



**ONDOKUZ MAYIS ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI**

**TÜRKİYE BİREYSEL EMEKLİLİK  
SİSTEMİ**

Yüksek Lisans Tezi

**Yusuf Erdem TUNÇ**

Danışman:

**Yrd. Doç. Dr. Mustafa CİN**

Samsun, 2016



**ONDOKUZ MAYIS ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI**

**TÜRKİYE BİREYSEL EMEKLİLİK  
SİSTEMİ**

Yüksek Lisans Tezi

**Yusuf Erdem TUNÇ**

Danışman:

**Yrd. Doç. Dr. Mustafa CİN**

Samsun, 2016

## **BİLİMSEL ETİK BİLDİRİMİ**

Hazırladığım yüksek lisans tezi çalışmasının bütün aşamalarında bilimsel etiğe ve akademik kurallara riayet ettiğimi, çalışmada doğrudan veya dolaylı olarak kullandığım her alıntıya kaynak gösterdiğimi ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, yazımda enstitü yazım kılavuzuna uygun davrandığımı taahhüt ederim.

22/ 08/ 2016

Yusuf Erdem TUNÇ

## TEZ KABUL VE ONAYI

Yusuf Erdem TUNÇ tarafından hazırlanan Türkiye Bireysel Emeklilik Sistemi başlıklı bu çalışma, 23/08/2016 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda oy birliğiyle/oy çokluğuyla başarılı bulunarak jürimiz tarafından yüksek lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

İmza

Başkan : \_\_\_\_\_

Üye : \_\_\_\_\_

Üye : \_\_\_\_\_

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylıyorum.

\_\_\_ / \_\_\_ / \_\_\_  
Enstitü Müdürü

(İmza ve Mühür)

# ÖZET

## TÜRKİYE BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ

Yusuf Erdem TUNÇ

Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü

Özel Hukuk Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans, Ağustos/2016

Danışman: Yrd. Doç. Dr. Mustafa CİN

Gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin karşı karşıya kaldığı sosyal güvenlik sorunları, bireysel emeklilik sistemlerinin ortaya çıkmasına neden olmuştur. Gelişmiş ülkelerde nüfusun hızla yaşlanması, işsizlik oranlarındaki artış ve aile yapısında meydana gelen değişiklikler sosyal güvenlik sistemlerini krize sürüklerken gelişmekte olan ülkelerde sosyal güvenliğe ayrılan kaynakların yetersizliği, aktif-pasif dengesinin bozulması, kayıt dışı istihdam ve ekonomik dalgalanmalar ülkelerin krizlerle karşılaşmalarında etkili olmuştur. Bireysel emeklilik sistemleri ise ülkelerin karşılaştığı bu sosyal güvenlik sorunlarına karşı bir önlem olarak ortaya çıkmıştır. Bireysel emeklilik sistemi kimi ülkelerde kamu emeklilik planlarının yerine geçerken Türkiye gibi pek çok ülkede kamu emeklilik planlarını destekleyici nitelikte görev yapmaktadır.

Bu çalışma kapsamında; dünyada sosyal güvenliğin gelişimi ile sosyal güvenlik reformu ile sonuçlanan süreç incelenmiş, ayrıca Türkiye'deki özel emeklilik sistemi de mevcut yasal çerçeve doğrultusunda ele alınmıştır.

**Anahtar Sözcükler:** Bireysel Emeklilik Sistemi, Özel Emeklilik Fonları, Sosyal Güvenlik Sistemi

## **ABSTRACT**

### **TURKEY’S PRIVATE PENSION SYSTEM**

Yusuf Erdem TUNÇ

Ondokuz Mayıs University, Institute of Social Sciences

Department of Private Law, Master Degree, June/2016

Advisor: Asst. Prof. Dr. Mustafa CİN

Social Security problems that the developed and developing countries face with played a part in the emergence of individual pension system. The problem leading the social security systems into a crisis in developed countries are rapid aging in population, increase in unemployment rate and the change in family structure, whereas in developing countries these problems appear to be inadequacy of resources reserved for social security, the upset of active-passive balance, unregistered employment and economic fluctuations. Individual pension systems came forward as a precaution for these social security issues that the countries face. In some countries, individual pension systems replaced the public retirement plans; on the other hand, in many countries like Turkey, individual pension systems are carried out as a complementation of the public retirement plans.

In this study, we examine the development of social security and the process of reform in the social security in the world. In addition, Turkey’s individual pension system’s current legal framework is analyzed.

**Key Words:** Individual Pension System, Private Pension Funds, Social Security System

## TEŐEKKÜR

Tezin hazırlanması sürecinde yapıcı eleştirileri ile Őevkimi arttıran değerli tez danışmanı hocam Yrd. Doç. Dr. Mustafa CİN'e öncelikli olarak teőekkür ediyorum. Ayrıca benden desteğini esirgemeyen değerli bölüm hocalarıma teőekkürlerimi iletiyorum. Tez sürecinde her zaman yanımda olan Arő. Gör Oğuzhan ASLANTÜRK'e ve bugünlere ulaşmamda büyük emeği olan annem Melahat TUNÇ'a sonsuz teőekkürlerimi sunuyorum. Her çalışmada olduğu gibi, bu eserde de eksiklik ve kusurlar olacaktır. Bunları peşinen üstleniyor ve Őimdiden özür diliyorum.

*Yusuf Erdem Tunç*

*Samsun/ 22.08.2016*

# İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	iii
ABSTRACT.....	iv
İÇİNDEKİLER.....	vi
KISALTMALAR.....	ix
ŞEKİLLER VE TABLOLAR.....	x
GİRİŞ.....	1

## BİRİNCİ BÖLÜM

### TÜRKİYE'DE SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİ

1.1. Sosyal Güvenlik Terimi.....	1
1.2. Sosyal Güvenliğin Tarihsel Gelişimi.....	2
1.2.2. Sosyal Güvenlik Reformu Öncesi Türkiye'deki Sosyal Güvenlik Kuruluşları.....	14
1.2.3. Sosyal Güvenlik Reformu Sonrası Türkiye'deki Sosyal Güvenlik Kuruluşları.....	16
1.2.4. Tamamlayıcı Sigorta Kurumları.....	17

## İKİNCİ BÖLÜM

### BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNİN GENEL ESASLARI VE KURUMSAL YAPISI

2.1. Bireysel Emeklilik Kavramı.....	23
2.3.1. Modeller.....	31
2.4.2. Türkiye'ye Bireysel Emekliliğin Sağlayacağı Yararlar.....	45
2.4.3. Türkiye'de Bireysel Emeklilik Sisteminin Amacı.....	48
2.4.4. Türkiye'de Bireysel Emeklilik Sisteminin Kapsamı.....	49

2.4.5.	Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sisteminin Özellikleri .....	50
2.4.6.	Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sisteminin İşleyişi.....	53
2.4.6.1.	Sözleşmenin Kurulması ve Katkıların Toplanması .....	56
2.4.6.2.	Katkı Paylarının Yatırıma Yönlendirilmesi.....	57
2.4.6.3.	Emeklilik Süreci .....	57
2.4.7.	Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sisteminin Kurumsal Yapısı .....	58
2.4.7.1.	Bireysel Emeklilik Danışma Kurulu.....	59
2.4.7.2.	Hazine Müsteşarlığı .....	59
2.4.7.3.	Sermaye Piyasası Kurulu .....	60
2.4.7.4.	Emeklilik Gözetim Merkezi .....	61
2.4.7.5.	Takasbank .....	61
2.4.7.6.	Katılımcı .....	62
2.4.7.7.	Portföy Yöneticileri .....	62
2.4.7.8.	Emeklilik Şirketi.....	64
2.4.7.9.	Bireysel Emeklilik Aracıları .....	68
2.4.8.	Bireysel Emeklilik Yatırım Fonları .....	71

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNE KATILIM, SİSTEMDEN ÇIKIŞ VE HAK VE YÜKÜMLÜLÜKLER

3.1.	Bireysel Emeklilik Sistemine Katılma .....	76
3.2.	Katılımcıya Verilecek Bilgi, Belge ve Formlar.....	78
3.3.	Bireysel Emeklilik Sisteminden Ayrılma .....	79
3.3.1.	Katılımcının Cayma Hakkı .....	79
3.3.2.	Erken Ayrılma .....	80
3.3.3.	Vefat ve Maluliyet Nedeniyle Ayrılma .....	80
3.3.4.	Emekliliğe Hak Kazanarak Ayrılma.....	81
3.3.5.	Tasfiye Nedeniyle Ayrılma .....	87

3.3.6. Katılımcılar Tarafından Aranmayan Paralar .....	87
3.4. Tarafların Hak ve Yükümlülükleri .....	87
3.4.1. Katkı Payına İlişkin .....	88
3.4.2. Birikimlere İlişkin.....	89
3.4.3. Emekliliğe İlişkin .....	90
3.5. Bireysel Emeklilik Sistemi Finansman Kaynakları.....	91
3.5.1. Katkı Payı Ödemeleri .....	91
3.5.2. Katılımcılardan Yapılan Kesintiler.....	92
3.6. Bireysel Emeklilik Sistemi Denetim Mekanizması.....	96
3.7. Bireysel Emeklilik Sisteminde Ceza Hükümleri.....	97
3.7.1. İdari Suçlar ve Cezaları .....	98
3.7.2. Adli Suçlar ve Cezaları.....	100
3.7.3. Soruşturma ve Kovuşturma Usulü.....	102
3.8. Bireysel Emeklilik Sisteminde Devlet Katkısı.....	102
3.9. Bireysel Emeklilik Sistemine Yönelik Eleştiriler.....	105
<b>SONUÇ.....</b>	<b>108</b>
<b>YARARLANILAN KAYNAKLAR.....</b>	<b>112</b>
<b>ÖZGEÇMİŞ.....</b>	<b>119</b>

## KISALTMALAR

<b>BEDK</b>	: Bireysel Emeklilik Danışma Kurulu
<b>BEDKY</b>	: Bireysel Emeklilik Danışma Kurulu'nun Çalışma Esas ve Usulleri Hakkında Yönetmelik
<b>BES</b>	:Bireysel Emeklilik Sistemi
<b>BESK</b>	:Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu
<b>EGM</b>	:Emeklilik Gözetim Merkezi
<b>EYF</b>	:Emeklilik Yatırım Fonu
<b>HM</b>	:Hazine Müsteşarlığı
<b>İLO</b>	:Uluslararası Çalışma Örgütü
<b>KHK</b>	:Kanun Hükmünde Kararname
<b>SGK</b>	:Sosyal Güvenlik Kurumu
<b>SPK</b>	:Sermaye Piyasası Kurulu
<b>SSK</b>	:Sosyal Sigortalar Kurumu
<b>TRHA</b>	:Türkiye Kadın-Erkek Hayat Annüite Tablosu
<b>YGSY</b>	:Yıllık Gelir Sigortası Yönetmeliği

## ŞEKİLLER VE TABLOLAR

**Şekil 1: OECD Ülkelerinin Doğurganlık Oranlarındaki Değişim.....27**

**Tablo 1: Bireysel Emeklilik Sisteminin Kurumsal Yapısı.....53**



## GİRİŞ

İnsanlık tarihinin başlangıcından beri varlığını sürdüren ‘‘çalışmak’’ beraberinde mesleki, fizyolojik, ekonomik ve sosyal tehlikeleri de getirmiştir. Sosyal güvenlik sisteminin görevi ise, bu tip tehlikelere karşı bireyleri korumaktır. Sosyal güvenlik, çeşitli araçlarını kullanarak bu görevini yerine getirir. Sosyal güvenlik araçlarının birinci ayağında çoğunlukla kamu sosyal güvenlik sistemleri, ikinci ayağında iş yeri ve iş kolu temelli mesleki emeklilik programları, üçüncü ayağında ise, çalışmamızın konusunu oluşturan bireysel emeklilik sistemi yer almaktadır.

Türkiye’de bireysel emeklilik sisteminin hukuki altyapısını oluşturan 4632 sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu, 07.04.2001 tarihinde Resmi Gazete’de yayınlanmıştır. Bu kanunun amacı, kamu sosyal güvenlik sisteminin tamamlayıcısı olarak bireylerin emekliliğe yönelik tasarruflarının yatırıma yönlendirilmesi ile emeklilik döneminde ek bir gelir sağlanarak refah düzeylerinin yükseltilmesi, ekonomiye uzun vadeli kaynak yaratarak istihdamın artırılması ve ekonomik kalkınmaya katkıda bulunulmasını teminen, gönüllü katılıma dayalı ve belirlenmiş katkı esasına göre oluşturulan bireysel emeklilik sisteminin düzenlenmesi ve denetlenmesidir.

Türkiye’de bireysel emeklilik sisteminin gönüllülük esasına göre işleme, katkı payı miktarının serbestçe belirlenmesi, sağlanan emeklilik gelirin katılımcının tercihlerine göre belirlenmesi ve katılımcının tercihlerine uygun fonlarda değerlendirilmesi gibi sebeplerle üçüncü ayak sosyal güvenlik sistemidir. Buna bağlı olarak tamamlayıcı bir sistem olarak uygulanmaktadır, ayrı bir sigorta değildir. Türkiye’de bireysel emeklilik sistemi daha çok bir fon yönetim sistemidir. Zorunlu sosyal güvenlik sistemini, bireysel tercihler ile şekillenmiş oranlar kapsamında desteklemektedir. Böylelikle bireylere aktif çalışma hayatı sırasında emekliliklerini tasarrufları ve belirli teşvikler çerçevesinde, bireysel emeklilik fonları aracılığıyla tasarruflarını değerlendirme imkanı tanımaktadır.

Bireysel emeklilik sistemi aracılığıyla çalışan veya çalışmayan, toplumun neredeyse tamamına uzun vadeli tasarruf olanağı ve daha yüksek bir emeklilik dönemi refahı sağlanacak ve iç tasarruflar artırılıp sermaye piyasası geliştirilecektir.

Araştırma problemi; bireysel emeklilik mevzuatının oldukça ayrıntılı ve dağınık bir yapı sergilemesi nedeniyle, bütüncül bir yaklaşım açısıyla ele

alınmamasıdır. Ayrıca bireysel emeklilik sistemine yönelik çalışmalardaki eleştiri ve çözüm önerilerine katkıda bulunulmak istenmiştir.

Çalışmanın amacı; bireysel emeklilik sisteminin doğuşunu, gelişimini, günümüzde aldığı halini incelemek ve ortaya koymaktır. Ayrıca Türkiye’de bireysel emeklilik sisteminin diğer ülke sistemleri ile karşılaştırılması, Türkiye’de bireysel emeklilik sisteminin eksik yanlarının belirlenmesi ve bunlara çözüm üretilmesidir.

Çalışmanın önemi; sistemin kamu güvenlik sistemlerine alternatif veya tamamlayıcı olarak nitelendirilen işlevlerindeki yetkinliklerin ortaya konması, sistemin Türkiye’deki yeri açısından incelenmesidir. Sistemin iyi bir şekilde tanınması ve sunabileceklerinin bilinmesi Türkiye’deki gelişimi açısından önem taşımaktadır.

Çalışmada çeşitli veri toplama teknikleri kullanılmış bulunmaktadır. Bu kapsamda ampirik araştırma yapılmayacak, kütüphaneler başta olmak üzere internet aracılığıyla veya süreli yayınlanan dergiler araştırılarak konuya ilişkin mevcut bilgiler, araştırmalar değerlendirmede kullanılacaktır. Yöntemin özü, uygulanan teorik araştırma ve değerlendirme yöntemi olacaktır. Doktrinde bu konuya ilişkin yer alan görüşler harmanlanarak bir sonuca ulaşılabilecektir. Bu kapsamda çalışma üç ana bölümden oluşmaktadır.

Birinci bölümde sosyal güvenlik terimi ve sosyal güvenliğin tarihsel gelişimi ele alınmıştır. Bunlara ek olarak Türkiye’deki sosyal güvenlik kuruluşları, sosyal güvenlik reformu öncesi ve reform sonrası olarak ayrı ayrı değerlendirilmiştir. Ayrıca tamamlayıcı sigorta kurumları, özel hayat sigortaları ve bireysel emeklilik sistemine de ayrı başlıklarda yer verilmiştir.

İkinci bölümde, bireysel emeklilik kavramının ortaya çıkış sürecinden bahsedilmiş, ardından dünyada uygulanmakta olan bireysel emeklilik modelleri, çeşitli ülke örnekleri çerçevesinde değerlendirilmiştir. Bunlara ek olarak Türkiye bireysel emeklilik sisteminin kuruluşu ve oluşturulma gerekçeleri incelenmiştir. Ayrıca sistemin amacı, kapsamı, özellikleri, işleyişi ve özellikle kurumsal yapısı ayrıntılı bir şekilde ele alınmıştır.

Üçüncü bölümde ise, bireysel emeklilik sistemine katılma, sistemden ayrılma, emeklilik, tarafların hak ve yükümlülükleri, katılımcılardan yapılan kesintiler ele

alınmış; bu çerçevede sistemin aksayan yönleri eleştirilmiş, denetim mekanizması, ceza hükümleri, devlet katkısı ve sistemin sağlayabileceği yararlar incelenmiştir.



## BİRİNCİ BÖLÜM

### TÜRKİYE'DE SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİ

#### 1.1. Sosyal Güvenlik Terimi

‘‘Sosyal Güvenlik’’ kavramı tarihsel gelişim içinde farklı anlamlarda ve farklı uygulamaları nitelenmek üzere kullanılmıştır. Terim ilk kez 14 Ağustos 1935 tarihli A.B.D. Sosyal Güvenlik Yasası (Social Security Act)’nda kullanılmıştır. 1941 tarihli Atlantik Şartı’nda yer alarak uluslararası düzeyde kabul edilmiş ve 1942 tarihli Beveridge Raporu’yla da günümüzde kullandığımız anlamına kavuşmuştur.<sup>1</sup>

Günümüzde sosyal güvenliğin herkes tarafından kabul edilen bir tanımını yapmak mümkün değildir. Bunun sebebi sosyal güvenliğin farklı ülkelerde ve kültürlerde, farklı şekillerde değerlendirilmesidir. Sosyal güvenliğin tanımını etkileyen temel olgulardan biri devletin sosyal güvenliğe olan bakış açısıdır. Devletin niteliğinin 1980’lerdeki neo-liberal dalgadan etkilenmesi sebebiyle sosyal güvenlik günümüzde özel kurum ve kuruluşlar eliyle verilebilmektedir.<sup>2</sup>

Genel olarak sosyal güvenlik, bireylerin reel gelirlerindeki azalışlara karşı korunmasıdır. Başka bir ifadeyle, iktisadi olumsuzlukların sosyal risklerine karşı bireylerin korunmasıdır. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından kabul edilen tanıma göre ise; temel olarak hastalık, doğum, iş kazaları, maluliyet, işsizlik, yaşlılık ve ölüm sonucu kazancın durması ya da ciddi miktarda azalması sonucu oluşan ekonomik ve sosyal sıkıntılara karşı bireylerin korunmasıdır.<sup>3</sup> Bu tanım örgütün yetki ve sorumluluklarının artmasıyla birlikte gelişmiş; korumaya ihtiyacı olan herkese temel bir gelir sağlanması, tam tıbbi yardımın sağlanması, analığın ve çocukların korunması gibi ilkeler kabul edilmiştir.

<sup>1</sup> Ali Güzel, *Sosyal Güvenlik Kavramı: Doğuşu ve Tarihsel Gelişimi*, TOBB Sosyal Güvenlik Özel İhtisas Komisyonu Raporu, Ankara, 1993, s.11; Cahit Talas, *Sosyal Güvenlik ve Türk İşçi Sigortaları*, Ankara: Güney Matbaacılık ve Gazetecilik, 1953, s.17

<sup>2</sup> Refik Korkusuz ve Suat Uğur, *Sosyal Güvenlik Hukuku*, Bursa: Ekin Yayınevi, 2015, s.4

<sup>3</sup> ILO, *Social Security Principles*, Genava, 1998, s. 8

Bunlara ek olarak “İnsana Yaraşır (Saygın) İş” gündemi, sosyal güvenliğin güçlendirilmesinde stratejik hedeflerden bir tanesi haline gelmiştir.

Doktrinde sosyal güvenliğe ilişkin olarak çeşitli tanımlar yapılmıştır. Bir tanıma göre sosyal güvenlik, insanların kendilerinin ve aile fertlerinin yaşamlarını tehdit eden olaylara karşı güvence arayışının ürünüdür.<sup>4</sup> Sosyal güvenlik, hastalık, kaza, analık, yaşlılık, sakatlık, işsizlik, ölüm ve çocuk yetiştirme gibi sosyal risklerin yol açabileceği gelir kayıpları ve gider artışlarına karşı kişilere güvence verilmesidir.<sup>5</sup> Bir başka tanıma göre sosyal güvenlik, sebebi ne olursa olsun tehlikeye maruz kalarak muhtaç duruma düşen fertlerin ve ailelerinin uğradıkları zararlardan kurtarılarak, insan haysiyetine yaraşır asgari yaşam standartlarına kavuşturulmasıdır.<sup>6</sup>

Başka bir tanıma göre sosyal güvenlik, “Gelirleri ne olursa olsun, ülkede yaşayan herkesin toplumun huzurunu ve refahını bozan sosyal tehlikelerin verdiği zararlardan, bir insan hakkı ve esas itibarıyla bir ‘Devlet Görevi’ olarak primli ve /veya primsiz rejimlerin kullanılması suretiyle kurtarılmasını amaçlayan bir sistem.”dir.<sup>7</sup>

Bir diğer tanıma göre sosyal güvenlik, bireylere insan şeref ve haysiyetine yaraşır bir yaşam için gerekli ve yeterli mali imkanlardan yoksun kaldıkları işsizlik, hastalık, analık, sakatlık, yaşlılık gibi kanunla düzenlenen belirli hallerde karşılıksız, katkı karşılığı veya ödünç şeklindeki desteklerin kamu kurum ve kuruluşlarınca yapılmasıdır.<sup>8</sup>

Sosyal güvenliğin düzenlendiği temel kaynaklardan ‘İnsan Hakları Evrensel Beyanname’si’nin 25. maddesine göre, herkesin kendisi ve ailesi için yiyecek, giyim, konut ve tıbbi bakım hakkı vardır. Herkes işsizlik, hastalık, sakatlık, dulluk, yaşlılık ve kendi iradesi dışındaki koşullardan doğan geçim sıkıntısı durumunda güvenlik hakkına sahiptir.

Sosyal güvenliğin araçları sosyal sigortalar, sosyal yardımlar ve sosyal hizmetlerdir. Hangi araç kullanılırsa kullanılsın, bireylerin gelirlerindeki ciddi

<sup>4</sup> Ali Güzel, Ali Rıza Okur ve Nurşen Caniklioğlu, *Sosyal Güvenlik Hukuku*, İstanbul: Beta Yayınevi, 2014, 15. Baskı, s.9

<sup>5</sup> Sait Dilik, *Sosyal Güvenlik*, Ankara, 1992, s.10

<sup>6</sup> Yusuf Alper, *Türkiye’de Sosyal Güvenlik ve Sosyal Sigortalar*, İstanbul: Alfa Yayınları, 1999, 2. Baskı, s. 5

<sup>7</sup> Müjdat Şakar, *Sosyal Sigortalar Uygulaması*, İstanbul: Der Yayınları, 2006, s. 3

<sup>8</sup> Fehim Üçışık, *Sosyal Güvenlik Hukuku*, İstanbul: Ötügen Yayıncılık, 2015, s.18

değişimlerin sebep olduğu sosyal risklere karşı onları çeşitli yöntemler ile korumayı amaçlar. Söz konusu riskler, Türkiye'nin de taraf olduğu 1952 tarihli, 102 sayılı "Uluslararası Çalışma Sözleşmesi"nde dokuz başlık altında sıralanmıştır. Bunlar; hastalık halinde sağlık yardımı ve tazminat, işsizlik, yaşlılık, iş kazası ve meslek hastalığı, analık, sakatlık, ölüm ve aile yardımlarıdır. 102 sayılı sözleşme gibi Atlantik Paktı, Filedelphiya Bildirgesi, İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi ve birçok sözleşmede sosyal güvenlikle ilgili teorik gelişmeler yaşanmış ancak pratikteki gelişmeler yetersiz kalmaktadır.

## 1.2. Sosyal Güvenliğin Tarihsel Gelişimi

Yarınından emin olma isteği insanlığın en eski ve temel gereksinimlerindedir. Sosyal güvenlik ihtiyacı da bu gereksinimin bir parçası olarak insanlıkla birlikte ortaya çıkmıştır. Her insan geleceğini garanti altına almak ister. İnsanlar yaşamları boyunca karşılaşılabilecekleri kaza, rahatsızlık, gelir kaybı, iş gücü kaybı gibi tehlikelerle karşılaşmaları durumunda baş etmeleri gereken ekonomik ve sosyal sorunları yaşamamak için bu tehlikelerin sebep olduğu giderleri önceden karşılamak isterler.<sup>9</sup>

İnsanın kendini koruma isteği, bireyin kendini yoksulluk ve belirsiz geleceğe karşı koruma isteğiyle iç içe geçmiştir. Söz konusu tehlikelerden kendilerini korumak için çeşitli araçlara sahip olabilme çabaları süregelmiştir. Sosyal güvenlik sistemleri oluşmadan önce fakirliğin insanların kendi sorunları olduğu ve kendileri tarafından başa çıkılması gerektiği düşünülmektedir. Bu dönemlerde destekleyici faaliyetler devlet eliyle yapılmamaktaydı. Bu faaliyetler küçük çapta da olsa, halka, dini vakıflar aracılığıyla, lonca üyelerine ise loncalar aracılığıyla yapılmaktaydı.<sup>10</sup> İlerleyen dönemlerde ise yardımlar finansmanı vergiler olan yardımlar olarak devlet eliyle yapılmaktaydı. Bu yardım şekilleri insanların ihtiyaçlarını karşılamaktan uzaktı. Bu sebeple aile, klan ve köy desteği önemini koruyordu.

Sosyal güvenlik ihtiyacının her insanda ve her dönemde var olmasına rağmen sosyal güvenlik sisteminin gelişimini etkileyen olayların farklı dönemlerde, farklı coğrafyalarda ortaya çıkmasından dolayı sosyal güvenliğin gelişimini kronolojik

<sup>9</sup> Yapı Kredi Emeklilik, "Bireysel Emeklilik Sistemi İlgili Mevzuat Eğitim Kitabı", İstanbul, 2004, s. 39

<sup>10</sup> Güzel, Okur ve Canikoğlu, *Sosyal Güvenlik Hukuku*, s.17-18

sıraya koymak mümkün değildir. Ancak sanayi devriminin sebep olduğu iktisadi, sosyal ve siyasi değişimlerin sosyal güvenliğin gelişimine olan etkisi göz önüne alındığında, sosyal güvenliğin gelişiminin sanayi devriminden önce ve sonra olarak ele alınması mümkündür.

Sanayi devrimi öncesinde ekonomi genel olarak kırsal işgücüne ve tarımsal faaliyetlere dayanıyordu. Bu dönemde insanlar karşı karşıya kaldıkları tehlikeleri aile içinde çözmekteydi. Yani aile içinde ve komşular arasında gerçekleşen sosyal dayanışma, sosyal güvenliğin temelini oluşturmaktaydı. Ancak sanayi devrimi sonrası ortaya çıkan iktisadi, sosyal ve siyasi değişimler, eski sistemlerin işlerliğini azaltmış ve yeni sistemlere olan ihtiyacı doğurmuştur.<sup>11</sup> Yani sosyal güvenlik, sanayi toplumunun değişen ihtiyaçlarını karşılamak üzere ortaya çıkmıştır.<sup>12</sup> Bir başka deyişle sosyal güvenliğin varoluş sebebi sanayileşmenin ortaya çıkardığı risklerdir. Çünkü sanayileşme, insanların geçmişte karşılaşmadıkları tehlikeleri beraberinde getirmiştir.

Sanayileşme ile birlikte makineleşme artmış, emek sermayeye bağımlı olmuş, sanayi burjuvası toplumun en güçlü kesimi haline gelmiş, üretim; yığın, seri ve standart şekle bürünmüş, büyük işletmeler ortaya çıkmış, bu işletmeler geniş pazarlara hitap etmiştir. Makineleşme ile birlikte, iş bölümü ve uzmanlaşmayı temel alan “Seri üretim biçimi” gündeme gelmiştir. Sanayileşme sadece çalışma yaşamını değil; aile yapısını, gündelik yaşamı, ilişki ve değerler sistemini de etkilemiştir.<sup>13</sup>

Sanayileşme süreciyle birlikte küçük sanayi ve zanaat önemini kaybetmiştir. İnsanlar büyük sanayi işletmelerinde, uzun saatler sağlıksız iş ortamında, sefalet ücretleri karşılığı çalışmak zorunda kalmıştır. Üstelik kadın ve çocuk işçiliği de oldukça yaygındır. Bu zorlu koşullar ve teknik yetersizlikler nedeniyle iş kazası ve meslek hastalıkları artmıştır. İş güvenliği sorunlarının varlığı, işçilerin çalışma sırasında kendilerini güvende hissetmemelerine sebep olmuş ve sosyal güvenlikle ilgili taleplerin ortaya çıkmasına sebep olmuştur. Bundan kaynaklanan işçi ayaklanmaları, kamu eliyle çeşitli sosyal güvenlik önlemlerinin alınmasını gündeme

---

<sup>11</sup> Hüseyin Akyıldız, “Dünyada Sosyal Güvenlikte Alternatif Reform Arayışları”, *D.E.Ü. İ.İ.B.F. Dergisi*, 14/2, 1999, s.197

<sup>12</sup> TÜSİAD, *Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Yeniden Yapılanma*, İstanbul: TÜSİAD Yayınları, 1997, s.27

<sup>13</sup> Meryem Koray, *Sosyal Politika*, İstanbul: İmge Kitapevi, 2012, s. 43

getirmiştir. Böylece sosyal güvenlik önlemleri sistematik ve devlet tarafından kontrol edilen bir mekanizmaya bırakılmıştır.

Ekonomik ve sosyal gelişmeler tarafından şekillendirilen sosyal güvenlik tarihinin en önemli adımı, Alman başbakan Otto Von Bismarck tarafından şekillendirilen sosyal programdır. Bu program, Almanya'nın içinde bulunduğu 1870-1871 harbi sonrası, 1874 yılında patlak veren ekonomik krizin sebep olduğu işsizliğin etkisiyle şekillenmiştir. Bu program kapsamında hastalık sigortası, iş kazası sigortası ve yaşlılık sigortası kanunları kabul edilmiştir. Sayılan bu kanunların günümüz sosyal güvenlik sisteminin temelini oluşturduğu ve benzer sistemlerin Avrupa devletleri arasında hızla yaygınlaştığı ifade edilebilir.<sup>14</sup>

20. yüzyıl, sosyal güvenliğin ulusal ve uluslararası belgelerde yer almaya başladığı bir dönemdir. Sanayi devrimi ve 1. Dünya Savaşı şartları sosyal güvenliğe verilen önemi arttırmakla birlikte 1929 Dünya Ekonomik Buhranı sosyal güvenliğin önemini bir kez daha ortaya çıkartmıştır. Buhran döneminde yetersiz kalan ekonomik politikalar ABD'de 1935 tarihli "Social Security Act" isimli sosyal güvenlik kanununu ortaya çıkartmıştır. Social Security Act aynı zamanda sosyal güvenlik kavramının ilk kez kullanıldığı metindir.<sup>15</sup> Social Security Act kapsamında yaşlılık, ölüm, maluliyet ve işsizlik programlarına yer verilmiştir. Daha sonraki dönemde ise 1941 tarihli "Atlantik Şartı"nda ve İngiltere'de Lord Beveridge başkanlığında 1941 tarihli "Beveridge Planı" uygulanmaya başlanmıştır. 1948 tarihli "İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi" ile de sosyal güvenlik hakkının vazgeçilmez bir hak olduğu kabul edilmiştir. 102 sayılı 1952 tarihli "Sosyal Güvenliğin Asgari Normları" adlı sözleşme ile en temel dokuz risk sıralanmıştır.

1980'lerden itibaren sosyal güvenliğin finansmanı sıkıntıya girmiş ve ülkelerin içinde bulunduğu ekonomik sıkıntılarının kaynağı sosyal güvenlik olarak görülmeye başlanmıştır. Bu sebeple çeşitli reform çalışmalarına ağırlık verilmiş ve kamusal emeklilik sistemlerini destekleyici özel emeklilik sistemlerinin gerekliliği üzerinde durulmuştur. Sosyal güvenliğin finansman sıkıntısının çözüm yolu olarak görülen Bireysel Emeklilik Sistemleri (BES); farklı coğrafyalarda, farklı uygulama şekillerine kavuşmuştur. Bu uygulamalardan en dikkate değerleri Latin Amerika

<sup>14</sup> Abdurrahman Ayhan, "Sosyal Güvenlik Kavramı ve Sosyal Güvenlik İlkeleri" *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 1/1, 2012, ss. 41-55, s.43

<sup>15</sup> Korkusuz ve Uğur, *Sosyal Güvenlik Hukuku*, s.3-4

ülkelerinde uygulanmaya başlanan bireysel emekliliğin kamusal emekliliği ikame ettiği sistemdir.

### **1.2.1. Türkiye’de Sosyal Güvenliğin Tarihi**

Türkiye’de sosyal güvenlik sistemlerinin gelişimini Osmanlı dönemi ve Cumhuriyet dönemi olmak üzere iki alt başlık altında incelemiş bulunmaktayız. Osmanlı dönemindeki sosyal güvenliğin gelişimi, sanayileşme çabaları etrafında şekillenip güçlü toplumsal yapıyla yoğrulmuştur. Cumhuriyet döneminde de sanayileşme çabaları devam etmiş bulunup sosyal sigortalara yönelik gelişmeler olmuştur.

#### **1.2.1.1. Osmanlı Devleti Döneminde Sosyal Güvenlik**

Sosyal güvenliğin kendine gelişme alanı bulduğu Avrupa’nın aksine aynı dönemde farklı şartları yaşayan Osmanlı Devleti’nde sosyal politika oluşumu gecikmiştir. Bunda Osmanlı Devleti’nin sanayileşme sürecinde gecikmesi etkili olmuştur. Avrupa’nın büyük işletmelerde sanayi üretimi yaptığı dönemde Osmanlı, hala el tezgahlarında üretim yapan küçük işletmelere sahipti. Avrupa’da ise sanayileşme ile birlikte sosyal korumayı talep edebilecek yegane sınıf olan işçi sınıfı ortaya çıkmıştır. Ancak benzer dönemde Osmanlı’da işçi sınıfının doğumu henüz gerçekleşmediğinden, sosyal güvenliğin gelişimi için gerekli ortam tesis edilememiş ve gerçek anlamda bir sosyal politika oluşumu gecikmiştir.<sup>16</sup>

Geniş aile yapısının yaygın olduğu Osmanlı toplumunda yaşlı, hasta ve sakatların ihtiyaç duyduğu bakım, ailenin diğer bireylerince verilmiştir. Bu çeşit bir sosyal yardımlaşma, gelişmemiş ve tarıma dayalı toplumların ortak noktasıdır.<sup>17</sup> Geniş ailenin rolü, sosyal yardımlaşmaya dayalı sistemlerin temelini oluşturmaktadır. Bunda, “Yaşlanınca biri bakmaz ise diğeri bakar.” anlayışı etkili olmuştur.<sup>18</sup>

Cumhuriyet öncesi dönemde aile içi yardımlaşmalar, sadaka, fitre ve zekatlar sosyal yardım işlevi görmekteydi. Bu tip sosyal yardımlar maddi ibadet ya da mal ile yapılan ibadetler olarak nitelendirilmektedir. Maddi ibadetlerden fitre, zekat ve kurbanın kimler tarafından, kimlere, ne zaman, nasıl, ne kadar, ne üzerinden

<sup>16</sup>Ahmet Erol, *Ekonomik Etkileri Açısından Türkiye’de Devlet Borçları*, Ankara: Maliye ve Gümrük Bakanlığı APK Kurulu Başkanlığı, 1992, s.61

<sup>17</sup> Koray, *Sosyal Politika* s.354

<sup>18</sup>Yusuf Alper, *Türk Sosyal Güvenlik Sistemi ve Sosyal Sigortalar Hukuku*, Bursa: Dora Yayıncılık, 2014, s.4

yapılacağı belirlidir.<sup>19</sup> Bu tür yardımlar, kamusal bir yardım olmamasına rağmen dini kurallar tarafından şekillendirildiği için sistem oluşturduğu söylenebilir.

Osmanlı'da sosyal yardımların kurumsal olarak yapılabilmesinde vakıflar önemli rol oynamışlardır. Vakıflar, belirli bir amacın gerçekleştirilmesi için belirli bir gelirin ve iktisadi değerın tahsis edildiği kurumlardır. Vakıf gelirleri ile yaşatılan ve hayır kurumları adı verilen vakıflara “Avarız Vakıf” adı da verilmektedir. Avarız vakıfları aracılığıyla mahalle ve köylerde din ayırımı yapılmadan herkese yardım yapılabilmekteydi. Hatta o dönemde vakfedenin bağışladığı miktarın faiz ile işletildiği ve buradan elde edilen paranın sadaka olarak taksim edildiği “para vakıfları” da vardı.<sup>20</sup> Özellikle tanzimat sonrası dönemde, ekonomik olumsuzluklar sebebiyle vakıfların etkinliği azalmıştır. İmparatorluğun son dönemlerinde Darülaceze, Darüleytam, Kızılay gibi kurumlar sosyal yardım açısından önem kazanmıştır.

Osmanlı'da sosyal yardımlaşmanın önemli kurumlarından bir tanesi de “Loncalar”dır. Loncalar; üretim kalitesini yükseltme, kalifiye eleman yetiştirme, ustalık sertifikası verme, iş ve ticaret ahlakını geliştirme ve denetleme, işçileri koruma ve üretimi en ucuz yoldan tüketiciye ulaştırma gibi işlevleri olan meslek örgütleridir.<sup>21</sup>

Loncaların “Avarız Sandığı” adı altında kurduğu sandıklara usta, kalfa ve çıraklar kazançlarının belli bir kısmını yatırırdı. Bu sandık bir nevi sosyal yardım ve kredi fonu olarak görev yapmaktaydı.<sup>22</sup> Lonca örgütüne üye esnaftan toplanan aidat ve bağışlar ile çıraklıktan kalfalığa, kalfalıktan ustalığa yükselenler için yapılan törenlerde alınan para ve harçlar, örgüt içerisinde yer alan esnafa ve onun ailesine hastalık, yaşlılık, ölüm gibi durumlarda sosyal yardım amaçlı kullanılmaktaydı. Bu sandıklardan esnafa borç verildiği gibi muhtaç aileler ile ihtiyaç duyan esnaflara da yardım edilmiştir.<sup>23</sup>

<sup>19</sup> Alper, *Türk Sosyal Güvenlik Sistemi ve Sosyal Sigortalar Hukuku*, s.4

<sup>20</sup> İlber Ortaylı, *Türkiye Teşkilat ve İdare Tarihi*, Ankara: Cedit Neşriyat, 2007, s. 312

<sup>21</sup> Ahmet Karadağ(Derleyen), *Osmanlı'dan Cumhuriyet'e Türkiye'de Siyasal Hayat*, Ankara: Orion Kitapevi, 2013, s. 303

<sup>22</sup> Ortaylı, *Türkiye Teşkilat ve İdare Tarihi* s.299

<sup>23</sup> Ahmet Erol ve Ercan Yıldırım, *Tüm Yönleriyle Bireysel Emeklilik Sistemi*, Ankara: Yaklaşım Yayınları, 2004, s.67

Lonca benzeri örgütlenmeler Avrupa'da da bulunmaktadır. Hatta Avrupa'da sosyal sigortaların öncüsü olan Lonca sandıkları, Osmanlı'da 19.yy.'ın sonlarına kadar varlığını sürdürebilmiştir. Her ne kadar geçmişi Avrupa Loncalarından eski olsa da Osmanlı'da Lonca sandıkları, sosyal sigortaların kuruluşuna öncülük edememiştir. Yani Türkiye'de kurulan sosyal sigortalar sistemi, batı toplumları deneyimlerinden yararlanılarak oluşturulmuştur.<sup>24</sup>

Lonca sisteminin çöküşünde, Osmanlı'nın siyasi ve ekonomik gücünü kaybetmesi önemli rol oynamıştır. 19. yüzyılda imzalanan ticaret anlaşmaları ile yabancı ülke tüccarlarına sağlanan ayrıcalıklar yerli zanaatkarların, bir başka deyişle muhtemel Lonca örgütü üyelerinin ekonomik durumlarını olumsuz etkilemiştir. Lonca örgütünün çökmesiyle birlikte üyelere sağlanan yardımlar da son bulmuştur.<sup>25</sup> Yardımların son bulması sonucu oluşan boşluk ise yeni kurumlar ve eski kurumların revize edilmesiyle doldurulmaya çalışılmıştır.<sup>26</sup> Bu dönemde kurulan ve geliştirilen kurumlar şu şekildedir;

- 1865 tarihli "Dilaver Paşa Nizamnamesi (Ereğli Madeni Hümayun Taammülnamesi)" ve 1869 tarihli "Maadin Nizamnamesi" kömür ve maden işçilerine yönelik çıkartılmış olan tüzüklerdir.
- 1866 yılında askeri personel için "Askeri Tekaüt Sandığı", 1881 yılında idari personel için "Sivil Memurlar Emekli Sandığı", 1890 yılında "Seyr ü Sefain Tekaüt Sandığı" kurulmuştur. 1909 yılında askeri ve idari personel için kurulan iki sandık birleştirilerek "Askeri ve Mülki Memurlar Sandığı" kurulmuştur.
- 1866'da ilk işçi örgütü olan "Ameleperver Cemiyeti" kurulmuştur. Sosyal güvenlik işlevi yetersiz olmakla birlikte zanaat öğretme ve iş bulma gibi hizmetler sunmaktaydı.
- 1910 yılında, Hicaz Demiryolu Memur ve Müstahdemleri'ne hastalık, kaza halleri için yardım sandığı kurulmuştur.
- 1917'de Şirket-i Hayriye Tekaüt Sandığı Kurulmuştur.

