

**TÜRKİYE’DE BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ:
SORUNLAR VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ**

(Yüksek Lisans Tezi)

Meliha Melike ÇILTIK

2010

T.C.
ÇANAKKALE ONSEKİZ MART ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
MALİYE ANABİLİM DALI

TÜRKİYE’DE BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ:
SORUNLAR VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

Yüksek Lisans Tezi

Hazırlayan

Meliha Melike ÇILTIK

Tez Danışmanı

YRD. DOÇ. DR. Timur TÜRĞAY

anakkale – 2010

TAAHHÜTNAME

Yüksek lisans Tezi olarak sunduğum “Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sistemi: Sorunlar ve Çözüm Önerileri” adlı çalışmanın, tarafımdan, bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

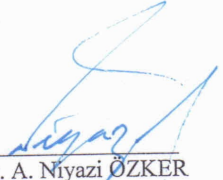
25.12.2010

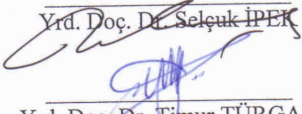
Meliha Melike ÇILTIK

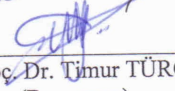


Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü'ne

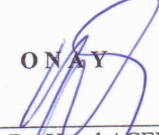
M. Melike ÇILTIK' a ait **TÜRKİYE'DE BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ:**
SORUNLAR VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ adlı çalışma, jürimiz tarafından Maliye
Anabilim Dalında **YÜKSEK LİSANS TEZİ** olarak kabul edilmiştir.


Doç. Dr. A. Niyazi ÖZKER


Yrd. Doç. Dr. Selçuk İPEK


Yrd. Doç. Dr. Timur TÜRĞAY
(Danışman)

Tez No :362295
Tez Savunma Tarihi :19/02/2010


ONAY

Doç. Dr. Yücel ACER
Enstitü Müdürü
.../.../20....

ÖZET

Bireysel emeklilik sisteminin yürürlüğe girdiği tarih ile 2007 sonu itibariyle yaklaşık olarak sisteme giren her beş kişiden biri sistemden çıkmayı tercih etmiştir. Bireysel emeklilik şirketlerinin yatırımcı portföy durumu incelendiğinde ise katılımcıların Marmara Bölgesi yoğunluklu olduğu, Karadeniz, Güneydoğu ve Doğu Anadolu Bölgelerinde ise katılımcı sayısının çok düşük olduğu tespit edilmiştir. Ege ve Akdeniz Bölgelerinde de katılımın olması beklenenden daha düşük olduğu görülmektedir.

İstenilen başarının sağlanabilmesi için büyük umutlarla bireysel emeklilik sistemi aracılığıyla para biriktirebilmek isteyen bireylerin güvenlerinin sarsılmaması adına kesintilerin anaparadan yapılmaması iyileştirici olabilir. Katılımcıların, diğer ülke örneklerinde görüldüğü üzere, hiçbir transfer ücreti ödemedi emeklilik hesabındaki bütün birikimlerini alarak bir emeklilik şirketinden diğerine rahatlıkla geçebilmeleri de iyileştirici bir unsur olabilecektir.

Bireysel emeklilik sisteminde istikrarı sağlayabilmek için sistemsel sorunlara tek taraflı bakmak doğru olmayacaktır. Bireysel Emeklilik Sistemi içindeki sorunların giderilebilmesi için bilimsel çalışmaların yapılması pozitif etki yaratabilir.

ABSTRACT

With the date of entry into force of the individual pension system as of the end of 2007 approximately every five people entering the system has chosen to opt out of the system. When the situation of the investors of the individual retirement companies investigate, the density of the participants in the Marmara region, Black Sea, Southeast and Eastern Anatolia regions of the number of participants were found to be very low. Participation in the Aegean and Mediterranean regions is observed to be lower than expected.

With great hope to ensure the desired success through the individual pension system, individuals who want saving money on behalf of no-confidence shaken the healing may not make benefit cuts from the capital. Participants, was seen in other countries for example, without paying any transfer fee to receive a retirement account, retirement savings in the entire company to another can be easily be able to be a factor in healing.

One-sided looking at systemic problems isn't correct to ensure stability in the individual pension system. Positive impact can be made by scientific studies to adress the problem in the individual pension system.

ÖNSÖZ

Günümüzde tüm dünya ülkelerinde olduğu gibi ülkemizde de sosyal güvenlik anlayışı hızlı bir değişim trendine girmiş bulunmaktadır. Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sistemi uygulamaları henüz yeterli olgunluk düzeyine sahip olamadığından, doğum sancıları içerisinde kendine bir yer edinmeye çalışmakta olduğunu söylemek mümkündür. Bu sancılı süreç; doğal olarak beraberinde çok yönlü sorunları da bünyesine dahil ederek geleceğe taşımaktadır. Ülkelerin mali, ekonomik, sosyal durumları ile reform gereksinim ve süreçlerinin birbirinden farklılıklar içermesi nedeniyle, her ülke kendi toplumsal yapısına uygun olarak yaşadığı sorunlara çözüm sunmak amacıyla, yine kendi toplumsal yapısına özgün çözüm alternatifleri geliştirme çabalarına girmektedir.

2003 yılından itibaren yoğunlaştırdığım çabalarım ve bazen heyecan verici bazen ise sıkıntılı literatür tarama çalışmalarımın sonucu, kalıplaşmış sınırların dışında eleştirel bakış açısıyla hazırlanmış olan bu çalışma; Bireysel Emeklilik Sistemi düzenlemelerindeki aksaklıkları, sistem içerisinde faaliyette bulunan kişi ve kurumların hangi konularda, ne tür aksaklıklara neden olabildiklerini objektif olarak ortaya koymak, rasyonel ve kalite düzeyi yüksek bir Bireysel Emeklilik Sistemi oluşturulmasında ortaya çıkabilecek sorunların aşılmasına önayak olabilmek amacıyla, gelecekte yapılacak çalışmalara ışık tutmayı hedeflemektedir.

Çalışma kapsamında, özellikle ülkemizde Bireysel Emeklilik Sisteminin sağlam temellerinin oluşturulabilmesi amacıyla bireysel emeklilik şirketlerinin, bankalardan ayrı kuruluşlar olduğunun ve etkin Bireysel Emeklilik Sistemi düzenlemeleri dâhil olmak üzere, sistem içerisinde faaliyet gösteren kişi ve kurumların hizmet kalite standartlarının oluşturularak geliştirilmesi gerektiği kanaatini taşıyorum.

Bana başladığım işin bitirilmesi gerektiğini öğreten, desteklerini esirgemeyen sevgili babam Mustafa ÇILTIK ve sevgili annem Zehra ÇILTIK’ a, eğitim hayatıma katkıda bulunan tüm eğitim düzeylerimdeki saygıdeğer hocalarıma, tezimin kaynakça bölümünde yer alan eserler dâhil olmak üzere görüşleri ile tezimin sonuçlanmasına katkıda bulunan tüm eğitim gönüllüsü kişi ve kurumlara, bu meşakkatli yolda benimle birlikte yürümeyi kabul edip bana güvendiği için Tez Danışmanım Yrd. Doç. Dr. Timur TÜRĞAY’a teşekkürü bir borç bilirim.

İÇİNDEKİLER

TAAHHÜTNAME.....	i
JÜRİ ONAY SAYFASI.....	ii
ÖZET.....	iii
ABSTRACT.....	iv
ÖNSÖZ.....	v
İÇİNDEKİLER.....	vi
TABLolar LİSTESİ.....	ix
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM

TÜRKİYE’DE BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ

1.1 TÜRKİYE’DEKİ BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNİN İŞLEYİŞİ VE TARAFLARI.....	5
1.1.1 Bireysel Emeklilik Sisteminin Amacı ve Kapsamı.....	7
1.1.2 Bireysel Emeklilik Sisteminin Temel Özellikleri.....	8
1.1.3 Bireysel Emeklilik Sisteminde Taraflar.....	13
1.1.3.1 Katılımcı.....	14
1.1.3.2 Portföy Yöneticisi.....	14
1.1.3.3 Emeklilik Şirketleri.....	14
1.1.3.4 Takasbank.....	18
1.1.3.5 Sermaye Piyasası Kurulu.....	19
1.1.3.6 Hazine Müsteşarlığı.....	20
1.1.3.7 Bireysel Emeklilik Danışma Kurulu.....	21
1.1.3.8 Emeklilik Gözetim Merkezi.....	22
1.1.3.9 Bireysel Emeklilik Aracıları.....	25
1.1.3.10 Maliye Bakanlığı.....	26
1.2 BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNDE EMEKLİLİK YATIRIM FONLARI.....	29
1.2.1 Gelir Amaçlı Fonlar.....	31
1.2.2 Para Piyasası Fonları.....	32
1.2.3 Büyüme Amaçlı Fonlar.....	33

1.2.4 Kıymetli Madenler Fonları.....	34
1.2.5 İhtisaslaşmış Fonlar.....	34
1.2.6 Diğer Fonlar.....	34

İKİNCİ BÖLÜM

BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ ÜLKE UYGULAMALARI VE TÜRKİYE

2.1 DÜNYA ÜLKELERİNDE BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ ÖRNEKLERİ.....	37
2.1.1 ABD Özel Emeklilik Sistemi.....	38
2.1.2 İngiltere Özel Emeklilik Sistemi.....	40
2.1.3 Macaristan Özel Emeklilik Sistemi.....	42
2.1.4 Hollanda Özel Emeklilik Sistemi	43
2.1.5 Polonya Özel Emeklilik Sistemi.....	44
2.1.6 Şili Özel Emeklilik Sistemi	45
2.1.7 Yunanistan Özel Emeklilik Sistemi.....	47
2.1.8 İsviçre Özel Emeklilik Sistemi	48
2.1.9 Fransa Özel Emeklilik Sistemi.....	48
2.1.10 Almanya Özel Emeklilik Sistemi	49
2.1.11 Avusturya Özel Emeklilik Sistemi	50
2.2 TÜRKİYE’DE BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ	50
2.2.1 Genel Hatlarıyla Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sistemi.....	50
2.2.2 Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sistemine İlişkin Vergi Düzenlemeleri.....	66
2.2.3 Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sisteminden Çıkış Durumlarında Kanunen Yapılan Kesintiler.....	68

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TÜRKİYE’DE BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ UYGULAMASINDA YAŞANAN SORUNLAR VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

3.1 TÜRKİYE’DE BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ UYGULAMASINDA YAŞANAN SORUNLAR.....	71
3.2 GENEL OLARAK BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNE YÖNELİK ÇÖZÜM ÖNERİLERİ.....	76
3.2.1 Bireysel Emeklilik Şirketlerine Yönelik Çözüm Önerileri.....	76
3.2.2 Bireysel Emeklilik Aracılarına Yönelik Çözüm Önerileri.....	82

3.2.3 Vergi ve İndirimlere İlişkin Çözüm Önerileri.....	85
3.2.3.1 Oransal ve Miktar Sınırlamasının Üst Limitlerinin Arttırılabilmesi.....	85
3.2.3.2 Ücretlilerin Aylık Olarak Belge İbraz Etmeden, Yıllık Beyan Esasında Olduğu Gibi Yılsonu Belge İbrazı Kolaylığı.....	85
3.2.3.3 Aynı Anda Prim ve Katkı Payı Ödenmesi Durumunda Oransal Sınırın Ayrı Ayrı Uygulanması.....	86
3.2.3.4 7 Ekim 2001 Öncesi ve Sonrası Düzenlenen Şahıs Sigorta Poliçelerine Ait Ödemelerin Ayrı Ayrı Sınırlamalara Göre İndirim Konusu Yapılması.....	86
3.2.3.5 18 Yaşını Tamamlamış Olsa Dahi Öğrenim Gören ve Geliri Olmayan Çocuklar Adına Ödenen Prim ve Katkı Paylarının Ücretli Tarafından İndirim Konusu Yapılabilmesi.....	87
3.2.3.6 Geçmiş Dönemlere Ait Olarak Ödenen Prim ve Katkı Paylarının İndirim Konusu Yapılabilmesi.....	88
3.2.3.7 Bireysel Emeklilik Sisteminin Tamamen Tasarrufa Dayalı Bir Yatırım ve Bunun Sonucunda Yüksek Getirili Bir Emeklilik Sistemi Olduğunun Bireysel Emeklilik Şirketleri Tarafından İyi Anlatılması.....	88

SONUÇ.....	90
-------------------	-----------

KAYNAKÇA.....	93
----------------------	-----------

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1.1: OECD Ülkelerinde Özel Emeklilik Karakteristiği.....	12
Tablo 1.2: Türkiye’de Bireysel Emeklilik Şirketleri.....	16
Tablo 2.3: Emeklilik Fonlarının Avrupa’daki Portföy Dağılımları (%).....	53
Tablo 2.4: Seçilmiş Ülkelerde 2008 Yılı Emeklilik Yatırım Fonları Nominal Getirileri.....	54
Tablo 2.5: 31 Aralık 2008 Tarihi İtibariyle Yatırım Fonları Toplam Bilgileri.....	55
Tablo 2.6: Katılımcıların Yaş Aralıklarına Göre Fon Grubu Tercihleri.....	56
Tablo 2.7: Emeklilik Fonları Büyüklüğünün Gelişimi(GSMH Yüzdesi Olarak)...	58
Tablo 2.8: En Fazla Katılımcının Yerleşik Olduğu İlk 10 İl.....	63
Tablo 2.9: Bireysel Emeklilik Sistemindeki Vergi Avantajı.....	68

GİRİŞ

Zaman içinde ortaya çıkan gelişmelere paralel olarak, insanlar sadece yaşamayı değil, kendilerine özgü belirli bir yaşam standardında insanca yaşamayı sağlayacak olanaklara da sahip olmak istemişlerdir. Bu talep ve arayışın sonucunda oluşan gelişmiş "sosyal refah devleti" ilkesi anlayışı artık çağdaş toplum olmanın en önemli ilkeleri arasına girmiştir. Sosyal refah devletinin en önemli fonksiyonu ise "sosyal güvenlik" kavramında tanımlanmaktadır. İnsanların çalışma dönemi dışında yaşlılık, kaza, hastalık gibi nedenlerle güçlerini yitirmeleri halinde kendilerinin ve bakmakla yükümlü olduğu kişilerin zorunlu ihtiyaçlarını karşılamasına yetecek olanakların sağlanması olarak tanımlanabilecek sosyal güvenlik hakkı, günümüzde vazgeçilmez insan hakları arasına girmiştir ve bu hakkın korunması için kurumsallaşmaya ve özelleştirmeye gidilmiştir.

Bireysel Emeklilik Sistemi olarak adlandırılan ve katılımcıların önceden belirlenmiş bir sözleşme çerçevesinde düzenli olarak yaptıkları katkıların bir havuzda toplanarak profesyonel yönetim ilkeleri çerçevesinde değerlendirilmesi amacına dayalı sistem de çökme noktasına gelmiş sosyal güvenlik anlayışında kurumsallaşma arayışlarının sonucunda ortaya çıkmış uygulamalardan bir tanesidir. Birçok çalışma sonucunda bazı ülkelerde zorunluluk (Şili, Kolombiya, Arjantin, Macaristan ve Polonya), çoğu ülkede ise gönüllülük esasına dayalı bireysel emeklilik sistemi kabul edilmiş ve kamu sosyal güvenlik sistemini tamamlaması amaçlanmıştır. Dünya uygulamalarına paralel olarak ülkemizde de söz konusu sistemi hayata geçirecek yasal düzenlemeler yapılmış ve Ekim 2003'den beri de fiilen uygulanmaya başlanmıştır. Ancak, benzer tüm konularda olduğu gibi yeni bir uygulama olan bu konu beraberinde pek çok sorunu da gündeme getirmiştir.

Çalışmanın amacı; kamu sosyal güvenlik sistemini tamamlayıcılık özelliği bulunan bireysel emeklilik sisteminin içerisinde başlangıçta var olan ve uygulama aşamasında ortaya çıkan eksik ve hatalı yönlerle gelecekte yapılacak çalışmalar için ışık tutmaktır.

Buna göre, çalışmamız üç ana bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, bireysel emeklilik sisteminin tanımı, amacı, temel özellikleri ve tarafları, emeklilik yatırım fonları hakkında genel bilgi verilmektedir.

İkinci bölümde, diğer ülke uygulamalarına yer verilmiş ve Türkiye’deki Bireysel Emeklilik uygulamalarında var olan aksaklıkların neler olduğu üzerinde çalışılmıştır.

Üçüncü bölümde ise, Bireysel Emeklilik Sistemi kapsamındaki gerek katılımcı gerek emeklilik şirketleri ve gerekse de bireysel emeklilik araçları açısından yaşanan aksaklıkların giderilmesi amaçlı çözüm önerileri üretilmeye çalışılmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

TÜRKİYE’DE BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ

Toplum yaşlandıkça, sosyal güvenlik sistemini kendi dinamikleri içerisinde devam ettirmek için başvurulmuş önlemlerin ilk basamağında "bireyin gereksinimleri" yer almaktadır. Lisans derslerinde öğrendiğimiz Abraham H. Maslow’un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı’na göre; insanın en alt düzeydeki ihtiyaçlarının karşılanması ardından bir üst düzeydeki ihtiyaçlar kategorisine yönlendiği savunulmuş ve dolayısıyla insan davranışlarına yön verenin bu gereksinimler olduğu ortaya çıkmıştır. Bu gereksinimlerin her daim karşılanabilmesi isteği sonucu dünyanın çeşitli ülkelerinde var olan “özel emeklilik fonu”, “özel emeklilik sigortası”, “bireysel emeklilik hesabı”, “tamamlayıcı sosyal güvenlik kurumu”, “emeklilik sandığı”, “munzam sandık”, “gönüllü emeklilik tasarruf programı”, “süper emeklilik planı” ve bunlar gibi çeşitli adlar altında düzenlenen ancak büyük farklar ihtiva etmeyen bu planların ortak özelliği, insanlara emeklilik dönemindeki gelirlerini takviye edecek ikinci bir gelir kaynağı sağlayabilmek yani insan ihtiyaçlarının karşılanabilmesinin sağlanabilmesidir. Çünkü, genel olarak emeklilik durumunda bireyin gelir düzeyinde azalma söz konusu olmakta ve alışılan hayat standardının altına inildiğinde de insan sağlığını olumsuz etkileyen sıkıntılar meydana gelmektedir. Bu planlar bireyin yaşlandığında kendisini ve statüsünü korumak için etkili birer silah haline gelmişlerdir. Ancak, ülkemizde sosyal güvenlik sisteminin sorunu gelişmiş ülkelerdeki gibi nüfusun yaşlanması ve hayatta kalma beklentisinin yükselmesi gibi demografik kökenli değildir. Temel sorun genç bir toplum olmamıza rağmen aktüeryal dengelerin yeterince gözetilmemesi ve kurumsal yetersizlikler gibi nedenlerden kaynaklanmaktadır (Teksöz 2003: 1).

Aktüeryal dengelerin yeterince gözetilememesi ve kurumsal yetersizlikler gibi nedenleri somutlaştıracak olursak, ülkemizdeki sosyal güvenlik sistemimizin sorunları;

- Çalışan sigortalı sayısı ile emekli sayısı arasında dengenin kurulamamış olması
- İşgücüne katılım oranının düşüklüğü
- Kayıtdışı istihdamın yüksekliği
- Prim tahsilat oranlarının düşüklüğü
- Erken yaşta emeklilik uygulamaları

- Ödenmeyen primlerin gecikme cezalarına uygulanan aflar ve cezaların caydırıcı nitelikte olmamaları
- Kurumsal yetersizlikler; kalifiye yönetici sayısının azlığı şeklinde özetlenebilir.

Uygulamada sosyal güvenlik bakımından yükün büyük kısmı zorunlu sosyal sigorta sistemine (birinci ayak tabir edilen) bırakılmıştır. Mevcut sosyal sigorta sistemimiz siyasi popülizme kurban edilmiş ve günümüzde bütün dengelerini ve fonlarını kaybederek devletten sürekli kaynak aktarılmasını gerektirecek bir duruma düşürülmüştür. 2002 Mali yılında sosyal sigorta kuruluşlarına devletin garantör sıfatı ile aktarmak zorunda kaldığı kaynak 7,9 katrilyona ulaşmıştır. Bunda başta siyasi popülizme kapı açan siyasiler ve siyasi iktidarlar kadar; siyasilerin bu zaafından azami istifade ederek günü kurtarmak peşinde olan sigortalıların ve hak sahibi emeklilerin de payının olduğunun unutulmaması gerekmektedir. Şu halde elbirliği ile sosyal sigorta sistemi bugünlere getirilmiştir. Son on yıl içerisinde sosyal güvenlik sistemimizin bu durumdan nasıl kurtarılabileceği hususundaki araştırmalar, günümüze kadar gelmiş olan bu düzenin artık böyle devam edemeyeceğini göstermektedir.

Mevcut sosyal sigorta sistemimizin meseleleri çözülmüş olsa bile tatmin edici bir sosyal güvenlik sisteminin tek başına sosyal sigorta sistemi ile yakalanamayacağı aşikârdır. Öte yandan insanlık tecrübesi de devletin sosyal güvenlik alanında belirli bir seviyenin üzerinde yük almasının mümkün ve de uygun olmayacağı yönündedir. Vatandaşların ve toplumun (belediyeler, işletmeler, aile v.s. yolu ile) sosyal güvenlikte daha fazla yük alması ve daha fazla fedakârlık üstlenmesi gerekmektedir.

Devlet'in, sosyal sigorta ve kamu sosyal yardım ve sosyal hizmet sistemi yolu ile asgari seviyede sosyal güvenlik sağlaması; fertlere ise bu asgari garantiyi kuvvetlendirecek tamamlayıcı sistemleri ve alternatifleri ile birlikte tamamlayıcı sosyal güvenlik tekniklerini ve planlarını sunması, daha fazla tatmin edici ve sürdürülebilir bir sosyal güvenlik sistemi için alınan ek tedbirlere tamamlayıcı sosyal güvenlik sistemleri denilir. Tamamlayıcı sosyal güvenlik sistemleri işletme bazındaki özel emeklilik sistemlerinden, hayat sigortalarına kadar çok çeşitli planlardan oluşmaktadır.

28 Mart 2001 tarih ve 4632 sayılı "Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu" ile Türk sosyal güvenlik sisteminde tamamlayıcı sosyal güvenlik sistemleri alanında diğer ülkelere

nazaran geç kalınmış olsa bile önemli ve yeni bir adım atılmıştır (http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=721&id=43).

4632 sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu ile getirilen 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 birikimleri 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. Bu sistem isteğe bağlı olarak katkı payı ödenmesi esasına dayanmakta olup, kanunla kurulan sosyal güvenlik kurumlarının ve şahıs sigorta sisteminin alternatifi olarak görülmemelidir (Türkay 2005: 1).

1.1 TÜRKİYE’DEKİ BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNİN İŞLEYİŞİ VE TARAFLARI

Bireysel Emeklilik Sisteminin son yıllarda göstermiş olduğu gelişim çizgisi incelendiğinde; 30 Nisan 2009 tarihi itibarıyla sistemdeki katılımcıların toplam fon tutarı 7.233,3 milyon TL, emeklilik şirketlerinde toplam katılımcı sayısının 1.810.155 kişiye yükseldiği görülmektedir (www.egm.org.tr). Bireysel Emeklilik Sistemi (BES)’nden çıkanların oranı ise 2007 sonu itibarıyla 377.951 kişidir. Sistemin başından itibaren katılımcı sayısı 2.029.627 kişi ile 2007 sonu itibarıyla BES’ten çıkanların payı, ne yazık ki yüzde 21’i bulmaktadır. Kısacası 2007 sonu itibarıyla yaklaşık olarak sisteme giren her beş kişiden biri sistemden çıkmayı tercih etmiştir (<http://www.haberturk.com/ekonomi/haber/94802-redirect.aspx>).

Genel olarak emeklilik politikalarına yönelik sosyal güvenlik sistemi kapsamında emeklilik sisteminin çok ayaklı bir yapıya kavuşturulması önerilmektedir. Temelde önerilen sistem 3 aşamalı geçiş sürecini kapsamaktadır. Dünya Bankası tarafından model olarak sunulan bu çok aşamalı sistemin ilk ayağını; kamu tarafından yönetilen, PAYG ve belirli fayda esasına göre işleyen programlar oluşturmaktadır. Sistemin ikinci ayağını; özel sektör tarafından yönetilen, belirli katkı esasına göre işleyen ve katılımın zorunlu olduğu programlar, üçüncü ve son ayağını da özel sektör tarafından yönetilen bireysel katkılara dayanan ve katılımın gönüllü olduğu programlar oluşturmaktadır (Yermo 2002: 17).

Ülkemizde ek emeklilik geliri sağlama işlevini "'hayat sigortaları " aracılığıyla üstlenen kuruluşların da bulunmasının yanında ekonomik gelişmelere bağlı olarak bireylerin maaş veya sabit getiri yerine fonlu sistemleri tercih etmesi, kendi tasarrufları üzerinde söz sahibi olma ve yatırım riski üstlenme konusundaki duyarlılığı, geleneksel araçların yeterli ve sürekli gelir sağlayamaması, ayrıca ekonominin uzun vadeli fon ihtiyaçlarına yeterli kaynak oluşturamaması sebebiyle ülkemizde sosyal güvenlik reformunun bir parçası olan ve kamu emeklilik sistemini tamamlaması amaçlanan Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu, TBMM tarafından 28 Mart 2001 tarihinde kabul edilmiş, 7 Nisan 2001 tarih ve 24366 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır. Kanunun yürürlüğe girdiği 7 Ekim 2001 tarihinden sonra tamamlayıcı mevzuat çalışmaları devam etmiş, ilgili süreçte Hazine Müsteşarlığınca on emeklilik şirketine hayat sigorta şirketinden emeklilik şirketine dönüşüm ve bir şirkete emeklilik şirketi kuruluş izni ile on bir şirkete emeklilik branşı faaliyet ruhsatı verilmiştir. İlk emeklilik planlarının tasdiklenmesiyle, 27 Ekim 2003 tarihinde bireysel emeklilik sistemi fiilen başlamıştır (Demirci-Şen 2006: 5).

Ülkemizde meydana gelen son gelişmelerden bir diğeri de sosyal güvenlik kurumlarını tek çatı altında birleştiren Sosyal Güvenlik Yasası'nın TBMM Genel Kurulu'nda 13 Nisan 2006 tarihinde yasalaştırılmış olduğudur. İlgili yasayla her üç sosyal güvenlik kurumu kaldırılarak yerine Sosyal Güvenlik Kurumu oluşturulmuştur. SGK; yönetim kurulu, genel kurul ve başkanlıktan oluşan bir birimdir. En yüksek karar organı 10 üyeli yönetim kurulundan oluşan SGK' nın başkan ve başkan yardımcısı dışındaki yönetim kurulu üyelerinin görev süresi 3 yıl ile sınırlıdır. Genel Kurul da 3 yılda bir toplanacaktır. SGK'nın kuruluş amaçlarından biri, herkese eşit kalitede hizmet sunulmasıdır(<http://www.talasemi.net/modules.php?name=News&file=article&sid=572>).

Bu taslağın birinci maddesine göre kanunun amacı şu şekilde ifade edilmektedir; "Kanunun amacı; malullük, yaşlılık, ölüm, iş kazalarıyla meslek hastalıkları, hastalık ve analık hallerinde bu Kanun'da yazılı sosyal sigorta yardımlarını sağlamaktır. Sosyal sigorta yardımlarından sigortalılar ve bunların ölümlerinde bu Kanun'a göre hak sahibi olan kimseler yararlanırlar".

Daha başka bir ifadeyle, emeklilik ödemeleriyle tedavi ödemelerinin aynı yapı içerisinde bulunmasının önüne geçilememiştir. Türkiye, sağlıklı bir emeklilik ve tedavi yapılanmasını niyet ediyorsa ki amaç budur, genel sağlık sigortasının kapsamını çok iyi belirlemek zorundadır. Muayene ve tedavi masraflarının karşılanması anlamında hastalık, analık, iş kazaları ile meslek hastalıkları hallerine ilişkin ödemelerin genel sağlık sigortasından karşılanmasının doğru olacağı;

malullük, yaşlılık ve ölüm sigortasından yapılacak emeklilik ödemeleriyle geçici iş görmezlik geliri ödemelerinin ise emeklilik sigortası sisteminden yapılmasının isabetli olacağı düşünülmektedir (<http://www.yenisafak.com.tr/arsiv/2004/mart/15/tsinav.html>).

Türkiye, ilgili uygulamaları oluştururken, kurumsal yapılanma bakımından "sil baştan" yapılanmaların ek maliyetlerine katlanmak zorunda kalmamalıdır. Ayrıca Türkiye, sosyal güvenlik kurumlarının tek çatı altında toplanmasını sağlayacak sağlıklı verilere de sahip değildir. Örneğin, ülkemizde 5 yılda bir yapılan nüfus sayımlarına rağmen nüfusla ilgili verilerimiz netlik kazanamamıştır. Pekçok kişi kayıt dışı çalışmaktadır. Vatandaşlık numarası henüz kamu kurumlarından istenen ilave bir bilgi olmaktan öteye herhangi bir fonksiyon taşımamaktadır (http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=721&id=43).

1.1.1 Bireysel Emeklilik Sisteminin Amacı ve Kapsamı

Bireysel Emeklilik Sistemi'nin getirilmesinde amaç; 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 (Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu, 2001, md: 1).

Zorunlu kamu sosyal güvenlik kuruluşlarının sağladığı güvencenin yanı sıra özel sigorta tekniği kullanılarak bireylerin yaşlılık riskini kendi tasarruflarıyla güvence altına almak, amaçlardan bir diğeridir. Bireylerin bu tasarrufları ile sağlanan sosyal amacın yanı sıra biriken fonlarla oluşacak sermayenin yatırıma yönlendirilmesi ile ekonomik amaç da gerçekleştirilmektedir (Güzel-Okur 2004: 611).

Bireysel emeklilik sistemi; yasal alt yapısı ve sistemde yer alan kurumların yapısı itibarıyla ekonomik, sosyal ve siyasi istikrarın sağlandığı koşullarda emeklilik döneminde ek gelir sağlayarak refah seviyesini yükseltmeyi, sosyal güvenliğin kapsamını genişletmeyi, kamunun sosyal güvenlik kaynaklanan yükünü azaltmayı amaçlamaktadır.

Ayrıca, ekonomiye uzun vadeli kaynak yaratarak istihdamı artırmak, mali sektörde uzun vadeli fonların artması ile kurumsal yatırımcıların gelişmesine olanak sağlamak ve sermaye piyasalarının derinleşmesine fayda sağlamak da sistemin diğer amaçları arasındadır (Cansızlar 2003: 6).

