

**T.C.
SELÇUK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İKTİSADİ İDARİ BİLİMLER FAKÜLTESİ
İKTİSAT ANABİLİM DALI
İKTİSAT BİLİM DALI**

**SOSYAL GÜVENLİK VE BİREYSEL EMEKLİLİK
SİSTEMİNİN TÜRKİYE'DE UYGULAMASI**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**Danışman
Yrd.Doç.Dr. Zekeriya MIZIRAK**

**Hazırlayan
Halil Serkan ÖZKAN
064226001016**

KONYA - 2009

İÇİNDEKİLER

Sayfa No:

TABLolar LİSTESİ.....	vii
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM

SOSYAL GÜVENLİK KAVRAMI VE TÜRK SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİNİN YAPISI

1.1. SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİ KAVRAMI VE İŞLEYİŞİ	5
1.2. SOSYAL GÜVENLİK TANIMI	7
1.3. SOSYAL GÜVENLİĞİN GELİŞİMİ.....	10
1.4. SOSYAL GÜVENLİĞİN YÖNTEMLERİ	13
1.4.1. Sosyal Sigorta	14
1.4.2. Sosyal Yardım	18
1.4.3. Sosyal Hizmet	19
1.5. SOSYAL GÜVENLİĞİN TÜRLERİ	21
1.6. TÜRK SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİNİN YAPISI	22
1.6.1. Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Reform Süreci.....	23
1.6.2. Emeklilik Sistemine İlişkin Reformun ve 5510 sayılı Kanun	24
1.6.3. 5510 Sayılı Kanun ile Sosyal Sigortalarda Yapılan Düzenlemelerin Genel Esasları	27
1.6.4. Anayasa Mahkemesi Kararı Sonrasında Yapılacak Parametrik Düzenlemelerin Değerlendirilmesi.....	31
1.6.4.1 Emeklilik Yaşı.....	31
1.6.4.2 Geçmiş Maaş/Ücretlerin Güncellenmesi.....	34
1.6.4.3 Aylık Bağlama Oranı.....	35
1.6.4.4 Emekli Aylıklarındaki Artış	36
1.6.4.5. Prim Matrahı	37
1.7. SOSYAL GÜVENLİK DESTEK PRİMİ.....	37
1.8. GENEL SAĞLIK SİGORTASI (GSS).....	40

İKİNCİ BÖLÜM

BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ ve ÜLKEMİZDEKİ UYGULAMASI

2.1. BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ	46
---------------------------------------	----

2.1.1. Bireysel Emeklilik Sisteminin Amacı	50
2.2. BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNİN ÖZELLİKLERİ	54
2.3. BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ UNSURLARI	55
2.4. BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNİN İŞLEYİŞİ	56
2.4.1. Emeklilik Sistemine Katılma ve Emeklilik Sözleşmesi	58
2.4.1.1. Emeklilik Sözleşmesinin Kapsamı	59
2.4.1.2. Emeklilik Sözleşmesinin Ekleri	61
2.4.1.3. Emeklilik Sözleşmesinin Kurulması	62
2.4.1.4. Emeklilik Sözleşmesinin Yürürlüğe Girmesi	63
2.4.1.5. Teklifin Reddi ve Cayma Halleri	64
2.4.2. Grup Emeklilik Sözleşmesi	65
2.5. EMEKLİLİK SÖZLEŞMESİ TARAFLARININ HAK VE YÜKÜMLÜLÜKLERİ	66
3.5.1. Katılımcının Hak ve Yükümlülükleri	67
2.5.2. Şirketin Hak ve Yükümlülükleri	71
2.6. BİREYSEL EMEKLİLİK ARACILARI	73
2.7. GÜVENLİK MEKANİZMALARI, GÖZETİM VE DENETİM	75
2.8. EMEKLİLİK YATIRIM FONLARI	82
2.8.1. Emeklilik Yatırım Fonunun Faaliyete Geçmesi	82
2.8.2. Fon Örgüt Yapısı	83
2.8.2.1. Fon Kurulu ve Fon Üyeleri	83
2.8.2.2. Fon Kurulunun Görevleri	84
2.8.2.3. Fonun İç Kontrol Sistemi	85
2.8.2.4. Portföy Sınırlamalarına İlişkin Esaslar	87
2.8.3. Fon Portföyündeki Varlıkların ve Fon Paylarının Saklanması	90
2.8.4. Kamuyu Aydınlatma	92
2.8.4.1. Periyodik Raporlar	92
2.8.4.2. Bilgi Verme Yükümlülüğü	94
2.8.4.3. Fonun Tanıtımına Yönelik Belgeler	94
2.8.5. Katılımcı Profiline Belirlenmesi	95
2.8.6. Fonların Birleştirilmesi ve Devri	97
2.9. FON SEÇİMİ	98
2.10. VERGİ MEVZUATI	103

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

BİREYSEL EMEKLİLİK İLE İLGİLİ KURUMLAR

3.1. BİREYSEL EMEKLİLİK DANIŞMA KURULU YAPISI VE GÖREVLERİ	109
3.2. ARACI ŞİRKETLER KURULUŞU VE ORGANLARI	110
3.2.1 Emeklilik Şirketlerinin Kuruluşu	110
3.2.2. Emeklilik Şirketinin Organları	115
3.2.3. Emeklilik Şirketlerinde Birleşme ve Devir	117
3.3. BİREYSEL EMEKLİLİK ARACILARI VE ARANAN NİTELİKLER	118
3.3.1. Aracılık Tanıtım Kartı ve Sicile Kayıt	122
3.4. EMEKLİLİK YATIRIM FONLARI	123
3.4.1. Fon İçtüzüğü	125
3.4.1.1. Fon Kuruluş İzni Ve Tüzüğün Tescili	125
3.4.1.2. Fon İçtüzüğünün Değiştirilmesi	126
3.4.2. Emeklilik Yatırım Fonlarının Türleri Ve Unvanları	127
3.4.2.1. Gelir Amaçlı Fonlar	128
3.4.2.2. Büyüme Amaçlı Fonlar	130
3.4.2.3. Para Piyasası Fonları	131
3.4.2.4. Kıymetli Madenler Fonları	132
3.4.2.5. İhtisaslaşmış Fonlar	132
3.4.2.6. Diğer Fonlar	133
3.4.3. Emeklilik Yatırım Fonu Portföyü	133
3.4.5. Fon Örgüt Yapısı	142
3.4.5.1. Fon Kurulu ve Fon Üyeleri	142
3.4.5.2. Fon Kurulunun Görevleri	144
3.4.5.3. Fon Denetçisi	146
3.4.6. Fon Varlıklarının ve Fon Paylarının Saklanması	147
3.4.7. Yatırım Fonlarının Birleştirilmesi ve Devri	149
3.4.8. Kamunun Aydınlatılması	150
SONUÇ	152
KAYNAKLAR	163

TABLÖLAR LİSTESİ

Sayfa No:

Tablo 1: 4759 Sayılı Kanuna Göre Yıllar İtibariyle Emeklilik Yaşları.....	33
Tablo 2: 5510 Sayılı Kanuna Göre Yıllar İtibariyle Emeklilik Yaşları.....	34
Tablo 3: Aylık Bağlama Oranı (%).....	35
Tablo 4: Emeklilik Hakkı Kazanarak Sistemden Ayrılanlar İle Diğerlerinin Karşılaştırılması.....	106

GİRİŞ

Sosyal refah devleti anlayışının en önemli göstergelerinden birini oluşturan sosyal güvenlik, zamandan ve mekandan bağımsız olarak, her toplumda, bütün insanlar için temel ve vazgeçilmez insan haklarından biri olup, insanların istekleri ve iradeleri dışında meydana gelen tehlikelerin zararlarından korunma garantisini ifade eder. Sosyal güvenliğin gelişimini çok kaba bir tasnifle üç ayrı dönemde izah etmek mümkündür. Gönüllü kuruluşların, sendikaların ve nihayet devletin organize ettiği arayış ve ilkelerin belirlendiği ilk dönem, 1950'li yılların başından itibaren refah devleti anlayışının zirveye çıkarıldığı, refah dönemi olarak da tanımlanan ikinci dönem, sistemin krize düştüğü ya da kriz ihtimalinin hissedildiği ve kriz dönemi olarak adlandırabileceğimiz, 1975 ve sonrasını kapsayan üçüncü dönem.

Ülkemizdeki sosyal güvenlik uygulamaları hiçbir zaman refah devleti düzeyine çıkmamış, ancak sistem genel olarak 1990 yılına kadar da belirgin bir kriz yaşamamıştır. Kriz belirtileri çok daha önce ortaya çıkmış olmasına rağmen, gerekli tedbirleri alma iradesi ortaya konulamamış, aksine sistemin çöküşüne neden olan adımlar atılmıştır.

Türkiye'deki mevcut sosyal güvenlik sisteminin yapısı ve sorunları 1990'lı yılların başlarından bu yana kamuoyunda yaygın bir şekilde tartışılmıştır. Özellikle 1994 yılından itibaren, sosyal güvenlik kurumlarının giderek artan açıkları ön plana çıkmış, kamu tarafından finanse edilen bu açıklar, izleyen bir-

kaç yıl içinde bütçe dengeleri üzerinde önemli bir baskı yaratmaya başlamıştır. 1999 yılında yapılan sosyal güvenlik reformuyla, acil önlemler alınmadığı takdirde kısa ve orta dönemde daha da büyük sorunlara yol açabilecek finansman sorunu, ağırlıklı olarak emeklilik parametreleri ile ilgili yeni düzenlemeler yapılarak çözülmeye çalışılmış ve emeklilik yaşı, prime esas kazanç, emeklilik aylığının hesaplanma şekli gibi alanlarda parametrik değişikliklere gidilmiştir.

Bu noktada ortaya çıkan sorun ise, bu tür parametrik tedbirlerin, bireyin refahını artırmak yerine, sosyal güvenlik kurumlarının gelir-gider dengelerinin tekrar sağlanması amacını taşımasıdır. Oysa yurtdışı deneyimler göstermektedir ki, primlerin artırılması, emeklilik aylıklarının düşürülmesi, emekli olma koşullarının zorlaştırılması suretiyle bireyler, çalışma hayatları boyunca mevcut sosyal güvenlik açığını kapatmak için daha yüksek prim ödeyecek, emeklilik döneminde ise bir önceki kuşağa göre daha düşük oranda bir emeklilik aylığına hak kazanacaklardır. Sosyal güvenlik sisteminin sağladığı standardın azalması ve sosyal güvenlik aylıklarının amaçlanan hedeflere ulaşmakta yetersiz kalması sonucunu doğuran bu ortamda, gereksinimlerin sosyal güvenlik tarafından karşılanamayan bölümünün bireylerin kişisel tasarruflarıyla kapatılması gündeme gelmiştir. Sosyal güvenlik sisteminin en önemli faaliyet dallarından biri olan emeklilik aylıkları alanında ortaya çıkan gereksinimi giderme mekanizması, bireysel (özel) emeklilik planları olmuştur.

Bu amaçla ülkemizde, 4632 sayılı “Bireysel Emeklilik Sisteminin Kurulmasına İlişkin Kanun” 28 Mart 2001 tarihinde kabul edilmiş ve dünyada uzun yıllardan beri var olan bireysel emeklilik sistemi, 2003 yılının Ekim ayından itibaren Türkiye’de de uygulanmaya başlanmıştır.

Çalışmanın Amacı

Türkiye’de sosyal güvenlik sistemimizin bireysel emeklilik çerçevesinde incelenmesidir. Bu amaç doğrultusunda;

Çalışmanın birinci bölümde Sosyal güvenlik kavramı ve Türk Sosyal Güvenlik Sisteminin Yapısı, işleyişi, gelişimi, yöntemleri, türleri üzerinde durulmuştur.

İkinci Bölüm olan “Bireysel Emeklilik Sistemi”nin Ülkemizdeki Uygulaması derinlemesine araştırılmıştır.

Üçüncü ve son bölüm olan Bireysel Emeklilik ile ilgili kurumlar ele alınmıştır.

Çalışmanın Kapsamı

Çalışma Türkiye’deki Sosyal Güvenlik Kurumu ve işleyişini ve Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sistemi’ni kapsamaktadır.

BİRİNCİ BÖLÜM

SOSYAL GÜVENLİK KAVRAMI VE TÜRK SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİNİN YAPISI

1.1. SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİ KAVRAMI VE İŞLEYİŞİ

Sistemin işleyişi ve ekonomik boyutuna yönelik açıklamalardan önce, “sosyal güvenlik” kavramının açıklanması ve bu kavramın tarihsel gelişiminin irdelenmesi; Bireysel Emeklilik Sisteminin tarihsel temellerinin anlaşılması ve sosyal güvenlik kavramı bakımından ifade ettiği anlamı ortaya koymak bakımından önemlidir.¹

Sosyal kelimesi; “tek başına kullanıldığında, toplum içinde yaşayan bir kimse, daha geniş anlamda, toplumdaki diğer insanlarla ve gruplarla kolay iletişim kurabilen toplum tarafından birlikte yaşamak istenen” olarak tanımlanabilir.² Güvenlik kelimesi; sükûn, sağlıklı ve tehlikede olmama, emin ve rahat olma ile birlikte genel olarak toplumun maddi düzeninin sağlanması ve korunması anlamına gelmektedir. Sosyal ve güvenlik kelimelerinin birlikte kullanılması yani "Sosyal Güvenlik" teriminin çok uzun bir geçmişi bulunmamaktadır. Sosyal Güvenlik, önce düşünce olarak ortaya çıkmış, toplumdaki sosyolojik ve ekonomik gelişmelere göre gelişmiştir. Sosyal güvenliğin sağlanması her ulusta farklı olabileceği gibi toplumdan topluma, meslek gurubundan meslek gurubuna ya da insanların ya-

¹ AYDIN Ufuk, “Sosyal Güvenlik Kurumlarının Sorunlarının Çözümünde Özel Sigortalar”, T.C Anadolu Üniversitesi İİBF Yayınları, Yayın No:156, 1999, s.28.

² DİLİK, Sait, **Sosyal Güvenlik**, Yüksek Öğretim Matbaası, Ankara, I.Basım, 1992, s.1.AYDIN Ufuk, “Sosyal Güvenlik Kurumlarının Sorunlarının Çö-

sam tarzlarına göre de farklı olabilmektedir. Çağdaş toplum-
larda sosyal güvenlik; mesleki, doğal, sosyo-ekonomik risklerin
dışında topluma güven duygusu, fırsat eşitliği gibi psikolojik
unsurları da kapsamaktadır. Bu toplumlarda yaşamak ve sosyal
güvenlikte olmak ayrı olgular değil bir bütün olarak kabul
edilmektedir. Günümüzde, ulusların gelişmişlik düzeyinin öl-
çülmesinde, ekonomik değerlerin dışında, o ulusun sosyal gü-
venliğe verdiği katkılar da değerlendirmeye alınmaktadır.³

4632 sayılı Bireysel Emeklilik ve Tasarruf Yatırım Sistemi
Kanunu'nun 1. maddesinde; “ kamu sosyal güvenlik sisteminin
tamamlayıcısı olarak, bireylerin emekliliğe yönelik tasarrufları-
nın yatırıma yönlendirilmesi ile emeklilik döneminde ek bir ge-
lir sağlanarak refah düzeyinin yükseltilmesi, ekonomiye uzun
vadeli kaynak yaratarak istihdamın artırılması ve ekonomik
kalkınmaya katkıda bulunulmasını teminen, gönüllü katılıma
dayalı ve belirlenmiş katkı esasına göre oluşturulan sistem”
olarak tanımlanan bireysel emeklilik sistemi, esas itibariyle bir
“tasarruf ve yatırım sistemi” olması sebebiyle, hem ekonomik
hem de sosyal güvenlik boyutu olan bir yapıdır.

Söz konusu kavram; toplumları oluşturan fertler arasında
ayrım yapmaksızın, bütün fertlerin ekonomik ve sosyal ihtiyaç-
larını giderecek şekilde bugünlerini ve geleceklerini güvence
altına almayı⁴ ve kişilerin yaptıkları iş ne olursa olsun; hastalık,
kaza, analık, yaşlılık, sakatlık, işsizlik, ölüm ve çocuk yetiştirme
gibi durumlarda meydana gelebilecek gider artışlarını ya da ge-

zümünde Özel Sigortalar”, T.C Anadolu Üniversitesi İİBF Yayınları, Ya-
yın No:156, 1999, s.28.

³ Yapı Kredi Emeklilik, Bireysel Emeklilik Sistemi Eğitim Kitabı, İstanbul,
Haziran 2004, s.37.

lir kayıplarını telafi etmeyi amaç edinerek kişilerin güvenliklerinin sağlandığı bir sistemler bütünüdür.⁵

1.2. SOSYAL GÜVENLİK TANIMI

Sosyal Güvenlik; bir toplumda yasayan bireyler arasında hiçbir ayırım gözetmeksizin bireylerin ekonomik ve sosyal ihtiyaçlarını karşılayacak biçimde bu günlerinin ve yarınlарının garanti altına alınmasını, devletlerin uyguladıkları sosyal politikalar ile sağlayan sistemdir.⁶

Sosyal güvencilikte güdülen temel amaç, kişinin sosyal varlığını ve geleceğini tehdit eden tehlikelere karşı korunması, aşırı bir muhtaçlığa düşmesinin önlenmesi, insan onuruna yakışır bir şekilde yaşamını sürdürmesinin güvence altına alınmasıdır.

Bütün bunların kamusal sosyal düzenlemelerle gerçekleştirilmesidir. Bir kamu hizmeti olarak doğrudan doğruya kamu tarafından yönetilmesidir. Amaç yoksulluğun ve yarın korkusunun yenilmesidir.⁷

Sosyal güvenlik, kişilerin gelirleri ne olursa olsun, ülkede yaşayan herkesin toplum huzurunu ve refahını bozan belli sayıdaki sosyal tehlikenin verdiği zararlardan, bir “insan hakkı” ve esas itibarı ile “Devlet Görevi” olarak, primli ve/veya prim-

⁴ KADERLİ İsmail Hakkı: “Sosyal Güvenlik Kavramı ve Çalışma Mevzuatı”, **Globalleşme Hukuk Demokrasi Çalışma Hayatı**, Öz İplik-İş Sendikası Eğitim Yayınları, 9-14 Ekim 1998, Antalya, s.190.

⁵ ÜÇİŞİK Fehim: “Sosyal Güvenlik Hukukumuzun Güncel Sorunları ve Çözüm Önerileri” Tebliğler, Küreselleşme Sürecinde Türk Çalışma Hayatı ve Sendikalar, 19-21 Haziran 1997, Balıkesir, Öz İplik-İş Sendikası Eğitim Yayınları, Genel Dizi: 17, Eğitim Serisi:14, s.43; DİLİK, **a.g.e.**, s.10.

⁶ Vakıf Emeklilik, Bireysel Emeklilik Sistemi Temel Eğitim Notları, İstanbul, 2003, s.1.

⁷ GÜVEN Sami, Sosyal Politikanın Temelleri, 3. Baskı, Ezgi Kitabevi, Bursa, Eylül 2001, s.144.

siz rejimlerin kullanılması suretiyle kurtarılmasını amaçlayan bir sistemdir.⁸

Sosyal güvenlik, üç şekilde yapılmaktadır. Bunlar; sosyal sigortalar, sosyal yardımlar ve sosyal hizmetler vasıtasıyla yapılmaktadır. Sosyal sigorta yoluyla bu sistemden yararlanabilmek için kişilerin işe ve çalışma gücüne sahip oldukları süre boyunca bazı yükümlüklerini yerine getirmeleri gerekmektedir. “Bu yükümlülük, kişinin kazancından prim veya emekli keseneği adı altında nispi olarak yapılan zorunlu kesintiler ve işverenlerden kesilen primlerin yanında devletçe yapılan mali katkılarla gerçekleştirilmektedir. Sosyal yardım ve sosyal hizmetler ise, bireyin herhangi bir katkısı olmaksızın (primsiz) kısmen ya da tamamen devlet bütçesinden sağlanmaktadır.”⁹

İnsanoğlunun, geleceğine güvenle bakma gereksinimi tarihsel süreçte önemli bir yer tutmaktadır. İnsanlar bu amaçla ya karşılaşılabilecekleri bazı riskleri önlemeye ya da karşılaştıkları risklerin zararlı sonuçlarını gidermeyi hedeflemişlerdir. Belirtilen süreç içerisinde, bazı tehlike ve riskler önceden tahmin edilmiş, ancak bazılarına karşı hazırlıksız yakalanan insanlar zor durumda kalmışlardır¹. Bu nedenle kişiler yaşamı sırasında karşılaşılabileceği risklere karşı korunmak ve geleceğinden emin olmak ihtiyacını hissetmişler, bireysel veya toplu olarak önlemler almaya çalışmışlardır. Bu önlemler ilk çağlarda sistemli bir yapıdan uzak bir biçimde ve bireysel ölçülerde yürütülmüştür. Sosyal yardım ve sosyal hizmetler ise, bireyin herhangi bir kat-

⁸ ŞAKAR Müjdat, Sosyal Sigortalar Uygulaması, 6. Bası, Beta Basım, İstanbul, 2002, s.6.

⁹ EROL Ahmet - YILDIRIM Ercan , Tüm Yönleriyle Bireysel Emeklilik Sistemi, 2. Baskı, Yaklaşım Yayınları, Ankara, Ocak 2004, s.28.

kısı olmaksızın (primsiz) kısmen ya da tamamen devlet bütçesinden sağlanmaktadır.”¹⁰

Sosyal güvenlik; hızla gelişen ve demokratikleşen dünya ülkelerinde, kişiyi ekonomik hayatta yalnız bırakmadan, ekonomik ve sosyal yapıda değişikliği öngörerek, ekonomik ve sosyal yaşama müdahale eden sosyal devlet anlayışının bir ürünüdür¹¹. Bireyler ve onların aileleri için ekonomik ve sosyal tehlikelerin meydana gelmesini önlemek veya önlenemeyen tehlikelerle karşılaştıklarında onların hayat standartlarında azalmanın meydana gelmesini önleyecek bir koruma garantisi vermek için faaliyet göstermektedir¹². Fertlerin vazgeçilmez haklarından olan ve herhangi bir meslek veya sosyal risk nedeniyle gelirinde azalma meydana gelen bireylerin, başkalarının yardımına muhtaç olmaksızın hayatlarını idame ettirebilmelerini amaç edinmiş¹³ olan sosyal güvenlik terimi resmi olarak ilk defa, 1935 tarihli Sosyal Güvenlik Kanunu başlıklı Amerika Birleşik Devletleri (ABD) mevzuatında kullanılmış ve kapsamına; yaşlılık, ölüm ve işsizlik risklerini almıştır. Yeni Zelanda’da 1938 yılında kabul edilen bir kanunla daha çok faydayı kapsayan ve daha da geniş bir kavramı ifade eder şekilde ortaya çıkan sosyal güven-

¹⁰ ORAL A.İlhan, “Dünya’da ve Türkiye’de Sosyal Sigortalar Kapsamında Sağlık Sigortaları Uygulamaları”, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Yayın No:1331, Eskişehir, 2002, s.8.

¹¹ SÖZER Ali Nazım: Türkiye’de Sosyal Hukuk, II. Baskı, Barış Yayınları, Fakülteler Kitabevi, İzmir, 1998, s.15.

¹² ALPER Yusuf-TATLIOĞLU İsmail: 21. Yüzyıla Doğru Sosyal Güvenlik, Türk Dünyası Araştırmaları Vakfı, Bursa, 1994, s.18-19.

¹³ DİLİK Sait: “Sosyal Güvenliğin Karşıladığı Riskler ve Türkiye’de Durum”, İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Kamu-İş, C:2, S:1, Temmuz 1989, s.3; TANRIVERDİ Hüseyin: Sendikal Profilden Türkiye Gerçekleri, Hizmet İş Sendikası Eğitim Yayınları No: 29, Ankara, Ocak 2000, s.136.

liğin, her biri birbirini bir duvarın tuğlaları gibi tamamlayan çok sayıda tanımı bulunmaktadır.¹⁴

1.3. SOSYAL GÜVENLİĞİN GELİŞİMİ

Tehlike insanlıkla var olduğu için, sosyal güvenlik ihtiyacı da insanlık tarihi kadar eski ve evrenseldir. Ancak bugün ulaşılmış olan modern anlamda sosyal güvenlik düşüncesi, sosyal güvenliğin belirli merhalelerden geçmesi ile mümkün olmuştur ki, bu merhaleleri incelemek aynı zamanda sosyal güvenliğin fert ve toplum için ne derecede vazgeçilemez bir ihtiyaç olduğunu vurgulama imkânı da vermektedir.

Sosyal güvenlik, modern zamanların bir kavramı olarak alınıyor ve anlaşılır ise tarihi gelişiminin bir asırdan daha az bir zamana karşılık geldiği söylenebilecektir. Zira söz konusu kavram, ilk defa 1935 yılında ABD’de çıkarılan “Social Security Act=Sosyal Güvenlik Kanunu” ismiyle dünya literatürüne girmiştir.¹⁵

Sosyal sigortalar, bir sosyal güvenlik tekniği olarak öncelikle sanayileşme süreci içerisinde ortaya çıkan işçi kitlesinin korunmasına yönelik yapılan arayışlar sonucunda bulunmuştur.

Günümüzde sosyal güvenlik kavramı, ülkelerin ve toplumların gelişmişlik ve refah düzeyinin önemli bir göstergesi durumundadır. Gelişmiş ülkelerde sosyal güvenlik ulusal politikalar içerisinde öncelikli olarak yer almakta iken; az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde karşılıksız para harcamaları, kalkınma unsuru taşımayan fedakarlık ve baskı gruplarının toplumsal istemi olarak değerlendirilmekte; bu grupların etkileri ölçüsünde sosyal güvenlik sistemleri oluşturulmaktadır. Sosyal güven-

¹⁴ GÜVEN H. Sami: Sosyal Politikanın Temelleri, Ezgi Kitabevi, 3.Baskı, Bursa, 2001, s.143-144.

¹⁵ <http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp?sbj=ic&id=1120#dp>, 13.09.2009.

lik, bu geniş anlamıyla algılandığı takdirde, özde sosyal risklerle karşılaşan toplumun her bir bireyine ekonomik bir güvence sağlamak, bireyleri sosyal risklerin sonuçlarına karşı korumak ve bu risklerin ortaya çıkışını önleyici tüm çabaları da kapsar.

Sosyal güvenliğin gelişimi, endüstrileşme öncesi dönemden başlayarak, günümüzün güncel gelişme ve eğilimleri dâhil olmak üzere tarihsel süreç içerisinde değerlendirilebilir.

Sosyal güvenlik sistemlerinin tarihsel gelişimleri incelendiğinde Sanayi Devrimi'nin bu süreçte bir yol ayrımı oluşturduğunu ve modern anlamda sosyal güvenlik sistemlerinin bu olaydan sonra ortaya çıktığını görebiliriz. Bunda, belki de, sosyal güvenlik sistemlerinin var oluş nedeni olan risklerin büyük bölümünün, sanayileşmenin doğurduğu riskler olmasının da önemi vardır. Sanayileşmeden önce sosyal güvenlik ilkel, bir tür "doğal sosyal güvenlik" anlayışında, kurumsallaşmamış, kamusal girişimden yoksun, oldukça dağınık, dar kapsamlı ve sınırlı, güçsüz, bu nedenlerle de etkisizdir⁹. Bilinen en eski sosyal güvenlik sistemi örneğini Eski Mısır'da Yusuf Peygamber'in organize ettiği rivayet edilmektedir. Yusuf Peygamber'in yedi bolluk yılında çok geniş stoklar yaptığı ve izleyen yedi kıtlık yılında bunların dağıtımını yaptığı; böylece tasarrufla harcama arasında etkili bir denge kurarak, yaşam standartlarında olası derin değişimleri önlediği belirtilmektedir. Daha sonraları Eski Roma, Yunan ve Mısır'da İ.Ö. 2000 yıllarında yoksul ve muhtaçlara yardım eden kurumların varlığından söz edilmektedir.

Sosyal sigortalar, bir sosyal güvenlik tekniği olarak öncelikle sanayileşme süreci içerisinde ortaya çıkan işçi kitlesinin korunmasına yönelik yapılan arayışlar sonucunda bulunmuştur.¹⁶

¹⁶ <http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp?sbj=ic&id=1120>, 15.09.2009.

Sanayileşme yoluna girmiş bulunan ülkelerde işçiler benzer koşullarda çalıştıkları ve aldıkları ücretler herhangi bir birikime olanak veremediğinden Almanya’da başlayan sosyal sigorta hareketini önce Avusturya izlemiştir. Norveç, 1905’te hastalık sigortasını; İsveç, 1913’te yaşlılık ve malullük sigortasını; İsviçre, 1911’de iş kazaları sigortasını; İngiltere, 1908’de yaşlılık sigortasını, 1911’de bütün işçiler için hastalık ve malullük sigortasını ve bazı kategori işçileri için dünyada ilk kez işsizlik sigortasını; Fransa, 1910’da sınırlı bir uygulamayla yaşlılık sigortasını gerçekleştirmiştir. 1929 ekonomik bunalımı izleyen yıllarda sosyal sigortalar, Güney Amerika ülkelerinde, Birleşik Amerika ve Kanada’da; İkinci Dünya Savaşı sonrasında ise bütün ülkelerde yaygınlaşmaya başlamıştır.¹⁷

Birinci 5 Yıllık Kalkınma Planı’ndan bu yana söz edilen “işsizlik sigortası”nın oluşturulması konusu 25 Ağustos 1999 tarihli 4447 sayılı yasa ile hayata geçirilmiş, ancak yasada işsizlik sigortasına ilişkin hükümlerin yürürlük tarihi 1 Haziran 2000 olarak belirlenmiştir. 1996-2000 yıllarını kapsayan Yedinci 5 Yıllık Kalkınma Planı’nda tüm sosyal güvenlik kurumlarının tek çatı altında toplanması hedefine yönelik olarak “Sosyal Güvenlik Temel Yasası’nın” çıkarılması öngörülmüştür.¹⁸ Sosyal Güvenlik Kurumlarının birleştirilmesi ve sağlık hizmetlerinin tek çatı altında yürütülmesi amacıyla 31.5.2006 tarihinde 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu kabul edildi. Kanunun 1.1.2007 tarihinden itibaren yürürlüğe girmesini öngörülyordu. Ancak Anayasa mahkemesi tarafından

¹⁷ ÇELİK Abdulhalim, Küreselleşme Sürecinde Sosyal Güvenlik Sistemlerinin Dönüşümü ve Türkiye, Kamu-İş, Ankara, 2002, s.8-9.

¹⁸ SEÇER, Şebnem, **Planlı Dönemde Sosyal Güvenlik Alanındaki Gelişmeler**, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 1999:3, s.15.

15.12.2006 kanunun tarihinde bazı maddeleri iptal edilince kanunun yürürlüğe girişı 6 ay ertelenmiştir.

Ülkemizde sosyal sigorta teşkilatının kurulması ve mevzuatın geliştirilmesi ilk kez 1936 tarih ve 3008 sayılı İş Kanunu ile hükme bağlanmıştır. 09.07.1945 tarih ve 4792 sayılı kanunla İşçi Sigortaları Kurumu tesis edilmiştir.¹⁹ 27.06.1945 tarih ve 4772 sayılı İş Kazaları Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortası Kanunu adında belirtilen risklere karşı güvence getirilmiştir. Daha sonra 02.06.1949 tarih ve 5417 sayılı İhtiyarlık Sigortası Kanunu ile yaşlılık riskine karşı koruma sağlanmıştır. 04.01.1950 tarih ve 5502 sayılı Hastalık ve Analık Sigortası Kanunu ile hastalık ve analık sigortaları yeniden düzenlenmiştir. 04.02.1957 tarih ve 6900 sayılı Maluliyet, İhtiyarlık ve Ölüm Sigortaları Kanunu ile ise yaşlılık sigortası yeniden düzenlenmiş, ilave olarak sakatlık ve ölüm riskleri de kapsama alınmıştır. 17.07.1964 tarih ve 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu ile sosyal risklere karşı koruma sağlayan dağınık hükümler kaldırılarak öncesine nazaran daha kapsamlı güvence sağlayan yeni bir sosyal sigorta yasası yürürlüğe girmiştir.²⁰

Sosyal sigortalar, esas itibariyle Kamu Hukuku zorunlu sigortasıdır. Kişiler, sosyal sigortalara tabi olup olmama serbestisine sahip olmayıp kanuna göre işe alınmalarıyla kendiliklerinden sigortalı olmaktadır.²¹

1.4. SOSYAL GÜVENLİĞİN YÖNTEMLERİ

¹⁹ KORAY Meryem, Sosyal Politika, Ezgi Kitabevi, Bursa, 2000, s.269-270.

²⁰ SÖZER Ali Nazım, "Son Yasal Değişiklikler ve Emeklilik Sorunu", Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Sorunlar ve Çözüm Önerileri, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul, 2001, s.40-48.

²¹ TUNÇOMAĞ Kenan: "Sosyal Sigortalar Kavramı ve Özellikleri", Reasürör, S:23, Ocak 1997, s.7.

İlk insan itibaren sosyal güvenlik farklı yöntem ve metodlarla sağlanmaya çalışılmıştır. İlk zamanlarda kişisel tasarruflarla gerçekleştirilmeye çalışılan sosyal güvenlik, zamanla karşılıklı yardımlaşma sonucu yardım sandıkları, özel sigorta ve sosyal sigortalar şeklinde tezahür etmiştir.²²

Özel sigorta; münferit kişilerin özel çıkarlarının çeşitli risklerle karşı güvence altına alınması için kendi hür iradeleriyle sigorta sözleşmesi denilen akitle meydana getirdikleri iradi bir riziko teminatıdır²³. Özel sigortalardan yararlanılmaya çalışılmış ancak başarı sağlanamayınca sosyal sigortalara doğru gidilmiştir.²⁴

Sosyal güvenliğin sağlanmasında başlıca üç yöntem söz konusudur. Bunlar sosyal yardım, sosyal sigorta ve sosyal hizmet yöntemleridir. Günümüzün ileri sanayi ülkelerinde, sosyal güvenliğin tarihsel oluşum ve gelişim süreci içinde kural olarak önce sosyal yardımla ilgili tedbirlerin uygulandığını, sonra da sigorta yönteminin uygulamadaki somut biçimini oluşturan sosyal sigortaların kurulduğunu görüyoruz. Bu yöntemlerin her biri, kuramsal olarak tek başına sosyal güvenliği sağlayabilecek niteliktedir. Ancak uygulamada, belirtilen yöntemlerin birbirlerini tamamlayacak şekilde karma biçimlerde kullanıldığı görülmektedir.²⁵

1.4.1. Sosyal Sigorta

²² http://www.isgucdergi.org/?p=arc_view&ex=217&inc=arc&cilt=6&sayi=2&year=2004, 20.09.2009.

²³ İZVEREN Adil: Sosyal Politika ve Sosyal Sigortalar, Sevinç Matbaası, Ankara, 1968.

²⁴ MOLLAMAHMUTOĞLU Hamdi: "Sosyal Güvenlik ve Özelleştirme" Tebliğler, Sosyal Güvenlik Sorunlar- Çözümler, Özçelik-İş Sendikası Yay. No:15, Şubat 1999- Ankara, s.99.

Sosyal güvenlik;

- ♦ Tabi bir insan hakkı olup, devletin yapmakla yükümlü olduğu görevlerdendir.
- ♦ Sosyal risklerin yol açabileceği gelir kayıpları ile gider artışlarının zararlarından kurtarıcı bir sistemdir.
- ♦ Karşılaşılan zararlara karşı bireylere çalışma gücünü yeniden kazandırmayı ve insan haysiyetine yaraşır yaşama seviyesini yakalamayı amaç edinen bir sistemdir.
- ♦ Korumak istediği asıl birim -esas itibarıyla- ailedir ve aile nezdinde aile reisinin ekonomik güvencesini sağlamaya yöneliktir.
- ♦ Kişinin, uğradığı tehlikenin türünü ve boyutunu, buna göre kendine sağlanacak koruma miktarını ve süresini önceden -ayrıntılı- bildiği bir sistemdir.
- ♦ Birbirini bütünleyen sosyal sigorta, sosyal yardım ve hizmetlerden (kamu sosyal güvenlik harcamalarından) oluşmaktadır.
- ♦ Ülkedeki tüm bireyleri açıkta bırakmayacak şekilde kapsamı genişleme eğilimindedir.

Bütün bu özellikleriyle birlikte aktüel, popüler, dinamik ve kompleks bir kavram olan sosyal güvenlik; aynı zamanda sahasıyla, terminolojisiyle, muhtevasıyla, gayesiyle henüz netlik kazanmamış bir kavramdır. Çünkü, sosyal güvenlik kavramı, iktisadi, mali, hukuki, tıbbi, politik, psikolojik, sosyolojik, istatistik ve teknik bir çok kurum, saha ve sistem ile girift ilişkiler yumağında bulunmaktadır²⁶.

Bu yöntemde sosyal güvenlik sosyal sigortalar yoluyla sağlanmakta; sosyal sigortalarda sigortacılık tekniğinden yararlanılmaktadır. Sigortacılık ilkeleri ile çalışır ve tehlikenin yol aç-

²⁵ AYDIN, a.g.e., 20.

²⁶ BİRKAN, Selahattin. Dünyada Sosyal Güvenlik Ekonomisi, Yakın ve Orta-doğu Çalışma Enstitüsü, Dizerkonca Matbaası, İstanbul, 1969, s.43.

çağı zararların bireyler arasında peşinen paylaşılması esasına dayanmaktadır. Sigortada her sigortalı kendi rizikosuna uygun olarak ödediği primler karşılığında bu rizikoya karşı korundugundan, sigortalının ödediği primler ile özel sigortanın karşıladığı risklerden oluşan karşı edimleri birbirine eşittir. Söz konusu düşünce de zaman içinde olgunlaşarak sosyal güvenliğin kurumsallaşmasını sağlamıştır. Bireyin iradesi dışında karşılaşacağı ve yaşamı için tehlike oluşturan olaylar gelecek nesiller için de söz konusu olduğundan, her dönem ve her toplum için zamandan ve mekandan uzak evrensel bir ihtiyaç olarak kabul edilmiş olan sosyal güvenlik²⁷ toplumun huzurunu sağlamaktadır.

Sosyal sigortalarda sigortacılık tekniği özel sigortalara oranla farklı biçimde ve başka birtakım ilkelere göre uygulanmaktadır. Sosyal sigortalar, bir ülkede çalışanların maruz kalabilecekleri belli sayıda sosyal risklerin, işçi ve işverenlerin de zorunlu katılımıyla, devlet tarafından kurulup örgütlenen fakat özerk yönetilen bir kurum tarafından karşılanmasına yönelik bir sigorta tekniğidir ve yöntemce korunan kişilere, kendilerinin ve işverenlerin ödedikleri primler ve bazı durumlarda finansmana yapılan devlet katkıları karşılığında, sosyal risklerle karşılaşmaları halinde tutar ve nitelikleri genel biçimde önceden saptanmış bir sosyal gelir alma hakkını sağlamaktadır. Sigortalılara sosyal gelirin sağlanması, sosyal yardımlardan farklı olarak, bunların herhangi bir maddi kaynak ya da varlığa sahip olmamaları koşuluna bağlı olmaksızın, hak teşkil etmektedir.

²⁷ GÜZEL Ali: "Sosyal Güvenliğin Çağdaş Dinamikleri", Toprak İşveren, S:43, Eylül 1999.

Sosyal sigortaların baslıca beş ilkenin karışımından oluştuğunu söyleyebiliriz. Bu ilkeleri şöyle sıralayabiliriz²⁸:

- ♦ Finansmana dışardan katkı ilkesi: Bu ilke uyarınca işverenler ve gereğinde devlet sosyal sigortaların finansmanına katkı bulunmaktadır.

- ♦ Sigortalılar arası yeniden gelir dağılımı ya da sosyal denge ilkesi: Bu ilke gereğince, yüksek gelirli sigortalılardan diğer sigortalılara oranla ve bunlar yararına daha yüksek prim alınmaktadır. Uygulamada bu ilke sigortalılardan, özel kişisel risklerine bakılmaksızın, gelirleri üzerinden prim alınması, sağlanan sosyal gelirlerde ise ödenen primlerin her zaman göz önünde bulundurulmaması yoluyla gerçekleştirilmektedir.

- ♦ Kendi kendine yardım ilkesi: Bir sigortalı topluluğu çerçevesinde düşünülmüş olan bu ilkeye göre, her sigortalının kendi primini ödemesi gerekir. Bu ilkenin uygulamadaki izlerini işçi (sigortalı) primlerinde görüyoruz. Sosyal sigortada sigortalıların sosyal risklere karşı güvenliklerini sağlamak için, işveren primleri ve devlet katkıları yanında, özel sigortalarda olduğu gibi bizzat prim ödeme zorunda olmalarının, bunların sorumluluk duygularını yitirmemeleri açısından önemli olduğu ileri sürülmektedir.

- ♦ Sigortacılık ilkesi: Bu ilkeye göre sigorta tekniğinden yararlanılarak sigortalılar arasında riziko eşitlenmesi sağlanmaktadır.

- ♦ Zorunluluk ilkesi: Bu ilkeye göre sosyal sigortaya katılış zorunludur.

²⁸ AYDIN, a.g.e., 23.

Sosyal sigortaların karşılayacağı tehlikeler, Uluslar arası Çalışma Örgütü'nün 102 sayılı ve 1952 tarihli Sosyal Güvenliğin Asgari Normları Anlaşması hükümlerine göre, 9 ana koldur. Bunlar;

- ♦ Hastalık halinde sağlık yardımı,
- ♦ Hastalık ödenekleri (kaybedilen kazancın karşılanması),
- ♦ Analık,
- ♦ Malullük,
- ♦ Yaşlılık,
- ♦ İş kazası ve meslek hastalığı,
- ♦ Ölüm (yakın mirasçıların korunması),
- ♦ Aile ödenekleri ve
- ♦ İşsizlik.