---

<sup>24</sup> Koray, Sosyal Politika, s.355

<sup>25</sup> Yusuf Alper, "Sosyal Güvenlikte Yeni Bir Adım: Bireysel Emeklilik", *Çimento İşveren Dergisi*, 13, 2002, s.30

<sup>26</sup>Kenan Tunçomağ, *Sosyal Güvenlik Kavramı ve Sosyal Sigortalar*, İstanbul: Beta Yayınevi, 1990, s.42

- Büyük Millet Meclisi Hükümeti döneminde, yani Cumhuriyetin ilanından önce 28.04.1921 tarih ve 114 sayılı “Zonguldak ve Ereğli Havza-i Fahmiyesinde Kömür Tozlarının Amele Menafii Umumiyesine Olarak Furuhtuna Dair Kanunu” kabul edilmiştir. Bu kanun ile işletme tarafından terk edilen kömür tozlarının açık artırma yoluyla satılıp işçi yararına kullanılması hükmolunmuştur.<sup>27</sup>
- Büyük Millet Meclisi Hükümeti dönemindeki bir diğer kanun ise 10 Eylül 1921 tarihli ve 151 sayılı “Ereğli Havza-i Fahmiyesi Maden Amelesinin Hukukuna Müteallik Kanun”dur. Bu kanun ile işçi ve işverenin zorunlu katılımıyla ihtiyat ve teavün sandıkları kurulması ile işverenlerin belirli durumlarda işçilere zorunlu sağlık yardımı yapması öngörülmüştür.<sup>28</sup>

### 1.2.1.2. Cumhuriyet Döneminde Sosyal Güvenlik

Cumhuriyet sonrası dönemde sosyal güvenlikteki gelişmeler sosyal sigortalara yönelik olmuştur. İlk kez modern anlamda zorunlu karakterli bir sosyal sigorta sisteminin kurulması için 3008 sayılı İş Kanunu’nun çıktığı 1936 yılına kadar beklenmesi gerekmiştir. Bu döneme kadar doğrudan düzenlemeler olmamakla birlikte 1926 tarihli Borçlar Kanunu ve 1930 tarihli 1593 sayılı Umumi Hıfzısıhha Kanunu’nda sosyal güvenlikle ilgili düzenlemeler bulunmaktadır. 1593 sayılı yasaya göre devlet ve Sağlık Bakanlığı’nın, ülkenin sağlık koşullarını iyileştirmek, halkın sağlığına zarar veren hastalık ve diğer zararlı etkenlerle mücadele etmek, yeni neslin sağlıklı olarak yetişmesini sağlamak gibi görevleri vardır. Ayrıca emeklilik ve yardımlaşma sandıklarının kuruluşunu öngören yasalar çıkartılmıştır. Bu kapsamda 08.06.1930 tarihinde çıkartılan 1683 sayılı Askeri ve Mülki Tekaüt Kanunu ile kural olarak, subay, mülki memur ve askeri memurlara malullük ve emeklilik aylığı ve ölüm halinde geride kalanlara maaş bağlanmasını düzenlemiştir. 14.01.1933 tarihinde Vilayet Hususi İdareleri Tekaüt Kanunu ile aynı isimde sandığın kurulması kabul edilmiştir. 24.05.1933 tarihinde çıkarılan 2219 sayılı Hususi Hastaneler Kanunu’na göre özel hastanelerde, ruhsatlarında yazılan ücretsiz yatak sayısı kadar ücretsiz hasta kabul edilmesini ve acil tedaviye muhtaç olan şahısların tedavilerinin

<sup>27</sup> Memduh Yeleği, *Sosyal Güvenlik Hukuku Kavramı, Tanımı ve Sonuçları*, Ankara: Yargı Yayınevi, 2002, s. 235

<sup>28</sup> Cahit Talas, *Sosyal Ekonomi*, S Yayınları, 1983, s.74

yapılmasını, bu hastalardan fakir olanların ücretsiz olarak hizmetlerden yararlanmasını ve günlük tedavi ve ilaç paralarının mahallin belediyesince ödenmesini öngörmüştür. 03.06.1933 tarih ve 2264 sayılı İstanbul Mahalli İdaresi ile Ankara Merkez Belediyesi Memurları Tekaüt Kanunu bağlamında anılan memurların 2097 sayılı kanunla kurulmuş Vilayet Hususi İdareleri Tekaüt Sandığına iştirak etmeleri düzenlenmiştir. 28.05.1934 tarihli 2454 sayılı Devlet Demir Yolları ve Limanları İşletme Umumi İdaresi'nin, Memur Tekaüt Sandığı kurulmuştur. Emekli olmadan ölenlerin yetimlerine aylık, emekli olduktan sonra ölenlerin bakmakla yükümlü oldukları varislerine tazminat verilmesi ise 1936 tarihli 2904 sayılı kanun ile düzenlenmiştir.

1936 yılında çıkarılan 3008 sayılı İş Kanunu'nda sosyal sigortaların kuruluşu ve sosyal sigortalara ilişkin genel ilkelere yer verilmiştir. Bu kanun ile iş kazaları ve meslek hastalıkları da dahil olmak üzere belirli hallerde sosyal yardımların devlet tarafından tanzim ve idare edileceği düzenlenmiştir. Ayrıca işçiler, işyerlerine alınmalarıyla kendiliğinden sigortalanmış olurlar. 3008 sayılı İş Kanunu'na göre, işçi sıfatına haiz olmayanlar, müstahdemler için de işçi sigortası hükümleri geçerlidir. Kanun, iş kazaları ve meslek hastalıklarına ilişkin sigorta kanunu tasarısının altı ay içinde Büyük Millet Meclisi'ne sevk edilmesi öngörmüştür. Ancak 2. Dünya Savaşı ortamı sebebiyle kanunun öngördüğü tamamlayıcı mevzuat çıkartılamamıştır. Bu sebeple 1945 yılına gelinceye kadar çağdaş anlamda bir sosyal güvenlik uygulaması kurulamamıştır.<sup>29</sup>

1945 yılında 4772 sayılı İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortası Kanunu ve 2792 sayılı İşçi Sigortaları Kurumu Kanunu çıkartılmıştır. İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları Kanunu'nun öngördüğü yardımlar 3008 sayılı İş Kanunu'nun uygulandığı işyerlerinde çalışanlara uygulanmaktaydı.

16.07.1949 tarihinde 5417 sayılı İhtiyarlık Sigortası Kanunu çıkartılmıştır. Bu kanunun kapsamına, 3008 sayılı İş Kanunu'nun kapsamındaki işyerleri dahildir. Kanuna göre kanunda belirtilen yaş ve prim şartlarını gerçekleştirmiş olanlara ihtiyarlık ve malullük hallerinde kendilerine, ölüm halinde geri kalanlara yardım yapılması öngörülmüştür.

---

<sup>29</sup> Müjdat Şakar, *Meslek Yüksekokulları için İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, İstanbul: Beta Yayınevi, 2015, s.163

1949 yılında çıkarılan 5434 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanunu ile devlet memurları için kurulmuş sandıkların birleştirilmesi düzenlemiştir. Ayrıca emekli sandığından malullük, emeklilik ve ölüm hallerinde aylık bağlanmasını ve malullük veya emeklilik aylığı almakta olanlar ile bakmakla yükümlü oldukları yakınlarına ve dul ve yetim aylığı alanlara kanunla düzenlenecek genel sağlık sigortası kapsamına alınacakları tarihe kadar sağlık yardımı yapılması düzenlenmiştir.

1950 yılında 5502 sayılı Hastalık ve Analık Sigortası Kanunu çıkartılmıştır. Bu kanun ile işçilerin sosyal güvenliği düzenlenmiştir.

30.01.1957 tarihli 6900 sayılı Maluliyet ve İhtiyarlık ve Ölüm Sigortaları Kanunu, 5417 sayılı İhtiyarlık Sigortası Kanunu'nun yerini almıştır.

1960 tarihli 168 sayılı kanun, yabancı ülkelerde Türk kültürüne hizmet etmiş olan Türk asıllı yabancı uyruklu öğretmenlerden muhtaç durumda olanlara ve geride kalanlarına yardım yapılmasını düzenlemiştir.

1961 anayasası 48. maddesiyle herkesin sosyal güvenlik hakkına sahip olduğuna ve devletin bu hakkı sağlamak için sosyal sigortalar ve sosyal yardım teşkilatı kurmak ve kurdurmak görevine yer verilmiştir. Böylelikle "sosyal güvenlik" kavramı anayasal terminolojiye girmiş oldu. 1961 anayasasının 49. maddesinde belirtildiği üzere devlet, herkesin beden ve ruh sağlığı içinde yaşayabilmesi ve tıbbi bakım görmesini sağlamak ve yoksul veya dar gelirli ailelerin sağlık şartlarına uygun konut ihtiyaçlarını karşılayıcı tedbir almalıdır. Anayasanın 35. maddesine göre devlet ve diğer kamu tüzel kişileri ailenin, ananın ve çocuğun korunması için gerekli tedbirleri almalı ve teşkilatı kurmalıdır. Anayasanın 50. maddesine göre ise devlet maddi imkanlardan yoksun başarılı öğrencilere burslar ve başka yollarla gerekli yardımları yapmalıdır.

1964'te kabul edilip 1965 yılında yürürlüğe giren 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu, İş Kazalarıyla Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortası Kanunu ve Maluliyet, İhtiyarlık ve Ölüm Sigortaları Kanunu birleştirilmiştir. Böylelikle dağınık haldeki mevzuat bir bütün haline getirilmiştir. 506 sayılı kanun ile İşçi Sigortaları Kurumu'nun adı Sosyal Sigortalar Kurumu olarak değişmiştir.

02.09.1971 tarihinde 1479 sayılı Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kanunu çıkartılmıştır. Bu kanunla, Bağ-Kur kurulmuş ve bağımsız çalışanların malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları düzenlenmiştir.

29.07.1971 tarihli 1451 sayılı kanun ile Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'nün, 1952 tarihli 102 sayılı “ Sosyal Güvenliğin Asgari Normlarına İlişkin Sözleşmesi” onaylanmıştır. Yürürlüğe girişi ise 01.04.1974 tarihli 7/7964 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile olmuştur. Bu sözleşmede sosyal güvenliğe ilişkin 9 risk sayılmıştır. Bu riskler; hastalık, analık, sakatlık, yaşlılık, işsizlik, iş kazası, meslek hastalığı, ölüm ve aile yükleridir.

01.07.1976 tarihinde kabul edilip 01.03.1977 tarihinde yürürlüğe giren 2022 sayılı kanunla “65 yaş aylığı” uygulaması başlatılmıştır. Bu kanun ile 65 yaşını doldurmuş veya sakat, muhtaç, güçsüz, kimsesiz Türk vatandaşlarına emekli sandığından aylık bağlanacak ve kendileri ile eşlerinin hastalıkları halinde devlet hastanelerinde ücretsiz tedavi edilmeleri düzenlenmiştir. Oldukça geniş kapsamlı bu düzenleme ile sosyal güvenlikten yararlanabilen vatandaşların sayısı arttırılmıştır.

1982 tarihli anayasada, 1961 anayasasının herkesin sosyal güvenlik hakkına sahip olduğu hükmü tekrar edilmiş (m.60) ve bir diğer düzenlemeyle “sosyal güvenlik bakımından özel olarak korunması gerekenler” ibaresine yer verilmiştir. Söz konusu düzenlemeye göre devlet, harp ve vazife şehitlerinin dul ve yetimleriyle malul ve gazileri korur, toplumda kendilerine yaraşır bir hayat seviyesi sağlar ve korunmaya muhtaç çocukların topluma kazandırılması için her türlü tedbirleri alır (m.61).

24.05.1983 tarihinde 2828 sayılı Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Kanunu çıkarılmıştır. Bu kanun ile sosyal hizmetlerin yürütülmesi ve muhtaç çocuk, yaşlı ve sakatların korunması işi yine bu kanunla kurulan Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu'na verilmiştir.

17.10.1983 tarihinde çıkarılan 2926 sayılı Tarımda Kendi Adına ve Hesabına Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kanunu ile, sosyal güvenlik kurumları kapsamı dışında kalan, herhangi bir işverene hizmet akdi ile bağlı olmaksızın tarım kesiminde faaliyet gösteren, 22 yaşını doldurmuş bulunan erkekler ve aile reisi kadınların zorunlu olarak malullük, yaşlılık ve ölüm sigortalarına tabi olmaları öngörülmüştür.

29.04.1986 tarihinde kabul edilen 3279 sayılı kanun ile Sosyal Sigortalar Kurumu'ndan yaşlılık aylığı almakta olanlara sosyal güvenlik destek primi ödemeleri şartıyla aylıkları kesilmeden çalışabilme imkanı tanınmıştır.

29.05.1986 tarihinde 3294 sayılı Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Kanunu kabul edilmiştir. Bu Kanun ile, her il ve ilçede fakru zaruret içinde ve muhtaç durumda bulunan, kanunla kurulu sosyal güvenlik kuruluşlarına tabi olmayan ve bu kuruluşlardan aylık ve gelir almayan vatandaşlara geçici olarak küçük bir yardım veya eğitim ve öğrenim imkanı sağlanması halinde topluma faydalı hale getirilecek, üretken duruma geçirilebilecek kişilere bir fon ve sosyal yardımlaşma ve dayanışma vakıfları kurularak aynı ve nakdi yardımlar yapılabilir.

1987 yılından kabul edilen 3359 sayılı Sağlık Hizmetleri Temel Kanunu ile sağlık kurum ve kuruluşlarının eşit, kaliteli, verimli hizmet verecek şekilde Sağlık Bakanlığı'na görev vermiştir. Sağlık Bakanlığı'nın koruyucu sağlık hizmetlerine öncelik vermesi öngörülmüş, serbest hekim seçme sistemi getirilmiştir. Söz konusu kanuna göre acil durumlar dışında sevk zincirine uymayanların fazla ücret ödemeleri düzenlenmiştir.

20.02.1992 tarihinde kabul edilen 3774 sayılı kanun ile sadece yaş esasına göre emeklilik sistemi kaldırılmış onun yerine hem yaşa bağlı emeklilik hem de sigortalılık süresine göre emeklilik imkanı tanınmıştır.

1992 yılında 3816 sayılı yasa ile Ödeme Gücü Olmayan Vatandaşların Tedavi Giderlerinin Devlet Tarafından Karşılanması ve Yeşil Kart Uygulaması Hakkında Kanun<sup>30</sup> çıkartılmıştır. Bu Kanun ile hiçbir sosyal güvenlik kurumunun güvencesi altında olmayan, Türkiye'de ikamet eden ve aile içi gelir payı net asgari ücretin üçte birinden düşük olan vatandaşların yataklı tedavi kurumlarındaki tedavi giderlerinin devlet tarafından karşılanması ve yeşil kart alamayacak durumda bulunmakla birlikte sağlık harcamasını karşılayamayacak durumda olanlara Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Kanunu çerçevesinde yardım yapılması öngörülmüştür. SGK verilerine göre 2010 Ekim ayı itibariyle aktif yeşil kartlı sayısı 9 milyon iken 2013

---

<sup>30</sup> 3816 sayılı yasa ile Ödeme Gücü Olmayan Vatandaşların Tedavi Giderlerinin Devlet Tarafından Karşılanması ve Yeşil Kart Uygulaması Hakkında Kanun, R.G: 21273, 18/06/1990

yılında gelir testi uygulaması sonrası 11 milyon kişinin primi devlet tarafından karşılanmaya başlanmıştır.<sup>31</sup>

25.08.1999 tarihli 4447 sayılı kanun ile İşsizlik Sigortası kurulmuştur. Aynı kanunla yaşlılık aylığı hesaplama yönteminde değişiklikler yapılmış, yaş şartı aranmaksızın emekli olma imkanı tanıyan düzenleme kademeli olarak kaldırılmış, ilke olarak Sosyal Sigortalar Kurumu, Bağ-Kur ve Emekli Sandığı uygulamalarında emeklilik açısından eşitlik sağlanmıştır.

28.03.2001 tarihli 4632 sayılı Sosyal Güvenlik Kanun'u ile birlikte sosyal güvenliğin yeniden yapılandırılmasıyla ilgili önemli gelişmelerden biri olan çalışmamızın da konusunu oluşturulan BES'e geçiş söz konusu olmuştur. Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu (BESK) ile tamamlayıcı nitelikte bir sosyal güvenlik müessesesinin temeli atılmıştır. BES'e yönelik mevzuat çalışmaları 2003 yılında tamamlanmış ve 2013 yılı Ekim ayından itibaren 11 BES şirketi faaliyete başlamıştır.

16.05.2006 tarihli 5502 sayılı kanun ile Sosyal Sigortalar Kurumu, Bağ-Kur ve Emekli Sandığı yerine Sosyal Güvenlik Kurumu kurulmuştur.

2006 yılında kabul edilen 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu, 1479 sayılı Bağ-Kur Kanunu ve 5434 sayılı Emekli Sandığı Kanunu'nun hükümleri bir araya toplanmıştır. Ancak Kanunun birçok hükmünün iptali için Anayasa Mahkemesi'ne yapılan başvurular nedeniyle kanunun yürürlüğe girmesi 2008 yılına kadar gecikmiştir.

03.06.2011 tarihli 663 sayılı Kanun Hükmünde Kararname (KHK) ile Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı kurulmuş ve buna mukabil Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu, Özürlüler İdaresi Başkanlığı, Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü ve Aile ve Sosyal Araştırmalar Genel Müdürlüğü'nün faaliyetlerine son verilmiştir. Söz konusu KHK ile bakanlık bünyesinde oluşturulan birimler ile sosyal yardımlar ve sosyal hizmetleri örgütlenmiştir.

---

<sup>31</sup> Sosyal Güvenlik Kurumu, Primsiz Ödemeler Genel Müdürlüğü İstatistikleri, www.sgk.gov.tr, Erişim Tarihi: 10/02/2016

## 1.2.2. Sosyal Güvenlik Reformu Öncesi Türkiye'deki Sosyal Güvenlik Kuruluşları

Türkiye'de sosyal sigortaların kurulması 15.06.1937 tarihli 3008 sayılı İş Kanunu ile öngörülmüştür. Bu kanun ile sosyal risklere karşı güvencenin sağlanması için devlete görevler verilmiştir. Bu görevlerin yerine getirilmesi için “İşçi Sigortaları İdaresi”nin kurulması emredildi.<sup>32</sup> Bu kapsamda 1945 tarihli 4792 sayılı Kanun ile “İşçi Sigortaları Kurumu” düzenlendi. 1964 tarihli 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu ile ismi “Sosyal Sigortalar Kurumu” olarak değiştirildi. Diğer bir kurum olan Emekli Sandığı, 01.01.1950 tarihinde yürürlüğe giren 5434 sayılı kanun ile 9 sandığın birleşmesinden oluşmuştur. Bağ-Kur ise 2 Eylül 1971 yılında kabul edilen 1479 sayılı kanun ile kurulmuştur.

Sosyal güvenlik kurumlarından Emekli Sandığı, memurlara; Sosyal Sigortalar Kurumu (SSK), işçilere ve Bağ-Kur esnaf ve zanaatkarlar ile diğer bağımsız çalışanlara hizmet vermek amacıyla kurulmuştur.

5502 sayılı kanunun geçici 1.maddesi ile SSK, Bağ-Kur ve Emekli Sandığı devredilmiştir. Böylelikle SSK- Bağ-Kur ve Emekli Sandığı dönemi fiilen sona ermiştir. Ayrıca 16.07.2003 tarihli 4947 sayılı kanun ile birlikte SSK, Bağ-Kur ve Emekli Sandığı arasında koordinasyonu sağlamak, sosyal güvenlik uygulaması arasında norm ve standart birliğini sağlamak, aktüeryal hesapları incelemek, mali hareketlerini ve çalışmalarının kuruluş amaçlarına uygunluğunu izlemek ve ortak veri tabanı oluşturulması için gerekli çalışmaları yapmak üzere idari ve mali bakımdan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na bağlı genel bütçeye dahil Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) kurulmuştur.<sup>33</sup> Böylelikle SGK temel sosyal güvenlik kurumu haline gelmiştir.

Çalışmamızda sosyal güvenlik kurumlarının yapısını iki dönem halinde işleyeceğiz. Bu dönemler; 5502 sayılı Sosyal Güvenlik Reformu Kanunu'ndan önce ve 5502 sayılı Sosyal Güvenlik Reformu Kanunu'ndan sonradır.

<sup>32</sup> Ali Güzel, “3008 Sayılı İş Yasasının Önemi ve Başlıca Hükümleri”, *Sosyal Siyaset Konferansları*, 35, s.215

<sup>33</sup>Şakar, *Sosyal Sigortalar Uygulaması*, s.67-68

### 1.2.2.1. Emekli Sandığı

Türkiye’de modern anlamda ilk sosyal güvenlik kuruluşu olan T.C. Emekli Sandığı, 1866 yılında kurulan Askeri Personel Sandığı, 1880 yılında kurulan Mülki İdare Sandığı<sup>34</sup> ve bu sandıklara ek olarak 1934 yılından sonra kurulan 9 sandığın birleşmesiyle oluşturulmuştur. 08.06.1949 tarihinden kabul edilen, 01.01.1950 tarihinde yürürlüğe giren 5434 sayılı kanunla gerçekleşen bu birleşme ile kamu kesiminde çalışan memurlarla askeri personelin ve bakmakla yükümlü oldukları aile fertlerinin sosyal güvenlikleri sağlanmaya çalışılmıştır.

Emekli Sandığı, genel olarak kamu kesiminde memur olarak çalışanlara ve onların bakmakla yükümlü oldukları kişilere sosyal güvence veren bir sosyal güvenlik kuruluşudur.<sup>35</sup> 5434 sayılı kanunun 12.maddesine göre, 18 yaşını doldurmuş Türk vatandaşlarından belli yerlerde ve belirli işlerde çalışanlar, Emekli Sandığı’na iştirakçi olabilmektedir.

5434 sayılı T.C. Emekli Sandığı Kanunu’nda dört tür emeklilik düzenlenmiştir. Bunlar; istek üzerine emeklilik, re’sen emeklilik, yaş haddinden emeklilik ve malulen emekliliktir.<sup>36</sup>

Emekli Sandığı’nın finansmanı; kesenekler, karşılıklar, hazine katkısı ve öteki gelirlerden sağlanmaktadır. Çalışanlar tarafından karşılanan kesenekler; giriş keseneği, aylık kesenek, artış keseneği ile fiili ve itibari hizmet zammı keseneğinden oluşmaktadır.

### 1.2.2.2. Sosyal Sigortalar Kurumu (SSK)

Kurulduğunda ismi “İşçi Sigortaları Kurumu” olan Sosyal Sigortalar Kurumu, 16.07.1945 tarihli 4792 sayılı İşçi Sigortaları Kanunu ile kurulmuştur. 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu ile “Sosyal Sigortalar Kurumu” adına kavuşmuştur. SSK; anılan kanun ve özel hukuk hükümlerine tabi, tüzel kişiliğe haiz, mali ve idari

<sup>34</sup> Bu iki sandık birleşerek Askeri ve Mülki Memurlar Sandığı oluşturulmuştur.

<sup>35</sup> 5434 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanunu, R.G, 7235, 17/06/1949

<sup>36</sup> Azmi Demirci ve Atakan Şen, Bireysel Emeklilik Sistemi, Maliye Hesap Uzmanları Derneği, 2006, s.167

bakımdan özerk bir devlet kurumudur.<sup>37</sup> Bağımlı çalışan işçilere ve onların bakmakla yükümlü oldukları kişilere hizmet vermektedir.

SSK'nın finansmanı genel olarak işçi ve işverenlerden alınan primlerle sağlanmaktadır. Dünya genelinde de işleyiş farklılıkları bulunmakla birlikte sosyal sigortalarda prim ilkesi egemendir.

### **1.2.2.3. Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu (Bağ-Kur)**

02.09.1971 tarihinde kabul edilen 1479 sayılı kanun<sup>38</sup> ile 01.09.1972'den beri esnaf ve sanatkarların ve bağımsız çalışanların sosyal güvenliği, belirli bir prim karşılığında devlet eliyle sağlanmaktadır. Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu'nun kısa adı Bağ-Kur olup, genel olarak bağımsız çalışanlara sosyal güvence vermektedir.

Bağ-Kur'un finansmanı toplanan primlerle sağlanmaktadır. Sisteme ilk girerken 12 basamak içinden tercih yapılmaktadır. Her basamakta bekleme süresi 1 yıl olup 12. basamağa kadar prim ödemesine veya talep edilip edilememesine bakılmaksızın otomatik olarak basamak yükseltilmektedir. 12. basamaktan sonra ise bir 12 basamak daha gelmektedir. Böylelikle sistemde toplamda 24 basamak bulunmaktadır. İkinci 12 basamakta ise basamak yükselme 2 yılda bir olmakta ve sigortalının yazılı talebi gerekmektedir. Her basamak yükseltiğinde sigortalılar bir defa basamak yükseltme farkı ödemektedirler.

### **1.2.3. Sosyal Güvenlik Reformu Sonrası Türkiye'deki Sosyal Güvenlik Kuruluşları**

16.07.2003 tarihli 4947 sayılı kanun ile birlikte kurulan Sosyal Güvenlik Kurumuna; SSK, Bağ-Kur ve Emekli Sandığı arasında koordinasyonu sağlamak, sosyal güvenlik uygulaması arasında norm ve standart birliğini sağlamak, aktüeryal hesapları incelemek, mali hareketlerini ve çalışmalarının kuruluş amaçlarına

---

<sup>37</sup> Çağatay Ergenekon, Emekliliğin Finansmanı, *Global Uygulamalar Işığında Türkiye İçin Bir Özel Emeklilik Modeli Önerisi*, TÜGİAD Ekonomi Ödülleri Kitapları-2, İstanbul: TÜGİAD, 2000 s.71

<sup>38</sup> 1479 sayılı Bağ-Kur Kanunu, R.G: 13956, 14/09/1971

uygunluğunu izlemek ve ortak veri tabanı oluşturulması için gerekli çalışmaları yapmak gibi görevler verilmiştir.

### **1.2.3.1. Kurumun Organları ve Görevleri**

5502 sayılı kanun, 4. mad. göre kurumun organları; genel kurul, yönetim kurulu ve başkanlıktır. Kurumun temel amacı; sosyal sigortacılık ilkelerine dayalı, etkin, adil, kolay erişilebilir, aktüeryal ve malî açıdan sürdürülebilir, çağdaş standartlarda sosyal güvenlik sistemini yürütmektir. (m.3)

Kurumun görevleri ise;

- a) Ulusal kalkınma strateji ve politikaları ile yıllık uygulama programlarını dikkate alarak sosyal güvenlik politikalarını uygulamak, bu politikaların geliştirilmesine yönelik çalışmalar yapmak.
- b) Hizmet sunduğu gerçek ve tüzel kişileri hak ve yükümlülükleri konusunda bilgilendirmek, haklarının kullanılmasını ve yükümlülüklerinin yerine getirilmesini kolaylaştırmak.
- c) Sosyal güvenliğe ilişkin konularda uluslararası gelişmeleri izlemek, Avrupa Birliği ve uluslararası kuruluşlar ile işbirliği yapmak, yabancı ülkelerle yapılacak sosyal güvenlik sözleşmelerine ilişkin gerekli çalışmaları yürütmek, usulüne göre yürürlüğe konulmuş uluslararası antlaşmaları uygulamak.
- d) Sosyal güvenlik alanında ve kamu idareleri arasında koordinasyon ve işbirliğini sağlamak.
- e) Bu kanun ve diğer kanunlar ile kuruma verilen görevleri yapmaktır.

Kurumun ana hizmet birimleri; Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı, Emeklilik Hizmetleri Genel Müdürlüğü, Sigorta Primleri Genel Müdürlüğü, Genel Sağlık Sigortası Genel Müdürlüğü, Hizmet Sunumu Genel Müdürlüğü, Aktüerya ve Fon Yönetim Daire Başkanlığı'dır.

### **1.2.4. Tamamlayıcı Sigorta Kurumları**

Sosyal güvenlik sistemleri zorunlu ve kapsayıcı sigorta uygulamalarına ek olarak tamamlayıcı uygulamalara da başvurmaktadır. Bu uygulamaların amacı, bireylerin tasarrufları ile emeklilik dönemlerinden aktif çalışma yaşamlarındaki gelir düzeylerinin korunması ve zorunluluk esaslı programların yüklerinin azaltılmasıdır.

Türkiye’de; Ordu Yardımlaşma Kurumu, Amele Birliği, İlkokul Öğretmenleri Sağlık ve Sosyal Yardım Sandığı, Özel Hayat Sigortası ve Bireysel Emeklilik Sistemi tamamlayıcı sigorta kurumları olarak hizmet vermektedir.

#### **1.2.4.1. Amele Birliği**

Türkiye Taşkömürü Genel Müdürlüğü, Karaelmas Elektrik Dağıtım A.Ş. , Çatalağzı İşletme Müdürlüğü ve Türkiye Elektrik Üretim-İletim A.Ş.; Kuzey-Batı Anadolu Şebeke İşletme Grup Müdürlüğü’nün Zonguldak ve Ereğli Kömür Havzası’nda çalışan işçilere ilave sosyal güvenlik yardımı yapma amacı ile 1921 yılında kurulan Amele Birliği, 22 Temmuz 1923 tarihinde bakanlar kurulunca onaylanan Amele Birliği Talimatnamesi ile Türkiye’nin ilk sosyal yardım kuruluşu olmuştur.

Amele Birliği, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’na bağlı, yönetim, işleyiş ve denetimi kendi yönetmeliğine göre yapılan, idari ve mali açıdan özerk tüzel kişiliğe sahip bir sosyal güvenlik kuruluşu olarak faaliyet göstermektedir.

Amele Birliği, üyelerinden aldığı %3 oranındaki prim ile üyelerine hizmet vermektedir. Söz konusu prim gönüllü üyeler adına, işveren tarafından ödenmektedir. Zorunlu üyelerin ise primlerinin yarısı işveren tarafından, yarısı da kendileri tarafından ödenmektedir. Kuruluş, kapsamındaki üyelere bu gelirleriyle geçici iş göremezlik yardımı, tedavi yardımları, öğrenim, cenaze, defin, iş kazası yardımları ile ikraz yardımları yapmaktadır.<sup>39</sup>

#### **1.2.4.2. İlkokul Öğretmenleri Sağlık ve Sosyal Yardım Sandığı (İLKSAN)**

1943 yılında kabul edilen 4357 sayılı “Hususi İdarelerden Maaş Alan İlkokul Öğretmenlerinin Kadrolarına Terfi, Taltif ve Cezalandırılmalarına ve Bu Öğretmenler İçin Teşkil Edilecek Sağlık ve İçtimai Yardım Sandığı ile Yapı Sandığına ve Öğretmenlerin Alacaklarına Dair Kanun” ile sosyal güvenlik fonksiyonu görmek üzere kurulmuştur.<sup>40</sup>

Sandık, bütçeden maaş alan ilkokul öğretmenleri, ilkokul yardımcı ve stajyer öğretmenleri, yetiştirme yurtları öğretmenleri, arızalı çocuklara ilk tahsillerini veren müesseselerin öğretmenleri, eğitim müdürleri, ilk öğretmen müfettiş ve denetmenleri,

<sup>39</sup>[http://www.amelebirligi.gov.tr/articles.php?category\\_id=102](http://www.amelebirligi.gov.tr/articles.php?category_id=102), Erişim Tarihi: 03.11.2015

<sup>40</sup> 4357 sayılı Hususi İdarelerden Maaş Alan İlkokul Öğretmenlerinin Kadrolarına Terfi, Taltif ve Cezalandırılmalarına ve Bu Öğretmenler İçin Teşkil Edilecek Sağlık ve İçtimai Yardım Sandığı ile Yapı Sandığına ve Öğretmenlerin Alacaklarına Dair Kanun, R.G: 5308, 13/1/1943

uygulama okulu öğretmenleri, İlköğretim Umum Müdürlüğü ve eğitim müdürlüklerinde vazifeli memurlar ile sandık işlerinde çalışan memurlara hizmet vermek üzere kurulmuştur. Sandık üyesiyken emekliliğe ayrılanlar, isterlerse üyeliklerini devam ettirebilmektedir.

Sandığın en önemli kaynağı aidatlardır. Buradan elde edilen gelirler ile üyelerine borç para verme, evlenme yardımı yapma, ölüm yardımı yapma, maluliyet yardımı yapma, emeklilik yardımı yapma gibi sosyal yardımlar<sup>41</sup> yaptığı gibi; kurum dinlenme tesisleri, öğretmen pazarları ve misafirhane gibi hizmetler de sunmaktadır.<sup>42</sup>

#### **1.2.4.3. Ordu Yardımlaşma Kurumu (OYAK)**

Ordu Yardımlaşma Kurumu (OYAK), 1 Mart 1961 tarihinde 205 sayılı yasa<sup>43</sup> ile Türk Silahlı Kuvvetleri mensuplarına yönelik olarak özel hukuk hükümlerine bağlı kurulmuş bir yardımlaşma ve emeklilik fonudur. Kurumun sosyal güvenlik kurumlarından ayrı güvenceler sağlayacağı ilgili kanunda öngörülmüştür(OYAKK. m.1).

Türk Silahlı Kuvvetleri kadrolarında; görevli bütün muvazzaf subay, sözleşmeli subay, askeri memur, astsubay, sözleşmeli astsubay ve uzman jandarmalar ile Emekli Maaşı Sistemi'ne giren üyeler ve ölümleri halinde sistemde devam etmek isteyen eşleri, OYAK'ın daimi üyesidir. Bunlara ek olarak uzman erbaşlar ile Milli Savunma Bakanlığı, Jandarma Genel Komutanlığı teşkilatında; OYAK ve OYAK'ın sermayesinin %50'sinden fazlasına sahip olduğu veya iştirak edeceği şirketlerde çalışan bütün maaşlı ve ücretli memur ve müstahdemlerden arzu edenler OYAK daimi üyesi olabilmektedir. Kurumun yapacağı, emeklilik, maluliyet ve ölüm yardımlarından daimi üyeler yararlanır. Muvazzaflık hizmetlerini yapmakta olan yeden subaylar OYAK'a geçici üye sıfatıyla üye olabilmektedir(OYAKK. m.17). Ancak geçici üyeler sadece maluliyet ve ölüm yardımlarından ve üye oldukları sürece yararlanabilmektedirler.

<sup>41</sup> Suat Uğur, "Sosyal Güvenlik Sistemlerinde Özel Emeklilik Programlarının Yeri ve Gelişimi", (Yayınlanmış Doktora Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 2004, s.144-145

<sup>42</sup> Erol ve Yıldırım, Tüm Yönüyle Bireysel Emeklilik Sistemi, s.121

<sup>43</sup> 205 Sayılı Ordu Yardımlaşma Kurumu Kanunu(OYAKK.), R.G. 10702, 09/01/1961

OYAK, daimi üyelerinin maaşlarından kesilen %10 ve geçici üyelerin maaşından kesilen %5 oranındaki primlerle ve çeşitli sektördeki yirmi dokuz iştirakiyle mensuplarına emeklilik yardımı, ölüm yardımı, maluliyet yardımı, emekli maaşı sistemi, borç verme hizmetleri, konut edindirme hizmetleri, konut ön biriktirim fonu, %80 borç verme, bağışa dayalı emekli geliri sistemi, ordu pazarı mal kredisi, yedek subaylık hizmet süresinin birleştirilmesi gibi hizmetler ve ürünler sunmaktadır.

#### **1.2.4.4. Özel Hayat Sigortaları**

Kişilerin belirli rizikolara karşı kendini ve ailesini korumak amacıyla gelirinin bir kısmını tasarrufa ayırmasıyla oluşan sigorta türüdür. Özel hayat sigortalarının en önemli unsuru, sigortanın kişinin bireysel iradesi ile gerçekleştirilmesidir. Ayrıca özel hayat sigortalarında karşılıklı dayanışma esası söz konusudur. Buna göre aynı riskin tehdidi altında bulunanların bir araya gelerek bu riskin neden olabileceği zararı karşılama esastır.

Özel hayat sigortaları esas olarak; ölüm, yaşama veya hem ölüm hem yaşamayı kapsayacak şekilde teminatlar ile ferdi kaza, hastalık sonucu maluliyet ve tehlikeli hastalıklara güvence vermektedir.<sup>44</sup>

Özel hayat sigortaları; sigorta şirketlerine ödenen primlerin karşılığında sigortalı vasfındaki kişinin hayatta kalması halinde, önceden belirlenen bir tarihte ya da vefatı halinde, sigorta şirketinin belli bir meblağı ödemesi üzere anlaştıkları bir sözleşmedir.<sup>45</sup>

Özel hayat sigortaları bireylerin ölüm, maluliyet ve yaşlılık gibi karşılaşılabileceği sosyal risklere karşı belirli bir süre boyunca sigorta primlerini ödemesi şartıyla tazminat veya gelir sağladığı bir özel sigorta türüdür.<sup>46</sup>

#### **1.2.4.5. Bireysel Emeklilik Sistemi**

Modern devletlerin en büyük yüklerden biri olarak gördüğü sosyal güvenlik sistemine destekleyici olarak önemli görevler atfedilmiş olan bireysel emeklilik

<sup>44</sup> Hayat Sigortaları Yönetmeliği, R.G:26586, 09/01/1996, md.2

<sup>45</sup> Murat Özbolat, *Türkiye'de Hayat Sigortaları ve Bireysel Emeklilik Sistemi*, Ankara: Detay Yayıncılık, s. 25

<sup>46</sup> N. Ercan, *Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Reform İhtiyacı ve Bireysel Emeklilik*, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimler Enstitüsü, 2006, s.13

sistemi (BES), bireylere yaşlılıklarında veya aktif çalışma sürelerinin sonunda ek bir gelir sağlayarak refah düzeylerinin sabit kalmasını veya artırılmasını hedeflemektedir. BES'de her katılımcının katkısı kendine ait hesaplarda takip edilmekte ve sistemce belirlenmiş srelerin sonunda bu birikimleri çerçevesinde gelir elde etmesi söz konusudur.

Çalışmamızın ana konusunu oluşturması sebebiyle bireysel emeklilik sistemine ilişkin ayrıntılı bilgi ilerleyen bölümlerde verilecektir.



## İKİNCİ BÖLÜM

### BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNİN GENEL ESASLARI VE KURUMSAL YAPISI

BES; dünyada “özel emeklilik fonu”, “bireysel emeklilik hesabı”, “tamamlayıcı sosyal güvenlik kurumu”, “ gönüllü emeklilik tasarrufu” ve “özel emeklilik sigortası” gibi farklı isimlerle adlandırılmakla birlikte hepsinin ortak noktası, bireylere emeklilik döneminde ek bir gelir sağlamasıdır.

BES’in ortaya çıkışında pek çok faktör rol oynamıştır. Bunların başında mevcut emeklilik sisteminin finansman sorunları, doğum hızındaki yavaşlamaya karşın ölüm hızındaki yavaşlamaya bağlı olarak nüfusun yaşlanmaya başlaması ve emeklilik döneminde, çalışma dönemine yakın bir refah sağlama isteği gelmektedir.

BES dünyada farklı sebeplerle, farklı şekillerde tezahür etse de temelinde her zaman çalışırken biriktirmek ve emeklilik dönemi refah düzeyinde herhangi bir değişiklik olmamasını sağlamak yatmaktadır.<sup>47</sup> Bir başka deyişle BES’in amacı, yeterli bir ekonomik gelirin, sürdürülebilir bir şekilde emeklilik döneminde sağlanmasıdır. Türkiye’de de dünyanın tamamıyla benzer sebeplerle BES sistemi devreye sokulmuştur.

#### 2.1. Bireysel Emeklilik Kavramı

BES, bireylerin gelirlerinden düzenli tasarruflar yaparak oluşturdukları birikimler ile emeklilik dönemlerinde gelir elde etmeleri üzerine kurulmuş bir özel emeklilik sistemidir.<sup>48</sup>

Bireysel emeklilik; çalışanlar, işverenler veya her iki grubun ya da herhangi bir işverene bağlı olarak çalışmayan bireylerin tasarruflarının önceden belirlenmiş bir

---

<sup>47</sup> Ögütken, Bireysel Emeklilik Sistemi, s.1

<sup>48</sup>Özbolet, *Türkiye’de Hayat Sigortaları ve Bireysel Emeklilik Sistemi*, s.66

emeklilik planı çerçevesinde, bir fonda toplandığı ve profesyonel portföy yönetim ilkeleri çerçevesinden yönetildiği kurumsal yapılardır.<sup>49</sup>

Diğer bir tanıma göre bireysel emeklilik; devlet tarafından denetlenen, yaşlılık veya aktif çalışma yaşamı sonunda ek bir gelir elde etmeleri amacıyla kurulmuş, gönüllü katılıma dayalı ve bütünüyle özel şirketler tarafından işletilen bir emeklilik sisteminde bireylerin katkılarının, kendileri adına hesaplarda takip edilmesidir.<sup>50</sup>

Bir diğer tanıma göre; bireylere yaşlılıklarında veya çalışma yaşamlarının sonunda ek bir gelir sağlamaya yönelik, katkılarının her katılımcı adına ayrı hesaplarda takip edildiği ve herkesin kendi birikimleri oranında gelir alacağı, gönüllü katılıma dayalı, kamu emeklilik sistemlerini tamamlayıcı, bütünüyle özel şirketler tarafından yapılan bir emeklilik sistemidir.<sup>51</sup>

Bir diğer tanıma göre ise; zorunlu kamu sosyal güvenlik rejimlerinin yanında, onlara ek olarak bireylerin tasarruflarının özel sigorta tekniği dahilinde yatırıma yönlendirildiği, bireylerin yaşlılık riskinin kendi sorumluluklarına bırakıldığı, emeklilik döneminde ek bir gelir sağlayan, refah düzeyinin yükseltilmesi, ekonomiye uzun vadeli kaynak yaratılarak istihdamın artırılması ve ekonomik kalkınmaya katkıda bulunması hedeflenen, gönüllü katılıma dayalı ve belirlenmiş katkı esasıyla oluşturulan bir sistemdir.<sup>52</sup>

Dünya Bankası'nın tanımına göre özel emeklilik sistemi; "Tümüyle özel nitelik taşıyan, isteğe bağlı, istihdamdan bağımsız ve katılımcıya emeklilik dönemlerinde daha fazla harcama imkanı veren ek emeklilik geliri sağlayan sistemler." dir.<sup>53</sup>

---

<sup>49</sup> Deniz Derelioğlu, *Türkiye'de Özel Emeklilik Fonu Uygulamaları*, TÜGİAD Bilimsel Ödül Yarışması, İstanbul: Rota Yayın Yapım Tanıtım, 2000, s.15

<sup>50</sup> Ali Haydar Elveren, *Yeni Açılımlar ve Özel Emeklilik Sigortası*, Türkiye'de Sigortacılık Sektörünün Sorunları ve Yeni Açılımlar Paneli, İstanbul: İTO, 2002, s.53

<sup>51</sup> Yusuf Demir ve Ali Yavuz, "Bireysel Emeklilik Sisteminin Sermaye Piyasalarına Etkisi ve Sistemin Geliştirilmesinde Vergisel Teşviklerin Önemi", *Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi*, 9, 2004, s.284-286

<sup>52</sup> Yelekcı, *Sosyal Güvenlik Hukuku*, s.192; Fuat Bayram, "Genel Hatları ile Bireysel Emeklilik", *Toprak İşveren Dergisi*, 61, 2004, s.11

<sup>53</sup> World Bank, *Averting The Old Age Crisis: Policies to Protect The Old And Remote Growth*, Newyork: Oxford University Press, 1994, s.166-168

Yapılan tüm tanımların ortak noktalarından yola çıkarak BES;

- Bireylerin yaşlılıklarında veya aktif çalışma yaşamlarının sonunda gelir elde etmesine yönelik,
- Bireylerin kendi yaşlılık riskini üstlendiği,
- Katkıların, her bir ferdin bireysel hesabından takip edildiği,
- Bireylerin katkılarının kendilerince belirlenmiş fonlarda takip edildiği,
- Bireylerin kendi birikimleri oranında gelir alacağı,
- Kamunun gözetim ve denetiminde, kamu sosyal güvenlik hizmetlerini tamamlayıcı,
- Gönüllülük esasına dayalı, özel sigorta şirketleri tarafından yönetilen bir tasarruf sistemidir.

