

BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNDE OTOMATİK KATILIMIN TÜRKİYE’DE GELİŐİMİNİN İZLENMESİ

A FOLLOW-UP OF THE DEVELOPMENT OF AUTO-ENROLLMENT SYSTEM IN TURKEY WITHIN THE FRAMEWORK OF THE INDIVIDUAL PENSION SYSTEM

Yeőim CAN¹
Uęur EYİDİKER²

ÖZ

Otomatik Katılım Sistemi, 4632 sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu’nda yapılan değişlikle 2017 yılında yürürlüğe girmiştir. Türkiye’de sosyal güvenlik sisteminin tamamlayıcısı olmak üzere gönüllü katılım esasına dayalı olarak ortaya çıkan bireysel emeklilik sistemi, kanundaki bu değişlikle zorunlu katılım esasına dayalı olarak da çalışmaya başlamıştır. Otomatik katılım, bireysel emeklilik sisteminin mikro ve makro amaçlarına uygun olarak bireylerin tasarruf düzeyini artırmaya yönelik bir hamledir. Bu çalışmanın amacı, otomatik katılım sisteminin yaklaşık üç yıl içerisindeki gelişimini incelemektir. Bunun için, sistemle ilgili resmi veri açıklama konusundaki tek yetkili kurum olan Emeklilik Gözetim Merkezi’nden elde edilen veriler yardımıyla değerlendirme yapılmıştır. Otomatik katılım sisteminde, katılımcıların sertifika devam oranlarının %51 civarında olduğunu ve sisteme genelde 25-34 yaş grubu çalışanların devam ettiğini gösteren veriler dikkat çekmektedir. Çalışmanın sonunda, otomatik katılım sisteminde üst yaş sınırının 45 olarak belirlenmesi, katılımcıların iki ay içerisinde cayma haklarını kullanması gibi özellikler de değerlendirilerek öneriler sunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Türkiye, Bireysel Emeklilik Sistemi, Otomatik Katılım
JEL Sınıflandırması: E69, G21, G22

ABSTRACT

Along with the amendment made in 2017 on the Individual Pension Savings and Investments System Law of Turkey (Law No. 4632), the launch of Auto-Enrollment System took effect. The individual pension system, which was established on the basis of voluntary participation as a complement to the social security system in Turkey, has also started to operate on the basis of compulsory participation with this amendment in the law. Automatic participation is an attempt targeting to raise the savings level of individuals in compliance with micro and macro goals of the individual pension system. The aim of this study is to examine the development of the automatic participation system in approximately three years. For this purpose, the system was evaluated with the help of the data obtained from the Pension Monitoring Center which is the only authorized institution for official data disclosure. In the Auto-Enrollment System, the data showing that the certificate continuity rates of the participants are around 51 percent and that the 25-34 age group employees generally continue in the system are remarkable. At the end of the study, features such as determining the upper age limit in the automatic participation system to be 45 and using the right of withdrawal of the participants within two months were also evaluated and suggestions were made.

Keywords: Turkey, Individual Pension System, Auto-Enrollment System
JEL Classification: E69, G21, G22

¹ Öğr. Gör., Kırklareli Üniversitesi, yesimcn@yahoo.com, <http://orcid.org/0000-0002-1303-5216>

² Öğr. Gör., Kırklareli Üniversitesi, ugur.eyidiker@klu.edu.tr, <http://orcid.org/0000-0003-4204-424X>

1. Giriş ve Literatür

Bireysel Emeklilik Sistemi (BES), bazı ülkelerde kamu sosyal güvenlik sisteminin yerine getirilirken Türkiye gibi bazı ülkelerde ise sosyal güvenlik sisteminin tamamlayıcısı olarak ortaya çıkarılmıştır. Ancak iki yöntemde de Bireysel Emeklilik Sistemi ile genel olarak iki şey amaçlanmaktadır. Birincisi; ülkedeki emeklilerin maaşlarının temel kaynağı olan istihdam edilenlerin üzerindeki gelir vergisinin yükünü azaltmak, ikincisi ise ülkedeki sosyal güvenlik sisteminden kaynaklanan finansal açığı küçültmektir.

Bireysel Emeklilik Sistemi gönüllü veya zorunlu katılım esasına dayalı olarak işleyebilir. Bazı ülkeler sadece gönüllü katılım esasına dayalı sistemi işletirken bazı ülkeler zorunlu katılım esasına dayalı olarak sistemi işletir. Türkiye ise 2017 yılından itibaren hem gönüllü hem de zorunlu katılım esaslı olarak sisteme devam etmektedir. Türkiye’de 4632 sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu’nun da 6740 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan değişiklik yapılmasına dair kanunla 1 Ocak 2017 tarihinde yürürlüğe giren otomatik katılım sistemi ile işverenlerin çalışanlarını otomatik olarak bir emeklilik planına dahil etmesine ilişkin esaslar düzenlenmiştir.

Literatürde bireysel emeklilik sistemi ile ilgili, son yıllarda da otomatik katılım ile ilgili birçok çalışma bulunmaktadır. Örneğin Peksevim ve Akgiray (2019) çalışmalarında, seçilmiş OECD ülkelerinde zorunlu ve otomatik katılımlı emeklilik sistemlerini karşılaştırmışlardır. Yazarlar İsveç, Hollanda, Avustralya, Şili, Birleşik Krallık, Yeni Zelanda ve İtalya ile Türkiye’nin emeklilik sistemlerini karşılaştırmalı olarak incelemişlerdir. Bu ülkelerin deneyimlerinden ders almak adına zorunlu ve otomatik katılım programlarının; nüfus ve teminat oranlarını hedefleme, katkı oranları ve finansal teşvikler, varsayılan fon tasarımı, ücret yapısı ile ödeme aşaması olmak üzere beş temel özelliği hakkında bilgiler vermişlerdir.

Seyfullahoğulları ve arkadaşları (2017) çalışmalarında, Bireysel Emeklilik Sistemine otomatik katılımın katkılarını incelemişlerdir. İnceleme sonucunda 01.01.2017 tarihinde yürürlüğe girmiş olan bireysel emeklilik sisteminde otomatik katılım ile sistemin fon büyüklüğünde ve katılımcı sayısında ciddi oranda artış olduğunun görüldüğünü ve bireysel emeklilik sistemine getirilen otomatik katılımın amacına ulaştığını belirtmişlerdir.

Peker (2016) çalışmasında, Türkiye’de otomatik katılım sistemine geçmeden önce mevcut maliyetlerin azaltılması gerektiğini belirtmiştir. Mevcut getiri ve kesinti yapısı ile devlet desteği olmadan sistemin sürdürülebilir olmasının mümkün olmadığını, ayrıca otomatik katılım sisteminin işverenlere ve çalışanlara mevcut gider yapısı ile anlatılabilmemesinin politik olarak güç olacağını ifade etmiştir. Bu kapsamda zorunlu ya da otomatik katılım sistemini tercih etmiş olan bazı ülkelerde kullanılan yönetici şirketlerin ihale ile belirlenmesi yönteminin, öncelikle kamu katkısı ile oluşturulan devlet katkısı fonları için uygulanmasının otomatik katılım öncesinde kesintilerin düşürülmesine yönelik iyi bir pilot uygulama niteliğinde olacağını söylemiştir. Bunlara ek olarak; katılımcıların giderler ve getiriler ile ilgili olarak doğru ve kolay anlaşılır bir yöntemle bilgilendirilmesinin ayrıca potansiyel katılımcıların maliyeti düşük planlar arasında karşılaştırma yaparak seçim yapabilmesine imkân tanyacak bilgilendirme mekanizmalarının oluşturulmasının gerektiğini belirtmiştir. Tercih belirtmeyen katılımcılar için yatırımlarının yönlendirileceği standart fonların yapısı ile ilgili iyileştirmelerde bulunulmasının ve sisteme katılımı yükseltecek bir kayıt ile çıkış mekanizmasının uygulanmasının otomatik katılım sisteminin başarısı üzerinde etkili olacağını ve katılımcıların sistemden elde edecekleri faydayı artıracığını vurgulamıştır.

Akın (2016), bireysel emeklilik sistemindeki katılımcı sayısının otomatik katılım ile artacağını, toplam fon tutarının büyüyeceğini, sonuçta Türkiye’deki tasarruf açığı probleminin azalacağını ve bireylere tasarruf alışkanlığı kazandırmada otomatik katılımın itici güç olacağını ifade etmiştir. Sistemin uzun vadeli olması nedeniyle bireylere sistemle ilgili bilgi verilmesi gerektiğini, finansal eğitimlerle finansal okuryazarlık düzeyinin yükseltilmesinin önemini belirtmiştir.

Gülay ve arkadaşları (2017) çalışmalarında, Süleyman Demirel Üniversitesi akademisyenlerinin otomatik katılıma bakış açılarını incelemiş ve cinsiyet, aylık gelir gibi demografik değişkenlerin bakış açılarında farklılık gösterip göstermediğini araştırmışlardır. Araştırmalarında; sistemde kalmak isteyenlerin ortalaması (3,59), sistemden ayrılmayı düşünenlerin ortalaması (3,22) ve sistemde kalıp kalmama konusunda kararsız olanların ortalaması (3,47) şeklinde çıkmıştır. Tüm ölçüklerin ortalama değeri ise (3,51) seviyesinde gerçekleşmiştir. Yazarlar çalışmalarında; sistemde kalmak isteyenlerin, sistemin sosyal güvenlik sisteminin sorunlarını hafifleteceğine inandığını ayrıca sistemden ayrılmak isteyenlerin başka bir bireysel emeklilik sözleşmesi olduğu için ikinci sözleşmesi olmasını istemediğini gözlemlemişlerdir.

Kocabıyık ve Küçükçakal (2018) kamu ve özel sektör çalışanlarının otomatik katımlı BES'ten ayrılma nedenlerini, sistemde kalmayı seçip devam edenlerin ise kalma nedenlerini ortaya koymak amacıyla Isparta ilinde yaptıkları çalışmalarını anket yoluyla gerçekleştirmişlerdir. Çalışmanın sonucunda, otomatik katımlı bireysel emeklilik sistemine zorunlu katılanların yarısından fazlasının kendilerine tanınan iki aylık cayma süresini kullanarak sistemden ayrıldığını görmüşlerdir. Bu durumun ortaya çıkmasında finansal okuryazarlık kavramının ön plana çıktığını ve bireysel emeklilik sisteminin çalışanlar tarafından tam olarak anlaşılmadığını ifade etmişlerdir. Gönüllü ve otomatik katımlı BES hakkında kamuoyuna gerekli bilgilendirmelerin ve eğitimlerin yapılmasının katılım oranını yani sistemde kalma süresini uzatacağını belirtmişlerdir.

Bu çalışmada; bireysel emeklilik sisteminde otomatik katılımın yaklaşık üç yıllık gelişimi ve son durumu ile ilgili bilgiler verilecektir. Bu bilgilerin ışığında otomatik katılım sistemine yönelik politika önerileri çalışmanın sonu bölümünde sunulacaktır.

