilen olayın görülmemesi olasılığı)

d: kabul edilen ± örneklem hata oranı

$\alpha = 0,05$ anlamlılık düzeyinde, serbestlik derecesine göre t tablosu kritik değeri:1,96 değeri alınır. Formülde değerler yerine yazılarak ve %5 hata ve %95 güven aralığı ile ana kütle büyüklüğü 2.584.265 ve buna göre örneklem büyüklüğü en az 384 olarak bulunmuştur.

Araştırmaya yol gösterici olarak daha önce benzer konuları ele alan Yazıcı'nın (2015) anket çalışmasından faydalanılmıştır. Gümüşhane ilinde özel sektör ve kamu sektöründe çalışanlara geri dönüşlerin sağlıklı bir şekilde gerçekleşmesi için yüz yüze anket uygulaması tercih edilmiştir. Bu anketlerden elde edilen veriler

SPSS paket programına tabi tutulmuştur. Anketin değerlendirilmesinde frekans (f), yüzde (%), ortalama değer ve standart sapma değerleri; ölçeğin geçerlilik ve güvenilirliğinin tespit edilmesi için Cronbach's α değeri belirlenerek bulgular kısmı oluşturulmuştur. Ayrıca ikili grupların analizinde bağımsız gruplar için T testinden, ikiden fazla grubun ortalamalarını karşılaştırmak için F testinden (Varyans Analizi=ANOVA) ve Ki-kare (Pearson's Chi-Square) bağımsızlık testinden yararlanılmıştır.

3.4. Araştırmanın Geçerliliği ve Güvenirliği

Araştırmada kullanılacak anket formuna son şeklini vermek için ön çalışma gerçekleştirilmiştir. Bu çalışmada faktör ve güvenilirlik analizleri uygulanabilecek minimum anket sayısı 50 olarak alınmıştır. Bu çerçevede, bütün anket soruları geçerlilik-güvenilirlik analizine tabi tutulmuş, tüm soruların analize dahil edilmesi uygun bulunmuştur.

Analiz yapılmaya başlamadan önce analize dahil edilen tüm veriler güvenilirlik analizine tabi tutulmuş ve 23 ifadeden oluşan ölçeğin Cronbach's α değeri 0,790'dır. Sosyal bilimler için Cronbach Alfa değeri 0,70 ve üstü olduğu durumlarda ölçeğin güvenilir olduğunu söylemek mümkündür (Durmuş vd., 2011:89; Hair vd., 2014: 107; Kayış, 2010: 405).

Tablo 3. Çalışanların Bireysel Emeklilik Sistemine Yönelik Tutumlarının Alt Boyutları

BOYUTLAR (FAKTÖRLER)	Faktör Yükleri	Açıklanan Varyans(%)	Cronbach Alpha
1. FAKTÖRLER: KAYNAK SAĞLAMA VE AYKIRILIK		43,281	0,846
19- Zorunlu katılım sisteminin eşitlik ilkesine aykırı olduğunu (45 yaş altı çalışanları dikkate aldığı için) düşünüyorum.	0,829		
17-Bireysel emeklilikte zorunlu katılımın çalışanları aldatmaktan ibaret olduğunu düşünüyorum.	0,765		
20-Zorunlu katılımı ilgili çalışanların lehine bir durumun olmadığını düşünüyorum	0,735		
23-Bireysel emeklilik sisteminde zorunlu katılım adı altında kesilen miktarların devletin tasarruf açığını azaltmaya yönelik olduğunu düşünüyorum.	0,668		
14-Bireysel emeklilik sisteminde zorunlu katılım adı altında kesilen miktarların çalışanları memnun etmeyeceğini düşünüyorum.	0,628		
18-Zorunlu katılım sisteminin ekonomiye kaynak sağlamak için getirildiğini düşünüyorum.	0,582		
2. FAKTÖRLER: EKONOMİK YETERLİLİK		13,063	0,747
15-Bireysel emeklilik sisteminde zorunlu katılımı elde edilecek getirinin yeterli olacağını düşünüyorum.	0,852		
16-Zorunlu katılımı elde edilecek ekonomik katkının çok fazla olacağını düşünüyorum.	0,795		
13-Bireysel emeklilik sisteminde zorunlu katılımın çalışanlara faydalı olacağını düşünüyorum.	0,678		
3. FAKTÖRLER: BİLGİLENDİRMEDE EKSİKLİK		11,463	0,884
21-Zorunlu katılımın amacının ve içeriğinin ne olduğunun çalışanlara anlatılması gerektiğini düşünüyorum	0,913		
22-Zorunlu katılımına geçmeden önce devletin vatandaşı bilgilendirmesi gerektiğini düşünüyorum	0,890		

