

Makale türü / Article type: Araştırma / Research

Etkin Bir Bireysel Emeklilik Sistemi İçin Öneriler

Recommendations for Effective Private Pension System

Maliye Uzm. Yrd. Mustafa Harun Atılğan
Maliye Bakanlığı, mhatilgan016@gmail.com

Özet

Özellikle gelişmekte olan ülkeler için bireysel emeklilik sisteminin önemi büyüktür. Bu ülkelerdeki tasarruf oranı düşüklüğü sorununa çare olarak görülen bireysel emekliliğin etkin bir şekilde çalışması için çeşitli teşvik mekanizmaları kullanılmaktadır. Kriz deneyimleri yaşayan ve ülke ekonomisine olan güvenin azaldığı gelişmekte olan ülkelerde böyle bir tasarruf sistemini yerleştirmek kolay bir süreç olmayacaktır. Sistem hakkında yeterli bilgilendirmenin yapılması, sisteme ilişkin olası getiri ve kayıpların net bir şekilde ortaya konulması gerekmektedir. Bu çalışma da ülkemiz bireysel emeklilik sisteminin istenen düzeye ulaşması için yapılacaklar üzerine bir değerlendirmeye yer verilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Bireysel Emeklilik, Etkinlik, Otomatik Katılım.

Abstract

Especially for the developing countries, the importance of the individual pension system is great. A variety of incentive mechanisms are used to effectively operate individual retirement, which is seen as a remedy for the low saving rate in these countries. It would not be an easy process to place such a system of savings in developing countries experiencing crisis experiences and having less confidence in the country's economy. Sufficient information about the system needs to be made clearly in terms of possible returns and losses for the system. In this study, our country was given an assessment of what to do to reach the desired level of the individual pension system.

Keywords: Individual Pension, Efficiency, Automatic Enrollment.

JEL Classification: J32, G22, G23, G28

GİRİŞ

Bireysel emeklilik sisteminin kendinden beklenen faydaları yaratması katılımcı sayısının yüksek olmasına ve sistemde toplanan birikimin anlamlı bir düzeye ulaşmasına bağlıdır. Yapılan yasal düzenlemelerde bu amaca hizmet etmelidir. Özellikle bizim gibi finansal sistemi yeterince gelişmemiş ülkeler için bireysel yatırımların kurumsal yatırımlara dönüşmesi önem taşımaktadır. Hem sisteme katılımın ve fon büyüklüğünün artması, hem de fonda biriken miktarın iyi değerlendirilmesi gerekmektedir. Sistemin etkin bir şekilde çalışması için belli düzenlemelerin yapılmasına ihtiyaç vardır.

- Sistem hakkında yeterli bilgilendirmenin yapılması,
- Grup emeklilik planlarının özendirilmesi ve işveren katkılı emeklilik planlarının yaygınlaştırılması,
- Bireysel emeklilik fonlarından yapılan gider kesintilerinin düşürülmesi,
- Etkin bir otomatik katılım sisteminin kurulması ve sistemde uzun süre kalınmasına, sisteme güven duyulmasına yönelik düzenlemelerde bulunulması başlıca yapılması gerekenler arasında yer almaktadır.

1. KATILIMCILARA YETERLİ BİLGİ DÜZEYİNİN SAĞLANMASI

Bireysel emeklilik sistemi hakkında bireylerin bilgi düzeyinin ve sistemin tanıtımının yetersizliği, sigorta konusunda eğitim eksikliğinin bulunması ve gelir seviyesinin düşük düzeyde kalması sisteme katılımın düşük çıkmasının başlıca nedenleri arasında bulunmaktadır (Günay ve Güneş, 2015:253). Bireysel emeklilik sisteminin etkinliği için sistem tüm ayrıntılarıyla tasarlanmalı, bilinçli ve planlı olarak en iyi şekilde tanıtılmalıdır. Ayrıca bireylerin yatırım yapacakları finansal varlıklar içinde yeterli bilgi ve eğitim verilmelidir (Günay ve Güneş, 2015:261).