2. Bireysel Emeklilik Sistemi'nin Ortaya Çıkma Nedenleri

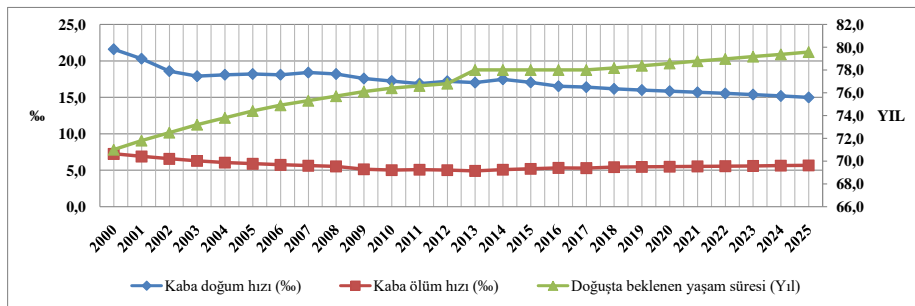
Bireysel Emeklilik Sistemi, bireylerin aktif çalışma dönemlerinde gelir elde ederken tasarruf yapmalarına olanak sağlayan, tasarrufların farklı finansal araçlarda uzman kişiler tarafından değerlendirilmesi fırsatını sunan, gönüllü veya zorunlu ya da Türkiye örneğindeki gibi hem gönüllü katılım hem zorunlu katılım esaslı bir birikim yaratma sistemidir. Bu sisteme ülkelerin yönelmelerinin belli başlı nedenleri bulunmaktadır. Bu nedenler;

- nüfusun yaşlanması,
- sosyal güvenlik sistemindeki sıkıntılar,
- tasarruf oranlarının düşük olması,
- kayıtdışı istihdamın yüksek olması,
- geçmiş dönemlerde erken yaşlarda emeklilik olarak belirtilebilir.

Bu nedenlerin biri, bir kaçı veya hepsi bir ülkede Bireysel Emeklilik Sistemi'nin uygulamaya konulmasını sağlayabilir. En önemli nedenlerden biri dünya nüfusunun giderek yaşlanmasıdır. Son yıllarda küresel nüfus önemli bir geçiş yaşamaktadır. 20. yüzyıldaki rekor bir artışın ardından, nüfus artışı yavaşlamaktadır. Düşen doğurganlık oranları artan yaşam beklentisi ile birlikte önümüzdeki yıllarda daha fazla yaşlı nüfusa neden olacaktır. Birçok ülkede -özellikle Japonya ve bazı Avrupa ülkelerinde- doğurganlık oranları nüfusun yerini almak için gereken oranların altında seyretmektedir. Sonuç olarak 2050 yılına kadar, ortalama yaşlılık bağımlılık oranı yani yaşlı nüfusun (65 yaş ve üstü) çalışma yaşındaki nüfusa oranı (15-64 yaş) iki katına çıkacaktır. Bugün Japonya, 40 yaş üstü bağımlılık oranına sahip tek ülkedir ve 2050 yılına kadar 55'ten fazla ülke bu oranı aşacaktır (Amaglobeli ve diğerleri, 2019: 8). Yaşlı bağımlı olarak tanımlanan 65 ve üstü yaş grubu tüketimlerini çalıştıkları dönemde yapmış oldukları tasarruflarla ve/veya ekonomideki sosyal güvenlik sektörünün nasıl yönetildiğine bağlı olarak aynı dönemde birlikte yaşadıkları nesillerden kamu transferleriyle sağlamaktadırlar (Kalafatçılar, 2019: 13). Bu nedenle ülkelerin yaşlı bağımlılık oranları önemli bir kavramdır. Türkiye'de çalışma çağındaki yüz kişiye düşen yaşlı sayısını ifade eden yaşlı bağımlılık oranı 2014 yılında %11,8 iken bu oran 2018 yılında %12,9'a yükselmiştir. Nüfus projeksiyonlarına göre, yaşlı bağımlılık oranının 2020 yılında %14,2 ve 2030 yılında %19,6 daha sonra 2040 yılında %25,3 ve 2060 yılında %37,5 ayrıca 2080 yılında %43,6 olacağı öngörülmektedir (Türkiye İstatistik Kurumu [TÜİK], 2019).

Grafik 1, 2000-2025 yılları arasında Türkiye'nin doğum ve ölüm hızları ile doğumda beklenen yaşam süreleri hakkında bilgiler vermektedir.

Grafik 1: Türkiye Nüfus Projeksiyonu-Demografik Göstergeler (2000-2025)



Kaynak: Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), <http://www.tuik.gov.tr/UstMenu.do?metod=temelist>, Erişim Tarihi: 05/10/2019.

Grafikten 1'den de görüleceği üzere, Türkiye'de 2000'li yılların başlarında %20'lerde olan doğum hızı, 2019 yılında %16'larda ve nüfus projeksiyonuna göre ise 2025 yılında %15 olacağı düşünülmektedir. Ölüm hızı ise 2000 yılında %7,25 olan oranın 2019 yılında %5,45 ve 2025 yılında %5,7 olması beklenmektedir. Ayrıca doğumda beklenen yaşam süresi 2000 yılında erkeklerde 69 yıl, kadınlarda ise 73,1 yıldır. 2019 yılında bu değer erkeklerde 75,8 yıla ve kadınlarda 81,1 yıla yükselirken, 2025 yılında erkeklerde 77 yıl ve kadınlarda 82,2 yıl olacağı düşünülmektedir.

Sosyal güvenlik kavramı olarak, bir toplumda özellikle yaşlılık, işsizlik, hastalık, iş kazaları, malullük, hamilelik ve ölüm gibi riskler karşısında bireye ve bakmakla yükümlü olduğu kişilere sağlık hizmetleri ve gelir garantisi sağlamayı amaçlayan sosyal bir koruma sistemidir (Akgeyik, 2006: 50). Gelişmiş ve gelişmekte olan her ülkede sosyal güvenlik rejimleri ciddi bir krizle karşı karşıya kalmıştır. Özellikle demografik değişimler, bağımlı nüfusun hızla artması, aktif-pasif dengesinin bozulması, artan sosyal güvenlik maliyetleri, işsizlik baskısı, atipik istihdam rejimleri, siyasi ve ekonomik dalgalanmalar geleneksel sosyal güvenlik sistemlerini zorlamıştır ve zorlamaktadır. Pek çok ülke karşılaştığı sosyal güvenlik krizine çeşitli çözüm alternatifleriyle yanıt verme çabasıdadır. Yeni finansman modelleri, daha yüksek emeklilik yaşı, ivaz düzeyinin düşürülmesi, prim oranlarının yükseltilmesi ve bireysel emeklilik sistemi bu çözümler arasında yer alan politikalar (Akgeyik, 2006: 82).

Tasarruf, gelirin tüketilmeyen kısmıdır ve çok uzun zamandır ekonomide önemli tartışma konularından biridir. Tasarruf, finansal piyasalarda değerlendirildiğinde yatırımı doğrudan etkileyen bir faktördür. Bir ülkedeki tasarruf eğiliminin değişimi, ülkenin yatırım oranını ve ekonomik büyümesini etkileyecektir. Doğal olarak ülke ekonomisinde politikalara karar veren kurumlar bireysel emeklilik gibi tasarruf artırıcı yöntemlere başvurmaktadır. Dünya Bankası verilerine göre tasarrufların GSYH'ya oranı, 2016 yılı için dünya genelinde %24,76'dır. 2017 yılında ise az gelişmiş ülkelerin tasarruflarının GSYH'ya oranı %26 iken Türkiye'de bu oran %25,46'dır.

Kayıt dışı istihdam, genel olarak istihdam edilen kişilerin gerekli kurum ve kuruluşlara bildirilmemesi ya da eksik bildirilmesi olarak tanımlanmaktadır. Bu tanımdan da anlaşılacağı üzere kayıt dışı istihdamın hem sektör hem de ortaya çıkış nedenleri olmak üzere farklı durumları mevcuttur. Bu bağlamda ülke ekonomilerinin elde etmesi gereken gelirleri, kayıt dışı ekonomi ve kayıt dışı istihdamın oranına bağlı olarak azalmakta bu sebeple gerek sosyal güvenlik sistemleri açısından gerekse de işverenler ve bireyler açısından olumsuz sonuçlar oluşabilmektedir (Topçu ve Koç, 2017: 124). Türkiye'de 2014 yılında Ocak Ayı itibarıyla toplam kayıt dışı istihdam oranı %32,8 iken tarım sektöründe bu oran %79,4 ve tarım dışı sektörlerde ise %21,4'tür. Cinsiyet bazında incelendiğinde Ocak 2014'te erkeklerde kayıt dışı istihdam toplamda %27 ve tarım sektöründe %69,1 iken tarım dışı sektörde ise %20,1'dir. Aynı dönemde kadınların toplamda kayıt dışı oranı %45,5 ve tarım sektöründeki oranı %92,7 iken tarım dışı sektörde ise bu oran %25,4'tür. Ağustos 2019 verilerine göre ise; toplam kayıt dışı istihdam oranı %36,1 olarak gerçekleşmiş ve tarım sektöründe bu oran %88'e, tarım dışı sektörlerde ise %23,4'e yükselmiştir. Cinsiyet bazında incelendiğinde Ağustos 2019'da Türkiye'de erkeklerde kayıt dışı istihdam toplamda %32'ye, tarım sektöründe %81,3'e ve tarım dışı sektörde ise %22,9'a yükselmiştir. İncelenen dönemde kadınların toplamda kayıt dışı oranı %44,9 ve tarım sektöründeki oranı %96 ile tarım dışı sektörde bu oran %24,8 olarak gerçekleşmiştir (TÜİK, 2019). Son verilere göre, kayıt dışı istihdamın yaklaşık %36 olması ekonomik hayatın içerisinde aktif olarak çalışan 100 kişiden 36 kişisinin sosyal güvenliğe kayıtlı olmadığını, kayıtlı olarak çalışan 64 kişinin diğerlerinin de yükünü üzerine aldığını göstermektedir. Kayıtlı istihdam edilen kişilerden elde edilen sosyal güvenlik primlerinin yardımıyla ülkedeki emekli maaşlarının, sosyal ve sağlık güvenceleri için gerekli ödemelerin gerçekleştirildiğini unutmamak gerekir. Sosyal güvenlik sisteminin etkin prim elde edememesi, kurumun mali yapısını bozan önemli bir argümandır ve bu durum bireysel tasarrufu destekleyen bireysel emeklilik sisteminin önemini ortaya sermektedir.

Sosyal güvenlik reformları yapılmadan önce erken yaşlardaki emeklilik sayılarının yüksek olması da gelecek emeklilik dönemlerini etkilemekte ve ikinci emeklilik fırsatı veren bireysel emeklilik sistemlerini ortaya çıkaran önemli nedenlerden biridir.

3. Türkiye'deki Bireysel Emeklilik Sistemi Hakkında Genel Bilgi ve Özellikleri

Türkiye'de Bireysel Emeklilik Sistemi'nin kurulma çabaları, 1997-1999 yılları arasında Hazine Müsteşarlığı koordinasyonunda sosyal güvenlik reformu çalışmaları ile başlamıştır. 7 Nisan 2001'de Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu 24366 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmış ve 7 Ekim 2001'de yürürlüğe girmiştir. 27 Ekim 2003'te ise ilk emeklilik planlarının onaylanması ile birlikte sistem faaliyete geçmiştir. Yaklaşık 16 yıllık geçmişine bulunan Bireysel Emeklilik Sistemi'nde şimdiye kadar en önemli gelişme

olarak 2017 yılında uygulamaya konulan Otomatik Katılım Sistemi (OKS) söylenebilir. Otomatik katılım ile birlikte gönüllü katılım esasına dayalı olan sistem zorunlu ve otomatik kayıt esasına da dayalı olarak mevcut durumunu devam ettirmektedir.

Tablo 1, genel olarak BES'in özellikleri hakkında bilgi vermektedir. Tablo 1'den görüleceği üzere; katılımcılar sistemde en az 10 yıl kalmalı, emeklilik için en az 56 yaşını doldurmalıdır. Eğer katılımcı sistemden erken ayrılmak isterse fonlarının getirileri üzerinden belli bir stopaj kesintisine katlanmak zorundadır.

