

T.C.
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
BANKACILIK SİGORTACILIK ENSTİTÜSÜ
SİGORTACILIK ANABİLİM DALI

İKTİSADİ VE HUKUKİ AÇIDAN
TÜRKİYE’DE BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ

Yüksek Lisans Tezi
MEHMET ALPEREN GÖKHAN

İSTANBUL- 2018

T.C.
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
BANKACILIK VE SİGORTACILIK ENSTİTÜSÜ
SİGORTACILIK ANABİLİM DALI



İKTİSADİ VE HUKUKİ AÇIDAN
TÜRKİYE'DE BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ

Yüksek Lisans Tezi
MEHMET ALPEREN GÖKHAN
Tez Danışmanı: Doç. Dr. İbrahim Subaşı

İSTANBUL- 2018



T.C.
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
Bankacılık ve Sigortacılık Enstitüsü

Aşağıda belirtilen lisansüstü tez, Lisansüstü Öğretim Yönetmeliği hükümlerinde belirtilen esaslar çerçevesinde jüri önünde savunulmuş ve jüri tarafından başarılı bulunmuştur.

TEZ BAŞLIĞI : İktisadi ve Hukuki Açıdan Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sistemi

TÜRÜ : Yüksek Lisans

TEZİ HAZIRLAYAN : Mehmet Alperen GÖKHAN

ANABİLİM DALI : Sigortacılık

SAVUNMA TARİHİ : 20.07.2018

JÜRİ ÜYELERİ

GÖREVİ

ADI SOYADI

İmza

Danışman

Doç.Dr.İbrahim SUBAŞI

Üye

Doç.Dr.Mehmet Deniz YENER

Üye

Dr.Öğr.Üyesi Mesut Serdar ÇEKİN

GENEL BİLGİLER

İsim ve Soyadı : Mehmet Alperen Gökhan

Anabilim Dalı : Sigortacılık

Programı : Sigortacılık Tezli Yüksek Lisansı

Tez Danışmanı : Doç.Dr.İbrahim Subaşı

Tez Türü ve Tarihi : Yüksek Lisans –

Anahtar Kelimeler : sosyal sigortalar, sosyal güvenlik, bireysel emeklilik

ÖZET

İKTİSADİ VE HUKUKİ AÇIDAN TÜRKİYE’DE BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ

Türk sosyal güvenlik sistemine yöneltilen eleştiriler ve değişim talepleri 2000’li yıllarda karşılık bulmuş ve 2006 yılında çıkartılmaya başlayan kanun ve ikincil düzenlemeler ile sosyal güvenlik sisteminde köklü bir reforma gidilmiştir. Bu kapsam da özellikle kişilerin bireysel ihtiyaçlarına yönelik talepler artmış, bu doğrultuda sosyal devlet olmanın bir gereği olarak bireysel sigortalar da artmıştır. Bireysel Emeklilik sisteminin öncelikli olarak özel sektörde devlet katkısı ile karşılık bulması akabinde 2017 başından itibaren bir devlet politikası haline dönüşerek zorunlu bir program haline gelmiştir.

Bu çalışmada bireysel emeklilik sisteminin tarihsel geçmişi ve günümüzde ki uygulanabilirliği temel olmak üzere sistemin ülkemizde ki mevcut durumu ele alınmıştır.

GENERAL KNOWLEDGE

Name and Surname : Mehmet Alperen Gökhan

Field : Insurance

Programme : Insurance

Supervisor : Doç.Dr. İbrahim Subaşı

Degree Awarded and Date : Master Degree

Keywords :: Social Insurance, Insured, Social Security

İÇİNDEKİLER

ÖZ.....	i
ABSTRACT.....	iii
İÇİNDEKİLER	iv
KISALTMALAR LİSTESİ.....	vii
§ 1. GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

SOSYAL GÜVENLİK VE SOSYAL SİGORTALAR HAKKINDA GENEL BİLGİLER

§ 2. SOSYAL GÜVENLİK TERİMİ.....	2
I. Genel Olarak	2
II. Sosyal Güvenliğin Tanımı	4
III. Sosyal Güvenliğin Amacı.....	7
1. Sosyal Güvenliğin Tarihsel Gelişimi	9
1.1. Türkiye’de Sosyal Güvenliğin Tarihi	11
1.1.1. Osmanlı Devleti Döneminde Sosyal Güvenlik.....	11
1.1.2. Cumhuriyet Döneminde Sosyal Güvenlik.....	13
1.2. Sosyal Güvenlik Reformu Öncesi Türkiye’deki Sosyal Güvenlik Kuruluşları.....	16
1.2.1. Emekli Sandığı	17
1.2.2. Sosyal Sigortalar Kurumu(SSK)	17
1.2.3. Esnaf, Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu (Bağ-kur)	18
1.3. Sosyal Güvenlik Reformu Sonrası Türkiye’deki Sosyal Güvenlik Kuruluşları.....	18
1.4. Tamamlayıcı Sigorta Kuruluşları	18
1.4.1. Amele Birliği	19
1.4.2. İlkokul Öğretmenleri Sağlık ve Sosyal Yardım Sandığı(İLKSAN).....	19
1.4.3. Ordu Yardımlaşma Kurumu (OYAK).....	20
1.4.4. Özel Hayat Sigortaları	20

1.4.5.Bireysel Emeklilik Sistemi	20
--	----

§ 2. SOSYAL SİGORTALAR VE TEMEL ESASLAR	22
I. Genel Olarak	23
II. Sosyal Sigortaları Biçimlendiren Temel Esaslar	23
A.Sosyal Koruma İlkesi.....	24
B.Dayanışma İlkesi.....	24
C.Denkleştirme İlkesi	25
D.Zorunluluk İlkesi.....	25

İKİNCİ BÖLÜM
BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNİN GENEL ESASLARI
VE
KURUMSAL YAPI

2.1. Bireysel Emeklilik Kavramı	27
2.2. Bireysel Emeklilik Fikrinin Ortaya Çıkışı ve Tarihçesi	28
2.3. Dünyada Bireysel Emeklilik Sistemi.....	30
2.3.1. Modeller	30
2.3.1.1. Gönüllülük Esaslı Bireysel Emeklilik Sistemleri	31
2.3.1.1.1. Macaristan Bireysel Emeklilik Sistemi	31
2.3.1.1.2.İngiltere Bireysel Emeklilik Sistemi	32
2.3.1.2. Zorunluluk Esaslı Bireysel Emeklilik Sistemleri	33
2.3.1.2.1. Şili Bireysel Emeklilik Sistemi	33
2.3.1.2.2. Meksika Bireysel Emeklilik Sistemi	35
2.4. Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sisteminin Tarihçesi.....	36
2.4.1. Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sisteminin Oluşturulma Gerekçeleri	40
2.4.2. Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sisteminin Sağlayacağı Yararlar	43
2.4.3. Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sisteminin Amacı	47

2.4.4. Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sisteminin Kapsamı	48
2.4.5. Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sisteminin Özellikleri	49
2.4.6. Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sisteminin İşleyişi	52
2.4.6.1.Sözleşmenin Kurulması ve Katkıların Toplanması	53
2.4.6.2.Katkı Paylarının Yatırıma Yönlendirilmesi	54
2.4.6.3.Emeklilik Süresi	55
2.4.7. Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sisteminin Kurumsal Yapısı	56
2.4.7.1.Bireysel Emeklilik Danışma Kurulu	56
2.4.7.2.Hazine Müsteşarlığı	57
2.4.7.3.Sermaye Piyasası Kurulu	58
2.4.7.4.Emeklilik Gözetim Merkezi	59
2.4.7.5.Takasbank.....	59
2.4.7.6.Katılımcı.....	60
2.4.7.7.Portföy Yöneticileri	60
2.4.7.8.Emeklilik Şirketi	62
2.4.7.8.1 Emeklilik Şirketlerinin Kuruluşu	62
2.4.7.8.2 Emeklilik Şirketlerinin İdari Yapısı	64
2.4.7.8.3 Emeklilik Şirketlerinin Faaliyet ve Sorumluluk Alanları	65
2.4.7.9.Bireysel Emeklilik Aracıları	66
2.4.8.Bireysel Emeklilik Yatırım Fonları	69

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNE KATILIM , SİSTEMDEN ÇIKIŞ VE HAK VE YÜKÜMLÜLÜKLER

3.1. Bireysel Emeklilik Sistemine Katılma	75
3.2. Katılımcıya Verilecek Bilgi,Belge ve Formlar	76
3.3. Bireysel Emeklilik Sisteminden Ayrılma Bireysel Emeklilik Sistemi	77
3.3.1. Katılımcının Cayma Hakkı	77
3.3.2. Erken Ayrılma.....	78
3.3.3. Vefat ve Maluliyet Nedeni ile Ayrılma.....	78
3.3.4. Emekliliğe Hak Kazanarak Ayrılma	79
3.3.4.1. Emeklilik Dönemi Tablolarına İlişkin Esaslar	80

3.3.4.1.1. Muhtemel Programlı Geri Ödeme Tablosu	80
3.3.4.1.2. Yıllık Gelir Sigortası Muhtemel Geri Ödeme Tablosu	81
3.3.4.2. Toplu Ödeme	81
3.3.4.3. Programlı Geri Ödeme	83
3.3.4.4. Yıllık Gelir Sigortası (Annuite).....	83
3.3.4.4.1. Türkiye’de Yıllık Gelir Sigortası	84
3.3.5. Tasfiye Nedeniyle Ayrılma	86
3.3.6. Katılımcılar Tarafından Aranmayan Paralar	87
3.4. Tarafların Hak ve Yükümlülükleri.....	87
3.4.1. Katkı Payına İlişkin	88
3.4.1.1. Katkı Payı Ödemesine Ara Verilmesi	88
3.4.1.2. Katkı Payının Birden Fazla Fon Arasında Paylaştırılması	89
3.4.2. Birikimlere İlişkin	89
3.4.3. Emekliliğe İlişkin	90
3.5. Bireysel Emeklilik Finansman Kaynakları	90
3.5.1. Katkı Payı Ödemeleri	91
3.5.2. Katılımcılardan Yapılan Kesintiler	91
3.5.2.1. Giriş Aidatı	92
3.5.2.2. Yönetim Gider Kesintisi	94
3.5.2.3. Fon Toplam Gider Kesintisi	94
3.5.2.4. Performans Kesintisi	95
3.5.2.5. Gelir Vergisi Kesintisi	95
3.5.2.6. Veraset ve İntikal Vergisi	96
3.6. Bireysel Emeklilik Sistemi Denetim Mekanizması	96
3.7. Bireysel Emeklilik Sisteminde Ceza Hükümleri	98
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
SONUÇ... ..	108
KAYNAKÇA... ..	111

KISALTMALAR LİSTESİ

ASMMMO	Ankara Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odası
AY	Anayasa
AYM	Anayasa Mahkemesi
AYMK	Anayasa Mahkemesi Kararı
Bağ-Kur	Esnaf ve Sanatkârlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu
BBD	Barolar Birliği Dergisi
TBK	Türk Borçlar Kanunu
bkz.	Bakınız
C.	Cilt
çev.	Çeviren
Derg.	Dergisi
dp.	Dipnot
DPT	Devlet Planlama Teşkilatı
E.	Esas
EGM.	Emeklilik Gözetim Merkezi
HD	Hukuk Dairesi
HGK	Hukuk Genel Kurulu
İHD	İş Hukuku Dergisi

<i>İHSGHD</i>	İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi
<i>İHU</i>	İş Hukuku Uygulamaları
<i>İBD</i>	İstanbul Barosu Dergisi
<i>İBK</i>	İçtihadı Birleştirme Kararı
<i>İKÜD</i>	İstanbul Kültür Üniversitesi Dergisi
<i>İSMMMÖ</i>	İstanbul Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odası
<i>İş K</i>	İş Kanunu
<i>K.</i>	Karar
<i>KHK</i>	Kanun Hükmünde Kararname
<i>Kamu İş</i>	Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası
<i>Karş.</i>	Karşı Görüş
<i>md.</i>	Madde
<i>MÜHF-HAD</i>	Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
<i>RG</i>	Resmi Gazete
<i>s.</i>	Sayfa
<i>S.</i>	Sayı
<i>SGK</i>	Sosyal Güvenlik Kurumu
<i>SSGSSK</i>	Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu
<i>SSIY</i>	Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği
<i>SSK</i>	Sosyal Sigortalar Kanunu

<i>T.C.</i>	Türkiye Cumhuriyeti
<i>TES-İŞ</i>	Türkiye Enerji, Su ve Gaz İşçileri Sendikası
<i>TÜBA</i>	Türkiye Bilimler Akademisi
<i>TÜHİS</i>	Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası
<i>TÜİK</i>	Türkiye İstatistik Kurumu
<i>TMK</i>	Türk Medeni Kanunu
<i>TOBB</i>	Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği
<i>UÇÖ</i>	Uluslararası Çalışma Örgütü
<i>vd.</i>	Ve Devamı
<i>Y.</i>	Yıl
<i>Yarg.</i>	Yargıtay
<i>YHGK</i>	Yargıtay Hukuk Genel Kurulu
<i>YKD</i>	Yargıtay Kararlar Dergisi

§ 1. GİRİŞ

Sosyal Güvenlik terimi devletin vatandaşları için mevcut gününü ve istikbalini güvence altına almayı amaçlar. Bunu kimi zaman belli destekler ile yaparken kimi zaman ise bireylerin serbest inisiyatifleri ile yapmalarını sağlayacak ortamı tesis eder. Sosyal güvenlik araçlarının büyük bir kısmını kamu araçları oluştururken ikincil olarak tüzel yani iş yeri ve iş kolu temelli bir düzenleme oluşturmaktadır.

Gelişen dünya ve hukuki ihtiyaçların sonucunda bu sayılan sosyal güvenlik araçlarının son kısmında tezimizin de konusunu oluşturan bireysel emeklilik sistemi yer almaktadır.

Türkiye’de bireysel emeklilik sisteminin hukuki altyapısını 4632 sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu oluşturmaktadır. Bu kanunun Resmi Gazete’de ilan edildiği tarih olan 07.04.2001 tarihinde ülkemizde ki sosyal güvenlik araçları göz önüne alındığında burada ki amacın kamu sosyal güvenlik araçlarına tamamlayıcı nitelikte bir takviye yapmak olduğu aşıkardır. Bireysel emeklilik sistemini aracı kılan kamu kurumları toplumun refah düzeyini artırmayı amaçlarken iç tasarruflar oluşturarak da alternatif bir sermaye piyasası kurmayı amaçlamıştır.

Çalışmamız üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm de, sosyal güvenlik kavramı ve sosyal sigortaların esasları hakkında temel bilgiler verilmeye çalışılmıştır.

İkinci bölümde, bireysel emeklilik teriminin dünyada ki gelişimi ve uygulanmakta olan modellerin artıları ve eksileri değerlendirilmiştir. Bununla beraber bireysel emekliliğe olan ihtiyacın doğuşu ve bu sistemin kurulma gerekçeleri başlıklar halinde incelenmiştir.

Çalışmamızın son bölümü olan üçüncü bölümde ise, ülkemiz bireysel emeklilik sistemine katılım, ayrılma, sözleşmenin taraflarına düşen hak ve yükümlülükler ile katılım bedelleri ile oluşan alternatif piyasa değerlendirilmiştir. Bu kapsamda sistemin eksiklikleri ve faydaları incelenmiş bir takım eleştiriler ve sisteme katkı sağlayacak tavsiyeler sıralanmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

SOSYAL GÜVENLİK VE SOSYAL SİGORTALAR

HAKKINDA GENEL BİLGİLER

§ 2. SOSYAL GÜVENLİK TERİMİ

I. Genel Olarak

Güvenlik sözcüğü kelime anlamı olarak emniyet içinde olmayı ifade etmektedir. Güvenlik, bir tehlike¹ karşısında korunmayı veya tehlike sonucu ortaya çıkan risklerden kurtulmayı ifade eden bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır².

Sosyal güvenlik kavramı, bireyler üzerinde zarar verici sonuçlar yaratan ve sosyal risk olarak adlandırılan bazı olayların etkisini onarma düşüncesi ile bağlantılı olarak ele alınmalıdır³. Sosyal risk, gerçekleşme zamanı ve yeri belli olmayan ancak ileride gerçekleşmesi muhtemel veya kesin olan ve buna bağlı olarak bireylerin malvarlığında azalmaya yol açan bir tehlikedir⁴. Bu yapılan tanıma bakılarak sosyal güvenlik politikalarının temelini oluşturan düşüncenin, sosyal riskin bireyler üzerindeki olumsuz etkilerini gidermek olduğu görülmektedir. Toplumun bütün paydaşları olan bireyleri doğumlarından ölümlerine kadar bütün hayatları boyunca ilgilendiren sosyal güvenlik, gelişmiş ülkelerdeki refah devleti anlayışının ulaştığı üst seviye kabul edilmektedir⁵.

¹ Genel olarak tehlike, insanların istekleri ve iradeleri dışında meydana gelen, insanın beden ve ruh bütünlüğüne, gelirine ve malvarlığına zarar vererek insan hayatının devamını tehdit eden hal ve durumlar olarak tanımlanabilir. Yusuf Alper, *Türkiye’de Sosyal Güvenlik, Sosyal Sigortalar*, İstanbul 2003, s.4; Kadir Arıcı, *Türk Sosyal Güvenlik Hukuku*, Ankara 2015, s.6.

² Ali Güzel / Ali Rıza Okur / Nurşen Caniklioğlu, *Sosyal Güvenlik Hukuku*, Yenilenmiş 15. Baskı, s.1; A. Can Tuncay / Ömer Ekmekçi, *Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri*, İstanbul 2013, s. 3.

³ Güzel / Okur / Caniklioğlu, s.6; Tuncay / Ekmekçi, s.3; M. Refik Korkusuz / Suat Uğur, *Sosyal Güvenlik Hukuku*, 3. Baskı, Bursa 2013, s.7.

⁴ Tuncay / Ekmekçi, s. 3; Sait Dilik, *Sosyal Güvenliğin Karşıladığı Riskler ve Türkiye’deki Durum*, Kamu – İş, Temmuz 1989, s.3; Arıcı, s.5; Alper, s.10; Korkusuz / Uğur, s.7.

⁵ DPT, Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı, *Sosyal Güvenlik Özel İhtisas Komisyonu Raporu*, DPT Yayınları, Ankara 2001, s. 19.

Sosyal güvenlik kavramı oldukça dinamik bir yapıya sahiptir, geçmişten günümüze bireylerin ihtiyaçlarının değişkenlik göstermesine bağlı olarak sosyal güvenliğin de amacı ve kapsamı değişmektedir⁶.

Günümüz anlamında sosyal güvenlik kavramı sanayileşme dönemi ile birlikte gelişmiştir. Avrupa’da ki süreç ile kıyas yapıldığında Osmanlı İmparatorluğu’nun sanayileşme sürecine dahil olmamış olması işçi sınıfının oluşumunu geciktirmiş ve buna bağlı olarak da sosyal güvenlik sistemi ülkemiz açısından Avrupa’ya nazaran daha geç ortaya çıkmıştır⁷. Osmanlı döneminde sosyal güvenlik politika ve sistemlerinin olmaması sosyal güvenlik gereksinimini ortadan kaldırmamıştır. Şöyle ki; aile içi yardımlaşma⁸, meslek örgütleri ve dinsel temele dayalı⁹ diğer hayır kurumları sosyal güvenlik korumasının belli başlı araçları olmuştur¹⁰.

Sosyal güvenliğin ortaya çıkış nedeninin, sosyal risklerin bireyler üzerindeki olumsuz etkilerini ortadan kaldırmak veya azaltmak olduğunu belirtmiştik. Dolayısıyla sosyal güvenlik politikaları belirlenirken sosyal risklerden hareket edildiği sonucuna ulaşmaktayız. Uluslararası Çalışma Örgütü’nün 28 Haziran 1952 tarih ve 102 sayılı Sözleşmesi’ne¹¹ göre sosyal riskler; hastalık, analık, sakatlık, yaşlılık, iş kazası ve meslek hastalığı, ölüm, ailevi yükler, işsizlik olarak sıralanmıştır.

Sosyal riskler bireyler açısından az ya da çok olarak var olmaktadır. İşte bu noktada teferruatlı bir çağdaş sosyal güvenlik sisteminin kurulması bireyler ve kurumlar açısından var olan risklerin minimize edilmesi bakımından fazlası ile ehemmiyet teşkil etmektedir.

⁶ Güzel / Okur / Caniklioğlu, s.6; Tuncay / Ekmekçi, s.4; Arıcı, s.12; Korkusuz / Uğur, s.11.

⁷ Tuncay / Ekmekçi, s.35; Güzel / Okur / Caniklioğlu, s.29; Arıcı, s. 67.

⁸ Sait Dilik, “**Sosyal Güvenliğin Tarihsel Gelişimi**”, Kamu – İş, Nisan 1989, s.27 vd.; Turan Yazgan, **Sosyal Sigorta**, İstanbul 1977, s.34 vd.; Adnan Gülerman / Sevda Taştekel, **Ahi Teşkilatının Türk Toplumunun Sosyal ve Ekonomik Yapısı Üzerindeki Etkiler**, Ankara 1973, s. 58 vd. ;

⁹ Ayrıntılı bilgi için bkz.. Mesut Gülmez, “**Avrupa Sosyal Şartına Genel Bir Bakış ve Türkiye**”, İnsan Hakları Yıllığı, TODAİE, C. 12; Dilik, s.12 vd.; Alper, s.26 vd.; Nüvit Gerek, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, Eskişehir, 2000, s.69 vd.

¹⁰ Güzel / Okur / Caniklioğlu, s. 29; Korkusuz / Uğur, s.40 vd.; Arıcı, s.67 vd.

¹¹ Türkiye bu sözleşmeyi onaylamayı 29.7.1971 tarih ve 1451 sayılı Kanun ile uygun bulmuş; Bakanlar Kurulu da 1.4.1974 tarih ve 7/7964; RG., 15.10.1974, 15037.

II. Sosyal Güvenliğin Tanımı

Sosyal güvenlik, sosyal politika uygulamaları ve kişilerin karşı karşıya kalmış oldukları sosyal riskler¹² nedeniyle ortaya çıkan bir sistemdir. Toplumı oluşturan bireylerin yaşamları boyunca maddi olarak artış veya kayıplara uğramalarına yol açabilecek sosyal risklere çok büyük harcamalar yapabilmektedirler.