Tanımlanmış katkı planları yatırımın tüm riskini katılımcıya yüklemektedir. Bu durum katılımcının yatırım kararlarını verirken yatırımın getirisine ve giderlerine ilişkin yeterli bilgi düzeyine sahip olmasını, risk tercihleri ile beklentilerini yatırım aşamasında iyi analiz edebilmesini ve plan kurucunun gerekli yatırım tavsiyelerinde bulunmasını zorunlu kılmaktadır (Peker, 2016a:103). Ayrıca hem plan kapsamında hem de fon hesabından yapılacak kesintilerin yatırımcıya yansımalarının ne şekilde olacağına ve bu

giderlere ilişkin sayısal verilere sisteme girmeyi düşünen ve mevcut sistemde bulunanların anlayabileceği bir şekilde erişiminin sağlanması katılımcıların sağlıklı karar vermesine katkı sağlayacaktır (Peker, 2016a:115).

Küçük ve genelde yastık altında bulunan tasarrufların sisteme aktarılıp uzman portföy yöneticileri tarafından değerlendirilmesi sağlanmalıdır. Bireysel emekliliğe ilişkin toplumun bilinirlik düzeyinin artırılması katılımın artmasını sağlayacaktır. Özer ve Gürel bireysel emekliliğe ilişkin bilgi düzeyi üzerine yaptıkları anket araştırmasında ankete katılanların %55'inin yeterli bilgiye sahip olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bireysel emekliliğin gerekli olduğunu düşünenlerin oranı %61 iken gerekli olmadığı şeklinde görüş bildirenler ise %36'yı oluşturmuştur. Üniversite öğrencilerinin ise katılımının çok az olduğu görülmüştür (Özer ve Gürel, 2014:162-165). Yazıcı tarafından yapılan başka bir anket çalışmasında ise sisteme ilişkin bilgilendirmenin yetersiz olduğunu düşünenlerin oranı %45 olmuştur. Aynı ankette katılımcıların katkı payını hangi fonda değerlendirildiğini bilenlerin oranı %44'de kalırken, fon seçimini kendisi yapan katılımcı oranı ise sadece %29 oranındadır. Fon seçiminde emeklilik şirketlerinin önerilerini dikkate alanların oranı ise %45 gibi yüksek bir oranı bulmaktadır (Yazıcı, 2015, 221-222).

Gündelik yaşamda kullanılan finansal enstrümanların seçiminde bilgi temelli kararlar vermeyi sağlayan yeterlilik düzeyini ifade eden finansal okuryazarlık düzeyinin yükseltilmesi finansal kararların daha sağlıklı şekilde verilmesine ve finansal risklerin daha iyi yönetilmesine yardımcı olacaktır. Emeklilik ürünlerinin uzun vadeli ve karmaşık bir yapıya sahip olması, verilen kararların uzun süreli bağlayıcı olması yeterli düzeyde bir finansal okur yazarlığı ve yatırım danışmanı desteğini gerekli kılmaktadır. Bu amaçla sadece sisteme giriş aşamasında değil her aşamada¹ finansal danışmanlık için gerekli (emeklilik şirketi, aracı ve müşteri temsilcisi açısından) nitelikli altyapı oluşturulmalıdır. Katılımcılara yönelik sağlanacak bu iletişim ve bilgilendirme hizmeti aynı zamanda müşteri memnuniyeti ve devamlılığı için de önem arz etmektedir (Yazıcı, 2015: 219-222).

¹ Katılımcıların bilgilendirilmesi sisteme girişte, fona katılmadan önce, dönemsel olarak ve emeklilik dönemi yaklaştığında olmak üzere dört aşamada gerçekleşmektedir.

Katılımcıların maruz kalacakları giderlerin etkilerini uzun vadede dikkate alan, kolayca anlaşılabilir ve diğer planlar ile karşılaştırma imkânı sağlayacak bir bilgilendirme yönteminin zorunlu tutulması ve gerekli altyapının sağlanması hem mevcut bireysel emeklilik sistemine hem de otomatik katılıma geçiş sürecinde katkı getirecektir (Peker, 2016b:55).

2. GRUP EMEKLİLİK PLANLARININ ÖZENDİRİLMESİ VE İŞVEREN KATKILI EMEKLİLİK PLANLARININ YAYGINLAŞTIRILMASI

Gelişmiş ülkelerden ABD ve Hollanda'da grup emeklilik ve işveren katkı emeklilik planlarının yüksek oranda olduğu görülmüştür. Ülkemizde ise bu tür planlar 2016 yılı itibarıyla bireysel emeklilik planlarının yaklaşık olarak %27'sini oluşturmaktadır. Bu planlarda katkı paylarına hem çalışan hem de işveren tarafından katılım sağlanmaktadır. İşveren katkı emeklilik planlarının yaygınlaşması ile bireysel emeklilik sisteminin gelişimine katkı sağlanacaktır (Uyar, 2012:93-94).