Tablo 3 incelendiğinde açıklanan toplam varyans üç faktörü ortaya koymaktadır. İlk faktör toplam varyansın %43,281'ini, ikinci faktör %13,063'ünü, üçüncü faktör ise %11,463'ünü açıklamaktadır. Ayrıca anketin güvenilirliği için Cronbach's Alpha değerine bakılmış, Cronbach's Alpha değerleri üç faktör içinde sırasıyla 0,846, 0,747 ve 0,884 olarak bulunmuştur (Tablo 3).

Gümüşhane ilinde bireysel emeklilik sisteminde zorunlu katılıma çalışanların bakış açılarını belirlemek amacıyla 23 adet soru çalışanlara yöneltilmiştir. Anketin ilk kısmında çalışanların demografik özelliklerine (1-4), ikinci kısmında çalışanların sistem hakkındaki bilgi düzeylerine (5-12) üçüncü kısımda ise, çalışanların BES'le ilgili düşünce ve bakış açılarına dair sorulara (13-23) yer verilmiştir.

3.5. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırma açısından, çalışanların rasyonel tercihlerde bulunduğu yaklaşımına bağlı niceliksel değişkenler; bilgi düzeyi, zorunlu katılıma bakış açıları, ayrılma ya da devam etme durumlarıdır. Söz konusu değişkenler, çalışanların ifadeleri ekseninde irdelenmiştir.

Araştırmanın problem cümlesi ise "Çalışanların bilgi düzeylerinin bireysel emeklilik sistemi için yeterli midir ve bireysel emeklilik sisteminden beklentiler bazı değişkenlere göre nasıl bir farklılık gösterir?" Değişkenler ve elde edilen veriler ışığında çalışmanın hipotezleri şu şekilde sıralanabilir:

H1: Bireysel emeklilik sisteminin sağlayacağı ekonomik katkı ile emeklilik sisteminden ayrılma durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmaktadır.

H2: Cinsiyet ile çalışanların bireysel emeklilik sistemi hakkındaki bilgi düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmaktadır.

H3: Eğitim düzeyi ile çalışanların bireysel emeklilik sistemi hakkındaki bilgi düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmaktadır.

H4: Yaş grubu ile zorunlu katılım adı altında kesilen miktarların çalışanları memnun etme durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmaktadır.

4. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Bu bölümde öncelikli olarak katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin bulgulara yer verilmiştir. İlk olarak katılımcıların ilgili maddelere verdikleri yanıtlar yüzde, frekans şeklinde ele alınmıştır. Sonrasında katılımcıların bireysel emeklilik hakkındaki bilgi düzeylerine ilişkin bulgular incelenmiş, bu durum tablolar şeklinde sunulmuştur. Devamında ise çalışanların bireysel emeklilik sistemi hakkındaki düşünceleri ortaya konulmaya çalışılmıştır.

Tablo 3. Araştırmaya Katılan Çalışanların Demografik Profili

	Sayı	Yüzde		Sayı	Yüzde
Cinsiyet			Eğitim Durumu		
Kadın	123	24,4	İlkokul	10	2,0
Erkek	381	75,6	Ortaokul	4	0,8
Toplam:	504	100,0	Lise	96	19,0
Yaş Grubu			Ön Lisans	69	13,7
18-25	32	6,3	Lisans	217	43,1
26-30	77	15,3	Yüksek Lisans	102	20,2
31-35	93	18,5	Doktora	6	1,2
36-40	167	33,1	Toplam:	504	100,0
41-45	135	26,8	Çalışılan Sektör		
Toplam:	504	100,0	Kamu	322	63,9
			Özel	182	36,1
			Toplam:	504	100,0

Araştırma katılan çalışanların demografik özellikleri Tablo3'te verilmektedir. Araştırmaya cinsiyet yönünden katılanların %75,6'sı erkek %24,4'ü kadındır. Araştırmaya 45 yaş altında katılım gösterenlerin %33,1'i 36-40, %26,8'i 41-45 ve %18,5'i 31-35 yaş aralığında yer almaktadır. Çalışanlar eğitim durumlarına göre sınıflandırıldığında; %43,1'inin lisans, %102'sinin Yüksek lisans ve %19,0'unun lise mezunu oldukları görülmüştür. Araştırmaya katılanların %63,9'u kamu sektörü %36,1'i de özel sektörde istihdam edilmektedir.