Tablo 1: Türkiye Bireysel Emeklilik Sistemi'nin Genel Özellikleri

Katılımcı en az 10 yıl sistemde kalmalıdır.
Katılımcı 56 yaşını doldurduğunda emeklilik hakkını kazanır.
10 yıldan az süreyle sistemde kalarak ayrılma durumunda %15, 10 yıl süreyle sistemde kalmakla birlikte emeklilik hakkı kazanmadan ayrılma durumunda %10, Emeklilik, vefat, maluliyet nedeniyle ayrılma durumunda %5 getiri üzerinden stopaj ödenir.
Her yatırılan katkı payının %25'i devlet katkısı olarak katılımcı hesabına aktarılır. Devlet katkısı üst sınırı, brüt asgari ücretin yıllık tutarının %25'idir.
Sisteme girişten itibaren katılımcılar 2 ay içerisinde cayma haklarını kullanabilirler.
Her emeklilik şirketi en az üç emeklilik yatırım fonu kurar ve SPK tarafından denetlenen portföy yönetim şirketleri tarafından birikimler bu fonlarda yönetilir.
Katılımcılar katkı payı ödemeye ara verilebilir.
Katılımcı birikimlerini başka bir emeklilik şirketine aktarılabilir.
Ödenen katkı payları ve katkı paylarının aktarıldığı emeklilik yatırım fonları dağılımı değiştirilebilir.

Kaynak: Emeklilik Gözetim Merkezi (EGM), www.egm.org.tr, Erişim Tarihi: 25/10/2019.

Katılımcı sistemde kaldığı sürece, her yatırılan katkı payının %25'i kadar miktar devlet katkısı olarak katılımcının bireysel emeklilik hesabına aktarılır. Ayrıca gönüllü katılımı katılımcının kendisi veya katkı payı ödeyen kişi, zorunlu katılımı ise katılımcının işvereni sisteme dahil olacağı emeklilik şirketini belirleyebilir ve isterse değiştirebilir. Katkı paylarının yatırıldığı emeklilik yatırım fonları ve emeklilik planları dahilinde katkı paylarının miktarı belli oranlarda değiştirebilir. Ek olarak, katılımcı sisteme girdikten sonra 2 ay içerisinde cayma hakkını kullanabilir ya da isterse sistemde tasarruf yapmaya ara verebilir.

3.1. Bireysel Emeklilik Sistemi'nde Otomatik Katılım ve Türkiye'deki Durumu

4632 sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu'nun da değişiklikle 1 Ocak 2017 tarihinde yürürlüğe giren Otomatik Katılım Sistemi (OKS) ile birlikte işverenler; Türk vatandaşı veya 29/5/2009 tarihli ve 5901 sayılı Türk Vatandaşlığı Kanununun 28 inci maddesi kapsamında olup kırk beş yaşını doldurmuş olanlardan; 31/5/2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) ve (c) bentlerine göre çalışmaya başlayanlar ile 17/7/1964 tarihli ve 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun geçici 20'nci maddesi kapsamında kurulmuş olan sandıkların iştirakçisi olarak çalışmaya başlayanları kanun hükümlerine göre düzenlediği bir emeklilik sözleşmesiyle emeklilik planına dâhil etmek zorundadır (4632 sayılı Kanun, Ek Madde 2).

Otomatik Katılım Sistemi'nin amaçları aşağıdaki gibi özetlenebilir (EGM, 2019):

- Çalışanların emekliliğe yönelik tasarruflarının yatırıma yönlendirilmesi ile emeklilik döneminde ek bir gelir sağlayarak refah düzeyini yükseltmek,
- Ekonomiye uzun vadeli kaynak yaratmak,
- İstihdamı arttırmak,
- Ekonomik kalkınmaya katkıda bulunmaktır.

Türkiye'de 2017 yılında uygulamaya konulan OKS, dünyada birçok ülkede daha önce yürürlüğe girmiştir. Örneğin; 2005 yılı sonunda İtalya'da otomatik katılım sistemi başlatılmış ve 2007 yılının ilk yarısında (2006 yılı sonunda alınan karar nedeniyle daha önce planlandığından bir yıl önce) uygulanmaya başlamıştır. Uygulamanın ilk altı ayında, sistem 18-64 yaş arası tüm mevcut özel sektör çalışanlarına uygulanmıştır. Çalışanlar otomatik katılım sisteminden çıkmaya veya kalmamaya karar vermeleri için altı aylık süreye sahiptirler (Paklina, 2014: 39).

Amerika Birleşik Devleti'nde (ABD) ise işverenlerin mesleki tanımlı katkı planlarının başlangıcından itibaren otomatik katılımı kullanabilmiştir. 1998 yılında Hazine ve İç Gelir Servisi, yeni işe alınan çalışanlar için 401 (k) planlarında otomatik katılım yapılmasına izin verildiğini açıklayan bir karar vermiştir. 2000 yılında,

emeklilik maaşına kaydolmamış mevcut işçilere otomatik katılım kaydı uzatılmıştır. 2006 yılında, Emeklilik Koruma Yasası'nın kabul edilmesi, işverenlere otomatik katılım programlarının düzenleyici muamelesi konusunda daha fazla kesinlik vererek ve yerine getirilmesi için basitleştirilmiş şartlar belirleyerek otomatik katılımı teşvik etmiştir (OECD, 2019: 10).

Yeni Zelanda, 1 Temmuz 2007'de KiwiSaver olarak bilinen otomatik katılım programını uygulamaya koymuştur. Çalışanlar, ilk işlerine başlarken veya henüz KiwiSaver'e ait değilse ve katılmaya uygunsuz işleri değiştirirken KiwiSaver programına otomatik olarak kaydolurlar. Başlıca uygunluk koşulları; 18 ile 64 yaşları arasında olmayı, Yeni Zelanda vatandaşı olmayı ya da ikamet etmeyi ve dört haftadan fazla bir süredir istihdam edilmeyi içerir. İşveren bağlantılı KiwiSaver programları üyelik kriterleri tanımlanmış olabilir ve yeni üyelerin katılmaya uygun olmadığı durumlarda, çalışanlar kendi seçtikleri bir KiwiSaver programına katılabilir. 18 yaşın altındaki bireyler, serbest meslek sahibi ve çalışmayan bireyler, doğrudan KiwiSaver sağlayıcısına başvurarak programa gönüllü olarak katılabilirler (Paklina, 2014: 43).

Litvanya'da otomatik katılım, Ocak 2019'da uygulamaya konulmuştur. Devlet Sosyal Sigorta Fonu Kurulu (Sodra), 40 yaşın altındaki tüm çalışanları ve serbest meslek sahiplerini ikinci sütun emeklilik sistemine dahil etmektedir ve işçilerin vazgeçmek için altı ayları bulunmaktadır (OECD, 2019: 9).

İngiltere'de otomatik katılım programı Ekim 2012'de uygulamaya konulmuştur. Çalışanlar, emeklilik programından vazgeçebilirler ve kaydolduktan sonraki 30 gün içinde ayrılırlarsa katkı paylarını geri alabilirler. Çalışanlar her 12 ayda bir geri dönmeyi seçebilir. İşverenlerin, programdan çıkmayı seçen, ancak ilk aşamalandırma tarihinden sonra yaklaşık her üç yılda bir, başka bir programa katılmayan tüm uygun çalışanları otomatik olarak yeniden kaydettirmeleri gerekmektedir (Paklina, 2014: 52).

Tablo 2, Türkiye'deki OKS'nin özellikleri hakkında bilgiler vermektedir. OKS, Bireysel Emeklilik Sistemi'nin temel özelliklerini içerisinde barındırırken 10 yıl 56 yaş kuralı elbette ki geçerlidir. Ayrıca katılımcı sisteme giriş tarihinden itibaren 2 ay içerisinde cayma hakkını kullanabilir ve prime esas kazançtan kesilerek aktarılan katkı paylarının %25'i kadarı devlet katkısı olarak katılımcı hesabına aktarılmaktadır.

Tablo 2: Türkiye'de Otomatik Katılım Sistemi'nin Özellikleri

Sistemin katılım zorunludur.
Prime esas kazancın en az %3'ü katkı payı olarak sisteme aktarılır.
Emeklilik şirketi işveren tarafından belirlenir.
Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı ya da mavi kart sahibi olan 45 yaşını doldurmamış, kamuda veya özel sektörde bir işverene bağlı olarak ücretli çalışanlar katılabilir.
Sistemde en az 10 yıl kalmak ve emekli olmak için 56 yaşını doldurmak gerekir.
Her katkı payının %25'i devlet katkısı olarak katılımcının sistem hesabına aktarılır. Ancak bir çalışanın bir takvim yılı içinde alabileceği devlet katkısı tutarı, ilgili takvim yılı için belirlenen brüt asgari ücret tutarı dikkate alınarak hesaplanan yıllık toplam brüt asgari ücret tutarının %25'ini geçemez.
Sisteme girişten sonra katılımcının 2 ay cayma hakkı bulunmaktadır.
SPK tarafından denetlenen portföy yönetim şirketleri tarafından birikimler yönetilir.
Sistemde katkı payı ödemeye ara verilebilir. Ancak 3 ayın sonunda katkı payı tekrar tahsil edilmeye başlanır.
Birikimler başka bir emeklilik şirketine aktarılabilir ancak bu işlemi işveren yapabilir.
Katkı paylarınızın yatırıma yönlendirileceği fonları seçim hakkı katılımcıya aittir ve sisteme giriş esnasında katılımcıdan fon tercihi alınır. Başlangıç dönemi sonunda yılda en fazla 6 kez fon değişikliği yapılabilir. Ayrıca faizli ya da faizsiz fonlar tercih edilebilir.
Sistemde giriş aidatı ve yönetim gideri kesintisi yoktur.
Sistemde fon işletim gideri kesintisi bulunmaktadır.
Sisteme başlangıç fonu veya ek katkı payı yatırılmaz.
10 yıldan az süreyle sistemde kalarak ayrılma durumunda %15, 10 yıl süreyle sistemde kalmakla birlikte emeklilik hakkı kazanmadan ayrılma durumunda %10, emeklilik, vefat, maluliyet nedeniyle ayrılma durumunda %5 getiri üzerinden stopaj ödenir.
Sistemden ayrılma durumunda talep edilmesi halinde yeniden dahil olunabilir.

Kaynak: Emeklilik Gözetim Merkezi'nin resmi internet sayfasından yararlanılarak tablolatırılmıştır, www.egm.org.tr, Erişim Tarihi: 16/10/2019.

Otomatik Katılım Sistemi, gönüllü katılımdan farklı olarak zorunlu katılım esasıyla işlemektedir ve Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı ya da mavi kart sahibi olan 45 yaşını doldurmamış kamuda veya özel sektörde bir işverene bağlı olarak ücretli çalışanlar bu sisteme dahil olabilir. OKS'nin gönüllü BES'ten en önemli farkı ise; başlangıçta katılımcının bireysel tercihinin açık olmaması ve çalışanların otomatik olarak sisteme kayıt

olmalarıdır. Ayrıca işveren emeklilik şirketini seçtiği için katılımcı bu konuda söz sahibi değildir. Gönüllü BES'e kıyasla en önemli avantajı ise, çalışanın prime esas kazancından en az %3 kesilerek aktarılan katkı paylarının giriş aidatı ve yönetim gideri kesintilerine tabi olmamasıdır.

4. Çalışmanın Amacı ve Önemi

Bu çalışmanın amacı; Türkiye'de 2017 yılında yürürlüğe giren Otomatik Katılım Sistemi'nin günümüze kadar gelişimini incelemek, sistemin mikro amacına uygun olarak bireylerin ve makro amacına uygun olarak ülkenin tasarruf miktarını artırıp arttırmadığı ile ilgili olarak verileri değerlendirmektir.

Çalışmanın temel amacına bağlı olarak aşağıdaki araştırma soruları önem arz etmektedir.

- Otomatik Katılım Sistemi'nde katılımcı çalışan ve sertifika sayısı nedir?
- Sistemde devamlılık oranı nasıldır?
- Katılımcı çalışan katkı tutarları ne kadardır?
- Sistemin fon tutarları ne düzeydedir?