## 2.2. Bireysel Emeklilik Kavramının Ortaya Çıkışı

İlk kez “emeklilik” tabiri 1285 yılında İngiliz mevzuatında yer almıştır. Söz konusu mevzuata göre kilisede yüksek rütbeli rahipler emeklilik taleplerini özel bir kurula yapacaktır.<sup>54</sup> İlk özel emeklilik fonu ise esnaf ve zanaatkârlar için 1375 yılında Londra’da oluşturulan “Of St. James Garlekhithe of London”dır. Avustralya’da bilinen ilk özel emeklilik fonu 1862 yılında, Bank of New South Wales tarafından oluşturulmuştur. 1875 yılında ise ABD’li bir demiryolu firması olan American Express Co. özel emeklilik fonu oluşturmuştur.<sup>55</sup> Bunu takiben 1902 yılında İngiliz Equitable Life Assurance Society firması özel emeklilik fonu oluşturmuştur. Bireysel emeklilik fonlarının yirminci yüzyılda göstermiş olduğu ilerleme ise 3 dönem olarak incelenmektedir.<sup>56</sup>

- 1900-1919 yılları arasında özel emeklilik fonları, sosyal sigortalar sisteminin gölgesindedir.
- 1929-1949 yılları arasında özel emeklilik fonları, adalet ve kapsam açısından ilerleme göstermiştir.
- 1950 ve sonrası dönemde ise özel emeklilik fonlarının sayısında, üyelerinin sayısında ve fonların varlıklarında sıçrama yaşanmıştır.

<sup>54</sup>Goldon L. Clark, *Pension Fund Capitalism*, Oxford University Press, 2000, s.45

<sup>55</sup> Elif Buzlupınar, *Emeklilik Fonları Sermaye Piyasasına Kaynak Aktarımı Türkiye Üzerine Değerlendirmeler*, Ankara: Sermaye Piyasası Kurulu Yayınları, 1996, s.6

<sup>56</sup> Ergenekon, *Global Uygulamalar Işığında Türkiye İçin Bir Özel Emeklilik Modeli Önerisi*, s.89-90

1929 ekonomik buhranının bireylerde yarattığı gelecek kaygısı, özel emeklilik sisteminin gelişimi adına önemli bir gelişmedir. Bu dönemdeki kamusal sosyal güvenlik hizmetlerinde yetersizlik de işçilerin özel emekliliğe olan ilgisini temellendirmiştir.

Giderek yaşlanan ve bakıma muhtaç hale gelen nüfusun artması ve bu kişilerin söz konusu dönemde refah düzeylerindeki önemli miktardaki düşüş, özel emeklilik sistemlerinin kurulmasını hızlandırmış; emeklilik sistemlerindeki köklü değişiklikleri tetiklemiştir. Değişiklikler her ülkede farklı şekillerde tezahür etmekle birlikte temelinde her zaman çalışırken biriktirmek ve emeklilik döneminde refah düzeyinde herhangi bir değişiklik olmamasını sağlamaktır.<sup>57</sup>

Emeklilik sistemlerindeki değişime nüfusun yaşlanmasına ek olarak; doğumların azalmasına bağlı aktif-pasif dengesinin pasif lehine bozulması, kronikleşen işsizlik, sağlık hizmetlerinin pahalılaşması, kişisel ihtiyaçlardaki değişimler sebep olmuştur. Emeklilik sistemlerinin artık devlet tarafından sübvansedilemez duruma gelmesi, hizmet kapsamının daraltılmasına ve sosyal yardımların azaltılmasına sebep olmuştur. Bu şartlar altında özel emeklilik sistemlerinin varlığı önem kazanmış ve kamusal sosyal güvenlik hizmetlerini tamamlayıcı veya onların yerine geçen, zorunlu veya gönüllü şekillerde katılım sağlanan BES doğmuştur.

BES'in Avrupa'daki gelişimi ise 1940'lı yıllara denk gelir. Ancak işlevsellik kazanmaları Amerikan Kongresi'nin 1974 yılında kabul ettiği "The Employee Retirement Income Security Act" isimli kanundan sonra mümkün olmuştur. Söz konusu kanun ile birlikte özel emeklilik fonlarının kapsamı genişletilmiş, bir bakıma reform yapılmıştır. Kanun ile birlikte hem yasal çerçeve genişletilmiş hem de işçilerin neredeyse hepsi özel emeklilik planlarına dahil edilmiştir.<sup>58</sup>

1980 yılında ,gelişmekte olan ülkeler arasında özel emekliliği uygulayan ilk ülke Şili olmuştur. Şili'yi on yıl sonra Peru takip etmiştir. Diğer Latin Amerika ülkelerinde ve Avrupa'da uygulanan özel emeklilik fonu sistemleri, referans olarak Şili ve Peru modelini esas almıştır. BES'in uygulama şekilleri farklı şekillerde ortaya çıkmakla birlikte üç uygulama yöntemi genel olarak takip edilmiştir. Bunlardan Şili modelinde, bireysel katkıların ayrı hesaplarda yer aldığı zorunlu bir uygulama modeli

<sup>57</sup> Mesut Ögütken, Bireysel Emeklilik Sistemi, *Toprak İşveren Dergisi*, 62, 2007, s.1

<sup>58</sup>Derilioğlu, Özel Emeklilik Fonu Uygulamaları, s.17

kabul edilmiştir. Bu sistem Bolivya, Meksika ve El Salvador'da uygulanmıştır. İkinci uygulama modeli olan Peru modelinde ise işe yeni başlayan işçiye iki seçenek sunulmaktadır. Bunlardan bir tanesi “pay-as-you-go” denilen hizmeti kullanmak için hizmetin kullanıldığı anda ödeme yapılan sistemdir. Diğeri ise bireylerin katkılarının ayrı hesaplarda yer aldığı uygulama modelidir. Sistemin bir diğeri uygulayıcısı Kolombiya'dır. Üçüncü uygulama modeli ise Arjantin modelidir. Bu modelde “pay-as-you-go” ile bireysel katkıların ayrı hesaplarda yer aldığı bir karma model uygulanmaktadır. Kosta Rika ve Uruguay'da bu yöntem tercih edilmiştir.<sup>59</sup>

2000 yılından itibaren İsveç, Finlandiya, Danimarka, İngiltere, Polonya, Romanya, Macaristan, Hırvatistan, Avustralya, Meksika, El Salvador, Ekvador, Peru, Venezüella, Kolombiya, Bolivya, Uruguay, Arjantin, Kazakistan ve Tayland bu ülkeler arasına girmiştir.<sup>60</sup> Neo-Liberal politikaların takip edildiği günümüzde devletlerin sosyal güvenlik harcamalarını külfet olarak nitelendirilen bakış açısı değerlendirildiğinde, BES'in daha da yaygınlaşacağı ve devletlerin BES'i teşvik edici uygulamalara her geçen gün yenisini ekleyeceği sonucuna ulaşılabilir.<sup>61</sup>

### 2.3. Dünya'da Bireysel Emeklilik Sistemi

BES, bulunduğu toplumun sosyo-kültürel koşulları, ekonomik koşulları, politik yapısı ve demografik yapısı gibi pek çok etkenden etkilenmektedir. Bu sebeple BES, bireysel ve bireysel olmayan etkenlerden etkilenmiş ve birçok farklı şekilde uygulanmıştır.

Bireysel etmenlerin başında bireylerin gelecek korkusundaki artış, mevcut refah düzeyini emeklilik döneminde de devam ettirmek isteği ve sistemin herkesi kapsamaması gelmektedir. Gerçekten de BES, bütün bireylerin gelecek korkusunu azaltmak ve refah düzeylerini emeklilik döneminde de korumayı amaçlamaktadır.

Bireysel olmayan etmenlerin başında demografik yapıdaki değişim gelmektedir. Son yıllarda nüfus yaşlanmış ve doğurganlık oranı azalmıştır. Nüfusun

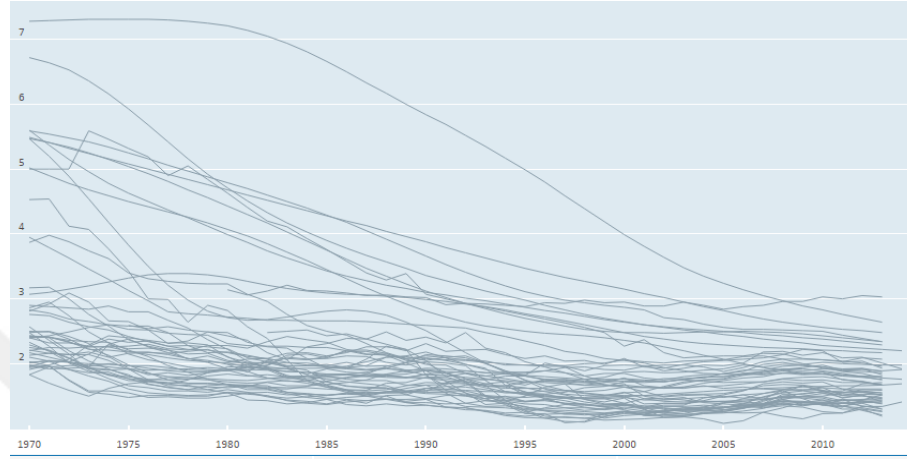
<sup>59</sup>İndermit S. Gill vd., “*What Can Countries in OtherRegionsLearnFromSocial Security Reform in Latin America*”, Oxford UniversityPress, 2008, s. 64

<sup>60</sup> Erol ve Yıldırım, *Tüm Yönleriyle Bireysel Emeklilik Sistemi*, Yaklaşım Yayınları, s. 153

<sup>61</sup> OECD ülkelerinin ve diğeri ülkelerin özel emeklilik fonlarının büyüklüğü ve gayri safi milli hasıllarının ne kadarını oluşturduğu çalışmamızın yatırım fonlarıyla ilgili ikinci bölümünün on dördüncü başlığında incelenecektir. Daha ayrıntılı bilgiyi <http://www.oecd.org/daf/fin/private-pensions/Pension-Markets-in-Focus-2014.pdf> adresinden alabilirsiniz. Erişim tarihi: 05.11.2015

yaşlanmasıyla birlikte sağlık harcamaları artmıştır. Ayrıca iş gücüne katılım oranı nispeten azalmış, emeklilik süreleri artmıştır. Buna bağlı olarak çalışanların emeklilere oranı, olması gerekenden farklı bir hal almıştır.<sup>62</sup> Doğurganlık oranındaki azalış ile birlikte ise aile yapısı şekil değiştirmiş, tek ebeveynli aile sayısındaki artış, ailelerin sosyal güvenlik sistemine olan yüklerini arttırmıştır.<sup>63</sup>

**Şekil 1 OECD Ülkelerinin Doğurganlık Oranlarındaki Değişim:<sup>64</sup>**



Bir diğer bireysel olmayan etken ise sosyal refah devleti anlayışına bağlı olarak aylık ve ödemelerin hızla artması ve yüksek oranlı işsizliğin sosyal güvenlik sistemlerinin finansman yükünü artırmasıdır.<sup>65</sup> Sosyal güvenliğin mali dengelerinin bozulması, bütçeden transfer yapılmasını gerekli kılmıştır.

Tüm bu sebepler göz önüne alındığında sosyal güvenlik sisteminin sebep olduğu sorunları ortadan kaldırmak için çeşitli reformlar yapılmıştır. Bu reformların boyutu ve sorunu ele alış şekilleri BES'ler arasındaki farklılıkları ortaya çıkarmıştır. BES, bazı ülkelerde sosyal güvenlik sistemini tamamlayıcı rol oynarken bazı ülkelerde sosyal güvenlik sistemine alternatif oluşturmaktadır. Bazı ülkelerde zorunlu iken bazılarında gönüllüdür. Bazı ülkelerde bireysel emeklilik programlarının yükümlülükleri işveren tarafından karşılanırken bazılarında tamamen işçinin üzerindedir. Ancak tüm bu farklılıklara rağmen bireysel emeklilik

<sup>62</sup> Aydın Ufuk, *Sosyal Güvenlik Sorunlarının Çözümünde Özel Sigortalar*, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları, 1999, s.51

<sup>63</sup>Saadet Tantan, *Sosyal Güvenlik Kapsamında Emeklilik Sisteminde Reform Arayışları ve Özel Emeklilik Fonları*, İstanbul: Beta Basım Yayın, 2001, s. 11.

<sup>64</sup><https://data.oecd.org/pop/fertility-rates.htm#indicator-chart>, Erişim Tarihi: 07.10.2015

<sup>65</sup>İlhan Ege, "Dünya'da Özel Emeklilik Sistemi ve Bireysel Emeklilik Yatırım ve Tasarruf Sistemi Kanunu'na Eleştirel Bir Bakış", *İktisat İşletme ve Finans Dergisi*, 17/196, 2002, s.81.

uygulamalarında, fon sistemi<sup>66</sup> olarak adlandırılan finansman yöntemi ortaktır. Bu yönteme göre bireyler, aktif çalışma yaşamı boyunca düzenli olarak tasarruflarda bulunarak emeklilik yıllarında karşılaşıacağı giderleri önceden fonlamaktadır.<sup>67</sup>

BES'in açıklanması ve kategorilenmesinde çeşitli yaklaşımlar kullanılabilir. Bunlara örnek olarak 3 basamaklı yapıyı, zorunluluk ve gönüllülük esasına göre ayrımı, esneklik-katılık şeklindeki ayrımı, önceden belirlenmiş prim veya önceden belirlenmiş emeklilik aylığı modelleri ve Şili, Avrupa ve ABD sistemi olmak üzere coğrafi sınırları temel alan ama uygulama alanı bunlarla sınırlanmayan uygulama şekillerini gösterebiliriz. Ancak çalışmamızda ağırlıklı olarak zorunlu ve gönüllülük esasına göre ayrımı temel alacağız.

3 basamaklı yapıda basamakların önemi ve ağırlığı ülkeden ülkeye değişmektedir. Ancak Dünya Bankası'nın yorumlamasına göre birinci aşama temel kamu sigorta sistemi; ikinci aşama, birinci aşamayı iyileştiren ve genellikle zorunlu olan kazanca bağlı belirli getiri sistemi; üçüncü aşama ise isteğe bağlı olması sebebiyle farklılık göstermektedir.<sup>68</sup> Ülkeler sosyal güvenlik anlayışına göre bireysel emekliliği genellikle ikinci veya üçüncü basamağa yerleştirmektedir. Ancak dünyada özel emeklilik sistemini kuran ilk ülke olan Şili'de sosyal sigortaların yerini özel sigortalar almış bulunmaktadır. Özel emekliliği ikinci basamakta konumlandıran ülkelere Latin Amerika ülkeleri ve Doğu Avrupa ülkeleri örnek gösterilebilir. Bu ülkeler özel emeklilik programlarına ikinci basamakta yer vermekle birlikte programlarını zorunluluk esasına dayalı olarak kurmaktadır. Gelişmiş ülkelerden ABD, İngiltere, Kanada, Almanya, İsveç gibi ülkelerin emeklilik sistemlerinde özel emeklilik programları ikinci veya üçüncü basamakta, gönüllülük esasına göre kurulmuş bulunmaktadır.<sup>69</sup>

Bireysel emeklilik uygulamalarının kategorilenmesinde kullanılan bir diğer yöntem olan coğrafi yöntem, coğrafi sınıflandırmalardan ziyade sistemin temelini

---

<sup>66</sup> Fon sistemi: Primlerle elde edilen gelirlerin yatırımlara yönlendirilmesiyle elde edilen gelirlerin bir fonda toplanması ve ödenecek olan emekli aylıklarının buradan karşılandığı sistemdir.

<sup>67</sup> Sevinç Akbulak ve Yavuz Akbulak, *Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Yaşanan Sorunlar ve Alınması Gereken Önlemler*, MHUV Ekonomik ve Mali Araştırma Yarışması, Ankara: Maliye Hesap Uzmanları Vakfı Yayınları, 2004, s.111.

<sup>68</sup> Suat Teker ve Onur Müminoğlu; *Sosyal Güvenlik Sistemimiz İçin Bir Çözüm: Özel Emeklilik Fonları*, *Muhasebe Finansman Dergisi*, 22, 2004, ss.61-70, s.62

<sup>69</sup> Uğur, *Sosyal Güvenlik Sistemlerinde Özel Emeklilik Programlarının Yeri ve Gelişimi*, s.114

oluşturan ilkelerin çıkış noktasını göstermektedir. Bu kapsamda Şili, ABD ve Avrupa bireysel emeklilik sistemleri olmak üzere üç sistem incelenecektir.

Latin Amerika ülkelerinden Şili’de 1981 yılında başlayan köklü değişim ile birlikte sosyal güvenlik sisteminin (yaşlılık, emeklilik, ölüm, maluliyet, sağlık)<sup>70</sup> yerini özel emeklilik sistemi almış bulunmaktadır. Şili’yi takiben 1990’lı yıllarda Peru, Kolombiya, Arjantin ve Meksika özel emeklilik sistemine geçmiş bulunmaktadır. Şili öncülüğünde kurulan bu sistemde asıl olan, sisteme katılımın zorunlu olmasıdır. Ancak kendi işinde çalışanlar için gönüllü katılım sunulmuş olup, her bir katılımcı için ayrı bireysel emeklilik hesapları açılmaktadır.

Avrupa BES’inde ise Şili’den farklı olarak gönüllülük esası uygulanmaktadır. Ayrıca özel emeklilik sistemi, sosyal güvenlik sisteminin ikinci ve üçüncü ayağında yer almaktadır. Bu durumda Avrupa ülkelerinin köklü sosyal güvenlik birikimi, sosyal devlet anlayışının yoğunluğu, güçlü ekonomileri ve demokrasi gelenekleri etkili olmuştur. Dolayısıyla Avrupa ülkelerinde, Latin Amerika ülkelerinin aksine köklü reformlara başvurmak yerine sosyal güvenlik sistemlerini rahatlatacak önlemler alınmıştır.<sup>71</sup> Ancak Avrupa Birliği üyesi ülkeler arasında uygulama birliği bulunmayıp önemli farklılıklar bulunmaktadır.

ABD BES’i de Avrupa sistemi gibi gönüllülük esasına dayanmaktadır. Ancak sosyal sigortalardan emekli olanların emeklilik dönemindeki gelirinin yetersiz olarak belirlenmesi, bireyleri tasarruf yapmaya itmektedir. Bireyler vergi istisnalarıyla desteklenmiş özel emeklilik programlarıyla emeklilik dönemlerindeki refahlarını arttırmak için tasarruflarını gönüllü olarak özel emeklilik fonlarına yatırmaktadır.

BES’in kategorilenmesinde uygulanan bir diğer yöntem ise önceden belirlenmiş prim ve önceden belirlenmiş emeklilik aylığı modelleridir. Bu modellerde esas olan rizikonun kim tarafından yüklenildiğidir. Emeklilik aylığının önceden belirlendiği modelde riziko, özel emeklilik şirketince üstlenilir.<sup>72</sup> Bu model özellikle İngiltere ve Almanya’da uygulanmaktadır.

---

<sup>70</sup> Şili’de gerçekleştirilen özel emeklilik reformuyla birlikte dağıtım sistemini benimseyen sosyal güvenlik sisteminin yerini emeklilik portföy yönetim şirketlerinin aktif rol oynadıkları özel emeklilik sistemi almıştır.

<sup>71</sup>Aydın Ufuk; “Sosyal Güvenlikte Özelleştirme Sebepleri ve Uygulamalar”, *Çimento İşveren Dergisi*, 12, 1998, s.112

<sup>72</sup>Güzel, Okur ve Canikoğlu, *Sosyal Güvenlik Hukuku*, s.1003

BES'in kategorilenmesinde kullanılan yöntemlerden bir tanesi de esnek veya katı özel emeklilik sistemi şeklinde olabilmektedir.<sup>73</sup> Esnek nitelikte bir özel emeklilik sisteminde şu özellikler olmalıdır;

- İsteğe bağlı katılım veya yarı zorunlu katılım,
- Büyük ölçüde yetkili bir kuruma gerek yoktur,
- Birden fazla hesap açılabilir,
- Yatırım fonu serbestçe seçilebilir,
- Farklı ücret uygulamaları olabilir,
- Devlet garantisi bulunmamaktadır.

Katı nitelikte bir özel emeklilik sisteminin özellikleri ise;

- Çalışanların katılımları zorunludur,
- Emeklilik şirketinin değiştirilmesi gibi hakları vardır,
- Özel olarak yetki verilmiş emeklilik şirketleri vardır,
- Her emeklilik şirketi bir fona sahiptir,
- Ayrıntılı yatırım kuralları vardır,
- Sadece bir fiyatlama kuralı vardır,
- Devlet garantisi vardır,

Son olarak, zorunlu ve gönüllülük esasına göre bireysel emeklilik uygulamaları bulunmaktadır. Çalışmamızda bu esaslar ayrıntılı olarak incelenecek ve ülke örnekleriyle birlikte karşılaştırmalar gelecek başlıkta yapılacaktır.

### 2.3.1. Modeller

Çalışmamızda Türkiye'nin, BES'in yapısal özelliklerini ön plana çıkaracağı düşüncesiyle zorunluluk ve gönüllülük esasına dayalı ayrımı ağırlıklı olarak ele almış bulunmaktayız.

Zorunluluk-gönüllülük ayrımının yapılmasında BES'in, ülkenin esas sosyal güvenlik sistemi olarak uygulanması ölçütünden ziyade bireysel emekliliğin sosyal güvenlik uygulamaları arasında hangi basamakta yer aldığına bakılmaksızın zorunlu veya gönüllü olup olmadığını göz önünde bulundurulmuştur.

---

<sup>73</sup> Yıldırım Beyazıt Önal, Türkiye'de Bireysel Özel Emeklilik Sistemi, İstanbul: Türkiye Genç İş Adamları Derneği, 2001, s.7-8

### **2.3.1.1.Zorunluluk Esaslı Bireysel Emeklilik Sistemleri**

Zorunluluk esaslı genel olarak Güney Amerika ülkeleri ve Doğu Avrupa ülkeleriyle özdeşleşmiş olmakla birlikte Hollanda, İsveç ve İsviçre gibi Batı Avrupa devletlerinde de kendine yer bulmaktadır.

Güney Amerika ve Doğu Avrupa ülkelerinde zorunluluk esaslı özel emeklilik uygulamalarının bulunmasının sebebi, sosyal güvenlik uygulamalarının köklü bir geleneğe sahip olmaması ve sosyal güvenliğin zincirleme krizlere sebep olmasıdır. Hatta özel emeklilik sistemlerinin, genel ekonomik krizden çıkış için bir kapı olduğu düşüncesi söz konusudur.

Zorunluluk esaslı özel emeklilik uygulamalarının temelini Şili 1981 yılında atmıştır. Şili'nin, özel emeklilik sistemini sosyal güvenlik sistemine alternatif olarak uygulaması komşu ülkeleri de etkilemiş ve Şili'nin ardından Kolombiya, Arjantin ve Peru'da bu sisteme geçmiştir. Güney Amerika ülkeleri gibi gelişmekte olan ülkeler sıfatındaki Macaristan ve Polonya gibi Doğu Avrupa ülkeleri de zorunlu karakterdeki özel emeklilik sistemine ilerleyen yıllarda geçmiştir.

#### **2.3.1.1.1. Şili Bireysel Emeklilik Sistemi**

Güney Amerika'nın en zayıf ekonomilerinden Şili, 1981 yılında sosyal güvenlik sisteminde köklü bir değişiklik yaparak bu gidişe dur demek istemiştir. Bu kapsamda devlet tarafından yürütülen dağıtım sistemi (pay-as-you-go) terk edilmiş ve bireysel emeklilik hesaplarına dayalı yeni sisteme geçilmiştir. Bu değişiklik ile Şili, BES'i tek emeklilik sistemi olarak kullanan ilk ülke olmuştur.

BES reformunun temelinde; 1979 yılına gelindiğinde, 72.000 çalışandan kişi başına bir sosyal güvenlik kurumu faaliyet göstermesi ve bu kurumlar arasında getiriler konusundaki eşitsizlik yatmaktadır. Ayrıca aktif-pasif dengesindeki bozukluk sebebiyle devlet desteğinin giderek artması ve Şili'nin pazar ekonomisine geçiş isteği de etkili olmuştur.<sup>74</sup>

Reform bir seferde gerçekleşmemiş olup aşamalı seyir göstermiştir. Eski sistemin yanına bireysel tasarruf ve fon metoduna dayalı, özel sektörde idare edilen yeni bir sosyal güvenlik sistemi eklenmiştir. Çalışma hayatına ilk kez katılanların bu

<sup>74</sup>Önal, Türkiye'de Bireysel Emeklilik Sistemi, s.42

sisteme katılımları zorunludur. Buna ek olarak emniyet ve silahlı kuvvetler dışındaki kamu kesimi de zorunlu olarak yeni sisteme dahil edilmiştir.<sup>75</sup>

Şili sosyal güvenlik sistemi BES'i tek emeklilik sistemi olarak benimsemesinden dolayı radikal bir nitelik taşımaktadır. Buna ek olarak;<sup>76</sup>

- Yeni sistemin zorunlu bir emeklilik sistemi olması,
- Güçlü ve şeffaf sermaye piyasalarının olmaması,
- Özel emeklilik fonlarına yönelik uzun süreli bir geleneğin eksikliği,
- Sermaye piyasası araçlarının çok çeşitli olmaması,
- Kapsama alınan çalışanların güvenliklerinin sağlanması gereksiniminin olması,
- Ahlaki çöküntünün kontrol edilmesi ve yanlış yönetim kararlarının zararlarına karşı devlet güvencesi sağlanması,
- Emeklilik programına çalışanların karşı olmamaları için onlara garanti verme ihtiyacının olması,

gibi özellikleri, Şili bireysel emeklilik reformunu ayırt etmektedir.

Çalışanların zorunlu karakterli tasarrufları, Administrados de Fondes de Pensiones (Emeklilik Fonu Yönetimleri) (AFP) adlı anonim şirketler aracılığıyla sıkı denetim altında değerlendirilmektedir.

Bu sistem ile birlikte çalışanlar, emeklilik dönemlerinin birinci elden finansörü duruma gelmiştir. Çalışanlarca yapılan bu tasarruflar, AFP'lerce hisse senedi ve tahvil yatırımları ile değerlendirilmektedir. Bu sayede sermaye piyasasının gelişimine de katkı sağlamışlardır.<sup>77</sup>

Şili'nin BES konusunda ve sermaye piyasaları konusunda deneyimsizliği, devleti yoğun denetime mecbur bırakmıştır. Yani devlet sisteminin düzenlenmesi ve gözetilmesinde önemli bir rol oynamaktadır.<sup>78</sup>

---

<sup>75</sup> Önal, Türkiye'de Bireysel Emeklilik Sistemi, s.42

<sup>76</sup>Esfender Korkmaz, *Sosyal Güvenlikte Yeni Yaklaşım: Bireysel Emeklilik*, İstanbul: İTO yayınları, 2007, s.74

<sup>77</sup> Çağatay Ergenekon, *Özel Emeklilik Fonları: Şili Örneğinden Alınacak Dersler*, İMKB Yayınları, 1998, s.82

<sup>78</sup> Korkmaz, *Sosyal Güvenlikte Yeni Yaklaşım: Bireysel Emeklilik*, s.74

Devlet, gözetleyici rol almasına ek olarak geçiş dönemi maliyetlerini üstlenmiş ve asgari düzeyde sosyal güvenlik gelirlerini garanti altına alarak önemli sorumluluklar almıştır.

Devletin denetleyici rolü sebebiyle AFP'ler ağır yaptırımlarla karşılaşmıştır. Toplanan primlere karşılık rezerv ayırma zorunluluğu, fonları denetim imkânı olan alanlarda değerlendirme zorunluluğu, birikimli vefat poliçesi planlarında sadece birikim aşamasında izin verilmesi, katılımcılara asgari oranda ortalama piyasa bandında getiri getirilmesi gibi sorumluluklar yüklenmiştir.<sup>79</sup>

BES reformu, ekonomik olarak sermaye piyasalarının gelişimi ve sosyal güvenlik aktif-pasif dengesi sorunlarından kurtulmayı sağlamış olmakla birlikte sosyal olarak çokça eleştiriye maruz kalmaktadır. Bu eleştirilerin başında, Şili'de hala çok yüksek oranlarda kayıt dışı işçiliğin söz konusu olması sebebiyle kapsamın dar olması ve emeklilik tasarruflarının yetersizliği gelmektedir.<sup>80</sup>

#### **2.3.1.1.2. Arjantin Bireysel Emeklilik Sistemi**

Arjantin, Şili ile birlikte özel emeklilik reformlarının öncüsüdür. Carlos Menem hükümeti döneminde Dünya Bankası desteğinde gerçekleştirilen reformun temelinde pazar ekonomisi sistemine entegre olma isteği ve sosyal güvenlik sistemindeki finansal sorunlar yatmaktadır.<sup>81</sup>

Arjantin BES'i, üç ayaklı sistemin ikinci ayağındaki zorunluluk esasına dayalı bir sistemdir. Ayrıca sistemin de üçüncü ayağında oldukça küçük çaplı bir gönüllü BES bulunmaktadır.<sup>82</sup>

Sistemin, bireylerin emeklilik sigortasından sağlanan getiri ve bireysel hesaplardan veya gelire dayalı emeklilik geliri olmak üzere iki tür finansman kaynağı bulunmaktadır. Gelire dayalı emeklilik sistemi dağıtım sisteminden finanse edilirken bireysel hesaplar tamamen fon esasına göre finanse edilmektedir.<sup>83</sup>

<sup>79</sup> Erol ve Yıldırım, *Tüm Yönleriyle Bireysel Emeklilik Sistemi*, s.206

<sup>80</sup> Korkmaz, *Sosyal Güvenlikte Yeni Yaklaşım: Bireysel Emeklilik*, s.75

<sup>81</sup> Korkmaz, *Sosyal Güvenlikte Yeni Yaklaşım: Bireysel Emeklilik*, s.77

<sup>82</sup> Rafael Rofman, "The Pension System in Argentina Six Years After The Reform", Social Protection Discussion Paper, Washington DC: The World Bank, 2000, s.5

<sup>83</sup> Nusret Ekin vd., *Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Arayışlar: Özelleştirme ve Yeniden Yapılanma*, İstanbul: İTO Yayınları, 1999, s.83

Reform ile birlikte eski sistem işlemeye devam etmiştir. Ancak işçilerin yeni ve eski arasında seçim yapması istenmiştir. Seçim yapılmaması durumunda doğrudan yeni sistem seçildi kabul edilmektedir. Ayrıca eski sisteme tabi işçiler yeni sisteme istedikleri zaman geçiş yapabilirken yeni sistemdekilerin eski sisteme geçişleri mümkün olmamaktadır.<sup>84</sup>

Yeni sisteme tabi olanların bireysel tasarrufları; Argentina as Administradoras de Fondos de Jubilaciones Pensiones (AFJP) isimli sistemle şirketlerce, ticaret odalarınca, bankalarca, girişimci birliklerince ve karşılıklı yardım topluluklarınca yönetilmektedir.

### **2.3.1.1.3. Meksika Bireysel Emeklilik Sistemi**

Ekonomik krizler sonrası liberal politikalara ağırlık veren Meksika hükümeti, ekonomik ve sosyal politikalarda köklü değişimler yapmıştır. Bu değişimlerin temelinde iç tasarrufları geliştirmek ve dışarıdan sermaye akışını teşvik etmek bulunmaktadır.<sup>85</sup> Birincil değişimi ise emeklilik sistemini tıpkı Şili ve Arjantin'de olduğu gibi dağıtım sisteminden fonlama sistemine geçiş yaparak yapmıştır. Yani tanımlanmış fayda sisteminden tanımlanmış katkı sistemine geçmiştir.<sup>86</sup>

Reform öncesi sistemde sosyal güvenlik işlevi iki kurum tarafından gerçekleştirilmekteydi. Bunlardan birincisi İnstitute Mexicano de Seguridad Social (IMSS) yani Meksika Sosyal Güvenlik Enstitüsü tarafından yürütülen sosyal güvenlik ve refah programları; ikincisi ise Meksika Sosyal Güvenlik Hizmetleri Enstitüsü (ISSSTE) tarafından yürütülen planlardır.<sup>87</sup>

Reform, aşamalı şekilde gerçekleştirilmiş; 1 Temmuz 1997'de gönüllü katılım şeklinde, 1 Eylül 1997 tarihinden itibaren ise zorunlu katılım şeklinde yapılmıştır. Şili sistemi gibi dağıtım modelinden fonlama modeline geçmiş olmakla birlikte iki sistem arasında çeşitli farklar vardır. Bunlar;<sup>88</sup>

<sup>84</sup> Korkmaz, *Sosyal Güvenlikte Yeni Yaklaşım: Bireysel Emeklilik*, s.77

<sup>85</sup> Korkmaz, *Sosyal Güvenlikte Yeni Yaklaşım: Bireysel Emeklilik*, s.78

<sup>86</sup>Tantan, *Sosyal Güvenlik Kapsamında Emeklilik Sisteminde Reform Arayışları ve Özel Emeklilik Fonları*, s.42

<sup>87</sup> Erol ve Yıldırım, *Tüm Yönleriyle Bireysel Emeklilik Sistemi*, s.207

<sup>88</sup> Korkmaz, *Sosyal Güvenlikte Yeni Yaklaşım: Bireysel Emeklilik*, s.79

- Meksika’da tüm özel sektör çalışanları yeni sisteme dahildir ve eski kamu emeklilik sistemi kademeli olarak kaldırılacaktır özel sektörde çalışanlar için ise yeni sistem zorunludur,
- Eski sisteme prim ödeyen işçiler eski yasaya göre emeklilik aylığı alıp almama konusunda tercihte bulunabilmektedirler,
- Emeklilik sigortası firmalarına çeşitli yatırım fonları önermek için izin verilmektedir,
- Meksika sistemi çalışanlar iki hesaba sahip olabilir, bunlardan ilki özel bir sigorta işletmesinde hesap açmak, ikincisi ise kamu tarafından işletilen emlak fonuna yatırım yapmaktır.

Meksika emeklilik sisteminde çalışanların maaşlarının %6,5 kadarı kesilmekte ve AFORE (Administradoras de Fondos de Ahorro para el Retiro) adı verilen kurumlara aktarılıp bu kurum tarafından değerlendirilmektedir. Eski çalışanlar isterlerse birikmiş fonlarını AFORE’lere devredebilirler. AFORE’ler "Emeklilik Tasarruf Sistemleri Ulusal Komisyonu" (Comision Nacional de Sistemas de Ahora para el Retiro-CONSAR) tarafından denetlenmektedir. CONSAR isimli bu kurul, uygulanacak prensip ve kuralları belirlemekte ve AFORE’leri yani emeklilik fonu yönetim şirketlerinin ve emeklilik fonlarında uzmanlaşmış yatırım fonlarının faaliyetlerini denetlemektedir.<sup>89</sup>

### **2.3.1.2.Gönüllülük Esaslı Bireysel Emeklilik Sistemleri**

Gönüllülük esaslı bireysel emeklilik programları, genel olarak gelişmiş ülkelerde görülmektedir. Bunun sebebi, gelişmiş sosyal güvenlik sistemleri ve ekonomik yapılarının sağladığı esneklik sayesinde gerektiği şekilde konum alabilme yetenekleridir.

Gönüllülük esasına dayalı BES ile genel olarak Batı Avrupa ülkelerinde karşılaşmaktayız. Bunlara örnek olarak; İngiltere, İsveç, Hollanda ve Almanya gibi ülkeler gösterilebilir. Biz bu çalışmamızda İngiltere, Hollanda ve Macaristan’ı inceleyeceğiz.

---

<sup>89</sup> Önal, Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sistemi, s.51; Erol ve Yıldırım, *Tüm Yönleriyle Bireysel Emeklilik Sistemi*, s.207; Korkmaz, *Sosyal Güvenlikte Yeni Yaklaşım: Bireysel Emeklilik*, s.80

### 2.3.1.2.1. İngiltere Bireysel Emeklilik Sistemi

İngiltere emeklilik sistemi üçlü bir yapıya sahiptir. Bunlar temel ve gelire bağlı emeklilik, işverenlerce işletilen isteğe bağlı mesleki emeklilik ve kendi işinde çalışanlar ile hiçbir mesleki emeklilik programına üye olmayanların başvurduğu bireysel emeklilik programıdır.<sup>90</sup>

İngiltere emeklilik sisteminin ilk ayağını Temel Devlet Emeklilik Maaş Planı (Basic State Retirement Pension) oluşturmaktadır. Söz konusu sisteme giriş zorunlu olup asgari düzeyde bir gelirin elde edilmesi amaçlanmaktadır. “Pay-as-you-go” olarak adlandırılan bu sistemde erkeklerin emeklilik yaşı 65 iken kadınlarınki 60’dır. Bu sisteme memurlar ve kazancı belirli bir miktarı aşan serbest meslek sahipleri zorunlu olarak katılırlar.<sup>91</sup>

İngiltere emeklilik sisteminin ikinci ayağını ise zorunlu karakterli ancak seçime dayalı mesleki emeklilik, kişisel emeklilik, tarafsız emeklilik ve ikinci kamu emeklilik planları oluşturmaktadır.<sup>92</sup>

İngiltere emeklilik sisteminin üçüncü ayağını BES oluşturmaktadır. Yani işçinin gönüllü tasarruflarından oluşmaktadır. Tamamen gönüllülük esasına dayalı olan bu sisteme, kendi işinde çalışanlar ve mesleki emeklilik programına üye olmayan çalışanlar katılabilmektedir.<sup>93</sup>

Bireysel emeklilik programını uygulayan ve yöneten şirketler oldukça sıkı bir denetimden geçmektedir. Hatta bu sistem güvenilirliği ile bilinmektedir.<sup>94</sup>

### 2.3.1.2.2. Hollanda Bireysel Emeklilik Sistemi<sup>95</sup>

Hollanda, İngiltere’de olduğu gibi üç ayaklı bir emeklilik sistemi uygulamaktadır. Birinci ayağını “pay-as-you-go” sistemine dayalı basit emeklilik sistemi oluşturmaktadır. İkinci ayağını emeklilik fonları oluşturmaktadır. Üçüncü ayağında ise isteğe bağlı ortak emeklilik fonları bulunmaktadır.

<sup>90</sup> Erol ve Yıldırım, *Tüm Yönleriyle Bireysel Emeklilik Sistemi*, s.191

<sup>91</sup> Korkmaz, *Sosyal Güvenlikte Yeni Yaklaşım: Bireysel Emeklilik*, s.84

<sup>92</sup> Erol ve Yıldırım, *Tüm Yönleriyle Bireysel Emeklilik Sistemi*, s.191; Korkmaz, *Sosyal Güvenlikte Yeni Yaklaşım: Bireysel Emeklilik*, s.84

<sup>93</sup> Korkmaz, *Sosyal Güvenlikte Yeni Yaklaşım: Bireysel Emeklilik*, s.85

<sup>94</sup> Korkmaz, *Sosyal Güvenlikte Yeni Yaklaşım: Bireysel Emeklilik*, s.85

<sup>95</sup> Erol ve Yıldırım, *Tüm Yönleriyle Bireysel Emeklilik Sistemi*, s.199

Sistemin birinci ayağında emeklilik maaşını hak etmek için en az 40 yıl çalışıp 65 yaşını doldurmak gerekmektedir. Bu şartları gerçekleştiren kişiler, son ücretinin %70'i kadar bir maaşa hak kazanmaktadır.

Sistemin ikinci ayağındaki emeklilik fonu, özel kesim tarafından yönetilmekte olup her katılımcının bireysel hesapları bulunmaktadır. Bu kısımda gelir elde edebilmek için 15 yıl beklemek gerekmektedir.

Sistemin üçüncü ayağında ise ortak emeklilik fonları bulunmaktadır. 1999 yılı sonuna kadar bu üç ayaktan herhangi birini seçmeyenler tamamen devlet yönetiminde olan fonlara bağlanmıştır.

### **2.3.1.2.3. Macaristan Bireysel Emeklilik Sistemi**

Macaristan, Avrupa Birliği üyeliği hedeflediği dönemde sosyal güvenlik sistemini de Avrupa Birliği normlarına uygun bir şekilde şekillendirmiştir. Bu kapsamda üç ayaklı bir sistem benimsemiştir.<sup>96</sup> Bunlar;

- Devlet tarafından asgari bir emeklilik geliri garantileyen emeklilik programı,
- Çalışanlar ve işverenler tarafından ödenen primler ile finanse edilen zorunluluk esasına dayalı tamamlayıcı emeklilik programları,
- Gönüllülük esasına dayalı bireysel emeklilik programlarıdır.