18 yaşını dolduran ve kanuni ehliyetine haiz herkes bireysel emeklilik sistemine girebilecektir. Sisteme katılacak kişiler emeklilik şirketi ile emeklilik sözleşmesi imzalamak mecburiyetindedirler. Sözleşmeyi imzalayan taraflar arasında her şey şeffaf olmak zorundadır ancak uygulamada bir takım aksaklıklar yaşanmaktadır. Özellikle katılımcı sistemden erkenden ayrılmak istediğinde bu aksaklıklar belirgin hale gelmektedir.

1.1.2 Bireysel Emeklilik Sisteminin Temel Özellikleri

Ülkemizde Bireysel Emeklilik Sistemi, kamu sosyal güvenlik kurumları tarafından sağlanan sosyal güvenliğin alternatifi değil, tamamlayıcıdır. Başka bir deyişle, bireysel emeklilik sisteminin esas kuruluş amacı bireylere emeklilik dönemlerinde ek gelir sağlayarak refah düzeylerini artırmaktır, bu yönüyle kamusal emeklilik sistemini tamamlayıcı özelliğe sahiptir. Bireysel emeklilik sistemi, tamamlayıcılık fonksiyonunu gönüllü katılım esasına dayalı olarak gerçekleştirmektedir. Sisteme katılım tamamen bireylerin iradesine bırakılmıştır. Bu sebeple katılımındaki çekimserliğin nedeni halk tarafından iyi anlaşılamamış olmasındandır.

Ülkemizde hayat standartlarında yaşanan farklılıklar bireysel emeklilik sisteminin başarısını olumsuz etkileyecek nedenler arasındadır. Ayrıca, birinci ayak sosyal güvenlik kurumlarında işçi ve işveren primlerinde herhangi bir indirim olanağı sağlanmamış olması, düşük ve orta gelirli kesimlerin bireysel emeklilik sistemine katılmasını kısmen önlemiştir.

Bireysel emeklilik sistemi tasarruf yöntemi ile işlediğinden bir sigortacılık faaliyeti değildir. Sistem, genel olarak tasarruf yapma imkânı olan kişilere yönelik olup onları emekliliklerinde daha rahat bir yaşam sürmeleri için tasarrufa teşvik etmektedir. Sözü edilen tasarruflar, katılımcının risk/getiri özellikleri doğrultusunda fonlara yönlendirilerek değerlendirilmektedir. Bunun dışında, katılımcının işgörmelik riski ile karşı karşıya kalması halinde kendisi, vefatı halinde lehtarları veya kanuni mirasçıları birikimleri alabilmektedir. Bu durum dolaylı da olsa sigortacılık esaslarının

kullanıldığını göstermektedir (Capital 2003: 17). Bireysel emeklilik sisteminin temel özelliklerini şöyle özetlemek mümkündür:

- Emeklilik hakları belirlenmiş katkı esasına göre, başka bir ifadeyle yatırılan katkı payları ile katkı paylarının yatırım gelirlerinin toplamına göre belirlenmektedir.

- Birikimler, bireysel hesaplarda takip edilmekte ve Sermaye Piyasası Kurulu (SPK) tarafından uygun görülen bir saklama kuruluşunca (Takasbank) saklanmaktadır.

- Emeklilik yatırım fonları, Sermaye Piyasası Kanunu'na tabi portföy yönetim şirketleri tarafından, uzman ekiplerce yönetilmektedir.

- Katılımcıların sürekli bilgilendirilmesi ve şeffaflığın sağlanması için mevzuatta yer alan düzenlemelere paralel, Emeklilik Şirketlerince gerekli önlemlerin alınması sağlanmıştır ancak bu önlemler kâğıt üzerinde kalmaktadır.

- Hazine Müsteşarlığı, SPK, EGM, Takasbank, bağımsız denetim şirketleri ve iç denetim organları aracılığıyla etkin gözetim ve denetim altyapısı oluşturulmuştur. Ancak bu alt yapı derinliğinin ne derece yeterli olduğu tartışılması gereken bir konudur. Sermaye Piyasası Kurulu'nun görev ve yetkileri ise daha çok sistemin finans yönünü ilgilendiren emeklilik yatırım fonları, portföy yönetim şirketleri ile takas ve saklama hizmetine yöneliktir.

- Sistemin her aşamasında katılımcılara çeşitli seçenekler sunularak, yatırımların yönlendirilmesinde tercih yapabilmelerine olanak sağlanmaktadır. Aslında sistemin her aşamasında çeşitli seçeneklerin sunulduğunu belirtmek yanıltıcıdır. Çünkü uygulamada katılımcıyla sisteme ilk girişte ilgilenilip daha sonrasında aynı performans söz konusu olamamaktadır.

- Katkı payı ödeme, birikim ve emekliliğe hak kazanım aşamalarında vergi teşvikleri sağlanmaktadır (EGM 2005: 21). Çalışmayan kesim bu teşvikten yararlanamadığı gibi çalışan kesim de sistemden çıkmak istediğinde sistemde kaldığı süreye göre vergi kesintisine tabi olmaktadır.

- 4632 sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu'nun 1. maddesinde "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 sistem" olan bireysel emeklilik sistemi, esas itibariyle bir tasarruf ve yatırım sistemi olması sebebiyle hem ekonomik hem de sosyal güvenlik boyutu olan bir yapıdır. 4632 sayılı Kanun'un gerekçesinde, "SSK, Bağ-Kur ve Emekli Sandığı aracılığı ile sunulan emeklilik hizmetleri sistemin birinci ve ikinci ayağını karşılamaktadır" denilmesine karşın, belirtilen kamu sosyal güvenlik kuruluşları sosyal güvenlik sisteminin birinci ayağını oluşturmaktadır. Çünkü Türkiye'de Ordu Yardımlaşma Kurumu, Amele Birliği, İlkokul Öğretmenleri Sağlık ve Sosyal Yardım Sandığı ve bazı banka ve sigorta şirketlerinin kurmuş olduğu yardım sandıkları dışında, ikinci ayağı oluşturan genel nitelikli tamamlayıcı sosyal güvenlik kurumları yoktur. Bu nedenle ülkemizde, 4632 sayılı Kanun'un gerekçesinde belirtilenin aksine bireysel emeklilik sistemi üçüncü değil ikinci ayak kapsamındadır (Güzel-Okur 2000: 14).

Özel emeklilik fonları (private pension funds), çalışanların çalışma yaşamı süresi içerisinde elde ettikleri gelirden tasarruf ederek, ileri yaşlarda sürdürülebilir bir yaşam düzeyi sağlamalarına olanak tanımaktadır (Ippolito 1986: 6). Kamu sosyal güvenlik sistemi gelirin yeniden dağıtımı esasına dayanmakta olup, çalışanların emeklileri finanse etmesi temeline dayanmaktadır. Oysaki bireysel emeklilik sisteminde, kişiler gelecekte ek gelir elde etmek ve aktif çalışma hayatındaki yaşam koşullarını korumak için tasarruf etmektedirler. Başka bir ifadeyle, bireyler aktif çalışma hayatlarındaki düzenli tasarruflarıyla emeklilik yıllarında yapacakları giderleri karşılamak için tasarruf etmektedirler (Dağalp 2002: 2).

Sosyal güvenlik sistemimizin içinde bulunduğu durum, Türkiye'yi birtakım yeni arayışlara itmiştir. Geçmiş yıllarda, kamu sosyal güvenlik kurumlarını tamamlayan mesleki nitelikteki sosyal güvenlik programlarının oluşturulması gündeme gelmiş ancak OYAK dışında pek başarı sağlanamamıştır. Mevcut sosyal güvenlik sistemimizin sosyal, ekonomik, demografik sorunları çözüme kavuşturulsa dahi tek başına sosyal güvenlik ihtiyacını sağlayamayacağını dünyadaki tecrübeler göstermiştir (Arıcı 2001: 20).

Türkiye'de de doğum artış hızı düşmesine karşın hayatta kalma süresi uzamıştır. Bu nedenle, genç ağırlıklı nüfusumuz sonraki yıllarda yaşlı ağırlıklı nüfusa dönüşecektir. Şu anki sosyal güvenlik sisteminde aktif-pasif dengesi sağlanamazken gelecek yıllarda yaşlanan nüfus nedeniyle ciddi sorunlarla karşılaşılması ve bireylerin emeklilik dönemlerinde, alışılmış olunan hayat standardını bile yakalayamamaları mümkün olabilecektir.

Bu sebepler, birinci ayak sosyal güvenlik kurumlarının yeniden yapılandırılması çalışmaları esnasında özel emeklilik programlarının sistemimize entegre edilmesi yaklaşımlarını hızlandırmıştır. Sosyal güvenlik sistemindeki yapılandırmanın bir parçası olan bireysel emeklilik sisteminin hazırlıklarında portföy yöneticilerinin, hayat sigorta şirketlerinin, sosyal güvenlik vakıflarının ve bu alanda çalışmaları olan akademisyenlerin görüşlerine başvurulmuştur. Sonuç olarak gönüllülük esasına dayalı bireysel emeklilik sistemi kabul edilmiştir.

Ülkemizde özel emeklilik sistemine katılım gönüllülük esaslı olmakla birlikte dünyada bireysel emeklilik sistemine katılımın zorunlu olduğu örnek ülkeler bulunmaktadır. Tablo 1.1’ deki amaç; dünya ülkelerinde geline noktaı açıkça ifade edebilmeye çalışmaktır. Katılımın zorunlu tutulduğu ülkelerin başlıcalarına tablo 1.1’de yer verilmiştir. Buna göre; tamamen gönüllük esasına dayalı ülkeler Avusturya, Belçika, Danimarka, Almanya, Yunanistan, Yeni Zellanda, İspanya, Amerika Birleşik Devletleri (ABD), Arjantin ve Meksika ülkeleridir. Bunun yanında, Avustralya, Finlandiya, Macaristan, Hollanda, Polonya, Şili ve Kolombiya gibi ülkelerde sistem hem gönüllük esasına hem de zorunluluğa dayalı olarak geliştirilmiştir.

Tablo 1.1: OECD Ülkelerinde Özel Emeklilik Karakteristiği

Ülkeler	Bireysel Emeklilik Planları
Avustralya	İş verenler İçin Zorunlu-Çalışanlar İçin Gönüllü
Avusturya	Gönüllü
Finlandiya	Hem Zorunlu Hem de Gönüllülük Esasına Dayalı Planlar Bulunmaktadır
Macaristan	Hem Zorunlu Hem De Gönüllülük Esasına Dayalı Planlar Bulunmaktadır
İtalya	Çalışanlar İçin Gönüllü
Hollanda	Çalışanlar İçin Zorunlu Eğer Kollektif Kazanç Söz Konusuysa İşverenler İçin de Zorunlu
ABD	Gönüllü
Şili	Zorunlu ve Gönüllü

Kaynak:<http://www.pwc.com/tr/eng/ins-sol/publ/privatepension.pdf>, 10.05.2009

Tablo 1.1’de dünya çapında bireysel emeklilik sisteminin geldiği nokta açıkça görülmektedir. Türkiye olarak yapılacak şey, diğer ülkelerle birlikte ortak noktaları olan bu sistemin bizim kültürel yapımıza sindirilmesini sağlamak ve bu sayede azami başarıyı elde edebilmektir.

Bireysel emeklilik sistemine, medeni haklarını kullanma ehliyetini haiz, 18 yaşını doldurmuş, kadın-erkek, yaşlı-genç, çalışan-çalışmayan ayrımı yapılmadan işçi, memur, esnaf, işveren gibi statülere bakılmaksızın herkes katılabilmektedir. Katılım açısından, herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşuna bağlı olmak ya da olmamak, kişinin vergi mükellefi olması ya da olmaması önem arz etmemektedir. Zorunlu kamu sosyal güvenlik kuruluşlarındaki teklik ilkesinin aksine bireysel emeklilik sisteminde katılımcılar aynı ya da farklı emeklilik şirketinde birden fazla bireysel emeklilik hesabı açtırabilmektedirler.

1.1.3 Bireysel Emeklilik Sisteminde Taraflar

Sistemin merkezinde katılımcı ve Emeklilik Şirketi olup, sistemin temel unsuru katılımcı ve Emeklilik Şirketi arasında yapılan emeklilik sözleşmesidir. Emeklilik şirketleri ve portföy yönetim şirketleri arasında yapılan portföy yönetim sözleşmesi ile emeklilik yatırım fonlarının profesyonel portföy yöneticileri tarafından yönetilmesi temin edilmiştir.

Takasbank, SPK tarafından saklayıcı olarak yetkilendirilmiştir. Emeklilik yatırım fonu varlıklarının Emeklilik Şirketleri varlıklarından ayrı olarak Takasbank' ta saklanması ile fon varlıkları güvence altına alınmıştır. EGM temel olarak, Emeklilik Şirketlerinin faaliyetlerinin günlük olarak gözetimi ve yetkili kamu otoritelerine raporlanması yanında kamuoyunun ve katılımcıların bilgilendirilmesi fonksiyonlarını da yerine getiren bir diğer kontrol noktasıdır.

Hazine Müsteşarlığı ve SPK sistem ile ilgili düzenlemeleri yapan ve diğer unsurların bu düzenlemelere uygunluklarını denetleyen, sistemin güven içinde işleyişini sağlayan kurumlardır. Bireysel emeklilik politikalarını belirlemek ve bunların gerçekleştirilmesi için alınması gerekli önlemler konusunda önerilerde bulunmak üzere kurulan Bireysel Emeklilik Dayanışma Kurulu, Hazine Müsteşarının başkanlığında Maliye Bakanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Hazine Müsteşarlığı ve SPK tarafından görevlendirilecek en az genel müdür düzeyinde birer temsilciden oluşur.

1.1.3.1 Katılımcı

Katılımcı kavramı, bireysel emeklilik aracı vasıtasıyla emeklilik şirketi ile emeklilik sözleşmesi imzalayan ve sisteme katılan bireyleri ifade etmektedir. Katılımcılar, medeni hakları kullanma ehliyetine sahip ve şirket nezdinde açılacak olan bireysel emeklilik hesabına katkı yapan veya adına şirket nezdinde bireysel emeklilik hesabı açılan kişiler olup emeklilik sözleşmesinin katılımcı ve emeklilik şirketinden oluşan iki tarafından birisidir (Erol-Yıldırım 2003: 268).

1.1.3.2 Portföy Yöneticisi

Portföy yöneticisi, emeklilik şirketlerinin kurduğu emeklilik yatırım fonlarını yöneten profesyonel kuruluşlardır. SPK tarafından yapılan düzenleme ve denetlemelere tabidirler. Portföy yönetim şirketleri, SPK'dan portföy yöneticiliği yetki belgesi almış ve SPK tarafından uygun görülen portföy yönetim şirketlerini içermektedir.

Portföy yöneticisi, fon portföyünü yönetirken riskin dağıtılması, likidite ve getiri unsurlarını göz önünde bulundurmak, konu portföy yönetim stratejilerine ve yatırım sınırlamalarına uygun hareket etmek, fon iç tüzüğü, izahname, portföy yönetim sözleşmesi ve ilgili mevzuatta belirlenen esaslara uymak zorundadır (Yaslıdağ 2004: 389).

1.1.3.3 Emeklilik Şirketleri

Emeklilik Şirketleri, Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu'na göre kurulan ve bireysel emeklilik sisteminde faaliyet göstermek üzere bu kanun ile ihdas edilen emeklilik branşında ruhsat almış şirketlerdir. Şirketler 21 Aralık 1959 tarihli ve 7397 sayılı Sigorta Murakabe Kanunu hükümlerine göre hayat ve ferdi sigortaları branşlarında da ruhsat alabilmektedirler.

Emeklilik Şirketlerinin kuruluş izni veya hayat sigortasından Emeklilik Şirketine dönüşüm için Müsteşarlığa başvuruda bulunulması gerekmekte olup, söz konusu izinler Hazine Müsteşarlığının bağlı olduğu Bakan tarafından verilmektedir. Kurulacak şirketin ticaret unvanında "emeklilik" ibaresinin bulunması, anonim şirket şeklinde kurulması, sermayesinin 20 milyon TL'den az olmaması, ödenmiş sermayesinin asgari 10 milyon TL olması ve kalanın üç yıl içinde

ödenmesinin taahhüt edilmesi ve kurucularının kanunda belirtilen nitelikleri taşımaları gerekmektedir.

Kuruluş izni alan şirketin faaliyete geçebilmesi için emeklilik branşında faaliyet ruhsatı alması zorunludur. Emeklilik branşı faaliyet ruhsatı Müsteşarlık tarafından verilir. Faaliyet ruhsatı alan şirket, faaliyet ruhsatının veriliş tarihinden itibaren en geç üç ay içinde en az üç fon kurmak üzere SPK'ya başvurmak zorundadır.

2003 yılı içinde on bir Emeklilik Şirketi, bu aşamalar sonrasında faaliyet ruhsatı alarak faaliyetlerine başlamıştır. Sistem faaliyete geçtiğinden bu yana yaklaşık 4 aylık sürede 22.794 katılımcı tarafından 24.339 adet sözleşme imzalanmış ve bu katılımcıların bugüne kadar sisteme aktardıkları toplam 9,3 milyar TL tutarındaki paradan 8,9 milyon TL'si yatırıma yönlendirilmiştir. Sisteme katılanların %6'lık bir bölümü 25 yaşın altındayken %35'lik bölüm 25–34 yaş aralığında, %33'lük bölüm 35–44 yaş, %24'lük bölüm 45–54 yaş aralığında, %22'lik bölüm ise 55 yaş üstünde yer almaktadır (Yavru 2004: 49).

Tablo 1.2:Türkiye'de Bireysel Emeklilik Şirketleri

Ticaret Unvanı
AEGON EMELİLİK VE HAYAT A.Ş.
ANADOLU HAYAT EMEKLİLİK A.Ş.
FİNANS EMEKLİLİK VE HAYAT A.Ş.
AVİVASA EMEKLİLİK VE HAYAT A.Ş.
BAŞAK GROUPAMA EMEKLİLİK A.Ş.
ERGOİSVİÇRE EMEKLİLİK VE HAYA A.Ş.
GARANTİ EMEKLİLİK VE HAYAT A.Ş.
ALLIANZ HAYAT VE EMEKLİLİK A.Ş.
ING EMEKLİLİK A.Ş.
VAKIF EMEKLİLİK A.Ş.
YAPI KREDİ EMEKLİLİK A.Ş.
FORTİS EMEKLİLİK A.Ş.

Kaynak: <http://www.egm.org.tr/?pid=350>, 15.07.2009

Tablo 1.2’de görüldüğü üzere piyasada 12 adet emeklilik şirketi mevcuttur. Bu alanda yabancı şirketlerin ortaklığı gözden kaçmamaktadır. Emeklilik Şirketlerinin ilgili mevzuat hükümleri dâhilindeki önemli yükümlülükleri ise aşağıdaki şekilde sıralanabilir;

- Emeklilik sözleşmesi çerçevesinde tahsil edilen katkıların fona yönlendirilmesini sağlamak ve bireysel emeklilik hesaplarının ve ilgili diğer kayıtların güncelleştirilmesi işlemlerini gerçekleştirmek,

- Portföy yöneticilerinin, şirketin genel fon yönetim stratejisine ve kararlarına göre fon portföyünü yönetmesini sağlamak,

- Katılımcılarının bireysel emeklilik hesaplarına ait günlük bilgilere erişimine olanak sağlamak,

- Fon portföyünde yer alan varlıklar, fonun performansı, mali tabloları gibi konularda katılımcılara düzenli bilgi verilmesini sağlamak,

- Müsteşarlık ve SPK tarafından istenecek bilgi, belge ve tablolar ile bireysel emeklilik kayıt sisteminin belirlenecek esas ve usullere göre hazırlanmasını sağlamak,

- Müsteşarlığın belirleyeceği esas ve usuller çerçevesinde şirketin, SPK' nın belirleyeceği esas ve usuller çerçevesinde de fonun iç denetimini sağlamak,

- Bireysel emeklilik hesaplarının ve emeklilik faaliyetlerinin sürekliliğini ve fon varlıklarının korunmasını sağlamak üzere, kayıtların ve varlıkların saklanması konusunda gerekli tedbirleri almak,

- Katılımcıya ve fon portföyüne ilişkin bilgilerin saklama hesaplarına yansıtılabilmesi için gerekli bilgileri saklayıcıya zamanında ve doğru bir şekilde iletmek,

- Kanun ve mevzuatla belirlenen esaslar ile fon içtüzüğünde yer alan ilkeler çerçevesinde fon portföyünün değerlemesini ve birim pay fiyatının doğru olarak hesaplanmasını sağlamak,

- Fon portföyünün kanun ve mevzuat ile fon içtüzüğünde yer alan sınırlamalara uygun olarak yönetilmesini sağlamak,

- Fonun yaptığı iş ve işlemlerin mevzuata uygun olmasını sağlamaktır.

Çalışmamızın amacına ulaşması aslında bireysel emeklilik şirketlerinin performansı ile ilgilidir. Daha başarılı yönetimi gerektiren günümüz koşullarında bireysel emeklilik şirketleri bu sistemin temelidir.

1.1.3.4 Takasbank

Emeklilik yatırım fonlarının saklanması hizmeti Takasbank tarafından veya SPK' nın yetkilendireceği diğer kuruluşlarca verilmektedir. Emeklilik Şirketleri, başka bir saklayıcı kuruluştaki saklanan varlıklar ve bunların değerleri konusunda gerekli bilgileri Takasbank' a aktarmak veya bilgilere Takasbank' ın erişebilmesine olanak sağlamak zorundadır.

Takasbank'ın emeklilik sisteminde üstlendiği başlıca görevler arasında; fon adına yapılan varlık alım 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 SPK tarafından belirlenen esaslar çerçevesinde yönetilmesinin kontrolü, portföy değerinin ve birim pay değerinin belirlenen esaslar çerçevesinde hesaplandığının kontrolü, fondan 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, SPK ve Hazine Müsteşarlığınca istenecek fon işlemleri ve varlıkları ile ilgili bilgilerin elektronik ortamda sağlanması yer almaktadır.

Emeklilik yatırım fonundaki varlıkların, Emeklilik Şirketlerinin varlıklarından ayrı olarak saklayıcı kuruluştaki saklanması sayesinde katılımcıların birikimleri, Emeklilik Şirketinin iflas etmesi, kapanması, devredilmesi, birleşmesi gibi durumlara karşılık güvence altına alınmıştır.

1.1.3.5 Sermaye Piyasası Kurulu (SPK)

Bireysel emeklilik sisteminde emeklilik yatırım fonları, portföy yönetim şirketleri ve bu şirketlerle sözleşmeler ile saklayıcılara ilişkin düzenlemeler SPK tarafından yapılmaktadır. Emeklilik Şirketleri ve bireysel emeklilik araçlarının, çeşitli ilan ve reklamlarla kamuya açıklayacakları bilgilerin, Müsteşarlığa ve SPK'ya açıklanmış verilere uygun olması gerekir.

Emeklilik sözleşmesinde bulunacak hususlara, aktarıma, aktarım talebine ve aktarımda süre kısıtlamalarına, emeklilik halinde hak sahiplerinin bulunması için yapılması gereken araştırmalara ve paranın bu araştırma süresi içinde değerlendirilmesine, giriş aidatı, yönetim ve fon işletim giderleri miktar ya da oranlarına, kuruluş izni ve faaliyet ruhsatı başvurularında istenecek bilgi ve belgelere, bireysel emeklilik sisteminde katılımcıya ve kamuya açıklanacak bilgiler, açıklanma dönemleri ve süreleri ile ilan ve reklamlara, bireysel emeklilik sisteminin bilgi teknolojisi altyapısının operasyonel unsurlarına ilişkin esas ve usuller gibi konular Müsteşarlık tarafından belirlenirken SPK'nın uygun görüşü alınır.

SPK'nın düzenleme fonksiyonları dışında denetleme fonksiyonları da bulunmaktadır. Emeklilik yatırım fonunun denetçisi, fonun mali durumunu zayıflatacak veya olağandışı sonuçlar doğuracak durumları içeren denetim raporunu SPK'ya göndermek zorundadır. Emeklilik Şirketi fonlarının, portföy yöneticilerinin ve saklayıcının faaliyetleri en az yılda bir kez SPK tarafından denetlenir. Fonların üçer aylık ve yıllık dönemler itibariyle bağımsız dış denetimleri sonunda, bağımsız denetçi görüşünü içeren rapor ve bağımsız denetim raporu SPK'ya gönderilmek zorundadır.

Emeklilik Şirketlerinin mali yönden bağımsız dış denetiminin yürütülmesinde, bağımsız dış denetim raporlarının düzenlenmesinde ve denetlenmiş mali tabloların kamuya ilan edilmesinde sermaye piyasası mevzuatının bağımsız denetime ilişkin hükümleri uygulanır.

1.1.3.6 Hazine Müsteşarlığı

Emeklilik şirketlerine ilişkin tüm düzenleme ve denetimler Hazine Müsteşarlığı tarafından yapılmaktadır. Müsteşarlık bünyesinde kurulmuş olan Bireysel Emeklilik Dairesi, BES ile ilgili tüm işlemleri yapmakla yetkilendirilmiştir (Yaslıdağ 2004: 392).

Bireysel emeklilik sistemine ilişkin mevzuat düzenlemeleri ve sistemin geliştirilme çalışmaları Hazine Müsteşarlığı Sigortacılık Genel Müdürlüğü (SGM) tarafından yürütülmektedir.

Hazine Müsteşarlığı Sigortacılık Genel Müdürlüğü mevzuat çalışmaları ile sistemin etkili bir biçimde uygulanabilmesini teminen gerekli olan idari ve hukuki çerçevenin çizilmesi için Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu'nu tamamlayıcı nitelikte olan yönetmelik, tebliğ ve genelgeler hazırlanmakta ve yayımlanmaktadır. SGM'nin bireysel emeklilik ile ilgili görevlerinden bazıları şunlardır:

- Emeklilik branşı faaliyet ruhsatı vermek,
- Giriş aidatı, yönetim gideri kesintisi ve fon işletim gideri kesintisi gibi emeklilik planlarının teknik esasları ile ilgili tasdik ve değişiklik işlemlerini yapmak,
- Bireysel emeklilik sisteminde katılımcılara veya kamuya açıklanacak bilgilere, açıklanma dönemleri ve sürelerine, ilan ve reklamlara ilişkin esas ve usullerin belirlenmesini sağlamak,
- Bireysel emeklilik araçlarında aranacak nitelik ve şartlara, kuruluşlarına, faaliyetlerine, yapamayacakları işlere, sicile ilişkin işlemlere, tutacakları defterlere ve diğer hususlara ilişkin esas ve usulleri düzenlemek.
- Emeklilik Şirketlerinin hisse yapısıyla ilgili kanunda sayılan hususlara ilişkin esas ve usullerin belirlenmesini sağlamak.
- Şirketlerin emeklilik ve sigortacılık faaliyetlerini yılda bir defa olağan olarak denetlenmesini sağlamak, gerekli gördüğü hallerde her zaman olağandışı denetimler yapmak, denetimlere ilişkin raporları değerlendirmek ve sonuçlandırmak,
- Şirketlerin mali yönden bağımsız dış denetimine ilişkin esas ve usulleri belirlemek,

- Konularına göre gerekçesi belirtilmek suretiyle 4632 sayılı kanuna tabi gerçek ve tüzel kişilere, savunmaları da alınarak idari para cezaları uygulamak,
- Hayat sigorta şirketinden Emeklilik Şirketine dönüşüm ve Emeklilik Şirketi kuruluş izinleri ile söz konusu şirketlere emeklilik branşı faaliyet ruhsatı vermek,
- Emeklilik branşında faaliyet gösterecek şirketin, tek tip mali tablolarının hazırlanması ve izlenmesi, yükümlülüklerinin yerine getirilmesi, muhasebe kayıtlarında ve raporlarında yeknesaklık sağlanması, sağlıklı ve kıyaslanabilir bilgi üretimi ve akışını sağlayacak bir altyapı oluşturulması ve bu suretle şirketin mali durumunun izlenebilir ve değerlendirilebilir hale gelmesi için tek düzen hesap planı, mali tablolar ile bunların uygulama ve düzenleme esaslarını belirlemek.
- Emeklilik Şirketlerinin, yükümlülükleri ile orantılı öz kaynağa sahip olmasını sağlamak ve mali bünyesini güçlendirmek amacıyla, altı aylık dönem sonları itibariyle düzenlenen sermaye ve yükümlülük karşılama yeterliliği hesaplanmasına ilişkin esas ve usulleri belirlemek, formlar oluşturmak, oranlar tespit etmek ve bunların Müsteşarlığa gönderilme sürelerini belirlemek

1.1.3.7 Bireysel Emeklilik Danışma Kurulu

Kurul, 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 (4632 s.K. md:3). Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının sistem içinde doğrudan yer aldığı tek kurum, Bireysel Emeklilik Danışma Kurulu'dur.

Kurulun, Çalışma Esas ve Usulleri Hakkındaki Yönetmeliği 31.10.2001 tarih ve 24569 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Danışma Kurulu, bireysel emeklilik sistemine ilişkin politikalar belirlemek, bu politikaların gerçekleştirilmesi için alınması gerekli önlemler konusunda önerilerde bulunmak ve mevzuat düzenlemeleri hakkında tavsiye niteliğinde karar almakla görevlidir.

Danışma Kurulunun başkanı Hazine Müsteşarıdır. Kurul, üç ayda bir Müsteşarlıkça önerilen ve başkan tarafından belirlenen tarih ve gündemle olağan olarak toplanır, olağan toplantılar dışında Danışma Kurulu, Başkanın gerek gördüğü hallerde veya Danışma Kurulu üyelerinden birinin yazılı başvurusu üzerine Başkan tarafından olağanüstü toplantıya çağırılabilir. Danışma Kurulu üyelerinin

toplantılara bizzat katılmaları esastır. Üyelerin herhangi bir nedenle işlerinden geçici veya sürekli olarak ayrılmaları halinde yerlerine vekilleri toplantıya katılır. Başkanın görevleri şunlardır:

- Danışma Kurulunun olağan toplantılarını belirlemek ve gerektiğinde Danışma Kurulunu olağanüstü toplantıya çağırmak,
- Danışma Kurulunun olağan ve olağanüstü toplantılarına başkanlık ederek çalışmaların verimli ve düzenli bir şekilde yürütülmesini sağlamak,
- Danışma Kurulunun belirlemiş olduğu politikalar ile önerileri ve tavsiye niteliğindeki kararları ilgili makamlara bildirmek.