Çalışmada veriler yukarıdaki amaca uygun olarak değerlendirildikten sonra ekonomi politikalarına karar veren kurumlar için fikir oluşturabilmesi amacıyla sistemde katılımcı sayısını ve fon tutarını artırmaya yönelik öneriler sunulmaktadır.

5. Çalışmanın Yöntemi ve Kısıtları

Emeklilik Gözetim Merkezi (EGM), Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu ve ilgili mevzuat uyarınca Hazine Müsteşarlığı'nın görev ve yetkilendirmesi çerçevesinde, merkezi İstanbul'da olmak üzere 10 Temmuz 2003 tarihinde kurulmuştur. 14 Haziran 2007 tarihinde ise Emeklilik Gözetim Merkezi'nin görev, yetki ve sorumlulukları yeniden tanımlanmıştır (EGM, 2019). EGM, bireysel emeklilik ve otomatik katılım hesaplarına, katılımcı bilgilerine, emeklilik şirketlerine, bireysel emeklilik araçlarına, emeklilik yatırım fonlarına ait tüm bilgilere sahip tek resmi kurumdur. Bu nedenle bilgileri derleyip istatistik üretmek ve kamuoyunu bilgilendirmekle yasal olarak görevlidir. 4362 sayılı kanun kapsamında şirket, kurum, kuruluş ve kişiler, bu Kanuna istinaden verilen görevlerin yerine getirilmesini teminen talep edilen bilgi ve belgeleri Emeklilik Gözetim Merkezi'ne aktarmak zorundadır. Çalışma içerisinde EGM'nin resmi internet sitesinden (www.egm.org.tr) elde edilen veriler tablo ve grafik halinde düzenlenmiş ve incelenmiştir.

Çalışmanın birinci kısıtı, istenilen her bilgiye ham olarak ulaşılamamasıdır. Çünkü EGM bazı bilgileri sayısal olarak değil sadece grafiksel olarak yıllık raporlarında paylaşmaktadır ve çalışmanın yapıldığı süre içerisinde en son 2017 yılı Bireysel Emeklilik Sistemi Gelişim Raporu yayınlanmıştır. İkinci kısıt ise, otomatik katılım sisteminin yaklaşık üç yıllık geçmişinin olmasıdır. Göreceli olarak kısa vadeli verilerin bazılarının değerlendirilmesi gelecek dönemlerdeki seyrine dair bilgiler verebilirken, bazıları için ise daha uzun dönem gözlem gereklidir.

6. Çalışmanın Sonuçları

6.1. Otomatik Katılım Sistemi'nde Katılımcı Çalışan ve Sertifika Bilgileri

Otomatik Katılım Sistemi (OKS), aslında Türkiye ekonomisinde reel sektörde aktif çalışan kişileri kapsamaktadır. Kademeli şekilde belli tarihlerde özel ve kamu sektörü çalışanları zorunlu olarak işverenler tarafından sisteme dâhil edilmişlerdir. Tablo 3, OKS'de hedef kitle ve gerçekleşme oranları ile ilgili bilgi vermektedir.

Tablo 3'ten de gözlenebileceği üzere, kamu sektöründe 39.522 işveren ve yaklaşık 3 milyon çalışan 20 Eylül 2019 tarihi itibarıyla sisteme dahil olmuştur. Özel sektörde ise 1.000 kişi ve üstü çalışana sahip olan işletmelerde 821'inin sisteme girmesi hedeflenirken 883 işletme sisteme giriş yapmıştır. Aynı işletme türünde hedeflenen çalışan sayısı 2.027.709 kişi iken 3.189.833 çalışan sisteme giriş yapmıştır. 250-999 arası çalışan istihdam eden 4.439 işletmenin %99,2'si otomatik katılım sistemine girmiştir. Aynı işletme türünde hedeflenen çalışan sayısından 886.638 kişi fazla çalışan yani 2.887.687 kişi sisteme kayıt olmuştur. 100-249 arası çalışan istihdam eden 11.435 işletmenin %93,3'ü ve aynı tür işletmede çalışan 2.495.141 kişi otomatik katılıma dahil olmuştur. İşletmenin çalışan sayısı düştükçe otomatik katılıma dahil olma düzeyleri hedeflenen sayıdan giderek düşmektedir. Örneğin, 50-99 kişi çalışması olan işletmelerin %74,1'i yani 14.587'si sisteme çalışanlarını dahil etmiştir. Ayrıca 10-49 çalışana sahip hedeflenen 131.446 işletmenin %86,1'i çalışanlarının 2.556.828 kişisi

sisteme geçmiştir. Genel toplamda 17.599.336 kişi otomatik katılıma dahil olurken bu kişilerin 13.858.044 kişisi özel sektör çalışandır.

Tablo 3: Otomatik Katılım Sistemi Hedef Kitle ve Gerçekleşme Durumu

20.09.2019	HEDEF KİTLE (SGK'dan Web Servislerle Temin Edilen Veriler)			GERÇEKLEŞME (Gözetime Esas Veriler)			
	İşyerinde Çalıştırılan Sigortalı Sayısı	İşveren Sayısı	Çalışan Sayısı	İşveren Sayısı	İşveren Gerçekleşme Oranı	Çalışan Sayısı	Çalışan Gerçekleşme Oranı
Kamu Sektörü	4a, 4c			39.522		3.226.171	
Özel Sektör	1.000 ve üstü	821	2.027.709	883	%107,6	3.189.833	%157,3
	250-999	4.439	2.001.049	4.402	%99,2	2.887.687	%144,3
	100-249	11.435	1.887.065	10.669	%93,3	2.495.141	%132,2
	50-99	19.684	1.580.214	14.587	%74,1	1.427.861	%90,4
	10-49	131.446	3.190.534	113.142	%86,1	2.556.828	%80,1
	5-9**	-	-	74.899	-	506.687	-
	Ş.V.T.E.*	-	-	8.808	-	794.007	8.808
	Özel Toplam	167.825	10.686.571	227.390	%135,5	13.858.044	%129,7
	Ş.V.T.E.*	-	-	2.556	-	515.121	2.556
	Genel Toplam	167.825	10.686.571	269.468	-	17.599.336	-

Kaynak: Emeklilik Gözetim Merkezi (EGM), <https://www.egm.org.tr/bilgi-merkezi/istatistikler/>, Erişim Tarihi: 10/11/2019. (4a-Memur, 4c-Genel ve Özel Bütçeli İdareler, 4c-Mahalli İdareler ve KİT'ler-Ş.V.T.E.) (Ş.V.T.E.:Şirket Verisi Temin Edilemeyenler)

Tablo 4, OKS'de sertifika adetlerini ve katkı toplamlarını sektör bazında göstermektedir. Tablo 4'den de görüleceği üzere, genel olarak sertifikaların %18,6'sı kamu sektöründen elde edilirken geri kalan %78,7'si özel sektörden sağlanmıştır.

Tablo 4: Otomatik Katılım Sistemi'nde Sektöre Göre Sertifika Adedi ve Katkı Toplamı (20/09/2019)

Sektör	İşyerinde Çalıştırılan sigortalı Sayısı	İşveren Sayısı	Sertifika		Ödenen Katkı Toplamı (TL)
			Adedi	Genel Top. İçinde Oran	
Kamu Sektörü	Kamu Toplam	39.522	3.747.642	%18,6	3.708.174.022
Özel Sektör	1.000 ve Üzeri	883	3.770.520	%18,7	1.812.277.782
	250-999	4.402	3.407.709	%16,9	1.324.979.631
	100-249	10.669	2.942.584	%14,6	903.997.001
	50-99	14.587	1.575.250	%7,8	422.414.642
	10-49	113.142	2.815.343	%14,0	626.939.040
	5-9	74.899	516.555	%2,6	101.558.602
	Ş.V.T.E.*	8.808	856.934	%4,2	344.199.938
	Özel Toplam	227.390	15.884.895	%78,7	5.536.366.637
	Şirketten Verisi Temin Edilemeyenler(Ş.V.T.E) *	2.556	549.092	%2,7	187.312.783
	Genel Toplam	269.468	20.181.629	%100,0	9.431.853.442

Kaynak: Emeklilik Gözetim Merkezi (EGM), <https://www.egm.org.tr/bilgi-merkezi/istatistikler/>, Erişim Tarihi: 10/11/2019. (Şirketlerden verisi temin edilemeyen tutar ve oranlar da toplam değerlere dâhil edilmiştir. Ancak cinsiyet ve doğum tarihi bilinemediği için EGM tarafından bu bilgiler tasnif edilememiştir.)

Tablo 4'ten gözlemlenebileceği üzere, OKS'de 20 Eylül 2019 tarihi itibarıyla genel toplamda yaklaşık 9 milyon TL katkı payı toplanmıştır. Katkı paylarının %39,31'i kamu sektöründen ve kalan %58,69'u ise özel sektörden sisteme aktarılmıştır. Yaklaşık %2'lik kayıp kısım şirket verisi temin edilemeyenlerden gelmektedir.

Tablo 5, OKS’de sertifikaların faiz tercihleri hakkında bilgi vermektedir. Dikkat edilecek olursa kamu sektöründeki sertifikaların %77,9’u ve özel sektördeki sertifikaların %53,1’i faizsiz fonlarda değerlendirilmektedir. Toplamda ise, sertifikalarda %57,5’i faiz içermeyen ve %42,4’ü faiz içeren emeklilik yatırım fonları tercih edilmiştir. OKS’de kamu sektöründeki toplam katkı tutarlarının %76,6’sı ve özel sektördeki toplam katkı tutarlarının %50,1’i faizsiz iken genel toplamda katkı tutarlarının %60,2’si faizsiz ve %39,7’si ise faizli fonlarda piyasaya içerisinde değerlendirilmektedir.

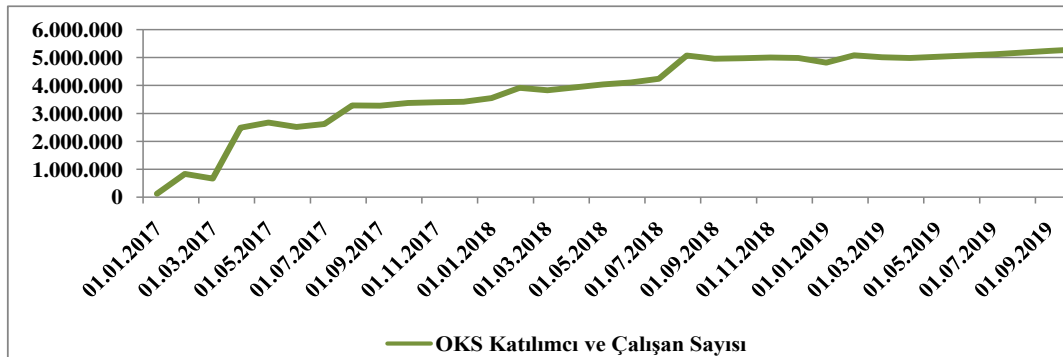
Tablo 5: Otomatik Katılım Sistemi’nde Faizli/Faizsiz Fon Tercihleri

	20.09.2019	Faizli	Faizsiz	Şirketten Verisi Temin Edilemeyenler*	Toplam
Kamu Sektörü	Sertifika Adedi	823.374	2.920.290	3.978	3.747.642
	Sertifika Oranı	%22,0	%77,9	%0,1	%100,0
	Sertifikaların Toplam Katkı Tutarı (TL)	865.520.079	2.838.641.769	4.012.174	3.708.174.022
	Sertifikaların Top. Katkı Oranı	%23,3	%76,6	%0,1	%100,0
Özel Sektör	Sertifika Adedi	7.445.728	8.438.408	759	15.884.895
	Sertifika Oranı	%46,9	%53,1	%0,0	%100,0
	Sertifikaların Toplam Katkı Tutarı (TL)	2.764.534.621	2.771.745.590	86.426	5.536.366.637
	Sertifikaların Top. Katkı Oranı	%49,9	%50,1	%0,0	%100,0
Toplam	Sertifika Adedi	8.566.459	11.610.431	4.739	20.181.629
	Sertifika Oranı	%42,4	%57,5	%0,0	%100,0
	Sertifikaların Toplam Katkı Tutarı (TL)	3.747.173.198	5.680.581.559	4.098.685	9.431.853.442
	Sertifikaların Top. Katkı Oranı	%39,7	%60,2	%0,0	%100,0

Kaynak: Emeklilik Gözetim Merkezi (EGM), <https://www.egm.org.tr/bilgi-merkezi/istatistikler/>, Erişim Tarihi: 10/11/2019.