Macaristan'daki emeklilik reformlarının temel sebeplerinden biri de gelecekte karşılaşılması muhtemel finansman sorunlarına önlem almaktır. Bu sebeple 1993 yılında gönüllü katılıma dayalı emeklilik fonları devreye sokulurken 1998'de zorunlu emeklilik planları sisteme sokulmuştur. Söz konusu gelişmelerle sermaye piyasasında patlama yapılması da hedeflenmiştir.<sup>97</sup> Bunlar göz önüne alındığında, Macaristan'da da diğer ülkelerle ortak nedenlerden emeklilik sisteminin şekillendirildiği görülmektedir.

Zorunlu karakterdeki emeklilik sistemi, 42 yaşından küçüklerin bu sisteme girmesini zorunlu tutmuştur. Daha önce sistemde bulunanlar ise devlet veya özel

<sup>96</sup> Can Tuncay, "Bireysel Emeklilik Sistemi Neler Getiriyor?", *Yeditepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 1/1, 2004, s.198

<sup>97</sup> Erol ve Yıldırım, *Tüm Yönleriyle Bireysel Emeklilik Sistemi*, s.198

yönetimli sistemler arasında seçim yapma hakkına sahiptir. Her seçim serbestisinde olduğu gibi burada da birbirini tamamlayan iki sistem bulunmaktadır.

Macar sistemi ilk yılında önemli miktarda zarar etmiş<sup>98</sup> ve özel emeklilik fonu tercih edenlerin sayısı arttıkça bu zarar daha da büyümüştür. Oysa zorunlu karaktere sahip Şili’de ve gönüllü karaktere sahip İngiltere’de bu tip zararlarla karşılaşılmamıştır.

#### **2.4.Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sisteminin Tarihçesi**

Ülkelerin BES’leri kurmasında pek çok faktör etkili olmaktadır. Bunların başında, yaşlanan nüfusa bağlı sosyal güvenlik krizlerini engellemek ve sosyal güvenlik sisteminin emeklilik döneminde yeterli refahı sağlayamadığı durumlarda bireylerin kendi tasarrufları ile asgari refah düzeyine ulaşmalarını sağlamaktır. Türkiye’nin BES’i düzenlemesinin birincil nedeni, gelişmekte olan bir ülke olarak sosyal güvenlik krizlerine açık bir yapıda olmasıdır. Gerçekten de Türkiye sosyal güvenlik sistemi, 1994 yılından beri aktif-pasif dengesini tutturamamaktadır. İşte bu sebeple Türkiye BES’i tamamlayıcı nitelikte bir emeklilik sistemi olarak devreye sokmuştur.

Türkiye, BES’e geçiş sürecinde sosyal diyaloga önem veren uygulamalara yer vermiştir. Bu kapsamda, Ağustos 1999 tarihinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesinde Bireysel Emeklilik Komisyonu kurulmuştur. Bireysel emeklilik programlarının geliştirilmesi amacıyla Bireysel Emeklilik Komisyonu’nun yanı sıra Maliye Bakanlığı, Sosyal Güvenlik Kuruluşları, Hazine Müsteşarlığı, SPK ile ilgili sektör temsilcilerinin de bulunduğu komisyon çalışmaları sonucunda 28 Mart 2001 tarihinde TBMM tarafından kabul edilmiş, 7 Nisan 2001 tarihli, 24366 sayılı Resmi Gazete’de yayınlanmıştır. 7 Ekim 2001 tarihinde de kanun yürürlüğe girmiştir.<sup>99</sup>Kanunun yürürlüğe girişinden itibaren tamamlayıcı mevzuat çalışmaları devam etmiş ve ilk emeklilik planlarının hayata geçmesiyle 27 Ekim 2003 tarihinde BES fiilen hayata geçirilmiştir.

Bazı Vergi Kanunlarında Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, 28 Haziran 2001 tarihinde TBMM tarafından kabul edilmiş ve 10 Temmuz 2001 tarihli ve 24458 sayılı Resmi Gazete’de yayınlanmış, bazı hükümleri yayını tarihinde diğer

<sup>98</sup> Erol ve Yıldırım, *Tüm Yönleriyle Bireysel Emeklilik Sistemi*, s.198-199

<sup>99</sup> www.egm.org.tr, Erişim Tarihi: 10.02.2015

hükümleri ise 7 Ekim 2001 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Bu kanun ile BES'e yönelik vergisel teşvikler düzenlenmiştir. Bu kapsamda BES'e katılım aşamasında ve birikimlerin toplu para veya maaş şeklinde geri alınması aşamasında vergi teşvikleri getirilmiştir.

“14 Haziran 2007 tarihli ve 26552 sayılı Resmi Gazete’de yayınlanan Sigortacılık Kanunu ile 4632 sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu’nun bazı maddeleri değiştirilmiş, kanuna çeşitli konularda yeni hükümler eklenmiştir. Grup emeklilik sözleşmelerinde; katılımcı adına ödenen katkı paylarının katılımcı tarafından hak edilmesi (vesting) süre ve koşulları, bireysel emeklilik hesabındaki birikimlerin ve yıllık gelir sigortasından alınan aylıkların haczedilebilme sınırı, üyelerine veya çalışanlarına emekliliğe yönelik taahhütte bulunan dernek, vakıf, sandık, tüzel kişiliği haiz meslek kuruluşu veya sair ticaret şirketindeki emekliliğe yönelik birikimler ve taahhütlere ilişkin tutarların BES’e aktarım koşulları ile sağlanan avantajlar, bireysel emeklilik hesabının şirketler arasında aktarımında gecikme cezası gibi konularda düzenleme yapılmıştır. 29 Haziran 2012 tarihli ve 28338 sayılı Resmi Gazete’de yayınlanan Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile vergi matrahından indirim yolu ile kullanılan vergi avantajı uygulaması kaldırılarak devlet katkısı sistemine geçilmiş, sistemden ayrılmalarda menkul sermaye iradı olarak tanımlanan ve stopaja tabi olan birikim tutarı uygulaması yerine, sadece irat tutarı üzerinden stopaj alınmasına yönelik değişiklikler yapılmıştır.”<sup>100</sup> Ayrıca 4632 sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu Geçici m.1’e eklenen bir hüküm ile çalışanlarına emekliliğe yönelik taahhütte bulunan dernek, vakıf, sandık, tüzel kişiliği haiz meslek kuruluşu veya sair ticaret şirketleri birikim ve taahhütlerini kısmen veya tamamen BES’e aktarabilir hale gelmiştir.<sup>101</sup>

12 Ocak 2008 tarihli ve 26754 sayılı Resmi Gazete’de yayınlanan ve aynı tarihte yürürlüğe giren Emeklilik Yatırım Fonlarının Kuruluş ve Faaliyetlerine İlişkin Esaslar Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik ile

<sup>100</sup> www.egm.org.tr, Erişim Tarihi: 10.02.2015

<sup>101</sup> 5684 sayılı Sigortacılık Kanunu ile eklenen bu madde ile bireysel emeklilik sistemine aktarmak 31/12/2015 tarihine kadar mümkün olmuş olmakla birlikte 6655 sayılı Kanun’la bu süre 31/12/2017’ye uzatılmıştır.

emeklilik planı kapsamında katkı paylarının devlet iç borçlanma araçlarına yatırılmasına ilişkin asgari sınır ile yabancı para ve sermaye piyasası araçlarından oluşan fonlara yatırıma uygulanan azami sınır kaldırılmıştır. Yine aynı tarih ve sayılı Resmi Gazete’de yayınlanan Emeklilik Gözetim Merkezi Çalışma Esasları Yönetmeliği ile Emeklilik Gözetim Merkezi’nin çalışma esas ve usulleri düzenlenmiş, teşkilat yapısı ve görevleri detaylı bir şekilde belirlenmiştir.

Grup emeklilik sözleşmesi, işveren grup emeklilik sözleşmelerinde hak kazanma süresi, çalışanlarca hak kazanılan birikimlerin aktarılması ve ödenmesi, cayma hakkı, sözleşmenin feshedilmesi ve haciz gibi konularda kapsamlı düzenlemeler 9 Nisan 2008 tarihli ve 26842 sayılı Resmi Gazete’de yayınlanan, 9 Ağustos 2008 tarihinde yürürlüğe giren Bireysel Emeklilik Sistemi Hakkında Yönetmelik ile yapılmıştır. Yine aynı tarihte yürürlüğe giren Dernek, Vakıf, Sandık ve Diğer Kuruluşlardan Bireysel Emeklilik Sistemine ve Yıllık Gelir Sigortasına Aktarım Hakkında Yönetmelik ile üyelerine veya çalışanlarına emekliliğe yönelik taahhütte bulunan dernek, vakıf, sandık ve diğer kuruluşların emekliliğe yönelik birikimlerin veya taahhütlere ilişkin tutarların kısmen veya tamamen BES’e veya yıllık gelir sigortasına aktarılmasına ilişkin esas ve usuller düzenlenmiştir.

29 Haziran 2012 tarihli ve 28338 sayılı Resmi Gazete’de yayınlanan, 6327 sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu İle Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile BES’i cazip hale getirecek önlemler alınmıştır. Kasım 2012 tarihli ve 28462 sayılı Resmi Gazete’de yayınlanan yönetmeliğe göre ödenen katkı paylarının vergi matrahından indirilmesine dayalı teşvik sisteminden katılımcıların ödedikleri katkı payının %25’i oranında ve yıllık asgari brüt ücretin %25’ine kadar devlet katkısı ödenen BES’e geçilmiştir. Ancak işverenlerin çalışanlar adına yaptıkları, katkı payı ödedikleri sistem, devlet katkısı teşvikinden yararlanamamaktadır.

13 Mart 2013 tarihli ve 28586 sayılı Resmi Gazete’de yayınlanan ve aynı tarihte yürürlüğe giren Emeklilik Yatırım Fonlarının Kuruluş ve Faaliyetlerine İlişkin Esaslar Hakkında Yönetmelik; fon kuruluş ve kayda alma süreçlerinin paralel yürütülebilmesine olanak vermiş, portföy içerisinde yer alacak varlıklar çeşitlendirilmiş, fon portföyünün değerlendirilmesine ilişkin esaslarda değişiklik yapılmış, devlet katkısı fonu için kayda alma ücretinin alınmayacağı belirtilmiştir.

İlgili yönetmelikle, 28 Şubat 2002 tarihli ve 24681 sayılı Resmi Gazete’de yayınlanan Emeklilik Yatırım Fonlarının Kuruluş ve Faaliyetlerine İlişkin Esaslar Hakkında Yönetmelik yürürlükten kaldırılmıştır. Yapılan tüm bu değişiklikler ile BES’in daha cazip hale getirilmesi amaçlanmıştır.

Yapılan düzenlemelerle, işverenler tarafından çalışanları adına BES’e ödenen ve vergi matrahının tespitinde indirim konusu yapılabilecek katkı paylarının brüt ücretin %10’u kadar olan üst limiti %15’e çıkarılmıştır. Üyelerine veya çalışanlarına emekliliğe yönelik taahhütte bulunan dernek, vakıf, sandık, tüzel kişiliği haiz meslek kuruluşu veya sair ticaret şirketindeki emekliliğe yönelik birikimlerin veya taahhütlere ilişkin tutarların kısmen veya tamamen BES’e aktarılmasına ilişkin verilen süre 31 Aralık 2015 tarihine kadar uzatılmış; aktarım, ayrılma ve emeklilik işlemlerinin tamamlanması için belirlenen işlem süreleri yeniden düzenlenmiş, sistemde kısmi ödeme almaya ve kıymetli madenlerden oluşan fonların kurulmasına imkân sağlanmasına ilişkin değişiklikler yapılmıştır.

#### **2.4.1. Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sisteminin Oluşturulma Gerekçeleri**

İnsan, yaşamı süresince pek çok riskle karşı karşıya kalmaktadır. Sosyal güvenlik sistemlerinin amacı da bu risklere karşı bireylere koruma sağlamaktır. Ancak sosyal niteliğine ek olarak, finansal olarak da ayakta kalması gereken bir kurum olmasından mütevellit varlığını sürdürücü önlemler almaktadır. Bunların başında da bireylerin emeklilik dönemindeki refah düzeyini etkileyen önlemler gelmektedir.

Sosyal güvenlik sistemi sosyal niteliği sebebiyle önem arz etmektedir. Ülke vatandaşlarının neredeyse tamamının gelecekte karşısına çıkabilecek yıpratıcı veya yıkıcı tehlikelere karşı korunmasını içerir. Ancak sosyal güvenlik sistemi çeşitli açılardan başarısız olmuştur. Bunlar;<sup>102</sup>

- Geniş kaynak tahsisine rağmen fakirlik problemi çözülememiş,
- Hiç çalışma hayatına girmemiş veya istikrarlı iş bulamayanlar sistem dışında kalmış,
- Aile yapısındaki değişimlere ayak uydurulamamış,

<sup>102</sup> Yusuf, Alper, “Yeni Bir Yüzyıla Girenken Yeniden Yapılanmanın Eşiğindeki Sosyal Güvenlik”, *Çimento İşveren Dergisi*, 13/3, 1999, s.14

- Yanlış kullanım veya suistimal nedeniyle sosyal dayanışmayı yaralamış,
- Hep ödeyenler ve hiç ödemeyenler ayrımı ortaya çıkmış,
- Çalışma ve tasarruf eğilimi azalmış,
- Yaşlılar erken yaşta çalışma yaşamından çekilmiş,
- Yoğun kaynak tahsisi nedeniyle iktisadi krizlerin sebebi olarak görülmüş,
- Yüksek primler, emek yoğun işlerdeki istihdamın önünü kapatmış ve işsizliğe sebep olmuş,
- Yoğun kaynak tahsisi yapan ülkeler diğer ülkelerde rekabette dezavantajlı konuma düşmüştür.

Gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde sosyal güvenlik sistemini krize sürükleyen sebepler farklı olabilmektedir. Gelişmiş ülkelerde;<sup>103</sup>

- Nakdi olarak verilen aylık ve gelirler ortalama ücretlerden daha hızlı artmıştır.
- Doğum oranları azalmış, ortalama hayat uzamış böylelikle yaşlı nüfus, toplam nüfus içinde daha fazla yer kaplamıştır. Bu da sosyal güvenlik sistemlerinin maliyetlerini artırmıştır.
- Fonlar erimiştir
- İşsizliğin artmasına bağlı olarak işsizlik sigortası ödemeleri artmıştır.
- Sağlık teknolojisindeki hızlı gelişimler ve yaşlı nüfustaki artış sağlık hizmetlerinin masraflarını artırmıştır.
- Sosyal güvenlik sistemleri olgunlaşmış yani yükümlülüklerini yerine getirip aylık almaya hak kazananların sayısı artmıştır.
- Aile yapısındaki değişiklikler, aileye yönelik harcamaları artırmıştır.
- 1960'lardan itibaren artan göçlerle birlikte kayıt dışı sektör genişlemiştir.

Gelişmekte olan ülkeler ekonomik, sosyal ve kültürel farklılıkları sebebiyle, farklı sebeplerle sosyal güvenlik krizlerine sürüklenmektedirler. Bu sebepler;<sup>104</sup>

<sup>103</sup> Ayşe Peker, “Sosyal Güvenlik Sisteminin Yeniden Yapılandırılması Tartışmaları ve Çözüm Önerileri”, Ankara: T.C. Merkez Bankası Tartışma Tebliği, 1997, s.10-11

- İstisnalar dışında, sosyal güvenlikle ilgili harcamalar oldukça sınırlıdır.
- İlk kısılan kamu harcaması sosyal güvenlik harcamaları olmuştur
- Karmaşık ve istikrarsız sosyal güvenlik sistemleri mevcuttur.
- Kimi sigorta dalları yoktur veya etkin işlememektedir. Ayrıca vatandaşların önemli bir kısmı kapsam dışındadır.
- Sosyal güvenlik çatısı altında sağlanan garantinin seviyesi düşüktür.
- Sosyal güvenlik kurumlarının prim tahsilat oranları düşük, prime esas ücretlerin seviyesi yetersizdir. Buna bağlı olarak kurumların ayakta kalması zorlaşmaktadır.
- İdari örgütlenme ve yönetimle ilgili ciddi sorunlar yaşamaktadır.

BES'in ortaya çıkışıyla, sıraladığımız aksaklıklar arasında yakın ilişki bulunmaktadır. Bu kapsamda bireye kendi geleceğinin sorumluluğunu veren BES, dünyada ve Türkiye'de çoğunlukla bir kurtarıcı olarak değerlendirilmektedir. Nitekim Türkiye için geleceğin sosyal güvenlik adına parlak olmadığı 1998 tarihli Dünya Bankası raporunda ortaya konulmuştur. İlgili rapora göre Türkiye'nin sosyal güvenlik kurumuna yaptığı transferler 2030 yılında Gayri Safi Milli Hasıla (GSMH)'nin %10,68'ine, 2050 yılında ise %16,58'ine geleceği tahmin edilmiştir. Bu kapsamda BES'ten neler beklenmesi gerektiği önemlidir. Dünyada Şili ve birçok Batı Avrupa ülkesinden olumlu örnekler olduğu gibi Macaristan gibi başarısız olmuş örnekler de mevcuttur. BES'in temel faydaları şu şekildedir;<sup>105</sup>

- Ekonomiye tasarruf kaynağı oluşturarak uzun vadeli tasarrufların artmasını ve beraberinde ekonominin büyümesini sağlar.
- Ekonomiye istikrar kazandırır.
- Küçük nakit tasarrufların büyük fonlarda birikmesini sağlar.
- Kayıt dışı istihdamın azalmasına, vergi gelirlerinin artmasına yardımcı olur.
- Sosyal güvenlik sistemine destek olur.

<sup>104</sup> Peker, "Sosyal Güvenlik Sisteminin Yeniden Yapılandırılması Tartışmaları ve Çözüm Önerileri", s.11-12

<sup>105</sup> İsrail Zor ve Suphi Aslanoğlu, "Kurumsal Yatırımcı Olarak Özel Emeklilik Fonları: Türkiye'de Oluşturulan Sisteme Yönelik Değerlendirme ve Geleceğe Yönelik Bir Tahmin", *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 26, 2005, s.188-189

- Kurumsal tasarrufların artmasını sağlayarak sermaye piyasalarının gelişmesini ve yatırım araçlarının ve türevlerinin çeşitlenmesini sağlar.
- Kamunun uzun vadeli ve düşük maliyetli borçlanmasını kolaylaştırır ve bütçe açıklarının finansmanına yardımcı olur.
- Bireylere güvenli, avantajlı, yatırımlarını kontrol edebilecekleri ve hesaplarına kolaylıkla ulaşabilecekleri ürünler sunar.

Sosyal güvenlik sisteminin içinde bulunduğu durum ve BES'ten beklenebilecek faydalar göz önünde bulundurulduğunda BES düzenlemelerinin gerekliliği ortadadır.

#### **2.4.2. Türkiye'ye Bireysel Emekliliğin Sağlayacağı Yararlar**

BES; çalışanlara, işverenlere, serbest meslek sahiplerine, devlete, ekonomiye ve sermaye piyasasına farklı şekillerde faydalar sağlayabilecektir.<sup>106</sup> Bu sebeple bireysel emeklilik büyük umutlar beslenerek kurulmuş bir sistemdir. Başta ekonomiye olmak üzere sosyal hayata ve refaha yönelik hedefler içermektedir. Sistem başta çalışanlar olmak üzere toplumun neredeyse tamamına hitap etmektedir. Bu sebeptir ki bireysel emekliliğin sağlayacağı yararlar oldukça önemlidir. BES'e Türkiye'de sosyal güvenlik sistemini tamamlayıcı rol biçilmiş olmakla birlikte başta Şili olmak üzere bazı ülkelerde asıl emeklilik sistemi olarak görev yapmaktadır ve böylelikle BES'e ülkelerin ekonomik kalkınmasına katkıda bulunma vizyonu da yüklenmiştir.

Türkiye'de uygulanan BES gönüllü karaktere sahiptir. Bu sebeple bireylere ekonomik geleceklerinin sorumluluğu yüklenmektedir. Böylelikle bireyler aktif dönemlerindeki tasarrufları aracılığıyla emeklilik dönemlerindeki refahlarını yönetmektedirler. Ayrıca BES, bireyleri tasarrufa da yöneltmektedir.<sup>107</sup> Gelişmiş ülkelere bakıldığında BES'ten elde edilen tasarrufların, toplam tasarruflar içindeki payı oldukça yüksektir.<sup>108</sup> Söz konusu tasarrufların emeklilik fonları aracılığıyla

<sup>106</sup> Hilal İlgin Uyar, "Bireysel Emeklilik Sistemi ile Ekonomik Göstergeler Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" *Mali Çözüm Dergisi*, Mart-Nisan, s.78

<sup>107</sup> Osman Gürbüz ve Selma Ekinci, "Bireysel Emeklilik Sistemi ve Sermaye Piyasalarında Beklenen Etkiler", *Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 18/1, s.207

<sup>108</sup> Zor ve Aslanoğlu, Kurumsal Yatırımcı Olarak Özel Emeklilik Fonları: Türkiye'de Oluşturulan Sisteme Yönelik Değerlendirme ve Geleceğe Yönelik Bir Tahmin, s. 188

sermaye piyasasına akışı ile birlikte ekonomiye de olumlu etkileri olabilecektir.<sup>109</sup> Uzun vadede ülke ekonomisine dinamizm kazandırması, sermaye piyasasındaki aşırı volatilitiyi gidermesi ve borsayı derinleştirmesi beklenmektedir.<sup>110</sup>

2013 yılında başlayan devlet katkısına dayalı teşvik modeli sisteme ivme kazandırmıştır. 2013 yılından beri 2 milyon kişi sisteme katılmış ve devlet katkısı dahil fon büyüklüğü 39 milyar Türk Lirasını aşmıştır. 2013 yılı itibariyle sistemdeki sözleşmelerin ortalama kıdemi 2,9 yıldır.<sup>111</sup> Söz konusu değer düşük olmakla birlikte sistemin yeni olması ve teşvik sisteminin yeni yeni daha çekici hale gelmesi sebep olarak gösterilebilir.

BES, yapısı gereği uzun vadede getiri getirmeyi amaçlayan bir sistemdir. Bu durum da sermaye piyasalarında uzun vadeli yatırımların artmasını sağlamaktadır. Uzun vadeli yatırımların varlığı, piyasalardaki oynaklığı azaltmakta ve ekonomik krizlere karşı direnci artırmaktadır. Böylelikle yatırımcılara daha güvenli bir ortam sağlanacak ve bundan da finansal istikrar olumlu yönde etkilenecektir.<sup>112</sup>

BES'in yararlarını özetlemek gerekirse;

○ **Çalışanlara Sağlayacağı Yararlar**<sup>113</sup>

- İkinci bir emeklilik geliri,
- Emeklilik tasarruflarının bireyin tercihlerine göre değerlendirilmesi,
- Emeklilik yaşı ve çalışılmayan durumlarda esneklik,
- Emeklilik döneminde daha yüksek bir refah,
- Tasarruf bilinci oluşturmaları,
- Geleceğin belirsizliklerden korunmadır.

○ **İşverenlere Sağlayacağı Yararlar**

- İşçilere kurum kültürünü benimsetmek, kuruma bağlılığını artırmak ve motivasyonlarını artırmak için çeşitli sübvansiyonlar aracılığıyla daha düşük miktarda yatırım yapabilme,

<sup>109</sup> Demir ve Yavuz, "Bireysel Emeklilik Sisteminin Sermaye Piyasalarına Etkisi ve Sistemin Geliştirilmesinde Vergisel Teşviklerin Önemi", s.297

<sup>110</sup> İsrail Zor, "Özel Emeklilik Fonları: OECD Ülkeleri ve Türkiye Bağlamında Bir Değerlendirme", *Reasürör*, 70, 2008, s.15

<sup>111</sup> Emeklilik Gözetim Merkezi, *Bireysel Emeklilik Sistemi 2014 Gelişim Raporu*, s.14

<sup>112</sup> Gülsün İşseveroğlu ve Zeynep Hatunoğlu, "Türkiye'de Bireysel Emeklilik Sisteminin Makro Ekonomik Dinamiklere Etkisi Kapsamında Swot Analizi", *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, Ekim, 2012, s.161

<sup>113</sup> Ergenekon, *Özel Emeklilik Fonları: Şili Örneğinden Alınacak Dersler*, s.185

- Çalışan performansının azaltılması ve işçi döngüsünün azaltılmasıdır.
- **Serbest Çalışanlara Sağlayacağı Yararlar**
  - Sosyal güvenlik şemsiyesinden yeterince yararlanamayan esnaf, zanaatkar ve çiftçi gibi serbest meslek erbablarının geleceklerini güvene almasıdır.
- **Sermaye Piyasasına Sağlayacağı Yararlar**
  - Yerel kurumsal altyapının gelişmesi,
  - Uzun vadeli yatırımlarda artış ile piyasadaki dalgalanmalardaki düşüş,
  - İstikrar kazanan piyasalar yatırımcılar için daha güvenli bir ortam oluşturması,
  - Risk-getiri oranlarındaki iyileşme,
  - Uzu vadeli yatırımlarla birlikte işçi piyasasındaki canlanma,
  - Finansal piyasaların canlanmasıdır.
- **Ekonomiye Sağlayacağı Yararlar<sup>114</sup>**
  - Yurtiçi tasarruf düzeyinin artması,
  - Fon havuzlarının yatırıma dönüşmesine bağlı istihdam artışı,
  - Özelleştirme sürecindeki kamu varlıkları içerisinde verimli yatırım olanağı sunanların halkın emeklilik tasarruflarıyla alınmasıyla mülkiyetin tabana yayılması,
  - Derinleşip gelişen finans piyasalarında kaynak tahsisi ve etkin kullanımının sağlanmasıdır.
- **Devlete Sağlayacağı Yararlar<sup>115</sup>**
  - Vergi kesintileri olmadan, yüksek verimlilikte değerlendirilen fonların zaman içinde daha yüksek bir vergi matrahı yaratmasıyla, orta ve uzun vadede kamu gelirlerinde bir artış sağlanması,
  - Emeklilerin refahı arttıkça daha muhtaç durumdakilere sosyal yardımda bulunma olanağının ortaya çıkması,
  - Ekonomik istikrardır.

<sup>114</sup> Ergenekon, *Özel Emeklilik Fonları: Şili Örneğinden Alınacak Dersler*, s.185

<sup>115</sup> Önal, *Türkiye’de Bireysel Özel Emeklilik Sistemi*, s.130

### 2.4.3. Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sisteminin Amacı

BES’in Türkiye’deki tezahürü sosyal güvenlik sistemini ikame amaçlı değildir. Sosyal güvenlik sistemini tamamlayıcı niteliktedir ve emeklilik döneminde refah seviyesinin yükseltilmesini amaçlar. Bir başka deyişle temel amacı, aktif çalışma hayatı boyunca yapılan tasarrufların emeklilik yatırım fonlarında değerlendirilmesi ile emeklilik döneminde çalıştıkları dönemdeki refah seviyesinin sağlanmasıdır. Buna ek olarak BES, milli tasarruf eğilimini artıracak, piyasalarda kısa vadeli spekülasyon baskıları azaltacak, sermaye piyasalarının derinleştirecek ve kayıtlı ekonomiyi genişletecektir.<sup>116</sup>

4632 sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu m.1’e göre BES’in amaçları;

- Kamu sosyal güvenlik sisteminin tamamlayıcısı olarak, bireylerin emekliliğe yönelik tasarruflarının yatırıma yönlendirilmesi ve emeklilik döneminde ek bir gelir sağlanarak refah düzeylerinin yükseltilmesi,
- Ekonomiye uzun vadeli kaynak yaratarak istihdamın artırılması,
- Ekonomik kalkınmaya katkıda bulunulmasını teminen, gönüllü katılıma dayalı ve belirlenmiş katkı esasına göre, oluşturulan bireysel emeklilik sisteminin düzenlenmesi ve denetlenmesi” olarak ifade edilmiştir.

Maddenin lafzına göre Kanunun sosyal amacı; bireylerin bireysel tasarrufları ile emeklilik döneminde çalışma dönemindeki refah düzeyine benzer refahın sağlanmasıdır. Ekonomik amacı ise; istihdamın artırılması ve ekonomik kalkınmanın hızlandırılmasıdır.

BES ile birlikte bireyler yaşlılık riskinin sorumluluğunu almaktadır. Bireyler aktif gelir elde ettikleri dönem süresince yaptıkları gönüllü tasarruflar ile birikim oluşturarak fonlarda değerlendirerek emeklilik dönemlerinde yüksek bir refah

<sup>116</sup>TBMM, “Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu Tasarısı ve Plan ve Bütçe ve Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonları Raporları”, s. 3.

düzeyini garantilemektedirler.<sup>117</sup>

BES'den beklenebilecek makroekonomik faydalar şu şekilde sıralanabilir;<sup>118</sup>

- Ulusal tasarruf düzeyini artırır,
- Emeklilik dönemi refah düzeyini artırır,
- Birikimlerin kayıtlı ekonomiye kaydırılması sağlanır,
- Kamunun sosyal güvenlik yükünü azaltır,
- Kamu ve mali sektör için uzun vadeli fon ihtiyacını karşılar,
- Piyasalar dalgalanmalara ve spekülasyonlara dayanıklı hale gelir.

Bu haliyle BES'in ekonomik fonksiyonunun daha ağırlıklı olduğu söylenebilir. Sistem ile birlikte ekonomik amaçlar gerçekleşirken sosyal amaçlar da çıktılar arasında yer almaktadır.

#### **2.4.4. Türkiye'de Bireysel Emeklilik Sisteminin Kapsamı**

4632 sayılı Kanun m.1'e göre kanunun kapsamı;

- Emeklilik şirketlerinin kuruluş, çalışma, yönetim ve denetimi,
- Kişilerin sisteme katılması, ayrılması ve emeklilik koşulları,
- Emeklilik yatırım fonlarının kuruluşu, katkıların bu fonlarda toplanması ve değerlendirilmesi,
- Aracılık hizmetleri,
- Kamuya açıklanacak bilgilerin kapsamıdır.

Kanunda hüküm bulunmayan hallerde ise sermaye piyasası ve sigortacılık mevzuatının ilgili hükümleri ve genel hükümlerine başvurulacaktır. Bir başka deyişle ilk başvurulacak kaynak 4632 sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu olup burada hüküm bulunmadığında başta 2499 sayılı Sermaye Piyasası Kanunu olmak üzere sigortacılık ile ilgili kanunlara başvurulacaktır.

---

<sup>117</sup>Ali Haydar Elveren, "Bireysel Emeklilik Sisteminin Makro Ekonomik Etkileri", *İşveren (TİSK)*, 41/8, 2003, s. 23; Uğur, Sosyal Güvenlik Sistemlerinde Özel Emeklilik Programlarının Yeri ve Gelişimi, s.154;

<sup>118</sup> Ergenekon, Emeklilik Finansmanı: Global Uygulamalar Işığında Türkiye İçin Bir Özel Emeklilik Önerisi, s.27

#### 2.4.5. Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sisteminin Özellikleri

BES’e bireyler gönüllü olarak katılmaktadırlar. Emeklilik dönemlerinde sahip olmak istedikleri refah düzeyini ve mevcut durumlarındaki gelirlerini hesaba katarak ödeyecekleri katkı payını belirler ve emeklilik sözleşmesini imzalayarak sisteme katılmaktadırlar.<sup>119</sup>BES’in temel amacı, kamu sosyal güvenlik sisteminden elde edilen emeklilik gelirine ilave bir gelir kaynağı elde etmektedir. Bu noktada bireysel tasarruflar, gelecek beklentisi ve kaygısı devreye girmektedir.

BESK m.4’e göre; “Bireysel emeklilik sistemine fiil ehliyetine sahip kişiler katılabilir.” Söz konusu kişinin Kamu Sosyal Güvenlik sistemine tabi olması gerekmez, herhangi bir gelir seviyesinde olması veya işte çalışması gerekmez. Bu sebeple ev hanımı veya serbest çalışanlar da sistemin bir parçası haline gelebilir.<sup>120</sup>

Yatırım kararı veren katılımcı<sup>121</sup>, sisteme girmek için şirket ile emeklilik sözleşmesi akdeder. Emeklilik sözleşmesi; şirket bünyesinde bireysel emeklilik hesabı açılması, hesaba katkı payı ödenmesi, ödenen katkı paylarının tercih edilen fonlarda yatırıma yönlendirilmesi ve hesapta biriken paraların hak sahiplerine ödenmesine ilişkin esas ve usulleri düzenlemektedir(BESK.m.4). Emeklilik sözleşmesinin yazılı olması geçerlilik koşuludur.<sup>122</sup> Sistem gönüllü katılım esasına dayalı olup giriş zorunluluğu yoktur. Ancak sisteme girişin zorunlu hale getirilmesi gündemdedir.<sup>123</sup> Bir başka seçenekte ise işveren isterse çalışan adına gönüllü olarak katkıda bulunabilmektedir. 193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu,<sup>124</sup> 4697 sayılı kanunla değişik m.40/9’a göre işveren tarafından işçi adına ödenen bireysel emeklilik katkıları, vergi matrahından düşülebilmektedir. Böylelikle işverenler işçilerin emeklilik dönemlerindeki refahına katkıda bulunurken fazladan vergi ödemek zorunda kalmayacaktır. Ancak işveren katkısı zorunlu nitelikte olmadığı için iş

<sup>119</sup> Abdulkadir Işık vd., “Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sisteminde Vergisel Avantajlar ve Uygulamaları”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16/1, 2011, s.27

<sup>120</sup>Tuncay, “Bireysel Emeklilik Sistemi Neler Getiriyor”, s.340

<sup>121</sup>Katılımcı: Emeklilik sözleşmesine kendi ad ve hesabına taraf olan gerçek kişi. (4632 sayılı BESK., m.2/1/d)

<sup>122</sup> A. Can. TUNCAY ve Ömer EKMEKÇİ, *Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri*, Beta Yayınevi, 2015, İstanbul, 17. Baskı, s.683

<sup>123</sup><http://www.sabah.com.tr/ekonomi/2014/12/19/zorunlu-bireysel-emeklilik-donemi-basliyor-ise-giren-herkes>, Erişim Tarihi: 12.02.2016

<http://www.haberturk.com/ekonomi/is-yasam/haber/969559-bireysel-emeklilik-sistemi-zorunlu-olacak>, Erişim Tarihi: 12.02.2016

<sup>124</sup> 193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu, R.G: 10700, 06/01/1961

sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile işverenin gönüllülüğüyle mümkün olabilmektedir.<sup>125</sup>

BES, kamu sosyal güvenlik sistemini tamamlayıcı bir rol oynamaktadır ve onun yerine geçmeyi, ikame etmeyi planlamamaktadır.

Sistemde birden fazla emeklilik hesabı açılmasının önü kapanmamıştır.

Grup emeklilik sözleşmeleri ile sistemden grup olarak yararlanmak mümkündür. Grup emeklilik sözleşmesi; “gruba bağlı bireysel” veya “işveren grup emeklilik” sözleşmesi şeklinde düzenlenebilir.<sup>126</sup>

Sistemde yapılan birikimler başka bir emeklilik şirketine aktarılabilir. Ancak başka bir şirkete aktarım yapılabilmesi için katılımcının en az bir yıl süreyle o şirkette çalışması gerekir. (BESK.m.5)

Sistemin şeffaflık özelliği ön plana çıkmaktadır. Bireyler, çeşitli araçlar yardımıyla fonlarındaki gelişimleri takip edebilirken çeşitli finansal raporların belirli aralıklarla kamuoyuna açıklanması zorunludur.

Sistem devlet garantisi altında olmayıp Hazine Müsteşarlığı, Sermaye Piyasası Kurulu (SPK), Emeklilik Gözetim Merkezi (EGM), Takasbank ve bağımsız denetim şirketleri gibi pek çok kurumun denetim ve gözetimi altındadır.<sup>127</sup> Oldukça sıkı bir denetim ve gözetim altında olan sistemde politikaların belirlenmesi ve koordinasyonun sağlanması için Bireysel Emeklilik Danışma Kurulu kurulmuştur. BES’in aksine Kamu Sosyal Güvenlik sistemi, devlet garantisi altındadır. Bu sebeptendir ki sosyal güvenlik açıkları genel ekonomiyi önemli derecede etkilemektedir.

Sistem, sigortacılık faaliyetine uygun değildir. Yani sistemin amacı sigortacılık değildir. Amaç bireylerin tasarruflarının özel fonlarda değerlendirilmesidir. Sistem, genellikle tasarruf imkânı bulunan kitlelerden gelecek kaygısı olanları kendine çekmektedir. Sistemde katılımcının aldığı risk ile getiri arasında doğrudan bir ilişki vardır ve sistemin herhangi bir aşamasında sigortalama

<sup>125</sup> Ender Gülver; Emeklilik Sözleşmesi, Der Yayınları, 2011, İstanbul, 1. Baskı, s.26

<sup>126</sup> TUNCAY ve EKMEKÇİ, *Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri*, s.683

<sup>127</sup> Hüseyin Dağlı vd., “Türkiye’deki Bireysel Emeklilik Yatırım Fonlarının Performans Değerlendirmesi”, *MUFAD Journal*, 40, 2008, s.86

söz konusu değildir. Ancak yıllık gelir sigortası yoluyla birikimler maaş şeklinde düzenli bir şekilde ödendiğinde sigortacılık sistemine uygun olmaktadır.

Yapılan birikimlerin çeşitli yatırım araçlarına yönlendirilerek fon portföyünün çeşitlendirilmesi mümkündür. Üstelik bu yatırım araçları kamu borçlanma senetleri ve ters repo gibi sabit getirili olabilirken aynı zamanda hisse senedi gibi değişken getirili ve riskli de olabilmektedir. Bu sebeple yatırımlar, profesyonel yönetim ilkeleri çerçevesinde portföy yönetim şirketlerince yönetilmektedir.

Sistemdeki emeklilik yatırım fonu malvarlıkları rehin edilemez, fona teminat gösterilemez, üçüncü şahıslarca haczedilemez ve iflas masasına dahil edilemez niteliktedir.

Birikimler bireysel hesaplarda ayrı ayrı izlenir ve belirlenmiş katkı esaslı söz konusudur. Bu sebeple her katılımcı kendi yatırım tercihine göre yönetilen ve katkılarıyla oluşacak birikimiyle orantılı bir emeklilik geliri elde edecektir.

Sisteme devlet katkısı söz konusudur. 13/06/2012 tarihli 6327 Sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnemelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile BES'te değişikliklere gidilmiştir. Bu kanuna göre işveren tarafından ödenenler hariç katılımcı adına bireysel emeklilik hesabına ödenen katkı paylarının %25'ine karşılık gelen tutar, şirketler tarafından emeklilik gözetim merkezine iletilen bilgiler esas alınarak devlet katkısı olarak emeklilik gözetim merkezince hesaplanır. Devlet katkısı, Hazine Müsteşarlık bütçesine konulan ödenekten katılımcıların ilgili hesaplarına, şirketler aracılığıyla aktarılmak üzere emeklilik gözetim merkezine ödenir (6327 sayılı K. md.29). Bir katılımcı için bir takvim yılında ödenen ve devlet katkısı tutarının hesaplanmasına esas teşkil eden katkı paylarının toplamı, ilgili takvim yılına ait hesaplamaya ilişkin dönemin sona erdiği tarihte geçerli brüt asgari ücretin toplam tutarını aşamaz. Devlet katkısı, katkı payı ödemelerinden ayrı olarak takip edilir ve Hazine Müsteşarlığı'na belirlenen yatırım araçlarında yatırıma yönlendirilir. Ayrıca üç yıl veya daha önce sistemden ayrılan katılımcı devlet katkısından faydalanamazken; devlet katkısından üçüncü yılın sonunda %15'lik, altıncı yılın sonunda %35'lik, onuncu yılın sonunda ise %60'lık kısmından faydalanabilecek ve sistemden emeklilik hakkı kazanarak veya vefat veya maluliyet nedeniyle ayrılanlar devlet katkısının tamamından yararlanabilecektir (6327 Sayılı K.md.29).

Sistemde 10 yıl kalan 56 yaşına gelmiş kişiler sistemden emekli olabilmektedir. 10 yıllık süre bireysel emeklilik sözleşmesinin imzalanması ile başlayıp katkı paylarının düzenli bir şekilde ödendiği sürece işlemektedir. Katılımcı bu şartları sağladığında birikimlerini isterse toplu olarak, isterse yıllık gelir sözleşmesi çerçevesinde düzenli maaş olarak, isterse kısmen toplu ödeme kısmen maaş şeklinde alabilir.

Özet olarak sistem gönüllü katılıma dayalı olup herkesin katılımına açıktır. Sistem belirlenmiş katkı hesabına göre çalışmakta olup tasarruflar ayrı ayrı hesaplarda izlenmektedir. Söz konusu hesaplardaki birikimler katılımcının tercihleri doğrultusunda çeşitli risk seviyelerindeki fonlarda değerlendirilmektedir. Bu fonlar profesyonel yönetim ilkelerine göre portföy yönetim şirketlerince değerlendirilmektedir. Sisteme %25 devlet katkısı söz konusu olup devlet garantisi altında değildir. Ancak çeşitli kamu kurum ve kuruluşları ile bağımsız denetçiler tarafından sıkı bir denetime tabi tutulmaktadır. Sistemden emekli olabilmek için 10 yıl sistemde kalmak ve 56 yaşını doldurmak gerekmektedir.

#### **2.4.6. Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sisteminin İşleyişi**

Sosyal güvenlik sisteminin sebep olduğu başta ekonomik olumsuzluklar, sosyal güvenlik sistemine alternatif veya sistemin yükünü hafifletecek bir sisteme olan ihtiyacı doğurmuş bulunmaktadır. BES de bu arayışın bir sonucu olup Türkiye’de sosyal güvenlik sisteminin yerine geçmek yerine onu tamamlayıcı bir rol oynamaktadır.

