

**T.C.
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
HUKUK ANABİLİM DALI
ÖZEL HUKUK BİLİM DALI**

**BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNİN ÖNEMİ,
GENEL ÖZELLİKLERİ
VE
SİSTEM ÜZERİNE ELEŞTİREL BİR BAKIŞ**

Yüksek Lisans Tezi

MEHMET BAĞCI

İSTANBUL, 2006

**T.C.
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
HUKUK ANABİLİM DALI
ÖZEL HUKUK BİLİM DALI**

**BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNİN ÖNEMİ,
GENEL ÖZELLİKLERİ
VE
SİSTEM ÜZERİNE ELEŞTİREL BİR BAKIŞ**

Yüksek Lisans Tezi

MEHMET BAĞCI

Danışman: Doç. Dr. Nurşen CANIKLIOĞLU

İSTANBUL, 2006

Marmara Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü

Tez Onay Belgesi

HUKUK Anabilim Dalı ÖZEL HUKUK Bilim Dalı Yüksek Lisans öğrencisi
MEHMET BAĞCI'nın BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNİN ÖNEMİ, GENEL
ÖZELLİKLERİ VE SİSTEM ÜZERİNE ELEŞTİREL BİR BAKIŞ. adlı tez çalışması
, Enstitümüz Yönetim Kurulunun 25.05.2006 tarih ve 2006-5/21 sayılı kararı ile
oluşturulan jüri tarafından Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Öğretim Üyesi Adı Soyadı

İmzası

Tez Savunma Tarihi : 21.6.2006

- 1) Tez Danışmanı : DOÇ. DR. NURŞEN CANIKLIOĞLU
2) Jüri Üyesi : YRD. DOÇ. DR. MEHMET ERDEM ÖZDEMİR
3) Jüri Üyesi : YRD. DOÇ. DR. İBRAHİM SUBAŞI



İÇİNDEKİLER

İÇİNDEKİLER.....	I
KISALTMALAR.....	III
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM

BİREYSEL EMEKLİLİĞİN DÜNYA VE TÜRKİYE SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMLERİ İÇERİSİNDEKİ YERİ VE GELİŞİMİ

§ 1. Bireysel Emeklilik Sisteminin Sosyal Güvenlik Sistemi İçerisindeki Yeri.....	3
I. Türkiye' de Sosyal Güvenlik Kuruluşları.....	8
1. Emekli Sandığı.....	9
2. Sosyal Sigortalar Kurumu.....	9
3. BAĞ-KUR.....	9
4. Türk Emeklilik Sisteminde Birleşme.....	10
II. Tamamlayıcı Sigorta Kurumları.....	11
1. Ordu Yardımlaşma Kurumu.....	12
2. Amele Birliği.....	13
3. İlkokul Öğretmenleri Sağlık ve Sosyal Yardım Sandığı.....	14
III. Özel Hayat Sigortaları.....	14
§ 2. Bireysel Emeklilik Modelleri Ve Bireysel Emeklilik Konusunda Yabancı Ülke Deneyimlerinin Değerlendirilmesi.....	15
I. Bireysel Emeklilik Modelleri.....	15
1. Zorunluluk Esasına Dayalı Özel Emeklilik Programlarının Yeri.....	18
a. Şili.....	18
b. Kolombiya.....	20
c. Arjantin.....	20
d. Doğu Avrupa Modelleri, Macaristan, Polonya.....	21
2. Gönüllülük Esasına dayalı Özel Emeklilik Programlarının Yeri.....	21
a. Kuzey Amerika Uygulamaları.....	21
aa. ABD.....	22
bb. Kanada.....	22
b. Batı Avrupa Uygulamaları.....	23
aa. Almanya.....	23
bb. İngiltere.....	23
cc. Hollanda.....	24
dd. Fransa.....	24
II. Düzenlemelerin Ülkemiz açısından Değerlendirilmesi.....	24
III. Düzenlemenin Sigortacılık Sektörüne, Ekonomiye, Özellikle de Sosyal Güvenliğe Etkileri.....	27

İKİNCİ BÖLÜM
BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNİN
GENEL ESASLARI VE KURUMSAL YAPISI

§ 1. Bireysel Emeklilik Sisteminin Kuruluşu.....	31
I. Bireysel Emeklilik Sisteminin Kuruluş Gerekçesi.....	31
II. Bireysel Emeklilik Sisteminin Kapsamı.....	35
III. Bireysel Emeklilik Sisteminin Amaçları.....	36
IV. Sistemin Özellikleri.....	38
 § 2.Türkiye’ de Bireysel Emeklilik Sisteminin Kurumsal Yapısı.....	40
I. Bireysel Emeklilik Danışma Kurulu.....	43
II. Hazine Müsteşarlığı.....	44
III. Sermaye Piyasası Kurulu.....	44
IV. Emeklilik Şirketi.....	44
1.Bireysel Emeklilik Şirketinin Özellikleri.....	45
2.Bireysel Emeklilik Şirketinin Kuruluşu.....	46
3.Bireysel Emeklilik Şirketinin Organları.....	47
4.Emeklilik Şirketlerinde Birleşme ve Devir.....	49
5.Emeklilik Şirketinin Kuruluşunun TTK ile Çelişkileri.....	50
6.Yönetmeliklere Havale.....	53
7.Emeklilik Şirketlerinin Sistemin İşlerliği Açısından Yapması Gerekenler.....	54
V. Bireysel Emeklilik Aracıları.....	55
1.Bireysel Emeklilik Aracılılığı Yapabilecek Kişiler.....	56
2.Bireysel Emeklilik Aracılılığı Yapacaklarda aranan Nitelikler.....	56
3.Aracılık Tanıtım Kartı, Sicile kayıt ve Sicilin Kayıttan Silinmesi.....	58
VI. Emeklilik Yatırım Fonları ve Portföy Yöneticileri.....	60
1.Emeklilik Yatırım Fonlarının Kuruluşu.....	61
2.Emeklilik Yatırım Fonu Türleri.....	63
3.Emeklilik Yatırım Fonu Portföyü.....	66
4.Fon Yönetim Sistemine ilişkin Eleştirel Bir Bakış.....	74
VII. Emeklilik Gözetim Merkezi.....	74
VIII. Hayat Sigortalarının Bireysel emeklilik Sistemi İle Karşılaştırılması.....	75

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM
BİREYSEL EMEKLİLİK SÖZLEŞMESİ VE
EMEKLİLİĞE HAK KAZANMA KOŞULLARI

§ 1. Bireysel Emeklilik Sistemine Katılım ve Emeklilik Sözleşmesi.....	79
I.Emeklilik Sözleşmesi.....	79
1.Emeklilik Sözleşmesi Tanımı ve Bulunması Gereken Unsurlar.....	79
2.Emeklilik Sözleşmesinin Tarafları.....	79
3.Bireysel Emeklilik Sözleşmesinin Kapsamı ve Ekleri.....	84
4.Emeklilik Sözleşmesinin Kurulması.....	86

5.Emeklilik Sözleşmesinin Yürürlüğe Girmesi.....	86
6.Cayma Hakkı ve Emeklilik Sözleşmesi Teklifinin Reddi.....	88
7.Grup Emeklilik Sözleşmesi.....	90
8.Tarafların Hak ve Yükümlülükleri.....	93
a.Katılımcının Hak ve Yükümlülükleri.....	93
b.Emeklilik Şirketinin Hak ve Yükümlülükleri.....	100
§ 2.Emekliliğe Hak Kazanma Koşulları ve Emeklilik Seçenekleri.....	105
I.Emekliliğe Hak Kazanma Koşulları.....	105
II.Emeklilik Seçenekleri.....	105
III.Emeklilik Yaş Sınırı.....	107
§ 3.Bireysel Emeklilik Sisteminin Finansmanı, Denetimi, Vergi Avantajları, Yaptırımları.....	109
I.Bireysel Emeklilik Sisteminin Finansmanı.....	109
II.Denetim.....	114
1.Hazine Müsteşarlığı Tarafından Yapılan Denetim.....	117
2.Sermaye Piyasası Tarafından Yapılan Denetim.....	118
3.Emeklilik Gözetim Merkezince Yapılan Denetim.....	119
4.Bağımsız Dış Denetim.....	119
5.Aktüeryal Denetim.....	120
6.İç Kontrol Sistemi ve İç Denetim.....	121
7.Denetim Sistemine Getirilebilecek Eleştiriler.....	122
III.Bireysel Emeklilik Sisteminde Tanınan Vergi Avantajları.....	125
IV.Bireysel Emeklilik Sisteminde Yaptırımlar.....	130
1.idari Suçlar ve Cezaları.....	130
2.Adli Suçlar ve Cezaları.....	133

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNE YÖNELTİLEBİLECEK ELEŞTİRİLER VE AKSAYAN YÖNLERİ

§ 1. Mevcut Kanunda Bulunması Gerektiği Değerlendirilen Düzenlemeler	136
I. Katılımcıların Sakatlık Riskine Karşı Sigortalanması.....	136
II. Garanti Fonu.....	136
III. Belirli Bir Emekli Aylığının Garanti Edilmesi.....	139
IV. Katılımcının Korunması.....	140
V. Tamamlayıcı Değil Alternatif Bir Sosyal Güvenlik Sistemi Olması.....	142
VI. Bireysel Emeklilik Kıdem Tazminatı.....	143
§ 2. Sistem Üzerine Getirilebilecek Diğer Eleştiriler.....	144
SONUÇ.....	147
YARARLANILAN KAYNAKLAR.....	152

KISALTMALAR

ABAÜ	: Aylık Brüt Asgari Ücret
AKP	: Asgari Katkı Payı
AÜEHFD	: Atatürk Üniversitesi Erzincan Hukuk Fakültesi Dergisi
ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
BAĞ – KUR	: Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu
BEK	: Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu
BESHY	: Bireysel Emeklilik Sistemi Hakkında Yönetmelik
BEAY	: Bireysel Emeklilik Aracıları Hakkında Yönetmelik
BEŞ	: Bireysel Emeklilik Şirketi
BEDK	: Bireysel Emeklilik Danışma Kurulu
Bkz.	: Bakınız
C.	: Cilt
Ç	: Çimento
D	: Dergi
DiSK	: Devrimci İşçi Sendikası Konfederasyonu
dn.	: Dipnot
DPT	: Devlet Planlama Teşkilatı
EGM	: Emeklilik Gözetim Merkezi
ESK	: Emekli Sandığı Kanunu
EŞKÇEHY	: Emeklilik Şirketleri Kuruluş ve Çalışma Esasları Hakkında Yönetmelik
EYFY	: Emeklilik Yatırım Fonlarının Kuruluş ve Faaliyetlerine İlişkin Yönetmelik
GVK	: Gelir Vergisi Kanunu
HAK-İŞ	: Hak İşçi Sendikası Konfederasyonu
HFD	: Hukuk Fakültesi Dergisi
İİBK	: İş ve İşçi Bulma Kurumu İlişkin Esaslar Hakkında Yönetmelik
İMKB	: İstanbul Menkul Kıymetler Borsası
İŞ-KUR	: Türkiye İş Kurumu
İYAK	: İşçi Yardımlaşma Kurumu
K.	: Kanun
KHK	: Kanun Hükmünde Kararname
MK	: Medeni Kanun
m.	: Madde
No	: Numara
MESS	: Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası
MEYAK	: Memur Yardımlaşma Kurumu
OYAK	: Ordu Yardımlaşma Kurumu
RG	: Resmi Gazete
s.	: Sayı
S.	: Sayfa
SPK	: Sermaye Piyasası Kurulu
SSK	: Sosyal Sigortalar Kanunu

TBMM	: Türkiye Büyük Millet Meclisi
TİSK	: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
TOBB	: Türkiye Odalar Ve Borsalar Birliği
TTK	: Türk Ticaret Kanunu
TKHK	: Tüketicinin Korunması Hakkında Kanun
TÜGİAD	: Türkiye Genç İş Adamları Derneği
TÜRK-İŞ	: Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu
TÜSİAD	: Türkiye Sanayicileri Ve İş Adamları Derneği
Vb.	: Ve benzeri
Vd.	: Ve diğerleri

GİRİŞ

I. KONUNUN ÖNEMİ

Türk Sosyal Güvenlik Sisteminin yıllardan beri bireylere yeterli ve adil bir sosyal güvenlik hizmeti sunamadığı, hazine desteği olmaksızın bireylere aylık ve gelir bağlamanın mümkün olmadığı, bu şekilde de sistemin sürdürülebilir olmadığı ülkenin başlıca şikayet konularından biridir. Gerçekten 1990' lı yılların başından itibaren sorunlara çözüm getirecek sürdürülebilir yeniden yapılandırma programları uzmanlarca sık sık dile getirilmiştir. İlk ayak olarak Türk Sosyal Güvenlik Kurumlarını tek çatı halinde toplayan kanun ile birlikte, 2001 yılında kanunlaşan Türk Bireysel Emeklilik Sistemi, yapılandırma programlarının en önemlileri arasındadır.

Türk insanının emekli olduğunda mutlu bir hayat sürebileceği güvencesi ile çalışması, huzurlu ve geleceğine güvenle bakan bir ülke yaratacaktır. Geçmişte hayat sigortaları başarısızlığı, banka batışları gibi olumsuzluklarla tekrar karşılaşmayı önleyecek, aynı zamanda ekonomik istikrarın muhafazasına yardımcı olarak gelecekte tekrar ekonomik krizlerle karşılaşmamızı engelleyecek bir sistem kurulmaya çalışılmıştır.

II.KONUNUN SUNUMU

Çalışma dört bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde, bireysel emeklilik sisteminin sosyal güvenlik sistemi içerisindeki yeri ile bireysel emeklilik konusunda yabancı ülke deneyimleri bulunmaktadır.

Ülkemizde sosyal güvenliğin üç ayağı vardır. Birinci ayakta, kamu sosyal güvenlik sistemi; ikinci ayakta, 506 sayılı kanunun geçici 20. maddesine göre kurulmuş olan dayanışma sandıkları ile Medeni Kanuna dayanılarak kurulan vakıflar ve üçüncü ayakta ise "hayat sigortası" ile 28 Mart 2001 tarihinde TBMM' de kabul edilen ve 07 Nisan 2001 tarih ve 24366 sayılı Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlüğe giren, 4632 sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu ile getirilen Bireysel Emeklilik Sistemi bulunmaktadır.

Bu bölümde aynı zamanda yabancı ülke deneyimlerinden bahsedilerek, buralarda yaşanan sorunlardan çıkarılabilecek dersler üzerinde durulacaktır.

İkinci Bölümde, üçüncü ayak emeklilik olarak uluslararası literatürde yer alan bireysel emeklilik sistemi ülkemizdeki sosyal güvenlik sisteminin kapsamı bakımından tüm hatlarıyla incelenecektir, Bireysel emeklilik sisteminin kuruluşu, gerekçesi, amacı kapsamı ve genel özellikleri konularından bahsedilecektir. Bu bölümde ayrıca bireysel emeklilik sisteminin kurumsal yapısı anlatılacaktır.

Üçüncü bölümde, bireysel emeklilik sistemine katılım ve emeklilik sözleşmesi, emekliliğe hak kazanma koşulları ve emeklilik seçenekleri anlatılacaktır. Aynı zamanda kanun ve yönetmelik ayrıntılarıyla ele alınacak, kapsam içerisinde çeşitli eleştirilerde bulunulacaktır. Sistemin ana alt yapısı, unsurları, sistemin mevcut kanunlarla çelişkileri yeri geldikçe tartışılacaktır. Sistemin daha iyi işlemesi için uygulanan denetim sistemi ile vergi düzenlemelerinden bahsedilecek ve yaptırımlar belirtilecektir.

Dördüncü bölümde; Kanunda hiç düzenlenmeyen, fakat bireysel emeklilik sisteminde mutlaka bulunması gereken hususlardan garanti fonu, sistemin tamamlayıcı değil alternatif bir sigorta olması gerekliliği, yatırımcının korunması gibi hususlar gerekçeleri ile birlikte ortaya konulacaktır.

"Sonuç" bölümü ile çalışma tamamlanacaktır.

III.KONUNUN SINIRLANDIRILMASI

Bu çalışmada bireysel emeklilik sisteminin önemi, sistemin sosyal güvenlik sistemi içerisindeki yeri, sistemin kurumsal yapısı, sistemin işleyişi, denetimi, vergi uygulamaları, ceza hükümleri, sistemde olması gerekli olduğu değerlendirilen değişiklik ve kurumlar ele alınmıştır. Sistemin daha yeni işlemeye başlaması ve bu nedenle henüz bir içtihat hukuku yaratılamamış olması nedeniyle mevcut hukuki sorunlara değinilememiştir. Aynı zamanda sistemin ekonomi ve finans çevreleriyle yakın ilişkisi dolayısıyla fon sisteminin işleyişi üzerinde de durulmuştur.

BİRİNCİ BÖLÜM

BİREYSEL EMEKLİLİĞİN DÜNYA VE TÜRKİYE SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMLERİ İÇERİSİNDEKİ YERİ VE GELİŞİMİ

§ 1. BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNİN SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİ İÇERİSİNDEKİ YERİ

Günümüzde birçok sanayileşmiş ülkede yaşanan ekonomik durgunluk, düşük büyüme oranları ile gelişmekte olan ülkeleri çevreleyen sınırlı kaynaklar ve gerçekleşen yüksek enflasyon oranları hükümetlerin kamu emeklilik finansmanı konusundaki endişelerini artırmaktadır.

Devlet eliyle kurulup işletilen emeklilik sistemleri¹, son yıllarda demografik ve ekonomik sebeplerle insan ömrünün uzaması, kronikleşen işsizlik, ekonomik kriz gibi nedenlerle çalışanları ve emekli aylığı ile geçinenleri memnun etmemektedir. Çünkü, emekliliğe hak kazanma şartları gittikçe ağırlaşmakta, kişilere yapılan yardımlar, bağlanan aylıklar tatmin edici olmaktan uzaklaşmaktadır. Bu olumsuzluklar artık devlet tarafından kurulup, onun güvence, denetim ve gözetiminde işleyen ve çalışanların zorunlu katılımına dayalı tek ayaklı sosyal güvenlik rejimlerinin yanında, çalışanların gönüllü katılımıyla işleyen ve çalışanlara esas itibarıyla ek nitelikte emeklilik yardımı sağlayan fon esasına dayalı ikinci bir rejime gereksinim sağlamaktadır. Bu çerçevede sosyal güvenliğin asgari düzeyde koruma sağlayan programlara dönüştürülmesi, söz konusu asgari düzeyin üzerinde imkanların sağlanmasının çalışanlar ve/veya işverenler tarafından finanse edilen özel/bireysel planlara bırakılması şeklinde bir yaklaşım gündeme gelmektedir.

Bireysel emeklilik fonları, fona işveren ve/veya çalışan tarafından yapılan katkıların toplanıp profesyonel portföy yönetimi ilkeleri doğrultusunda yatırıma yöneltildikleri, kişilerin emeklilik dönemlerinde makul bir hayat seviyesi sağlamalarına yardımcı olan kurumsal yapılardır. Emeklilik dönemi için ödeme güvencesi sağlamanın önemi; gelişmiş ülkelerde ileri yaş gruplarının nüfusa oranının artış

¹ Sosyal sigortaların, enyaygın uygulaması olan emeklilik, bir kimsenin, belirli bir yaşa kadar pirim ve kesenek ödeyerek çalışması ve çalışmayı bedeni bir sebep veya başka bir nedenle bırakmanın sonucu, eski kazancının bir kısmını herhangi bir hizmet karşılığı olmaksızın hak kazanması hali olarak ifade edilmektedir. **ŞEN, M./MEMİŞ, T.**, "Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu'na Eleştirel Bir Yaklaşım, Atatürk Üniversitesi Erzincan Hukuk Fakültesi Dergisi, C.V., S.1-4, Erzincan 2001, s.485; Bkz. geniş açıklamalar için, **TUNCAY C./EKMEKÇİ, Ö.**, Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, 11.Baskı, Beta, İstanbul, Şubat, 2005, s.401 vd.; **GÜZEL, Ali/OKUR, Ali Rıza**, Sosyal Güvenlik Hukuku, 10. Baskı, İstanbul, 2004, s. 611 vd.; **UĞUR, Suat**, Sosyal Güvenlik Sistemlerinde Özel Emeklilik Programlarının Yeri ve Gelişimi, 1.Baskı, Ankara 2004, s.11 vd.; **EROL, Ahmet/ YILDIRIM, A.Ercan**, Tüm Yönleriyle Bireysel Emeklilik Sistemi, Ankara, 1.Baskı, Ocak, 2004, s.10 vd.

göstermesi; bu artışa özellikle tarımsal ekonomiden endüstriyel ekonomiye geçişle, ileri yaş grubunun istihdamdaki azalışının eşlik etmesi; son 50 yıl içerisinde birikim yapmayı zorlaştıran gelişmelerin yaşanması; toplumdaki değişen sorumluluk kavramı ile ileri yaşlardaki bireylerin desteklenmesinde kişisel yaklaşımların zayıflaması olarak belirtilmektedir.

Aynı zamanda doğum artış hızının azalmasının sonucu olarak nüfusun yaşlanması ve hayatta kalma sürelerinin uzaması gibi sebeplerle sosyal sigorta sistemlerinde finansman sorunları ortaya çıkmış ve söz konusu sorunlar, yaşlılık sigortasının beklentilerin altında yaşam standardı vermesine sebep olmuştur. Emekli nüfusunun çalışan nüfusa oranı gelişmiş ülkelerdeki ideal oran olan $\frac{1}{4}$ iken ülkemiz gibi gelişmekte olan ülkelerde $\frac{1}{2}$ düzeyindedir². Bu nedenle, kamu emeklilik sistemlerinde açıklar meydana gelmektedir. Genel ekonomik durumu da etkileyen sosyal güvenlik sistemindeki mali açıklar, emeklilik sistemlerinin çok ayaklı yapıda olmasını bir zorunluluk haline getirmiş bulunmaktadır.

Devletimiz, bütün vatandaşlarına, mevzuat düzeyinde bakıldığında çağdaş seviyede sosyal güvenlik hakkını sağlamış olmasına rağmen; bu hakkın hayata geçirilmesi ve vatandaşların beklentilerine uygun sosyal güvenlik sisteminin gerçekleştirilmesi sağlanamamaktadır. Uygulamada sosyal güvenlik bakımından yükün büyük kısmı zorunlu sosyal sigorta sistemine (birinci ayak olarak ifade edilen sisteme) bırakılmıştır.

Mevcut sosyal sigorta sistemimiz, günümüzde bütün dengelerini ve fonlarını kaybederek devletten sürekli kaynak aktarılmasını gerektirecek bir yapıya dönüşmüş görünmektedir. 2002 Mali yılında sosyal sigorta kuruluşlarına devletin garantör sıfatı ile aktarmak zorunda kaldığı kaynak 7.9 katrilyona ulaşmıştır. Mevcut işleyiş ile sosyal sigorta sistemi bu günlere getirilmiştir. Son on yıl içerisinde sosyal güvenlik sistemimizin bu durumdan nasıl kurtarılabileceği hususundaki araştırmalar, günümüze kadar gelmiş olan bu işleyişin artık böyle devam edemeyeceğini göstermektedir.

Mevcut sosyal sigorta sistemimizin yapısal sorunları çözülmüş olsa dahi tatmin eden kalıcı bir sosyal güvenlik sisteminin tek elden yakalanamayacağı düşünülmektedir. Öte yandan, insanlık tecrübesi de devletin sosyal güvenlik alanında

² UĞUR, Suat, "Özel Emeklilik Türleri ve Bireysel Emeklilik ", Çimento İşveren Dergisi, S.4, Temmuz 2004. s.14.

belirli bir seviyenin üzerinde yük almasının mümkün ve de uygun olmayacağı yönündedir. Vatandaşların ve toplumun (belediyeler, işletmeler, ailenin v.s. yolu ile) sosyal güvenlikle daha fazla yük alması ve daha fazla fedakârlık üstlenmesi gerekmektedir.

Son yıllarda sosyal güvenlik sistemlerinin gelecekteki mali yükü konusundaki endişeler nedeniyle, temel bir sosyal güvenliğin sağlandığı devlet sistemini tamamlayıcı nitelikte, çalışanlar ve işverenler tarafından finanse edilen özel planlarla yakından ilgilenilmekte, bu amaçla özel ilave programlar teşvik edilmekte, uzun dönemde devlet tarafından yapılan yardımların azaltılmasına çalışılmaktadır. Ayrıca, yüksek oranlı ödeme temin eden ve erken emekliliği teşvik eden politikalar terk edilmekte, emeklilik yaşının yükseltilmesi, sosyal güvenlik ödemelerine hak kazanma koşullarının zorlaştırılması yönünde tedbirler alınmaktadır³.

Devlet; bireylere sosyal sigorta, kamusal sosyal yardım ve sosyal hizmet sistemi yolu ile asgari seviyede sosyal güvenlik sağlanmaktadır. Bunun yanında, bu asgari garantiyi kuvvetlendirecek tamamlayıcı sistemlere ve alternatifleri ile birlikte tamamlayıcı sosyal güvenlik sisteminin kurulmasına ihtiyaç duyulmaktadır. Bu ek tedbirlere tamamlayıcı sosyal güvenlik sistemleri denilir. Tamamlayıcı sosyal güvenlik sistemleri işletme bazındaki özel emeklilik sistemlerinden, hayat sigortalarına kadar çok çeşitli planlardan oluşmaktadır⁴.