Sosyal güvenlik tarihi itibari ile insanlık tarihi kadar eski bir kavramdır. Tarih boyunca bireysel tasarruf, çevresel dayanışma ve aile içi yardımlaşma gibi geleneksel korumalar ile sosyal güvenlik sağlanmaya çalışılmıştır. İlk olarak aile içi yardımlaşma yöntemi ile karşılanmaya çalışılan sosyal güvenlik ihtiyacı daha sonraları yerini iş kolu veya meslek odaklı dayanışma birliklerine bırakmıştır¹³. Modern toplumlarda hızla gelişen endüstri ve sanayi bu alanlarda çalışan kimselerin karşılaştıkları mesleki ve fiziki risklerin artmasına ve bu risklerin artması sonucunda alınan tedbirlerin risklere karşı yetersiz kalmasına sebebiyet vermiştir. Zamanla toplumsal yapıda meydana gelen değişiklikler, aile içi dayanışmanın azalması gibi sebeplerden dolayı ülkemizde oldukça yaygın olan geleneksel koruma sistemlerinin etkinliğini yitirmesine yol açmıştır¹⁴. Sonuç olarak bireylerin tamamını güvence altına almak ve yapılan yardımlar anlamında kapsamı genişletmek bakımından sosyal güvenlik sistemleri geliştirilmeye başlanmıştır¹⁵.

Sosyal güvenlik sistemlerinin varlığı ülkelerin sosyal ve ekonomik koşullarına paralel olarak değişmekle birlikte çağdaş devlet anlayışının bir gereği olarak günümüzde varlığını sürdürmektedir¹⁶. Sosyal güvenlik toplumdaki güvenceler arası eşitsizliklerin azalmasına ve sosyal adaletin sağlanmasına hizmet eder¹⁷.

¹² “Risk, kavram olarak gerçekleşmesi muhtemel veya muhakkak olan, gerçekleştiğinde ise insanı sağlık ve vücut bütünlüğü açısından zarara uğratan her türlü olaydır. Bu anlamda risk, kişilerin irade ve istekleri dışında gerçekleşme ihtimali olan bir olaydır” Arıcı, s.5-6.

¹³ Özkan Bilgili, **Yeni Sosyal Güvenlik Uygulaması**, Ankara SMMM Odası Yayın No:60, Ankara, 2008, s.34; Korkusuz / Uğur, s.3

¹⁴ Abdurrahman Ayhan, “**Sosyal Güvenlik Kavramı ve Sosyal Güvenlik İlkeleri**,” Sosyal Güvenlik Dergisi, 2012/1, s.42-55.

¹⁵ İlhan Serin, **Genel Sağlık Sigortası ve Türkiye’de Uygulanabilirliği**, Kazancı Kitapevi, İstanbul, 2004, s.4.

¹⁶ Ahmet Erol / A. Ercan Yıldırım, “**Sosyal Güvenlik Sistemlerinde Yaşanan Krizlerin Bireysel Emeklilik Sisteminin Gelişimine Etkileri**”, Yaklaşım Dergisi, Y: 13, S. 155.

¹⁷ A. İlhan Oral, **Dünya’da ve Türkiye’de Sosyal Sigortalar Kapsamında Sağlık Sigortaları Uygulamaları**, Anadolu Üniversitesi Yayınları No: 1331, Eskişehir 2002; Arıcı, s.3 vd.

İfade etmek gerekir ki “sosyal güvenlik” kavramı kendisini oluşturan “sosyal” ve “güvenlik” kavramlarıyla ilgili olsa da bu kelimelerin tek başlarına ifade ettikleri anlamdan çok daha fazlası anlamına gelmektedir. Kelime anlamı olarak sosyal güvenlik; toplumun bir bütün halinde yaşamaktan kaynaklanan tehlikeleri de dahil olmak üzere insanın karşı karşıya bulunduğu bütün tehlikelerin maddi sonuçlarına karşı teminat sağlanmasını ifade eden bir kavramdır¹⁸.

Sosyal güvenlik hakkında doktrinde farklı tanımlamalar yapılmış olmakla birlikte yapılan tanımlardan birisi de şu şekildedir; sosyal güvenlik mesleki, fiziki ya da sosyal ve ekonomik risklerden dolayı geliri sürekli veya geçici olarak kayba uğramış kimselerin ihtiyaçlarını karşılayan bir sistemdir¹⁹. Diğer bir tanıma göre mesleki veya sosyal bir risk sonucu kendisi dışında bir kimseden yardım istemeye gerek duymaksızın bireyin geçimini sağlamasını temin eden bir sistemdir²⁰. Sosyal güvenlik insanların kişisel durumunu güvence altına almaya yönelik atılan adımların aslında bir bütünüdür de denilebilir. Bir diğer tanım sosyal güvenliği, bireylerin gelirleri ne olursa olsun sosyal risk ile karşılaşan kişiye sunulan ekonomik güvence olarak açıklar²¹. Bir diğer tanım ise şu şekildedir; toplumu oluşturan bireylerin fiziki, sosyal ve ekonomik, mesleki risklere karşı tehlikelere maruz kalmaması için önlem alıcı, önleyici ve herhangi bir şekilde sonuç gerçekleşmiş ise ortaya çıkan sonuçları telafi etmeye yönelik tedbirlerin tamamıdır.²² Sosyal Güvenlik hakkında tanımlamaların birbirinden farklılık göstermesinin sebeplerinden biri ise hangi risklerin kapsam içerisinde olduğunun farklılık göstermesidir. Tanımlamalardaki ortak bileşen ise; belli sayıdaki sosyal risklerin meydana getirdiği maddi kayıplarına ve maddi artışlarına karşılık o ülkede yaşayanların ekonomik güvenliklerinin sağlanması şeklinde ifade edilebilir²³.

¹⁸ Ali Seyyar, **Sosyal Güvenlik Terimleri**, Papatya Yayınları, İstanbul, 2005, s.263; Arıcı, s.3.

¹⁹ Cahit Talas, **Sosyal Ekonomi**, 6. Bası, Ankara 1983, s.323.

²⁰ İ. Erkul / Ö. Z. Altan / N. Gerek, **Sosyal Politika Dersleri**, 2. Cilt, Eskişehir 1984, s.134; Hasan Şenocak, “**Sosyal Güvenlik Sistemini Oluşturan Bileşenlerin Tarihi Süreç İçerisinde Değerlendirilmesi**,” Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, S. 56, 2009, s.410-468.

²¹ Kenan Tunçomağ, **Sosyal Güvenlik Kavramı ve Sosyal Sigortalar**, 5. Baskı, İstanbul 1990, s.5; A. Bonilla García and J.V. Gruat, **Social Protection**, ILO, Geneva, Novenber 2003, s.2-64.

²² Hüseyin Akyıldız, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, Alter Yayınları, Ankara, 2009, s.3.

²³ Tuncay / Ekmekçi, s.3; Cahit Evcil / Bekir Geçer, **Sosyal Sigorta İşlemleri İşveren Rehberi**, Yaklaşım Yayıncılık, Ankara, 2004, s.43; Japan International Cooperation Agency, **Social Security** (Health Care/Pension/Social Welfare) , March 2009, s.26.

Bu şekilde kabul gören tanımlar olmakla birlikte sosyal güvenliğin tanımı dar anlamda ve geniş anlamda olmak üzere iki başlık halinde incelenmektedir.

Dar anlamda sosyal güvenlik, bireylerin karşılaştığı hastalık, kazalar, annelik, mesleki malullük, ölüm, yaşlılık gibi sosyal riskler karşısında malvarlığının aktifinde oluşan azalmalar veya pasifinde meydana gelen artışları karşılama ve bireyin ailesine sosyal koruma sağlama amacı taşımaktadır²⁴.

Sosyal güvenlik kavramının dinamik yapısı gereği sosyal korumanın amaç ve kapsamında devamlı bir gelişme ve değişme meydana gelmesi, sosyal güvenlik politikalarının da günden güne değişmesine yol açmaktadır²⁵. Daha geniş perspektiften bakıldığında ise sosyal güvenlik anlayışı sadece vatandaşların uğradığı gelir kayıplarını telafi etmeye yönelik değil, aynı zamanda vatandaşların refah seviyelerinin de artırılması amacını taşımaktadır. İşte bu bakış açısı ile toplum hayatında bireyler ile sosyal kitleler arasında çıkabilecek anlaşmazlıkları ve huzursuzlukları önleyerek sosyal hayatın devamlılığını ve bütünlüğünü sağlamaya yönelik tedbirler bütünüdür tanımı yapılabilir.²⁶ Gelişmiş toplumlarda bireyin refahını asgari düzeyde garanti eden sistemler de sosyal güvenlik kavramı içine dahil edilmiştir. Fiziki, mesleki ve sosyo-ekonomik tüm tehlikeler geniş anlamda sosyal güvenlik kapsamının tanımına dahil edilmiştir²⁷. Bu sayılanlar ışığında hükümetlerin yapması gereken; dar anlamda sosyal güvenlik anlayışını benimseyerek sadece sosyal riskle karşılaşan bireylere teminatlar oluşturmak yerine, geliri ve maddi imkanları belli bir seviyenin altına düşen tüm bireylere asgari bir yaşam alanı sağlamaktır²⁸.

İnsan Hakları Evrensel Bildirisi'nin 25. maddesinde de sosyal güvenlik tanımı hüküm altına alınmıştır. Bahse konu maddede; bireylerin, yaşam mücadelesi içindeki yiyecek, içecek, barınma, giyecek, sağlık yardımı gibi sağlık refah ve huzurlarını güvence altına alacak yaşam standartlarına ve hastalık, sakatlık, dulluk, işsizlik ve

²⁴ Güzel / Okur / Caniklioğlu, s.9; Yakup Süngü, "Sosyal Güvenlik Reformunun Gelir Dağılımına Etkisi," TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Şubat 2007, s.47-69.

²⁵ Güzel / Okur / Caniklioğlu, s.6; Korkusuz / Uğur, s.6; Arıcı, s.3; Tuncay / Ekmekçi s.3.

²⁶ Alper, s.3; Arıcı, s.4; Tuncay / Ekmekçi, s.4.

²⁷ Güzel / Okur / Caniklioğlu, s.6; Kadir Arıcı / Yusuf Alper, **Sosyal Güvenlik**, Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayınları, Eskişehir,2013, s.3.

²⁸ Ş. Gökçeoğlu Balcı, **Sosyal Yardım ve Sosyal Hizmetler Ekseninde Kamu Yönetimi Reformu**, Hukuk ve Adalet Dergisi, Nisan – Haziran 2004, s.115 vd.

yaşlılıktan rıza dışında mahrum bırakacak hallerde sosyal güvenlik hakkına sahip oldukları, gerek evlilik birliğinin içinde gerekse evlilik dışında dünyaya gelmiş olsun, çocukların toplumsal korumadan faydalanmaları gerektiği ifade edilmektedir²⁹.

Uluslararası Çalışma Sözleşmesinde dokuz başlık halinde sayılmıştır. 1944 Philadelphia Konferansında yaptığı tanımlamaya göre sosyal güvenlik “Halkın hastalık, işsizlik, yaşlılık, ölüm sebebiyle geçici veya sürekli olarak kazançtan mahrum kalması durumunda düşeceği fakirliğe karşı tıbbi bakımdan dolayı, çocuk sayısının artması ve analık halinde korunmasına yönelik umumi tedbirler sistemidir”³⁰. Tüm bu sayılan ve alınan tedbirlere rağmen pratikte yapılanlar yetersiz kalmıştır.

III. Sosyal Güvenliğin Amacı

Sosyal güvenliğin birden fazla amacı olmakla birlikte en temel amacı; bireylerin sosyal risklere bağlı tehlikelerle karşılaşmaları halinde maddi kayıp yaşamaları nedeniyle ihtiyaç sahibi olmalarını, gelir kaybına bağlı olarak belli bir yaşam standardının altına düşmelerini önleyerek bireylere ekonomik güvence sağlamasıdır³¹.

Bireylerin sosyal risklere bağlı tehlikeler ile karşılaşmaları sonucu aktif-pasif dengesinin olumsuz yönde bozulması halinde, sosyal güvenliklerinin güvence altına alınması sosyal güvenliğin en temel amacını oluşturur.

Ekonomik hedefler doğrultusunda bakıldığında sosyal risklere karşı alınan tedbirler desteklenmekte ve bu tür tedbirlerle ekonomik verileri yerinde tutmak hedeflenmektedir³². Sosyal güvenliğin primli ve primsiz olmak üzere iki ayağının olması, bireylerin bir kısmının prim ödmeden diğer bir kısmının ise prim ödeyerek

²⁹ İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, https://www.unicef.org/turkey/udhr/_gi17.html (E.T: 07.01.2016).

³⁰ Murat Göktaş / Erden Çakar / Murat Özdamar, **Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Emeklilik ve Primsiz Rejim, Yaklaşım Yayıncılık**, Ankara, 2011, s.29; Tuncay / Ekmekçi, s.2; Korkusuz / Uğur, s.5

³¹ Tunçomağ, s.12; Tuncay / Ekmekçi, s.5; İsmail Kitapçı, **“Sosyal Devlet Işığında Türk Sosyal Güvenlik Sisteminin Sorunları ve Reform Arayışları,”** (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta, 2007, s.11.

³² Ali Güzel, **“Sosyal Güvenliğin Çağdaş Dinamikleri,”** Toprak İşveren Dergisi, Eylül, 1999, <http://www.toprakisveren.org.tr/1999-43-aliguzel.pdf> (E.T: 7.1.2016); Arıcı s.4.

sosyal güvenlik haklarından yararlanmasını sağlar.Bu da anayasal bir ilke olan sosyal devlet anlayışının doğal bir sonucudur.³³.

Yukarıda anlatılanlar ışığında sosyal güvenliğin amaçları genel olarak şu şekilde sıralanabilmektedir³⁴:

- Bireylerin gelir kayıplarını telafi ederek, asgari düzeyde yaşam standartlarını sağlayabilecekleri bir ortam oluşturmak,
- Yoksulluğu önlemek ve yoksul durumda olan bireyleri yoksulluktan kurtarmak,
- Toplumsal eşitsizlikleri gidererek toplumsal refahın dağılımını sağlamak,

Özetle sosyal güvenlik toplumda yaşayan tüm bireyler için, hiçbir farklılık gözetmeksizin hayatın farklı sosyal risklerine karşı ekonomik güvence sağlayarak, toplumda muhtaç insanlara yardım etmeli ve insanlık itibarına yakışır bir yaşam ortamı sağlamalıdır³⁵.

³³ Abdurrahman Şimşeksoy, Danıştay Kararlarında Sosyal Güvenlik, <http://www.anayasa.gov.tr/icsayfalar/insanhaklari/sunumlar.html> (E.T: 1.2.2016)

³⁴ Rabiha Yüksel Arabacı, **Gelirin Yeniden Dağılımında Bir Araç Olarak Sosyal Güvenlik**, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Bursa 2007, 37-38.

³⁵ Tuncay / Ekmekçi, s.5; Arıcı, s.3 vd.; Korkusuz / Uğur, s.6.

1. Sosyal Güvenliğin Tarihsel Gelişimi

İstikbal kaygısı insanlığın en eski ihtiyaçlarından birisidir. Sosyal güvenlik ihtiyacı da bu gereksinimin bir parçası olarak insanlıkla birlikte ortaya çıkmıştır. Her insan geleceğini teminat altına almak ister. İnsanlar yaşamları boyunca karşılaşılabilecekleri kaza, iş gücü kaybı ve hastalık gibi risklerle karşılaşmaları durumunda baş etmeleri gereken sorunları yaşamamak için bu risklerin sebep olduğu giderleri risk doğmadan önceden karşılamak isterler.³⁶

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.³⁷ 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.

Sanayi devrimi öncesinde ekonomi genel olarak kırsal işgücüne ve tarımsal faaliyetlere dayanıyordu. Bu dönemde insanlar karşı karşıya kaldıkları tehlikeleri aile içinde çözmektedir. 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.³⁸ Bu ifadeden anlaşılacağı üzere sosyal güvenlik sanayileşmenin doğal bir sonucu olarak ortaya çıkmıştır sonucuna varabiliriz. Yani sanayi devriminin akabinde günlük riskler yerini daha büyük tehlikelere bırakmıştır. Bunun doğal bir sonucu olarak risklerin gerçekleştiği ihtimalde doğan zararlar da tazmini daha zor ve maliyetli olan zararlar haline gelmiş ve bireylerin şahsi imkanları ile tazmini mümkün olmayan bir hal almıştır.

³⁶ Yapı Kredi Emeklilik, “Bireysel Emeklilik Sistemi ilgili mevzuat eğitim kitabı”, İstanbul, 2004 s. 39

³⁷ Güzel, Okur ve Canikoğlu, Sosyal Güvenlik Hukuku, s.17-18

³⁸ Hüseyin Akyıldız, “Dünyada Sosyal Güvenlikte Alternatif Reform Arayışları”, D.E.Ü. İ.İ.B.F. Dergisi, 14/2, 1999, s.197

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, ilişki ve değerler sistemini de etkilemiştir.³⁹

Sanayileşme süreciyle birlikte küçük sanayi ve esnaf işletmeleri önemini kaybetmiştir. İnsanlar büyük sanayi işletmelerinde ağır şartlar altında çalışmakla kalmamış kadın ve çocuk işçiliği de oldukça yaygınlaşmıştır. Ağır koşullar ve teknik altyapının gelişmemiş olması 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. Çalışma şartlarını protesto amacıyla başlayan işçi ayaklanmaları, kamu eliyle çeşitli sosyal güvenlik önlemlerinin alınmasını gündeme getirmiştir. Böylece sosyal güvenlik planları devlet tarafından kontrol edilen bir mekanizmaya teslim edilmiştir.

Erken dönemde özellikle sanayileşmenin hızlı ilerlediği Almanya’da sosyal güvenliğe ilişkin ilk adımlar 1800’lü yılların sonuna doğru atılmıştır.

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.⁴⁰ 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 sıkıntıların 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

⁴⁰ Korkusuz ve Uğur, Sosyal Güvenlik Hukuku, s.3-4

Bireysel Emeklilik Sistemleri (BES); farklı coğrafyalarda, farklı uygulama şekillerine kavuşmuştur. Bu uygulamalardan en dikkate değeri Latin Amerika ülkelerinde uygulanmaya başlanan bireysel emekliliğin kamusal emekliliği ikame ettiği sistemdir.

1.1. Türkiye’de Sosyal Güvenliğin Tarihi

Türkiye’de sosyal güvenlik sisteminin gelişimi temel olarak Osmanlı ve Cumhuriyet dönemi olarak 2 başlık altında incelenebilir.

1.1.1. Osmanlı Devleti Döneminde Sosyal Güvenlik

Sosyal güvenliğin kendine gelişme alanı bulduğu (Özellikle sanayi devriminin etkilerinin Osmanlı coğrafyasına geç ulaşmış olması sebebi ile) Avrupa’nın aksine aynı dönemde farklı şartları yaşayan Osmanlı Devleti’nde sosyal politika oluşumu gecikmiştir. Avrupa’nın büyük işletmelerde sanayi üretimi yaptığı dönemde Osmanlı Devleti halen makineleşmeden uzak el tezgahların da üretim yapan işletmelere sahipti. Avrupa’da ise sanayileşme ile birlikte riskin doğrudan odağında bulunan ve buna bağlı olarak 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.⁴¹

Osmanlı’da sosyal yardımların kurumsal olarak yapılabilmesinde vakıflar önemli rol oynamışlardır. Vakıflar, belirli bir amacın gerçekleştirilmesi için belirli bir gelirin ve iktisadi değerin 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 ayrımı 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.⁴² Özellikle tanzimat sonrası dönemde, ekonomik olumsuzluklar sebebiyle vakıfların etkinliği maddi olanakların azalmasına paralel olarak azalmıştır.

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 denetleme, gibi işlevleri olan meslek örgütleridir.⁴³

⁴¹ Ahmet Erol, Ekonomik Etkileri Açısından Türkiye’de Devlet Borçları, Ankara: Maliye ve Gümrük Bakanlığı APK Kurulu Başkanlığı, 1992, s.61

⁴² İlber Ortaylı, Türkiye Teşkilat ve İdare Tarihi, Ankara: Cedit Neşriyat, 2007, s. 312

⁴³ Ahmet Karadağ(Derleyen), Osmanlı’dan Cumhuriyet’e Türkiye’de Siyasal Hayat, Ankara: Orion Kitapevi, 2013, s. 303

“Avarız Sandığı” loncaların kurduğu sandıklara verilen addır. Loncalar bu sandıklara usta, kalfa ve çıraklar kazançlarının belli bir kısmını yatırırdı. Bir nevi sosyal yardım ve kredi fonu olarak görev yapmaktaydı.⁴⁴ 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.⁴⁵

Osmanlı Devleti kurduğu Lonca sistemi ile aslında Avrupa’dan daha önce sosyal güvenlik teşkilatını kurmuş gibi görünse de Avrupa’da sosyal örgütlenmenin hızının çok yüksek olması sebebi ile bu konuya Osmanlı Loncaları maalesef öncülük edememiştir.

Lonca sistemi temel felsefesi itibari ile gayet makul ve mantıklı bir sistem iken çöküşü, sistemden kaynaklanan sorunlar değil Osmanlı Devletinin siyasi ve ekonomik olarak gücünü kaybetmesi nedeni ile olmuştur. Bu dönemde yabancı tüccarlara tanınan imtiyazlar da yerli esnafın ekonomik durumunu bozmuştur. Esnafın fonladığı Lonca sistemi çökünce örgütün üyelerine tanıdığı sosyal imkanlar da sona ermiştir.⁴⁶ Lonca sisteminin var olduğu dönem ve etkinliğini kaybettiği dönemde birçok kurum kurulmuş ve var olanlar ise geliştirilmiştir.⁴⁷ Bunlar kronolojik olarak 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.

⁴⁴ Ortaylı, Türkiye Teşkilat ve İdare Tarihi s.299

⁴⁵ Ahmet Erol ve Ercan Yıldırım, Tüm Yönleriyle Bireysel Emeklilik Sistemi, Ankara: Yaklaşım Yayınları, 2004, s.67

⁴⁶ Yusuf Alper, “Sosyal Güvenlikte Yeni Bir Adım: Bireysel Emeklilik”, Çimento

İşveren Dergisi, 13, 2002, s.30

⁴⁷ Kenan Tunçomağ, Sosyal Güvenlik Kavramı ve Sosyal Sigortalar, İstanbul: Beta Yayınevi, 1990, s.42

- 1910 yılında, Hicaz Demiryolu Memur ve Müstahdemleri'ne hastalık, kaza halleri için yardım sandığı kurulmuştur.
- 1917'de Şirket-i Hayriye Tekaüt Sandığı Kurulmuştur.
- 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.⁴⁸
- 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.⁴⁹

1.1.2. Cumhuriyet Döneminde Sosyal Güvenlik

Cumhuriyet sonrası dönemde sosyal güvenlikteki gelişmeler artık başarılı rol modellerin olmasının da etkisi ile sosyal sigortalara yönelik olmuştur. Bu dönemde modern anlamda zorunlu bir sosyal sigorta sisteminin kurulması için aslında çokta yakın olmayan bir tarih olan 1936 yılına kadar beklenmiştir. 3008 sayılı İş Kanunu'nun da çıkışı işte bu yıla tekabül etmektedir. Bu döneme kadar doğrudan düzenlemeler olmasa da dönemin 1926 tarihli Borçlar Kanunu ve 1930 tarihli 1593 sayılı Umumi Hıfzısıhha Kanunu'nda sosyal güvenlikle ilgili düzenlemeler bulunmaktadır. 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 yapılmasını, bu hastalardan fakir olanların ücretsiz olarak hizmetlerden yararlanmasını ve günlük tedavi ve ilaç paralarının mahallin belediyesince ödenmesini öngörmüştür. 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

⁴⁸ Memduh Yelekçi, Sosyal Güvenlik Hukuku Kavramı, Tanımı ve Sonuçları, Ankara: Yargı Yayınevi, 2002, s. 235

⁴⁹ Cahit Talas, Sosyal Ekonomi, S Yayınları, 1983, s.74

olduktan sonra ölenlerin bakmakla yükümlü oldukları varislerine tazminat verilmesi ise 1936 tarihli 2904 sayılı kanun ile düzenlenmiştir.