Türkiye'nin en büyük sosyal güvenlik kuruluşu olan Sosyal Sigortalar Kurumu, ülke nüfusunun yaklaşık %50'sine sigorta ve sağlık hizmeti sunmaktadır.²⁹

Kurum, Başkan ve Başkana bağlı birimler ile Sosyal Sigortalar Kurumu Başkanlığı Sigorta İşleri Genel Müdürlüğü, Sosyal Sigortalar Kurumu Başkanlığı Sağlık İşleri Genel Müdürlüğü ve bunların merkez ve taşra teşkilatından oluşmaktadır.³⁰

1.4.2. Sosyal Yardım

Sosyal yardımlar, toplumun kendi ellerinde olmayan nedenlerle yoksul ve muhtaç duruma düşen bireylere ve dar gelirliilere insanlık onuruna yaraşır bir hayat düzeyi sağlama amacıyla devlet bütçesinden yapılan parasal yardımları ifade eder. İlgili-

²⁹ <http://www.hukuki.net/kanun/4958.15.text.asp>, 27.09.2009.

lerin sosyal yardımlara doğrudan bir katkısı bulunmamaktadır, bu anlamda “primsiz sosyal güvenlik rejimi” kapsamında yer almaktadır. Bu niteliği itibarıyla, sosyal yardımlara “kamu yardımları” adı da verilir³¹. Bu anlamda sosyal yardım sosyal güvencikte son ağı, sosyal güvenlik sisteminin açıklarını kapatıcı bir yöntemdir. Sosyal yardım yöntemi, sosyal güvenliğin sağlanmasında uygulanmış yöntemlerin en eskisidir. Çok eski devirlerde din kurumlarınca, muhtaç kişilere sosyal yardım yapılmıştır. Bunun yanında özellikle yeniçağın başlamasıyla devlet ve birtakım yerel kurumlarca da dini güdülere dayanmayan sosyal yardımlar yapılmıştır. Bugün sosyal yardımlar kamusal örgütlerce ya da çeşitli yardım kurumları ve vakıflar gibi yarı kamusal veya özel kuruluşlarca muhtaç ve fakirlere yapılmaktadır. Kamusal örgütlerce yürütölen sosyal yardımların finansman kaynaklarını vergiler teşkil etmektedir. Diğer kuruluşlarca yapılan sosyal yardımların mali yükü, bu kuruluşların bireysel karar ve çabalarına göre değişik kaynaklardan karşılanmaktadır.

Ferdi tasarrufların aksine yardım sandıklarıyla yardımlaşmada, başkalarının katkısı söz konusudur. Bu sandıklar karşılıklı yardımlaşma, dayanışma ve toplu tasarruf esasına dayanırlar.³²

1.4.3. Sosyal Hizmet

Son yıllarda ortaya çıkan sosyal yardımların yeni bir türü ise sosyal hizmet ya da sosyal refah hizmeti adını almaktadır. Bundan, toplum mensubu olan bireylerin, o ülkenin genel şart-

³⁰ <http://tr.wikipedia.org/wiki/SSK>, 16.09.2009.

³¹ TUNCAY A.Can, Sosyal Güvenlik Hukuku Dersler, Beta Yayınları, no:499, İstanbul, 2000, s:71.

³² http://www.isgucdergi.org/?p=arc_view&ex=217&inc=arc&cilt=6&sayi=2&year=2004, 20.09.2009.

larında, insana yaraşır bir biçimde varlıklarını sürdürebilecekleri bir ortam yaratmaya, sosyal ve ekonomik sorunların haline yardımcı olmaya yönelik tüm hizmetler anlaşılmaktadır³³.

Uluslar arası alanda kabul edilen tanıma göre sosyal hizmetler; insanların sağlık ve iyilik halinin geliştirilmesine; kendilerine daha yeterli hale gelmelerine ve başkalarına bağımlı olma hallerinin önlenmesine; aile bağlarının güçlendirilmesine; bireylerin, ailelerin, grupların veya toplulukların sosyal işlevlerini başarıyla yerine getirmelerine yardımcı olmak amacıyla sosyal hizmet uzmanları ve diğer meslek mensupları tarafından gerçekleştirilen etkinlik ve programlar bütünüdür.

Sosyal yardımdan faydalanmada muhtaçlık durumunun temel bir koşul olarak aranması, onu sosyal hizmetlerden ayırmaktadır. Sosyal hizmetler, sosyal yardımlardan farklı olarak yeterli geçim kaynağına sahip olan veya olmayan herkesin ihtiyaç duyabileceği ve talep edebileceği nitelikte hizmetlerdir. Sosyal yardımlar ise, toplumda kendi ellerinde olmayan nedenlerle yoksul ve muhtaç duruma düşen birey ya da dar gelirli bireyler için insan onuruna yaraşır asgari bir yaşam düzeyi sağlamak üzere devlet bütçesinden yardım yapılmasını ifade etmektedir. Sosyal hizmetler, sosyal yardımların belirtilen amaçlarının yanı sıra söz konusu bireylerin çevreleriyle uyumlu bir yaşam sürdürmelerini de amaçlamaktadır. Bu doğrultuda, sosyal hizmet yönetiminde devlet ve özel kuruluşlar tarafından sosyo ekonomik önlemlerin alınması ve hizmetlerin sunulması hedeflenir. Dolayısıyla sosyal yardımlarla arasındaki en önemli farklılık sunulan edimlerin niteliğidir³⁰. Sosyal yardım daha çok parasal ni-

³³ DİLİK Sait, Sosyal Güvenlik, 1. Basım, Ankara Üniversitesi Basımevi, Ankara 1991.

telik taşıdığı halde, sosyal hizmet aynı veya nakdi olabilmektedir.³⁴

1.5. SOSYAL GÜVENLİĞİN TÜRLERİ

Genel kabul gören anlayışa göre sosyal güvenlik sistemleri üç başlık altında ele alınmaktadır. Bunlar, devlet emeklilik sistemi, özel sistem ve kurumlar, sigorta şirketleri veya tamamlayıcı emeklilik sistemi ve bireysel emeklilik sistemidir. Dünyada mevcut bu üç farklı ayağın, vergi kolaylıkları, hukuki çerçevenin biçimi gibi faktörlere göre uygulamaları ve ağırlıkları değişebilmektedir.³⁵

Birinci ayak devlete ait emeklilik sistemini ifade etmektedir. Birinci ayakta yer alan devlete ait emeklilik sisteminde, temel ve zorunlu devlet yardımları bulunmaktadır. Genel kural olarak dağıtım sistemi uygulanır ve destek rasyosu büyük önem arz eder. Emeklilik teminatları genelde iki türdür:

- ♦ Götürü emekli aylığı, vergiler veya emeklilik miktarı seviyesiyle bağlantısı olmayan primlerle (katkı payları) karşılanmaktadır. Söz konusu teminata hak kazanmanın şartları; genelde yaş, yabancı ise o ülkedeki ikamet süresi ve kişinin sahip olduğu parasal kaynak ve varlıklardır.

- ♦ Ücret/gelire bağlı emekli aylığı, emekli aylıklarının tutarı, emekli aylığı hesabına esas (matrah) teşkil eden ücret seviyesine, sigortacılık ve prim ödeme süresinin uzunluğuna ve emeklilik tarihindeki yaşa bağlıdır. Emekli aylığı hesabına esas teşkil

³⁴ AYDIN Ufuk, "Sosyal Güvenlik Kurumlarının Sorunlarının Çözümünde Özel Sigortalar", T.C Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayın No: 1117, 1999.

³⁵ DEMİRBİLEK Sevdâ, "Sosyal Güvenlik Sosyolojisi", Legal Yayınları, İzmir 2005.

eden söz konusu matrah, genelde tespit edilmiş tavan ve taban çerçevesinde, emekli olmadan önceki son yılın veya son 5-10-20 vb. yılın ortalamasının veya tüm çalışma hayatı gelirlerine göre hesaplanacak yıllar ortalamasının kazancıdır.

İkinci ayaktaki emeklilik sistemi, genel olarak çalışma ilişkisine veya belirli bir mesleğin icrasına bağlıdır. Genelde birinci basamağı tamamlayan ve iş sektörüne; ticari, sınai işletme ve kuruluşlara ve işverenlerine ve sivil kurum ve kuruluşlara hitap eden ve çalışanları veya üyelerini bir grup halinde güvence altına alan emeklilik sistemidir. Emeklilik planlarının en önemli özelliği kapitalizasyon sistemini uygulanmasıdır. Yatırım ve birikimler sistemin temel şartıdır. Sisteme katılmak zorunlu veya gönüllü olabilir.

Üçüncü ayak, birinci ve ikinci veya her iki ayağın birden tamamlayıcısı olarak kullanılmaktadır. Arzuya bağlı olarak tasarrufların değerlendirilip yatırıma yönlendirildiği bir sistemdir. Uygulanan yöntem “belirlenmiş prim (katkı payı)” yöntemidir³⁶.

1.6. TÜRK SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİNİN YAPISI

Temel amacı adil, kolay erişilebilir, norm ve standart birliğini hedefleyen, yoksulluğa karşı daha etkin koruma sağlayan, mali açıdan sürdürülebilir bir sosyal güvenlik sistemine ulaşabilmek olan sosyal güvenlik reformu çalışmaları 2002 yılı Kasım ayında başlamıştır.

Hemen hemen bütün ülkelerde sosyal devlet olmanın bir gereği olarak sosyal güvenlik hizmetinin bir kamusal niteliğe

³⁶ AYDIN, a.g.e., s.22.

sahip olduğu ve söz konusu hizmetin kamu kurumlarının gözetim ve denetiminde verildiği görölmektedir.³⁷

Reform çalışmaları 4 ana bileşenden oluşmaktadır. Bu bileşenlerden ilki, nüfusun tümüne hakkaniyete uygun, eşit, koruyucu ve tedavi edici kaliteli sağlık hizmeti sunumunu finanse eden Genel Sağlık Sigortası'nın oluşturulmasıdır. İkincisi, sağlık dışındaki kısa ve uzun vadeli sigorta kollarının yer aldığı tek bir emeklilik sigortası rejiminin kurulmasıdır. Üçüncüsü, halen dağınık bir halde yürütölen primsiz ödemeler ve sosyal yardımların toplulaştırılarak objektif yararlanma ölçütlerine dayalı, tüm muhtaç kesimlerin erişebileceği bir sistemin oluşturulmasıdır. Dördüncü ve son bileşen ise, yukarıda anılan üç temel işleve ilişkin hizmetlerin çağdaş, etkin ve vatandaşlarımızın günlük hayatını kolaylaştıracak şekilde sunulmasına olanak sağlayacak yeni bir kurumsal yapının oluşturulmasıdır.

1.6.1. Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Reform Süreci

Sosyal Güvenlik Reformu Kasım 2002'de 58'inci Hükümetin açıkladığı "Acil Eylem Planı" ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na bağlı Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı tarafından yürütölmeye başlanmıştır. Yaklaşık dört buçuk yıldır sürdürölen reform çalışmaları bütün vatandaşları ilgilendirmesi dolayısıyla başta sosyal taraflar, akademisyenler ve diğer kamu kurum ve kuruluşları olmak üzere her türlü katılıma açık biçimde yürütölmektedir. Haziran 2004'te Ekonomi Koordinasyon Kurulu'nda belirlenen Sosyal Güvenlik Reformu'nun temel

³⁷ DANIŞOĞLU Emel: "OECD Üyesi Ülkelerde Sosyal Güvenlik Kuruluşlarının Örgütlenme Modelleri ve Türkiye", Türkiye'de Esnaf-Sanatkar ve Küçük İşletmeler Kesimine Yönelik Sosyal Güvenlik Sisteminin Değerlendirilmesi, TES-AR Yayınları No: 8, Ankara, 1993.

ilkeleri Temmuz 2004'te "Beyaz Kitap" olarak tüm sosyal taraflar ve kamuoyu ile paylaşılmış, onların görüşleri doğrultusunda Kanun tasarıları hazırlanmıştır. Kanun Tasarılarının TBMM'ye sevk edildiği 4 Nisan 2005 tarihinden itibaren ilgili sosyal taraflardan 179 öneri gelmiştir. Detaylı olarak değerlendirilen bu önerilerden 110'u tasarılaraya yansıtılmıştır.

2002 yılı Kasım ayından bu yana sürdürülen reform çalışmaları çerçevesinde Sosyal Güvenlik Yönlendirme Komitesi sekiz kez, Sosyal Güvenlik Yüksek Danışma Kurulu beş kez, Ekonomik ve Sosyal Konsey iki kez toplanmış, öğretim üyeleri ile üç kez toplantı yapılmıştır. Bunun yanında, diğer sosyal tarafların ve kurumların düzenledikleri çok sayıda panel, konferans ve seminere Sosyal Güvenlik Reform Biriminden katkı verilmiştir.

Sosyal Güvenlik Reformu kapsamında hazırlanan Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu 20 Mayıs 2006 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ise 16 Haziran 2006 tarihinde yayınlanmış ancak, Anayasa Mahkemesinin 15 Aralık 2006 tarihinde bazı maddelerinin iptali yönünde verdiği karar doğrultusunda Kanun'un yürürlük tarihi 1 Temmuz 2007'ye ertelenmiş ve son olarak TBMM'de kabul edilen 5655 sayılı Kanun ile 1 Ocak 2008 olarak değiştirilmiştir.³⁸

1.6.2. Emeklilik Sistemine İlişkin Reformun ve 5510 sayılı Kanun

İktisadi gelişmişlik farkları, sosyal güvenlik geçmişinin uzunluğu, farklı tarihi ve kültürel birikimler, sosyal güvenliğin kapsamının ve yardımların düzeyinin ülkeden ülkeye değişmesine yol açmaktadır. Sosyal güvenlik sistemlerinin yeniden yapılandırılması

³⁸ AYDIN, a.g.e., 24.

rılmasına ilişkin deneyimler, ülkelerin mevcut durumlarına ve ihtiyaçlarına göre sistemin devamı için gerekli önlemleri alacak şekilde reformun biçimini belirlediğini ortaya koymaktadır. Sosyal güvenlik reform yasaları hemen hemen bütün ülkelerde hazırlanması ve üzerinde mutabakat sağlanması en zor yasalardan kabul edilir. Buna rağmen her ülke sürdürülebilir bir sistemin tesisi için yapılması gerekenleri özel durumlarına göre hayata geçirmekte, gerektiğinde reform sonrası yeni sistemin kurallarını kademeli geçiş olmaksızın herkese uygulayabilmektedir.

Reform yapılabilecek parametrik değişiklikler arasında, emeklilik yaşının, çalışma süresinin artırılması, aylık bağlama oranının düşürülmesi, aylık hesaplama formülünün değiştirilmesi sayılabilir. Ülkemiz açısından bakıldığında da reform çalışmaları, bu temel parametrelerde bir düzenlemeye gidilerek orta ve uzun dönemde sistemin mali açıdan sürdürülebilirliğini sağlama ihtiyacından ortaya çıkmıştır.

Türkiye, OECD'nin en genç nüfusa sahip üyesidir. Buna rağmen, yaşlanan nüfusun yarattığı emeklilik giderlerinin baskısı altındaki OECD ülkelerinin problemlerini şimdiden yaşamaktadır. Erken emeklilik uygulaması nedeniyle ülkemizde emeklilikte geçirilen süre uzundur. OECD ülkelerinin büyük bir kısmında emekliliğe hak kazanma yaşı 65 iken, 1999 yılındaki reform sonrası yaş kademeli geçişe tabi olduğundan bugün için bile ülkemizde ortalama emeklilik yaşı 50'nin altındadır.

Aylığa hak kazanma koşullarının zayıflığı, yüksek aylık bağlama oranı ve geçmiş dönem kazançları ile bağlanan aylık arasındaki zayıf bağ nedeniyle harcamalarla gelirler arasındaki fark büyümüştür. Bir çok ülkede tipik çalışma hayatı 40-45 yıl (20-25 yaş ile 65 yaş arasındaki dönem) olup çalışanlar bu süre-

nin neredeyse tamamında prim ödemektedir. Ülkemizde de reformla birlikte bu sürenin mevcut SSK sigortalıları için de 25 yıla çıkarılması önerilmiştir. Getirilen kademeli geçiş neticesinde bu kural ancak 2026 yılında işe girenler için tamamen uygulanabilir olacaktır.

Bunun yanında, OECD ülkeleri arasında en yüksek aylık bağlama oranı Türkiye'dedir. Tüm çalışma dönemine göre, OECD ülkelerinin net emekli aylığının net ücrete oranının ortalaması şu anda %68.7'dir. 5510 Sayılı Kanun'da ülkemizde uygulanan aylık bağlama oranlarının, ancak 2041 yılında diğer ülkelerde şu anda uygulanan ortalama oranlara getirilmesi hedeflenmekte idi. Aylık bağlama oranı düşürüldüğünde aylıkların da düşeceği sonucuna varılmamalı, aynı miktarda emekli aylığı için daha uzun süre çalışılacağı anlaşılmalıdır.³⁹

Bununla birlikte, Türkiye nüfusu diğer birçok az gelişmiş ülkeye oranla daha hızlı yaşlanmaktadır. Sosyal güvenlik sistemimiz dengede olsaydı bile Türkiye'nin demografik yapısındaki değişimler bir reformu zorunlu kılmaktadır. Bu yasal düzenlemeler şimdi yapılmazsa gelecek nesillerin bu düzenlemeleri gerçekleştirmeleri gerekir. Ancak, gelecekte yapılacak reformun ekonomik ve sosyal maliyeti ülkemiz için bugünkünden çok daha yüksek olacağı tahmin edilmektedir. Çalışmalar, hem bugün hem de yarın daha az maliyete katlanarak reformun yapılmasına imkan vermek üzere başlatılmıştır.

Öte yandan, reform sonrası sosyal güvenlik sisteminin mali sürdürülebilirliğinin tesisi zaman alacak bir süreçtir. Reformun olumlu nihai etkileri, uzun dönemde, değiştirilen tüm paramet-

³⁹ AYDIN, a.g.e., s.25.

relerin ve kuralların kapsamdaki herkes için uygulanmasıyla birlikte ancak 2040'lı yıllarda ortaya çıkabilecektir.

5510 sayılı Kanun'la ilgili değişiklikler üzerinde sağlanabilecek toplumsal mutabakatın, Anayasa Mahkemesi'nin bu konuda verdiği kararı çerçeve olarak kabul etmesi bir zorunluluktur. Söz konusu kararın yanı sıra, bu toplumsal mutabakatın sosyal sigorta rejimleri alanındaki uluslar arası yönelimler ile temel ilkeleri dikkate alması ve bunları ölkemizin içinde bulunduğu özgün duruma uygun olarak yorumlaması gerekmektedir. Ayrıca, yapılacak yeni düzenlemeler 5510 sayılı Kanun'un en temel ilkesi olan "tüm vatandaşlarımıza eşit ve adil bir sosyal sigortacılık hizmeti sunulması" ilkesini zedelememelidir. Ne var ki, sadece şimdiki nesil değil gelecek nesiller açısından da bu ilkenin zedelenmeden korunabilmesi, orta ve uzun dönemde sosyal sigortalar sisteminin mali olarak sürdürülebilir olmasını gerektirmektedir. Bir diğer ifadeyle, yapılacak yeni düzenlemeler mevcut sistemde beş farklı emeklilik rejimine tabi SSK, Bağ-Kur ve Emekli Sandığına bağlı sigortalılar arasında eşitlik ve adaletin sağlanması yanı sıra nesiller arasında da eşitlik ve adalet ilkesinin korunmasını gözetmelidir.⁴⁰

Bu çerçeveden hareketle ve 5510 sayılı Kanun'da yapılabilecek değişikliklerle ilgili toplumsal mutabakat çalışmalarına somut bir başlangıç noktası sunabilmek amacıyla, Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından çeşitli seçenekler geliştirilmiştir.

1.6.3. 5510 Sayılı Kanun ile Sosyal Sigortalarda Yapılan Düzenlemelerin Genel Esasları

⁴⁰ İŞIKLI Alparşan: "Neo-Liberalizm ve Sosyal Güvenlikte Reform", Ekonomide Durum Dergisi, Türk-İş Araştırma Merkezi, Güz 1999.

Mevcut sistemde sosyal sigortalarla ilgili temel sorunları özetlemek gerekirse⁴¹;

- ♦ Kurumlar arasında prime esas kazanç, aylık bağlama için gerekli minimum yaş ve prim gün sayısı, aylık bağlama oranı, aylık ve gelirlerin yükseltilmesi, kazancın güncellenmesi, sigorta yardımlarının türü ve kapsamı gibi konularda farklılıklar bulunmaktadır.

- ♦ Haklar ve yükümlülükler arasında aktüeryal denge kurulamadığından bütün sosyal güvenlik kurumlarının bütçeleri giderek artan bir şekilde açık vermektedir. Sosyal sigorta kurumlarının bu açıkları genel bütçeden aktarılan karşılıklarla kapatılmaya çalışılmaktadır. Ancak, açıkların bütçeye yükü önemli oranlara ulaşmıştır. Bu durum sosyal güvenlik sisteminin finansal açıdan sürdürülebilirliğini gittikçe zorlaştırmaktadır.

- ♦ Halen genç bir nüfusa sahip olmamız nedeniyle, emeklilik sisteminin, daha yüksek prim geliri, daha az sigorta gideri avantajına sahip olması gerekirken, aktüeryal hesaplara dayanan ve ciddi bir genç emekli kitlesinin mevcut olduğu bir sistemin sürdürülmeye çalışılması, bu avantajın kaybedilmesine yol açmaktadır. Diğer yandan önümüzdeki 25-30 yıl içinde yaşlı nüfus giderek artacağından, şimdiden tedbir almak kaçınılmazdır.

5510 Sayılı Kanun ile sosyal sigortalar sisteminde tasarlanan reformun amacı, mevcut emeklilik sisteminde yer alan tüm sigortalılara eşit ve adil bir hizmet sunulmasını sağlayacak sürdürülebilir tek bir sosyal sigortalar rejiminin oluşturulmasıdır. Bu amaçla;

⁴¹ AYDIN, a.g.e., s.31.

♦ Kendi hesabına çalışanlar için gelir basamağı sistemi kaldırılarak, prime esas asgari ve azami kazanç arasında sigortalının seçeceği bir miktar üzerinden prim ödenmesi esası getirilmiştir. Orta vadede, kendi hesabına çalışanlar için gelirlerine bağlı olarak prim matrahlarının belirlenmesi yöntemine geçilmesi planlanmıştır.

♦ Tarımda kendi hesabına çalışanlar için asgari ücretin altında kazanç elde edenler zorunlu sigortalılık kapsamından çıkarılmıştır.

♦ Primi işveren tarafından ödenmeyenler için (esnaf, çiftçi, yevmiyeli, isteğe bağlı, sadece sağlık primi ödeyenler) alternatif ve kolay ödeme kanalları oluşturularak, yıl içinde güncellenmiş değer üzerinden toplu prim ödemesi yapabilmeleri olanaklı hale getirilmiştir.

♦ Mevcut aktif sigortalıların emekliliklerini hak edecekleri yaş, prim ödeme ve sigortalılık süreleri aynen korunmuştur. Mevcut aktif sigortalıların emeklilik aylıklarının ise, eski sistemde ve yeni sistemde geçirdikleri süreye bağlı olarak, her iki sistemde hak edilen aylığın ağırlıklı ortalamasının alınması şeklinde hesaplanması esası getirilmiştir. Böylece mevcut sigortalılar için yeni sisteme geçiş kademeli olarak gerçekleştirilmeye, norm birliği mevcut sigortalıların mağduriyetine yol açmadan zaman içinde sağlanmaya çalışılmıştır.

♦ İşe yeni başlayanlar için ise, tümüyle norm birliğinin sağlandığı bir sosyal sigorta sistemi oluşturulmaya çalışılmıştır.

♦ Emeklilik yaşı, aylık bağlama oranı, aylıkların hesaplanması gibi parametrik konularda getirilen yeni düzenlemelerin amaçları:

i. Yaşlılık, malullük, ölüm aylıkları, iş göremezlik ödenekleri, isteğe bağlı sigortalılık, fiili ve itibari hizmet zamları, kadrosuzluk nedeniyle emeklilik, tam ve kısmi emeklilik gibi sigorta haklarının verilmesinde nimet-külfet dengesinin sağlanması,

ii. Kayıtdışı istihdamın emeklilik rejiminden kaynaklanan nedenlerinin azaltılması,

iii. Emeklilik rejiminin mali olarak sürdürülebilir bir yapıya dönüştürülmesi ve nüfusumuzun yaşlanma sürecine karşı önlem alınması olarak özetlenebilir.

♦ Mevzuatın sadeleştirilmesi ve anlaşılabilir hale dönüştürülmesi, böylelikle sigortalı memnuniyetinin ve katılımının da artırılması amaçlanmıştır.

Bir diğer ifadeyle, 5510 Sayılı Kanun halen devlet memurları, hizmet akdine göre ücretle çalışanlar, tarım işlerinde ücretle çalışanlar, kendi hesabına çalışanlar ve tarımda kendi hesabına çalışanları kapsayan beş farklı emeklilik rejimi, aktüeryal olarak hak ve yükümlülüklerin eşit olacağı tek bir sosyal sigortalar rejimine dönüştürecek düzenlemeler getirmiştir.

Ölüm, sigortalı için bir sosyal güvenlik riski olmamakla beraber bakmakla yükümlü olduğu kişiler açısından çok önemli bir risktir. Söz konusu riskin ortaya çıkardığı gelir kaybı ve gider artışlarına karşı gelir garantisi sağlamak amacıyla bu sigorta dalı kurulmuştur. Ölüm sigortasının amacı, ölenin geçirdiği ve geçindirmekle yükümlü bulunduğu eş, çocuk, ana-baba vb. için gelir devamlılığına yönelik sosyal güvenliği sağlamaktır.⁴²

⁴² ARICI Kadir, Sosyal Güvenlik, TES-İŞ Eğitim Yayınları, Ankara, 1999, s.201.

1.6.4. Anayasa Mahkemesi Kararı Sonrasında Yapılacak Parametrik Düzenlemelerin Değerlendirilmesi

Anayasa Mahkemesi kararı sonrasında sosyal güvenlik sisteminde yapılacak parametrik düzenlemeler belirlenirken mahkeme kararı, sistemde norm ve standart birliğinin korunması, sistemin mali sürdürülebilirliğinin 5510 sayılı Kanun'da öngörülen çerçevede sürdürülmesi esas alınmıştır. Diğer taraftan kamu görevlilerinin maaşlarında prim matrah artışından dolayı olabilecek düşüşlerin bütçeden telafi edilmesinin sosyal güvenlik sisteminin sürdürülebilirliği üzerinde yaratabileceği olumsuz etki de dikkate alınmıştır.

Bu çerçevede, sosyal güvenlik reformunun emeklilik sigortası ile ilgili başlıca parametrelerinden olan emeklilik yaşının 5510 sayılı Kanunda düzenlenen şekliyle muhafaza edilmesi, geçmiş kazançlarının güncellenmesinde % 100

TÜFE ve %25 reel GSYİH büyümesinden oluşan karma bir endeks oranının, emekli aylıklarının artırılmasında %75 TÜFE ve % 25 genel ücret seviyesindeki artıştan oluşan karma bir endeks oranının kullanılması, aylık bağlama oranının ise sistemin sürdürülebilirliğini olumsuz yönde etkileyen parametrelerin etkilerini telafi edecek şekilde düzenlenmesi öngörülmektedir.

Bu parametrelerde yapılacak değişikliklere esas olan gerekçe ve değerlendirmeler aşağıda yer almaktadır.

1.6.4.1 Emeklilik Yaşı

Emeklilik yaşı ile ilgili olarak, 5510 Sayılı Kanun'la getirilen düzenlemelerde bir değişiklik önerilmemektedir. Bir diğer ifadeyle, kamu çalışanları da dahil tüm sigortalılar için 2036 yılından itibaren emeklilik yaşlarında hayatta kalma beklentisindeki

artıŖa paralel, bozuk olan aktif/pasif oranının düzeltilmesi ve buna baēlı olarak mali srdrlebilirliēin saēlanabilmesi iēin, kademeli bir artıŖ yapılarak emeklilik yaŖının 2048 yılında kadın ve erkek iēin 65 yaŖ olması önerilmektedir (Tablo 1 ve 2).

Nihai olarak, uluslararası ortalamalara yakınlılaŖtıracak Ŗekilde emeklilik sonrası kadınlarda 22 yıl, erkeklerde ise 19 yıl ortalama emeklilik süresinin getirilmesi hedeflenmiŖtir.

**Tablo 1: 4759 Sayılı Kanuna Göre Yıllar İtibariyle
Emeklilik Yaşları**

EMEKLİLİK TARİHİ	Kadın	EMEKLİLİK TARİHİ	ERKEK
09/09/2001-23/05/2004	40	09/09/2001-23/05/2004	44
24/05/2004-23/05/2005	41	24/05/2004-23/11/2005	45
24/05/2005-23/05/2006	42	24/11/2005-23/05/2007	46
24/05/2006-23/05/2007	43	24/05/2007-23/11/2008	47
24/05/2007-23/05/2008	44	24/11/2008-23/05/2010	48
24/05/2008-23/05/2009	45	24/05/2010-23/11/2011	49
24/05/2009-23/05/2010	46	24/11/2011-23/05/2013	50
24/05/2010-23/05/2011	47	24/05/2013-23/11/2014	51
24/05/2011-23/05/2012	48	24/11/2014-23/05/2016	52
24/05/2012-23/05/2013	49	24/05/2016-23/11/2017	53
24/05/2013-23/05/2014	50	24/11/2017-23/05/2019	54
24/05/2014-23/05/2015	51	24/05/2019-23/11/2020	55
24/05/2015-23/05/2016	52	24/11/2020-23/05/2022	56
24/05/2016-23/05/2017	53	24/05/2022-23/11/2023	57
24/05/2017-23/05/2018	54	24/11/2023-08/09/2024	58
24/05/2018-23/05/2019	55	09/09/2024'den sonra	60
24/05/2019-08/09/2020	56		
09/09/2020'den sonra	58		

Kaynak: kutuphane.tbmm.gov.tr:8088/2005/200503883.pdf (12.12.2009)

Tablo 2: 5510 Sayılı Kanuna Göre Yıllar İtibariyle
Emeklilik Yaşları

YILLAR	KADIN	ERKEK
2036 - 2037	59	61
2038-2039	60	62
2040-2041	61	63
2042-2043	62	64
2044-2045	63	65
2046-2047	64	65
2048	65	65

Kaynak: kutuphane.tbmm.gov.tr:8088/2005/200503883.pdf (12.12.2009)

1.6.4.2 Geçmiş Maaş/Ücretlerin Güncellenmesi

5510 sayılı Kanun'da sigortalıların yeni sistemde geçen süreleri için emekli aylıkları hesaplanırken, sigortalıların reform sonrası dönemdeki geçmiş prime esas kazançlarının %50 enflasyon ve %50 ücret artışından oluşan karma bir endeks oranında güncellenmesi öngörülmüştü. Bu düzenleme Anayasa Mahkemesince iptal edilmişti. Bu çerçevede 5510 Sayılı Kanun'la getirilen düzenlemede değişiklik yapılması ve tüm sigortalılar için geçmiş ücretlerin % 100 TÜFE ve %25 reel GSYİH büyümesinden oluşan karma bir endeks oranında güncellenmesinin esas alınması uygun bulunmaktadır. Bu tür bir güncellenmenin önerilmesinin amacı ise, geçmiş yıl kazançlarının öncelikle enflasyonla güncellenerek reel değerinin korunması ve ila-

ve olarak da maaş ve ücretlerin GSYİH içindeki ağırlıkları oranında sigortalıların ülkenin refah artışından pay almasının sağlanmasıdır.

1.6.4.3 Aylık Bağlama Oranı

Halen 25 yıllık sigortalılık süresi için brüt ücret/maaş üzerinden SSK ve Bağ-Kur'da % 65, ES'de % 75 olan aylık bağlama oranları, sırasıyla, yıllık bazda ortalama % 2,6, % 2,6 ve % 3'e denk gelmektedir. İlave çalışılan her yıl için ise aylık bağlama oranı SSK ve Bağ-Kur'da % 1,5, ES'de ise % 1 olarak uygulanmaktadır. (Tablo 3) Emekli aylığı bağlanması için öngörülen sürenin dolmasından sonra ilave çalışılan her yıla verilen aylık bağlama oranının normal çalışma süresinde verilen aylık bağlama oranından düşük olması, uzun süreli çalışmayı özendirmemektedir.

Tablo 3: Aylık Bağlama Oranı (%)

Hizmet Süresi (yıl)	SSK	Bağ-Kur	Emekli Sandığı
25	65,0	65,0	75,0
30	72,5	72,5	80,0
40	87,5	87,5	90,0

Kaynak: kutuphane.tbmm.gov.tr:8088/2005/200503883.pdf (12.12.2009)

5510 sayılı Kanunda çalışılan her yıl için aylık bağlama oranlarının 2015 yılına kadar yıllık % 2,5, 2016 yılı ve sonrasında ise yıllık % 2,0 olarak uygulanması öngörülmüştü. Bu oranların, tüm mevcut sigortalılar ve sisteme Kanunun yürürlük tarihinden itibaren ilk defa girecek olan sigortalılar için yeni emeklilik

sisteminde geçirilecek her yıl için uygulanması hükme bağlanmıştır. Ancak, diğer parametrelerde yapılan değişiklikler göz önüne alındığında mali sürdürülebilirliğin korunabilmesi için bu oranın makul ölçülerde düşürülmesi gerekebilecektir.

Aylık bağlama oranında 0,1 puanlık bir azalmanın, sosyal güvenlik sistemi açığının GSMH'ye oranını uzun vadede yıllık % 0.125 düzeyinde iyileştireceği tahmin edilmektedir.

1.6.4.4 Emekli Aylıklarındaki Artış

5510 sayılı Kanunun tüm mevcut ve yeni emeklilerin aylıklarının enflasyon oranında artırılmasına yönelik düzenlemesi, mevcut ES emeklilerinin aylıklarının artışında uygulanması yönünden ve Kanunun yürürlük tarihinden itibaren emekli olacak tüm sigortalılar bakımından Anayasa Mahkemesince iptal edilmiştir.

Uluslararası uygulamalara bakıldığında bağlanmış emekli aylıklarının artışının genel olarak fiyat endeksi veya fiyat endeksi ile ücret artışını karması olarak uygulandığı görülmektedir. Bu çerçevede, emekli aylıklarının artışında % 75 TÜFE ve % 25 genel ücret seviyesindeki artıştan oluşan karma bir endeks kullanılması öngörülmektedir.

Emeklilere ödenen aylıklar arasındaki farklılıkların giderek büyümesine neden olduğu gibi, Sosyal Sigortalar Kurumu ve Bağ-Kur'dan aylık alan çok sayıda nitelikli çalışanın aylık düzeyinin memurlara nazaran düşük kalmasına yol açmıştır⁴³

⁴³ DPT, VIII. Beş Yıllık Kalkınma Planı, 139.

1.6.4.5. Prim Matrahı

5510 sayılı Kanun kamu görevlisi sigortalılar açısından GSS primleri hariç, prim tavanı öngörmemişti. Bu düzenlemenin memurların maaşlarında azalmaya yol açmaması için prim matrahı artışından kaynaklanan farkın Hazine tarafından 2 yıl süre ile finanse edilmesi hükmü getirilmişti.

Kamu görevlilerinin maaşlarında prim matrah artışından dolayı olabilecek düşüşlerin bütçeden telafi edilmesinin maliyetinin GSMH'nin yaklaşık % 0,25'i olacağı tahmin edilmektedir. Bu ise, reformun temel amaçlarından biri olan sosyal güvenlik sisteminin finansal sürdürülebilirliği üzerinde olumsuz etki yaratacaktır. Emeklilik sistemindeki parametrik değişiklikler tartışılırken bu olumsuz etkinin sistemin mali sürdürülebilirliğinin sağlamak açısından telafi edilmesi gerektiği de göz önüne alınmalıdır.

1.7. SOSYAL GÜVENLİK DESTEK PRİMİ

5510 sayılı Kanun'la sosyal güvenlik destek primi farklı sigorta rejimine tabi çalışanlar ile gençler ve emekliler arasında haksız rekabet yaratmayacak şekilde, normal sigorta primine eşitlenmişti.

Sosyal güvenlik sistemimizin aktüeryal yapısını bozan uygulamalardan birisi de erken emeklilik sistemi, diğer bir ifade ile emeklilik yaşının düşük belirlenmesidir. Halen Sosyal Sigortalar Kurumundan emekli olmuş olanların % 60'ı, Bağ-Kurdan emekli olmuş olanların %35'i, Emekli Sandığından emekli olmuş olanların ise %65'i 58-60 yaşın altında oldukları halde yaşlılık aylığı almaktadırlar.

Yaşlılık Sigortası; Belirli bir sigortalılık süresini doldurmuş sigortalıya yaşlılık aylığı bağlanması, Sigortalı olarak çalıştığı işten ayrılan, fakat hizmet süresi aylık bağlanmasına yeterli olmayanlara ödedikleri primlerin toptan ödeme şeklinde geri verilmesi.⁴⁴

Emeklilik sigortası, insanların yaşlanmaları nedeniyle çalışma güçlerinin azalması sonucunda meydana gelebilecek gelir azalmasının finanse edilmesini amaçlayan bir sigorta koludur. Esas olan, yaşlanma nedeniyle yaşlılık aylığı alan kişinin tekrar çalışmamasıdır. Oysa ülkemizde mevcut sosyal güvenlik yasaları sigortalıların genç yaşta emekli aylığı almasına imkan vermektedir.

Emeklilik yaşının düşük olması, emekli olduktan sonra çalışabilecek durumda olan sigortalıları emekli olmaya teşvik etmektedir. Çünkü emekli olduktan sonra aynı işte veya başka bir işte çalışmak ve bu suretle hem emekli aylığını hem de çalışma ücretini almak mümkün olmaktadır. Böylece sosyal güvenlik kurumları hem emekli aylığı ödemek suretiyle bir gider artışı ile karşılaşmakta hem de emekli aylığı ödediği kişilerin sigorta primi ödemeksizin çalışması durumunda sigorta prim gelirinden mahrum olmaktadır.

Sosyal güvenlik kurumlarının emekli aylığı giderini artırıp, sigorta primi gelirini azaltması nedeniyle ortaya çıkan sakıncaları ortadan kaldırmak ve aktif sigortalılığın yükünü emekli iken çalışmaya devam eden sigortalının yükü ile eşitleyebilmek için sosyal güvenlik destek primi uygulaması söz konusudur.

⁴⁴ <http://www.die.gov.tr/sozluk/10sgtt.htm>, 28.09.2009.

Mevcut sosyal güvenlik kanunlarında da sosyal güvenlik destek primi uygulaması sürmektedir. Örneğin, emekli olan bir kimse emekli aylığı kesilmeksizin kamu kurumlarında tekrar çalışmamakta, Sosyal Sigortalar Kurumundan emekli olan bir sigortalı ise tekrar çalışmaya başlaması halinde ya emekli aylığı kesilerek tekrar normal sigortalı olmakta ya da aylığını almaya devam etmek isterse, ücreti üzerinden % 30 oranında sosyal güvenlik destek primi ödenmektedir.

Diğer taraftan, 1479 sayılı Kanuna göre yaşlılık aylığı almakta iken tekrar aynı kanuna tabi bir işte çalışmaya devam edenlerin aylıklarından %10 oranında, diğer sosyal güvenlik kanunlarına göre yaşlılık veya malullük aylığı almakta iken 1479 sayılı Kanuna tabi bir işte çalışmaya başlayanlardan ise 12 inci gelir basamağının %10'u tutarında sosyal güvenlik destek primi alınmaktadır. TÜİK ve Sosyal Güvenlik Kurumu verilerine göre, Aralık 2006 döneminde, emekli oldukları halde sosyal güvenlik destek primi ödemediği kayıtdışı çalışanların 2.165.347 kişi olduğu tahmin edilmektedir.

Anayasa Mahkemesinin 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun sosyal güvenlik destek primi ile ilgili bazı düzenlemeleri iptal kararı göz önüne alınarak, Ülkemiz için yeni bir anlayışla;

- ♦ Sosyal güvenlik destek priminin kanunda belirlenen emeklilik yaşının altında kalan yaşlar için daha fazla, kanunda öngörülen emeklilik yaşına doğru daha az olmak üzere, kademeli bir geçiş ile 5510 sayılı Kanunun

81 inci maddesinde belirtilen oranlara yükseltilmesi,

♦ 2926 sayılı Kanun kapsamında yaşlılık aylığı almakta iken tekrar

2926 sayılı Kanuna tabi olarak çalışan sigortalıların sosyal güvenlik destek primi ödemedikleri göz önüne alınarak, aynı durumun devamını sağlamak amacıyla 2926 sayılı Kanun kapsamında yaşlılık aylığı almakta olan emeklilerin 5510 sayılı Kanun kapsamında tarımsal faaliyette bulunmaları halinde sosyal güvenlik destek primi ödememesi,

♦ Maddenin uygulanmasında 80 inci maddenin onuncu fıkrasında yer alan, kendi nam ve hesabına çalışan sigortalının aynı zamanda işveren ise beyan edeceği aylık kazancının, çalıştığı sigortalıların kazancının en yüksekinden az olamayacağı hükmünün uygulanmaması,

♦ Prime esas kazanç beyanında bulunmayan sigortalılar için sosyal güvenlik destek priminin, prime esas asgari aylık kazanç üzerinden hesap edilmesi, gibi hususların değerlendirilmesi düşünülebilir.

1.8. GENEL SAĞLIK SİĞORTASI (GSS)

Türkiye'nin gündemine ilk defa 1967 yılında giren Genel Sağlık Sigortası'nın 38 yıldır sürüncemede olmasının temel sebebi son derece riskli bir konu oluşudur. En büyük problemi maiyetlendirmedir.⁴⁵

Halen ülkemizde nüfusun tamamı kamu sağlık güvencesine sahip değildir. Böyle bir güvenceye sahip olan sigortalılar ise tabi oldukları sigorta kurumuna bağlı olarak değişen kalitede ve kapsamda sağlık hizmeti almaktadırlar. Ayrıca, sağlık hizmeti harcamaları kişilerin sağlık durumlarında iyileşmeyi he-

defleyen bütünlük bir politika çerçevesinde yapılmamakta, örgütlenmedeki dağınık yapı, ciddi ölçüde israflara neden olmaktadır. Sağlık sektöründe rekabetçi ortamın yaratılamaması da kaynakların kötüye kullanılmasına zemin hazırlamaktadır. Sevk zinciri sisteminin düzgün işlememesi birinci basamak yerine çok daha pahalı olan ikinci ve üçüncü basamak sağlık tesislerinin kullanılmasını arttırmaktadır. Koruyucu sağlık hizmetlerine gereken önemin verilmemesi maliyetleri yükselten bir diğer unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu olumsuzluklar, kıt kaynaklarımızın verimsiz kullanılması sonucunu doğurduğu gibi, prim ödeyenler arasında eşitsizliğe de sebep olmaktadır.