Danışma Kurulu toplantılarına görüşülecek konunun gerektirdiği hallerde diğer kamu kurum ve kuruluşlar, şirketler veya kamu tüzel kişiliğini haiz kurumların yetkili temsilcileri de görüşleri alınmak üzere çağrılabilir. Danışma Kurulu, toplantıya çağırılan üyelerin yarısından bir fazlası ile toplanır. Kararlar, toplantıya katılan üyelerin salt çoğunluğu ile alınır. Üyeler çekimser oy kullanamazlar. Toplantının gündemi, yeri, tarihi ve saati, olağanüstü toplantı daveti hariç olmak üzere en az yedi gün önceden üyelere duyurulur.

1.1.3.8 Emeklilik Gözetim Merkezi (EGM)

Emeklilik Gözetim Merkezi, Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu ile ilgili mevzuat uyarınca Hazine Müsteşarlığının bağlı olduğu Bakanın görev ve yetkilendirmesi çerçevesinde merkezi İstanbul'da olmak üzere 10 Temmuz 2003 tarihinde kurulmuştur. Yasal düzenlemesi Emeklilik Şirketleri Kuruluş ve Çalışma Esasları Hakkında Yönetmelik'in 29. maddesinde yapılmıştır.

Bireysel emeklilik sisteminin güvenli ve etkin biçimde işletilmesini sağlamak, katılımcıların hak ve menfaatlerini korumak amacıyla şirketlerin faaliyetleri müsteşarlığın günlük gözetim ve denetimine tabidir. Müsteşarlık, şirketlerin faaliyetlerinin günlük olarak gözetim, denetim, katılımcılara ait bilgilerin saklanması, kamuyu ve katılımcıları bilgilendirme ile istatistik üretimi ve fonksiyonlarının yürütülmesini teminen emeklilik gözetim merkezini görevlendirir.

Emeklilik gözetim merkezi, gözetim ve denetim faaliyetlerinde katılımcıların fonlarla ilgili işlemlerine ilişkin bilgileri Kuruldan ve Kurulun uygun göreceği saklayıcı kuruluştan temin edebilir. Müsteşarlık, emeklilik gözetim merkezine ek görevler verebilir.

Şirket, katılımcıların bireysel emeklilik sistemine girmesine, katkılarının emeklilik planlarına uygun olarak yatırıma yönlendirilmesine, yapılacak kesintilere, katkıların bireysel emeklilik hesaplarında izlenmesine, aktarımların yapılmasına, ayrılmalara, bireysel emeklilik aracılık faaliyetlerine ve ilgili diğer işlemlerine yönelik katılımcılar ve Müsteşarlık nezdinde şeffaf olmasını sağlayacak çağdaş bilgi teknoloji alt yapısını oluşturmak zorundadır.

Ayrıca, katılımcı bazında gerçekleştirilen tüm işlemleri, gerçek zamanlı olarak, ilişkisel veri tabanı yönetim sistemleriyle takip etmek, geriye dönük olarak katılımcı ve Müsteşarlık tarafından elektronik sorgulamaya açık tutmak ve standartlaştırılmış veri tabanı kayıtlarını emeklilik gözetim merkezine gün sonu itibarıyla iletmek zorundadır.

Müsteşarlık, Kurulun uygun görüşünü alarak Emeklilik Gözetim Merkezinin kuruluş ve çalışması ile bireysel emeklilik sisteminin bilgi teknolojisine ait yapının operasyonel unsurlarına ilişkin esas ve usulleri düzenlemeye yetkilidir.

Bireysel emeklilik sisteminin güvenli, şeffaf ve etkin bir şekilde işletilmesini sağlamak, katılımcıların hak ve menfaatlerini korumak, hem denetleyici kamu otoritelerinin (Hazine Müsteşarlığı ve SPK) karar almasına yardımcı olacak verileri hem de kamuoyuna sağlıklı bilgi aktarımı için gerekli verileri sağlamak için görevlendirilen EGM'nin hissedarları, A grubu hisse ile Hazine Müsteşarlığı ve eşit oranda B grubu hisseler ile sistemde faaliyet gösterme izni alan 12 Emeklilik Şirkettir.

Sermayesi 2.700.225 TL olan EGM' nin Yönetim Kurulu, Emeklilik Şirketi Genel Müdürleri, Hazine Müsteşarlığı Sigortacılık Genel Müdürlüğü, Özel Emeklilik Dairesi Başkanı ve EGM Genel Müdüründen oluşmaktadır. Kurum nezdinde; "Sistem Geliştirme ve Bilgi Teknolojileri", "İstatistik, Aktüerya ve Veri Yönetimi", "İç Hizmetler", "Dış İlişkiler ve Bilgilendirme" olmak üzere dört birim mevcuttur.

EGM' nin amacı, 4632 sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu ve ilgili mevzuatça Hazine Müsteşarlığı'nın görevlendirme ve yetkilendirme çerçevesinde, Müsteşarlığın karar almasına yardımcı olacak verilerin sağlanması ve Müsteşarlığın yazılı iznine istinaden hizmet alacak bireysel emeklilik şirketlerine ve kamuya sağlıklı bilgi aktarımı için, emeklilik şirketlerinin faaliyetlerinin günlük olarak elektronik ortamda gözetimi ve yetkili kamu otoritelerine raporlanması, emeklilik şirketlerince yapılacak işlemlerin sonucunda oluşan bilgilerin konsolidasyonu; katılımcılara ait bilgilerin saklanması ve gizliliğin korunması; kamuoyunun ve katılımcıların bilgilendirilmesi; istatistik üretilmesi, bireysel emeklilik sisteminin analitik olarak sorgulanması; bireysel emeklilik araçları sınavının yapılması ve bireysel emeklilik araçları sicilinin takibi, ortak tanıtım, eğitim programları, yazılım ve benzeri konulardaki taleplerin karşılanması; sistemin güven içinde işleyişi ile olası sorunların zamanında gerekli müdahalelerde bulunulmasına olanak sağlayacak veri oluşturulması faaliyetlerinde bulunmaktadır (<http://www.egm.org.tr/?sid=16>).

EGM, faaliyetlerini yerine getirebilmek için modern bir bilgi teknoloji altyapısına sahiptir. Temel donanım dışında bilgi sistemleri yazılımları, iletişim ve güvenlik altyapıları, elektronik bireysel emeklilik araçları sınav sistemi (e-BEAS) ve kurumsal bilgi sistemi oluşturulmuştur.

Veri transfer yönetimi, gözetim yapısı, istatistik ve analiz oluşturmaya yönelik yapılar, çağrı yönetim sistemi, katılımcı ilişkileri yönetimi, web portalı ve mali işler yönetimi altyapısının bazı bileşenlerindendir. EGM, bilgilendirme unsuru olarak İnternet Teknolojisi tabanlı ve sesli otomatik yanıtlama teknolojileri kullanmaktadır.

Bireysel emeklilik ürününün tanıtım, pazarlama ve satışını yapan bireysel emeklilik araçlarının mesleki bilgi ve becerilerini ölçen e-BEAS, elektronik ortamda gerçekleşmektedir.

Temmuz 2004'ten itibaren İstanbul'da Kadir Has Üniversitesi ve Bahçeşehir Üniversitesi, Ankara'da Ankara Üniversitesi, İzmir'de Ege Üniversitesi'nde yapılan sınavlarda, her aracı adayı için akademik olarak doğrulanmış soru havuzundan dinamik ve rassal atama ile farklı soru seti oluşturulmaktadır. Sınav sonuçları anında alınabilmekte, eş zamanlı olarak Hazine Müsteşarlığına da ulaştırılmaktadır. Her adaya yöneltilen sorular ve yanıtları merkezi veritabanında saklanmakta, soru ve aday bazında istatistik üretimi gerçekleştirilmektedir. EGM web sayfasından sınav

öncesinde sınav yeri ve tarihi, sınavdan sonra ise sınav sonuçları, TC Kimlik Numarası ile sorgulama yapmak suretiyle öğrenilebilmektedir.

Emeklilik Şirketlerinin gözetimi, standartlaştırılmış bilgi transfer kümesi kayıtları şeklinde gönderilen veri setleri ile yapılmaktadır. Emeklilik Şirketleri, bir önceki güne ait veri setleri içeren dosyaları her gün EGM' ye göndermektedir. Sözleşme, katılımcı, emeklilik yatırım fonları, aracılar, emeklilik planları bilgilerini içeren veri setleri doğrulama kuralları ile kontrol edilmekte ve şirketlere geri bildirimler yapılmaktadır.

1.1.3.9 Bireysel Emeklilik Aracıları

Emeklilik şirketleri tarafından katılımcılara ya da destekleyici kuruluşa sunulan emeklilik sözleşmelerine aracılık eden veya bunları emeklilik şirketi adına yapan gerçek kişidir ([www.egm.org.tr\?pid=496](http://www.egm.org.tr/?pid=496)).

Bireysel emeklilik aracılığı, diğer sigorta kollarından farklı bir uzmanlaşmayı ve müşteri ilişkileri tekniğini gerektirmektedir. Bireysel emeklilik aracıları ile ilgili düzenlemeler, BES'in katılımcılara sunumunun belirli niteliklere sahip kişiler tarafından yapılmasını sağlamayı amaçlamaktadır. Böylelikle sistemin uzman kişiler aracılığı ile yürütülmesi de sağlanmış olacaktır (Fırat 2003: 1).

1.1.3.10 Maliye Bakanlığı

Devlete ait Sosyal Güvenlik Kurumlarının, gelir gider dengesini bir türlü kuramamaları sonucu sürekli olarak açık vermeleri ve bunun sonucu bütçeye yük olmaları yanında bu kuruluşların sigortalılara yeterli düzeyde sosyal güvence sağlayamaması nedeniyle Bireysel Emeklilik Sistemi (BES) gündeme gelmiştir.

Ülkemizde bireysel emeklilik sisteminin oluşturulmasına yönelik yasal düzenlemeden sonra, bireylerin sisteme katılmaları dolayısıyla ödeyecekleri katkı paylarının vergi matrahlarının tespitinde indirim konusu yapılması, katkı paylarının değerlendirileceği emeklilik fonlarının kazançlarının vergilenmesi ve nihayet bireylerin sistemden elde ettikleri gelirlerin vergilendirilmesine yönelik olarak, 28.06.2001 tarih ve [4697 sayılı Kanunla](#) Gelir ve Kurumlar Vergisi Kanunlarında değişiklikler yapılmıştır.

4697 Sayılı Kanunun 5.maddesi ile 193 Sayılı Gelir Vergisi Kanununun(G.V. K) 75’inci maddesine eklenen ve 07.10.2001 tarihinden itibaren yürürlüğe giren bent şu şekildedir:

“Madde 75- Sahibinin ticari, zirai veya mesleki faaliyeti dışında nakdi sermaye veya para ile temsil edilen değerlerden müteşekkül sermaye dolayısıyla elde ettiği kâr payı, faiz, kira ve benzeri iratlar menkul sermaye iradıdır. Kaynağı ne olursa olsun aşağıda yazılı iratlar menkul sermaye iradı sayılır:

Tüzel kişiliği haiz emekli sandıkları, yardım sandıkları ile emeklilik ve sigorta şirketleri tarafından;

- a) On yıl süreyle prim, aidat veya katkı payı ödemediği ayrılanlara yapılan ödemeler,*
- b) On yıl süreyle katkı payı ödemiş olmakla birlikte bireysel emeklilik sisteminden emeklilik hakkı kazanmadan ayrılanlar ile diğer sandık ve sigortalardan on yıl süreyle prim veya aidat ödeyenlere ve vefat, malûliyet veya tasfiye gibi zorunlu nedenlerle ayrılanlara yapılan ödemeler,*
- c) Bireysel emeklilik sisteminden emeklilik hakkı kazananlar ile bu sistemden vefat, malûliyet veya tasfiye gibi zorunlu nedenlerle ayrılanlara yapılan ödemeler.”*

Yasa metninden anlaşıldığı üzere, katılımcılardan toplanan katkı payı veya primlerin nemalandırılarak hak sahibine geri ödenmesi esasına dayalı bireysel emeklilik sistemi kapsamında elde edilen gelirler, menkul sermaye iradı olarak vergilendirilecektir.

Katılımcıların sistemde kalma süreleri ve ayrılma biçimleri elde edilen gelirin niteliğini değiştirmemekte, daha sonra açıklanacağı üzere gelir üzerinden yapılacak stopajın oranını etkilemektedir.

Belirli risklere karşı yapılan ve riskin gerçekleşmesi halinde hak sahibine belirli bir ödeme yapılmasını öngören birikimsiz sigorta poliçeleri kapsamında yapılan ödemeler gelir vergisinin konusuna girmemektedir. Dolayısıyla, bu nitelikteki gelirlerin [Gelir Vergisi Kanunu'nun 75. maddesi](#) kapsamında menkul sermaye iradı olarak değerlendirilmesi mümkün değildir.

Ölüm, maluliyet ve benzer risklere karşı yapılan riziko teminatları ile birikimli teminatların aynı poliçede gösterilmesi durumunda, söz konusu poliçenin birikimli teminata isabet eden kısmı ile ilgili olarak yapılacak ödemeler menkul sermaye iradı olarak değerlendirilecektir. Birikimler dışında, sadece riskin gerçekleşmesi halinde yapılan ödemeler ise gelir vergisinin konusuna girmemektedir.

Ölüm, maluliyet ve benzer risklerin gerçekleşmesi halinde risk teminatına ilaveten sigortalıya risk anındaki birikimlerinin değerinin ödenmesi veya birikim veya risk teminatından yüksek olanın ödenmesi esasına dayalı poliçelerde ödeme riskin gerçekleşmesine bağlı olarak yapılırsa dahi birikimli teminata isabet eden tutar menkul sermaye iradı olarak değerlendirilecektir.

Örneğin; birikim veya risk teminatından yüksek olanın ödenmesi esasına dayalı bir poliçe kapsamında, riskin gerçekleştiği anda risk teminatının birikimden daha yüksek olması halinde, ödenecek tutarın birikime isabet eden kısmı menkul sermaye iradı olarak gelir vergisine tabi olacaktır.

Risk teminatı ile birikim arasındaki tutar ise gelir vergisine tabi olmayacaktır. Ancak riskin gerçekleştiği anda birikim tutarının daha yüksek olması halinde ödenecek tutarın tamamı menkul sermaye iradı olarak değerlendirilecektir.

GVK'nun 75.inci maddesinde; *“Sahibinin ticari, zirai veya mesleki faaliyeti dışında nakdi sermaye veya para ile temsil edilen değerlerden müteşekkül sermaye dolayısıyla elde ettiği kâr payı, faiz, kira ve benzeri iratlar menkul sermaye iradı...”* olarak tanımlanmıştır. Yapılan bu yasal düzenlemeye göre; bir gelir unsurunun menkul sermaye iradı olarak nitelendirebilmesi için, elde edilen gelirin ticari, zirai veya mesleki faaliyet dışında ve nakdi sermaye veya para ile temsil edilebilen değerler vasıtası ile kâr payı, faiz, kira veya bunlara benzer şekilde elde edilmiş olması gerekmektedir. Yasada yapılmış olan bu tanımdan yola çıkarak, sermaye karşılığında herhangi bir değer elde edilmiyorsa menkul sermaye iradının söz konusu olamayacağını söylemek mümkündür. Kanun koyucu gelirin faiz, kar payı, kira veya benzeri şekilde elde edilmesini düzenlemiştir. *“Benzeri iratlar”* ifadesi faiz, kar payı, kira dışında her ne isim altında gelir elde ediliyorsa onu ifade edecektir.

BES'nden kendi isteği ile veya emeklilik, vefat, maluliyet v.b sebeplerle ayrılanlara yapılan ödemelerin vergilendirilmesinde dikkat edilmesi gereken önemli konu, emeklilik ve sigorta şirketlerine yatırılan prim, aidat ve katkı tutarlarının sağladığı *“iratlar”* değil bu kurum ve kuruluşlar tarafından katılımcılara yapılan ödemelerin tamamının *“menkul sermaye iradı”* olarak dikkate alınmış olmasıdır.

BES'ne katılan bir şahsa belli bir süre sonra sistemden çeşitli sebeplerle çıkması nedeniyle ödenen tutar ile Bankaya belli bir süreliğine yatırılan ve vade sonunda çekilen tutar birbirine benzemektedir. Her iki tutarda anapara ve elde edilen artı değerden (faiz, kar payı v.b) oluşmaktadır. Ancak, mevduat faizinde sadece elde edilen faiz üzerinden stopaj yapılırken BES'nde yapılan ödemenin tamamı üzerinden yani sistemden çıkılan tarihe kadar ödenen katkı payları ile bu katkı paylarının değerlendirilmesi sonucu ortaya çıkan artı değer toplamı (istisna söz konusu ise düşüldükten sonra) üzerinden stopaj yapılmaktadır.

Gelir Vergisi Kanunu'nun 75.inci maddesinde belirtildiği üzere, vergilendirme konusu matrah sermaye değil elde edilen kar payı, faiz, kira v.b iratlardır. Mevduat Faizi, Repo v.b menkul sermaye iratlarında olduğu gibi Bireysel Emeklilik Sözleşmesi dolayısıyla katılımcılara yapılan ödemelerde de sadece katılımcının elde ettiği kar payının stopaja tabi tutulması gerekmektedir.

Uygulanmakta olan vergilendirme sistemi, sermayenin vergilendirilmesi sonucunu doğurma yanında, Bireysel Emeklilik Sisteminin yaygınlaşması ve gelişmesinin önünde bir engel olarak durmaktadır.

GVK'nun 75.inci maddesinde sayılan diğer gelirlerin vergilendirilmesinde faiz, kar payı, kira v.b iratlar dikkate alınırken BES'den ayrılanlara yapılan ödemelerin tamamı üzerinden stopaj yapılması vergide adalet ve eşitlik ilkesine aykırı olduğu gibi GVK'nun "*gelirin vergilendirilmesi*"ni esas alan temel mantığına da uymamaktadır.

Devlete ait sosyal güvenlik kuruluşlarının yetersiz kaldığı sosyal güvenlik alanında, önemli bir görev üstlenen BES' nin gelişmesini ve büyümesini önleyen unsurlardan bir tanesinin de mevcut vergi uygulaması olduğu göz önünde bulundurularak, adaletsizliğe yol açan mevcut vergilendirme sisteminin düzeltilmesi ve sermayenin vergilendirilmesi yerine diğer menkul sermaye iratlarında olduğu gibi "iradın" vergilendirilmesi gerekmektedir (http://alomaliye.com/kasim_05/levant_gencyurek_bes.htm).

1.2 BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNDE EMEKLİLİK YATIRIM FONLARI

Emeklilik yatırım fonu, bireysel emeklilik sözleşmesi hükümlerine göre emeklilik şirketi tarafından katılımcılardan tahsil edilerek, onlar adına bireysel emeklilik hesaplarında izlenen katkı paylarının riskin dağıtılması ve inançlı mülkiyet esasları uyarınca işletilmesi için oluşturulan malvarlığıdır.

Emeklilik yatırım fonu, sermaye piyasası kurumu niteliğindedir. Ayrıca, süresiz olarak kurulmakla birlikte tüzel kişiliğe sahip değildir. Kurucu, yatırım fonunu katılma belgeleri sahiplerinin haklarını koruyacak şekilde yönetir ve denetimini yapar. Fon mal varlığının korunması ve saklanması kurucu sorumludur.

Fon mal varlığı ile kurucunun mal varlığı birbirinden ayrıdır. Bu nedenle kurucunun mali bünyesinin zayıflaması veya iflası gibi riskler fon portföyündeki varlıkları etkilememektedir.

Bireysel emeklilik sisteminde faaliyette bulunacak olan şirketin, katılımcılardan veya işverenlerden katılımcı adına tahsil edilecek katkı paylarının değerlendirileceği en az 3 adet emeklilik fonu kurması gerekmektedir.

Emeklilik şirketi, katkı paylarını şirkete intikalini takip eden en geç ikinci iş gününde yatırıma yönlendirmek zorundadır. Bu yükümlülüğün süresi içinde yerine getirilmemesi halinde, katılımcının dâhil olacağı fonun son aylık getirisinin iki katı tutarında aylık gecikme cezası uygulanır ve bu tutar katılımcının hesabına ilave edilir (4632 s. K. md: 5).

Emeklilik yatırım fonu, emeklilik şirketi tarafından Sermaye Piyasası Kurulu'ndan izin alınarak kurulmaktadır. Emeklilik şirketi, emeklilik yatırım fonu kurmak isterse, Sermaye Piyasası Kurulu'nca belirlenen şartlara uygun olarak hazırlanmış başvuru formu, emeklilik yatırım fonu içtüzüğü, emeklilik sözleşmesi ve formda belirtilen diğer belgelerle Sermaye Piyasası Kurulu'na başvurmalıdır. Emeklilik şirketinin başvurusunun reddedilmemesi için, emeklilik şirketinin kuruluş şartlarını kaybetmemiş olması, saklayıcı kuruluşun ve portföy yöneticisinin belirlenmiş olması, Sermaye Piyasası Kurulu düzenlemelerine göre fon içtüzüğünün hazırlanması ve mevzuatta belirtilen şartların yerine getirilmiş olması gerekmektedir (Emeklilik Yatırım Fonlarının Kuruluş ve Faaliyetlerine İlişkin Yönetmelik, md:7).

Ek olarak Sermaye Piyasası Kurulunca uygun bulunan fon içtüzüğünün notere tasdik ettirilmesinden sonra izin belgesi ile birlikte 6 iş günü içerisinde emeklilik şirketinin merkezinin bulunduğu yerin ticaret siciline tescili için başvurulması ve Türkiye Ticaret Sicili Gazetesi'nde ilan olması gerekmektedir (4632 s. K. md:15).

Emeklilik şirketi, emeklilik yatırım fonunun kuruluş izni tarihinden itibaren en geç 6 ay içerisinde Sermaye Piyasası Kurulu tarafından belirlenen belgelerle beraber katılma belgelerinin kayda alınması için Sermaye Piyasası Kurulu'na başvurmalıdır. Belirlenen bu 6 aylık süre içinde Sermaye Piyasası Kurulu'na başvurulmaması halinde fon iç tüzüğü emeklilik şirketi tarafından ticaret sicilinden terkin ettirilir ve buna ilişkin belgeler terkinini takip eden 6 iş günü içerisinde Sermaye Piyasası Kurulu'na gönderilir. Emeklilik şirketi, kurduğu fonla ilgili işlemlerin takibi ve raporlanması amacıyla şirket yönetim kurulu kararıyla en az 3 kişiden oluşan bir Fon Kurulu atar. Fon Kurulu her bir fon için ayrı ayrı belirlenebileceği gibi birden fazla fon için tek bir Fon Kurulu

da oluşturabilir. Fon portföyü, portföy yöneticileri tarafından yönetilir. Portföy yöneticisinin fon yönetiminde şunlara dikkat etmesi gereklidir:

- Portföy yöneticisi, yönettiği her fonun çıkarını ayrı ayrı gözetmek zorundadır.
- Portföy yöneticisi, fon portföyünü yönetirken riskin dağıtılması, likidite ve getiri unsurlarını göz önünde bulundurmak, fonun portföy yönetim stratejilerine ve yatırım sınırlamalarına uygun hareket etmek, fon içtüzüğü, izahname, portföy yönetim sözleşmesi ve ilgili mevzuatta belirlenen esaslara uymakla yükümlüdür.
- 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 izlemekle yükümlüdür.
- Portföy yöneticisi, herhangi bir şekilde kendisine ve üçüncü şahıslara çıkar sağlamak amacıyla fon portföyüne işlem yapamaz.
- Fon portföyünün önceden saptanmış belirli bir getiri sağlayacağına dair yazılı veya sözlü bir garanti verilemez (<http://www.ekodialog.com/Sigortacilik/bireysel-emeklilik-sistemi-isleyisi.html>).

Bireysel emeklilik yatırım fonları; gelir amaçlı fonlar, büyüme amaçlı fonlar, para piyasası fonları, kıymetli madenler fonları, ihtisaslaşmış fonlar ve diğer fonlar olmak üzere 6 çeşittir (Emeklilik Yatırım Fonlarının Kuruluş ve Faaliyetlerine İlişkin Yönetmelik, md:6):

1.2.1 Gelir Amaçlı Fonlar:

Yatırım yapılacak varlıkların, bunlardan elde edilecek temettü ve faiz gelirlerine ağırlık verilerek belirlendiği fonlardır.

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

• **Hisse Senedi Fonu:** Fon Portföyünün en az %80'i İMKB'de işlem gören şirketlerin hisse senetlerinden oluşturulmuştur. Fonun getiri hedefine ulaşabilmesi amacıyla fon portföyü ağırlıklı olarak İMKB 30 hisse senetlerinden oluşturulmaktadır. Fon, ulusal hisse senedi piyasasındaki

dalgalanmalardan maksimum şekilde yaralanmayı planlamaktadır. Fon portföyüne, likiditesi fazla, piyasa değeri yüksek, sektöründe geleceği olan şirketlerin hisse senetleri alınıp satılarak sermaye kazancı elde edilmesi amaçlanmaktadır. Fon portföyüne, riskten korunma amacıyla döviz, kıymetli madenler, faiz, finansal göstergeler ve sermaye piyasası araçları üzerinde düzenlenmiş opsiyon sözleşmeleri, forward, finansal vadeli işlemler ve vadeli işlemlere dayalı opsiyon işlemleri dahil edilebilir. Vadeli işlem sözleşmeleri nedeniyle maruz kalınan açık pozisyon tutarı fon toplam değerini aşamaz. Portföye alınan vadeli işlem sözleşmelerinin fonun yatırım stratejisine ve karşılaştırma ölçütüne uygun olması zorunludur. Fon hisse senedi yatırımlarına bağlı olarak makro ekonomik risk, sektör riski, firma riski ve likidite riski taşımaktadır. Hisse senedi piyasasındaki değişimler fonun getirisini etkilemektedir.

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

- **Karma Fon:** Her birinin değeri fon portföyünün %20'sinden az olmayacak şekilde, fon portföyünün en az %80'ini hisse senetlerine ve borçlanma araçlarına yatıran ve temettü ve 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.

- **Uluslar arası 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 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.

1.2.2 Para Piyasası Fonları

Devamlı olarak portföyünde vadesine en fazla 180 gün kalmış likiditesi yüksek para ve sermaye piyasası araçları yer alan ve portföyünün ağırlıklı ortalama vadesi en fazla 45 gün olan fonlardır.

Fon dağılımı arasında en çok tercih edilen fon türüdür. Tercih edilme sebepleri arasında en belirgin özellik likit olmasıdır. Diğer bir sebep ise risk almayı sevmeyen, temkinli davranmayı tercih edenlerin çizdiği profilin yansımalarıdır.

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

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

- **Likit Fon- Karma:** Fon portföyünün tamamını kamu ve/veya özel sektör borçlanma araçları ve borsa para piyasası işlemlerine yatıran fondur.

1.2.3 Büyüme Amaçlı Fonlar

Yatırım yapılacak varlıkların, bunlardan elde edilecek sermaye kazancına ağırlık verilerek belirlendiği fonlardır.

- **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.

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

- **Uluslararası Karma Fon:** Her birinin değeri fon portföyünün %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 Yönetmelik'in 5. maddesinde belirtilen varlık türlerinin tamamına veya bir kısmına yatıran ve sermaye kazancı elde etmeyi hedefleyen fondur. Bu tür fonların varlık dağılımı önceden belirlenemez.

1.2.4 Kıymetli Madenler Fonları

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

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

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

1.2.5 İhtisaslaşmış Fonlar

Coğrafi bölge, ülke, sektör ve endeksler bazında yatırım yapan fonlardır.

- **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 yatıran 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 temel alınan ve Kurulca uygun görülen bir endeks kapsamındaki varlıklara, fon portföyünün en az %80'ini yatıran ve temel alınan endeks ile fonun birim pay değeri arasındaki korelasyon katsayısının en az 0.9 olmasını ve endekste ki artış kadar bir getiri elde etmeyi hedefleyen fondur.

1.2.6 Diğer Fonlar

Yukarıda anlatılan fon türlerine girmeyen fonlar diğer fonlardır.

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

• **Esnek Fon:** Fon portföyünün tamamını değişen piyasa koşullarına göre Yönetmelik'in 5. maddesinde belirtilen varlık türlerinin 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 belirlenmez.

4697 sayılı Kanun ile Gelir Vergisi Kanununun 63. maddesinin 3. bendi ve 89. maddesinin 1. bendi değiştirilerek vergi mükelleflerinin bireysel emeklilik sistemine ödedikleri katkı paylarının vergi matrahlarının tespitinde indirim olarak dikkate alınması sağlanmış ve ayrıca 40. maddeye de eklenen (9) numaralı bent hükmüyle, işverenler tarafından ücretliler adına bireysel emeklilik sistemine ödenen katkı paylarının işverenlerce gider yazılması imkânı tanınmış ve bu şekilde prim, aidat ve katkı payı ödemelerinin vergi matrahından indirilmesine ilişkin düzenlemelerde yeni bir boyut yaratılmış gibi gösterilmiş ve 10 yıl ve 56 yaş sınırını beklemeden sistemden çıkarken verilen haklar geri alınacak şekilde bir boşluk oluşmasına neden olunmuştur.

4697 sayılı Kanun'un 4 ve 7. maddesiyle Gelir Vergisi Kanunu'nun 63/1-3 ve 89/1-1 maddelerinde yapılan değişiklikler ile 40. maddesine eklenen 9. bent hükmü şöyledir:

GVK 63. maddesinin 3. bendi: " Sigortanın veya emeklilik sözleşmesinin Türkiye'de kâin ve merkezi Türkiye'de bulunan bir sigorta şirketi veya emeklilik şirketi nezdinde akdedilmiş olması şartıyla, ücretlinin şahsına, eşine ve küçük çocuklarına ait hayat, ölüm, kaza, hastalık, sakatlık, işsizlik, analık, doğum ve tahsil gibi şahıs sigorta poliçeleri için hizmet erbabı tarafından ödenen primler ile bireysel emeklilik sistemine ödenen katkı payları, indirim konusu yapılacak prim, aidat ve katkıların toplamı, ödendiği ayda elde edilen ücretin %10'unu (bireysel emeklilik sistemi dışındaki şahıs sigorta poliçeleri için ödenen primlerde, ödendiği ayda elde edilen ücretin %5'ini) ve asgari ücretin yıllık tutarını aşamaz. Bakanlar Kurulu bu oranı %20 oranına kadar (bireysel emeklilik sistemi dışındaki şahıs sigorta poliçeleri için %10 oranına kadar) arttırmaya ve belirtilen haddi asgari ücretin yıllık tutarının iki katını geçmemek üzere yeniden belirlemeye yetkilidir."