Tablo 4. Çalışanların Bireysel Emeklilik Sistemini Öğrenme Şekilleri

Cevaplar	Sayı	Yüzde
İletişim Araçlarından	171	33,9
Bireysel Emeklilik Kuruluşlarından	76	15,1
Yakın Çevreden	80	15,9
Bankalardan	138	27,4
Diğer Kaynaklardan	39	7,7
Toplam:	350	100,0

Çalışanlar bireysel emeklilik sistemi hakkındaki bilgileri sırasıyla iletişim araçlarından (%33,9), bankalardan (%27,4), yakın çevreden (%15,9), bireysel emeklilik kuruluşlarından (%15,1) ve diğer kaynaklardan (%7,7) elde etmişlerdir.

Tablo 5. Çalışanların Emeklilik Sistemiyle İlgili Bilgi Düzeyleri

Cevaplar	Sayı	Yüzde
Evet	195	38,7
Hayır	84	16,7
Kısmen	225	44,6
Toplam:	504	100,0

Çalışanların emeklilik sistemiyle ilgili bilgi düzeyleri Tablo 5'de verilmektedir. Araştırmaya göre çalışanların bireysel emeklilikle ilgili olarak bilgi düzeyleri (%44,6) kısmen yeterlidir. Çalışanların sadece %38,7'si bu konuda yeterli bilgiye sahiptir.

Tablo 6. Bireysel Emeklilikte Zorunlu Katılımı Faydalı Bulup Bulmadığına Dair Düşünceler

Cevaplar	Sayı	Yüzde
Evet	95	18,8
Hayır	300	59,5
Kısmen	109	21,6
Toplam:	504	100,0

Bireysel emeklilikte otomatik katılımın çalışanlar açısından faydalı bulunup ya da bulunmadığına dair düşünceler Tablo 6'da verilmektedir. Buna göre çalışanların %59,5'i zorunlu katılımı faydalı bulmamaktadır.

Tablo 7. Bireysel Emeklilikte Zorunlu Katılımın İçeriği Konusunda Bilgi Verilip Verilmediğine Dair Düşünceler

Cevaplar	Sayı	Yüzde
Evet	237	47,0
Hayır	193	38,3
Kısmen	74	14,7
Toplam:	504	100,0

Bireysel emeklilikte otomatik katılımın içeriği konusunda çalışanlara uzmanlar tarafından verilen bilgiyle ilgili düşünceler Tablo 7 de gösterilmektedir. Tabloya göre çalışanların %47'si otomatik katılımın içeriğiyle ilgili olarak uzmanlar tarafından yeterli bilginin verildiğini ifade etmişlerdir. Diğer taraftan çalışanların %38,3'i de uzmanlar tarafından herhangi bir bilgi verilmediği noktasında birleşmişlerdir.

Tablo 8. Çalışanların Bireysel Emeklilikte Zorunlu Katılımdan Ayrılıp Ayrılmadığına Dair Düşünceleri

Cevaplar	Sayı	Yüzde
Evet	353	70,0
Hayır	151	30,0
Toplam:	504	100,0

Tablo 8'de çalışanların bireysel emeklilikten ayrılıp ayrılmadığına dair düşüncelere yer verilmektedir. Katılımcıların %70,0'ı zorunlu ya da otomatik katılımdan ayrıldıklarına dair görüş bildirmişlerdir.

Tablo 8a. Çalışanların Bireysel Emeklilik Sisteminde Kalmaya Yönelik Düşünceleri

Cevaplar	Sayı	Yüzde
Emekli Olana Kadar	42	27,8
0-5 Yıl	11	7,3
6-10 Yıl	4	2,6
10 Yıldan Fazla	20	13,2
Plan Yapmadım İstedğim An Çıkarım.	74	49,0
Toplam:	151	100,0

Tablo 8a'da bireysel emeklilik sisteminde kalmayı düşünenlere yönelik görüşler yer almaktadır. Çalışanların %30'u bireysel emeklilik sisteminde kalmayı düşünmektedir (Tablo 8). Buradan hareketle bireysel emeklilik sisteminde kalanların %49,0'u sistemle ilgili bir plan yapmadığına ve istediği an çıkabileceğine %27,8'i emekli olana kadar ve %13,2'si de 10 yıldan daha fazla süre sistemde kalacağına yönelik görüş bildirmişlerdir.