5510 Sayılı Kanun ile sağlık sigortacılığı sisteminde tasarlanan reformun amacı, sosyal sigortalar sisteminde olduğu gibi, tüm vatandaşlarımıza eşit ve adil hizmet sunulmasını sağlayacak genel sağlık sigortası rejiminin oluşturulmasıydı. Bu amaçla;

- ♦ Katılımının zorunlu olduğu, primin gelire göre alındığı, hizmetin ihtiyaca göre verildiği,
- ♦ Yoksul vatandaşlarımızın sağlık sigortası priminin sosyal yardımlara ayrılan kaynaktan devlet tarafından karşılandığı,
- ♦ Her türlü koruyucu sağlık programının uygulanmasının temel politika haline getirildiği,
- ♦ Çağdaş kontrol sistemlerine dayalı, ülke kaynaklarının suistimal edilmesini önleyen etkin bir yapı ile yönetilen, bir sağlık sigortacılığı sistemi tasarlanmıştır.

GSS hizmet sunumunda ise;

⁴⁵ <http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp?sbj=ic&id=1459>, 26.09.2009.

- ♦ Sağlık hizmetlerine ulaşımın kolaylaştırılması, basamaklandırılmış hizmet sunumu yapısının ve sevk zincirine uymayı teşvik eden düzenlemelerin oluşturulması,
- ♦ Kamu ve özel sektörden rekabet içinde hizmet satın alımının sağlanması,
- ♦ Elektronik provizyon sistemi yardımıyla hızlı ve etkin çalışan bir geri ödeme mekanizmasının oluşturulması
- ♦ Kaliteli, hızlı, temiz, doğru, sağlık ve yaşam kalitesini artıran bir sağlık hizmet sunumu,
- ♦ Sağlık hizmet sunumu ile finansmanının ayrılması, sağlık hizmet sunucularının hizmet sunumunda sorumluluğunun ve yükümlülüklerinin artırılması,
- ♦ Hastaya hekim ve sağlık kuruluşu seçme özgürlüğünün tanınması, temel hedefler olarak belirlenmiştir.

5510 Sayılı Kanunla GSS'ye İlişkin Düzenlemeler; Kapsanan kişiler

- ♦ Tüm vatandaşlar
- ♦ Türkiye'de 1 yıldan fazla ikamet eden yabancılar
- ♦ Vatansız ve sığınmacılar

Kapsanan sağlık hizmetleri;

- ♦ Hastalık, analık, iş kazası, meslek hastalığı
- ♦ Kişiye yönelik koruyucu sağlık hizmetleri
- ♦ Ağız ve diş muayenesi, laboratuvar tetkik ve tahlilleri ile diğer tanı hizmetleri ve acil sağlık hizmetleri
- ♦ Yurtdışında Tetkik ve Tedavi:
- ♦ Geçici veya sürekli görevle gidenler

- ♦ Türkiye’de tedavinin sağlanamadığı hallerde tüm kişilere
- ♦ Yol parası ve zaruri masraf
- ♦ Refakat gideri

Kapsam dışı sağlık hizmetleri

- ♦ Estetik amaçlı yapılan her türlü sağlık hizmeti ile estetik amaçlı ortodontik tedaviler
- ♦ Sağlık Bakanlığı tarafından sağlık hizmeti olarak tanımlanmayan diğer hizmetler

Yararlanma koşulları

- ♦ 30 gün sigortalılık süresi
- ♦ Primini kendisi ödeyenler için prim borcu olmama koşulu

Yararlanmada İstisnalar

- ♦ 18 yaşın altındaki çocuklar için,
- ♦ Tıbben başkasının bakımına muhtaç olanlar için,
- ♦ Acil haller,
- ♦ Bulaşıcı hastalıklar,
- ♦ Kişisel koruyucu sağlık hizmetleri,
- ♦ Analık hali,
- ♦ İş Kazası ve Meslek Hastalığı
- ♦ Afet ve savaş hallerinde hiçbir koşul aranmaz

Katılım payı olan durumlar

- ♦ Ayakta tedavide hekim ve diş hekimi muayenesi,
- ♦ Ortez, protez, iyileştirme araç ve gereçleri,
- ♦ Ayakta tedavide sağlanan ilaçlar

♦ İş kazası ile meslek hastalığı, afet ve savaş hali ile acil haller dışında Sevk zincirine uyulmadan sözleşmeli sağlık kuruluşlarına gidiş de, belirlenen sağlık hizmetleri bedelinin % 70'i ödenir.

Katılım payı olmayan durumlar

- ♦ Kronik hastalıklar
- ♦ Yatarak tedaviler
- ♦ İş kazası ile meslek hastalıkları
- ♦ Afet ve savaş hali
- ♦ Kişiyeye yönelik koruyucu sağlık hizmetleri
- ♦ Kontrol muayeneleri
- ♦ Şeref aylığı alanlar
- ♦ Terör mağdurları
- ♦ Koruma altındaki çocuklar
- ♦ Harp ve vazife malulleri

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanun'unun bazı maddeleri hakkında Anayasa Mahkemesi tarafından verilen iptal kararı nedeniyle 1 Ocak 2007 olan Kanunun yürürlük tarihi 2007 Merkezi Yönetim Bütçe Kanunu'na eklenen bir madde ile 1 Temmuz 2007 olarak değiştirilmiş olup 5655 sayılı Kanun ile yürürlük tarihinin 1 Ocak 2008 olarak değiştirilmesi TBMM tarafından kabul edilmiştir. İptal kararı çerçevesinde Kanunun GSS ile ilgili kısımlarını düzenleyen hükümlerinden, 18-45 yaş arası dış protez masraflarının GSS kapsamı dışında tutulmasını düzenleyen 63. maddenin 1-d paragrafı ve katılım payları ile

ilgili 68. maddenin 2. fıkrası sadece kamu görevlileri yönünden iptal edilmiştir.

Anayasa Mahkemesi kararının GSS hayata geçirilmesi önünde bir engel teşkil etmediği, bu çerçevede yapılacak düzenlemelerle, GSS uygulamasının tüm nüfusu kapsam altına alacak biçimde hayata geçirilebileceği düşünülmektedir.⁴⁶

⁴⁶ www.ssk.gov.tr (Erişim Tarihi 16.09.2009)

İKİNCİ BÖLÜM

BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ ve ÜLKEMİZDEKİ UYGULAMASI

2.1. BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ

Bireysel Emeklilik Sistemi, bireylere aktif çalışma yaşamlarının sonunda bir ek gelir sağlamaya yönelik, katkılarının her bir katılımcı adına ayrı hesaplarda takip edildiği ve herkesin kendi birimleri oranında gelir alacakları, kamunun gözetim ve denetiminde ancak bütünüyle özel emeklilik şirketleri tarafından uygulanan, gönüllü katılıma dayalı, kamu emeklilik sistemlerini tamamlayıcı bir sistem olarak tanımlanabilir.⁴⁷

Özel emeklilik programları, koşulları önceden belirlenmiş bir sözleşme çerçevesinde, katılımcıların bireysel hesaplarına düzenli olarak yatırılan katkı paylarının emeklilik döneminin başlangıcına kadar etkin bir fon yöntemiyle değerlendirilerek organize edilen bir emeklilik sigortası türüdür.⁴⁸

En temel anlatımıyla, bireysel emeklilik, küçük yatırımcının, kurumsal yatırımcının sahip olduğu avantajlara sahip olmasıdır. Çünkü emeklilik şirketi, küçük yatırımcıların oluşturduğu fonları profesyonel fon yönetim şirketlerine yönettirir. Böylece küçük yatırımcı olarak sahip olunamayacak bir desteği, kurumsal yatırımcı desteğini almış oluruz. Bu nasıl gerçekleşir? İnsanlar emeklilik sözleşmesi satın almaya karar verdiklerinde öncelikle bir risk getiri profili formu doldururlar. Bu profilden bir

⁴⁷ **Platin Dergisi**, “Bireysel Emeklilik Rehberi”, 2002, s.39.

⁴⁸ ERGENEKON Çağatay: “Sosyal Güvenlik Fonları ve Sermaye Piyasaları”, İktisat Dergisi, Nisan 2000.

risk algılaması çıkar ve de bu verilere göre size bir öneri yapılır. Örneğin; ‘Siz orta risk alma düzeyinde bir insansınız, bu nedenle şöyle bir fon dağılımında bir emeklilik planı öneriyoruz’ enir. Bunu kabul edip etmemekte serbestsiniz. Daha sonra, tercihinize göre, her ay, 3 ay, 6 ay ya da yılda bir kez, istediğiniz miktarda katkı payı yatırarak, bu fon dağılımında emeklilik sisteminde girilmiş olunur. Emeklilik şirketi, masraf kesintisini yaptıktan sonra maksimum 2 gün içinde parayı yatırıma yönlendirir. Sonra emeklilik yatırım fonlarınızla önerilen fon dağılımı tercihiniz doğrultusunda hisse senedi, devlet iç borçlanma senedi, repo ve benzeri para ve sermaye piyasası araçları alınır. Netice olarak, emeklilik şirketlerinin görevi tercihleri doğrultusunda katılımcılarına optimum düzeyde gelir ve getiri sağlamaktır.⁴⁹

Bireysel emeklilik; esas itibariyle, herhangi bir zorlama, itelemeye dayanmaksızın bireylerin sağladıkları kazançları ölçüsünde geleceklerini güvenceye alma olanağını sunan bir tasarruf ya da fonlama yöntemidir. Bireysel emekliliğin dünya uygulamalarına bakıldığında, zorlamaya dayalı yöntemler dâhil değişik uygulamalarla karşılaşılsa bile bu sistemde esas olan “gönüllülük” tür. Birikimlerin etkin biçimde nemalandırılmasından amaç; biriktirilen paranın gelecekte en az biriktirildiği dönemdeki satın alma gücüne eşit düzeyde bir satın alma gücünü sağlamaktadır. Bir başka deyişle, biriktirilen paralar öylesine etkin bir biçimde yönetilmelidir ki, gelecekte birikim sahibine en az birikim yapılan dönemlerdeki kadar bir refah düzeyi sağlasın. Eğer, bireysel emeklilik sistemi, bu beklentileri karşı-

⁴⁹ SÖZÜTEK Ajlan, “Bireysel Emeklilik Sistemi, Küçük Yatırımcının Büyük Yatırımıdır”, Kobi Finans Dergisi, S.19, s.2.

layamaz ise, ekonomik varlık olarak tanımladığımız hiçbir insan sisteme parasını ya da birikimini yönlendirmez.⁵⁰

Dünyada sosyal güvenlik alanında yaşanan büyük sorunlar Dünya Bankası, IMF ve OECD gibi kurumların bu alana ilgi duymasına yol açmıştır. Dünya Bankası tarafından 1994 yılında demokratik bir sistem ve liberal özgürlükler dâhilinde fonlama modelini sosyal güvenliğe monte eden bir çalışma dünya kamuoyuna ilan edilmiştir. Söz konusu uzun vadeli fonların oluşması ile kurumsal yatırımcıların artması, vadelerin uzaması, piyasaların derinleşmesi, özel kesimin borçlanma olanağının kolaylaşması beklenmektedir. Piyasalarda uzun vadeli fonların bulunması, özel ve kamu kesiminin sermaye talebi yapısında değişikliğe sebep olarak hem özel hem kamu borçlanmalarında faiz oranlarındaki hareketliliği azaltacaktır. Böylelikle de ilgili kesimler, yatırım konularında daha uzun vadeli kararlar alabileceklerinden ekonomik büyüme ivme kazanacaktır. Söz konusu durum ekonominin istikrar kazanmasına, istihdamın artmasına ve enflasyonla mücadelede önemli kazanınlar elde edilmesine yardımcı olacaktır.⁵¹

Emeklilik gelirin salt dağıtım modeline dayalı olmaktan çıkartılıp, dağıtım ve fonlama modellerinin birbirini tamamladığı birden çok kaynaktan gelmesi esasına dayanan Dünya Bankası çalışması, bu alanda 1990'ların sonuna kadar birçok ülkede gerçekleştirilen ya da 21. yüzyıl başında tamamlanması

⁵⁰ FİSUNOĞLU, H. Mahir, Emeklilik Ekonomisi, Dünyada ve Türkiye’de Sosyal Güvenlik Sistemleri, Sigortacılık Sektörü Bilimsel Çalışma Yarışması, 1998, s.182.

⁵¹ HATIRASU Songül: “Emekliliği düşünmenin Zamanı Geliyor”, Milliyet Gazetesi, 25.02.2003.

beklenen sosyal güvenlik reformunun düşünsel temelini oluşturmaktadır.⁵²

Bütün gelişmiş ülkelerde sosyal güvenlik sistemi üç kademe olarak kurulup çalıştırılmaktadır. Birinci kademede, devletin kurup çalıştırdığı ve çalışana emeklilik hakkı veren sistem, ikinci kademede işveren tarafından kurulup çalıştırılan emeklilik fon ve planları, üçüncüsü ise özel kesim tarafından kurulan, bireysel emeklilik hakkı sağlayan isteğe bağlı tasarruf ve yatırım sistemidir.⁵³

Sosyal güvenliğin finansmanında bu düzeni kuran ya da kurma sürecinde olan ülkelerde, 1. basamak sosyal güvenlik uygulamaları nüfusun tamamına yakınına kapsayacak ve sadece temel gereksinimleri karşılayacak biçimde devletin gözetiminde düzenlenmiş; 2. ve 3. basamaklar devletin sıkı gözetimi altında profesyonel ve tümüyle özel portföy yöneticileri ve sigorta kuruluşlarının yönetimine bırakılmıştır. Türkiye’de, diğer birçok ülkeden farklı olarak dağıtım sisteminin 1.basamak olarak ifade edilen “yoksulluktan korunma işlevi” ile 2. basamak olarak tanımlanan gelir düzeyinin korunması, işlevleri varolan kamu emeklilik sistemi çerçevesinde birlikte gerçekleştirilmektedir. Yedinci plan döneminin sonuna kadar hayat sigortaları ve gayrimenkul yatırımı yoluyla ek kira geliri sağlamak suretiyle karşılanan 3. basamaktaki bireysel tasarruflarla refah düzeyinin arttırılmasını amaçlayan uygulamalar gerekmektedir.⁵⁴

⁵² ARICI Kadir, Sosyal Güvenlik Sistemimiz İçin Yeni Bir Tecrübe: Özel Emeklilik Fonları. İstanbul; İşveren Dergisi, C.XL, S.3, Aralık 2001, s.11.

⁵³ ÇİMAT Ali ve BAHAR Ozan, Bireysel Emeklilik Sistemi . İstanbul; Vergi Raporu, Sayı:58, Nisan-Mayıs 2002, s.51.

⁵⁴ DTP, VIII. ,Beş Yıllık Kalkınma Planı, Sosyal Güvenlik Özel İhtisas Komisyonu Raporu, s.111.

Yapılan araştırmalar, kamu sigorta sisteminde bulunanların ek tasarruf yapmadıkları sürece özellikle emeklilik dönemlerinde yaşam standartlarında büyük gerilemeler yaşayacaklarını, çalıştıkları ve düzenli ücret geliri sağladıkları dönemdeki ekonomik refah düzeyini koruyamayacaklarını ortaya koymaktadır.

Bu noktada oluşturulacak ve gönüllülük ilkesine dayalı emeklilik sağlayacak özel sistemler, mikro ekonomik yönden birikim yapma yeteneği bulunan kitlelere etkin ve güvenilir bir kurumsal tasarruf olanağı sunarken, makroekonomik açıdan da yurtiçi birikimleri artırma, finans piyasalarını derinleştirme, ekonomide kaynak tahsisini etkinleştirme gibi olumlu sonuçlar doğurmaktadır.⁵⁵

Türkiye’de hayat sigortası şirketlerinin emekliliğe yönelik planlar uygulayabilmesi ve bu konuda profesyonelleşebilmesi için ayrı bir emeklilik branşı oluşturulması, aktüeryal eğitimin geliştirilmesi, mortalite tablolarının hazırlanması konusunda çalışmalar yapılması, Avrupa Birliği’ ne adaylık sürecinde olduğumuz dikkate alındığında sigortacılık mevzuatının AB sigorta mevzuatı ile uyumlaştırılması konularına önem verilmesinin yararlı olacağı düşünceleri bireysel emeklilik çabalarını hızlandırmıştır.

2.1.1.Bireysel Emeklilik Sisteminin Amacı

Bireysel Emeklilik Sisteminin amacı bireylerin ileriki yaşlarında kullanmaları amacıyla güvenli bir tasarruf yapmalarına olanak sağlamak, bu tasarrufları yönlendirmek, düzenlemek ve teşvik etmektir. Sosyal Güvenlik Sisteminin tamamlayıcısı olan

⁵⁵ DTP, a.g.e., s.112.

bu birikim içinde oluşan tasarruflar ömür boyu emeklilik maaşı ve / veya toplu para şeklinde geri ödenir.⁵⁶

Bireysel emeklilik uygulaması, sosyal güvenlik sistemimize yakın tarihlerde giren bir kavramdır. Kamu sosyal güvenlik kurumlarımızın (T.C. Emekli Sandığı, Sosyal Sigortalar Kurumu ve Bağ-Kur) uygulanan yanlış politikalar sonucu 1990'lı yıllardan sonra çökme noktasına gelmiş olması, hükümetleri çözüm arayışına sokmuş ve sosyal güvenlik alanında yapılan reformların bir parçası olarak Ülkemizde geniş katılımlı özel emeklilik uygulamalarına imkan verecek olan 4632 sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu 2001 yılında yürürlüğe konulmuştur. Öte yandan, sistemi tamamlayıcı vergi düzenlemeleri içeren 4697 sayılı Kanun da aynı yıl içinde yasalaşarak yürürlüğe girmiştir.

4632 sayılı Kanunun “Amaç ve Kapsam” başlıklı 1 inci maddesinde, Kanunun amacı, “...kamu sosyal güvenlik sisteminin tamamlayıcısı olarak, bireylerin emekliliğe yönelik tasarruflarının yatırıma yönlendirilmesi ile emeklilik döneminde ek bir gelir sağlanarak refah düzeylerinin yükseltilmesi, ekonomiye uzun vadeli kaynak yaratarak istihdamın artırılması ve ekonomik kalkınmaya katkıda bulunulmasını teminen, gönüllü katılıma dayalı ve belirlenmiş katkı esasına göre oluşturulan bireysel emeklilik sisteminin düzenlenmesi ve denetlenmesidir.” olarak açıklanmıştır.⁵⁷

⁵⁶ http://www.fortisemeklilik.com.tr/bireysel/bireysel_emeklilik.jsp, 30.09.2009

⁵⁷ SELÇUK Rıdvan, “Bireysel Emeklilik Sistemi Neler Getiriyor”, **Vergi Dünyası Dergisi**, S.2., 2008, s.10.

Bu düzenleme ile kamu sosyal güvenlik sistemine dahil olanlara. Devletin denetim ve gözetiminde özel sektörde oluşturulacak emeklilik şirketlerine katılabilme imkanı getirilerek bunların emekliliklerinde kamu sosyal güvenlik sisteminden alacakları aylıklara ek bir gelir elde etmeleri hedeflenmektedir. Öte yandan, söz konusu uygulama ile bir yandan kamu sosyal güvenlik sistemi üzerindeki yükün hafifletilmesi amaçlanırken, diğer yandan da ulusal tasarruflar artırılarak ve sermaye piyasasının gelişimine yardımcı olunarak Ülkemizde yaşanan kaynak ihtiyacı sorununun bir ölçüde de olsa giderilmesi hedeflenmektedir.

Sisteme katılmak ihtiyaridir. Sisteme katılan her katılımcı, emeklilik şirketiyle düzenlenecek emeklilik sözleşmeleri çerçevesinde emeklilik fonlarına belli bir katkı payı ödeyecek ve emekli olduğunda bireysel emeklilik hesabında binken katkı paylarını ve bunların getirilerini defaten veya aylık olarak geri alabilecektir.

Bireysel emekliliğin amacı ve kapsamı 4632 sayılı yasanın 1. maddesinde hükme bağlanmıştır. Söz konusu maddenin yasanın amacını hükme bağlayan birinci fıkrası uyarınca; yasanın amacı, kamu sosyal güvenlik sisteminin tamamlayıcısı olarak, bireylerin emekliliğe yönelik tasarruflarının yatırıma yönlendirilmesi ile emeklilik döneminde ek bir gelir sağlayarak refah düzeylerinin yükseltilmesi, ekonomiye uzun adeli kaynak yaratarak istihdamın artırılması ve ekonomik kalkınmaya katkıda bulunulmasını teminen, gönüllü katılıma dayalı ve belirlenmiş katkı esasına göre oluşturulan bireysel emeklilik sisteminin düzenlenmesi ve denetlenmesidir.⁵⁸

⁵⁸ EROL Ahmet ve YILDIRIM Ercan, Tüm Yönleriyle Bireysel Emeklilik Sistemi, Yaklaşım Yayınları, İstanbul, 2004, s.220.

Sigorta mevzuatı ile uyumlaştırılması konularına önem verilmesinin yararlı olacağı düşünceleri bireysel emeklilik çabalarını hızlandırmıştır.

Yasanın kapsamı, birinci maddenin ikinci fıkrasında belirlenmiştir. Bu fıkra göre yasanın kapsamı;

- ♦ Emeklilik şirketlerinin kuruluş, çalışma, yönetim ve denetimine,
- ♦ Kişilerin sisteme katılma, ayrılma ve emeklilik koşullarına,
- ♦ Emeklilik yatırım fonlarının kuruluşuna,
- ♦ Katkıların bu fonlarda toplanmasına ve değerlendirilmesine,
- ♦ Aracılık hizmetlerine,
- ♦ Kamuya açıklanacak bilgilerin kapsamına,

Bireysel emeklilikle ilgili diğer hususlara ilişkin esas ve usulleri düzenlemektir.

Yasanın birinci maddesinin üçüncü fıkrası hükmüne göre de, yasa hüküm bulunmayan durumlarda sermaye piyasasının ve sigortacılık mevzuatının ilgili hükümleri ve genel hükümler uygulanır. Bir başka deyişle bireysel emeklilik uygulamasına yönelik olarak ortaya çıkabilecek sorunlarda ve sıkıntılarda öncelikle

4632 sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu'na başvurulacaktır.

4632 sayılı yasa açıklık bulunamıyorsa ve soruna bu yasa çerçevesinde çözüm getirilemiyorsa bu durumda sigortacılık ile ilgili diğer genel hukuk hükümlerine ve 2499 sayılı Sermaye Pi-

yasa Kanunu ve bununla ilgili yasal düzenlemelere başvurulacaktır.⁰

2.2. BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNİN ÖZELLİKLERİ

Emeklilik şirketleri için büyük önem arz eden grup emeklilik planlarına ilişkin daha net düzenlemelerin yapılması, yıllık gelir sigortasına ilişkin usul ve esasların belirlenmesi ve bu aşamada emeklilik şirketlerinin görüşlerinin alınması da beklentiler arasında yer almaktadır.⁵⁹

- ♦ Uzmanlar tarafından yönetilen fonlar, tasarrufu arttırır.
- ♦ Vergi avantajı sağlar.
- ♦ Emekliliğinizi planlama olanağını sağlar.
- ♦ Risk ve getiri tercihi yapmanıza olanak sağlar.
- ♦ İlk emeklilik sözleşmesinin yürürlük tarihinin ardından 1 yıl geçmesinden sonra birikimlerinizi başka bir emeklilik şirketine aktarabilirsiniz.⁶⁰

Bireysel emeklilik sisteminin temel özellikleri;⁶¹

- ♦ Sistem, gönüllülük esasına göre işlemesi ve her kesimin katılımına açıktır.
- ♦ Emeklilik şirketleri en az 3 farklı risk ve getiri bileşimine sahip emeklilik yatırım fonu kuracak, bu şekilde bireylerin kendi risk ve gelir beklentilerine uygun yatırım tercihleri yapabilmelerine olanak tanınacaktır.

⁵⁹ DERELİ Gökhan: "Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu Çerçeve Kanun Olarak İyi Kurgulanmış Bir Düzenlemedir", İşveren, C:42, S:2, Kasım 2003.

⁶⁰ http://www.fortisemeklilik.com.tr/bireysel/bireysel_emeklilik.jsp, 30.09.2009.

⁶¹ www.spk.gov.tr, 17.09.2009

♦ Yatırımların kamu borçlanma senetleri ve ters repo gibi sabit getirili yatırım araçlarının yanı sıra, hisse senedi gibi değişken getirili yatırım araçlarına da yönlendirilmesi mümkün olacaktır.

♦ Tasarruflar, Hazine Müsteşarlığı'nın denetimine tabi olarak kurulacak emeklilik şirketleri tarafından, Sermaye Piyasası Kurulu mevzuatı çerçevesinde oluşturulacak emeklilik yatırım fonlarında değerlendirilecektir.

♦ Emeklilik yatırım fonları, Sermaye Piyasası Kurulu'na tabi portföy yönetim şirketleri tarafından profesyonel portföy yönetim ilkeleri çerçevesinde yatırıma yönlendirilecektir. Birikimlerin asgari bir süre sonunda başka bir emeklilik yatırım fonuna ya da emeklilik şirketine aktarılması mümkün olacaktır.

♦ Emeklilik yatırım fonunun varlıkları, emeklilik şirketinin mal varlığından ayrı olarak Sermaye Piyasası Kurulu'na uygun görülen merkezi bir saklama kuruluşunda saklanacaktır.

2.3. BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ UNSURLARI

Bireysel emeklilik sisteminin temel unsurları şunlardır;

Emeklilik Şirketi: Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu'na göre kurulmuş ve bireysel emeklilik sisteminde faaliyet göstermek üzere ruhsat almış şirkettir.⁶²

Katılımcı: Emeklilik sözleşmesine kendi ad ve hesabına taraf olan gerçek kişidir.

Bireysel Emeklilik Aracısı: Bir sözleşmeye dayanarak, sürekli olarak şirketlerin emeklilik sözleşmelerine aracılık eden veya bunları şirket adına yapan kişidir.

⁶² Aviva Hayat ve Emeklilik. Bireysel Emeklilik Sistemi Eğitim Kitabı, s.84.

Bireysel Emeklilik Hesabı: Emeklilik sözleşmesi çerçevesinde katılımcı ad ve hesabına ödenen katkılar ve bu katkılara ilişkin her türlü getirinin katılımcı bazında izlendiği hesaptır.

Emeklilik Yatırım Fonu: Şirket tarafından emeklilik sözleşmesi çerçevesinde alınan ve katılımcı adına bireysel emeklilik hesaplarında izlenen katkılarının, riskin dağıtılması ve inançlı mülkiyet hesaplarına göre işletilmesi amacıyla oluşturulan mal varlığıdır. Süresiz olarak kurulan fonun tüzel kişiliği yoktur.⁶³

Portföy Yöneticisi: Sermaye Piyasası Kurulu'ndan portföy yöneticiliği yetki belgesi almış, emeklilik şirketlerinin emeklilik fonlarını yönetmek üzere anlaşma yaptığı, SPK tarafından uygun görülen portföy yönetim şirkettir.

Saklayıcı: Fon portföyündeki varlıkların saklandığı, SPK tarafından uygun görülen saklama kuruluştur.

2.4. BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNİN İŞLEYİŞİ

Emeklilik şirketi, 4632 sayılı yasaya göre kurulan ve bireysel emeklilik sisteminde faaliyet göstermek üzere 4632 sayılı yasa ile ihdas edilen emeklilik branşında ruhsat almış şirketi ifade eder. Bireysel emeklilik sigortası hizmeti sunacak sigorta şirketlerinde bazı zorunlu özelliklerin bulunması sistemin güvenliği ve sistemin sağlıklı işlemesi açısından çok önemlidir. Bireysel emeklilik alanında etkinlik gösterecek şirketlerde aranan asgari özellikler şunlardır:⁶⁴

- ♦ Anonim şirket şeklinde kurulması,

⁶³ ÖGÜTKE Mesut, Bireysel Emeklilik Sistemi. Toprak İşveren Dergisi, s.62, Mart 2004, s.15

⁶⁴ EROL- YILDIRIM, s.223-224.

- ♦ Faaliyet konusunun bu kanunla belirtilen faaliyetlerle sınırlandırılmış olması,
- ♦ Sermayesinin 20 milyon liradan az olmaması ve ödenmiş sermayesinin asgari 10 milyon olması ve kalanının 3 yıl içerisinde ödenmesinin taahhüt edilmesi,
- ♦ Hisse senetlerinin nakit karşılığı çıkarılması ve tamamının nama yazılı olması,
- ♦ Ana sözleşmesinin bu kanun hükümlerine uygun olması,
- ♦ İş planı ve sistem tasarımı ile yapılabilirlik raporlarının sunulması,
- ♦ Kurucularda ve bireysel emeklilik sigorta şirketini devralacaklarda 4632 sayılı yasada öngörülen koşulların taşınması gerekir.

Bireysel emeklilik şirketlerine faaliyet iznini; 4632 sayılı yasanın 8. maddesinin üçüncü fıkrası uyarınca, Hazine Müsteşarlığı'nın bağlı bulunduğu devlet bakanı tarafından verir. Devlet bakanı bu izni verirken 6762 sayılı Türk Ticaret Kanunu'nun şirket kuruluşuyla ilgili sair hükümleri saklı kalmaktadır. Bireysel emeklilik şirketi kuruluş izni almak için bir dilekçe ile Hazine Müsteşarlığı Sigortacılık Genel Müdürlüğü'ne başvuracaktır.⁶⁵

Zorunluluk ilkesinin uygulandığı kamu sosyal güvenlik sisteminin tersine, bireysel emeklilik sistemi gönüllü katılım esasına tabidir. Bireysel emeklilik sistemine katılmak için medeni hakları kullanma ehliyetine sahip olmak gerekmektedir. Siste-

⁶⁵ TUNCAY A.Can, Bireysel Emeklilik Sistemi Neler Getiriyor?. İstanbul; Yeditepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.1,S.1, 2004,s.343

me giriş anında herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşu kapsamında olan kişilerin bu kurumlar ile karşılıklı yükümlülükleri eskiden olduğu gibi devam edecektir. Bu çerçevede kişilerin zorunlu sosyal güvenlik kapsamında olup olmaması ya da bir iş yerinde çalışıp çalışmaması önem taşımamaktadır. Bu sistem, kamu sosyal güvenlik sistemine bir alternatif olarak getirilmemiş, bireylerin mevcut kamu sosyal güvenlik sisteminden aldıkları emeklilik aylıkları veya ikramiyelerine ek olarak bir gelir elde etmelerine yönelik olarak düzenlenmiştir. 4632 sayılı yasanın dördüncü maddesinde belirtildiği üzere, medeni hakları kullanma yetkisine sahip gerçek kişiler, emeklilik şirketi ile emeklilik sözleşmesi imzalamak ve belirlenen katkı payını ödemek suretiyle bireysel emeklilik sistemine katılabilmektedirler.⁶⁶

2.4.1. Emeklilik Sistemine Katılma ve Emeklilik Sözleşmesi

Bu kanunu amacı kamu sosyal güvenlik sistemine ilave olarak, katılımcılara emeklilik döneminde ek gelir sağlamak amacı ile, gönüllü katılıma dayalı ve belirlenmiş katkı esasına göre oluşturulan bireysel emeklilik sistemi kapsamında; katılımcıların ve varsa isteğe bağlı olarak işverenlerinin katkılarının toplanmasını, bu kanunda belirtilen emeklilik şirketleri tarafından bireysel emeklilik hesaplarında izlenerek emeklilik yatırım fonlarında yatırıma yönlendirilmesini ve sisteme katılma, ayrılma ve emeklilik koşulları ile katılımcıların hak ve yükümlülüklerini düzenlemektir.

Kanunda potansiyel sistemin dört aktif tarafı bünyesinde içerdiği görülmektedir. Bunlar sırası ile; Katılımcılar (çalışan ve

⁶⁶ <http://www.tbmm.gov.tr/tutanak/donem21/yil3/bas/b019m.htm>, 19.09.2009.

isteğe bağılı olarak işveren), emeklilik hesaplarının açıldığı – izlendiğı ve saklandığı Emeklilik Şirketi, katkı paylarının değeriendirildiğı emeklilik yatırım fonlarını yöneten Portföy Yönetim Şirketi ve emeklilik yatırım fonu varlıklarını muhafaza eden yetkili Saklayıcı Kuruluş. Bunların yanı sıra; Sermaye Piyasası Kurulu, Hazine Müsteşarlığı, Bireysel Emeklilik Danışma Kurulu ve Hazine Müsteşarlığı’nın bağılı bulunduğı Bakanlık gibi yaptırım gücüne sahip üst organlarda mevcuttur.⁶⁷

2.4.1.1. Emeklilik Sözleşmesinin Kapsamı

a) Emeklilik Sözleşmesi Tanımı

Bireysel emeklilik sistemine katılacak kişiler, bir emeklilik şirketi ile emeklilik sözleşmesi imzalamak zorundadır. Emeklilik sözleşmesi katılımcının sisteme girmesine, sistemden ayrılmasına, emekli olmasına, katkıların ödenmesine, bu katkıların bireysel emeklilik hesaplarında izlenmesine, fonlarda yatırıma yönlendirilmesine ve katılımcı veya lehdarına yapılacak ödemelere ilişkin esaslar ile tarafların diğeri hak ve yükümlölüklerini düzenleyen, esas olarak katılımcı ve şirketin taraf olarak yer aldığı bir sözleşmedir.⁶⁸

Bu sözleşmelerde aşağıdaki hususların yer alması gerekmektedir;

- ♦ Katılımcının sisteme girmesi, sistemden ayrılması, emekli olması
- ♦ Katkı paylarının ödenmesi ve bu katkıların bireysel emeklilik hesaplarında izlenmesi,

⁶⁷ <http://www.frmtr.com/ekonomi-iktisat-isletme/701574-bireysel-emeklilik-tasarruf-ve-yatirim-sistemi.html>, 18.09.2009.

⁶⁸ 4632 sayılı Yasa, 5.Md.

- ♦ Katkıların fonlarda yatırıma yönlendirilmesi,
- ♦ Katılımcı veya lehdarına yapılacak ödemelere ilişkin esaslar,
- ♦ Tarafların diğer hak ve yükümlülükleri.

b) Emeklilik Plan Süreci:

Emeklilik sözleşmeleri kapsamında düzenlenecek emeklilik planlarında ilk defa uygulamaya konulacaklar ile bu planlara ilişkin değişiklikler Hazine Müsteşarlığı'nın onayına tabidir. Hazine Müsteşarlığı, emeklilik planlarında mevzuata aykırı bulunan veya katılımcının, katkı payının veya giriş aidatının bir kısmını veya tamamını ödemek suretiyle katılımcı nam ve hesabına şirket ile emeklilik sözleşmesi akdeden kişiler ile lehdarların hak ve menfaatlerinin korunması açısından sakınca görülen hususların değiştirilmesini talep edebilir. Şirket, bireysel emeklilik sistemine girmek isteyen katılımcının emekliliğe yönelik beklentilerine, ortalama gelir düzeyine, kamu sosyal güvenlik sistemine dahil olmalarına ve risk getiri profil formundaki bilgilere göre uygun teklifi hazırlar ve bu teklife uygun taahhüt kılavuzunu katılımcıya sunar. Katılımcının teklifi kabul etmesi halinde emeklilik sözleşmesi teklif formunu usulüne uygun olarak doldurup imzalar. Katılımcı tarafından veya katılımcının nam ve hesabına katkı payının veya giriş aidatının bir kısmının veya tamamının ödenmesi üzerine şirket teklifi en geç on iş günü içinde yazılı olarak reddetmez ise sözleşme kurulmuş sayılır.⁶⁹

Şirket Emeklilik sözleşmesi kurulduktan sonra, katkı payının şirket hesaplarına intikal etmesini takip eden en geç on beş

⁶⁹ EROL- YILDIRIM, a.g.e., s.269.

iş günü içinde hazırlayıp imzaladığı emeklilik sözleşmesi metnini katılımcıya verir.

Emeklilik sözleşmesi teklif formunun şirket tarafından kabul edilmemesi ve katılımcı tarafından veya katılımcı nam ve hesabına katkı payının veya giriş aidatının bir kısmının veya tamamının ödenmiş olması halinde yapılan ödemelerin tamamı hiçbir kesintiye tabi tutulmaksızın en geç yediş günü için ödemeyi yapan taraflara iade edilir.

Katılımcının imzalamış olduğu emeklilik sözleşmesi teklif formunda görülen emeklilik planı dışında bir emeklilik planına dâhil edildiği hallerde, katılımcı durumu öğrendiği tarihten itibaren on iş günü içinde itirazda bulunabilir. Bu takdirde, şirket itirazın şirkete ulaşmasını takip eden beş iş günü içinde emeklilik planına ilişkin değişikliği yapmak zorundadır.

2.4.1.2. Emeklilik Sözleşmesinin Ekleri

Şirket, emeklilik sözleşmesi ve ekleri kapsamında yer alan bilgi, belge ve formları müsteşarlıkça belirlenen standartlar ile ilan ve reklâmlara ilişkin mevzuata uygun olarak hazırlamak zorundadır.

Yönetmeliğin 8. maddesinin emeklilik sözleşmesinin kapsamı olarak düzenlediği emeklilik planı katılımcıya ait katkı payını belirlemekte, yine emeklilik sözleşmesi de tarafların hak ve yükümlülüklerini belirleyen belge olarak sözleşme kurulduktan sonra katılımcının bilgisine ulaşan metinler olarak görünmektedir. Esaslı unsurlarda irade birliğinin sağlanması sözleşmenin kurulmasının ana şartıdır. Diğer yan noktalarda da görüşme konusu yapılan hususlarda irade birliğinin sağlanması gerekmektedir. Oysa sözleşme katılımcı tarafından teklif formu

ile imzalanmaktadır. Şirket ise, bu teklif formunu reddetmediği takdirde sözleşmeyi imzalamış olmaktadır. Sonraki safhalarda başka bir metnin imzalanarak karşı tarafa gönderilmesi akla sözleşme değişikliği kurumunu getirmektedir. Sözleşme değişikliğinin yapılması da ancak katılımcı lehine ise ve katılımcı itiraz etmemesi ile mümkün olur. Katılımcının iradesi olmadan farklı bir yükümlülük doğamaz.⁷⁰

Sözleşme, tarafların birbirine uygun karşılıklı iradeleri üzerinde uyduğu hak ve yükümlülükleri içeren belgedir. Tarafların hangi noktalarda anlaştıklarının tespiti de önem taşımaktadır. Bu anlamda, sonradan herhangi bir sorun çıkmaması için emeklilik sözleşmesi metni emeklilik planını da kapsadığı belirtilmeli veya sözleşmede buna atıf yapılmalıdır. Yönetmeliğin 9. maddesi gereğince, aydınlatıcı kılavuzun sözleşme sonrası olması ve sözleşme akdedildikten sonra gönderilmesi ek olmadığını göstermektedir.

Diğer yandan yönetmeliğin 14. maddesi emeklilik planında bir hususla ilgili emeklilik sözleşmesinde düzenlemeden bahsetmektedir ki sözleşme kurulduktan sonraki safhada bu düzenleme katılımcı açısından irade birliğinin bulunması problem yaratılacak bir husus olabilir.

2.4.1.3. Emeklilik Sözleşmesinin Kurulması

Şirket, bireysel emeklilik sistemine girmek isteyen katılımcının emekliliğe yönelik beklentilerine, ortalama gelir düzeyine, kamu sosyal güvenlik sistemine dahil olmalarına ve risk getiri profil formundaki bilgilere göre uygun teklifi hazırlar ve bu teklife uygun tanıtım kılavuzunu katılımcıya sunar.

⁷⁰ EROL- YILDIRIM, a.g.e., s.270.

Tanıtım kılavuzu; katılımcıya plana dâhil olmadan önce, yatırım kararı vermesine yardımcı olacak mahiyette düzenlenen ve bireysel emeklilik sistemine, şirkete ve plana ilişkin genel bilgiler ile plana ait fonların sunumuna ilişkin tanıtım formlarını içeren kılavuzdur.

Katılımcı, teklifi kabul etmesi halinde emeklilik sözleşmesi teklif formunu usulüne uygun olarak doldurup imzalar. Katılımcı risk getiri profili formu ve emeklilik sözleşmesi teklif formu katılımcı bazında muhafaza edilir. Katılımcı tarafından veya katılımcının nam ve hesabına katkı payının veya giriş aidatının bir kısmının veya tamamının ödenmesi üzerine şirket teklifi en geç on iş günü içinde yazılı olarak reddetmez ise sözleşme kurulmuş sayılır.⁷¹

Kanun sözleşmenin kuruluşunu özel esaslara bağlamaktadır. Ancak, sözleşme eklerinde emeklilik sözleşmesi kılavuzunun sözleşme kurulduktan sonra gönderileceğini belirtmektedir ki bu aydınlanma durumunda olan katılımcı için uygun değildir.

2.4.1.4. Emeklilik Sözleşmesinin Yürürlüğe Girmesi

Şirket emeklilik sözleşmesi kurulduktan sonra, katkı payının şirket hesaplarına intikal etmesini takip eden en geç on beş iş günü içinde hazırlayıp imzaladığı emeklilik sözleşmesi metnini katılımcıya verir. Emeklilik sözleşmesi, katkı payının şirket hesaplarına intikal ettiği tarih itibarıyla yürürlüğe girer. İlk emeklilik sözleşmesinde belirtilen yürürlük tarihi katılımcının bireysel emeklilik sistemine giriş tarihi sayılır.⁷²

⁷¹ Bireysel Emeklilik Sistemi Hakkındaki Yönetmelik, 11.Md.