1945 yılına kadar bir takım sosyal güvenlik alanında çalışmalar ve girişimler olmuş olsa da özellikle 2.Dünya savaşının başlaması ve ekonomik sosyal sonuçları sebebi ile istenilen düzeyde bir çalışma yapılamamıştır. 1945 yılına gelindiğinde ise 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.

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.

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. Bu döneminin çok ilerisinde olan bir kanun teklifi olup uygulama anlamında arzulanan düzeye ulaşamamıştır.

1961 anayasası sosyal güvenlik anlamında 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 güvenlikle yararlanabilen vatandaşların sayısı artırılmıştır.

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.

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 Kanun⁵⁰ çıkartılmıştır. Bu Kanun ile hiçbir sosyal güvenlik kurumunun güvencesi

⁵⁰ 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

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 yılında gelir testi uygulaması sonrası 11 milyon kişinin primi devlet tarafından karşılanmaya başlanmıştır.⁵¹

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.

1.2. 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

⁵¹ Sosyal Güvenlik Kurumu, Primsiz Ödemeler Genel Müdürlüğü İstatistikleri, www.sgk.gov.tr, Erişim Tarihi: 10/02/2016

İdaresi”nin kurulması emredildi.⁵² 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.

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.⁵³ SGK sosyal güvenlik kurumunun ülkede ki temeli haline gelmiştir.

1.2.1. 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 Sandığı⁵⁴ 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.⁵⁵

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.⁵⁶

⁵² Ali Güzel, “3008 Sayılı İş Yasasının Önemi ve Başlıca Hükümleri”, Sosyal Siyaset Konferansları, 35, s.215

⁵³ Şakar, Sosyal Sigortalar Uygulaması, s.67-68

⁵⁴ Bu iki sandık birleşerek Askeri ve Mülki Memurlar Sandığı oluşturulmuştur.

⁵⁵ 5434 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanunu, R.G, 7235, 17/06/1949

⁵⁶ Azmi Demirci ve Atakan Şen, Bireysel Emeklilik Sistemi, Maliye Hesap Uzmanları Derneği, 2006, s.167

1.2.2. 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 bakımdan özerk bir devlet kurumudur.⁵⁷

1.2.3. Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu (Bağ-Kur)

02.09.1971 tarihinde kabul edilen 1479 sayılı kanun⁵⁸ 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 yükseltilişinde sigortalılar bir defa basamak yükseltme farkı ödemektedirler.

1.3. 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, hesapları incelemek, mali hareketlerini ve çalışmalarının kuruluş amaçlarına uygunluğunu izlemek ve ortak veri tabanı oluşturulması için gerekli çalışmaları yapmak gibi görevler verilmiştir.

⁵⁷ Çağatay Ergenekon, Emekliliğin Finansmanı, Global Uygulamalar Işığında Türkiye İçin Bir Özel Emeklilik Modeli Önerisi, TÜGİAD Ekonomi Ödülleri Kitapları-2, İstanbul: TÜGİAD, 2000 s.71

⁵⁸ 1479 sayılı Bağ-Kur Kanunu, R.G: 13956, 14/09/197

1.4. 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.



1.4.1. Amele Birliği

Türkiye Taşkömürü Genel Müdürlüğü, Karaelmas Elektrik Dağıtım A.Ş. , Çatalağı 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 bağı, 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.⁵⁹

1.4.2. İlkokul Öğretmenleri Sağlık ve Sosyal Yardım Sandığı (İLK SAN)

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 İctimai Yardım Sandığı ile Yapı Sandığına ve Öğretmenlerin Alacaklarına Dair Kanun” ile sosyal güvenlik fonksiyonu görmek üzere kurulmuştur.⁶⁰

Sandığın en önemli kaynağı aidatlardır. Buradan elde edilen gelirler ile üyelerine borç para verme, evlenme yardımı yapma, ölüm yardımı yapma, maluliyet yardımı emeklilik

⁵⁹ http://www.amelebirligi.gov.tr/articles.php?category_id=102, Erişim Tarihi: 03.11.201

⁶⁰ 4357 sayılı Hususi İdarelerden Maaş Alan İlkokul Öğretmenlerinin Kadrolarına Terfi, Taltif ve Cezalandırılmalarına ve Bu Öğretmenler İçin Teşkil Edilecek Sağlık ve İctimai Yardım Sandığı ile Yapı Sandığına ve Öğretmenlerin Alacaklarına Dair Kanun, R.G: 5308, 13/1/1943

yardımları yapma gibi sosyal yardımlar⁶¹ yaptığı gibi; kurum dinlenme tesisleri, öğretmen pazarları ve misafirhane gibi hizmetler de sunmaktadır.⁶²

1.4.3. Ordu Yardımlaşma Kurumu (OYAK)

Ordu Yardımlaşma Kurumu (OYAK), 1 Mart 1961 tarihinde 205 sayılı yasa⁶³ 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).

1.4.4. 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 karşılaması 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.⁶⁴

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.⁶⁵

1.4.5. Bireysel Emeklilik Sistemi

Globalleşen dünya da devletlerin en büyük yüklerden biri olarak gördüğü sosyal güvenlik sistemine destekleyici olarak yerini alan bu sigorta sistemine ilişkin detaylı bilgi (aynı zamanda tezimizin konusu olması hasebi ile) ilerleyen bölümlerde verilecektir.

Bu nedenle bireysel emeklilik başlığını vererek bu bölümü geçiyoruz.

⁶¹ Suat Uğur, “Sosyal Güvenlik Sistemlerinde Özel Emeklilik Programlarının Yeri ve Gelişimi”, (Yayınlanmış Doktora Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 2004, s.144145

⁶² Erol ve Yıldırım, Tüm Yönüyle Bireysel Emeklilik Sistemi, s.121

⁶³ 205 Sayılı Ordu Yardımlaşma Kurumu Kanunu(OYAKK.), R.G. 10702, 09/01/1961

⁶⁴ Hayat Sigortaları Yönetmeliği, R.G:26586, 09/01/1996, md.2

⁶⁵ N. Ercan, Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Reform İhtiyacı ve Bireysel Emeklilik, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimler Enstitüsü, 2006, s.13

§ 3. SOSYAL SİGORTALAR VE TEMEL ESASLARI. Genel Olarak

Sosyal güvenlik kavramı ile karıştırılan bir kavram olarak sosyal sigortalar kavramı, kapsadığı kişiler ve kapsadığı riskler bakımından farklılık göstermektedir. Sosyal sigortalar güvenceleri bakımından daha çok bireysel ve kişi odaklı iken, sosyal güvenlik ise toplumun tamamına karşı bütün tehlikeleri güvence altına alır⁶⁶

Sosyal sigorta, çalışan kişilerin maddi bakımdan potansiyelini korumak ve istikbalini teminat altına almak amacından hareketle toplum hayatında sosyal güvenliğini sağlamayı hedefler⁶⁷.

Dar anlamda ise sosyal sigorta, bir işyerine bağlı olarak çalışan kişilerin iş potansiyelini belli sosyal risklere karşı güvence altına almak amacıyla kurulmuş olan sosyal güvenlik teşkilatıdır. Geniş anlamda sosyal sigorta ise, sosyal güvenliğin temini fonksiyonunu karşılıklı yardım fikrine dayanarak önceden bir bütün halinde tahmin edebilen risklerin belli bir çoğunluğa dağıtılması şeklinde karşılanmasıdır⁶⁸.

Sosyal sigortalar benzer nitelikteki risklerin tehdit ettiği bireylerin, karşılanması muhtemel olan zararları aralarında taksim etmek suretiyle bir araya gelerek bir topluluk meydana getirmeleri ve ortaya çıkan zararı da ödedikleri primlerden karşıladıkları bir sistemdir⁶⁹. Sosyal tehlike sonucu oluşan zararın tazmini maksadıyla ödenen primler, bir takım hizmetlerden yararlanmanın karşılığıdır ve sigortalıların ödedikleri primler karşılığında sigortalı muhtemel risklere karşı korunur⁷⁰.

Kişilere sosyal sigortalara tabi olup olmama serbestisi tanınmamış olup kanun gereği re'sen sigortalı olurlar⁷¹.

⁶⁶ Muzaffer Koç, **Sosyal Güvenliğin Kökeni**, 2003, <http://www.isgucdergi.org/?p=article&id=217&cilt=6&sayi=2&Y.2004>; Sözer, s.2 vd.

⁶⁷ Ali Nazım Sözer, **Türk Sosyal Sigortalar Hukuku**, İstanbul 2015, s.2 vd.; İzveren, s.163.

⁶⁸ Sözer, s.2 vd.; Uğur, s.5.

⁶⁹ Tunçomağ s.1-4; Sözer, s.3; Tuncay / Ekmekçi, s.4; Şakar, s.5; Uşan, s.27; Alper, s.3; Dursun Cinal, **Sosyal Sigortalarda Hak Sahipliği Kavramı**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2004, s.7.

⁷⁰ Tunçomağ, s.177.

⁷¹ “Kısa ve uzun vadeli sigorta kapsamındaki kişilerin sigortalı ve genel sağlık sigortalısı olması, genel sağlık sigortası kapsamındaki kişilerin ise genel sağlık sigortalısı olması zorunludur. Bu Kanunda yer alan sigorta hak ve yükümlülüklerini ortadan kaldırmak, azaltmak, vazgeçmek veya başkasına devretmek için sözleşmelere konulan hükümler geçersizdir” (5510 sayılı Kanun, md. 92).

Anayasanın 60.maddesine⁷² göre sosyal sigorta hakkı, anayasal bir haktır ve vazgeçilmesi mümkün değildir.

Sosyal sigortaların zorunluluk esası bağlı sigortalar ile ayrılan en önemli esastır. 5510 sayılı Kanun da 4/a, b, c liler bakımından zorunluluk ilkesini benimsenmiştir. Ancak bağlı sigortalar açısından ise sözleşme serbestisi ilkesi geçerli olduğundan taraflar hür iradeleri ile istedikleri takdirde sigortalı olabilmektedirler. Gerçekten de sigortalılık hak ve yükümlülüklerinden kaçınılamaz, bir kimse çalışmaya başladığı andan itibaren sigortalıdır ne var ki çalışma iradesi ve çalıştırma niyeti muvazaalı olmamalıdır⁷³. Söz konusu sigortalılık ilişkisinin kurulabilmesi için işyerinin veya sigortalının Kuruma bildirilmesi gerekmemektedir⁷⁴. Kaldı ki sigortalı bir işçi çalıştırılması hususunun kanuni süreler içerisinde kuruma bildirilmemesinin idari yaptırımları mevcuttur.

II. Sosyal Sigortaları Biçimlendiren Temel Esaslar

Sosyal güvence sağlanan tüm alanlarda olduğu gibi sosyal sigortalarda da sosyal eşitlik ve güvencenin sağlanması amacıyla insanlığa yaraşır bir yaşam ortamı sağlamayı hedefler ve bu hedeflere ulaşmak adına tüm dünya ülkelerinde olduğu gibi belli başlı ilkelere dayanır.

A. Sosyal Koruma İlkesi⁷⁵

Sosyal sigortalar çalışan kişileri (işçiler, bağımsız çalışanlar ve kamu çalışanları), sosyo-ekonomik yönden zarar gördükleri dönemlerde koruma altına almayı

⁷² “Herkes, sosyal güvenlik hakkına sahiptir. Devlet, bu güvenliğı sağlayacak gerekli tedbirleri alır ve teşkilatı kurar” (Anayasa md.60).

⁷³ Çalışmanın muvazaalı olmaması yönünde Yargıtayın vermiş olduğu bir kararda durum şu şekilde özetlenmiştir: “...belirtilen iş sözleşmesinin hukuken geçerli olup olmadığı ortaya konulmalı, işyerinde belirtilen tarihlerde Kuruma bildirilen 180 kişi ile işveren tarafından yapıldığı ileri sürülen defile ve katalog çekimlerine ait fotoğraf ve video çekimlerinin varlığı araştırılmalı, düzenlenen defile ve katalog çekimlerine ait, işveren ile defile çekimlerini yaptırان firmalar arasındaki sözleşmeler celp edilmeli, gerekirse bu konuda uzman bir bilirkişiyeye inceleme yaptırılmalı... uyuşmazlık konusu husus, hiçbir kuşku ve duraksamaya yer bırakmayacak biçimde çözümlenip; deliller hep birlikte değerlendirilip takdir edilerek, varılacak sonuca göre karar verilmelidir” Bkz.:Yarg. 10. HD, 11.7.2011, 8183/10864, Fatih Uşan, **Sosyal Sigortaların Genel Hükümleri ve Türleri Açısından Yargıtayın 2011 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi**, Yargıtayın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2011, Ankara: 2013, s. 418.

⁷⁴ Sözer, s.54; Tuncay / Ekmekçi, s.133; Arıcı, 269.

⁷⁵ Sosyal koruma, İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi, Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi ve diğer önemli uluslararası insan hakları belgelerinde bir insan hakkı olarak kabul edilmektedir.

amaçlar⁷⁶. Çalışan kişiler dışında korunacak olan gruba bu kişilerin bakımına muhtaç konumda olan aile fertleri de dahil edilmelidir⁷⁷. Bu tam koruma sağlanabilmesi adına olmazsa olmaz bir durumdur. Sosyal güvenliğin günden güne değişkenlik gösteren risklerine bakıldığında bu gibi gelişmeler ve değişmeler toplumun sosyal sigorta yoluyla korunmasının ne denli önemli olduğunu gözler önüne sermektedir⁷⁸.

Sosyal bir tehlike ile karşılaşan her kişiye ve onun ailesine sosyal güvence sağlamak, sosyal güvenliğin temel hedefi haline gelmiştir⁷⁹. Diğer bir ifadeyle sosyal koruma, sosyal politikanın bir konusu olması dolayısıyla sosyal güvenliğin de amacı olarak ifade edilmektedir⁸⁰.

B. Dayanışma İlkesi

Yoksul durumda bulunan ve karşılaştığı tehlikenin etkilerini başka araçlarla gideremeyen veya bu araçların yetersiz kaldığı kişilere toplumun öteki bireylerinin tek tek veyahut topluca yardım ellerini uzatmaları tarihin her döneminde rastlanan bir davranıştır⁸¹.

Dayanışma ilkesinden sosyal gelir dağılımının adaletsizliği başta olmak üzere toplumdaki güvencelerin dağılımına kadar sosyal hayattaki eşitsizliğin telafisi noktasında önemli bir ilkedir.

C. Sosyal Denkleştirme İlkesi

Sosyal denkleştirme ilkesi aslında dayanışma ilkesinin daha spesifik bir halde elde alındığı bir şeklidir. Gelir dağılımında çok daha fazla kazanan birey ile az kazanan bireyin ödedikleri primlere bakılmaksızın ,edimlerden herkesin eşit yararlanması sayesinde gelir olarak daha çok gelir elde eden daha az kazananlara destek olmuş olur ve bu şekilde de denkleştirme sağlanmış olur.⁸²

⁷⁶ Tuncay / Ekmekçi, s.131.

⁷⁷ Güzel / Okur / Caniklioğlu, s.2.

⁷⁸ Tuncay / Ekmekçi, s.138.

⁷⁹ Güzel / Okur / Caniklioğlu, s.9.

⁸⁰ UÇÖ: Dünya Çalışma Raporu 1, Ankara 1991, s.1227 vd.

⁸¹ Güzel / Okur / Caniklioğlu, s.11.

⁸² Tuncay / Ekmekçi, s.138.

D. Zorunluluk İlkesi

Zorunluluk ilkesi günümüz sosyal güvenlik anlayışının değişilmez bir unsurudur⁸³. Sosyal sigorta ilişkisi, kanunlarla belirlenen şartların gerçekleşmesi halinde re'sen devreye girerek kişilerin sigortalı sayılmasını ve sosyal sigorta ilişkisinin başlamasını zorunlu olarak sağlar⁸⁴. Sosyal sigortanın zorunlu olması yasayla düzenlendiği gibi sosyal sigorta bakımından kimlerin sigortalı sayılacağı da yasa ile düzenlenmiştir⁸⁵. Yasa ile bu düzenlemelerin getirilmesinin amacı sigorta hak ve yükümlülükleri bakımından irade serbestliğine yer vermeyerek kişilerin zorunlu bir şekilde sosyal sigorta sistemine katılmalarının sağlanmasıdır⁸⁶. Bu düzenlemeler devletin sosyal güvenliği sağlamaya yönelik yükümlülüğünü yerine getirmesinin olağan bir sonucudur⁸⁷.

Yasalardan da anlaşılacağı üzere sosyal sigorta ilişkisi, çalışanlar ve işverenlerin iradesine bırakılmaksızın kendiliğinden kurulur⁸⁸. Sigortalılık ilişkisinin başlamasında herhangi bir irade beyanında bulunulması gerekmediği gibi herhangi bir bildirim veya mahkeme kararı da aranmamaktadır. Sosyal güvenliğin temelinde bulunan kamusal yarar göz önüne alındığında, çalışanların her zaman karşılaşma ihtimali olan sosyal tehlikeler karşısında, böyle bir koruma hayatın olağan akışı gereğidir⁸⁹.

⁸³ Ercan Turan, **Sosyal Güvenlik Hakkı, Kamu İş**, Ankara 2004, C.7, S.3, s.16.

⁸⁴ Tuncay, / Ekmekçi, s.134; Tunçomağ, s.189; Ali Nazım Sözer, **Sosyal Sigorta İlişkisi**, İzmir 1991, s.31.

⁸⁵ Müjdat Şakar, **Sosyal Sigortalar Uygulaması**, Yenilenmiş 9. Baskı, İstanbul 2009, s.92.

⁸⁶ Yalçın Bostancı, **Sosyal Güvenlik Hukukunda İsteğe Bağlı Sigortalılık**, İstanbul 2004, s.3.

⁸⁷ Tuncay / Ekmekçi, s.138.

⁸⁸ Ali Nazım Sözer, **Sosyal Sigorta İlişkisi**, s. 31; Kübra Doğan Yenisey, **Sosyal Sigorta İlişkisinin Hukuki Niteliği Üzerine Bir Deneme**, İş Hukuku Dergisi, C. 3, S. 1-4, 1993, s. 428; Tuncay / Ekmekçi, s. 120; Tunçomağ, s. 151.

⁸⁹ Arıcı, **Sosyal Güvenlik**, s. 89; H. Ferit Saymen / Münir Ekonomi, **Sosyal Sigortalar Tatbikatı**, İstanbul 1966, s. 56; Memduh Yelekçi, **Sosyal Sigortalar Kanunu Şerhi**, Ankara 1998, s. 103; Talas, s. 12.

İKİNCİ BÖLÜM

BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNİN GENEL ESASLARI

VE

KURUMSAL YAPI

Kısa adı ile BES; dünyada birden çok farklı isimlerle adlandırılmakla birlikte hepsinin ortak noktası, toplumu oluşturan kişilere emeklilik döneminde ek bir gelir sağlamasıdır.

BES'in ortaya çıkışında etken olarak pek çok faktör sayabiliriz. Ancak bunların başında mevcut emeklilik sisteminin ekonomik sorunları, doğum-ölüm hızlarının ters orantılı olarak artması ve buna bağlı olarak nüfusun yaşlanmaya başlaması ve emeklilik döneminde bireylerin çalışma dönemindeki refah düzeyine yakın bir refah düzeyi sağlama arzusu gelmektedir diyebiliriz.

BES dünyada farklı sebeplerle, farklı şekillerde ortaya çıksa da özünde daima çalışırken biriktirmek ve emeklilik dönemi refah düzeyinde radikal bir değişiklik olmamasını güvence altına almak yatmaktadır.⁹⁰ 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, şahısların gelirlerinden sürekli ve düzenli olarak tasarruflar yaparak oluşturdukları birikimler ile emeklilik dönemlerinde ek gelir elde etmeleri üzerine kurulmuş özel bir emeklilik sistemidir.⁹¹

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

⁹⁰ Ögütken, Bireysel Emeklilik Sistemi, s.1

⁹¹ Özbolat, Türkiye'de Hayat Sigortaları ve Bireysel Emeklilik Sistemi, s.66

planı çerçevesinde, bir fonda toplandığı ve profesyonel portföy yönetim ilkeleri çerçevesinden yönetildiği kurumsal yapılardır.⁹²

Bireysel emeklilik sistemi bir başka bakış açısı ile de bireylerin ekonomik refahının bozulmaması adına özellikle emeklilik süresince ek gelir oluşturmak adına kurulmuş devlet denetiminde olan bir emeklilik sistemi de diyebiliriz.

Aslında tüm bu tanımları yanında Dünya Bankası tarafından yapılan tanım Bireysel Emeklilik Sistemi hakkında yapılan en teknik tanımdır diyebiliriz. Şöyle ki; “Tümüyle özel nitelik taşıyan, isteğe bağlı, istihdamdan bağımsız ve katılımcıya emeklilik dönemlerinde daha fazla harcama imkanı veren ek emeklilik geliri sağlayan” sistemlerdir⁹³ denilerek BES hakkında kapsamlı bir tanımlama yapılmıştır.

Özetle BES hakkında toplumu oluşturan kişilerin kendi yaşlılık risklerini ödedikleri primler ile üstlendiği, yine aynı kişilerin yatırdıkları primler oranınca gelir elde ettiği, tamamen gönüllülük esasına dayalı olan (ülkemizde son değişiklikler ile ilk etapta zorunlu hale getirilmiş ancak sistemden çıkış imkanı veren bir sistemdir) kamu kurum ve kuruluşlarının gözetiminde olan (yine ülkemizde devlet katkısı da söz konusudur.) bir sistemdir denilebilir.