Sosyal güvenlik sisteminde 1999 yılında 4447 sayılı Kanunla başlayan kapsamlı değişiklikler ve yeniden yapılanma çalışmaları devam etmektedir. Bunlardan biri de⁵, 2001 tarih ve 4632 sayılı Bireysel Emeklilik Tasarı ve Yatırım Sistemi Kanunu ile getirilen tamamlayıcı sosyal güvenlik kurumları ile ilgili düzenlemedir. Bu kanunla oluşturulan yeni müesseseler, eğer beklenen amaçlar gerçekleşirse, uzun dönemde Türk Ekonomisi için, yaşanmakta olan ekonomik krizlerin ortaya çıkmasını önleyecek veya şiddetini azaltacak etkilere sahip olabilecektir.

³ Bu konuda Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortaları kanunu (tasarısı) ve buna ilişkin eleştiriler için Bkz. Çalışma ve Toplum Dergisi, Sosyal Güvenlik Özel Sayısı, 2006/1.

⁴ **ARICI**, Kadir, Sosyal Güvenlik Sistemimiz İçin Yeni Bir Tecrübe: Özel Emeklilik Fonları, İşveren Dergisi, C.XL, S.3, Aralık 2001, s.11.

⁵ 28 Mart 2001 tarihinde TBMM'de kabul edilen ve 07 Nisan 2001 tarih ve 24366 sayılı Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlüğe giren, 4632 sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu.

Bireysel emeklilik sisteminin oluşturulmasına yönelik düzenleme, Türk sosyal güvenlik sistemi için önemli ve gözden kaçırılmaması gereken bir gelişme olarak kabul edilmektedir. Kanunun yürürlük tarihi, Resmi Gazetede ki yayım tarihini takip eden 6 ay sonrası, yani 07 Ekim 2001 tarihi olarak belirlenmiştir. 2001 tarih ve 4697 sayılı Kanun⁶ ile de, bireysel emeklilik sisteminin başarısı için hayati öneme sahip olan mali teşvikler ve vergi düzenlemeleri gerçekleştirilmiş, hazırlanan yönetmeliklerle birlikte sistemin yasal alt yapısının oluşturulması bakımından önemli bir mesafe kaydedilmiştir⁷.

Bir sosyal güvenlik sisteminin, sosyal güvenlik ihtiyacının karşılanması ile ilgili üç temel fonksiyonu yerine getirmesi beklenmektedir⁸. Bunlar; gelirin yeniden dağılımı, sigorta ve tasarruf fonksiyonlarıdır^{9, 10}.

Gelirin yeniden dağılımını sağlama fonksiyonu, fakirlik ve muhtaçlık problemini ortadan kaldırmak üzere tehlikeye uğramayandan uğrayana, yüksek gelirlilerden düşük gelirlilere, çalışan ve geliri olanlardan çalışamayan ve muhtaç durumda olanlara doğru bir gelir dağılımı sağlanmasıdır.

Sigorta fonksiyonu, önceden bilinmeyen veya yeterli tedbir alınamayan durumlar için ortaya çıkabilecek zararları karşılama garantisi sağlanmasıdır.

Tasarruf fonksiyonu, gelecekte daha yüksek bir hayat standardı sağlamak üzere, bugünkü tüketimden vazgeçerek daha yüksek bir gelir elde etme arzusunun karşılanmasıdır.

Hangi sistemle oluşturulursa oluşturulsun, tek ayaklı bir kurumsal yapı üzerine inşa edilmiş sosyal güvenlik sistemlerinin, bu üç temel fonksiyonu birlikte gerçekleştirmesinin mümkün olamayacağı düşüncesi, çok ayaklı sosyal güvenlik

⁶ 28.06.2001 tarih ve 4697 sayılı "Bazı Vergi Kanunlarında (31.12.1960 tarihli ve 193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu) Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun". 10.07.2001 tarih ve 24458 Sayılı RG.

⁷ **ALPER**, Yusuf, Sosyal Güvenlikte Yeni Bir Adım, Bireysel Emeklilik, Çimento İşveren Dergisi Mart 2002. s.12.

⁸ WORLD BANK; Averting The Old Ages Crisis; World Bank Policy Research Report; Washington D.C. 1994, s. 234–254.

⁹ **ARICI, Kadir**, Sosyal Güvenlik, Tes-İş Eğitim Yayınları, Ankara, 1999, s.131.

¹⁰ **ALPER**, s.13, Bkz. Sosyal sigortayı iktisadi açıdan elen alan yazarlar için Daha ayrıntılı bilgi için, **YAZGAN**, Turan, İktisatçılar İçin Sosyal Güvenlik Ders Notları, Türk Dünyası Araştırma Vakfı Yayını, İstanbul 1992. s.12 vd.; **YAZGAN**, Turan, Sosyal Sigorta, İstanbul 1977, s.17 vd., **DİLİK**, Sait, Türkiye’de Sosyal Sigortalar ve İktisadi Açısından Bir Tahlil Denemesi, Ankara 1971, s.10 vd.; **DİLİK**, Sait, Sosyal Güvenlik, Ankara 1993, s.17 vd.

sistemlerinin oluşturulmasını gündeme getirmiştir. Çok ayaklı bir sistemde birinci ayak; gelirin yeniden dağılımı fonksiyonuna ağırlık veren, fertlere yaşadıkları toplumun bir üyesi olarak insan haysiyetine yaraşır bir asgari hayat seviyesini garanti etmeyi amaçlayan, kamu tarafından oluşturulan ve zorunlu katılımın esas olduğu sosyal güvenlik kurumlarından oluşmaktadır. Birinci ayak sosyal güvenlik kurumlarının oluşturulması sosyal devlet olmanın önemli unsurlarından biri olarak kabul edilmektedir.

İkinci ayak; kamu veya özel sektör inisiyatifi ile oluşturulan, zorunlu veya gönüllü katılımın söz konusu olabildiği, çoğunlukla işyeri veya sektör bazlı sigorta ve tasarruf fonksiyonlarını yerine getirmeye yönelik olarak oluşturulan sosyal güvenlik kurumlarından oluşmaktadır.

Üçüncü ayak sosyal güvenlik kurumları ise gönüllü katılımın esas olduğu ve tamamen özel sektör inisiyatifi ile oluşturulan, fon esasına göre çalışan kurumlardır. Bu kurumların amacı daha yüksek bir hayat standardı temin etmek ve devam ettirmektir.

Bireysel emeklilik sistemi, çok ayaklı bir sistem içinde ikinci veya üçüncü basamakta yer almaktadır. Eğer oluşturulan sistemde zorunlu katılım esas alınmış, yönetimde kamu müdahalesi görülmekte ve sistemin finansmanına iştirakçi dışında da katılım söz konusu ise daha çok ikinci ayak anlayışı ile oluşturulmuş bir sistemden bahsedilmektedir. Buna karşılık gönüllü katılımın esas olduğu özel sektör inisiyatifinde oluşturulmuş kurumların faaliyet gösterdiği tamamen fon esasına göre çalışan kurumlar söz konusu ise, sistemin üçüncü ayakta yer aldığı belirtilmektedir¹¹.

Dünyada kamusal emeklilik olarak bilinen ve çalışan kesimlerin katılma zorunluluğunda oldukları, devletin yönetimi ve denetimi altında faaliyet gösteren birinci ayak sosyal sigorta kurumları, ülkemizde de emeklilik sisteminin zorunlu birinci ayağını oluşturmaktadır. Zorunluluk veya gönüllük esasına dayalı olarak işyeri veya işkolu bazlı faaliyet gösteren ikinci ayak mesleki emeklilik programları ülkemizde yeterince gelişmemiş ve OYAK örneğinde olduğu gibi kısmi uygulamalarla sınırlı kalmıştır. Mesleki emeklilik ayağının olmadığı ülkelerde ikinci, olduğu ülkelerde ise üçüncü ayak

¹¹ ALPER, s.12.

hayat sigortası ve bireysel emeklilik adı altında özel emeklilik programları faaliyet göstermektedir¹².

Genel olarak; gelişmiş ülkelerde gönüllülük esasına dayalı, gelişmekte olan ülkelerde ise zorunluluk esasına dayalı özel emeklilik programları görülmektedir. Ülkemizde, gönüllük esasına dayalı olarak hayat sigortacılığı yıllardan beri, çalışmanın konusunu oluşturan bireysel emeklilik sistemi ise 27 Ekim 2003 tarihinden itibaren bulunmaktadır.

I.Türkiye’ de sosyal güvenlik sistemi, temel olarak üç büyük sosyal güvenlik kuruluşundan oluşmaktadır: T.C Emekli Sandığı, Sosyal Sigortalar Kurumu ve BAĞ-KUR: Türkiye’ de devlet, sosyal güvenlik garantisi sağlama görevini değişik çalışan grupları için oluşturduğu SSK, Bağ-Kur, ve T.C. Emekli Sandığı kurumlarını oluşturarak yerine getirmiştir. Kamu yönetiminin ağırlıklı, zorunlu sigortalılığın esas olduğu bu kurumlar sistem içinde birinci ayak sosyal güvenlik kurumlarını oluşturmaktadır. Bu kurumlar öncelikle gelirin yeniden dağılımı ve sigorta fonksiyonlarını yerine getirmeyi amaçlamaktadırlar¹³.

1. Emekli Sandığı

Emekli sandığı, genel olarak kamu kesiminde memur olarak çalışanlara ve onların bakmakla yükümlü oldukları kişilerle, özel olarak çıkarılan kanunlarla emekli sandığı ile ilişkilendirilen diğer kamu görevlilerine sosyal güvence sağlayan bir sosyal güvenlik kuruluşudur¹⁴. 18 yaşını doldurmuş Türk vatandaşlarından (5434 Sayılı Kanun m.12) belli yerlerde ve belirli işlerde çalışanlarından oluşan Emekli Sandığı’ nın 30 Haziran 2003 tarihi itibarıyla 2.424.679 iştirakçisi ve 1.433.818 emekli, malul, dul ve yetim sigortalısı bulunmaktadır¹⁵. Son yapılan değişikliklerden sonra memurluğa başlayan ve fiili hizmet yılını tamamlayan kadın ise 58, erkek ise 60 yaşını dolduranlar emekli aylığına hak kazanabilmektedir¹⁶.

¹² UĞUR, Özel Emeklilik Programları, s.145.

¹³ ARICI, Sosyal Güvenlik, s.200 vd.

¹⁴ 08.06.1949 Tarih 5434 Sayılı Kanun, 17.6. 1949 Tarih 7235 Sayılı RG.

¹⁵ Daha ayrıntılı bilgi için Bakınız www.emekli.gov.tr; UĞUR, Özel Emeklilik Programlarının Yeri, s. 146.

¹⁶ Daha ayrıntılı bilgi için Bkz. GÜZEL/OKUR, s.430; 25.08.1999 Tarih ve 4447 Sayılı Kanunla getirilen bu koşullar eski çalışanlar için geçiş dönemleri ile esnekleştirilmiş, ancak Anayasa Mahkemesinin geçiş koşullarını iptal etmesi üzerine 23.05.2002 Tarih ve 4759 Sayılı Kanunla (01.06.2002 Tarih ve 24772 Sayılı RG) söz konusu geçiş koşulları daha da esnekleştirilmiştir.

Emekli sandığı' nın finansmanı; kesenekler, karşılıklar, hazine katkısı ve öteki gelirlerden sağlanmaktadır. Aylık kesenek, iştirakçilerden her ay emeklilik keseneğine esas aylıkları üzerinden % 16 oranında alınmaktadır¹⁷.

2.Sosyal Sigortalar Kurumu

Sosyal Sigortalar Kurumu, bağımlı çalışan gruplarından işçilere ve onların bakmakla yükümlü oldukları kişilere sosyal güvence veren bir sosyal güvenlik kuruluşudur¹⁸. Aralık 2002 tarihi itibari ile 5.257.000 aktif sigortalısı olan SSK' nın, 3.621.213 kişi malullük, yaşlılık ve ölüm aylığı alan pasif sigortalısı bulunmaktadır¹⁹.

Sosyal Sigortalar Kurumunun finansmanı genel olarak işçi ve işverenlerden alınan primlerle sağlanmaktadır²⁰.

3.Esnaf ve Sanatkârlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu

Esnaf ve Sanatkârlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu' nun kısa adı Bağ-Kur olup, genel olarak bağımsız çalışanlara sosyal güvence vermektedir²¹. 30 Haziran 2003 tarihi itibariyle 3.350.104 aktif sigortalısı olan Bağ-Kur' un, yaşlılık, malullük ve ölüm aylığı alan 1.427.651 pasif sigortalısı bulunmaktadır²².

Bağ-Kur' un finansmanı genel olarak toplanan primlerle sağlanmaktadır. Sisteme ilk girerken ilk 12 basamak içinde istenen basamağın seçilebildiği Bağ-Kur' da toplam olarak 24 basamak bulunmaktadır. Zorunlu sigortalılık dışında isteğe bağlı olarak ev kadınları ve Türkiye' de ikamet eden yabancılar da Bağ-Kur sigortalısı olabilmektedir (m.79)²³.

¹⁷ **ANDAÇ**, Faruk, İş Hukuku, 1. Baskı, Ankara 2005, s.232; **TEZEL**, Ali/**TEZEL**, Şevket, T.C Emekli Sandığı Mevzuatı, 1. Baskı, Haziran 2004, İstanbul, s.27 vd.

¹⁸ 17.07.1964 Tarih ve 506 Sayılı Kanun, 29,30,31.7.1964–1.8.1964 Tarih 11766–11779 Sayılı RG.

¹⁹ Daha ayrıntılı bilgi için Bkz. Sosyal Sigortalar Kurumu Erişim Sitesi, www.ssk.gov.tr

²⁰ **ANDAÇ**, s.240.

²¹ 02.09.1971 Tarih ve 1479 Sayılı Kanun, 14.9.1971 Tarih 13956 Sayılı RG.

²² Daha ayrıntılı bilgi için Bkz. Bağ-Kur Erişim Sitesi www.bagkur.gov.tr

²³ Daha ayrıntılı bilgi için Bkz.**GÜZEL/OKUR**, s.488; **TEZEL**, Ali/**TEZEL**, Şevket, BAĞ-KUR Mevzuatı, 1.Baskı, Haziran 2004, İstanbul, S.27 vd.; **ANDAÇ**, s.257; **ARICI**, Sosyal Güvenlik, s.201.

4. Türk Emeklilik Sisteminde Birleşme

Türk sosyal güvenlik sisteminde bulunan birinci ayak sosyal güvenlik kurumlarının tek çatı altında birleşmesini öngören reform projesi olan Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu Nisan 2006 tarihi itibarı ile TBMM' de görüşülmüş olup yasalaşmıştır²⁴. Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun ise yasalaşma süreci 15 Haziran 2006 tarihi itibarıyla tamamlanmıştır²⁵.

Kanun üç sosyal güvenlik kurumunu tek çatı altında toplayarak kanun kapsamına giren kişilerin, işkazaları, meslek hastalıkları, hastalık, analık, yaşlılık ve ölüm hallerinde sağlanacak sigorta hak ve yardımları ile bu hak ve yardımlardan yararlanma şartlarını düzenlemektedir²⁶.

Sürdürülebilir kalıcı, her kesimi kapsama alan ve artık genel bütçenin sırtından inen yeni bir sosyal güvenlik sistemine ihtiyaç vardır. Ancak, sosyal güvenlik açıklarının, yasalaşmış olan yeni kanun ile bile ancak 2045 yılında kapanabileceği tahmin edilmektedir.

Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu hazırlanırken 506 sayılı Kanun göz önünde tutulmuş ve diğer yasaların özellikleri bunun üzerine oturtulmuştur. Çalışmanın kapsamı içerisinde eleştirebileceğimiz iki konu bulunmaktadır. Bunlardan ilki sosyal güvenlik sistemlerini tek çatı altında toplama iddeasıyla yola çıkan hükümetin SSK. Geçici 20. maddeye tabi vakıf sandıklarını birleşmenin dışında bırakması sebep ne olursa olsun çelişki olarak değerlendirilmektedir²⁷.

Tasarıda bireysel emeklilik rejimini teşvik edici hiçbir unsur bulunmamaktadır. Oysa başta ABD ve AB ülkeleri olmak üzere bireysel emeklilik rejimine ilgi çekmek üzere bireylere kolaylıklar sağlanmaktadır. İsteğe bağlı sigortaya girme çok kolaylaştırılmıştır. Kanunlaşan metinde bu durum bir nebze olsun düzeltilmiştir²⁸.

²⁴ 13.04.2006 Tarih ve 5487 sayılı Kanun.

²⁵ 19.04.2006 Tarih ve 5489 sayılı Kanun.

²⁶ ŞAKAR, Müjdat, Sosyal Sigortalar Uygulaması, 8. Baskı, İstanbul 2006, s.318.

²⁷ TUNCAY, A.Can, Türk Emeklilik Sisteminde Reform Projesinin Değerlendirilmesi, Çimento İşveren Dergisi, Mart, 2005, s.16,17.

²⁸ 5489 sayılı Kanun m.80- 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) ve (c) bentleri kapsamındaki sigortalıların prime esas kazançlarının hesabında; Ölüm, doğum ve evlenme yardımları, görev yollukları, kıdem tazminatı, iş sonu tazminatı veya kıdem tazminatı mahiyetindeki toplu ödeme, keşif ücreti, ihbar ve kasa tazminatları, emekli ikramiyesi ile Bakanlıkça tutarları yıllar itibarıyla belirlenecek yemek, çocuk ve aile zamları, özel sağlık sigortalarına ve bireysel emeklilik

Öğreti de reform çeşitli tartışmalara neden olmuştur²⁹. Reform, sosyal güvenlik sisteminin temel sorunlarını gözardı ederek çözüm arayışına yönelmektedir. Prime dayalı bir sosyal güvenlik sisteminde, istihdam yapısı ile sistemin finansmanı arasında doğrudan bir etkileşim söz konusudur. Sosyal güvenliği istihdam politikasından soyutlayarak değerlendirmek ve sorunlarına çözüm aramak olanaklı değildir. İşsiz kalan her işçi, sosyal güvenlik için gelir kaybı demektir. İstihdam olanakları artırılarak, işsizliği önleyici ekonomik ve sosyal politikalar yaşama geçirilemediği sürece, hangi model benimsenirse benimsensin, sosyal güvenliğin temel sorunlarına da çözüm bulunamayacaktır. Sosyal güvenliğin kamu hizmeti ve insan hakkı niteliği, bu hakkın mali piyasalara ya da ekonomik verilere feda edilmesine, neo-liberal doğmaların etki çemberine terk edilmesine engel oluşturduğu hususuna da vurgu yapılmalıdır. Reformda esas alınan Dünya Bankası ve İMF' nın sosyal güvenlik modeli, sosyal devlet ve sosyal güvenliği mali piyasalara feda eden bir modeldir. Yasa tasarılarının teknik hukuk bakımından yetersizlikleri de dikkate alındığında, bu Yasa ile "...Sosyal Güvenlik Reformu değil, sosyal kargaşa ve kaos yaratılmış" olacaktır.

II. TAMAMLAYICI SİGORTA KURUMLARI

Mevcut sosyal güvenlik sistemi biriktirme sistemine göre kurulmuş olmasına rağmen, büyük ölçüde dağıtım esası yönünde gelişmiştir. Mevcut durumları itibariyle sosyal güvenlik kurumlarımız sermaye piyasasına kaynak aktaramamaktadır. Bu durumda emeklilik sisteminin sermaye piyasasına kaynak aktarımında kişilerin emeklilikleri için fon birikimlerine yardımcı olacak özel emeklilik fonları gündeme gelmektedir.

Ülkemizde çok ayaklı bir sosyal güvenlik sistemi oluşturma düşüncesi yeni değildir. 506 sayılı Sosyal Sigortalar Yasası' nın geçici 20' nci maddesine göre, bankalar, sigorta şirketleri, ticaret odaları, sanayi odaları, borsalar, bunların teşkil ettikleri organizasyonlar, personelinin kurdukları munzam sandıklar ile ordu yardımlaşma kurumu yatırımlarının iyi değerlendirilmesi bu sandıkların diğer sosyal

sistemine ödenen ve aylık toplamı asgarî ücretin % 30'unu geçmeyen özel sağlık sigortası primi ve bireysel emeklilik katkı payları tutarları, görevin yerine getirilmesi için zorunlu olarak yapılan aynî yardımlar ile Bakanlıkça belirlenecek diğer aynî yardımların asgarî ücretin % 30'unu geçmeyen kısmı, prime esas kazançta tâbi tutulmaz.

²⁹ GÜZEL, Ali, "Sosyal Güvenlik Sisteminde Öngörülen Reform Mevcut Sorunlara Çözüm mü?", Çalışma ve Toplum, 2005/4, s.61-76.

güvenlik kurumlarına oranla daha iyi performans göstermelerine yol açmıştır³⁰. Ülkemizde ikinci ayak sosyal güvenlik kurumlarına örnek olarak –istenilen düzeyde olmamalarına karşın- OYAK ve Amele Birliğini göstermek mümkündür³¹.

Bu sandıklar ülkemizde halen kamu sosyal güvenlik kurumlarına ek olarak üyelerine ilave emeklilik imkânı veren vakıf statüsünde munzam sandıklardır. Munzam sandıkların sayılarının 200 kadar olduğu bilinmektedir. Bu kuruluşların mali durumları hakkında güncel bilgilere ulaşma olanağı bulunmamakla birlikte, önemli tutarlarda birikimlerin mevcut olduğu bilinmektedir³². Tamamlayıcı bir sosyal güvenlik sağlama amacı ile kurulmuş bulunan bu kuruluşların tüm işlemlerinin mali sistem içerisine aktarılması, kaynaklarının profesyonel portföy yönetim hizmeti sağlanarak değerlendirilmesi suretiyle mali sistem içerisine alınmaları, denetimlerinin etkinleştirilmesi ve finansal sisteme kaynak aktarımı yapan kurumlar haline gelmeleri gerekmektedir. Belirtilen amaçlarla bu yapıların da önümüzdeki dönemlerde bireysel emeklilik sistemine entegre olabilmelerine imkân sağlayacak hukuki düzenlemelerin yapılması sistemin etkinliğini ve başarısını artıracaktır.

1.Ordu Yardımlaşma Kurumu

Kamuda çalışan sivil memurlar için 1971 yılında uygulamaya konulan memur yardımlaşma kurumu MEYAK; işçiler için oluşturulmuş işçi yardımlaşma kurumu İYAK; ikinci ayak sosyal güvenlik kurumları olarak düşünülmüştür. Ancak bu alanda en geniş kapsamlı uygulama 1961 yılında askeri personel için oluşturulan ordu yardımlaşma kurumu OYAK olmuştur. 1986 yılında uygulamaya konulan zorunlu tasarruf uygulamasının geri planında da yeni bir sosyal güvenlik sistemi oluşturma düşüncesi bulunmaktadır³³.

Kısa adı OYAK olan Ordu Yardımlaşma Kurumu, Milli Savunma Bakanlığı' na bağlı olarak faaliyet göstermektedir³⁴. Türk Silahlı Kuvvetleri kadrolarında görevli muvazzaf subay, askeri memur, astsubay, uzman jandarma, emekli maaşı sistemine giren üyeler ve ölümleri halinde sisteme devam etmek isteyen eşleri OYAK daimi üyelerini oluşturmaktadırlar. Uzman erbaşlar ile Milli Savunma Bakanlığı, Jandarma

³⁰ ANDAÇ, s.266.

³¹ ALPER, s.16.

³² CANSIZLAR, Doğan, "Bireysel Emeklilik Sistemi ve Sermaye Piyasaları", İşveren Dergisi, C.XL, S.3, Aralık 2001,s.12.

³³ ALPER, s.15.

³⁴ 03.01.1961 Tarih ve 205 Sayılı Kanun, 09.01.1961 Tarih ve 10702 Sayılı RG.

Genel Komutanlığı, OYAK ve OYAK' ın sermayesinin %50' sinden fazlasına sahip olduğu veya iştirak edeceği şirketlerde çalışan bütün maaşlı ve ücretli memur ve müstahdemlerinden arzu edenler OYAK' ın geçici üyesi olabilmektedirler. Muvazzaflık hizmetini yapmakta olan yedek subaylar ise OYAK' ın geçici üyesi olmaktadırlar³⁵.

Kurumun gelirleri, daimi üyelerin maaşlarından kesilecek %10, geçici üyelerin maaşlarından kesilecek %5 oranındaki primlerle ve kurum mevcutlarının işletilmesi ile sağlanmaktadır (205 Sayılı Kanun m.18). OYAK, daimi üyelerine emeklilik, maluliyet, ölüm yardımı ve konut edindirme yardımı; geçici üyelerine ise üyelikleri devam ettiği müddetçe maluliyet ve ölüm yardımı yapmaktadır. Ayrıca, kurumun daimi ve geçici üyesi iken ölenlerin mirasçıları ölüm yardımına hak kazanmaktadır (205 Sayılı Kanun m.20 ve 22). OYAK, daimi üyelerinin her türlü sosyal ihtiyaçlarını gidermek için; mesken inşa etmek, ordu pazarları, ordu evleri, ordu öğrenci yurtları, özel okullar kurmak, üye çocuklarına yurt içi ve yurt dışı tahsil ve staj bursları vermek gibi faaliyetlerde bulunmaktadır³⁶.

2.Amele Birliği

1921 yılında kurulan Amele Birliği³⁷, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı' na bağlı, yönetim, işleyiş ve denetimi kendi yönetmeliğine göre yapılan, idari ve mali açıdan özerk tüzel kişiliğe sahip bir sosyal güvenlik kuruluşu olarak faaliyet göstermektedir. Türkiye Taşkömürü Genel Müdürlüğü, Karaelmas Elektrik Dağıtım AŞ., Çatalağzı İşletme Müdürlüğü ve Türkiye Elektrik Üretim-İletim AŞ., Kuzey-Batı Anadolu Şebeke İşletme Grup Müdürlüğü' nün Zonguldak ve Ereğli Kömür Havzasında çalışan işçilere ilave sosyal güvenlik yardımı yapma amacını taşımaktadır³⁸.