⁷² Bireysel Emeklilik Sistemi Hakkındaki Yönetmelik, 12.Md.

2.4.1.5. Teklifin Reddi ve Cayma Halleri

Emeklilik sözleşmesi teklif formunu usulüne uygun olarak dolduran ve imzalayan katılımcı tarafından veya katılımcının nam ve hesabına katkı payının veya giriş aidatının bir kısmının veya tamamının ödenmesi üzerine şirket teklifi en geç on iş günü içerisinde yazılı olarak reddetmez ise sözleşme kurulmuş sayılır. Buna karşılık şirket emeklilik sözleşmesi kurulduktan sonra, katkı payının şirket hesaplarına intikal etmesini takip eden en geç on beş iş günü içinde hazırlayıp imzaladığı emeklilik sözleşmesi metnini katılımcıya verir. Emeklilik sözleşmesi, katkı payının şirket hesaplarına intikal ettiği tarih itibarıyla yürürlüğe girer. İlk emeklilik sözleşmesinde belirtilen yürürlük tarihi katılımcının bireysel emeklilik sistemine giriş tarihi sayılır. Emeklilik sözleşmesinin yürürlüğe girmesi, devamı ve emekliliğe hak kazanılması aşamalarında sözleşme taraflarının yükümlülüklerini iyi niyet ve tam olarak yerine getirmesi esastır.

Teklifin imzalanmasından ve giriş aidatının şirket hesabına yatırılmasından sonra red için gerekli on günlük sürenin geçmesine susma ile kabul yoluyla sözleşmenin kurulması sonucu denir. Kabul bir yenilik doğuran hukuki işlem olarak nitelendirilir ve geçerliliği de hukuki işlemlerde aranan geçerlilik koşulları içinde barındırmasına bağlıdır. Bu düzenlemelerde ortaya çıkan bir diğer sonuç da bireysel emeklilik aracısının kabul yönündeki irade açıklamasının sözleşmenin kurulmasına yetmeyeceği, ancak şirkete tanınan red süresinin geçmesi ile birlikte sözleşmenin kurulmuş sayılacağıdır. Emeklilik sözleşmesi teklif formunun şirket tarafından kabul edilmemesi ve katılımcı tarafından veya katılımcı nam ve hesabına katkı payının veya giriş aidatının bir kısmının veya tamamının ödenmiş olması halinde

yapılan ödemelerin tamamı hiçbir kesintiye tabi tutulmaksızın en geç yedi iş günü içinde ödemeyi yapan taraflara iade edilir. Katılımcı, emeklilik sözleşmesi yürürlüğe girmeden önce cayma hakkına sahiptir. Şirket, emeklilik sözleşmesi teklif formunda belirtilmesi kaydıyla cayma hakkında belirli bir tutar kesinti yapmaya yetkilidir. Bu kesinti tutarı katılımcının emeklilik planına dahil olma sürecinde öngörülen masraf tutarından fazla olamaz. Emeklilik sözleşmesi teklif formunda kesinti yapılacağına dair bir hükmün yer almadığı ve katılımcı tarafından cayma hakkının kullanılacağı hallerde kesinti yapılmaz.⁷³

Katılımcının, imzalamış olduğu emeklilik sözleşmesi teklif formunda görülen emeklilik planı dışında bir emeklilik planına dâhil edildiği hallerde, katılımcı durumu öğrendiği tarihten itibaren on iş günü içinde itirazda bulunabilir. Bu takdirde, şirket itirazın şirkete ulaşmasını takip eden beş iş günü içinde emeklilik planına ilişkin değişikliği yapmak zorundadır. Katılımcının aleyhine olan durumlarda fark şirket tarafından karşılanır.

2.4.2. Grup Emeklilik Sözleşmesi

Grup emeklilik sözleşmesi; en az on kişinin katılımı ile on kişiden az olsa dahi bir işyerinde, çalışanların tamamını kapsayacak şekilde düzenlenen sözleşmelerdir. Tüzel kişiliği haiz bir meslek kuruluşunda, dernekte ve sair kuruluş veya grupta çalışan yahut üye olanların tamamını kapsayacak şekilde düzenlenen emeklilik sözleşmeleri de grup emeklilik sözleşmesi kapsamında değerlendirilir. Grup emeklilik sözleşmesinin tarafı olan her katılımcı bireysel olarak aktarım hakkına sahip olacaktır. Katkı payının veya giriş aidatının bir kısmının veya tama-

⁷³ Bireysel Emeklilik Sistemi Hakkındaki Yönetmelik, 13.Md.

mının katılımcı nam ve hesabına ödeyen veya grup emeklilik sözleşmesinin akdedilmesine dâhil olan, işveren, her bir çalışanına, aralarındaki sözleşme türüne göre belirleyeceği makul, objektif ve sürelilik göstermek kaydıyla koşullar koyabilir. Sözleşmenin tarafı olan her bir katılımcı gruba katılım tarihinden itibaren bir yıl geçmiş olması durumunda aktarım hakkına sahip olabilmektedir. Kuruluş, çalışanları veya üyeleri hesabına birden fazla emeklilik şirketi ile sözleşme yapabilir.⁷⁴

2.5. EMEKLİLİK SÖZLEŞMESİ TARAFLARININ HAK VE YÜKÜMLÜLÜKLERİ

Emeklilik sözleşmesi taraflarının hak ve yükümlülükleri genel olarak, katkı payına ilişkin, birikimlere ilişkin ve emekliliğe hak kazanmaya ilişkin hak ve yükümlülüklerdir. Aşağıda söz konusu hak ve yükümlülükler incelenmektedir.⁷⁵

Emeklilik sözleşmesinin tarafları medeni hakları kullanma ehliyetine sahip ve şirket nezdinde açılacak olan bireysel emeklilik hesabına katkı yapan veya adına şirket nezdinde bireysel emeklilik hesabı açılan “ katılımcı ” ile “ emeklilik şirketi ” dir. Katkı payının belirli bir bölümünü ya da tamamını ödemek suretiyle katılımcı nam ve hesabına şirket ile emeklilik sözleşmesi akdeden kişiler katılımcı ile birlikte taraf sıfatını taşır.

Katılımcının emeklilik sözleşmesi devam ederken ölümü halinde ödeme, Medeni Kanun hükümleri saklı kalmak kaydıyla, katılımcı tarafından tayin edilen ve kimliği sözleşmede belirtilen lehtar veya lehtarlara yapılır. Lehtar tayin edilmemiş veya lehtar tayini işlemi sonradan iptal edilmiş ise hak sahibi, katı-

⁷⁴ Platin Dergisi, Temmuz 2003, s.24.

⁷⁵ <http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp?sbj=ic&id=1148>, 19.09.2009.

lımcının ölümü halinde kanuni mirasçılardır. Katılımcı, sözleşme süresi boyunca lehtar değişikliği hakkına sahiptir. Lehtar emeklilik sözleşmesine taraf değildir.

3.5.1. Katılımcının Hak ve Yükümlülükleri

Katılımcı adına katkı payına ilişkin hakların en başında katılımcının istediği bir zamanda bireysel emeklilik sistemine katkıda bulunmaya ara verebilmesi gelmektedir. Katkı payı ödenmesine ara verilmesi durumunda, ara verilen süre kadar emekliliğe hak kazanılması için gereken süre de uzamaktadır. Ancak, katılımcının dahil olduğu emeklilik planı kapsamında ara verilen döneme karşılık gelen asgari katkı payı toplam tutarı işlem tarihinde ödenirse veya ödemenin yapıldığı tarihteki katkı payı tutarı kadar olmak kaydıyla sonradan da ödenmesi durumunda katkı payı ödemeye ara verilen dönem emekliliğe hak kazanılması için gereken sürenin hesabında dikkate alınmaktadır. Yani, emekliliğe hak kazanmada katkı payı ödemeye ara verilen sürenin hesaba katılması için ara verilen döneme ilişkin katkı payının sonradan ödenebilmesi mümkün bulunmaktadır. Katkı payı ödemeye ara verilen dönemde emeklilik sözleşmesinde hüküm varsa, katılımcının dahil olduğu emeklilik planına ait yönetim ve fon işletim gider kesintileri yapılabilmektedir. Toplam birikim miktarının, yönetim ve fon işletim gider kesintilerini karşılamaması halinde katılımcıya haber verilerek emeklilik şirketin katılımcıya yapmakla yükümlü olduğu bildirimler durdurulmakta ve hesap pasif hale getirilerek herhangi bir kesinti uygulanmamaktadır. Bu durumda, katılımcının emekliliğe hak kazanabilmesi için katkı payı ödemeye ara verdiği tarihten itibaren hesabın aktif hale dönüştüğü tarihe kadar geçen süreye karşılık gelen asgari katkı payı toplam tutarını ödemesi gerekmektedir.⁷⁶

⁷⁶ <http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp?sbj=ic&id=1148#dp>, 19.09.2009

Emeklilik şirketi, emeklilik sözleşmesinde aksine bir hüküm yoksa, belirlenmiş katkı payı miktarının üzerinde yapılan ödemeleri ödeme tarihinden önceki son bir yıllık döneme ait ödenmemiş katkı paylarına mahsup edebilmekte veya ödeme tarihinden itibaren en fazla bir yıllık dönemde ödenmesi gereken katkı payı olarak kabul edebilmektedir. Söz konusu haller dışında, belirlenmiş katkı payı miktarının üzerinde yapılan ödemeler ilgili ödeme tarihindeki katkı payı olarak değerlendirilmektedir. Katkı payı üzerinde yapılan ödemelere ve bu kapsamda yapılacak gider kesintilerine ilişkin esas ve usuller emeklilik planında belirtilmesi gerekmektedir. Katılımcının emeklilik sözleşmesinde tayin edilen ödeme tarihlerinden herhangi birine ait katkı payı tutarını, ödeme tarihini takip eden bir yıl içinde ödememesi halinde, katılımcı katkı payı ödemeye ara vermiş kabul edilmektedir⁷⁷.

a) Katkı payı ödemeye ara verme:

Katılımcı emekliliğe hak kazanmadan önce bireysel emeklilik sistemine katkıda bulunmaya ara verebilir. Katılımcının ödemeye yapmaya ara verdiği dönemin emeklilik süresine dahil edilebilmesi için bu döneme karşılık gelen asgari katkı payı toplam tutarının ödenmesi şarttır.

Birikim tutarının yönetim ve fon işletim gider kesintilerini karşılamasının mümkün olmadığı hallerde katılımcıya durum ihbar edilir ve şirketin katılımcıya yapmakla yükümlü olduğu bildirimler durdurulur, hesap pasif hale gelir ve herhangi bir kesinti uygulanmaz.

⁷⁷ EMEKLİLİK PLANLARI HAKKINDA TEBLİĞ: md.7.

Katkı paylarının hemen yatırıma yönlendirilmesi enflasyonist bir ortamda katılımcı açısından çok önemlidir. Bireysel emeklilik sistemi, bu konuyu da güvence altında almıştır. Buna göre katılımcının ödediği katkı paylarının, şirkete intikalinden sonra, en geç iki gün içinde yatırıma yönlendirilmesi zorunludur.

b) Katkı payının birden fazla fon arasında paylaşılması:

Katılımcı, katkı payını emeklilik planlarında belirtilen fonlar arasında paylaştırabilir. Katılımcının, mevcut emeklilik sözleşmesindeki katkı payı dağılım oranları veya tutarlarını, planda belirlenen sınırlamalar içinde kalacak şekilde yeniden tespit etmesi, emeklilik planının değiştirilmesi olarak kabul edilemez. Katkı payı dağılım oranları veya tutarlarına ilişkin değişiklik yılda azami dört kez yapılabilir.⁷⁸

c) Emeklilik planı değişikliği:

Katılımcının, emeklilik sözleşmesinde belirtilen esaslara göre dahil olduğu emeklilik planını yılda azami dört kez değiştirebilir. Emeklilik planı değişikliğine ilişkin bildirim değişiklik tarihinden en az beş işgücü önce şirketlere yazılı olarak yapılır. Şirket katılımcıya değişiklik tarihini takip eden beş iş günü içinde emeklilik sözleşme metnini gönderir.⁷⁹

d) Katılımcının birikimlerini başka bir şirkete aktarımı:

Katılımcı, emeklilik sözleşmesinin yürürlük tarihinden itibaren en az bir yıl geçtikten sonra bireysel emeklilik hesabındaki birikimlerinin başka bir şirkete aktarılmasını talep edebilir.

⁷⁸ TUNCAY. Bireysel Emeklilik Sistemi Neler Getiriyor, s.344

⁷⁹ EROL- YILDIRIM, a.g.e., s.276.

Aktarım talebi katılımcının bireysel emeklilik hesabındaki birikimlerinin tamamını kapsar. Bildirim mevcut şirkete intikal ettikten sonra en geç yedi iş günü içinde aktarım yapılacak şirkete bütün bilgi ve belgeler gönderilir. Katılımcının bir şirketten diğerine birikimlerini aktarımında yeni bir emeklilik sözleşmesi kurulur. Şirket, emeklilik sözleşmesi kurulduktan sonra katkı payının şirket hesaplarına intikal etmesini takip eden en geç on beş iş günü içinde hazırlayıp imzaladığı emeklilik sözleşmesi metnini katılımcıya vermekle yükümlüdür.

e) Emekliliğe hak kazanmadan sistemden ayrılma:

Emeklilik sözleşme süresi içinde katılımcı herhangi bir anda veya sürekli iş görmezlik durumunun ortaya çıkması halinde bireysel emeklilik sisteminden birikimlerini alarak ayrılabilir. Katılımcının vefat etmesi halinde ise lehtarı veya kanuni mirasçıları katılımcının bireysel emeklilik hesabındaki birikimlerinin ödenmesini talep edebilir.

f) Emekliliğe hak kazanma:

Katılımcı sisteme giriş tarihinden itibaren en az on yıl sistemde bulunmak koşulu ile 56 yaşını tamamladıktan sonra emekliliğe hak kazanır. Sistemde on yıl bulunma koşulu, katılımcının birikimlerini almaksızın ilk emeklilik sözleşmesinin yürürlük tarihinden itibaren bireysel emeklilik sisteminde on tam yıl kalması kaydıyla on yıl süreyle asgari katkı payını ödemesi veya emeklilik planları dâhilinde on yıllık asgari katkı payını ödemesine karşılık gelecek toplu katkı payı tutarını ödemesi halinde yerine gelir.

g) Emekliliğe hak kazandıktan sonra birikimlerin ödenmesi:

Emekliliğe hak kazanan katılımcı, bireysel emeklilik hesabındaki birikimlerinin bir kısmının veya tamamının defaten ödenmesini ya da yapacağı yıllık gelir sigortası sözleşmesi hükümlerine göre kendisine maaş bağlanmasını talep edebilir. Şirket, katılımcının kısmen veya tamamen ödeme talebini, katılımcının emeklilik sözleşmesi gereği hak sahibi olduğu tarihten itibaren yedi iş günü içinde yerine getirmekle yükümlüdür. Katılımcının talebinin şirkete intikal etmediği hallerde emeklilik sözleşmesi yürürlükte kalır ve talebin şirkete intikalinden itibaren yedi iş günü içinde talebe ilişkin işlem yapılır.

Emekliliğe hak kazanan katılımcı, birikimlerini almadığı ve emeklilik sözleşmesinde aksine hüküm bulunmadığı hallerde bireysel emeklilik hesabına katkıda bulunmaya devam edebilir.

2.5.2. Şirketin Hak ve Yükümlülükleri

Emeklilik şirketi, katılımcının dahil olduğu emeklilik planının yönetim ve fon işletim giderlerini kapsayacak asgari katkı payı tutarını belirleme hakkına sahiptir. Emeklilik planında belirlenmiş olan asgari katkı payının altında ödeme yapılmasına ilişkin esaslar emeklilik sözleşmesinde düzenlenebilmektedir. Emeklilik şirketi katkı paylarını, emeklilik şirketi hesaplarına geçişini izleyen en geç ikinci iş gününde yatırıma yönlendirmek zorundadır. Söz konusu yükümlülük, süresi içinde yerine getirilmediğinde katılımcının dahil olacağı fonun son aylık getirisinin iki katı tutarında aylık gecikme cezası uygulanmakta ve bu tutar katılımcının hesabına eklenmektedir.⁸⁰

⁸⁰ 4632 Sayılı Kanun: md.5. Katılımcının hesabına ekleneceği belirtilen son aylık getiri miktarı, ilgili fonun son ay içinde zarar etmiş olması durumunda nasıl uygulanacağına ilişkin bir düzenleme bulunmamaktadır.

Şirket, emeklilik sözleşmesi gereği emekliliğe hak kazanacağı tarihi en geç bir ay önce katılımcıya bildirir. Şirket, emekliliğe hak kazanan katılımcının, bireysel emeklilik hesabındaki birikimlerinin kısmen ya da tamamen ödenmesi talebini katılımcının emeklilik sözleşmesi gereği hak sahibi olduğu tarihten itibaren yedi iş günü içerisinde yerine getirmekle yükümlüdür. Katılımcının birikimlerin ödenmesini talep etmesi veya başka bir şirket veya hayat sigorta şirketi ile yıllık gelir sigortası sözleşmesi yapması halinde, hesabındaki birikimler herhangi bir kesinti yapılmadan yazılı bildirimden itibaren en geç yedi iş günü içerisinde kendisine ödenmesi veya ilgili şirkete aktarılması zorunludur.⁸¹

Katılımcının emekliliğe hak kazanmadan sistemden ayrılma talebinde bulunması halinde bireysel emeklilik hesabındaki birikimler emeklilik sözleşmesi hükümleri çerçevesinde kendisine ödenir.

Aktarma ve ödeme yükümlülükler yedi iş günü içerisinde yerine getirilmez ise uygulanacak aylık temerrüt faizi katılımcının dâhil olduğu fonun son aylık getirisinin iki katından az olamaz.

Katılımcının bireysel emeklilik hesabındaki birikimlerinin başka bir emeklilik şirketine aktarılmasını talep etmesi halinde şirket; bildirimden itibaren en geç yedi iş günü içerisinde bu talebi yerine getirmekle bu hesaba ilişkin bilgi ve belgeleri aktarmakla yükümlüdür.

⁸¹ ŞEN Murat ve Tekin MEMİŞ. Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu'na Eleştirel Bir Yaklaşım. Erzincan; Atatürk Üniversitesi Erzincan Hukuk Fakültesi Dergisi, , 2001, s.505.

Şirket, katılımcının dâhil olduğu emeklilik planının yönetim ve fon işletim giderlerini kapsayacak asgari katkı payı tutarını belirler. Emeklilik planında belirlenmiş olan asgari katkı payının altında ödeme yapılmasına ilişkin esaslar emeklilik sözleşmesinde düzenlenir.

Şirket, katkı paylarını, şirkete intikalini takip eden en geç ikinci iş gününde yatırıma yönlendirmek zorundadır. Bu yükümlülüğün süresi içerisinde yerine getirilmemesi halinde, katılımcının dâhil olacağı fonun son aylık getirisinin iki katı tutarında aylık gecikme cezası uygulanır ve katılımcının hesabına eklenir.

Şirket, bireysel emeklilik faaliyetinin gerektirdiği giderlerin karşılanması amacıyla yeterli miktarda gider kesintisi yapar. Bunlar;

- ♦ Giriş aidatı
- ♦ Katkı payının yüzde sekizini aşmamak koşuluyla yönetim gider kesintisi
- ♦ Fon günlük değerinin yüz binde on oranında fon işletim gideri kesintisi⁸²

2.6. BİREYSEL EMEKLİLİK ARACILARI

Bireysel Emeklilik Aracıları Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik; Madde 1- 28/2/2002 tarihli ve 24681 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan Bireysel Emeklilik Aracıları Hakkında Yönetmeliğin 16 ncı maddesinin birinci fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir:

⁸² EROL- YILDIRIM, s.279.

"Müsteşarlık, re'sen veya şikayet ya da ihbar üzerine yapılan inceleme ve soruşturma sonucunda bireysel emeklilik araçlarının ve bireysel emeklilik aracılığı faaliyetinde bulunacak kişilerin;"

MADDE 2 — Aynı Yönetmeliğin 17 nci maddesinin ikinci fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir:

"Bu Yönetmeliğin 16 ncı maddesinin birinci fıkrasının (c) bendine göre sicilden silinen bireysel emeklilik araçları açılacak sınava girecek bu sınavda başarı göstermek kaydıyla, (d) bendine göre sicil kaydı silinenler ise sicil kaydının yenilenmesi talebine ilişkin başvuru tarihinden önceki bir yıl içinde sürekli eğitim faaliyetine devam etmiş olduklarının belgelendirilmesi halinde yeniden sicile kaydolabilirler."

MADDE 3 — Aynı Yönetmeliğin Geçici 2 nci maddesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir:

"Geçici Madde 2 —Yönetmeliğin yürürlüğe girdiği tarihten önce sigorta şirketleri, sigorta şirketlerinin kurduğu veya ortak olduğu pazarlama ve satış şirketleri ile sigorta acentelerinin bünyelerinde en az iki yıl süreyle çalışmış olan pazarlama ve satış elemanları hakkında, lise mezunu olmaları şartıyla Yönetmeliğin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren en geç üç yıl içinde açılacak sınavlara girmeleri halinde Yönetmeliğin 6 ncı maddesinin (b) bendindeki şart aranmaz."

Yürürlük

MADDE 4 — Bu Yönetmelik yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Yürütme

MADDE 5 — Bu Yönetmelik hükümlerini Hazine Müsteşarlığının bağlı bulunduğu Bakan yürütür.⁸³

4632 sayılı yasa kapsamında Bireysel Emeklilik Sigorta Şirketleri tarafından sunulan bireysel emeklilik seçenek ve ürünlerinin pazarlanması ve satışına yönelik işlemlerin tamamına bi-

⁸³ RESMÎ GAZETE, 13 Mayıs 2003, Sayı: 25107.

reysel emeklilik aracılığı denilmektedir. Bireysel emeklilik aracı, bireysel emeklilik sisteminde katılımcılara sunulan emeklilik planlarının tanıtımı, pazarlanması, satışı ve bireysel emeklilik sistemine ilişkin diğer aracılık hizmetlerini yapmak üzere yetkilendirilmiş olan ve 4632 sayılı yasanın 11. maddesinin son fıkra hükmü ile bu hüküm doğrultusunda çıkarılan Bireysel Emeklilik Aracıları Hakkında Yönetmelik'te aranan koşulları taşıyan kişilere denilmektedir.

4632 sayılı yasanın 11. maddesinin son fıkrası hükmü uyarınca, bireysel emeklilik aracıları, Hazine Müsteşarlığı nezdinde tutulacak Bireysel Emeklilik Aracıları Sicili'ne kaydolmak zorundadırlar.

Bireysel emeklilik aracı, mevzuata, katılımcıların talimatlarına, mesleğin gereklerine ve iyi niyet kurallarına uygun hareket etmek ve katılımcıların hak ve çıkarlarını korumak zorundadır.

Bireysel emeklilik aracıları hiçbir surette giriş aidatı veya katkı payı tahsil edemezler. Giriş aidatlarının ve katkı paylarının doğrudan bireysel emeklilik sigorta şirketleri tarafından tahsil edilmesi gerekir.

2.7. GÜVENLİK MEKANİZMALARI, GÖZETİM VE DENETİM

Gözetim ve denetim, şirketlerin emeklilik, fon yönetimi ve diğer sigortacılık faaliyetlerini her aşamada gerçekleştirilebilir.

a) Hazine Müsteşarlığı Tarafından Yapılan Denetim;

Hazine Müsteşarlığı, emeklilik şirketlerinin ve sigortacılık faaliyetlerini yılda bir defa olağan olarak, gerekli gördüğü halde her zaman olağan dışı olarak denetlemektedir. Emeklilik

şirketi, Hazine Müsteşarlığı tarafından yapılacak denetimlerde, defter, kâğıt ve belgeleri incelemeye hazır bulundurmakla ve istenilen her türlü bilgiyi ve belgeyi vermekle yükümlü bulunmaktadır. Hazine Müsteşarlığı, emeklilik şirketinin aşağıda belirtilen hususlarda ve gerek gördüğü diğer konulardaki faaliyetlerini denetlemektedir.

- ♦ Kuruluş aşamasında ve faaliyet başlarken mevzuatta aranan şartları kaybedip kaybetmediği
- ♦ Yükümlülüklerini karşılayabilir yeterlilikte sermaye ve öz kaynağa sahip olup olmadığı
- ♦ Sahip olduğu teknik donanım ve organizasyon yapısının mevcut ve potansiyel ihtiyaçları karşılayıp karşılamadığı
- ♦ Katılımcıların sisteme girmesinde, aktarım yapmasında ve sistemden ayrılmasında mevzuata uyup uymadığı
- ♦ Katılımcıların haklarının korunmasına ilişkin olarak iyi niyet kurallarına riayet edip etmediğine ve emeklilik sözleşmelerindeki şartlara göre işlemleri ve bildirimleri zamanında yapıp yapmadığı
- ♦ Bireysel emeklilik araçları tarafından veya pazarlama ve satış elemanları aracılığıyla yapılan işlemlerin mevzuata uygun olup olmadığı
- ♦ İlan ve reklâmları mevzuata uygun şekilde yapıp yapmadığı ve bunlara ilişkin dosyaları tutup tutmadığı
- ♦ Katılımcıların katkılarını zamanında yatırıma yönlendirip yönlendirmedeğini; katılımcı katkılarının toplanması ve saklanması için gerekli tedbirleri alıp almadığını ve portföy büyüklüğü ile orantılı şekilde alt yapı tesis edip etmediği

♦ Hazine Müsteşarlığı tarafından istenecek istatistiklere uygun olarak veri tabanı oluşturup oluşturulmadığı

♦ Hazine Müsteşarlığı, emeklilik şirketinin 4632 sayılı kanunun 11. maddesi kapsamında belirlenmiş olan sorumlulukları yerine getirip getirmediği

Hazine Müsteşarlığı, emeklilik şirketinin emeklilik sözleşmelerine ilişkin Hazine Müsteşarlığı'nın belirleyeceği esaslara göre bankalardan hizmet alıp almadığı, emeklilik sözleşmesi çerçevesinde tahsil edilen katkıların fona yönlendirilmesini sağlayıp sağlamadığını denetlemekle birlikte bunun gibi birçok konuda şirketleri denetlemekte ayrıca söz konusu sorumlulukların emeklilik şirketi tarafından yerine getirilmemesi durumunda idari para cezası da uygulamaktadır.

b) Sermaye Piyasası Kurulu Tarafından Yapılan Denetim;

Emeklilik yatırım fonlarının kuruluş aşamasında itibaren; organizasyon yapısı, iç denetim ve bağımsız denetim, muhasebe, belge ve kayıt düzeni, katılımcıların bilgilendirilmesine ilişkin esaslar, yatırım fonlarının kayda alınmasına ilişkin esaslar, fon türlerine ve portföy sınırlamalarına ilişkin ilkeler, fon portföyündeki varlıkların değerlendirilmesine ve saklanmasına ilişkin hususlar, fonların birleştirilmelerine ve devirlerine yönelik esaslar SPK tarafından düzenlenir.⁸⁴

Bu kapsamda her bir emeklilik şirketinin, emeklilik yatırım fonlarının, portföy yöneticilerinin ve saklayıcı faaliyetleri yılda en az bir kere SPK tarafından denetlenmektedir. Emeklilik yatırım fonlarının; muhasebe, belge kayıt düzeni ile bağımsız dış

⁸⁴ CANSIZLAR Doğan, Bireysel Emeklilik Sistemi ve Yatırım Fonları. İşveren Dergisi, C.42, S:2, Kasım 2003,s.5.

denetimine ilişkin olarak SPK'nın düzenlemelerine uyması gerekmektedir. Emeklilik yatırım fonunun muhasebe, belge ve kayıt düzeninin portföy yöneticisi dışında oluşturulması zorunluluğu bulunmaktadır. Emeklilik yatırım fonlarının hesap ve işlemleri üçer aylık ve yıllık dönemler halinde bağımsız dış denetime tabi tutulmaktadır. Bağımsız dış denetim yapılan dönemlerde, emeklilik yatırım fon varlıklarının mevzuata uygun olarak saklanıp saklanmadığı, emeklilik yatırım fonunun yatırım performansına bağlı olarak kamuya açıklanan bilgilerin mevzuata uygun olup olmadığı hususlarına ve emeklilik yatırım fonu uç kontrol sistemine ait bilgiler ve bağımsız denetçi görüşünü içeren bir rapor hazırlanarak emeklilik şirketine ve SPK'ya gönderilmektedir.

c) Emeklilik Gözetim Merkezince Yapılan Günlük Gözetim ve Denetim;

Bireysel emeklilik sisteminin güvenli ve etkin bir şekilde işletilmesini sağlamak, katılımcının hak ve çıkarlarını korumak amacıyla EGM tarafından günlük gözetim ve denetim yapılmaktadır. Gözetim ve denetim faaliyetlerinde EGM, katılımcıların emeklilik yatırım fonlarıyla ilgili işlemlerine ilişkin bilgileri SPK'dan ve SPK'nın uygun göreceği saklayıcı kuruluştan temin edebilmektedir.⁸⁵

EGM'nin görevini yerine getirebilmesi için emeklilik şirketinin bazı yükümlülükleri bulunmaktadır. Bu bağlamda emeklilik şirketleri; katılımcıların bireysel emeklilik sistemine girmesine, katkıların emeklilik planlarına uygun olarak yatırıma yönlendirilmesine, yapılacak kesintilere, katkıların bireysel emeklili

⁸⁵ <http://www.egm.org.tr> , 17.09.2009

hesaplarında izlenmesine, aktarımların yapılmasına, sistemden ayrılanlara, bireysel emeklilik aracılık faaliyetlerine ve ilgili diğer işlemlere ilişkin olarak katılımcılar ve Hazine Müsteşarlığı nezdinde şeffaf işlemlerini sağlayacak çağdaş bilgi teknolojisinin alt yapısını oluşturmak zorundadır. Emeklilik şirketi, katılımcı bazında gerçekleştirilen tüm işlemleri gerçek zamanlı olarak ilişkişel veri tabanı yönetim sistemleriyle takip etmekle, katılımcı ve Hazine Müsteşarlığı tarafından geriye dönük olarak elektronik sorgulamayı açık tutmakla ve standartlaştırılmış veri tabanı kayıtlarını emeklilik gözetim merkezine gün sonu itibarıyla iletmekle sorumlu bulunmaktadır. Emeklilik şirketi kullandığı bilgi teknolojisi sayesinde, elektronik sorgulamaları gerçek zamanlı olarak yanıtlayacak mekanizmayı bünyesinde oluşturmak ve katılımcılara internet ve otomatik sesli yanıtlama teknolojileri kullanılmak suretiyle hizmet vermek zorundadır.

d) Bağımsız Dış Denetim;

Emeklilik şirketinin mali yönden bağımsız dış denetiminin, bağımsız denetleme kuruluşları tarafından yılda en az bir kez yapılması zorunludur. Ayrıca emeklilik fonlarının hesap ve işlemleri üçer aylık dönemler itibarıyla bağımsız dış denetime tabi tutulur. Emeklilik şirketinin yaptıracığı bağımsız denetlemenin yazılı bir denetleme sözleşmesine bağlanması ve bu sözleşmenin bir örneğinin denetlenecek emeklilik şirketi tarafından Hazine Müsteşarlığı'na gönderilmesi gerekmektedir. Söz konusu denetle sözleşmesinde; emeklilik şirketinin denetlenmesinde görevlendirilecek denetçilerin ve yedeklerinin, yapılacak bağımsız denetlemenin amacının ve kapsamının, bağımsız denetleme kuruluşu tarafından antlaşma kapsamında sunulacak diğer hizmetlerin, tarafların hak ve yükümlölüklerinin ve ücretin

belirtilmesi zorunlu unsurlar arasında yer almaktadır. Emeklilik şirketinin bağımsız dış denetimi; mevzuat ve genel kabul görmüş muhasebe esas ve ilkelerine uygunluk yönünden, defter, kayıt ve belgeler üzerinde yerine getirilmektedir.⁸⁶

Bağımsız dış denetim şirketi ile sözleşme feshedilmesi durumunda veya denetleme sözleşmesi süre bitiminde yenilenmediği takdirde söz konusu durum emeklilik şirketi ve bağımsız denetçi tarafından en geç on gün içinde Hazine Müsteşarlığı'na bildirilmektedir.

e) Aktüeryal Denetim;

Emeklilik şirketlerinin emeklilik ve sigortacılık faaliyetleri her yılın sonunda bir aktüer tarafından aktüeryal denetime tabi tutulmaktadır. Söz konusu denetim, emeklilik şirketinin faaliyet gösterdiği tüm alanları kapsayacak şekilde branş bazında yapılacak teknik analizleri içermektedir.

Aktüeryal denetim sonucunda hazırlanacak aktüeryal raporunun, emeklilik şirketi genel müdür veya genel müdür yardımcısı tarafından imzalanarak her yılın en geç Mart ayı sonuna kadar Hazine Müsteşarlığı'na gönderilmesi gerekmektedir. Hazine Müsteşarlığı branş bazında yapılacak teknik analizlerin kapsamını, aktüeryal raporunun içeriği ve gönderilme süresini belirlemeye yetkilidir.

f) İç Kontrol Sistemi Ve İç Denetim

Emeklilik şirketinin iç denetimi; mali ve idari hususlarda sağlam bilgi akışını, bilgi bütünlüğünü, bilginin zamanında elde edilmesini sağlamayı, verimliliği arttırmayı ve emeklilik şir-

⁸⁶ Aviva Hayat ve Emeklilik. Bireysel Emeklilik Sistemi Eğitim Kitabı, s.88.

keti faaliyetlerinin mevzuata uygunluğunu temin etmeyi amaçlamaktadır.

Bu kapsamda emeklilik şirketi faaliyetlerinin mevzuata, şirketin genel strateji ve politikalarına, emeklilik sözleşmelerine ve ana sözleşmeye uygun yerine getirilmesini; emeklilik şirketi adına yapılan işlemlerin genel ve özel yetkilere dayalı ve sözleşmelere uygun olarak yapılmasını, katılımcılar ve diğer işlerle ilgili belgelerin düzenlenmesini; emeklilik şirketinin muhasebe, belge ve kayıt düzeninin iyi bir şekilde işlenmesini; usulsüzlüklerden ve hatalardan kaynaklanan risklerin en aza indirilmesi için risklerin tanımlanmasını ve gerekli tedbirlerin alınmasını; kayıtların zamanında ve doğru tutulmasını; emeklilik şirketi çalışanlarının kendi adlarına yaptıkları işlemlerden şirketle çıkar çatışmasına yol açacak nitelikte olanların tespitine; yapılan harcamaların belgeye dayandırılmasını kapsayacak şekilde emeklilik şirketinin iç denetimini oluşturması gerekmektedir.

Söz konusu emeklilik şirketi faaliyetlerinin iç denetim prosedürlerine uygun olarak işleyişi, emeklilik şirketi denetçileri tarafından denetlenmektedir. Bu amaçla emeklilik şirketi mesleki deneyim süresi hariç, emeklilik yatırım fonlarında fon denetçisi olmak için gereken niteliklere sahip en az bir denetçi atamaktadır. Fon denetçisi de bu niteliklere sahip olma şartı ile şirketin iç denetçisi olarak görevlendirilebilmektedir. Emeklilik şirketinin iç denetçisi, şirketin mali durumunu zayıflatarak veya olağan dışı sonuçlar doğuracak herhangi bir durumun varlığını tespit etmesi halinde denetim raporunu ivedilikle emeklilik şirketinin yönetim kuruluna sunmak ve eş zamanlı olarak Hazine Müsteşarlığı'na göndermek zorundadır.

2.8. EMEKLİLİK YATIRIM FONLARI

2.8.1. Emeklilik Yatırım Fonunun Faaliyete Geçmesi

Şirket, fon kuruluş izni tarihinden itibaren en geç altı ay içerisinde Sermaye Piyasası Kurulu tarafından belirlenen belgelerle birlikte katılma belgelerinin kayda alınması talebi ile kurula başvurmak zorundadır. Bu süre içerisinde kurula başvuru yapılmaması halinde, fon iç tüzüğü şirket tarafından ticaret sicilinden terkin ettirilir ve buna ilişkin belgeler tekini takip eden altı iş günü içerisinde Sermaye Piyasası Kuruluna gönderilir⁸⁷. Fonun kayda alınma başvurusunun kurul, başvurunun değerlendirilmesi sırasında;

- ♦ Fon içtüzüğünün şirketin merkezinin bulunduğu yerin ticaret siciline tescil ve TTSG’de ilan edilmesi,

- ♦ Yeterli mekân, teknik donanım ve örgütlenmenin sağlanmış, fon hizmet biriminin ve fon kurulunun oluşturulmuş, iç denetim sisteminin kurulmuş, personelin buna uygun görev ve sorumluluklarının belirlenmiş olması ve bu konularda gerekli belgelerin hazırlanmış olması,

- ♦ Muhasebe kayıt ve belge sistemi ile düzenli iş akışı ve haberleşmeyi sağlayacak teknik alt yapının kurulmuş olması,

- ♦ Fonlara ilişkin insan kaynaklarının belirlenmiş olması,

- ♦ En az bir portföy yöneticisi ile portföy yönetim sözleşmesinin imzalanmış olması,

- ♦ Emeklilik şirketinin bu kanunda öngörülen kuruluş şartlarını kaybetmemiş olması, zorunludur.

⁸⁷ Mesut ÖGÜTKEN. Bireysel Emeklilik Sistemi. Toprak İşveren Dergisi, s.62, Mart 2004, s.9.

Sermaye Piyasası Kurulu'nca yapılacak değerlendirme sonucu uygun görülen ve fon içtüzüğünde yer alan, kurulacak olan asgari üç fonun her biri için ayrı ayrı olmak üzere, şirketin ödenmiş sermayesinin asgari yirmide biri tutarındaki fon miktarına karşılık gelen pay sayısı kurul kaydına alınır ve fon portföyleri öncelikle bu paylara karşılık gelen tutar ile oluşturulur. Katılımcılardan toplanan katkılar karşılığında verilecek payların fon içtüzüğünde öngörülen tutara karşılık gelen payları aşması halinde, yeni pay sayısının artırılması ve artırılan payların Sermaye Piyasası Kurulu kaydına alınması talebiyle kurula başvurulur. Fonun Sermaye Piyasası Kurulu'nca kayda alınması sırasında, fonun ihraç değerinin en fazla binde biri oranında ücret alınır.

Şirkete ve katılımcılara ait fondaki pay adedi, fon miktarı, fonun faaliyet ilke ve esasları, örgüt yapısı, muhasebe, belge ve kayıt düzeni, katılımcıların bilgilendirilmesi ve bunlara ilişkin esas ve usuller Hazine Müsteşarlığı'nın uygun görüşü alınarak Sermaye Piyasası Kurulu tarafından belirlenir.⁸⁸

2.8.2. Fon Örgüt Yapısı

2.8.2.1. Fon Kurulu ve Fon Üyeleri

Şirket, kurduğu fonla ilgili işlemlerin takibi ve raporlanması amacıyla şirket yönetim kurulu kararıyla en az üç kişiden oluşan bir Fon Kurulu atar. Fon Kurulu üyeliklerine şirket dışında atama yapılması da mümkündür. Fon Kurulu her bir fon için ayrı ayrı belirlenebileceği gibi birden fazla fon için tek bir Fon Kurulu da oluşturulabilir.⁸⁹

⁸⁸ 4632 SAYILI Yasa, 16.Md.

⁸⁹ UYANIK Atilla. Bireysel Emeklilik Sistemi Fonlarının ve Katılımcılarının Vergilendirilmesi. Türkiye Sigorta ve Reasürans Birliği Yayınları, Yıl 4 , S.34 Temmuz-Ağustos, 2003, s.9.

Fon Kurulu üyelerinin;

- ♦ Dört yıllık eğitim veren yüksek öğrenim kurumlardan mezun olmaları, sermaye piyasası, bankacılık veya sigortacılık alanlarında en az beş yıllık deneyime sahip bulunmaları,

- ♦ Faaliyet yetki belgelerinden biri veya birden fazlası iptal edilmiş yahut borsa üyeliği iptal edilmiş kuruluşlarda iptalde sorumluluğu bulunan kişilerden olmamaları,

- ♦ Sermaye Piyasası Kurulu'nun 46. maddesi uyarınca işlem yasaklı olmamaları,

- ♦ Kanun, sermaye piyasası mevzuatı, sigortacılık mevzuatı, bankacılık mevzuatı, karaparanın aklanmasının önlenmesine dair mevzuat ile ödünç para verme işleri hakkında mevzuata aykırılıktan ve taksirli suçlar hariç olmak üzere affa uğramış olsalar dahi ağır hapis veya beş yıldan fazla hapis yahut zimmet, nitelikli zimmet, irtikap, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, inancı kötüye kullanma, dolanlı iflas gibi yüz kızartıcı suçlar, resmi ihale ve alım satımlara fesat karıştırma veya vergi kaçaklığına teşebbüs ya da iştirak suçlarından dolayı hüküm giymemiş olmaları, gereklidir. Şirket yönetim kurulu üyelerinin, Emeklilik Yatırım Fonlarının Kuruluş ve

Faaliyetlerine İlişkin Esaslar Hakkında Yönetmelik' te Fon Kurulu üyeleri için belirlenen nitelikleri taşımaları halinde, Fon Kurulu üyesi olarak görevlendirilmeleri mümkündür.⁹⁰

2.8.2.2. Fon Kurulunun Görevleri

Fon Kurulu aşağıdaki görevleri yerine getirmekle yükümlüdür.⁹¹

⁹⁰ Emeklilik Yatırım Fonlarının Kuruluş ve Faaliyetlerine İlişkin Esaslar Hakkında Yönetmelik, 12.Md.