Bu tür planlar giderlerin de azalmasına yardımcı olmaktadır. İşveren ve grup emeklilik sözleşmelerinde yapılan satışla birim başına düşen pazarlama ve tanıtım maliyetleri daha düşük gerçekleşmektedir (Peker, 2016b:48).

3. BİREYSEL EMEKLİLİK FONLARINDAN YAPILAN GİDER KESİNTİLERİNİN DÜŞÜRÜLMESİ

Bireysel emeklilik ile ilgili yönetmeliğe göre; giriş aidatı, yönetim gider kesintisi ve fon toplam gider kesintisi olmak üzere üç temel kesinti bulunmaktadır. Emeklilik Gözetim Merkezi tarafından yayımlanan verilerde katılımcının bireysel emeklilik fonlarına yönlendirilmeden plan dâhilinde yapılan giriş aidatı, ertelenmiş giriş aidatı, yönetim ve ara verme gider kesintilerinin toplam kesintiler içindeki payı azalırken, fon varlığını azaltan giderler olarak tanımlayabileceğimiz fon toplam gider kesintisinin² (FTGK) payı artmaktadır. 2015 yılında 1.085.000.000 TL olarak hesaplanan toplam kesinti tutarının içinde FİGK'nin payı giderek artmaktadır. 2014 yılında

² 2013 yılındaki yasal düzenleme ile Fon işletim gider kesintisi (FİGK) yerine fon varlığını azaltan tüm kalemleri kapsayan FTGK getirilmiştir.

542.520.000 TL gerçekleşen fon FİGK tutarı 2015 yılında % 31 oranında artarak 712.820.000 TL'ye ulaşmıştır. (Bkz. Tablo 1)

Kesintilere getirilecek sınırlamaların yanında emeklilik şirketlerinin maliyetlerini düşürecek uygulamaların yaygınlaştırılması gerekmektedir. 2013 yılında yapılan mevzuat değişikliği ile emeklilik sözleşmelerine uzaktan satış yönteminin getirilmesi bu yönde bir düzenleme olarak gösterilebilir. Aceite ve banka kanalı ile satışın getireceği komisyon yükünün yanında, çağrı merkezi ve internetten yapılan satışlar pazarlama ve dağıtım giderlerinin düşmesine yardımcı olacaktır. Yalnız uzaktan satış yöntemlerinin pazarlama kanalları içindeki payının arttırılması gerekmektedir (Peker, 2016b:48-49). Otomatik katılım uygulamasının hayata geçmesiyle gerçekleşecek kurumsal sözleşmelerdeki artış da kesinti oranlarının düşmesinde etkili olacaktır (Yazıcı, 2016:225). Yine otomatik katılım sistemine geçilmeden kesinti tutarlarına getirilecek sınırlamalar sistemde katılımcıların kalması yönünde etkili olabilmektedir. Keza, İngiltere'de 2012 yılında otomatik katılım sistemine geçilmeden önce kesinti tutarları %0,75 ile sınırlandırılmıştır (Peker, 2016b:54).

Tablo 1. BES Katılımcıları Üzerindeki Gider Yükünün Yıllık Yüzdesele Dağılımı (%)

Yıllar	Fon İşletim Gideri (%)	Yönetim Gider Kesintisi (%)	Peşin Ödenen Gider Aidatı (%)	Ertelenen Gider Aidatı (%)	Ara Verme Yönetim Gider Kesintisi (%)
2008	43%	30%	11%	15%	1%
2009	47%	26%	8%	18%	1%
2010	55%	25%	8%	10%	1%
2011	61%	22%	3%	13%	1%
2012	62%	24%	5%	13%	1%
2013	62%	13%	13%	9%	3%
2014	64%	14%	9%	12%	1%
2015	66%	12%	9%	12%	1%

Kaynak: Peker, (2016: 108).