Tablo 9. Çalışanların Bireysel Emeklilik Katkı Payı Ödemelerinin Hangi Fon ve Araçlarda Değerlendirildiği Konusundaki Düşünceleri

Cevaplar	Sayı	Yüzde
Evet	113	22,4
Hayır	391	77,6
Toplam:	504	100,0

Çalışanlar otomatik katılımda ödenen katkı paylarının hangi fon ve araçlarla değerlendirildiğine dair düşünceleri Tablo 9'da verilmektedir. Buradan çıkarılabilecek sonuç, çalışanların kesilen katkı paylarının hangi fon ve araçlara yönlendirildiği konusunda bilgi sahibi olmadıklarıdır (%77,6).

Bireysel emeklilik sisteminde çalışanların yatırdıkları para kadar emeklilik hakkı elde ettikleri ve emeklilik sisteminde para bittiğinde emekliliğin sona erdiği konusunda çalışanların bilgi sahibi olup ya da olmadıkları değerlendirilmeye çalışılmıştır (Soru 11). Buna göre bireysel emeklilik sisteminin sonra ermesiyle birlikte elde edilecek emekliliğin niteliği konusunda çalışanların %70,4'ünün bilgi sahibi olmadıkları görülmüştür.

Tablo10. Çalışanların Devlet Katkısını Alamayacaklarını Bilmeleri, Sistemden Ayrılma Düşüncelerini Ne Yönde Etkileyeceğine Dair Görüşleri

Cevaplar	Sayı	Yüzde
Evet	210	41,7
Hayır	80	15,9
Kısmen	214	42,4
Toplam:	504	100,0

Çalışanların devlet katkısını alamayacaklarını bilmelerinin sistemden ayrılma kanaatlerini ne yönde etkileyeceğine dair görüşleri Tablo 10’da verilmektedir. Çalışanların %41,7’si devlet katkısını alamayacaklarını bilmelerine rağmen sistemden ayrılmayı düşünmektedir. Devlet katkısını alamayacaklarını bilmelerine rağmen sistemden ayrılmayı “kısmen” düşünen çalışanların oranı da %41,4’tür. Çalışanların sistemden erken çıkmaları halinde devlet katkısını alamayacaklarını bilmeleri, çalışanların %15,9’unun sistemden ayrılmasını engellemektedir.

Tablo 11. Araştırmaya Katılan Çalışanların Bireysel Emeklilik Hakkındaki Düşünceleri

	Grup	N	\bar{X}	Std.S (σ)	Katılım Düzeyi
13.Bireysel emeklilik sisteminde zorunlu katılımın çalışanlara faydalı olacağını düşünüyorum.	Çalışanlar	504	3,22	1,16	ORTA
14.Bireysel emeklilik sisteminde zorunlu katılım adı altında kesilen miktarların çalışanları memnun etmeyeceğini düşünüyorum.	Çalışanlar	504	2,20	1,04	YÜKSEK
15.Bireysel emeklilik sisteminde zorunlu katılımı elde edilecek getirinin yeterli olacağını düşünüyorum.	Çalışanlar	504	3,45	0,90	ORTA
16-Zorunlu katılımı elde edilecek ekonomik katkının çok fazla olacağını düşünüyorum.	Çalışanlar	504	3,61	1,09	ORTA
17.Bireysel emeklilikte zorunlu katılımın çalışanları aldatmaktan ibaret olduğunu düşünüyorum	Çalışanlar	504	2,80	1,31	ORTA
18-Zorunlu katılım sisteminin ekonomiye kaynak sağlamak için getirildiğini düşünüyorum.	Çalışanlar	504	2,06	1,22	YÜKSEK
19-Zorunlu katılım sisteminin eşitlik ilkesine aykırı olduğunu (45 yaş altı çalışanları dikkate aldığı için) düşünüyorum.	Çalışanlar	504	2,45	1,11	ORTA
20-Zorunlu katılımı ilgili çalışanların lehine bir durumun olmadığını düşünüyorum.	Çalışanlar	504	2,52	1,16	ORTA
21-Zorunlu katılımın amacının ve içeriğinin ne olduğunun çalışanlara anlatılması gerektiğini düşünüyorum.	Çalışanlar	504	1,59	0,88	YÜKSEK
22-Zorunlu katılımına geçmeden önce devletin vatandaşı bilgilendirmesi gerektiğini düşünüyorum.	Çalışanlar	504	1,54	0,81	YÜKSEK
23-Bireysel emeklilik sisteminde zorunlu katılım adı altında kesilen miktarların devletin tasarruf açığını azaltmaya yönelik olduğunu düşünüyorum.	Çalışanlar	504	2,26	1,12	YÜKSEK