♦ Fon faaliyetlerinin, şirketin genel yönetim stratejilerine ve politikalarına uygun olarak düzenli, verimli ve etkin bir şekilde ilgili mevzuat, fon iç tüzüğü ve izahnamedeki esaslar çerçevesinde yürütülmesi,

♦ Fonun muhasebe, belge ve kayıt sisteminin düzenli bir şekilde tutulması,

♦ Fon adına yapılacak sözleşmelerin ilgili mevzuata uygun şekilde hazırlanması,

♦ Fon portföyünün mevzuata uygun şekilde değerlendirilmesi ve birim pay değerinin doğru şekilde hesaplanması,

♦ Fon ile ilgili mali tablo ve raporların hazırlanması,

♦ Fon performansının takip edilmesi,

♦ Mevzuat gereği ya da şirketin talebi ile ilgili olarak yapılması gereken içtüzük ve izahname değişikliklerin katılımcılara ilgili düzenlemelerde öngörülen süreler içerisinde duyurulması,

♦ Kamuyu aydınlatma belgelerinin mevzuata uygun şekilde hazırlanması,

♦ İç kontrol sisteminin oluşturulması,

♦ Şirket yönetim kurulu kararı ile belirlenen diğer görevlerin yerine getirilmesi.

2.8.2.3. Fonun İç Kontrol Sistemi

İç kontrol sistemi; fonun faaliyetlerinin verimliliğinin ve etkinliğinin, finansal ve idari konulara ait bilgilerin güvenilirliğinin ve zamanında elde edilebilirliğinin sağlanması, fon faaliyet-

⁹¹ Emeklilik Yatırım Fonlarının Kuruluş ve Faaliyetlerine İlişkin Esaslar Hakkında Yönetmelik, 13.Md.

lerinin ilgili mevzuata, emeklilik sözleşmesine, fon içtüzüğüne, izahnameye uygun yürütülmesini, hata, hile ve usulsüzlüklerin önlenmesini ve tespitini, muhasebe kayıtlarının doğru ve eksiksiz olmasını ve finansal bilgilerin doğru ve güvenilir olarak zamanında hazırlanmasını temin etmek amacıyla uygulanan esas ve usullerdir.

Şirketin fon iç kontrol sistemine ilişkin tüm esas ve usuller yazılı hale getirilmek zorundadır. İç kontrol esas ve usulleri asgari olarak,

- ♦ Fon faaliyetlerinin kanuni düzenlemelere, şirketin amaç ve konusuna, fon iç tüzüğüne ve izahnameye uygun olarak yapılmasını,

- ♦ Fon adına yapılan işlemlerin genel ve özel yetkilere dayalı olarak gerçekleştirilmesini, sözleşmelere uygun olarak yapılmasını, fon işlemleri için gerekli belgelerin düzenlenmesini,

- ♦ Fonun muhasebe, belge ve kayıt düzeninin etkin bir şekilde işlemlerini,

- ♦ Usulsüzlüklerden ve hatalardan kaynaklanan risklerin asgariye indirilebilmesi için risklerin tanımlanmasını ve gerekli önlemlerin alınmasını,

- ♦ Fon personelinin kendi adına yaptıkları işlemlerin fon ile çıkar çatışmasına yol açacak nitelikte olup olmadığının tespitini,

- ♦ Fondan yapılan harcamaların belgeye dayalı ve piyasa rayicine uygun olup olmadığının tespitini,

- ♦ Fon portföyünün değerlemesinin, fonun birim pay değerinin belirlenmesinin, fon portföy oranlarının ilgili mevzuata, fon

iç tüzüğü ve izahnameye uygunluğunun kontrolünü, temin edecek şekilde oluşturulur.

Fonun faaliyetlerinin iç kontrol esas ve usullerine uygun olarak işleyişi, fon denetçileri tarafından denetlenir. Şirket bu amaçla, 12. maddede belirtilen nitelikleri haiz en az bir fon denetçisi atar. Şirketin denetçisi de bu nitelikleri haiz olma koşulu ile iç kontrol görevini yerine getirebilir.

Tespitleri ve denetleme sonuçlarını ihtiva eden raporlar yılda en az bir kere şirketin yönetim kuruluna ve Fon Kuruluna intikal ettirilir. Bu raporların en az beş yıl süre ile şirket nezdinde saklanması zorunludur.

Fon denetçisi, fonun mali durumunu zayıflatacak veya olağandışı sonuçlar doğuracak herhangi bir durumun varlığını tespit etmesi halinde hazırlayacağı denetim raporunu en kısa sürede şirketin yönetim kuruluna sunar ve aynı gün bir örneğini Kurula gönderir.⁹²

2.8.2.4. Portföy Sınırlamalarına İlişkin Esaslar

Fon yönetiminde aşağıdaki portföy sınırlamalarına uyulması şarttır:

♦ Fon varlıklarının %10' undan fazlası bir ihraççının para ve sermaye piyasası araçlarına yatırılmaması,

Fonun %5'inden fazla yatırım yaptığı ortaklıkların para ve sermaye piyasası araçlarının toplam tutarı fon varlıklarının %40' ını aşmaması,(Devlet iç borçlanma senetleri için bu sınırlamalar uygulanmaz.)

⁹² Emeklilik Yatırım Fonlarının Kuruluş ve Faaliyetlerine İlişkin Esaslar Hakkında Yönetmelik, 14.Md.

♦ Fon portföyüne borsada işlem gören para ve sermaye piyasası araçlarının alınması,

♦ Fonun tek başına hiçbir ortaklıkta sermayenin ya da tüm oy haklarının %5'ine veya daha fazlasına, bir şirketin kurucusu olduğu fonlar ise toplu olarak, hiçbir ortaklıkta sermayenin ya da tüm oy haklarının %20' sinden fazlasına sahip olmaması, (Risk sermayesi yatırım ortaklıklarına yapılacak yatırımlarda, bu sınırlamalar dikkate alınmaz.)

♦ Fon portföyüne şirketin ve portföy yöneticisinin para ve sermaye piyasası araçlarının satın alınamaması,

♦ Şirketin ve portföy yöneticisinin;

1. Sermayesinin %10'undan fazlasına sahip olan hissedarlarının,

2. Yönetim kurulu başkan ve üyelerinin,

3. Genel müdür ve genel müdür yardımcılarının,

ayrı ayrı ya da birlikte sermayesinin %20' sinden fazlasına sahip oldukları ortaklıklar ile şirketin ve portföy yöneticisinin doğrudan ve dolaylı iştiraklerince çıkarılmış para ve sermaye piyasası araçlarının toplamının, fon varlıklarının %20'sini aşmaması,

♦ Bir topluluğun para ve sermaye piyasası araçlarına fon varlıklarının %20'sinden fazlasının yatırılmaması,

♦ Borsa Para Piyasası'nda değerlendirilen nakdin fon varlıklarının %20' sini aşmaması,

♦ Fon varlıklarının en fazla %10' unun yatırım fonu katılma belgelerinde değerlendirilmesi, her bir yatırım fonuna yapılan yatırım tutarının, fon varlıklarının %2'sini geçmemesi,

♦ Fon varlıklarının %10'undan fazlasının bankalar nezdinde açtırılacak mevduat hesaplarında değerlendirilmemesi, her bir bankada değerlendirilebilecek tutarın fon varlıklarının %2'sini aşmaması,

♦ Katkı paylarının asgari %30'unun kamu borçlanma araçları fonuna yatırılması; azami %15'inin yabancı menkul kıymet fonuna yatırılması,

♦ Fon adına %10'dan fazla repo işlemi yapılmaması,

♦ Fon adına kredi alınması işlemlerinin mevzuata uygun olması,

♦ Fonda tutulan nakdin günlük operasyonların gerektirdiği miktardan fazla olmaması,

♦ Fonların, hisse senetlerini satın aldıkları ortaklıkların herhangi bir şekilde yönetimlerine katılma amacı gütmemeleri ve yönetimde temsil edilememeleri.

Portföydeki varlıkların değerinin fiyat hareketleri ve rüçhan haklarının kullanılması nedeniyle, fon içtüzüklerinde, izahnamede ve bu yönetmelikte belirtilen asgari sınırların altına inmesi veya azami sınırların üzerine çıkması halinde oranın en geç otuz iş günü içinde bu yönetmelikte, içtüzükte ve izahnamede belirtilen sınırlara getirilmesi zorunludur. Belirtilen süre içinde elden çıkartmanın imkânsız olması veya zarar doğuracağının belirlenmesi halinde bu süre kurul tarafından uzatılabilir.

Endeks fonlarda, baz alınan endeksin kapsamının değiştirilmesi, portföyde bulunan menkul kıymetlerle ilgili olarak temettü ödemesi, faiz ödemesi ve bedelli hisse senedi ihracı, tutar artırım ve nakit girişleri nedeniyle portföyün büyümesi, fon payları geri dönüşleri ve diğer nedenlerle oluşacak nakit ihti-

yaçlarının karşılanması ve endeksi izlemeyi etkileyecek diğer hususların ortaya çıkması nedenleriyle portföyde, değişiklik yapılması zorunlu olduğundan, söz konusu değişiklikler, içtüzükte belirlenen esaslar çerçevesinde portföye yansıtılır.

2.8.3. Fon Portföyündeki Varlıkların ve Fon Paylarının Saklanması

Fon portföyündeki varlıklar saklayıcı nezdinde saklanır. Katılımcıların sahip oldukları ve fondaki katkılarını gösteren pay adedi de, saklayıcı nezdinde katılımcı bazında ve katılımcıların erişebileceği şekilde izlenir.

Saklayıcı, Takasbank ve Sermaye Piyasası Kurulu'nca yetkilendirilen diğer kuruluşlardır. Türkiye' de Takasbank' ın saklama hizmeti verdiği para ve sermaye piyasası araçları fon adına Takasbank nezdinde saklanır. Bunun dışında kalan para ve sermaye piyasası araçlarının saklanması konusunda Şirket, Sermaye Piyasası Kurulu tarafından uygun görülmek ve Takasbank' a dışarıda saklanan varlıklar ve bunların değerleri konusunda gerekli bilgileri aktarmak veya erişimine olanak tanımak koşulu ile bir başka saklayıcıdan saklama hizmeti alabilir.⁹³

a) Saklayıcının Görevleri;

Saklayıcı ve şirket arasında fon varlıklarının saklanması ve katılımcılar ile ilgili kayıtların tutulması amacıyla sözleşme yapılması zorunludur. Bu sözleşme kapsamında saklayıcı;

- ♦ Fon varlıklarının saklanması,
- ♦ Fon adına yapılan varlık alım ve satım işlemlerinin takasının yapılabilmesi için gerekli ortamın sağlanması ve kontrolü,

- ♦ Fon paylarının katılımcı bazında tutulması ve katılımcılara fon hesaplarında yatırıma yönlendirilecek katkı payı tutarı ile bunlara karşılık gelen pay sayılarını fon bazında izleme imkanı sağlanması,
- ♦ Fon portföyünün kurulca belirlenen esaslar çerçevesinde hesaplandığının kontrolü,
- ♦ Fon hesaplarında yatırıma yönlendirilecek ve şirket tarafından bildirilen katılımcı katkı paylarının fona aktarımında pay sayısının doğru hesaplanıp hesaplanmadığının kontrol edilmesi,
- ♦ Fon hesabından yapılacak ödeme ve virman işlemlerinin kontrolü,
- ♦ Fon portföyündeki menkul kıymetler üzerindeki hakların portföy yönetim şirketinin talimatı çerçevesinde kullanılmasına aracılık,
- ♦ Şirkete ve portföy yönetim şirketine, fon ile ilgili bilgileri izleme imkanının ve gerekli raporların elektronik ortamda sağlanması,
- ♦ Kurulca ve Müsteşarlıkça istenecek fon işlemleri ve varlıkları ile ilgili bilgilerin elektronik ortamda sağlanması, ile görevlidir. Saklayıcı fon portföyünün birinci fıkranın (d) ve (e) bentlerinde belirtilen esaslara uygun olup olmadığını kontrol eder ve herhangi bir aykırılık tespit etmesi halinde gerekli tedbirleri almak konusunda şirketi bilgilendirir. Şirket tarafından gerekli tedbirlerin alınmaması halinde yapılan tespitler saklayıcı tarafından en seri haberleşme vasıtası ile Sermaye Piyasası Kuru-

⁹³ Emeklilik Yatırım Fonlarının Kuruluş ve Faaliyetlerine İlişkin Esaslar Hakkında Yönetmelik, 28.Md.

lu'na bildirilir. Sermaye Piyasası Kurulu, saklayıcının görevleri ile ilgili uygulama esaslarını belirlemeye yetkilidir.⁹⁴

b) Saklama Hesaplarının İşleyişi;

Fon hesaplarının açılması aşamasında katılımcının kimlik bilgileri, bireysel emeklilik sistemine giriş tarihi, fon hesabına yatırılacak katkı payı tutarına karşılık gelen pay sayısı, katılımcının seçtiği fon tür ya da türleri ile ilgili saklayıcının talep edeceği bilgiler ve belgeler şirket tarafından saklayıcıya bildirilir.

Şirket ve portföy yönetim şirketi tarafından fon hesaplarından, bireysel emeklilik sistemi dışına Emeklilik Yatırım Fonlarının Kuruluş ve Faaliyetlerine İlişkin Esaslar Hakkında Yönetmelik' in 18. maddede belirtilen durumlar dışında harcama yapılamaz. Katılımcıların aktarım, değişiklik ve ayrılma talepleri saklayıcının belirleyeceği bildirim esasları çerçevesinde, şirketin talimatı üzerine yerine getirilir.⁹⁵

2.8.4. Kamuyu Aydınlatma

2.8.4.1. Periyodik Raporlar

Fon kurulu tarafından hazırlanan faaliyet raporları asgari olarak, ilgili dönemde fonun faaliyet gösterdiği piyasanın ve ekonominin genel durumuna ilişkin bilgileri, fonun performans bilgilerini ve varsa dönem içinde yatırım politikalarında, izahname, fon içtüzüğü gibi kamuyu aydınlatma belgelerinde, katılımcıların karar vermesini etkileyebilecek diğer konularda meydana gelen değişiklikleri içerecek şekilde hazırlanır.⁹⁶

⁹⁴ Emeklilik Yatırım Fonlarının Kuruluş ve Faaliyetlerine İlişkin Esaslar Hakkında Yönetmelik, 28.Md.

⁹⁶ Emeklilik Yatırım Fonlarının Kuruluş ve Faaliyetlerine İlişkin Esaslar Hakkında Yönetmelik, 31.Md.

Raporlar aynı zamanda şirket merkezinde katılımcıların incelemesi için hazır bulundurulur. Ayrıca, bu raporlarda ödünç menkul kıymet işlemleri ile türev araç işlemlerine ilişkin bilgilere yer verilmesi zorunludur.

Fonlar, günlük, üç aylık ve yıllık olmak üzere üç tip rapor düzenlemektedir. Bu raporlar Sermaye Piyasası Kurulu'nca belirlenen esaslara göre hazırlanır ve en az on yıl süreyle şirket nezdinde saklanır. Günlük, üç aylık ve yıllık raporların içeriklerinde sırasıyla aşağıdaki bilgilerin bulunması gerekmektedir.⁹⁷

a) Günlük Rapor;

Fon portföy ve net varlık değeri tablolarından oluşan ve birim pay değerlerinin günlük olarak hesaplanmasını gösteren rapor olup, her gün sonu itibari ile saklayıcıya ve Sermaye Piyasası Kurulu'na iletilir.

b) Üç Aylık Rapor;

Son üç aylık döneme ilişkin gelişmeleri özetleyen ve Fon Kurulu tarafından hazırlanan faaliyet raporunu, fonun bir önceki dönemle karşılaştırmalı olarak hazırlanmış bağımsız denetimden geçmiş üç aylık fon bilanço ve gelir tablolarını, bağımsız denetim raporunu, bilanço tarihi itibariyle fon portföy değeri ve net varlık değeri tablolarını içeren rapordur. Üç aylık rapor, ilgili dönemin bitimini takip eden altı hafta içinde Sermaye Piyasası Kurulu'na iletilir.

c) Yıllık Rapor;

Yıl içindeki gelişmeleri özetleyen ve fon kurulu tarafından hazırlanan faaliyet raporunu, fonun bir önceki yıl ile karşılaştırmalı olarak hazırlanmış bağımsız denetimden geçmiş yıllık

⁹⁷ Cahit TALAS, Sosyal Ekonomi. S Yayınları; 6. Bası, Ankara, 1983, s 77

fon bilanço ve gelir tablolarını, bağımsız denetim raporunu, bilanço tarihi itibarıyla fon portföy değeri ve net varlık değeri tablolarını içeren rapordur. Yıllık rapor ilgili dönemin bitimini takip eden on hafta içinde Sermaye Piyasası Kurulu'na iletilir.

2.8.4.2. Bilgi Verme Yükümlülüğü

Şirket ve portföy yöneticisi 21. maddenin birinci fıkrasının (f) bendinde sayılan kişilerin iştiraklerinin unvanları, adresleri, iştirak oranları ile kendi iştiraklerine ilişkin bu bilgileri her yılın Ocak ayında ve bunlardaki değişikliklerin meydana geldiği tarihten itibaren altı iş günü içinde Sermaye Piyasası Kurulu'na bildirmekle yükümlüdür.⁹⁸

Fon Kurulu üyelerinin ve denetçinin herhangi bir sebepten dolayı görevden ayrılmaları halinde durum en geç altı iş günü içinde Kurula bir yazı ile bildirilir. Yazı ekinde, yeni atanan kişinin ilgili göreve atanmasına ilişkin yönetim kurulu kararı ile bu kişi ile ilgili olarak Emeklilik Yatırım Fonlarının Kuruluş ve Faaliyetlerine İlişkin

Esaslar Hakkında Yönetmelik'in 12. maddenin üçüncü fıkrasında belirtilen hususların varlığını kanıtlayan belgeler yer alır.⁹⁹

2.8.4.3. Fonun Tanıtımına Yönelik Belgeler

Katılımcının plan kapsamında yer alan fonlara katılımından önce kendisine, izahnamedeki bilgilerin özet olarak yer aldığı ve katılımcının yatırım kararı vermesine yardımcı olacak tanıtım formu verilmesi zorunludur. İzahnamenin şirketin merkezi,

⁹⁸ Emeklilik Yatırım Fonlarının Kuruluş ve Faaliyetlerine İlişkin Esaslar Hakkında Yönetmelik, 32.Md.

⁹⁹ TALAS, s 78

bölge müdürlükleri, şubeleri, temsilcilikleri ve internet sitesinde güncellenmiş olarak katılımcıların incelemesi amacıyla bulundurulması zorunludur.¹⁰⁰

İzahnamenin ve tanıtım formunun katılımcıların anlayabileceği açıklıkta ve okunaklı bir şekilde yazılması ve Sermaye Piyasası Kurulu'na onaylanmış olması zorunludur.

2.8.5. Katılımcı Profiline Belirlenmesi

Sistemde kişinin kendi tercihlerine uygun yatırım alternatifi seçmesi konusunda, kişiye yol gösterecek lisanslı kişiler ve her bir yatırım alternatiflerinin, risklerinin, avantaj ve dezavantajlarının ayrıntılı olarak çeşitli kılavuzlarla ve prospektüslerle açıklanması zorunluluğu bulunmaktadır. Emeklilik şirketinin ve fonun faaliyetleri ile ilgili bilgiler katılımcıya belirli dönemlerde aylık, üç aylık ve yıllık raporlarla, izahname gibi belgeler vasıtasıyla periyodik olarak sunulacaktır.¹⁰¹

Örneğin; kişinin birikimlerinin hangi fonda değerlendirileceği konusunda “risk-getiri profili formu” diye bir belge düzenlenecektir. Katılımcı, fona yatırım yapmadan önce emeklilik şirketi tarafından hazırlanması zorunlu olan ve katılımcının risk getiri profilini belirlemeye yönelik risk getiri profili formu doldurup imzalayacak ve bu form çerçevesinde elde edilen bilgilere göre kendisine verilen tavsiyeler doğrultusunda yatırım kararını verecektir. Katılımcı yatırım tavsiyelerine uymak zorunda değildir ama katılımcıya yol gösterilmesi zorunlu tutulmuştur.

¹⁰⁰ Emeklilik Yatırım Fonlarının Kuruluş ve Faaliyetlerine İlişkin Esaslar Hakkında Yönetmelik, 34.Md.

¹⁰¹ TALAS, s.79

Risk getiri profili formunda, katılımcıya ilişkin bilgileri almaya yönelik olarak asgari aşağıdaki hususların yer alması zorunludur.¹⁰²

- ♦ Katılımcının kimlik bilgileri,
- ♦ Yatırım vadesi,
- ♦ Razı olduğu risk oranına göre getiri beklentisi,
- ♦ Yatırımlarının yönetilmesine ilişkin özel tercihleri,
- ♦ Yatırım deneyimi,
- ♦ Katılımcıya sunulacak fon alternatifleri,
- ♦ Yatırım kararının alınmasına yardımcı olacak risk ve getiri bilgileri.

Katılımcının fona katılmaya karar vermesi halinde, tanıtım formunun ve risk- getiri profili formunun kendisine verildiğine dair katılımcının yazılı beyanının alınması zorunludur.

Katkı payları, emeklilik şirketleri tarafından kurulacak emeklilik fonlarında değerlendirilecektir. Bu fonlar, yerel yada yabancı hisse senedi, repo, hazine bonosu, devlet tahvili, mevduat gibi değişik para ve sermaye piyasası araçlarına yatırım yapabilmektedir. Emeklilik şirketi en az 3 tane, değişik risk ve getiri yapısına sahip fon kurmak zorundadır. Bu fonların her birisi en az %80 oranında belirli bir para ya da sermaye piyasası aracını portföyünde bulundurmak ve fonun adını bunu yansıtacak şekilde belirlemek zorundadır.

Örneğin; emeklilik şirketi “Kamu Borçlanma Araçları Fonu” kurarsa bu fon portföyünün en az %80’i ters repo dahil devlet iç

¹⁰² Emeklilik Yatırım Fonlarının Kuruluş ve Faaliyetlerine İlişkin Esaslar Hakkında Yönetmelik, 35.Md

borçlanma senetlerine yatırılacaktır. “Hisse Senedi Fonu” kurarsa; fon portföyünün en az %80’ i borsada işlem gören şirketlerin hisse senetlerine yatırılacaktır. Katılımcı, risk üstlenmeyi ve buna bağlı olarak yüksek getiriye elde etmeyi seven bir kişi ise, katkı paylarını ağırlıklı olarak hisse senedi fonuna, riskten kaçınan ve dengeli bir gelir elde etmeyi tercih eden bir kişi ise, katkı paylarını devlet iç borçlanma senetlerinin olduğu bir fona yönlendirecektir.

Katılımcıya sunulacak belgeler şunlardır;

Emeklilik şirketi; Sermaye Piyasası Kurulu’nca onaylanmış fon içtüzüğünü, izahname ve tanıtım formunu, üç aylık ve yıllık raporları, merkezi, bölge müdürlükleri, şubeleri, temsilcilikleri ve internet sitesinde güncellenmiş olarak katılımcıların incelemesi amacıyla bulundurmak ve katılımcının talep etmesi halinde kendisine vermek zorundadır.

2.8.6. Fonların Birleştirilmesi ve Devri

Aynı şirkete ait fonlar, şirketin talebi üzerine veya re’sen kurul tarafından birleştirilebilir. Fon, ancak başka bir emeklilik yatırım fonu ile birleştirilebilir. Fonların birleştirilmesinde, Sermaye Piyasası Kurulu’nun yatırım fonlarının birleştirilmesine ilişkin düzenlemelere uyulur. Söz konusu birleştirmelere yönelik esas ve usuller Hazine Müsteşarlığı’nın uygun görüşü alınarak Sermaye Piyasası Kurulu tarafından belirlenmektedir.¹⁰³

Fon süresiz olarak kurulur. Sermaye Piyasası Kurulu;

- ◆ Şirketin bir yıl öncesinden fesih ihbarında bulunması,
- ◆ Şirketin fon kurmaya ilişkin şartlarını kaybetmesi,

¹⁰³ Emeklilik Yatırım Fonlarının Kuruluş ve Faaliyetlerine İlişkin Esaslar Hakkında Yönetmelik, 39.Md.

♦ Şirketin mali bünyesinin zayıflaması nedeniyle bu kanunun 14. maddesi kapsamına alınması hallerinde, fon malvarlığını bir başka şirkete Hazine Müsteşarlığı'nın uygun görüşünü alarak devredilir. Devir işlemlerine ilişkin esas ve usuller Hazine Müsteşarlığı'nın uygun görüşü alınarak Sermaye Piyasası Kurulu tarafından belirlenir.¹⁰⁴

2.9. FON SEÇİMİ

Fon, şirket tarafından emeklilik sözleşmesi çerçevesinde alınan ve katılımcılar adına bireysel emeklilik hesaplarında izlenen katkıların, riskin dağıtılması ve inancılı mülkiyet esaslarına göre işletilmesi amacıyla oluşturulan mal varlığıdır. Fonun tüzel kişiliği yoktur. Fon Bireysel Emeklilik Kanunu'nda belirtilen amaçlar dışında kullanılamaz ve kurulamaz.

Katılımcı emeklilik tasarruflarının değerlendirme sürecinde tercihte bulunma hakkına sahiptir. Emeklilik şirketi, değişik risk getiri düzeyinde en az üç fon kuracaktır. Katılımcı, katkı payını bu fonlar arasında paylaşırma hakkına sahiptir. Böylece katılımcı sisteme dahil olduğu ilk yıllarda, katkı payını getiri oranı daha yüksek olan dolayısıyla daha riskli ve daha agresif fonlarda değerlendirilmesini tercih edebilecekken, emeklilik yaşının yaklaştığı dönemlerde ise daha ihtiyatlı davranıp, getiri düşük bununla birlikte daha az riskli fonlarda değerlendirebilecektir. Emeklilik şirketi emeklilik hakkı kazanılmasından asgari üç yıl önce katılımcıların birikimlerinin mali piyasadaki risklerden etkilenmesini önlemek amacıyla orta ve düşük risk düzeyine sahip fonlara geçişini sağlamak üzere katılımcıya yazılı uyarıda bulunmak zorundadır. Katılımcı, emeklilik plan-

¹⁰⁴ Emeklilik Yatırım Fonlarının Kuruluş ve Faaliyetlerine İlişkin Esaslar Hakkında Yönetmelik, 40.Md.

larını, katkı payı dağılım oranlarını veya tutarlarını emeklilik planlarında belirtilen fonlar arasında yılda en çok dört kez olmak üzere değiştirebilirler.

Riskin dağıtılması; sisteme katılacak kişilerden toplanarak oluşturulan portföylerin farklı menkul kıymetlere yatırılmak suretiyle piyasada yaşanabilecek düşüşlerden en az derecede etkilenme imkânı sağlamaktır.

İnançlı mülkiyet esası; inananın, güvence oluşturmak ve yönetilmek üzere mal varlığına dâhil bir şey veya hakkı aynı amaçlı güden olağan hukuki işlemlerden daha güçlü bir hukuki durum yaratmak amacıyla inanana inanca inanca olarak kazandıran işleme inanca işlem denir.

Yatırım fonları:

♦ Gelir amaçlı fonlar; yatırım yapılacak varlıkların, bunlardan elde edilecek temettü ve faiz gelirlerine ağırlık verilerek belirlendiği fonlardır.

♦ Büyüme amaçlı fonlar; yatırım yapılacak varlıkların bunlardan elde edilecek sermaye kazancına ağırlık verilerek belirlendiği fonlardır.

♦ Para piyasası fonları; fon portföyünün tamamını vadesine 3 ay veya daha az kalmış ve likiditesi yüksek varlıklardan oluşturmak amacıyla kurulan fonlar.

♦ Kıymetli maden fonları; fon portföylerinin en az %80'ini kıymetli varlıklar ve altına dayalı oluşturmak amacıyla kurulan fonlardır.

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

♦ Diğer fonlardır; hem temettü hemde faiz geliri elde etmeyi hedefleyen fonlardır.

Yatırım fonu türlerine ilişkin bilgilendirme;

Devlet iç borçlanma senetleri için belirlenen % 30'luk oran;

Fonlarda yatırıma yönlendirilecek katkı paylarının en az % 30'luk kısmı, Kamu

Borçlanma Fonu ve Likit Fon-Kamu olmak üzere iki adet fona katılımcının belirleyeceği oranlarda yatırılabilir.

Yabancı para ve sermaye piyasası araçlarına ilişkin olarak getirilen % 15'lik sınırlama kapsamında ise, fonlarda yatırıma yönlendirilecek katkı paylarının en fazla % 15'lik kısmı, gelir amaçlı fonlar altında yer alan uluslar arası hisse senedi fonu, uluslar arası borçlanma fonu, uluslar arası karma fon, büyüme amaçlı fonlar altında yer alan uluslar arası hisse senesi fonu, uluslar arası karma fon, ihtisaslaşmış fonlar altında yer alan yabancı ülke fonu olmak üzere altı adet katılımcının belirleyeceği oranlarda yatırılabilir. Ayrıca kıymetli maden fonları altında yer alan kıymetli maden fonu ve altın fonu'nun portföylerinin en az % 80'inin uluslar arası piyasalarda işlem gören kıymetli madenler ve altına dayalı varlıklardan oluşması halinde katkı paylarının en fazla % 15'lik kısmı bu fonlarda da değerlendirilebilir. Bu fonlar dışında kalan diğer fon türleri portföylerine hiçbir şekilde yabancı para ve sermaye piyasası aracı alamayacaklar ve yabancı bir ülkede kurulu bir banka nezdinde mevduat hesabı açamayacaklardır.¹⁰⁵

Yabancı ülke fonuna ilişkin olarak;

¹⁰⁵ EROL- YILDIRIM, s.294.

Yabancı ülke fonu, sadece bir yabancı ülkeye yatırım yapmak isteyen fonlar olabileceği dikkate alınarak düzenlenmiş olup, birden fazla ülkeye yatırım yapmak isteyen fonlar için uluslar arası fon türü kapsamında bir fon kurma imkanı tanınmış bulunmaktadır. Örneğin sadece İngiltere ve Almanya tarafından ya da bu ülkelerde yerleşik şirketler tarafından ihraç edilen para ve sermaye piyasası araçlarına yatırım yapmak isteyen bir fon türünün belirlenmesi mümkündür.

Büyüme amaçlı ve gelir amaçlı fonların ayırt edilebilmelerine ilişkin;

Gelir amaçlı fonlar, yatırım yapılacak varlıkların seçiminde, fiyat oynaklığı düşük, temettü ve faiz geliri elde etmek potansiyeli ya da beklentisi olan varlıklara ağırlık verilen fonlardır. Büyüme amaçlı fonlar ise, yatırım yapılacak varlıkların seçiminde yatırım döneminde değer kazancı elde edilmesi beklenen varlıklara ağırlık verilen fonlardır.

Herhangi bir varlığın hangi amaçla fona alındığı, bir portföy yöneticisinden diğerine değişebilecektir. Ancak uygulamaya geçilmesinden sonra, hangi varlığın hangi amaca hizmet ettiğinin tespiti daha sağlıklı yapılabilecek ve portföyler bu tespitlere göre oluşturulacaktır. Portföye dahil edilecek varlıkların seçimi, fonun izahnameler ve diğer belgelerle kamu oyuna duyurulan yatırım stratejisine uygunluğuna, karşılaştırma ölçütüne ve dolayısıyla fon performansına olan katkısına göre yapılacaktır. Böylece belirlenmiş olan karşılaştırma ölçütünün vade, getiri ve risk yapısına uygun bir portföy oluşturulacak ve bu ölçüt kadar ya da daha fazla bir getiri hedeflenebilecektir. Bu hedefler bir fondan diğerine değişebileceği ve bu hedeflere ulaşmada kullanılacak araçlar farklılaşabileceği gibi hedefler farklı olsa bile

kullanılan araçlar aynı olabilir. Bunun sebebi iki portföy yöneticisinin aynı araca ya da varlığa farklı beklentilerle yaklaşmasıdır. Yatırım yapılan araca ya da varlığa ilişkin olarak hangi portföy yöneticisinin daha başarılı olduğu, yatırım döneminin sonunda belli olacak ve buna göre fonların performansı farklılık arz edebilecektir.¹⁰⁶

Fonun belirlenmiş olan yatırım stratejisine ve performansı-
nın ölçülmesinde bir referans olacak karşılaştırma ölçütüne göre yatırım yapması beklenen katılımcı, performansı düşük olan fon yerine performansı yüksek olan fonu tercih edebilecektir. Hangi varlığın hangi amacı hizmet edeceğine ve dolayısıyla fon performansına ne kadar katkısı olacağına dair beklentiler, zamanla piyasada daha somut hale gelebilecektir.

Diğer taraftan, fon kuruluş aşamasında, portföy yöneticisinin hangi varlık grubunun büyüme veya gelir amaçlı olabileceğini öngöremeyebileceği, bir diğer ifadeyle, portföy yönetiminde hem sermaye kazancı hem de temettü veya faiz geliri unsurlarına aynı oranda ağırlık vermek isteyebileceği dikkate alınarak, tamamı hisse senetlerinden veya borçlanma senetlerinden veya bunların karmasından oluşan “ Dengeli Fon ” kurulabilmesine de imkan tanınmıştır. % 80’lik sınırlamanın hesaplanmasına ilişkin olarak;

% 80’lik sınırlama, yatırım yapıldıktan sonra ortaya çıkan fon varlıklarının değeri üzerinden hesaplanır. Bu oran normal şartlar altında sürekli geçerlidir. Geçici olmak kaydıyla koruma amaçlı bir pozisyon alındığında bu sınırlamaya bir istisna getirilebilir. Bu istisnanın amacı, piyasa, ekonomi ve siyaset alanın-

¹⁰⁶ EROL- YILDIRIM, s.296

da olumsuz gelişmeler olması durumunda ve geri dönüşlerin yoğunlaşması halinde doğabilecek aşırı zararlardan fonu ve katılımcıları korumaktır.

2.10. VERGİ MEVZUATI

Bilindiği üzere, Müsteşarlığımızca hazırlanan Bireysel Emeklilik Aracıları Hakkında Yönetmelik ("Yönetmelik") 17/08/2007 tarih ve 26616 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak 01/10/2007 tarihinde yürürlüğe girmiştir. 05/03/2004 tarihli ve 25393 sayılı Resmî Gazetede yayımlanan "Bireysel Emeklilik Aracılığı Faaliyetinde Bulunacak Kişilere İlişkin Tebliğ" ise 9/04/2008 tarihli ve 26842 sayılı Resmî Gazetede yayımlanan Tebliğ ile 9/5/2008 tarihi itibarıyla yürürlükten kaldırılmıştır.¹⁰⁷

VI. BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ MEVZUATI

1. Mevzuat
 - 1.1. Kanunlar
 - 1.2. Yönetmelikler
 - 1.3. Tebliğler
 - 1.4. Genelgeler
 - 1.5. Kararlar
2. Sistemin Temel Unsurları
3. Güvenlik Mekanizmaları, Gözetim ve Denetim

VII- İLGİLİ VERGİ MEVZUATI

1. Vergi İle İlgili Genel Kavramlar
2. Bireysel Emeklilik Sistemi ve İlgili Vergi Mevzuatı
3. Diğer Finansal Yatırım Araçlarının Vergilendirmesi

¹⁰⁷ RESMÎ GAZETE, "Bireysel Emeklilik Aracılarına İlişkin Genelge (2008/16),

Gelir Vergisi Kanunu'nun 22. maddesinde yapılan değişiklikle emeklilik şirketlerinden veya diğer sigorta şirketlerinden birikimli sigorta karşılığı olarak elde edilen gelirlerin bir bölümü gelir vergisinden istisna edilmiştir. GVK'nın 4842 Sayılı

Yasa 106 ile değişik 22. Maddesine göre;

♦ Bireysel emeklilik sisteminden emeklilik hakkı kazananlara yapılan ödemelerin % 25'i,

♦ Türkiye'de kain ve merkezi Türkiye'de bulunan diğer sigorta şirketlerinden on yıl süreyle prim ödeyenlere yapılan ödemelerin %10'u, gelir vergisinden istisna edilmiştir.

106 24.04.2003 tarih ve 25088 sayılı Resmi Gazete'de Yayımlanmıştır.

Bireysel emeklilik sistemi ile diğer şahıs sigortalarından vefat, maluliyet ve tasfiye gibi zorunlu nedenlerle ayrılanlara yapılan ödemelere belirtilen istisna uygulanacaktır.

Ayrıca tek primli yıllık gelir sigortalarına ilişkin ödemelerin tamamı gelir vergisinden istisna edilmiştir.

Yıllık gelir sigortası, toplu ve belirli süreler içerisinde yapılan katkılara göre hemen veya belirli bir süre sonra başlayan, sigortalıya veya bildirdiği lehdarına ömür boyu ve belirli süreler için yapılan ödemelerdir. Yıllık gelir sigortası kapsamında yapılacak gelir ödemelerinin aylık, üç aylık, altı aylık ve yıllık dönemler halinde yapılması olanaklıdır. Kanuna göre bireysel emeklilik şirketi tarafından,¹⁰⁸

¹⁰⁸ ÖZBOLAT Murat, Türkiye'de Hayat Sigortaları ve Bireysel Emeklilik Sistemi. Ankara; Detay Yayıncılık, 2004, s.87.

♦ On yıl süreyle katkı payı ödemededen ayrılanlara yapılan ödemeler,

♦ On yıl süreyle prim ödemiş olmakla beraber bireysel emeklilik sisteminden emeklilik hakkı kazanmadan ayrılanlara yapılan ödemeler,

♦ Bireysel emeklilik sisteminden emeklilik hakkı kazananlar ile bu sistemden vefat, maluliyet veya tasfiye gibi zorunlu nedenlerle ayrılanlara yapılan ödemeler,

Menkul sermaye iradı sayılmış fakat GVK' nın 86. maddesinde 4842 Sayılı Yasa ile yapılan değişiklik ile tutarı ne olursa olsun, bu iratların beyan dışı bırakılması hükme bağlanmıştır. Ancak bu gelirlerin beyan edilmeyecek olmaları, üzerinde hiç vergi yükü olmayacağı anlamına gelmez.

Emeklilik ve sigorta şirketleri, bireysel emeklilik sözleşmeleri ve birikimli hayat sigortaları dolayısıyla yaptıkları ödemelerden, istisna edilen tutarlar hariç, gelir vergisi tevkifatı yapmak zorundadır. Bu kesinti oranları;

♦ On yıl süreyle prim, aidat ve katkı payı ödemededen ayrılanlara yapılan ödemelerden % 15

♦ On yıl süreyle katkı payı ödemiş olmakla beraber bireysel emeklilik sisteminden emeklilik hakkı kazanmadan ayrılanlar ile diğer şahıs sigortalarından on yıl süreyle prim veya aidat ödeyenlere ve vefat, maluliyet veya tavsiye gibi zorunlu nedenlerle ayrılanlara yapılan ödemelerden % 10,

♦ Bireysel emeklilik sisteminden emeklilik hakkı kazananlar ile bu sistemden vefat, maluliyet veya tasfiye gibi zorunlu nedenlerle ayrılanlara yapılan ödemelerden % 5, oranında gelir vergisi kesintisi yapılacaktır.¹⁰⁹

¹⁰⁹ ÖZBOLAT, s.88.

Tablo 4: Emeklilik Hakkı Kazanarak Sistemden Ayrılanlar İle Diğerlerinin Karşılaştırılması

Açıklama	Emeklilik Hakkı Kazanarak Ayrılanlar	10 Yıl Katkı Payı Ödediği Halde Emeklilik Hakkı Kazanmadan Ayrılanlar	10 Yıl Katkı Payı Ödemeden Ayrılanlar
Birikim	80.000	80.000	80.000
Gelir Vergisi İstisnası	20.000	--	--
İstisna Sonrası Tutar	60.000	80.000	80.000
Gelir Vergisi Stopaj Matrahı	60.000	80.000	80.000
Gelir Vergisi Stopajı	3.000	8.000	12.000
Ödenecek Net Tutar	77.000	72.000	68.000
Yıllık Gelir Vergisi	Beyan Edilmez	Beyan Edilmez	Beyan Edilmez
Vergi Yüğü	% 3,75	% 10	% 15

Kaynak: Ahmet EROL- Ercan YILDIRIM, Tüm Yönleriyle Bireysel Emeklilik Sistemi, 2.Baskı, Yaklaşım Yayınları, 2004, İstanbul, s.388.

Tabloda görüldüğü üzere, katılımcının emeklilik hakkı kazanarak, sistemden ayrılması durumunda vergi yükü %3,75'e inmektedir. Bu kişiler, GVK'nın 4842 Sayılı Yasa ile değişik 22. maddesi uyarınca %25'i Gelir Vergisi istinasından yararlanmakta ve aynı zamanda 24.12.2002 tarih ve 2002/5000 Sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile sadece % 5 gelir vergisi tevkifatına tabi tutulmaktadır.

Katılımcının, 10 yıl katkı payı ödediği halde, emeklilik hakkı kazanmadan sistemden ayrılması durumunda vergi yükü %10' a çıkmaktadır. Bu katılımcı Gelir Vergisi istisnasından yararlanamamakta ve % 10 oranında gelir vergisi tevkifatına tabi tutulmaktadır.

Katılımcının 10 yıl katkı payı ödemediği sistemden ayrılması durumunda karşılaşılabilecek vergi yükü %15' e yükselmektedir. Bunun nedeni ise katılımcıları sistemde tutmaya teşvik edebilmek amacıyla gelir vergisi tevkifat oranının daha yüksek belirlenmesinden kaynaklanmaktadır.

Emeklilik şirketleri tarafından kurulan yatırım fonu kazançlarının vergi karşısındaki durumu da 5422 sayılı Kurumlar Vergisi Kanunu'nun " İstisnalar" başlıklı 8. maddesinin 4. bendine göre şöyledir;

- ♦ Portföyünün en az % 25'i hisse senetlerinden oluşan menkul kıymetler yatırım fonları ile aynı nitelikteki menkul kıymetler yatırım ortaklıklarının portföy işletmeciliğinden doğan kazançları,
- ♦ Risk sermayesi yatırım fonları veya ortaklıklarının kazançları,
- ♦ Gayrimenkul yatırım fonları veya ortaklıklarının kazançları,
- ♦ Emeklilik yatırım fonlarının kazançları, Kurumlar vergisinden istisna tutulmuştur.