GVK 89. maddenin 1. bendi: *"Beyan edilen gelirin %10'unu (bireysel emeklilik sistemi dışındaki şahıs sigorta primleri için beyan edilen gelirin %5'ini) ve asgari ücretin yıllık tutarını aşmamak kaydıyla, mükellefin şahsına, eşine ve küçük çocuklarına ait hayat, ölüm, kaza, hastalık, sakatlık, analık, doğum ve tahsil gibi şahıs sigorta primleri ile bireysel emeklilik sistemine ödenen katkı payları -sigortanın veya emeklilik sözleşmesinin Türkiye'de kâin ve merkezi Türkiye'de bulunan bir sigorta şirketi veya emeklilik şirketi nezdinde akdedilmiş olması, prim ve katkı tutarlarının gelirin elde edildiği yılda ödenmiş olması ve ücret geliri elde edenlerin ücretlerinin safi tutarının hesaplanması sırasında ayrıca indirilmemiş bulunması şartıyla; eşlerin veya çocukların ayrı beyanname vermeleri halinde, bunlara ait prim ve katkı payları kendi gelirlerinden indirilir. Bakanlar Kurulu bu bentte yer alan %10 oranını %20 oranına kadar (bireysel emeklilik sistemi dışındaki şahıs sigorta poliçeleri için %10 oranına kadar) arttırmaya ve belirtilen haddi asgari ücretin yıllık tutarının iki katını geçmemek üzere yeniden belirlemeye yetkilidir."*

Yapılan bu düzenlemeler 07.10.2001 tarihinden itibaren yürürlüğe girmiş olup, bu tarihten sonra akdedilen özel sigorta poliçeleri bakımından geçerlilik taşıdığı gibi, bu tarihten sonra işlerlik kazanmış olan bireysel emeklilik sistemi bakımından da geçerli olmuştur.

4697 Sayılı Kanun ile GVK' nun 63/1-3. maddesinde yapılan düzenlemede, ücret geliri elde edenlerin vergi matrahlarından indirim konusu yapabileceği katkı payı tutarı, ödendiği ayda elde edilen ücretin %10'u ve yıllık olarak asgari ücretin yıllık tutarı ile sınırlandırılmıştır.

Bu sınırlamalardan birincisi oransal sınırlama, ikincisi ise mutlak sınırlamadır. Yani, ödendiği ayda elde edilen ücretin %10'u olarak tanımlanan oransal sınırlamaya tabi katkı payı, elde edilen ücretin tutarına bağlı olarak artıp azalabileceği halde; asgari ücretin yıllık tutarı olarak sınırlamaya tabi tutulan katkı payı elde edilen ücretle ilişkilendirilemeyecektir (Demirci/Şen 2006: 555).

İKİNCİ BÖLÜM

BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ ÜLKE UYGULAMALARI VE TÜRKİYE

Bu bölümde, bireysel emeklilik sisteminin ülkeler arasındaki uygulama biçimleri ve Türkiye için en doğru yapının ne olabileceği hususuna değinilmiştir.

2.1 DÜNYA ÜLKELERİNDE BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ ÖRNEKLERİ

"Yaşlanan Nüfus" sorunu kamu emeklilik sistemlerinin finansal yapılarını olumsuz yönde etkilemeye başlamış ve hükümetleri özel emeklilik sistemlerinin devreye sokulması konusunda hareket etmeye zorlamıştır. Bunun sonucunda, pek çok ülke bireysel emeklilik sisteminin hayata geçirilmesi konusunda kararlar almıştır. Ancak, bireysel emeklilik tasarruflarının toplandığı fonların katılımcılarına sağlayacağı emeklilik maaşları finansal piyasaların performanslarına bağlıdır.

Bireysel emeklilik sistemlerinin devreye sokulmasıyla birlikte finansal piyasaların da daha sıkı denetlenmesi ve güçlendirilmesi gerekmektedir. Çünkü bireysel emeklilik fonlarının artmasıyla birlikte gelişmiş ve çok iyi düzenlenmiş finansal piyasalara ihtiyaç da artmaktadır.

Yapılacak düzenlemeler; içeriden öğrenenlerin ticaretinin ve manipülasyonların önlenmesi, piyasalar üzerinde olumsuz etkiler yaratacak birleşme ve devralmaların engellenmesi, azınlık haklarının güvence altına alınması, muhasebe ve raporlama standartlarının şeffaflık ve güveni sağlayacak şekilde düzenlenmesi, alım satım kurallarının rekabeti sağlayacak şekilde belirlenmesi ve risk yönetim tekniklerinin zorunlu uygulanmasının sağlanması sayılabilir (Erol-Yıldırım 168: 2004).

2.1.1 ABD Özel Emeklilik Sistemi

ABD, Bireysel Emeklilik Sistemlerinin en eski uygulaması olan ülkeler arasındadır. ABD'deki özel emeklilik sistemi tamamen gönüllülük esasına bağlı olarak faaliyet göstermekte ve işverenler tarafından kendine has olarak işletilmektedir. İşverenler, sistemin organize edilmesinde ana role sahip bulunmaktadır.

Çalışma esaslı planların dışındaki özel emeklilik düzenlemeleri, bireysel emeklilik hesapları veya sigorta şirketlerinden kişilerce satın alınan ertelenmiş yıllık sözleşmeleri gibi büyük ölçüde kendine has bireysel düzenlemelerden oluşmaktadır. Bu düzenlemeler, çok daha sınırlı vergi muafiyetlerine tabii olup genelde, özel emeklilik programlarından farklı şekilde bireysel tasarruf araçları olarak ele alınmaktadır. (Hinz 2000: 25).

ABD'de IRA-Individual Retirement Account olarak anılan düzenlemelerin temelinde çeşitli vergi avantajları ile kişi bazında uzun vadeli birikim sağlama yer almaktadır.

IRA'lar zamanla çeşitlik kazanmış geleneksel IRA, eğitim için IRA, Roth IRA gibi adlarla çeşitli yasalarda yer almıştır. Geleneksel IRA'da kişi üst sınırı yıllık olarak belirli bir tutara kadar hesabına yatırmakta, belli bir yaşa kadar beklediğinde burada oluşan getiriler vergiye tabii olmaksızın kendisine emekli maaşı ya da toplu ödeme olarak ödenmektedir. İçerdeki birikimden para çekmelerin her durumda vergili olduğu çeşitlerde mevcuttur. Ancak bunlarda çoğunlukla katkı payları katkının yapıldığı yılda üst sınır dâhilinde matrahtan düşülebilirken, birikimden çekilmek istenen kısmın vergisiz olduğu hesaplarda katkılar çoğunlukla gelir vergisi matrahından düşülememektedir (İTO 2007: 92).

Roth IRA'dan para çekme imkânı 5 yıl geçtikten sonra ve ek olarak katılımcının 59,5 yaşına ulaşması, katılımcının ölümü, engelli hale gelmesi, ilk defa ev alıyor olması gibi durumlarda kişi istisnai olarak Bireysel emeklilik hesabından para çekebilir (Hofmann- Smith- Willis 2002: 19-21).

ABD'de sosyal güvenlik programları sağlık gibi herhangi bir soruna karşılık tazminde bulunan bir sigorta programıdır. Amerika'da sosyal güvenlik mevzuatının uygulanan son şekli 2 Eylül 1974 tarihinde kabul edilen Employee Retirement Income Security Act; ERISA' ya dayanmaktadır. ERISA; maaş esaslı emeklilik planlarına dayanmaktadır. Cumhuriyetçi ve

Demokrat Parti'nin ortak çabaları sonucunda güçlü bir destekle çıkarılmış olan bu yasa özünde; çalışanların emeklilik aylıklarının güvence altına alınmasını amaçlamaktadır.

İfade edilen bu amaç doğrultusunda yasa; kolektif ve kişisel bazdaki tüm uzun vadeli tasarruf planlarını içerecek şekilde düzenlenmiştir. Federal yasalar, sosyal güvenlik mevzuatını ERISA doğrultusunda düzenlemektedir. Ancak, zamanla maaş esaslı emeklilik planlarına nazaran katkı paylı özel emeklilik planlarının daha basit, şeffaf, demografik değişimlere karşı dayanıklı ve politik müdahalelere karşı da kapalı olmasından dolayı ABD'deki işletmeler tarafından daha fazla tercih edilmektedir.

Katkı payı esaslı emeklilik planlarında (Individual Retirement Accounts-IRA), ABD'de yetki belgesine sahip olan bankalar, finansal kurumlar, hayat sigorta şirketleri, gayrimenkul yatırım şirketleri ya da portföy yönetim şirketleri tarafından açılan "Kişisel Emeklilik Hesapları" ile emeklilik tasarrufu yapılmaktadır.

İşveren sponsorluğunun yer almadığı kişisel emeklilik hesapları, bireysel katkılara dayanmakta olup, sistemin bünyesinde yer alan vergisel avantajlar ile bireylere emeklilik dönemlerinin finansmanında kaynak oluşturmaya yönelik planlardır (Derelioğlu 2001: 21).

Yıllık belli bir limiti aşmamak koşulu ile yıl içerisinde herhangi bir zamanda açılabilen IRA hesabının iki temel avantajı vardır; bu hesaba yapılan ödemelerin ilgili yılda tamamen veya kısmen gelir vergisinden düşülmesi ve bu hesaba plasmanlardan elde edilen temettü, faiz ve sermaye kazançları hesaplardaki paranın kullanılacağı zamana kadar vergilendirilmemesidir. Yani, her iki aşamada da vergi erteleme yapılmakta sadece sistemden para çekildiğinde vergileme yapılmaktadır.

Hesaplarda biriken emeklilik tasarruflarının emeklilikten önce kullanılmasını önlemek amacıyla hesapta biriken tasarrufun 59 yaşından önce çekilmek istenmesi halinde çekilen tutarın %10'u oranında bir kesinti yapılması sağlanarak IRA'nın amacından farklı alanlarda kullanılması engellenmiştir (Mackenzie-Gerson- Cuevas 1997: 30).

2.1.2 İngiltere Özel Emeklilik Sistemi

İngiltere emeklilik sisteminde yaptığı reformlarla üzerinde en çok konuşulan ülkelerin başında gelmektedir. İngiltere de emeklilik sistemi, hem devlet hem de özel sektör emeklilik programlarından oluşmaktadır.

Sistem, 3 ayak üzerine inşa edilmiş olup ilk ayakta devlet kanalı ile işleyen temel emeklilik ve kazanca bağlı emeklilik, ikinci ayakta işverenler tanımı ile işleyen mesleki emeklilik, üçüncü ayakta ise bireysel emeklilik programı bulunmaktadır (Blake 2000: 224).

Devlet, temel emeklilik programını ve kazançlarla bağlantılı emekliliği yönetmektedir. Temel emeklilik programı, dağıtım yöntemi ile finanse edilmektedir. Tüm katkılar Milli Sigorta Fonunda toplanmakta ve oradan da emeklilik ödemeleri yapılmaktadır. Temel emeklilik programı ile tüm çalışanlara düz oranlı bir emeklilik, kazançlarla bağlantılı emeklilik programına katılan çalışanlar için kazanca bağlı emeklilik ödemesi yapılmaktadır. Kadınlarda 60, erkeklerde 65 olan emeklilik yaşı 2020 de hem kadınlar hem de erkekler için 65 olacaktır.

6 Nisan 2001'den itibaren ikinci ayak emeklilik düzenlemesi olmayan çalışanlar ile emeklilik dönemlerine ilişkin başka türlü tasarruf yapma hakları olamayacak kişiler için basit, güvenli, esnek ve fonlu bir ikinci emeklilik sağlanması amacı ile Riske Katılım Emekliliği başlatılmıştır.

Söz konusu emeklilik, bireyler için belirli katkılı bireysel emeklilik tipinde, bireysel emekliliğe ilişkin aynı kural ve düzenlemelere tabi, düşük primli özel emekliliktir.

Fona yapılan ödemeler, çalışanlar ve hatta çalışmayanlar tarafından yapılabilir. Hükümet, bireylerin yaptığı ödemelere, oluşturulan fonun değerini arttırmak amacı ile %22 oranında vergi desteği yapmaktadır. Fona işverenlerce ödeme yapılması zorunlu değildir. İşverenler yaptıkları ödemeler nedeni ile vergi indirimi elde etmektedir.

Yeni tip bireysel emeklilik fonunun önemli bir esası, maksimum gider harcamasının fonun %1'i ile sınırlanmış olmasıdır. Bu durum söz konusu emeklilik fonlarının İngiltere'deki diğer emeklilik fonlarından çok daha ucuza idare edilmesini sağlayacaktır (Robertson 2001: 255).

Bireysel emeklilik; bankalarca, sigorta şirketlerince, birlik tröstlerince ve yardımlaşma derneklerince sunulabilmektedir. 1988 yılından itibaren uygulamaya başlayan bireysel emekliliğe katılım önemli ölçüde büyümüştür. Bireysel emeklilik, mesleki emekliliğe giremeyen kendi işinde çalışanların emeklilik gelirlerini finanse etmede önemli bir rol oynamaktadır. Günümüzde İngiltere'deki emeklilik sistemi 3 aşamadan oluşmaktadır:

- Birincisi; temel devlet emeklilik sistemi
- İkincisi; hem temel devlet emeklilik sistemini hem de özel emeklilik sistemini içeren sistem-SERPS; State Earning-Related Pensions Scheme
- Üçüncüsü; gönüllü özel emeklilikten oluşan sistemdir.

Çok düşük kazanan esnaf haricinde tüm çalışanlar Ulusal Sigorta katkı paylarını ödemek zorundadırlar. Temel devlet emeklilik sistemini ayakta tutan bu katkı paylarıdır.

İşçi Partisi tarafından 1975 yılında sosyal güvenlik yasası ile düzenlenen ve 1978 yılında yürürlüğe giren SERPS; mevcut emeklilik sistemine - Basic State Retirement Pension- gelire dayalı bir emeklilik programı ilave etmiştir (kutuphane.tbmm.gov.tr:8088/2000/2000000061.pdf). Eğer, çalışan kendi isteği doğrultusunda SERPS sistemine kayıtlı olmayıp onun yerine gönüllü emeklilik sistemine kayıt olursa Ulusal Sigorta katkı payları normale göre azalacaktır.

Büyük Britanya'da Bireysel Emeklilik Planlarına geçiş 1988'den sonra hızlanmıştır. Bu tarihte yapılan düzenleme ile devlet SERPS 'ten yani devletin sağladığı emeklilik sisteminden ayrılarak özel emeklilik sistemine geçişi özendirmiştir.

Bireysel Emeklilik Planları özellikle serbest çalışanlar ve işveren emeklilik planlarına giremeyenler için bir imkân olmaktadır. 1996 yılının verilerine göre serbest çalışan erkeklerin % 59'u, kadınların ise % 31'i böyle bir plana üyedir (<http://www.alitopusat.com/hafYaziDetay.aspx?detay=13>).

2.1.3 Macaristan Özel Emeklilik Sistemi

Macaristan, sosyal güvenlikle üç ayaklı bir sistemi benimsemiştir:

- Devlet tarafından garanti edilen ve emeklilik döneminde kişilere asgari düzeyde bir gelir seviyesi sağlamayı hedefleyen emeklilik programı,
- Çalışanlar ve işverenler tarafından ödenen primler ile finanse edilen zorunluluk esasına dayalı tamamlayıcı emeklilik programları,
- Gönüllülük esasına dayalı bireysel emeklilik programları şeklinde sıralanabilir.

Herkese zorunlu ilk ayak, tümüyle işverenlerin kısmen de çalışanların katkılarıyla ve dağıtım yöntemiyle finanse edilmektedir. Kadınlarda 55, erkeklerde 60 olan emeklilik yaşı 2008' de 62 olması planlanmıştır. İkinci ayak, zorunluluk esasıyla ve tümüyle çalışanların katkılarıyla finanse edilen bireysel emeklilik hesaplarına dayalı emeklilik fonlarından oluşmakta ve üçüncü ayak olarak varolan gönüllü ortak emeklilik fonlarına benzemektedir (Müller 2001: 60).

Yeni emeklilik sistemine katılım, 42 yaşından küçük ve 30 Haziran 1998'den sonra işgücüne yeni katılarak ilk defa sigortalı olanlar için zorunludur. Söz konusu tarihten önce sigortalanan ya da çalışan kimseler 31 Ağustos 1999 tarihine kadar sadece devletin sisteminde kalmayı ya da özel bir emeklilik fonuna katılmayı tercih edebilmişlerdir. Tüm gönüllü giriş yapanlardan isteyenlere, 31 Aralık 2000 tarihinden önceki kararlarından vazgeçerek eski sisteme tekrar girebilmeleri olanağı verilmiştir. Yeni sisteme seçmek için ise herhangi bir üst yaş sınırı bulunmamaktadır (Marossy 2001: 187).

Emeklilik fonları, üyelerin emeklilik tasarruflarını ve buna bağlı olarak gelecekteki emekli aylıklarını arttırmak için sigortalının tasarruflarını yatırım amacıyla kullanmaktadır. Emeklilikte, bu tasarruflar emekliye yaşam yıllığı olarak geri dönmektedir. Bu nedenle özel emeklilik fonları, çalışma ve kazanç esasına bağlı belirli katkılı planlardan oluşmaktadır.

Özel emeklilik fonları, üyelerinin sahibi olduğu kar amacı olmayan organizasyonlardır. Kısmen seçilmiş, kısmen temsilci edilmiş bir yönetim kurulunca kontrol edilmektedir. Katkılar,

üyeler adına yatırıma yönlendirilmekte ve emeklilik fonunun fonksiyonları dışarıdan firmalarca yerine getirilebilmektedir.

Emeklilik maaşına hak kazanıldığında, üyeler bir yaşam yıllığı almaktadır. Ödenecek yıllık, üyenin bireysel hesabında biriken tasarruflara göre hesaplanmakta ve cinsiyet ayrımı yapılmamaktadır. Bireysel hesaplarda biriken tasarruflar, katılımcılara ödenebilmekte ya da miras edilebilmektedir.

Söz konusu emeklilik fonu modeli, mesleki emeklilik planlarına benzemekle birlikte, farklılıklar da taşımaktadır. Fonun kurucusu işveren olmak zorunda olmadığı gibi; özel emeklilik programı belirli fayda esasına göre işlemediğinden, fon kurucusunun gelecekteki faydaları garanti etme zorunluluğu yoktur (Parniczky, 2000: 87).

2.1.4 Hollanda Özel Emeklilik Sistemi

Hollanda, 1996 yılında yeni bir sistem oluşturmuştur. Oluşturulan bu sistem;

- Tüm çalışanlara basit emeklilik imkânının tanındığı ve "pay as you go" sistemindeki yöntemle organize edilmesi,
- Emeklilik fonu şeklinde oluşturulan ve özel kesim tarafından yönetilen, katılımcılara ait bireysel hesaplar açılması,
- İsteğe bağlı ortak emeklilik fonlarının oluşturulması özelliklerine sahiptirler.

Emeklilik ve Sigorta Gözetim Otoritesi (Pension&Verzekeringskamer-PVK) endüstri boyutunda emeklilik fonu kurulmasından ve gözetiminden sorumludur. Eğer plan zorunlu tutulacaksa bakanlığa başvuruyu da bu kurum yapar. Şirket Emeklilik Planları ise tek veya bir grup işverenin şirket ölçeğinde kurdukları fonlardır. Genel norm tek işveren tarafından kurulması şeklindedir. Bu fonlar da PVK'nın kontrolü altındadır. Bu planların tümünde emeklilik yaşı 55 ile 70 arasında değişir.

Hollanda'da emeklilik planlarının işleyişi Emeklilik ve Tasarruf Fonları (PSW) yasasına bağlanmıştır. Bu yasadaki temel prensip çalışanların ek emeklilik sistemlerine katılmasının zorunlu

olmamasıdır. Hollanda’da bireysel emeklilik sistemine yönelik son yasal düzenlemeler 1998 yılı itibariyle yürürlüğe giren “Wet Op Het Spaar-Loonregeling”-Kısmi Emeklilikte Özel Tasarruf Fonu yasası ile yapılmıştır.

Bu yasa ile Hollanda’da çalışan kesim, sosyal güvenlik sisteminin özelleştirilmesi ile oluşan emekli maaşındaki azalmayı, çalışırken ödeyeceği fazladan sigorta primleri ile telafi etme hakkı kazanmıştır.

Tamamen kişiye bağlı bu uygulamanın tek cazip yanı ödenecek primlerin iki aşamada vergi muafiyetine tabi kılınmasıdır ki son tahlilde bu sigortayı yaptıran kişi toplam ödenecek primden hareket edildiğinde çok fazla bir külfete girmeden ekstra emekli maaşı hakkını kazanabilmektedir. 1999 yılı sonuna kadar bu üç bölümden birisini seçmeyen katılımcılar, tamamen devlet yönetiminde olan fonlara bağlanmıştır (Holzmann 2006: 89).

2.1.5 Polonya Özel Emeklilik Sistemi

Polonya, Eylül 1997’de özel emeklilik fonlarının kurulmasına olanak tanıyan yasayı yürürlüğe koymuştur. Dünya Bankası’nın emeklilik reformu yaklaşımını birçok yönden takip etmekle birlikte, reformun hem tasarımı hem de aşamalı uygulaması, diğer ülkelerde yapılan emeklilik reformlarından önemli farklılıklar göstermektedir.

Polonya’da geçiş süreci, 3 yaş grubuna bölünmüştür. 30 yaşın altındaki vatandaşlar, hem kamu ayağına hem de özel ayağa katkı yaparak yeni karma sisteme katılmak zorunda bırakılmıştır. 30–50 yaş arasındaki vatandaşlar, yeni ulusal belirli katkı planına ödeme yapma zorunluluğunda bulunmakla beraber, yeni belirli katkılı özel emeklilik fonlarına ödeme yapmayı 30 Eylül 1999 tarihine kadar tercih edebilmişlerdir. 50 yaş üzeri olan vatandaşlar ise, eski dağıtım sisteminden emekli olmaya devam etmektedir (Gora 2001: 227).

Polonya’da devletin rolü iki alanda ortaya çıkabilmektedir; birincisi, eğer fonun getirisi kanunda belirtilen asgari oranın altında ise devlet sorumluluğu devreye girmektedir. Böyle bir durum ortaya çıktığında, fonun rezerve hesabında biriken kaynaklara bakılmaktadır. Söz konusu kaynak yetersiz ise ve yönetici şirket kendi sermayesi ile ödeyemeyecek ve iflasa gidecek ise Garanti Fonu devreye girmekte ve sorumluluk bu fona geçmektedir. Sonuçta Garanti Fonu sonrası

asgari getiri oranı ile fonun getiri oranı arasındaki farkın dengelenmesinden Hazine sorumlu olmaktadır. İkincisi, emeklilik fonunda tasarruf edilen sermaye ile birinci ayak için hesaplanan asgari faydanın ödenmesinde de devletin sorumluluğu vardır. (www.tisk.org.tr).

Polonya'da yapılan emeklilik reformu, sistemin zorunluluk kısmına odaklanmıştır. İlave gönüllü planların olduğu üçüncü ayak, yeni sistem için önemli olmakla beraber zorunlu sistemin finansal sürdürülebilirlik sorununu çözememektedir. Sorunun çözümü için, sosyal güvenliğin yaşlılık kısmına ilişkin bireysel hesaplar işletilmektedir.

Yaşlılık emekliliği ile ilgili hizmetin özel tedarikçileri, reform içinde yer alarak önemli rol oynamışlardır. Bununla birlikte özel tedarikçilerin işe karışması, Polonya'da sosyal güvenliğin özelleşmesi anlamına gelmemektedir. Sadece sosyal güvenliğin bir kısmının işleyişine özel tedarikçiler davet edilmiştir. Sistem, bunu mümkün kılacak ve tutarlı çalışacak şekilde tasarlanmıştır.

Yeni sistemde dikkat çeken bir özellik, sistemin her bir ögesinin sahipliğinden ziyade gördüğü işlev olmaktadır. Polonya'nın zorunlu yaşlılık sistemi olan birinci ve ikinci ayak birlikte tamamen aynı rolü oynamakla beraber, her birinin gelecekteki emekli maaşlarının kaynağını oluşturma bakımından farklılıkları bulunmaktadır (Borowczyk 2001: 169–173).

2.1.6 Şili Özel Emeklilik Sistemi

Şili, özel emeklilik modelini erken uygulayan ülkelerin başında gelmiştir. Mayıs 1981 'de başlayan yeni özel emeklilik sisteminde her üyenin katkı payının yatırıldığı bir bireysel emeklilik hesabı bulunmaktadır (Sözer 2001: 7–14).

Şili'deki uygulama çalışanların maaş ve ücretlerinden kesilen primlerin kısaca AFP olarak bilinen Administradora de Fondos de Pensiones adlı anonim şirket şeklindeki fon yönetim kuruluşlarında sıkı denetim altında değerlendirilmesine dayanmaktadır. Fon sisteminde çalışanlar primlerini diledikleri AFP'ye aktarabilmektedirler. Devlet de özel yatırım fonu şirketlerini denetleyebilmektedir.

Çalışan emekli olduğunda sistemde kalma ya da ayrılma arasında bir tercihte bulunabilmektedir. Sistem, ayrıca sigortalının geride kalan yakınların da belli bir ödemede bulunmaya devam etmektedir. Malullük durumunda ise, ilave fonlarla sistem desteklenmektedir.

Şili'de yeni sisteme göre, asgari emeklilik hakkından yararlanabilmek için eski veya yeni sistemlere ya da ikisine toplam en az 20 yıl prim yatırmış olmak zorunludur ve kadınların 60, erkeklerin ise 65 yaşına ulaşmaları gerekmektedir. Malullük durumunda prim ödeme süresinin asgari 2 yıl olması gerekmektedir. Böylece, Şili sistemi özel firmalarca yönetilen bireysel hesaplara dayanmakla beraber, hükümet sistemin düzenlenmesinde ve gözetilmesinde önemli bir rol oynamaktadır.

Fon yatırımlarının getirisi hesaplara aktarılmakta ve fayda; toplanan ve biriken fonların büyüklüğüne, fon getirilerine, emekli olunduğunda tahmini ömür süresine bağlı olmaktadır. Fonlar, özel yatırım şirketleri tarafından yönetilmektedir. Emekliliğe hak kazanan bireyler, varlıklarına tekabül eden emekli maaşını yıllık veya daha kısa aralıklarla alabilmektedir (Grushka 2001: 203).

31 Aralık 1982'den sonra işgücüne katılan tüm işçiler ve eski sistemden ayrılmayı tercih etmiş olanlar, kendi özel yatırım fonlarına ücretlerinin %10 'u oranında katkı payı ödemek zorundadır. Ücretler, bir limite kadar vergilendirilmektedir. İşçiler, hayat boyu ve sakatlık sigortasını kapsamak için ayrıca %3 katkı payı ödemektedirler. Kendi işinde çalışanlar için katılım zorunlu değildir. Birey isterse yaşlılık için zorunlu katkı oranının üzerinde prim ödeyebilmektedir.

Eski sistemde olan bireylerin yeni sisteme geçişini teşvik etmek için, eski sistemde kalanlara hem işveren hem de kendi katkı payını ödeme zorunluluğuna karşılık yeni sistemi tercih edenlere sadece kendi katkı payını ödeme şartı getirilmiştir (Özsucu 1999: 219).

Şili'deki bireysel emeklilik şirketleri arasındaki rekabet Türkiye'dekilerle örtüşmektedir. Çalışanlar, primlerini yatırmak istedikleri şirketleri seçebilmekte ve bu konuda işverenin bir müdahalesi olamamaktadır. Katılımcılar, hiçbir transfer ücreti ödemedi bireysel emeklilik sistemi hesabındaki bütün birikimlerini alarak bir emeklilik fon yönetim şirketinden bir diğerine yılda iki kez geçebilmektedir. Türkiye'de ise bu ancak yılda 1 defaya mahsustur.

Kadınlarda 60, erkelerde 65 yaşında hak kazanılan emeklilik için emekliler, yıllık emekli maaşı alma veya sistemden çıkarak toplu ödeme alma ya da iki seçeneğin karışımı arasında seçim yapabilmektedir. Türkiye'deki bireysel emeklilik sisteminde ise yaş sınırının 56 olması vatandaş açısından büyük avantajdır.

Özetle; dünya ülkeleri ile Türkiye'deki bireysel emeklilik sistemini karşılaştırdığımızda Türkiye'deki uygulama yılına geçişte gecikme olmasına rağmen Türkiye'deki sistemin şartları daha elverişlidir. Ancak, günümüz hayat koşullarının günden güne zorlaşmasıyla birlikte sistemde de değişiklikler olması yanıtıcı olmayacaktır.

Dikkat edilmesi gereken nokta; yapılan her olumlu veya olumsuz değişikliğin güveni zedelenmiş vatandaş açısından endişe verici olacağından, sistemde ilk emeklilik maaşı verilmeye kadar değişiklik yapılmamaya gayret gösterilmesi gerektiğidir.

2.1.7 Yunanistan Özel Emeklilik Sistemi

Yunanistan'da mesleki emeklilik fonları, tamamen gönüllülük esasına göre sigortalananı sağlarlar. Bu nedenle de genellikle çok uluslu ya da büyük firmalar tarafından teşvik edilirler.

Tamamlayıcı mesleki fonlar genellikle hesapların yönetimini bir hayat sigorta şirketi ile yaptırılan sözleşme aracılığı ile yerine getirirler.

Emeklilik fonlarına katılım da doğal olarak düşüktür. Mesleki emeklilik fonlama esasına göre çalışır.

Genellikle tüm planlar sadece işveren tarafından finanse edilir. Miktar da plandan plana değişir.

Emeklilik yaşı sosyal güvenliğe endekslenmiş olup, erkekler için 65, bayanlar için 60'tır. Erken emeklilik için düzenlemeler vardır. Üçüncü basamak bireysel emeklilik ise, hayat sigorta şirketleri tarafından yerine getirilir (Oktay 2007: 311).

2.1.8 İsviçre Özel Emeklilik Sistemi

İsviçre emeklilik sistemi de çok ayaklı bir yapıya sahiptir. İsviçre’de dört tip emeklilik planından söz etmek mümkündür. Bunlardan birincisi devlet emeklilik sistemidir. Bu sistemde bile emeklilik fonları profesyonel kuruluşlarca, kantonlar ya da federal hükümet tarafından yönetilmektedir.

Federal Sosyal Sigorta Ofisi’nin denetim görevini üstlendiği PAYG temelindeki bu sistemde, işçi ve işverenin katılımları devlet garantisi altındadır. Bu plana katılım zorunludur. İkinci tip emeklilik planı mesleki emeklilik planıdır. Bu plana, birinci tip planda devletin emeklilerine sağladığı en yüksek maaştan daha fazla kazanan 23 yaşından büyükler katılmak zorundadır. Bu tip planlar da katkı payı ödemeli fon sistemine bağlıdır.