Yasal kesintilerin üst limitinin yüksek belirlenmesi, emeklilik şirketlerinin yüksek faaliyet giderleri ve yüksek özkaynak kârlılığını sürdürmek istemesi fon işletim giderlerinin yüksek tutarda olmasının nedenleri arasında sayılabilmektedir. Yine emeklilik yatırım fonlarının küçük ölçekli olması fon işletim giderlerinin yüksek olmasının sebepleri arasında gösterilebilir. Personel, yönetim, pazarlama, satış ve Ar-Ge gibi faaliyet giderlerinin artması fon işletim kesintilerinde artışa ve bireysel emeklilik sisteminin etkinliğinin azalmasına yol açmaktadır. Faaliyet giderleri ve fon işletim giderleri arasında oluşan kısır döngüyü kırmak, fon işletim giderlerini düşürecek politikalar üretmek, kurumsal yönetimi etkinleştirmek, emeklilik bilincini yerleştirmek ve rekabet ortamını geliştirmek yapılabilecek politika önerileri olarak karşımıza çıkmaktadır. Giderlerin yüksekliği kadar fon getirilerinin düşük olması da diğer bir olumsuz faktördür (Özel ve Yalçın, 2013:24-30).

Bireylerin bireysel emeklilik sistemine girip emeklilik yatırım fonlarına yatırım yapması alternatif yatırım araçları tarafından da etkilenmektedir. Menkul yatırım fonları ile emeklilik yatırım fonları arasında fon toplam gider kesintisi açısından önemli bir fark bulunmasa da emeklilik yatırım fonlarını FTGK yanısıra ilave giderler³ ile daha maliyetli bir yapıda bulunmaktadır.

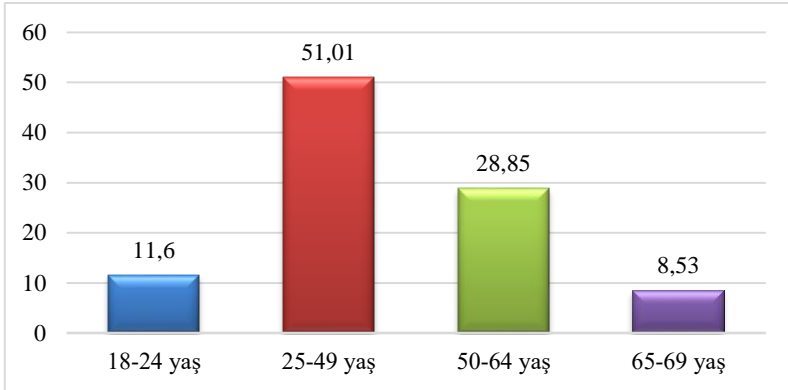
4. ETKİN BİR OTOMATİK KATILIM SİSTEMİ

Bireysel emeklilikte katılımcı sayısını arttırmak amacıyla gerçekleştirilen ve bireylerin çalışma hayatına başladıkları zaman işverenleri tarafından sisteme otomatik olarak kaydedilmesi ancak sistemde kalmak istemedikleri zaman da ayrılmalarına imkân verilmesi olarak tanımlanabilecek olan “otomatik katılım” uygulaması birçok ülkede başarıya ulaşmıştır (Peker, 2016b:37). İngiltere’de otomatik katılıma geçişle en fazla katılımcı artışının gerçekleştiği yaş grubu 22-29 yaş aralığı olmuş ve %19 oranında yaşanan artış ile katılım oranı bu yaş grubunda %60 olmuştur (Department for Work & Pensions, 2015). Amerika’da otomatik katılım beş yılda sisteme katılan çalışan sayısını %55’ten %82’ye çıkarmıştır. 20-24 yaş arasındaki kesimde ise otomatik katılım öncesi %20 olan oran %76’ya

³ Peşin ödenen giriş aidatı, ertelenen giriş aidatı, yönetim gider kesintisi ve ara verme kesintisi.

yükselmiştir (Özdağ, 2014:13). Otomatik katılıma geçen diğer bir ülke olan Y. Zelanda'da 65 yaş altı çalışan nüfusun %20'si sistemde bulunuyorken, otomatik katılım sonrası 2013 yılında bu oranın %64,5'e yükseldiği görülmüştür (Peker, 2016b:52). Türkiye'de tarım dışı çalışan sayısının yaklaşık olarak 20 milyon olduğu ve mevcut sistemin katılımcı sayısının ise 6 milyon olduğu düşünülürse ve eğer otomatik katılım ile sisteme girenlerin çok azı sistemden çıkma yönünde davranış sergilerse sistemin katılımcı sayısında çok ciddi bir artış gerçekleşecektir. Özellikle 20-24 yaş arası çalışan kesimin sistemdeki payının çok az olduğu ve bu oranın artma potansiyelinin yüksek olduğu görülmektedir.