Diğer yatırım fonu ve ortaklıklarının kurumlar vergisinden istisna olan kazançları üzerinden Kurumlar Vergisi Kanunu'nun 24 ve Gelir Vergisi Kanunu'nun 94. maddesi uyarınca tevkifata tabi iken, emeklilik yatırım fonlarının Kurumlar vergi-

sinden istisna tutulan kazançları üzerinden Gelir Vergisi Kanunu'nun 94. maddesi uyarınca herhangi bir tevkifat yapılmayacaktır. Bu da, emeklilik şirketleri bünyesinde faaliyet gösterecek yatırım fonlarına sağlanan bir tür teşviktir.

Emeklilik şirketlerinin yapısı içinde bulunan yatırım fonlarının portföy işletmeciliği kazançlarının Kurumlar Vergisi dışında bırakılması, bu tür kurumların kazançlarının Kurumsal Vergisi yükü kadar artı kazanç sağlamalarına, dolayısıyla bu fonlarda birikimlerini değerlendiren kişilere o oranda fazla kazanç verilmesine yol açmaktadır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

BİREYSEL EMEKLİLİK İLE İLGİLİ KURUMLAR

3.1. BİREYSEL EMEKLİLİK DANIŞMA KURULU YAPISI VE GÖREVLERİ

Madde 3- Bireysel emeklilik politikalarını belirlemek ve bunların gerçekleştirilmesi için alınması gerekli önlemler konusunda önerilerde bulunmak üzere Bireysel Emeklilik Danışma Kurulu kurulmuştur. Bireysel Emeklilik Danışma Kurulu, Hazine Müsteşarının başkanlığında Maliye Bakanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Hazine Müsteşarlığı ve Sermaye Piyasası Kurulu tarafından görevlendirilecek en az genel müdür düzeyinde birer temsilciden oluşur. Bireysel Emeklilik Danışma Kurulu en az üç ayda bir Müsteşarlıkça önerilen tarih ve gündemle toplanır. Bireysel Emeklilik Danışma Kurulunun sekreteryaya hizmetleri Müsteşarlık tarafından yürütülür. Bireysel Emeklilik Danışma Kurulunun çalışma esas ve usulleri Bireysel Emeklilik Danışma Kurulunun uygun görüşü alınarak Müsteşarlıkça bir yönetmelikle düzenlenir.¹¹⁰

BEDK, bireysel emeklilik sistemi ile ilgili politikaları belirlemede ve hayata geçirilmesi ile ilgili gerekli önlemler almak, bireysel emeklilik konusunda önerilerde bulunmak ve mevzuat düzenlemeleri hakkında tavsiye niteliğinde karar almakla görevlidir. BEDK; Hazine Müsteşarlığı'nın başkanlığında, Maliye Bakanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Hazine Müsteşarlığı ve Sermaye Piyasası Kurulu tarafından görevlendirilecek en az genel müdür seviyesindeki birer temsilciden oluşmaktadır.

¹¹⁰ **Resmi Gazete Tarihi,** Bireysel Emeklilik Tasarruf Ve Yatırım Sistemi Kanunu, Kn.No:4632, 07.04.2001.

BEDK, üç ayda bir Hazine Müsteşarlığı tarafından önerilen ve başkan tarafından belirlenen tarih ve gündemle olağan olarak toplanmaktadır. BEDK üyelerinin toplantılara bizzat katılmaları esas olup üyelerin herhangi bir nedenle işlerinden geçici veya sürekli olarak ayrılmaları halinde yerlerine vekilleri toplantıya katılmaktadır. Olağan toplantılar dışında, başkanın gerek gördüğü hallerde veya BEDK üyelerinden birinin yazılı başvuru üzerine başkan tarafından olağan üstü toplantıya çağrılabilirler. BEDK, toplantıya çağrılan üyelerin yarısından bir fazlasıyla toplanmakta ve çekimser oy kullanılmadığı toplantıda kararlar, toplantıya katılan üyelerin salt çoğunluğu ile alınmaktadır.¹¹¹

3.2. ARACI ŞİRKETLER KURULUŞU VE ORGANLARI

Bireysel emeklilik sisteminde faaliyeti gerçekleştiren emeklilik şirketleridir. Rekabete açık olması nedeniyle birden fazla olması gereken emeklilik şirketinin kuruluşu, organları, birleşme ve devirleri hakkında yapılan düzenlemeler aşağıda ele alınmaktadır.

3.2.1 Emeklilik Şirketlerinin Kuruluşu

Emeklilik şirketi, bireysel emeklilik sisteminde faaliyet göstermek üzere kurulan ve emeklilik branşında ruhsat almış şirketi ifade eder. Şirket bireysel emeklilik sözleşmesi taraflarından bir tanesidir.

Emeklilik şirketi, 4632 Sayılı Kanun'a göre kurulan ve bireysel emeklilik sisteminde faaliyet göstermek üzere 4632 Sayılı

¹¹¹ ERCAN Niyazi, (2006) " Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Reform İhtiyacı ve Bireysel Emeklilik Sistemi",Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Kanun’la kurulan emeklilik branşında ruhsat almış şirkettir. Emeklilik şirketinin mutlak suretle emeklilik branşında faaliyet göstermesi şart olmayıp, hayat ve ferdi kaza branşlarında da ruhsat almak koşulu ile faaliyette bulunabilirler.¹¹² İstisnalar hariç olmak üzere, 4632 Sayılı Kanun kapsamında bulunmayan gerçek ve tüzel kişiler, söz konusu kanun kapsamında faaliyette bulundukları izlenimi verecek şekilde “Emeklilik”, “Emeklilik Planı”, “Emeklilik Fonu”, “Emeklilik Yatırım Fonu” gibi kavramları veya aynı işlevi gören ifadeleri kullanamamaktadır¹¹³. Aksi halde ilgili gerçek veya tüzel kişiler idari para cezası ile cezalandırılmaktadır. Söz konusu kavramları kullanacak emeklilik şirketinin kuruluşu, Hazine Müsteşarlığı’nın bağlı olduğu bakanın iznine tabi olup, emeklilik şirketinin kuruluşu için Hazine Müsteşarlığı’na dilekçeyle başvurması gerekmektedir. Başvuru dilekçesine ilgili yönetmelikte ayrıntılı düzenlenen pek çok belgenin eklenmesi istenmektedir. Bu belgelerin bazıları şunlardır¹¹⁴.

a) Kurucuların noter huzurunda imza edecekleri, şekli ve içeriği Müsteşarlıkça düzenlenecek olan birer beyanname,

b) Anonim şirket şeklinde kurulacak olan şirketin Kanun ve mevzuata uygun olarak hazırlanmış ve şirket kurucuları tarafından imzalanmış ana sözleşmesinin bir örneği,

c) Şirket sermayesinin 20 trilyon liradan az olmaması, ödenmiş sermayesinin asgari 10 trilyon lira olması ve kalanının 3 yıl içinde ödenmesinin taahhüt edilmiş olması, hisse senetle-

¹¹² 4632 Sayılı Kanun, md. 8.

¹¹³ 4632 Sayılı Kanun, md.10.

¹¹⁴ 4632 Sayılı Kanun, md.8 ve Emeklilik Şirketleri Kuruluş ve Çalışma Esasları Hakkında Yönetmelik (EŞY): m.5 (28.02.2002 Tarih ve 24681 Sayılı RG)

rinin nakit karşılığı çıkarılması ve tamamının nama yazılı olması ile sermayesinin en az yüzde elli birinin malî piyasalar konusunda yeterli bilgi ve tecrübeye sahip tüzel kişi ortaklara ait olduğunu gösterir belge,

d) Şirket kuruluşundan itibaren en az beş yıllık hedeflerinin ortaya konulduğu tahmini malî tablolar ile şirketin sermaye artırımları için gereken kaynak tutarını, bu tutarın sağlanacağı kaynakları, bilgi teknolojileri planını ve teknik alt yapıya ilişkin bilgileri içeren yapılabirlik raporu,

e) Gerçek kişi kurucular ile sermayedeki doğrudan veya dolaylı pay sahipliği yüzde on veya daha fazla olan diğer gerçek kişilerce Adli Sicil ve İstatistik Genel Müdürlüğü veya Cumhuriyet savcılıklarından, Müsteşarlığa verilmek üzere dilekçe ile talep edilecek arşiv kaydını da içeren, son altı ay içinde alınmış adli sicil belgeleri,

f) Kurucular ile sermayedeki doğrudan veya dolaylı pay sahipliği yüzde on veya daha fazla olan gerçek veya tüzel kişilerin müflis olmadıklarına ve konkordato ilan etmiş bulunmadıklarına ilişkin beyanlar ile tasfiyeye tabi tutulan bankerler, bankalar ve sigorta şirketlerinde doğrudan ve dolaylı yüzde on veya daha fazla bir oranda pay sahibi olmadıklarını gösteren Başbakanlık Tasarrufları Koruma Fonu Başkanlığından alınan ve sermaye piyasalarında faaliyet gösteren diğer kurumlar için ise Kuruldan alınan belge ile mevzuata göre faaliyetlerinin tamamen veya belirli faaliyet alanları itibarıyla sürekli veya başvuru tarihinden önceki bir yıl içinde bir ay veya daha fazla süreyle geçici süreyle durdurulmuş olmadığına dair beyanname,

g) Tüzel kişi kurucuların yönetim ve denetimine sahip gerçek kişilerin, (e) ve

(f) bentlerinde belirtilen nitelikleri taşıdıklarını gösterir belgeler, tüzel kişi ortakların şirket kurucusu olmanın gerektirdiği malî güç ve itibara sahip olduklarını gösterir belgeler ile şirkete ortak olunması hususunda yetkili kurullarınca alınmış karar örnekleri,

h) Tüzel kişi kurucular hakkında tescil edildiklerini gösteren Türkiye Ticaret Sicili Gazetesinin bir nüshası, tüzel kişi kurucuların ortaklarını, pay oranları ve tutarları ile varsa imtiyazlı payları gösteren listeler, faaliyet konuları, yatırım ve işletme alanları hakkında ayrıntılı açıklamalar ile son üç yıla ait malî tablolar, sigorta şirketi, banka veya diğer malî kurum niteliğindeki tüzel kişi kurucular için varsa uluslararası kabul gören bir derecelendirme şirketi tarafından hazırlanmış ve öngörülen dereceyi içeren rapor,

ı) Tüzel kişi kurucuların dahil olduğu sermaye grubu için 2499 sayılı Sermaye Piyasası Kanunu uyarınca bir bağımsız denetim şirketince ve varsa yabancı tüzel kişi kurucuların dahil olduğu sermaye grubu için uluslararası muhasebe standartlarına uygun olarak düzenlenmiş son üç yıla ait malî tablolar ve denetim raporu,

i) Sermayedeki doğrudan veya dolaylı pay sahipliklerinin tespitini teminin tüzel kişi kurucular ile bunların tüzel kişi ortaklarının ve bu ortakların sermayelerinde pay sahibi olan tüzel kişilerin hissedarlarını ve hisse oranlarını gösterir cetveller,

j) Kurucular ile sermayedeki dolaylı pay sahipliği yüzde on veya daha fazla olan gerçek veya tüzel kişilerin muaccel vergi borcu bulunmadığına ve vergi kaçakçılığı veya vergi kaçakçılığına teşebbüs suçlarından dolayı kesinleşmiş mahkûmiyet kararlarının bulunmadığına ilişkin ilgili vergi dairelerinden, prim

borcu olmadığına dair sosyal güvenlik kuruluşlarından alınan belgeler,

k) Kurucuların, ilgili vergi dairelerince onaylı son üç yıla ilişkin gelir veya kurumlar vergisi beyannameleri,

l) Gerçek kişi kurucuların, imtiyazlı pay sahiplerinin, sermayedeki doğrudan

ve dolaylı pay sahipliği yüzde on veya daha fazla olan diğer gerçek kişilerin ve belirlenmiş olan yönetim kurulu üyeleri ile genel müdürün son on yılda görev aldıkları malî kurumlara ilişkin bilgileri de kapsayan ayrıntılı özgeçmişleri,

m) Kurucu gerçek veya tüzel kişileri temsile yetkili kişi veya kişilere verilmiş vekaletname örnekleri, eklenir¹¹⁵.

Hazine Müsteşarlığı, en geç iki ay içinde emeklilik şirketinin kuruluş başvurusunu yapanlara kuruluş iznine ilişkin sonucu bildirmektedir. Kuruluş izni alan emeklilik şirketi, kuruluş işlemlerini tamamladıktan sonra gerekli belge ve bilgilerle faaliyet başvurusu yapmaktadır¹¹⁶. Çünkü kuruluş izni alan emeklilik şirketinin faaliyete geçebilmesi için emeklilik branşında faaliyet ruhsatı alma zorunluluğu bulunmaktadır. Emeklilik şirketinin kuruluş için izin almasına rağmen, izin tarihinden itibaren bir yıl içinde emeklilik branşı faaliyet ruhsatını almak için başvurulmadığı veya gerekli belgelerin süresi tamamlanmadığı takdirde emeklilik şirketinin kuruluş izni kendiliğinden geçersiz olmaktadır. Emeklilik şirketi; emeklilik branşında faaliyet ruhsatını, hayat ve ferdi kaza branşlarında da faaliyet gösterecekse bu branşlara ait faaliyet ruhsatlarını Hazine Müsteşarlığı

¹¹⁵ EYŞ, m.5 (28.02.2002 Tarih ve 24681 Sayılı RG).

¹¹⁶ EYŞ: md.6.7.8.9.

ğından almaktadır. Ayrıca, emeklilik şirketinin faaliyet ruhsatını alabilmek için; iki yıl içinde en az yüz bin katılımcıya hizmet verebilecek şekilde gerekli her türlü planlamayı yapmış olması, iş plan ve sistem tasarımıyla öngörülen düzenlemelerin tamamlanması, fiziksel mekan, teknik ve idari alt yapı ile insan kaynakları uyumunu sağlamış olması gerekmektedir¹¹⁷. Anılan koşullar doğrultusunda yapılması gereken başvuruya ilişkin inceleme sonuçları iki ay içinde gerekçeli olarak ilgililere tebliğ edilmektedir.

Emeklilik branşında faaliyet ruhsatı alan emeklilik şirketi, faaliyet ruhsatının verilmiş tarihinden itibaren en geç üç ay içinde en az üç yatırım fonu kurmak üzere SPK'ya başvurmak zorundadır¹¹⁸. Emeklilik yatırım fonu kurma başvurusunun zamanında yapılmaması veya reddedilmesi durumunda verilmiş olan izin ve faaliyet ruhsatı kendiliğinden geçersiz olmaktadır¹¹⁹.

3.2.2. Emeklilik Şirketinin Organları

Gerekli niteliklere haiz olmayan kişilerin çalıştırılması ve bildirim yükümlülüklerinin yerine getirilmemesi durumunda ilgili gerçek ve tüzel kişiler idari para cezasıyla cezalandırılmaktadır¹²⁰.

Emeklilik şirketinin yönetim kurulunun en az beş kişiden oluşması gerekmektedir. Emeklilik şirketin genel müdürü ve genel müdürün yokluğunda vekili yönetim kurulunun doğal üyesi olmaktadır. Yönetim kurulu üyelerinin salt çoğunluğu-

¹¹⁷ EYŞ: md.9.

¹¹⁸ EYŞ: md.9.

¹¹⁹ EYŞ: md.10.

¹²⁰ 4632 Sayılı Kanun, md.22.

nun, denetim kurulu üyelerinin, genel müdürün, genel müdür yardımcılarının ve başka unvanlarla istihdam edilseler dahi yetki ve grevleri itibariyle genel müdür yardımcısına denk veya daha üst konumda imza yetkisine sahip yöneticilerin en az lisan düzeyinde eğitim görmüş olmaları ve sigortacılık veya işletmecilik alanında mesleki deneyime sahip olmaları gerekmektedir. Mesleki deneyim süresi genel müdür için 10 yıl, diğerleri için yedi yıldır. Ayrıca, söz konusu kişilerin 4632 Sayılı Kanun hükümlerine aykırı hareketten dolayı hapis veya bir defadan fazla ağır para cezası ile cezalandırılmamış olması ve emeklilik şirketi kurucularının; tasfiyeye tabi tutulan bankerler, bankalar, sigorta şirketleri ile para ve sermaye piyasalarında faaliyet gösteren diğer kurumlarda doğrudan ve dolaylı yüzde on veya daha fazla bir oranda pay sahibi olmaması, ilgili mevzuat çerçevesinde faaliyetlerinin tamamen veya belirli faaliyet alanları itibariyle sürekli veya başvuru tarihinden önceki bir yıl içerisinde bir ay veya daha fazla süreyle geçici süreyle durdurulma kararı verilmemiş olması, müflis veya konkordato ilan etmiş olmaması, taksirli suçlar hariç olmak üzere affa uğramış olsalar dahi ağır hapis veya beş yıldan fazla hapis yahut basit veya nitelikli zimmet, cürüm işlemek için teşekkül oluşturmak, irtikap, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, inancı kötüye kullanma, dolanlı iflas gibi yüz kızartıcı suçlar ile istimal ve istihlak kaçakçılığı dışında kalan kaçakçılık suçları, resmi ihale ve alım satımlara fesat karıştırma, kara para aklama veya devlet sırlarını açığa vurma, vergi kaçakçılığı veya vergi kaçakçılığına teşebbüs suçlarından dolayı kesinleşmiş mahkûmiyet kararlarının bulunmaması gerekmektedir. Genel müdür ve genel müdür yardımcısı olarak atanacakların, yukarıdaki şartları taşıdıklarını gösteren belgelerle birlikte Hazine Müsteşarlığına bildirmesi,

herhangi bir nedenle görevinden ayrılan genel müdür ve genel müdür yardımcılarının, görevden ayrılma nedenleri emeklilik şirketi ve görevden ayrılan tarafından, ayrılış tarihinden itibaren on iş günü içerisinde Hazine Müsteşarlığı'na bildirilme zorunluluğu bulunmaktadır¹²¹.

3.2.3. Emeklilik Şirketlerinde Birleşme ve Devir

Bir gerçek veya tüzel kişinin, emeklilik şirketinin sermayesinin doğrudan ve dolaylı olarak yüzde on veya fazlasını temsil eden payları edinmesi ile bir ortağa ait payların emeklilik şirketi sermayesinin yüzde onunu, yüzde yirmisini, yüzde otuz üçünü ya da yüzde ellisini aşması sonucu doğuran hisse edinimleri ile bir ortağa ait payların söz konusu oranların altına düşmesi sonucunu doğuran hisse devirleri Bakanlığın iznine tabi olmaktadır. Oy hakkı edinilmesi ile hisselerin rehin edilmesinde de söz konu hüküm uygulanmaktadır. Yönetim ve denetim kurullarına üye belirleme imtiyazı veren veya intifa hakkı tanınan hisse senetlerinin devrinde, herhangi bir oransal sınırlama olmaksızın Bakanlığın izniyle gerçekleşebilmektedir. İzin, devralan ortağın kurucularda aranan şartları taşıması kaydıyla verilebilmektedir. Kanun hükümlerine aykırı olarak yapılan tescil işlemleri geçersiz olmaktadır¹²².

Bakanlığın iznine tabi olan, emeklilik şirketinin tüm aktif ve pasiflerini diğer bir emeklilik şirketine devretmesi ya da bir veya birkaç emeklilik şirketi ile birleşmesi için Hazine Müsteşarlığı'na yapılacak başvuruya bazı eklerin yapılması gerekmektedir. Bu kapsamda izin başvurusuna; Birleşme veya devir sözleşmesi, birleşme veya devirden beklenen sonuçları değerlendirildi-

¹²¹ 4632 Sayılı Kanun: md.22. Bkz. ileride "İdari Suçlar ve Cezaları".

¹²² 4632 Sayılı Kanun: md.13.

ren ayrıntılı yapılabirlik raporu, birleşme veya devirden itibaren en az üç yıllık hedeflerin ortaya koyulduğu tahmini mali tablolar, eklenmektedir. Birleşme ve devir sözleşmelerinde katılımcılar ve sigortalıların hak ve alacaklarını ihlal eden hükümlere yer verilmemektedir¹²³.

3.3. BİREYSEL EMEKLİLİK ARACILARI VE ARANAN NİTELİKLER

Kanun'a göre bireysel emeklilik aracıları; her ne ad altında olursa olsun herhangi bir emeklilik şirketine bağlı olmaksızın, bir sözleşmeye dayanarak, emeklilik şirketlerinin bireysel emeklilik sözleşmelerine daimi bir surette aracılık eden veya bunları emeklilik şirketi adına yapan gerçek ve tüzel kişilerdir.¹²⁴

Yönetmelikteki tanımda ise bireysel emeklilik aracıları; emeklilik şirketleri tarafından katılımcılara sunulan emeklilik ürünlerinin tanıtımı, pazarlanması ve satışına ilişkin aracılık hizmetlerini bir sözleşmeye dayanarak daimi bir surette emeklilik şirketlerinin emeklilik sözleşmelerine aracılık eden veya bunları emeklilik şirketi adına yapan gerçek kişilerdir.¹²⁵

Bireysel emeklilik aracıları ve aranan nitelikler;¹²⁶

a) En az dört yıllık yükseköğretim kurumlarından mezun olmak; en az iki yıllık bankacılık, borsa ve finans, finans, işletme, maliye, menkul kıymetler ve sermaye piyasası, muhasebe, para ve sermaye yönetimi, pazarlama ve sigortacılık meslek yüksek okullarından mezun olmak veya ikinci fıkrada belirtilen nitelikleri haiz, en az lise veya dengi okul mezunu olmak,

¹²³ EŞY: d.16.

¹²⁴ 4632 Sayılı Kanun: md.1.

¹²⁵ Bireysel emeklilik aracıları için; kanunda gerçek ve tüzel kişilerden, yönetmelikte ise sadece gerçek kişilerden bahsedilmektedir.

¹²⁶ **Resmî Gazete**, Bireysel Emeklilik Aracıları Hakkında Yönetmelik, Başbakanlık Hazine Müsteşarlığı, S.26616.

b) Sınavda başarı göstermiş olmak,

c) Müflis veya konkordato ilan etmiş olmamak, taksirli suçlar hariç olmak üzere affa uğramış olsalar dahi süreli hapis, bireysel emeklilik veya sigortacılık mevzuatına aykırı hareketlerinden dolayı hapis veya birden fazla adli para cezasına mahkum edilmemiş yahut cezası ne olursa olsun basit ve nitelikli zimmet, irtikap, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, güveni kötüye kullanma, hileli iflas, görevi kötüye kullanma gibi yüz kızartıcı suçlar ile kaçakçılık suçları, resmî ihale ve alım satımlara fesat karıştırma, suçtan kaynaklanan malvarlığı değerlerini aklama, devlet sırlarını açığa vurma veya vergi kaçakçılığı suçlarından dolayı hüküm giymemiş olmak,

ç) Meslek şeref ve haysiyetine aykırı davranışlarda bulunmamış olmak,

d) Adına bireysel emeklilik aracılığı yapacakları şirketin emeklilik ürünlerine ilişkin gerekli eğitimleri tamamlamış olmak.

(2) En az lise veya dengi okul mezunu olan kişiler aşağıda belirtilen kurumların bünyelerinde tam zamanlı pazarlama ve satış elemanı olarak sınava başvuru yaptıkları tarih itibarıyla en az toplam iki yıl süreyle çalışmış olmaları hâlinde bireysel emeklilik araçları sınavına girmeye hak kazanırlar.

a) Şirketler,

b) Sigorta şirketleri,

c) Bireysel emeklilik, hayat veya ferdi kaza sigortası ürünlerinin tanıtım, pazarlama ve satışında faaliyet göstermek üzere kurulan ve sermayesinin en az yüzde elli birinin bir şirkete ait olduğu pazarlama ve satış şirketleri,

ç) Sigorta acenteleri, sigorta brokerleri, banka, aracı kurum, portföy yönetim şirketi veya Müsteşarlıkça uygun görülen benzeri malî kuruluşlar.

(3) Şirket bünyesinde veya dışında şirket adına katılımcılara sunulan emeklilik sözleşmelerine ilişkin olarak pazarlama ve satış faaliyetlerini çağrı merkezi, müşteri ilişkileri ve benzer isimler altında yapanlar da bireysel emeklilik araçlarında aranan nitelikleri haiz olmalıdır.

Kanun'a göre bireysel emeklilik araçları; her ne ad altında olursa olsun herhangi bir emeklilik şirketine, bir sözleşmeye dayanarak, emeklilik şirketlerinin bireysel emeklilik sözleşmelerine daimi bir surette aracılık eden veya bunları emeklilik şirketi adına yapan gerçek ve tüzel kişilerdir¹²⁷. Yönetmelikte ki tanımında ise bireysel emeklilik araçları; emeklilik şirketleri tarafından katılımcılara sunulan emeklilik ürünlerinin tanıtımı, pazarlaması ve satışına ilişkin aracılık hizmetlerini bir sözleşmeye dayanarak daimi bir surette emeklilik şirketlerinin emeklilik sözleşmelerine aracılık eden veya bunları emeklilik şirketi adına yapan gerçek kişilerdir. Bireysel emeklilik aracılığı ise emeklilik şirketleri tarafından bireysel emeklilik sisteminde katılımcılara sunulan emeklilik ürünlerinin tanıtımı pazarlanması, satışı ve bireysel emeklilik sistemine ilişkin diğer aracılık hizmetlerini kapsamaktadır¹²⁸.

Yukarıda yazılanlardan da anlaşıldığı gibi bireysel emeklilik aracısı, emeklilik ürünlerini katılımcı adaylara tanıtmak, pazarlamak, satışını gerçekleştirmek gibi faaliyetleri gerçekleştirir ve

¹²⁷ 4632 Sayılı Kanun; md. 1.

¹²⁸ Bireysel Emeklilik Araçları Hakkında Yönetmelik (BEAY) : md. 4 (03.03.2004 Tarih ve 25391 Sayılı RG) .

bu söz konusu yetkilerini emeklilik şirketi ile akdedeceği bir sözleşmeden almaktadır.

Bireysel emeklilik aracılığı sisteminde görev yapacak kişilerde bir takım özellikli ve ağırlaştırıcı niteliklerin bulunması sistemin sağlıklı işleyişi bakımından son derece önemlidir. Sistemin başarısında bu kişilerin yüklenecekleri işlevleri başarılı bir biçimde yerine getirmeleri önem arz etmektedir. Bu bakımdan, bu kişilerin nitelikli olmaları, bir takım özel eğitimleri almaları ve yapılacak sınavları başarmaları gerekmektedir.

Bireysel emeklilik aracılığı yapabilecek kişilerde bulunması gereken nitelikler Bireysel Emeklilik Aracıları Hakkında Yönetmelik'in 6. Maddesinde şöyle belirlenmiştir:

- 1.Meslek şeref ve haysiyetine aykırı davranmamış olmak,
- 2.Dört yıllık fakülte, yüksek okul veya iki yıllık sigortacılık meslek yüksek okulu mezunu olmak,
- 3.Sınavda başarı göstermiş olmak,
- 4.Müflis veya konkordato ilan etmiş olmamak, bireysel emeklilik veya sigortacılık mevzuatına aykırı hareketlerinden dolayı hapis veya birden fazla ağır para cezasıyla cezalandırılmış olmamak, taksirli suçlar hariç olmak üzere affa uğramış olsalar dahi ağır hapis veya beş yıldan fazla hapis yahut basit veya nitelikli zimmet, cürüm işlemek için teşekkül oluşturmak, irtikap, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, inancı kötüye kullanma, dolanlı iflas gibi yüz kızartıcı suçlar ile istimal ve istihlak kaçakçılığı dışında kalan kaçakçılık suçları, resmi ihale ve alım satımlara fesat karıştırma, kara para aklama veya devlet sırlarını açığa vurma, vergi kaçakçılığı veya vergi kaçakçılığına teşebbüs suçlarından dolayı kesinleşmiş mahkumiyet kararı bulunmamak, karşılıksız çek keşide etmiş olmamak.

Bu niteliklerde olan kişilerin bireysel emeklilik aracıları olabilmeleri için Hazine Müsteşarlığı veya Hazine Müsteşarlığı'nın yetkilendirdiği kurum veya kuruluşlar tarafından yapılacak meslek sınavlarında başarılı olmak gerekir. Yapılacak olan sınavlara yönelik eğitim yaptırma konusunda Hazine Müsteşarlığı yetkilidir. Hazine Müsteşarlığı bu yetkisini kendisi doğrudan kullanabileceği gibi, başka kurum veya kuruluşlara da bu yetkiyi kullanırabilir. Yapılacak eğitimlerin ve bu eğitimlerde dağıtılacak eğitim yayınlarının sınav konularına koşut olması gerekir. Bu konuda Hazine Müsteşarlığı, yayımladığı Bireysel Emeklilik Aracılığı Faaliyetlerinde Bulunacak Kişiler Hakkında 2003/2 Tebliğ'de¹²⁹ gerekli düzenlemeleri yapmış ve sınavlara yönelik olarak verilecek eğitim modüllerini belirlemiştir¹³⁰.

3.3.1. Aracılık Tanıtım Kartı ve Sicile Kayıt

Bireysel emeklilik aracılığı faaliyetinde bulunacak kişilerin Hazine Müsteşarlığı (Sigortacılık Genel Müdürlüğü) nezdinde tutulan sicile kaydolmaları zorunludur. Bireysel emeklilik aracısında aranan nitelikleri taşıyanlar sınavı kazandıklarına ilişkin belge ile birlikte sicile kaydolmak üzere Hazine Müsteşarlığı'na kaydolurlar. Gerekli nitelik ve koşulları taşıyanlar sicile kaydolunur. Müsteşarlık sicile kaydettiği bireysel emeklilik aracısına aracılık yapma yetkisini ve sicil numarasını gösteren bir tanıtım kartı verir. Bireysel emeklilik aracıları esasları Müsteşarlık tarafından belirlenen tanıtım kartını ibraz etmeden veya belirtmeden bireysel emeklilik aracılığı faaliyetinde bulunamaz. Bireysel emeklilik aracısının katılımcılarla şirket adına veya hesabına

¹²⁹ 13.05.2003 tarih ve 24107 Sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.

¹³⁰ EROL Ahmet, YILDIRIM A.Ercan, Tüm Yönleriyle Bireysel Emeklilik Sistemi, 1.Baskı, Ankara: Yaklaşım Yayınları, Aralık 2003, s: 249-250.

yaptığı her türlü işlemde sicil numarasını kullanması zorunludur¹³¹.

Sicil kaydına alınmış araçların şirket adına aracılık yapması için yapılmış olan aracılık hizmeti verilmesine ilişkin sözleşmenin feshedilmesi veya her türlü sona ermesi hallerinde, durumun emeklilik şirketi tarafından on iş günü içinde Emeklilik Gözetim Merkezine iletilmesi şarttır¹³².

Bireysel emeklilik aracı, kanuna göre denetleme yapmaya yetkili olan merci veya kişilere, görevleri ile ilgili istenecek her türlü bilgiyi vermek ve bütün hesap, kayıt, defter ve belgelerini ibraz etmekle yükümlüdür¹³³. Bireysel emeklilik aracı hiçbir surette giriş aidatı, katkı payı ve benzeri adlar altında tahsilat yapamaz¹³⁴.

3.4. EMEKLİLİK YATIRIM FONLARI

Fon, şirket tarafından emeklilik sözleşmesi çerçevesinde alınan ve katılımcılar adına bireysel emeklilik hesaplarında izlene katkılarının, riskin dağıtılması ve inançlı mülkiyet esaslarına göre işletilmesi amacıyla oluşturulan malvarlığıdır¹³⁵. Sözü geçen riskin dağıtılması ilkesi ile yatırım fonu katılma belgesine sahip küçük yatırımcılar da olduğu gibi bireysel emeklilik sisteminde yer alan katılımcıların sisteme aktardıkları kaynaklarının riske karşı korunması ve menkul kıymet seçiminin bilimsel bir yöntemle yapılarak portföyün devamlı gelişiminin gerçekleştirilmesi hedeflenmektedir. Bu ilke sayesinde emeklilik yatırım fon-

¹³¹ EROL, YILDIRIM, s: 248-249.

¹³² BEAY, m: 19.

¹³³ BEAY, m: 22.

¹³⁴ BEAY, m: 23.

¹³⁵ EROL Ahmet, YILDIRIM A. Ercan, s:285.

larında, bireylerin kendi imkanları ile sağlayamayacakları ölçüde riski dağıtılması gerçekleştirilmektedir¹³⁶. İnançlı mülkiyet esasında ise, fona inançlı olarak fon kurucusu sahiptir. Tasarruf sahipleri ise fonla ilgili muameleleri yapma yetkisini kurucuya verirler. Bu yetki devri fon iç tüzüğü ile olur. Kurucu, fonu iç tüzük çerçevesinde ve tasarruf sahiplerinin haklarını koruyarak yönetmek/yönetmek zorundadır. İnançlı mülkiyete konu olan inançlı işlemler şu şekilde tanımlanmıştır: İnananın, güvence oluşturmak veya yönetilmek üzere mal varlığı dahil bir şey veya hakkı, aynı amacı güden olağan hukuki işlemlerden daha güçlü bir hukuki durum yaratmak amacıyla inanana İnançlı olarak kazandıran işleme, İnançlı işlem (muamele) denir.¹³⁷

Fonların hukuki niteliğine baktığımızda; Sermaye Piyasası kurumu olan emeklilik yatırım fonlarının tüzel kişiliği yoktur ve süresiz olarak kurulmaktadır¹³⁸. Fon Bireysel Emeklilik Kanunu'nda belirtilen amaçlar dışında kullanılamaz ve kurulamaz¹³⁹. Fonun mal varlığı, şirketin 4632 Sayılı Kanun, emeklilik sözleşmesi, fon iç tüzüğü ve ilgili diğer mevzuattan doğan yükümlülüklerinin yerine getirilmesi dışında hiçbir amaçla kullanılamaz. Fon mal varlığı rehnedilemez, temin gösterilemez, üçüncü şahıslar tarafından haczedilemez ve iflas masasına dahil edilmez¹⁴⁰.

¹³⁶ EROL Ahmet, YILDIRIM A. Ercan, s:286.

¹³⁷ EROL Ahmet, YILDIRIM A. Ercan, s:286-287.

¹³⁸ EYFY, m:5.

¹³⁹ EYFY, m:5.

¹⁴⁰ EYFY, m:17.

3.4.1. Fon İ t z    

Fon İ t z    , katılımcı ile Şirket, saklayıcı ve portföy y necicisi arasında fon portföyünün inançlı mülkiyet esaslarına göre saklanması ve vekalet akdi hükümlerine göre yönetimini konu alan ve genel işlem Şartlarını içeren iltihaki bir sözleşmedir. Sermaye Piyasası Kurulu tarafından uygun görülen fon i  t z   n n notere onaylatılmasından sonra, izin belgesi ile birlikte altı iş günü içerisinde Şirketin merkezinin bulunduğu yerin ticaret siciline tescil için başvurulur ve Türkiye Ticaret Sicil Gazetesinde (TTSG) ilan olur. Fon i t z    ne yönelik esas ve usuller M steŐarlı ın uygun görüşü alınıarak Kurul tarafından belirlenir¹⁴¹.

3.4.1.1. Fon Kuruluş İzni Ve T z   n Tescili

Emeklilik Şirketleri, kuruluş izni ve faaliyet ruhsatını aldıktan sonraki    ay içinde, Sermaye Piyasası Kurulu'na, fon i t z   , emeklilik sözleşmesi ve Sermaye Piyasası Kurulu tarafından belirlenecek diğer belgelerle birlikte, emeklilik yatırım fonu kurma izni almak üzere başvurmak zorundadırlar. Belirtilen süre içine baŐvuruda bulunmaması, izin talebinin reddedilmesi hallerinde, daha önce verilmiş olan kuruluş izni ve faaliyet ruhsatı da kendiliğinden geçersiz hale gelir. Kuruluş izni almak üzere yapılacak baŐvurularda istenilecek Şartlara ilişkin esas ve usuller Hazine Müsteşarlığı'nın uygun görüşü alınıarak Kurul tarafından belirlenir¹⁴².

Başvurunun Sermaye Piyasası Kurulu'nca uygun görülmesi sonucunda, fon i t z     notere onaylatılır ve Kurulca verilen

¹⁴¹ EROL Ahmet, YILDIRIM A. Ercan, s:287.

¹⁴² Emeklilik Yatırım Fonlarının Kuruluş ve Faaliyetlerine İlişkin Esaslar Hakkında Yönetmelik md:15.

kuruluş izin yazısı ile birlikte, izin tarihinden itibaren altı iş günü içinde şirket merkezinin bulunduğu yerin ticaret siciline tescil ve TTSG’de ilan edilir. TTSG ilanı takip eden altı iş günü içerisinde Kurula gönderilir. Fon içtüzüğünün tescili ile birlikte kuruluş işlemleri tamamlanmış sayılır¹⁴³.

Kanun çerçevesinde, grup emeklilik yatırım fonları hariç en az üç ayrı fon kurması şarttır. Kurulması zorunlu üç fonun her birinin başlangıç tutarı, şirketin ödenmiş sermayesinin yirmide birinden az olamaz. Ancak, şirketin bu üç ayrı fonuna ilave olarak kurulacak yeni bir fonu için asgari fon başlangıç tutarı şirket tarafından belirlenir.

Kurulması zorunlu üç fon içi, fonların kuruluşunu müteakip, her bir fon için ayrı ayrı olmak üzere şirketin ödenmiş sermayesinin yirmide birinden az olmamak üzere fonlara avans tahsis edilir. Asgari üç fona ilave olarak kurulacak her bir fon için avans tutarı şirket tarafından belirlenir. Fon portföyü başlangıçta bu maddede belirlenen esaslar çerçevesinde tahsis edilen avans ile oluşturulur¹⁴⁴.

3.4.1.2. Fon İçtüzüğünün Değiştirilmesi

Şirketin geçerli olarak içtüzük değişiklik talebinde bulunması halinde, Sermaye Piyasası Kurulu’nca belirlenecek esas ve usullere uygun olarak hazırlanan içtüzük değişiklik talep formunun doldurulması ve formda belirtilen bilgi ve belgelerin kurula iletilmesi şarttır. Sermaye Piyasası Kurulu’na yapılan başvuru üzerine hukuki gereklerin yerine getirilip getirilmediği

¹⁴³ Emeklilik Yatırım Fonlarının Kuruluş ve Faaliyetlerine İlişkin Esaslar Hakkında Yönetmelik md:9.

¹⁴⁴ Emeklilik Yatırım Fonlarının Kuruluş ve Faaliyetlerine İlişkin Esaslar Hakkında Yönetmelik, md:11.

4632 Sayılı yasa Emeklilik Yatırım Fonlarının Kuruluş ve Faaliyetlerine İlişkin Esaslar Hakkında Yönetmelik v ilgili diğer mevzuat hükümleri çerçevesinde incelenir ve uygun görülen içtüzük değişiklikleri izin yazısının verilmesinden itibaren altı iş günü içinde Ticaret siciline tescil ve TTSG’de ilan edilir¹⁴⁵.

Katılımcıların yatırım kararını etkileyebilecek ve önceden bilgi sahibi olunmasını gerektiren hususlar ayrıca Türkiye çapında yayım yapan en yüksek tirajlı beş gazetenin ikisinin Türkiye baskısında ilan ettirilir. Yeni hususların yürürlüğe giriş tarihi on iş gününden az olamamak üzere ilanlarda belirtilir. Kanun, bu Yönetmelik ve ilgili mevzuata aykırı uygulamaların bulunduğu, kamuyu aydınlatma açısından yeterli açıklamaların yapılmadığı sonucuna varılırsa, gerekçe gösterilerek içtüzük değişikliklerine izin vermez¹⁴⁶.

3.4.2. Emeklilik Yatırım Fonlarının Türleri Ve Unvanları

Emeklilik yatırım fonları; doğrudan fonu tanıtması, fonun risk ve getiri yapısı hakkında eksik, yanlış ve yanıltıcı bilgi vermemesi, izah namede belirtilmesi ve Sermaye Piyasası Kurulu tarafından uygun görülmesi koşuluyla, emeklilik yatırım fonlarının izah namelerinde belirtilecek portföy yönetim stratejisine uygun olarak kurulabilmektedir. Emeklilik yatırım fonunun unvanında belirli bir varlık grubuna, sektöre, sektörlere, ülke ya da coğrafi bölgeye yatırım yaptığı izlenimini uyandıracak bir ibare kullanan emeklilik yatırım fonu varlıklarının en az %80’i; fon unvanında yer alan söz konusu varlık grubu sektör ya da sektörlerle ait olan varlıklardan, fon unvanında yer alan

¹⁴⁵ EROL Ahmet, YILDIRIM A. Ercan, s:288.

¹⁴⁶ Emeklilik Yatırım Fonlarının Kuruluş ve Faaliyetlerine İlişkin Esaslar Hakkında Yönetmelik, md:10.

ülke ya da coğrafi bölgeye ait ve o ülke ya da coğrafi bölgenin piyasa yapısını ve risklerini yansıtabilen varlıklardan, meydana gelmektedir. Belirli bir varlık grubuna, sektör, sektörler ya da coğrafi bölgelere yatırım yapmak ve bu hususu unvanında belirtmek isteyen emeklilik yatırım fonları, bu durumu ve bu durumdaki değişiklikleri katılımcılara altmış gün önceden belirtmek zorundadır¹⁴⁷.

Sermaye Piyasası Kurulu; emeklilik şirketlerinin kuracakları fonlara yön vermek ve yol gösterici olmak amacıyla ve katılımcıların emeklilik planlarını seçerken ve emeklilik yatırım fonları arasında katkı paylarının dağıtılmasına ve değişiklik yapılmasına karar verirken bilgi sahibi olmalarını sağlamak için emeklilik yatırım fonları türleri hakkında bilgi veren bir karar almıştır. Söz konusu Sermaye Piyasası Kurulu kararına göre emeklilik yatırım fonu türleri; Gelir Amaçlı Fonlar, Büyüme Amaçlı Fonlar, Para Piyasası Fonları, Kıymetli Madenler Fonları, İhtisasslaşmış Fonlar, Diğer Fonlar olmak üzere altı kategoride sınıflandırılmıştır. Sermaye Piyasası Kurulu tarafından uygun görülmesi halinde başka fon türlerinin oluşturulması da mümkündür.