Amele Birliği, kapsamında bulunan personele işgörmezlik yardımı ve tedavi yardımları yapmaktadır. Prim oranı %3 olup, zorunlu üyeler için yarısı işveren yarısı da işçi tarafından, gönüllü üyeler için ise tamamı işçi tarafından ödenmektedir³⁹. Sandık üyesi işçiler aynı zamanda 506 sayılı kanuna tabi olduklarından, geçici işgörmezlik

³⁵ **ARICI**, Sosyal Güvenlik, s.243.

³⁶ Ayrıntılı bilgi için Bkz. **UĞUR**, Özel Emeklilik Programları, s.149; **SÖZER**, Ali Nazım: "Yaşlılık Sigortasını Tamamlayıcı Sistemler", Sosyal Güvenlik Kurultayı, Tebligler-Yorumlar, Türkiye İşçi Emeklileri Cemiyeti, Ankara, 1992, s.42; **ANDAÇ**, s.268.

³⁷ 10.09.1921 Tarih ve 151 Sayılı Kanun.

³⁸ **ARICI**, Sosyal Güvenlik, s.249.

³⁹ Ereğli Kömür Havzası Amelebirliği Biriktirme ve Yardımlaşma Sandığı Yönetmeliği, m.39, Bakanlar Kurulunun 11/2/2000 tarih ve 2000/251 sayılı Kararıyla, 21/3/2000 tarih ve 23996 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

ödeneğini SSK' dan talep etmektedirler. Ancak, yasada öngörülen koşulların mevcut bulunmadığı durumlarda geçici işgörmezlik ödeneğinin SSK' dan hak kazanamayan sigortalıların açıkları sandık tarafından telafi edilmektedir. 506 sayılı kanun kapsamına girmeyen büyükanne, kardeş gibi bazı sigortalı yakınlarına sandık tarafından hizmet sunumaktadır⁴⁰.

3.İlkokul Öğretmenleri Sağlık ve Sosyal Yardım Sandığı

İlkokul Öğretmenleri Sağlık ve Sosyal Yardım Sandığı (İLKSAN)⁴¹, bir ek sosyal güvenlik kurumu fonksiyonu görmek üzere kurulmuştur. Bütçeden maaş alan ilkokul öğretmenleri, ilkokul yardımcı ve stajyer öğretmenleri, yetiştirme yurtları öğretmenleri, özürli çocuklara ilk tahsillerini veren müesselerin öğretmenleri, eğitim müdürleri, ilköğretim müfettiş ve denetmenleri, uygulama okulu öğretmenleri, İlköğretim Umum Müdürlüğü ve eğitim müdürlüklerinde vazifeli memurlar ile Sandık işlerinde çalışan memurlar Sandığa üyedirler. Sandık üyesi iken emekliye ayrılanlar, isterlerse üyeliklerini devam ettirebilmektedirler.

Sandığın en önemli gelir kaynağı üyelerden alınan ve genel kurul tarafından miktarı tespit edilen aidatlardır. Sandığın yapacağı yardımların neler olacağı anastatü ile belirlenmektedir (4357 Sayılı Kanun m.11 ve 14). Hazırlanan anastatüler çeşitli şekillerde değişikliğe uğramıştır. Son değişiklikle sandık üyelerine, borç para verme, evlenme yardımı yapma gibi sosyal yardımlar sağlanmaktadır. Sandık, yardım faaliyetleri yanında öğretmen pazarları işletmek, öğretmen misafirhaneleri kurmak gibi faaliyetlerde de bulunmaktadır.

III. ÖZEL HAYAT SİGORTALARI

Sistemin üçüncü ayağı ise tamamen özel sigortaların hayat sigortası kısımlarına bırakılmıştır. Bu ayağın gerek kurumsal yapı gerekse finansman bakımından birinci ayak sosyal güvenlik kurumları ile her hangi bir ilişkisi bulunmamaktadır⁴².

⁴⁰ Daha ayrıntılı bilgi için Bkz. **SÖZER**, s.43; **ANDAÇ**, s.267.

⁴¹ 13.01.1943 Tarih ve 4357 Sayılı Kanun, 19.01.1943 Tarih ve 5308 Sayılı RG.

⁴² **ALPER**, s. 16; **ARICI**, Sosyal Güvenlik, s.237; **UĞUR**, Özel Emeklilik Programları, s.150.

Özel Hayat sigortaları; ölüm, yaşama ve her ikisinin de kapsandığı hem ölüm hem de yaşama ihtimallerine bağlı teminatlar ile ferdi kaza, hastalık sonucu malüliyet ve tehlikeli hastalıklara güvence vermektedir⁴³. Özel Hayat Sigortaları, sigorta sözleşmesinin konusuna göre vade sonuna kadar muhtemel rizikonun ortaya çıkması ya da çıkmaması durumuna bağlı olarak sigortalıya sözleşmede belirtilmiş miktarda tazminat ödenmesini veya nemalandırılmış toplu ya da aylık ödeme yapılmasını öngörmektedir. 2002 itibariyle 29 sigorta şirketinin faaliyette bulunduğu hayat sigortacılığında 671 trilyon prim üretilmiş, buna karşılık 550 trilyon tazminat ödenmiştir. Ancak sigortalı sayısı her geçen gün azalmaktadır. Bu olumsuzluğa karşın özellikle hayat ve sağlık sigortaları kuruluşundan bu yana hızlı bir gelişme göstermiştir. Sigortalılar kendi yaşlarına karşılık gelen riziko primi kadar ödemede bulunmaktadırlar. Fonlarda bulunan kaynakların yatırım alanları çeşitlendirilmektedir.

Hayat Sigortalarından Bireysel Emeklilik Sistemine geçiş ve kıyaslanması konusu aşağıdaki bölümlerde tartışılacaktır⁴⁴.

Ş 2. BİREYSEL EMEKLİLİK MODELLERİ VE BİREYSEL EMEKLİLİK KONUSUNDA YABANCI ÜLKE DENEYİMLERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ

Bireysel emeklilik sosyal güvenlik sisteminin, zorunlu kamu sosyal güvenlik rejimlerine özel sigorta tekniğinin de ilave edilerek etkinleştirilmesine çalışılmaktadır. Model özü itibariyle yaşlılık sosyal riskine karşı güvenceyi bireyin kendi sorumluluk alanına bırakmaktadır. Söz konusu güvence ise bireyin yapacağı tasarruflarla sağlanacaktır. Bireysel tasarrufların oluşturduğu fonların bir yandan sosyal güvence (emekli aylığı) sağlama diğer yandan ekonomik ve mali işlevlerini yerine getirebilmesi sosyal sigortadan kesin çizgilerle ayrılan özel sigorta tekniğinin benimsenmesine bağlı bulunmaktadır. Böylece sosyal güvenlik alanında sosyal sigorta ve özel sigorta teknikleri birlikte uygulanabilmektedir⁴⁵.

I. BİREYSEL EMEKLİLİK MODELLERİ

Emeklilik sisteminin amacı, fakirliği ortadan kaldırmayı, tüketimde devamlılık sağlamayı ve sigorta sistemleri için önerilen üç katmanlı sistemden birinci katman

⁴³ Hayat Sigortaları Yönetmeliği (HSY) m.2, (09.12.1996 Tarih ve 22842 Sayılı RG).

⁴⁴ Bakınız ileride İkinci Bölüm, 2.Ş, VIII, s.84.

⁴⁵ GÜZEL/OKUR, s. 611.

minimum emeklilik faydasını garanti etmeyi amaçlamaktadır. Şili’ de devlet özel emeklilik fonlarında yer alan bireylere devlet garantisi şeklinde ifade edilen katmanı sunmaktadır. İlk katman sabit bir oran şeklinde belirlenebilmektedir. Bazı ülkelerde bu kısım fakirlik düzeyinin altında bir fayda sağlarken, İngiltere’ de fakirlik düzeyinde, Yeni Zelanda’ da ise fakirlik düzeyinin üzerinde tutulmaktadır. İkinci ve üçüncü katman, tüketimin devamlılığını, diğer bir ifadeyle, emeklilik döneminde de çalışılan dönemdeki düzeydeki geliri temin edebilmek için tasarlanmıştır. Bu kısma katılımın da zorunlu olması gerektiği ileri sürülmektedir. Bazı ülkelerde birinci ve ikinci katman dağıtım sistemi ile finanse edilmekteyken (A.B.D. ve Kanada gibi), Avustralya ve birçok Latin Amerika ülkesinde ise özel sektörcü yönetilen, tamamen fonlanmış sistem uygulanmaktadır. Bununla beraber İngiltere’ de olduğu gibi bazı ülkelerde her iki sistem de görülmektedir. Bu kısım devletçe yönetilebildiği gibi, özel sektör tarafından da yürütülebilmektedir⁴⁶.

Kapsamlı ve etkin sosyal güvenlik sistemlerinin mevcut olduğu, gelişmiş Batı ülkelerinde, zorunlu ve temel kamu sosyal güvenlik rejimleri yanında, eskiden beri yaygın bir biçimde uygulanan ve sadece işçi ve işverenlerin finansmana katılımı esasına dayanan tamamlayıcı sosyal güvenlik rejimleri bulunmaktadır. Böylece iki basamaklı sosyal güvenlik sistemi söz konusudur. Tamamlayıcı programlar, bazı ülkelerde (ABD, İngiltere, Almanya) işletme düzeyinde, diğer bazı ülkelerde (Fransa, Danimarka, Hollanda, ve İtalya) ise ulusal düzeyde oluşturulmuştur. Söz konusu ülkelerde az sonra izah edileceği üzere bireysel tasarrufa ve özel sigorta tekniğine dayalı emeklilik fonları ise, sistemin üçüncü ayağını oluşturmaktadır⁴⁷.

Zorunlu kamu sosyal güvenlik sistemlerinde finansman yöntemi olarak dağıtım yöntemi uygulanırken bireysel emeklilik sisteminde fon biriktirme (kapitalizasyon) yöntemi esastır. Primlerle elde edilen gelirlerin ve bunların yatırımlara yönlendirilmesinde elde edilen gelirlerin bir fonda toplanması ve ödenecek emekli aylıklarının bu fonlardan karşılanması söz konusudur.

Emeklilik fonları konusundaki yabancı ülke sistemleri incelendiğinde başlıca iki modelin uygulandığı görülmektedir. Önceden belirlenmiş prim ve önceden belirlenmiş yardım (emeklilik aylığı) modelleri. Batı Avrupa da özellikle İngiltere ve Almanya’ da

⁴⁶ GÜZEL/OKUR, s. 611; TUNCAY, A. Can, Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, 10. Baskı, İstanbul, 2002, s.135; ARICI, Sosyal Güvenlik, s.119.

⁴⁷ GÜZEL/OKUR, s. 610.

önceden belirlenmiş aylık modeli yaygın biçimde uygulanır⁴⁸. Bu modelde aylık miktarı önceden belirlenmiş bir formüle göre hesaplanmaktadır. Böylece fonların işletilmesi konusundaki riziko ilgili şirket tarafından üstlenmiş olmaktadır. Yapılacak yardım miktarına göre gerekli fon miktarını belirleme sorumluluğu da buna aittir. Emeklilik fonları işletmeden bağımsız bir kurum tarafından işletilir. İngiltere, İrlanda ve ABD’ de uygulanan modelin kökeninde de bu sistem yer alır. Bazı ülkelerde ise işletmenin bilançosu kapsamında emeklilik fonları öngörülmektedir. Almanya, Japonya ve Avusturya’ da bu sistem benimsenmiştir. Bazen de bir sigorta şirketi nezdinde bu amaçla bir sözleşme (poliçe) bağlatılması söz konusudur.

Gönüllü tasarruf planları, A.B.D.’ deki 401(k) planları gibi⁴⁹, bazı ülkelerde vergi teşvikleri ile yönlendirilebilmektedir⁵⁰.

“Önceden belirlenmiş katkı (prim)” uygulaması Avrupa’ da en az uygulanan modeldir. Buna karşılık ABD de oldukça yaygındır. Bu model de bağlanacak aylıkların miktarı konusunda önceden her hangi bir yükümlülük altına girilmemektedir. Sisteme dahil olanlar, fonların değer yitirme rizikosunu önceden kabul etmiş sayılırlar. Ödenen primler sermaye piyasasında (borsada) değerlendirilmekte ve emekli aylıklarının ya da ödenecek gelirlerin miktarı fonların borsadaki getirisine göre belirlenmektedir. Bu uygulamada fon biriktirme modeli en saf şekliyle görülmektedir. Bu model bu amaçla oluşturulmuş bir sigorta şirketi, bir banka, eşit temsil esasına dayalı bir kurum veya karşılıklı yardım sandıkları tarafından yürütülmektedir. Bilânçolarında yapılacak yardımların miktarının garantisi söz konusu edilmemektedir. Ülkemizde diğer Avrupa ülkelerinde ağırlıklı olarak uygulanan önceden belirlenmiş aylık modeli yerine, önceden belirlenmiş katkı biçimindeki ABD modeli benimsenmiştir. 4632 sayılı yasanın 1. maddesine göre bireysel emeklilik sistemi belirlenmiş katkı esasına dayanmaktadır⁵¹.

⁴⁸ GÜZEL/OKUR, s. 611.

⁴⁹ DEMİRKAN, Senem, Çalışanlara Hisse Senedi Edindirme Planları Türkiye için öneriler, SPK Yeterlik Etüdü, Ankara, Nisan 1999, s.8: Vergi ayrıcalıklı emeklilik planları kullanarak çalışanlarla sermayeyi paylaşmanın en çok tercih edilen yolu, 401 (k) planının uygulanmasıdır. Planın adı, buna ilişkin kural ve düzenlemelerin yer aldığı Ulusal Gelir Kanunu’nun (Internal Revenue Code-IRC) ilgili bölümünden gelmektedir. Basit tanımıyla 401 (k) planı, işverenlerin çalışanları için vergi ertelemeli bir emeklilik tasarruf planı sağlamasına imkan veren düşük masraflı bir yöntemdir.

⁵⁰ GÜZEL/OKUR, s. 611.

⁵¹ GÜZEL/OKUR, s. 611; ÇALIKOĞLU, Erdal, “Bireysel emeklilik Sistemimiz Dünya Uygulamalarının Neresinde”, ERNST& YOUNG Vergi Bölümü, Aralık 2003, s.3.

İki tip emeklilik programı bulunmaktadır. Bunlardan birincisi belirlenmiş gelir esaslı (defined benefit) ikincisi de belirlenmiş katkı payı esaslı (defined contribution) emeklilik programıdır. Ülkemizde kurulan sistem belirlenmiş gelir esaslı (defined benefit) değil, belirlenmiş katkı payı esaslı (defined contribution) emeklilik programına dayanmaktadır⁵². Belirlenmiş katkı paylı sistemlerde katılımcının emeklilik sistemine yatıracağı katkılar kendisi tarafından belirlenmekte ve emeklilikte alacağı birikimler, yatırılan katkılar ile bunların katılımcıların seçeceği fonlarda değerlendirilmesi sonucu oluşan getirilere göre şekillenmektedir. Dolayısıyla bu tip sistemlerde yatırım riski katılımcıya aittir⁵³.

Emeklilik fon sistemi esas olarak gelişmiş batı ülkelerinde ortaya çıkmıştır. Uygulanma alanı gün geçtikçe geliştirilen bir sigorta modeli olarak yaygınlaştığı görülmektedir. Anılan fon sisteminin en yaygın biçimde ve uzun süreden beri uygulanmakta olduğu ülkelerdeki deneyimlerinin ana çizgileri ile gözden geçirilmesi, ülkemizde yeni oluşturulan sistemin işleyişine ve ortaya çıkacak sorunların çözümüne ışık tutacağı düşünülmektedir.

1. Zorunluluk esasına dayalı özel emeklilik programlarının yeri

a. Şili

Emeklilik sistemlerinin yeniden yapılandırılmasında birçok Latin Amerika ülkesi dünyaya öncü olmaktadır. Latin Amerika ülkeleri arasında ikame edici özel modeli benimseyen Şili, özel emeklilik modelini en erken uygulayan ülkelerin başında gelmektedir. Ücretli işçiler için zorunluluk esasına dayanan ve Mayıs 1981’ de başlatılan yeni özel emeklilik sisteminde her üyenin katkısının yatırıldığı bir bireysel emeklilik hesabı bulunmaktadır. Fon yatırımlarının getirisi hesaplara aktarılmakta ve faydalar; fon getirilerine, toplanan ve biriken fonların büyüklüğüne, emekli olunduğunda tahmin edilen ömür süresine göre hesaplanmaktadır. Fonlar, özel emeklilik şirketleri tarafından yönetilmektedir. Emekliliğe hak kazananlar, varlıklarına tekabül eden emekli maaşını yıllık veya daha kısa aralıklarla alabilmektedir⁵⁴.

Şili’ de sosyal sigorta yerine bireysel emeklilik planları uygulanmaktadır⁵⁵. Ancak sosyal sigorta sisteminden, özel emeklilik sistemine geçişin maliyetine

⁵² **ERGENEKON**, Özel Emeklilik Fonları, s.5.vd.; **TUNCAY**, Bireysel Emeklilik Sistemi Neler Getiriyor, s.344.

⁵³ **ÇANAKÇI**, İ.Halil, “Emeklilik Fonları Piyasalara Uzun Vadeli Bir Fon Akışı Sağlayacaktır”, İşveren Dergisi, C.42,S.2, Kasım 2003, s.3.

⁵⁴ **UĞUR**, Özel Emeklilik Programları, s.101.

⁵⁵ **ÖNAL**, Bireysel Emeklilik Semineri, İAV, 2003, s.86.

katlanılması gerekmektedir. Geçiş döneminde; eski dağıtım sistemine göre emeklilik hakkı elde edenlerin finansmanı artık hali hazırda çalışanlardan karşılanamayacağından; bu açığın finansmanı için kamu ilave borçlanmaya gitmek zorunda kalmaktadır⁵⁶. Şili' de uygulanan model geleneksel sosyal güvenlik sistemini değiştiren ve bunun yerine tamamen bireysel tasarruf ve fon sistemine dayanan zorunlu özel planları koyan bir sistemdir. Reform bir geçiş dönemi içinde gerçekleştirilmeye çalışılmış ve çalışma hayatına ilk defa giren ücretlilerin yeni sisteme dahil olmaları zorunlu tutulurken, eski sistem içerisinde olanlar ile kendi adına bağımsız çalışanların iştiraki isteğe bağlı bırakılmıştır.

Şili' deki sistemin üç temel özelliği vardır⁵⁷ :

- (1)Ferdî tasarruf metodu benimsenmiştir
- (2)Fonlar özel ticari şirketler tarafından yönetilmektedir.
- (3)Emeklilik fonlarını seçim hakkı mevcuttur.

Şili sistemi, kişiye özel tasarruf hesabı sistemi yaklaşımı ile her işçinin ödediği paranın kendisi adına nasıl işletildiği, emekli oluncaya kadar ne oranda büyüdüğünü izleyebildiği ve bireysel biriktirme hesaplarına bağlı bir prim sistemidir. Birikimlerin %40' ı hazine bonusu, %25' i hisse senetlerine, %15' i gayrimenkullere, geri kalan %20' si de vadeli hesaplara yatırılmaktadır. Ancak bu sisteme de bazı eleştiriler getirilmektedir. Bunlardan biri yüksek işletme maliyetleridir. Pek çok ülkede kişi başına 10 dolar olan işletim maliyetleri burada 50 dolar ile dünyanın en pahalı sistemlerinden biridir. Bu durum bireylerin sistem hakkında bilinçli olmamaları ve seçecekleri emeklilik tasarruf fonu konusunda danışmanlara yüksek ödemelerde bulunmalarından kaynaklanmaktadır.

Şili emeklilik sisteminin bir diğer özelliği, büyük ölçekli emeklilik tasarruf fonlarının yabancı şirketler tarafından kurulmuş olmasıdır. İşçi ve işverenin devlete ödediği primler kaldırılmıştır. Çalışanların parayı emeklilik tasarruf fonuna yatırması zorunlu hale getirilmiştir. İşçi payı Pinoche öncesinde %13 iken %20 ye yükseltilmiş, daha önce %31.5 ödeyen işveren ise emeklilik için prim ödememekte, sadece %6 iş kazası primi ödemektedir⁵⁸.

⁵⁶ **TANTAN**, Saadet, Sosyal Güvenlik Kapsamında Emeklilik Sisteminde Reform Arayışları ve Özel Emeklilik Fonları, İstanbul 2001, s.80.

⁵⁷ **ÖNAL**, Bireysel Emeklilik Semineri, İAV, 2003, s.87.

⁵⁸ **ŞEN/MEMİŞ**, Özel Emeklilik ve Türkiye İçin Sistem Önerisi, İstanbul 2001, s.63.

Şili emeklilik sisteminin maliyeti yüksek olduğundan, düşük gelir düzeyindeki çalışanlar, asgari emeklilik maaşına hak kazanmak için gereken minimum süreyi aştıktan sonra daha fazla prim ödememek için kayıtdışı sektöre yönelmekte veya kamu tarafından garanti edilen sosyal güvenlik yardımına hak kazanmak için hiç prim ödememe yolunu seçmektedirler⁵⁹.

Kadın ve erkekler için farklı yaşam tablolarının kullanılması eşit birikim düzeyine ulaşmış hesap sahipleri arasında kadınlara daha düşük aylık bağlanması sonucunu doğurmaktadır. Ayrıca sisteme asker ve polislerin alınmaması sorunların çözülmesinde sisteme önemli bir baskı gücünün yitirilmesine yol açmıştır. Sisteme vergi avantajının sağlanması ise diğer tasarruf araçları aleyhine işlemektedir.

Şili' de özel emeklilik sisteminin kurulması kapalı bir ekonomiden liberal ekonomiye geçişte başlıca yapısal reformlardan birini oluşturmaktadır. Ülke sisteme geçişten itibaren hızlı bir büyüme kaydetmiştir. Ancak sistemin ilk emeklilerini vermeye başlamasından sonra sonuçları detaylı bir şekilde irdelenmek daha akılcı görünmektedir.

b. Kolombiya

Alternatif rekabetçi modeli uygulayan Kolombiya ve Peru, Şili modelinin özelliklerinin çoğuna sahip olmakla birlikte önemli farklılıklara da sahiptir. Örneğin işgücüne yeni katılanlar ve önceden sigortalanmış kişiler, iki programdan hangisine katılacaklarının tercihini veya diğerine geçme değişikliğini her üç yılda bir yapabilmektedirler. Geçiş sürecinden sonra sadece sosyal güvenlik kurumu ve özel emeklilik programlarının kalmasının beklendiği reformda askerler, polisler, öğretmenler, üniversite çalışanları ve hakimler kapsama alınmamıştır. Söz konusu kamu çalışanları dışındakiler için eski emeklilik programı yeni katılımlara kapatılmıştır⁶⁰.

c. Arjantin

Arjantin ulusal emeklilik sistemi üç ayaklı bir yapıya sahiptir. Birinci ayak genellikle zorunlu olan, temel bir fayda sunan ve hükümet tarafından işletilen bir yapı görünümündedir. İkinci ayak, hükümet ve özel yöneticilerle işletilen, zorunlu ve geçmiş

⁵⁹ **ERGENEKON**, Çağatay, Özel Emeklilik Fonları Şili Örneğinden Alınacak Dersler, İstanbul 1998, s.123; **TUNCAY**, Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, s.34.

⁶⁰ **UĞUR**, Özel Emeklilik Programları, s.106.

katkılarla orantılı fayda ödemektedir. Üçüncü ayak, çok küçük ve gönüllü katılımlı olup özel yöneticilerle işletilmektedir⁶¹.

d. Macaristan, Polonya

Macaristan ve Polonya' da doğu blokundan kalma dağıtım esaslı emeklilik sisteminin yerine kurulmakta olan çok ayaklı emeklilik reformunun başarılı olması, düzenlemelerin etkin yürütülmesini ve makro ekonomik istikrarı gerektirmektedir.

Karma yapılı yeni emeklilik sisteminde, ağırlıklı olan dağıtım esaslı kamu programına ek olarak zorunluluk esaslı karışık bir emeklilik seçeneğine sahip fonlu yeni bir ayak daha oluşturulmuştur. Bu ayakta, üyelerin çalışma ve kazanç esasına dayalı bir katkı planına bağlı olarak ödedikleri katkılar, üyeler adına yatırıma yönlendirilmekte ve emeklilik fonunun fonksiyonları dışarıdan firmalarca yerine getirilmektedir. Emeklilik maaşına hak kazanıldığında, üyeler bir yaşam yıllığı almaktadırlar. Ödenecek yıllık, üyenin bireysel emeklilik hesabında biriken tasarruflara göre hesaplanmakta ve cinsiyet ayrımı yapılmamaktadır.

Polonya sisteminde dikkati çeken bir husus da, Kurumun iflas etmesi halinde devletin bir garanti fonu sistemi kurmasıdır⁶². Garanti fonunun kurulması konusu son bölümde tarafımızdan öneri olarak dile getirilecektir⁶³.