2.2. Bireysel Emeklilik Fikrinin Ortaya Çıkışı ve Tarihçesi

İlk kez emeklilik kavramı 1200’lü yılların sonunda İngiliz mevzuatlarında yer almıştır. Bu da yine dini saikli bir ihtiyaç sonucunda ortaya çıkmıştır. Kıdem olarak yüksek olan rahipler emeklilik taleplerini özel bir kurula yapacaktır denilmek sureti ile bireysel emekliliğe ilişkin ilk adımlar atılmıştır denilebilir.

Yine 1900’lü yılların başında İngiliz Equitable Life Assurance Society firması özel emeklilik fonu oluşturarak modern anlamda bireysel emekliliğin temelini atmıştır.

⁹² Deniz Derelioğlu, Türkiye’de Özel Emeklilik Fonu Uygulamaları, TÜGİAD Bilimsel Ödül Yarışması, İstanbul: Rota Yayın Yapım Tanıtım, 2000, s.15

⁹³ World Bank, “Averting The Old Age Crisis: Policies to Protect The Old And Remote Growth”, Newyork: Oxford University Press, 1994, s.166-168

Bireysel emeklilik fonlarının yirminci yüzyılda göstermiş olduğu ilerleme ise 3 dönem olarak incelenmektedir.⁹⁴

-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

Yaşça büyüyen ve bakıma ihtiyaç duyan nüfusun artması ve bu kişilerin bu yaşlılık ve bakıma muhtaç döneminde ekonomik ve sosyal düzeylerindeki önemli düşüş, özel emeklilik sistemlerinin kurulmasına ivme kazandırmış; emeklilik sistemlerindeki esaslı değişiklikleri tetiklemiştir. Değişiklikler her ülkede farklı şekillerde ortaya çıkmakla beraber temelinde her zaman çalışırken biriktirmek ve emeklilik döneminde sosyo-ekonomik düzeyinde herhangi bir değişiklik olmamasını sağlamak amaçlanmaktadır.⁹⁵

1929 ekonomik buhranı sonucunda bireylerin istikbal kaygısında ki önemli artışın, özel emeklilik sisteminin gelişimi adına önemli bir gelişmedir. Bu dönemdeki kamusal sosyal güvenlik hizmetlerinde ki yetersizlik de işçilerin özel emekliliğe olan ilgisini artırmıştır.

Bireysel emekliliğe ilişkin Avrupa’da ki gelişim sürecine baktığımızda ise tarih bizi 1940’lı yıllara götürür. Her ne kadar Avrupa’da bu şekilde girişimler olsa da tanınan haklar ve sisteme ilişkin alınan kuralların etkin hale gelmesi 1974 yılında Amerikan Kongresinin “ The Employee Retirement Income Security Act” isimli kanunu kabul etmesinden sonra gerçekleşmiştir. İlgili kanunda özel emeklilik fonlarının genişletilmesinden bu fonların ekonomik kurallarına kadar birçok konuda ciddi reformlar yapılmıştır.⁹⁶

⁹⁴ Ergenekon, Global Uygulamalar Işığında Türkiye İçin Bir Özel Emeklilik Modeli Önerisi, s.89-90

⁹⁵ Mesut Ögütken, Bireysel Emeklilik Sistemi, Toprak İşveren Dergisi, 62, 2007, s.1

⁹⁶ Derilioğlu, Özel Emeklilik Fonu Uygulamaları, s.17

Kronolojik olarak bakıldığında gelişmekte olan ülkeler arasında ilk uygulamalar Latin Amerika ülkeleri olmuştur. Bunların içerisinde ise Şili bu devletlere öncülük etmiştir. Daha sonra sırası ile Peru, Bolivya, Meksika ve El Salvador bu ülkeleri takip etmiştir. Bu ülkelerin içerisinde Peru ve Şili modeli hem bulundukları coğrafya olan Latin Amerika ülkelerine hem de Avrupa ülkelerine referans olmuştur. Referans alınan en önemli özellik ise emeklilik fonu sistemlerinin düzenlenmesi olmuştur.⁹⁷

Milenyum çağına geldiğimizde ise Finlandiya, İsveç, Danimarka, İngiltere Polonya, Macaristan, Romanya, Avustralya, Kazakistan ve Tayland gibi ülkeler BES açısından Şili ve Peru'yu takip eden ülkeler olmuşlardır. Özellikle neo-liberal politikaların yaygınlaşması ile devletin yaptığı sosyal güvenlik harcamalarının “boşa” olduğu görüşü hakim olmakta ve bireylere kendi istikballerini garanti altına almak için teşvik edici (ülkemizde ki gibi devlet katkısı vb teşvikler) uygulamaların her geçen gün artacağı aşikardır.⁹⁸

2.3. Dünya’da Bireysel Emeklilik Sistemi

BES’in açıklanması ve kategorilere ayrılmasında çeşitli yaklaşımlar kullanılabilir. Dünya genelinde ki uygulamalara bakıldığında 3 ayaklı yapıyı yani, esneklik-katılık şeklindeki ayrımı, zorunluluk ve gönüllülük esasına göre ayrımı, önceden belirlenmiş prim veya önceden belirlenmiş emeklilik aylığı modelleri ile coğrafi olarak Şili, Avrupa ve ABD sistemi olmak üzere temel alan ama uygulama alanı bunlarla sınırlanmayan uygulama şekillerini gösterebiliriz.

2.3.1 Modeller

Ülkemizde ki sistemin özellikleri dikkate alındığında genel olarak gönüllülük ve zorunluluk esasına dayalı bir çalışmanın daha doğru olacağı kanısı ile bu iki esas üzerinden sistem ele alınmış bulunmaktadır.

⁹⁷ 9İndermit S. Gill vd., “What Can Countries in OtherRegionsLearnFromSocial Security Reform in Latin America”, Oxford UniversityPress, 2008, s. 64

⁹⁸ OECD ülkelerinin ve diğer 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/privatepensions/Pension-Markets-in-Focus-2014.pdf> adresinden alabilirsiniz. Erişim tarihi: 05.11.2015

2.3.1.1.Gönüllülük Esaslı Bireysel Emeklilik Sistemleri

Gönüllülük esaslı bireysel emeklilik programlarında öncülüğü gelişmiş ülkelerin yaptığı fark edilmektedir. Buna sebep olarak ise ,sosyal güvenlik sistemlerinin muntazamlığı ve sosyo-ekonomik yapılarının sağladığı rahat hareket alanı ile sistem içerisinde dilediği şekilde pozisyon alabilme meziyetleridir.

Gönüllülük esasına dayalı BES ile ekseriyetle Avrupa'nın batısında yer alan ülkeler de karşılaşmaktayız. Bunlara örnek olarak,, İsveç, Hollanda, İngiltere ve Almanya gibi ülkeler gösterilebilir. Örnek teşkil etmesi açısından çalışmamızda Macaristan ve İngiltere örneklerini ele alacağız.

2.3.1.1.1. Macaristan Bireysel Emeklilik Sistemi

Macaristan, sosyal güvenlik sisteminde ki en büyük atılımı Avrupa Birliği üyeliği hedeflediği dönemde Avrupa Birliği normlarının gereklerini sağlamak adına yaptığı reformlar ile yapmıştır. Bu kapsamda 3 dereceli bir sistem benimsemiştir.⁹⁹ Bunlar;

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

Macaristan'ın bu kadar radikal reformlarının temel nedenlerinden biri de ileride muhatap olunması muhtemel ekonomik finansman sorunlarına bugünden önlem almaktır. Bu nedenle 1993 yılında gönüllü katılıma dayalı emeklilik fonları devreye sokulurken 1998'de zorunlu emeklilik planları sisteme sokulmuştur. Bu atılımlar neticesinde sermaye piyasasında da önemli atılımlar yapılması amaçlanmıştır¹⁰⁰. Diğer ülkelerde olduğu gibi ,Macaristan'da da emeklilik sisteminin ekonomik nedenlerle revize edildiği görülmektedir.

⁹⁹ Can Tuncay, "Bireysel Emeklilik Sistemi Neler Getiriyor?", Yeditepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 1/1, 2004, s.198

¹⁰⁰ 7 Erol ve Yıldırım, Tüm Yönleriyle Bireysel Emeklilik Sistemi, s.198

2.3.1.1.2. İngiltere Bireysel Emeklilik Sistemi

İngiltere emeklilik sistemi de Macaristan gibi 3'lü bir yapıya sahiptir. Gelire bağlı emeklilik, emeklilik ve kendi işinde çalışanlar ile hiçbir mesleki emeklilik programına üye olmayanların başvurduğu bireysel emeklilik programı ve işverenlerce işletilen isteğe bağlı mesleki emeklilik programlarıdır.¹⁰¹

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.¹⁰²

İngiltere emeklilik sisteminin ikinci ayağını ise zorunlu karakterli ancak seçime dayalı mesleki emeklilik, kişisel emeklilik, tarafsız emeklilik ve ikinci kamu emeklilik planları oluşturmaktadır.¹⁰³

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.¹⁰⁴

Bireysel emeklilik programını uygulayan ve yöneten şirketler oldukça sıkı bir denetimden geçmektedir. Hatta bu sistem güvenilirliği ile bilinmektedir.¹⁰⁵ Bu kadar sıkı denetimin olduğu bir ortamda prim ödeyerek sigortalı olan bireylerin de sisteme olan güveni olabilecek maksimum düzeydedir.

2.3.1.2. Zorunluluk Esaslı Bireysel Emeklilik Sistemleri

¹⁰¹ Erol ve Yıldırım, Tüm Yönleriyle Bireysel Emeklilik Sistemi, s.191

¹⁰² Korkmaz, Sosyal Güvenlikte Yeni Yaklaşım: Bireysel Emeklilik, s.84

¹⁰³ Erol ve Yıldırım, Tüm Yönleriyle Bireysel Emeklilik Sistemi, s.191; Korkmaz, Sosyal Güvenlikte Yeni Yaklaşım: Bireysel Emeklilik, s.84

¹⁰⁴ Korkmaz, Sosyal Güvenlikte Yeni Yaklaşım: Bireysel Emeklilik, s.85

¹⁰⁵ Korkmaz, Sosyal Güvenlikte Yeni Yaklaşım: Bireysel Emeklilik, s.85

Zorunluluk odaklı bireysel emeklilik sistemleri genel olarak Doğu Avrupa ve Güney Amerika ülkeleriyle özdeşleşmiş olmakla birlikte kısmen İsveç ve İsviçre gibi Batı Avrupa devletlerinde de kendine yer bulmaktadır.

Güney Amerika ve Doğu Avrupa ülkelerinde zorunluluk esaslı özel emeklilik uygulamalarının bulunmasının sebebi ideolojik etkenler olsa da reel anlamda en önemli sebep sosyal güvenlik uygulamalarının tarihinin uzun ve etkili bir geleneğe sahip olmaması ve sosyal güvenliğin zincirleme krizlere sebep olmasıdır. Daha da ileri gidecek olursak özel emeklilik sistemlerinin sayesinde fonlarda biriken primlerin kullanılması yaşanabilecek ekonomik krizlerden bir kurtuluş reçetesi olduğu fikri hakimdir.

Zorunluluk esaslı özel emeklilik uygulamalarının temelini giriş kısmında da bahsettiğimiz üzere 1980’li yılların henüz başında Şili atmıştır. Şili’nin, özel emeklilik sistemini sosyal güvenlik sistemine alternatif olarak uygulaması çevre ülkeleri de harekete geçirmiş ve Şili’nin ardından Kolombiya, Arjantin ve Peru’da bu sisteme geçmiştir.

2.3.1.2.1. Şili Bireysel Emeklilik Sistemi

Coğrafyasının güçsüz ekonomilerinden olan Şili, 1980 yılının sonlarında sosyal güvenlik sisteminde esaslı bir değişiklik yaparak mevcut durumun gidişine dur demek istemiştir. Bu kapsamda devlet tarafından organize edilen dağıtım sistemi terk edilmiş ve bireysel emeklilik esasına dayalı yeni bir sisteme geçilmiştir. Bu radikal değişiklik ile bireysel emeklilik sistemini uygulanan tek emeklilik sistemi olarak kullanan ilk ülke Şili olmuştur.

BES reformunun temelinde; 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.¹⁰⁶

¹⁰⁶ Önal, Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sistemi, s.42

Bahse konu reform tek seferde gerçekleşmemiş olup kademeli olarak ilerleme göstermiştir. Mevcut sistemin yanına bireysel tasarruf ve fon metoduna dayalı, özel sektörde idare edilen yeni bir sosyal güvenlik sistemi eklenmiştir. Çalışma hayatına ilk kez katılanların bu sisteme katılımları zorunludur. Buna ek olarak emniyet ve silahlı kuvvetler dışındaki kamu kesimi de zorunlu olarak yenilenen bu sisteme dahil edilmiştir.¹⁰⁷

Şili sosyal güvenlik sistemi BES'i tek emeklilik sistemi olarak benimsemesinden dolayı radikal bir nitelik taşımaktadır. Buna ilave olarak,¹⁰⁸

- Emeklilik programına çalışanların karşı olmamaları için onlara garanti verme ihtiyacının olması,
- 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,
- Ahlaki çöküntünün kontrol edilmesi ve yanlış yönetim kararlarının zararlarına karşı devlet güvencesi sağlanması,

Şili bireysel emeklilik reformunun karakteristik özellikleridir diyebiliriz.

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.¹⁰⁹

Bireysel Emeklilik hakkında Şili devletinin deneyimsizliği ve sermaye piyasaları konusunda ki geçmişinin güçlü olmaması sebebi ile devleti yoğun bir denetim yapma

¹⁰⁷ Önal, Türkiye'de Bireysel Emeklilik Sistemi, s.42

¹⁰⁸ Esfender Korkmaz, Sosyal Güvenlikte Yeni Yaklaşım: Bireysel Emeklilik, İstanbul: İTO yayınları, 2007, s.74

¹⁰⁹ Çağatay Ergenekon, Özel Emeklilik Fonları: Şili Örneğinden Alınacak Dersler, İMKB Yayınları, 1998, s.82

zorunda bırakmıştır. Devlet sisteminin düzenlenmesi ve geliştirilmesinde önemli bir rol oynamaktadır.¹¹⁰

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.¹¹¹

2.3.1.2.2. Meksika Bireysel Emeklilik Sistemi

Ekonomik buhranlar sonrası ekonomik olarak liberal politikalara ağırlık veren Meksika hükümeti, sosyo-ekonomik politikalarda esaslı değişimler yapmıştır. Değişimler yapılırken esas hedef iç tasarrufları geliştirmek ve dışarıdan sermaye akışını teşvik etmektir.¹¹² Öncelikli 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.¹¹³

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.¹¹⁴

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;¹¹⁵

¹¹⁰ Korkmaz, Sosyal Güvenlikte Yeni Yaklaşım: Bireysel Emeklilik, s.74

¹¹¹ Korkmaz, Sosyal Güvenlikte Yeni Yaklaşım: Bireysel Emeklilik, s.75

¹¹² Korkmaz, Sosyal Güvenlikte Yeni Yaklaşım: Bireysel Emeklilik, s.75

¹¹³ Tantan, Sosyal Güvenlik Kapsamında Emeklilik Sisteminde Reform Arayışları ve Özel Emeklilik Fonları, s.42

¹¹⁴ Erol ve Yıldırım, Tüm Yönleriyle Bireysel Emeklilik Sistemi, s.207

¹¹⁵ 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,

-Emeklilik sigortası firmalarına çeşitli yatırım fonları önermek için izin verilmektedir,

-Eski sisteme prim ödeyen işçiler eski yasaya göre emeklilik aylığı alıp almama konusunda tercihte bulunabilmektedirler,

-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 Ahorro para el Retiro-CONSAR) tarafından denetlenmektedir. CONSAR isimli bu kurul, uygulanacak prensip ve kuralları belirlemekle ve AFORE’leri yani emeklilik fonu yönetim şirketlerinin ve emeklilik fonlarında uzmanlaşmış yatırım fonlarının faaliyetlerini denetlemektedir.¹¹⁶

2.4.Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sisteminin Tarihçesi

Ülkelerin Bireysel Emeklilik Sistemi kurmasında bir çok değişken rol oynamıştır. Bu değişkenlerin başında, yaşlı nüfusa bağlı sosyal güvenlik krizlerini engellemek ve sosyal güvenlik sisteminin emeklilik döneminde yeterli refahı sağlayamadığı durumlarda şahısların 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. Türkiye sosyal güvenlik

¹¹⁶ 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

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.¹¹⁷ 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 yayınlandığı gün diğer hükümleri ise 7 Ekim 2001 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Bu kanun ile BES'e yönelik vergisel kolaylıklar düzenlenmiştir. Bu kapsamda BES'e katılım aşamasına 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

¹¹⁷ www.egm.org.tr, Erişim Tarihi: 10.02.2015

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.”¹¹⁸ Bununla birlikte 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.¹¹⁹

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 emeklilik planı kapsamında katkı paylarının devlet iç borçlanma araçlarına verilmesine ilişkin asgari sınır ile yabancı para ve sermaye piyasası araçlarından oluşan fonlara yatırıma uygulanan azami sınır kaldırılmıştır. 12 Ocak 2008 ve 26754 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanan Emeklilik Gözetim Merkezi Çalışma Esasları Yönetmeliği ile Emeklilik Gözetim Merkezi çalışma esas ve usulleri düzenlenmiş, teşkilat yapısı ve görevleri belirlenmiştir.

Grup emeklilik sözleşmesi, işveren grup emeklilik sözleşmelerinde hak etme süresi, çalışanlarca hak kazanılan birikimlerin aktarılması ve ödenmesi, cayma hakkı, sözleşmenin feshedilmesi ve haciz gibi konularda detaylı 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. Aynı tarihte yürürlüğe giren Dernek, Vakıf, Sandık ve Diğer Kuruluşlardan Bireysel Emeklilik

¹¹⁸ 100 www.egm.org.tr, Erişim Tarihi: 10.02.2015

¹¹⁹ 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

Sisteminde ve Yıllık Gelir Sigortasına Aktarım Hakkında Yönetmelik ile üyelerine ve 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 daha cazip hale getirecek teşvikler verilmiştir. Kasım 2012 tarihli ve 28462 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanan yönetmeliğe göre ödenen katkı paylarının vergi matrahından indirilmesine dayalı teşvik sisteminden katılımcılarının ödedikleri katkı payının %25'i oranında ve yıllık asgari brüt ücretin %25'ine kadar devlet katkısı ödenen BES'e geçilmiştir. Bireysel Emeklilik Sisteminde işverenlerin çalışanları adına 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 kayda alma ve kuruluş süreçlerinin aynı anda yürütülebilmesine olanak vermiş, portföy içerisinde yer alacak olan varlıklar çeşitlendirilmiş, fon portföyünün değerlendirilmesine ilişkin hususlarda değişiklik yapılmış, devlet katkısı fonundaki kayda alma ücretinin alınmayacağı kararlaştırılmıştır. İlgili yönetmelikle, 28 Şubat 2002 tarihli ve 24681 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanan Emeklilik Yatırım Fonlarının Kuruluş ve Faaliyetlerine İlişkin Esaslar Hakkında Yönetmelik yürürlükten kaldırılmış olup bu değişiklikler ile BES'in daha etkin bir şekilde ülke çapında cazip hala gelmesi amaçlanmıştır.

Yapılan değişikliklerle, işverenler tarafından çalışanları adına BES'e ödenen ve vergi matrahının tespitinde indirim konusu yapılan katkı paylarının brüt ücretin %10'u kadar olan üst limiti %15'e çıkarılmıştır. Bu düzenleme ile işverenlerin BES'e teşvik edilmesi amaçlanmıştır. Üyelerine ve 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 aktarılması için 31 Aralık 2015 tarihine kadar süre uzatılmış; aktarım, ayrılma ve emeklilik işlemlerinin tamamlanması için belirlenen işlem süreleri yeniden düzenlenmiş, sistemde kısmi ödeme almaya ve kıymetli madenlerden oluşan fonların kurulmasına ilişkin değişiklikler yapılmıştır.

2.4.1. Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sisteminin Oluşturulma Gerekçeleri

Kişi, yaşamı süresince pek çok tehlike ve risklerle karşı karşıya kalmaktadır. Sosyal güvenlik sistemlerinin esas amaçları da bu çeşitli risklere karşı bireyleri en etkili şekilde koruya bilmektir. Sosyal niteliğine ek olarak sosyal güvenlik sistemleri doğası gereği finansal olarak da ayakta kalması gereken bir kurum olmasından dolayı varlığını devam ettirecek nitelikte önemler ve yöntemler belirlemesi gerekmektedir. Bu alınan tedbirlerin en başında da bireyin emeklilik dönemindeki refah düzeyini etkileyen tedbirler gelmektedir.

Sosyal güvenlik sistemi sosyal niteliği gereği önem arz etmektedir. Vatandaşların neredeyse tamamının gelecekte karşısına çıkabilecek yıkıcı ve yıpratıcı olaylardan korunmalarını içermektedir. Ancak sosyal güvenlik sistemi de her açıdan mükemmel bir seviyeye ulaşamamıştır ve çeşitli açılardan başarısız olmuştur. Bunlar;¹²⁰

- Hiç çalışma hayatına girmemiş veya istikrarlı iş bulamayanlar sistem dışında kalmış,
- Yanlış kullanım veya suistimal nedeniyle sosyal dayanışmayı yaralamış,
- Geniş kaynak tahsisine rağmen fakirlik problemi çözülemedi,
- Aile yapısındaki değişimlere ayak uydurulamamış,

¹²⁰ Yusuf, Alper, “Yeni Bir Yüzyıla Girerken Yeniden Yapılanmanın Eşiğindeki Sosyal Güvenlik”, Çimento İşveren Dergisi, 13/3, 1999, s.14

-Yoğun kaynak tahsisi yapan ülkeler diğer ülkelerde rekabette dezavantajlı konuma düşmüştür,

-Hep ödeyenler ve hiç ödemeyenler ayrımı ortaya çıkmış,

-Yüksek primler, emek yoğun işlerdeki istihdamın önünü kapatmış ve işsizliğe sebep olmuş,

-Çalışma ve tasarruf eğilimi azalmış,

-Yoğun kaynak tahsisi nedeniyle iktisadi krizlerin sebebi olarak görülmüş,

-Yaşlılar erken yaşta çalışma yaşamından çekilmiş,

Gelişmekte ve gelişmiş olan ülkelerde sosyal güvenlik sistemini iflasa sürükleyen nedenler farklı olabilmektedir. Gelişmiş ülkelerde;¹²¹

-1960’lardan itibaren artan göçlerle birlikte kayıt dışı sektör genişlemiştir.

-Nakdi olarak verilen aylık ve gelirler ortalama ücretlerden daha hızlı artmıştır.

-Aile yapısındaki değişiklikler, aileye yönelik harcamaları artırmıştır.