(\bar{X} =1.00 – 2.33 ise Yüksek; \bar{X} =2.34 – 3.66 ise Orta; \bar{X} =3.67 – 5.00 ise Düşük)

Araştırmaya katılan çalışanların bireysel emeklilik hakkındaki düşüncelerini betimleyen temel istatistikî göstergeler Tablo 11 de verilmektedir. Tabloya göre aritmetik ortalama 1.00 ila 2.33 arasında ise “kesinlikle katılıyorum ve katılıyorum”, katılımın yüksek düzeyde, aritmetik ortalama 2.34 ila 3.66 arasında ise “kararsızım”, katılımın orta düzeyde olduğunu göstermektedir.

Bu sonuçlardan hareketle, çalışanlar zorunlu katılım adı altında kesilen miktarlardan memnuniyetsizliklerini dile getirmektedir. Çalışanlar zorunlu katılımı devletin kaynak yaratmaya çalıştığını ya da tasarruf açığını azaltmayı amaçladığını bilmektedirler. Diğer taraftan araştırmaya katılanlar bireysel emeklilik sistemi konusunda vatandaşın bilgilendirilmediği, bu sistemin amacının ve içeriğinin çalışanlara anlatılması gerektiği çatısı altında birleşmişlerdir. Bunların dışındaki tüm önermelerde çalışanlar kararsız kalmışlardır.

Tablo 12. Çalışanlara Bireysel Emeklilik Sisteminin Sağlayacağı Ekonomik Katkı İle Çalışanların Emeklilik Sisteminden Ayrılma Durumları Arasındaki İlişkinin Ki-Kare Bağımsızlık Testi Sonuçlarına Göre Değerlendirilmesi

		9- Bireysel Emeklilikte Zorunlu Katılımdan Ayrıldınız mı?		Toplam
		Evet	Hayır	
16- Zorunlu Katılımla Elde Edilecek	Kesinlikle Katılıyorum	21	5	26
	Katılıyorum	19	37	56
Ekonomik Katkının Çok Fazla Olacağını Düşünüyorum.	Kararsızım	58	55	113
	Katılmıyorum	153	48	201
	Kesinlikle Katılmıyorum	102	6	108
Toplam:		353	151	504

Çalışmada, bireysel emeklilik sisteminin sağlayacağı ekonomik katkı ile çalışanların emeklilik sisteminden ayrılma durumları arasında anlamlı ilişki olup olmadığı araştırılmak istenmiştir (Tablo 12). Bu amaç doğrultusunda Ki-kare bağımsızlık testi kullanılmış ve bireysel emeklilik sisteminin sağlayacağı ekonomik

katkı ile çalışanların emeklilik sisteminden ayrılma durumları arasında anlamlı bir ilişki bulunduğu gözlenmiştir (χ^2 değeri: 89,276 ve sig. değeri:0,000 olarak hesaplanmıştır. H1: Bireysel emeklilik sisteminin sağlayacağı ekonomik katkı ile çalışanların bireysel emeklilik sisteminden ayrılma durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır hipotezi kabul edilmiştir). Buna göre %5 önem düzeyine göre çalışanların bireysel emeklilik sisteminin sağlayacağı ekonomik katkı ile emeklilik sisteminden ayrılma durumları arasında anlamlı bir ilişki bulunduğundan H1 hipotezi kabul edilmektedir.

Tablo 13. Çalışanların Bireysel Emeklilikle İlgili Bilgi Düzeyleri İle Cinsiyet Değişkeni Arasındaki İlişkinin T- Testi Sonuçları

Cinsiyet	N	Ortalama	Std. Sapma	T	P
Erkek	381	1,98	0,918	-3,293	0,001
Kadın	123	2,29	0,856		