Grafik 2, Otomatik Katılım Sistemi’nin 2017-2019 yılı katılımcı sayılarının artış eğilimini göstermektedir. OKS’de bir önceki aya göre en yüksek artış, Şubat 2017’de daha sonrada kamu kurum ve kuruluşlarında çalışanların sisteme dâhil olduğu Nisan 2017’de gerçekleşmiştir. Bir önceki aya göre en yüksek azalış ise Mart 2017’de %20 olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu sonucun nedeni; otomatik katılımın zorunlu olmasına rağmen katılımcıların 2 ay içerisinde cayma hakkına sahip olması ve çoğu katılımcının bu hakkını kullanarak sistemden çıkış yapmasıdır.

Grafik 2: Otomatik Katılım Sistemi’nde Katılımcı Çalışan Sayıları

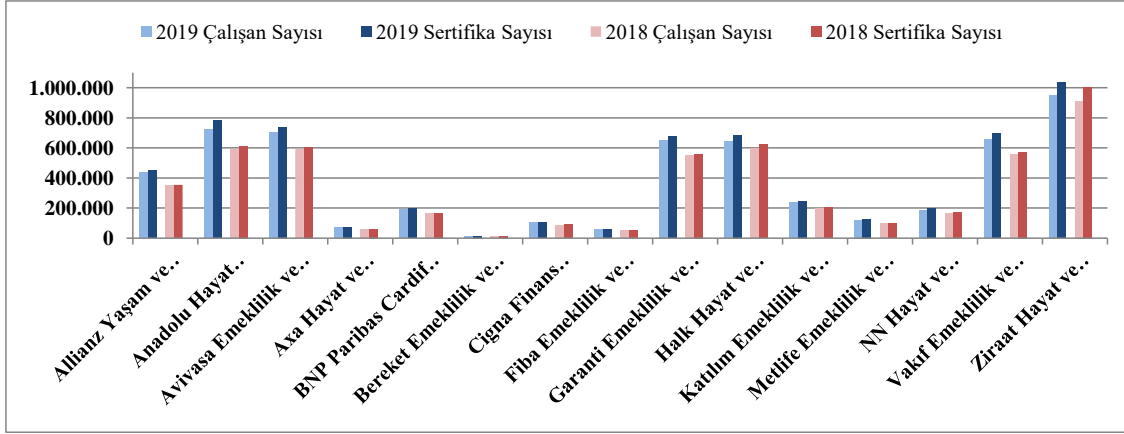


Kaynak: Emeklilik Gözetim Merkezi (EGM), <https://www.egm.org.tr/bilgi-merkezi/istatistikler/>, Erişim Tarihi: 10/11/2019.

Grafik 3, çalışan ve sertifika sayılarını 2018 ve 2019 yılı verileri dahilinde emeklilik şirketleri bazında vermektedir. Grafik 3’ten de anlaşıldığı üzere, en yüksek katılımcı ve çalışan ayrıca sertifika sayısı Ziraat Hayat ve Emeklilik A.Ş.’nde bulunmaktadır. Ziraat Hayat ve Emeklilik A.Ş.’nde ki sertifika sayısı son verilere göre 1.033.968 adet iken 2018 yılı yılsonu verilerine göre 1.005.256 adettir. Aynı emeklilik şirketinin çalışan ve

katılımcı sayısı 2018 yılı yılsonu verilerine göre 913.343 kişi ise, 2019 yılında 952.498 kişidir. Sırasıyla sertifika ve çalışan sayısı yüksek olan emeklilik şirketi Anadolu Hayat Emeklilik A.Ş.'nin ise 2019 yılı son verilerine göre 722.556 kişi katılımcı çalışan sayısı bulunurken, 782.133 adet sertifika bulunmaktadır. Daha sonra ise 2019 yılı son verilerine göre 706.082 kişi katılımcı çalışan sayısına ve 739.937 adet sertifikaya sahip olan emeklilik şirketi Avivasa Emeklilik ve Hayat A.Ş.'dir.

Grafik 3: Emeklilik Şirketleri Bağlamında Katılımcı Çalışan ve Sertifika Sayıları (2018-2019)



Kaynak: Emeklilik Gözetim Merkezi (EGM), <https://www.egm.org.tr/bilgi-merkezi/istatistikler/Erişim> Tarihi: 10/11/2019.

2019 yılı son verilerine göre en az katılımcı çalışan ve sertifika sayısına sahip emeklilik şirketi ise 13.392 kişi katılımcı çalışan sayısına ve 14.064 adet sertifikaya sahip olan emeklilik şirketi ise Bereket Emeklilik ve Hayat A.Ş.'dir. 2019 Eylül ayında bir önceki döneme göre sertifika sayısı en fazla artış gösteren emeklilik şirketi %27,76 oranla Anadolu Hayat Emeklilik A.Ş. ve %27,51 oranla Metlife Emeklilik ve Hayat A.Ş.'dir. İncelenen dönemde en az sertifika artışı ise %2,86 ile Ziraat Hayat ve Emeklilik Şirketi'nde gözlenmiştir.

20 Eylül 2019 verilerine göre katılımcı çalışan ve sertifika sayılarını gösteren Tablo 6'da sektör bazında yürürlüğe giren ve sonlanan sertifika sayıları ile ilgili bilgiler vermektedir.

Tablo 6: OKS'de Katılımcı Çalışan ve Sertifika Sayıları

20.09.2019	Kamu Sektörü	Özel Sektör	Şirketten Verisi Temin Edilemeyenler*	Toplam
Sisteme Giren Ünik Çalışan Sayısı	3.359.607	12.557.106	520.077	16.436.790
Toplam Yürürlüğe Giren Sertifika Sayısı	3.747.642	15.884.895	549.092	20.181.629
Cayma Hakkı Kullanılmış Sertifika Sayısı	1.651.281	8.357.959	292.637	10.301.877
Cayma Harici Sonlanmış Sertifika Sayısı	646.972	3.016.683	124.169	3.787.824
Yürürlükteki Sertifika Sayısı	1.449.389	4.510.253	132.286	6.091.928
Sertifika Sayısına Göre Cayma Oranı	%44,1	%52,6	%53,3	%51,0

Kaynak: Emeklilik Gözetim Merkezi (EGM), <https://www.egm.org.tr/bilgi-merkezi/istatistikler/>, Erişim Tarihi: 10/11/2019. (Aynı çalışanın farklı işyerlerindeki farklı sertifikaları sebebiyle sisteme birden fazla kez dahil olabildiğinden çalışan sayısı kalemi tablonun içeriğine bağlı olarak değişebilmektedir.)

(*) Emeklilik şirketi kamu-özel sektör bilgisini bildirmedüğinden tasnif edilememiştir.

Tablo 6'daki verilere göre, kamu sektöründe çalışan katılımcıların sayısı 3.359.607 iken yürürlüğe giren sertifika sayısı 3.747.642'dir. Özel sektörde çalışan katılımcıların sayısı 12.557.106 iken yürürlüğe giren sertifika sayısı ise 15.884.895'dir. Toplam sayılara bakıldığında 16.436.790 kişi çalışan katılımcı var iken yürürlüğe girmiş sertifika sayısı 20.181.629 adettir. Bir çalışanın sistem kapsamına girmiş birden fazla işyerinde

çalışması sonucu, çalışana ait birden fazla otomatik katılım sertifikası olabilmektedir. Bu durum toplam yürürlüğe giren sertifika sayısı ile sisteme giren ünik çalışan sayısında farklılığa neden olmaktadır.

Tablo 6'da en dikkat çeken durum ise toplam yürürlüğe giren yaklaşık 20 milyon adet sertifikaya karşılık 20 Eylül 2019 tarihi itibarıyla güncel yürürlükte olan sertifika sayısının 6.091.928 adet olmasıdır. Yaklaşık üç yılda yürürlüğe giren sertifikaların sadece %30,18'i devam etmektedir. Sertifikaların cayma oranı %51'dir ve cayma harici sonlanmış sertifika oranı ise %18,76'dır. Açıkçası sertifika sonlandırma oranı çok yüksektir ve bu durum OKS'nin Türkiye'de tam anlamıyla kabul görmediği anlamına çıkarılabilir. Çalışan katılımcılardan her 100 kişiden yaklaşık 51 kişinin iki aylık cayma süresinde ve yaklaşık 19 kişinin cayma haricinde sözleşmelerini sonlandırma nedenlerinin araştırılması OKS için yeni politikaların oluşturulmasına yardımcı olacaktır.

Tablo 7, OKS'de devam eden sertifikaların cinsiyete göre dağılımını göstermektedir. OKS'de tüm sertifikalarda 2019 yılı Eylül ayı verilerine göre, kamu sektöründe 1.388.205 adet kadınlara ait sertifika, 2.358.521 adet erkeklere ait sertifika bulunmaktadır. Kamu sektöründeki tüm sertifikaların yaklaşık %37'si kadın ve %63'ü erkektir. Özel sektörde ise tüm sertifikalarda aynı dönem itibarıyla 4.663.348 adet kadınlara ait sertifika, 11.218.288 adet erkeklere ait sertifika bulunmaktadır. Toplamda ise tüm sertifikalarda yaklaşık %69 oranında erkeklere ait sertifika bulunurken, yaklaşık %31 oranında kadınlara ait sertifika bulunmaktadır.

Tablo 7: OKS'de Tüm ve Devam Eden Sertifikaların Cinsiyete Göre Dağılımı

20.09.2019	Tüm Sertifikalar			Devam Eden Sertifikalar		
	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın	Erkek	Toplam
Kamu	1.388.205	2.358.521	3.747.642	587.154	861.375	1.449.389
Özel	4.663.348	11.218.288	15.884.895	1.364.116	3.145.282	4.510.253
Ş.V.T.E.*	184.200	364.892	549.092	44.405	87.881	132.286
Toplam	6.235.753	13.941.701	20.181.629	1.995.675	4.094.538	6.091.928

Kaynak: Emeklilik Gözetim Merkezi (EGM), <https://www.egm.org.tr/bilgi-merkezi/istatistikler/>, Erişim Tarihi: 11/10/2019. (*Şirketlerden Verisi Temin Edilemeyenler: Emeklilik şirketi kamu - özel sektör, çalışana ait doğum tarihi bilgilerini bildirmediklerinden tasnif edilememiştir.)

Kamu sektöründeki kadınlara ait tüm sertifikaların %49,7'sini 25-34 yaş grubunu ve %37,8'ini 35-44 yaş grubu oluştururken özel sektörde ise kadınlara ait tüm sertifikaların %37,5'ni 25-34 yaş grubu, %33,3'ünü 25 yaş altı grup oluşturmaktadır. Tüm sertifikalarda toplamda ise %40,2 oranında 25-34 yaş grubundaki kadınlara ait sertifika vardır. Kamu sektöründeki erkeklere ait tüm sertifikaların %45,4'ünü 25-34 yaş grubunu ve %36,4'ünü ise 35-44 yaş grubu oluştururken özel sektörde erkeklere ait tüm sertifikaların %40,5'ini 25-34 yaş grubu, %30,8'ini 35-44 yaş grubu oluşturmaktadır. Tüm sertifikalarda toplamda ise %41,2 oranında 25-34 yaş grubundaki erkeklere ait sertifika vardır (EGM, 2019). Türkiye işgücü piyasasındaki kadın istihdam oranının erkek istihdamına oranla düşük olduğu bilgisini hatırlatan bu verilerde dikkat çeken önemli bir konu ise; son yıllarda özel sektörde 25 yaş altı genç kadınların aynı yaş grubundaki genç erkeklere göre daha fazla oranda hem işgücü piyasasında yer alması hem de daha fazla sertifikaya sahip olmasıdır.