-Doğum oranları azalmış, ortalama hayat uzamış böylelikle yaşlı nüfus, toplam nüfus içinde daha fazla yer kaplamıştır. Bu da sosyal güvenlik sistemlerinin maliyetlerini artırmıştır.

-Sosyal güvenlik sistemleri olgunlaşmış yani yükümlülüklerini yerine getirip aylık almaya hak kazananların sayısı artmıştır.

-Fonlar erimiştir.

-Sağlık teknolojisindeki hızlı gelişimler ve yaşlı nüfustaki artış sağlık hizmetlerinin masraflarını artırmıştır.

¹²¹ Ayşe Peker, “Sosyal Güvenlik Sisteminin Yeniden Yapılandırılması Tartışmaları ve Çözüm Önerileri”, Ankara: T.C. Merkez Bankası Tartışma Tebliği, 1997, s.10-11

-İşsizliğin artmasına bağlı olarak işsizlik sigortası ödemeleri artmıştır.

Gelişmekte olan ülkeler sosyal, kültürel ve ekonomik farklılıklarından dolayı, farklı nedenlerle sosyal güvenlik bunalımlarına sürüklenmektedirler. Bu sebepler;¹²²

-Kimi sigorta dalları yoktur veya etkin işlememektedir. Ayrıca vatandaşların önemli bir kısmı kapsam dışındadır.

-İstisnalar dışında, sosyal güvenlikle ilgili harcamalar oldukça sınırlıdır.

-Sosyal güvenlik çatısı altında sağlanan garantinin seviyesi düşüktür.

-İdari örgütlenme ve yönetimle ilgili ciddi sorunlar yaşamaktadır.

- 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.

BES'in ortaya çıkmasında yukarda sıraladığımız aksaklıklar büyük rol oynamıştır. Bu kapsamda birfeye kendi geleceğinin sorumluluğunu veren BES, Türkiye'de ve dünyada bir kurtarıcı olarak görülmektedir. Nitekim Türkiye için geleceğin sosyal güvenlik adına parlak olmadığı 1998 tarihli Dünya Bankası raporunda gün yüzüne çıkmıştır. İlgili rapora göre Türkiye'nin sosyal güvenlik kurumuna yaptığı transferler 2030 yılında Gayri Safi Milli Hasıla'nın %10.68'ine, 2050 yılında ise %16.58'ine geleceği tahmin edilmiştir. Bu kapsamda BES'ten neler beklenmesi gerektiği önemlidir. Dünyada ve birçok Batı Avrupa ülkesinden olumlu sonuçlar olduğu gibi BES'in Macaristan gibi başarısız olduğu yerlerde bulunmaktadır. BES'in temel faydaları şu şekildedir;¹²³

¹²² Peker, "Sosyal Güvenlik Sisteminin Yeniden Yapılandırılması Tartışmaları ve Çözüm Önerileri", s.11-12

¹²³ 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

- Sosyal güvenlik sistemine destek olur.
- Ekonomiye tasarruf kaynağı oluşturarak uzun vadeli tasarrufların artmasını ve beraberinde ekonominin büyümesini sağlar.
- Ekonomiye istikrar kazandırır.
- Kayıt dışı istihdamın azalmasına, vergi gelirlerinin artmasına yardımcı olur.
- Küçük nakit tasarruflarının büyük fonlarda birikmesini sağlar.
- Kamunun uzun vadeli ve düşük maliyetli borçlanmasını kolaylaştırır ve bütçe açıklarının finansmanına yardımcı olur.
- Bireylere güvenli, avantajlı, yatırımlarının kontrol edebilecekleri ve hesaplarına kolaylıkla ulaşabilecekleri ürünleri sunar.
- Kurumsal tasarrufların artmasını sağlayarak sermaye piyasalarının gelişmesini ve yatırım araçlarının ve türevlerinin çeşitlenmesini sağlar.

Sosyal güvenlik sisteminin taşıdığı riskler göz önüne alındığında BES'in sağlayacağı faydalarda düşünüldüğünde BES düzenlemelerinin gerekliliği ortaya çıkmaktadır.

2.4.2. Türkiye'ye Bireysel Emekliliğin Sağlayacağı Yararlar

Bireysel emeklilik sistemi büyük umutlar beslenerek kurulmuş bir sistemdir. BES; çalışanlara, işverenlere, serbest meslek sahiplerine, devlete, ekonomiye ve sermaye piyasasına farklı şekillerde faydalar sağlayabilecektir.¹²⁴ Başta ekonomi olmak üzere sosyal hayata ve kişilerin refah düzeylerine yönelik hedefler içermektedir. BES başta çalışan vatandaşlar olmak üzere toplumun hemen hemen hepsine hitap etmektedir.

¹²⁴ Hilal İlgin Uyar, "Bireysel Emeklilik Sistemi ile Ekonomik Göstergeler Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" Mali Çözüm Dergisi, Mart-Nisan, s.78

Bu nedenle bireysel emeklilik sistemin getireceği faydalar oldukça önemlidir. BES Türkiye’de sosyal güvenlik sisteminin yanında tamamlayıcı bir görev almaktadır. Şili ve bazı diğer ülkelerde asıl emeklilik sistemi olarak BES kullanılmaktadır. Böylelikle BES ülkelerin ekonomik kalkınmasına katkıda bulunma vizyonu da içermektedir.

Türkiye’de uygulanan BES zorunlu olmayıp gönüllülük esasına dayanmaktadır. Bireylere ekonomik geleceklerinin sorumluluğu yüklenmektedir. Böylelikle bireyler çalışma hayatlarında yaptıkları tasarruflarla emeklilik dönemlerinde ki refahlarını yönetmektedirler. Ayrıca BES, kişileri tasarrufa da yöneltmektedir. Gelişmiş ülkelere bakıldığında BES’ten elde edilen tasarrufların, toplam tasarruflar içindeki payı oldukça yüksektir.¹²⁵ Söz konusu tasarrufların emeklilik fonları aracılığıyla sermaye piyasasına akışı ile birlikte ekonomiye de olumlu etkileri olabilecektir.¹²⁶ Uzun vadede ülke ekonomisine dinamizm kazandırması, sermaye piyasasındaki aşırı volatilitiyi gidermesi ve borsayı derinleştirmesi beklenmektedir.¹²⁷ 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.¹²⁸ Söz konusu değer düşük olmakla birlikte sistemin yeni olması ve yeni teşviklerle daha çekici hale getirme uğraşının yeni başlamış olması sebep 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 etkilenecektir¹²⁹

BES’i yararlarını kısaca saymak gerekirse;

¹²⁵ Zor ve Aslanoğlu, Kurumsal Yatırımcı Olarak Özel Emeklilik Fonları: Türkiye’de Oluşturulan Sisteme Yönelik Değerlendirme ve Geleceğe Yönelik Bir Tahmin, s. 188

¹²⁶ Demir ve Yavuz, “Bireysel Emeklilik Sisteminin Sermaye Piyasalarına Etkisi ve Sistemin Geliştirilmesinde Vergisel Teşviklerin Önemi”, s.297

¹²⁷ İsrail Zor, “Özel Emeklilik Fonları: OECD Ülkeleri ve Türkiye Bağlamında Bir Değerlendirme”, Reasürör, 70, 2008, s.15

¹²⁸ Emeklilik Gözetim Merkezi, Bireysel Emeklilik Sistemi 2014 Gelişim Raporu, s.14

¹²⁹ 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

Çalışanlara Sağlayacağı Yararlar¹³⁰

- 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,
- Çalışan performansının azaltılması ve işçi döngüsünün azaltılmasıdır.

Serbest Çalışanlara Sağlayacağı Yararlar

- Sosyal güvenlik şemsiyesinden yeterince yararlanamayan esnaf, zanaatkar ve çiftçi gibi serbest meslek erbaplarının geleceklerini güvene almasıdır.

Sermaye Piyasasına Sağlayacağı Yararlar

- Yerel kurumsal altyapının gelişmesi,
- Finansal piyasaların canlanmasıdır.
- Uzu vadeli yatırımlarla birlikte işçi piyasasındaki canlanma,

¹³⁰ Ergenekon, Özel Emeklilik Fonları: Şili Örneğinden Alınacak Dersler, s.185

- Risk-getiri oranlarındaki iyileşme,
- İstikrar kazanan piyasalar yatırımcılar için daha güvenli bir ortam oluşturması,
- Uzun vadeli yatırımlarda artış ile piyasadaki dalgalanmalardaki düşüş,

Ekonomiye Sağlayacağı Yararlar¹³¹

-Derinleşip gelişen finans piyasalarında kaynak tahsisi ve etkin kullanımının sağlanmasıdır.

- Fon havuzlarının yatırıma dönüşmesine bağlı istihdam artışı,
- Yurtiçi tasarruf düzeyinin artması,
- Özelleştirme sürecindeki kamu varlıkları içerisinde verimli yatırım olanağı sunanların halkın emeklilik tasarruflarıyla alınmasıyla mülkiyetin tabana yayılması,

Devlete Sağlayacağı Yararlar¹³²

- Ekonomik istikrardır.
- 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,

2.4.3. Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sisteminin Amacı

BES’in Türkiye’deki görünüş şekli sosyal güvenlik sistemini ikame amaçlı değildir. Sosyal güvenlik sistemini tamamlayıcı nitelikte olup emeklilik döneminde bireylerin refahını artırmaya yöneliktir. Bir başka söylemle aktif çalışma hayatında ki tasarrufların emeklilik yatırım fonlarında değerlendirilerek bireylerin emeklilik

¹³¹ Ergenekon, Özel Emeklilik Fonları: Şili Örneğinden Alınacak Dersler, s.185

¹³² Önal, Türkiye’de Bireysel Özel Emeklilik Sistemi, s.130

yaşamlarındaki refah seviyelerini çalışma hayatında ki refah seviyeleri ile aynı ölçüye getirebilmektir.

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

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 düzeyini garantilemektedirler.¹³³

BES'den beklenebilecek makroekonomik faydalar şu şekilde sıralanabilir,¹³⁴

-Emeklilik dönemi refah düzeyini artırır,

-Ulusal tasarruf düzeyini artırır,

-Birikimlerin kayıtlı ekonomiye kaydırılması sağlanır,

¹³³ 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;

¹³⁴ Ergenekon, Emeklilik Finansmanı: Global Uygulamalar Işığında Türkiye İçin Bir Özel Emeklilik Önerisi, s.27

- Piyasalar dalgalanmalara ve spekülasyonlara dayanıklı hale gelir,
- Kamunun sosyal güvenlik yükünü azaltır,
- Kamu ve mali sektör için uzun vadeli fon ihtiyacını karşılar.

Bu haliyle Bireysel Emeklilik Sistemi'nin ekonomik fonksiyonun daha fazla öne çıktığı 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 sermaye piyasası ve sigortacılık mevzuatının ilgili hükümleri ve genel hükümlerine başvurulacaktır. Yani ilk başvurulacak kaynak olarak 4632 sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu olup burada hüküm bulunmaması halinde başta 2499 sayılı Sermaye Piyasası Kanunu olmak üzere sigortacılık ile ilgili kanunlara başvurulacaktır.

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.¹³⁵ BES’in esas amacı, kamu sosyal güvenlik sisteminden elde edilen emeklilik gelirine ek olarak ilave bir gelir kaynağı elde etmektir. Bu noktada bireysel tasarruflar, gelecek beklentisi 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.¹³⁶

Yatırım kararı veren katılımcı¹³⁷, 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.¹³⁸ Sistem gönüllü katılım esasına dayalı olup giriş zorunluluğu yoktur. Ancak sisteme girişin zorunlu hale getirilmesi gündemdedir.¹³⁹ Bir başka seçenekte ise işveren isterse çalışan adına gönüllü olarak katkıda bulunabilmektedir. 193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu,¹⁴⁰ 4697 sayılı kanunla değişik m.40/9’a göre işveren tarafından işçi adına ödenen bireysel emeklilik katkıları, vergi matrahından

¹³⁵ 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

¹³⁶ ÖTuncay, “Bireysel Emeklilik Sistemi Neler Getiriyor”, s.340

¹³⁷ 1Katılımcı: Emeklilik sözleşmesine kendi ad ve hesabına taraf olan gerçek kişi. (4632 sayılı BESK., m.2/1/d)

¹³⁸ A. Can. TUNCAY ve Ömer EKMEKÇİ, Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, Beta Yayınevi, 2015, İstanbul, 17. Baskı, s.683

¹³⁹ <http://www.sabah.com.tr/ekonomi/2014/12/19/zorunlu-bireysel-emeklilik-donemi-basliyor-isegiren-herkes>, Erişim Tarihi: 12.02.2016

¹⁴⁰ 193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu, R.G: 10700, 06/01/1961

düşülebilmektedir. Böylelikle işverenler işçilerin emeklilik dönemlerindeki refahına katkıda bulunurken fazladan vergi ödemek zorunda kalmayacaktır. Ancak işveren katkısı zorunlu nitelikte olmadığı için iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile işverenin gönüllülüğüyle mümkün olabilmektedir.¹⁴¹

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

Sistemden birde fazla emeklilik hesabı açılmasının önü kapatılmamıştır.

Grup emeklilik sözleşmeleri ile sistemden grup olarak yararlanmak mümkündür. Grup emeklilik sözleşmesi; “gruba bağlı bireysel” veya “işveren grup emeklilik” sözleşmesi şeklinde düzenlenebilir.¹⁴²

Sistemde yapılan birikimler başka bir emeklilik şirketine aktarılabilir. Fakat başka bir şirkete aktarım yapılabilmesi için katılımcının en az bir yıl süre ile o şirkette kalmış olması gerekmektedir.(BESK.m.5)

Sistemin şeffaf olması önem arz etmektedir. Bireyler, çeşitli araçlar yardımıyla fonlarındaki gelişmeleri takip edebilirken çeşitli finansal raporların belirli aralıklarla kamuoyuna açıklanması gerekmektedir.

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.¹⁴³ Sistem son derece sıkı bir denetim ve gözetimden geçmektedir. Sistemde politikaların belirlenmesi ve koordinasyonun sağlanması amacıyla Bireysel Emeklilik Danışma Kurulu kurulmuştur. BES’in aksine Kamu Sosyal Güvenlik sistemi, devlet garantisi altındadır. Bu nedenle sosyal güvenlik açıkları genel ekonomiyi önemli ölçüde etkilemektedir.

Sistem, sigortacılık işlemlerine uygun değildir. Yeni sistemde amaç sigortacılık değildir, bireylerin tasarruflarının özel fonlarda değerlendirilmesidir. Sistem,

¹⁴¹ Ender Gülver; Emeklilik Sözleşmesi, Der Yayınları, 2011, İstanbul, 1. Baskı, s.26

¹⁴² TUNCAY ve EKMEKÇİ, Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, s.683

¹⁴³ Hüseyin Dağlı vd., “Türkiye’deki Bireysel Emeklilik Yatırım Fonlarının Performans Değerlendirmesi”, MUFAD Journal, 40, 2008, s.86

çoğunlukla tasarruf olanağı bulunan topluluklardan gelecek kaygısı olanları kendine çekmektedir. Sistemde katılımcının üstlendiği risk ile getiri arasında doğrudan bir ilişki vardır ve sistemin hiçbir aşamasında sigortalama söz konusu değildir. Fakat yıllık gelir sigortası yoluyla birikimler maaş şeklinde düzenli bir şekilde ödendiğinde sigortacılık sistemine uygun olmaktadır.

Yapılan birikimlerin çeşitli yatırım araçlarına yönlendirilerek fon portföyünün seçeneklerinin artırılması mümkündür. Üstelik bu yatırım araçları kamu borçlanma senetleri ve ters repo gibi geliri belli 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 edilememekle birlikte, fona teminat gösterilemez, üçüncü şahıslarca haczedilemez ve iflas masasına dahil edilemez özelliğindedir.

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 farklı risk seviyelerindeki fonlarda değerlendirilmektedir. Bu fonlar profesyonel yönetim ilkelerine göre portföy yönetim şirketlerince değerlendirilmektedir. Sisteme %25 devlet katkısı söz konusu olup devlet garantisi verilmemektedir. Ancak çeşitli kamu kurum ve kuruluşları ile bağımsız denetçiler tarafından sıkı bir denetime tabi tutulmaktadır. Sistemden emekli olabilmek için 56 yaşını doldurmak ve 10 yıl sistemde kalmak ve gerekmektedir.

2.4.6. Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sisteminin İşleyişi

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

Birden fazla sistemi bünyesinde bulunduran 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'de uygulanmak şekli 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 maaşına 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 özellikteki BES, Türkiye'deki sosyal güvenlik reformunun bir parçası olarak tasarruf eğilimini artırmak, bireyleri kendi geleceklerinin sorumluluğunu alır hale getirmek, emeklilik dönemi refah seviyesini artırmak ve en başta SGK'nın üzerindeki fazla 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.¹⁴⁴

Sistemin temel unsurları, BESK.m.2-3'de görüldüğü 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.

2.4.6.1.Sözleşmenin Kurulması ve Katkıların Toplanması

¹⁴⁴ Şükrü Kızılot, Sağlık Sigortası ve Bireysel Emeklilik Sigortası, TSRSB Yayın No:4 B. 1, İstanbul, 2005, s.146

BES katılımcıları, medeni haklarını kullanma ehliyetine sahip olmalıdırlar. Bu nitelikteki bireyler çeşitli kanallarla emeklilik sözleşmesini imzaladıktan sonra bireysel emeklilik ilişkisi kurulmuş olur.¹⁴⁵ 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 veya bir istihdam ilişkisine dayalı olarak veya katılımcı adına bir kuruluş ile grup emeklilik sözleşmesi şeklinde yapılabilir (BESK.m.4)

BES katılımcılarının vatandaşlık durumu ve kamu sosyal güvenlik sistemi kapsamında olup olmaması önem taşıyor olup dikkate alınmamaktadır. Dolayısıyla Türk vatandaşlarının 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.¹⁴⁶

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

Katılımcılar tarafından tercih ettikleri plan için belirlenen asgari katkı payının altında olmamak kaydıyla mevcut ekonomik 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.

¹⁴⁵ Güzel, Okur ve Canikoğlu, Sosyal Güvenlik Hukuku, s.1018

¹⁴⁶ Bireysel Emeklilik Sistemi Hakkında Yönetmelik(BESY), R.G: 28462, 9/11/2012, m.5-7

Katılımcının BES'e ilk defa girmesi sırasında veya yeni bir bireysel emeklilik hesabı açtırması halinde, katılımcıdan veya sponsor kuruluştan, teklif formunun imzalandığı tarihte geçerli aylık brüt asgari ücretin ½'ni 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.¹⁴⁷

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.¹⁴⁸ 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.¹⁴⁹

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

2.4.6.3.Emeklilik Süreci

¹⁴⁷ BESY.m.21-22

¹⁴⁸ Ali Nazım Sözer, "Sosyal Sigortalarda Yeniden Yapılanma Konusunda Tarafların Görüşleri", Sosyal Politika Tartışmaları-I, İzmir, 24 Mayıs 1996, s.7

¹⁴⁹ Hüseyin Dalğar, Kurumsal Yatırımcılar Olarak Emeklilik Yatırım Fonları ve Performanslarının Değerlendirilmesi., Türkiye Bankalar Birliği Yayınları., 2007, s.50

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

BES'ten emekli olmak için katılımcı, sisteme giriş tarihinden itibaren en az 10 yıl sistemde kalmak koşulu ile 56 yaşını tamamlamalıdır. Emekliliğe hak kazanan katılımcının dileği 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 periyotlarla ödenebilir. Fakat katılımcı emeklilik koşullarını sağlamadan önce sistemden ayrılmak isterse 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.¹⁵⁰

BES'in gönüllülük özelliği, risk getiri ilişkisi ve yoğun denetim ile kamu sosyal güvenlik sisteminden ayrı özellikler taşımaktadır. Sistemin işleyişini özetlemek gerekirse, katılımcı ile emeklilik şirketi arasında akdedilen sözleşme ile bireysel emeklilik hesabı açılmış olur. Her katılımcının katkı payları ayrı hesaplarda değerlendirilir. Katılımcı sistemde olduğu sürece katkı payı ödemeye devam eder. Ödenen katkılar emeklilik şirketinin önerdiği fon seçeneklerinden katılımcının tercih ettiğinde değerlendirilir. Emeklilik fon portföyündeki varlıklar, saklayıcı kuruluş uhdesinde 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

¹⁵⁰ Özbolat, Türkiye'de Hayat Sigortaları ve Bireysel Emeklilik Sistemi, s .77

katılımcı emeklilik süresi tamamlanmadan sistemden ayrılmak isterse, 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 ilişki vardır.¹⁵¹ Sistemin en yukarsında 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 oluşmasında 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 tedbirler konusunda önerilerde bulunmak üzere kurulmuştur. BEDK, HM başkanlığında Maliye Bakanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, HM ve SPK tarafından yetkilendirilecek en az genel müdür düzeyinde birer temsilciden oluşur. En az 3 ayda bir müsteşarlıkça tavsiye edilen 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 sekreterlik hizmetleri müsteşarlık tarafından karşılanır. 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

¹⁵¹ Bünyamin Bacak, “Sosyal Güvenlik Yönüyle Bireysel Emeklilik”, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi: Prof. Dr. Turan yazgan’a Armağan Özel Sayısı, 49, 2005, s.162

uyandırmamaktadır. Ayrıca BESK ve yönetmeliklerde öngörülen şekilde düzenli olarak da toplanmamaktadır.¹⁵²

2.4.7.2.Hazine Müsteşarlığı

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

Sigortacılık Genel Müdürlüğü'nün bireysel emeklilik ile ilgili görevlerinden bazıları şunlardır;¹⁵³

- 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,

¹⁵² A. Saim Ünan ve Ahmet Karayazgan, Bireysel Emeklilik Hukuku, Scala Yayıncılık, 2009, İstanbul, s. 27-28

¹⁵³ 1Emeklilik Gözetim Merkezi, Bireysel Emeklilik Sistemi 2004 Gelişim Raporu, s.24

-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.¹⁵⁴

SPK tarafından yayınlanan Emeklilik Yatırım Fonlarının Kuruluş ve Faaliyetlerine İlişkin Esaslar Hakkındaki Yönetmelik¹⁵⁵BES konusunda en detaylı düzenlemeleri içermektedir. Yönetmelik m.2'ye göre bu yönetmelikle emeklilik yatırım fonlarının çeşitleri, 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 sistemin oluşturulmasına, bireysel emeklilik hesaplarına, emeklilik planlarına, işlemlerin konsolidasyonuna, katılımcılara ait bilgilerin gizliliğinin sağlanmasına, kamunun ve katılımcıların bilgilendirilmesine, istatistik kayıtlarına, 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.