2. Gönüllülük esasına dayalı özel emeklilik programlarının yeri

a.Kuzey Amerika Uygulamaları

Geleceğe ilişkin planlarını yıllar öncesinden hazırlamış olan sanayileşmiş ülkeler, emeklilik sistemlerinde de bireyleri kendi iradeleri ile özel emeklilik programlarına katılımda serbest bırakılmaktadırlar. ABD ve Kanada, emeklilik sistemlerini krize sokmayacak şekilde planlar yapmakta ve sosyal sigorta uygulamalarını da devam ettirerek asgari bir yaşam düzeyini garanti etmektedir. Ayrıca isteyen sigortalı bireysel emeklilik sistemine de girerek ekstra bir gelir sağlama imkânı elde etmektedirler.

aa. ABD

ABD' de özel sektör işçilerinin %46' sı, 65 yaş ve üstü emeklilerin %30' u emeklilik fon sisteminden emekli aylığı almaktadır. Ancak bu fonlardan elde ettikleri

⁶¹ UĞUR, Özel Emeklilik Programları, s.107.

⁶² ÖNAL, Bireysel Emeklilik Semineri, İAV, 2003, s.88.

⁶³ Bkz.,Dördüncü Bölüm, 1Ş, II, s.136.

gelir, kişisel gelirlerinin ancak %10' nu oluşturmaktadır. Bilâncolarında emekli aylıklarına yer vermeyen işletmelerde çok sayıda iflas olayı ile karşılaşmaktadır. Bu durumda emeklilik fon sistemini benimseyen tüm işletmelerin finansmanına katıldıkları federal reasürans kurumu kazanılmış emekli aylıklarını kişinin 65 yaşını doldurması koşuluyla ödemeyi üstlenmektedir. 1980' li yıllardan itibaren işletmeler önceden belirlenmiş katkı veya çoğu kez bireysel tasarruf planlarını benimsemeye başlamışlardır. Bu son halde yaşı ne olursa olsun işletmeden ayrılan kişiye toplu bir para (kapital) ödemesi yapılmaktadır.

ABD' de belirli fayda ve belirli katkı planı olmak üzere iki temel tipte işveren destekli program bulunmaktadır. Belirli fayda (aylık vb.) esaslı program düzenlemesi ile programda belirlenmiş formüle göre hesaplanan fayda, emeklilikteki yıllık ödeme için şart koşulmaktadır. Belirli katkı esaslı program ile her bir katılımcı için bir bireysel hesap tesis edilmekte, emeklilikteki fayda hesaptaki varlıkların değeri ile hesaplanmaktadır⁶⁴.

ABD' deki özel emeklilik sistemi büyük ölçüde özel gelirle desteklenmekte ve özellikle yüksek düzeyde gelir elde eden birçok Amerikalı' ya hitap etmektedir. Özel emeklilik kanunu esnek olup, ABD finansal piyasalarının gelişim seyri ve bu piyasalardaki değişim durumuna bağlı olarak emeklilik kaynaklarının yatırım alanları değişebilmektedir⁶⁵.

bb. Kanada

Kanada emeklilik programları üç ayaktan oluşmaktadır. Bunlar: Kamusal emeklilik gelir sistemi olan ilk ayak; genel gelirlerin dışında ve garantili tamamlayıcı gelirleri içeren fonlu özel yönetimli emeklilik programlarından oluşan ikinci ayak; özel emeklilik tasarrufları için, işveren destekli programlar ve tasarruf programlarını kapsayan üçüncü ayaktan oluşmaktadır. Kanada vatandaşlarının emeklilik öncesi kazançlarının bir bölümüyle emeklilik geliri tesis etmelerini mümkün kılarak, tescilli emeklilik tasarruf programları aracılığıyla tasarruflar için vergi muafiyeti sağlanmaktadır⁶⁶.

⁶⁴ **TUNCAY**, Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, s.27.

⁶⁵ Ayrıntılı bilgi için Bkz. **WHEELER** Peter M.:Social Security Programs in The United States, Social Security Administration Office of Research, Evaluation and Statistics, SSA Publication No. 13-11758, July 1997, s.1,7; **UĞUR**, Özel Emeklilik Programları, s. 125.

⁶⁶ **UĞUR**, Özel Emeklilik Programları, s.128.

b. Batı Avrupa Uygulamaları

Avrupa ülkeleri, gerek kıtanın yerleşik kültürü, gerek güçlü ekonomileri ve gerekse de demokrasi gelenekleriyle Güney Amerika benzeri radikal çözümler yerine sosyal güvenlik sistemi temel ilkelerine ters düşmeyecek, buna karşılık sistemlerini rahatlatacak önlemlere başvurmayı yeğlemektedirler⁶⁷.

aa. Almanya

Almanya' da sosyal güvenlik sisteminin merkezini sosyal sigortalar oluşturmaktadır. Sosyal sigortalar nüfusun %90' ını kapsayan bir yapıdadır. 2001 de yapılan reformda gönüllü özel sigorta sistemi benimsenmiştir. Almanya' da özel emeklilik planı belirli bir çalışan grubuna sunulabilmektedir. Bu kanun, çalışanlar için, bir sisteme göre on yıllık üyelikten sonra ya da bir başka sisteme göre üç yıllık üyelik ve bir işyerinde on iki yıllık hizmetten sonra emekliliğe hak kazanma olanağı getirmektedir⁶⁸. Ayrıca hak kazanmak için otuz beş yaşın üstünde olunması gerekmektedir. Alman mevzuatında, kazanılmış emeklilik haklarının başka bir sisteme aktarılması ile ilgili bir kayıt bulunmamaktadır⁶⁹. Bu sistem üç ayaktan oluşmaktadır. Sosyal sigortalar arasında denge, mesleki hazırlık programları ve özel emeklilik sigortası ile sağlanmıştır.

bb. İngiltere

İngiltere emeklilik sisteminde yaptığı reformlarla üzerinde en çok konuşulan ülkelerin başında gelmektedir. Sistem üç ayak üzerine inşa edilmiş olup ilk ayakta devlet kanalıyla işleyen temel emeklilik ve kazanca bağlı emeklilik, ikinci ayakta işverenler kanalıyla işleyen mesleki emeklilik, üçüncü ayakta ise bireysel emeklilik programı bulunmaktadır⁷⁰.

Üçüncü ayakta bulunan bireysel emeklilik, gönüllülük esasına dayalı olup; kendi işinde çalışanlar, bir mesleki emeklilik programına üye olmayan çalışanlar, kazançlarla bağlantılı emekliliğin dışında kalmayan bir mesleki programa üye olarak çalışanlar, sadece ölüm yardımı sağlayan bir programa üye olarak çalışanlar bu sistemden yararlanabilmektedir⁷¹. Dikkati çeken önemli bir husus da denetim organının tek olmasıdır.

⁶⁷ ÖNAL, Bireysel Emeklilik Semineri, İAV, 2003, s.86.

⁶⁸ ÖNAL, Beyazıt, Türkiye' de Bireysel Özel Emeklilik Sistemi, Adana 2001, 1. Baskı, s.19.

⁶⁹ UĞUR, Özel Emeklilik Programları, s.129.

⁷⁰ TUNCAY, Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, s.21.

⁷¹ ÖNAL, Türkiye' de Bireysel Özel Emeklilik Sistemi, s.19.

cc. Hollanda

Yine üç ayaklı bir sisteme sahip olan Hollanda' da bireysel emeklilik düzenlemeleri genelde üçüncü ayakta bulunan ticari sigortacılık tasarruf düzenlemeleri ya da özel hayat sigorta poliçeleri şeklindedir. Eskiden bağımsız çalışarak kendi işini yapanlar, bazı emekliler, özel bir emeklilik sigortası satın almakta ve sigorta poliçelerinden yıllık bir gelir kazanmaktadırlar.

dd. Fransa

Fransa' da 1997 yılında kabul edilen bir yasa ile emeklilik tasarrufu planları ve emeklilik tasarruf fonları sistemi benimsenmiş olup, ancak yoğun eleştiriler dağıtım sisteminin yerleşmiş olması ve fon biriktirme sistemine çok sınırlı bir alan tanınmış oluşu özel hayat sigorta sisteminin çok yaygın bir biçimde uygulanmakta oluşu ve özellikle işçi sendikalarının şiddetli tepkileri üzerine hükümetin gerekli kararnamelemleri yürürlüğe koymaması nedeniyle uygulanmamış ve dolayısıyla ölü bir metin olarak kalmıştır⁷².

Belirtilen ülkelerdeki (Batı Avrupa Ülkeleri) emeklilik fonları çok yakın bir tarihe kadar sermaye piyasalarındaki olumlu konjoktür nedeniyle aktif olarak çalışanların sayısındaki artışa rağmen kapsadıkları kişi sayısı açısından eksilen bir seyir izlemiştir. Diğer yandan emeklilik fonları da işsizlik ve kamu finansmanındaki krizden olumsuz etkilenmektedir. Kamu finansmanındaki sorunlar hükümetleri, emeklilik fonlarına tanınan vergi ayrıcalıklarını asgariye indirmeye ve olumsuz ekonomik koşullar nedeniyle fonların reasürans sistemine dahil edilmesi konusunda yeni yaklaşımlar ön görmeye zorlamaktadır. İşletmelerin iflas tehlikesine karşı fon hesaplarının ve emeklilik haklarının başka şirketlere transfer edilebilirliği ve çalışanların sürekli işyeri değiştirmeleri emeklilik sisteminin maliyetini artırmaktadır.

II. DÜZENLEMELERİN ÜLKEMİZ AÇISINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ

Dünya genelinde, farklı ülkelerin sosyal güvenlik sistemlerinde ya şimdiden bazı sorunlar yaşandığı ya da gelecekte karşılaşılabileceği düşünülen bazı ciddi sorunlara karşı şimdiden çözümler üretmeye yönelik çalışmalar yapıldığı görülmektedir. Nitekim daha öncede belirtildiği gibi, Şili' de yapılan sosyal güvenlik

⁷² GÜZEL/OKUR, s. 613.

reformu en radikal reform olmuş, Şili' yi kendisi gibi gelişmekte olan pek çok Latin Amerika ve Doğu Avrupa ülkesi izlemiştir.

Gelişmiş ülkeler ise, sosyal güvenlik sistemleri krizin eşiğine gelmeden önce gerekli önlemleri almışlar ve bu rahatlık içinde reformlarını gerçekleştirmişlerdir. Gelişmiş ülkeler; emeklilik yaşını yükseltmişler, emeklilik gelirlerini düşürmüşler, toplanan primlerin miktarlarını ve sürelerini artırmışlardır. Alınan bu tedbirler, emeklilik hakkını zorlaştırmış ve emeklilik dönemlerinde refah seviyesinin azalmasına yol açmıştır. Emeklilik dönemlerindeki refah seviyesinin artırılması için zorunluluk esasına dayalı özel emeklilik programlarından yararlanılmasına ilişkin yaklaşımlar ise, kamuoyunda tepkilerle karşılaşmıştır. Bu durum özel sigortaların emeklilik sistemlerinde zorunluluk esasına dayalı bir yapı içinde değil, gönüllülük esasına dayalı bir yapı içinde yer almasını sağlamışlardır. Bu gelişmeler, emeklilik sistemlerinde çok ayaklı yapılanmalar ortaya çıkarmıştır. Sosyal sigortalar, emeklilik sistemlerinin temel ve zorunlu ayağında yer almaya devam etmiştir⁷³.

Sosyal güvenlik sisteminde yaşanan ve/veya yaşanacak problemlerin çözümüne yardımcı olan ve aynı zamanda devletlerin bütçelerine önemli yükler getirebilen sosyal güvenlik sisteminin sorunlarını azaltan bir uygulama olarak, özel emeklilik fonları daha fazla ön plana çıkmaya başlamış görülmektedir⁷⁴. Ancak bu fonlar tasarruf fonksiyonu olarak ikinci ve üçüncü ayakta yerlerini almışlardır.

Şili, Meksika, Bolivya gibi bazı Latin Amerika ülkelerindeki sosyal sigortaların yerini özel sigortaların alması, dünya genelinde yapılan emeklilik sistemi reformları içinde en köklü değişiklikler getiren reformlar olduğu kabul edilmektedir. Uluslararası ekonomik kuruluşlar IMF nin **2001 krizinden** sonra Türkiye' den de istediği gibi gelişmekte olan ülkelere sosyal sigortaların yerini özel sigortaların alması için çaba göstermişlerdir. Bununla birlikte değinilen Latin Amerika ülkeleri dışındaki ülkelere sosyal sigortaların kaldırılmadığı ancak, yeniden yapılandırıldığı görülmektedir. Yapılan yeni düzenlemeler, sosyal sigortaların birinci ayakta zorunlu ve temel ayak olarak, özel sigortaların ise ikinci veya üçüncü ayaklarda zorunlu veya gönüllü ayak olarak tamamlayıcı programlar şeklinde tesis edilmesine olanak vermektedir. Bu kapsamda, gelişmekte olan ülkelere Latin Amerika ve Doğu Avrupa ülkelerindeki özel emeklilik programlarının, genellikle ikinci ayakta zorunluluk esasına dayalı olarak

⁷³ UĞUR, Özel Emeklilik Programları, s.229.

⁷⁴ ÖNAL, Türkiye' de Bireysel Özel Emeklilik Sistemi, s.133.

kuruldukları görülmektedir. Gelişmiş ülkelerden ABD, Kanada, İngiltere, Almanya, İsveç, Hollanda gibi ülkelerin emeklilik sistemlerinde, özel emeklilik programları gönüllülük esasına dayalı olarak ve ikinci veya üçüncü ayaklarda bulunmaktadır.

Öğretide, Şili örneğinden çıkarılacak sonuçlar doğrultusunda; Türkiye şartlarına uygun bir Bireysel Emeklilik mevzuatı geliştirilmesi, geniş yetkilerle donatılmış, yaptırım gücü yüksek bir bireysel emeklilik denetim ve gözetim mevzuatının ihdas edilmesi belirtilmiştir⁷⁵. Bu, yapılan düzenlemelerle kısmen gerçekleştirilebilmiştir. Bu kapsamda, tasarrufların güvence altına aldığı bir sistem öngörülebilmiş olsaydı, Türk insanının mevcut sosyal güvenlik sisteminin sağladığı emeklilik gelirin yanı sıra, uzmanlaşmış portföy yönetim kuruluşlarının yönettiği bireysel emeklilik fonları vasıtasıyla sermaye piyasasındaki yüksek getiri imkanlarından istifade ile daha onurlu yaşama şansları doğacaktır⁷⁶.

Yabancı ülke deneyimleri göz önüne alındığında, yapılması gereken, öncelikle reorganizasyona gidilerek üç katmanlı yapının oluşturulmasıdır. Buna göre, kamunun sağladığı temel sigorta güvencesine tüm çalışanlardan asgari bir oranda prim-vergi kesintisi alınmalıdır. Sosyal sigorta primleri işveren maliyetini artırmayacak, kayıtsız işçi çalıştırmayı yöneltmeyecek düzeyde düşük olmalıdır.

Sandıklar gerekli yasal düzenlemelerin yapılması ile tamamlayıcı sigorta haline dönüştürülerek, bu kapsamda çalışandan da sosyal sigorta primi alınmalıdır. Bununla birlikte Tasarruf mevduatı sigorta fonuna devredilen ve tasfiye edilen bankaların sandıklarının bireysel emeklilik fonlarına dönüştürülmeleri sağlanmalıdır.

Sermaye piyasalarında uzun vadeli fon birikimi sağlama açısından önemli bir alan olan emeklilik sigorta piyasasının etkinliğinin sağlanabilmesi için tek bir kurum tarafından denetlenmesi, izlenmesi ve düzenlenmesi gerekmektedir⁷⁷. İşlevler çeşitlendikçe denetim mekanizması önemini artırmaktadır. Bu nedenle, İngiltere' de olduğu gibi denetim tek bir organ tarafından yapılmalıdır. Özel emeklilik fonlarının etkin işletilebilmesi için denetim sistemi yanında biriken fonların ekonomiye aktarımı önem arz etmektedir.

⁷⁵ **ERGENEKON**, Özel Emeklilik Fonları Şili Örneğinden Alınacak Dersler, s.125.

⁷⁶ Bkz., Dördüncü Bölüm, 1Ş, II, s.136, Garanti fonu.

⁷⁷ **TANTAN**, s.82.

III. DÜZENLEMENİN SİGORTACILIK SEKTÖRÜNE, EKONOMİYE, ÖZELLİKLE DE SOSYAL GÜVENLİĞE ETKİLERİ

Bireysel emeklilik sistemleri başarı ile uygulanabilirse sosyal güvenlik sistemine, özel sigorta sektörüne ve ekonomiye önemli katkılar sağlayabilir. Elbette burada sistemin başarısı uygulama başarısı olarak anlaşılmalıdır. Ayrıca hayat sigortalarında vatandaşların geçmişte yaşadıkları, zaman zaman da yaşamaya devam ettikleri, hayal kırıklıklarının da olumsuz yansımaları bir süre daha olabilecektir.

Bireysel emeklilik uygulaması sigortacılık sektörü için yeni bir tecrübe olacaktır. Hayat sigortaları ile kazanılmış olan uzun dönemli sigortacılık tecrübesine ilaveten Türk sigorta sistemi daha da uzun dönemli bir sigortacılık tecrübesi yaşayacaktır.

Bireysel emeklilik programlarını belirli fayda esasına veya belirli katkı esasına dayalı olarak işleyebilmesine olanak vermesine karşın, fayda esaslı emeklilik programlarının yerini katkı esaslı emeklilik programlarının aldığı görülmektedir. Özel emeklilik programları, kamu emeklilik programlarında görülen gelirin yeniden dağıtımını fonksiyonuna sahip değildir. Kamu emeklilik programlarında yeterince kullanılmayan tasarruf fonksiyonu, bireysel emeklilik programlarının en önemli fonksiyonudur. Tasarruf fonksiyonu, bireylerin tercihleri ile yakından bağlantılı olduğundan bireysel emeklilik programları tarafından daha iyi yerine getirilebilmektedir. Söz konusu fonksiyon, kamu emeklilik programlarında kullanılan dağıtım yönteminin aksine fon yöntemi ile önem kazanmaktadır⁷⁸.

Özellikle gelişmekte olan ülkelerde, genel ekonomik krizler ile sosyal güvenlik sistemi krizleri birbirini zincirleme olarak etkilemektedir. Bireysel emeklilik programları ile ekonominin ihtiyacı olan milyarlarca YTL para tasarruf olarak emeklilik fonlarında birikecektir. Söz konusu birikimler piyasaların derinleşmesine katkıda bulunacağından, kısa ve orta vadelerde karşılaşılabilecek olumsuz gelişmeler ekonomiyi çok fazla etkilemeyecektir. Devlet ve özel sektör, emeklilik fonlarında biriken tasarrufların sayesinde daha ucuz daha uzun vadeli borçlanma olanağı bulacağından, ekonomi uzun vadede daha istikrarlı bir yapıya kavuşacaktır. Bu da uzun vadeli yatırımların artmasına katkı sağlayacaktır. Bireysel emeklilik ile gerçekleştirilmesi hedeflenen tasarruflar sayesinde gelişmiş ve gelişmekte olan pek çok ülkenin emeklilik fonlarında

⁷⁸ UĞUR, Özel Emeklilik Programları, s.231.

milyarlarca dolar para birikmiş bulunmaktadır⁷⁹. Söz konusu birikimlerin hem sahiplerini mutlu etmesi hem ekonominin genel dengesini olumlu etkilemesi büyük önem taşımaktadır.

Sosyal sigorta kurumlarımız, çeşitli sebeplerle krizlerle karşılaşmıştır. Sosyal sigorta sistemimiz, gelişmiş ülkelerde görülen nüfusun yaşlanması sorunu ile henüz karşılaşmamıştır. Emekliliğe hak kazanma koşullarında yapılan değişikliklere rağmen, yaşanan krizlerden çıkış için uzun yılların geçmesi gerekmektedir. Bu durum, ülkemiz insanının gelecek yıllarda da kamu emeklilik sisteminden asgari yaşam standardı seviyelerinin üzerine çıkmayan maaş alabileceğini göstermektedir. Dünyadaki benzer konjonktür yapısı, ülkemiz için hazırlanan bireysel emeklilik programlarına da örnek olmuştur.

Genellikle gelişmiş ülkelerde gönüllülük esasına dayalı olarak kurulan, gelişmekteki ülkelerde ise zorunluluk esasına dayalı olarak kurulan bireysel emeklilik sistemi, gelişmekteki bir ülke olan ülkemizde gönüllülük esasına dayalı olarak kurulmuştur. Bu açıdan isabetli olmuştur. Ancak sistemin yerleştirilebilmesi için hayat sigortası nedeniyle oluşmuş olan güvensizlik sorununa bir çözüm bulunması gereklidir. Güvensizlik sorununun aşılması için bireysel emeklilik sisteminin iyi tanıtılması, sisteme katılan katılımcıların tasarruflarını reel olarak değerlendirilmesi, sistemin işleyişinde ortaya çıkabilecek aksaklıklara zamanında ve gerektiği gibi müdahale edilmesi, sistemin işleyişinin mevzuat hükümleri çerçevesinde gerçekleştirilmesi, denetim mekanizmaların her hangi bir suiistimale mahal vermeksizin işletilmesi gerekmektedir. Ayrıca sigorta bilincinin ilköğretim çağından itibaren kazandırılması gerekmektedir. Devlet politikası haline getirilecek sigorta anlayışının toplumda huzura, barışa ve istikrara katkıda bulunabileceği bilinmeli ve gereken destek sağlanmalıdır.

Ulusal tasarruf eğiliminin artmasıyla reel sektörün kullanabileceği fonlarla ekonomiye uzun vadeli kaynak sağlanarak üretimin ve istihdamın artırılması, istikrarlı büyümenin gerçekleştirilmesi ve sermaye piyasalarının derinleşmesi, ekonomik kalkınmaya katkıda bulunulması da dolaylı olarak amaçlanmaktadır.

Tamamlayıcı niteliği itibarıyla bireysel emeklilik sistemleri sosyal güvenlik ihtiyacının karşılanmasına katkı sağlayabilecektir⁸⁰. Biz ülkemiz şartları içerisinde

⁷⁹ **ALPER**, s.18.

⁸⁰ Bkz.,Dördüncü Bölüm, 1Ş, V, s.142, Tamamlayıcı Değil Alternatif Olması.

bireysel emeklilik sistemlerinin üst gelir grubundaki kesimlere yönelik bir katkı getirebileceğini düşünüyoruz. Zira düşük gelir gruplarında bu kadar uzun süreli tasarruf sistemine tahammül etme ve bunca fedakârlığa gönüllü olarak katılmaları imkânı bulunmamaktadır. Sistemin özel sektörde işverenlerin katkıları ile destekli bir şekilde büyük işletmelerle kamu sektöründe bazı işletmelerde çalışanları kapsamını bekleyebiliriz. Sonuç ne olursa olsun tamamlayıcı nitelikteki bu uygulamanın sosyal güvenlik sistemimizin güçlenmesine katkı yapacağını düşünmekteyiz⁸¹.

Kanunun gerekçesinde "ülkemizde emekliliğe yönelik tasarrufların mali sektör içerisinde ülke ekonomisinin hizmetine sunulması amaçlanmıştır" denilmek suretiyle, emeklilik fonlarıyla bireylerin tasarruflarının yatırımlara yönlendirilmesinin amaçlandığı belirtilmektedir⁸². Böyle bir amaç, ilk düşüncesi sosyal güvenliğı sağlamak olması gereken bir kanuna uygun düşmemektedir. Elbette ki, emeklilik fonlarında toplanan portföy, ekonomiye bir katkı sağlayacaktır. Ancak bunun asıl amaç olarak Kanun gerekçesinde ifade edilmesinin isabetli olmadığı düşünülmektedir. Fon portföyü, ancak dolaylı olarak ekonomide ivme aracı olarak kullanılmaktadır. Kanun ile öncelikle, vatandaşların emeklilikte refah düzeylerinin artırılması gerekmektedir. Bireylerin emekliliğe yönelik tasarruflarının ekonomiye uzun vadeli kaynak sağlayarak istihdamın artırılması ve ekonomik kalkınmaya katkıda bulunması ikincil bir amaç olarak algılanmalıdır. Başka bir deyişle, bireyler kendi emekliliklerine yönelik gönüllü katkılarıyla, yarınlara güven içinde bakabilmelidir; buna ek olarak, oluşturulacak fonlar, toplumun bugününü ilgilendiren istihdama ve ekonomik büyümeye katkı sağlamalıdır.

Kanun gerekçesinde daha nitelikli, daha yüksek seviyede sosyal güvenlik hizmeti vermenin amaçlandığı ifade edilmekle birlikte, aslında geri planda gizlenen esas amacın, daha çok kamu finansman açıklarını kapatmak, kamunun uzun vadeli borçlanmalarında kaynak oluşturmak, ulusal tasarruf eğilimini artırmak olduğu sezilmektedir. Amaç, sosyal güvenlik sistemindeki sorunları çözmek olduğuna göre, özel emeklilik fonlarının para ve sermaye piyasalarına fon girişi sağlamak gibi ikincil

⁸¹ **ARICI**, Özel Emeklilik Fonları, s.12.

⁸² BEK, gerekçesi: Bireysel emeklilik sistemi; a. Uzun vadeli altyapı yatırımları için gerekli fonları sağlayacak ve dolayısıyla istihdamı artıracak, b. Kamunun uzun vadeli borçlanma olanağını olumlu etkileyecek, c. Piyasalardaki kısa vadeli spekülâtif baskıları azaltacak, d. Ulusal tasarruf eğilimini artıracak, e. Emekliliğe yönelik tasarrufların mali sisteme akması ile kayıtlılığı teşvik edecek, f. Sermaye piyasalarının derinleşmesine katkıda bulunacak, g. Bireylere güvenli, avantajlı, yatırımlarını kontrol edebilecekleri ve hesaplarına kolaylıkla ulaşabilecekleri ürünler sunacak bir yapı oluşturabilecektir.

fonksiyonlarını ön plana alarak, geniş halk kitlelerinin geleceği için olumsuz sonuçlara yol açmamak gerekirdi⁸³.