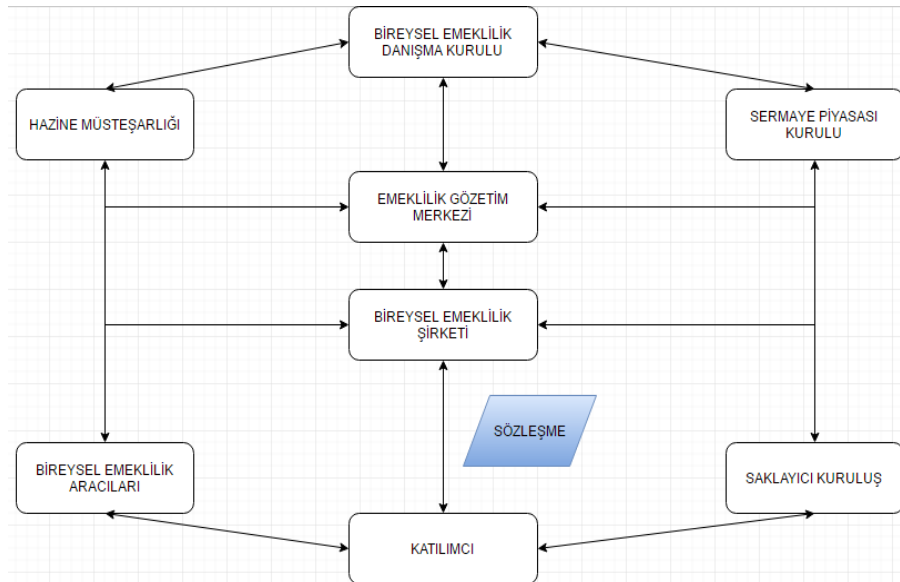
Çok ayaklı sistemi benimseyen ülkelerde genelde ilk ayak devlet tarafından yürütülen, zorunlu ve dağıtım esasına dayalı kamu ayağı iken ikinci ayak katkı ve fayda esaslı bireysel emeklilik hesaplarına dayanan, işverence finanse edilen fonlama yöntemidir. Üçüncü ayağı ise gönüllülük esasına dayalı bireysel tasarruflardan oluşan BES’tir. Türkiye’deki uygulamada ise SGK, fayda esaslı bir sistemi uygulamaktadır. Bu kapsamda aktif çalışma yaşamınca kamu kurumuna zorunlu ödeme yapan çalışanlar belirlenen yaşı doldurduklarında ve/veya prim ödeme gününün dolmasıyla emeklilik gelirin hak kazanırlar. Burada, bireyin ödediği primlerin günü ve değeri önem taşımakta olup bunlara göre bir emeklilik geliri düzeyi elde etmektedirler.

Söz konusu sosyal güvenlik sistemini destekleyici nitelikteki BES, Türkiye’deki sosyal güvenlik reformunun bir parçası olarak tasarruf eğilimini artırmak, bireyleri kendi geleceklerinden sorumlu hale getirmek, emeklilik dönemi refah seviyesini artırmak ve en başta SGK’nin üzerindeki yükten kurtulmak amacıyla oluşturulmuştur. 16 Mayıs 2000 tarihinde başlayan bu süreç, 4632 sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu (BESK) ve çok sayıda yönetmelikle devam etmektedir.

İlgili mevzuat ile sistemin katılımcılar ve emeklilik şirketleri açısından işleyiş yapısı şekillendirilmiş olup ayrıca emeklilik şirketleri arasındaki aracılık kuruluşları ve emeklilik fonlarına ilişkin düzenlemeler getirilmiştir. Bu düzenlemelerle amaçlanan devlet eliyle yasal zeminin oluşturulması, açık ve güvenilir bir şekilde çalışan bir piyasa oluşturmak ve bu piyasanın denetimini üstlenmektir.<sup>128</sup>

Sistemin temel unsurları, BESK.m.2-3’de belirtildiği üzere; Sermaye Piyasası Kurulu (SPK), Hazine Müsteşarlığı (HM), Emeklilik Gözetim Merkezi (EGM), Bireysel Emeklilik Danışma Kurulu (BEDK), saklayıcı kuruluşlar (Takasbank vs.), bireysel emeklilik araçları, bireysel emeklilik şirketi, katılımcı ve katılımcı ile bireysel emeklilik şirketi arasında yapılan emeklilik sözleşmesidir.

**Tablo 1: Bireysel emeklilik sisteminin kurumsal yapısı<sup>129</sup>**



<sup>128</sup> Şükrü Kızılot, *Sağlık Sigortası ve Bireysel Emeklilik Sigortası*, TSRSB Yayın No:4 B. 1, İstanbul, 2005, s.146

<sup>129</sup> Uğur, *Sosyal Güvenlik Sistemlerinde Özel Emeklilik Programlarının Yeri ve Gelişimi*, s.155

Bireysel Emeklilik Danışma Kurulu, BES'te kurumsal yapının en üstünde yer almaktadır. BESK.m.3'e göre bireysel emeklilik politikalarının belirlenmesi ve gerçekleştirilmesi için alınması gerekli önlemler konusunda önerilerde bulunmak üzere kurulmuştur. BEDK'in çalışma usul ve esasları 31.09.2001 tarihli ve 24569 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanan Bireysel Emeklilik Danışma Kurulunun Çalışma Esas ve Usulleri Hakkında Yönetmelik (BEDKY) ile belirlenmiştir.<sup>130</sup> Yönetmelik m.5'de de yukarıda belirtilen ile aynı görevler tekrar edilmiştir.

BEDK, üç ayda bir HM tarafından önerilen ve başkan tarafından belirlenen tarih ve gündemle olağan olarak toplanmaktadır. Toplantılara bizzat katılmaları esas olup üyelerin herhangi bir nedenle işlerinden geçici veya sürekli olarak ayrılmaları halinde yerlerine vekilleri toplantıya katılmaktadır. Olağan toplantılar dışında, başkanın gerek gördüğü hallerde veya BEDK üyelerinden birinin yazılı başvurusu üzerine başkan tarafından olağanüstü toplantıya çağırılabilir. Toplantıya çağırılan üyelerin yarısından bir fazlası ile toplanmakta ve çekimser oyun kullanılmadığı toplantıda kararlar, toplantıya katılan üyelerin salt çoğunluğu ile alınmaktadır.<sup>131</sup>

EGM, BES'in işleyişinden sorumlu kurumlardandır. Emeklilik şirketlerinin günlük gözetimini, yetkili kamu otoritelerine raporlanmasını ve katılımcıların bilgilendirilmesi fonksiyonlarını yerine getiren kurumdur. SPK ve HM, sistemin mevzuat ve yönetmeliklere uygunluğu denetleyen ve sistemin güvenli bir şekilde işlenmesini sağlayan kurumlardır.<sup>132</sup>

Bireysel emeklilik şirketleri, katılımcıların katılım paylarının tahsil edilmesi ve emeklilik ödemesinin yapılması gibi hizmetlere aracılık etmektedirler (BESK.m.11). Bireysel emeklilik araçları ise bir sözleşmeye dayanarak emeklilik şirketinin emeklilik sözleşmelerine aracılık eden veya tüm bu işlemleri emeklilik şirketleri adına yapan emeklilik şirketlerinden bağımsız gerçek veya tüzel kişilerdir.

BES'in işleyişini sözleşmenin kurulması ve katkıların toplanması, katkı paylarının yönetime yönlendirilmesi ve emeklilik süreci olmak üzere 3 aşamada inceleyeceğiz.

---

<sup>130</sup>Bireysel Emeklilik Danışma Kurulunun Çalışma Esas ve Usulleri Hakkında Yönetmelik, R.G: 24569, 31/10/2001

<sup>131</sup>BEDKY, md.7.

<sup>132</sup>Emeklilik Gözetim Merkezi, Bireysel Emeklilik Sistemi 2004 Gelişim Raporu, İstanbul, 2004, s.22

#### 2.4.6.1.Sözleşmenin Kurulması ve Katkıların Toplanması

BES katılımcıları, medeni haklarını kullanma ehliyetine sahip olmalıdırlar. Bu nitelikteki bireyler çeşitli kanallarla emeklilik sözleşmesini imzaladıktan sonra bireysel emeklilik ilişkisi kurulmuş olur.<sup>133</sup>Emeklilik sözleşmesi; şirket nezdinde bireysel emeklilik hesabı açılması, hesaba katkı payı ödenmesi, ödenen katkı paylarının tercih edilen fonlarda yatırıma yönlendirilmesi ve hesapta biriken paraların hak sahiplerine ödenmesine ilişkin esas ve usuller ile tarafların bu kapsamdaki diğer hak ve yükümlülüklerini düzenleyen sözleşmedir. Emeklilik sözleşmesi, katılımcı ile bireysel emeklilik sözleşmesi veyahut bir istihdam ilişkisine dayalı olarak veya katılımcı adına bir kuruluş ile grup emeklilik sözleşmesi şeklinde yapılabilir (BESK.m.4).

BES katılımcılarının kamu sosyal güvenlik sistemi kapsamında olup olmaması önem taşıyor olup vatandaşlık durumu da göz önüne alınmamaktadır. Dolayısıyla Türk vatandaşları yanında Türkiye’de yaşayan yabancılar ile yurtdışında yaşayan Türk vatandaşları da sisteme katılabilir.

Emeklilik sözleşmesinin katılımcı ile emeklilik şirketi olmak üzere iki tarafı vardır. Emeklilik şirketi BES’e girmek isteyenlere, sisteme girme kararını etkileyebilecek hususlar hakkında bilgi verir ve kişinin emekliliğe yönelik beklentilerine, gelir düzeyine ve yaşına uygun bir emeklilik planı teklifi sunar. Fon dağılımı kişinin tercihinine göre belirlenir. Ardından katılımcı, giriş bilgi formunu ve teklif formunu usulüne uygun olarak doldurup imzalar. Ancak sözleşme hemen yürürlüğe girmez. Katkı payı olarak yapılan ilk ödemenin şirket hesaplarına nakden intikal ettiği tarihte yürürlüğe girer.<sup>134</sup>

BES’e katılım, internet sitesi üzerinden veya çağrı merkezi aracılığıyla mesafeli satış yoluyla da mümkündür. Kişinin kendisine verilmesi gereken bilgilerin verildiğini teyit eder ve böylelikle emeklilik sözleşmesi akdedilmiş olur.

Katılımcılar şirket tarafından tercih ettiği plan için belirlenen asgari katkı payının altında olmamak kaydıyla mevcut gelir düzeyleri ve emeklilik dönemine ait beklentilerini de göz önüne alarak katkı payı tutarını belirler. Asgari katkı payı, aylık brüt asgari ücretin %5’inden az olamaz.

<sup>133</sup>Güzel, Okur ve Canikoğlu, Sosyal Güvenlik Hukuku, s.1018

<sup>134</sup> Bireysel Emeklilik Sistemi Hakkında Yönetmelik(BESY), R.G: 28462, 9/11/2012, m.5-7

Katılımcının BES'e ilk defa katılması sırasında veya yeni bir bireysel emeklilik hesabı açtırması halinde, katılımcıdan veya sponsor kuruluştan, teklif formunun imzalandığı tarihte geçerli aylık brüt asgari ücretin yarısını aşmamak üzere giriş aidatı alınabilir.

Emeklilik şirketi, bireysel emeklilik hesabına ödenen katkı payları ile katılımcının birikimi üzerinden yönetim gideri kesintisi alabilir. Ayrıca fona ilişkin giderlerin karşılanması için fondan gider kesintisi yapılabilir. Bu kapsamda yapılacak toplam kesinti fon grubu bazında belirtilen azami oranları aşamaz.<sup>135</sup>

#### **2.4.6.2.Katkı Paylarının Yatırıma Yönlendirilmesi**

BES sözleşmesiyle birlikte her katılımcıya ait bir hesap oluşturulmaktadır. Katılımcı tarafından ödenen katkı payları ve bunların getirileri bu hesaplarda izlenmektedir. Katılımcı, risk getiri ilişkisini göz önüne alarak katkı paylarını yönlendireceği fonu belirler ve bu katkı payları profesyonel bir şekilde yatırıma yönlendirilir.<sup>136</sup> Katılımcı, herhangi bir fon tercihinde bulunmamışsa birikimler standart fonda değerlendirilir. Emeklilik fonları, emeklilik şirketlerinin çalıştıkları portföy yönetim şirketlerince yönetilir ve Takasbank nezdindeki bireysel emeklilik hesaplarında takip edilir. Sistemde katılımcılara herhangi bir getiri garantisi verilmemektedir. Bireysel emeklilik şirketinin iflası halinde katılımcıların anaparalarında herhangi bir kayıp olmamakta ve birikimler başka bir emeklilik şirketine aktarılabilir.<sup>137</sup>

Katılımcı, katkı paylarının ve birikimlerinin değerlendirildiği emeklilik fonlarını ve bu fonlara dağılım oranlarını yılda en fazla 4 defa değiştirebilir. Ayrıca bir emeklilik şirketinde 1 yılını dolduran katılımcı dilerse birikimlerini başka bir emeklilik şirketine aktarabilir.

#### **2.4.6.3.Emeklilik Süreci**

Kamu sosyal güvenlik sistemi ile BES ayrı kurumlar olarak varlığını devam ettirmektedir. Bu sebeple birinden emekli olmak ile diğerinden emekli olmak arasında ilişki bulunmamaktadır.

<sup>135</sup> BESY.m.21-22

<sup>136</sup>Ali Nazım Sözer, "Sosyal Sigortalarda Yeniden Yapılanma Konusunda Tarafların Görüşleri", Sosyal Politika Tartışmaları-I, İzmir, 24 Mayıs 1996, s.7

<sup>137</sup>Hüseyin Dalğar, *Kurumsal Yatırımcılar Olarak Emeklilik Yatırım Fonları ve Performanslarının Değerlendirilmesi.*, Türkiye Bankalar Birliği Yayınları., 2007, s.50

BES'ten emekli olmak için katılımcı, giriş tarihinden itibaren en az 10 yıl sistemde kalmak koşulu ile 56 yaşını tamamlamalıdır. Emekliliğe hak kazanan katılımcının isteği üzerine bireysel emeklilik hesabındaki katkılar ve bunlara ait getiriler toplu para veya ömür boyu maaş şeklinde ödenebilir. Katılımcıya yapılacak yıllık gelir sigortası sözleşmesine göre belirlenen emekli maaşı, belirlenen aralıklarla ödenebilir. Eğer katılımcı emeklilik koşullarını sağlamadan önce sistemden ayrılırsa bireysel emeklilik hesabındaki biriken katkıları ve buna ilişkin getirilerin bir kısmı kendisine ödenmektedir.

Emeklilik sözleşmesi süresi içerisinde katılımcının vefat etmesi halinde lehtarı, sürekli iş göremezlik durumunun ortaya çıkması halinde ise katılımcı, birikimlerinin kendisine ödenmesini talep edebilir. Katılımcının emekliliğe hak kazanmadan sistemden ayrılması halinde bireysel emeklilik sözleşmesi hükümleri çerçevesinde birikimleri kendisine ödenmektedir.<sup>138</sup>

BES gönüllü katılım özelliği, risk getiri ilişkisi ve yoğun denetim ile kamu sosyal güvenlik sisteminden ayrı özellikler taşımaktadır. Sistemin işleyişini özet olarak aktarmak gerekirse, katılımcı ile emeklilik şirketi arasında düzenlenen sözleşme ile bireysel emeklilik hesabı açılmış olur. Her katılımcının katkısı ayrı hesaplarda değerlendirilir. Katılımcı sistemde kaldığı sürece katkı payı ödemeye devam eder. Ödenen katkılar emeklilik şirketinin sunduğu fon seçeneklerinden katılımcının tercih ettiğinde değerlendirilir. Emeklilik fon portföyündeki varlıklar, saklayıcı kuruluş nezdinde tutulur. En az 1 yıl sistemde yer alan katılımcı isterse birikimlerini başka emeklilik şirketine aktarabilir. Emekliliğe hak kazanan katılımcı, bireysel emeklilik hesabındaki birikimlerinin bir kısmının veya tamamının ödenmesi ya da yapacağı yıllık gelir sigortası sözleşmesi çerçevesinde, kendisine maaş bağlanmasını isteyebilir. Eğer katılımcı emeklilik süresi tamamlanmadan sistemden ayrılırsa, birikimleri bireysel emeklilik sözleşmesindeki şartlara uygun şekilde geri ödenir.

#### **2.4.7. Türkiye'de Bireysel Emeklilik Sisteminin Kurumsal Yapısı**

BES kurumları birbiriyle yakın ilişkiler içindedir. Bu ilişkinin niteliği mevzuat tarafından belirlenmiştir. Sistemin unsurları arasında direk ve dolaylı yoldan

<sup>138</sup>Özbolat, *Türkiye'de Hayat Sigortaları ve Bireysel Emeklilik Sistemi*, s. 77

ilişki vardır.<sup>139</sup> Sistemin en tepesinde Bireysel Emeklilik Danışma Kurulu yer almaktadır. Devleti, Hazine Müsteşarlığı ve Sermaye Piyasası Kurulu temsil etmektedir. Bunlara ek olarak Emeklilik Gözetim Merkezi (EGM) ve Takasbank'ta sistemin parçasıdır.

#### **2.4.7.1. Bireysel Emeklilik Danışma Kurulu**

BES'in kurulmasında ve sağlıklı şekilde işletilmesinde BEDK görev almıştır. BESK m.3'e göre bireysel emeklilik danışma kurulu, bireysel emeklilik politikalarını belirlemek ve bunların gerçekleştirilmesi için alınması gerekli önlemler konusunda önerilerde bulunmak üzere kurulmuştur.

BEDK, HM başkanlığında Maliye Bakanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, HM ve SPK tarafından görevlendirilecek en az genel müdür düzeyinde birer temsilciden oluşur. En az 3 ayda bir müsteşarlıkça önerilen tarih ve gündemle toplanır (BESK.m.3). Toplantıya üyelerin bizzat katılması esastır, aksi durumda vekilleri katılır. Toplantıya çağrılan üyelerin yarısından bir fazlasıyla toplanır ve kararlar salt çoğunlukla alınır. Üyeler çekimser oy kullanamazlar (BEDKY m.7).

BEDK'in sekretarya hizmetleri müsteşarlık tarafından yürütülür. Çalışma esas ve usulleri HM'nin uygun görüşü alınarak müsteşarlıkça bir yönetmelikle düzenlenir. BEDKY m.5'e göre kurul tavsiye ve önerilerde bulunabilir.

BEDK, belirli aralıklarla bir araya gelmekle birlikte bireysel emeklilik sistemine yönelik politika ve çözüm üretme konusunda etkili olacağına dair izlenip uyandırmamaktadır. Ayrıca BESK ve yönetmeliklerde öngörülen şekilde düzenli olarak da toplanmamaktadır.<sup>140</sup>

#### **2.4.7.2. Hazine Müsteşarlığı**

BES'e ilişkin mevzuat düzenlemeleri ve sistemin getirilme çalışmaları Hazine Müsteşarlığı Sigortacılık Müdürlüğü tarafından yürütülmektedir. Sigortacılık Genel Müdürlüğü, mevzuat çalışmaları ile sistemin etkili bir şekilde uygulanabilmesinin teminen gerekli olan idari ve hukuki çerçevenin çizilmesi için BESK'in tamamlayıcı nitelikte olan yönetmelik ve genelgeler hazırlamasını ve yayınlamasını ister.

<sup>139</sup> Bünyamin Bacak, "Sosyal Güvenlik Yönüyle Bireysel Emeklilik", *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi: Prof. Dr. Turan yazgan'a Armağan Özel Sayısı*, 49, 2005, s.162

<sup>140</sup>A. Saim Ünan ve Ahmet Karayazgan, *Bireysel Emeklilik Hukuku*, Scala Yayıncılık, 2009, İstanbul, s. 27-28

Sigortacılık Genel Müdürlüğü'nün bireysel emeklilik ile ilgili görevlerinden bazıları şunlardır;<sup>141</sup>

- Emeklilik branşı faaliyet ruhsatı vermek,
- Giriş aidatı, yönetim gideri kesintisi ve fon iletim gider kesintisi gibi emeklilik planlarının teknik esasları ile ilgili tasdik ve değişiklik işlemlerini yapmak,
- BES'de katılımcılara ve kamuya açıklanacak bilgilere, açıklanma dönemleri ve sürelerine ilan ve reklamlara ilişkin esas ve usullerin belirlenmesini sağlamak,
- Bireysel emeklilik araçlarında aranacak nitelik ve şartlarda 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 olağan dışı denetimler yapmak, denetimlere ilişkin raporları değerlendirmek ve sonuçlandırmak,
- Şirketlerin mali yönden bağımsız denetimine ilişkin esas ve usulleri belirlemek,
- Hayat sigorta şirketinden emeklilik şirketine dönüşüm ve Emeklilik şirketi kurulu izinleri ile söz konusu şirketlere emeklilik branşı faaliyet ruhsatı vermek.

#### **2.4.7.3.Sermaye Piyasası Kurulu**

BES'te emeklilik yatırım fonları, portföy yönetim şirketleri ve bu şirketlerle sözleşmeler ile saklayıcılara ilişkin düzenlemeler SPK tarafından yapılmaktadır. Emeklilik şirketleri ve bireysel emeklilik araçlarının ilan ve reklamları, kamuya açıklayacak bilgileri, HM ve SPK'nin düzenlemelerine uygun olmalıdır.<sup>142</sup>

<sup>141</sup>Emeklilik Gözetim Merkezi, Bireysel Emeklilik Sistemi 2004 Gelişim Raporu, s.24

<sup>142</sup>Emeklilik Gözetim Merkezi, Bireysel Emeklilik Sistemi 2004 Gelişim Raporu, s.27

SPK tarafından yayınlanan Emeklilik Yatırım Fonlarının Kuruluş ve Faaliyetlerine İlişkin Esaslar Hakkındaki Yönetmelik<sup>143</sup>, BES konusunda en kapsamlı düzenlemeleri içermektedir. Yönetmelik m.2'ye göre bu yönetmelikle emeklilik yatırım fonlarının türleri, kuruluşları, örgüt yapısı, faaliyet ilke ve esasları, katkı payının bu fonlarda toplanması ve değerlendirilmesi, fon malvarlığı, fon portföyündeki varlıkların saklanması, portföyün yönetimi, fonların birleşme, devir ve dönüşün esasları, iç ve dış denetimi ile kamunun aydınlatılmasını ilişkin düzenlemeler yapılmıştır. Bu yönetmelik hükümleri SPK tarafından yürütülmektedir (Yönetmelik, m.45).

#### **2.4.7.4.Emeklilik Gözetim Merkezi**

BESK m.20'ye göre HM, BES'in güvenli ve etkin biçimde işletilmesini sağlamak, katılımcıların hak ve menfaatlerini korumak amacıyla şirketlerin ve bireysel emeklilik araçlarının faaliyetlerinin gözetim ve denetimine yönelik alt yapı oluşturulmasına, bireysel emeklilik hesaplarına, emeklilik planlarına, işlemlerin konsolidasyonuna, katılımcılara ait bilgileri saklanmasına, kamunun ve katılımcıların bilgilendirilmesine, istatistik üretimine, bireysel emeklilik araçları siciline ve bireysel emeklilik araçları sınavına ilişkin işlemlerin yapılması ile hayat sigortaları ve diğer sigorta branşlarına ilişkin verilebilecek diğer görevleri yerine getirmek üzere özel hukuk tüzel kişisi EGM'yi görevlendirmiştir.

EGM, HM denetimine tabidir. EGM'nin çalışma esas ve usulleri HM tarafından belirlenir (BESK m.20). BESK kapsamındaki şirket kurum, kuruluş ve kişiler, bu kanuna istinaden verilen görevlerin yerine getirilmesini teminen talep edilen bilgi ve belgeler emeklilik gözetim merkezine aktarır. Bunda bireysel emeklilik şirketlerinin bilgilerinin, rakiplerin de ortak olabileceği özel hukuk şirketiyle paylaşılmasının uygun olmayacağı tartışmaları etkili olmuştur.<sup>144</sup>

#### **2.4.7.5.Takasbank**

Emeklilik Yatırım Fonlarının Kuruluş ve Faaliyetlerine İlişkin Esaslar Hakkında Yönetmeliğe göre saklayıcı görevi Takasbank tarafından yerine

<sup>143</sup> Emeklilik Yatırım Fonlarının Kuruluş ve Faaliyetlerine İlişkin Esaslar Hakkındaki Yönetmelik, R.G: 28586, 13/03/2013

<sup>144</sup>Ünan ve Karayazgan, Bireysel Emeklilik Hukuku, s.110

getirilmektedir. Takasbank'ın tam ismi İMKB Takas ve Saklama Bankası Anonim Şirkettir (Yönetmelik, m/4/1/n).

Takasbank'ın saklama hizmeti verdiği para ve sermaye piyasası araçları, kıymetli madenler ile diğer varlıklar fon adına Takasbank nezdinde saklanır. Takasbank'ta katılımcılara ait hesaplarda emeklilik yatırım fonlarına ait payla fon bazında saklanmakta ve izlenebilmektedir.

#### **2.4.7.6.Katılımcı**

Katılımcı, emeklilik sözleşmesine kendi ad ve hesabına taraf olan gerçek kişidir (BESK m.2/d). Katılımcılar medeni haklarını kullanma ehliyetini haiz olmalıdırlar. Katılımcı, emeklilik sözleşmesinde yer alacak şartlar çerçevesinde, bireysel emeklilik hesabındaki birikimlerini aynı şirkete ait birden fazla emeklilik yatırım fonu arasında paylaşılmasına karar verebilir. Katılımcılar, belirledikleri katkı oranında sisteme giriş tarihinden itibaren en az 10 yıl boyunca ödeme yapmak koşuluyla 56 yaşını tamamladıktan sonra emekli olmaya hak kazanırlar.

#### **2.4.7.7.Portföy Yöneticileri**

Portföy yöneticileri, SPK'den portföy yöneticiliği belgesi almış ve SPK'ce uygun görülen portföy yönetim şirketlerini temsil etmektedir. Portföy yöneticileri emeklilik şirketlerinin kurduğu fonları yöneten profesyonel kuruluşlardır. SPK tarafından yapılan düzenleme ve denetlemelere tabidirler. Portföy yöneticileri emeklilik yatırım portföylerini BESK, Sermaye Piyasası Kanunu, emeklilik fonu içtüzüğü, emeklilik sözleşmesi ve ilgili mevzuat hükümlerine uygun şekilde yönetmektedir. Portföy yöneticisinin fon yönetiminde uyması gereken ilkeler Emeklilik Yatırım Fonlarının Kuruluş ve Faaliyetlerine İlişkin Esaslar Hakkında Yönetmelik m.21'de şu şekilde sıralanmaktadır;

- 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 uymak zorundadır.
- Portföy yöneticisi, yönettiği her fonun çıkarımı ayrı ayrı gözetmekle yükümlüdür. Yönetimindeki fonlar veya diğer müşterileri arasında,

müşterilerden biri veya fonlarından biri lehine diğerleri aleyhine sonuç verebilecek işlemlerde bulunamaz.

- Portföy yöneticisi, fon portföyü ile ilgili yatırım kararlarında objektif bilgi ve belgelere dayanmak ve sözleşme ile belirlenen yatırım ilkelerine uymak zorundadır. Bu bilgi ve belgeler ile portföy yönetim stratejilerine kaynak teşkil eden araştırma ve raporların en az on yıl süreyle saklanması zorunludur.
- Portföy yöneticisi, borsada işlem gören varlıkların alım satımlarını borsa kanalıyla yapmak ve fon portföyüne alım satım işlemlerinde, işlemi gerçekleştiren aracı kuruluşun, fonu temsil eden fon kodu ile borsalarda işlem yapmasını temin etmek zorundadır.
- Portföy yöneticisi fon ile diğer müşteriler adına yapılan işlemleri ayrı ayrı izlemekle yükümlüdür.
- Fon portföyünde hiçbir şekilde rayiç bedelin üzerinde varlık satın alınmaz ve portföyden bu değer altında varlık satılamaz.
- Portföy yöneticisi, herhangi bir şekilde kendisine ve üçüncü kişilere çıkar sağlamak amacıyla fon portföyüne işlem yapamaz. Fon adına yapacağı işlemlerde gerekli özen ve basireti göstermek zorundadır.
- Fon portföyünün önceden saptanmış belirli bir getiri sağlayacağına dair yazılı veya sözlü bir garanti verilemez.
- Portföy yöneticisi fon portföyüne yapılan işlemlerde işlemin büyüklüğünü, alınan varlıkların fiyatını, piyasa koşullarını, komisyon oranlarını, işlem yapılan aracı kuruluşun tecrübesini, mali durumunu ve piyasadaki itibarını göz önünde bulundurmak suretiyle, işlemleri zaman ve fiyat açısından en uygun şekilde gerçekleştirir.
- Şirket, fon kurulu üyeleri, portföy yöneticisi, saklayıcı ve fonların yönetimi ile ilgili olarak meslekleri nedeniyle veya görevlerini ifa etmeleri sırasında bilgi sahibi olabilecek olanlar bu bilgileri açıklayamazlar, doğrudan veya dolaylı olarak kendilerine veya üçüncü kişilere menfaat sağlamak veya başkalarını zarara uğratmak amacıyla kullanamazlar. Bu yükümlülük bu kişilerin görevlerinden ayrılmalarından sonra da devam eder.

#### **2.4.7.8.Emeklilik Şirketi**

Emeklilik şirketleri BESK'e göre kurulan ve BES'te faaliyet göstermek üzere BESK ile kurulan emeklilik branşında ruhsat almış şirketlerdir.23.06.2016 tarihi itibariyle sistemde 19 emekli şirketi bulunmakta olup 6.332.845 katılımcı sayısına ulaşılmıştır. Katılımcıların toplam fon tutarı ise 47.913.879.120 olarak gerçekleşmiştir.<sup>145</sup> 2012 yılındaki BES'e yönelik yenilikler ile birlikte katılımın önemli bir seviyeye ulaştığı ve BES'in gelecek dönemlerde önemli roller oynayacağını söylemek mümkündür.

##### **2.4.7.8.1. Emeklilik Şirketlerinin Kuruluşu**

Emeklilik şirketleri BESK'e göre kurula ve BES'te faaliyet göstermek üzere BESK ile kurulan emeklilik branşında ruhsat almış şirketlerdir. Söz konusu şirketler, 21.12.1959 tarihli ve 7379 sayılı Sigorta Mukarebe Kanunu hükümlerine göre hayat ve ferdi kaza sigorta branşlarında da ruhsat alabilir (BESK m.8)

Şirket, emeklilik branşı dışında da faaliyet gösterebilir ancak bu durumda her bir branşa ait hesaplar ayrı tutulur. Şirket kuruluş izni, HM'nin bağlı olduğu bakan tarafından verilir. Kuruluş izni için HM'ye başvuruda bulunur. Kurulan şirketin isminde "emeklilik" ibaresinin bulunması zorunludur (BESK m.8). BESK kapsamında olmayan gerçek ve tüzel kişiler, söz konusu kanunun kapsamında faaliyette buldukları izlenimi verecek şekilde "emeklilik", "emeklilik planı", "emeklilik fonu", "emeklilik yatırım fonu" gibi kavramları veya aynı işlevi gören ifadeleri kullanamaz (BESK m.10). Ayrıca bu şirketler, kanunda belirtilen faaliyet konusunun dışında faaliyetlerde bulunamaz.

Şirket kuruluş sermayesinin en az 20 trilyon lira olması, ödenmiş sermayesinin asgari 10 trilyon lira olması ve kalanının 3 yıl içerisinde ödenmesinin taahhüt edilmesi gerekmektedir. Kurulacak emeklilik şirketinin hisse senetlerinin nakit karşılığı çıkarılması ve tamamının nama yazılı olması, ana sözleşmenin BESK hükümlerine uygun olması, iş planı ve sistem tasarımı ile yapılabilirlik raporlarının HM'ye sunması gerekmektedir. Şirket kurucularının kanunda yer alan suçları işlememiş olmaları ve bazı niteliklere sahip olması gerekmektedir (BESK m.8). Bunlar;

<sup>145</sup> <http://www.egm.org.tr/weblink/BESgostergeler.htm>, Erişim Tarihi: 23.06.2016

1. Tasfiyeye tabi tutulan bankerler, bankalar, sigorta şirketleri ile para ve sermaye piyasalarında faaliyet gösteren diğer kurumlarda doğrudan ve dolaylı yüzde on veya daha fazla bir oranda pay sahibi olmaması,
2. İlgili mevzuat çerçevesinde faaliyetlerinin tamamen veya belirli faaliyet alanları itibariyle sürekli veya başvuru tarihinden önceki bir yıl içerisinde bir ay veya daha fazla süreyle geçici süreyle durdurulma kararı verilmemiş olması,
3. Müflis veya konkordato ilan etmiş olmaması, Türk Ceza Kanununun 53 üncü maddesinde belirtilen süreler geçmiş olsa bile; kasten işlenen bir suçtan dolayı beş yıl veya daha fazla süreyle hapis cezasına ya da devletin güvenliğine karşı suçlar, Anayasal düzene ve bu düzenin işleyişine karşı suçlar, milli savunmaya karşı suçlar, devlet sırlarına karşı suçlar ve casusluk, zimmet, irtikâp, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, güveni kötüye kullanma, hileli iflas, ihaleye fesat karıştırma, edimin ifasına fesat karıştırma, bilişim sistemini engelleme, bozma, verileri yok etme veya değiştirme, banka veya kredi kartlarının kötüye kullanılması, suçtan kaynaklanan malvarlığı değerlerini aklama, terörün finansmanı, kaçakçılık, vergi kaçakçılığı veya haksız mal edinme suçlarından mahkûm olmaması,
4. Emeklilik şirketi olmanın gerektirdiği mali güç ve itibara sahip olması gerekir.

Kuruluş izni verilen emeklilik şirketi, izin tarihinden itibaren bir yıl içinde emeklilik branşı faaliyet ruhsatı almak üzere başvuru yapmalıdır. Aksi halde başvuru geçersiz olur. Emeklilik şirketi; emeklilik branşında faaliyet göstermek için emeklilik branşı faaliyet ruhsatını, hayat ve ferdi kaza branşlarında da faaliyet gösterecekse bu branşlara ait faaliyet ruhsatlarını HM'den almaktadır. Ayrıca emeklilik şirketinin faaliyet ruhsatını alabilmek için, iki yıl içinde en az yüz bin katılımcıya hizmet verebilecek şekilde gerekli her türlü planlamayı yapmış olması, iş plan ve sistem tasarımıyla öngörülen düzenlemeleri tamamlaması, fiziksel mekan, teknik ve idari alt yapı ile insan kaynakları uyumunu sağlamış olması gerekmektedir. Anılan koşullar doğrultusunda yapılması gereken başvuruya ilişkin inceleme sonuçları iki ay içinde gerekçeli olarak ilgililere tebliğ edilmektedir. Emeklilik branşında faaliyet ruhsatı alan şirketin, ruhsatın verilme tarihinden itibaren en geç üç ay içerisinde fon

kurmak amacıyla SPK'ye başvurması gerekir. Şirketin fon kurma başvurusunun kurula zamanında yapılmaması veya başvurusunun reddedilmesi halinde, verilmiş olan kuruluş izni ve faaliyet ruhsatı kendiliğinden geçersiz hale gelir (BESK m.9).

#### **2.4.7.8.2. Emeklilik Şirketlerinin İdari Yapısı**

Emeklilik şirketlerinin yönetim kurulları en az beş kişiden oluşmaktadır. Genel müdür yönetim kurulunun doğal üyesi olup, olmadığında genel müdürün vekilleri yönetim kuruluna katılmaktadır. Şirket genel müdürleri ve yönetim kurulu üyelerinin kimi vasıfları taşıması gerekir (BESK m.12).

Yönetim kurulu üyeleri ve doğal üyesinin taşıması gereken vasıflar BESK m.2'de sıralanmıştır. Buna göre; söz konusu kişiler en az lisans düzeyinde öğrenim görmüş olmalı, sigortacılık veya işletmecilik alanında mesleki deneyime sahip olmalı. Bu süre genel müdür için on yıl, genel müdür yardımcıları ve başka unvanlarda istihdam edilseler dahi yetki ve görevleri itibariyle genel müdür yardımcısına denk veya daha üst konumlarda imza yetkisine haiz diğer yöneticiler için yedi yıldır (BESK m.12/1).

Yönetim ve denetim kurulu üyelerinin, genel müdürün, genel müdür yardımcılarının ve başka unvanlarla istihdam edilseler dahi yetki ve görevleri itibariyle genel müdür yardımcısına denk veya daha üst konumda imza yetkisine sahip yöneticilerin, BESK'e aykırı davranıştan dolayı hapis ve bir defadan fazla ağır para cezası ile cezalandırılmamış olmaları gerekmektedir (BESK m.12/3).

Genel müdür ve genel müdür yardımcısı olarak atanacak kimselerin, bu görevlere atanabilmek için gereken koşulları taşıdıklarını gösteren belgelerle birlikte HM'ye bildirmeleri gerekmektedir. Yapılan bildirimden ardından HM herhangi bir olumsuz görüşte bulunmadığı takdirde on gün içinde ilgili görevlere atama gerçekleşmektedir. Herhangi bir nedenle görevden ayrılan genel müdür ve genel müdür yardımcılarının, görevden ayrılma nedenleri şirket ve görevden ayrılan tarafından, ayrılış tarihinden itibaren on iş günü içerisinde HM'ye bildirilir (BESK m.12/2).

#### 2.4.7.8.3. Emeklilik Şirketlerinin Faaliyet ve Sorumluluk Alanları

Emeklilik şirketlerinin faaliyet ve sorumluluk alanları şu şekildedir;<sup>146</sup>

- 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,
- Katılımcıların bireysel emeklilik hesaplarına ait günlük bilgilerine erişimine olanak sağlamak,
- Fon portföyünde yer alan varlıklar, fonun performansı, mali tabloları gibi konularda katılımcılara düzenli bilgi verilmesini sağlamak,
- HM ve SPK tarafından istenecek bilgi, belge ve tablolar ile bireysel emeklilik kayıt sisteminin belirlenecek esas ve usullere göre hazırlanmasını sağlamak,
- HM'nin belirleyeceği esas ve usuller çerçevesinde şirketin, SPK'nın belirleyeceği esas ve usuller çerçevesinde de fonun iç denetimini yapmak,
- 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 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 iç tüzüğünde yer alan sınırlamalara uygun olarak yönetilmesini sağlamak,

<sup>146</sup> www.egm.org.tr , Erişim tarihi: 20.03.2016

- Fonun yaptığı iş ve işlemlerin mevzuata uygun olmasını sağlamak.

#### 2.4.7.9.Bireysel Emeklilik Aracıları

Bireysel emeklilik aracısı, emeklilik şirketinin emeklilik sözleşmelerine aracılık eden veya bunları emeklilik şirketi adına yapan gerçek kişiye denilmektedir (Bireysel Emeklilik Aracıları Hakkında Yönetmelik, m.3).<sup>147</sup> Asıl görevleri BES'in geliştirilmesi ve güven içinde yürütülmesine yardımcı olmaktır.

Bireysel emeklilik aracısı olacak kişilerin aşağıdaki niteliklerden en az birine sahip olması aranır;

2. En az dört yıllık yükseköğretim kurumlarından birinden mezun olmak.
3. İki yıllık bankacılık, sigortacılık, borsa ve finans, finans, işletme, maliye, menkul kıymetler ve sermaye piyasası, muhasebe, para ve sermaye yönetimi, pazarlama ve satış yönetimi ön lisans programlarından veya HM tarafından uygun görülen benzer eğitim içeriğine sahip programlardan mezun olmak.
4. Lise veya dengi okul mezunu olmak ve emeklilik şirketlerinde, sigorta şirketlerinde, sigorta acentelerinde, sigorta brokerlarında, bankalarda, sermaye piyasası aracı kurumlarında veya HM tarafından uygun görülen benzeri mali kuruluşlarda şirket personeli olarak sınav başvuru tarihi itibarıyla son üç yıl içinde toplam en az bir yıl süreyle çalışmış olmak ya da HM tarafından uygun görülen kamu istihdam programları kapsamında bireysel emeklilik aracılığına ilişkin kurs ve stajı başarıyla tamamlamış olmak.

Yukarıda sayılan niteliklerden en az birine sahip olmakla birlikte aşağıdaki nitelikleri de karşılamak

- Müflis veya konkordato ilan etmiş olmamak, Türk Ceza Kanununun 53 üncü maddesinde belirtilen süreler geçmiş olsa bile; kasten işlenen bir suçtan dolayı beş yıl veya daha fazla süreyle hapis cezasına ya da devletin güvenliğine karşı suçlar, Anayasal düzene ve bu düzenin işleyişine karşı suçlar, milli savunmaya karşı suçlar, devlet sırlarına karşı suçlar ve casusluk, zimmet, irtikâp, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, güveni kötüye kullanma, hileli iflas, ihaleye fesat karıştırma, edimin ifasına fesat karıştırma, bilişim sistemini

<sup>147</sup> Bireysel Emeklilik Aracıları Hakkında Yönetmelik, R.G: 273334, 29/08/2009

engelleme, bozma, verileri yok etme veya değiştirme, banka veya kredi kartlarının kötüye kullanılması, suçtan kaynaklanan malvarlığı değerlerini aklama, terörün finansmanı, kaçakçılık, vergi kaçakçılığı veya haksız mal edinme suçlarından mahkûm olmamak.

- Meslek şeref ve haysiyetine aykırı davranışlarda bulunmamış olmak.
- Sınavda başarı göstermiş olmak.
- Emeklilik şirketi bünyesinde veya dışında emeklilik şirketi adına katılımcılara sunulan emeklilik sözleşmelerine ilişkin olarak pazarlama ve satış faaliyetlerini çağrı merkezi, müşteri ilişkileri ve benzer isimler altında yapanların da bireysel emeklilik araçlarında aranan nitelik ve şartları haiz olması gerekir.

Emeklilik şirketi adına katılımcılara yönelik olarak pazarlama ve satış faaliyetlerini çağrı merkezi, müşteri ilişkileri ve benzeri isimler altında yapan kişilerin de bireysel emeklilik araçlarında aranan niteliklere haiz olması gerekmektedir.<sup>148</sup>

Sınav, EGM tarafından düzenlenmekte olup bireysel emeklilik aracısı olmak isteyenler mesleki yeterlilik ile bilgi ve becerilerinin ölçülmesi için bu sınava girer. Sınav çoktan seçmeli olarak elektronik ortamda gerçekleştirilir. Sınav soruları; temel işletme, temel iktisat, finans, yatırım araçları, satış yönetimi, pazarlama, sigortacılık, özel emeklilik sistemleri, bireysel emeklilik mevzuatı ve HM tarafından belirlenen diğer mevzuata ilişkin konuları içerir.

Sınavdan başarılı olmak için sınav notunun 100 üzerinden en az 65 olması gerekmektedir. Sınavda daha önce başarısız olanlar yeniden sınava girebilirler. Aracılık için aranan nitelikler başlığında ele aldığımız öğrenim durumuna ilişkin nitelikte yer alan öğrenim süresi içinde olanlar sınava girebilir. Ancak bunlar için sınavın geçerlilik süresi bir yıldır.

Sınav yılda iki kez düzenlenir. Sınav ücreti sınav başvurusu duyurusunun yapıldığı tarihte geçerli aylık brüt asgari ücretin yarısını geçmemek kaydıyla EGM tarafından HM'nin uygun görüşü olarak belirlenir.