¹⁵⁴ Emeklilik Gözetim Merkezi, Bireysel Emeklilik Sistemi 2004 Gelişim Raporu, s.27

¹⁵⁵ Emeklilik Yatırım Fonlarının Kuruluş ve Faaliyetlerine İlişkin Esaslar Hakkındaki Yönetmelik, R.G: 28586, 13/03/2013

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.¹⁵⁶

2.4.7.5.Takasbank

Emeklilik Yatırım Fonlarının Kuruluş ve Faaliyetlerine İlişkin Esaslar Hakkında Yönetmeliğe göre saklayıcı görevi Takasbank tarafından yerine 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 uhdesinde 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 nam ve hesabına taraf olan gerçek kişidir (BESK m.2/d). Katılımcılar medeni haklarını kullanma ehliyetine haiz olmalıdırlar. Katılımcı, emeklilik sözleşmesinde yer alan şartlar çerçevesinde, bireysel emeklilik hesabındaki birikimlerini aynı şirkete ait birden fazla emeklilik yatırım fonu arasında paylaştırılmasına 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 bulunan portföy yönetim şirketlerini temsil etmektedir. Portföy yöneticileri emeklilik

¹⁵⁶ Ünan ve Karayazgan, Bireysel Emeklilik Hukuku, s.110

şirketlerinin kurduğu fonları yöneten profesyonel kuruluşlardır. SPK tarafından gerçekleştirilen düzenleme ve denetlemelere tabidirler. Portföy yöneticileri emeklilik yatırım portföylerini BESK, Sermaye Piyasası Kanunu, emeklilik fonu içtüzüğü, emeklilik sözleşmesi ve diğer 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, 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.

-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 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, 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 fon ile diğer müşteriler adına yapılan işlemleri ayrı ayrı izlemekle yükümlüdür.

-Portföy yöneticisi, borsada işlem gören varlıkların alım satımlarını borsa kanalıyla yapmak ve fon portföyüne alım satım işlemlerinde, işlemi gerçekleştiren aracı kuruluşun, fonu temsil eden fon kodu ile borsalarda işlem yapmasını temin etmek zorundadır.

-Fon portföyünde hiçbir şekilde rayiç bedelin üzerinde varlık satın alınamaz ve portföyden bu değerin altında varlık satılamaz.

-Fon portföyünün önceden saptanmış belirli bir getiri sağlayacağına dair yazılı veya sözlü bir garanti verilemez.

-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.

-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.

-Fon portföyünün önceden saptanmış belirli bir getiri sağlayacağına dair yazılı veya sözlü bir garanti verilemez.

-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 ayrılımlarından sonra da devam eder.

-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.

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.¹⁵⁷ 2012 yılındaki BES’e yönelik yeni düzenlemeler ile birlikte katılımın önemli bir seviyeye ulaştığı ve BES’in ileriki dönemlerde önemli roller oynayacağını söylemek mümkündür.

2.4.7.8.1. Emeklilik Şirketlerinin Kuruluşu

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

Şirket, emeklilik dalı dışında da faaliyet gösterebilir ancak bu durumda her bir dala 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 bulundukları 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 gösterilen faaliyet konusunun dışında faaliyetlerde bulunamaz.

Şirket kuruluş sermayesinin en az 20 trilyon lira olması, ödenmiş sermayesinin en az 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;

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,

¹⁵⁷ <http://www.egm.org.tr/weblink/BESgostergeler.htm>, Erişim Tarihi: 23.06.2016

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 tasarımı, 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 veriliş 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 bildirimin 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;

-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,

-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)¹⁵⁸. Esas görevleri BES'in geliştirilmesi ve güven içinde yürütülmesine yardımcı olmaktır.

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

-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.

-En az dört yıllık yükseköğretim kurumlarından birinden mezun olmak.

-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.

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

-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 aracılarında aranan nitelik ve şartları haiz olması gerekir.

-Meslek şeref ve haysiyetine aykırı davranışlarda bulunmamış olmak.

-Sınavda başarı göstermiş olmak

¹⁵⁸ Bireysel Emeklilik Aracıları Hakkında Yönetmelik, R.G: 273334, 29/08/2009

-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 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.

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.¹⁵⁹

Sınav, EGM tarafından düzenlenerek bireysel emeklilik aracısı olmak isteyenler mesleki yeterlilikleri, 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 asgari 65 olması gerekmektedir. Daha önce sınava girip 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 senede 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.

¹⁵⁹ Gülver, Emeklilik Sözleşmesi, s.33

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

-Müşterilerden faaliyet ruhsatı almış sigorta brokerleri nezdinde çalışan bireysel emeklilik araçları temsil ettikleri katılımcılar için emeklilik şirketlerinden teklif alabilir.

-Bireysel emeklilik aracı, 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.

-Bireysel emeklilik aracı, 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 araçlarının bu esaslara uygun hareket etmesini sağlayacak tedbirleri almak zorundadır.

-Bireysel emeklilik aracı, 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.

-Bireysel emeklilik aracı ancak bir emeklilik şirketi adına bireysel emeklilik aracılığı yapabilir.

-Bireysel emeklilik aracı, 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.

Bireysel emeklilik araçları 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 olup ayrıca 24861 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan "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 katkılar, riskin dağıtılması ve inançlı mülkiyet esaslarına¹⁶⁰ göre işletilmesi amacıyla oluşturulan mal varlığını ifade etmektedir.¹⁶¹ EYF, katılımcıların her biri adına ayrı hesaplarda olmak üzere katılımcıların katkılarının 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.¹⁶² 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,

¹⁶⁰ 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, Ünvan ve Karayazgan, Bireysel Emeklilik Hukuku, s.89

¹⁶¹ SPK'nin 03.03.2016 tarih ve 7/223 sayılı ilke kararı (İlke Karar), BESK m.15

¹⁶² Sözer, Sosyal Sigortalarda Yeniden Yapılanma Konusunda Tarafların Görüşleri, s.7

- d) Türev araç işlemleri ile varantlar,
- e) Takasbank para piyasası işlemleri,
- f) Yatırım fonu katılma payları,
- g) Borsalarda gerçekleştirilen türev araç işlemlerinin nakit teminatları ve primleri,
- h) Kira sertifikaları,
- i) Kurulca belirlenen diğer yatırım araçları.

Fon, portföy yöneticileri tarafından yönetilmektedir. Portföy yöneticileri fonu, BESK'in çizdiği kurallara 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.¹⁶³ Söz konusu fonlar HM'nin görüşü alınarak SPK tarafından uygulamaya yön vermesi amacıyla tanımlanmıştır. SPK ilke kararında bunlara yer vermiştir. Buna göre;

-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.

-Hisse Senedi Fonu: Fon portföyünün en az %80'i devamlı olarak yerli ve/veya yabancı ihraççıların paylarından 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.

-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.

-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.

¹⁶³ 2Emeklilik Gözetim Merkezi, Bireysel Emeklilik Sistemi 2004 Gelişim Raporu, s.64

-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 kısımdan 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

Hukuk işlem ehliyetine sahip gönüllü kişiler BES'e katılabilir. Bir başka tabirle ayırt etme gücüne sahip, reşit ve kısıtlı olmayanlar sisteme katılabilir. Katılım, katılımcı ile emeklilik şirketinin imzalayacağı emeklilik sözleşmesi ile mümkün olmaktadır. Emeklilik sözleşmesi imzalanması 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 Hazine Müsteşarlığı 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.¹⁶⁴ Emeklilik planı; emeklilik sözleşmesinin uygulama biçimini belirleyen teknik kurallardan 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.

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

¹⁶⁴ Uğur, Suat; Sosyal Güvenlik Sistemlerinde Özel Emeklilik Programlarının Yeri ve Gelişimi, s.162

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. (Bu borçlar kanunun da ön görülen şekil şartına bir istisnadır) 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.2013 yılında düzenlenen sözleşmelerin yaklaşık %10'unda cayma hakkı kullanılmak suretiyle sözleşme sonlandırılmıştır.¹⁶⁵

Katılımcının aynı veya farklı şirketlerde birden fazla emeklilik sözleşmesi bulunabilir. Bu durumda katılımcının sisteme giriş tarihi olarak, yürürlükte bulunan 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 tüzel kişi ile katılımcının taraf olarak yer aldığı emeklilik sözleşmesidir(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

¹⁶⁵ Emeklilik Gözetim Merkezi, Bireysel Emeklilik Sistemi 2014 Gelişim Raporu; Güzel, Okur ve Canikoğlu, Sosyal Güvenlik Hukuku, s.1018

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).

Tüzel kişilik , 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).

Hazine Müsteşarlığı, 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.¹⁶⁶

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 bildiriminin birçok şekilde yapılabilmesi bildirimin kolaylaştırılmasını sağlama amacındadır.¹⁶⁷ Ancak bildirimin yapılmasında mektup ve faks benzeri araçların kullanılması uygulamada ispat sorunlarına yol açabilecektir.¹⁶⁸

Teknik olarak mektupların iadeli taahhütlü olarak gönderilmemesi ile faksların iletili raporunun alınamaması ispat noktasında sorunlara yol açabilmektedir.

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.¹⁶⁹

Cayma bildiriminin şirkete ulaşmasını takiben verilen ödeme talimatları iptal ettirilir ve yapılan tüm ödemeler, katkı payı ve giriş aidatı dahil olmak üzere, iade edilir.

¹⁶⁶ Metin Sarıaslan, Bireysel Emeklilik Sistemi ve Muhasebesi, Ankara: Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2014, s.110

¹⁶⁷ Gülver, Emeklilik Sözleşmesi, s.142

¹⁶⁸ Ünün ve Karayazgan, Bireysel Emeklilik Hukuku, s.185

¹⁶⁹ Ünün ve Karayazgan, Bireysel Emeklilik Hukuku, s.184

Ancak fon toplam gider kesintisi iade edilmez. Varsa yatırım gelirleri de katılımcıya bahsedilenlerle birlikte on iş günü içinde iade edilir (BESHY, m.7/2).

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.¹⁷⁰

Şirket, ayrılma amacı ile yapılan başvurunun kendisine ulaştığı tarihten itibaren beş iş günü içinde, ayrılma bilgi ve talep formu ile hesap özetini katılımcının tanımlı elektronik posta adresine veya faksına, bunlar yoksa posta adresine gönderir. Şirket, isteyen katılımcının ayrılma bilgi ve talep formu ile hesap özetini 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 sözleşmesi 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.¹⁷¹

Katılımcının maluliyet hali¹⁷² nedeniyle sistemden ayrılma talebinde bulunabilmesi için sosyal güvenlik mevzuatına göre maluliyet gelirine hak kazandığına dair belgeyi veya sosyal güvenlik mevzuatında belirlenen koşullara göre maluliyet

¹⁷⁰ Sarıaslan, Bireysel Emeklilik Sistemi ve Muhasebesi, s.111

¹⁷¹ TUNCAY ve EKMEKÇİ, Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, s.698-699

¹⁷² Maluliyet hali 5510 sayılı Kanunun 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.

halinin oluştuğunu gösteren resmi sağlık kuruluşlarından alınmış bir belgeyi şirkete vermesi gerekir. Maluliyet halinin her durumda emeklilik sözleşmesinin yrrlēē girmesinden sonra oluşmuş olması şarttır (BESHY, m.15/3).

3.3.4. Emekliliēē Hak Kazanarak Ayrılma

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

10 yıllık sürenin hesabında emeklilik sözleşmesinin yrrlēē tarihi, katılımcının BES’e giriş tarihi olarak kabul edilir. Belirtildiēē üzere katılımcının yrrlēēte birden fazla sözleşmesinin olması durumunda en eski tarihli sözleşmesinin yrrlēē tarihi sisteme giriş tarihi olarak kabul edilir (BESHY, m.16/6).

Katılımcının birden fazla emeklilik sözleşmesi bulunması durumunda, bunlardan sadece bir tanesi için emekliliēē hak kazanılrsa dahi emekli olmak istemesi durumunda tüm sözleşmeler için emeklilik işlemi yapılması gerekir. Birden fazla sözleşmede emeklilik hakkının kazanılmış olması halinde bu sözleşmelerin bulunduēu 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 bulundurulduēunda birden fazla sözleşmesi olan katılımcının baēıtladıēı sözleşmelerin emekli olurken, bir kısmını ise yrrlēēte tutması mümkün deēildir.¹⁷³

şirket, emekliliēē 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 gerektiēi belirtilir (BESHY, m.16/3). Katılımcının birikiminin ve devlet

¹⁷³ Sarıaslan, Bireysel Emeklilik Sistemi ve Muhasebesi, s.115

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 işlemleri tamamlandıktan sonraki on iş günü şeklinde dikkate alınmaktadır¹⁷⁴ zira 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 paylaştırabilir. Katılımcı bu seçimini yazılı bir şekilde şirkete iletir (BESHY, m.16/2).

3.3.4.1.Emeklilik Dönemi Tablolarına İlişkin Esaslar¹⁷⁵

BES'te emekliliğe hak kazanan veya iki yıl içinde hak kazanacak olan katılımcılara gönüllü olmasına 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 Programı 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

¹⁷⁴ Sarıaslan, Bireysel Emeklilik Sistemi ve Muhasebesi, s.115

¹⁷⁵ 2010/10 Bireysel Emeklilik Sisteminde Kullanılacak Muhtemel Birikim ve Geri Ödeme Tablolarına İlişkin Genelge

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, 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.¹⁷⁶ 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.¹⁷⁷

¹⁷⁶ Sarıaslan, Bireysel Emeklilik Sistemi ve Muhasebesi, s.117

¹⁷⁷ Güzel, Okur ve Canikoğlu, Sosyal Güvenlik Hukuku, s.1026

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).

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 düzenli aralıklarla ödeme dizisi anlamına gelmektedir.

Yıllık gelir sigortacılığının uygulanması sigortacılığın pek çok türü gibi çok 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 kalan her yıl yıllık irat daha da artıyordu. Annuite havuzundaki son dan bir önceki kişi de öldüğünde sonuncu kalan havuzdaki tüm tutara hak kazanıyordu. Bu sistem daha çok piyango benzeri kumarı andırmaktadır.¹⁷⁸

¹⁷⁸ Poterba, James M., “Annuity Markets and Retirement Security”, Fiscal Studies, 22, 3, 2001, ss.49270, s.251

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 anuite programını resmi olarak açmıştır. Bu sistemde katılımcılara hükümet tarafından yaşam boyu maaş sözü verilmiştir.¹⁷⁹

18 ve 19. yüzyıllarda annuiteler yaş ve cinsiyet ayrımı yapılmadan sabit bir fiyat üzerinden satılmıştır. Bu durum katılımcılar arasında eşitsizliğe neden olmaktaydı. Ayrıca spekülasyona da açık bir yapı sergilemekteydi.¹⁸⁰

Annuitenin gelişiminde en önemli gelişmelerden bir tanesi özel emeklilik pazarı ile annuite arasındaki ilişkinin kurulduğu 1986 tarihli Sosyal Güvenlik Kanunu'dur. İngiltere'de düzenlenen bu yasaya göre Devlet Kazançlarına Dayalı Emeklilik Planı devreye sokulmuştur.¹⁸¹

Anlatıldığı üzere annuite yani yıllık gelir sigortasının geçmişi Roma dönemine kadar dayanmakta ve gelişimini çoğunlukla İngiltere'de sürdürmüştür. Günümüzde de İngiltere yıllık gelir sigortasının bir numaralı 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.¹⁸² 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

¹⁷⁹ Poterba, "AnnuityMarketsandRetirement Security"; s.251

¹⁸⁰ Poterba, "AnnuityMarketsandRetirement Security"; s.251

¹⁸¹ Poterba, "AnnuityMarketsandRetirement Security"; s.251

¹⁸² T.C. Başbakanlık Hazine Müsteşarlığı Sigorta Denetleme Kurulu, 2006 yılı Türkiye'de Sigorta ve Bireysel Emeklilik Faaliyetleri Hakkında Rapor

çevrilmektedir.¹⁸³ 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).

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.¹⁸⁴

Yıllık gelir sigortasının şartların göre belirlenen emeklilik maaşı, aylık, üçer aylık, altı aylık veya yıllık olarak ödenebilir.¹⁸⁵ 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

¹⁸³ Uğur, Sosyal Güvenlik Sistemlerinde Özel Emeklilik Programlarının Yeri ve Gelişimi, s.172

¹⁸⁴ Söz konusu usul ve esaslar, Yıllık Gelir Sigortaları Yönetmeliğinin Bazı Maddelerinin Uygulama Esaslarına İlişkin Genelge(2015/30) m.1'de düzenlenmiştir.

¹⁸⁵ 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)

aktüeryal tekniklere ve mevzuatta belirlenen ilkelere uygun şekilde hazırlanarak şirketler tarafından uygulanır.¹⁸⁶

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 üstlenmektedir¹⁸⁷ şeklindedir.

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

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

¹⁸⁶ Yıllık Gelir Sigortaları Yönetmeliği(YGSY), R.G: 29313, 01/04/2015, m.8

¹⁸⁷ <http://emeklilik.egm.org.tr/?sid=44>, Erişim Tarihi: 07.04.2016

tasfiyenin nedenleri ile tasfiyenin olası mali ve hukuki sonuçlarını analiz eden raporla birlikte müsteşarlığa gönderilir.¹⁸⁸

3.3.6. Katılımcılar Tarafından Aranmayan Paralar

BESK'e göre emeklilik sözleşmesi veya yıllık gelir sigortası sözleşmesi maddelerine göre, hak sahiplerine ödenmesi gereken tutar, ödemeyi gerektiren tarihten itibaren on yıl içinde hak sahipleri tarafından talep edilmemiş ise onuncu yılı takip eden yıl başında itibaren altı ay içerisinde hak sahiplerinin adı, soyadı ve hak kazandıkları para miktarını gösterir şekilde düzenlenecek bir cetvel ile müsteşarlık emrine Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankasına aktarılır. Bu paralar iki yıl içinde sahipleri tarafından talep edilmediği 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 ilkesinde, şirket nezdinde katılımcı adına açılan bireysel emeklilik hesabına katkı yapılır. Şirket, katkı paylarını, en geç şirkete intikalini takip eden ikinci iş gününde yatırıma yönlendirmek zorundadır. Katılımcı, emeklilik sözleşmesinde yer alan şartlar çerçevesinde, katkı payını birden fazla fon arasında paylaştırabilir. Katılımcı, bireysel emeklilik hesabındaki birikimlerinin başka bir emeklilik şirketine aktarılmasını talep edebilir. Aktarım talebinde bulunulması halinde şirket, bildirimün 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

¹⁸⁸ Emeklilik Şirketleri Kuruluş ve Çalışma Esaslarına İlişkin Yönetmelik, R.G: 26750, 08/01/2008

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 işlem yapmama 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.¹⁸⁹ 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 payı ödenmemesi durumunda katkı payını talep etme veya sözleşmesi sona erdirmeye yoluna gitmesi mümkün değildir.¹⁹⁰

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).

¹⁸⁹ Gülver, Emeklilik Sözleşmesi, s.173

¹⁹⁰ Ünan ve Karayazgan, Bireysel Emeklilik Hukuku, s.227

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 getirmemezse fon birim pay fiyatı değişikliklerini dikkate alarak bu işlemten dolayı varsa katılımcının birikiminde oluşan parasal kaybı hesaplar ve katılımcının hesabına öder. Katılımcının hesabı bulunmadığı durumlarda ise ödeme doğrudan katılımcıya yapılır (BESK, 5/2).¹⁹¹

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.¹⁹² Ancak birikimlerin kısmi olarak aktarımı mümkün değildir.¹⁹³ Aktarım talebinde bulunulması halinde şirket, bildirimin 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 düzenlenmiş sözleşmenin tekrar aktarıma konu olabilmesi için ise ilgili şirkette en az bir yıl kalması gerekir. Tekrarlanan aktarım talebinin bir yıllık bekleme koşuluna bağlanmasının sebebi kısa süre içinde yapılacak aktarım taleplerinin emeklilik şirketlerinin ekonomik yapısına zarar vermesini engellemektir.¹⁹⁴ Aktarım birikimin ve devlet katkısı hesabına ilişkin tutarın tamamını kapsayacak şekilde yapılır (BESHY, m.12/1). Aktarımların kısmi olarak yapılmaması

¹⁹¹ Tuncay, “Bireysel Emeklilik Sistemi Neler Getiriyor?”, s .344

¹⁹² Ünan ve Karayazgan, Bireysel Emeklilik Hukuku, s.206

¹⁹³ Ünan ve Karayazgan, Bireysel Emeklilik Hukuku, s.207

¹⁹⁴ Gülver, Emeklilik Sözleşmesi, s.157

bireysel emeklilik sisteminin esnek yapısına uygun olmadığı gerekçesiyle kanımızca isabetli olmamıştır.¹⁹⁵

Katılımcının emekliliğe hak kazanmadan sistemden ayrılma talebinde bulunması halinde şirket, bildirimin 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.

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 gibi çeşitli kalemler oluşturmaktadır.

¹⁹⁵ Aynı görüşte; Gülver, Emeklilik Sözleşmesi, s.159; Ünan ve Karayazgan, Bireysel Emeklilik Hukuku, s.207

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.¹⁹⁶ Yani katılımcının tercihine bağlı olarak katkı payı ödemeleri yapılmaktadır. Ayrıca katılımcı periyodik ödemelerine ek olarak emeklilik hesabına ek ödeme de yapabilir.¹⁹⁷

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).

3.5.2. Katılımcılardan Yapılan Kesintiler

BES katılımcıları, sistemin değişik aşamalarında değişik kesintilerle karşılaşmaktadırlar. Sisteme ilk giriş yaptıklarında giriş aidatı ve yönetim gider kesintisi karşılıklarına çıkar. Yatırım aşamasında ise fon gider kesintisi ile performans gider

¹⁹⁶ Alper, "Sosyal Güvenlikte Yeni Bir Adım: Bireysel Emeklilik", s.20

¹⁹⁷ Türker Topalhan, "Türkiye'de Altıncı Yılında Bireysel Emeklilik Sistemi ve Uygulama Sonuçları", Kamu-iş, 2010, 11(2), s.182.

kesintisi ödenmek zorundadır. 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.¹⁹⁸

Söz konusu kesintilere ilişkin en yüksek oranlar Bireysel Emeklilik Sistemi Hakkında Yönetmelik'te (BESHY) yer almaktadır. Kesintilere ilişkin ayrıntılar ise emeklilik sözleşmesinde düzenlenmektedir. Dolayısıyla emeklilik şirketleri yönetmelik ile belirlenmiş sınırlar içerisinde kesintileri diledikleri oranda emeklilik sözleşmesinde yer almak kaydıyla yapabilmektedir.