Ayrıca bu zorunlu emeklilik planları dışında isteğe bağlı katılım ödenmesi esasına dayalı olan üçüncü tip bir emeklilik planı ve dördüncü tip olarak da katılımın zorunlu olmadığı ve İsviçre’de izin almış banka fonları ve sigorta şirketleri tarafından yönetilen, emeklilik maaşı sağlayan bireysel emeklilik sistemi de mevcuttur.

Bireysel emeklilik sistemine geçiş, ülkedeki fon olanaklarını ve fon birikimini arttırmıştır. Ülkeye ekonomik anlamda olumlu katkısının olduğunu söylemek mümkündür (İTO 2007: 21).

2.1.9 Fransa Özel Emeklilik Sistemi

Fransa’da 1997 yılında kabul edilen bir yasa ile emeklilik tasarrufu planları ve emeklilik tasarruf fonları sistemi benimsenmiş olup, ancak dağıtım sisteminin yerleşmiş olması ve fon biriktirme sistemine çok sınırlı bir alan tanınmış oluşu, özel hayat sigorta sisteminin çok yaygın biçimde uygulanmakta oluşu ve özellikle işçi sendikalarının şiddetli tepkileri üzerine hükümetin gerekli kararnameleleri yürürlüğe koymaması nedeni ile uygulanmamış ve dolayısıyla ölü bir metin olarak kalmıştır (Bağcı 2006: 21)

2.1.10 Almanya Özel Emeklilik Sistemi

Almanya’da 2001’de yapılan reformda gönüllü özel sigorta sistemi benimsenmiştir. Bu sistem üçayaktan oluşmaktadır. Sosyal sigortalar arasında denge, mesleki hazırlık programları ve özel emeklilik sigortası ile sağlanmıştır.

Sosyal Güvenlik Emeklilik Planı tarafından sigortalanmış çalışanlar, işverenlerinden ücretlerinde %4’e kadar indirim yaparak, mesleki planlara yatırım yapmasını talep hakkına sahiptir. Eğer ücret toplu sözleşmeye göre ödeniyorsa, o zaman talebin bu sözleşmeye dayanması şarttır.

Eğer işveren bir emeklilik kuruluşu ya da fonu aracılığı ile fonu finanse ediyorsa, o zaman indirimi bu fona ödeyebilir. Eğer işveren hiçbir fona katkıda bulunmuyorsa, ya da farklı bir katkıda bulunuyorsa çalışan, sigortalarının bir sigorta şirketine yaptırılmasını talep edebilir. Emeklilik yaşı plana göre değişmekle birlikte genellikle 65’tir.

Almanya’da Bireysel Emeklilik Tasarrufları çoğunlukla hayat sigorta poliçeleri ile yapılmaktadır. Bununla birlikte belirli katkı ilkesine ve zorunlu yıllık maaşlandırmaya dayalı bir tamamlayıcı emeklilik programı başlatmak için reform önerileri geliştirilmektedir.

Bireysel katkı hesapları veya doğrudan sigorta planları veyahut emeklilik fonları şeklinde oluşturulan bir onaylanmış plana katılım zorunlu değildir. Ancak, bazı katkıcılara vergi kolaylıkları ile teşvik yapılmaktadır.

Belirli katkılı bireysel hesaplar sadece devam eden katkılara komisyon ödenmesini gerektirmektedir. Böylece, emeklilik sermayesi transferleri bedelsiz olmuş olmaktadır.

Alternatif olarak ise, önceden yapılan komisyonlu ödemeler için çalışan işverenini değiştirerek on yıl dolmadan önce plandan ayrılabilse bile on yıla göre amortismanına tabi olması gerekmektedir.

2.1.11 Avusturya Özel Emeklilik Sistemi

Gönüllü olması ve fonlamaya dayalı olması nedeni ile Tamamlayıcı ve Mesleki Emeklilik, Hayat Sigortaları Bireysel Emeklilik içinde değerlendirilebilir.

Emeklilik fonunun kurulması Mali Piyasalar İdaresi'nin (Financial Market Authority) iznine bağlıdır. Kurulacak bir emeklilik fonu en az bin kişiyi teminat altına almalıdır. Emeklilik fonunun aktüeryal ve teknik karşılıklarının esaslarını belirleyen bir iş planının hazırlanması zorunludur.

Emeklilik Fonlarının faaliyetleri emeklilik fonu ile finansör işveren arasındaki bir tüzüğe bağlıdır. Bu tüzükte; ödeneklerin karşılıkları, işveren ve çalışan katkı oranları, yatırım politikası ile ilgili genel çerçeve, yönetim giderleri gibi düzenlemelere yer verilmesi şarttır.

Emeklilik Fonlarında fon yönetimi isterse fonları kendi idare edebileceği gibi, portföy yönetim şirketine de devredebilir. Genellikle tek işverenli fonlar, fon idaresini dışarıya verirken, çok işverenli fonlar içeriden yönetimi tercih ederler.

2. 2 TÜRKİYE'DE BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ

Diğer ülke uygulamalarını incelemekteki amaç Türkiye'deki Bireysel Emeklilik Sisteminden farklı olan uygulamaları ortaya koyabilmek ve bizim sistemimizle adapte edilebilir olan uygulamalarla harmanlanabilmesi önerilerini ortaya koyabilmektir.

2.2.1 Genel Hatlarıyla Türkiye'de Bireysel Emeklilik Sistemi

4632 sayılı Kanun ile 2003 yılında ülkemizde uygulamaya konulan Bireysel Emeklilik Sistemi gönüllülük esaslı olduğu için Türkiye şartlarında çok büyük farklılık ve farkındalık getirmemiştir. Örneğin; havale yoluyla yapılmak istenen ödemelerde katılımcıları hastane kadar soğuk gelen bankalara getirtmek zor olmuş ve bu sebeple pek çok sözleşme iptal olmuştur. Çok sonraları bu gibi tatsızlıkların yaşanmaması için bireysel emeklilik şirketleri katkı payı ödemelerini ya otomatik talimat alarak ya da kredi kartına bağlayarak çözüme kavuşturmuşlardır. Ancak, o

süreçte para yatırıp takibini yapmayan katılımcıların üstüne düşülmemiş, satış anında gösterilen önem sonrasında devam ettirilmediği için bu kişiler bizler için kayıp olmuştur. .

4632 sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu'nun 1. maddesinde *"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 sistem"* tanımlaması yer almaktadır ancak kanunda belirtilen uzun vadeli kaynak ile kaç senenin kastedildiği açık ifade edilmemiştir.

Daha önce de belirtildiği üzere, Türkiye'de sosyal güvenlik, Devlet tarafından işletilen ve denetlenen sosyal güvenlik kurumları tarafından sağlanmaktadır. Toplumun *"devlet"* kavramına duyduğu saygı ve güvene rağmen, bu kurumlarda çalışan kişilerden toplanan primler verimli olarak değerlendirilememiş, ilave prim alınmadan sosyal yardım zamları yapılmış ve emeklilik yaşının düşürülmesiyle genç emeklilik sistemi yaygınlaştırılmıştır. Bu politikaları güden siyasiler kendi çıkarlarını gözettileri için *"devlet"* kavramına duyulan saygıyı sadece sarsmakla kalmamış ayrıca sosyal güvenlik kurumlarının da itibarını zedelemişlerdir.

Tüm bunların yanı sıra emeklilik yatırım fonlarının geçmişte verimli işletilememesi ve bu fonların önemli bir kısmının devlet cari harcamalarında kullanılması, sosyal güvenlik sisteminin rekabetçi bir kontrol sisteminden uzak tutulması, sağlıkta yaşlılık rezervi oluşturulmaması ve sağlık harcamalarının istismar edilmesi nedeniyle kamu sosyal güvenlik kurumlarının bütçeleri açık vermektedir. İzah edilen bu nedenlerden dolayı sosyal güvenlik sistemimiz krizler yaşamaktadır.

Takasbank' ta açılan emeklilik hesaplarına bakılacak olunursa; katılımcılar aynı ya da farklı emeklilik şirketinde birden fazla emeklilik hesabı açtırabilmektedirler. Ancak, daha fazla getiri elde etmek açısından birden fazla emeklilik hesabı açtırılması yönetim gideri oranlarından dolayı mantıklı gözükmemektedir. Çünkü ayda 100 TL'lik katkı payının getirisi ile ayda 1000 TL'lik katkı payının getirisi aynı olmayacaktır. Katkı payı oranı yükseldikçe yönetim gider kesintisi katılımcının yararına %8' lerden %2'lere kadar düşecektir.

Özel emeklilik fonlarının geçmişine bakıldığında ise, bu programların 19.yüzyılın son çeyreğine kadar uzanmakta olduğu görülmektedir. 1875–1929 döneminde ABD ve Kanada’da 421 özel emeklilik programı kurulmuş olmasına rağmen, bu fonların ivme kazandığı dönem 1929 dünya buhranı sonrasıdır. Emeklilik fonlarının 2006 yılı toplam büyüklüğü OECD ülkelerinde, 16.244 milyar ABD doları, OECD dışı ülkelerde ise 616 milyar ABD doları olmak üzere toplam 16.860 milyar ABD dolarıdır. 2004–2006 yılları arasında emeklilik fonları aktiflerinin ortalama yıllık büyüme hızı OECD dışı ülkelerde %9.2 ilen, OECD ülkelerinde ise %9’dur. Aynı dönemde, OECD’ye dahil olan Latin Amerika’da %26.9, Euro bölgesinde %13.6 ve dünya genelinde %9’luk ortalama yıllık büyüme hızı görülmüştür (Şahin 2004: 2).

Tablo 2.3’de emeklilik fonlarının dağılımına yer verilmiştir. Her bir ülkenin kendi kaynaklarına yatırım yapmayı tercih etmiş olması ekonomideki dışa bağımlılık tehlikesinin ülke ekonomisine ne yönde zararlar getirebileceği hususunda milli bilincin var olduğu ipucunu vermektedir. Türkiye’deki yatırımcı profili de Finlandiya ülkesine yakın durmaktadır. Genellikle Takasbank’ta mevcut birikimler Hazine Bonosu, Devlet Tahvili alımlarına yönlendirilmektedir. Bireysel emeklilik sistemine aktarılan katkı paylarının portföy dağılımının yaratacağı güç etkili olacaktır. Bu sebeple, bireylerin portföy yönetim şirketlerinden kalite standardını aşmış olmaları beklentisi yanlış olmayacaktır.

Portekiz, Norveç, İtalya, Fransa, Finlandiya, Danimarka ve Avusturya ülkelerinde ağırlık devlet tahvilindedir. Özellikle İngiltere ve İrlanda’da hisse senedi piyasasının ağırlık taşıdığı açıkça görülmektedir. Tablo 2.3’te göze çarpan unsur; Finlandiya ülkesinin portföy dağılımının % 75 ‘inin devlet tahvilinden, % 14’ ünün hisse senedinden oluştuğu, bu durumun tam tersini teşkil eden İngiltere’de portföy dağılımının % 76’ sının hisse senedinden, % 16’ sının devlet tahvilinden ve yapı olarak İngiltere ile paralel özellik gösteren İrlanda ülkesinde portföy dağılımının % 70 ‘nin hisse senedinden % 20’sinin devlet tahvilinden oluştuğu göze çarpmaktadır.

Tablo 2.3: Emeklilik Fonlarının Avrupa'daki Portföy Dağılımları (%)

ÜLKE	HİSSE SENE Dİ	DEVLE T TAHVİL	EMLAK	DİGE R
Almanya	36	40	6	18
Avusturya	33	66	1	1
Belçika	53	33	4	10
Danimarka	38	53	6	3
Finlandiya	14	75	8	2
Fransa	13	52	2	33
Hollanda	44	48	5	3
İngiltere	76	16	2	6
İrlanda	70	20	6	4
İspanya	36	43	1	20
İsveç	40	54	4	2
İsviçre	31	33	24	12
İtalya	7	47	15	1
Norveç	34	46	12	8
Portekiz	32	58	2	8

Kaynak: Mercer, 2003, 45.

Tablo 2.3'ten çıkarılan sonuç; yaratılan kaynakların yarısına yakınının devlet borçlanma senetlerine gitmesi, devletin kısa vadeli yüksek faizle borçlanmasının önüne geçilmek istenmesi ve dolayısıyla dış borca olan ihtiyacın azaltılmasıdır. (http://www.kocportfoy.com.tr/ind_ret_funds/about.asp).

Avrupa'da özellikle İngiltere, İsveç, İrlanda gibi ülkelerde emeklilik fonlarının en çok tercih ettiği yatırım enstrümanı hisse senedir. Ülkemizde ise bu durum tam tersidir. Pek çok ülkede yabancı menkul kıymetlere çok az yatırım yapılmaktadır. Genelde, yurtiçi piyasalarda yatırım yapıldığı göze çarpmaktadır (OECD 1998: 68).

Tablo 2.4: Seçilmiş Ülkelerde 2008 Yılı Emeklilik Yatırım Fonları Nominal Getirileri



Kaynak: OECD WPPP, Questionnaire on Pensions and the Financial Crisis, March 2009, www.tuac.org/en/public/e-docs/00/00/04/.../telecharger.phtml?

Tüm dünya ülkelerinde etkisini hissettiren global ekonomik kriz, ülkelerin birçoğunda emeklilik varlıklarında kısa vadede değer kayıplarına yol açarken, Türkiye gibi ülkeler, sabit getirili varlıklardan oluşan portföyleri ile, krizin etkisini daha az hissetmişlerdir. Yukarıdaki grafikte, OECD'ye üye olan ve olmayan bazı ülkelerde 2008 yılında emeklilik fonlarının nominal getirileri yer almaktadır. Ülkemizde emeklilik fonları yaklaşık %80 oranında kamu borçlanma senetlerinden, gelişmiş ülkelerde ise ağırlık hisse senedinden oluşmaktadır. Türkiye'de Bireysel Emeklilik Mevzuatı, yatırımcıyı korumak amacı ile fonlara yönlendirilen tutarların en az %30'unu kamu borçlanma araçları ağırlıklı emeklilik yatırım fonlarına yatırılması zorunluluğu getirilmiştir.

Ayrıca piyasanın aşırı volatil olması nedeni ile garantili yatırım enstrümanlarını tercih eden yatırımcıların tercihini bu yönde kullanmasının etkisiyle de fonlardaki yatırım ağırlığının kamu borçlanma araçlarına yönelik olması ortaya çıkmıştır.

Yapılan araştırmalara göre; 2006 sonu itibariyle halka arz edilmiş emeklilik fonu sayısı 102'yi bulmuştur. Söz konusu fonların toplam değeri 2,821 milyon TL'dir. Emeklilik yatırım fonları içinde yaygın fon türü olarak % 37,3 ile TL veya döviz cinsinden kamu borçlanma aracı emeklilik fonları birinci sırada iken, ikincilik ve üçüncülük karma emeklilik yatırım fonlarıyla para piyasası likit-kamu emeklilik yatırım fonlarıdır (<http://www.spk.gov.tr/displayfile.aspx?action=displayfile&pageid=96&fn=96.pdf>).

31 Aralık 2008 tarihi itibariyle halka arz edilmiş toplam fon adedi ise 120'dir. 31 Aralık 2008 tarihi itibarı ile emeklilik yatırım fonları portföyünün %69,74'ünü kamu borçlanma senetleri, %15,68'ini ters repo, %7,68'ini ise hisse senetleri oluşturmaktadır. Piyasalarda yaşanan dalgalanmalar 2008 yılı içinde ters repo oranını %22'ye kadar yükseltmiş, hisse senedi oranını ise %6 seviyelerine düşürmüştür. Portföy dağılımı fonların günlük net varlık değerleri ile ağırlıklandırılarak hesaplanmıştır. Borsa para piyasası yatırım araçları diğer kalemi içinde yer almaktadır (BES2008 Raporu: 54).

Tablo 2.5: 31 Aralık 2008 Tarihi İtibariyle Yatırım Fonları Toplam Bilgileri

Fon Tipi	Vade(gün)	Hisse Senedi (%)	Kamu Borçlanma Senedi (%)	Ters Repo (%)	Borsa Para Piyasası (%)	Yabancı Menkul (%)	Diğer (%)
A Tipi 0,18 0,03	127	58,30		28,17		13,16	0,16
B Tipi 0,04 0,49	51	0,08		44,13		50,33	4,93
Toplam 0,04 0,48	53	1.51		43,74		49,42	4,81
Emeklilik Yatırım Fonları							
Toplam 0,53 6,36	381	7.68		69,74		15,68	0,01

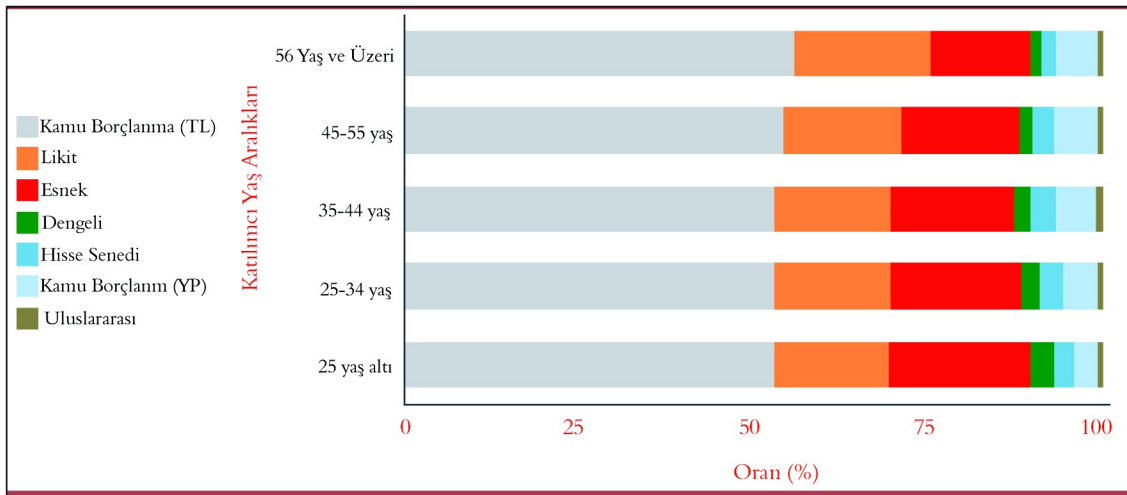
Kaynak: www.egm.org.tr/bes2008gr.asp

Yukarıdaki tabloda 31 Aralık 2008 itibarı ile yatırım fonları ve emeklilik yatırım fonlarının büyüklükleri, portföy dağılımları ve ortalama vadeleri yer almaktadır. Tablo 2.5’de Türkiye’de hisse senedi piyasasının gelişmemiş olduğu gerçeği aşikârdır. Emeklilik yatırım fonları toplamı içerisinde hisse senedinde %7,68 oranının neden bu seviyelerde seyrettiğinin irdelenmesi gerekmektedir.

Tablo 2.5’te emeklilik yatırım fonları toplamının %69,74 ü kamu borçlanma senedinden oluşmaktadır. Ters repo oranı ise %15,68’dir. Burada bireylerin kamu borçlanma senetlerinden sonraki ilk sırada neden ters repoyu tercih ettikleri ayrı bir tartışma konusudur. Tablo 2.3 aracılığıyla gelişmiş ülkelerin durumunu incelediğimizde hisse senetlerine ayrılan payın büyük olduğunu görmekteyiz.

Tablo 2.6’da bireysel emeklilik sistemi içerisindeki katılımcıların yaş dağılımına göre fon grubu tercihleri ifade edilmeye çalışılmıştır.

Tablo 2.6: Katılımcıların Yaş Aralıklarına Göre Fon Grubu Tercihleri



Kaynak: Bireysel Emeklilik Sistemi Gelişim Raporu 2008, s:23

Tablo 2.6’da yaş aralıklarına göre fon grubu tercihleri ifade edilirken tercihler arasında bir fark olmaması Türkiye’de sermaye piyasasının ne kadar sığ olduğu gerçeğini gözler önüne

sermektedir. Bireysel emeklilik sisteminin başarısı sağlam temeller üzerine oturtulmuş bir Sermaye Piyasasına bağlıdır.

Katılımcılar, emeklilik sözleşmelerinde belirtilen esaslar çerçevesinde fon hesaplarında yatırıma yönlendirilecek katkı paylarının en fazla %15'ini, portföyünün en az %80'i yabancı para ve sermaye piyasası araçlarından oluşan fonlara, katkı paylarının en az %30'unu ise portföyünün en az %80'ini ters repo dâhil devlet iç borçlanma senetlerinin oluşturduğu fonlara yönlendirirler. Devletin koyduğu bu sınırlar katılımcının birikimini koruma amaçlı olup fonlardaki bu sınırlamaların da nedenlerinin katılımcının aklında soru işareti bırakmayacak şekilde izahı gerekmektedir.

Tablo 2.6 Türkiye’deki emeklilik fonları büyüklüğü gelişiminin ne kadar kısır olduğunu bir kez daha kanıtlamaktadır. Gerçi Türkiye’de de bu alanda iyileştirmeler yapabilmek adına SPK lisans sınavları, zorunlu denetimler, bireysel emeklilik uzmanlık sertifikası almış aracılara sürekli eğitim zorunlulukları getirilmiş olmasına rağmen bu konularda da atlanmış noktalar bulunmaktadır.

Örneğin; emeklilik gözetim merkezinin araçlar için zorunlu eğitimlerinin bir tanesi 73 adet slayttan oluşmaktadır ve okunmadan geçilse bile eğitim tamamlanmış olarak görünmektedir. İstismara yer vermemek amaçlı bu tür eğitimlerin sonunda 5’er soruluk sorular hazırlanabilir ve verilen doğru cevap sayısına göre bu eğitimin tamamlanıp tamamlanmadığının karara bağlanması daha doğru olabilir. Bir diğer nokta da SPK sınavından 9 modülü de başarılı tamamlamış kişilerin ise sertifika teslimi de kırtasiyecilik nedeniyle zora sokulmaktadır. Örneğin; 2007 yılında yüksek ortalama ile başarılı olmuş kişiye sertifika hakkını kaybedecek duruma gelmesine yakın yine o şahsın kendi çabalarıyla sertifikası 2009 yılında evrakların teslimi şartıyla gönderilmiştir. Bu gibi durumlar sınava girip de başarı elde etmiş kişilerin tekrar tekrar aynı noktaya dönmelerine ve ilerleme sağlayamamalarına sebebiyet verebilmektedir.

Tablo 2.6’da yatırım fonlarındaki çeşitliliğin yanı sıra seçimdeki tek düzeliğin neden kaynaklandığı sorusunu da akıllara getirmektedir. Uluslararası yatırım fon grubu en az tercih edilen fon grubu olmakla birlikte kamu borçlanma (TL) yatırım fonu grubu her yaş grubu tarafından ağırlıklı olarak tercih edilen grup olmuştur.

Tablo 2.7: Emeklilik Fonları Büyüklüğünün Gelişimi (GSMH Yüzdesine Göre)

OECD	2001	2002	2003	2004
Avustralya	57.7	58.1	56.1	72.7
Çek Cumhuriyeti	2.3	2.8	3.1	3.6
Japonya	13.9	14.1	15.3	14.2
Polonya	2.5	4.0	5.5	7.0
İsviçre	104.4	96.7	111.6	111.6

Kaynak: OECD, Pension Markets in Focus, 2005

Tablo 2.7'de görüldüğü üzere, emeklilik fonları gün geçtikçe gelişme kaydetmiştir. İzlanda, Hollanda, ABD ve İsviçre'de bu sistemin diğer ülkelere göre daha oturmuş olduğu anlaşılmaktadır. Türkiye'deki rakamlar ise ülkemizin Kore'nin bile gerisinde olduğunu anlatmaktadır. Bireysel emeklilik sisteminin en önemli unsurlarından biri yatırım fonlarıdır.

Türkiye'de işgücü 2003 yılında bir önceki yıla göre azalarak 23,6 milyon, istihdam ise azalarak 21,1 milyon olarak gerçekleşmiştir. İşgücünün çalışma çağındaki nüfusa oranı olarak tanımlanan işgücüne katılma oranı, 2003 yılında yüzde 48,3 olarak gerçekleşmiştir. Bu da bize Türkiye'de işgücüne katılma düzeyinin oldukça düşük olduğunu göstermektedir. 2002 yılında %10,3 olarak gerçekleşen işsizlik oranı 2003 yılında yükselerek %10,5 olarak gerçekleşmiştir. Yine 2002 yılında %5,4 olan eksik istihdam oranı 2003 yılında gerileyerek %4,8 olarak gerçekleşmiştir. İşsizlik ile eksik istihdam nedeniyle atıl işgücü oranı 2002 yılında %15,7 ve 2003 yılında da %15,3 olarak gerçekleşmiştir. Atıl işgücü oranının dolayısıyla da işsizlik oranının ülkemizde yüksek olmasının bireysel emeklilik sistemine katılımı olumsuz yönde etkileyeceği muhakkaktır (Demirci-Şen 2006: 633).

Bireysel Emeklilik Sisteminin Türkiye'deki gelişiminde bankacılık sektörünün sahip olduğu paya EGM raporları çerçevesinde bakıldığında; 2007 yılsonu itibarıyla 1.576.273 sözleşmenin yüzde 17'sinin banka kanalı ile gerçekleştiği görülmektedir. BES dağıtım kanalları arasında ilk sırada yer alan bireysel direkt satışın sahip olduğu sözleşme adedi 1.000.591 olurken, bankaların yüzde 17'lik payları 268.580 adet sözleşmeye denk gelmektedir. Bankalar söz konusu sözleşme sayısı ile dağıtım kanalları arasında bireysel direkt satıştan sonra ikinci sırayı almaktadırlar. Fakat toplam katkı payı ve tahsil edilen aylık ortalama düzenli katkı payı oranları sıralanmasında bankalar daha gerilerde yer almaktadırlar. EGM'nin 2007 raporu incelendiğinde BES'in yılsonundaki toplam katkı payı tutarının 3.917.061.211 TL olduğu görülmektedir. Bu miktarda en fazla payı olan, sözleşme adedinin de en fazla olduğu bireysel direkt satışa ait bulunmaktadır (www.egm.org.tr/bes2007gr.asp).

Toplam katkı payı miktarında acenteler ikinci, kurumsal satış ise üçüncü sırada yer almaktadır. Sözleşme adedi sıralamasında ikinci sırada olan bankalar ise toplam katkı payı sıralamasında dördüncü sırada yer almaktadırlar.

Tahsil edilen aylık ortalama düzenli katkı payı tutarında ise bankaların dağıtım kanalları arasında en ön sırayı alması dikkat çekmektedir. Bireysel direkt satışın aylık ortalama düzenli katkı payı miktarı 117 TL, kurumsal satışın 112 TL, acentenin 122 TL, çağrı merkezin 115 TL, brokerlerin ise 144 TL civarında olurken, bankaların aylık ortalama katkı payı miktarları 90 TL civarlarında seyretmektedir (BES Gelişim Raporu 2007: 37).

Bu durum Bireysel Emeklilik Sistemi'nin gelişiminde oldukça önemli payı bulunan katkı payı tutarını olumsuz yönde etkilemektedir. Aynı zamanda bankaların ve emeklilik şirketlerinin banka kanalıyla BES satışı üzerinde daha fazla durmaları gerektiğini de ortaya çıkarmaktadır (Altuntepe 2008: 8).

Giriş aidatı konusunda yürürlüğe giren yeni bir uygulama; bu tutarın en fazla beş yıl süreyle ertelenebilmesidir. Katılımcının beş yıldan önce bireysel emeklilik sisteminden ayrılması veya başka bir şirkete aktarım talebinde bulunması durumunda emeklilik şirketi, giriş aidatının ödenmemiş kısmını katılımcının bireysel emeklilik hesabındaki birikimlerinden tahsil edebilmektedir. Daha önceki düzenlemede ise ertelenme süresi için bir üst sınır bulunmamaktadır. Ancak bu yenilik de yeterli bulunmamaktadır. Ayrıca bu durum Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunun 5. maddesi ile çalışmaktadır. Buna göre;

“ Katılımcı, emeklilik sözleşmesinde belirtilen esaslar dahilinde, şirket nezdinde açılacak bireysel emeklilik hesabına katkı yapar. Katılımcı, emeklilik sözleşmesinde yer alacak şartlar çerçevesinde, katkı payının aynı şirkete ait birden fazla fon arasında paylaştırılmasına karar verebilir. Katılımcı, bireysel emeklilik hesabındaki birikimlerinin başka bir emeklilik şirketine aktarılmasını talep edebilir. Bu halde şirket bildirimden itibaren en geç yedi iş günü içerisinde talebi yerine getirmekle ve birikimlerle birlikte bu hesaba ilişkin bilgi ve belgeleri aktarmakla yükümlüdür. Başka bir şirkete aktarım talebinde bulunulabilmesi için, bu Kanun kapsamında yapılan ilk emeklilik sözleşmesinin yürürlük tarihinden itibaren en az bir yıl geçmesi gereklidir. Aktarıma, aktarım talebine ve aktarımda süre kısıtlamalarının istisnalarına ilişkin esas ve usuller Kurulun uygun görüşü alınarak Müsteşarlık tarafından belirlenir.

Şirket, bu maddede öngörülen aktarma yükümlülüğünü yedi iş günü içerisinde yerine getirmemezse, yedinci iş gününün sonunda ihtarla gerek kalmaksızın kendiliğinden

mütemerrit hale gelir. Bu halde uygulanacak aylık temerrüt faizi, katılımcının dahil olacağı fonun son aylık getirisinin iki katından aşığı olamaz.

Şirket, katkı paylarını, şirkete intikalini takip eden en geç ikinci iş gününde yatırıma yönlendirmek zorundadır. Bu yükümlülüğün süresi içerisinde yerine getirilmemesi halinde, katılımcının dahil olacağı fonun son aylık getirisinin iki katı tutarında aylık gecikme cezası uygulanır ve bu tutar katılımcının hesabına ilave edilir.” ifadesi eksik kalmaktadır.

Tevkifat oranının kural olarak tek oranlı olması yanında düşük ücret veya gelir düzeyine sahip olup, gelirine göre daha fazla tasarruf yapma arzusunda bulunan kişiler ödediği primlerin tamamını indirmede için bu uygulama gizli bir vergilendirme mahiyeti içermektedir.

Tasarrufu teşvik amaçlı olduğu ifade edilen bu tür uygulamalarda yanıltıcı durumlar, gerek sigorta sistemine gerekse devlete karşı olan güven duygusunun kaybedilmesine neden olmaktadır (Türgay 2008: 69).