---

<sup>148</sup>Gülver, Emeklilik Sözleşmesi, s.33

Bireysel emeklilik aracılarının faaliyetlerine ilişkin düzenlemeler ayrıntılı bir şekilde yapılmıştır. Buna göre (Yönetmelik, m.17);

1. Bireysel emeklilik aracısı,yapacağı her türlü tanıtım, pazarlama, satış ve benzeri faaliyetinde ilgili mevzuatta belirlenen esaslara uyar, mesleğin icaplarına ve iyi niyet kurallarına uygun faaliyette bulunur, katılımcıların hak ve menfaatleri ile bireysel emeklilik sisteminin işleyişini tehlikeye sokabilecek hareketlerden kaçınır.
2. Bireysel emeklilik aracısı, katılımcının yaşı ve beklentilerine göre, sistemin uzun vadeli yapısını da göz önünde bulundurarak katılımcıya uygun tavsiyede bulunur ve katılımcının taleplerini dikkate alarak gerekli bilgi ve belgeleri düzenler.
3. Bireysel emeklilik aracısı ancak bir emeklilik şirketi adına bireysel emeklilik aracılığı yapabilir.
4. Bireysel emeklilik aracısı, BESK'e göre denetleme yapmaya yetkili olan merci ve kişilere, görevleriyle ilgili istenecek her türlü bilgiyi vermek ve bütün hesap, kayıt, defter ve belgeleri ibraz etmekle yükümlüdür.
5. Bireysel emeklilik aracısı, aracılık faaliyetini doğrudan emeklilik şirketiyle veya çalıştığı banka, sermaye piyasası aracı kurumu, sigorta aracılığı veya bireysel emeklilik aracılığı kuruluşunun emeklilik şirketiyle tesis edeceği ilişki çerçevesinde yürütebilir. Bu kurum ve kuruluşlar, bünyelerinde çalışan bireysel emeklilik aracılarının bu esaslara uygun hareket etmesini sağlayacak tedbirleri almak zorundadır.
6. Müsteşarlıktan faaliyet ruhsatı almış sigorta brokerleri nezdinde çalışan bireysel emeklilik aracıları temsil ettikleri katılımcılar için emeklilik şirketlerinden teklif alabilir.

Bireysel emeklilik aracıları kimi işleri yapamazlar. Bunlar; hiçbir şekilde giriş aidatı, katkı payı veya benzeri adlar altında tahsilat yapamaz, emeklilik sözleşmesi çerçevesinde katılımcı ile hiçbir para alışverişinde bulunamaz, katılımcı adına aktarım işlemi yapamaz ve katılımcı adına fon dağılımı oranlarını belirleyemez (Yönetmelik, m.19).

#### 2.4.8. Bireysel Emeklilik Yatırım Fonları

Emeklilik yatırım fonlarına (EYF) yönelik düzenlemeler BESK'in 15, 16, 17, 18 ve 19. Maddelerinde düzenlenmiş bulunup ayrıca 24861 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanan "Emeklilik Yatırım Fonlarının Kuruluş ve Faaliyetlerine İlişkin Esaslar Hakkındaki Yönetmelik" ve SPK'nin 03.03.2016 tarih ve 7/223 sayılı ilke kararı (İlke Karar) ile yasal çerçevesi çizilmiştir.

EYF, emeklilik şirketi tarafından emeklilik sözleşmesi çerçevesinde alınan ve katılımcılar adına bireysel emeklilik hesaplarında izlenen katkıların, riskin dağıtılması ve inançlı mülkiyet esaslarına<sup>149</sup> göre işletilmesi amacıyla oluşturulan mal varlığını ifade etmektedir.<sup>150</sup> EYF, katılımcılar adına her bir katılımcı adına ayrı hesaplarda olmak üzere katılımcıların katkıların izlendiği ve riskin dağıtıldığı tüzel kişiliğe sahip olmayan malvarlıklarıdır.

Bireylerin aktif dönemlerinde yaptığı tasarruflar bireysel emeklilik şirketlerince fonlarda işletilir. Fonlar SPK'den izin alınarak kurulur. Şirketin, fon içtüzüğü, emeklilik sözleşmesi ve SPK'ce belirlenecek diğer belgelerle birlikte SPK'ye başvurulur (BESK m.15/2).

BESK'e göre her emeklilik şirketi farklı risk/getiri düzeylerinde en az üç tane EYF sunmak zorundadır (BESK m.16/2). Fon tercihleri ise katılımcılar tarafından belirlenmektedir.<sup>151</sup> Fonun portföyü şu yatırım araçları ve işlemlerden oluşur; (Yönetmelik, m.5/3)

- a) Vadeli mevduat ve katılma hesabı,
- b) Borçlanma araçları, repo ve ters repo işlemleri ile ortaklık payları,
- c) Kıymetli madenler, kıymetli madenlere ve gayrimenkule dayalı varlıklar,
- d) Türev araç işlemleri ile varantlar,
- e) Takasbank para piyasası işlemleri,
- f) Yatırım fonu katılma payları,

<sup>149</sup> İnananın, güvence oluşturmak veya yönetilmek üzere mal varlığına dahil bir şey veya hakkı, aynı amacı güden olağan hukuki işlemlerden daha güçlü bir hukuki durum oluşturmak amacıyla inanana inançlı olarak kazandıran işleme inançlı işlem ismi verilmektedir. Erol ve Yıldırım, *Tüm Yönleriyle Bireysel Emeklilik Sistemi*, s.287, Ünán ve Karayazgan, *Bireysel Emeklilik Hukuku*, s.89

<sup>150</sup> SPK'nin 03.03.2016 tarih ve 7/223 sayılı ilke kararı(İlke Karar), BESK m.15

<sup>151</sup> Sözer, *Sosyal Sigortalarda Yeniden Yapılanma Konusunda Tarafların Görüşleri*, s.7

- g) Borsalarda gerçekleştirilen türev araç işlemlerinin nakit teminatları ve primleri,
- h) Kira sertifikaları,
- i) Kurulca belirlenen diğer yatırım araçları.

Fonun yönetimi, portföy yöneticileri tarafından yapılmaktadır. Portföy yöneticileri fonu, BESK'in çizdiği sınırlara uygun şekilde yönetir. Şirket portföy yöneticilerinin, fon yönetiminde gerekli özen ve basireti göstermemeleri, SPK'nin portföy yöneticiliğine ilişkin ilkelerine aykırı hareket etmeleri, mali bünyelerinin zayıfladığının tespit edilmesi gibi durumlarda, portföy yönetim sözleşmesini feshedip, SPK'ce uygun görülen başka portföy yöneticileri ile portföy yönetim sözleşmesi imzalayabilir, portföy yöneticilerinin değişmesini isteyebilir.

Fonun malvarlığına ilişkin olarak emeklilik şirketi BESK, emeklilik sözleşmesi, fon içtüzüğü ve ilgili diğer mevzuattan doğan yükümlülüklerinin yerine getirilmesi dışında hiçbir amaçla kullanılamaz. Fon malvarlığı rehin edilemez, portföye ilişkin olarak yapılan işlemler haricinde teminat gösterilemez, üçüncü şahıslar tarafından haczedilemez ve iflas masasına dahil edilemez (Yönetmelik, m.18).

Fon portföy yönetimine ilişkin olarak ise şu ilkelere uyulması gerekmektedir (Yönetmelik m.21);

- a) 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 uymak zorundadır.
- b) Portföy yöneticisi, yönettiği her fonun çıkarını ayrı ayrı gözetmekle yükümlüdür. Yönetimindeki fonlar veya diğer müşterileri arasında, müşterilerden biri veya fonlarından biri lehine diğerleri aleyhine sonuç verebilecek işlemlerde bulunamaz.
- c) Portföy yöneticisi, fon portföyü ile ilgili yatırım kararlarında objektif bilgi ve belgelere dayanmak ve sözleşme ile belirlenen yatırım ilkelerine uymak zorundadır. Bu bilgi ve belgeler ile portföy yönetim

stratejilerine kaynak teşkil eden araştırma ve raporların en az on yıl süreyle saklanması zorunludur.

- d) 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.
- e) Portföy yöneticisi fon ile diğer müşteriler adına yapılan işlemleri ayrı ayrı izlemekle yükümlüdür.
- f) Fon portföyüne hiçbir şekilde rayiç bedelinin üzerinde varlık satın alınamaz ve portföyden bu değer altında varlık satılamaz.
- g) Portföy yöneticisi, herhangi bir şekilde kendisine ve üçüncü kişilere çıkar sağlamak amacıyla fon portföyüne işlem yapamaz. Fon adına yapacağı işlemlerde gerekli özen ve basireti göstermek zorundadır.
- h) Fon portföyünün önceden saptanmış belirli bir getiri sağlayacağına dair yazılı veya sözlü bir garanti verilemez.
- i) Portföy yöneticisi fon portföyüne yapılan işlemlerde işlemin büyüklüğünü, alınan varlıkların fiyatını, piyasa koşullarını, komisyon oranlarını, işlem yapılan aracı kuruluşun tecrübesini, mali durumunu ve piyasadaki itibarını göz önünde bulundurmak suretiyle, işlemleri zaman ve fiyat açısından en uygun şekilde gerçekleştirir.
- j) Şirket, fon kurulu üyeleri, portföy yöneticisi, saklayıcı ve fonların yönetimi ile ilgili olarak meslekleri nedeniyle veya görevlerini ifa etmeleri sırasında bilgi sahibi olabilecek olanlar bu bilgileri açıklayamazlar, doğrudan veya dolaylı olarak kendilerine veya üçüncü kişilere menfaat sağlamak veya başkalarını zarara uğratmak amacıyla kullanamazlar. Bu yükümlülük bu kişilerin görevlerinden ayrılmalarından sonra da devam eder.

Emeklilik yatırım fonu türlerinin net varlık değerlerinin toplam içindeki oranı göz önüne alındığında 2014 verilerine göre %36 ile en büyüğü Kamu Borçlanma Fonu'dur. Ardından ise %33 ile Esnek Fon gelmektedir. En küçük fon ise Kıymetli Maden Fonu'dur.<sup>152</sup> Söz konusu fonlar HM'nin görüşü alınarak SPK tarafından

<sup>152</sup>Emeklilik Gözetim Merkezi, Bireysel Emeklilik Sistemi 2004 Gelişim Raporu, s.64

uygulamaya yön vermesi amacıyla tanımlanmıştır. SPK ilke kararında bunlara yer vermiştir. Buna göre;

- **Hisse Senedi Fonu:** Fon portföyünün en az %80'i devamlı olarak yerli ve/veya yabancı ihraççıların paylarından oluşan fondur.
- **Borçlanma Araçları Fonu:** Fon portföyünün en az %80'i devamlı olarak yerli ve/veya yabancı kamu ve/veya özel sektör borçlanma araçları ile kamu borçlanma araçlarının konu olduğu ters repodan oluşan fondur.
- **Katılım Fonu:** Fon portföyünün tamamı devamlı olarak, kira sertifikaları, katılma hesapları, ortaklık payları, altın ve diğer kıymetli madenler ile Kurulca uygun görülen diğer faize dayalı olmayan para ve sermaye piyasası araçlarından oluşan fondur.
- **Karma Fon:** Her birinin değeri fon portföyünün %20'sinden az olmayacak şekilde, fon portföyünün en az %80'i ortaklık payları, borçlanma araçları, altın ve diğer kıymetli madenler ile kira sertifikalarının en az ikisinden oluşan fondur.
- **Para Piyasası Fonu:** Portföyünün tamamı devamlı olarak, vadesine en fazla 184 gün kalmış likiditesi yüksek para ve sermaye piyasası araçlarından oluşan ve portföyünün günlük olarak hesaplanan ağırlıklı ortalama vadesi en fazla 45 gün olan fondur.
- **Kıymetli Madenler Fonu:** Fon portföyünün en az %80'i devamlı olarak altın ve diğer kıymetli madenler ile bunlara dayalı para ve sermaye piyasası araçlarından oluşan fondur.
- **Endeks Fon:** Fon portföyünün en az %80'i kurul tarafından uygun görülen bir endeks kapsamındaki varlıkların tümünden ya da örnekleme yoluyla seçilen bir kısmından oluşan ve baz alınan endeks ile fonun birim pay değeri arasındaki takip farkı ve takip hatasını Ek/1'deki şekilde hesaplayan fondur.

Fonun;

- a) Takip ettiği ihraççı paylarından oluşan endeksin ve bu endeksi takip eden fon portföyünün en az altı ihraççı payından oluşması ve endekste/fon portföyünde yer alan ihraççı paylarından her birinin endeks/fon toplam değeri içindeki ağırlığının %30'u geçmemesi,

b) Takip ettiği kamu borçlanma araçları veya özel sektör borçlanma araçlarından oluşan endekste ve bu endeksi takip eden fon portföyünde yer alan borçlanma araçlarından her birinin endeks/fon portföy değeri içindeki ağırlığının %35'i geçmemesi,

c) Takip ettiği gayrimenkul sertifikalarından veya özel sektör kira sertifikalarından oluşan endeksi ve bu endeksi takip eden fon portföyünün en az dört gayrimenkul sertifikasından veya özel sektör kira sertifikasından oluşması ve endekste/fon portföyünde yer alan gayrimenkul sertifikalarından veya özel sektör kira sertifikalarından her birinin endeks/ fon portföy değeri içindeki ağırlığının %35'i geçmemesi gerekmektedir.

- **Fon Sepeti Fonu:** Portföyünün en az %80'i yatırım fonlarının ve borsa yatırım fonlarının katılma paylarından oluşan fondur. Fon, yabancı borsalarda işlem gören borsa yatırım fonlarının katılma paylarına ve katılma payı satışına ilişkin izahnamesi Kurulca onaylanan yabancı fonların katılma paylarına yapılan yatırım %80 hesaplamasında dikkate alınır. Fon Sepeti Fonu içtüzüğünde, yatırım yapılması planlanan yatırım fonlarının ve borsa yatırım fonlarının stratejilerine yer verilmesi zorunludur.
- **Katkı Fonu:** BES'te Devlet Katkısı Hakkında Yönetmelik kapsamında oluşturulan ve katılımcılar adına ödenen katkı payının değerlendirildiği fondur.
- **Değişken Fon:** Portföy sınırlamaları itibarıyla yukarıdaki türlerden herhangi birine girmeyen fondur.
- **Standart Fon:** Müsteşarlık tarafından yayınlanan 2015/47 sayılı Emeklilik Planı Hakkında Genelge'nin 2. maddesinde belirlenen esaslara göre yönetilen fondur.
- **Yaşam Döngüsü/Hedef Fon:** Katılımcının emeklilik tarihi, risk algısı ve yaş vb. özellikleri dikkate alınarak yatırım stratejisi oluşturulan fondur.

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNE KATILIM, SİSTEMDEN ÇIKIŞ VE HAK VE YÜKÜMLÜLÜKLER

#### 3.1.Bireysel Emeklilik Sistemine Katılma

Fiil ehliyetine sahip gönüllü kişiler BES'e katılabilir. Bir başka deyişle ayırt etme gücüne sahip, reşit ve kısıtlı olmayanlar sisteme katılabilir. Katılım, katılımcı ile emeklilik şirketinin akdedeceği emeklilik sözleşmesi ile mümkün olmaktadır. Emeklilik sözleşmesi akdedilmesi bir zorunluluktur. Emeklilik sözleşmesi ile bireysel emeklilik hesabı açılması, hesaba katkı ödenmesi, ödenen katkı paylarının tercih edilen fonlarda yatırıma yönlendirilmesi ve hesapta biriken paraların hak sahiplerine ödenmesine ilişkin esas ve usuller ile tarafların bu kapsamdaki diğer hak ve yükümlülükleri düzenlenmektedir. Emeklilik sözleşmesi, katılımcı ile bireysel emeklilik sözleşmesi şeklinde yapılabileceği gibi istihdam ilişkisine dayalı olarak veya katılımcı adına bir kuruluş ile grup sözleşmesi şeklinde de yapılabilir. Emeklilik sözleşmesine ve emeklilik sözleşmesinde bulunacak hususlara ilişkin esas ve usuller SPK'nin görüşü alınarak HM tarafından belirlenir (BESK, m.4). Emeklilik sözleşmesinin söz konusu hükümlere aykırılığı durumunda üç bin Türk Lirası idari para cezası kesilmektedir (BESK, m.22)

Emeklilik sözleşmesi; emeklilik planı, emeklilik sözleşmesi teklif formu, emeklilik sözleşmesi metni, emeklilik sözleşmesi özel metni kısımlarından oluşmaktadır.<sup>153</sup>Emeklilik planı; emeklilik sözleşmesinin uygulama biçimini belirleyen teknik esaslardan oluşmaktadır. Emeklilik planı, plan kapsamında katılımcıya sunulan fonların unvanlarını, asgari katkı payı tutarını, giriş aidatını, yönetim ve fon işletim giderlerini ve bunlara ilişkin hesaplamaları kapsamaktadır.

<sup>153</sup> Uğur, Suat; Sosyal Güvenlik Sistemlerinde Özel Emeklilik Programlarının Yeri ve Gelişimi, s.162

Emeklilik sözleşmesi teklif formu, katılımcı tarafından planın genel esaslarının kabulü ile şirket tarafından da katılımcıya ilişkin bilgilerin oluşturulması ve katılımcının plana dahil edilmesine ilişkin kabul usulünü belirleyen formdur. Emeklilik sözleşmesi metni, şirket ve katılımcının ve varsa katılımcı nam ve hesabına sözleşme akdeden kişinin hak ve yükümlülüklerini düzenleyen metindir. Emeklilik sözleşmesi özet metni, grup emeklilik sözleşmesi metninde yer alan katılımcı ve şirketin hak ve yükümlülüklerini gösteren özet metindir (BESHY, m.8).

Emeklilik sözleşmesinin tarafları, katılımcı ve emeklilik şirkettir. Varsa katılımcının nam ve hesabına emeklilik şirketi ile emeklilik sözleşmesi akdeden kişiler de katılımcı ile birlikte sözleşmeye taraf olmaktadır. Emeklilik sözleşmesi mesafeli satış yöntemi olan internet sitesi veya çağrı merkezi aracılığıyla da düzenlenebilir.<sup>154</sup>BESHY m.7'ye göre emeklilik sözleşmesi, şirketin sözleşmeyi reddetmemesi durumunda, varsa blokaj süresinin tamamlanmasına müteakip, katkı payı olarak yapılan ilk ödemenin şirket hesaplarına nakden intikal ettiği tarihte yürürlüğe girer. Katılımcı teklif formunun imzalanmasını veya teklifin onaylanmasına müteakip altmış gün içinde cayma hakkına sahiptir.<sup>155</sup>2013 yılında düzenlenen sözleşmelerin yaklaşık %10'unda cayma hakkı kullanılmak suretiyle sözleşme sonlandırılmıştır.<sup>156</sup>

Katılımcının aynı veya farklı şirketlerde birden fazla emeklilik sözleşmesi bulunabilir. Bu durumda katılımcının sisteme giriş tarihi, yürürlükte bulunana sözleşmeler arasından sisteme giriş tarihi açısından en eski tarihli sözleşme dikkate alınır (BESHY, m.16/6). Birden fazla emeklilik sözleşmesi bulunan kişiler, sözleşmelerinin bulunduğu şirketlerden birine talepte bulunarak ve diğer sözleşmelerine ilişkin hesaplarını talepte bulunduğu şirketteki sözleşmesine ilişkin hesapları ile birleştirerek emeklilik hakkını kullanır (BESHY, m.16/7).

BES'e giriş, bireysel katılım şeklinde yapılabileceği gibi grup katılımı da mümkündür. Gruba bağlı BES sözleşmesi bir grup emeklilik planına bağlı olarak düzenlenen ve şirket ile katılımcının taraf olarak yer aldığı emeklilik sözleşmesidir

<sup>154</sup> Bireysel Emeklilik Sistemi Hakkında Yönetmelik(BESHY), R.G: 28462, 9/11/2012, m.6

<sup>155</sup> Bireysel Emeklilik Sistemi Hakkında Yönetmelik, R.G: 28462, 9/11/2012, m.7

<sup>156</sup>Emeklilik Gözetim Merkezi, *Bireysel Emeklilik Sistemi 2014 Gelişim Raporu*; Güzel, Okur ve Canikoğlu, Sosyal Güvenlik Hukuku, s.1018

(BESHY, m.4/3). İşveren grup emeklilik sözleşmesi, bir istihdam ilişkisine dayalı olarak veya katılımcı lehine bir sponsor kuruluş ile şirket arasında imzalanan ve katılımcı adına sponsor kuruluş tarafından katkı payı ödenen emeklilik sözleşmesidir(BESHY, m.4/4). Grup emeklilik sözleşmesinde ödenen katkı payları ile bunların getirileri, işveren grup emeklilik sözleşmesine bağlı olarak açılan katılımcılara ait bireysel emeklilik hesaplarında takip edilir (BESHY, m.17/1).

### **3.2.Katılımcıya Verilecek Bilgi, Belge ve Formlar**

Katılımcıya verilecek teklif formunda ve emeklilik sözleşmesinde giriş aidatı yönetim gider kesintileri, fon toplam gider kesintileri ve bunların uygulanma şekli açıkça belirtilir (BESHY, m.23/1).

Şirket, emekliliğe hak kazanılmadan asgari iki yıl önce, birikiminin mali piyasalardaki risklerden daha az etkilenmesini sağlamak amacıyla katılımcının düşük risk düzeyine sahip fonlara geçişini sağlamak üzere katılımcıya öneride bulunur. Öneri katılımcının tanımlı elektronik posta adresine veya faksına, bunlar yoksa posta adresine gönderilir (BESHY, m.23/2).

Sponsor kuruluşun ödemesi gereken bir katkı payını ödeme tarihinden itibaren otuz gün içinde ödememesi halinde, bu durum şirket tarafından, katılımcının tanımlı elektronik posta adresine veya faksına, bunlar yoksa posta adresine beş iş günü içinde bildirilir (BESHY, m.23/3).

Şirket her hesap dönemini müteakip on iş günü içinde hesap bildirim cetveli ile birlikte emeklilik planında yer alan parametrelerdeki ve mevzuattaki önemli değişikliklere ilişkin bilgi notunu katılımcının tanımlı elektronik posta adresine veya faksına, bunlar yoksa posta adresine gönderir (BESHY, m.23/4).

Katılımcıların fon tercihlerini bilinçli bir şekilde yapabilmesini teminen şirket, takvim yılının her üç aylık döneminde elektronik postayla ve kendi internet sitesi aracılığıyla katılımcılara bilgilendirme yapar. Bu bilgilendirmede asgari olarak; yatırım araçlarına ilişkin genel bilgilere, finansal piyasalardaki güncel gelişmelere, sunulan fonlara ilişkin yatırım ve performans bilgilerine, katılımcıların maruz kalabileceği yatırım riskine ve diğer finansal risklere ilişkin konulara yer verilir (BESHY, m.23/5).

HM, bu yönetmelikte belirtilen bilgi, belge ve formların şekil ve içeriğini, gönderilme süreleri ile şeklini ve hesaplama dönemlerini değiştirmeye, gerekli gördüğü hallerde bunlara ek olarak yeni bilgi, belge ve formlar istemeye yetkilidir (BESHY, m.23/6).

### **3.3 .Bireysel Emeklilik Sisteminden Ayrılma**

BES'te emekli olabilmek için katılımcının, sisteme ilk giriş tarihinden itibaren 10 yıl süreyle sistemde kalması ve 56 yaşını tamamlaması gerekir. Bununla birlikte tasfiye, vefat veya maluliyet nedeniyle ya da katılımcının kendi isteğiyle emeklilik hakkı kazanılmadan da sistemden ayrılması mümkündür.<sup>157</sup>

#### **3.3.1. Katılımcının Cayma Hakkı**

Katılımcı, teklif formunun imzalanmasını veya teklifin onaylanmasına müteakip altmış gün içinde cayma hakkına sahiptir. Katılımcı cayma talebini, çağrı merkezi, faks ya da posta aracılığıyla emeklilik şirketine bildirir (BESHY, m.7/2). Cayma bildirimini birçok şekilde yapılabilmesi bildirim kolaylaştırılmasını sağlama amacındadır.<sup>158</sup> Ancak bildirim yapılmasında mektup ve faks benzeri araçların kullanılması uygulamada ispat sorunlarına yol açabilecektir.<sup>159</sup>

Katılımcının cayma hakkını kullanması için teklif formunun imzalanması veya teklifin onaylanması yeterli olduğu için emeklilik sözleşmesi yürürlüğe girmeden veya girdikten sonra ilgili süreler içinde cayma hakkı kullanılabilir. Sözleşme yürürlüğe girmeden önce cayma hakkının kullanılması sözleşmeyi kurmaya yönelik irade beyanının geri alınarak, hiç yapılmamış sayılması sonucunu doğurmaktadır.<sup>160</sup>

Cayma bildirimini şirkete ulaşmasını takiben verilen ödeme talimatları iptal ettirilir ve yapılan tüm ödemeler, katkı payı ve giriş aidatı dahil olmak üzere, iade edilir. Ancak fon toplam gider kesintisi iade edilmez. Varsa yatırım gelirleri de katılımcıya bahsedilenlerle birlikte on iş günü içinde iade edilir (BESHY, m.7/2).

---

<sup>157</sup> Metin Sarıaslan, *Bireysel Emeklilik Sistemi ve Muhasebesi*, Ankara: Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2014, s.110

<sup>158</sup>Gülver, *Emeklilik Sözleşmesi*, s.142

<sup>159</sup>Ünan ve Karayazgan, *Bireysel Emeklilik Hukuku*, s.185

<sup>160</sup>Ünan ve Karayazgan, *Bireysel Emeklilik Hukuku*, s.184

### 3.3.2. Erken Ayrılma

Katılımcı emeklilik sözleşmesini emekliliğe hak kazanmadan sona erdirirse, sona erdirilen sözleşme bakımından BES giriş tarihinden kaynaklanan süreye ilişkin haklarını kaybeder (BESHY, m.15/1). Ayrıca katılımcı, devlet katkısı ve getirilerini de tamamen hak etmemiş olur ve daha yüksek gelir vergisi kesintisi ile karşılaşır.<sup>161</sup>

Şirket, ayrılma amacı ile yapılan başvurunun kendisine ulaştığı tarihten itibaren beş iş günü içinde, ayrılma bilgi ve talep formu ile hesap özeti katılımcının tanımlı elektronik posta adresine veya faksına, bunlar yoksa posta adresine gönderir. Şirket, isteyen katılımcının ayrılma bilgi ve talep formu ile hesap özeti şirketin internet sitesinde kendi adına oluşturulan güvenli sayfadan alabilmesi için gerekli düzenlemeyi yapar. Katılımcının, ayrılma talep formunu imzalayarak faks veya posta ile şirkete göndermesi halinde, bireysel emeklilik hesabındaki birikim ve devlet katkısı hesabındaki varsa hak kazanılan tutarlar, formun şirkete ulaştığı tarihten itibaren yirmi iş günü içinde katılımcının belirttiği hesaba ödenir (BESHY, m.15/3).

### 3.3.3. Vefat ve Maluliyet Nedeniyle Ayrılma

Emeklilik sözleşme süresi içinde, katılımcının vefat etmesi halinde lehdarı; maluliyet durumun ortaya çıkması halinde ise katılımcı, bireysel emeklilik hesabındaki birikimlerin kendisine ödenmesini talep edebilir (BESK, m.6). Ancak söz konusu sözleşmenin kendisi üzerine aktarılması ve bizzat ödemeye devam etmesi sistemin bireysel olma niteliğine uygun olmayacaktır.<sup>162</sup>

Katılımcının maluliyet hali<sup>163</sup> nedeniyle sistemden ayrılma talebinde bulunabilmesi için sosyal güvenlik mevzuatına göre maluliyet gelinine hak kazandığına dair belgeyi veya sosyal güvenlik mevzuatında belirlenen koşullara göre maluliyet halinin oluştuğunu gösteren resmi sağlık kuruluşlarından alınmış bir belgeyi şirkete vermesi gerekir. Maluliyet halinin her durumda emeklilik sözleşmesinin yürürlüğe girmesinden sonra oluşmuş olması şarttır (BESHY, m.15/3).

<sup>161</sup>Sarıaslan, *Bireysel Emeklilik Sistemi ve Muhasebesi*, s.111

<sup>162</sup> TUNCAY ve EKMEKÇİ, *Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri*, s.698-699

<sup>163</sup> Maluliyet hali 5510 sayılı Kanununun 25, 26 ve 27.maddesinde düzenlenmiş bulunup ilgili maddelere göre; çalışma gücünün veya iş kazası ve meslek hastalığı sonucu meslekte kazanma gücünün %60 oranında kaybedilmesi halidir.

### 3.3.4. Emekliliğe Hak Kazanarak Ayrılma

Katılımcı, BES'e giriş tarihinden itibaren en az 10 yıl sistemde bulunmak koşuluyla 56 yaşını tamamladıktan sonra emekliliğe hak kazanır (BESK, m.6; BESHY, m.16/1).

10 yıllık sürenin hesabında emeklilik sözleşmesinin yürürlük tarihi, katılımcının BES'e giriş tarihi olarak kabul edilir. Katılımcının yürürlükte birden fazla sözleşmesinin olması durumunda en eski tarihli sözleşmesinin yürürlük tarihi sisteme giriş tarihi olarak kabul edilir (BESHY, m.16/6).

Katılımcının birden fazla emeklilik sözleşmesi bulunması durumunda, bunlardan sadece bir tanesi için emekliliğe hak kazanılsa dahi emekli olmak istemesi durumunda tüm sözleşmeler için emeklilik işlemi yapılması gerekir. Birden fazla sözleşmede emeklilik hakkının kazanılmış olması halinde bu sözleşmelerin bulunduğu şirketlerden birinde tüm sözleşmeler birleştirilir. Birleştirme işlemi söz konusu olması durumunda m.12'de belirtilen şirkette kalma süresine ilişkin kısıtlamalar uygulanmaz (BESHY, m.16/7). Tüm bunlar göz önünde bulundurulduğunda birden fazla sözleşmesi olan katılımcının bağtladığı sözleşmelerin emekli olurken, bir kısmını ise yürürlükte tutması mümkün değildir.<sup>164</sup>

Şirket, emekliliğe hak kazanan ve birikimini almak için başvuran katılımcıyı emeklilik seçenekleri hakkında bilgilendirir ve emeklilik bilgi formunu ve hesap özetini katılımcının tanımlı elektronik posta adresine veya faksına, bunlar yoksa posta adresine beş iş günü içinde gönderir. Emeklilik bilgi formu, sistemde kalma ve emekli olma seçeneklerine ilişkin bilgiler ile örnek mali projeksiyonları içerir, formda katılımcının sistemden emeklilik hakkını kullanabilmesi için tüm sözleşmelerine ilişkin hesapların birleştirilmesi gerektiği belirtilir (BESHY, m.16/3). Katılımcının birikiminin ve devlet katkısı hesabındaki tutarların tamamının kendisine ödenmesini talep etmesi halinde, bu talebi, talebin şirkete ulaşmasından itibaren on iş günü içinde yerine getirir (BESHY, m.16/4). Ancak birleştirme işlemleri oldukça zaman aldığı için bu on iş günlük süreye uyulmayabilmektedir. Bu sebeple birikimlerin ödenmesinde azami süre olan on iş günü uygulamada birleştirme

<sup>164</sup>Sarıaslan, *Bireysel Emeklilik Sistemi ve Muhasebesi*, s.115

işlemleri tamamlandıktan sonraki on iş günü şeklinde dikkate alınmaktadır<sup>165</sup> çünkü mevzuatta bu sürenin başlangıcına ilişkin herhangi bir hüküm bulunmamaktadır.

Emekliliğe hak kazanan ve bireysel emeklilik hesabındaki birikimini almak isteyen katılımcı, toplu para, programlı geri ödeme ya da yıllık gelir sigortası seçeneklerinden birini seçebilir veya hesabındaki tutarı belirtilen seçenekler arasında paylaşabilir. Katılımcı bu seçimini yazılı bir şekilde şirkete iletir (BESHY, m.16/2).

### **3.3.4.1.Emeklilik Dönemi Tablolarına İlişkin Esaslar<sup>166</sup>**

BES'te emekliliğe hak kazanan veya iki yıl içinde hak kazanacak olan katılımcılara isteğe bağlı olarak aşağıdaki tablolar sunulur. Söz konusu tabloda 2015/51 sayılı genelge ile çeşitli değişiklikler yapılmıştır.

#### **3.3.4.1.1. Muhtemel Programlı Geri Ödeme Tablosu**

1. Muhtemel Programlı Geri Ödeme Tablosu genel bazlı veya ürün bazlı olarak hazırlanabilir. Ürün bazlı hazırlanacak tablo, ilgili şirketin gelir planı ile ilişkili olarak hazırlanır.
2. Genel bazlı tablolar için, EGM tarafından hazırlanan muhtemel programlı geri ödeme tabloları veya EGM'nin hesaplamalarda dikkate aldığı esaslar ve parametreler kapsamında şirket tarafından hazırlanan tablolar kullanılabilir.
3. Tabloda, enflasyonsuz bir ortam varsayılır ve fon işletim gideri kesintisi yapıldıktan sonra bulunan net reel getiri oranı kullanılır. Net reel getiri oranı, şirketin ilgili gelir planında sunmuş olduğu fonların fon işletim gideri kesintisinin son takvim yılı sonundaki (son iş günü) ağırlıklı ortalaması muhtemel brüt reel getiri oranından çıkartılarak hesaplanır. Bu hesaplamalarda kullanılacak muhtemel brüt getiri oranı, 1. senaryoda yıllık %4, 2. senaryoda ise yıllık %2 olarak alınır.
4. Program dahilinde yapılacak ödemelerin; emeklilik hakkı kazandıktan sonra ve aksi katılımcı tarafından talep edilmedikçe aylık olarak yapılacağı, katılımcıya ara bir dönemde ek ödemede bulunulmayacağı,

<sup>165</sup>Sarıaslan, *Bireysel Emeklilik Sistemi ve Muhasebesi*, s.115

<sup>166</sup> 2010/10 Bireysel Emeklilik Sisteminde Kullanılacak Muhtemel Birikim ve Geri Ödeme Tablolarına İlişkin Genelge

emeklilik hakkı kazanılan yaş da dikkate alınarak emeklilikten itibaren 5, 10, 15, 20 veya 30 yıl boyunca ödemede bulunulacağı kabul edilir ve tabloda ödemelerin vergi sonrası net tutarı gösterilir.

#### **3.3.4.1.2. Yıllık Gelir Sigortası Muhtemel Geri Ödeme Tablosu**

1. Yıllık Gelir Sigortası Muhtemel Geri Ödeme Tablosu ürün bazlı olarak hazırlanır. Herhangi bir yıllık gelir sigortası ürünü olmayan şirketler bu tabloyu sunamaz.
2. Tabloda, emekliliğe hak kazanma aşamasında katılımcının emeklilik hesabındaki muhtemel birikimi (vergi sonrası net tutar) veya katılımcı tarafından istenen tutar dikkate alınır.

#### **3.3.4.2. Toplu Ödeme**

Katılımcının bireysel emeklilik hesabında biriken tutarı toplu para şeklinde ödenmesini talep etmesi durumunda, talebin şirkete ulaşmasından itibaren on iş günü içinde yerine getirilir.<sup>167</sup> Söz konusu tutarın tamamı alınabileceği gibi bir kısmı toplu para şeklinde ve geriye kalanı yıllık gelir sigortası veya programlı geri ödeme şeklinde de alınabilir.

Katılımcının hesabına intikal etmemiş devlet katkısı bulunması halinde bu tutarlara bireysel emeklilik sistemindeki devlet katkısına ilişkin hükümler uygulanır.<sup>168</sup>

#### **3.3.4.3. Programlı Geri Ödeme**

Birikimini ve devlet katkısı hesabındaki tutarları programlı geri ödeme yoluyla almak isteyen katılımcı, hazırlanacak bir program çerçevesinde hesabından kendisine aylık, üç aylık, altı aylık veya yıllık dönemlerde düzenli ödeme yapılmasını talep edebilir. Bu şekilde belirlenen ödeme dönemleri veya ödeme tutarları yılda en fazla iki kez değiştirilebilir. Katılımcının hesabında kalan tutarın tamamını istediği anda alma hakkı saklıdır. Birikimini bu şekilde almaya başlayan katılımcı, ilgili bireysel emeklilik hesabına katkı payı ödeyemez. Ancak katılımcı hesabında kalan tutar için fon dağılımını değiştirebilir ve başka bir şirkete aktarım hakkını kullanabilir (BESHY, m.16/5).

<sup>167</sup>Sarıslan, *Bireysel Emeklilik Sistemi ve Muhasebesi*, s.117

<sup>168</sup>Güzel, Okur ve Canikoğlu, *Sosyal Güvenlik Hukuku*, s.1026

#### 3.3.4.4.Yıllık Gelir Sigortası (Annuite)

“Yıllık gelir sigortası, toplu veya belirli süreler içinde yapılan katkılara göre sigortalının yaşaması halinde hemen veya belli bir süre sonra başlayan, sigortalıya veya lehdarına ömür boyu veya belirli süreler için yapılan düzenli ödemelerdir” (BESK, m.6/2). Türkiye’de “literatürdeki annuite” kavramı yerine yıllık gelir sigortası kavramı kullanılmaktadır. Annuite kelime anlamı olarak periyodik ödeme dizisi anlamına gelmektedir.

Yıllık gelir sigortacılığının uygulanması sigortacılığın pek çok türü gibi oldukça eski dönemlere kadar uzanmaktadır. Milattan Sonra 200’de Romalı hukukçu Ulpianus bilinen ilk yaşam tablosunu oluşturmuştur. Ulpianus’a göre 65 yaşındaki bir erkek için beklenen yaşam süresi 5.3 yıldır. Günümüzde bu süre İngiltere’de 15.4 yıldır.

Yıllık gelir sigortacılığının bir örneği de 17. yüzyılda Fransa’da, ana mal aktarma sözleşmesi (tontine) adı altında annuite havuzları işletilmekteydi. Bu annuite havuzlarına yapılan toptan ödenen para karşılığı yıllık gelir sigortası sözleşmesi yapılmaktaydı. Söz konusu sistemde sağ kalınan her yıl yıllık irat daha da artıyordu. Annuite havuzundaki sondan bir önceki kişi de öldüğünde sonuncu kalan havuzdaki tüm tutara hak kazanıyordu. Bu sistem daha çok piyango benzeri kumarı andırmaktadır.<sup>169</sup>

1700’lü yıllarda İngiltere ve Hollanda başta olmak üzere pek çok hükümet devlet tahvili karşılığı annuite satıyordu. 1808 yılında İngiliz Maliye Bakanı (Şansolyesi) Spencer Percival hükümetin annuite programını resmi olarak açmıştır. Bu sistemde katılımcılara hükümet tarafından yaşam boyu maaş sözü verilmiştir.<sup>170</sup>

18 ve 19. yüzyıllarda annuiteler yaş ve cinsiyet ayrımı yapılmadan sabit bir fiyat üzerinden satılmıştır. Bu durum katılımcılar arasında eşitsizliğe neden olmaktadır. Ayrıca spekülasyona da açık bir yapı sergilemekteydi.<sup>171</sup>

Annuitenin gelişiminde en önemli gelişmelerden bir tanesi özel emeklilik pazarı ile annuite arasındaki ilişkinin kurulduğu 1986 tarihli Sosyal Güvenlik

<sup>169</sup>Poterba, James M., “Annuity Markets and Retirement Security”, *Fiscal Studies*, 22, 3, 2001, ss.49-270, s.251

<sup>170</sup>Poterba, “Annuity Markets and Retirement Security”; s.251

<sup>171</sup>Poterba, “Annuity Markets and Retirement Security”; s.251

Kanunu'dur. İngiltere'de düzenlenen bu yasaya göre Devlet Kazançlarına Dayalı Emeklilik Planı devreye sokulmuştur.<sup>172</sup>

Görüldüğü üzere annuite yani yıllık gelir sigortasının geçmişi Roma'ya kadar dayanmakta ve gelişimini çoğunlukla İngiltere'de sürdürmüştür. Günümüzde de İngiltere yıllık gelir sigortasının önde gelen uygulayıcılarından.

#### **3.3.4.4.1. Türkiye'de Yıllık Gelir Sigortası**

Yıllık gelir sigortası 1990'lardaki hayat sigortası trendinin bir parçası olarak farklı uygulama şekilleriyle Türkiye'de uygulanmıştır. Ancak hiçbir zaman katılımcı sayısı hayat sigortasının %1'ini aşamamıştır.<sup>173</sup> Mevzuatta da 1 Nisan 2015 tarihindeki Yıllık Gelir Sigortaları Yönetmeliği'ne (YGSY) kadar kanun veya yönetmelik düzeyinde kendine yer bulamamıştır. Bundan öncesinde ise Hazine Müsteşarlığı tarafından yayınlanan Yıllık Gelir Sigortası Genel Şartları'nda BESK'e paralel bir uygulama getirilmiştir.

BES'te 10 yıl geçirip 56 yaşına ulaşan katılımcı birikimlerini toplu olarak alabileceği gibi yıllık gelir sigortası yoluyla maaş şeklinde de kullanabilir. Böylelikle katılımcının birikimleri sigorta esaslarına uygun bir şekilde maaş ödemelerine çevrilmektedir.<sup>174</sup> Buna ek olarak katılımcı isterse bireysel emeklilik hesabındaki tutarı toplu para, programlı geri ödeme ya da yıllık gelir sigortası seçenekleri arasında paylaşırabilir (BESHY, m.16/2).

YGSY'nin amacı, kişilerin BES'ten ve diğer kaynaklardan sağladığı birikimler karşılığında ömür boyu veya belirli bir süre için düzenli irat ödemesi yapmayı öngören yıllık sigortasına ilişkin faaliyetlerin düzenlenmesi, denetlenmesi ve gözetimine ilişkin usul ve esaslarının belirlenmesidir (YGSY, m.1/1).

YGSY'nin kapsamına yıllık gelir sigortalarının uygulayıcıları olan hayat grubu sigortalarında faaliyet gösteren Türkiye'de kurulu sigorta ve emeklilik şirketleri ile yabancı sigorta şirketlerinin Türkiye'deki teşkilatı girmektedir (YGSY, m.1/2).