Emeklilik fon sisteminin çok eskiden beri uygulandığı ve ekonomik büyüme dönemlerinde başarılı sonuçların elde edildiği gelişmiş birkaç ekonomik ülke dışında, küreselleşme ve neoliberal politikaların ağırlık kazandığı 1980' li yıllardan itibaren ve özellikle Dünya bankasının 1994 yılında hazırlatmış olduğu bir raporla ideolojik bir temele yaslandırılmış ve üç ayaklı ya da üç basamaklı sosyal güvenlik kuramı oluşturulmuştur⁸⁴. bu kuram emekli fonları aracılığı ile bireyleri tasarrufa özendirmek ve bu tasarrufları, mali piyasalara ve özel sektör yatırımlarına yönlendirmek ve giderek sosyal güvenlik sistemlerini ekonomik finansman aracı haline getirmeyi amaçlamaktadır.

Hernekadar bireysel emeklilikten beklenen ikinci yarar emeklilik fonlarında oluşan portföyün sermaye piyasasına aktarılması, dolayısıyla ekonomiyi canlandırması ise de, kanunun düzenleniş tarzından gizli amacının kamu finansman açıklarının kapatılması olduğu sezinlenmektedir⁸⁵.

Sistem sınırlı sayıdaki üst gelir grubuna yönelik, özel bir sosyal güvenlik sistemi olma tehlikesini bünyesinde taşımaktadır. Ayrıca sistemin zorunlu tasarruf ve MEYAK uygulamaları dikkate alındığında yaygınlık ve benimsenme bakımından gerekli ilgiyi göremeyebileceği değerlendirilmektedir⁸⁶.

ALPER' in, 10 yılda 2.8 milyon katılımcıya ulaşılma tahminini, 2002 yılında yazmış olduğu makalede çok yüksek ve iyimser bir tahmin olarak görmesine ve toplumda da aynı türde beklentilerin olmasına rağmen; Bireysel Emeklilik Sisteminin, üç yıl içerisinde, 01.05.2006 tarihi itibarıyla 800.396 katılımcıya ve 1.501,8 Milyon YTL' ye ulaşmış bulunması sistemin gelecekte başarılı olacağını göstermektedir.

⁸³ ŞEN/MEMİŞ, Bireysel Emeklilik Kanununa Eleştirel Bir Yaklaşım, s.488.

⁸⁴ GÜZEL/OKUR, s.601.

⁸⁵ TUNCAY, Bireysel Emeklilik Sistemi Neler Getiriyor, s.350.

⁸⁶ ALPER, s.18.

İKİNCİ BÖLÜM

BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNİN

GENEL ESASLARI VE KURUMSAL YAPISI

§ 1. BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNİN KURULUŞU

Bu paragrafda Bireysel emeklilik sisteminin kuruluş gerekçesi, sistemin kapsamı, amacı ve özellikleri anlatılarak Türkiye’ de uygulanmakta olan Bireysel Emeklilik Sistemine bir giriş yapılacaktır.

I.BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNİN KURULUŞ GEREKÇESİ

Dünyanın çeşitli ülkelerinde bireylerin çalışırken sahip oldukları hayat standartlarını ve refah düzeylerini emeklilik dönemlerinde devam ettirebilmelerini sağlamak maksadıyla hayata geçirilen bireysel emeklilik planları, çok ayaklı emeklilik sistemlerinin genel olarak ikinci ve üçüncü ayağında yer almaktadırlar⁸⁷. Sosyal sigorta sistemimizin çeşitli nedenlerle maruz kaldığı krizler ve bu krizleri aşabildiği görülen dünyadaki çok ayaklı emeklilik sistemi oluşumları, ülkemizde benzer nitelikteki yapılanmaların oluşturulmasında etkili olmuştur. Birinci ayaktaki kamusal emeklilik programlarını tamamlayan mesleki nitelikli sosyal güvenlik programlarının oluşturulması düşüncesi geçmiş yıllarda özellikle beş yıllık kalkınma planlarında sıklıkla gündeme gelmiş olmakla birlikte, OYAK dışında pek başarılı olamamıştır.

UÇÖ uzmanlarına hazırlatılan “Sosyal Güvenlik Reformu Projesi” çok ayaklı sosyal güvenlik sistemi oluşturma projesinin en kapsamlısı olmuştur. Söz konusu raporu değerlendiren taraflar, seçenekler arasında gönüllük esasına dayalı özel emeklilik modelini daha uygulanabilir olarak görmüş ve bu doğrultuda çok ayaklı emeklilik sisteminin oluşturulmasını benimsemişlerdir⁸⁸.

Dünyadaki çok ayaklı emeklilik sistemi yapıları, ülkemizde kamu emeklilik aylıklarının düşük olması, geçim şartlarının zorluğu, genç yaşta emeklilik uygulamaları ayrıca yaşanan finansman sorunları, konjonktüre bağlı olarak meydana gelen gelişmelere ve dönüşümlere ayak uydurma çalışması, sosyal güvenlik sisteminin yetersizliği, yaşam sürelerinin uzaması ve bireylerin emeklilik yıllarına yönelik

⁸⁷ **UĞUR**, Özel Emeklilik Programları, s.153.

⁸⁸ **ALPER**, s.15.

tasarrufta bulunma ihtiyacı⁸⁹ nedeni ile kamu sosyal güvenlik sistemine ek olarak bireylere emeklilik döneminde ek gelir sağlamak öte yandan sisteme katılanlarca ödenecek primleri kullanacak olan özel emeklilik şirketleri aracılığı ile sermaye piyasasına ve yatırım alanlarına aktarmak böylece kalkınmaya katkıda bulunmak amacıyla 28.03.2001 tarihinde 4632 sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu kabul edilmiştir⁹⁰. Yürürlük maddesi gereği kanun resmi gazetede yayımlandıktan altı ay sonra 07.10.2001 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Bununla beraber ilk emeklilik planları ancak 27.10.2003 tarihinde satılmaya başlamıştır.

4632 sayılı Yasanın gerekçesi, bu yasaya neden gerek duyulduğunu ortaya koymaktadır. Kanunun gerekçesinde günümüzde, birçok gelişmiş ve gelişmekte olan ülkenin gündemini sosyal güvenlik reformunun oluşturduğu ve reform gerekçelerinin her ülkede farklı olduğu belirtilmektedir. Sanayileşmiş ülkelerde nüfusun yaslanması ile sosyal güvenlik sistemlerinin aktif pasif dengelerinin bozulmaya başlaması reformun en önemli gerekçelerinden birisini oluşturmaktayken, gelişmekte olan ülkelerde ise reform ile bireylere daha nitelikli ve daha yüksek sosyal güvenlik hizmetinin verilmesinin amaçlandığı görülmektedir.

Dünyada yaşlılık aylığı veya emekliliğe yönelik sosyal güvenlik alanında sorunların çözümüne yönelik yaklaşımlarda temel olarak aşağıdaki hususlar gözlemlenmektedir:

a. Tüm hizmetlerin standartlaştırılması yerine çok basamaklı emeklilik sistemleri tercih edilmektedir.

b. Özellikle nimet-külfet dengesinin tam olarak oluşturulmasını teminen maaş esaslı veya dağıtım sistemi yerine prim esaslı fonlu sistemler tercih edilmektedir.

c. Fonlu sistemlerde üyelere genelde daha yüksek getiri sağlaması ve emeklilikteki geliri artırması nedeniyle portföy yönetiminde uzmanlaşma tercih edilmektedir.

d. Bir diğer önemli nokta da, bireylerin kendi tasarrufları üzerinde söz haklarının olması ve yatırım riskini üstlenmeleridir. Yani, bireyler emeklilik sisteminde daha aktif bir rol almaktadırlar.

⁸⁹ **DERELİ**, Gökhan, "Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu Çerçeve Kanun Olarak İyi Kurgulanmış Bir Düzenlemedir." İşveren Dergisi, C.42,S.2, Kasım 2000, s.12.

⁹⁰ 07.04.2001 tarih ve 24366 sayılı RG.

Çok basamaklı emeklilik sistemlerinde, birinci basamak; kamu sosyal güvenlik kurumları tarafından oluşturulan, zorunlu katılıma dayalı, asgarî bir emeklilik gelirin sunulduğu, dağıtım esasına göre işleyen ve gelirin yeniden dağıtılması amacına yönelik bir yapı arz etmektedir. Bu nedenle, birinci basamak emeklilik sistemleri sosyal bir devlet olmanın gereği olarak her bireye emeklilikte yaşayabileceği "asgari" bir geliri sağlama amacına yöneliktir.

Bununla birlikte, ikinci basamak emeklilik sistemleri, zorunlu veya isteğe bağlı olarak asgari emeklilik gelirine ek, bireylerin aktif çalışma yaşamlarındaki gelirlerini korumaya yönelik ve çoğunlukla işyeri bazlı emeklilik sistemleri olup fonlu veya fonsuz olarak düzenlenebilmektedir.

Üçüncü basamak emeklilik sistemleri ise bireylerin emekliliğe yönelik gönüllü katkılarından oluşan ve tamamıyla bireysel hesaplarda takip edilen fonlu sistemlerdir.

Ülkemizde Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu ile birleştirilen SSK, Bağ-Kur ve Emekli Sandığı aracılığı ile sunulan emeklilik hizmetleri birinci ve ikinci basamağı karşılamaktadır⁹¹. Üçüncü basamak emeklilik hizmetleri ise kısmen hayat sigorta şirketlerince sunulan ürünlerle karşılanmaktaydı.

Üçüncü basamakta bulunan kamu sosyal güvenlik sistemine tamamlayıcı nitelikteki "Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Kanunu", bireylerin emekliliğe yönelik gönüllü tasarruflarını düzenleyen, bireysel emeklilik hesaplarına dayalı fonlu bir sistemin oluşturulmasını sağlayacaktır.

Sanayileşmiş ülkelere bakıldığında bu ülkelerde tasarrufların önemli bir kısmını emekliliğe yönelik fonların oluşturduğu görülmektedir. Bu fonlar, aynı zamanda ülkelerin ekonomik gelişmelerinde de gerekli olan uzun vadeli fon kaynağı da oluşturmaktadır. Genel olarak, emeklilik fonlarının uzun vadeli yapısı, fon miktarının büyüklüğü ve kurumsal yatırımcı kimliği ile sermaye piyasalarındaki etkinliği bu ülkelerin ekonomik gelişmelerinin ana nedenlerinden birisini oluşturmaktadır. Bu Kanun ile de ülkemizde emekliliğe yönelik tasarrufların mali sektör içerisinde ülke ekonomisinin hizmetine sunulması amaçlanmıştır.

⁹¹ Bkz. Birinci Bölüm, §1, I, 4, s.10, Türk Emeklilik Sisteminde Birleşme.

Bireysel emeklilik sistemi, bireylerin ve işverenlerinin gönüllü katılımını esas almaktadır⁹². Diğer bir deyişle, bireysel emeklilik sistemi, işgücü maliyetlerinin yüksek olmasına karşın, işverene veya çalışanlara katılım konusunda herhangi bir zorunluluk getirmemektedir. Bireysel emeklilik sistemi, bireylerin harcanabilir gelirleri üzerinden yapacakları tasarruflara yönelik bir sistem olması nedeniyle, ulusal tasarruf eğiliminin artmasına neden olmaktadır. Kanunun gerekçesinde, işverenlerin çalışanlarına sağladıkları katkı ile bireysel emeklilik sistemi, işyeri bazlı grup emeklilik sistemi olarak işleyebilecek niteliğe kavuşabileceği ve ayrıca bireysel emeklilik sistemine katılımın sağlanabilmesi için hem bireysel katılımcıların hem de işverenlerinin vergi düzenlemeleriyle teşvik edilmesinin yerinde bir uygulama olacağı düşünülmüştür.

Bireysel emeklilik sistemi, kamu sosyal güvenlik sistemlerine alternatif bir özel emeklilik sistemi şeklinde yaratılmamıştır⁹³. Tam aksine, kamu sosyal güvenlik sistemine üye olan ve aktif prim ödeyenlere ek avantajlar sağlanması ve gerçek gelir beyanı teşvik edilerek vergi gelirlerinin artırılması, kayıt dışılığın azaltılması ve mevcut sosyal güvenlik kurumlarının mali gelirlerinin artırılması amaçlanmaktadır. Bu nedenle, bireysel emeklilik sistemi denilince, kamu sosyal güvenlik sisteminin özelleştirilmesi yerine, sosyal güvenlik sistemini tamamlayıcı nitelikte, gönüllü katılıma dayalı ek emeklilik sisteminin algılanmasının yerinde olacağı ifade edilmektedir.

Bireysel emeklilik sisteminin genel çerçevesini çizen Kanunu tamamlayıcı nitelikteki yönetmelikler Hazine Müsteşarlığı ve Sermaye Piyasası Kurulu tarafından hazırlanmıştır. Sistemin kurumsal yapısının önemli bir ayağını oluşturan “Bireysel Emeklilik Danışma Kurulunun Çalışma Esas ve Usulleri Hakkında Yönetmelik” 31.10.2001 tarih 24569 sayılı RG’ de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir⁹⁴. Ayrıca “Bireysel Emeklilik Sistemi Hakkında Yönetmelik”¹⁴ (BESHY), “Emeklilik Şirketleri Kuruluş ve Çalışma Esasları Hakkında Yönetmelik” (EŞKÇEHY), “Emeklilik Yatırım Fonlarının Kuruluş ve Faaliyetlerine İlişkin Esaslar Hakkında Yönetmelik” (EYFY) 28.02.2002 tarihinde 24681 sayılı RG’ de, “Bireysel Emeklilik Aracıları Hakkında Yönetmelik” (BEAY) 03.07.2004 tarihli 25511 sayılı RG’ de yayımlanarak yürürlüğe

⁹² **TUNCAY/EKMEKÇİ**, Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, s.404.

⁹³ Bkz., Dördüncü Bölüm, 1Ş, II, s.142, Tamamlayıcı Değil Alternatif Olması.

⁹⁴ 13.05.2003 tarihinde “Bireysel Emeklilik Sistemi Hakkında Yönetmelik de Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik” ile değişikliğe uğramıştır.(RG.no.25107)

girmiştir. Kanunda, bireysel emeklilik sistemlerinin çalışma ve faaliyetleri konularının ilgili yönetmeliklerle düzenleneceği belirtilmiştir⁹⁵.

II. BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNİN KAPSAMI

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

1. Emeklilik şirketlerinin kuruluş, çalışma, yönetim ve denetimine,
2. Kişilerin sisteme katılma, ayrılma ve emeklilik koşullarına,
3. Emeklilik yatırım fonlarının kuruluşuna,
4. Katkıların bu fonlarda toplanmasına ve değerlendirilmesine
5. Aracılık hizmetlerine,
6. Kamuya açıklanacak bilgilerin kapsamına,
7. Bireysel emeklilikle ilgili diğer hususlara ilişkin esas ve usulleri düzenlemek şeklinde belirlenmiştir.

Yasada hüküm bulunmayan durumlarda sermaye piyasası ve sigortacılık mevzuatının ilgili hükümleri ve genel hükümler uygulanmaktadır. Bir başka deyişle, bireysel emeklilik uygulamasına yönelik olarak ortaya çıkabilecek sorunlarda ve sıkıntılarda öncelikle 4632 sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu' na başvurulacaktır. Bu kanunda soruna çözüm bulunamazsa, sigortacılık ile ilgili diğer genel kanunlar, 2499 sayılı SPK ve bununla ilgili yasal düzenlemelere başvurulacaktır (BEK, m.1, f.3)⁹⁶.

Bireysel emeklilik sistemine, 18 yaşını dolduran veya medeni haklarını kullanma ehliyetine haiz kişiler katılabilmektedir (BEK, m.4)⁹⁷. Kanun kapsama alınan kişi için "katılımcı" ifadesi kullanılmakta ve katılımcı "emeklilik sözleşmesine kendi ad ve hesabına taraf olan gerçek kişi" olarak tarif edilmektedir. Bu kişiler işçi, memur, sanatkar, esnaf, işveren ve çalışmayan diğer kişiler olabilmektedir. Bireysel emeklilik sistemine katılan kişilerin çalışıyor olmaları şartı aranmamaktadır. Kapsama alınma, çalışma şartına veya çalışma statüsüne bağlı kılınmamış, katkı payını ödeyen herkesin

⁹⁵ Belirtmek gerekir ki yönetmeliklerle kanunda belirtilmiş olan hususlar açıklanabilir ayrıca başka herhangi bir şart getirilemez.

⁹⁶ **EROL/ YILDIRIM**, s.221.

⁹⁷ Bireysel emeklilik sistemine medeni hakları kullanma ehliyetini haiz kişiler katılabilir. Sisteme katılacak kişiler şirket ile emeklilik sözleşmesi imzalamak zorundadırlar; BEK, m.4.

sisteme girmesine imkan verilmiştir. Bu düzenleme ile kapsam bakımından herhangi bir sınırlama getirilmemiştir⁹⁸.

III. BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNİN AMAÇLARI

Kanunun gerekçesinde belirtildiği üzere bu Kanun ile bireysel emeklilik sistemine ilişkin düzenlemelerde;

- a. Emeklilik konusunda uzmanlaşmış, güçlü mali bünyeye ve yüksek sermayeye sahip emeklilik şirketlerinin hizmet sunması,
- b. Emeklilik şirketlerinin teknik ve idari altyapılarının ve verecekleri hizmet kalitesinin diğer mali kuruluşlarla rekabet edebilir düzeyde olması,
- c. Birikimlerin reel değerinin korunması ve yüksek getiriye sağlamak amacıyla bireysel emeklilik hesaplarındaki varlıkların uzman portföy yönetim şirketleri tarafından yönetilmesi,
- d. Fon varlıklarının, şirket ve fon yöneticisi varlıklarından ayrı olarak Takasbank gibi merkezi saklama kuruluşlarında saklanması,
- e. Tüm birikimlerin sadece bireysel emeklilik sistemine üye olanlara yönelik çıkarılacak emeklilik yatırım fonlarında değerlendirilmesi,
- f. Katılımcıların bireysel hesaplarındaki tüm birikimleri talepleri halinde bir diğer şirkete aktarabilmeleri ve dolayısıyla hizmet kalitesi yönünde emeklilik şirketleri arasında rekabet ortamının yaratılması,
- g. Üyelerin hesaplarındaki gelişmeleri sürekli olarak telefon, İnternet, banka kartları ve benzeri elektronik ortamlarda takip edebilmeleri ve fonlarla ilgili bilgilerin belirli aralıklarla kamuya açıklanması,
- h. Katılımcıların aynı emeklilik, şirketinin değişik risk-getiri özelliği olan emeklilik yatırım fonları arasında birikimlerini paylaştırarak kendi tercihlerine göre portföy dağılımı oluşturmalarına olanak tanınması,
- i. Kamuda bireysel emeklilik sistemini çeşitli yönleri ile doğrudan veya dolaylı olarak ilgilendiren Bakanlıklar arasında mevzuat düzenlemesi, faaliyetlerin denetlenmesi açısından koordinasyonun sağlanması,
- j. Faaliyetlerin güven içerisinde yürütülmesi ve katılımcıların hak ve menfaatlerinin korunması gibi hususlar temel amaçlar olarak gözetilmektedir.

⁹⁸ ALPER, s. 18.

Ayrıca 4632 sayılı Kanunla sağlanmak istenen amaçlar, Kanunun “Amaç ve Kapsam” başlıklı ilk maddesinde ayrıntılı olarak düzenlenmiştir. Bu amaçlar esas olarak, 2 ana başlık altında toplanmaktadır: Bunlar sosyal ve ekonomik amaçlardır.

Bu Kanunla sağlanmak istenen sosyal amaçlar⁹⁹ kamu sosyal güvenlik sisteminin tamamlayıcısı niteliğinde ek sosyal güvenlik garantisi sağlayan kurumsal yapının oluşturulması, bireylerin emekliliğe yönelik tasarruflarının teşvik edilmesi ve emeklilik dönemlerinde refah düzeylerini yükseltecek ek bir gelir sahibi olmalarının sağlanması, emeklilik dönemleri için tasarruf etmek isteyenlere alternatif yatırım imkanları sunulması olarak sıralanmaktadır (BEK, m.1).

Ülkemizde bulunan genç nüfusun ilerleyen yıllarda toplam nüfus içerisindeki payının artacağı dikkate alındığında, sosyal amaçla sağlanmaya çalışılan bireysel emeklilik fonlarının önemi daha iyi anlaşılmaktadır¹⁰⁰.

Bireysel emeklilik sistemi ile sağlanmak istenen ekonomik amaçlar ise ekonomiye uzun vadeli kaynaklar yaratılarak istihdamın artırılmasını sağlamak, tasarruf yetersizliği probleminin en aza indirgenmesiyle ekonomik kalkınmayı hızlandırmak olarak belirtilmektedir (BEK, m.1).

Diğer bir ifadeyle bireysel emeklilik sistemi, kamu sosyal güvenlik sistemini ikame etmeyi değil tamamlamayı, bireylerin isteklerine bağlı olarak ikinci bir emeklilik geliri elde edebilmelerini amaçlamaktadır. Böylelikle, bireyler kendi tasarrufları ve bunların getirileri sayesinde emeklilik dönemlerinde ek bir gelire sahip olup refah düzeylerinin artmasına katkıda bulunmuş olmaktadır.

Bireysel Emeklilik Sisteminin hayata geçirilmesi ile birlikte sosyal güvenliğin kapsamının genişlemesi, katılanlara emeklilik döneminde ek bir gelir sağlanarak refah düzeyinin yükseltilmesi, Gayri Safi Milli Hasıla’ da %5-10 düzeyinde bir birikim oluşturulması, reel sektöre kullanabileceği ilave kaynaklar yaratılması, para ve sermaye piyasalarına yeni kaynaklar sağlanarak piyasaların genişlemesine katkıda bulunulması, kamu ve özel sektörün borç bulma imkanlarının kolaylaştırılması, üretim

⁹⁹ **ALPER**, s. 17.

¹⁰⁰ **ELVEREN**, Ali Haydar, “Bireysel Emeklilik Sisteminin Makro Ekonomik Etkileri”, İşveren Dergisi, C.41, S.8, Mayıs 2003, s.23.

ve istihdamda artış sağlanarak istikrarlı bir büyümenin gerçekleştirilmesi hedeflenmektedir.

Düzenlemede sosyal güvenlik fonksiyonunun yanında ülkenin gereksinim duyduğu uzun vadeli yatırım için gerekli fonların oluşturulması, kamunun uzun vadeli borçlanma ihtiyacının karşılanması, piyasalarda görülen spekülasyonların azaltılması, sermaye piyasalarının gelişmesinin ve güçlenmesinin sağlanması gibi amaçlar da göz önünde bulundurulmuştur¹⁰¹. Dolayısıyla sistemden beklenen faydalar objektif bir şekilde değerlendirildiğinde, ekonomik amaçların sosyal amaçlardan daha öncelikli ve ağırlıklı olduğu sonucuna varılmaktadır.

IV. BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNİN ÖZELLİKLERİ

Genel esaslar çerçevesinde bireysel emeklilik sisteminin başlıca özellikleri şunlardır¹⁰²:

1.Kamu emeklilik gelirin yanında ikinci bir gelir sunmayı amaçlamaktadır. Bireysel tasarrufa dayalı özel emeklilik sistemi özel sandıklar gibi bağımsız ya da kamu sosyal güvenlik sistemine alternatif bir sosyal güvenlik sistemi olmayıp herhangi bir sosyal güvenlik kurumuna tabi olarak çalışanlar için ek nitelikte bir emeklilik olanağı sağlar¹⁰³.

Herhangi bir sosyal güvenlik kurumuna tabi olmayanlar ya da kurumlarından ayrılmış olanlar, serbest çalışanlar ve ev hanımları da tasarrufları oranında sisteme katılabilmektedirler¹⁰⁴.

2. Sistem gönüllü katılım esasına dayanmakta olup giriş zorunluluğu konulmamıştır. Kamu emeklilik sistemini “gönüllülük” esasıyla tamamlayan bir yapı

¹⁰¹ **ARICI**, Özel Emeklilik Fonları, s.20,21; **UĞUR**, Suat, “Hukuki Açıdan Bireysel Emeklilik Sistemi”, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, S.2, 2004, s.516; **EROL/YILDIRIM**, s.222.

¹⁰² **UĞUR**, Legal D., s.517; **UĞUR**, Özel Emeklilik Programları, s.156; **TUNCAY/EKMEKÇİ**, Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, s.401 vd.

¹⁰³ **TUNCAY**, A.CAN, Bireysel Emeklilik Sistemi Neler Getiriyor, Yeditepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi,Cit:1, S.1, 2004, s.340.

¹⁰⁴ **DAĞALP**, Namık, Tasarrufların Bireysel Emeklilik Sistemine Yönelmesi Kalkınma Açısından Çok Önemlidir, İşveren Dergisi, C.XL, S.3, Aralık 2001, s.19.

görünümündedir. Katılım tamamen bireylerin isteklerine bağlı bulunmaktadır. Bununla beraber işverenler de isterlerse çalışan adına gönüllü olarak katkıda bulunabilmektedir.