11 Haziran–29 Eylül tarihleri arasında Emeklilik Gözetim Merkezi-EGM tarafından Millward Brown araştırma şirketine katılımcıların Bireysel Emeklilik Sisteminden ayrılma nedenleri hakkında bir araştırma yapılmıştır. Bu araştırma kapsamında, İstanbul, İzmir, Ankara, Bursa, İzmit, Antalya ve Adana da ikamet eden katılımcıların 1 Ocak 2007–31 Mart 2007 tarihleri arasında sistemden ayrılmış toplam 1,506’sı ile yüz yüze görüşülmüştür.

Belirlenen örnekler üzerindeki araştırma sonuçlarına göre, katılımcılar BES’e katılım kararı aldıktan kısa bir süre sonra sisteme katılmaktadırlar. Sistem hakkında bilgi genellikle banka çalışanları ve bireysel emeklilik aracıları kanalı ile alınmakta ve bankalar, bireylerin sisteme katılımındaki aracılık rolünde öne çıkmaktadır.

Araştırmaya katılanların %64’ü sözleşmelerini banka kanalı ile aldıklarını belirtmiştir. Görüşülen katılımcılar aylık gelirlerinin ortalama %9’unu katkı payı olarak sisteme aktarmıştır. Örnek kütlenin %93’ü vergi mükellefi olmasına karşın örneklemin sadece %20’si bireysel emeklilik sisteminin önemli bir özelliği olan vergi avantajından faydalanmıştır.

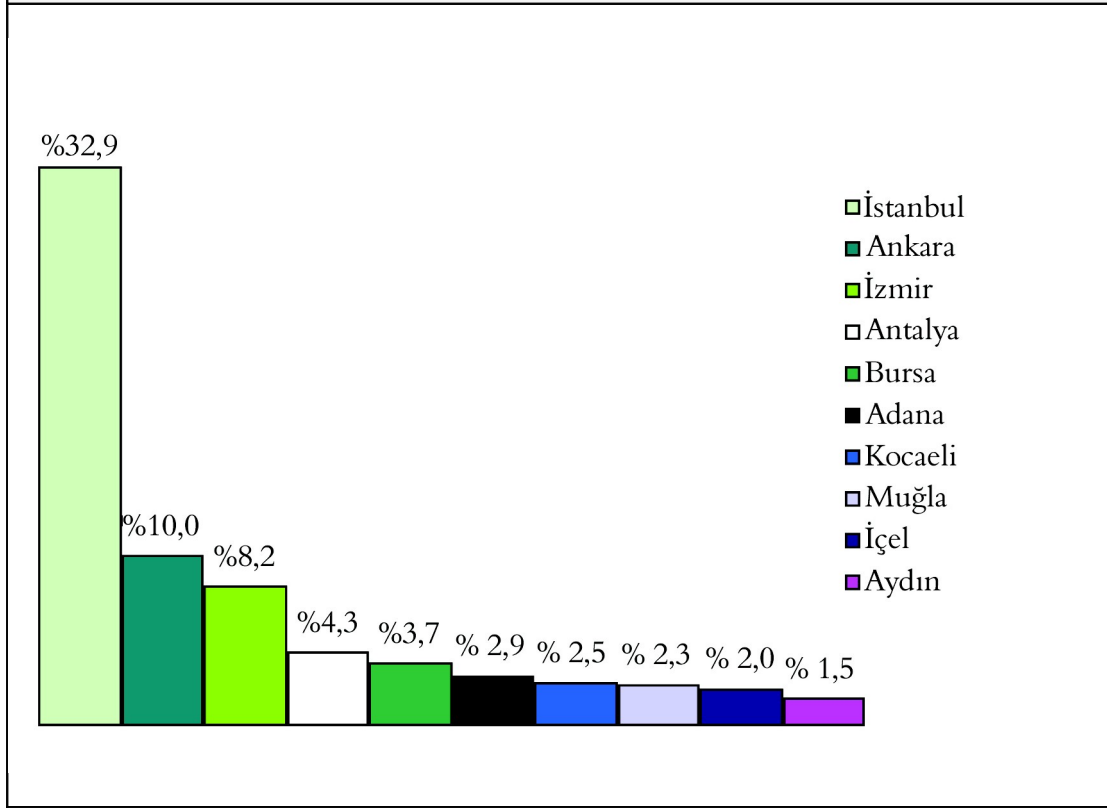
Sisteme giriş anındaki bilgilendirme genellikle para kazanmak, değerlendirmek ve biriktirmek konuları ile emeklilik hakkında bilgilendirmeyi kapsamaktadır. 10 yıl sonra emekli olabilmek, sistem hakkında anlatılanların başında gelmektedir.

Sisteme katılımdaki başlıca tercih sebepleri, sistemin para biriktirebilmek için bir araç olması, emeklilikte maaş sağlama özelliğinin bulunması ve güvence sağlamasıdır. Vergi avantajının ise sisteme katılımdaki etkisi sadece %8 oranındadır.

Başlıca ayrılma nedenleri, kişisel nedenler, sisteme inancını kaybetme ve yatırım aracı olarak beğenmemedir. Kişisel nedenlerin detayına bakıldığında, katılımcıların %61'i sistemdeki birikimlerine başka bir harcama için ihtiyaç duyduğunu , %53'ü ise toplam gelirindeki azalmanın ayrılma kararında etkili olduğunu belirtmiştir (BES Gelişim Raporu 2007: 20).

Bireysel emeklilik şirketlerinin yatırımcı portföy durumu incelendiğinde katılımcıların Marmara Bölgesi yoğunluklu olduğu, Karadeniz, Güneydoğu ve Doğu Anadolu Bölgelerinde ise katılımcı sayısının çok düşük olduğu tespit edilmiştir. Ege ve Akdeniz Bölgelerinde de katılımın olması beklenenden daha düşük olduğu görülmektedir.

Aydın ili halkı eğitim, gelenek, görgü bakımından Ege Bölgesinin incisi durumundayken katılım oranı %1,5 ile sınırlı kalmıştır. Antalya turizm açısından gelişmiş bir ilimizdir ve kış ayları esnaf için durgun geçmektedir ve bireyin yaşam kalitesi olumsuz etkilenmektedir. Çalışma hayatındaki durgun geçen zamanların iyileştirilmesi amaçlarının biri olan bireysel emeklilik sistemine katılım %4,3 'tür. Özünde bu tablo sisteme duyulan güvenin ne kadar olduğunu anlatmaktadır.

Tablo 2.8: En Fazla Katılımcının Yerleşik Olduğu İLK 10 İL

Kaynak:http://www.egm.org.tr/weblink/sozsay_bolge.htm,10.06.2009

Bireysel Emeklilik Sistemi'nde bireyin en çok takıldığı ve caydırıcı özelliği olan nokta 56 yaş limitidir. Katılımcıların ortak beklentisi yatırılan parayı mümkün olduğunca erken alabilmektir. Bu sebeple, çoğu birey 10 yıl geçtikten sonra 56 yaşına kadar prim ödemeye devam etme veya bekleme eğiliminde değildir.

Sisteme girişten 1 ay sonrasında katılıcıya birikimlerini takip edebilmesi için içinde şifre olan bir dosya gönderilmektedir. Bu birikimlerin takibini bankaların internet sitelerinden de takip olanağı vardır.

Bağlanacak olan emekli maaşının ve toplu olarak alınacak birikimin büyüklüğü, ödenen katkı payları, emeklilik yatırım fonlarının performansı, seçilen planın getirisi ile fonlardaki birikimin emeklilik tarihinde ulaşacağı büyüklükle doğru orantılıdır. Ancak, sistem hiçbir şekilde bir getiri garantisi vermemektedir.

Örneğin, birikimlerini ağırlıklı olarak hisse senedi fonlarında değerlendiren bir yatırımcı borsadaki konjonktürden etkilenecektir. Katılımcının korunması için katkı paylarının en az %30'unun sabit getirili kamu borçlanma araçları, likit fon gibi fonlara yönlendirilmesi şartı getirilmiştir. Ancak, sonuç olarak bu uygulamanın katılımcıyı ne derece koruyacağı belirsizdir.

Fiyatların genel seviyesindeki yükselmeden dolayı paranın satın alma gücündeki düşüş, menkul değer yatırımlarının verimliliğini etkilemektedir ve gelecek dönemlerdeki enflasyon oranı hakkındaki belirsizlikler, yatırımcılar için risk unsuru taşıdığından huzursuzluk yaratmaktadır.

Yapılan araştırmalar, hızlı enflasyon dönemlerinde tahvillere yatırım yapan tasarruf sahibinin satın alma gücünün daha çok azaldığını ortaya koymuştur. Buna karşılık, hisse senedi satın alan yatırımcıların satın alma gücü, enflasyonist dönemlerde sabit kalma eğilimi göstermiştir. Bu nedenle hisse senetlerinin enflasyona karşı daha dayanıklı yatırım aracı olduğu ileri sürülmüştür (Kahya 2004: 178).

Türkiye'deki belirsiz enflasyon oranları nedeniyle pek çok vatandaş hayat sigortası yaptırdığı için pişman olmuş ve maalesef bu olumsuz tablo nedeniyle güveni sarsılan vatandaşın bireysel emekliliğe karşı da olumsuz önyargıları oluşmuştur. Diğer ülkelerde "*sigortacılık*" saygın bir meslekken, ülkemizde bu durum tam tersidir.

4632 sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu'nun Bazı Maddelerinde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısı Taslağı ile 4632 sayılı Kanun'un 29. maddesi yerine Emeklilik Gözetim Merkezi başlıklı yeni bir madde eklenmek suretiyle değişiklik yapılmak istenmektedir.

Emeklilik Gözetim Merkezi hakkında, Yönetmelikte yapılan ve Taslak'ta yapılması öngörülen düzenleme birbiriyle karşılaştırılacak olursa en çok dikkat çeken konu Emeklilik Gözetim Merkezi'nin denetimi ile ilgilidir.

Taslakta EGM' nin görev ve sorumlulukları sayılmış, söz konusu görev ve sorumluluklarını yerine getirilmesinde eksiklikler olması halinde Hazine Müsteşarlığı'nın bir başka kuruluş veya tüzel kişiyi Emeklilik Gözetim Merkezi olarak görevlendirebileceği belirtilmiştir. Ancak bu eksikliklerin ne olduğu somut olarak açıklanmamıştır.

Gelir Vergisi Kanun'un 63/1-3 ve 89/1-1. maddelerinde yapılan düzenlemelerden, yükümlülerin kendilerine ait bireysel emeklilik katkı paylarıyla birlikte eşlerine ve küçük çocuklarına ait bireysel emeklilik katkı paylarını da indirim konusu yapabileceklerine ilişkin yorum, mantık hatası içermektedir. Çünkü vergi kanunlarının uygulanmasında "küçük çocuk" tabiri nihai olarak 3 numaralı Gelir Vergisi Sirkülerinde açıklanmış ve küçük çocuk tabirinin, 18 yaşını doldurmamış ve mükellef tarafından bakmakla yükümlü olunan kişileri ifade ettiği belirtilmiştir. Oysaki Bireysel Emeklilik Kanunu'nda bu sisteme 18 yaşını doldurmuş medeni haklarını kullanma ehliyetine haiz kişilerin katılabileceği belirtilmiştir.

Buna göre, 18 yaşını doldurmamış bir kişinin, bireysel emeklilik sistemine katılması söz konusu olamayacağına göre; *"mükelleflerin küçük çocukları için ödedikleri bireysel emeklilik katkı paylarını indirim konusu yapabileceklerini"* savunmak açık bir mantık hatası içermektedir.

Devlet, sosyal güvenlik için biriken fonları istediği şekilde yönlendirmiş hatta kârlı olmayan alanlarda bile kullanmıştır. Bu durum, sosyal güvenlik kuruluşları için olumsuzluklara neden olmuştur. Bireysel emeklilik sisteminde ise biriken fonlar bir havuzda toplanacağı için Devlet her istediğinde bu paraları istediği yöne yönlendiremeyecektir. Bu durum çıkar grupları olarak tanımlanan kesimlerin çıkarlarıyla çatışmaktadır. Bireysel emeklilik sistemindeki yalnızlığın nedenlerinden biri de budur.

Grup emeklilik, çalışanın memnuniyeti, personelin başka şirkete geçmesini engellemek, kaliteli çalışanı elde tutmak için oluşturulmuştur. Ancak 5 yıl boyunca o şirkette çalışma mecburiyeti söz konusudur.

Sistemde esas olarak bireyler sadece tasarruftan ve bunların getirileri ile orantılı olarak değil yaş ile orantılı olarak da emekliliklerinde ek gelir elde edeceklerdir. 50 yaş ve üstü bireylerin sisteme katılmaları durumunda ne derece fayda sağlanacağı net olarak bilinmemektedir. Her ay ödenilen katkı payının altında bir emeklilik maaşıyla karşılaşılması mümkündür.

Özellikle gelişmekte olan ülkelerde, genel ekonomik krizler ile sosyal güvenlik sistemi krizleri birbirini zincirleme olarak etkilemektedir. Sosyal güvenlik sistemlerinde yaşanan krizlerden çıkışı kolaylaştıracağı umut edilen özel emeklilik programlarına toplum genelinde güvenilmemektedir.

Bireysel emeklilik araçlarına görüşme esnasında gelen diğer itirazlardan bir diğeri de, eğer bir tasarruf söz konusu ise, bireyin kendisinin değerlendireceği paranın getirisinin bu sistemdekinden daha fazla olabileceğidir. Özellikle erkek katılımcılar, paranın zaten bankalarda da profesyonel yatırımcılar tarafından yönlendirildiğini, üstelik BES' de üzerine bir de vergi ödemek gerektiğini dile getirmişlerdir.

2.2.2 Türkiye'de Bireysel Emeklilik Sistemine İlişkin Vergi Düzenlemeleri

Gelişmiş ülkelerde uygulanan vergi teşvikleri sonucunda, emeklilik programlarında biriken tasarruflar orta gelir grubundaki çalışanlar için gayrimenkul sahibi olmaktan sonra gelen en önemli tasarruf alanı haline gelmiştir.

Diğer ülkelerde BES uygulamalarında vergilendirme hususunda temel olarak 2 tür vergi avantajı bulunmaktadır. Bunlardan birincisi, katkı paylarının vergiden düşülmesi, ikincisi ise fon yatırımlarından elde edilen gelirlerin fonda kaldığı süre boyunca vergi dışı tutulmasıdır.

Emeklilik döneminin başlangıcına kadar tasarrufların vergilendirilmemesi, emeklilik fonlarının vergisiz bileşik getirilerle hızlı bir büyüme göstermesine imkân sağlamaktadır (Ergenekon 1998: 110).

Ödenen primlerin vergi matrahının tespitinde indirim konusu yapılabilmesinin temel şartlarından biri, primlerin Türkiye'de yerleşik ve kanuni veya iş merkezi Türkiye'de bulunan özel sigorta şirketlerine yatırılmış olmasıdır. Merkezi Türkiye'de bulunmayan özel sigorta şirketleri nezdinde akdedilmiş sigorta poliçelerine ilişkin primler indirim konusu yapılamayacaktır.

Mükellefin şahsına, eşine ve küçük çocuklarına ait şahıs sigorta priminin indirilebilmesi için söz konusu primlerin ödendiğinin sigorta şirketi tarafından verilen fatura veya makbuz ile belgelendirilebilmesi ve ücretlilerin ayrıca bu belgelerini de işverenlere ibraz etmeleri gerekmektedir.

Gelir Vergisi Kanunu'nun 40. maddesine eklenen 9. bent hükmü: (4697 Sayılı Kanun'un 4. maddesiyle eklenen bent. Yürürlük; 07.10.2001) “ *İşverenler tarafından ücretliler adına bireysel emeklilik sistemine ödenen katkı payları, bordroyla*

ilişkilendirilmeksizin, vergi matrahının tespitinde gider olarak indirilebilecektir. Ancak, işverenlerce gider olarak dikkate alınacak tutar ile çalışan tarafından indirim konusu yapılan katkı payı tutarı toplamının, çalışanın katkı paylarının ödendiği aydaki ücretinin %10'unu ve yıllık tutarının brüt asgari ücretin yıllık tutarını geçemez" hükmü bulunmaktadır.

Bu düzenleme sadece bireysel emeklilik katkı payları için yapılmış, özel şahıs sigorta primleri ve emekli ve yardım sandıklarına ödenen aidat ve primler için öngörülmemiştir. Diğer avantajlar;

- Bireysel emeklilik sözleşmeleri her türlü damga vergisinden ve gider vergilerinden istisna edilmiştir.
- Emekliliğe hak kazandıktan sonra “Tek Primli Yıllık Gelir Sigortalarından” yapılan ödemelerin tamamı gelir vergisinden istisna edilmiştir.

Aylık 2000 TL brüt ücret geliri elde eden ve 150 TL bireysel emeklilik sistemine tasarruf yapabilmek için katkı payı ödeyen bir çalışanın Ocak ayı maaş hesabı ve vergi avantajı aşağıdaki tabloda şu şekilde hesaplanmıştır. Burada amaç objektif bir bakış açısıyla yaklaşıldığının altını çizmektir.

Tablo 2.9: Bireysel Emeklilik Sistemindeki Vergi Avantajı

		Katkı Payı Ödendiği Durumda(T L)	Katkı Payı Ödenme diği Durumd a(TL)
	Aylık Brüt Ücret	2000	2000
A	SSK Matrahı	2000	2000
B	SSK İşçi Payı($A \cdot \%14$)	280	280
C	İşsizlik Sigortası İşçi Payı ($A \cdot \%1$)	20	20
D	BES Katkı Payı	150	
E	Gelir Vergisi Matrahı($A-B-C-\{D\}$)	1550	1700
F	Gelir Vergisi($E \cdot \text{Çalışanın Vergi Dilim Oranı}$)	232,50	255
G	Damga Vergisi($A \cdot \%0,6$)	12	12
H	Toplam Kesintiler($B+C+F+G$)	544,50	567
I	Net Ücret (A-H)	1455,50	1433
J	Vergi Avantajı	22,50	-

Kaynak: <https://araci.egm.org.tr/beses>, tamamlayıcı eğitim, slayt15, 05.06.2009

Tablo 2.9’da bireysel emeklilik sistemine katılım oranının yükseltilmesi, bireylerin ikna edilmesi için somut bir tablo hazırlanmıştır. İlgili tabloya göre katılımcı avantajlı görünmektedir. Ancak uygulamada; katılımcı her ay ödediği katkı payının makbuzunu şirketinin muhasebe-finance bölümüne ibraz etmez ise vergi indiriminden yararlanması mümkün olmayacaktır.

2.2.3 Bireysel Emeklilik Sisteminden Çıkış Durumlarında Kanunen Yapılan Kesintiler

Bireysel emeklilik sisteminden 10 yıl dolmadan ayrılan katılımcılardan yapılacak gelir vergisi kesintisi %15 oranındadır. Örneğin; Engin Bey Nisan 2004 yılında bireysel emeklilik şirketine ayda

100 TL katkı payı ödemeye başlamış ancak 5 yıl sonra 2009'da çocuğunu yurtdışına eğitime göndermek için sistemdeki birikimlerini çekmek istemiştir. Bu durumda;

Gelir Vergisi Stopaj Matrahı : 10.000 TL

Gelir Vergisi Stopaj Tutarı %15 : 1.500 TL

Engin Bey'e Ödenen Tutar : 8.500 TL

Engin Bey, bireysel emeklilik sisteminden kendi isteği ile ayrıldığı için Gelir Vergisi Kanunu'nun 22.maddesinde belirtilen %25'lik istisna hakkını kullanamamıştır. Engin Bey'e ödenen 10.000 TL'lik ödeme %15 gelir vergisi kesintisi uğradığından dolayı Engin Bey'in eline net 8.500 TL geçmiştir.

On yıl boyunca bireysel emeklilik sistemine katkı payı ödemiş olmakla birlikte emeklilik hakkını kazanmadan sistemden ayrılanlar ve ölüm, maluliyet, tasfiye gibi zorunlu nedenlerle sistemden ayrılanlara yapılan ödemelerden %10 oranında gelir vergisi kesintisi yapılır. Örneğin; Osman Bey Nisan 2004'te bireysel emeklilik şirketine her ay düzenli olarak 100 TL'lik katkı payı ödemiş ve on ikinci yılın sonunda 56 yaş sınırını beklemeden sistemdeki tüm birikimlerini çekip yazlık almaya karar vermiştir. Bu istek durumunda şirketin Osman Bey'e ödeyeceği net tutar;

Gelir Vergisi Stopaj Matrahı : 32.000 TL

Gelir Vergisi Stopaj Tutarı %10 : 3200 TL

Osman Bey'e Ödenen Tutar : 28.800 TL

Osman Bey, bireysel emeklilik sisteminden kendi isteği ile emeklilik hakkını kazanmadan ayrıldığı için Gelir Vergisi Kanunu'nun 22. maddesinde belirtilen %25'lik istisna hakkını kullanamayacaktır.

Sistemde en az 10 yıl kalıp 56 yaş sınırını aşanlar ile bu sistemden vefat, maluliyet veya tasfiye gibi zorunlu nedenlerle ayrılanların birikimlerinin %25'i için vergi kesilmez, geriye kalan %75 'lik kısım üzerinden ise sadece %5 oranında stopaj kesilir. Daha net bir anlatım için örnek verecek olursak;

Nesrin Hanım Nisan 2004'ten itibaren bireysel emeklilik şirketine her ay düzenli biçimde 100 TL'lık katkı payı ödemeye başlamış ve katkı paylarını da her yıl düzenli olarak enflasyon oranında artırmıştır. 2017 yılında 56 yaşını doldurarak emeklilik şirketine yazılı bir belgeyle başvurarak emekliliğe ayrılmak istemiştir. Bireysel emeklilik şirketi bunun üzerine Nesrin Hanım'a 12.000 TL toplu ödemede bulunmuştur. Bu durumda;

Toplu Ödeme Tutar	: 12000 TL
Gelir Vergisinden İstisna Edilen Tutar	: $12000 \times \%25 = 3000$ TL
İstisna Sonrası Kalan Tutar	: 9000 TL
Gelir Vergisi Stopaj Matrahı	: 9000 TL
Gelir Vergisi Stopajı (%5)	: 450 TL
Nesrin Hanım'ın Eline Geçen Tutar	: 11550 TL olacaktır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TÜRKİYE’DE BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ UYGULAMASINDA YAŞANAN SORUNLAR VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

Çalışmanın asıl amacı, insan hayatında hayati değere sahip eğitimin devamını getirerek bu sürekliliği iş hayatıyla paralelleştirip yenilikler ortaya koyabilmektir. Çalışmanın bu son bölümünde eksikliklerin giderilmesi amaçlı birtakım çözüm önerileri ortaya konmaya çalışılmıştır.

3.1 TÜRKİYE’DE BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ UYGULAMASINDA YAŞANAN SORUNLAR

Türkiye’de sosyal güvenlik programlarının prim tahsilât oranları düşük düzeydedir. Bunun nedeni, sigortalılar tarafından ödenen prim tutarlarının brüt gelir içindeki oranının yüksek olmasıdır. Bir diğer nedeni de sürekli af çıkarıldığı için katılımcıların yeni bir af çıkar beklentisinden dolayı esnek davranmaları istikrarsızlık sorununu doğurmaktadır.

Bireysel Emeklilik Sisteminin aracılığıyla emeklilik hakkını elde edebilmek için 10 yıl boyunca düzenli olarak katkı paylarının yatırılması zorunluluğunun yanında 56 yaş sınırı bulunmaktadır. 26 yaşında giriş yapan birey 10 yıl katkı payı ödedikten sonra 36 yaşından 56 yaşına kadar katkı payı ödemediği yaş haddinin dolmasını bekleyebilme hakkına sahiptir. Katılımcıya bu şartlar anlatılsa da yine de sistemin uzun vadeli bir sistem olduğunun altı çizilmediğinden aksaklıklar, memnuniyetsizlikler meydana gelmektedir.

Genç yaş grubu hâlihazırda uzun dönemli planlar yapmadıkları ve kısa dönemli harcamalar üzerine yoğunlaştıkları için, bu sistem amacına ulaşmadan sistemden çıkış söz konusu olmakta ve sonuç olarak memnuniyetsizliğe neden olunmaktadır. Yaygın olan bir diğer düşünce ise, BES’ in daha çok 40–45 yaş arasındakilere hitap edeceğidir. Ancak, 40’lı yaşlardaki katılımcıların da

değerlendirmeleri bu görüşten farklı değildir. Bu kesimde de o zamana kadar hayatta olmama beklentisi hâkimdir.

Türkiye'deki bankacılık ve finans sektörü gözlemlendiğinde bankalar aracılığıyla sürdürülmekte olan sigortacılık ve bireysel emeklilik tasarruf faaliyetleri, alt yapısını tamamlamamış banka çalışanları tarafından ezber üzerinden yapıldığında örneğin; deprem sigortasının, konut poliçesinin veya trafik sigortasının ne kadar doğru olabileceği düşündürücüdür. Banka çalışanları tarafından sisteme girişi yapılan bireysel emeklilik sözleşmelerinin eksik tarafları çıktığından sorun yaşayan katılımcılar için ayrıca vakit harcamak gerekmektedir.

Alt yapı sorunu bir kenara, bireysel emeklilik sistemi ile ilgili sorulan soruların cevapsız kalması banka çalışanlarının ayrıca eğitilmesi veya bu faaliyetin sadece bireysel emeklilik aracıları tarafından yapılması gerektiğini ortaya çıkarmaktadır. Pek çok vatandaşın hayat sigortalarında yanlış veya eksik bilgilendirilmelerinden dolayı ciddi gelir kayıpları olmuş ve telafi de edilmemiştir. Son derece önem taşıyan bu hizmette eğitimsiz veya yeterli eğitim almamış çalışanların veya branşı dışında olup da bu işi yapanların yer alması büyük sorunlara yol açmıştır. Bu konuda en önemli sorunlardan biri de özel finansal danışman olarak görev yapanların bilgi yetersizliğidir.

Bireysel Emeklilik Sistemi Aracılık Sınavı'na girip yeterli not alıp bu işi yapmaya hak kazanan danışmanlar dahi pek çok konuyu izah edememektedirler. Genel olarak karşılıklı görüşmelerde kalıplaşmış bazı açıklamalar anlatılmaktadır. Bu durum da ikna açısından son derece yetersizdir. Bireysel emeklilik aracısına verilen birkaç aylık eğitim göz boyamaktan ileriye gidememektedir.

Bireysel emeklilik sisteminde katılımcının sözleşmeden doğan haklarını kullanabilmesi için belli bir bilgi düzeyine sahip olması gerekmektedir. Örneğin, katılımcının birikimlerini istediği fonda değerlendirme, emeklilik planını değiştirme hakkı vardır ve bu hak katılımcının yatırım yapacağı emeklilik fonu hakkında asgari bilgi sahibi olmasını, katıldığı sistemdeki gidişatın nereye doğru olduğunu takip etmesini gerektirmektedir. Aksi halde, katılımcı beklentisinin altında bir birikimle karşılaştığında bunun sorumluluğunu önce aracıya sonra emeklilik şirketine ve son olarak da sisteme yükleyerek kötü reklâma neden olmaktadır

Daha önce sisteme giriş onayı yapıldıktan sonra katılıcıya birikimlerini takip edebilmesi için özel dosya içinde şifre gönderildiği bahsedilmiştir. Bu birikimlerin takibi bankaların internet sitelerinden de yapılabilmektedir ancak hem internet sitesine girişte hem de bireysel emeklilik hesabına girişte şifre üstüne şifre istenmesi kafa karıştırıcı olduğu için şifrelerin bloke olması sorunu ortaya çıkmakta zaman kaybı yaşanmaktadır.

Emeklilik fonları yapı itibarıyla piyasalarda meydana gelecek dalgalanmalardan etkilenebilecek yapıdadır. Hisse senedi ve tahvil-bono piyasalarının derinliğine bağlı olarak, bireysel emeklilik planları tüm emekli olanlar için yeterli düzeyde bir emeklilik geliri sunmayabilir. “Emekli olunca aylığım ne kadar olur?” sorusunun cevabının olmaması tedirginlik yaratmaktadır.

Bireysel Emeklilik Sistemi'ne katılım açısından bir diğer itiraz da, bu sistemin siyasete endeksli olup, her değişen hükümetle birlikte bu sistemin de değişeceği veya uygulamadan kaldırılacağı endişesidir. Tasarruf teşvik fonlarında yaşananlar bu konuda temel referans olarak alınmıştır. Hükümet değişmese bile mevcut sistemde sürekli ve sistemsiz oynamalar yapılabileceği beklentisi sıkıntı yaratmaktadır.

En büyük sıkıntılardan bir diğeri de; ürünün satışında bazı kurum aracılarının bilgilerini kullanmak yerine hal-hatır işini devreye sokmalarıdır. Katılımcı, bireysel emeklilik aracısının hatırını kıramayarak birkaç ay para yatırmakta ve sonrasında kendisine sağlayacağı faydayı bilmediği, hatır için girdiği bu sisteme para yatırmayı kesmekte ve sistemdeki parasının ise arkasına düşme gereği bile görmemektedir. Çünkü ne kadar uğraşırsa uğraşsın o katkı paylarını geri alamayacağını düşünmektedir.

Bireysel emeklilik aracılarının rekabet ortamı ve her ay üst yönetim tarafından belirlenen "sisteme katılımcı çekme" hedefleri veya kişi başına bireysel emeklilik aracısına ödenen primler nedeniyle, bazı şeylerin üstü kapalı geçilerek satış stratejisi olarak, görüşmede kişi için önemli olan konuların (çocuk unsuru, yazlık alma hevesi v.s.) üzerine gidilip hizmet pazarlaması söz konusu olmaktadır.

Bireysel emeklilik aracıları ürünü satana kadar ya da sadece tahsilât aşamasında müşteri ile ilgilenmektedirler. Sonrasında ise katılımcı unutulmaktadır. Öncesinde büyük ilgi ve nezaket

gösterilerek sisteme dahil edilen katılımcının kanuni süre içinde gelip işlemleri iptal ettirmek istemesiyle katılımcıya ilgisiz davranışlar gösterilmektedir.

Bireysel emeklilik araçlarının prim esaslı sistemle çalışmaları nedeniyle bir takım suiistimaller söz konusu olmaktadır. Emeklilik şirketi değiştiren bazı araçlar, sisteme dahil ettikleri katılımcılar üzerinden transfer oldukları yeni emeklilik şirketinde de prim alabilmek için katılımcıların yeni aracı kuruma transfer olmalarında ön ayak olmaktadır.

Bazı emeklilik şirketlerinde sirkülasyon oranı fazladır ve sirkülasyonun çok olması sistem için negatif bir unsurdur. Finansal danışmanına güvenerek bu sisteme giren katılımcılar açısından hayal kırıklıkları meydana gelmektedir.