Şekil 1. İngiltere'de Otomatik Katılımın Yaş Dağılımı (%) (Department for Work & Pensions verilerinden hesaplanmıştır.)



Otomatik katılımın etkin işleyebilmesi çalışanların sisteme katılımı için gerekli altyapının kurulmasına bağlıdır. Sistemde kalış süresinin çok kısa olması yapısal sorunların başında gelmektedir (Sarioğlu, 2016:57) Bu soruna karşı getirilen otomatik katılım sisteminin temel mantığı eylemsizlikten faydalanmaya dayanmaktadır. Çalışanların çoğu otomatik olarak sisteme dahil olduktan sonra çıkma yönünde bir aksiyon göstermemektedir.

Sistemde uzun süre kalınmasını sağlamak için cayma süresi mümkün olduğu kadar kısa tutulmalı ve sistemden erken ayrılmalara karşı caydırıcı tedbirler alınmalıdır. Otomatik katılımı en iyi uygulayan ülkeler arasında gösterilen İngiltere'de cayma süresi bir ay ile sınırlandırılmış ve sistemden erken ayrılmalar %55-%70 oranında gelir vergisine tabi tutulmuştur.

Eylemsizlik prensibi sistemde kalma süresini uzatmaktadır. Otomatik olarak sisteme katılan bireyler çıkış hakkını kullanmakta isteksiz davranmaktadır. Aynı durum katılımcılara sunulan standart fon dışında tercihte bulunmama şeklinde de görülmektedir. Bu nedenle standart fonların bileşimi önem kazanmaktadır. Ayrıca yatırımcının yaşı ve emekliliğine kalan süresi gibi özellikleri dikkate alarak farklı risk ve getiri olanakları sunan standart fonların kurulması fayda sağlayacaktır (Peker, 2016b:57). İngiltere’de plana giriş aşamasında katılımcılar standart fona alınmakta, sonra tercihte bulunanlara beş değişik risk kategorisine sahip fonlar⁴ arasında tercih yapma imkanı tanınmaktadır.

Düşünme süresinin az olmasının sistemde kalan sayısının artmasına yol açtığı gözlenmektedir. Erken çıkışın yasaklanması ve yüksek vergi uygulamalarının yan ısıra hoş geldin bonusu⁵ olarak tanımlanabilecek teşvikler de sistemde uzun vadede kalınmasına yardımcı olacaktır. Sistemin uzun vadede sürdürülebilirliğinin sağlanması fonların performansı, aracılık sektörünün yapısı ve aracılık maliyetlerine de bağlıdır. Gelişmiş ülke örneklerinden hareket ederek Şekil 2’de yer alan parametrelerin sistemin etkinliği için göz önünde bulundurulması gerekmektedir (Akgiray vd.,2016:14)



Şekil 2. Otomatik Katılımın Temel Parametreleri Akgiray vd.,2016:14)

⁴ Bu fonlar Ethical Fund (Etik Fonlar), Sharia Fund (İslami-Faizsiz Fonlar), Higher Risk Fund (Yüksek Riskli Fonlar), Lower Growth Fund (Düşük Büyüyen Fonlar) ve Pre-Retirement Fund (Emeklilik Öncesi Fonlar) şeklindedir.