Sisteme işveren katkısı öngörülmemişken daha sonra 193 sayılı gelir vergisi kanunun 40. m.de. 4797 s. K.la yapılan değişikliklerle vergi matrahından indirilecek giderler arasına işveren tarafından ücretliler adına bireysel emeklilik sistemine ödenen katkı payları eklenmek suretiyle işverenlerin işçileri adına sisteme prim yoluyla katılmalarına olanak sağlanmıştır. Bireysel emeklilik sistemine işveren katkısı tamamen onun isteğine bağlı bir konudur¹⁰⁵.

3.En az on yıl katkı payı ödeyerek 56 yaşını dolduranlar emekliliğe hak kazanmaktadır. Katılımcı isterse birikimlerinin hepsini veya bir kısmını toplu olarak alabilmektedir.

4.Faaliyetler idarenin gözetimi ve denetimi altında gösterilmekte olup, söz konusu faaliyetler özel emeklilik fonları ile gerçekleştirilmektedir. HM, emeklilik şirketlerinin kuruluş, faaliyet ve denetiminden; SPK ise toplanan tasarrufların kurallara uygun şekilde kullanılmasını gözetmekten sorumludurlar. HM' nin görev ve yetki alanı daha çok emeklilik şirketlerinin kuruluş ve çalışma esasları, emeklilik sözleşmesi kapsamında sunulacak emeklilik planları ve çalışma esasları ile emeklilik araçları konusuna yoğunlaşmaktadır. SPK' nın görev ve yetkileri ise, daha çok emeklilik yatırım fonları ve portföy yönetim şirketlerinin denetlenmesinden oluşmaktadır. Bu açıdan devlet, bireysel emeklilik sistemine taraf olmamakla birlikte sistemin işleyişinde ve denetiminde aktif bir rol oynamaktadır¹⁰⁶.

5.Emeklilik gelirinin miktarı, önceden belirlenerek ödenmiş katkı payı tutarına ve söz konusu tutarın getirisine göre değişmektedir. Bireysel hesaplarda fonlama yöntemi ile işleyen sistem; bireylerin emeklilik gelirleri, bireylerin kendi nam ve hesaplarında birikecek katkılar ve bu katkılarının işletilmesinden sağlanacak getirilere göre belirlenmektedir.

6.Sisteme giren katılımcılara teşvik amacıyla bazı vergi kesintileri uygulanmaktadır. Bu kapsamda ödenen katkı payı tutarlarının aylık brüt ücretin % 10'

¹⁰⁵ **TUNCAY**, Bireysel Emeklilik Sistemi Neler Getiriyor, s.343.

¹⁰⁶ **UĞUR**, Özel Emeklilik Programları, s. 180.

una kadar olan kısmı, yıllık brüt asgari ücretin toplam tutarını geçmemek kaydıyla vergi matrahından indirilmektedir¹⁰⁷.

7. Birikimler, emeklilik şirketlerinin sözleşme imzaladıkları portföy yönetim şirketlerindeki portföy uzmanları tarafından değerlendirilmektedir.

8. Sistem şeffaf bir yapıda işlemektedir. Katılımcılar birikimlerinin durumunu telefon, internet, banka kartları vb. elektronik ortamlarda günün her saatinde izleyebilirler. Kişinin kendisine ilave olarak, emeklilik şirketleri bireyin kendi hesaplarına ilişkin bilgileri, yazılı olarak adreslerine göndermektedir.

9. Sistemdeki emeklilik yatırım fonu malvarlıkların rehnedilmesi, fona teminat gösterilmesi, üçüncü şahıslarla haczedilmesi ve iflas masasına dahil olması imkansız kılınmıştır.

10. Bireysel emeklilik sistemi bir tasarruf mekanizması ile işlediğinden sigortacılık faaliyetleri yapılamaması sistemin özellikleri arasında yer almaktadır. Ancak emeklilik hak edildiğinde, birikimlerin toplu olarak alınmaması durumunda gelirler yıllık gelir sigortası yoluyla aylık şeklinde kullanılabilir¹⁰⁸. Katılımcının işgöremezlik riskine maruz kalması halinde kendisi, vefat etmesi durumunda ise lehdarı veya kanuni mirasçıları birikimleri alabilmektedir. Bu durum, dolaylı olarak da olsa bir sigortacılık faaliyeti olmaktadır.

§ 2. TÜRKİYE’ DE BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNİN KURUMSAL YAPISI

Kanuna göre emeklilik şirketi, kuruluş iznini Hazine Müsteşarlığı aracılığı ve Hazine Müsteşarlığının bağlı bulunduğu Devlet Bakanının onayı ile almaktadır. Faaliyet ruhsatı Hazine Müsteşarlığı tarafından verilmektedir. Kısaca sistemin işleyişi incelendiğinde, emeklilik şirketinin büyük ölçüde bir yönetim ve koordinasyon şirketi özelliğine sahip olduğu görülmektedir. Bireysel emeklilik politikalarını belirlemek ve bunların gerçekleştirilmesi için alınması gerekli önlemleri tesbit etmek üzere Bireysel Emeklilik Danışma Kurulu oluşturulmuştur.

¹⁰⁷ Söz Konusu Oranlar Bakanlar Kurulu kararıyla iki katına kadar çıkarılabilir.

¹⁰⁸ **CAPİTAL**: A’ dan Z’ ye Bireysel Emeklilik, Eylül 2003, s.17.

Emeklilik şirketleri katılımcılara kendi satış örgütleriyle bireysel emeklilik ürünlerini satıp bireysel emeklilik sözleşmesi imzalayabilecekleri gibi, bireysel emeklilik aracıları vasıtasıyla da emeklilik ürünlerini satabilmektedirler. Emeklilik şirketi, özellikle katılımcılardan katılım paylarının tahsili ve emekli olan katılımcılara emeklilik ödemelerinin yapılması gibi işlemler için bankalardan yardım alabilmektedirler (Bankalardan alınacak hizmetlerin ayrıntılarını Müsteşarlık belirlemektedir).

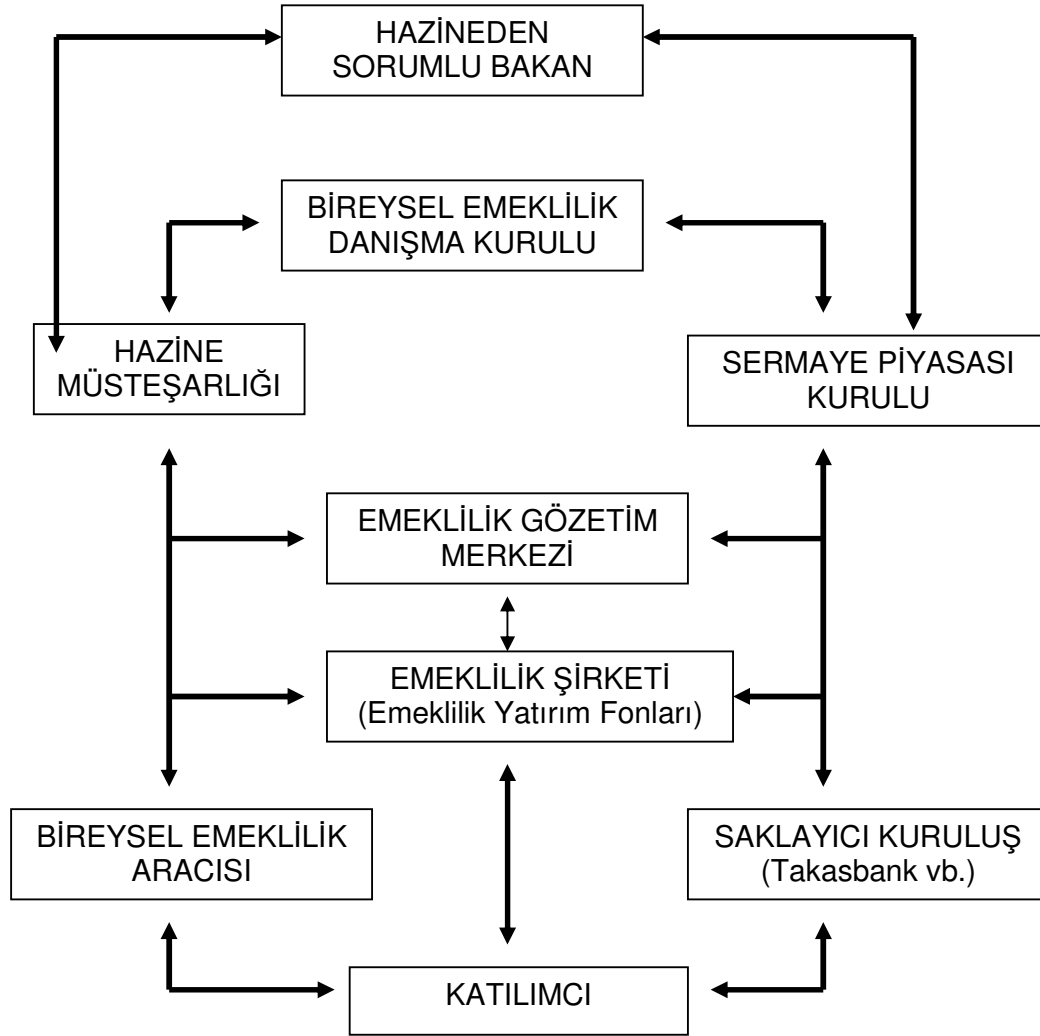
Emeklilik şirketlerinin en azından üç emeklilik fonu kurma zorunlulukları bulunmaktadır. Emeklilik fonu kurma iznini SPK vermektedir. Emeklilik fonu yönetimi için emeklilik şirketlerinin portföy yönetim şirketlerinden danışmanlık hizmeti almaları gerekmektedir. Bu, fon yönetiminin; bağımsız ve profesyonel bir yapıya sahip olan portföy yönetim şirketlerinin desteği ile gerçekleştirilmesi anlamına gelmektedir. Emeklilik şirketleri, emeklilik yatırım fonlarının, yatırım yaparak elde ettikleri varlıkları saklama yetkisine sahip bir saklama kurumu (Örn.TAKASBANK) sağlamak zorundadırlar. Ayrıca emeklilik şirketlerinin, emeklilik yatırım fonlarına yönlendirdikleri katılımcı ödemelerini bireysel bazda izlemeleri ve bu konuda katılımcılara düzenli olarak bilgi akışını sağlamaları gerekmektedir¹⁰⁹.

Kurumsal yapının en üst kademesinde, bireysel emeklilik sistemi ile ilgili politikaları belirlemek ve hayata geçirilmesini sağlamak üzere gerekli tedbirleri almakla sorumlu Bireysel Emeklilik Danışma Kurulu (BEDK) bulunmaktadır. Hazine Müsteşarlığı 4632 sayılı Kanunla kendisine yüklenen görevler dolayısıyla, bireysel emeklilik sisteminin yürütülmesi bakımından Bireysel Emeklilik Danışma Kurulu (BEDK) ile birlikte hayati öneme sahip kurumlardan biri haline gelmiştir. BEDK' in oluşumundan, sekretarya hizmetlerinin yürütülmesine kadar, kanunun çeşitli maddelerinde belirtilen çok sayıda faaliyetin gerçekleştirilmesi Müsteşarlık tarafından yerine getirilmektedir¹¹⁰.

¹⁰⁹ **ÖNAL**, Türkiye' de Bireysel Özel Emeklilik Sistemi, s.108.

¹¹⁰ **ALPER**, s.23.

BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNİN İŞLEYİŞ YAPISI



TABLO 1

Sistem sosyal güvenlik sisteminin bir ayağı olarak tanımlanmasına rağmen, ekonomik boyutu öne çıkan bir işleyiş ve kurumsal yapılanma öngörülmüş, yalnızca BEDK' da Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına yer verilmiştir. Halbuki sistemin başarısı için sosyal tarafların ve sendikaların önemli katkıları olabilecektir. Bir meslek odası, bir emeklilik şirketi ile kendi mensupları için daha iyi avantajlar sağlayan bir bireysel emeklilik sözleşmesinin yapılmasına aracılık yapabileceği gibi, sendikalar da toplu iş sözleşmesi görüşmelerinde işverenleri sisteme prim ödemeye teşvik edici hükümleri gündeme getirebilecektir¹¹¹.

¹¹¹ ALPER, s.29.

4632 sayılı Kanun, bireysel emeklilik sistemine özgü bir kurumsal yapı oluşturmuştur. Hazine Müsteşarlığı ve bağlı olduğu bakanlık, sistemin işleyişinde görevli ve yetkili kılınmıştır. Kurumsal yapının iki önemli unsurunu ise “emeklilik şirketleri” ve “bireysel emeklilik aracıları” oluşturmaktadır.

I. BİREYSEL EMEKLİLİK DANIŞMA KURULU

“Bireysel Emeklilik Danışma Kurulu” sistemin en önemli ayağını oluşturmaktadır. Bireysel Emeklilik Danışma Kurulu (BEDK); Hazine Müsteşarlığının başkanlığında Maliye Bakanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Hazine Müsteşarlığı ve Sermaye Piyasası Kurulu tarafından görevlendirilecek en az genel müdür düzeyinde birer temsilciden oluşmaktadır. BEDK, bireysel emeklilik politikalarını belirlemek ve bunların gerçekleştirilmesi için alınması gerekli önlemler konusunda önerilerde bulunmak ve mevzuat düzenlemeleri hakkında tavsiye niteliğinde karar almakla görevlidir (BEK, m.3)¹¹². Danışma kurulunun başkanlığını Hazine müsteşarı yapmaktadır. Bireysel emeklilik sisteminin kurulması ve sağlıklı bir şekilde işletilmesi ile ilgili bütün aşamalarda kurulun asli görev, sorumluluk ve yetkileri bulunmaktadır¹¹³.

Bireysel emeklilik piyasasında emeklilik şirketlerinin pazar paylarını aşırı düzeyde arttırmalarını önleyici bazı tedbirler alınabilmektedir. Bu tür bir yaklaşım anti tekel ve anti tröst düşünceleriyle de uyumludur. Ancak bu önerinin, pazarda çok sayıda ve verimsiz çalışan emeklilik şirketi oluşturmayacak şekilde gerçekleştirilmesi tercih edilmelidir. Bu konudaki görev büyük ölçüde Bireysel Emeklilik Danışma Kurulu’ na düşmektedir¹¹⁴.

Belirtmek gerekirse bu kurul tasarıda önemli yetkilerle donatılmışken (emeklilik şirketlerine kuruluş izni vermek de dahil) kanunlaşan metinde oldukça pasif hale getirilmiş bir görünüm arz etmektedir.

¹¹² Bireysel Emeklilik Danışma Kurulunun Çalışma Esas ve Usulleri Hakkında Yönetmelik, m.5 (31.10.2001, No.24569 RG).

¹¹³ ALPER, s.24.

¹¹⁴ ÖNAL, Türkiye’ de Bireysel Özel Emeklilik Sistemi, s.135.

II. HAZİNE MÜSTEŞARLIĞI

Bireysel emeklilik sistemi, kamu sosyal güvenlik kurumlarından ayrı olarak faaliyet göstermektedir. Devlet, sistemde gözetim ve denetim faaliyetinde bulunmaktadır. Devleti temsil eden kurumlardan biri olan Hazine Müsteşarlığı da bireysel emeklilik sisteminin yürütülmesi bakımından BEDK ile birlikte hayati öneme sahip kurumlardan biridir¹¹⁵. Müsteşarlık, emeklilik şirketlerinin kuruluş, faaliyet ve denetiminden sorumludur. Bu kapsamda Hazine Müsteşarlığının görev ve yetki alanı daha çok, emeklilik şirketlerinin kuruluş ve çalışma esasları ile emeklilik sözleşmesi kapsamında sunulacak emeklilik planları ve bireysel emeklilik araçları konusunda yoğunlaşmaktadır¹¹⁶.

Müsteşarlığın; emeklilik şirketlerine ilişkin ana sözleşme değişiklikleri, şirket yöneticilerinin atamaları, mali tablolar ve uygulama esasları, şirketlerin denetimleri gibi birçok konuda görev ve yetkileri bulunmaktadır.

III. SERMAYE PİYASASI KURULU

Bireysel emeklilik sisteminde devleti temsil eden diğer bir organ Sermaye Piyasası Kuruludur. SPK sistemde emeklilik şirketleri tarafından toplanan katkı paylarının kurallara uygun olarak kullanılmasının gözetiminden sorumludur. Buna göre görev ve yetkileri; emeklilik yatırım fonları, portföy yönetim şirketleri, takas ve saklama hizmetlerine ilişkin konularda yoğunlaşmaktadır¹¹⁷. Ayrıca SPK emeklilik yatırım fonlarının günlük olarak gözetimini yapmanın yanı sıra, 4632 sayılı Kanun gereği yılda bir defa olmak üzere emeklilik yatırım fonlarını denetlemektedir¹¹⁸.

IV. EMEKLİLİK ŞİRKETİ

Bireysel emeklilik sisteminin kurumsal yapısı içerisinde yer alan bir diğer kurum emeklilik şirketleridir. Sistemin en önemli kurumu niteliğindedir. Sistemin özünde, kişiye emeklilik dönemleri için birden fazla alternatif sunmak bulunmaktadır. Rekabete

¹¹⁵ **ALPER**, s.23.

¹¹⁶ **UĞUR**, Legal D.,s.514; **ÇANAKÇI**, s.1.

¹¹⁷ **ÇANAKÇI**, s.1.

¹¹⁸ **CANSIZLAR**, Doğan "Bireysel Emeklilik Sistemi ve Emeklilik Yatırım Fonları", İşveren Dergisi, C.42, S.2, Kasım 2003, s.5; Daha geniş açıklama için Bkz., Üçüncü Bölüm, 3Ş, II, s.114, Denetim.

dayanan bir piyasa düşünöldüğü için bu alanda faaliyet gösterecek şirket sayısının fazla olması öngörülmektedir.

1.Bireysel Emeklilik Şirketinin Özellikleri

Bireysel emeklilik sigorta hizmeti sunacak sigorta şirketlerinde bazı zorunlu özelliklerin bulunması, sistemin güvenliği ve sağlıklı işlemesi bakımından büyük önem arz etmektedir. Emeklilik Şirketleri Kuruluş ve Çalışma Esasları Hakkında Yönetmelik¹¹⁹ teki hükümler dikkate alındığında bireysel emeklilik alanında etkinlik gösterecek şirketlerde aranan asgari özellikler aşağıdaki gibidir:

- a- Şirketin en az %51' inin mali piyasalar konusunda yeterli bilgi ve deneyime sahip tüzel kişilere ait olan, bireysel emeklilik sisteminde faaliyet göstermek üzere kurulan ve emeklilik branşında ruhsat almış bir anonim şirket olması¹²⁰,
- b- Faaliyet konusunun bu kanunda belirtilen faaliyetlerle sınırlandırılmış olması,
- c- Sermayesinin 20 Trilyondan az olmaması, ödenmiş sermayesinin asgari 10 Trilyon olması ve kalanının 3 yıl içerisinde ödenmesinin taahhüt edilmesi,
- d- Hisse senetlerinin nakit karşılığı çıkarılması ve tamamının nama yazılı olması,
- e- Ana sözleşmenin bu kanun hükümlerine uygun olması,
- f- İş planı ve sistem tasarımı ile yapılabilirlik raporlarının sunulması,
- g-Kurucularda ve bireysel emeklilik sigorta şirketini devralacaklarda 4632 sayılı Yasada öngörölen koşulların taşınması gerekmektedir.

Bugün Türkiye' de bireysel emeklilik alanında faaliyette bulunan onbir farklı bireysel emeklilik şirketi bulunmaktadır¹²¹. Bu rakamın, sistemin çok yeni olması nedeniyle yeterli olduğunu söylemek mümkündür.

¹¹⁹ 28.02.2002 Tarih ve 24681 Sayılı RG.

¹²⁰ Anonim şirket şeklinde kurulacak olan Bireysel Emeklilik Şirketleri, TTK'da yer alan anonim şirketin kuruluş esaslarından farklılık arz eder. Ayrıntılı bilgi için Bkz. **ŞEN/MEMİŞ**,Bireysel Emeklilik Kanununa Eleştirel Bir Yaklaşım, s.490,491.

¹²¹ Ak Emeklilik, Anadolu Hayat Emeklilik, Ankara Emeklilik, Başak Emeklilik, Garanti Emeklilik, Yapı Kredi Emeklilik, Oyak Emeklilik, Vakıf Emeklilik, Koç Allianz Emeklilik, Commercial Union Hayat Emeklilik ve Doğan Emeklilik, Bkz. www.egm.org.tr.

2.Bireysel Emeklilik Şirketinin Kuruluşu

Şirketin, kuruluş izni için Hazine Müsteşarlığına başvurması gerekmektedir. Emeklilik şirketinin kuruluşu, Hazine Müsteşarlığı' nın (HM) bağlı olduğu Bakanın iznine tabidir. Başvuru dilekçesine ilgili yönetmelikte ayrıntılı düzenlenen pek çok belgenin eklenmesi gerekmektedir (BEK, m.8; EŞKEHY, m.5). Bu belgelerden bazıları şunlardır:

a. 4632 sayılı Kanun, ve mevzuata uygun olarak hazırlanan ve anonim şirket şeklinde kurulan emeklilik şirketinin kurucuları tarafından imzalanan ana sözleşmenin bir örneği.

b.Şekli ve içeriği HM tarafından düzenlenen ve emeklilik şirketi kurucuları tarafından noter huzurunda imzalanan birer beyanname.

c.Ödenmiş sermayesi en az 10 Trilyon lira olmak üzere emeklilik şirketinin sermayesinin 20 Trilyon liradan az olmaması ve kalanının 3 yıl içinde ödenmesinin taahhüt edilmiş olduğunu, hisse senetlerinin tamamının nama yazılı olarak nakit karşılığı çıkarıldığını ve sermayenin en az %51' inin mali piyasalar konusunda yeterli bilgi ve tecrübeye sahip tüzel kişi ortaklarına ait olduğunu gösterir belge.

d.HM' ye verilmek üzere gerçek kişi kurucular ile sermayedeki doğrudan veya dolaylı pay sahipliği % 10 veya daha fazla olan diğer gerçek kişilerce Adli Sicil ve İstatistik Genel Müdürlüğü veya Cumhuriyet Savcılıklarından son altı ay içinde alınmış adli sicil belgeleri.

e.Emeklilik şirketi kurucuları ile sermayedeki doğrudan veya dolaylı pay sahipliği % 10 veya daha fazla olan gerçek veya tüzel kişilerin müflis olmadıklarına ve konkordato ilân etmiş bulunmadıklarına ilişkin beyanlar ile tasfiyeye tabi tutulan bankerler, bankalar ve sigorta şirketlerinde doğrudan ve dolaylı % 10 veya daha fazla bir oranda pay sahibi olmadıklarını gösteren belge.

f.Emeklilik şirketi kurucuları ile sermayedeki dolaylı pay sahipliği % 10 veya daha fazla olan gerçek veya tüzel kişilerin muaccel vergi borcu bulunmadığına ve vergi kaçakçılığı veya vergi kaçakçılığına teşebbüs suçlarından dolayı kesinleşmiş mahkûmiyet kararlarının bulunmadığına ilişkin ilgili vergi dairelerinden, prim borcu olmadığına dair sosyal güvenlik kuruluşlarından alınan belgeler ile kurucuların, ilgili vergi dairelerince onaylı son üç yıla ilişkin gelir ve ya kurumlar vergisi beyannameleri.

HM, en geç iki ay içinde emeklilik şirketinin kuruluş başvurusunu yapanlara kuruluş iznine ilişkin sonucu bildirmektedir. Kuruluş izni alan emeklilik şirketi, kuruluş işlemlerini tamamladıktan sonra gerekli belge ve bilgilerle faaliyet ruhsatı başvurusunu

yapmaktadır (EŞKEHY, m.6.7.8.9). Çünkü kuruluş izni alan emeklilik şirketinin faaliyete geçebilmesi için emeklilik branşında faaliyet ruhsatı alma zorunluluğu bulunmaktadır. Emeklilik şirketinin kuruluşu için izin alınmasına rağmen, izin tarihinden itibaren bir yıl içinde emeklilik branşı faaliyet ruhsatını almak için başvurulmaz veya gerekli belgeler süresi içinde tamamlanmazsa, emeklilik şirketinin kuruluş izni kendiliğinden geçersiz olmaktadır. 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 alabilmesi için; iki yıl içinde en az yüz bin katılımcıya hizmet verebilecek şekilde gerekli her türlü planlamayı yapmış olması, plan ve sistem tasarımıyla öngörülen düzenlemeleri tamamlaması, fiziksel mekân, teknik ve idari alt yapı ile insan kaynakları uyumunu sağlamış olması gerekmektedir (BEK, m.9). Anılan koşullar doğrultusunda yapılması gereken başvuruya ilişkin inceleme sonuçları iki ay içinde gerekçeli olarak ilgililere tebliğ edilmektedir¹²².

Kanuna göre emeklilik branşında faaliyet ruhsatı alan emeklilik şirketi, faaliyet ruhsatının veriliş tarihinden itibaren en geç üç ay içinde en az üç emeklilik yatırım fonu kurmak üzere SPK' ya başvurmak zorundadır (BEK, m.17). Emeklilik yatırım fonu kurma başvurusunun zamanında yapılmaması veya reddedilmesi durumunda verilmiş olan izin ve faaliyet ruhsatı kendiliğinden geçersiz olmaktadır¹²³. Hayat branşında faaliyet gösteren, yeni poliçe akdetme yetkisi olan ve süresi içinde gerekli şartları yerine getirerek emeklilik şirketine dönüşen sigorta şirketlerinin, söz konusu branşlardaki ruhsatları geçerliliklerini korumaktadır. Bu şirketler ile hayat ve ferdi kaza branşlarında da faaliyet gösterecek şirketlerin her bir branşa ait hesapları ayrı ayrı tutmaları gerekmektedir (EŞKEHY, m.10,11) ¹²⁴.