Çalışanların bireysel emeklilik hakkındaki bilgi düzeyleri ile cinsiyet arasında anlamlı ilişki olup olmadığı araştırılmak istenmiştir. Bu amaç doğrultusunda bağımsız iki örneklem için t- testi kullanılmış ve cinsiyet değişkeni ile çalışanların bireysel emeklilik hakkındaki bilgi düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki bulunduğu gözlenmiştir (T değeri: -3,293 ve P:0,001 olarak hesaplanmıştır. H2: Cinsiyet ile çalışanları bireysel emeklilik sistemi hakkındaki bilgi düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır hipotezi kabul edilmiştir). Buna göre %5 önem düzeyine göre çalışanların bireysel emeklilik hakkındaki bilgi düzeyleri ile cinsiyet arasında anlamlı bir ilişki bulunduğundan H2 hipotezi kabul edilmektedir. Burada bayan ve erkek çalışanlarda bireysel emeklilik sistemi hakkındaki bilgi düzeyleri farklılık göstermektedir. Tablo 12'den elde edilen verilerden yola çıkarak, bayan çalışanların (Ort=2,29) bireysel emeklilik hakkındaki bilgi düzeyleri puan ortalamasının erkek çalışanlardan (Ort=1,98) yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 14. Çalışanların Eğitim Düzeyi İle Bireysel Emeklilik Hakkındaki Bilgi Düzeyleri Arasında İlişkinin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları (ANOVA)

Çalışanların Eğitim Durumu	Varyansın Kaynağı	KT	Sd	KO	F	Sig.
İlkokul	Gruplar Arası	74,833	2	37,916		
Ortaokul	Gruplar İçi	620,594	501	1,239		
Lise					30,610	,000
Ön Lisans						
Lisans						
Yüksek Lisans						
Doktora						

Çalışanların eğitim düzeyi ile bireysel emeklilik hakkındaki bilgi düzeylerini belirlemek amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanmıştır. Tablo 14'te sonuçları özetlenen analiz, çalışanların eğitim durumu ile bireysel emeklilik hakkındaki bilgi düzeyleri arasında anlamlı bir ilişkinin varlığını göstermektedir [F(2-501)= 30,610; 0,000<0,05]. (Buna göre %5 anlamlılık düzeyine göre "H3: Çalışanların eğitim düzeyi ile çalışanların bireysel emeklilik hakkındaki bilgi düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır hipotezi kabul edilmiştir). Buna göre %5 önem seviyesine göre eğitim düzeyi ile çalışanların bireysel emeklilik hakkındaki bilgi düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunduğundan H3 hipotezi kabul edilmektedir. Bu analize göre değişkenler homojenlik şartını sağladığı için (0,274>0,05) Tukey testine başvurulur. Tukey çoklu karşılaştırma testine göre, söz konusu ilişki bireysel emeklilikle ilgili evet, hayır ve kısmen cevapları arasındaki farklılıktan kaynaklanmaktadır. Bu farklılığı ortaya koyan signum değerleri sırasıyla 0,000, 0,004 ve 0,002'dur. Bu değerler 0,05'den küçük olduğundan anlamlı bir farklılık ortaya çıkmaktadır.

Tablo 15. Çalışanların Yaş Grubu ile Zorunlu Katılım Adı Altında Kesilen Miktarların Çalışanları Memnun Etmesi Arasındaki İlişkinin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları (ANOVA)

Çalışanların Eğitim Durumu	Varyansın Kaynağı	KT	Sd	KO	F	Sig.
İlkokul	Gruplar Arası	51,058	4	12,764		
Ortaokul	Gruplar İçi	685,101	498	1,376		
Lise					9,278	,000
Ön Lisans						
Lisans						
Yüksek Lisans						
Doktora						

Çalışanların yaş grubu ile zorunlu katılım adı altında kesilen miktarların çalışanları memnun etmesi arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanmıştır. Tablo 15'te sonuçları özetlenen analiz, çalışanların yaş grubu ile zorunlu katılım adı altında kesilen miktarların çalışanları memnun etmesi arasında anlamlı bir ilişkinin varlığını göstermektedir [F(4-498)= 9,278; 0,000<0,05]. Çalışanların yaş

grubu ile çalışanlardan zorunlu katılım adı altında kesilen miktarların çalışanları memnun etme durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. (%5 anlamlılık düzeyine göre "H4: Çalışanların yaş grubu ile çalışanlardan zorunlu katılım adı altında kesilen miktarların çalışanları memnun etme durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır hipotezi kabul edilmiştir). Buna göre %5 önem düzeyine göre yaş grubu ile çalışanlardan zorunlu katılım adı altında kesilen miktarların çalışanları memnun etme durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunduğundan H4 hipotezi kabul edilmektedir.

5. SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Bireysel emeklilik sistemi öncelikle uzun vadeli bir tasarruf aracı olarak kurulmuş ve bu amaçla elde edilen birikimler para piyasasında değerlendirilerek tasarruf açığı azaltılmaya çalışılmıştır. Daha sonra bu durum tasarrufların yatırımlara yönlendirilmesine olanak sağlayarak istihdam artışında ve iktisadi kalkınmada etkisini göstermeye başlamıştır.