Finansal danışmanların katılımcı adaylarıyla olan görüşmelerinde çok sık sorulan sorulardan biri sağlık kuruluşlarından yararlanılıp yararlanılmayacağıdır. Sağlık hizmetlerinin kapsam dışında tutulması katılımcılar açısından olumsuz unsurlardan bir tanesidir. Finansal danışmanın kara ambulans hizmetinden ve telefonla 7/24 sağlık hizmetinden yararlanılabileceğinden bahsetmesi de yeterli gelmemektedir. Çünkü, katılımcıya sağlanan kolaylıklar arasında gelen ambulans hizmetinde hastalık isimlerinin sıralanarak liste dışında kalan hizmetlerden para tahsil edilmek istenmesi, acil durumlarda sadece katılımcının faydalanabileceği kara ambulans hizmetinin mevcut olması bir eksikliktir.

Sistemdeki sorunlardan bir diğeri de emeklilik şirketlerinde bireysel emeklilik araçlarının gruplara ayrılmış olmasıdır. Her grubun birer başkanı bulunmaktadır. Rekabetin artması için yapılan bu gruplandırma maalesef zararlı sonuçlar doğurabilmektedir. Çünkü o kişiye kendi grubundan olmadığı için bilgi verilmek istenmemektedir.

Gruplar arasında çıkan sürtüşmeler sadece bireysel emeklilik araçlarını değil bireysel emeklilik şirketini de olumsuz etkileyecektir. Ayrıca, emeklilik şirketlerinde, bireysel emeklilik araçları çalışmak istediği grubu ve grup başkanını kendisi belirleyememektedir. Bulunduğu grubun başkanına yanlış bulduğu bir konu hakkında fikrini ileri sürmek istediğinde ve başkan tarafından ters tepki aldığıda o kişi gruptan çıkarılabilmektedir.

Bir diğerk önemli husus; katılımcılara sözleşme kuruluş aşamasında emekli olmadan sistemden ayrılmaları durumunda stopaj kesintisi yapılacağını ve kesintinin sadece getiriler üzerinden değil, katılımcının katkı payı ödeme aşamasında vergi avantajını kullandığı varsayımı ile tüm birikimler üzerinden yapılacağını vurgulanması gerektiğidir.(<https://araci.egm.org.tr/beses>). Genellikle bu hayati noktalar satış aşamasında değinilmemektedir. *“Bu sisteme girin, 5 sene sonra birikimlerinizi alıp çıkarsınız”* türden cümleler sarf edilmemesi gereken cümlelerdir. Aksi halde sistem açısından olumsuz, mutsuz tablolar meydana gelmektedir. Maliye Bakanlığının da bu tür harcamaları vergi harcaması olarak kabul etmesi; kişinin anaparası üzerinden sistemden süre dolmadan çıkışlarda stopaj yapılması ve vergilendirilmiş kazancın tekrar vergilendirilmesi ayrı bir tartışma konusudur.

Diğerk bir konu olarak, Türkiye'deki bireysel emeklilik şirketleri, yaklaşık olarak 5 yıl boyunca kâra geçemeyeceklerdir ve zaman içinde bir takım şirketlerin piyasadan çekilme riski bulunmaktadır. Mevcut durumda şirketlerin performanslarının birbirine yakın olması da şirketler arası aktarım alternatifinin cazip yerinin olmamasına neden olmaktadır.

Ayrıca, sisteme katılan kişiler istedikleri an birikimlerini çekme ya da başka bir şirkete aktarma özgürlüğüne sahip olsalar da erken tahsilât durumunda eğer giriş aidatı ertelemesi olduysa bu aidat katkı payından kesilmektedir.

Büyük umutlarla bireysel emeklilik sistemi aracılığıyla para biriktirebilmek isteyen bireylerin güvenlerinin sarsılmaması için kesintinin anaparadan yapılmaması gerekir. Katılımcılar, diğerk ülke örneklerinde görüldüğü üzere, hiçbir transfer ücreti ödmeden emeklilik hesabındaki bütün birikimlerini alarak bir emeklilik şirketinden diğerkine rahatlıkla geçebilmekte iken ülkemizde bu geçiş işlemi sancılı olmaktadır.

Bireylerin sisteme aktardıkları katkı payları ortalamasının düşük olması da sorun teşkil etmektedir. Her ay yapılan ortalama 100 TL'lik katkı payının sisteme faydasının ne kadar olabileceği ayrı bir araştırma konusudur.

Bireysel emeklilik araçlarının çoğu, görüşmelere gitmeden önce görüşme yapacağı kişi hakkında ön bilgi toplamadıkları, karşısındaki kişinin gereksinimlerinin neler olduğunu hedef tutturma kaygısı sebebiyle iyi dinlemedikleri için satış ilk görüşmede gerçekleşmeyip bir sonraki aşamaya kalabilmektedir ya da hiç gerçekleşmeyebilmektedir.

Ürünü almaktan kaçınmak isteyen kişi, aracıdan belirtilen sürenin sonunda birikimlerinin ne kadar olacağı hakkında net bir rakam isteyebilmektedir. Bu istek üzerine bireysel emeklilik araçlarının, katılımcının belirlediği zaman dilimi sonucunda ne kadar birikime sahip olabileceğini gösteren belge ise tahmini olup gerçekleri yanıltıcı pazarlama şeklidir.

3.2 GENEL OLARAK BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNE YÖNELİK ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

Bireysel emeklilik sistemi gönüllülük esasına dayalı şeffaf bir uygulama olmakla birlikte gerek bünyevi gerekse dış kaynaklı belli başlı sorunlara sahiptir. Aşağıda bu sorunlara yönelik çözüm önerilerine yer verilerek açıklanmaya çalışılmıştır.

3.2.1 Bireysel Emeklilik Şirketlerine Yönelik Çözüm Önerileri

Katılımın gönüllü olduğu ülkelerde bireysel emeklilik sistemi orta ve üst gelir diliminde bulunan kişilere hitap eden bir sistem olarak karşımıza çıkmaktadır. Gelir düzeyi düşük olan bireylerin tasarruf yapabilme olasılığı da düşük olduğundan bu kişilerin sistemde katılımcı olarak yer almaları mümkün olamamaktadır. Ücret gelir elde eden çalışanların bireysel emeklilik sistemine katkı payı ayırabilmesi için aldıkları ücretlerin yeterli düzeyde olması gerekmektedir. Üniversite mezunlarının bile aldıkları maaş ile yaşadıkları geçim sıkıntısı nedeniyle bireysel emeklilik sistemine katılım birey için büyük fedakârlık demektir ve bireyin yapacağı fedakârlık karşısında tatmin edici somut veriler görmek istemesi doğal karşılanmalıdır. Bu tip sorunların çözümü için devlet katkıda bulunabilir. Örneğin; asgari ücret alan bireye otomatik olarak ya şirketi ya da devlet tarafından belli bir sınıra kadar bireysel emeklilik hesabı açtırılabilir.

Henüz geç olmamakla birlikte yine Hazine Müsteşarlığınca bir- iki tahsilât sonrasında yarım kalan sözleşmelerin sahipleri ikametgâh adreslerinde bizzat ziyaret edilerek bu olumsuzluk hali avantaja çevrilebilir.

Bireysel Emeklilik Sistemi Türkiye'deki kişilere ek sosyal güvenlik sağlayarak sosyal güvenliğin yaygınlaştırılması amacına yönelik olarak düşünülmüş olmakla birlikte, esasında üst gelir gruplarının tasarrufa teşvik edilmesi temeline dayalı olduğu ve Türkiye'de de bu şekilde yapılandırıldığı için tek başına anılan amaca hizmet etmeye elverişli değildir. (Başterzi 2006: 417).

Bu nedenle, bireylere kazanç aralığına göre belirli oranlarda emeklilik şirketlerince teşvik uygulanması katılımı arttıracacağı gibi her kesimin bu imkândan yararlanması sağlanabilir. Örneğin TOKİ Evleri Projesi gibi.

Bireysel emeklilik araçları bu ürünün satışı aşamasında uzun vade ile neyin kastedildiğinin altını çizmediklerinden sistemden çıkmak isteyen katılımcılardan yapılan kesintiler olumsuz etki yapmakta bunun sonucunda o kişi sisteme karşı küstürülmektedir. Bu tip aksaklıkların yaşanmaması için kanunda emekliliği hak etmek için belirtilen yılların yanı sıra sadece para biriktirme amaçlı katılanlar için de belli bir sürenin belirtilmesi iyileştirmeler için uygun olabilecektir.

Sosyal güvenlik sistemi bireysel emeklilik sistemiyle birlikte bir bütündür ve başarı için aksaklıkları sadece bir tarafta aramak doğru olmayacaktır. Bu bütünün içindeki aksaklıkların giderilmesi için ortak çalışmalar, ortak projeler yapılması bireysel emeklilik şirketleri açısından pozitif etki yaratabilir.

Birtakım Hayat Sigortası Şirketleri tarafından insanlarımız hayal kırıklıklarına uğratılmıştır. Bireysel Emeklilik Şirketlerinin ise farklı olduklarını somut olarak ortaya koymaları büyük fayda sağlayabilecektir.

Banka şubelerine bireysel emeklilik aracıları genel olarak haftada bir uğrayabilmekte ve bu sıkıntı taşrada daha üst boyutta yaşanmaktadır. Müşteriye yatırım uzmanının haftada bir şubeye geldiğini söylemek de satış hedefi verilmiş çalışanlar için sıkıntı yaratmaktadır. Şube çalışanlarının içinde en az 1 kişinin bireysel emeklilik sınavından geçmiş uzman olması sıkıntıyı hafifletecektir. Banka ile bağlantılı olan bireysel emeklilik şirketinin de şubede çalışan ve bu alanda uzmanlığını almış çalışan ile sürekli iletişim halinde olması iyileştirici yönde gelişmelere tanık olunabileceğini ispatlayabilir.

Makro ekonomik istikrar ve düşük enflasyon, emeklilik fonları için hayati önem taşımaktadır, çünkü yüksek enflasyon ve belirsiz piyasa şartlarının olduğu bir ortamda, ne menkul kıymet piyasaları, ne de kurumsal yatırımcıların etkin bir biçimde çalışmaları kolay olacaktır. Makro ekonomik istikrarın sağlanabilmesi için bütçe disiplini ve bütçe açıklarının dizginlenmesi önem taşıyacaktır.

Bireysel emeklilik sistemi gönüllülük esasına dayandığından bireylerin bu sisteme katılmaları için özendirilmeleri gerekmektedir. Bu özendirme sadece vergi teşviki ile sağlanamaz. Bunun yanı sıra bireylerin bilgilendirilmesi için daha etkili medya araçları kullanılmalıdır.

Bilgilendirme süreci sistemin işleyişinden başlayıp, bireyin risk ve getiri tercihlerini belirlemeye yardım etmek ve hangi emeklilik fonuna katılacağı kararını verirken dikkate alacağı kıstasların belirlenmesinde yol göstermek olarak sıralanabilir. Ayrıca, sistemdeki aynı vergi teşvikleri daha kısa vadeli yatırım alternatifleri için de mevcuttur. Bu durumda tasarruflar uzun vadeli özel emeklilik fonları yerine daha kısa vadeli yatırım alternatiflerine yönelecektir.

Bu nedenle, mevcut Kanun'a katılımcılar açısından bireysel emeklilik yatırım fonlarını kısa vadeli yatırım alternatiflerine göre daha cazip kılacak vergi teşvikleri getirilmelidir. Vergi teşvikinin suiistimale dönüşmemesi için, vergi indirimine tabi olan katkı payı miktarı belirli bir limite bağlanmalı ve suiistimaller için cezai yaptırımlar öngörülmalıdır. Ancak, bu cezai yaptırım sadece ilgili katılımcı ve fon yönetimi için uygulanmalı diğer katılımcıları ise etkilememelidir (Şen- Memiş 2001: 510).

Bireysel emeklilik sistemine sağlanan vergi avantajlarının yetersiz olması, katılımcının yalnızca getiri üzerinden değil toplam birikim üzerinden vergiye tabi tutulması da vergi desteğinin katılımcı için tam sağlanamamış olduğunun göstergesidir.

Makbuzunu hiç beyan etmeyen, vergi indiriminden yararlanmayan ev hanımlarına vergi teşvikini kullanmadığı halde, sistemden çıkarken veya emekli olurken vergi kesintisi yapılması adeta ceza hükmündedir. Bu sebeple ev hanımlarına vergi indiriminden yararlanmayacakları için başka alanlarda kolaylıklar sağlanabilir.

Gerçekte irat doğurmayan ve temelde vergilendirilmiş bir gelir unsurundan doğan menkul sermayesi üzerinden ayrıca vergi tevkifatı yapılması GVK'nın özüne aykırı olmakla birlikte devlete ve kurumlarına duyulan güven yönünden düşündürücüdür. Bu nedenle GVK'da lafzı açık olmayan hükümlerle –GVK 75\ 15'nci maddede “ödemeler” ve GVK 94\ 15'inci maddede “iratlar” şeklinde yer alan ve fiiliyatta irat olarak kabul görmesi gereken getirinin vergilendirilmesi yerine, ödenen primleri de kapsamına alarak sigorta ve emeklilik şirketlerince yapılan tüm ödemeleri vergileyen bu uygulama anlayışı yanlıştır. Bu tür bir uygulama tasarrufu teşvik etmekten ve adil gelir dağılımını

sağlamaktan uzak olduğu gibi sisteme katılımı ve tasarruf oluşumunu da zedeleyici bir faktördür. Bu uygulamanın yakın zamanda düzeltilmesi gerekmektedir (Türgay 2008: 68).

Türkiye'deki mevcut durumda şirketlerin performanslarının birbirine yakın olması sebebiyle şirketler arası aktarım alternatifinin cazip hale gelebilmesi için katılımcı ile güçlü bir iletişim bağı kurulması gerekmektedir. Bu sebeple sosyal açıdan gelişmiş, gündemi takip eden, dünyadaki gelişmelerden haberdar olan kişilerin bu iş için seçilmesi ve bu seçiciliğin gerçekleştirilebilmesi için ayırt edici soruların hazırlanması gerekmektedir.

Ülkemizde emeklilik yatırım fonlarının seçiminde istikrarlı, risksiz fonlar ağırlıklı tercih sebebidir. Aslında katılımcıların pek çoğu fon dağılımı seçimini uzmana bırakmaktadır. Birebir sıkı takip yapan bilinçli kesimin sayısı oldukça azdır. Gazetelerin ekonomi sayfalarında yer alan bireysel emeklilik yatırım fonlarının getirisi hakkında yayınlanan tablolar ise emeklilik şirketlerinin verileriyle uyuşmamaktadır. Akıllarda soru işaretleri bırakan uygulamaların tespit edilerek uygulamadan kaldırılması tereddütleri ortadan kaldırabilir.

Ülkemizde, emeklilik şirketleri arasındaki aktarımın yavaş olması nedeniyle aksaklıklar ve şikâyetler meydana gelmiştir. Olumsuzlukların giderilmesi için teknik alt yapı sorununa inmek çözüm odaklı sonuçlar doğurabilir.

Bireysel Emeklilik Gelişim Raporunda-2007 yer alan araştırmaya göre sistemden çıkan bireylere sistemdeki paranın bir kısmının harcanıp, geri kalan paranın sistemde bırakılma şansı sunulması ya da ihtiyaçları olan tutarın kendilerine daha ucuz maliyetli kredi olarak verilmesi durumunda sistemde kalacaklarını belirtmişlerdir.

Şirketler, hem yönetim gideri kesintisi hem de fon işletim gideri kesintisi yaptıklarından dolayı giriş aidatı alınmamalıdır. Bu uygulama sayesinde sisteme katılım artacaktır.

İnsanlara bireysel emeklilik şirketlerinin bankalardan ayrı kuruluşlar olduğu, bankayla bir problem yaşadıklarında tepki olarak bireysel emeklilik hesaplarını kapatmalarının yanlış olduğunun anlatılması gerekmektedir. Bankaların bu sisteme giriş için sadece birer aracı olduğunun bilincinin uyandırılması gerekmektedir.

Emeklilik şirketleri, katılımcının isteği dışında katkı payını enflasyonu baz alarak değil de ödediği katkı payını ikiye katlayarak yükseltmemelidir. Ayrıca, katkı payında bir değişiklik yapılacaksa mutlaka katılımcıdan onay alınmalıdır.

Ambulans hizmeti konusunda da iyileştirmelerin yapılması gerekmektedir; bazı riskli hastalıkların ameliyat masrafları katılımcının emeklilik şirketi tarafından ödenebilmeli hatta sistemde kalınan süre uzadıkça sağlık imkânlarının da yıllara göre kademelendirilerek fazlaştırılması iyileştirici olabilir.

İkinci bölümde, katılımın yoğunluğunun incelendiği tablo 8’de Türkiye için medeniyetin beşiği denilen şehirlerde bile katılımın düşük olduğu gözlenmiştir. Karadeniz, Güneydoğu ve Doğu Anadolu Bölgelerinde ise katılımcı sayısının çok düşük olduğu tespit edilmiştir. Bu durumda emeklilik şirketlerinin, sistem açısından güven eksikliği doğmuş olan noktalarda müdahalesi aşîkârdır.

Bireysel Emeklilik Şirketlerince, sistemin gençlere yönelik avantajları ve katılımın genç yaşta yapılmasının avantajları gerekli düzeyde anlatılmalıdır. Gerekirse diğer ülke uygulamalarını içeren broşürler hazırlanmalı ve kişinin güveni görsel verilerle pekiştirilmelidir. Ayrıca, yine yukarıda ikinci bölümde tanımlanan 40-45 yaş aralığındaki bireylerin tedirginliklerinin giderilmesi için gerekli çalışmalar başlatılmalıdır.

Bir bankanın internet bankacılığı kullanılırken bireysel emeklilik hesabındaki birikimlerin öğrenilmesi için de ayrıca şifre sorulmasının zaman kaybettirici olduğuna önceki konularda ikinci bölümde değinilmiştir. İnternet bankacılığını kullanmak için müşteri numarası, parola, kişisel bilgiler ve şifre girildikten sonra sadece TC kimlik numarası ile bireysel emeklilik hesap bilgisine ulaşılması ile işlem sadeleştirilerek erişilebilirliğin kolaylaşması olumlu sonuçlar yaratacaktır.

İkinci bölümde de belirtildiği üzere emeklilik fonları yapı itibariyle piyasadaki dalgalanmalardan etkilenmektedir. Emeklilik gelirinde düşüşlerin yaşanmaması için hükümetlerin piyasalara sadece belirli noktalarda müdahale edebilir olması gerekmektedir. Özel emeklilik fonlarının yapıları düzenlenirken, bu fonların yapılarından kaynaklanan sistematik piyasa riski ve aracı riskinin de dikkate alınması gerekmektedir (Whitehouse- Srinavas- Yermo 2004: 4).

Örneğin Şili'de olduğu gibi bireylere önceden belirlenmiş asgari bir emeklilik geliri garanti edilmelidir. Henüz ülkemiz uygulamasında ilgili sistemden emeklilik hakkı kazanmış bir birey sözkonusu olmaması nedeniyle ülkemizdeki bireysel emeklilik sisteminde belirsizliğin aşılabilmesi için asgari bir getirinin olacağı taahhüt edilmesi olumlu bir gelişme yaratacaktır.

Mesleğin kalitesini düşürenlerin takibi sıkı yapılarak meslekten men cezalarının daha sıkı olması gerekmektedir.

Eşi, kendisi hatta 18 yaşını doldurmuş çocukları için ayrı ayrı bireysel emeklilik hesabı açtıran katılımcılara Takasbank'ta birden fazla hesabı olduğu için emeklilik şirketlerince bir ödül sistemi oluşturulması teşvik edici olacaktır.

Çalışanları adına bireysel emeklilik katkı payı ödeyen işverenlerin vergi matrahında indirim konusu olacak % 10' luk sınırın şirketlere yetersiz geldiği söylenebilir.

Günümüzde bazı yüksek cirolu şirketler SSK primlerinin yanında çalışanlarına sağlık sigortası da yapmaktadır. Tüm bunların %10'luk çerçevede sonuçlandırılması mümkün gözükmemektedir. Bu nedenle bu durumun Bakanlar Kurulu kararı ile çözülmesi gerekmektedir. Ayrıca, bu oran işveren katkılı bireysel emeklilik sözleşmesi yapılması için de cazip gelmemektedir.

Katılımcılar tam olarak güven duymadıklarından katkı payını ortalama 100 TL arasında tutmaktadırlar. Taraflar arası güven mekanizmasının düzgün işlemesi halinde bu katkı payları rakamlarının yükselmesi kaçınılmazdır. Bu nedenle emeklilik şirketlerinin katılımcılarla yapılan görüşmelerin en başında katılımcılara prim olarak ödedikleri rakamların marjinal faydasını da anlatması gerekmektedir.

Emeklilik şirketleri katılım oranını arttırmak için bir takım kampanyalar düzenlemektedirler. Örneğin, aylık katkı payı ödemelerinin kredi kartından yapılması halinde 100 TL'lik maxipuan hediye edilmektedir. Ama katılımcı sistemden çıkmak istediğinde maxipuanını iade etmek zorunda olduğunu eğer puanlarını kullandıysa kredi kartındaki alışveriş listesine borç olarak yansıtılacağını bilmemektedir. Böyle durumlarda katılımcının zararı bireysel emeklilik aracısının maaşından karşılanmalıdır.

Emeklilik şirketleri bu noktada kurumsal denetim mekanizmalarını devreye sokmalı ve emeklilik aracısından sonra katılımcı ile eksik kalan noktaların tamamlanması amaçlı puanlar katılımcının hesabına geçer geçmez bir görüşme daha yapmalıdır.

Gelir Vergisi Kanununun 63. ve 89. maddelerinin 3.bendinde; *İndirim konusu yapılacak prim, aidat ve katkıların toplamı, ödendiği ayda elde edilen ücretin % 10'unu ve yıllık olarak asgari ücretin yıllık tutarını aşamayacağı* belirtilmiştir. Bakanlar Kurulu bu oranı % 20 oranına kadar artırmaya ve belirtilen haddi asgari ücretin yıllık tutarının iki katını geçmemek üzere yeniden belirlemeye yetkilidir. Bireysel emeklilik sisteminde katılımcılarca yüksek prim yatırılmak istendiğinde amaca engel bir konum olarak kanunun sınırları bu defa ortaya çıkmaktadır. Bu durumda yüksek prim ödeyip yüksek gelir elde edenlere hizmet eden emeklilik şirketleri söz konusu olmaktadır. Oysaki herkese eşit şartların sunulması gerekmektedir ve bireysel emeklilik şirketleri kanundaki bu açığı kapatmalıdırlar.

3.2.2 Bireysel Emeklilik Aracılarına Yönelik Çözüm Önerileri

Kalıcı başarı elde edilmek isteniyorsa bireysel emeklilik aracısının sürekli gündemi takip etmesi gerekmektedir. EGM' nin eğitimlerini yakından takip etmek zorundadır. Uzun vadeli bir sistem olduğu için pazarlanan ürünler arasında en zor olan ürün olduğu akıldan çıkarılmamalı ve sabırlı olmak gerekmektedir.

50 yaş ve üzeri vatandaşlarımıza kendilerini özel hissettirecek bazı planlar hazırlanmalıdır. Bireysel emeklilik aracısının bu planları sunarken de kendilerine anlatılanları tekrarlamaktan öteye geçerek işe kendi ruhunu katması önem taşımaktadır.

Sistemden çıkmak isteyen katılımcıya yanlış yönlendirmeler yapılarak zaman kazanılmak istenmektedir. Yanlış bilgi, yanlış yönlendirme yapıldığı tespit edilen bireysel emeklilik aracısından savunma yazması istenmeli ve kötü niyet olup olmadığının açığa çıkmasını sağlamak için en az iki kişinin soruşturma için görevlendirilmesi gerekmektedir. Çünkü bu tür davranışlar sistem için prestij kaybıdır.

Bireysel emeklilik araçlarına prim esas yerine tatmin edici sabit maaş verilmesi, bu işi sadece para hırsı ile yapan araçların sistemden ayıklanmasını ve dolayısıyla öncelikle mesleğini ön planda tutan dürüst araçlara hizmet sahası açılmasını sağlayacaktır.

Emeklilik şirketleri arasında yer değiştiren araçlara, şirketler arası aktarımın hedef tutturmada bir kriter olamayacağının altının çizilmesi ve ona göre önlemlerin alınması gerekmektedir. Ayrıca, şirketler arası aktarımın katılımcının kendisi tarafından kolaylıkla yapılabileceği teknik alt yapının oluşturulması gerekmektedir.

Toplum genelinde bireysel emeklilik sisteminin sosyal hayatın önemli bir parçasının olduğunun kavranmış olması ve bireylerin geleceğe yönelik planlarında bu sistemin hayatın vazgeçilmez evrelerinden biri olarak kabul edilmiş olması gerekmektedir. Bireysel emeklilik aracısı olmak için aranan niteliklerin gerektiği kadar yüksek olması iyileştirme çabalarının bir göstergesidir ancak yeterli olarak görülmemelidir.

Sisteme katılımın gönüllü olması, gelir seviyesi düşük toplumumuzda katılımın sınırlı kalmasına neden olacaktır. Katılımcı sayısının azlığı da hedeflenen sosyal ve ekonomik amaçlara ulaşılmasını zorlaştıracaktır. Bu sebeple, katılımcılara iyi, kaliteli hizmet verildiğinde havuz sistemi olan bireysel emeklilik sisteminin otomatik olarak yaygınlaştırılması sağlanacaktır.

Bireysel emeklilik ürünleri, müşterilerin uzun dönemli karar vermesini gerektiren ve birçoğu için karmaşık gözüken finansal çözümler olduğu için, müşteriler bireysel emeklilik sistemine ve çalışacakları şirketlerine güven duymak isterler. Marka ile özdeşleşmesi gereken güveni yaratabilmenin yolu ise, müşterilerle doğru iletişim ile uzun dönemli birliktelik kurabilmekten geçer.

Bireysel emeklilik sisteminde en önemli unsur, portföy yönetim şirketleridir. Katılımcılar, kaynaklarını aktardıkları hayat ve bireysel emeklilik şirketlerinden toplanan fonlar ile risk beklentilerine yanıt veren uzun dönemli iyi bir getirinin kendilerine kazandırılmasını beklerler.

Bu nedenle katılımcıların finansal danışmanlar tarafından portföy yönetim şirketleri hakkında tam bilgilendirilmeleri gerekmektedir. Yani bir bireysel emeklilik aracısı ne kadar sıklıkla portföy yönetim şirketiyle iletişime geçmektedir? Bunun muhasebesinin de yapılması gerekmektedir.

Sirkülasyonun çok olduğu emeklilik şirketlerine EGM, Hazine Müsteşarlığı ve Maliye Bakanlığınca görevlendirilen yetkililer tarafından denetim yapılması, şirket yönetiminde araçlara nasıl davranıldığıнын bir iç kontrolör tarafından her hafta rapor edilmesi hizmetteki kalitenin arttırılmasında yardımcı olacak unsurlardan bir tanesidir.

Sosyal güvenliğin tek çatıda birleştirildiği ülkemizde bireysel emekliliği olan hastalara, hastanelerde ayrıcalık tanınması sistemin yaygınlaştırılmasında iyileştirici bir çaba olabilir.

Bireysel emeklilik sisteminde emeklilik fonlarına sağlanan avantaj şu an hiçbir enstrümanda yoktur. Ancak, insanlar hala tereddüt etmektedirler. Yapılması gereken en önemli şey, eğitimin sürekliliğini arttırmaktır. Bunun için de, bireysel emeklilik araçlarının deneyimlerini paylaşabilecekleri profesyonel ve yüksek makamların gözetimi altında bir sitenin kurulması ve uzmanlar arasında bilgi paylaşımının gerçekleştirilmesi gerekmektedir.

Bireysel emeklilik aracı, katkı payı ödemelerini muhakkak ya otomatik ödeme talimatına ya da kredi kartına bağlamalıdır. Aksi halde ödemeler düzensizleşmekte ve elde edilen başarı seviyesi düşmektedir. Bireysel Emeklilik Sistemi 2008 Gelişim Raporundaki verilere göre %35'lik kesim hala nakit\havale şeklinde ödemede bulunmaktadır.

Bireysel emeklilik sisteminde denetim oldukça hassas bir konudur. Denetim için EGM tarafından araçlara müşteri pozisyonunda yetkililer gönderilip, araçların çalışma prensipleri tespit edilebilir.

Kötü davranışa maruz kalan katılımcılara veya emeklilik araçlarına, emeklilik şirketlerine mağduriyetlerinin giderilmesi için hangi yargı yolunun açık olduğunun resmi sitelerde yer alması iyileştirici bir unsur olabilir.

Genel olarak bireysel emeklilik araçları, görüşme esnasında karşısındaki kişinin temel beklentilerini göz önünde bulundurarak, davranışları itici bir biçimde satışa yönelik olmadan, kişiye gerçekten onu düşündüğünü hissettiren, ürünün içeriğini açık ve net anlatan, satış yapamama endişesi ile bir takım konuları üstü kapalı geçmeyerek konusuna tamamen hâkim, hem görüntü hem de tavır ve davranışlarıyla "profesyonel" bir profile sahip olmalıdırlar.

3.2.3 Vergi ve İndirimlere İlişkin Çözüm Önerileri

Bireysel emeklilik sistemi ile şahıs sigorta sistemine ilişkin diğer vergi kanunlarında yer alan teşvikleri göz ardı ederek, sistemin gelişmesi için Gelir Vergisi Kanununda yer alan ücretliye, işverene ve yıllık beyanname veren mükelleflere tanınan vergisel teşviklerle ilgili olarak aşağıdaki hususların değerlendirilmesi, sağlanan teşviklerin sisteme olan faydasını arttırabilir.

3.2.3.1 Oransal ve Miktar Sınırlamasının Üst Limitlerinin Arttırılabilmesi

Bireysel emeklilik sistemine ödenecek olan katkı payları ile şahıs sigorta şirketlerine ödenen prim tutarlarının indirim konusu yapılmasında oransal ve miktar sınırlamasına ilişkin GVK'nun 63\3 ve 89\1. maddelerinde yer alan % 10 oranını % 20' ye kadar, % 5 oranını da % 10 oranına kadar arttırmaya ve asgari ücretin yıllık brüt tutarı olan haddi ise 2 katını geçmemek üzere yeniden belirlemeye Bakanlar Kurulunun yetkisi bulunmaktadır. Bu yetki çerçevesinde Bakanlar Kurulunun, katılımcı sayısını arttırmak için bu oransal ve yıllık bazdaki miktar sınırını artırması, ücretliler ve yıllık beyanname veren mükelleflerin sisteme girmelerini teşvik edecektir.