3. Bireysel Emeklilik Şirketinin Organları

Kanunda bireysel emeklilik sisteminin organları da ayrıntılı bir şekilde düzenlenmiştir. Buna göre şirketin organları yönetim ve denetim kurulundan oluşmaktadır. Yönetim kurulunun 5 kişiden oluşturulması gerekmektedir (BEK,

¹²² UĞUR, Özel Emeklilik Programları, s. 162; EROL/YILDIRIM, s.235.

¹²³ ÖNAL, Türkiye' de Bireysel Özel Emeklilik Sistemi, s.109.

¹²⁴ UĞUR, Özel Emeklilik Programları, s. 162; Bkz. İkinci Bölüm, §2, VIII, s.75 vd., Hayat sigortaları ile bireysel emekliliğin kıyaslanması.

m.12)¹²⁵. Bireysel emeklilik şirketlerinin organları ve organik yapısı içinde bazı üst düzey görevler bulunmaktadır¹²⁶.

Şirket genel müdürü ve yokluğunda vekili yönetim kurulunun doğal üyesidir. 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 konumlarda imza yetkisini haiz diğer yöneticilerin en az lisans düzeyinde öğrenim görmüş olmaları ve sigortacılık veya işletmecilik alanında mesleki deneyime sahip olmaları şartı koşulmaktadır. Mesleğinde asgari deneyim süresi, genel müdür için on yıl, genel müdür yardımcıları ve başka unvanlarla istihdam edilseler dahi yetki ve görevleri itibariyle genel müdür yardımcısına denk veya daha üst konumlarda imza yetkisini haiz diğer yöneticiler için yedi yıldır.

Emeklilik şirketi kurucularının; tasfiyeye tabi tutulan bankerler, bankalar, sigorta şirketleri ile para ve sermaye piyasalarında faaliyet gösteren diğer kurumlarda doğrudan ve dolaylı yüzde on veya daha fazla bir oranda pay sahibi olmaması gerekmektedir. İlgili mevzuat çerçevesinde faaliyetlerinin tamamen veya belirli alanlar itibariyle sürekli veya başvuru tarihinden önceki bir yıl içerisinde bir ay veya daha fazla süreyle geçici süreyle durdurulma kararı verilmemiş olması, müflis veya konkordato ilan etmiş olmaması, taksirli suçlar hariç olmak üzere affa uğramış olsalar dahi ağır hapis veya beş yıldan fazla hapis yahut basit veya nitelikli zimmet, cürüm işlemek için teşekkül oluşturmak, irtikap, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, inancı kötüye kullanma, dolanlı iflas gibi yüz kızartıcı suçlar ile istimal ve istihlak kaçakçılığı dışında kalan kaçakçılık suçları, resmi ihale ve alım satımlara fesat karıştırma, kara para aklama veya devlet sırlarını açığa vurma, vergi kaçakçılığı veya vergi kaçakçılığına teşebbüs suçlarından dolayı kesinleşmiş mahkumiyet kararlarının bulunmaması gerekmektedir.

Genel müdür ve genel müdür yardımcısı olarak atanacakların, aranan şartları taşıdıklarını gösteren belgelerle birlikte HM' ye bildirilmesi gerekmektedir.

¹²⁵ **GÜZEL/OKUR**, s. 617.

¹²⁶ 1. Kurucular, 2. Yönetim Kurulu, 3. Denetim Kurulu, 4. Genel Müdür, 5. Genel Müdür Yardımcıları, 6. Bölge Müdürleri, 7. Şube Müdürleri, 8. Temsilciler, 9. Satış Elemanları, 10. Pazarlama Elemanları, **EROL/YILDIRIM**, s.237.

Öte yandan kanunda gerekli niteliklere haiz olmayan kişilerin çalıştırılması ve bildirim yükümlülüklerinin yerine getirilmemesi durumunda ilgili gerçek ve tüzel kişiler idari para cezası ile cezalandırılmaktadır¹²⁷.

Her bir bireysel emeklilik şirketi, katılımcıların ekonomik durumlarına ve sosyal yaşamlarına göre emeklilik planları düzenlemektedirler. Her birey kendi istediği emeklilik planında fonlama yapabilmektedir. Örneğin Anadolu Hayat Emeklilik şirketinde ev hanımları için, Ankara Emeklilik şirketinde emniyet teşkilatı için özel emeklilik planları bulunmaktadır¹²⁸.

4. Emeklilik Şirketlerinde Birleşme ve Devir

Bir gerçek veya tüzel kişinin, emeklilik şirketi sermayesinin doğrudan veya dolaylı olarak % 10 veya fazlasını temsil eden payları edinmesi ile bir ortağa ait payların emeklilik şirketi sermayesinin %10' nu, %20' sini, %33' ünü ya da %50' sini aşması sonucunu doğuran hisse edinimleri ile bir ortağa ait payların söz konusu oranların altına düşmesi sonucunu doğuran hisse devirleri Bakanlığın iznine tabidir. Oy hakkı edinilmesi ve hisselerin rehnedilmesinde de söz konusu hüküm uygulanmaktadır. Emeklilik şirketinin tüm aktif ve pasiflerini diğer bir emeklilik şirketine devretmesi ya da bir veya birkaç emeklilik şirketi ile birleşmesi de Bakanlığın iznine bağlanmıştır. Kanun hükümlerine aykırı olarak yapılan tescil işlemleri geçersiz sayılmaktadır (BEK, m.13).

Bakanlığın iznine tabi olan, emeklilik şirketinin tüm aktif ve pasiflerini diğer bir emeklilik şirketine devretmesi ya da bir veya birkaç emeklilik şirketi ile birleşmesi için HM' ye yapılacak başvuruya bazı belgelerin eklenmesi gerekmektedir. Bu kapsamda izin başvurusuna; birleşme veya devir sözleşmesi, birleşme veya devirden beklenen sonuçları değerlendiren ayrıntılı yapılabilirlik raporu, birleşme veya devirden itibaren en az üç yıllık hedeflerin ortaya konulduğu tahmini mali tablolar eklenmektedir. Birleşme ve devir sözleşmelerinde katılımcılar ve sigortalıların hak ve alacaklarını ihlal eden hükümlere yer verilememektedir¹²⁹.

¹²⁷ Bkz. Üçüncü Bölüm, §3, IV, s.130 vd. Yaptırımlar.

¹²⁸ www.anadoluhayat.com.tr/emeklilik_planlarimiz/index.asp, www.ankarameklilik.com.tr/index.php

¹²⁹ UĞUR, Özel Emeklilik Programları, s. 164.

5. Emeklilik Şirketinin Kuruluşunun Türk Ticaret Kanunu ile Çelişkileri

a. Kuruluş İzni Bakımından

Emeklilik fonu işletebilecek şirketlerin emeklilik şirketleri, ancak anonim şirket şeklinde kurulabilirler (BEK, m.8/a). Türk Ticaret Kanunu'nda belirtilen şartların yerine getirilmesi halinde anonim şirket tüzel kişilik kazanmaktadır.

Anonim şirketler, belirtilen şartların yerine getirilmesi ile kendiliğinden tüzel kişilik kazanamamaktadırlar. Türk hukukunda halen geçerli olan "izin sistemi" ilkesine göre, tüzel kişiliğin kazanılabilmesi için Ticaret Bakanlığından izin alınması gerekmektedir. Ayrıca emeklilik fonu işletmek için kurulacak bir anonim şirket için ayrı bir kuruluş izninin alınması istenmektedir (BEK, m.8). Bu durumda emeklilik şirketi, iki ayrı yerden izin almak zorundadır. Sonuç olarak Ticaret Bakanlığı'ndan izin alan bir emeklilik anonim şirketinin, Hazine Müsteşarlığından da izin alması gerekmektedir.

Müsteşarlık ile Ticaret Bakanlığı'nın yapacağı inceleme farklı esaslara dayandırıldığı için, "kuruluş izni"nin söz konusu her iki aşamada da alınamama ihtimali ortaya çıkabilmektedir. Şayet Ticaret Bakanlığı tarafından izin verilmemiş ise, şirket tüzel kişilik kazanamamaktadır. Eğer Ticaret Bakanlığından izin alınmış, fakat Müsteşarlıktan izin alınamamış ise, bu durumda Ticaret Bakanlığı'ndan izin alan şirket, Türk Ticaret Kanunu'na göre tüzel kişilik kazanmakta; ancak Hazine Müsteşarlığı'ndan "kuruluş izni" alamadığı için ya ana sözleşmesini değiştirmesi ya da kendiliğinden sona ererek tasfiye aşamasına girmesi gerekmektedir. Çünkü emeklilik şirketinin esas sözleşmesinde faaliyet alanı olarak ancak emeklilik fonu işletimi, ferdi kaza ve hayat sigortacılığı gösterilme zorunluluğu vardır. Kuruluş iznini alamayan emeklilik şirketi, Türk Ticaret Kanunu'nun 434. maddesine göre "amacına ulaşması imkânsız olacağından" infisah etmektedir. İnfisah durumunun ortaya çıkması durumunda, tüzel kişilik tasfiye amacına yöneltilip, şirketin ehliyeti sınırlandırılmaktadır¹³⁰.

Bireysel emeklilik hizmeti verecek olan, anonim şirket Ticaret Kanunu hükümlerine göre kurulmakta, ancak faaliyetlerine başlayabilmek için ayrı bir çalışma izni (ruhsat) daha almaktadır. Bu durumun hukuki birlik ve istikrar açısından teamüllere göre şekillendirilmek istendiği görülmektedir. Ancak kanunun hukuki birliği sağlamaktan uzak olduğu görülmektedir. Çünkü kanun hükümleri anonim şirketlerle

¹³⁰ **ŞEN/MEMİŞ**, Bireysel Emeklilik Kanununa Eleştirel Bir Yaklaşım, s.490.

ilgili düzenlemelerin yapıldığı Ticaret Kanunu' nun kuruluş hükümlerini değiştirmekte ve adeta tasfiye amacına yönelik şirketlerin doğumuna sebep olmaktadır. Bu nedenle sistemin daha işlevsel hale getirilmesi ve en azından belirli bir süre verilmesi suretiyle eksiklerin tamamlanmasına fırsat tanınması gerekmektedir.

b. Sermaye Miktarı Açısından

Türk Ticaret Kanunu' nda bulunan ve anonim şirketlerin esas sermayesini tespit eden hüküm kuruluş kanunuyla değiştirilmiş bulunmaktadır. İlgili kanunda belirtilen kuruluş sermayesi için aranan 20 Trilyon TL' lik tutar, Türkiye' de yaşanmış olan enflasyonist ortam düşünüldüğünde, yerinde bir tesbit olarak görülmektedir. Ayrıca Türk Ticaret Kanununun 272. maddesinde, ilgili tutar için, özel kanunlarda aksine hüküm konulabileceği öngörülmektedir. 20 Trilyon TL gibi yüksek miktardaki sermayenin öngörülmesi, büyük holdingler ve bankalar bakımından sakınca teşkil etmemekle birlikte rakip sigorta şirketleri için ağır şartlar ortaya koymaktadır. Bu durum sektörde kartelleşmeye ve yeni emeklilik şirketlerinin kurulmasının zorlaşmasına sebep olmaktadır¹³¹.

Kanunda müsteşarlığa, kuruluş izninde gerekli olan sermaye tutarını, Devlet İstatistik Enstitüsü Toptan Eşya Fiyat Endeksinin iki katının gerektirdiği miktar ve sınırları aşmamak şartıyla, artırabilme yetkisi verilmiştir (BEK, m.8/son). Bu hükmün enflasyonun yüksek seyrettiği ve zaman zaman kriz yaşayan Türk ekonomisi açısından işlevsel olduğu düşünülmektedir. Ancak anonim şirket olarak kurulan emeklilik şirketleri de, kar amaçlı kurulmuşlardır. Dolayısıyla elde edilen karın sürekli sermaye artırımına yönltilmesi, şirketin faaliyet ve amacı ile bağdaştırılamamaktadır. Ayrıca sektöre girmek isteyenler, yüksek sermaye şartından dolayı geri adım atabilmektedirler¹³².

Bu miktarın sektörün üçüncü ayağında faaliyet gösteren Hayat sigortacılığı yapan şirketlerin sermaye miktarı kadar olması rekabet açısından önem arz etmektedir.

c. Ruhsatname Alma Açısından

Kanunun 9. maddesi ile daha önce de ifade edildiği gibi, kuruluş izni alan şirketlerin çalışmalarına başlayabilmeleri için emeklilik branşında faaliyet ruhsatı alma

¹³¹ Krş. OMAĞ, M.Kemal/**SOMER**, Mehmet, "7397 Sayılı Murakebe Kanunu' nun Anonim Şirketler Hukukuna İlişkin Bazı Yönlerden Değerlendirilmesi", Sempozyum, 23 Aralık 1994, Sigorta Hukuku Dergisi, S.1, İstanbul 1996, s.27; **ŞEN/MEMİŞ**, Bireysel Emeklilik Kanununa Eleştirel Bir Yaklaşım, s.492.

¹³² **ŞEN/MEMİŞ**, Bireysel Emeklilik Kanununa Eleştirel Bir Yaklaşım, s.493.

zorunluluğu getirilmiştir. Diğer bir ifadeyle, emeklilik şirketinin kuruluş izni alması, onun faaliyete geçebilmesi için yeterli olmamaktadır. İkili izin sisteminin uygulanması şirket işleyişini zorlaştırmaktadır. Bu nedenle bizce, kuruluş izni almak için gerekli şartların, ruhsatname almak için gerekli şartlara eklenerek, tekli izin sisteminin uygulanması yerinde olacaktır.

Kanunda getirilen düzenlemeye göre emeklilik branşında ruhsatname alan bir şirketin, ruhsatın verilmiş tarihinden itibaren en geç üç ay içinde fon kurmak amacıyla Sermaye Piyasası Kurulu' na başvurması gerekmektedir. Bu başvurunun zamanında yapılmaması veya başvurunun reddedilmesi halinde verilmiş olan kuruluş izni ve faaliyet ruhsatı kendiliğinden geçersiz sayılacaktır (BEK, m.9). Burada usulî bir işlem olan başvurunun yapılmaması veya fon kurma başvurusunun reddedilmesi halinde hem kuruluş izni hem de ruhsatnamenin iptali oldukça ağır olacaktır. Yüksek bir sermaye ve ağırlaştırılmış koşulları yerine getiren bir emeklilik şirketinin ruhsatnamesinin elinden alınması ve kurulmamış sayılması yerine, şirkete yeni bir süre tanınması ve bu sürede eksikliklerini tamamlayan şirketlerin faaliyetine devam etmesini sağlayacak şekilde düzenleme yapılması daha işlevsel görünmektedir.

d. Yönetim Kurulu Değişikliği Açısından

Kanunun 14. maddesine göre, mali bünyenin güçlendirilmesi için Bakan' ın alabileceği tedbirler arasında, yönetim kurulu üyelerinin tamamını veya bir kısmını görevden alabilmesi veya üye sayısını artırarak yönetim kuruluna üye ataması sayılmıştır (BEK, m.14). Oysa Türk Ticaret Kanunu' na göre, anonim şirketlerin üye sayılarının şirket esas sözleşmesinde gösterilmesi gerekmektedir (TTK, m.279/II).

Yönetim kurulu ilk kuruluşta esas sözleşme ile daha sonra da genel kurul kararı ile değiştirilebilmektedir. Yönetim kurulunu seçme ve azletme yetkileri genel kurulun münhasır yetkilerindendir. Anonim şirketlerde esas sözleşmenin nasıl değiştirileceği ise Türk Ticaret Kanunu' nun 385. maddesi ve devamında düzenlenmiştir. Kanunda, Türk Ticaret Kanununun bu hükümlerini değiştiren bir hüküm yer almadığına göre, emeklilik şirketleri de TTK.m.385 ve devamı hükümlerine tabi olmaktadır. Kanuna göre, emeklilik şirketinin esas sözleşmelerinin değiştirilebilmesi için Müsteşarlığın uygun görüşünün alınması gerekir (BEK, m.13). Bu takdirde Bakanın, tek başına işlemi nasıl gerçekleştireceği bir sorun olarak ortaya çıkmaktadır. Dolayısıyla; Kanunun hem

Türk Ticaret Kanunu hem de kendi içerisindeki diğer hükümlerle çelişkiye düştüğü görülmektedir¹³³.

6. Yönetmeliklere Havale

Kanunda bireysel emeklilik şirketlerinin çalışma, faaliyet ve konularının sık sık yönetmeliklerle düzenleneceği belirtilmiştir. Bu konuda Kanunun 11. maddenin son fıkrası ve 13. maddenin son fıkrasında düzenlemeler örnek olarak verilebilir¹³⁴. Ancak belirtmek gerekir ki, yönetmeliklerle sadece kanunda belirtilmiş olan hususlar açıklanabilir. Örneğin emeklilik aracılığının yapılması hakkında yönetmelikte herhangi yeni bir şart getirilemez. Çalışma hayatını sınırlayan hükümler ancak kanunla yapılabilir (Anayasa m. 13). Bu nedenle, Anayasa' nın 49. maddesinde temel haklardan biri olarak sayılmış olan çalışma özgürlüğünün yönetmeliklerle sınırlandırılması Anayasaya aykırı bir düzenleme olmuştur¹³⁵.

Sözleşmenin düzenlenmesi için emredici hükümlerin kanunla getirilmesi gerekmektedir. Kanuna baktığımızda sözleşmede nelerin düzenleneceği m.4' de belirtilmiş; ancak nasıl bir düzenleme yapılacağı konusuna açıklık getirilmemiştir. Diğer yandan kanunda düzenlenmemiş konularda yönetmelikler Borçlar Kanununun emredici genel hükümlerine aykırı emredici düzenleme getirememektedirler¹³⁶.

Emeklilik sözleşmesinde ifade edilen sürecin sistematize edilmesi anlamındaki konu, ne kanunda ne de yönetmeliklerde düzenlenmiştir¹³⁷.

Bununla beraber kanunda ifade edilmeyen bazı kavramlar yönetmeliklerde düzenlenmiştir. Örnek olarak grup sözleşmesi ve katılımcı nam ve hesabına ödeme yapan kişinin taraf olması gösterilebilir. Ayrıca kanunda sözleşme tarafı olarak sadece katılımcı yer almasına karşın, yönetmelikte borcu ödeyen ama katılımcı olmayan kişinin sözleşme tarafı olarak gösterilmesi kanunu aşmaktadır. Dikkat edilecek olursa, kanunun 5. maddesi katkının katılımcıdan alınacağını belirtmektedir. Bu durumda

¹³³ **ŞEN /MEMİŞ**, Bireysel Emeklilik Kanununa Eleştirel Bir Yaklaşım, s.492.

¹³⁴ Bu konuda hazırlanan yönetmelikler: "Emeklilik Şirketlerinin Kuruluş ve Çalışma Esasları Yönetmeliği", "Bireysel Emeklilik Sistemi Hakkında Yönetmelik", "Bireysel Emeklilik Aracıları Yönetmeliği" ve "Emeklilik Yatırım Fonlarının Kuruluş ve Faaliyet Esaslarına İlişkin Esaslar Hakkında Yönetmelik".

¹³⁵ **KENDER**, "Rayegan, "539 Sayılı KHK'nin Kuruluş İzni ve Ruhsata Dair Hükümlerinin Değerlendirilmesi", Sigorta Murakabe Kanunu'nda Değişiklik Yapan 539 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin değerlendirilmesi Sempozyumu, İstanbul 1996, s. 53 vd.

¹³⁶ **ÖZDEMİR**, Bireysel Emeklilik Semineri, İAV, 2003, s.111; **TEKİNAY/AKMAN/BURCUOĞLU/ALTOP**: Tekinay Borçlar Hukuku, 7. Baskı, İstanbul 1993, s.372.

¹³⁷ **ÖZDEMİR**, Bireysel Emeklilik Semineri, İAV, 2003, s.111.

üçüncü kişi yararına genel hükümler uygulanamamaktadır. Aksi taktirde borç ödeyen kişinin de sözleşme tarafı olması gerekmektedir. Nitekim yönetmeliğe de bu nitelikte hükümler konulmuştur ki, bu durum kanunla bir uyumsuzluk yaratmaktadır. Öte yandan grup sözleşmelerine kanunda hiç yer verilmemekle birlikte, bu sözleşmeler yönetmeliklerle düzenlenebilmektedir.

Bu durumda emeklilik sözleşmesinin yönetmelikle düzenlendiği söylenebilir. Ancak kanun, katılımcı için bir takım ana yükümlülükler ve haklar koymuştur. Bu hükümlerin yönetmelikle aşılabilmesi gerekmektedir. İstediği zaman sistemden çıkma hakkı ve ayrılırken birikimin kendisine ödeme yapılmasını talep hakkı, katkı payı ödemesi (BEK, m.6) gibi. Burada katılımcıya tanınan hakların korunması yönünde düzenlemelerin yapılması gerekmektedir. Yani katılımcı, istediği zaman sistemden çıkarak kendisine veya ölüm halinde lehdar veya mirasçılara ödeme yapılması sağlanmalıdır. Bu durumda ödemenin diğer sözleşme tarafınca yapılması halinde dahi hakların katılımcıda bırakılmasının uygun olacağı kanısındayız. Diğer bir deyişle ayrılma hakkını kimin kullanacağı konusunda kanunun aşılması gereğinin hassasiyetle uygulanması gerekir. Ödemeye ara verilmesi zorunlu çıkışı getirmekle birlikte katılımcıya bu durumun ihbar edilerek önlem alabilmesine olanak tanınması gerekmektedir. Sözleşmede olsa dahi, bu konudaki hükmün sadece ödeme düzeni için getirilip, ödeme yapılacak kişinin değiştirilmemesi önerilmektedir. (BEK, m.6, BESHY, m.19, grup sözleşmesi için m.16.) Diğer yandan şirket açısından katılımcı, borcu ödemesi gereken kişi olarak görünmektedir. Öğretide bu hükmün yönetmelikle değiştirilmesi bizce de isabetli olarak uygun görülmemektedir ¹³⁸.

7. Emeklilik Şirketlerinin Sistemin İşlerliği Açısından Yapması Gerekenler

Sistemin doğrudan tarafı olan emeklilik şirketlerinin; yükümlülüklerinin mevzuat hükümlerine uygun olarak yerine getirilmesi, toplanan katkı paylarının günün koşullarına uygun olarak en iyi reel getiriye getirecek şekilde işletilmesi, hem katılımcıların hem de katılımcı adaylarının sistemin işleyişine ilişkin bilgilendirilmesi, katılımcıların bireysel risk ve getiri sahiplerine göre yatırım yapabilme imkânlarının bulunduğu dikkat çekilmesi, emeklilik planlarını ve emeklilik yatırım fonlarını tanıtabilecek bireysel emeklilik araçlarının iyi eğitilmesi gerekmektedir.

¹³⁸ ÖZDEMİR, Bireysel Emeklilik Semineri, İAV, 2003, s.114.

Ayrıca reklâmların doğru ve objektif yapılması, işyeri ve iş kolu bazlı olacak şekilde emeklilik planlarının oluşturulması, ilgililere hitap edebilecek emeklilik planlarının hazırlanması, günün koşullarına uygun stratejilerin izlenmesi, kar odaklı yönetim anlayışının katılımcıların memnuniyetine odaklanan yönetim anlayışı içinde yer bulması, katılımcılara konjonktüre uygun yatırım fonlarının seçtirilmesinde iyi niyetli olunması, emeklilik şirketlerinin birbirleriyle yaptıkları rekabetin katılımcılara yansıtılmaması, katılımcıların birikimlerine ilişkin sahip oldukları haklarının zamanında ve gerektiği gibi yerine getirilmesi, emeklilik yatırım fonlarının performanslarının objektif kriterlere göre katılımcılara açıklanması gibi hususlar bireysel emeklilik sisteminin başarıya ulaşmasında emeklilik şirketlerini ilgilendiren temel unsurlar arasında yer almaktadır¹³⁹.

V. BİREYSEL EMEKLİLİK ARACILARI

Bireysel emeklilik sistemi içinde yer alan bir diğer kurum da Bireysel Emeklilik Aracılarıdır (BEA). Bireysel emeklilik aracıları, katılımcıların şirket seçimleri ve sahip oldukları fonların değerlendirilmesi gibi konularda yönlendirilmesi ve bilgilendirilmesi için oluşturulmuştur (BEK, m.11).

4632 sayılı Kanun' a göre bireysel emeklilik aracıları; her ne ad altında olursa olsun herhangi bir emeklilik şirketine bağlı olmaksızın, bir sözleşmeye dayanarak, emeklilik şirketlerinin bireysel emeklilik sözleşmelerine daimi bir surette aracılık eden veya bunları emeklilik şirketi adına yapan gerçek ve tüzel kişilerdir (BEK, m.1)¹⁴⁰.

Bireysel emeklilik aracılığı ise; emeklilik şirketleri tarafından bireysel emeklilik sisteminde katılımcılara sunulan emeklilik ürünlerinin tanıtımı, pazarlanması, satışı ve bireysel emeklilik sistemine ilişkin diğer aracılık hizmetlerini kapsamaktadır (BEAY, m.4)¹⁴¹. Tanımdan anlaşıldığı üzere bireysel emeklilik aracısı, emeklilik şirketlerinin katılımcı adayları ile akdedecekleri emeklilik sözleşmelerine aracılık yapmak ve daimi olarak kullanacağı emeklilik ürünlerini katılımcı adaylara tanıtmak, pazarlamak, satışını gerçekleştirmek gibi faaliyetler bulunan söz konusu yetkilerini emeklilik şirketi ile akdedeceği bir sözleşmeden almaktadır¹⁴².