BES'te 2012 yılında gerçekleştirilen detaylı ve büyük çaplı düzenlemede kesintilerle ilgili de önemli değişiklikler olmuştur. Bu değişikliklerde devlet katkısı sisteminin eklenmesi 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.¹⁹⁹

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 gerekebilmektedir. Emeklilik sözleşmesinin aktarımı durumunda yeni emeklilik

¹⁹⁸ Sarıaslan, Bireysel Emeklilik Sistemi ve Muhasebesi, s.80

¹⁹⁹ Yusuf Alper, "Türk Emeklilik Sisteminde Reform", Mercek, Ocak, 2005, s.8

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.²⁰⁰

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).

²⁰⁰ Sarıaşlan, Bireysel Emeklilik Sistemi ve Muhasebesi, s.82

3.5.2.2.Yönetim Gider Kesintisi

Emeklilik şirketlerinin operasyonel giderlerini karşılamaya yönelik olarak katkı paylarından yapılan kesinti, yönetim gider kesintisi olarak ifade edilmektedir. 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 kesiti dahil olmak üzere fon grupları bazında belirtilen azami oranları aşmayacak şekilde fon içtüzüğünde belirlenir. Fon içtüzüğünde belirlenen günlük kesinti oranına karşılık gelen yıllık oranın aşıp aşılmadığı 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 bildiriminin 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 döneminin bitimini takip eden altı iş günü içinde Kamuyu Aydınlatma Platformu'ndan ilan edilir.²⁰¹

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.²⁰²

- 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.

²⁰¹ Emeklilik Yatırım Fonlarının Kuruluş ve Faaliyetlerine İlişkin Esaslar Hakkında Yönetmelik, R.G: 28586, 13.03.2013, m.19/5

²⁰² Maliye Bakanlığı, Gelir İdaresi Başkanlığı Gelir Vergisi Sirküleri/85

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 irattan arta kalan kısım (yatırıma yönlendirilen tutarın yıllık gelir ödemeleri içindeki kısmı), toplam yatırıma yönlendirilen tutara ulaştıktan sonra müteakip yıllık gelir ödemelerinin tamamı irat olarak dikkate alınacaktır.²⁰³

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.²⁰⁴

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.²⁰⁵

3.6. Bireysel Emeklilik Sistemi Denetim Mekanizması

BES sağlam ekonomilerdeki sağlam piyasalarda etkili olmaya daha elverişli bir sistem olup gelişmekte olan ülkelerde sıkı bir denetime ve gözetime ihtiyaç duymaktadır. Denetim, Hazine Müsteşarlığı’nca, Sermaye Piyasası Kurulu’nca, Emeklilik Gözetim Merkezi’nce, bağımsız dış denetim kuruluşları 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

²⁰³ Gelir Vergisi Sirküleri/85

²⁰⁴ Gelir Vergisi Sirküleri/85

²⁰⁵ Sarıaslan, Bireysel Emeklilik Sistemi ve Muhasebesi, s.101

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. 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 anbean sistem verileri ve katılımcı bilgileri denetlenmektedir. Bu minvalde şirketler faaliyetlerine ilişkin verileri her gün EGM'ye göndermektedir. EGM ise bu verileri işler ve raporlamasını yapar. Buna ek olarak kendisine ulaşan katılımcı şikayetlerini incelemek de temel görevlerindendir. Ayrıca bireysel emeklilik aracıları EGM tarafından tutulan Bireysel Emeklilik Aracıları 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 yılsonu 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 kurumlar 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.²⁰⁶

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 bulundukları izlenimini yaratacak söz ve deyimleri kullanan gerçek kişiler ile tüzel kişilerin görevlileri, üç yıldan beş yıla kadar hapis ve üç yüz günden iki

²⁰⁶ Gülver, Emeklilik Sözleşmesi, s.235

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 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 yayınlayanlar 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 yükümlölük bu kişilerin görevden ayrılmalarından sonra da devam eder. Bu yükümlölüğe uymayan kimseler Türk Ceza Kanunu'nun 239 uncu maddesine göre cezalandırılır.

7. Bu kanuna tabi kuruluşların mensupları ve diğler 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 yükümlölük 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 kovuşturmayla 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.²⁰⁷

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 durumda hak kazanılan devlet katkısı tutarı emeklilik sözleşmeleri arasında paylaştırılır. 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.²⁰⁸

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.²⁰⁹

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.

²⁰⁷ Tuncay ve Ekmekçi, Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, s.694

²⁰⁸ Bireysel Emeklilik Sisteminde Devlet Katkısı Hakkında Yönetmelik(DKY), R.G: 29615, 05/02/2016, m.5/1, 4

²⁰⁹ Sarıaslan, Bireysel Emeklilik Sistemi ve Muhasebesi, s.29

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.

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 aktarılacak üzere emeklilik gözetim merkezine ödenir (BESK, ek madde 1). Devlet katkısı hiçbir şekilde bütçenin diğer kalemlerine aktarılamaz.²¹⁰

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

²¹⁰ Güzel, Okur ve Canikoğlu, Sosyal Güvenlik Hukuku, s.1021

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 birikim ve devlet katkısı hesabındaki varsa kazanılan 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 almadan öncede sıkça uygulanan bir sistemdir. Ancak 1980'li yıllarda başlayan küreselleşme hareketleri ve liberal politikalarda ki değişiklikler BES'in gelişimine katkı sağlamıştır.

BES ile birlikte öncelikle ekonomik çıkarlar 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 amacı ülke ekonomisine katkı sağlamaktır. Kanununun gerekçesinde yer aldığı üzere "ülkemizde emekliliğe yönelik tasarrufların mali sektör içerisinde ülke ekonomisinin hizmetine sunulması amaçlanmıştır". Görüldüğü üzere kanunda da BES'in esas amacının ekonomik çıkar sağlamak olduğu açıkça yazılmıştır.

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.²¹¹

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 harekete geçirmedikleri için işlevsiz olduğunu, katılımcıların borsa riski ile karşı karşıya olduğunu ve devletin kamu sosyal güvenlik sisteminin sağladığı faydaları azaltma tehlikesi bulunduğunu savunmaktadırlar.²¹²

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.²¹³

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.²¹⁴

Türkiye, gelişmekte olan ülkelerin riskli özelliklerinden olan ekonomik ve siyasi krizlerle karşılaşma olasılığı yüksek bir ülkedir. Bu da vatandaşların uzun vadeli yatırım

²¹¹ Güzel, Okur ve Canikoğlu, Sosyal Güvenlik Hukuku, s.1006; İbrahim Halil Çanakçı, "Emeklilik Fonları Piyasalara Uzun Vadeli Bir Fon Akışı Sağlayacaktır", İşveren Dergisi, 11, 2003, s.2; TÜSIAD, Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Yeniden Yapılanma, s.109

²¹² Güzel, Okur ve Canikoğlu, Sosyal Güvenlik Hukuku, s.1005-1007, Tuncay ve Ekmekçi, Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, s.706

²¹³ 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.

²¹⁴ Murat Şen ve Tekin Memiş, "Bireysel Emeklilik Kanununa Eleştirel Bir Yaklaşım", Atatürk Üniversitesi Erzincan Hukuk Fakültesi Dergisi, 5/1, 2001, s.503

yapma isteklerini sınırlamakta anlık yaşamaya yönlendirmektedir. Oysa BES tamamen uzun vadeli ve gelecekte kazanımlar sağlamak 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.²¹⁵

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.²¹⁶

Sistemin en önemli diğer sorunu emeklilik sözleşmelerinde uygulanacak olan genel işlem şartlarının yeterince açık ve net bir şekilde kanunda yer almayışıdır. Bu sebeple emeklilik sözleşmeleri katılımcılar adına olumsuz maddeler içererek katılımcıların risklerle karşılaşmasını sağlama potansiyelini bulundurmaktadır.

Sistemden emekli olabilmek için sistemde 10 yılı doldurmak ve 56 yaşına ulaşmak gerekmektedir. Fakat kamu sosyal güvenlik sisteminin bir alternatifi değil de tamamlayıcısı nitelikteki bu sistemde emeklilik yaşının bu kadar yüksek tutulması sistemin amacıyla bağdaşmamaktadır. Bu sebeptir ki sisteme gençlerin katılımı daha düşüktür seviyelerdedir. Çünkü sisteme 18 yaşında giren bir genç 38 yıl sonra emekliliğe hak kazanacaktır. Buda sistemin tasarrufların belirli fonlarda değerlendirilmesi üzerine olmasını karşılar nitelikte değildir, yani emeklilik yanı yeterince ağır basmamaktadır.

²¹⁵ Demirci ve Şen, Bireysel Emeklilik Sistemi, s.268

²¹⁶ Murat Şen ve Tekin Memiş, Özel Emeklilik ve Türkiye İçin Sistem Önerisi, TÜGİAD Ekonomi Ödülleri 2000, İstanbul: Rota Yayınevi, 2001, s.98

SONUÇ

Bireysel emeklilik sistemi 2000’li yılların başında ülkemizde gönüllülük esasına dayalı olarak tamamlayıcı bir sigorta türü olarak başlamıştır. Özellikle 2013 ve sonrasında devletin kurumlara sağladığı vergi avantajları ve bizzat devlet tarafından vatandaşa verilen %25 devlet katkısı sektörde tabir-i caiz ise patlama etkisi yapmıştır. 2013 yılına kadar binler ile ifade edilen sektörün katılımcı sayısı devletin bu politikası sonucu 2 milyondan fazla yeni katılımcı ile tanışmıştır.

Bireysel Emeklilik sistemine dayanak teşkil eden kanunun gerekçesinde kanunun amacının ekonomik gelişmelere odaklanmasıdır. Yine aynı kanunda yer alan maddeye göre bu kanunun amacı; yeni bir sosyal güvenlik kolu oluşturmaktan ziyade 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. Kanunun bu amacına bakıldığında aslında devletin anayasal sorumluluğu olan sosyal devlet anlayışı ile bu amacın çeliştiğini görüyoruz. Devletin sosyal politikalarını belirlerken ekonomik kaynak oluşturmak veya kar amacı gütmek gibi saikler ile yola çıkması düşünülemez. Sosyal güvence sağlamaktan farklı olarak ekonomik amaç güden kanunun amacı sosyal güvenlik hukuku ile bağdaşmamaktadır. Bunu destekler nitelikte bir veri olarak zorunlu bireysel emeklilik sistemine geçildiği tarihten itibaren katılımcılara 2 ay içerisinde verilen cayma hakkını kullananların sayısı sistem de kalanların sayısına neredeyse denk gelmektedir.

Bireysel emeklilikte sistemde geçirilmesi gereken süreler de yine toplumun bir kesimi dikkate alınarak hazırlanmıştır. Sistem de kalış süresi olan 10 yılı tamamlamak ve 56 yaş kriteri göz önüne alındığında 25 yaşında bir bireyin 31 yıl sisteme katkı payı ödemesi ve sistemden emekli olması çok cezbedici bir durum değildir. Ancak özellikle sisteme katılım yaşına göre bireylere farklı emeklilik teklifleri hazırlanarak bu handikap gibi görünen durum avantaja çevrilebilir. Yine halkımızın ortalama yaşam süresi de dikkate alındığında 50 yaşında ki bir bireyin sistemde geçireceği maksimum süre ve emeklilik şartları düşünüldüğünde yatırım yapmaya değer bulunmayabilir. Tüm bu handikaplar yaş grupları sınıflandırılarak hazırlanacak BES teklifleri ile giderilecek sıkıntılardır.

Sisteme katılan kullanıcılar açısından verilere ulaşmak özellikle e-devlet kanalı ile gayet kolaylaştırılmıştır. Bu da katılımcıların sisteme olan güvenini artırmıştır. Şeffaflığın maksimum düzeyde olması katılımcılar açısından ciddi önem teşkil etmektedir. İşte bu noktada denetimin yapıldığı kurum konusunda katılımcıda bir soru işareti mevcuttur. O da BES sisteminin Hazine Müsteşarlığı ve SPK tarafından denetleniyor olması siyasi iradenin her an sisteme müdahale edebileceği hissiyatını katılımcı da oluşturmaktadır. Bunun önüne geçmenin en makul yolu sistemin, mükemmel seviyede işlediği kabul edilebilecek ülkeler de olduğu gibi oluşturulacak özerk ve bağımsız bir kurum tarafından sevk ve idare edilmesidir.

BES sisteminin kalitesinin artması diğer serbest piyasada yer alan tüm sektörler gibi rekabete ihtiyaç duymaktadır. Basitçe örneklendirmek gerekirse Telekom alanında ki ileri atılım operatör kullanıcılarına GSM şirketleri arasında ki geçiş imkanının tanınması ile olmuştur. Aynı şekilde BES kullanıcılarına “sınırsız olarak” serbest şekilde fonlar arası geçiş imkanı tanınır ise BES şirketlerinin de rekabet sonucu yeni teklif ve kampanyalar ile kendilerini geliştirmenin önü açılabilir. Bu da elbette katılımcının lehine olacaktır.

Hukuken değerlendirilecek olursa sistem aslında mevzuat olarak mükemmel olmasa da ideale yakın bir mevzuata sahiptir. BESK yer alan maddeler belirsizliğe mahal vermeyecek düzeyde net bir ifade ile anlatılmıştır diyebiliriz. Uygulama da ortaya çıkan

sorunlar genel olarak mevzuat kaynaklı olmayıp ekseriyetle uygulayıcının hatasından kaynaklamaktadır.

Özetleyecek olursak ülkemizde BES başlıca sayacak olursak yaş gruplarına göre sınıflandırılarak katılım şartları belirlendiğinde, sistemin yöneticisi ve denetleyici olan kurumlar özerk ve bağımsız bir statüye kavuştuğunda, katılımcılara rekabet odaklı bir geçiş hakkı tanındığında (fon temsilcilerinde rekabet artırıldığında) hali hazırda iyi işleyen halinin ötesine geçebilecek bir potansiyele sahiptir.



KAYNAKÇA

Acuner , Serkan : Türk Hukukunda Bireysel Emeklilik Sisteminin Vergilendirilmesi 2017

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

Akın, Levent: Anayasa Mahkemesinin İptal Kararı Sonrasında **Sigortalılığın Kapsamı ve Primli Rejimle Bağdaşması, Sosyal Güvenlik Hukuku Yasalar ve Gerçekler**, 26-27.01.2007 tarihli “Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunları ve Gerçekler” Sempozyumu, İstanbul Barosu Yayınları, Sa. 2007/11, Can Matbaacılık, 1. Basım, Haziran 2007.

Akın, Levent: **Bağ-Kur Sigorta Yardımları**, İstanbul 1996.

Akın, Levent: **Tek Çatı Öncesi ve Sonrasında İsteğe Bağlı Sigortalılık**, Mess Mercek Dergisi Özel Sayısı, Y. 11, Sa. 43, Temmuz 2006.

Akın, Levent: **Sosyal Güvenlik Hukukunda Bağımlı Çalışanların Maluliyeti**, Ankara 2007.

Aktay, A. Nizamettin / Arıcı, Kadir / Kaplan-Senyen, E. Tuncay: **İş Hukuku**, Yenilenmiş 6. Baskı, Ankara 2013, s.51.

Akyıldız, Hüseyin: **Sosyal Güvenlik Hukuku**, Alter Yayınları, Ankara,2009.

Akyiğit, Ercan: **İşverenin İşi Kabulde Temerrüdünün 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu Açısından Değerlendirilmesi**, Çimento İşv. D., Mayıs 1995.

Alper, Yusuf: **“4958 sayılı Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu” ve Getirdikleri**, Mercek Dergisi, Ekim 2003.

Alper, Yusuf: **Türkiye’de Sosyal Güvenlik, Sosyal Sigortalar**, İstanbul 2003.
S.4

Alper, Yusuf: **“Sosyal Güvenlik Sistemimizde Kriz, Sosyal Sigortaların Kapsamındaki Gelişmeler, 1981-1991”**, Çimento İşveren, Eylül 1993.

Araslı, Utkan: **Sosyal Güvenlik ve Sosyal Sigortalar**, 2. Cilt, Ankara, 2002, s.212 vd.

Arıcı, Kadir / Alper, Yusuf: **Sosyal Güvenlik**, Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayınları, Eskişehir, 2013.

Arıcı, Kadir: **Sosyal Güvenlik**, TES-İŞ Sendikası Yayını, Ankara 1999. (Atıf Şekli: Sosyal Güvenlik)

Arıcı, Kadir: **Türk Sosyal Güvenlik Hukuku**, Ankara 2015, s.6

Arıcı, Kadir: **“4447 Sayılı Kanunla Sigortalar Kanununda Yapılan Değişiklikler”**, Kamu-İş D., Ocak 2000.

Arslan, Ali: **Çıraklık Hukuku ve Mevzuatı**, İzmir 1988.

Arslan Ertürk, Arzu: **5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunun Ek 9uncu Maddesi Kapsamında Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sigortalılığı**, Legal İHSGHD, S.46, 2015.

Aslanköylü, Resul: **Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Şerhi**, Ankara 2010.

Ayan, Zehra: **Değişik Sosyal Güvenlik Kurumlarında Geçen Hizmetlerin Birleştirilmesi**, Sicil, Eylül 2006.

Aydemir, Murteza: **Türk Hukukunda Ticari Şirket Müdürlerinin İşçi ve Sigortalı Niteliklerinin İncelenmesi**, Prof. Dr. Kenan Tunçomağ'a Armağan, İstanbul 1997.

Aydın, Ufuk; “Sosyal Güvenlikte Özelleştirme Sebepleri ve Uygulamalar”, Çimento İşveren Dergisi, 12, 1998

Aydınlı, İbrahim: **Terör Mağdurlarının Sosyal Güvenliği ve 5510 Sayılı Kanunla Getirilen Konuya İlişkin Değişiklikler**, Prof. Dr. Ali Güzel'e Armağan, II. Cilt, İstanbul 2010, s.952-954.

Ayhan, Abdurrahman: “**Sosyal Güvenlik Kavramı ve Sosyal Güvenlik İlkeleri**,” Sosyal Güvenlik Dergisi, 2012/1.

Ayhan, Abdurrahman: **Türkiyede Sosyal Sigorta Kurumlarında Geçen Hizmetlerin Birleştirilmesi Sorunu ve Uygulaması**, Eskişehir, 1983.

Balcı, Mesut: **5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Döneminde İsteğe Bağlı Sigortalılık Uygulaması Hakkında İnceleme**, Mess Sicil İş Hukuku Dergisi, Sa. 14, Haziran 2009.

Balcı, Ş. Gökçeoğlu: **Sosyal Yardım ve Sosyal Hizmetler Ekseninde Kamu Yönetimi Reformu**, Hukuk ve Adalet Dergisi, Nisan – Haziran 2004, s.115 vd.

Başaran, Ayhan: **Sosyal Sigortalılar İçin Emeklilik Kılavuzu**, 2. Bası, Ankara 1987.

Başterzi, Fatma: **Yaşlılık Sigortası** (Normların Uyumlaştırılması ve Yeniden Yapılandırma Açısından), Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, Yorum Basın Yayın, Ankara, Eylül, 2006.

Bilgili, Özkan: **Yeni Sosyal Güvenlik Uygulaması**, Açıklamalı, Örnekli, Karşılaştırmalı, Ankara Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odası Yayın No: 60, Ankara, Eylül 2008.

Bostancı, Yalçın: **Sosyal Güvenlik Hukukunda İsteğe Bağlı Sigortalılık**, İstanbul 2004.

Bozer, Ali: **Türk Hukukunda Sosyal Sigortalara Genel Bir Bakış**, Ankara 1963.

Bozkurt, H. Argun: **Sanatçılar ve Sosyal Güvenlik Hukuku**, Ankara 1997.

Bulut, Musa: **Sosyal Güvenlik Kuruluşlarına Tabi Olarak Geçen Sigortalı Hizmetlerinin Birleştirilmesi**, Sosyal Güvenlik Dünyası, Mayıs-Temmuz 2001.

Can, Mehmet: “**Hizmetlerin Birleştirilmesi**” UMD, Eylül 1990.

Canbolat, Talat: **Sosyal Güvenlik Prim Alacaklarının Yeniden Yapılandırılmasına İlişkin 5458 sayılı Kanun’un Uygulanması Üzerine Bir Değerlendirme**, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Legal Yayıncılık, C. 3, S. 12, Ekim, 2006.

Canbolat, Talat: **Kısa Vadeli Sigorta Hükümleri, Yeni Sosyal Güvenlik Sistemi Değerlendirmeler**, Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi 21.2.2009, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul 2010.

Caniklioğlu, Nurşen: **Yaşlılık Sigortasının Yeniden Yapılandırılmasının Esasları**, Sosyal Güvenliğin Yeniden Yapılandırılması, Ankara 2007.

Caniklioğlu, Nurşen: **Sosyal Sigortalar** Açısından Yargıtayın 2007 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri.

Caniklioğlu, Nurşen: **Sosyal Sigortaların Genel Hükümleri ve Sigorta Türleri**, Yargıtayın 2012 Yılı İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri.

Caniklioğlu, Nurşen / Özkaraca, Ercüment: **Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sigortalılığı**, Prof. Dr. Fevzi Şahlanan' Armağan.

Caniklioğlu, Nurşen: **5510 sayılı Kanun ve İş Sözleşmesine Göre Çalışanların Sosyal Güvenlik Destek Primi Ödeyerek Çalışması**, Sicil İş Hukuku Dergisi, Haziran 2008, S.10

Caniklioğlu, Nurşen: **5510 Sayılı Kanuna Göre Bağımsız Çalışan Avukatların Sosyal Güvenliği**, Prof. Dr. Ali Güzel'e Armağan, II. Cilt, İstanbul 2010.

Caniklioğlu, Nurşen: **Sosyal Sigorta İlişkisi Kuran Kanunlar Çerçevesinde Kadınların Sosyal Güvenliği**, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Kadın, Ankara Barosu Hukuk Kurultayı 2006, C. 3.

Caniklioğlu, Nurşen: **5510 Sayılı Kanuna Göre Malullük Aylığı**, Sicil, S.3, Eylül 2006.

Caniklioğlu, Nurşen: **Türk Borçlar Kanunun Hizmet Sözleşmesinin Kurulmasına, Tarafların Hak ve Borçlarına İlişkin Hükümlerinin Genel Bir Değerlendirilmesi**, Çalışma Hayatı Açısından Yeni Borçlar Kanunu ve Ticaret Kanunu Semineri, İstanbul 20-21 Eylül 2011.

Caniklioğlu, Nurşen: **5510 sayılı Kanunla Bankalara Getirilen ve Banka Sandıklarının Kuruma Devri**, Bankacılar Dergisi, Eylül 2009, Dergi No: 70, s.53 vd.

Centel, Tankut: **Bağımlı Çalışanların İsteğe Bağlı Sigortaya Devam Etmeleri**, Kazancı Matbaacılık, C. III, S. 1, Ocak/Mart 1993.

Cinal, Dursun: **Sosyal Sigortalarda Hak Sahipliği Kavramı**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2004, s.7.