OKS'de devam eden sertifikalar cinsiyete göre incelendiğinde, Eylül 2019 verilerine göre, kamuda 587.154 adet kadınlara ait, 861.375 adet erkeklere ait sertifika bulunurken özel sektörde devam eden sertifikaların 1.364.116 adeti kadınlara, 3.145.282 adeti erkeklere aittir. Toplamda devam eden sertifikaların ise yaklaşık %32'si kadınlara ve yaklaşık %68'i erkeklere aittir. Devam eden sertifikalarda kamu sektöründe kadınlara ait sertifikaların %48,3'ü 25-34 yaş grubunda iken özel sektörde %42,4'ü 25 yaş altı gruba aittir. İncelenen aynı dönemde devam eden sertifikalarda kamu sektöründe erkeklere ait sertifikaların %42,4'ü 25-34 yaş grubunda iken özel sektörde %36,3'ü 25 yaş altı gruba aittir (EGM, 2019). Bu incelemede dikkat edilmesi gereken durum kamu sektöründe 25-34 grubu gençlerin ve özel sektörde ise 25 yaş altı gençlerin geleceğe yönelik tasarrufa karar vermeleri ve sisteme devam etmeleridir.

Kamu sektöründe kadınlara ait sertifikaların sadece %42,29'u ve erkeklere ait sertifikaların ise %36,52'si devam ederken, özel sektörde kadınlara ait sertifikaların %29,5'i ve erkeklere ait sertifikaların %28,03'ü devam etmektedir. Kamu sektöründe de özel sektörde de kadınlar otomatik katılım sistemine erkeklere göre daha yüksek oranda tercih etmektedirler. Sektör bazında incelendiğinde kamu sektöründe özel sektöre göre daha yüksek oranlarda otomatik katılıma devam edildiği de gözlenmektedir.

Tablo 8, cinsiyet bazında Tablo 9 ise sektör bazında katılımcıların ücret aralıklarına göre otomatik katılım sistemine devam etme oranları ile ilgilidir. 20 Eylül 2019 verilerine göre Tablo 8 genel olarak incelendiğinde, en

yüksek devam oranı %37,63 ile gelir aralığı asgari ücretten az olan erkek çalışanlara aittir. Cinsiyet ayrımına göre, kadınlarda da erkeklerde de OKS'de en yüksek devam oranı gelir aralığı asgari ücretten düşük olanlar iken yine her iki grupta da gelir aralığı asgari ücretin altı katı ve daha fazlası ile yedi buçuk katı olan katılımcılar en düşük devam oranına sahiptir. Ayrıca kadınlarda en yüksek devam oranına sahip ikinci gelir grubunun ($A\ddot{U} \leq x < 2 * A\ddot{U}$) oranı %30,79 iken üçüncü gelir grubunun ($2 * A\ddot{U} \leq x < 3 * A\ddot{U}$) oranı %20,72 arasında oldukça yüksek fark bulunmaktadır. Erkeklerde ise gelir aralığına göre devam oranlarının dağılımında ikinci gelir grubunun ($A\ddot{U} \leq x < 2 * A\ddot{U}$) oranı %25,35 ile birinci gelir grubunun ($x < A\ddot{U}$) yaklaşık %12 düşük değerindedir (Eyidiker ve Can, 2019: 801).

Tablo 8: Çalışanların Cinsiyetlerine ve Ücret Aralıklarına Göre OKS'de Devam Oranları (%)

20.09.2019	$x < A\ddot{U}$	$A\ddot{U} \leq x < 2 * A\ddot{U}$	$2 * A\ddot{U} \leq x < 3 * A\ddot{U}$	$3 * A\ddot{U} \leq x < 4 * A\ddot{U}$	$4 * A\ddot{U} \leq x < 5 * A\ddot{U}$	$5 * A\ddot{U} \leq x < 6 * A\ddot{U}$	$6 * A\ddot{U} \leq x < 7,5 * A\ddot{U}$	7,5 * A \ddot{U} ve üzeri	Katkı Tutarından Ücret Aralığı Tespit Edilemeyenler
Kadın	36,78	30,79	20,72	16,58	15,62	14,36	13,45	24,01	47,41
Erkek	37,63	25,35	20,08	18,44	16,97	15,71	13,80	28,97	54,89
Şirketten Verisi Temin Edilemeyenler	57,17	38,28	28,61	20,17	22,92	19,23	14,52	16,67	25,00
Toplam	37,37	27,06	20,24	17,92	16,59	15,32	13,70	27,58	53,10

Kaynak: Emeklilik Gözetim Merkezi (EGM), <https://www.egm.org.tr/bilgi-merkezi/istatistikler/>, Erişim Tarihi: 27/09/2019. (A \ddot{U} : Asgari Ücret)

(*) Emeklilik şirketi çalışana ait cinsiyet, ödenen katkı payı tutarı bilgisini bildirmediğinden tasnif edilememiştir.

Tablo 9'da görüleceği üzere, en yüksek devam oranı %41,69 ile gelir aralığı asgari ücretin 7,5 katı ve üzeri aralığında olan kamu çalışanlarının sertifikalarında. Özel sektörde ise %37,94 oranla asgari ücretten daha düşük gelire sahip olan katılımcılar en yüksek devam oranına sahiptir.

Tablo 9: Kamu-Özel Sektör Detayında ve Ücret Aralıklarına Göre OKS'de Devam Oranları (%)

20.09.2019	$x < A\ddot{U}$	$A\ddot{U} \leq x < 2 * A\ddot{U}$	$2 * A\ddot{U} \leq x < 3 * A\ddot{U}$	$3 * A\ddot{U} \leq x < 4 * A\ddot{U}$	$4 * A\ddot{U} \leq x < 5 * A\ddot{U}$	$5 * A\ddot{U} \leq x < 6 * A\ddot{U}$	$6 * A\ddot{U} \leq x < 7,5 * A\ddot{U}$	7,5 * A \ddot{U} ve üzeri	Katkı Tutarından Ücret Aralığı Tespit Edilemeyenler
Kamu	21,66	40,25	35,31	29,35	29,44	26,67	24,17	41,69	56,63
Özel	37,94	20,93	17,17	16,41	15,40	14,75	13,52	30,92	52,31
Şirketten Verisi Temin Edilemeyenler	33,48	16,34	13,30	11,88	12,33	9,99	9,43	8,62	67,16
Toplam	37,37	27,06	20,24	17,92	16,59	15,32	13,70	27,58	53,10

Kaynak: Emeklilik Gözetim Merkezi (EGM), <https://www.egm.org.tr/bilgi-merkezi/istatistikler/>, Erişim Tarihi: 27/09/2019. (A \ddot{U} : Asgari Ücret)

(*) Emeklilik şirketi çalışana ait cinsiyet, ödenen katkı payı tutarı bilgisini bildirmediğinden tasnif edilememiştir.

Tablolar birlikte değerlendirildiğinde; TÜİK tarafından açıklanan ve kadın istihdamının erkek istihdama oranla düşük olduğu verileri doğrulayıcı istatistikler ortaya çıkmaktadır. Ayrıca kat sayıdaki dengesizlik Türkiye işgücü piyasasındaki kadın erkek ücret eşitsizliğini de gözler önüne sermektedir.

Otomatik katılım sisteminde devam eden sertifikaların il ve cinsiyet bazında ayrıca faizli veya faizsiz olarak bilgisinin verildiği Tablo 10'da ilk on il içerisinde İstanbul, Ankara ve İzmir gibi metropol kentler dışında Gaziantep, Adana, Manisa gibi iller de bulunmaktadır. Erkek çalışanların devam eden sertifikaları ilk 10 il verilerine göre incelendiğinde; İzmir, Antalya ve Manisa illerinde faizli sertifika sayılarının faizsiz sertifika sayılarından fazla olduğu gözlenmiştir. Kadın çalışanlarda ise; İzmir ve Antalya illeri yani ilk 10 il içinde sadece 2 ilde aynı durum söz konusudur. Faizsiz sertifika sayısı ile faizli sertifika sayısı arasındaki en yüksek fark tabii ki İstanbul ilinde ve erkek çalışan grubunda gözlenmektedir. Aynı cinsiyet grubunda; daha sonra sırasıyla Ankara ve Konya illeri gelmektedir. Kadın çalışan grubunda da aynı illerin sıralaması geçerlidir (Eyidiker ve Can, 2019: 802).

Tablo 10: İllere ve Cinsiyete Göre OKS Sertifikaları (Devam Eden) (İlk 10 İl)

20.09.2019	Erkek			Kadın			Cinsiyet Bilgisi Yok	
	Faizli	Faizsiz	Bilgi Yok	Faizli	Faizsiz	Bilgi Yok	Faizli	Faizsiz
İstanbul	534.112	712.545	48	297.578	432.283	30	37	41
Ankara	209.734	277.299	37	60.088	113.414	25	27	11
İzmir	125.171	81.359	4	64.052	38.921	0	11	10
Bursa	66.802	93.007	1	35.635	53.741	2	17	23
Antalya	103.325	84.431	14	47.928	40.958	2	9	5
Kocaeli	43.338	73.637	4	16.672	34.033	1	5	3
Konya	14.509	67.363	2	5.477	29.784	0	1	0
Gaziantep	21.240	58.192	2	6.188	16.540	0	7	6
Adana	33.518	36.512	6	10.640	17.540	7	10	6
Manisa	35.358	28.100	1	19.441	24.131	0	2	1
Genel Top.	1.693.435	2.400.145	958	786.200	1.208.962	513	701	1.014

Kaynak: Emeklilik Gözetim Merkezi (EGM), [https://www.egm.org.tr/bilgi-merkezi/istatistikler/Erişim Tarihi: 27/09/2019](https://www.egm.org.tr/bilgi-merkezi/istatistikler/Erişim_Tarihi:27/09/2019). (Şirketlerin Emeklilik Gözetim Merkezi'ni tam bilgilendirmemesi nedeniyle cinsiyet veya faiz bilgisinin bilinmediği veriler de tabloda yer almaktadır.)

Tablo 10'da erkek ve kadın verilerinin toplam değerleri incelendiğinde; ilk 10 ilde kadın ve erkek katılımcıların faizsiz sertifikaları tercih ettiği görülmektedir. OKS'de hem emeklilik şirketine hem de ilk fon dağılımına işverenlerin karar verdiği ayrıca Türkiye'de finansal okur-yazarlığın yüksek olmadığı göz önüne alındığında faizsiz sertifika tercihlerinin bireysel kararların tamamını kapsamadığı söylenebilir.

6.2. Otomatik Katılım Sistemi'nde Katkı Payı ve Fon Tutarları

Bireysel Emeklilik Sistemi'nin ve özelde otomatik katılımın istenilen şekilde yüksek katma değer yaratabilmesi için katılımcı sayısının ve emeklilik yatırım fonlarına aktarılan katkı paylarının yüksek olması gerekmektedir. Katılımcı çalışan sayısının fazlalığı, yüksek katkı payları ve portföy yönetim şirketlerinin emeklilik fonlarını iyi yönetmesinin sonucu ise sistemde fon büyüklüğünün artması anlamına gelmektedir.