Bireysel emeklilik sisteminde otomatik katılımın kamu sektörü ve özel sektör çalışanları üzerinde yaratacağı ekonomik etkiyi belirlemek amacıyla gerçekleştirilen anket çalışmasında şu sonuçlar elde edilmiştir:

- ✓ Araştırmaya katılanların %51'i erkek %49'u kadındır.
- ✓ Araştırmaya katılım gösterenlerin %45'i 31-35, %33'ü 36-40 ve %22'si 41-45 yaş aralığında yer almaktadır.
- ✓ Çalışanların %45'inin lisans, %22'sinin ön lisans ve %15'inin lise mezunu oldukları görülmüştür.
- ✓ Araştırmaya katılanların %65'i kamu sektörü %35'i de özel sektörde istihdam edilmektedir
- ✓ Çalışanlar bireysel emeklilik sistemi hakkındaki bilgileri iletişim araçlarından (%25), bankalardan (%21), bireysel emeklilik kuruluşlarından (%19), yakın çevreden (%15) ve diğer kaynaklardan (%8) elde etmişlerdir.
- ✓ Çalışanların %45'i zorunlu katılımı faydalı bulmaktadır.
- ✓ Çalışanların %55'i otomatik katılımın içeriğiyle ilgili olarak hem kamuda hem de özel sektörde yeterli bilginin verilmediğini belirtmişlerdir.
- ✓ Çalışanların devlet katkısını alamayacak olmasının sistemden ayrılmasında etkisinin olmadığını düşünenlerin oranı %45'dir. Çalışanlar devlet katkısından faydalanamayacaklarını bilmelerine rağmen sistemden erken çıkma kararı almaktadır.
- ✓ Çalışmada değişkenler ve elde edilen hipotezlerden yola çıkılarak istatistiksel açıdan bireysel emeklilik sisteminin sağlayacağı ekonomik katkı ile emeklilik sisteminden ayrılma durumu arasında anlamlı bir fark bulunmaktadır. Yani H1 hipotezi kabul edilmektedir. Yine istatistiksel açıdan cinsiyet ile çalışanların bireysel emeklilik sistemi hakkındaki bilgi düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmaktadır. Bu durumda H2 hipotezi de kabul edilmektedir. Diğer taraftan H3 ve H4 hipotezi reddedilmektedir. Bu sonucu çalışanların bireysel emeklilik sistemi hakkındaki bilgi düzeylerinin istatistiksel olarak eğitim ve yaş grubu değişkenlerine göre anlamlı bulunmaması ortaya çıkarmaktadır.

Bireysel emeklilik sisteminin çalışana ne kadar katkı sağlayacağı ya da neler kaybettireceği konusunda bilgi paylaşımının yetersiz olması sistemin önemli bir eksikliği olarak görülmektedir. Araştırmadan elde edilen sonuçlar çalışanların bireysel emeklilikle ilgili olarak bilgi düzeylerinin (%60) yetersiz olduğunu ortaya koymaktadır. Ayrıca çalışanlardan kesilen katkı paylarının hangi fon ve araçlara yönlendirildiği konusunda katılımcıların bilgi sahibi olmadıkları (%68) görülmüştür. Bu sistemde hangi yatırım araçlarına yöneleceğini bilmeyen katılımcı ya sistemden çıkma kararı alabilmekte ya da zarara katlanmak zorunda bırakılabilmektedir. Bu bağlamda, sisteme katılan her çalışana emeklilik şirketleri tarafından sistemin işleyişi ve kuralları ivedilikle izah edilmelidir.

Bireysel emeklilik sistemi emeklilik adı altında kurulmuş olsa da BES'ten alınan emekli maaşı ile kamu emekli aylığı arasında belirgin bir farklılık bulunmaktadır. Burada emeklilik olarak değerlendirilen aslında katılımcıların birikimlerinin yine katılımcıya verilmesidir. Bu sistemde para bitirse emeklilikte bitmektedir. Bu sistem sınırlı getiri ve yüksek kesinti gibi dezavantajlara sahiptir. Ayrıca sistemin sadece 45 yaş altı çalışanları dikkate alması, tüm şirketleri sisteme dahil edilebilecek bir kapasiteye sahip olmaması sistemin en eleştirel eksikleri olarak görülmektedir.