Cuhruk, Mahmut / Çolakoğlu, H. Servet / Bükey, A. Avni: **Sosyal Sigortalar, Kanun, Şerh, İctihat**, Ankara 1977.

Çakmak, İhsan / Çakmak, İbrahim Oğuz: **Şerhli Sosyal Sigortalar Kanunu**, Ankara, Adalet Yayınevi, Cilt II, 2. Baskı, 2004.

Çanakçı, İbrahim Halil; “Emeklilik Fonları Piyasalara Uzun Vadeli Bir Fon Akışı Sağlayacaktır”, İşveren Dergisi, 11, 2003

Çavuş, Ö. Hakan: **Sosyal Koruma Kapsamında Ev Hizmetlerinde Çalışanlar**, Prof. Dr. Fevzi Demir’e Armağan, Legal İHD, Özel Sayı, 2016

Çelik, Nuri / Caniklioğlu, Nurşen / Canbolat, Talat: **İş Hukuku Dersleri**, Yenilenmiş 29. Bası, İstanbul 2016.

Çenberci, Mustafa / Uygur, Turgut: **Bağ-Kur Kanunu Şerhi**, Ankara, Olgaç Matbaası, 1979, s. 312;

Çenberci, Mustafa: **Sosyal Sigortalar Şerhi**, Yenilenmiş Bası, Ankara 1985.

Çolak, Mahmut: (5510 sayılı Kanun ve ikincil mevzuat ışığında 4a ve 4b kapsamındaki sigortalı ile özel sektör işverenleri açısından yargı kararlı/ örnekli)

Sosyal Güvenlik Mevzuatı Uygulamaları, Ankara, Maliye Postası Yayınları, Şubat 2009.

Çolak, Mahmut: **5510 Sayılı Kanun'da İsteğe Bağlı Sigorta Uygulaması**, E-Yaklaşım Dergisi, S. 198, Haziran, 2009.

Çolak, Mahmut: **Şirket Ortaklarının Sosyal Güvenliği**, Yaklaşım, Nisan 2009.

Çolak, Mahmut: **Salt İşe Giriş Bildirgesinin Verilmiş Olması Fiili Çalışmayı İfade Eder Mi?**, Yaklaşım, Nisan 2008.

Çolak, Mahmut: **SSK İdari Para Cezalarının Ödenmesi ve İtirazı Konularında 4958 Sayılı Kanun Işığında Usul ve Esasların Değerlendirilmesi**, Yaklaşım, Mayıs 2004.

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, Fevzi: **İş Hukuku ve Uygulaması**, 4. Bası, İzmir 2013.

Demirci, Azmi ve Şen, Atakan; Bireysel Emeklilik Sistemi, Maliye Hesap Uzmanları Derneği, 2006

Demircioğlu, Murat / Güzel, Ali: **İşverenin Sosyal Sigorta Yükümlülükleri ve Sorumluluğu**, İstanbul, 2001, s.21 vd.

Derelioğlu, Deniz; Türkiye’de Özel Emeklilik Fonu Uygulamaları, TÜGİAD Bilimsel Ödül Yarışması, İstanbul: Rota Yayın Yapım Tanıtım, 2000

Dilik, Sait: **Sosyal Güvenliğin Karşıladığı Riskler ve Türkiye’deki Durum**, Kamu – İş, Temmuz 1989.

Dilik, Sait: **“Sosyal Güvenliğin Tarihsel Gelişimi”**, Kamu – İş, Nisan 1989.

Ekmekçi, Ömer: **Borçlar Kanunu Tasarısının Genel Hizmet Sözleşmesi Hükümleri Üzerine**, Mercek Dergisi, Y.10, S. 39, Temmuz 2005.

Ekonomi, Münir: **İş Hukuku**, Cilt I, Ferdi İş Hukuku, 3. Bası, İstanbul, 1984.

Ekonomi, Münir: **“Türk Endüstriyel İlişkileri Sisteminde Yeni Arayışlar ve Çözümler”**, Kamu-İş, Temmuz 1988 s.11 vd.

Elbir, Halid Kemal: **Sosyal Güvenlik Hukuku Notları**, Fasikül 1, İstanbul, 1979-1980 ders yılı.

Elbir, Halid Kemal: **İş Hukuku**, 9. Baskı, İstanbul 1987.

Elveren, Ali Haydar; “Bireysel Emeklilik Sisteminin Makro Ekonomik Etkileri”, İşveren (TİSK), 41/8, 2003

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

Erkul, İ. / Altan, Ö. Z. / Gerek, N.: **Sosyal Politika Dersleri**, 2. Cilt, Eskişehir 1984.

Erol, Ahmet / Yıldırım, A. Ercan: “**Sosyal Güvenlik Sistemlerinde Yaşanan Krizlerin Bireysel Emeklilik Sisteminin Gelişimine Etkileri**”, Yaklaşım Dergisi, Y: 13, Sa: 155.

Esener, Turhan: **İş Hukuku**, 3. Bası, Ankara, 1978.

Evcil, Cahit / Geçer, Bekir: **Sosyal Sigorta İşlemleri İşveren Rehberi**, Yaklaşım Yayıncılık, Ankara, 2004.

Evcil, Cahit: **Kurum Uygulamaları ve Yargı Kararları Işığında Sigortalı Hizmetlerin Tespiti**, Doktora Tezi, İstanbul 2006.

Eyrenci, Öner / Taşkent, Savaş / Ulucan, Devrim: **Bireysel İş Hukuku**, 7. Baskı, İstanbul 2016.

García, A. Bonilla / Gruat, J.V.: **Social Protection**, ILO, Geneva, November 2003.

Gerçek, Muhammed: **Baskın Sigortalılık**, Sosyal Güvenlik Dünyası Dergisi, 2008/51.

Gerek, Nüvit: **Sosyal Sigortalar Kurumunun Sorunları**, İş ve Hukuk, Nisan-Mayıs 1995.

Gerek, Nüvit: **Sosyal Güvenlik Hukuku**, Eskişehir, 2000.

Gill, İndermit S. Vd., What Can Countries in Other Regions Learn From Social Security Reform in Latin America, Oxford University Press, 2008

Göktaş, Murat / Çakar, Erden / Özdamar, Murat: **Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Emeklilik ve Primsiz Rejim**, Yaklaşım Yayıncılık, Ankara, 2011, s.29

Gönencan, Zahit: **506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanununa Göre Sigortalılık**, İş ve Hukuk, Aralık 1991, s.4 vd.

Gözler, Kemal: **İdare Hukuku Dersleri**, Bursa, 2003.

Gülerman, Adnan / Taştekil, Sevda: **Ahi Teşkilatının Türk Toplumunun Sosyal ve Ekonomik Yapısı Üzerindeki Etkiler**, Ankara 1973

Gülmez, Mesut: “Avrupa Sosyal Şartına Genel Bir Bakış ve Türkiye”, İnsan Hakları Yıllığı, TODAİE, C. 12.

Gülver, Ender; Emeklilik Sözleşmesi, Der Yayınları, 2011, İstanbul, 1. Baskı

Güneş Başak / Mutlay Barış: **Yeni Borçlar Kanunun “Genel Hizmet Sözleşmesi”ne İlişkin Hükümlerinin İş Kanunu ve 818 Sayılı Kanunla Karşılaştırılarak Değerlendirilmesi**, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2011/3.

Güven, Ercan: **Sosyal Sigortalar**, Eskişehir, s.343.

Güven, Ercan / Aydın, Ufuk: **Bireysel İş Hukuku**, Eskişehir 2004, s.73 vd.;

Güzel, Ali / Ocak, Saim: **506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu’nda 4958 Sayılı Kanun İle Yapılan Değişiklikler**, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Ocak-Şubat-Mart 2004,

Güzel, Ali / Okur, Ali Rıza / Caniklioğlu, Nurşen: **Sosyal Güvenlik Hukuku**, Yenilenmiş 15. Baskı, İstanbul 2015.

Güzel, Ali / Okur, Ali Rıza / Caniklioğlu, Nurşen: **Sosyal Güvenlik Hukuku**, Yenilenmiş 11. Bası, İstanbul 2004.

Güzel, Ali: **Zorunlu Bağ-Kur Sigortalılığı ve Uygulama Sorunları**, Prof. Dr. Kenan Tunçomağ’a Armağan, İstanbul 1996. (Zorunlu Bağ-Kur Sigortalılığı).

Güzel, Ali: “Sosyal Güvenliğin Çağdaş Dinamikleri,” Toprak İşveren Dergisi, Eylül, 1999, <http://www.toprakisveren.org.tr/1999-43-aliguzel.pdf> (E.T: 7.1.2016).

Güzel, Ali: **Fabrikadan İnternet'e İşçi Kavramı ve Özellikle Hizmet Sözleşmesinin Bağımlılık Unsuru Üzerine Bir Deneme(Fabrikadan İnternet'e İşçi Kavramı)**, Prof. Dr. Kemal Oğuzman'a Armağan, Ankara 1997.

Güzel, Ali: **Sosyal Sigortaların Genel Hükümleri ve Primler Açısından Yargıtayın 2002 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi**, Ankara 2004 (2002 Yılı Kararları).

Güzel, Ali: **Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin 1999 Kararlarının Değerlendirilmesi**, İstanbul, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi Yayını, 2001.

Işık, Abdulkadir vd.; “Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sisteminde Vergisel Avantajlar ve Uygulamaları”, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 16/1, 2011

İzveren, Adil: **Sosyal Politika ve Sosyal Sigortalar**, Sevinç Matbaası, 1968.

Japan International Cooperation Agency, **Social Security** (Health Care/Pension/Social Welfare) , March 2009.

Kanar, H. Hüseyin: **Ev Kadınlarının Bağ-Kur ve SSK’dan İsteğe Bağlı Sigortalılık ve Emeklilikler**, Yaklaşım, Ocak 2005.

Kapar, Recep: **Uluslararası İnsan Hakları Belgelerinde Sosyal Koruma Hakkının Genel Çerçevesi**, VII. Sosyal İnsan Hakları Uluslararası Sempozyumu, Aralık 2015, s.153 vd.

Karadağ, Ahmet (Derleyen); **Osmanlı’dan Cumhuriyet’e Türkiye’de Siyasal Hayat**, Ankara: Orion Kitapevi, 2013

Karadeniz, Oğuz: **Geçici İş İlişkisi İle Çalışan İşçinin Sosyal Güvenliği**, Yaklaşım Dergisi, Yıl:11 Sa:132, 2003, 209-214.

Karakaş, İsa: **Kısmi Süreli Çalışanlar İle İsteğe Bağlı Sigortalıların Genel Sağlık Sigortalılığı**, Yaklaşım Dergisi, S. 203, Kasım, 2009.

Karaman, Halis: **5510 Sayılı Kanunda Tanımlı Statüleri ve Çalışan Sigortalılık İlişkisi**, Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan, MÜHFAD, C.20, S.1, Y.2014, Özel Sayı.

Keskin, Mustafa: **Sosyal Güvenlik Mevzuatında İşveren Yükümlülükleri**, SİCİL, S. 18, Haziran 2010.

Kızılot, Şükrü; **Sağlık Sigortası ve Bireysel Emeklilik Sigortası**, TSRSB Yayın No:4 B. 1, İstanbul, 2005

Kitapçı, İsmail: **“Sosyal Devlet Işığında Türk Sosyal Güvenlik Sisteminin Sorunları ve Reform Arayışları,”** (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta, 2007.

Koç, Muzaffer: **Sosyal Güvenliğin Kökeni**, 2003, <http://www.isgucdergi.org/?p=article&id=217&cilt=6&sayi=2&> Y:2004 (E.T: 5.3.2016).

Korkmaz, Esfender; **Sosyal Güvenlikte Yeni Yaklaşım: Bireysel Emeklilik**, İstanbul: İTO yayınları, 2007

Korkusuz, M. Refik / Uğur, Suat: **Sosyal Güvenlik Hukuku**, 3. Baskı, Bursa 2013.

Kuruca, Mustafa / Özdamar, Murat: **Tüm Yönleriyle Emeklilik**, İstanbul 2013,

Manav, Eda: **Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sigortalılığı**, TBB Dergisi, 2015.

Mollamahmutoğlu, Hamdi: **İş Hukuku**, 3. Bası, Ankara 2008, s.293 vd.;

Narmanlıoğlu, Ünal: **İş Hukuku**, Ferdi İş İlişkileri I, 2. Baskı 1994.

Oktay, Ahmet Naim: **Sosyal Güvenlik ve Vergi Mevzuatı Işığında Emeklilik Ödenekleri ve Vergilendirilmesi** (Avrupa Birliği ve Türkiye), Ankara, Maliye ve Hukuk Yayınları, Özkan Matbaacılık, Yayın No: 48, Ocak 2007.

Okur, A. Rıza: **Sigortadan Kaçış!**, Milliyet 11.10.1985.

Okur, A. Rıza: **Sosyal Güvenlik Reformu ve Genel Sağlık Sigortası**, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 2006/12.

Okur, A. Rıza: **Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sigortalılığı**, Kamu-İş 2004, S.3, Yargıç Resul Aslanköyli'ye Armağan, s.347-368.

Oral, A. İlhan: **Dünya'da ve Türkiye'de Sosyal Sigortalar Kapsamında Sağlık Sigortaları Uygulamaları**, Anadolu Üniversitesi Yayınları No: 1331, Eskişehir 2002.

Ortaylı, İlber; Türkiye Teşkilat ve İdare Tarihi, Ankara: Cedit Neşriyat, 2007

Ozanoğlu, Teoman / Yalnızoğlu, Sıdık / Tümer, H. Avni: **Açıklamalı-İçtihatlı Sosyal Sigorta Mevzuatı**, Ankara, 2. Cilt, Atak Matbaası, 1974.

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

Özdamar, Murat / Çakar, Erden: **SGK’na Yasal Süresi Dışında Verilmesine Rağmen İdari Para Cezasına Konu Edilmeyecek Bildirimler**, Prof. Dr. Ali Rıza Okur’a Armağan, MÜHFAD, C.20, S.1, Y. 2014, Özel Sayı.

Öztekin, Mehmet: **Sosyal Sigortalar Kurumunda İsteğe Bağlı Sigortalılık**, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2001

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

Saraç, Coşun: **“506 sayılı Yasaya Göre Sigortalı Sayılmada Hizmet Sözleşmesine Dayanarak İşverene Ait İşyerinde Çalışma Koşulu”**, Çimento İşveren, Kasım 1993, s. 19 vd.

Sarıaslan, Metin; Bireysel Emeklilik Sistemi ve Muhasebesi, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2014

Savaş Kutsal, F. Burcu: **Ev Hizmetlerinde, Çalışanların Sigortalılığı**, Prof. Dr. Turhan Esener’e Armağan, C.1 İstanbul 2016, İKÜ HFD, Özel Sayı, S.1, Ocak 2016.

Saymen, H. Ferit / Ekonomi, Münir: **Sosyal Sigortalar Tatbikatı**, İstanbul 1966.

Serin, İlhan: **Genel Sağlık Sigortası ve Türkiye’de Uygulanabilirliği**, Kazancı Kitapevi, İstanbul, 2004.

Seyyar, Ali: **Sosyal Güvenlik Terimleri**, Papatya Yayınları, İstanbul, 2005.

Sosyal Güvenlik Kurumu, Primsiz Ödemeler Genel Müdürlüğü İstatistikleri,
www.sgk.gov.tr

Sözer, A. Nazım: **Öğrencilerin Sosyal Güvenliği**, Prof. Dr. Sarpek Süzek'e
Armağan, C.II, İstanbul, 2011.

Sözer, Ali Nazım: **Sosyal Sigorta İlişkisi**, İzmir 1991. (Atıf Şekli: Sosyal Sigorta
İlişkisi).

Sözer, Ali Nazım: **Türk Sosyal Sigortalar Hukuku**, İstanbul 2015.

Sözer, Ali Nazım / Saraç, Coşkun: **Sosyal Sigorta İlişkisinde Çokluk:
Sigortalılık Hallerinin, Tiplerinin ve Sürelerinin Birleşmesi**, Sicil İş Hukuku
Dergisi S.12, Aralık 2008.

Sümer, Haluk Hadi: **İş Sözleşmesinin Bağımlılık Unsuru**, Sicil İş Hukuku
Dergisi, Y.5, S.19, Eylül 2010, s.63-73.

Süngü, Yakup: **“Sosyal Güvenlik Reformunun Gelir Dağılımına Etkisi,”**
TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Şubat 2007.

Süzek, Sarper: **İş Hukuku**, Yenilenmiş 12. Baskı, İstanbul 2016.

Şakar, Müjdat: **Çırakların, Stajyerlerin ve Üniversitelerde Kısmi Zamanlı
Çalıştırılan Öğrencilerin Sigortalılığı**, Yaklaşım, Mayıs 2008.

Şakar, Müjdat: **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku**, Yenilenmiş 8. Baskı.
(Atıf Şekli: İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku)

Şakar, Müjdat: **Sosyal Sigortalar Uygulaması**, Yenilenmiş 9. Baskı, İstanbul
2009.

Şakar, Müjdat: **4/b'liliğe Veda!** (Ya da isteyene hem 4/a hem 4/b...) SİCİL İş Hukuku Dergisi, Mart 2011.

Şanlı, Cemal: **“Türkiye’de Yabancıların Sosyal Güvenliği”**, Milletlerarası Hukuk Bülteni, 1981.

Şen, Murat ve Memiş, Tekin; “Bireysel Emeklilik Kanununa Eleştirel Bir Yaklaşım”, Atatürk Üniversitesi Erzincan Hukuk Fakültesi Dergisi, 5/1, 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

Şenocak, Hasan: **“Sosyal Güvenlik Sistemini Oluşturan Bileşenlerin Tarihi Süreç İçerisinde Değerlendirilmesi,”** Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, Sa: 56, 2009.

Şimşeksoy, Abdurrahman: **Danıştay Kararlarında Sosyal Güvenlik,** <http://www.anayasa.gov.tr/icsayfalar/insanhaklari/sunumlar.html> (E.T: 7.2.2016)

T.C. Başbakanlık Hazine Müsteşarlığı Sigorta Denetleme Kurulu, 2006 yılı Türkiye’de Sigorta ve Bireysel Emeklilik Faaliyetleri Hakkında Rapor

Talas, Cahit: **Sosyal Ekonomi**, 6. Bası, Ankara 1983.

Tantan, Saadet; Sosyal Güvenlik Kapsamında Emeklilik Sisteminde Reform Arayışları ve Özel Emeklilik Fonları, İstanbul: Beta Basım Yayın, 2001

Taşkın, Ahmet: **Kamu Görevlileri Disiplin Hukuku**, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2006.

Terzioğlu, Ali: **İsteğe Bağlı Sigortada Birkaç Püf Noktası**, Yaklaşım Dergisi, Kasım 2008, S. 191.

Tokol, Aysen: **Sosyal Politika**, Bursa 2000.

Topalhan, Türker; “Türkiye’de Altıncı Yılında Bireysel Emeklilik Sistemi ve Uygulama Sonuçları”, Kamu-iş, 2010, 11/2

Tuncay, A. Can / Ekmekçi, Ömer: **Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri**, İstanbul 2013.

Tuncay, A. Can / Ekmekçi, Ömer: **Sosyal Güvenlik Hukukunun Esasları**, 2. Bası, İstanbul 2009.

Tuncay, A. Can: **5510 Sayılı Kanun Açısından Uzun Vadeli Sigorta Kolları, Yeni Sosyal Güvenlik Sistemi, Değerlendirmeler**, KHÜ ile İstanbul Barosunun birlikte düzenledikleri seminer yayını, İstanbul 2010.

Tunçomağ, Kenan: **Borçlar Hukuku**, C. 1, Genel Hükümler, İstanbul 1976.

Tunçomağ, Kenan: **Sosyal Güvenlik Kavramı ve Sosyal Sigortalar**, 5. Baskı, İstanbul 1990.

Tunçomağ Kenan / Centel Tankut: **İş Hukukunun Esasları**, 3. Bası İstanbul 2003 s.65 vd. İstanbul 2016

Turan, Ercan: **Sosyal Güvenlik Hakkı, Kamu İş**, Ankara 2004, C.7, S.3.

UÇÖ: **Dünya Çalışma Raporu 1**, Ankara 1991.

Uğur, Suat: **Sosyal Güvenlik Sistemlerinde Özel Emeklilik Programlarının Yeri ve Gelişimi**, Ankara 2004.

Uğur, Murat: **Sanatçıların Sosyal Güvenliği**, Sicil, Eylül 2011 s.217.

Uşan, M. Fatih: **Türk Sosyal Güvenlik Hukukun Esasları**, Ankara 2009.

Uşan, M. Fatih: **Sosyal Sigortaların Genel Hükümleri ve Türleri Açısından Yargıtayın 2011 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi**, Yargıtayın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2011, Ankara: 2013.

Uşan, M. Fatih: **Çıraklık Sözleşmesi**, Konya 1994, s.46 vd.

Üçışık, Fehim: **Sosyal Güvenlik Hukuku**, İstanbul 2015.

Ünal, Canan: **Özürlülerin Sosyal Güvenlik Hakları**, Dünyadaki Yeni Yaklaşımlar Işığında Öneriler, İstanbul 2012.

Ünan, A. Saim ve Karayazgan, Ahmet; Bireysel Emeklilik Hukuku, Scala Yayıncılık, 2009, İstanbul

Ünlütürk Ulutaş, Çağla / Durusoy Öztepe, Nagihan: **Ev Hizmetlerinde Mesleki Sağlık ve Güvenlik Sorunu**, Çalışma İlişkileri Dergisi, Temmuz 2013, C. 4, S. 2.

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

Yazgan, Turan: **Sosyal Sigorta**, İstanbul 1977.

Yelekçi, Memduh: **Sosyal Sigortalar Kanunu Şerhi**, Ankara 1998.

Yenisey, Kübra Doğan: **Sosyal Sigorta İlişkisinin Hukuki Niteliği Üzerine Bir Deneme**, İş Hukuku Dergisi, C. 3, S. 1-4, 1993.

Yıldırımöğlu, Hakan: **Yurtdışında alışan Türk İşçilerin Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Durumu**, Sicil, S. 14, Haziran 2009, s.255.

Yusuf Alper, Türkiye’de Sosyal Güvenlik, Sosyal Sigortalar, İstanbul 2003,s.4

Yücel, Ali N.: **Sağlık Sigortası Sistemleri ve zel Sigortanın Yeri**, TOBB, Ankara 1995, S.17.

Yüksel Arabacı, Rabihan: **Gelirin Yeniden Dağılımında Bir Araç Olarak Sosyal Güvenlik**, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Bursa 2007.

http://www.yaklasim.com/mevzuat/dergi/read_frame.asp?file_name=20090614693.htm
www.legalbank.net
www.kazanci.com
http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk_istatistik_yilliklari