⁵ 6740 sayılı Kanun değişikliği ile getirilen ilk girişte 1.000TL devlet katkısı

Etkin bir otomatik katılım sistemi için gelişmiş ülkelerde yer alan otomatik katılım uygulamalarının iyi bir şekilde değerlendirilmesi gerekmektedir. Başarısız bir örnek olarak gösterilen İtalya'da bile katılım oranı %8'den %15'e yükselmiştir. İtalya'daki başarısızlık üç temel faktöre bağlanmıştır. Bunlardan ilki çalışanlardan alınan yüksek bordro vergileridir. Ayrıca sistemin yeterli tanıtımının yapılmaması ve standart fonların yaş kategorilerine göre oluşturulamaması sistemin başarısızlık nedenleri arasında yer almaktadır. Yeni Zelanda da sistemin başarısına katkı sağlayan en önemli faktör ülkemizde de verilecek olan devlet katkısı uygulamasıdır. Otomatik katılımı başlangıçta 1.000 Y. Zelanda Doları (NZD) ve haftalık 10 NZD devlet katkısı verilmektedir. Çalışana yıllık yaptığı katkının yarısı kadar vergi kesintisi imkanı da sağlanmıştır. İngiltere'de ise sistemin düşük maliyetli emeklilik planlarına dayanması, katılımcılara her yıl enflasyonun üzerinde kazanç sağlaması ve yatırım alternatiflerinde çeşitlilik yaratılması ön plana çıkmaktadır. Şili'de GSYİH'nın %60'ına ulaşan emeklilik fonları hem reel ekonominin kaynak ihtiyacının karşılamasında hem de piyasalarda yaşanan dalgalanmaların olumsuz etkilerini kompanse ederek finansal istikrarın korunmasında önemli bir rol oynamıştır. Emeklilik fonlarının %40'ının hisse senedi ve %10'unun ise altyapı fonlarından oluşması ülke ekonomisi açısından önemlidir (Akgiray, 2016:15).

Tablo 2'de görüldüğü gibi genelde otomatik katılım sistemi zorunlu katılım- gönüllü çıkış esasına dayalı bir yapı içermektedir. Sistemin kapsamı, cayma süresi ve sisteme yapılan katkılar ve teşvikler ise ülke uygulamalarında farklılık göstermektedir. Türkiye'deki otomatik katılım uygulamasında diğer ülke örneklerinde olduğu gibi kapsam belirlenmiş (45 yaş altı kesim) ve cayma süresi kısa tutulmuştur. Sisteme katkı sadece İtalya ve Şili'deki gibi sadece çalışan tarafından sağlanmaktadır.

Tablo 2. Otomatik Katılım Uygulama Örnekleri (Akıray v.d. 2016:17)

Ülke	Uygulama Yılı	Sistemin Kapsamı	Cayma Süresi	Katkı Payı	Teşvikler
Amerika	1998	22 yaş üstü ve hizmette bir yılını tamamlamış çalışanlar	3 ay	%3 olan oran artarak 5 inci yılda %6'ya yükseliyor.	Vergi Avantajı
İngiltere	2012	22-65 yaş arası ve yıllık kazancı 10.000£'den fazla olanlar	1 ay	2012: %1 işveren %1 çalışan 2018: %2 işveren %3 çalışan 2019: %3 işveren %5 çalışan	Vergi Avantajı
İtalya	2007	Tüm özel sektör çalışanları	6 ay	% 7 çalışan	Vergi Avantajı
Şili	2012-2015	Serbest çalışanlar	3 sene	% 10 çalışan	Vergi Avantajı
Yeni Zelanda	2007	Yeni çalışanlar	6 hafta	% 3, % 4 veya % 8 çalışan %3 işveren	Devlet Katkısı ve Vergi Avantajı
Türkiye	2017	45 yaş altı tüm çalışanlar	2 ay	% 3 çalışan	Devlet Katkısı

Tablo 3'te yapılan hesaplamada otomatik katılımı ilk yıl sonunda hesaplarda oluşacak birikim tahmin edilmeye çalışılmış ve herhangi bir kesinti yapılmadığı varsayılmıştır. Bu varsayım altında katkı payı ödemesi ne kadar fazla olursa yıl sonu oluşacak tutar o kadar fazla olmaktadır. Sisteme erken yaşta girmekte oluşan birikimin fonda değerlendirme sürecini ve emeklilik halinde elde edilecek tutarı artıracaktır.