3.4.2.1. Gelir Amaçlı Fonlar

Gelir Amaçlı fonlar; yatırım yapılacak varlıkların, bunlardan elde edilecek temettü ve faiz gelirlerine ağırlık verilerek belirlendiği fonlardır. Gelir Amaçlı Fonlar; hisse senedi fonu, kamu borçlanma araçları fonu, özel sektör borçlanma araçları fonu, karma borçlanma araçları fonu, karma fon, uluslar arası hisse senedi fonu, uluslar arası borçlanma araçları fonu, uluslar arası

¹⁴⁷ Emeklilik Yatırım Fonlarının Kuruluş ve Faaliyetlerine İlişkin Esaslar Hakkında Yönetmelik, md:6.

karma fon ve esnek fon olmak üzere çeşitli fonlardan oluşmaktadır.

♦ **Hisse Senedi Fonu:** Fon portföyünün en az %80'ini düzenli temettü ödemesi yapan ve fiyat oynaklığı nispeten daha az olan hisse senetlerine yatıran ve temettü geliri elde etmeyi amaçlayan fondur.

♦ **Kamu Borçlanma Araçları fonu:** Fon portföyünün en az % 80'ini ters repo dahil devlet iç borçlanma senetlerine yatıran ve faiz geliri elde etmeyi hedefleyen fondur.

♦ **Özel Sektör Borçlanma Araçları Fonu:** Fon portföyünün en az % 80'ini özel sektör borçlanma araçlarına yatıran ve faiz geliri elde etmeyi hedefleyen fondur.

♦ **Karma Borçlanma Araçları Fonu:** Fon portföyünün en az % 80'ini kamu ve/veya özel sektör borçlanma araçlarına yatıran ve faiz geliri elde etmeyi hedefleyen fondur.

♦ **Karma Fon:** Her birinin değeri fon portföyünün % 20'sinden az olmayacak şekilde, fon portföyünün en az % 80'ini hisse senetlerine ve borçlanma araçlarına yatıran ve temettü faiz geliri elde etmeyi hedefleyen fondur.

♦ **Uluslar arası Hisse Senedi Fonu:** Fon portföyünün en az % 80'ini, düzenli temettü ödemesi yapan ve fiyat oynaklığı nispeten daha az olan yabancı hisse senetlerine yatıran ve temettü geliri elde etmeyi hedefleyen fondur.

♦ **Uluslararası Borçlanma Araçları Fonu:** Fon portföyünün en az %80'ini yabancı borçlanma araçlarına yatıran ve faiz geliri elde etmeyi hedefleyen fondur.

♦ **Uluslar arası Karma Fon:** Her birinin fon değeri fon portföyünün %20'sinden az olmayacak şekilde, fon portföyünün en

az %80'ini yabancı hisse senetlerine ve yabancı borçlanma araçlarına yatıran ve temettü ve faiz geliri elde etmeyi hedefleyen fondur.

♦ **Esnek Fon:** Fon portföyünün tamamını değişen piyasa koşullarına göre; nakit, vadeli ve vadesiz mevduat, borçlanma araçları (ters repo dahil) ile hisse senetleri, kıymetli madenlere ve gayrimenkule dayalı varlıklar, repo işlemleri, vadeli işlem ve opsiyon sözleşmeleri, borsa para piyasası işlemleri, yatırım fonu katılma belgeleri, SPK tarafından uygun görülen ve kamuya ilan edilen diğer para ve sermaye piyasası araçlarının tamamına veya bir kısmına yatıran ve temettü ve faiz geliri elde etmeyi hedefleyen fondur. Bu tür fonların varlık dağılımı önceden belirlenmemektedir.

3.4.2.2. Büyüme Amaçlı Fonlar

Büyüme Amaçlı Fonlar; yatırım yapılacak varlıkların, bunlardan elde edilecek sermaye kazancına ağırlık verilerek belirlendiği fonlardır. Büyüme amaçlı fonlar; hisse senedi fonu, küçük şirketler hisse senedi fonu, karma fon, uluslar arası hisse senedi fonu, uluslar arası karma fon, ve esnek fon olmak üzere çeşitli fonlardan oluşmaktadır.

♦ **Hisse Senedi Fonu:** Fon portföyünün en az %80'ini borsada işlem gören şirketlerin hisse senetlerine yatıran ve sermaye kazancı elde etmeyi hedefleyen fondur.

♦ **Küçük Şirketler Hisse Senedi Fonu:** Fon portföyünün en az %80'ini küçük veya büyüme potansiyeli olan şirketlerin hisse senetlerine yatıran ve sermaye kazancı elde etmeyi hedefleyen fondur.

♦ **Karma Fon:** Her birinin değeri fon portföyünün %20'sinden az olmayacak şekilde, fon portföyünün en az %80'ini hisse senetleri ve borçlanma araçlarına yatıran ve sermaye kazancı elde etmeyi hedefleyen fondur.

♦ **Uluslar arası Hisse Senedi Fonu:** Fon portföyünün en az %80'ini, yabancı hisse senetlerine yatıran ve sermaye kazancı elde etmeyi hedefleyen fondur.

♦ **Uluslar arası Karma Fon:** birinin değeri fon portföyünün %20'sinden az olmayacak şekilde, fon portföyünün en az %80'ini yabancı hisse senetlerine ve yabancı borçlanma araçlarına yatıran ve sermaye kazancı elde etmeyi hedefleyen fondur.

♦ **Esnek Fon:** Fon portföyünün tamamını değişen piyasa koşullarına göre; nakit, vadeli ve vadesiz mevduat, borçlanma araçları (ters repo dahil) ile hisse senetleri, kıymetli madenlere ve gayrimenkule dayalı varlıklar, repo işlemleri, vadeli işlem ve opsiyon sözleşmeleri, borsa para piyasası işlemleri, yatırım fonu katılma belgeleri, SPK tarafından uygun görülen ve kamuya ilan edilen diğer para ve sermaye piyasası araçlarının tamamına veya bir kısmına yatıran ve sermaye kazancı elde etmeyi hedefleyen fondur. Bu tür fonların varlık dağılımı önceden belirlememektedir.

3.4.2.3. Para Piyasası Fonları

Para piyasası fonları; fon portföyünün tamamını vadesine 3 ay veya daha az kalmış ve likiditesi yüksek varlıklardan oluşturmak amacıyla kurulan fonlardır. Para piyasası fonları; likit fon kamu, likit fon-özel sektör, likit fon-karma türlerinden oluşmaktadır.

♦ **Likit Fon-Kamu:** Fon portföyünün tamamını ters repo dahil devlet iç borçlanma senetlerine yatıran fondur.

♦ **Likit Fon-Özel Sektör:** Fon portföyünün tamamını özel sektör borçlanma araçlarına yatıran fondur.

♦ **Likit Fon-Karma:** Fon portföyünün tamamını kamu ve/veya özel sektör borçlanma araçlarına yatıran fondur.

3.4.2.4. Kıymetli Madenler Fonları

Kıymetli Madenler Fonları; fon portföyünün en az %80'ini kıymetli madenler ve altına dayalı varlıklardan oluşturmak amacıyla kurulan fonlardır. Kıymetli madenler fonları; kıymetli madenler fonu ve altın fonundan oluşmaktadır.

♦ **Kıymetli Madenler Fonu:** Fon portföyünün en az %80'ini ulusal ve uluslar arası borsalarda işlem gören altın ve diğer kıymetli madenlere dayalı varlıklara yatıran fondur.

♦ **Altın Fonu:** Fon portföyünün en az %80'ini ulusal ve uluslar arası borsalarda işlem gören altına dayalı varlıklara yatıran fondur.

3.4.2.5. İhtisaslaşmış Fonlar

İhtisaslaşmış fonlar; coğrafi bölge, ülke, sektör ve endeksler bazında yatırım yapan fonlardır. İhtisaslaşmış fonlar; yabancı ülke fonu, sektör fonu ve endeks fondan oluşmaktadır.

♦ **Yabancı Ülke Fonu:** Fon portföyünün en az %80'ini, sadece bir yabancı ülke tarafından veya bu yabancı ülkede yerleşik şirketler tarafından ihraç edilen para ve sermaye piyasası araçlarına yatırılan fondur.

♦ **Sektör Fonu:** Fon portföyünün en az %80'ini, belirli sektör ya da sektörlerde bulunan şirketlerin hisse senetlerine yatıran fondur.

♦ **Endeks Fon:** Hisse Senedi Endeks Fonu, Tahvil Endeks Fonu, Sektör Endeks Fonu veya benzer fonlar olmak üzere baz alınan ve SPK tarafından uygun görülen bir endeks kapsamındaki varlıklara, fon portföyünün en az %80'ini yatıran ve baz alınan endeks ile fonun birim pay değeri arasındaki kolerasyon katsayısının en az 0,9 olmasını ve endeksteeki artış kadar bir getiri elde etmeyi hedefleyen fondur.

3.4.2.6. Diğer Fonlar

Diğer Fonlar; yukarıdaki fon türlerine girmeyen fonlardır. Diğer Fonlar; dengeli fon ve esnek fondan oluşmaktadır.

♦ **Dengeli Fon:** Fon portföyünün tamamını, hisse senedi ve/veya borçlanma araçlarının karimasından oluşturan ve hem sermaye kazancı hem de temettü ve faiz geliri elde etmeyi hedefleyen fondur.

♦ **Esnek Fon:** Fon portföyünün tamamını değışen piyasa koşullarına göre; nakit, vadeli ve vadesiz mevduat, borçlanma araçları (ters repo dahil) ile hisse senetleri, kıymetli madenlere ve gayrimenkule dayalı varlıklar, repo işlemleri, vadeli işlem ve opsiyon sözleşmeleri, borsa para piyasası işlemleri, yatırım fonu katılma belgeleri, SPK tarafından uygun görülen ve kamuya ilan edilen diğer para ve sermaye piyasası araçlarının tamamına veya bir kısmına yatıran ve hem sermaye kazancı hem de temettü ve faiz geliri elde etmeyi hedefleyen fondur. Bu tür fonların varlık dağılımı önceden belirlenmemektedir.

3.4.3. Emeklilik Yatırım Fonu Portföyü

Günümüzde gelişmiş ülkelerin yanı sıra, sosyal güvenlik alanında reform gerçekleştirmiş ülkelerin birçoğunda özel emeklilik fonlarının sermaye piyasalarındaki en önemli kurum-

sal yatırımcılardan birisi olduğu görülmektedir. İngiltere, ABD, Hollanda gibi ülkelerde özel emeklilik fonlarının portföylerinin milli gelire oranı %60'ların üzerindedir. Emeklilik fonlarının ülke ekonomilerinde önemli bir yeri olmasına bağlı olarak bu fonlar en üst düzeyde teşvik edilmektedir.¹⁴⁸

Emeklilik yatırım fonu portföyü; nakit, vadeli ve vadesiz mevduat; ters repo dahil borçlanma araçları ile hisse senetleri; kıymetli madenlere ve gayrimenkule dayalı varlıklar; repo işlemleri; vadeli işlem ve opsiyon sözleşmeleri; borsa para piyasası işlemleri; yatırım fonu katılma belgeleri; SPK tarafından uygun görülen ve kamuya ilan edilen diğer para ve sermaye piyasası araçlarından oluşmaktadır.¹⁴⁹

Fon portföyü, portföy yöneticiler tarafından yönetilmektedir. Portföy yöneticileri, 4632 Sayılı Kanun, 2499 Sayılı Sermaye Piyasası Kanunu, fon iç tüzüğü, emeklilik sözleşmesi, izah name, portföy yönetim sözleşmesi ve ilgili mevzuat hükümlerine göre fon portföyünü yönetmekle yükümlü bulunmaktadır. Emeklilik şirketi ile portföy yöneticileri arasında akdedilecek portföy yönetim sözleşmesi kapsamında alınacak portföy yönetimi hizmetine ilişkin esaslar belirlenmektedir. Portföy yönetim sözleşmesinin SPK tarafından onaylanması gerekmektedir. Fon portföyünün yönetiminde birden fazla portföy yöneticisi ile emeklilik şirketinin onayının alınması şartıyla portföy yöneticisi de başka bir portföy yöneticisi ile sözleşme yapabilmektedir. Böyle bir durumda portföy yöneticisinin portföy yönetimi konusunda sorumluluğu devam etmektedir. Portföy yöneticileri

¹⁴⁸ CANSIZLAR, Doğan, "Bireysel Emeklilik Sistemi ve Emeklilik Yatırım Fonları", Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Dergisi, Kasım 2003.

¹⁴⁹ EYFY: m.5.

tarafından fon yönetiminde gerekli özen ve basiretin gösterilmemesi, SPK'nın portföy yöneticiliğine ait ilkelerine aykırı hareket edilmesi, mali bünyenin zayıflığının test edilmesi gibi durumlarda, emeklilik şirketi portföy yönetim sözleşmesini feshederek SPK tarafından uygun görülen başka portföy yöneticileri ile portföy yönetim sözleşmesi imzalayabilmektedir. Söz konusu koşulların varlığı halinde SPK da portföy yöneticilerinin değiştirilmesini ilgili emeklilik şirketinden isteyebilmektedir¹⁵⁰.

Portföy yöneticisi fon portföyünü yönetirken bazı ilkelere uyması gerekmektedir. Bunlar, riskin dağıtılması, likidite ve getiri unsurlarını göz önünde bulundurmak, fonun portföy yönetim stratejilerine ve yatırım sınırlamalarına uygun hareket etmek, fon iç tüzüğü, izah name, portföy yönetim sözleşmesi ve mevzuatta belirlenen esaslara uymak zorundadırlar.

Portföy yöneticisi, yönettiği her fonun çıkarını ayrı ayrı gözetmekle yükümlüdür. Yönetimindeki fonlar veya diğer müşterileri arasında, müşterilerden biri veya fonlardan biri lehine diğerleri aleyhine sonuç verebilecek işlemlerde bulunamaz. Portföy yöneticisi, fon portföyü ile ilgili yatırım kararında objektif bilgi ve belgelere dayanmak ve sözleşme ile belirlenen yatırım ilkelerine uymak zorundadır. Bu bilgi ve belgeler ile portföy yönetim stratejilerine mesnet teşkil eden araştırma ve raporların en az on yıl süreyle saklanması zorunludur. Portföy yöneticisi, borsada işlem gören varlıkların alım satımlarını borsa kanalıyla yapmak ve fon portföyüne alım satım işlemlerinde, işlemi gerçekleştiren aracı kuruluşun, fonu temsil eden fon kodu ile borsalarda işlem yapmasını temin etmek zorundadır. Portföy yöneticisi fon ile diğer müşteriler adına yapılan işlemleri ayrı ayrı

¹⁵⁰ 4632 Sayılı Kanun: md.18; EYFY: md.19.

izlemekle yükümlüdür. Fon portföyüne hiçbir şekilde rayiç bedelinin üzerinde varlık satın alınamaz ve portföyden bu değerin altında varlık satılamaz. Portföy yöneticisi, herhangi bir şekilde kendisine ve üçüncü kişilere çıkar sağlamak amacıyla fon portföyüne işlem yapamaz. Fon adına vereceği emirlerde gerekli özen ve basireti göstermek zorundadır. Fon portföyünün önceden saptanmış belirli bir getiri sağlayacağına dair yazılı veya sözlü bir garanti verilemez.

Portföy yöneticisi fon portföyüne yapılan işlemlerde işlemin büyüklüğünü, alınan varlıkların fiyatını, piyasa koşullarını, komisyon oranlarını, işlem yapılan aracı kuruluşun tecrübesini, mali durumunu ve piyasadaki itibarını göz önünde bulundurmak suretiyle, işlemleri zaman ve fiyat açısından en uygun şekilde gerçekleştirir.

Emeklilik şirketi, fon kurulu üyeleri, portföy yöneticisi, saklayıcı ve fonların yönetimi ile ilgili olarak meslekleri nedeniyle veya görevlerini ifa etmeleri sırasında bilgi sahibi olabilecek olanlar bu bilgileri açıklayamazlar, doğrudan veya dolaylı olarak kendilerine veya üçüncü kişilere menfaat sağlamak veya başkalarını zarar uğratmak amacıyla kullanılamazlar. Bu yükümlülük bu kişilerin görevlerinden ayrılmalarından sonra da devam eder¹⁵¹.

Emeklilik yatırım fonu yönetiminin mevzuatta düzenlenen portföy sınırlamalarına uyması gerekmektedir¹⁵². Bu anlamda;

- ♦ Fon varlıklarının %10'undan fazlası bir ihracatçının para ve sermaye piyasası araçlarına yatırılmaması,

¹⁵¹ EYFY, m.20.

¹⁵² EYFY, m.21.

♦ Fonun %5'inden fazla yatırım yaptığı ortaklıkların para ve sermaye piyasası araçlarının toplam tutarı fon varlıklarının %40'ını aşmaması¹⁵³,

♦ Fon portföyüne borsada işlem gören para ve sermaye piyasası araçlarının alınması,

♦ Fonun tek başına hiçbir ortaklıkta sermayenin ya da tüm oy haklarının %5'ine veya daha fazlasına, bir şirketin kurucusu olduğu fonlar ise toplu olarak, hiçbir ortaklıkta sermayenin ya da tüm oy haklarının %20'sinden fazla sahip olmaması,

♦ Fon varlıklarının %5'inden fazlasının risk sermayesi yatırım ortaklıkları tarafından ihraç edilen para ve sermaye piyasası araçlarına yatırılmaması,

♦ Fon portföyüne şirketin veya portföy yöneticisinin para ve sermaye piyasası araçlarının satın alınamaması,

♦ Şirketin ve portföy yöneticisinin;

♦ Sermayesinin %10'undan fazlasına sahip olan hissedarlarının,

♦ Yönetim kurulu başkan ve üyelerinin,

♦ Genel müdür ve genel müdür yardımcılarının,

ayrı ayrı ya da birlikte sermayesinin %20'sinden fazlasına sahip oldukları ortaklıklar ile şirketin ve portföy yöneticisinin doğrudan veya dolaylı iştiraklerince çıkartılmış para ve sermaye piyasası araçlarının toplamının, fon varlıklarının %20'sini aşmaması,

♦ Bir topluluğun para ve sermaye piyasası araçlarına fon varlıklarının %20'sinden fazlasının yatırılmaması,

¹⁵³ Devlet iç borçlanma senetleri için bu sınırlamalar uygulanmaz.

- ♦ Borsa, Para Piyasası'nda değ rlendirilen nakdin fon varlıklarının %20'sini aşmaması,
- ♦ Fon varlıklarının en fazla %10'unun yatırım fonu katılma belgelerinde değ rlendirilmesi, her bir yatırım fonuna yapılan yatırım tutarının, fon varlıklarının %2'sini geçmemesi,
- ♦ Fon varlıklarının %10'undan fazlasının bankalar nezdinde açtırılacak mevduat hesaplarında değ rlendirilmemesi, her bir bankada değ rlendirilebilecek tutarın fon varlıklarının %2'sini aşmaması,
- ♦ Katkı paylarının asgari %30'unun kamu borçlanma araçları fonuna yatırılması,
- ♦ Fon adına %10'dan fazla repo işlemi yapılmaması,
- ♦ Fon adına kredi alınması işlemlerinin mevzuata uygun olması,
- ♦ Fonda tutulan nakdin günlük operasyonların gerektirdiği miktardan fazla olmaması,
- ♦ Portföy aşımlarının düzeltilme süresinin otuz gün içinde yönetmeliğe uygun hale getirilmesi,
- ♦ Fonların, hisse senetlerini satın aldıkları ortaklıkların herhangi bir şekilde yönetimlerine katılma amacı gütmemeleri ve yönetimde temsil edilememeleri.

Portföydeki varlıkların değ rinin fiyat hareketleri ve rüçhan haklarının kullanılması nedeniyle, fon i t z klerinde, izah name ve bu Yönetmelikte belirtilen asgari sınırların altına inmesi veya azami sınırların üzerine çıkması halinde oranın en geç otuz iş günü içinde bu Yönetmelikte, içtüzükte ve izah name belirtilen sınırlara getirilmesi zorunludur. Belirtilen süre

içinde elden çıkartmanın imkansız olması veya zarar doğuracağını belirlenmesi halinde bu süre SPK tarafından uzatılabilir. Endeks fonlar hakkında sınırlamalar, söz konusu menkul kıymetlerin baz alınan endekse dahil olmaları halinde uygulanmaz. Ancak her durumda bir ihraççının para ve sermaye varlıklarının %20'sini aşamaz. Endeks fonlarda, baz alınan endeksin kapsamının değiştirilmesi, portföyde bulunan menkul kıymetlerle ilgili olarak temettü ödemesi, faiz ödemesi ve bedelli hisse senedi ihracı, tutar artırım ve nakit girişleri nedeniyle portföyün büyümesi, fon payları geri dönüşleri ve diğer nedenlerle oluşacak nakit ihtiyaçlarının karşılanması ve endeksi izlemeyi etkileyecek diğer hususların ortaya çıkması nedenleriyle portföyde değişiklik yapılması zorunlu olduğunda, söz konusu değişiklikler, içtüzükte belirlenen esaslar çerçevesinde portföye yansıtılır¹⁵⁴.

Emeklilik yatırım fonu portföyüne, borçluluk ifade eden yabancı para ve sermaye piyasası araçlarından derecelendirmeye tabi tutulmuş olanlar alınır. Yabancı borçlanma araçları ya da bu araçlara dayalı para ve sermaye piyasası araçlarının portföye alımında; derecelendirme yapan kuruluşun derecelendirme ölçütleri çerçevesinde, borç yapısının niteliği, piyasadaki değişimlere olan duyarlılığı, borcun ödenme riski gibi unsurlar açısından, borçlanma aracının yeterli koruma sağladığına ve yatırım yapılabilir nitelikte olduğuna ilişkin derece almış olması şartı aranır. İlgili aracın derecesini belirleyen belgeler fon nezdinde bulundurulur. Katılımcılar emeklilik sözleşmelerinde belirtilen esaslar çerçevesinde fon hesaplarında yatırıma yönlendirilecek katkı paylarının en fazla %15'ini, portföyünün en az

¹⁵⁴ EYFY, m.21.

%80'ini yabancı para ve sermaye piyasası araçlarından oluşan fonlara, katkı paylarının en az %30'unu ise portföyünün en az %80'ini ters repo dahil devlet iç borçlanma senetlerinin oluşturduğu fonlara yönlendirirler. Emeklilik şirketi, katılımcının katkılarının bu türdeki fonlarda değerlendirilmesi konusunda gerekli tedbirleri alır¹⁵⁵.

Fon portföyündeki varlıkların değerlemesi, portföye alınan varlıklar alım fiyatıyla kayda geçirilir. Yabancı para cinsinden varlıkların alım fiyatı satın alma günündeki yabancı para cinsinden değerinin Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankasıyla belirlenen döviz satış kuru ile çarpılması suretiyle bulunur. Alış tarihinden başlamak üzere portföydeki varlıklardan; borsada işlem gören varlıklar değerlendirme gününde borsada oluşan en son seans ağırlıklı ortalama fiyat veya oranlarla değerlendirilir. Değerleme gününde borsada alım satım konu olmayan hisse senetleri son işlem tarihindeki borsa fiyatıyla, borçlanma araçları, ters repo ve repolar ile borsa para piyasası işlemleri, son işlem günündeki günlük bileşik faiz oranı esas alınarak değerlendirilir. Portföyde yer alan yabancı para birimine dayalı para ve sermaye piyasası araçları, değerlendirme günü itibarıyla oluşan en son fiyatlarının ilgili oldukları yabancı paranın Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası döviz satış kuru ile çarpılması suretiyle değerlendirilir.

Yatırım fonu katılma belgeleri, değerlendirme günü itibarıyla en son açıklanan fiyatları esas alınarak değerlendirilir. Portföydeki vadeli mevduat, bileşik faiz oranı kullanılarak tahakkuk eden faizin anaparaaya eklenmesi suretiyle değerlendirilir. Bunlar dışında

¹⁵⁵ EYFY, m.22.

kalan para ve sermaye piyasası araçları izahnamede yer alan esaslar çerçevesinde değerlendirir¹⁵⁶.

3.4.4. Emeklilik Yatırım Fonlarının Faaliyete Geçmesine İlişkin Esaslar

Şirket, fon kuruluş izni tarihinden itibaren en geç altı ay içerisinde Sermaye Piyasası Kurulu tarafından belirlenen belgelerle birlikte katılma belgelerinin kayda alınması talebiyle Kurula başvurmak zorundadır. Bu süre içerisinde Kurula başvuru yapılmaması halinde, fon içtüzüğü şirket tarafından ticaret sicilinden terkin ettirilir

ve buna ilişkin belgeler, terkin takip eden altı iş günü içerisinde Sermaye Piyasası Kurulu'na gönderilir. Fonun kayda alınma başvurusunun Kurul, başvurusunun değerlendirilmesi sırasında;

- ♦ Fon içtüzüğünün şirketin merkezinin bulunduğu yerin ticaret siciline tescil ve Türkiye Ticaret Sicil Gazetesi'nde ilan edilmesi,

- ♦ Yeterli mekan, teknik donanım ve örgütlenmenin sağlanmış, fon hizmet biriminin ve fon kurulunun oluşturulmuş, iç denetim sisteminin kurulmuş, personelin buna uygun görev ve sorumluluklarının belirlenmiş olması ve bu konularda gerekli belgelerin hazırlanmış olması,

- ♦ Muhasebe kayıt ve belge sistemi ile düzenli iş akışı ve haberleşmeyi sağlayacak teknik alt yapının kurulmuş olması,

- ♦ Fonlara ilişkin insan kaynaklarının belirlenmiş olması,

¹⁵⁶ EYFY, m.25.

♦ En az bir portföy yöneticisi ile portföy yönetim sözleşmesinin imzalanmış

Sermaye Piyasası Kurulu'nca yapılacak değerlendirme sonucu uygun görülen ve fon içtüzüğünde yer alan, kurulacak olan asgari üç fonun her biri için ayrı ayrı olmak üzere, şirketin ödenmiş sermayesinin asgari yirmide biri tutarındaki fon miktarına karşılık gelen pay sayısı Kurul kaydına alınır ve fon portföyleri öncelikle bun paylara karşılık gelen tutar ile oluşturulur. Katılımcılardan toplanan katkılar karşılığında verilecek payların fon içtüzüğünde öngörülen tutara karşılık gelen payları aşması halinde, yeni pay sayısının artırılması ve artırılan payların Sermaye Piyasası Kurulu kaydına alınması talebiyle Kurula başvurulur. Fonun Sermaye Piyasası Kurulu'nca kayda alınması sırasında, fonun ihraç değerinin en fazla binde biri oranında ücret alınır.

Şirkete ve katılımcılara ait fondaki pay adedi, fon miktarı, fonun faaliyet ilke ve esasları, örgüt yapısı, muhasebe, belge ve kayıt düzeni, atılımcıların bilgilendirilmesi ve bunlara ilişkin esas ve usuller Hazine Müsteşarlığı'nın uygun görüşü alınarak Sermaye Piyasası Kurulu tarafından belirlenir¹⁵⁷.

3.4.5. Fon Örgüt Yapısı

3.4.5.1. Fon Kurulu ve Fon Üyeleri

Şirket, kurduğu fonla ilgili işlemlerin takibi ve raporlaması amacıyla şirket yönetim kurulu kararıyla en az üç kişiden oluşan bir Fon Kurulu atar. Fon Kurulu üyeliklerine şirket dışından atama yapılması da mümkündür. Fon Kurulu her bir fon

¹⁵⁷ 4632 Sayılı Yasa, m.16.

için ayrı ayrı belirlenebileceği gibi birden fazla fon için tek bir Fon Kurulu da oluşturulabilir.

Fon Kurulu üyelerinin;

- ♦ Dört yıllık eğitim veren yüksek öğrenim kurumlarından mezun olmaları, sermaye piyasası, bankacılık veya sigortacılık alanlarında en az beş yıllık deneyime sahip bulunmaları,

- ♦ Faaliyet yetki belgelerinden biri veya birden fazlası iptal edilmiş yahut borsa üyeliği iptal edilmiş kuruluşlarda iptalde sorumluluğu bulunan kişilerden olmamaları,

- ♦ Sermaye Piyasası Kanunu'nun 46.maddesinin Birinci Fıkrasının i bendi uyarınca işlem yasaklı olmamaları,

- ♦ Kanun, sermaye piyasası mevzuatı, sigortacılık mevzuatı, bankacılık mevzuatı, kara paranın aklanmasının önlenmesine dair mevzuat ile ödünç para verme işleri hakkında mevzuata aykırılıktan ve/veya taksirli suçlar hariç olmak üzere affa uğramış olsalar dahi ağır hapis veya beş yıldan fazla hapis yahut zimmet, nitelikli zimmet, irtikap, rüşvet, inancı kötüye kullanma, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, dolanlı iflas gibi yüz kızartıcı sular ile istimal ve istihlak kaçakçılığı dışında kalan kaçakçılık suçları; resmi ihale ve alım satımlara fesat karıştırma veya devlet sırlarını açığa vurma, vergi kaçakçılığı veya vergi kaçakçılığına teşebbüs ya da iştirak suçlarından dolayı hüküm giymiş olmamaları, gereklidir. Şirket yönetim kurulu üyelerinin, Emeklilik Yatırım Fonlarının Kuruluş ve Faaliyetine İlişkin Esaslar Hakkındaki Yönetmelik'te Fon Kurulu üyeleri için belirlenen nitelikleri taşımaları halinde, Fon Kurulu üyesi olarak görevlendirilmeleri mümkündür¹⁵⁸.

¹⁵⁸ 4632 Sayılı Yasa, m.16.

3.4.5.2. Fon Kurulunun Görevleri

Fon Kurulu'nun yerine getirmekle yükümlü olduğu görevler Emeklilik Yatırım Fonlarının Kuruluş ve Faaliyetlerine İlişkin Esaslar Hakkında Yönetmelik'in 13. maddesinde sayılmış olup, aşağıdaki gibidir:

- ♦ Fon faaliyetlerinin, şirketin genel yönetim stratejilerine ve politikalarına uygun olarak düzenli, verimli ve etkin bir şekilde ilgili mevzuat, fon iç tüzüğü ve izahnamedeki esaslar çerçevesinde yürütülmesi,

- ♦ Fonun muhasebe, belge ve kayıt sisteminin düzenli bir şekilde tutulması,

- ♦ Fon adına yapılacak sözleşmelerin ilgili mevzuata uygun bir şekilde hazırlanması,

- ♦ Fon portföyünün ilgili mevzuata uygun şekilde değerlendirilmesi ve birim pay değerinin doğru şekilde hesaplanması,

- ♦ Fon ile ilgili mali tablo ve raporların hazırlanması,

- ♦ Fon performansının takip edilmesi,

- ♦ Mevzuat gereği ya da şirketin talebi ile ilgili olarak yapılması gereken iç tüzük ve izahname değişikliklerinin katılımcılara ilgili düzenlemelerde öngörülen süreler içinde duyurulması,

- ♦ Kamuyu aydınlatma belgelerinin mevzuata uygun şekilde hazırlanması,

- ♦ Fonun faaliyetlerine ilişkin olarak Emeklilik Yatırım Fonlarının Kuruluş ve Faaliyetlerine İlişkin Esaslar Hakkında Yönetmelik'in 32. maddesinde belirtilen raporların hazırlanması,

- ♦ İç kontrol sisteminin oluşturulması,

♦ Şirket yönetim kurulu kararı ile belirlenen diğer görevlerin yerine getirilmesi.

Yukarıda belirtildiği üzere, fonun muhasebe, belge ve kayıt sisteminin düzenli bir şekilde tutulması Fon Kurulu'nun yerine getirmekle yükümlü olduğu görevler arasında sayılmıştır. Sermaye Piyasası Kurulu tarafından belirlenen Emeklilik Yatırım Fonları Faaliyet İlkeleri'nde muhasebe, belge ve kayıt düzeninin nasıl oluşturulması gerektiği açıklanmıştır. Buna göre muhasebe, belge ve kayıt düzeninin oluşturulmasında;

♦ Her bir fon için ayrı ayrı olmak üzere Türk Ticaret Kanunu, Vergi Usul Kanunu ve Sermaye Piyasası Kanunu hükümleri çerçevesinde fon işlemlerine ilişkin olarak "Yevmiye Defteri (günlük defter)" ve " Defter-i kebir (büyük defter)" ile ilgili mevzuat gereği zorunlu diğer defterlerin tutulması,

♦ Çıkarılan fon paylarının kaydına mahsus olmak üzere "Fon Payları Defteri" tutulması,

♦ Fon Kurulu'nun vereceği kararların, "Fon Kurul Defterine" yazılması,

♦ Fonların, fon portföyüne yapılan alım-satım ve diğer işlemler ile katılımcılarla olan pay alım-satım işlemlerinin bilgisayar ortamında da detaylı olarak takip edilebileceği bir muhasebe, belge ve kayıt düzeni oluşturmaları, muhasebe hesaplarının işlem ve katılımcı bazında dökümünün alınabileceği (mizan, yardımcı defter, muhasebe fişleri) ayrıntıda ve genel muhasebe ilkeleri çerçevesinde oluşturulması,

♦ Bilgisayar ortamında izlenen kayıtların yasal yerlere zamanında aktarılması. Yasal defterlerin düzenli olarak tutulması ve onaylı olması konusunda özen gösterilmesi,

- ♦ Fon'un tüm işlemlerinin, işlem yapıldıkları gün itibariyle muhasebeleştirilmesi,
- ♦ Menkul kıymetlerin alım satımına ilişkin muhasebe kayıtlarında, bu menkul kıymetler için düzenlenen alım satım emri belgesinin tarih ve numarasının belirtilmesi,
- ♦ Muhasebe kayıtlarının her bir işlem itibariyle, yapılan işlemin miktar, birim fiyat ve toplam tutarını göstermek ve gerekli açıklamaları içermesi hususlarının göz önünde bulundurulmaları gerekmektedir.

3.4.5.3. Fon Denetçisi

Emeklilik yatırım fonunun denetimi ve denetçisine ilişkin esaslar, Emeklilik Yatırım Fonlarının Kuruluş ve Faaliyetlerine İlişkin Esaslar Hakkında Yönetmelik'in 14. maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre, fonun denetimi fon denetçisi veya denetçileri tarafından yerine getirilir. Şirket bu amaçla, en az bir fon denetçisi atamak zorundadır. Fonun iç kontrol görevini kurucusu olan şirketin denetçisi de yerine getirebilir. Fon denetçilerinin Fon Kurulu üyeleri için belirlenen niteliklere sahip olması gerekmektedir.

Denetçi, fon faaliyetlerinin içkontrol sistemine uygun olarak işleyip işlemediğini denetler. İç kontrol sistemi; fonun faaliyetlerinin verimliliğinin ve etkinliğinin, finansal ve idari konulara ait bilgilerin güvenilirliğinin ve zamanında elde edilebilirliğinin sağlanması, fon faaliyetlerinin ilgili mevzuata, emeklilik sözleşmesine, fon içtüzüğüne, izahnameye uygun yürütülmesini, hata, hile ve usulsüzlüklerin önlenmesini ve tespitini, muhasebe kayıtlarının doğru ve eksiksiz olmasını ve finansal bilgilerin doğru ve güvenilir olarak zamanında hazırlanmasını temin etmek amacıyla uygulanan esas ve usullerdir.

Fon denetçisi tarafından yapılan tespitleri ve denetleme sonuçlarını ihtiva eden raporlar, yılda en az bir kere şirketin yönetim kuruluna ve Fon Kurulu'na intikal ettirilir. Bu raporların en az beş yıl süre ile şirket nezdinde saklanması zorunludur. Fon denetçisi fonun mali durumunu zayıflatacak veya olağandışı sonuçlar doğuracak herhangi bir durumun varlığını tespit etmesi halinde hazırlayacağı denetim raporunu en kısa sürede şirketin yönetim kuruluna sunmak ve aynı gün bir örneğini de kurula göndermek zorundadır.

3.4.6. Fon Varlıklarının ve Fon Paylarının Saklanması

Fon mal varlığı ile kurucusunun mal varlığı birbirinden ayrıdır. Dolayısıyla bu durum fon portföyünde bulunan varlıkların kurucusunun mal varlığından ayrı olarak saklanması gerekliliğini doğurur. Bu nedenle kurucusunun mali bünyesinin zayıflaması veya iflası gibi riskler fon portföyündeki varlıkları etkilememektedir. Türkiye’de bu işlevi görece saklayıcı, Takasbank ve/veya Kurulca yetkilendirilen diğer kuruluşlar olarak belirlenmiştir. Saklayıcı ve diğer fon varlıklarına ilişkin düzenlemeler 4632 sayılı Kanun’un 17 ile Emeklilik Yatırım Fonları’nın Kuruluş ve Faaliyetlerine ilişkin Esaslar Hakkında Yönetmelik’in 28, 29, 31.maddelerinde yapılmıştır.

Buna göre Emeklilik yatırım fonu portföyündeki varlıklar, saklayıcı nezdinde saklanmaktadır. Katılımcıların sahip oldukları ve fondaki katkılarını gösteren pay adedi de, saklayıcı nezdinde katılımcı bazında ve katılımcıların erişebileceği şekilde izlenmektedir¹⁰³. Fon portföyündeki varlıkların ve fon paylarının saklanması hizmetini veren kuruluş Takasbank veya Sermaye Piyasası Kurulu tarafından yetkilendirilen diğer kuruluşlardır. Emeklilik şirketi Takasbank dışında başka bir saklayıcı

dan saklama hizmeti alabilmektedir. Böyle bir durumda söz konusu başka saklayıcı kuruluşun para ve sermaye piyasası araçlarının saklanması için Sermaye Piyasası tarafından uygun görülmesi ve Takasbank'a dışarıda saklanan varlıklar ve bunların değerleri konusunda gerekli bilgileri aktarması veya bu bilgilerin erişimine olanak tanınması gerekmektedir¹⁵⁹.

Saklayıcı kuruluş ile emeklilik şirketi arasında emeklilik yatırım fonu varlıklarının saklanması ve katılımcılar ile ilgili kayıtların tutulması amacıyla sözleşme yapılması gerekmektedir. Yapılan sözleşme kapsamında saklayıcı bazı görevleri yüklenmektedir. Söz konusu görevler arasında; fon varlıklarını saklamak, fon adına yapılan varlık alım ve satım işlemlerinin kontrolü ve takasının yapılabilmesi için uygun ortamı sağlamak, fon paylarının katılımcı bazında tutulmasını temin etmek, katılımcılara fon hesaplarında yatırıma yönlendirilecek katkı payı tutarı ile bunlara karşılık gelen pay sayılarını fon bazında izleme imkanını sağlamak, fon portföyünün SPK tarafından belirlenen esaslara göre yönetilmesini kontrol etmek, portföy değerinin ve birim pay değerinin EYFY'nde belirlenen değerleme esaslarına göre hesaplandığını kontrol etmek, fon hesaplarında yatırıma yönlendirilecek ve emeklilik şirketi tarafından bildirilen katılımcı katkı paylarının fona aktarımında pay sayısının doğru hesaplanıp hesaplanmadığını kontrol etmek, fon hesabından yapılacak ödeme ve virman işlemlerini kontrol etmek, fon portföyündeki menkul kıymetler üzerindeki hakların portföy yönetim şirketinin talimatı çerçevesinde kullanılmasına aracılık yapmak, emeklilik şirketine ve portföy yönetim şirketine, fon ile ilgili bilgileri izleme imkanını ve gerekli raporları elektronik ortamda

¹⁵⁹ EYFY: md.28.

sağlamak, SPK ve HM tarafından istenecek fon işlemleri ve fon varlıkları ile ilgili bilgileri elektronik ortamda sağlamak yer almaktadır. Saklayıcı kuruluş, fon portföyünün SPK tarafından belirlenen esaslara göre yönetilmesinin kontrolü ile portföy değerinin ve birim pay değerinin EYFY'nde belirlenen değerlendirme esaslarına göre hesaplandığının kontrolünde herhangi bir aykırılık tespit etmesi halinde gerekli tedbirleri almak konusunda emeklilik şirketini bilgilendirmektedir. Emeklilik şirketi tarafından gerekli tedbirlerin alınmaması halinde saklayıcı kuruluş tarafından yapılan tespitlerin en seri haberleşme vasıtasıyla SPK'ya bildirilmesi gerekmektedir.¹⁶⁰

Emeklilik yatırım fonu hesapları açılırken katılımcının kimlik bilgileri, bireysel emeklilik sistemine giriş tarihi, fon hesabına yatırılacak katkı payı tutarına karşılık gelen pay sayısı, katılımcının seçtiği fon tür ya da türleri ile ilgili saklayıcı kuruluşun talep edeceği bilgiler ve belgeler emeklilik şirketi tarafından saklayıcı kuruluşa bildirilmektedir. Katılımcıların; aktarım, değişiklik ve ayrılma talepleri saklayıcı kuruluşa belirleyeceği bildirim esasları çerçevesinde, emeklilik şirketinin talimatı üzerine yerine getirilmektedir¹⁶¹.

3.4.7. Yatırım Fonlarının Birleştirilmesi ve Devri

Emeklilik fonlarının birleştirilmesi ve devrine ilişkin düzenlemeler, 4632 Sayılı Kanun'un 19. maddesi ile Emeklilik Yatırım Fonlarının Kuruluş ve Faaliyetlerine İlişkin Esaslar Hakkında Yönetmelik'in 39 ve 40. maddelerinde yapılmıştır. Buna göre, aynı şirkete ait fonlar, şirketin talebi üzerine veya re'sen Kurul tarafından birleştirilebilir. Söz konusu birleştirmelere yönelik

¹⁶⁰ EYFY: md.29.

¹⁶¹ EYFY: md.30-31.

esas ve usuller Müsteşarlığın uygun görüşü alınarak Kurul tarafından belirlenir. Fonların birleştirilmesine ilişkin düzenlemelerine uyulur.

Fon süresiz olarak kurulur. Ancak şirketin bir yıl öncesinden fesih ihbarında bulunması, fon kurmaya ilişkin şartlarını kaybetmesi veya mali bünyesinin zayıflaması nedeniyle 4632 sayılı Kanun'un 14. maddesi kapsamına alınması hallerinde Kurul fon mal varlığını bir başka şirkete müsteşarlığın uygun görüşünü de alarak devredebilir. Devir işlemlerine ilişkin esas ve usuller Müsteşarlığın uygun görüşü alınarak Kurul tarafından belirlenir¹⁶².