Bu nedenle, sistemdeki fon büyüklüğünün istenilen düzeyle olmamasının üç temel sebebi olmaktadır:

- Ya katılımcıların sisteme giriş ve devam oranları düşüktür veya sistemden çıkış oranları yüksektir.
- Ya sisteme aktarılan katkı paylarının miktarı düşüktür veya katılımcılar sürekli sisteme ara verdikleri için daha az katkı payı ödemektedir.
- Ya da portföy yönetim şirketleri emeklilik yatırım fonlarını gerektiği gibi etkin yönetemiyordur.

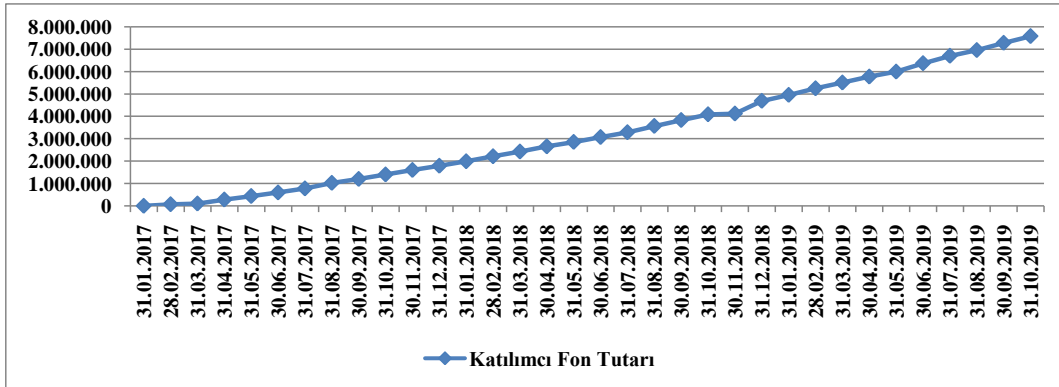
Bu nedenlerin birinin, bir kaçının veya hepsinin tek veya birlikte gerçekleşmesi fon büyüklüğünün istenilen düzeyde olmamasının sonucu olacağı için politikalar da duruma uygun bir şekilde biçimlenmelidir. Bu bölümde sisteme dair Emeklilik Gözetim Merkezi'nden elde edilen katkı payları ve fon tutarları ile ilgili veriler incelenmektedir.

Toplam katkı tutarı 20 Eylül 2019 verilerine göre 5.751 milyon TL'dir. Kadınların OKS'deki sertifikalarının toplam katkı tutarı 1.999 milyon TL'dir. Toplamda en fazla katkı tutarı oranı %42,7 ile 25-34 yaş arasındaki kadın grubuna aittir. Sektör bazındaki verilere dikkatlice bakıldığında 35-44 yaş grubundaki kadın çalışanların gelirlerinin 25-34 yaş grubundaki kadın çalışanlara oranla yüksek olduğu ifade edilebilir. Çünkü her katılımcının prime esas kazancın en az %3'ü sisteme aktarılmaktadır. Ayrıca erkeklerin OKS'deki sertifikalarının toplam katkı tutarı 3.749 milyon TL'dir. Erkeklerde en fazla katkı tutarı oranı %46,5 ile 35-44 yaş arasındaki erkek grubuna aittir. Aslında sertifika oranı incelendiğinde %36,2 ile en yüksek oran 25-34 yaş arası erkek grubuna aittir. Bu durum yüksek yaş grubunda bulunan erkek katılımcıların yüksek katkı tutarını sisteme aktardıklarını aslında ücret aralıklarının da yüksek olduğunu göstermektedir (EGM, 2019).

Grafik 4, otomatik katılımın başından itibaren toplanan katkı paylarının değerlendirildiği fon tutarları hakkında bilgi vermektedir. Türkiye'de otomatik katılımı üç yılda biriktirilen güncel fon tutarı 7,5 milyar TL tutarındadır. Bireysel Emeklilik Sistemi'nin 2003 yılından itibaren sisteme katılımcı ve katkı payı eklediği ve fon tutarının 94 milyar TL civarında olduğu düşünüldüğünde otomatik katılım uygulamasının daha fazla yol alabilmesi için zamana ihtiyacı olduğu gözlenmektedir. 2017-2019 yılları arasında otomatik katılımı, bir önceki

yıla göre en yüksek fon tutarı artışı Nisan 2017 döneminde %167 ile kamu sektörü çalışanlarının sisteme dahil olması ile gerçekleşmiştir. 2019 yılında ise bir önceki yıla göre artışlar %4 ile %6 arasında dalgalanmaktadır.

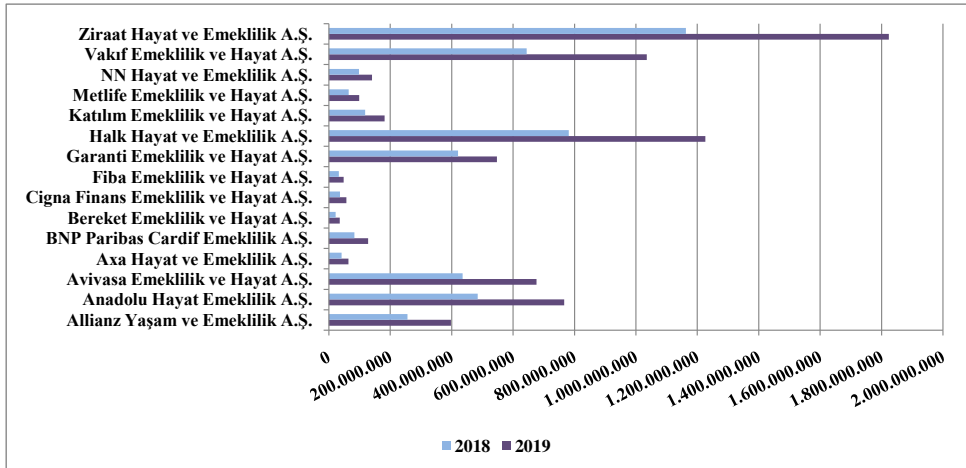
Grafik 4: Otomatik Katılım Sistemi Kümülatif Katılımcı Çalışan Fon Tutarı (Bin TL)



Kaynak: Emeklilik Gözetim Merkezi (EGM), <https://www.egm.org.tr/bilgi-merkezi/istatistikler/>, Erişim Tarihi: 10/11/2019.

Grafik 5, fon tutarını emeklilik şirketleri bazında ortaya sermektedir. Grafik 5'ten de görüleceği üzere, hem 2018 hem de 2019 yılında en fazla fon tutarı Ziraat Hayat ve Emeklilik A.Ş.'e aittir. Aynı yıllarda ikinci en yüksek fon tutarı ise Halk Hayat ve Emeklilik A.Ş.'ne, üçüncü en yüksek fon tutarı Vakıf Emeklilik ve Hayat A.Ş.'ne aittir. Dikkat edilecek olursa OKS'de en yüksek fon tutarları kamu bankalarının iştirakleri olan emeklilik şirketlerinde bulunmaktadır. 2019 yılında kamu bankaları iştiraki dışında özel banka iştiraklerinden en fazla fon tutarına sahip olan emeklilik şirketi Anadolu Hayat Emeklilik A.Ş.'dir. İncelenen yıllarda en düşük fon tutarına sahip üç emeklilik şirketi ise sırasıyla Bereket Emeklilik ve Hayat A.Ş., Fiba Emeklilik ve Hayat A.Ş. ve Cigna Finans Emeklilik ve Hayat A.Ş.'dir. Bireysel Emeklilik Sistemi'nde bulunan Aegon Emeklilik ve Hayat A.Ş., Allianz Hayat ve Emeklilik A.Ş. ve Groupama Hayat A.Ş. otomatik katılımda aktif bir şekilde yer almadığı için katılımcı sayısı ve doğal olarak fon tutarı bulunmamaktadır.

Grafik 5: Emeklilik Şirketleri Katılımcı Çalışan Fon Tutarı (TL) (2018-2019)



Kaynak: Emeklilik Gözetim Merkezi (EGM), <https://www.egm.org.tr/bilgi-merkezi/istatistikler/>, Erişim Tarihi: 10/11/2019.

Grafik 5 genel olarak incelendiğinde, OKS'de yer alan her emeklilik şirketinin 2019 Eylül ayı itibarıyla bir önceki yıla göre fon tutarlarının artış gösterdiği gözlenmektedir. Bir önceki yıla göre fon tutarı en yüksek artış gösteren emeklilik şirketleri %60,98 artışla Bereket Emeklilik ve Hayat A.Ş. ve %60,73 artışla Vakıf Emeklilik ve Hayat A.Ş. ile %58,15 artışla Anadolu Hayat Emeklilik A.Ş.'dir. Aynı dönem içerisinde fon tutarında en az artış %30,09 ile Garanti Emeklilik ve Hayat A.Ş.'nde ve %42,98 ile NN Hayat ve Emeklilik A.Ş.'nde gözlenmiştir.

Tablo 11, OKS’de biriken fon tutarlarının faizli ve faizsiz olma durumlarını göstermektedir. Kamu sektöründeki faizsiz fonların toplam tutarı 2.620 milyon TL iken toplam kamu fonları içerisindeki oranı %76,2’dir. Özel sektörde ise biriken faizsiz fonların toplam tutarı 1.845 milyon TL’dir ve oranı %50,1’dir.

Tablo 11: Otomatik Katılım Sistemi’nde Biriken Fon Tutarlarının Sektör ve Faizli/Faizsiz Ayrımı

20.09.2019	Kamu Sektörü		Özel Sektör		Şirketten Verisi Temin Edilemeyenler*		Toplam	
	(Milyon TL)	%	(Milyon TL)	%	(Milyon TL)	%	(Milyon TL)	%
Toplam Fon Tutarı	3.439	%100	3.681	%100	107	%100	7.228	%100
-Faizsiz Fonların Toplamı	2.620	%76,2	1.845	%50,1	37	%34,9	4.502	%62,3
-Faizli Fonların Toplamı	815	%23,7	1.836	%49,9	69	%65,1	2.721	%37,7
-Faiz Durumu Belirsiz Fonların Toplamı	3	%0,0	0	%0,0	0	%0,0	3	%0,0

Kaynak: Emeklilik Gözetim Merkezi (EGM), <https://www.egm.org.tr/bilgi-merkezi/istatistikler/>, Erişim Tarihi: 10/11/2019.

Tablo 11’den gözlenebileceği üzere, OKS’de kamu sektöründeki toplam fon tutarının dörtte üçünden fazlasının faizsiz olarak tercih edilen fonlarından oluştuğu görülmektedir. Bu durum kamu çalışanlarının faizsiz yatırım araçlarını tercih ettiğini veya OKS’ye ilk girişte kamu çalışanları adına işveren kurumun tercihlerinin değiştirilmediği sonucunu yansıttığı ifade edilebilir. Aynı şekilde özel sektörde faizsiz ve faizli fon tutarları oransal olarak birbirine yakındır ve hatta özel sektördeki faizli fon tutarının oranı kamu sektöründeki faizli fon tutarının oranından yaklaşık iki kat fazladır. Genel toplamda biriken fonların %62,3’ü faizsiz ve %37,7’si faizli fonları içermektedir.

7. Sonuç ve Öneriler

Otomatik Katılım Sistemi’nin 2017’de başlaması nedeniyle veriler son yıllara ilişkindir. 20 Eylül 2019 verilerine göre sistemdeki katılımcı çalışanlara ait fon tutarı 7.228,6 milyon TL’dir ve bu fonların 2.720,7 milyon TL’si faizli kalan tutarı ise faizsiz fon tutarıdır. Toplamda kümülatif olarak incelenen döneme kadar 5.751 milyon TL değerinde katkı payı tutarı sisteme aktarılmıştır. Sistemde aktif katılımcı çalışan sayısı ise 5.231.102 kişidir. Katılımcıların çoğu erkek olduğu için aktarılan katkı paylarının çoğu da erkek katılımcı çalışanlardan sisteme aktarılmaktadır. Ancak sistemde katılımcı çalışan erkek sayısının kadın sayısından fazla olması Türkiye işgücü piyasası ile ilişkilidir çünkü günümüzde erkeklerin istihdam oranı yaklaşık %68 iken kadınların istihdam oranı yaklaşık %32 civarındadır.