Tablo 3. Otomatik Katılım Sisteminde Farklı Katkı Oranları Sonucu Yıllık Toplam Birikim

Katkı Payı (Aylık) (TL)	Katkı Payı (Yıllık) (TL)	Devlet Katkısı (TL)	Devlet Desteği (TL) (İlk Katılımda)	Toplam Birikim (TL) (Yıl Sonu)
50	600	150	1000	1750
100	1200	300	1000	2500
200	2400	600	1000	4000
300	3600	900	1000	5500

SONUÇ

Bireysel emeklilik sistemini geliştirme ve beklenen faydaları yaratma adına gelişmekte olan ülkelere önemli görevler düşmektedir. Bunların başında sistemin katılımcılara iyi bir şekilde tanıtılması gelmektedir. Özellikle kriz deneyimi yaşamış bizim gibi ülkelerde tasarruf araçlarına duyulan güvensizliği ortadan kaldıracak düzeyde düzenlemeler yapılması gerekmektedir. Bunun için sistemden elde edilecek asgari bir getiri oranı garanti edilebilir. Yine getiri oranının belirlenmesinde önemli bir faktör olan gider kesintileri içindeki payı giderek artan fon işletim gider kesintisinin düşürülmesi sağlanmalıdır. 2015 yılında yapılan mevzuat düzenlemeleri bu yönde olumlu değerlendirilebilir.

Sisteme olan katılımı artırma adına önemli bir uygulama olan otomatik katılım sistemini başarılı bir şekilde uygulayan İngiltere ve Y.Zelanda gibi ülke örnekleri dikkatle incelenmelidir. Sistemin başarıya ulaşması için kilit rol oynayan cayma oranının düşük gerçekleşmesi için belli bir ücret üstü çalışanlara sisteme katılma zorunluluğu getirilebilir. Böylece asgari ücretli çalışanların ücretleri kesinti kapsamına alınmamış olur.

Bireysel emekliliğe katılım yaşının düşmesi için genç nüfusun sisteme olan ilgisinin artırılması önem arz etmektedir. Bu yönde tanıtım ve bilgilendirme çalışmalarının yönetilmesi sisteme katılım yaşının düşmesinde etkili olacaktır.

KAYNAKÇA

- Akgrıy, V., Peksevim, S. & Şener, E. (2016) Emeklilik Fonları ve Finansal İstikrar: Şili ve Türkiye Örneklerinden Dersler. *Finans ve Bankacılık Çalışmaları Dergisi*, IJFBS, Cilt 5, Sayı 2, s. 1-20.
- Department for Work & Pensions (2015) Automatic Enrollment evaluation report 2015, 18 Kasım 2016, <http://www.gov.uk/government/organisations/department-for-work-pensions/about/research#research-publications>
- Günay, G. & Güneş, H. (2015) Bireysel Emeklilik Sistemi ve Türkiye Değerlendirmesi, *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 12/1/2015, Vol. 19 Issue 3, s.245-266.
- OECD (2015) Pension at a Glance 2015: OECD and G-20 Indicators. OECD Publishing, Paris.
- Özdağ, K. (2014) Bireysel Emeklilik Sisteminde Otomatik Katılım, *Birlikten*, Nisan-Haziran 2014, Sayı 36, s.12-14, İstanbul.
- Özel, Ö., & Yalçın, Ç. (2013) Yurtiçi Tasarruflar ve Bireysel Emeklilik Sistemi: Türkiye'deki Uygulamaya İlişkin Bir Değerlendirme, *TCMB Çalışma Tebliği*, Sayı 4, s. 1-35.
- Özer A. C.,& Gürel H. (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*, Cilt 11, Sayı 25, s.159-166.
- Peker, İ. (2016a) Türkiye'de Bireysel Emeklilik Sistemi Üzerindeki Kesintiler ve Getirilerin Analizi. *Journal of Economics, Finance and Accounting*, Volume 3, Issue 1, 2016.
- Peker, İ. (2016b) Türkiye'de Bireysel Emeklilik Sistemindeki Maliyetlerin Düşürülmesi ve Otomatik Katılım Sistemi Üzerine Öneriler. *Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (33), s.34-62.
- Sarioğlu, S. E. (2016) Asgari Ücret Artışı ve Otomatik Katılımla BES'te Yeni Dönem. *Akıllı Yaşam*, Nisan-2016, s.56-57.
- Uyar, H. İ. (2012) Bireysel Emeklilik Sistemi ile Ekonomik Göstergeler Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Mali Çözüm Dergisi*, Mart-Nisan, s.71-94.

Yazıcı, S. (2015) *Bireysel Emeklilik Sistemi ve Türkiye Uygulaması*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2015.