<sup>172</sup>Poterba, "AnnuityMarketsandRetirement Security"; s.251

<sup>173</sup> T.C. Başbakanlık Hazine Müsteşarlığı Sigorta Denetleme Kurulu, *2006 yılı Türkiye'de Sigorta ve Bireysel Emeklilik Faaliyetleri Hakkında Rapor*

<sup>174</sup> Uğur, Sosyal Güvenlik Sistemlerinde Özel Emeklilik Programlarının Yeri ve Gelişimi, s.172

YGS sözleşmesi akdetmek isteyen şirketler öncelikle HM'ye başvurur. Ardından HM tarafından yapılacak değerlendirme sonucu bilgi işlem altyapısı ile idari ve mali açıdan yeterli bulunan şirketler yıllık gelir sigortası sözleşmesi akdedebilir. HM yapacağı değerlendirmeye ilişkin usul ve esasları belirler.<sup>175</sup>

Yıllık gelir sigortasının şartların göre belirlenen emeklilik maaşı, aylık, üçer aylık, altı aylık veya yıllık olarak ödenebilir.<sup>176</sup> Yıllık gelir sigortası sözleşmelerinde, yıllık gelir sigortası genel şartları çerçevesinde ilgili şirketin üstlenmiş olduğu rizikonun, tazminat yükümlülüğünün türü ve kapsamının, tarafların hak ve yükümlülüklerinin, ödeme dönemlerinin, sözleşme süresi ve sözleşmeyi sona erdiren hallerin ve ilgili diğer hususların belirtilmesi zorunludur (BESK, m.6/2). Yıllık gelir sigortasına ilişkin tarife ve teknik esaslar serbestçe belirlenir (BESK, m.6/5).

Yıllık gelir sigortası ürünlerine ilişkin tarife ve varsa kar payı teknik esasları ile bu esaslara ilişkin değişiklikler herhangi bir onaya tabi olmaksızın, genel kabul görmüş aktüeryal tekniklere ve mevzuatta belirlenen ilkelere uygun şekilde hazırlanarak şirketler tarafından uygulanır.<sup>177</sup>

Yıllık gelir sigortası ile birlikte, "...kişinin bireysel emeklilik hesabındaki birikimlerinin vergi sonrası net tutarının tamamının veya bir kısmının ömür boyu ya da sigortalının belirlediği süre boyunca devam edecek gelir ödemelerine dönüştürülmektedir. Sigorta şirketi yıllık gelir sigortası satın alınan tutar veya maaş ödemeleri üzerinden yapacağı kesintiler karşılığında kişinin uzun yaşama riski ve yatırımlarını yönetme görevini üstlenmektedir."<sup>178</sup> şeklindedir.

Şirketler yıllık gelir sigortasına ilişkin tarife teknik esaslarında Türkiye Kadın-Erkek Hayat Annüite Tablosu'nu (TRHA) kullanır. Müsteşarlık, ölüm düzeyi tablosunu değiştirmeye ve kullanılabilir tablolara yeni tablolar eklemeye yetkilidir (YGSY, m.9/1, 2).

---

<sup>175</sup> Söz konusu usul ve esaslar, Yıllık Gelir Sigortaları Yönetmeliğinin Bazı Maddelerinin Uygulama Esaslarına İlişkin Genelge(2015/30) m.1'de düzenlenmiştir.

<sup>176</sup> Yıllık gelir sigortası ürünlerinde; aylık, üç aylık, altı aylık veya yıllık olarak ödenecek başlangıç irat tutarı, müteakip irat tutarlarının belirlenme kriteri ve varsa üründe yer alan diğer teminatlar kapsamında şirketin yükümlülükleri poliçenin birinci sayfasında en az on dörtlük puntolarla açıkça belirtilir(YGSY, m.5/3)

<sup>177</sup> Yıllık Gelir Sigortaları Yönetmeliği(YGSY), R.G: 29313, 01/04/2015, m.8

<sup>178</sup> <http://emeklilik.egm.org.tr/?sid=44>, Erişim Tarihi: 07.04.2016

Yıllık gelir sigortası ürünleri mevzuatta elli altı yaş ve üzeri kişiler için elli altı yaşın altındaki kişiler için ayrı ayrı olmaktadır. Elli altı yaş üstündekilere Türk Lirası cinsinden tek prim karşılığında, ömür boyu irat ödeyen ürünler sunulur. Bunlarda irat ödemeleri hemen başlayabilir veya en fazla beş yıl ertelenebilir (YGSY, m.13/1). Elli altı yaşın altındakilere ise Türk Lirası veya yabancı para birimi cinsinden tek ya da taksitli prim ödemeleri karşılığında, hemen veya belirli bir süre sonra başlayan, belirli tutarlarda veya TÜFE dahil bir varlık ya da varlık grubuna endeksli olarak ömür boyu veya belirli bir süre için irat ödeyen, isteğe bağlı olarak sigortalının vefatı halinde lehtara; vefat tazminatının ödendiği ya da süreli veya ömür boyu irat bağlandığı ürünler sunulabilir (YGSY, m.14/1).

### **3.3.5. Tasfiye Nedeniyle Ayrılma**

Genel hükümler saklı kalmak kaydıyla, şirketin kendi talebi ile tasfiye edilmesi halinde tasfiyeye ilişkin şirket yetkili organlarında alınmış kararın tasdikli bir örneği tasfiyenin nedenleri ile tasfiyenin olası mali ve hukuki sonuçlarını analiz eden raporla birlikte müsteşarlığa gönderilir.<sup>179</sup>

### **3.3.6. Katılımcılar Tarafından Aranmayan Paralar**

BESK'e göre emeklilik sözleşmesi veya yıllık gelir sigortası sözleşmesi hükümlerine göre, hak sahiplerine ödenmesi gereken tutar, ödemeyi gerektiren tarihten itibaren on yıl içinde hak sahipleri tarafından aranmamış ise onuncu yılı takip eden yıl başında itibaren altı ay içerisinde hak sahiplerinin adı, soyadı ve hak kazandıkları para miktarını gösterir şekilde tanzim edilecek bir cetvel ile müsteşarlık emrine Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankasına aktarılır. Bu paralar iki yıl içinde sahipleri tarafından aranmadığı takdirde hazineye gelir olarak kaydedilir.

## **3.4. Tarafların Hak ve Yükümlülükleri**

Tarafların hak ve yükümlülükleri emeklilik sözleşmesi ile düzenlenmektedir (BESHY, m.4/1). Şirket sisteme girmek isteyenlere hak ve yükümlülüklerine ilişkin gerekli her türlü bilgiyi sağlar ve yanıltıcı her türlü hal ve davranıştan kaçınır (BESHY, m.5/1)

Emeklilik sözleşmesinde belirtilen esaslar dahilinde, şirket nezdinde katılımcı adına açılan bireysel emeklilik hesabına katkı yapılır. Şirket, katkı paylarını, en geç

<sup>179</sup> Emeklilik Şirketleri Kuruluş ve Çalışma Esaslarına İlişkin Yönetmelik, R.G: 26750, 08/01/2008

şirkete intikalini takip eden ikinci iş gününde yatırıma yönlendirmek zorundadır. Katılımcı, emeklilik sözleşmesinde yer alan şartlar çerçevesinde, katkı payını birden fazla fon arasında paylaşırabilir. Katılımcı, bireysel emeklilik hesabındaki birikimlerinin başka bir emeklilik şirketine aktarılmasını talep edebilir. Aktarım talebinde bulunulması halinde şirket, bildirim ulaşmasından itibaren en geç on iş günü içinde talebi yerine getirmekle ve birikimlerle birlikte hesaba ilişkin bilgi ve belgeleri aktarmakla yükümlüdür. Başka bir şirkete aktarım talebinde bulunulabilmesi için şirkette en az bir yıl süreyle kalınmış olması gereklidir. Müsteşarlık, bu süreyi üç yılı aşmamak üzere yeniden belirlemeye yetkilidir. Aktarıma, aktarım talebine ve şirkette kalınması gereken süreye ilişkin esas ve usuller SPK'nin görüşü alınarak HM tarafından belirlenir (BESK, m.5)

### **3.4.1. Katkı Payına İlişkin**

#### **3.4.1.1.Katkı Payı Ödemesine Ara Verilmesi**

Emeklilik sözleşmesine göre ödenmesi öngörülen katkı paylarının vadesinde ödenmesi esastır. Ancak emeklilik sözleşmesi süresi içinde katkı payı ödenmesine ara verilebilir. Vadesinde ödenmeyen katkı payının ödeme tarihini müteakip üç ay içinde, ilgili hesaba herhangi bir ödeme yapılmaması durumunda, ilgili sözleşmede ödemeye ara verildiği kabul edilir (BESHY, m.14/2). Ödemeye ara verildiği süre boyunca katılımcının birikiminden ek yönetim gider kesintisi alınabilmektedir (BESHY, m.21/1).

Bir yıldan fazla süreyle ara verme durumunda, bireysel emeklilik hesabına ilişkin olarak EGM'ye şirket tarafından ödenen sabit giderler, emeklilik planında belirtilmek kaydıyla katılımcının bireysel emeklilik hesabındaki birikiminden indirilebilir.

Katkı payı ödemelerine ara verilen süreler emekliliğe hak kazanmak için geçmesi gereken on yıllık sürenin hesabında dikkate alınmamaktadır.<sup>180</sup> Bir başka deyişle katkı payları ödemelerine verilen ara emekli olma süresinin uzamasına sebep olmaktadır. Ancak ara verilen döneme ilişkin katkı payının sonradan ödenmesi ile emekliliğe hak kazanmak mümkündür. Ayrıca bireysel emeklilik şirketinin katkı

---

<sup>180</sup>Gülver, Emeklilik Sözleşmesi, s.173

payı ödenmemesi durumunda katkı payını talep etme veya sözleşmesi sona erdirmeye yoluna gitmesi mümkün değildir.<sup>181</sup>

Katılımcının katkı payı ödemelerini yapmaya başlamasıyla birlikte emeklilik şirketi bu paraları yatırıma yönlendirmek zorundadır. Çünkü emeklilik şirketi katılımcıların hak ve menfaatlerini koruyucu davranışlarda bulunmalıdır (BESK, m.11/1).

#### **3.4.1.2.Katkı Payının Birden Fazla Fon Arasında Paylaştırılması**

Katılımcı, birikimlerini emeklilik planında gösterilen fonlar arasında paylaştırabilir (BESK, m.5/1). Emeklilik şirketi paylaştırma işlemiyle ilgili yükümlülüklerini belirlenen süreler içinde gereği gibi yerine getirmezse fon birim pay fiyatı değişikliklerini dikkate alarak bu işlemden dolayı varsa katılımcının birikiminde oluşan parasal kaybı hesaplar ve katılımcının hesabına öder. Katılımcının hesabı bulunmadığı durumlarda ise ödeme doğrudan katılımcıya yapılır (BESK, 5/2).<sup>182</sup>

#### **3.4.2. Birikimlere İlişkin**

Birikim, bireysel emeklilik hesabındaki katkılar ile bunların getirilerin toplamını ifade etmektedir (BESK, m.2/k). Katılımcı, bireysel emeklilik hesabındaki birikimlerinin başka bir emeklilik şirketine aktarılmasını talep edebilir. Bireysel emeklilik şirketleri arasındaki rekabet ortamını körüklemek adına olumlu olan bu uygulama sayesinde emeklilik sözleşmesi süresinin sonuna kadar mevcut sözleşme ilişkisinin sürdürülmesi zorunluluğu ortadan kalkmaktadır.<sup>183</sup> Ancak birikimlerin kısmi olarak aktarımı mümkün değildir.<sup>184</sup> Aktarım talebinde bulunulması halinde şirket, bildirim ulaşmasından itibaren en geç on iş günü içinde talebi yerine getirmekle ve birikimlerle birlikte hesaba ilişkin bilgi ve belgeleri aktarmakla yükümlüdür. Başka bir şirkete aktarım talebinde bulunulabilmesi için şirkette en az iki yıl süreyle kalınmış olması gereklidir. Başka şirketten aktarımla düzenmiş sözleşmenin tekrar aktarıma konu olabilmesi için ise ilgili şirkette en az bir yıl kalması gerekir. Tekrarlanan aktarım talebinin bir yıllık bekleme koşuluna

<sup>181</sup>Ünan ve Karayazgan, Bireysel Emeklilik Hukuku, s.227

<sup>182</sup> Tuncay, "Bireysel Emeklilik Sistemi Neler Getiriyor?", s .344

<sup>183</sup>Ünan ve Karayazgan, Bireysel Emeklilik Hukuku, s.206

<sup>184</sup>Ünan ve Karayazgan, Bireysel Emeklilik Hukuku, s.207

bağlanmasının sebebi kısa süre içinde yapılacak aktarım taleplerinin emeklilik şirketlerinin ekonomik yapısına zarar vermesini engellemektir.<sup>185</sup>Aktarım birikimin ve devlet katkısı hesabına ilişkin tutarın tamamını kapsayacak şekilde yapılır (BESHY, m.12/1). Aktarımların kısmi olarak yapılmaması bireysel emeklilik sisteminin esnek yapısına uygun olmadığı gerekçesiyle kanımızca isabetli olmamıştır.<sup>186</sup>

Katılımcının emekliliğe hak kazanmadan sistemden ayrılma talebinde bulunması halinde şirket, bildirim ulaşmasından itibaren yirmi iş günü içinde katılımcının birikimlerini tamamen öder (BESK, m.6/3). Bu durumda katılımcıdan ertelenmiş giriş aidatı tahsil edilebilir (BESHY, m.20/2). Ayrıca katılımcıların birikimlerinin getirileri üzerinde sistemde 10 yıldan az süre kalanlar için %15, 10 yıldan fazla kalanlar için %10 stopaj kesintisi yapılır.

Katılımcının vefatı durumunda katılımcının lehtarları veya yasal mirasçıları söz konusu hesaptaki birikimlerin kendilerine ödenmesini talep edebilir (BESK, m.6/3).

### **3.4.3. Emekliliğe İlişkin**

Katılımcının BES'ten emekli olabilmesi için sistemde en az on yıl kalmış olması ve elli altı yaşını doldurmuş olması gerekmektedir. Katılımcının birden fazla emeklilik sözleşmesi olması halinde herhangi birinden emekli olmaya hak kazanması durumunda tüm sözleşmeleri için emeklilik hakkını elde eder (BESK, m.6/1).

Emekliliğe hak kazanan katılımcı, bireysel emeklilik hesabındaki birikimlerinin bir program dahilinde ödenmesini, tamamının defaten ödenmesini ya da yapacağı yıllık gelir sigortası sözleşmesi çerçevesinde kendisine maaş bağlanmasını talep edebilir (BESK, m.6/1). Bunlara ek olarak katılımcı emeklilik maaşını başka emeklilik şirketinden almayı da tercih edebilir. Emeklilik şirketi söz konusu talebi 7 iş günü içinde yerine getirir.

<sup>185</sup>Gülver, Emeklilik Sözleşmesi, s.157

<sup>186</sup> Aynı görüşte; Gülver, Emeklilik Sözleşmesi, s.159; Ünán ve Karayazgan, Bireysel Emeklilik Hukuku, s.207

### 3.5. Bireysel Emeklilik Sistemi Finansman Kaynakları

BES'in finansman kaynaklarını katkı payı ödemeleri, katılımcılardan yapılan kesintiler, giriş aidatı, yönetim gider kesintisi, fon toplam gider kesintisi, performans kesintisi, gelir vergisi kesintisi ile veraset ve intikal vergisi oluşturmaktadır.

#### 3.5.1. Katkı Payı Ödemeleri

Katkı payı; emeklilik sözleşmesine göre şirkete ödenen, giriş aidatı hariç tasarrufa yönelik tutarı ifade etmektedir (BESK, m.3/h). Katılımcı veya grup emeklilik sözleşmesinde sponsor kuruluş tarafından ödemesi yapılabilir. Katkı payı ödemesine ilişkin esas ve usuller emeklilik sözleşmesi ile düzenlenmektedir (BESK, m.4/1). Emeklilik sözleşmesinin yürürlüğe girmesi konusunda katkı payı ödemesi önemli rol oynayıp katkı payı ödemesine müteakip sözleşme yürürlüğe girmektedir(BESK, m.7/1). Ayrıca katılımcının sisteme giriş tarihinin belirlenmesinde hesaba katkı payı olarak yapılan ilk ödeme önem taşımaktadır (BESK, m.7/3).

Katkı payı, BES'in en önemli finansal kaynağıdır. Sisteme giriş gönüllü olmakla birlikte katkı payı ödeme zorunluluğu vardır. Katkı payı ödemesi seçilen emeklilik planında belirtilen asgari tutar kadar ödenir. Ancak ödeme periyodu mevzuatımızda düzenlenmemiştir.<sup>187</sup> Yani katılımcının tercihine bağlı olarak katkı payı ödemeleri yapılmaktadır. Ayrıca katılımcı periyodik ödemelerine ek olarak emeklilik hesabına ek ödeme de yapabilir.<sup>188</sup>

Emeklilik sözleşmesi süresi içinde katkı payı tutarı ve ödeme dönemi değiştirilebilir. Emeklilik sözleşmesine göre ödenmesi öngörülen katkı paylarının vadesinde ödenmesi esastır. Ancak bu süreç içinde katkı payı ödenmesine ara verilebilir. Vadesinde ödenmeyen katkı payının ödeme tarihine müteakip üç ay içinde, ilgili hesaba herhangi bir ödeme yapılmaması durumunda ilgili sözleşmede ödemeye ara verildiği kabul edilir (BESK, m.14).

<sup>187</sup> Alper, "Sosyal Güvenlikte Yeni Bir Adım: Bireysel Emeklilik", s.20

<sup>188</sup>Türker Topalhan, "Türkiye'de Altıncı Yılında Bireysel Emeklilik Sistemi ve Uygulama Sonuçları", *Kamu-iş*, 2010, 11(2), s.182.

### 3.5.2. Katılımcılardan Yapılan Kesintiler

BES katılımcıları, sistemin farklı aşamalarında farklı kesintilerle karşılaşmaktadırlar. Sisteme ilk giriş yaptıklarında giriş aidatı ve yönetim gider kesintisini ödemektedir. Yatırım aşamasında ise fon gider kesintisi ile performans gider kesintisi ödemektedir. Bunlara ek olarak sistemden çıkış aşamasında da gelir vergisi kesintisi ile veraset ve intikal vergisi kesintisi ödemektedirler.

Bireysel emeklilik hesaplarından yapılacak her türlü kesinti emeklilik sözleşmesinde ve yapılacak ilan ve reklamlarda yer almak zorundadır. Ayrıca sözleşme kapsamında yapılacak tüm kesintiler katılımcıya verilen teklif formu örneğinde de yer almak zorundadır.<sup>189</sup>

Söz konusu kesintilere ilişkin azami oranlar Bireysel Emeklilik Sistemi Hakkında Yönetmelik'te (BESHY) yer almaktadır. Kesintilere ilişkin detaylar ise emeklilik sözleşmesinde düzenlenmektedir. Dolayısıyla emeklilik şirketleri yönetmelik ile belirlenmiş sınırlar dahilinde istediği kesintileri istediği oranda emeklilik sözleşmesinde yer almak kaydıyla yapabilmektedir.

BES'te 2012 yapılan detaylı ve büyük çaplı değişiklikle kesintilerle ilgili de önemli değişiklikler olmuştur. Bu değişikliklerde devlet katkısı sisteminin devreye girmesi etkili olmuştur. Söz konusu değişiklikler ile sistem daha da çekici hale getirilmiştir.

#### 3.5.2.1.Giriş Aidatı

Katılımcının BES'e katılımı ile birlikte kendisinden veya grup emekliliklerdeki sponsor kuruluştan teklifin imzalandığı tarihte geçerli aylık brüt asgari ücretin %75'i tutarında giriş aidatı alınabilmektedir. Giriş aidatı sistemden ayrılmalarda caydırıcı bir etki doğurması amacını taşımaktadır ve sistemde kalma süresi arttıkça azalmaktadır. Bu kapsamda giriş aidatı alınıp alınmayacağı şirketlerin inisiyatifine bağlı olup, şirketler arası rekabet belirleyecektir.<sup>190</sup>

Aynı şirkette birden fazla emeklilik sözleşmesi imzalanması durumunda sadece ilk sözleşme için giriş aidatı ödenecektir. Ancak birbirinden farklı şirketlerde imzalanacak her emeklilik sözleşmesi için ayrı ayrı giriş aidatı ödenmesi

<sup>189</sup>Sarıaslan, *Bireysel Emeklilik Sistemi ve Muhasebesi*, s.80

<sup>190</sup>Yusuf Alper, "Türk Emeklilik Sisteminde Reform", *Mercek*, Ocak, 2005, s.8

gerekebilmektedir. Emeklilik sözleşmesinin aktarımı durumunda yeni emeklilik sözleşmesi için giriş aidatı alınmaz (BESHY, m.12/5, 20/1). Katılımcı, teklifin imzalandığı veya onaylandığı tarihten sonra cayma hakkını kullanarak sözleşmeyi sonlandırması halinde varsa tahsil edilmiş giriş aidatı iade edilir (BESHY, m.20/5). Giriş aidatı katkı paylarından ayrı olarak takip ve tahsil edilir (BESHY, m.20/4).

Giriş aidatı peşin ya da aktarım veya sistemden çıkış tarihine ertelenmiş olarak tahsil edilebilir. Sistemden çıkış tarihine ertelenmesinde sistemden çıkışı caydırma amacı söz konusudur. Giriş aidatının peşin olarak alınan kısmı, teklifin imzalandığı veya onaylandığı tarihte geçerli aylık brüt asgari ücretin yüzde onunu aşamaz. Peşin ve ertelenmiş olarak alınan giriş aidatlarının toplamı teklifin imzalandığı veya onaylandığı tarihte geçerli aylık brüt asgari ücretin;

- a) Sözleşmenin yürürlük tarihinden itibaren üç yıl içinde şirketten ayrılanlar için %75'i,
- b) Sözleşmenin yürürlük tarihinden itibaren üç yılını dolduran sözleşmelerden altı yıldan önce şirketten ayrılanlar için %50'si,
- c) Sözleşmenin yürürlük tarihinden itibaren altı yılını dolduran sözleşmelerden on yıldan önce şirketten ayrılanlar için yüzde %25'ini aşamaz.

Emeklilik sözleşmesinin yürürlük tarihinden itibaren onuncu yılını dolduranlardan, ölüm ve maluliyet nedeniyle yahut emeklilik hakkını kullanarak ayrılanlardan ertelenmiş şekildeki giriş aidatı tahsil edilemez (BESHY, m.20/4).

Dernek, vakıf, sandık ve tüzel kişiliğe haiz meslek kuruluşu veya sair ticaret şirketleri aracılığıyla yapılan emeklilik planlarının BES'e aktarılması durumunda giriş aidatı alınmaz.<sup>191</sup>

Giriş aidatlarının azami bir yıl içerisinde taksitler halinde tahsil edilebileceği öngörülmüştür. Yani giriş aidatının peşin veya peşinat olarak alınan kısmı bir yılı geçmeyecek şekilde taksitlendirilebilir (BESK, m.7).

### **3.5.2.2.Yönetim Gider Kesintisi**

Emeklilik şirketlerinin operasyonel giderlerini karşılamaya yönelik olarak katkı paylarından yapılan kesinti, yönetim gider kesintisi olarak ifade edilmektedir.

<sup>191</sup>Sarıaslan, *Bireysel Emeklilik Sistemi ve Muhasebesi*, s.82

Katkı payı, fon varlıkları veya fon gelirleri üzerinden yönetim gideri kesintisi yapılabilir (BESK, m.7).

Ödemeye ara verilmesi durumunda da bu süre boyunca katılımın birikiminden ek yönetim gider kesintisi alınabilir (BESHY, m.21/1). Söz konusu tutar hesaptaki birikimin sıfır Türk Lirasının altına düşmesi söz konusu olmayacağı için sıfır Türk Lirasına düşene kadar ki kısım tahsil edilir (BESHY, m.21/3). Söz konusu düzenlemeler BESHY'nin yürürlük tarihinden önce yürürlüğe girmiş emeklilik sözleşmelerine de uygulanabilir. Ancak uygulama başlatılmadan önce katılımcılar bu konuda şirket tarafından bilgilendirilir (BESHY, geçici m.1/3).

### **3.5.2.3.Fon Toplam Gider Kesintisi**

Fona ilişkin giderlerin karşılanması için fondan gider kesintisi yapılabilir. Bu kapsamda yapılacak toplam kesinti fon işletim giderine ilişkin kesinti dahil olmak üzere fon grupları bazında belirtilen azami oranları aşmayacak şekilde fon içtüzüğünde belirlenir. Fon içtüzüğünde belirlenen günlük kesinti oranına karşılık gelen yıllık oranın aşılmaması için şirket tarafından her takvim yılı sonunda kontrol edilir. Bu kontrol fon içtüzüğünde yer alan yıllık kesinti oranı ve o yıl için hesaplanan günlük ortalama fon net varlık değerine göre yapılır. Şirket tarafından her dönem sonunda yapılan kontrolde fon içtüzüğünde belirlenen oranların aşıldığının tespiti halinde aşan tutar, ilgili dönemi takip eden beş iş günü içinde şirketçe fona idare edilir (BESHY, m.22/1).

Fon toplam gider kesintisine ilişkin uygulama şekli teklif formunda ve emeklilik sözleşmesinde açıkça belirtilmelidir (BESHY, m.23/1). Katılımcı tarafından cayma söz konusu olduğunda cayma bildirimini şirkete ulaşmasına müteakip fon toplam gider kesintisi yapılabilir (BESHY, m.7/2). Fon içtüzüğünde belirlenen azami fon toplam gider kesintisi oranı ve takvim yılının bitiminde gerçekleşen fon toplam gider kesintisi oranı ile varsa iade tutarı ilgili dönemin bitimini takip eden altı iş günü içinde Kamuyu Aydınlatma Platformu'ndan ilan edilir.<sup>192</sup>

---

<sup>192</sup> Emeklilik Yatırım Fonlarının Kuruluş ve Faaliyetlerine İlişkin Esaslar Hakkında Yönetmelik, R.G: 28586, 13.03.2013, m.19/5

### 3.5.2.4.Performans Kesintisi

Fon toplam gider kesintisi tablosuna göre II. Ve III. grupta bulunan fon türleri için, karşılaştırma ölçütünün üzerindeki getiri üzerinden performans gider kesintisi yapılabilir. Bu kesintiyi uygulamak isteyen şirketler, gerekli operasyon altyapısını kurmuş olmalıdırlar (BESHY, m.22/2).

### 3.5.2.5.Gelir Vergisi Kesintisi

Sistemden ayrılma durumunda aşağıdaki şartlara göre gelir vergisi kesintisi uygulanır.<sup>193</sup>

- a) On yıldan az süreyle katkı payı ödeyerek ayrılanlar ile bu süre içinde kısmen ödeme alanlara yapılan ödemelerin içerdiği irat tutarı (28/3/2001 tarihli ve 4632 sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu kapsamında bireysel emeklilik hesabına yapılan Devlet katkılarının ödemeye konu olan kısımlarına isabet eden irat tutarı dahil.) üzerinden %15 ,
- b) On yıl süreyle katkı payı ödemiş olmakla birlikte emeklilik hakkı kazanmadan ayrılanlar ile bu süre içinde kısmen ödeme alanlara yapılan ödemelerin içerdiği irat tutarı (4632 sayılı kanun kapsamında bireysel emeklilik hesabına yapılan devlet katkılarının ödemeye konu olan kısımlarına isabet eden irat tutarı dahil.) üzerinden %10,
- c) Emeklilik hakkı kazananlar ile bu sistemden vefat, maluliyet veya tasfiye gibi zorunlu nedenlerle ayrılanlara yapılan ödemelerin içerdiği irat tutarı (4632 sayılı kanun kapsamında bireysel emeklilik hesabına yapılan devlet katkılarının ödemeye konu olan kısımlarına isabet eden irat tutarı dahil.) üzerinden %5,

oranında vergi tevkifatı yapılacaktır.

Yıllık gelir sigortalarında, Hazine Müsteşarlığı tarafından tasdiklenmiş “tarifeler”in teknik esaslarına göre hesaplanan yıllık gelir ödemelerinin içerdiği irat tutarı üzerinden tevkifat yapılacaktır. Yapılan yıllık gelir ödemeleri içerisindeki irrattan arta kalan kısım (yatırıma yönlendirilen tutarın yıllık gelir ödemeleri içindeki

<sup>193</sup> Maliye Bakanlığı, Gelir İdaresi Başkanlığı Gelir Vergisi Sirküleri/85

kısmı), toplam yatırıma yönlendirilen tutara ulaştıktan sonra müteakip yıllık gelir ödemelerinin tamamı irat olarak dikkate alınacaktır.<sup>194</sup>

BES'te emeklilik hakkını elde eden katılımcılara toplu para ödemek yerine oluşmuş toplu para üzerinden düzenli gelir vermek üzere, Hazine Müsteşarlığı tarafından tasdiklenmiş "emeklilik gelir planları" çerçevesinde, programlı geri ödeme kapsamında yapılan ödemelerde de ödemelerin içerdiği irat tutarı üzerinden tevkifat yapılacaktır.<sup>195</sup>

### **3.5.2.6. Veraset ve İntikal Vergisi**

Katılımcının vefat etmesi halinde birikimleri ve varsa hak kazanılan devlet katkısı ve getirileri, 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu hükümleri saklı kalmak kaydıyla varsa emeklilik sözleşmesinde belirtilen lehdara veya kanuni mirasçılara, veraset ve intikal vergisi borcu yoksa toplam getiriden %5 gelir vergisi kesintisi yapılarak kalanı ödenir (BESHY, m.15/4). Eğer borcu varsa borç tutarı ilgili vergi dairesine ödenip kalan tutarlar lehdar ya da kanuni varislerine ödenir.<sup>196</sup>

### **3.6. Bireysel Emeklilik Sistemi Denetim Mekanizması**

BES güçlü ekonomilerdeki güçlü piyasalarda tutunmaya daha elverişli bir sistem olup gelişmekte olan ülkelerde sıkı bir denetime ve gözetime ihtiyaç duymaktadır. Denetim, Hazine Müsteşarlığı'na, Sermaye Piyasası Kurulu'na, Emeklilik Gözetim Merkezi'nce, bağımsız dış denetim tarafından ve iç denetim şeklinde yapılmaktadır.

HM Türkiye'de sigortacılık ve özel emeklilik sektörünün düzenleyici ve denetleyici kuruluşu görevini yürütmektedir. Emeklilik şirketleri ancak HM'den aldığı ruhsat ile faaliyet gösterebilmektedir. HM tarafından bireysel emeklilik sözleşmelerinin içeriği, emeklilik hesaplarının emeklilik şirketleri arasında aktarımı, yönetim ve fon işletim giderlerinin belirlenmesi ve emeklilik şirketlerinin kuruluş izinleri gibi denetimler yapılmaktadır (BESK, m.20).

SPK tarafından ise ödenen katkı paylarının yatırıma yönlendirilmesi amacıyla kurulan emeklilik yatırım fonlarına ilişkin düzenleme ve denetleme yapılmaktadır.

<sup>194</sup> Gelir Vergisi Sirküleri/85

<sup>195</sup> Gelir Vergisi Sirküleri/85

<sup>196</sup> Sarıaslan, *Bireysel Emeklilik Sistemi ve Muhasebesi*, s.101

Fon kurulum izni SPK tarafından verilmiş olup fonların faaliyete geçmesinin hemen ardına SPK tarafından denetlenmesi söz konusudur. Emeklilik şirketi emeklilik yatırım fonlarının denetim raporunu da SPK'ye göndermektedir. SPK yılda en az bir kez de portföy yöneticileri ve saklayıcı faaliyetlerini denetler (BESK, m.20).

EGM tarafından günlük sistem verileri ve katılımcı bilgileri denetlenmektedir. Bu kapsamda şirketler faaliyetlerine ilişkin verileri her gün EGM'ye göndermektedir. EGM ise bu verileri işlemek ve raporlamak sorumluluğundadır. Buna ek olarak kendisine ulaşan katılımcı şikayetlerini incelemek de temel görevlerindedir. Ayrıca bireysel emeklilik araçları EGM tarafından tutulan Bireysel Emeklilik Araçları Siciline kayıt olmak zorundadır.

Emeklilik şirketi müsteşarlığın belirleyeceği esas ve usuller çerçevesinde şirketin, SPK'nin belirleyeceği esas ve usuller çerçevesinde de fonun iç denetimini sağlamakla görevlidir (BESK, m.11/g). İç denetim sisteminin kurulmuş olması fonun faaliyete geçmesine ilişkin esaslardan bir tanesidir (BESK, m.16/b).

Şirketin yıl sonu mali tabloları bağımsız dış denetim kuruluşları tarafından denetlenmek zorundadır. Fonların hesap ve işlemleri ayrıca yılda en az bir defa bağımsız dış denetime tabidir (BESK, m.21). Bağımsız dış denetim yükümlülüğünün yerine getirilmemesi halinde on beş bin Türk Lirası değerinde idari para cezası kesilmektedir (BESK, m.22/r).

BESK'e göre yetkili mercilerin ve denetim görevlilerinin istedikleri bilgi ve belgeleri vermeyen ya da denetim görevlilerinin görevlerini yapmalarına engel olan gerçek kişilerle tüzel kişilerin görevli ve ilgilileri bir yıldan üç yıla kadar hapis ve yüz günden az olmamak üzere adli para cezası ile cezalandırılır.

### **3.7. Bireysel Emeklilik Sisteminde Ceza Hükümleri**

BES'te mevzuat hükümlerine aykırı davranışlar suç teşkil eder, idari ve adli cezaları beraberinde getirir. Söz konusu suçlara ilişkin hüküm BESK'te bulunmaması durumunda sermaye piyasası ve sigortacılık mevzuatının ilgili hükümleri ve genel hükümleri uygulanacaktır (BESK, m.1). BESK'e göre suç teşkil eden hareket ve fiiller başka kanunlara göre de cezayı gerektirdiği takdirde failleri hakkına en ağır cezayı gerektiren kanun maddesi uygulanır (BESK, m.25).

### 3.7.1. İdari Suçlar ve Cezaları

Kanuna tabi gerçek ve tüzel kişiler yükümlülüklerini yerine getirmemesi durumunda bir takım idari cezalarla karşılaşacaklardır. Bunlar (BESK, m.22) kanunun;

- a) 4. maddesi hükümlerine aykırı emeklilik sözleşmesi düzenlenmesi halinde üç bin Türk Lirası,
- b) 5. maddesinde öngörülen aktarma yükümlülüğüne aykırılık halinde iki bin Türk Lirası,
- c) 5. maddesinde öngörülen paylaşırma ve yatırıma yönlendirme yükümlülüğüne aykırılık halinde iki bin Türk Lirası,
- d) 6. maddesinde öngörülen ödeme veya aktarma yükümlülüğüne aykırılık halinde iki bin Türk Lirası,
- e) 6. maddesinin son fıkrasında öngörülen tasdik yükümlülüğünün yerine getirilmeden sözleşmelerin uygulamaya konulması halinde üç bin Türk Lirası,
- f) 7. maddesinde öngörülen katılımcı tarafından ödenecek giderler veya ücretler konusunda bilgilendirme yükümlülüğüne aykırılık halinde iki bin Türk Lirası,
- g) 10. maddesinin birinci fıkrası hükümlerine aykırı olarak belirtilen kavramların kullanılması halinde yedi bin beş yüz Türk Lirası,
- h) 10. maddesinin ikinci fıkrası hükümlerine aykırı olarak ilan ve reklam faaliyetinde bulunulması halinde on beş bin Türk Lirası,
- i) 10. maddesinin ikinci fıkrasında öngörülen katılımcılara bilgi verilmesi yükümlülüğüne aykırılık halinde iki bin Türk Lirası,
- j) 11. maddesinin birinci ve üçüncü fıkralarında öngörülen sorumlulukların yerine getirilmemesi halinde üç bin Türk Lirası,
- k) 11. maddesinin ikinci fıkrası hükümlerine aykırı olarak aracılık faaliyetinde bulunulması veya aracılık hizmeti sağlanması hallerinde altı bin Türk Lirası,
- l) 12. maddesinin birinci fıkrası hükümlerine aykırı olarak belirtilen nitelikleri haiz olmayan kişilerin çalıştırılması halinde on beş bin Türk Lirası,

- m) 12. maddesinin ikinci fıkrasında öngörülen bildirim yükümlülüğünün yerine getirilmemesi halinde üç bin Türk Lirası,
- n) 12. maddesinin üçüncü fıkrası hükümlerine aykırı olarak belirtilen kişilerin yasaklanan görevlerde çalıştırılması halinde on beş bin Türk Lirası,
- o) 13. maddesinin birinci fıkrası hükümlerine aykırı olarak ana sözleşme değişikliklerinin tescil edilmesi halinde on beş bin Türk Lirası,
- p) 13. maddesinin üçüncü fıkrası hükümlerine aykırı olarak malvarlıklarının devri veya bir başka şirketle birleşmesi halinde on beş bin Türk Lirası,
- q) 21. maddesinde öngörülen bağımsız dış denetim yükümlülüğünün yerine getirilmemesi halinde on beş bin Türk Lirası,
- r) Bakanlık, müsteşarlık ve kurul tarafından alınan kararlara, çıkarılan yönetmelik ve tebliğler ile yapılan diğer düzenlemelere uyulmaması halinde, yukarıdaki fıkralarda, sigortacılık mevzuatı ve sermaye piyasası mevzuatında öngörülmüş bir cezanın olmadığı hallerde iki bin Türk Lirası idari para cezası verilir.

Yukarıda belirtilen idari para cezalarının uygulanmasından önce ilgili kuruluş veya kişilerin savunmaları alınır. Savunma istendiğine ilişkin yazının tebliğ tarihinden itibaren bir ay içinde savunma verilmemesi halinde savunma hakkından feragat edildiği kabul edilir (BESK, m.22/2).

İdari para cezalarının verilmesini gerektiren fiillerin tekrarı halinde, verilen para cezası iki katı, izleyen tekrarlarda üç katı artırılarak uygulanır. Bu cezaların verildiği tarihten itibaren iki yıl içinde idari para cezasının verilmesini gerektiren aynı fiil işlenmediği takdirde önceki cezalar tekrarda esas alınmaz (BESK, m.22/3).

İdari para cezası kararının verilmesinde Kabahatler Kanunu m.22/1'e göre, ilgili kanunda açıkça gösterilen; idari kurul, makam veya kamu görevlileri yetkilidir. Bu kapsamda HM'nin görev ve yetkili olduğu alanla ilgili hususlarda HM, SPK'nin

görev ve yetkili olduğu alanla ilgili hususlarda ise SPK idari para cezası vermeye yetkilidir.<sup>197</sup>

BESK'te idari suçlara ve para cezalarına yönelik itirazlara ilişkin herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu sebeple BESK'te bulunmayan bu hükümlerle ilgili olarak sermaye piyasası ve sigortacılık mevzuatının ilgili hükümlerine ve genel hükümleri uygulanır (BESK, m.1). Bu noktada Kabahatler Kanunu'nun ilgili hükümlerine başvurmak yerinde olacaktır. Kabahatler Kanunu m.27'ye göre idari para cezası kararına karşı, kararın tebliği veya tefhimi tarihinden en geç on beş gün içinde, sulh ceza mahkemesine başvurulabilir. Bu süre içinde başvurunun yapılmamış olması halinde, idari yaptırım kararı kesinleşir. Mücbir sebebin varlığı dolayısıyla bu sürenin geçirilmiş olması halinde, bu sebebin ortadan kalktığı tarihten itibaren en geç yedi gün içinde karar karşı başvuruda bulunulabilir. Bu başvuru, kararın kesinleşmesini engellemez; ancak mahkeme yerine getirmeyi durdurabilir.

### **3.7.2. Adli Suçlar ve Cezaları**

BESK'te idari yaptırımlara ek olarak ceza sorumluluğuna da yer verilmiştir. BESK'e göre adli suçlar ve cezaları şunlardır (BESK, m.23);

1. BESK'e göre gereken izinleri almaksızın emeklilik faaliyetinde bulunan veya ticaret unvanları, her türlü belgeleri, ilan reklamları ve kamuoyuna yaptıkları açıklamalarda bu kanunda belirtilen kuruluşların adını kullanan ya da 10. madde hükümlerine aykırı olarak bu kanunda düzenlenen faaliyetlerde buldukları izlenimini yaratacak söz ve deyimleri kullanan gerçek kişiler ile tüzel kişilerin görevlileri, üç yıldan beş yıla kadar hapis ve üç yüz günden iki bin güne kadar adli para cezası ile cezalandırılır. Ayrıca idari tedbir olarak bu faaliyetlerin yürütülmesine mani olunur.
2. Şirketin yönetim kurulu başkanı ve üyeleri ile imza yetkisini haiz mensupları, portföy yönetim şirketinin yönetim kurulu başkanı ve üyeleri ile imza yetkisini haiz mensupları, görevleri dolayısıyla kendilerine tevdi olunan veya muhafazaları, denetimleri ve sorumlulukları altında bulunan şirkete ait para veya diğer varlıkları

<sup>197</sup>Gülver, Emeklilik Sözleşmesi, s.235

zimmetine geçirirlerse, Türk Ceza Kanunu'nun, zimmet suçuna ilişkin hükümlerine göre verilecek ceza beşte bir oranında artırılır.

3. Bu kanunda gösterilen yetkili mercilerin ve denetim görevlilerinin istedikleri bilgi ve belgeleri vermeyen ya da denetim görevlilerinin görevlerini yapmalarına engel olan gerçek kişilerle tüzel kişilerin görevli ve ilgilileri bir yıldan üç yıla kadar hapis ve yüz günden az olmamak üzere adli para cezası ile cezalandırılır.
4. Bu kanuna tabi gerçek ve tüzel kişilerin bu kanunda gösterilen merciler ile denetim görevlilerine, mahkemelere ve diğer resmi dairelere hitaben düzenledikleri veya yayımladıkları belgelerde yapılan gerçeğe aykırı beyanlarından dolayı bunları veya bunların düzenlenmesine esas olan her türlü belgeleri imzalayanlar hakkında Türk Ceza Kanunu'nun belgede sahtecilik suçuna ilişkin hükümlerine göre verilecek ceza bir kat artırılır.
5. Bu kanuna tabi kuruluşların itibarını kırabilecek veya servetine zarar verebilecek bir hususa kasten sebep olan ya da bu yolda asılsız haber yayanlar, bir yıldan üç yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır. Bu fiilin basın ve yayın yoluyla işlenmesi halinde verilecek ceza yarı oranında artırılır. İsimleri belirtilmese dahi bu kanuna tabi kuruluşların güvenilirliği konusunda kamuoyunda tereddüde yol açarak bu kuruluşların mali bünyelerinin olumsuz etkilenmesine neden olabilecek nitelikte asılsız haberleri yukarıda belirtilen araçlarla yayımlayanlar dört yüz günden üç bin güne kadar adli para cezası ile cezalandırılır.
6. Bu kanunun uygulanmasında ve uygulanmasının denetiminde görev alanlar, görevleri sırasında bu kanun kapsamında faaliyet gösteren gerçek ve tüzel kişiler, bunların iştirakleri ve kuruluşları ile katılımcıya ait öğrendikleri sırları, bu kanuna ve özel kanunlarına göre yetkili olanlardan başkasına açıklayamazlar ve kendi yararlarına kullanamazlar. Bu yükümlülük bu kişilerin görevden ayrılmalarından sonra da devam eder. Bu yükümlülüğe uymayan kimseler Türk Ceza Kanunu'nun 239 uncu maddesine göre cezalandırılır.