OKS’de toplam yürürlüğe giren yaklaşık 20 milyon adet sertifikaya karşılık 20 Eylül 2019 tarihi itibarıyla güncel yürürlükte olan sertifika sayısının 6.091.928 adet olmasıdır. Yaklaşık üç yılda yürürlüğe giren sertifikaların sadece %30,18’i devam etmektedir. Ayrıca kamu sektöründe kadınlara ait sertifikaların sadece %42,29’u ve erkeklere ait sertifikaların ise %36,52’si devam ederken, özel sektörde kadınlara ait sertifikaların %29,5’i ve erkeklere ait sertifikaların %28,03’ü devam etmektedir. Kamu sektöründe de özel sektörde de kadınlar otomatik katılım sistemine erkeklere göre daha yüksek oranda tercih etmektedirler. Sektör bazında incelendiğinde kamu sektöründe özel sektöre göre daha yüksek oranlarda otomatik katılıma devam edildiği de gözlenmektedir.

OKS’de kamuda 25-34 yaş grubu arası kadın ve erkeklerin diğer yaş gruplarına oranla OKS’de devam oranı daha yüksektir. Özel sektörde ise 25 yaş altı grubun devam oranının daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Ayrıca özel sektörde devam eden katılımcı sayısı kamunun iki katından daha fazladır. Bunun nedenleri arasında özel sektörde genç istihdamının daha yüksek olması, özel sektörde çalışmanın kamuya göre daha kolay olması söylenebilir. Devam eden sertifikaların sertifika başına aylık ortalama katkı tutarlarına bakıldığında iki cinsiyet grubunda da 45 yaş ve üstü katılımcıların katkı tutarları daha yüksektir. Ayrıca erkeklerde ve kadınlarda gelirin artışına paralel olarak OKS’ye devam oranlarının düştüğü belirlenmiştir. Bu durumun istisnası ise en yüksek gelir grubunda bulunan katılımcılara aittir.

OKS’de kamu sektöründe asgari ücret ve asgari ücretin iki katı arasında gelire sahip katılımcıların sisteme devam oranı en yüksek düzeydedir. Özel sektörde ise, asgari ücretin altında çalışanlar ve analize konu en yüksek gelire sahip grup devam oranları yüksektir. İller bazında da bakıldığında, ilk on ilde yüksek oranda

faizsiz sertifika seçildiği gözlenmiştir. OKS’de hem emeklilik şirketine hem de ilk fon dağılımına işverenlerin karar verdiği ayrıca Türkiye’de finansal okur-yazarlığın yüksek olmadığı göz önüne alındığında faizsiz sertifika tercihlerinin bireysel kararların tamamını kapsamadığı söylenebilir.

2018 ve 2019 yıllarında ikinci en yüksek fon tutarlarına sahip ilk üç emeklilik şirketi sırasıyla; Ziraat Hayat ve Emeklilik A.Ş., Halk Hayat ve Emeklilik A.Ş. ve Vakıf Emeklilik ve Hayat A.Ş.’dir. İncelenen yıllarda en düşük fon tutarına sahip üç emeklilik şirketi ise sırasıyla Bereket Emeklilik ve Hayat A.Ş., Fiba Emeklilik ve Hayat A.Ş. ve Cigna Finans Emeklilik ve Hayat A.Ş.’dir. Ayrıca OKS’de yer alan her emeklilik şirketinin 2019 Eylül ayı itibarıyla bir önceki yıla göre fon tutarlarının artış gösterdiği de gözlenmiştir.

Bireysel Emeklilik Sistemi’nin ve özellikle OKS’nin Türkiye’de sürdürülebilir olması, güvenilirliğinin artması ve doğal olarak katılımcı sayısının ve yatırım tutarlarının yükselmesi için daha etkileyici özellikleri içermesi gerekmektedir. Aşağıdaki politika önerileri OKS’nin işlevliliğinin birey ve ülke tasarrufuna katkısı için yardımcı olabilir.

Öneriler:

- Otomatik katılım sistemi daha fazla kişiyi kapsamayı hedeflemelidir. Bu amaçla emeklilik yaşının Türkiye’de 65’e yükseldiği düşünüldüğünde otomatik katılım için yaş sınırı 45’in üstüne çıkarılabilir.
- Tasarrufun hem birey hem de ülke ekonomisi için önemini halka aktarılması için daha yoğun çalışmalar yapılabilir. Özellikle genç bireylerin 56 yaşına kadar daha uzun süre sistemde kalmalarının avantajları daha açık anlatılmalıdır. Hatta emeklilik yatırım fonlarının uzun vadede daha fazla getiri sağlayabileceği düşünülerek gençlerin sisteme girişleri, çıkışları veya caymaları ile ilgili özel çalışmalar yapılabilir.
- Cayma hakkı ilk 2 aydan daha uzun süre olabilir. Örneğin İtalya örneğinde olduğu gibi 6 ay olabilir. Cayma süresinin uzun olması birey üzerinde sistemden çıkış için gevşeme etkisi yapacaktır ve bu sürede katılımcı zaman geçtikçe tasarruf etmeyi alışkanlık haline getirebilir.
- Cayma hakkını kullanmış veya cayma hakkı dışında sistemden çıkmış olan bireylerin sisteme tekrar girişleri teşvik edilmelidir. Konuyla ilgili işverenler veya ilgili kurumlar tarafından bilgilendirmeler yapılabilir.
- Çalışanlara kanunda belirtilen prime esas kazançlarının en az %3’ünün sisteme aktarılabilmesini isterlerse daha yüksek tutarlarda da tasarruf yapabilecekleri daha açık bir şekilde anlatılabilir.
- Emeklilik sonrası dönem cazip hale getirilmelidir. Bunun için emeklilik sonrasında kullanılacak finansal araçlar çeşitlendirilebilir veya bu dönemde emeklilik şirketleri tarafından ekstra hizmetler sunulabilir.
- İşverenlerden toplanan OKS verilerinde eksiklikler göze çarpmaktadır. İyi bir denetimle sistemde eksik bilgilerin olması engellenebilir. Böylece uygulanan politikaların etki derecesinin yükselmesi sağlanabilir.
- Bireylerin finans piyasalarına girişlerinde örneğin ev veya işletme kredisi başvurularında otomatik katılıma dâhil olma zorunluluğu getirilebilir.
- Son zamanlardaki verilere dayanarak, her 100 çalışan katılımcının yaklaşık 51 kişinin iki aylık cayma süresinde ve yaklaşık 19 kişinin cayma süresi haricinde sözleşmelerini sonlandırdığı dikkate alındığında bu durumun nedenlerinin araştırılmasının önemi ortaya çıkmaktadır. Özellikle çalışan katılımcıların OKS’de tasarruf yapmama nedenlerinin; tasarruf için farklı finansman aracı kullanmalarından mı, sisteme güven duymamalarından mı yoksa tasarruf yapabilme düzeylerinin düşüklüğünden mi kaynaklandığı konusu ayrıntılı incelenmeli ve ekonomi politikalarına karar veren kurumlar tarafından sebebe göre politika üretilmelidir.

Sonuç olarak, OKS’de katılımcıların sistemde kalmalarının yani tasarruf etme sürelerinin uzatılabilmesi, sistemden çıkışın engellenmesi ve sisteme yeniden girişin kolaylaştırılabilmesi ve sonucunda sistemdeki fon birikim tutarının artması için amaçlara yönelik politikalar iyi düşünülmeli ve uygulamaya konulmalıdır.

Kaynakça

4632 Sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu, <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4632.pdf>, Erişim Tarihi: 10/10/2019.

Akgeyik, T. (2006). “Sosyal Güvenlikte Reform Eğilimleri: Geleneksel Sistemlerden Bireysel Emeklilik Programlarına Dönüşüm”, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, Sayı: 51, s. 47-99.

Akın, F. (2016). “Otomatik Katılım Sisteminin Bireysel Emeklilik Sektörüne Etkileri”, *Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı: 1, s. 1-12.

Amaglobeli, D., Chai, H., Dabla-Norris, E., Dybczak, K., Soto, M. and Tieman, A. F. (2019). The Future of Saving: The Role of Pension System Design in an Aging World, International Monetary Fund (IMF) Staff Discussion Note, SDN/19/11, p. 1-47.

Eyidiker, U., Can, Y. (2019). Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sistemi Katılımcılarının Demografik Özelliklerinin Analizi, “XII. International Balkan and Near Eastern Congress Series on Economics, Business and Management Proceeding Book”, Tekirdağ, Edt: Dimitar Kirilov Dimitrov, Dimitar Nikoloski, Rasim Yılmaz, 05-06/10/2019, p. 788-804.

Emeklilik Gözetim Merkezi (EGM), <https://www.egm.org.tr/bilgi-merkezi/istatistikler/>, Erişim Tarihi: 20/10/2019.

Gülay, T., Işık, M., Öztürk, M. (2017). “Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sistemi ve Akademisyenlerin Otomatik Katılıma Bakış Açılarında İlişkin Analiz: Süleyman Demirel Üniversitesi Örneği”, *İş ve Hayat Dergisi*, Cilt: 3, Sayı: 6, s. 179-205.

Kalafatçılar, K. (2019). Demografik Gelişmeler ve Makroekonomik Etkileri, Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası (TCMB) Çalışma Tebliği No: 19/11, Ankara, s. 1-52.

Kocabıyık, T., Küçükçakal, Z. (2018). “Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sistemi ve Çalışanların Otomatik Katılımdan Ayrılma Nedenleri: Isparta İlinde Bir Uygulama”, *Journal of Life Economics*, Cilt: 5, Sayı: 4, s. 233-254.

OECD (2019), Financial Markets, Insurance and Pensions, Inclusiveness and Finance, <https://www.oecd.org/finance/financial-markets-insurance-and-pensions-2019.htm>, p. 1-90.

Paklina, N. (2014). Role of Pension Supervisory Authorities in Automatic Enrolment, International Organisation of Pension Supervisors (IOPS) Working Papers on Effective Pensions Supervision, http://www.iopsweb.org/WP_22_Role-Pension-Supervisory-Authorities-Automatic-Enrolment%20.pdf, No: 22., p. 1-71.

Peker, İ. (2016). “Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sistemindeki Maliyetlerin Düşürülmesi ve Otomatik Katılım Sistemi Üzerine Öneriler”, *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi* (33), s. 34-62.

Peksevim, S. and V. Akgiray (2019). Reforming the Pension System in Turkey: Comparison of Mandatory and Auto-Enrolment Pension Systems in Selected OECD Countries, www.oecd.org/pensions/Reforming-the-Pension-System-in-Turkey-2019.pdf.

Seyfullahoğulları, Ç. A., Özpek, H. B., Demirhan, B. (2017). “Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sistemi ve Otomatik Katılımın Sisteme Katkıları Açısından Değerlendirilmesi”, *Yalova Sosyal Bilimler Dergisi*, Yıl: 8, Sayı: 14, s.105-130.

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=30710>, Erişim Tarihi: 20/10/2019.

Topçu, Ç., Koç, S. (2017). İşsizlik İle Kayıtdışı İstihdam Arasındaki İlişkinin Ekonometrik Analizi, “Kayıt Dışı İstihdam ve Ekonomi”, Ed: Selçuk Koç, Ayhan Orhan, Mehmet Çağrı Gözen, Umuttepe Yayınları, İstanbul, s. 123-140.

The World Bank, https://data.worldbank.org/indicator/NY.GNS.ICTR.ZS?locations=XE&name_desc=true, Erişim Tarihi: 10/10/2019.