3.4.8. Kamunun Aydınlatılması

Emeklilik yatırım fonları; günlük, üç aylık ve yıllık olarak rapor düzenlemektedir. Günlük rapor, her gün sonunda saklayıcı kuruluşa ve SPK'ya iletilen, fon portföy ve net varlık değeri tablolarından oluşan ve birim pay değerlerinin günlük olarak hesaplanmasını gösteren rapordur. Üç aylık rapor, son üç aylık döneme ilişkin gelişmeleri özetleyen ve fon kurulu tarafından hazırlanan faaliyet raporunu, fonun bir önceki dönemle kıyaslamalı olarak hazırlanmış bağımsız denetimden geçen üç aylık fon bilanço ve gelir tablolarını, bağımsız denetim raporunu, bilanço tarihi itibarıyla fon portföy değeri ve net varlık değeri tablolarını ihtiva eden rapordur. Yıllık rapor, yıl içindeki gelişmeleri özetleyen ve fon kurulu tarafından hazırlanan faaliyet raporunu, fonun bir önceki yıl ile kıyaslamalı olarak hazırlanmış bağımsız denetimden geçen yıllık fon bilanço ve gelir tablolarını, bağımsız denetim raporunu, bilanço tarihi itibarıyla fon portföy değeri ve net varlık değeri tablolarını içeren rapordur.

¹⁶² DEMİRCİ, ŞEN, s: 486.

Sigorta primleri dışında devletin genel gelirleri ile finanse edilen sosyal sigorta kurumlarındaki emeklilik ödemeleri ile sağlık hizmetlerinin yeterli düzeyde olmaması, pek çok sosyal sigortalının daha iyi hizmet ve yardım almak için özel sigortalara da prim ödemelerine neden olmaktadır.¹⁶³

Fon kurulu tarafından hazırlanan faaliyet raporları, ilgili dönemde fonun faaliyet gösterdiği piyasanın ve ekonominin genel durumuna ilişkin bilgileri, fonun performans bilgilerini ve varsa dönem içinde yatırım politikalarında, izahname, fon içtüzüğü gibi kamuyu aydınlatma belgelerinde, katılımcıların karar vermesini etkileyebilecek diğer hususlarda meydana gelen değişiklikleri kapsayacak şekilde hazırlanmaktadır. Üç aylık rapor, ilgili dönemin bitimini takip eden altı hafta içinde, yıllık rapor ilgili dönemin bitimini takip eden on hafta içinde SPK'ya iletilmektedir. Katılımcıların incelemesi için söz konusu raporlar aynı zamanda emeklilik şirketi merkezinde hazır bulunmaktadır. Günlük, üç aylık ve yıllık raporlar SPK tarafından belirlenen esaslara göre hazırlanmakta ve en az on yıl süreyle emeklilik şirketi nezdinde saklanmaktadır¹⁶⁴.

¹⁶³ ECER Hayati: "Özel Sigortacılıkta Önemli Gelişmeler Sağlanmıştır" İşveren, C:XXVIII, S:8, Mayıs 1990.

¹⁶⁴ EYFY: md.32.

SONUÇ

İnsanlık tarihi kadar geçmişlere gittiği bilinen, modern anlamda ise 20. yüzyıldan itibaren kurumsallaşan sosyal güvenlik, çağdaş uygarlığının en nadide simgelerinden ve kazanımlarından birisi olarak kabul edilmektedir. Söz konusu niteliğini; sosyal sigortalar, sosyal yardımlar ve sosyal hizmetler aracılığı ile tüm insanlığa hizmet ederek kazanan sosyal güvenlik, çeyrek asırdan beri önemli dönüşümler yaşamaktadır. Son yıllarda dünya genelinde küreselleşme konjonktürü ile yaygınlaşan, yaşanan veya yaşanması muhtemel ekonomik krizlere karşı git-tikçe önem kazanan özelleştirme yaklaşımları, sosyal güvenliğin en yaygın ve en gelişmiş aracı olan sosyal sigortalar üzerinde etkili ol-maktadır.

Nüfusun yaşlanması, aktif-pasif dengesinin bozulması, sağlık hiz-metlerinin maliyetlerindeki artış, siyasi iktidarların sağlık sigortasına gereksiz mü- dahaleleri ekonomik dalgalanmalar, enflasyon, işsizlik, sigortasız işçi çalıştırma eğilimi, gibi nedenler hemen her ülkede sos-yal sigorta kurumlarını sıkıntı içine sokmuş bulunmaktadır. Bunun so-nucunda emeklilik ödemeleri azaltılmakta, emeklilik yaşı yükseltil-mektedir. İlgililerden zorunlu olarak alınan prim oranları da artık sınırı dayanmıştır. Bu nedenler artık ülkelerde sosyal güvenlik sistemleri-nin devletin garantisi altında ve onun yönetiminde işleyen tek ayaklı ya da tek boyutlu yönetimini yetersiz kılmaktadır.

Sosyal sigortalar, dünyanın her yerinde insanlara karşılaşılabilecek-leri sosyal risklere karşı güvence vermektedir. Söz konusu güvenceler, insanoglunun doyumsuzluğuna bağlı ortaya çıkan yeni istemlere ve çağın gereklerine uygun olarak kendisini güncellemeye çalışmaktadır. Ancak, demografik ve ekonomik yapılar da meydana gelen hızlı değ-işimler, sosyal sigortalar üzerinde orta ve uzun vadede köklü değışik-liklerin yapılmasını zorunluluk haline getirmiştir. Gelişmiş ülkeler, sosyal güvenlik sistemleri krizin içine girmeden gerekli yapısal re-formları yapma konusunda daha rasyonel politikalar izleyebilmiştir.

Gelişmekte olan ülkeler ise gerek az gelişmişliğin verdiği imkansızlıklar, gerekse dünya konjonktürüne uyum gösterme konusunda karşılaştıkları zorluklar nedeniyle sosyal güvenlik sistemleri krize girdikten sonra radikal reformlar yapmak zorunda kalmıştır.

Türkiye’de de sosyal güvenlik alanında önemli boyutlarda sorunlar yaşandığı ve bu sorunların devlet bütçesine oldukça önemli boyutlarda yükler getirdiği görülmektedir. Aynı zamanda, tüm dünya genelinde bu tür sorunlara çözüm olarak ileri sürülen "özel emeklilik fonları",7 Ekim 2001 tarihinde “Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu” adıyla yürürlüğe girmiş ve 27 Ekim 2003 yılında işlemeye başlamıştır. Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sisteminde amaç; sosyal güvenlik sistemine ilave olarak, katılımcılara emeklilik döneminde ek gelir sağlamak üzere, gönüllü katılıma dayalı ve belirlenmiş katkı esasına göre oluşturulan bireysel emeklilik sistemi kapsamında; katılımcıların ve varsa isteğe bağlı olarak işverenlerinin katkılarının toplanmasını, bu kanunda belirtilen emeklilik şirketleri tarafından bireysel emeklilik hesaplarında izlenerek emeklilik yatırım fonlarında yatırıma yönlendirilmesini, sisteme katılma, ayrılma ve emeklilik koşulları ile katılımcıların hak ve yükümlülüklerini düzenlemek şeklinde belirlenmiştir. Bu kapsamda, kamu sosyal güvenlik sistemine tamamlayıcı nitelikteki "Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu” ile, bireylerin emekliliğe yönelik gönüllü tasarruflarını düzenleyen bireysel emeklilik hesaplarına dayalı fonlu bir sistem oluşturulmuştur.

Dağıtım yöntemini finansman tekniği olarak kullanan sosyal sigortalar, uzun vadeli sigorta kollarında çeşitli problemlerle karşılaştıkça, hem finansman tekniğinin kendisi hem de sosyal sigortaların kendisi tartışılmaya başlamıştır. Özellikle gelişmiş ülkelerde nüfusun yaşlan-

ması, dağıtım yönteminin finansman sorunları üretmesine sebep olmuştur. Söz konusu durum; kayıt dışı istihdam, toplanamayan primler, erken yaşlarda emeklilik gibi sebeplere bağlı olarak gelişmekte olan ülkelerin sosyal sigorta sistemlerinde krizler meydana getirmiştir. Yaşanan bütün bu gelişmeler, sosyal güvenlik sistemlerinde reform arayışlarını hızlandırmıştır. Bu kapsamda sosyal sigortaların tamamen kaldırılarak yerine özel sigortaların tesis edilmesi istenmiştir. Uluslararası ekonomik kuruluşların politikalarına yön veren gelişmiş ülkeler, söz konusu kuruluşlar aracılığıyla emeklilik sisteminde reform yapması kaçınılmaz ülkelerin bazılarında birinci ayakta bazılarında ise ikinci ayakta özel sigortaların zorunlu olarak yer almasını sağlamıştır. Nitekim, Şili’de yapılan sosyal güvenlik reformu en radikal reform olmuş, Şili’yi kendisi gibi gelişmekte olan pek çok Latin Amerika ve Doğu Avrupa ülkesi izlemiştir. Gelişmiş ülkeler ise, sosyal güvenlik sistemleri krizin eşiğine gelmeden önce gerekli önlemleri almışlar ve bu rahatlık içinde reformlarını gerçekleştirmişlerdir. Sosyal sigorta sistemlerinde karşılaşılabilecekleri krizlerin sebeplerini önceden tespit edebilen gelişmiş ülkeler; emeklilik yaşını yükseltmişler, emeklilik gelirlerini düşürmüşler, toplanan primlerin miktarlarını ve sürelerini artırmışlardır. Alınan bu tedbirler, emeklilik hakkını zorlaştırmış ve emeklilik dönemlerinde refah seviyesinin azalmasına yol açmıştır. Emeklilik dönemlerindeki refah seviyesinin artırılması için zorunluluk esasına dayalı özel emeklilik programlarından yararlanılmasına ilişkin yaklaşımlar ise, kamuoyunda tepkilerle karşılaşmıştır.

Kamuoyunda aradıkları desteği bulamayan ve sosyal sigortaların sosyal güvenlik sistemi için vazgeçilemez olduğu sonucuna varan yaklaşım sahipleri, özel sigortaların emeklilik sistemlerinde zorunluluk esasına dayalı bir yapı içinde değil, gönüllülük esasına dayalı bir yapı içinde yer almasını sağlamışlardır. Bu gelişmeler, emeklilik sistemlerinde çok ayaklı yapılanmaları ortaya çıkarmıştır. Çok ayaklı emeklilik sistemlerinin kurulmasında etkili olan sebepler ve yaklaşımlar, sosyal sigortaların yeniden yapılanması çalışmalarında da etkili ol-

muştur. Bununla birlikte sosyal sigortalar, emeklilik sistemlerinin temel ve zorunlu ayağında yer almaya devam etmiştir. Söz konusu durum, gelişmekte olan ülkelerde sosyal devlet olmanın bir gereği olarak, gelişmiş ülkelerde ise refah devleti olmanın bir gereği olarak kabul edilmiştir. Çünkü, sosyal güvenliğin sigorta ve gelirin yeniden dağılımı fonksiyonunun, sosyal sigortalar sayesinde yerine getirilebileceğine inanılmıştır. Sosyal güvenliğin bir diğer fonksiyonu olan tasarruf fonksiyonunun ise özel sigortalar sayesinde karşılanabileceği yönündeki görüşler, özel emeklilik programlarının emeklilik sistemlerinin ikinci ve üçüncü ayaklarında yer almasını sağlamıştır.

Özellikle gelişmekte olan ülkelerde, genel ekonomik krizler ile sosyal güvenlik sistemi krizleri birbirini zincirleme olarak etkilemektedir. Sosyal güvenlik sistemlerinde yaşanan krizlerinden çıkış için tesis edilen özel emeklilik programları sayesinde genel ekonomik krizlerin de aşılabacağına inanılmaktadır. Zira, özel emeklilik programları ile milyarlarca dolar para tasarruf olarak emeklilik fonlarında birikecektir. Söz konusu birikimler piyasaların derinleşmesine katkıda bulunacağından, kısa ve orta vadelerde karşılaşılabilecek olumsuz gelişmeler ekonomiyi çok fazla etkilemeyecektir. Devlet ve özel sektör, özel emeklilik fonlarında biriken tasarruflar sayesinde daha ucuz ve daha uzun vadeli borçlanma olanağı bulacağından, ekonomi uzun vadede daha istikrarlı bir yapıya kavuşacaktır. Bu durum, yatırımların ve istihdamın artmasına, işsizliğin ve enflasyonun düşmesine, ekonomik büyümenin istikrarlı gerçekleşmesine katkıda bulunacaktır. Zira, özel emeklilik ile gerçekleştirilmesi hedeflenen tasarruflar sayesinde gelişmiş ve gelişmekte olan pek çok ülkenin emeklilik fonlarında milyarlarca dolar para birikmiş bulunmaktadır. Söz konusu birikimlerin hem sahiplerini mutlu etmesi hem ekonominin genel dengesini olumlu etkilemesi büyük önem taşımaktadır.

Kamu emeklilik sistemleri, katkı veya fayda esasına bağlı olarak emeklilik maaşı verebilmekle beraber, genellikle fayda esaslı olarak

işlemektedir. Zira, emeklilik sisteminde toplanan primler ve ayrılan kaynaklar bir havuzda toplanmakta ve emekli maaşlarının ödenmesinde kullanılmaktadır. Sistem, dağıtım esasına dayalı olarak işletildiğinden, bireylerin ödedikleri primlerin miktarı ve prim ödeme süreleri, alınacak emekli maaşının miktarı konusunda fazla belirleyici olmamaktadır. Amaç, katkısı ne olursa olsun herkese emeklilik hakkı vermektir. Diğer bir anlatımla kamu emeklilik sistemleri, gelirin yeniden dağılımı fonksiyonu gereğince mümkün olabildiğince çok sayıda bireye asgari düzeyde dahi olsa bir yaşam standardı verecek emeklilik hakkını temin etmeyi amaçlamaktadır. Söz konusu amaç, çok prim ödeyen sigortalının ödediği primle orantılı emeklilik maaşı almasını engellemekle birlikte, az prim ödeyen sigortalının ödemediği primle orantılı emeklilik maaşı almasını da sağlamaktadır. Böylelikle çok prim ödeyebilenlerden az prim ödeyebilenlere doğru bir gelir transferi gerçekleştirilmektedir.

Özel emeklilik sistemleri, hem fayda esaslı hem de katkı esaslı işleyebilmektedir. Çünkü; matematik, istatistik ve tıp biliminin gelişmesiyle ödenen primler karşılığında alınabilecek maaş miktarını; alınmak istenen maaş miktarı ile ödenmesi gereken prim miktarını hesaplamak mümkün bulunmaktadır. Bu durum, özel emeklilik programlarının belirli fayda esasına veya belirli katkı esasına dayalı olarak işleyebilmesine olanak vermesine karşın, fayda esaslı emeklilik programlarının yerini katkı esaslı emeklilik programlarının aldığı görülmektedir. Özel emeklilik programları, kamu emeklilik programlarında görülen gelirin yeniden dağıtım fonksiyonuna sahip değildir. Bu yönüyle özel emeklilik programları kamu emeklilik programlarından ayrılmaktadır. Kamu emeklilik programlarında yeterince kullanılamayan tasarruf fonksiyonu, özel emeklilik programlarının en önemli fonksiyonudur. Tasarruf fonksiyonu, bireylerin tercihleri ile yakından bağlantılı olduğundan özel emeklilik programları tarafından daha iyi yerine getirilebilmektedir. Söz konusu fonksiyon, kamu emeklilik programlarında kullanılan dağıtım yönteminin aksine fon yöntemi ile önem kazan-

maktadır. Fon yöntemi, kolektif veya bireysel olarak da işletilebilmektedir. Özel sigorta mantığına daha uygun olması nedeniyle uygulamada özel emeklilik programlarının bireysel fonları tercih ettikleri görülmektedir. Bu nedenle pek çok ülkede özel emeklilik programları bireysel emeklilik olarak adlandırılmaktadır.

Dünya genelinde sosyal güvenlik sistemlerinde yaşanan sürece benzer gelişmeler ülkemizde de görülmektedir. Sosyal sigorta kurumlarımız, 20. yüzyılın ikinci yarısında tesis edilmesine ve faaliyet göstermesine karşın, çeşitli sebeplerle krizlerle karşılaşmıştır. Zamanında toplanamayan primler, sık sık çıkarılan prim afları, toplanan primlerin reel değerlendirilmemesi, geriye doğru borçlanmalar ve erken yaşlarda emeklilik gibi sebepler, uzun vadeli bir sigorta kolu olan emeklilik sigortasının sorunsuz işlemesine engel olmaktadır. Yeni kurulan bir kamu emeklilik sisteminde, emeklilik hakkını kazananların giderleriyle karşılaşılacak sürenin ortalama 20 yıl sonra olması ve genç nüfusun hızla artması, milyarlarca dolar paranın prim olarak toplanıp fonlanması için çok uygun olmasına karşın, bahsi geçen sebeplerle bu fırsat değerlendirilememiş ve sosyal sigorta sistemimiz ergenliğe ulaşmadan yaşlanmıştır. Genç nüfusumuz hızla arttığı için dağıtım yönteminin verimli işleyebileceği bir ortama sahip olan sosyal sigorta sistemimiz, yaşadığı krizler nedeniyle taraflarını memnun edememekte ve her yıl genel bütçeden yapılan transferlerle desteklenmek zorunda kalmaktadır.

Sosyal sigorta sistemimiz, gelişmiş ülkelerde görülen nüfusun yaşlanması sorunu ile henüz karşılaşmamıştır. Emekliliğe hak kazanma koşullarında yapılan değişikliklere rağmen, yaşanan krizlerden çıkış için uzun yılların geçmesi gerekmektedir. Bu durum, ülkemiz insanının gelecek yıllarda da kamu emeklilik sisteminden asgari yaşam standardı seviyelerinde maaş alabileceğini göstermektedir. Kamu emeklilik programlarından alınabilecek emekli maaşı miktarının bireylerin emeklilik dönemlerindeki yaşam standardını koruyamayacağı

yönündeki tartışmalar, ülkemizde de özel emeklilik programlarının kurulmasına etki etmiştir. Dünyadaki benzer konjonktür yapısı, ülkemiz için hazırlanan özel emeklilik programlarına da örnek olmuş ve bu yöndeki çalışmaları hızlandırmıştır.

Söz konusu çalışmalar, 2001 yılında yaşanan ekonomik krizin sıcak zamanlarına denk gelmiştir. O tarihlerde ekonomik krizle mücadele veren ülkemiz, sosyal güvenlik için yeni bir başlangıç olması amacıyla kurulan bireysel emeklilik sistemi ile tanışmıştır. Genellikle gelişmiş ülkelerde gönüllülük esasına dayalı olarak kurulan, gelişmekteki ülkelerde ise zorunluluk esasına dayalı olarak kurulan bireysel emeklilik sistemi, gelişmekteki bir ülke olan ülkemizde gönüllülük esasına dayalı olarak kurulmuştur. Bireysel emeklilik sistemimiz, üyelerine emeklilik dönemlerinde ilave gelir sağlayarak onların yaşam standardını yükseltmeyi amaçlamaktadır. Bunun için, üyelerine yüksek yaşam standardı sağlamayı amaçlayan ve hedeflediği sonuçları alamayan hayat sigortacılığı uygulamalarından gerekli derslerin alınması gerekmektedir.

Sisteme katılımın gönüllü olması, gelir seviyesi çok düşük toplumumuzda katılımın sınırlı kalmasında etkili olabileceği yönünde görüşlerin ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Katılımcı sayısının azlığı da hedeflenen sosyal ve ekonomik amaçlara ulaşılmasını zorlaştıracaktır. Ayrıca, hayat sigortası uygulaması nedeniyle, kamuoyu nezdinde güvensizlik sorunu vardır. Anılan sebeplerden dolayı bireysel emeklilik sistemini zor koşullar beklemektedir. En başta güvensizlik sorunun aşılması, sistemin başarılı olmasındaki en belirleyici faktörlerden birisi olacaktır. Güvensizlik sorununun aşılması için bireysel emeklilik sisteminin iyi tanıtılması, sisteme katılan katılımcıların tasarruflarının reel olarak değerlendirilmesi, sistemin işleyişinde ortaya çıkabilecek aksaklıklara zamanında ve gerektiği gibi müdahale edilmesi, sistemin işleyişinin mevzuat hükümleri çerçevesinde gerçekleştirilmesi, denetim mekanizmalarının her hangi bir suistimale mahal

vermeksizin işletilmesi gerekmektedir. Ayrıca, sigorta bilincinin yeterince gelişmediği ülkemizde bireyler nasıl olsa bana bir şey olmaz anlayışındadır. Bu anlayış, toplumda sigorta yaptırmak isteyen bireylerini de etkilemekte ve sigortacılığın gelişmesine engel olmaktadır. Söz konusu sorunun aşılması için sigorta bilincinin geliştirilmesi büyük önem taşımaktadır. Bunun için sigorta bilincinin ilköğretim çağından itibaren kazandırılması gerekmektedir. Devlet politikası haline getirecek sigorta anlayışının toplumda huzura, barışa ve istikrara katkıda bulunabileceği bilinmeli ve gereken destek sağlanmalıdır.

Bireysel emeklilik sisteminin hukuki açıdan geniş kapsamlı olarak hazırlandığı ve herhangi bir inisiyatif gerektirmeksizin faaliyet gösterebilmesi için gerekli düzenlemelerin yapıldığı görülmektedir. Ancak, mevzuat hükümlerine uyulmaması, iyiniyet kurallarına uygun hareket edilmemesi ve gereken denetimin yapılmaması halinde sistemin hedeflenen başarıya ulaşması mümkün değildir. Bu konuda bireysel emeklilik sisteminin doğrudan tarafı olan bireylerin, emeklilik şirketlerinin ve devletin, söz konusu sorumlulukları mevzuat hükümleri gereğince paylaşmakta oldukları görülmektedir.

Sistemin doğrudan tarafı olan emeklilik şirketlerinin; yükümlülüklerinin mevzuat hükümlerine uygun olarak yerine getirilmesi, toplanan katkı paylarının günün koşullarına uygun olarak en iyi reel getiriye getirecek şekilde işletilmesi, hem katılımcıların hem de potansiyel katılımcı adaylarının sistemin işleyişine ilişkin bilgilendirilmesi, katılımcıların bireysel risk ve getiri tercihlerine göre yatırım yapabilme imkanlarının bulunduğu dikkat çekilmesi, emeklilik planlarını ve emeklilik yatırım fonlarını tanıtabilecek bireysel emeklilik araçlarının iyi eğitilmesi, reklamların doğru ve objektif yapılması, işyeri ve işkolu bazlı olacak şekilde emeklilik planlarının oluşturulması, ailelere hitap edebilecek emeklilik planlarının hazırlanması, günün koşullarına uygun stratejilerin izlenmesi, kar odaklı yönetim anlayışının katılımcının memnuniyetine odaklanan yönetim anlayışı içinde yer bulması, katı-

lımcılara konjonktüre uygun yatırım fonlarının seçtirilmesinde iyiniyetli olunması, emeklilik şirketlerinin birbirleriyle yaptıkları rekabetin katılımcılara yansıtılmaması, katılımcıların birikimlerine ilişkin sahip oldukları haklarının zamanında ve gerektiği gibi yerine getirilmesi, emeklilik yatırım fonlarının performanslarının objektif kriterlere göre katılımcılara açıklanması gibi hususlar bireysel emeklilik sisteminin başarıya ulaşmasında emeklilik şirketlerini ilgilendiren temel unsurlar arasında yer almaktadır.

Bireysel emeklilik sistemi, orta ve yüksek gelir gruplarını kapsamına alırsa, getirilen vergi teşvikleri nedeniyle düşük gelirlilerden yüksek gelirlilere doğru sosyal açıdan istenmeyen dolaylı bir gelir transferine yol açabilecektir. Bu nedenle sisteme getirilen vergi teşvikleri, bir şekilde katılımcıların gelirleri ile ilişkilendirilmelidir. Gelir miktarına göre vergi teşviklerinin kademeli bir şekilde uygulanmasıyla bu türden sorunların önüne geçilmesi mümkün olacaktır. Yine gerektiğinde, gelir düzeylerine göre alt gelir gruplarında yer alanlar adına devletin katkıda bulunabilmesine olanak verilmesi, söz konusu tersine gelir transferini önleyebilecektir. Devletin söz konusu katkısı, alt gelir gruplarında olanları sisteme dahil etmek için zorlayıcı bir teşvik olacaktır. Bununla birlikte yavaş ama istikrarlı ve sağlıklı bir büyüme, uzun vadede sistemin başarısı için daha önemlidir.

Bireysel emeklilik sisteminin gider kalemlerinin toplam tutarı ile yapılan vergi teşviklerinin toplam tutarı kıyaslandığında birbirine yakın oldukları görülmektedir. Sisteme katılan bireye katılımcı dendiği için kanımızca katılım ücreti adı altında yapılması gereken giriş aidatı ödemesi dışındaki gider kalemleri toplamı, katılımcının katkı ve birikim tutarlarının yaklaşık %15'ine tekabül etmektedir. Zira, katkı payları üzerinden en çok %8, fon net varlık değeri üzerinden en çok yıllık %3,7 ve emekli olduğunda birikimler üzerinden %3,75 oranında kesintiler yapılmaktadır. Buna karşılık vergi muafiyetleri sınırları içinde ödenecek katkı paylarından %15'lik gelir dilimindeki bir katı-

lınıncının ödediği katkı payının %15'ini teşvik olarak geri alması mümkün olmaktadır. Ancak, %15'lik vergi teşviki, vergi matrahında aynı oranda azalma yapacağından, katılımcının vergi iadesinde veya indiriminde de bir azalma meydana gelecektir. Söz konusu azalmanın önüne geçilmesi gerekmektedir. Buna rağmen, bireysel emeklilik sistemindeki teşviklerin katılımcı adına maliyetleri sıfırladığı söylenebilecektir.

Emeklilik sözleşmesi akdeden katılımcılardan alınabilecek olan giriş aidatı, Emekli Sandığı ve Bağ-Kur sigortalısı olurken kesenek adı altında zorunlu olarak alınmaktadır. Ertelenebilen veya hiç alınmayabilen giriş aidatının emeklilik şirketi tarafından alınması durumunda, ilgili katılımcının birikimlerini başka bir şirkete aktarırken emeklilik şirketinin de katılımcıdan tahsil ettiği giriş aidatının belli bir orandaki miktarını, transfer yapılan şirkete aktarması faydalı olabilecektir. Ayrıca, katılımcının kendisi dışında başka biriyle birlikte katılımcı olması durumunda ilgili katılımcılara bir giriş aidatı tutarının paylaşılması, katılımı teşvik edecektir.

Ülkemizde sık aralıklarla görülen siyasi ve ekonomik krizler, yaşanan istikrarsızlıklar, yatırım yapmak isteyen herkesi kısa vadeli düşünmeye ve gerektiğinde kararlarını ve stratejilerini kolay ve düşük maliyetlerle değiştirebilecekleri planlamalar yapmaya zorlamaktadır. Bu durum, bireysel emeklilik sistemi gibi uzun vadeli bir yatırım planında alınacak riskin çok büyük olabileceği yorumlarına neden olmaktadır. Özellikle son yıllarda ekonomik yapıyı ve piyasaları oldukça sarsan ve milyarlarca dolarla ifade edilen batık banka olaylarının bireysel emeklilik birikimlerinde de yaşanabileceği, birikimlerin reel olarak çok değer kaybedebileceği iddiaları da bulunmaktadır. Ancak, ülkemizde görülen ve büyük reel kayıplara yol açan krizler göstermiştir ki tasarruflar hangi yatırım aracında değerlendirilirse değerlendirilsin kısa ve orta vadede hepsi zarara uğramaktadır.

Bu nedenle, insan için özel olan her şeyin daha güzel olduğu gerçeğinin bireysel emeklilik sisteminde de gerçekleşmesi umulmalıdır. Bu umut, bireysel emekliliğın başarıya ulaşmasında en belirleyici faktör olacaktır. Emeklilik şirketleri için iflas gibi bazı olumsuz gelişmeleri önlemek amacıyla, sermaye yeterliliği oranları belirleyip bunun kontrolü gerçekleştirilebilir. Gerçi yasal düzenleme içinde problemli şirketlerin birleştirilmesi ya da emeklilik fonlarının birleştirilmesi veya başka bir emeklilik şirketine devredilmesi gibi seçenekler de bulunmaktadır.

Sonuç olarak, Türkiye’deki uzun süreli fon sağlama problemine çözüm olması, devletin sosyal güvenlik yükünü azaltması ve katılımcılarına da ilave emeklilik olanağı tanıyacak olması gibi özellikleri içinde barındıran bireysel emeklilik sistemi; birçok yönüyle oldukça iyi sayılabilecek bir yasal alt yapıya kavuşturulmuş görülmektedir. Kısa bir zamanda bireysel emeklilik sisteminin başarılı olabilmesi için çalışmaya ve tabii ki de zamana ihtiyaç vardır. Eksiklikler zamanla uygulamalar ve düzenlemelerle karşılaştırılıp kullanılabilir hale gelecektir ve bu hale gelindiğinde gerekli faydaya ulaşılabilinecektir.

KAYNAKLAR

- ALPER Yusuf-TATLIOĞLU İsmail, **21. Yüzyıla Doğru Sosyal Güvenlik**, Türk Dünyası Araştırmaları Vakfı, Bursa, 1994.
- ARICI Kadir, **Sosyal Güvenlik Sistemimiz İçin Yeni Bir Tecrübe: Özel Emeklilik Fonları**, İstanbul; İşveren Dergisi, C.XL, S.3, Aralık 2001.
- ARICI Kadir, **Sosyal Güvenlik**, TES-İŞ Eğitim Yayınları, Ankara, 1999.
- AVİVA HAYAT VE EMEKLİLİK, **Bireysel Emeklilik Sistemi Eğitim Kitabı**.
- AYDIN Ufuk, "Sosyal Güvenlik Kurumlarının Sorunlarının Çözümünde Özel Sigortalar", **T.C Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, Yayınları No: 1117, 1999.
- BİREYSEL EMEKLİLİK ARACILARI HAKKINDA YÖNETMELİK (BEAY) :**
md. 4 (03.03.2004 Tarih ve 25391 Sayılı RG) .
- BİRKAN, Selahattin. **Dünyada Sosyal Güvenlik Ekonomisi**, Yakın ve Ortadoğu Çalışma Enstitüsü, Dizerkonca Matbaası, İstanbul, 1969.
- CANSIZLAR Doğan, **Bireysel Emeklilik Sistemi ve Yatırım Fonları**. İşveren Dergisi, C.42, S:2, Kasım 2003.
- CELİK Abdulhalim, **Küreselleşme Sürecinde Sosyal Güvenlik Sistemlerinin Dönüşümü ve Türkiye, Kamu-İş**, Ankara, 2002.
- ÇİMAT Ali ve BAHAR Ozan, **Bireysel Emeklilik Sistemi**, İstanbul; Vergi Raporu, Sayı:58, Nisan-Mayıs 2002.
- DANIŞOĞLU Emel: "OECD Üyesi Ülkelerde Sosyal Güvenlik Kuruluşlarının Örgütlenme Modelleri ve Türkiye", **Türkiye’de Esnaf-Sanatkar ve Küçük İşletmeler Kesimine Yönelik Sosyal Güvenlik Sisteminin Değerlendirilmesi**, TES-AR Yayınları, No: 8, Ankara, 1993.
- DEMİRBİLEK Sevda, "Sosyal Güvenlik Sosyolojisi", **Legal Yayınları**, İzmir 2005.
- DERELİ Gökhan: "Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu Çerçeve Kanun Olarak İyi Kurgulanmış Bir Düzenlemedir", **İşveren Dergisi**, C:42, S:2, Kasım 2003.
- DİLİK Sait: "Sosyal Güvenliğin Karşılıdığı Riskler ve Türkiye’de Durum", **İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Kamu-İş, C:2, S:1, Temmuz 1989.

- DTP, VIII. Beş Yıllık Kalkınma Planı, Sosyal Güvenlik Özel İhtisas Komisyonu Raporu, s.111.
- ECER Hayati: “Özel Sigortacılıkta Önemli Gelişmeler Sağlanmıştır” **İşveren Dergisi**, C:XXVIII, S:8, Mayıs 1990.
- Emeklilik Yatırım Fonlarının Kuruluş ve Faaliyetlerine İlişkin Esaslar Hakkında Yönetmelik.
- ERCAN Niyazi, “ Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Reform İhtiyacı ve Bireysel Emeklilik Sistemi”,**Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü**, 2006.
- ERGENEKON Çağatay: “Sosyal Güvenlik Fonları ve Sermaye Piyasaları”, **İktisat Dergisi**, Nisan 2000.
- EROL Ahmet, YILDIRIM A.Ercan, **Tüm Yönleriyle Bireysel Emeklilik Sistemi**, 1.Baskı, Ankara: Yaklaşım Yayınları, Aralık 2003.
- EYS, m.5 (28.02.2002 Tarih ve 24681 Sayılı RG).
- FİSUNOĞLU, H. Mahir, **Emeklilik Ekonomisi, Dünyada ve Türkiye’de Sosyal Güvenlik Sistemleri**, Sigortacılık Sektörü Bilimsel Çalışma Yarışması,1998.
- GÜVEN Sami, **Sosyal Politikanın Temelleri**, 3. Baskı, Ezgi Kitabevi, Bursa, Eylül 2001.
- GÜZEL Ali: “Sosyal Güvenliğin Çağdaş Dinamikleri”, **Toprak İşveren**, S:43, Eylül 1999.
- HATIRASU Songül: “Emekliliği düşünmenin Zamanı Geliyor”, **Milliyet Gazetesi**, 25.02.2003.
- İŞIKLI Alparslan: “Neo-Liberalizm ve Sosyal Güvenlikte Reform”, **Ekonomide Durum Dergisi**, Türk-İş Araştırma Merkezi, Güz 1999.
- İZVEREN Adil, **Sosyal Politika ve Sosyal Sigortalar**, Sevinç Matbaası, Ankara, 1968.
- KADERLİ İsmail Hakkı: “Sosyal Güvenlik Kavramı ve Çalışma Mevzuatı”, **Globalleşme Hukuk Demokrasi Çalışma Hayatı, Öz İplik-İş Sendikası Eğitim Yayınları**, 9-14 Ekim 1998, Antalya.
- KORAY Meryem, **Sosyal Politika**, Ezgi Kitabevi, Bursa, 2000.
- MOLLAMAHMUTOĞLU Hamdi: “Sosyal Güvenlik ve Özelleştirme” Tebliğler, Sosyal Güvenlik Sorunlar- Çözümler, **Özçelik-İş Sendikası Yay. No:15**, Şubat 1999- Ankara.

- ORAL A.İlhan, “Dünya’da ve Türkiye’de Sosyal Sigortalar Kapsamında Sağlık Sigortaları Uygulamaları”, **Anadolu Üniversitesi Yayınları**, Yayın No:1331, Eskişehir, 2002.
- ÖGÜTKEN Mesut, “Bireysel Emeklilik Sistemi. Toprak” **İşveren Dergisi**, s.62, Mart 2004.
- ÖZBOLAT Murat, **Türkiye’de Hayat Sigortaları ve Bireysel Emeklilik Sistemi**. Ankara; Detay Yayıncılık,2004.
- Platin Dergisi**, “Bireysel Emeklilik Rehberi”, 2002.
- Resmi Gazete Tarihi**, Bireysel Emeklilik Tasarruf Ve Yatırım Sistemi Kanunu, Kn.No:4632, 07.04.2001.
- RESMÎ GAZETE**, “Bireysel Emeklilik Aracılarına İlişkin Genelge (2008/16), **RESMÎ GAZETE**, 13 Mayıs 2003, Sayı: 25107.
- RESMÎ GAZETE**, Bireysel Emeklilik Aracıları Hakkında Yönetmelik, Başbakanlık Hazine Müsteşarlığı, S.26616.
- SEÇER, Şebnem, **Planlı Dönemde Sosyal Güvenlik Alanındaki Gelişmeler**, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 1999:3.
- SELÇUK Rıdvan, “Bireysel Emeklilik Sistemi Neler Getiriyor”, **Vergi Dünyası Dergisi**, S.2., 2008.
- SÖZER Ali Nazım, “Son Yasal Değişiklikler ve Emeklilik Sorunu”, Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Sorunlar ve Çözüm Önerileri, **İstanbul Barosu Yayınları**, İstanbul, 2001.
- SÖZER Ali Nazım, **Türkiye’de Sosyal Hukuk**, II. Baskı, Barış Yayınları, Fakülteler Kitabevi, İzmir, 1998.
- SÖZÜTEK Ajan, “Bireysel Emeklilik Sistemi, Küçük Yatırımcının Büyük Yatırımıdır”, **Kobi Finans Dergisi**, S.19.
- ŞAKAR Müjdat, **Sosyal Sigortalar Uygulaması**, 6. Bası, Beta Basım, İstanbul, 2002.
- ŞEN Murat ve Tekin MEMİŞ, **Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu’na Eleştirel Bir Yaklaşım**, Erzincan; Atatürk Üniversitesi Erzincan Hukuk Fakültesi Dergisi, , 2001.
- TANRIVERDİ Hüseyin, **Sendikal Profilden Türkiye Gerçekleri**, Hizmet İş Sendikası Eğitim Yayınları No: 29, Ankara, Ocak 2000.

- TALAS Cahit, **Sosyal Ekonomi**. S Yayınları; 6. Bası, Ankara, 1983.
- TUNCAY A.Can, **Bireysel Emeklilik Sistemi Neler Getiriyor?** Yeditepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.1,S.1, İstanbul, 2004.
- TUNCAY A.Can, **Sosyal Güvenlik Hukuku Dersler**, Beta Yayınları, no:499, İstanbul, 2000.
- TUNÇOMAĞ Kenan: “Sosyal Sigortalar Kavramı ve Özellikleri”, **Reasürör**, S:23, Ocak 1997.
- UYANIK Atilla, **Bireysel Emeklilik Sistemi Fonlarının ve Katılımcılarının Vergilendirilmesi**, Türkiye Sigorta ve Reasürans Birliği Yayınları, Yıl 4, S.34 Temmuz-Ağustos, 2003.
- ÜÇİŞİK Fehim: “Sosyal Güvenlik Hukukumuzun Güncel Sorunları ve Çözüm Önerileri” Tebliğler, Küreselleşme Sürecinde Türk Çalışma Hayatı ve Sendikalar, 19-21 Haziran 1997, Balıkesir, **Öz İplik-İş Sendikası Eğitim Yayınları**, Genel Dizi: 17, Eğitim Serisi:14.
- Vakıf Emeklilik**, Bireysel Emeklilik Sistemi Temel Eğitim Notları, İstanbul, 2003.
- Yapı Kredi Emeklilik**, Bireysel Emeklilik Sistemi Eğitim Kitabı, İstanbul, Haziran 2004.
- 08.06.1949 Tarih 5434 Sayılı Kanun, 17.06.1949 Tarih ve 7235 Sayılı RG.
- 13.05.2003 tarih ve 24107 Sayılı Resmi Gazete’de yayımlanmıştır.
- 25.08.1999 Tarih ve 4447 Sayılı Kanunla getirilen bu koşullar eski çalışanlar için geçiş dönemleri ile esnekleştirilmiş, ancak Anayasa Mahkemesinin geçiş koşullarını iptal etmesi üzerine 23.05.2002 Tarih ve 4759 Sayılı Kanunla (01.06.2002 Tarih ve 24772 Sayılı RG) söz konusu geçiş koşulları daha da esnekleştirilmiştir.
- 4632 Sayılı Kanun, md.8 ve Emeklilik Şirketleri Kuruluş ve Çalışma Esasları Hakkında Yönetmelik (EŞY): m.5 (28.02.2002 Tarih ve 24681 Sayılı RG)
- 4632 Sayılı Kanun: md.18; EYFY: md.19.
- 4632 Sayılı Kanun: md.22. Bkz. ileride “İdari Suçlar ve Cezaları”.
- 4632 Sayılı Kanun: md.5. Katılımcının hesabına ekleneceği belirtilen son aylık getiri miktarı, ilgili fonun son ay içinde zarar etmiş olması durumunda nasıl uygulanacağına ilişkin bir düzenleme bulunmamaktadır.

5434 Sayılı Kanun: md.12.

www.spk.gov.tr , 17.09.2009

<http://kutuphane.tbmm.gov.tr:8088/2005/200503883.pdf> (12.12.2009)

<http://tr.wikipedia.org/wiki/SSK>, 16.09.2009.

<http://www.die.gov.tr/sozluk/10sgtt.htm>, 28.09.2009.

<http://www.egm.org.tr> , 17.09.2009

http://www.fortisemeklilik.com.tr/bireysel/bireysel_emeklilik.jsp, 30.09.2009

http://www.fortisemeklilik.com.tr/bireysel/bireysel_emeklilik.jsp, 30.09.2009.

<http://www.frmtr.com/ekonomi-iktisat-isletme/701574-bireysel-emeklilik-tasarruf-ve-yatirim-sistemi.html>,

18.09.2009.

<http://www.hukuki.net/kanun/4958.15.text.asp>, 27.09.2009.

http://www.isgucdergi.org/?p=arc_view&ex=217&inc=arc&cilt=6&sayi=2&year=2004, 20.09.2009.

http://www.isgucdergi.org/?p=arc_view&ex=217&inc=arc&cilt=6&sayi=2&year=2004, 20.09.2009.

<http://www.tbmm.gov.tr/tutanak/donem21/yil3/bas/b019m.htm>,
19.09.2009.

<http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp?sbj=ic&id=1120#dp>, 13.09.2009.

<http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp?sbj=ic&id=1120>, 15.09.2009.

<http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp?sbj=ic&id=1148#dp>, 19.09.2009

<http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp?sbj=ic&id=1148>, 19.09.2009.

<http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp?sbj=ic&id=1459>, 26.09.2009.

www.emekli.gov.tr, 30.09.2009.

www.ssk.gov.tr (Erişim Tarihi 16.09.2009)