3.2.3.2. Ücretlilerin Aylık Olarak Belge İbraz Etmeden, Yıllık Beyan Esasında Olduğu Gibi Yılsonu Belge İbrazı Kolaylığı

Ücretliler, her ay ödemiş oldukları prim ve katkı paylarını belgelendirerek işverene her ay ibraz etmede büyük sıkıntılar çekmektedir. Yıllık beyanname veren mükellefler bir yıl boyunca elde ettikleri gelir toplamından, ödedikleri prim ve katkı paylarını yılın hangi ayında ödemiş olursa olsunlar, yasal olarak yıllık gelir vergisi beyannamesine ödeme belgelerini ekleme mecburiyetleri olmaksızın yasal hadler içinde indirim konusu yapmaktadırlar. Oysa ücretlilerin ücret gelirleri yıl içinde aylık dönemler halinde tevkif suretiyle vergilendirildiği için, her ay prim ve katkı payını ödeyip ödeme belgesini işverene vermek zorundadır. Ücretlileri bu sıkıntıdan kurtarmak için vergi idaresince yapılması gereken şey, aylık bazda indirimin belge ibraz edilmeden yapılması ve yılsonunda sigorta şirketinden veya bireysel emeklilik şirketinden prim ve katkı paylarının ödendiğine dair bir belgenin alınarak işverene ibraz edilmesidir.

Gerçi vergi idaresinin son olarak çıkartmış olduğu 256 seri no.lu Gelir Vergisi Genel Tebliğinde, bazı ödeme şekilleri için bu yönde bazı düzenlemeler yapılmıştır. Ancak, getirilen bu

kolaylıklar yeterli değildir. Şöyle ki yıl içinde elde ettiği ücret gelirinden tevkifat yapılmayan bir ücretli vereceği gelir vergisi beyannamesinde, ödediği prim ve katkı paylarını “beyan usulü esastır” temel prensibi kapsamında vergi matrahından indirim konusu yapabilmektedir. Aynı kolaylığın yıl içinde tevkif suretiyle aylık olarak vergilendirilen ücretlilere de sağlanması gerekmektedir. Her ay işverene ödeme belgesi ibraz etmek son derece sıkıntılı bir durumdur ve her türlü ödeme sisteminde senede bir defa belge ibraz etmek suretiyle ücretlileri bu sıkıntıdan kurtarmak, ilgilileri rahatlatacaktır. Böylece sistemin vergi teşviki ayağı daha sağlıklı işleyeceğinden, sistemin gelişmesine de katkı sağlayacaktır.

3.2.3.3 Aynı Anda Prim ve Katkı Payı Ödenmesi Durumunda Oransal Sınırın Ayrı Ayrı Uygulanması

Diğer bir konuda, ücretli veya yıllık beyanname veren mükellef aynı anda kendisi, eşi ve küçük çocukları için şahıs sigorta primi öderse brüt ücretin % 5'i, bireysel emeklilik katkı payı ödemesi halinde ise brüt ücretin %10'u indirim konusu yapılmaktadır. Ancak, aynı anda hem şahıs sigorta primi hem de bireysel emeklilik katkı payı ödenirse, indirim konusu yapılacak tutar brüt ücretin % 10'u ile sınırlandırılmaktadır. Adeta bir ailede aynı anda şahıs sigortasına ve bireysel emeklilik sistemine giren ücretli veya diğer mükellefler cezalandırılmaktadır. Örneğin, katılımcı küçük çocuğu için ödediği şahıs sigorta primini brüt ücretinin % 5'i kadar, eşi adına ödediği bireysel emeklilik katkı payının da brüt ücretinin % 10'u kadar indirim konusu yapmış olsa; vergi matrahından toplamda % 15 indirim yapılmış olacak ve çok daha teşvik edici olacaktır. Esas itibarıyla, kanun hükmü de bu yöndedir, ancak vergi idaresi yapmış olduğu düzenlemelerle, bu şekilde bir sınırlama getirmiştir.

3.2.3.4 7 Ekim 2001 Öncesi ve Sonrası Düzenlenen Şahıs Sigorta Poliçelerine Ait Ödemelerin Ayrı Ayrı Sınırlamalara Göre İndirim Konusu Yapılması

4697 sayılı Kanunun geçici 1. maddesinde, Kanunun yürürlük tarihi olan 7 Ekim 2001 tarihinden önce düzenlenen poliçeler için ödenen primlerin indirimi bakımından eski hükümlerin geçerli olduğu belirtilmesine rağmen, yapılan düzenlemeyle bir ücretlinin hem eski hükümlere tabi hem de yeni hükümlere tabi 2 adet şahıs sigorta poliçesi için aynı anda prim ödemesi halinde indirim konusu yapacağı prim tutarı % 5 ile sınırlandırılmıştır. Oysa her iki poliçe için ödenen primlerin Kanunun geçici 1.maddesinde dediği gibi ayrı ayrı hükümlere tabi tutulması gerekir.

Eski sistemde, yani 7 Ekim 2001 tarihinden önce düzenlenmiş bir sigorta poliçesi olan ücretli, ödemiş olduğu primi sosyal güvenlik kurumuna kesilen emekli keseneği veya sosyal sigorta primi kadar indirim konusu yapabilmektedir. Eski poliçeye sahip olan ücretlinin emekli keseneği ise brüt ücretinin % 5'ini çok rahat geçebilmektedir. Bu durumda, 7 Ekim 2001 tarihinden sonra ikinci bir poliçe satın alan kişi her iki poliçe için ödemiş olduğu primleri işverene ibraz ederse, toplam prim tutarı brüt ücretin % 5'i ile sınırlı olduğu için, ücretlinin ikinci poliçesini işverene vermemesi kendi menfaatine olmaktadır. Çünkü eski tarihli tek poliçe ile sağladığı vergi avantajı, eski ve yeni tarihli 2 adet poliçe için sağlayacağı vergi avantajından fazla olabilmektedir. Bu durum, ücretlilerin ikinci bir şahıs sigortası yaptırmasına engel teşkil etmektedir.

3.2.3.5 18 Yaşını Tamamlamış Olsa Dahi Öğrenim Gören ve Geliri Olmayan Çocuklar Adına Ödenen Prim ve Katkı Paylarının Ücretli Tarafından İndirim Konusu Yapılabilmesi

Kanun metninde yer alan küçük çocuk tabirinin tanımının değiştirilmesi gerekir. Gelir Vergisi Kanununa göre, ödenen prim ve katkı paylarının indiriminde küçük çocuk tabirinden 18 yaşını tamamlamış çocuklar anlaşılmaktadır. Vergi indirimi uygulamasında ise (vergi iadesinde) çocuk için yaş sınırı yoktur ve ücretlinin bakmakla yükümlü olduğu çocuğu için yapmış olduğu harcamalar kabul edilmektedir. Oysa şahıs sigorta primleriyle bireysel emeklilik katkı payı ödemelerinin ücret matrahından veya yıllık beyannameden indirilmesinde 18 yaşını tamamlayan çocuklar için ödenen prim ve katkı payları kabul edilmemektedir.

Günümüzde, çocukların ortalama 20-25 yaş aralığında üniversiteyi bitirdiklerini düşünür, askerlik, işe girme ve evlenmelerinin de 25-30 yaş aralığında olduğunu varsayarsak, bu çocuklara ücretli veya mükellef olmalarına kadar aileleri bakmakta ve bunlar adına sigorta yapılmışsa prim ve katkı paylarını ücretli veya mükellef olan anne ya da baba ödemektedir. Bu nedenle, 18 yaşını tamamlamış ancak öğrenimini tamamlamamış ve henüz gir geliri bulunmayan ve ailesi tarafından bakılan çocuklar adına ödenen prim ve katkı paylarının, geliri olan anne veya babanın indirim konusu yapılabilmesi sistemin gelişmesine olumlu yönde etki yapacaktır.

3.2.3.6 Geçmiş Dönemlere Ait Olarak Ödenen Prim ve Katkı Paylarının İndirim Konusu Yapılabilmesi

GVK'nun 63/2. maddesinde, kanunla kurulan emekli sandıkları ile 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun geçici 20. maddesinde belirtilen sandıklara ödenen aidat ve primlerin ücretin gayri safi tutarından indirileceği hükme bağlanmıştır. Bu durumda, kanunla kurulan emekli sandıkları olan Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı, Sosyal Sigortalar Kurumuna ve 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun geçici 20. maddesine göre kurulan sandıklara ödenen aidat ve sosyal sigorta primlerinin gayri safi ücret tutarından indirilmesi mümkün bulunmaktadır. Emekli Sandığı ve Sosyal Sigortalar Kurumuna ödenen borçlanma aidat ve primlerinin ücretin safi tutarının tespitinde, gayri safi ücret tutarından ne şekilde indirileceği 111 seri nolu Gelir Vergisi Genel Tebliğinde açıklanmıştır. Buna göre;

- Emeklilik aidatı ve sosyal sigorta primlerinin gider olarak indirilmesi kanunen kabul edilmiş bulunan kurumlara, kanunlarında öngörülen şekilde ücretten kesilmek suretiyle ödenen borçlanma aidat ve primlerinin miktarına ve nispetine bakılmaksızın, kesildiği aya ait gelir vergisi matrahının tespitinde gider olarak nazara alınması,
- Aidat toptan ödenmişse, ödenen tutara ulaşıncaya kadar bu miktarın ücretlerin, vergiye tabi tutarından indirilmesi, mümkün bulunmaktadır. Aynı şekilde, GVK'nun 63/3. maddesine göre ücretin safi tutarının tespitinde indirim konusu yapılan prim ve katkı paylarına ilişkin geçmiş dönemlere ait olarak ödenen tutarların da indirim konusu yapılması Gelir Vergisi Kanununun lafzına ve ruhuna uygun olacaktır. Vergi idaresince bu konuda yapılacak bir düzenleme, ekonomik sıkıntılar nedeniyle çoğu zaman prim ve katkı paylarını geç ödeyen ücretlileri rahatlatacaktır.

3.2.3.7 Bireysel Emeklilik Sisteminin Tamamen Tasarrufa Dayalı Bir Yatırım ve Bunun Sonucunda Yüksek Getirili Bir Emeklilik Sistemi Olduğunun Bireysel Emeklilik Şirketleri Tarafından İyi Anlatılması

Günümüzde, insanların özel sigortacılık sistemine karşı olumsuz yönde büyük bir önyargıları bulunmaktadır. Bunun birçok sebebi vardır ve bu sebeplerin iyi analiz edilip, kamuoyunun bilgilendirilmesi gerekir. İnsanların büyük bir kısmı geçmiş dönemlerde bir şekilde şahıs sigorta şirketlerinden poliçe satın alarak kendilerini, eşlerini veya çocuklarını sigortalı yaptırmışlar, ancak ya en düşük limitten prim ödedikleri için ya da söylentilere inanıp prim ödemeyi bırakıp sigortadan çıktıkları için verimli bir sonuç elde edememişler ve hayat sigortalarına hep şüphe ile bakmışlardır.

Hatta bir çok kişi çok az prim ödeyerek yüksek miktarlarda aylık veya toplu para alınacağını düşünmüştür. Oysa, insanlar yüksek oranda prim öderlerse yüksek oranda gelir elde eder, hiçbir sigorta şirketi sigortalıya ana parası ve neması haricinde fazla para ödemez, ödeyemezde zaten, bu yatırımın ve sigortacılığın mantığına da aykırıdır.

Bu nedenle, bireysel emeklilik şirketleri tarafından, bireysel emeklilik sisteminin tamamen tasarruf ve yatırıma yönelik bir sistem olduğu ve belli bir süre sonunda insanların yüksek getirili bir emekli aylığına veya toplu ödemeye kavuşacakları çok iyi anlatılmalıdır. Geçmişte yaşanan olayların bu sistemle hiçbir ilgisinin olmadığı ve bu sistem ile hayat sigortalarındaki sistemin farklı olduğu anlatılmalı ve kişiler ikna edilmelidir (Türkay 2005: 247-250).

SONUÇ

Kamu maliyesini olumsuz açıdan etkileyen sosyal güvenlik açığı, son dönemlerde sadece Türkiye'de değil dünyanın dört bir tarafında da artma eğilimindedir. Sosyal güvenlik sorunları, kökten reformlar yoluyla acilen çözümlenmediği takdirde dünya devletlerinin en büyük sorunu olma potansiyelini taşımaktadır. Tehlikenin aktüeryal hesaplar bazında yıllar önce tespit edilmiş olmasına rağmen demokratik sistemlerde ortalama aktif görev süreleri 3-5 yıl olan siyasi otoritelerin, sonuçları asgari 20-30 yılda alınacak tedbirlere yönelmekten kaçınmış olmaları gerçekleştirilmesi gereken reformların her geçen gün daha da radikalleşmesine yol açmaktadır.

Küresel deneyimler sonucunda, sosyal güvenlik sorununa çözüm arayışları iki alanda yoğunluk kazanmıştır. Bunlardan birincisi, dağıtım esasına göre devlet tarafından idare edilen sosyal sigorta sisteminin rehabilite edilerek sorunlarından arındırılmasına öncelik vermektir. İkinci yaklaşım ise, fonlama sistemine göre işleyen ve özel sektör tarafından yönetilen özel emeklilik programlarının geliştirilmesine dayanmaktadır.

Özel emeklilik sistemi 1940'lerden bugüne Batı dünyasında, 1980'lerden itibaren de birtakım gelişmekte olan ülkelerde yoğunlukla uygulanırken, bu sistemin Türkiye'de faaliyete geçirilmesi gecikmiştir. Bununla birlikte global çerçevede özel emeklilik alanında bugüne kadar ulaşılan bilgi birikimi, Türkiye gibi geçmişte özel emeklilik kurumlarına sahip olmayan bir ülke için referans teşkil edebilecek bir derinliğe ulaşmıştır. Bu kurumların faaliyette bulunduğu ülkelerde yıllardır yaşanan olumlu ve/veya olumsuz gelişim etkin işleyen bir özel emeklilik sistemi kurabilmek için geniş bir tecrübe yelpazesi sunmaktadır.

Türkiye gibi özel emeklilik kuramlarını yeni inşa eden ülkelerin bu alanda yaşadıkları 50-60 yıllık zaman kaybı, bu zaman içerisinde yaşanan tecrübelerden istifade edilerek, benzeri yanlış uygulama ve hataları tekrarlamadan sağlıklı bir sistem kurmayı mümkün kılmaktadır.

Ülkemizde bireysel emeklilik sisteminin yasal zeminini oluşturan 4632 sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu'nun yürürlüğe girmesiyle birlikte Türkiye'de de özel emeklilik şirketleri ile ilgili seçme ve seçilme özgürlüğü hakkı tanınmıştır.

Sistemin başarısı için atılması gereken en önemli adım, tüm yenilikleriyle sistemin kamuoyuna çok etkin bir şekilde anlatılmasıdır. Aksi halde bu çözüm yolu da bir işe yaramayacaktır. Çünkü bireysel emeklilik sistemi bir havuz sistemidir ve katılımcı sayısı arttıkça bireylerin kazançları da artacaktır.

Ayrıca, katılımcılar emeklilik fonları ve yatırım araçları hakkında bilgilendirilmelidirler. Böylece katılımcıların çeşitli getiri ve risklere sahip olan fonlar arasından seçim yapması kolaylaşmış olacaktır. Bireysel emeklilik hesaplarından ilk beş yılı doldurmadan önce para çekilmesi caydırıcı önlemler alınarak engellenmeye çalışılmalıdır. Hâlbuki çoğu bireysel emeklilik şirketi ve bireysel emeklilik aracısı sistemin kısa vadeli tasarruf aracı olarak kullanılabileceğini lanse etmektedir. Buradan sorunun sadece sistemi iyi anlatamamaktan değil, sistemi anlatacakların sistemi yeterince anlayamamış, yasal zeminin sağlam temellere oturmamış olmasından, yasal ve diğer uygulamaların yanlış aktarılmış ve uygulanmakta olmasından kaynaklandığı ortaya çıkmaktadır.

Emeklilik şirketlerinin teknik alt yapılarının güçlü olması gerekmektedir. Katılımcılarla olan ilişkilerin uzun yıllar takip edilmesi gerekliliği sağlam alt yapı gereksinmesine neden olmaktadır. Bu alanda faaliyet göstermek isteyen emeklilik şirketlerinin son yıllardaki değişimleri takip ederek teknik alt yapılarını bireysel emeklilik sistemine uygun hale getirmeleri gerekmektedir.

Ülkemizde sık aralıklarla görülen siyasi ve ekonomik krizler, yaşanan istikrarsızlıklar, yatırım yapmak isteyen herkesi ve her kesimi kısa vadeli yatırımlara yönlendirmektedir. Oysa bireysel emeklilik sistemi uzun vadeli bir yatırım aracıdır.

Geçmişte hayat sigortalarında yaşanan hayal kırıklığı ve özellikle son yıllarda yaşanan batık banka vakaları bu sisteme olan bakış açısını gölgelemektedir. Ancak, dikkat edilmesi gereken nokta, batık banka vakalarında yatırım fonlarında tasarruflarını değerlendiren kişilerin bu olaylardan etkilenmediği ve zarara uğramadığıdır. Bu nedenle, uzun vadeli bir tasarruf ve yatırım aracı olan bireysel emeklilik sisteminin diğer yatırım araçlarına göre katılımcılarını zarara uğratma ihtimalinin daha az olduğu söylenebilir. Üstelik emeklilik şirketi batsa dahi, katılımcılara ait birikimler emeklilik şirketlerinden bağımsız olarak saklayıcı kuruluştaki güvence altında tutulduğundan, katılımcıların zarara uğrama ihtimalleri yoktur.

Ülkemizin insanları geleceklerini garanti altına almayı istemekte ve bunun için de doğru yatırım aracının varlığını aramaktadırlar. Evliliklerde olduğu gibi emek ve fedakârlık isteyen bireysel emeklilik sistemi için güvenilir bir ortam yaratılması işi bireysel emeklilik şirketlerine ve aracılara düşmektedir.

KAYNAKÇA

- Altuntepe, Derya. “Bankasüransın Potansiyeli Bankalar ve Sigorta Şirketlerini Hareketlendirdi”, Banka ve Sigorta Dergisi, Ağustos, ISSN:1308-3309, 2008.
- Anadolu Hayat Emeklilik Anonim Şirketi. *Bireysel Emeklilik Sistemi*, İstanbul, 2004.
- Arıcı, Kadir. "Sosyal Güvenlik Sistemimiz İçin Yeni Bir Tecrübe: Özel Emeklilik Fonları", Çimento İşveren Dergisi, C XL, S. 3, Aralık, 2001.
- Bağcı, Mustafa. Bireysel Emeklilik Hukukunun Esasları, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, İstanbul, 2006.
- Başterzi, Fatma. Yaşlılık Sigortası, Yorum Basın Yayın Sanayi LTD. ŞTİ., Ankara, Eylül, 2006.
- Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu. Kanun No:4632, Resmi Gazete No: 24366, Resmi Gazete Tarihi: 07.04.2001.
- Blake, David. “Two Decades of Pension Reform In The UK, One Are The Implications for Occupational Pension Schemes?”, Employee Relations, Vol:22, No:3, 2000.
- Borowczyk, Ewa. "First Experiences with the Privatization of Polish Pension Scheme: A Status Report", Bulding Social Security: The Challenge of Privatization, International Social Security Series, Vol: 6, 2000.
- Cansızlar, Doğan. "Bireysel Emeklilik Sistemi ve Yatırım Fonları", Çimento İşveren Dergisi, C:42, S.2, Kasım, İstanbul, 2003.
- Capital. “A'dan Z'ye Bireysel Emeklilik”, Eylül Sayısı, Capital Dergisi, İstanbul, 2003.
- Dağalp, Namık. “Bireysel Emeklilik Sistemi ve Son Gelişmeler”, Banka, Mali ve Ekonomik Yorumlar Dergisi, İstanbul, 2002.

- Demirci, Azmi; Atakan Şen. *Bireysel Emeklilik Sistemi*, Acar Basım ve Cilt Sanayi Tic. A.Ş., İstanbul, 2006.
- Derelioğlu, Deniz. *Dünyada Özel Emeklilik Fonu Uygulamaları ve Türkiye İçin Öneriler*, SPK Kurumsal Yatırımcılar Dairesi, Rota Yayın, Ankara, 2001.
- Devlet Planlama Teşkilatı. Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı, Sosyal Güvenlik Özel İhtisas Komisyonu Raporu, Ankara, 2000.
- Emeklilik Gözetim Merkezi. Bireysel Emeklilik Sistemi 2004 Gelişim Raporu, Best Yayıncılık, Ankara, 2005.
- Emeklilik Gözetim Merkezi. Bireysel Emeklilik Sistemi 2007 Gelişim Raporu, Best Yayıncılık, Ankara, 2008.
- Emeklilik Yatırım Fonlarının Kuruluş ve Faaliyetlerine İlişkin Esaslar Hakkında Yönetmelik. Resmi Gazete No: 24681, Resmi Gazete Tarihi: 28.02.2002.
- Elveren, Ali Haydar. "Bireysel Emeklilik Sisteminin Makro Ekonomik Etkileri", Çimento İşveren Dergisi, C:41, S.8, Mayıs, İstanbul, 2002.
- Ergenekon, Çağatay. "Vergilendirme Rejiminin Özel Emeklilik Fonlarının Gelişimi Üzerine Etkisi: Sermaye Piyasasına Yansımalar", İMKB Dergisi, Cilt:2, No:7-8, Aralık, 1998.
- Erol, Ahmet. "Finansal Kurumların Denetim ve Vergilemesi", Yaklaşım Yayınları, Ankara, Temmuz, 2000.
- Erol, Ahmet; Ercan Yıldırım. "Tüm Yönleriyle Bireysel Emeklilik Sistemi", Yaklaşım Yayınları, Aralık, Ankara, 2002.
- Gora, Marek. "Polish Approach To Pension Reform", OECD Private Pensions Conference 2000, Private Pensions Series No:3, OECD, 2001.

Grushka, Carlos. "An Overview Of The Reformed Pension Systems in Latin America", OECD Private Pensions Conference 2000, Private Pensions Series No:3, OECD, 2001.

Güzel, Ali; Ali Rıza Okur. *Sosyal Güvenlik Hukuku*, 10. Baskı, İstanbul, 2004.

Hinz, Richard. "Overview of The United States Private Pension System" Private Pension Systems and Policy Issues, Private Pensions Series, No:1, OECD, 2000.

Hoffman, William H; James E. Smith; Eugene Willis. Individual Income Taxes, West's Federal Taxation, Get The Grade Resources, Annual Edition, USA, 2000.

Hollzmann Robert. Pension reform: issues and prospects for non-financial defined, World Bank, Business & Economics, 2006.

Ippolito, Richard A. Pensions, Economics and Public Policy, Pension Research Council, Homewood, Ill.: Dow-Jones Irwin, 1986.

İstanbul Ticaret Odası. *Sosyal Güvenlikte Yeni Yaklaşım: Bireysel Emeklilik*, Yayın No: 2006-21, İstanbul, Birlik Ofset Basın Yayın Reklamcılık TİC. LTD. ŞTİ., 2007.

Kahya, Ender Yusuf. Özel Emeklilik Sistemleri ve Belirlenmiş Katkı Modeli ile Risk- Getiri, Katkı-Ödeme Ölçümlemesi İçin Oluşturulan Emeklilik Yatırım Fonu Uygulaması, Yayımlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul, 2004.

Mackenzie, George; Philip R. Gerson; Alfredo Guevas. Pension Regimes and Saving, International Monetary Fund, August, Washington DC, 1997.

Marossy, Annamaria. "General Overview Of The Hungarian, Czech and Polish Pension Systems", OECD Private Pensions Conference 2000, Private Pensions Series No:3, 2001.

Mercer, William M. European Pension Funds Manager's Guide, McGravv Hill Publish, December, Issue 2, 2003.

Müller, Katharina. "The Political Economy of Pension Reform in Eastern Europe", International Social Security Review, ISSA, Vol. 54, 2001.

Oktay, Ahmet Naim. *Emeklilik Ödenekleri ve Vergilendirilmesi*, Maliye ve Hukuk Yayınları, Ocak, Ankara, 2007.

Organisation For Economic Co-Operation And Development, Corporate Governance Patterns in OECD Economies: Is Convergence Under Way? Financial Market Trends, No:68, 1998.

Özsuca, Şerife Türcan. "Şili ve Arjantin Sosyal Güvenlik Reformları: Neler Öğrendik", Ekonomide Durum Dergisi, Türk-İş Yayınları, 1999.

Parniczky, Tibor. "Case Study Of The Three-Pillar Pension System in Hungary", Private Pension Systems and Policy Issues, Private Pensions Series No: 1, OECD, 2000.

Robertson, Joe. "Recent Development in the UK Pension Regulatory And Supervisory System", OECD Private Pensions Conference 2000, Private Pension Series, No 3, OECD, 2001.

Sözer, Ali Nazım. "Sosyal Sigortalarda Yeniden Yapılanma ve Şili Modeli" Sosyal Güvenlik Dünyası Dergisi, www.sbe.deu.edu.tr/adergi/dergi13/ugur.pdf, Erişim Tarihi: 12.Mart.2009.

Şahin Mustafa. "Dünyada Özel Emeklilik Fonlarının Günümüze Kadar İzlediği Potansiyel Gelişim", Active Bankacılıkta Finans Dergisi, No:38, Eylül-Ekim, 2004.

Şen Murat; Memiş Tekin. "Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu'na Eleştirel Bir Bakış", Atatürk Üniversitesi Erzincan Hukuk Fakültesi Dergisi, C:V, Sayı: 1, 2001.

Teksöz Tuncay. "Sosyal Güvenlik Sisteminde Reform", İşveren Dergisi, Mayıs, 2003.

Türgay, Timur. "Birikimli Hayat Sigortalarının Vergileme ve İktisadi Yönden Değerlendirilmesi, Mali Pusula Dergisi, Temmuz, Sayı:43, 2008.

Türkay, İmdat. *Bireysel Emeklilik ve Şahıs Sigorta Primlerinin Vergilendirilmesi*, Maliye ve Hukuk Yayınları, Eylül, Ankara, 2005.

Whitehouse, Edward; P.S. Srinavas; Juan Yermo."Regulating Private Pension Funds, Structure Performance and Investments: Cross Country Evidence" World Bank Social Protection Discussion Paper, Number: 0113, 2004.

Yaslıdağ, Beyhan. *Bireysel Emeklilik Sistemi ve Soru Bankası*, Detay Yayınları, İstanbul, 2004.

Yavru, Mehmet Özgür. Bireysel Emeklilik, Sermaye Piyasalarına Etkileri ve Türkiye Üzerine Bir Uygulama, Marmara Üniversitesi Bankacılık ve Sigortacılık Enstitüsü Sermaye Piyasaları ve Borsa Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2004.

Yıldız, Murat; Tahir Erdem. "Bireysel Emeklilik Sisteminin Tanıtılması ve Vergisel Boyutu-I", Yaklaşım Dergisi, S. 108, Aralık, 2001.

ELEKTRONİK KAYNAKLAR

<http://www.ekodialog.com/Sigortacilik/bireysel-emeklilik-sistemi-isleyisi.html>, Erişim Tarihi: 16.07.2009

http://www.alomaliye.com/bireysel_emeklilik.htm, Erişim Tarihi: 12.01.2006

<http://www.bireyselemeklilik.gov.tr/mevzuat.htm>, Erişim Tarihi: 15.04.2009

http://alomaliye.com/kasim_05/levent_gencyurek_bes.htm, Erişim Tarihi: 25.06.2009

<https://araci.egm.org.tr/beses>, Erişim Tarihi: 05.06.2009

http://www.egm.org.tr/weblink/sozsay_bolge.htm, Erişim Tarihi: 10.06.2009

<http://www.egm.org.tr/?pid=350>, Erişim Tarihi: 15.07.2009

<http://www.egm.org.tr/?pid=496>, Erişim Tarihi: 15.07.2009

<http://www.egm.org.tr/?sid=16>, Erişim Tarihi: 19.05.2009

<https://araci.egm.org.tr/beses>, tamamlayıcı eğitim, slayt 15, Erişim Tarihi: 05.06.2009

<http://www.haberturk.com/ekonomi/haber/94802-redirect.aspx>. Erişim Tarihi: 25.06.2009

<http://www.talasemi.net/modules.php?name=News&file=article&sid=572>,

Erişim Tarihi: 23.06.2006

<http://www.yenisafak.com.tr/arsiv/2004/mart/15/tsinav.html>. Erişim Tarihi: 17.06.2006

kutuphane.tbmm.gov.tr:8088/2000/2000000061.pdf, Erişim Tarihi: 20.05.2009

http://www.kocportfoy.com.tr/ind_ret_funds/about.asp, Erişim Tarihi: 9.06.2009

<http://www.tuac.org/en/public/e-docs/00/00/04/.../telecharger.phtml?>,

Erişim Tarihi: 04.04.2009

<http://www.scribd.com/doc/16060301/Pension-Reform-Issues-and-Prospects-for-NonFinancial-Defined-Contribution-NDC-Schemes>, Erişim Tarihi: 13.03.2009

<http://www.bagkur.gov.tr/genel6.html>. Erişim Tarihi: 07.02.2004

<http://www.egm.org.tr/bes2007gr.asp>, Erişim Tarihi: 14.02.2009

<http://www.egm.org.tr/bes2008gr.asp>, Erişim Tarihi: 10.07.2009

<http://www.google.com.tr/search?hl=tr&source=hp&q=OECD+WPPP%2C+>

+Questionnaire+on+Pensions+and+the+Financial+Crisis

%2C+March+2009&meta=&aq=null&oq=, OECD WPPP, Questionnaire on Pensions and the Financial Crisis, March 2009, Erişim Tarihi: 01.09.2009

<http://www.spk.gov.tr/displayfile.aspx?action=displayfile&pageid=96&fn=96.pdf>

Erişim Tarihi: 9.06.2009

http://www.tisk.org.tr/isveren_sayr'a.asp?yazi_id=721 &id=43,

Erişim Tarihi: 3.09.2006

http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=721&id=43,

Erişim Tarihi: 4.10.2009

http://www.pwc.com/tr/eng/ins-sol/publ/private_pension.pdf,

Erişim Tarihi: 10.05.2009

www.oecd.org/dataoecd/34/23/2488707.pdf, YERMO, Juan. "Revised Taxonomy for Pension Plans, Pension Funds and Pension Entities", OECD, 2002, October,

Erişim Tarihi: 07.08.2009

<http://www.alitopusat.com/hafYaziDetay.aspx?detay=13>, Erişim Tarihi: 03.09.2009