Diğer taraftan, zorunlu BES uygulamasının 50 ve üzeri işçi çalıştıran işyerlerinde uygulanacak olması, belirli işverenlerde, çalışan sayısını 49'da tutma güdüsü oluşturabilir. Bu bağlamda 50 ve üzeri işçi çalıştıran işyerlerinde engelli personel çalıştırma zorunluluğu bile işverenlerde direnç oluşturabilmektedir. Dolayısıyla düzenlemenin işgücü piyasası ve istihdama etkileri açısından da değerlendirilmesi yerinde olacaktır.

Sonuç olarak, kamu ve özel sektör çalışanları zorunlu katılım adı altında yürütülen bireysel emeklilik sisteminin kendilerine fayda sağlayacağını düşünmemektedir. Bu nedenle bireysel emeklilik sistemine zorunlu katılanların yarısından fazlası kendilerine tanınan iki aylık cayma sürelerini kullanarak sistemden ayrılmışlardır. Bu durumun ortaya çıkmasında bireysel emeklilik sisteminin çalışanlar tarafından tam olarak bilinmemesi ve aldatmacadan ibaret olarak görülmesinin etkileri de bulunmaktadır.

KAYNAKÇA

Apak, Sudi, Ve Taşçıyan, Kamer Hagop (2010), "Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sisteminin Gelişimi." *Ekonomi Bilimleri Dergisi*, 2(2), ss.121-129

Baltacı, Zehra (2015), “ İşgücü Piyasalarında Artan Güvensizliğin Bireysel Emeklilik Sistemi Üzerine Etkileri” *Yüksek Lisans Tezi*, Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, ss.97

Bayraktutan, Yusuf, And Mustafa Şahin (2007), "Bireysel Emeklilik Sektörünün Gelişimi Ve Bilgi-Bilişim Teknolojilerinin Kullanımı." *Bilgi Ekonomisi Ve Yönetimi Dergisi*, 2(2), ss.96-109

Can, Yeşim (2010), “Bireysel Emekliliğin Türkiye’deki Durumu ve Gelişimi”, *Ekonomi Bilimleri Dergisi*, 2(2), ss.139-146

Demir, Yusuf ve Ali, Yavuz (2004), "Bireysel Emeklilik Sisteminin Sermaye Piyasalarına Etkisi ve Sistemin Gelişmesinde Vergisel Teşviklerin Önemi." *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 9(1), ss.281-300.

Hair, J.F., Jr., Tomas G, Hult, M, Ringle C.M. & Sarstedt M. (2014), *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*, Sage Publications, ISBN 978- 1-4522-1744-4.

Kayış, A. (2010), *Güvenilirlik Analizi içinde SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*, 5. Baskı, Ed. Şeref Kalaycı, Asil Yayın Dağıtım, Ankara, ss. 404-419.

Saraçlı, Sinan, ve Emel Şıklar (2015), "Bireysel Emeklilik Şirketlerinin Tercihinde Etkili Olan Faktörlerin Konjoint Analizi İle İncelenmesi", *Sosyal Bilimler Dergisi*, 2, ss.1-12

Seyfullahoğulları, Ayhan ve Burçin Demirhan (2016), “Bireysel Emeklilik Sistemine Katkıları Açısından Vergi Avantajı İle Devlet Katkısının Karşılaştırılması”, *Marmara Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9, ss.23-50

Sezgin, Selami ve Tuba, Yıldırım (2015), Türkiye’de Bireysel Emekliliğin Etkinliği, *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 10(2), ss.123-140

Sezgin, Zafer, Cüneyt Sevim, ve Figen Kalyoncu (2015), "Türkiye Ekonomisinde Cari Açık Sorunu: Tasarrufların Önemi ve Bireysel Emeklilik Sistemi Dr." *Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 5(2), ss. 226-240

Şener, Orhan ve Faruk Akın (2015), "Özel Emeklilik Fonları ve Türkiye’de Bireylerin Bireysel Emeklilik Sistemine Giriş Kararlarını Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesi Üzerine Bir Araştırma", *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 18(1), ss.291-321.

Özer, Coskun Ahu ve Hayrunisa, Gürel. (2014), “Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sistemi Bilgi Düzeyi ve BES’e Katılımda Devlet Katkısının Etkisi Üzerine Bir Araştırma”, *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(25), ss. 159-166

Yazıcı, Selamet, (2015), “Bireysel Emeklilik Sitemi ve Türkiye Uygulaması”, *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilimdalı, Yayınlanmamış Doktora Tezi*, Ankara, ss. 282