7. Bu kanuna tabi kuruluşların mensupları ve diğer görevlileri, sıfat ve görevleri dolayısıyla bu kanuna tabi kuruluşlara veya emeklilik sözleşmesi ile ilgili kişilere ait öğrendikleri sırları bu konuda kanunen açıkça yetkili kılınan mercilerden başkasına açıklayamazlar. Bu yükümlülük görevden ayrılmalarından sonra da devam eder. Bu madde hükmüne aykırı davrandığı tespit edilen kişiler Türk Ceza Kanunu'nun 239 uncu maddesine göre cezalandırılır.
8. Bu maddenin altıncı ve yedinci fıkralarında yazılı kişiler, öğrendikleri sırları kendileri ya da başkaları için yarar sağlamak amacıyla açıklarlarsa, haklarında Türk Ceza Kanunu'nun 239 uncu maddesine göre verilecek ceza yarı oranında artırılır.

### **3.7.3. Soruşturma ve Kovuşturma Usulü**

BESK'te belirtilen suçlara ilişkin soruşturma ve kovuşturma yapılması konularına göre HM veya SPK tarafından Cumhuriyet Başsavcılığı'na yazılı başvuruda bulunulmasına bağlıdır. Bu başvuru mahkeme şartı niteliğindedir. Cumhuriyet savcılarını kovuşturmaya yer olmadığına karar verilerse, HM veya SPK, Ceza Muhakemesi Kanunu'na göre kendisine tebliğ edilecek bu kararlara karşı itiraza yetkilidir. Bu düzenleme uyarınca yapılan soruşturmalar neticesinde açılan kamu davalarında HM veya SPK başvuruda bulunması halinde başvuru tarihinde katılan sıfatı kazanırlar (BESK, m.24).

### **3.8. Bireysel Emeklilik Sisteminde Devlet Katkısı**

BESK'te 13.06.2012 tarihinde, 6327 sayılı kanun ile yapılan değişiklikle emeklilik sözleşmelerinde 01.01.2013 tarihinden itibaren gelir vergisi matrahından indirim uygulamasına (işveren grup emeklilik sözleşmesi hariç) son verilmiş, bunun yerine yıllık brüt asgari ücret tutarına kadar olan katkı payının %25'i kadar doğrudan devlet katkısı yapıldığı sistem devreye girmiştir. Bu sistem son yıllarda pek çok ülke tarafından tercih edilmektedir.<sup>198</sup>

Katkı payı ödemelerinde herhangi bir üst sınır bulunmamakla birlikte katılımcının bir yıl içinde hak kazanabileceği devlet katkısı yıllık brüt asgari ücretin %25'inden fazla olamaz. Katılımcının birden fazla emeklilik sözleşmesi olduğu

<sup>198</sup> Tuncay ve Ekmekçi, *Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri*, s.694

durumda hak kazanılan devlet katkısı tutarı emeklilik sözleşmeleri arasında paylaşılır. Yıllık brüt asgari ücretin hesaplanmasında, yılın ilk ve ikinci altı aylık dönemleri için belirlenen brüt asgari ücret tutarları ayrı ayrı dikkate alınır. Ayrıca limitlerin hesabında katkı payının şirket hesabına nakden intikal ettiği yıldaki limit esas alınır.<sup>199</sup>

Devlet katkısı, Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı katılımcılar ile 29.05.2009 tarihli ve 5901 sayılı Türk Vatandaşlığı Kanunu'nun 28. maddesi kapsamındaki katılımcılar adına ödenebilmektedir (DKY, m.4/1). Bununla birlikte vergi mükellefi olup olmamasına bakılmaksızın herkes devlet katkısından yararlanabilecektir. Böylelikle 2013 öncesi sistemdeki sadece gelir vergisi mükelleflerine yönelik avantaj yerine neredeyse tüm katılımcılara sağlanan devlet katkısı sistemine geçilmiştir. Ancak işverenler tarafından yapılan ödemeler devlet katkısı dışında tutulmuştur. Bunun yerine işverenlere yönelik vergi avantajı söz konusudur.<sup>200</sup>

Devlet katkısından yararlanabilmek için sistemde en az 3 yıl katkı payı ödemek gereklidir (BESK, ek madde 1).

- Sistemde en az 3 yıl kalanlar devlet katkısı ve getirilerinin %15'ine,
- Sistemde en az 6 yıl kalanlar %25'ine,
- Sistemde en az 10 yıl kalanlar %60'ına,
- Sistemde 10 yıl kalıp 56 yaşını dolduranlar veya vefat/maluliyet nedeniyle sistemden ayrılanlar, getirileri dahil devlet katkısının tamamına hak kazanır.

Devlet katkısı sistemi 01.01.2013 tarihi itibariyle başlamıştır. Bu tarihten önce sisteme dahil olan ve 01.01.2016 tarihi itibariyle emeklilik sözleşmesi yürürlükte olan katılımcılara bir defaya mahsus olarak;

- Sistemde 3-6 yıl kalan katılımcılara 1 yıl,
- Sistemde 6-10 yıl kalan katılımcılara 2 yıl,
- Sistemde 10 yıldan fazla bulunan katılımcılara 3 yıl süre eklenmektedir.

<sup>199</sup> Bireysel Emeklilik Sisteminde Devlet Katkısı Hakkında Yönetmelik(DKY), R.G: 29615, 05/02/2016, m.5/1, 4

<sup>200</sup>Sarıaslan, *Bireysel Emeklilik Sistemi ve Muhasebesi*, s.29

Devlet katkısı katılımcının devlet katkısı hesabında hesaplanır. Devlet katkısı hesabı; münhasıran devlet katkısı ve getirilerinin izlendiği, katılımcının bireysel emeklilik hesabı kapsamındaki alt hesaptır (BESHY, m.3/1/c). Katılımcının katkı payının %25'ine karşılık gelen tutar, şirketler tarafından emeklilik gözetim merkezine iletilen bilgiler esas alınarak devlet katkısı olarak emeklilik gözetim merkezince hesaplanır. Devlet katkısı, müsteşarlık bütçesine konulan ödenekten katılımcıların ilgili hesaplarına şirketler aracılığıyla aktarılmak üzere emeklilik gözetim merkezine ödenir (BESK, ek madde 1). Devlet katkısı hiçbir şekilde bütçenin diğer kalemlerine aktarılamaz.<sup>201</sup>

Katılımcıların devlet katkısına esas teşkil eden katkı paylarının doğru hesaplanmasından şirketler sorumludur. Haksız olarak yapıldığı tespit edilen devlet katkısı, ödeme tarihinden itibaren 6183 sayılı kanunun 51. maddesinde belirtilen gecikme zammı oranına göre hesaplanan faiziyle birlikte 6183 sayılı kanun hükümlerine göre tahsil edilmek üzere emeklilik gözetim merkezi tarafından ilgili şirketin bağlı olduğu vergi dairesine bildirilir. Tahsil edilen tutarlar genel bütçeye gelir kaydedilir ve tahsilata ilişkin bilgi, vergi dairesince müsteşarlığa iletilir (BESK, ek madde 1).

Devlet katkısı ve getirileri haczedilemez, rehin edilemez, iflas masasına dâhil edilemez (BESK, ek madde 1).

Vefat veya malûliyet hariç sistemden emekli olmadan ayrılan katılımcıların “devlet katkısı hesabındaki varsa hak kazanılmayan tutarlar” genel bütçeye gelir kaydedilir veya katılımcılara yapılacak devlet katkısı ödemesine mahsup edilebilir (BESK, ek madde 1). Ödenmediği veya eksik ödendiği tespit edilen tutarlar, ödenmesi gereken tarihten itibaren 21/7/1953 tarihli ve 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanun’un 51. maddesinde belirtilen gecikme zammı oranına göre hesaplanan faiziyle birlikte 6183 sayılı kanun hükümlerine göre tahsil edilmek üzere emeklilik gözetim merkezi tarafından ilgili vergi dairesine bildirilir (BESK, ek madde 1).

Katılımcı, BES'ten ayrılmak istediğinde, ayrılma talep formunu imzalayarak faks veya posta ile şirkete gönderir. Bu durumda bireysel emeklilik hesabındaki

<sup>201</sup>Güzel, Okur ve Canikoğlu, Sosyal Güvenlik Hukuku, s.1021

birikim ve devlet katkısı hesabındaki varsa kazılan tutarlar formun şirkete ulaştığı tarihten itibaren yirmi iş günü içinde katılımcının belirttiği hesaba ödenir (BESHY, m.15/2).

Katılımcının vefat etmesi halinde birikimleri ve varsa hak kazanılan devlet katkısı ve getirileri, 22/11/2001 tarihli ve 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu hükümleri saklı kalmak kaydıyla varsa emeklilik sözleşmesinde belirtilen lehdarlara veya kanunî mirasçılara ödenir (BESHY, m.15/4).

### **3.9.Bireysel Emeklilik Sistemine Yönelik Eleştiriler**

Emeklilik fon sistemleri bireysel emeklilik adını kazanmadan öncede çokça uygulanan bir sistemdir. Ancak 1980’li yıllarda başlayan küreselleşme ve neoliberal politikalar BES’in gelişimi için uygun ortamı yaratmıştır.

BES ile birlikte başta ekonomik amaçlar gerçekleştirilmek istenmekle beraber tasarruf kültürünün benimsenmesini sağlamak, emeklilik döneminde daha yüksek bir refah düzeyi sağlamak ve sosyal güvenlik sisteminin üzerindeki yükü azaltmak amaçlanmaktadır. Ancak BESK’in amacında yer aldığı üzere kanunun amacı ülke ekonomisine katkı sağlamaktır. Kanununun gerekçesinde yer aldığı üzere “ülkemizde emekliliğe yönelik tasarrufların mali sektör içerisinde ülke ekonomisinin hizmetine sunulması amaçlanmıştır”. Söz konusu ifadenin kanunda yer alması yerinde olmamıştır. Nitekim BES’in amacı vatandaşlara emeklilik döneminde yüksek bir refah düzeyi sağlamak olmalıydı.

Sistemin lehine görüştekiler, emeklilik fonlarının kamu sosyal güvenlik sisteminin yetersizliklerini gidereceğini, sistem içinde yer alan bireye emeklilik döneminde daha yüksek bir refah düzeyi sağlayacağını, bireylere gelecekleri konusunda sorumluluk yükleyeceğini ve buna bağlı olarak tasarruf eğiliminin artacağını ve fonların ekonomideki tasarruf yetersizliğine bağlı sorunların böylece giderileceğini savunmaktadır.<sup>202</sup>

Sistem aleyhinde görüşte olanlar emeklilik fonlarının sanıldığı kadar ekonomiye olumlu katkısının olmayacağını hatta uluslararası mali piyasalarda dengesizlik yaratacağı için tehlikeli olduğunu, şirketler adına ek bir tasarrufu

---

202Güzel, Okur veCanikoğlu, Sosyal Güvenlik Hukuku, s.1006;İbrahim Halil Çanakçı, “Emeklilik Fonları Piyasalara Uzun Vadeli Bir Fon Akışı Sağlayacaktır”, *İşveren Dergisi*, 11, 2003, s.2; TÜSİAD, *Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Yeniden Yapılanma*, s.109

harekete geçirmedeği için işlevsiz olduğunu, katılımcıların borsa riski ile karşı karşıya olduğunu ve devletin kamu sosyal güvenlik sisteminin sağladığı faydaları azaltma tehlikesi bulunduğunu savunmaktadırlar.<sup>203</sup>

Sistem özellikle 2013'deki köklü düzenlemeler ile birlikte toplumun neredeyse tamamını kapsayıcı duruma gelmiştir. BESK m.4'e göre sisteme medeni haklarını kullanma ehliyetini haiz kişiler katılabilir. Ancak burada kanuni ehliyete haiz olmayan, 18 yaşından büyük, ailesinin bakımına muhtaç kişilerin de sisteme katılımı sağlanabilirdi.

Türkiye BES'i daha çok gelir seviyesi yüksek kesime yöneliktir. Sistem prim ödeme gücüne sahip belirli gelir seviyesi üzerindeki kişilere uygun olarak işlemektedir. Bu sebeple sistemin gelişimi için sistem hakkındaki bilgi seviyesinin artırılması gerekmektedir.<sup>204</sup>

Sistemin gelişimi çok daha hızlı sağlanabilecekken vergi teşviki sistemi ile sistemin ilgi çekiciliğini sınırlandırmıştır. Oysa devlet katkısı sistemi ile birlikte 2 yılda 2 milyon katılımcı sisteme dahil edilmiştir. Sisteme katılımın teşvik edilmesi için, kamu emeklilik sistemlerine eş değerde, ödenmiş katkı paylarının karşılığı olarak ödenecek emekli aylıklarından az olmayacak miktarı garanti etmelidir.<sup>205</sup>

Türkiye, gelişmekte olan ülkelerin tipik özelliklerinden ekonomik ve siyasi krizlerle karşılaşma olasılığı yüksek bir ülkedir. Bu da vatandaşların uzun vadeli düşünme isteklerini sınırlamakta günlük yaşamaya yönlendirmektedir. Oysa BES tamamen gelecekteki kazanımlar üzerine kurulmuş bir sistemdir.

BES emeklilik şirketleri aracılığıyla işleyen bir sistem olup tamamen rekabet yoğun bir piyasanın elindedir. Bu durum rekabette öne geçmek isteyen şirketlerin reklam giderlerini artırmakta bu da işlem maliyetlerinin katılımcıya yansıtılmasına neden olmaktadır.<sup>206</sup>

---

<sup>203</sup> Güzel, Okur ve Canikoğlu, Sosyal Güvenlik Hukuku, s.1005-1007, Tuncay ve Ekmekçi, *Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri*, s.706

<sup>204</sup> Orhan Şener ve Faruk Akın, "Özel emeklilik Fonları ve Türkiye'de Bireysel Emeklilik Sistemine Giriş Kararlarını Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesi Üzerine Bir Çalışma", *Marmara Üniversitesi İİBF Dergisi*, 28/1, s.310.

<sup>205</sup> Murat Şen ve Tekin Memiş, "Bireysel Emeklilik Kanununa Eleştirel Bir Yaklaşım", *Atatürk Üniversitesi Erzincan Hukuk Fakültesi Dergisi*, 5/1, 2001, s.503

<sup>206</sup> Demirci ve Şen, Bireysel Emeklilik Sistemi, s.268

BESK m.6'ya göre katılımcının iş göremezliği durumunda kendisine, vefatı durumunda lehtarına bireysel emeklilik hesabındaki tutarlar verilmektedir. Ancak iş göremezlik ifadesi Sosyal Güvenlik Hukuku'na ilişkin bir ifade olup %60 oranında işini göremeyecek duruma gelen kişileri kapsamaktadır. Oysa %60 oranının altında olup da engelli duruma düşen kişiler de bulunmaktadır ve kanunda onlara yönelik bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu sebeple, emeklilik şirketleri üyelerini hayat sigortası şirketleriyle yaptıkları bir sözleşme çerçevesinde sakatlık risklerine karşı sigorta ettirmelidir.<sup>207</sup>

Sistemin bir diğer sorunu emeklilik sözleşmelerinin genel işlem şartlarının yeterince açık ve net bir şekilde kanunda yer almasıdır. Bu sebeple emeklilik sözleşmeleri katılımcılar adına olumsuz deneyimler ortaya çıkartma potansiyelindedir.

Sistemden emekli olabilmek için sistemde 10 yılı tamamlamak ve 56 yaşına ulaşmak gerekmektedir. Halbuki kamu sosyal güvenlik sisteminin bir alternatifi değil tamamlayıcısı nitelikteki bir sistemde emeklilik yaşının bu kadar yüksek tutulması yerinde olmamıştır. Bu sebeptir ki sisteme gençlerin rağbeti daha düşüktür. Çünkü sisteme 18 yaşında giren bir genç 38 yıl sonra emekliliğe hak kazanacaktır. Oysa sistem tasarrufların belirli fonlarda değerlendirilmesi üzerinedir yani emeklilik yanı yeterince ağır basmamaktadır.

---

<sup>207</sup>Murat Şen ve Tekin Memiş, *Özel Emeklilik ve Türkiye İçin Sistem Önerisi*, TÜGİAD Ekonomi Ödülleri 2000, İstanbul: Rota Yayınevi, 2001, s.98

## SONUÇ

Türkiye bireysel emeklilik sistemi gönüllülük esasına göre işleyen, katkı paylarının serbestçe kararlaştırıldığı, birikimlerin katılımcının tercihlerine uygun fonlarda değerlendirildiği ve en nihayetinde birikimlerin katılımcıların tercihlerine uygun şekilde ödendiği bir sistemdir. Söz konusu sistem sergilediği özellikler kapsamında alternatif bir sosyal güvenlik kurumu olmayıp tamamlayıcı nitelik göstermektedir. Sistemin oluşturulma tarihi 2000’li yıllara dayanmakla birlikte katılımcı sayısının artması için yapılan vergi teşvikleri istenen katkıyı sağlamamıştır. Ancak 2013 tarihinden itibaren devreye sokulan devlet katkısı sistemi meyvelerini kısa sürede vermiş ve günümüz itibariyle sisteme iki milyondan fazla katılımcı kazandırmıştır. Bu şartlar altında sistemin gelişimi adına anlamlı adımlar atılmakta olmakla birlikte sistemde hala eksiklikler bulunmaktadır. Bunların başında kanunun gerekçesinde de belirtildiği üzere kanunun amacının ekonomik gelişmelere odaklanmasıdır. İlgili maddeye göre kanunun amacı; kamu sosyal güvenlik sisteminin tamamlayıcısı olarak, bireylerin emekliliğe yönelik tasarruflarının yatırıma yönlendirilmesi ile emeklilik döneminde ek gelir sağlayarak refah düzeylerinin yükseltilmesi, ekonomiye uzun vadeli kaynak yaratarak istihdamın artırılması ve ekonomik kalkınmaya katkıda bulunulmasını sağlamaktır. Oysaki emeklilik ile ilgili düzenlemelerin asıl amacı bireylere daha iyi bir sosyal güvenliğin sağlanması ve gelecekte asgari bir gelir düzeyinin garanti edilmesi olmalıdır. Dolayısıyla bu noktada kanunun sosyal niteliği arka planda kalmaktadır.

BES’ten emekli olmak için 10 yıl sistemde kalmak ve 56 yaşına ulaşmak gerekmektedir. Oysa toplumun yaşlanmaya başlaması sebebiyle bozulan sosyal güvenlik sisteminin alternatifinin gençleri sistemin içine çekecek önlemleri alması gerekmektedir. Ancak BESK’te gençlere yönelik düzenlemelere yer verilmemiştir. Sisteme 18 yaşında giren bir genç 38 yıl sonra ancak emekli olabilmektedir. Bireysel emeklilik sistemi uzun vadeli getirileri ile var olan bir sistem olarak günlük yaşayan gençleri çekecek önlemleri almamıştır. Bu sebeple farklı yaş grupları için farklı emeklilik planlarının sunulması yerinde olacaktır.

Farklı gruplardan bireyleri sisteme çekmenin en iyi yöntemi onları doğru şekilde bilgilendirmektir. Olumsuz hayat sigortası deneyimleri ve batan şirketleri göz önünde bulunduran bireyler BES’e de olumsuz gözle bakmaktadırlar. Bireylere

verilecek finansal okur-yazarlık eğitimleri, sermaye piyasası hakkındaki eğitimler ve en önemlisi emeklilik şirketleri aracılığıyla bireylere emeklilik fonları ve yatırım araçları hakkındaki doğru bilgilendirmeler onları sisteme çekebilecektir.

BESK kapsamında emeklilik şirketlerine fonlar hakkındaki gelişimlerin düzenli olarak aktarılması ve katılımcıların yatırımlarını kolayca takip edeceği sistemlerin kurulması bilgilendirme açısından önemli düzenlemelerdir. Ancak söz konusu bilgilendirmenin daha açık ve net şekilde ve daha sık bir şekilde katılımcıların beklentilerine uygun şekilde aktarılması gerekmektedir. Böylelikle bireyler geleceklerinin sorumluluğunu ele alırken daha bilgili ve istekli olacaklardır.

Bireyleri BES'e çekmenin bir diğer yöntemi güvende hissetmelerini sağlamaktır. Bu noktada mevzuatta yapılan ayrıntılı denetim düzenlemeleri oldukça işlevlidir. Ancak emeklilik şirketlerinin denetiminin Hazine Müsteşarlığı'nca, fonların Sermaye Piyasası Kurulu'nca denetlendiği sistem dağınıktır. Denetim sisteminin daha bütünleşmiş bir sistemde birleştirilmesi ve bağımsız ve özerk bir kuruma devredilmesi yerinde olacaktır. Böylelikle denetim her türlü siyasi baskıdan uzak bir şekilde gerçekleştirilebilecektir.

Bireylerin güvenlerini kazanmak için atılabilecek adımlardan bir tanesi de kurulacak "emeklilik garanti fonu" aracılığıyla özellikle emeklilik şirketlerinin hatalarından kaynaklı mağduriyetleri önlemektir. Ayrıca bireyleri sistemde daha uzun süre kalmaya ikna etmek için sistemde kaldıkları süreye endeksli olarak çeşitli gelirler sağlanması etkili olabilecektir. Bunlara ek olarak emeklilik sandıklarının, istihdam edilenlere ve işçilere yardım fonlarının denetimlerinin, yönetimlerinin daha düzenli sağlanması ve ekonomiye aktarımı üzerinde durulmalıdır.

BES sistemi fon yönetim sistemidir. Bu sebeple emeklilik dönemi gelirleri konusunda kesin bir bilgi alamayan bireyler sisteme olumsuz bakmaktadırlar. Mevzuatta da katılımcı paylarının değerlendirilmesi sonucu ne düzeyde bir gelir elde edeceğine dair bir düzenleme bulunmamaktadır. Daha öncede belirttiğimiz gibi BES bir fon sistemi olduğundan gelir garantisi verememektedir. Ancak emeklilik fonlarında biriken tasarrufların emeklilik şirketlerinin iflası durumunda iflas masasına dahil olmaması gibi bir düzenleme ile korunmaktadır. Bunun dışında katılımcıların tasarrufları sermaye piyasasının doğasında olan risklerle karşı

karşıyadır. Bu sebeple insanların sisteme olan güvenini sağlamak üzere “Emeklilik Ödemesi Garanti Fonu” adı altında bir fon kurulması yerinde olacaktır.

BESK kapsamında katılımcının iş göremezliği durumunda kendisine, vefatı durumunda lehdarına bireysel emeklilik hesabındaki tutarlar verilmektedir. Ancak iş göremezlik ifadesi Sosyal Güvenlik Hukuku’na ilişkin bir ifade olup %60 oranında işini göremeyecek duruma gelen kişileri kapsamaktadır. Oysa %60 oranının altında olup da engelli duruma düşen kişiler de bulunmaktadır ve kanunda onlara yönelik bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu sebeple emeklilik şirketleri üyelerini hayat sigortası şirketleriyle yaptıkları bir sözleşme çerçevesinde sakatlık risklerine karşı sigorta ettirmelidir.

Sistem kapsamında bireylerin tasarruflarını istediği emeklilik şirketinde ve istediği fonlarda değerlendirme şansı vardır. Dileyen katılımcı emeklilik birikimlerini başka bir emeklilik şirketine aktarabilmektedir. Ayrıca Şili örneğinde olduğunun aksine katılımcıların şirketler arası geçişi çeşitli sürelerle bağlanmıştır. Bu şekilde yoğun aktarımlar engellenmiş olmaktadır. Ancak yine de sistem bu konuda serbest nitelikte olup istikrarsızlığa açıktır. Oldukça yoğun rekabetin yaşandığı bireysel emeklilik piyasası reklamcılık faaliyetlerine açıktır. Bu sebeple katılımcı sirkülasyonuna sebep olabilecek reklamlar aracılığıyla sistemin gelecekte tekelleşmesi ihtimali vardır. Ayrıca reklam masraflarındaki artış doğrudan katılımcılara, aidatlar ve kesintiler yoluyla devredileceği için ciddi bir yük ortaya çıkartabilir. Bunu engellemek için kimi tedbirler alınması yerinde olacaktır.

2013 yılındaki ayrıntılı değişikliklerle birlikte sisteme katılımı artırmak adına devlet katkısı teşvik sistemi getirilmiştir. Daha önceki vergi teşviki sistemi düşünüldüğünde oldukça olumlu bir gelişmedir. Geçmiş sistemde sadece gelir vergisi ödeyen kişilerin yararlanabildiği ve daha fazla gelir vergisi ödeyenlerin daha fazla yararlanabildiği sistemin terk edilmesi yerinde olmuştur. Ancak devlet katkısından işveren tarafından prim ödenen grup emekliliği sistemine dahil olanların yararlanamaması büyük bir eksiklik olmuştur. Nitekim toplumun önemli bir kısmını temsil eden çalışan kesimin sisteme kazandırılması açısından işverene daha fazla teşvik uygulanması çok daha etkili olacaktır.

Özetle BES; yaşlanan nüfus, erken yaşta emeklilik, popülist uygulamalar gibi sebeplerle krize giren sosyal güvenlik sistemlerini kurtarmak üzere sosyal güvenlik

sisteminin tamamlayıcısı olarak hizmet görmektedir. Sistemin mevzuattan kaynaklı, sosyal güvenlik kültüründen kaynaklı ve emeklilik şirketlerinden kaynaklı sorunları çözümlerse sistem asıl amacı olan toplumun tümüne emeklilik döneminde asgari bir gelir güvencesi sağlamayı gerçekleştirebilir. Buna ek olarak ekonomiye sağladığı uzun vadeli kaynak sayesinde işsizlik ve enflasyona olumlu etkilerde bulunacak, sosyal güvenlik açığının azalmasına yardımcı olacak, çalışan başına finanse edilen emekli sayısını azaltacak, yastık altı tasarruflar ekonomiye kazandırılacak ve sermaye ile para piyasalarının etkinliği artacaktır.



## YARARLANILAN KAYNAKLAR

Akbulak, Sevinç ve Akbulak, Yavuz; *Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Yaşanan Sorunlar ve Alınması Gereken Önlemler*, MHUV Ekonomik ve Mali Araştırma Yarışması, Ankara: Maliye Hesap Uzmanları Vakfı Yayınları, 2004

Akyıldız, Hüseyin; “Dünyada Sosyal Güvenlikte Alternatif Reform Arayışları”, *D.E.Ü. İ.İ.B.F. Dergisi*, 14/2, 1999

Alper Yusuf; *Türk Sosyal Güvenlik Sistemi ve Sosyal Sigortalar Hukuku*, Bursa: Dora Yayıncılık, 2014

\_\_\_\_\_; *Türkiye’de Sosyal Güvenlik ve Sosyal Sigortalar*, İstanbul: Alfa Yayınları, 1999

\_\_\_\_\_; “Sosyal Güvenlikte Yeni Bir Adım: Bireysel Emeklilik”, *Çimento İşveren Dergisi*, 13, 2002

\_\_\_\_\_; “Türk Emeklilik Sisteminde Reform”, *Mercek*, Ocak, 2005

\_\_\_\_\_; “Yeni Bir Yüzyıla Giderken Yeniden Yapılanmanın Eşiğindeki Sosyal Güvenlik”, *Çimento İşveren Dergisi*, 13/3, 1999

Aydın, Ufuk; “Sosyal Güvenlikte Özelleştirme Sebepleri ve Uygulamalar”, *Çimento İşveren Dergisi*, 12, 1998

\_\_\_\_\_; *Sosyal Güvenlik Sorunlarının Çözümünde Özel Sigortalar*, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları, 1999

Ayhan, Abdurrahman; “Sosyal Güvenlik Kavramı ve Sosyal Güvenlik İlkeleri” *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 1/1, 2012, ss. 41-5

Bacak, Bünyamin; “Sosyal Güvenlik Yönüyle Bireysel Emeklilik”, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi: Prof. Dr. Turan yazgan’a Armağan Özel Sayısı*, 49, 2005

Bayram, Fuat; “Genel Hatları ile Bireysel Emeklilik”, *Toprak İşveren Dergisi*, 61, 2004

Buzlupınar, Elif; *Emeklilik Fonları Sermaye Piyasasına Kaynak Aktarımı Türkiye Üzerine Değerlendirmeler*, Ankara: Sermaye Piyasası Kurulu Yayınları, 1996

Clark , Goldon L.; *PensionFundCapitalizm*, Oxford UniversityPress, 2000

- Çanakçı, İbrahim Halil; “Emeklilik Fonları Piyasalara Uzun Vadeli Bir Fon Akışı Sağlayacaktır”, *İşveren Dergisi*, 11, 2003
- Dağlı, Hüseyin vd.; “Türkiye’deki Bireysel Emeklilik Yatırım Fonlarının Performans Değerlendirmesi”, *MUFAD Journal*, 40, 2008
- Dalğar, Hüseyin; *Kurumsal Yatırımcılar Olarak Emeklilik Yatırım Fonları ve Performanslarının Değerlendirilmesi.*, Türkiye Bankalar Birliği Yayınları., 2007
- Demir, Yusuf ve Yavuz, Ali; “Bireysel Emeklilik Sisteminin Sermaye Piyasalarına Etkisi ve Sistemin Geliştirilmesinde Vergisel Teşviklerin Önemi”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi*, 9, 2004
- Demirci, Azmi ve Şen, Atakan; *Bireysel Emeklilik Sistemi*, Maliye Hesap Uzmanları Derneği, 2006
- Derelioğlu, Deniz; *Türkiye’de Özel Emeklilik Fonu Uygulamaları*, TÜGİAD Bilimsel Ödül Yarışması, İstanbul: Rota Yayın Yapım Tanıtım, 2000
- Dilik, Sait; *Sosyal Güvenlik*, Ankara, 1992
- Ege, İlhan; "Dünya'da Özel Emeklilik Sistemi ve Bireysel Emeklilik Yatırım ve Tasarruf Sistemi Kanunu'na Eleştirisel Bir Bakış", *İktisat İşletme ve Finans Dergisi*, 17/196, 2002
- Ekin, Nusret vd.; *Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Arayışlar: Özelleştirme ve Yeniden Yapılanma*, İstanbul: İTO Yayınları, 1999
- Elveren, Ali Haydar; “Bireysel Emeklilik Sisteminin Makro Ekonomik Etkileri”, *İşveren (TİSK)*, 41/8, 2003
- \_\_\_\_\_; *Yeni Açılımlar ve Özel Emeklilik Sigortası*, Türkiye’de Sigortacılık Sektörünün Sorunları ve Yeni Açılımlar Paneli, İstanbul: İTO, 2002
- Emeklilik Gözetim Merkezi, *Bireysel Emeklilik Sistemi 2014 Gelişim Raporu*, İstanbul, 2014
- Ercan, N.; “Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Reform İhtiyacı ve Bireysel Emeklilik”, *Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimler Enstitüsü*, 2006

Ergenekon, Çağatay; Emekliliğin Finansmanı, *Global Uygulamalar Işığında Türkiye İçin Bir Özel Emeklilik Modeli Önerisi*, TÜGİAD Ekonomi Ödülleri Kitapları-2, İstanbul: TÜGİAD, 2000

\_\_\_\_\_; *Özel Emeklilik Fonları: Şili Örneğinden Alınacak Dersler*, İMKB Yayınları, 1998

Erol, Ahmet ve Yıldırım, Ercan, *Tüm Yönleriyle Bireysel Emeklilik Sistemi*, Ankara: Yaklaşım Yayınları, 2004

Erol, Ahmet; *Ekonomik Etkileri Açısından Türkiye’de Devlet Borçları*, Ankara: Maliye ve Gümrük Bakanlığı APK Kurulu Başkanlığı, 1992

Gill, İndermit S. Vd., *What Can Countries in Other Regions Learn From Social Security Reform in Latin America*, Oxford University Press, 2008

Gülver, Ender; *Emeklilik Sözleşmesi*, Der Yayınları, 2011, İstanbul, 1. Baskı

Gürbüz, Osman ve Ekinci, Selma; “Bireysel Emeklilik Sistemi ve Sermaye Piyasalarında Beklenen Etkiler”, *Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 18/1

Güzel, Ali; Okur, Ali Rıza ve Caniklioğlu, Nurşen, *Sosyal Güvenlik Hukuku*, İstanbul: Beta Yayınevi, 2014, 15. Baskı

Güzel, Ali; “3008 Sayılı İş Yasasının Önemi ve Başlıca Hükümleri”, *Sosyal Siyaset Konferansları*, 35

\_\_\_\_\_; *Sosyal Güvenlik Kavramı: Doğuşu ve Tarihsel Gelişimi*, TOBB Sosyal Güvenlik Özel İhtisas Komisyonu Raporu, Ankara, 1993

<http://emeklilik.egm.org.tr/?sid=44>, Erişim Tarihi: 07.04.2016

[http://www.amelebirligi.gov.tr/articles.php?category\\_id=102](http://www.amelebirligi.gov.tr/articles.php?category_id=102), Erişim Tarihi: 03.11.2015

<http://www.egm.org.tr/weblink/BESgostergeler.htm>, Erişim Tarihi: 10.03.2016

<http://www.haberturk.com/ekonomi/is-yasam/haber/969559-bireysel-emeklilik-sistemi-zorunlu-olacak>, Erişim Tarihi: 12.02.2016

<http://www.oecd.org/daf/fin/private-pensions/Pension-Markets-in-Focus-2014.pdf>, Erişim tarihi: 05.11.2015

<http://www.sabah.com.tr/ekonomi/2014/12/19/zorunlu-bireysel-emeklilik-donemi-basliyor-ise-giren-herkes>, Erişim Tarihi: 12.02.2016

<https://data.oecd.org/pop/fertility-rates.htm#indicator-chart>, Erişim Tarihi: 07.10.2015

ILO, “Social Security Principles”, Genava, 1998

Işık, Abdulkadir vd.; “Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sisteminde Vergisel Avantajlar ve Uygulamaları”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16/1, 2011

İşseveroğlu, Gülsün ve Hatunoğlu, Zeynep; “Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sisteminin Makro Ekonomik Dinamiklere Etkisi Kapsamında Swot Analizi”, *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, Ekim, 2012

Karadağ, Ahmet (Derleyen); *Osmanlı’dan Cumhuriyet’e Türkiye’de Siyasal Hayat*, Ankara: Orion Kitapevi, 2013

Kızılot, Şükrü; *Sağlık Sigortası ve Bireysel Emeklilik Sigortası*, TSRSB Yayın No:4 B. 1, İstanbul, 2005

Koray, Meryem; *Sosyal Politika*, İstanbul: İmge Kitapevi, 2012

Korkmaz, Esfender; *Sosyal Güvenlikte Yeni Yaklaşım: Bireysel Emeklilik*, İstanbul: İTO yayınları, 2007

Korkusuz, Refik ve Uğur, Suat; *Sosyal Güvenlik Hukuku*, Bursa: Ekin Yayınevi, 2015

Ortaylı, İlber; *Türkiye Teşkilat ve İdare Tarihi*, Ankara: Cedit Neşriyat, 2007

Öğütken, Mesut; Bireysel Emeklilik Sistemi, *Toprak İşveren Dergisi*, 62, 2007

Önal, Yıldırım Beyazıt; *Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sistemi*, TÜGİAD Ekonomi Ödülleri Kitapları, İstanbul: Rota Yayın, 2001

Özbolat, Murat; *Türkiye’de Hayat Sigortaları ve Bireysel Emeklilik Sistemi*, Ankara: Detay Yayıncılık

Peker, Ayşe; “*Sosyal Güvenlik Sisteminin Yeniden Yapılandırılması Tartışmaları ve Çözüm Önerileri*”, Ankara: T.C. Merkez Bankası Tartışma Tebliği, 1997

Poterba, James M., “Annuity Markets and Retirement Security”, *Fiscal Studies*, 22, 3, 2001, ss.49-270

Rofman, Rafael; “*The Pension System in Argentina Six Years After The Reform*”, Social Protection Discussion Paper, Washington DC: The World Bank, 2000

Sariaslan, Metin; *Bireysel Emeklilik Sistemi ve Muhasebesi*, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2014

Sosyal Güvenlik Kurumu, Primsiz Ödemeler Genel Müdürlüğü İstatistikleri, www.sgk.gov.tr

Sözer, Ali Nazım; “Sosyal Sigortalarda Yeniden Yapılanma Konusunda Tarafların Görüşleri”, Sosyal Politika Tartışmaları-I, İzmir, 24 Mayıs 1996,

Şakar Müjdat; *Sosyal Sigortalar Uygulaması*, İstanbul: Der Yayınları, 2006

\_\_\_\_\_ ; *Meslek Yüksekokulları için İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, İstanbul: Beta Yayınevi, 2015

Şen, Murat ve Memiş, Tekin; “Bireysel Emeklilik Kanununa Eleştirel Bir Yaklaşım”, *Atatürk Üniversitesi Erzincan Hukuk Fakültesi Dergisi*, 5/1, 2001

\_\_\_\_\_ ; *Özel Emeklilik ve Türkiye İçin Sistem Önerisi*, TÜGİAD Ekonomi Ödülleri 2000, İstanbul: Rota Yayınevi, 2001

Şener, Orhan ve Akın, Faruk; “Özel emeklilik Fonları ve Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sistemine Giriş Kararlarını Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesi Üzerine Bir Çalışma”, *Marmara Üniversitesi İİBF Dergisi*, 28/1

T.C. Başbakanlık Hazine Müsteşarlığı Sigorta Denetleme Kurulu, *2006 yılı Türkiye’de Sigorta ve Bireysel Emeklilik Faaliyetleri Hakkında Rapor*

Talas, Cahit; *Sosyal Ekonomi*, S Yayınları, 1983

\_\_\_\_\_ ; *Sosyal Güvenlik ve Türk İşçi Sigortaları*, Ankara: Güney Matbaacılık ve Gazetecilik, 1953

Tantan, Saadet; *Sosyal Güvenlik Kapsamında Emeklilik Sisteminde Reform Arayışları ve Özel Emeklilik Fonları*, İstanbul: Beta Basım Yayın, 2001

TBMM, “*Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu Tasarısı ve Plan ve Bütçe ve Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonları Raporları*”, 2001

- Teker, Suat ve Müminoğlu, Onur; “Sosyal Güvenlik Sistemimiz İçin Bir Çözüm: Özel Emeklilik Fonları”, *Muhasebe Finansman Dergisi*, 22, 2004, ss.61-70
- Topalhan, Türker; “Türkiye’de Altıncı Yılında Bireysel Emeklilik Sistemi ve Uygulama Sonuçları”, *Kamu-iş*, 2010, 11/2
- Tuncay, A. Can; “Bireysel Emeklilik Sistemi Neler Getiriyor?”, *Yeditepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 1/1, 2004
- Tuncay, A. Can. ve Ekmekçi, Ömer; *Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri*, Beta Yayınevi, 2015, İstanbul, 17. Baskı, s.683
- Tunçomağ, Kenan; *Sosyal Güvenlik Kavramı ve Sosyal Sigortalar*, İstanbul: Beta Basım, 1990
- TÜSİAD, *Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Yeniden Yapılanma*, İstanbul: TÜSİAD Yayınları, 1997
- Uğur, Suat; “Sosyal Güvenlik Sistemlerinde Özel Emeklilik Programlarının Yeri ve Gelişimi”, (Yayımlanmış Doktora Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 2004
- Uyar, Hilal İlgin; “Bireysel Emeklilik Sistemi ile Ekonomik Göstergeler Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” *Mali Çözüm Dergisi*, Mart-Nisan, 2012
- Üçışık, Fehim; *Sosyal Güvenlik Hukuku*, İstanbul: Ötüken Yayıncılık, 2015
- Ünan, A. Saim ve Karayazgan, Ahmet; *Bireysel Emeklilik Hukuku*, Scala Yayıncılık, 2009, İstanbul
- World Bank; “*Averting The Old Age Crisis: Policies to Protect The Old And Remote Growth*”, Newyork: Oxford University Press, 1994
- Yapı Kredi Emeklilik, “Bireysel Emeklilik Sistemi İlgili Mevzuat Eğitim Kitabı”, İstanbul, 2004
- Yelekçi, Memduh; *Sosyal Güvenlik Hukuku Kavramı, Tanımı ve Sonuçları*, Ankara: Yargı Yayınevi, 2002
- Zor, İsrail ve Aslanoğlu, Suphi; “Kurumsal Yatırımcı Olarak Özel Emeklilik Fonları: Türkiye’de Oluşturulan Sisteme Yönelik Değerlendirme ve Geleceğe Yönelik Bir Tahmin”, *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 26, 2005

Zor, İsrail; “Özel Emeklilik Fonları: OECD Ülkeleri ve Türkiye Bağlamında Bir Değerlendirme”, *Reasürör*, 70, 2008



## ÖZGEÇMİŞ

Yusuf Erdem TUNÇ 08.11.1989 yılında İstanbul'da doğdu. İlköğrenimini Kocaeli Karamürsel 4 Temmuz İlköğretim Okulu'nda, ortaöğrenimini Karamürsel Anadolu Lisesi'nde tamamladı. 2011 yılında Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü'nde lisans öğrenimini tamamladı. 2014 yılında Karadeniz Teknik Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku anabilim dalında araştırma görevlisi olarak göreve başladı. 2014-2015 eğitim ve öğretim yılında 19 Mayıs Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Ana Bilim Dalı'nda yüksek lisans eğitimine başladı.

Yusuf Erdem TUNÇ, bekâr olup, İngilizce bilmektedir.

### İletişim Bilgileri:

E mail: yusuferdemtunc@ktu.edu.tr