¹³⁹ UĞUR, Özel Emeklilik Programları, s.233.

¹⁴⁰ GÜZEL/OKUR, s. 618.

¹⁴¹ Bireysel Emeklilik Aracıları Hakkındaki Yönetmelik RG, 28.02.2002, 24681, değişiklik yapan yönetmelik; RG, 03.03.2004, 25391.

¹⁴² UĞUR, Özel Emeklilik Programları, s. 188.

1.Bireysel Emeklilik Aracılığı Yapabilecek Kişiler

4632 sayılı Kanun, kapsamında aracılık yapabilecek kişiler Bireysel Emeklilik Aracıları Hakkında Yönetmelik' in 5. maddesinde belirlenmiştir. Buna göre bireysel emeklilik aracılığı yapabilecek kişiler¹⁴³:

a. Herhangi bir şirkete bağlı olmaksızın, bir sözleşmeye dayanarak, daimi bir surette şirketlerin emeklilik sözleşmelerine aracılık eden veya bunları şirket adına yapan bireysel emeklilik aracıları,

b. Bireysel emeklilik, hayat veya ferdi kaza ürünlerinin tanıtım, pazarlama ve satışında faaliyet göstermek üzere kurulan ve sermayesinin en az yüzde elli birinin bir şirket veya hayat sigorta şirketine ait olduğu pazarlama ve satış şirketlerinde çalışan ve emeklilik sözleşmelerine aracılık eden bireysel emeklilik aracıları,

c. Bir sigorta şirketi, banka, aracı kurum, yatırım danışmanlığı şirketi veya portföy yönetim şirketinde yahut Müsteşarlıkça uygun görülen diğer malî kuruluşlarda çalışan bireysel emeklilik aracıları,

d. Sigorta acentesi veya hayat sigortaları brokeri olan yahut faaliyet konusu sigorta acenteliği veya hayat sigortaları brokerliği olan kuruluşlarda çalışan bireysel emeklilik aracıları,

e. Şirketlerde çalışan pazarlama ve satış elemanlarıdır.

2.Bireysel Emeklilik Aracılığı Yapacaklarda Aranacak Nitelikler

Bireysel emeklilik aracıları olabilmek için bazı niteliklere sahip olmak gerekmektedir. Bu kapsamda (BEAY, m.6);

a. Dört yıllık fakülte, dört yıllık yüksek okul, iki yıllık sigortacılık veya bankacılık meslek yüksek okulu mezunu olması,

b. Sınavda başarı göstermiş olması,

c. Müflis veya konkordato ilan etmiş olmamak, bireysel emeklilik veya sigortacılık mevzuatına aykırı hareketlerinden dolayı hapis veya birden fazla ağır para cezası ile cezalandırılmış olmamak, taksirli suçlar hariç olmak üzere affa uğramış olsalar dahi ağır hapis veya beş yıldan fazla hapis yahut basit veya nitelikli zimmet, cürüm işlemek için teşekkül oluşturmak, irtikap, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, inancı kötüye kullanma, dolanlı iflas gibi yüz kızartıcı suçlar ile istimal ve istihlak kaçakçılığı dışında kalan kaçakçılık suçları, resmi ihale ve alım satımlara fesat

¹⁴³ EROL/YILDIRIM, s.245.

karıştırma, kara para aklama veya devlet sırlarını açığa vurma, vergi kaçakçılığı veya vergi kaçakçılığına teşebbüs suçlarından dolayı kesinleşmiş mahkumiyet kararı bulunmamak, karşılıksız çek keşide etmiş olmaması,

d. Meslek şeref ve haysiyetine aykırı davranışlarda bulunmaması

e. Adına bireysel emeklilik aracılığı yapacakları şirket veya şirketlerin emeklilik ürünlerine ilişkin gerekli eğitimleri tamamlamış olmaları gerekmektedir.

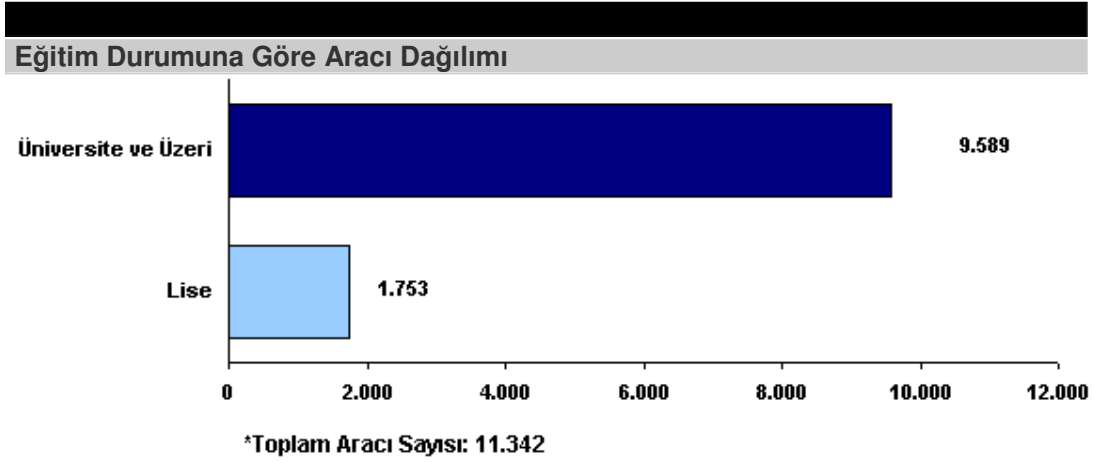
Emeklilik şirketi bünyesinde veya emeklilik şirketi adına bireysel emeklilik aracılığını çağrı merkezi, müşteri ilişkileri ve benzer isimler altında yapanlar da bireysel emeklilik araçlarının aranan niteliklere sahip olmaları gerekmektedir (BEAY, m.15,16).

Bireysel emeklilik araçları sınavında başarılı olanlara lisans belgesi verilmektedir. Ancak, söz konusu belge ile bireysel emeklilik aracılığı yapılamamaktadır. Bireysel emeklilik aracılığı yapabilmek için, tamamlayıcı eğitim programlarına katılma zorunluluğu da bulunmaktadır. Bu nedenle, sınavda başarılı olanların; mesleki yeterlilik, bilgi ve becerilerinin devamlılığını sağlamak amacıyla HM' nin görüşü alınarak EGM tarafından kapsamı, süresi ve düzenleme sıklığı vb. usul ve esaslar belirlenen tamamlayıcı eğitim programlarına yılda en az bir kez katılması gerekmektedir¹⁴⁴. Eğitim zorunluluğunun HM tarafından iki yılda bir olarak da düzenlenmesi mümkündür. Tamamlayıcı eğitim programlarına katılım EGM tarafından kişi bazında takip edilmektedir (BEAY, m.15,16). Bireysel emeklilik aracılığı sınavından muaf da olunabilmektedir¹⁴⁵.

¹⁴⁴ Hazine Müsteşarlığı nezdinde tutulan Bireysel emeklilik araçları siciline kaydolmak zorunda olan araçlarla ilgili sınavlar ve esasları, araçların faaliyet alanları, yapamayacakları işler tutacakları defterlerle ilgili hususlar Müsteşarlıkça hazırlanan yönetmelikle belirlenecektir.

¹⁴⁵ Şirketlerin yönetim kurulu üyeleri, genel müdür, genel müdür yardımcıları, bölge müdürleri ile şirket merkezinde pazarlama veya satıştan sorumlu müdür veya başka unvanlarla istihdam edilseler dahi yetki ve görevleri itibarıyla müdüre denk veya daha üst konumlarda imza yetkisini haiz diğer yöneticiler, Emeklilik, hayat veya ferdi kaza ürünlerinin tanıtım, pazarlama ve satışında faaliyet göstermek üzere kurulan ve sermayesinin en az yüzde elli birinin bir şirkete ait olduğu pazarlama ve satış şirketlerinin yönetim kurulu üyeleri, genel müdür ve genel müdür yardımcıları, bireysel emeklilik aracılığı sınavından muaftır. Bulundukları görev itibarıyla sınavdan muaf tutulan kişilerin görevden ayrılmaları ve bireysel emeklilik aracılığı yapmak istemeleri halinde sınava girmeleri gerekmektedir (BEAY, m.7).

BES TEMEL GÖSTERGELERİ
(01.05.2006)



* 28.02.2005 tarihinde geçici sicil kullanımının sona ermesiyle birlikte, lisanslı ve aktif aracılarn bilgisi dır.

Şekil 1

3.Arıcılık Tanıtım Kartı, Sicile Kayıt ve Sicilin Kayıttan Silinmesi

Emeklilik şirketi adına bireysel emeklilik arıcılığını yapma yetkisini gösteren ve HM' nin uygun görüşü alınarak asgari standardı belirlenen tanıtım kartı, bireysel emeklilik aracılarna EGM tarafından verilmektedir (BEAY, m.17)¹⁴⁶.

Sınavla ilgili muafiyet tanınan kişiler ile tanıtım kartı verilmesi uygun görülen bireysel emeklilik aracılarn için EGM nezdinde sicil kaydı tutulmaktadır (BEAY, m.18). 4632 sayılı Kanun' a göre bireysel emeklilik aracılarnın HM nezdinde tutulan Bireysel Emeklilik Aracılarn Siciline kaydolma zorunlulukları bulunmaktadır (BEAY, m.11). Aksi takdirde, idari para cezası uygulanmaktadır (BEK, m.22).

Bireysel emeklilik arıcısı; bireysel emeklilik arıcılığı yaparken tanıtım kartını ibraz etmek ve katılımcılarn emeklilik şirketi adına veya hesabına yaptığı her türlü işlemde ve HM tarafından gerekli görülen her türlü bilgi ve belgede tanıtım kartını ve sicil numarasını kullanmak zorundadır. Tanıtım kartı olmaksızın bireysel emeklilik arıcılığı yapılamamaktadır. Sicil kaydına alınmış bireysel emeklilik aracılarnın

¹⁴⁶ Tanıtım kartı için başvurular emeklilik şirketleri tarafından aşağıdaki belgeler ile birlikte EGM'ye yapılmaktadır: a. Son altı ay içinde alınmış adli sicil belgesi, b. Adına bireysel emeklilik arıcılığını yaptığı şirket veya şirketlerin emeklilik ürünlerine ilişkin eğitimlerin tamamlandığına dair belge, c. Lisans belgesinin bir örneğı, d. Tanıtım kartı ücretinin ödendiğine dair banka dekontu (BEAY, m.17).

emeklilik şirketi adına aracılık yapması için yapılmış olan bireysel emeklilik aracılık hizmeti verilmesine ilişkin akdin feshedilmesi veya her türlü sona ermesi hallerinde, durumun emeklilik şirketi tarafından on iş günü içinde EGM' ye iletilmesi gerekmektedir (BEAY, m.22,23).

Bireysel emeklilik aracısının; mevzuata, katılımcıların talimatlarına, mesleğin gereklerine ve iyi niyet kuralına uygun hareket etmesi zorunlu kılınmıştır. Katılımcıların hak ve çıkarlarını korumakla yükümlü olan bireysel emeklilik aracısı hiçbir surette giriş aidatı veya katkı payı tahsil edememektedir. Bu tür tahsilat işlemlerinde aracılığın kullanılmaması gerekmektedir.

Hazine Müsteşarlığı, yapılan olağan denetimler, kendisine ulaşan bazı bilgilerin incelenmesi veya kendisine ulaşan ihbarların inceleme ve değerlendirmeleri sonucunda bireysel emeklilik aracısına uyarı süreci ile başlayan ve Bireysel Emeklilik Aracılığı yetkisinin kaldırılmasına (sicilden silme) kadar varan bir dizi yaptırım uygulayabilmektedir¹⁴⁷.

Müsteşarlıkça bireysel emeklilik aracılığı faaliyeti geçici olarak durdurulan veya sicilden silinen bireysel emeklilik aracısının tanıtım kartını derhal geri vermesi gerekmektedir. Bu zorunluluğa uyulmaması halinde, Müsteşarlıkça ilgili Cumhuriyet Savcılığına suç duyurusunda bulunulabilmektedir (BEK, m.22,24).

Ayrıca bireysel emeklilik aracısı, 4632 sayılı Kanuna göre denetleme yapmaya yetkili olan merci ve kişilere, görevleri ile ilgili istenecek her türlü bilgiyi vermek ve bütün hesap, kayıt, defter ve belgelerini ibraz etmekle yükümlüdür (BEAY, m.22,23).

¹⁴⁷ Bu yaptırımların uygulama biçimi Emeklilik Aracıları Hakkında Yönetmelik'in 16. maddesinde aşağıdaki belirlenmiştir: a- Katılımcının hak ve menfaatlerini olumsuz yönde etkileyecek faaliyetlerde bulunduğu veya katılımcının talimatlarına aykırı hareket ettiğinin tespiti, Kanun ve ilgili sair mevzuata aykırı ilân ve reklam yapılması, bireysel emeklilik aracılığı faaliyetini fiilen yapmadığı halde sicil numarası ve tanıtım kartının kullanılmasına izin verdiğinin bu fiillerden birini veya bir kaçını işlediklerinin tespiti halinde bireysel emeklilik aracısı bir defaya mahsus olmak üzere uyarılır.b- Uyarı tarihinden itibaren altı ay içinde aynı fiil veya fiilleri mutad olarak işledikleri tespit edilenlerin bireysel emeklilik aracılığı faaliyeti iki ay süre ile geçici olarak durdurulur ve keyfiyet varsa çalıştıkları kurumlar veya adına aracılık yaptıkları şirketler ile bireysel emeklilik aracısına bildirilir.c- Bireysel emeklilik aracılığı faaliyetinin geçici olarak durdurulmasına sebep teşkil eden fiil veya fiilleri, bireysel emeklilik aracılığı faaliyetine yeniden başlanan tarihi takip eden altı ay içinde yeniden işledikleri tespit edilenler ile sicile kayıt için bu Yönetmeliğin aradığı şartları haiz olmadığının yahut sonradan kaybettiği anlaşılan bireysel emeklilik aracıları sicilden silinir, keyfiyet varsa çalıştıkları kurumlar veya adına aracılık yaptıkları şirketler ile bireysel emeklilik aracısına bildirilir.d- Kendi isteği ile meslekten ayrılan bireysel emeklilik aracıları sicilden silinir.

VI. EMEKLİLİK YATIRIM FONLARI VE PORTFÖY YÖNETİCİLERİ

3194 Sayılı Kanunla değişik 2499 sayılı Sermaye Piyasası Kanunu' nun yatırım fonlarının kuruluş ve faaliyet şartlarına ilişkin 38. maddesinin 32. fıkrasında "Bankalar, sigorta şirketleri, aracı kurumlar, kanunlarında engel bulunmayan emekli ve yardım sandıkları ile 506 sayılı Kanun' un geçici 20' nci maddesi uyarınca kurulmuş olan sandıklardan Kurul' un tebliğle belirleyeceği esaslara uyanlar yatırım fonu kurabilirler" hükmü yer almaktadır¹⁴⁸. Ancak mevzuat hükümleri çerçevesinde söz konusu özel emeklilik sandıklarının fon kurma uygulamaları bu çalışmada incelenen Bireysel Emeklilik Fonu uygulamalarından farklı görünmektedir. SPK tebliğlerine göre, bu sistemde ancak katılımların %5' i gibi bir oran portföyde tutulabilmektedir. Diğer bir anlatımla, bu fonların iştirakçilerin primlerinin değerlendirilmesi için düzenlenmediği anlaşılmaktadır.

Bireysel Emeklilik Fonları, aşağıda irdeleneceği üzere, fona işveren ve/veya çalışan tarafından yapılan katkıların profesyonel portföy yönetimi ilkeleri çerçevesinde yatırıma yöneltildiği kurumsal yapılardır. Emeklilik yatırım fonu ise, emeklilik şirketi tarafından emeklilik sözleşmesi çerçevesinde alınan ve katılımcılar adına bireysel emeklilik hesaplarında izlenen katkıların değerlendirilmesi, riskin dağıtılması ve inançlı mülkiyet esaslarına göre işletilmesi amacıyla kurulan mal varlığını ifade etmektedir^{149, 150}. Bireysel emeklilik finansman yöntemi, "fon biriktirme" esasına göre işlemektedir¹⁵¹. Süresiz olarak kurulan fonun tüzel kişiliği bulunmamaktadır. Fon, 2499 sayılı Sermaye Piyasası Kanununun 32. maddesi uyarınca sermaye piyasası kurumu niteliğinde olup, kanunda yer alan amaçlar dışında kurulamamakta ve

¹⁴⁸ **BUZLUPINAR**, Elif, "Emeklilik Fonları, Bu Yolla Sermaye Piyasasına Kaynak Aktarımı", SPK Yeterlik Etüdü, Ankara Ocak 1995, s. 140.

¹⁴⁹ Söz konusu fonların yatırıma yönlendirilmesi ve sermaye piyasasında portföy oluşturulması Kanunda ve yönetmelikte ayrıntılı bir biçimde düzenlenmiştir, Bkz. Emeklilik Yatırım Fonlarının Kuruluş ve Faaliyetine İlişkin Esaslar Hakkında Yönetmelik; RG., 28.02.2002, no24681.

¹⁵⁰ BEK, m. 15. **RİSKİN DAĞITILMASI İLKESİ**: Kolektif yatırım kurumlarının ana ilkesi "riskin dağıtılması" olarak ifade edilmektedir. Bu tür kurumların topladıkları paraları belli oranlarda çeşitli menkul kıymetlere yatırarak kendi politikalarını belirlemeleri söz konusudur. Riskin dağıtılması ilkesini gereksinimler doğurmuştur. Spekülasyon sonucu büyük zararların ortaya çıkması, düzgün ve istikrarlı gelir sağlanması piyasada bu tür senetlere yatırım yapacak küçük sermayeli gruplar için bir gereksinimdir. **İNANÇLI MÜLKİYET ESASI**: Yatırım fonlarında olduğu gibi, emeklilik yatırım fonları da esasına dayanmaktadır. İnançlı mülkiyet esasında fona inançlı olarak fon kurucusu sahiptir. Tasarruf sahipleri ise fonla ilgili muameleleri yapma yetkisini kurucuya verirler. Bu yetki devri fon içtüzüğü ile olur. Kurucu, fonu bu sözleşme (içtüzük) çerçevesinde ve tasarruf sahiplerinin haklarını koruyarak yönetmek/yönetmek zorundadır. İnançlı mülkiyete konu olan inançlı işlemler şu şekilde tanımlanmıştır: İnananın, güvence oluşturmak veya yönetilmek üzere mal varlığına dahil bir şey veya hakkı, aynı amacı güden olağan hukuki işlemlerden daha güçlü bir hukuki durum yaratmak amacıyla inanana inançlı olarak kazandıran işleme, inançlı işlem (muamele) denir; **EROL/YILDIRIM**, s.286.

¹⁵¹ **TUNCAY/ EKMEKÇİ**, Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, s.406.

kullanılamamaktadır (BEK, m.16; EYFY, m.5). Ayrıca fonun mal varlığının rehnedilmesi, teminat olarak gösterilmesi, üçüncü kişilerce haczedilmesi, iflas masasına dahil edilmesi kanunca yasaklanmış bulunmaktadır^{152, 153}.

Bireysel emeklilik fonları, kurumsal yatırımcı özellikleri ve piyasalara uzun vadeli fon sağlayan kurumlar olmaları nedeniyle büyük önem taşımaktadır. Bu fonlar sosyal güvenlik sistemlerinde ortaya çıkan ve çıkması muhtemel olumsuzlukları gidermede önemli bir rol üstlenmekte; ayrıca ekonomiye kaynak yaratılarak uzun dönemli borçlanma olanağı sağlanmaktadır¹⁵⁴.

Emeklilik yatırım fonu, bireysel emeklilik şirketleri tarafından, katılımcılar tarafından ödenen ve katılımcıların bireysel emeklilik hesaplarında izlenen katkı paylarının değerlendirildiği mal varlığından oluşmaktadır. Bir emeklilik şirketinin farklı portföy yapılarına ve risk dağılımına sahip en az 3 fon kurması kanunca zorunlu kılınmıştır (EYFY, m.11).

1. Emeklilik Yatırım Fonlarının Kuruluşu

Emeklilik yatırım fonu, SPK' dan izin almak koşuluyla emeklilik şirketi tarafından kurulmaktadır. Emeklilik yatırım fonu kurmak isteyen emeklilik şirketi SPK tarafından belirlenen standarda uygun olarak hazırlanan kuruluş başvuru formu, emeklilik yatırım fonu içtüzüğü, emeklilik sözleşmesi ve formda belirtilen belgelerle birlikte SPK' ya başvurmaktadır. Başvuruların reddedilmemesi için emeklilik şirketinin kuruluş şartlarını kaybetmemiş olması, saklayıcının ve portföy yöneticisinin belirlenmiş olması, fon iç tüzüğünün SPK düzenlemelerine uygun hazırlanması ve mevzuatta istenen şartların yerine getirilmesi gerekmektedir (EYFY, m.7).

Fon içtüzüğü; katılımcı ile emeklilik şirketi, saklayıcı ve portföy yöneticisi arasında fon portföyünün inançlı mülkiyet esaslarına göre saklanması ve vekalet akdi hükümlerine göre yönetimini konu alan genel işlem şartlarını içermektedir. SPK tarafından uygun görülen fon içtüzüğünün notere onaylatılmasından sonra, izin belgesi ile birlikte altı iş günü içerisinde emeklilik şirketinin merkezinin bulunduğu yerin

¹⁵² **UYANIK**, Atilla, Bireysel Emeklilik Sistemi Fonlarının ve Katılımcılarının Vergilendirilmesi, Birlik' ten, Türkiye Sigorta ve Reasürans Birliği Yayınları, Yıl 4,S.34, Temmuz-Ağustos, 2003, s.9.

¹⁵³ **GÜZEL/OKUR**, s. 619.

¹⁵⁴ **ÖGÜTGEN**, Mesut, "Bireysel Emeklilik Sistemi", Toprak İşveren Dergisi, S.61, Mart 2004, s.9.

ticaret siciline tescil için başvurulması ve Türkiye Ticaret Sicili Gazetesinde ilan olunması gerekmektedir (BEK, m.15).

Emeklilik şirketinin fon kuruluş izni tarihinden itibaren en geç altı ay içerisinde SPK tarafından belirlenen belgelerle birlikte katılma belgelerinin kayda alınması için SPK' ya başvurulması gerekmektedir. Altı ay içerisinde SPK' ya başvuru yapılmaması halinde, fon içtüzüğü emeklilik şirketi tarafından ticaret sicilinden terkin ettirilmekte ve buna ilişkin belgeler terkinin takip eden altı iş günü içerisinde SPK' ya gönderilmektedir. Emeklilik yatırım fonunun kayda alınma başvurusunun SPK tarafından değerlendirilebilmesi için bazı koşullar aranmaktadır¹⁵⁵.

Emeklilik yatırım fonları, portföy yöneticileri tarafından yönetilmektedir. Emeklilik yatırım fonları esas olarak süresiz olarak kurulmakla birlikte, bir başka emeklilik fonu ile birleştirilebilmektedir. Bireysel emeklilik şirketinin faaliyetlerini sürdüremeyecek duruma düşmesi halinde ise başka şirketlere devredebilmektedir.

Emeklilik planlarında biriken fonları, katılımcılar ev almak, eğitim harcamalarını karşılamak gibi başka amaçlar için kullanmak isteyebilmektedir. Emeklilik varlıklarının ana amacının dışında kullanılmaması için gerekli önlemlerin alınması gereği açıktır. Ayrıca, kamu emeklilik planlarının fon yönetiminde politik tercihlerin rol oynaması riski söz konusu olabileceğinden, buna karşı da önlem alınması gerekmektedir. Fon katılımcılarının fonun performansını, çeşitli karşılaştırılabilir kriterlere göre, risk ve getiri bazında yapmasının faydalı olacağı değerlendirilmektedir. Diğer bir husus fon yönetim maliyetleridir. Büyük fonlar, getirileri tahmin etmenin belirsizliğini gözönüne alarak, özellikle yatırım yönetiminin idari maliyetlerinin düzeyi ile ilgilenmektedirler. Gider azaltmasını sağlayabilmek ve ölçek ekonomilerinden faydalanabilmek için birleşme ve devralmalar giderek artmaktadır.

¹⁵⁵ Koşullar: a.Emeklilik yatırım fonu içtüzüğünün emeklilik şirketinin merkezinin bulunduğu yerin ticaret siciline tescil ve Türkiye Ticaret Sicili Gazetesinde ilân edilmiş olmalıdır.b. Yeterli mekân, teknik donanım ve örgütlenmenin sağlanmış, emeklilik yatırım fonu hizmet biriminin ve fon kurulunun oluşturulmuş, iç denetim sisteminin kurulmuş, personelin buna uygun görev ve sorumluluklarının belirlenmiş olması ve bu konularda gerekli belgelerin hazırlanmış olması gerekmektedir.c. Muhasebe kayıt ve belge sistemi ile düzenli iş akışı ve haberleşmeyi sağlayacak teknik alt yapı kurulmuş olmalıdır.d. Emeklilik yatırım fonlarına ilişkin insan kaynaklarının belirlenmiş olması gerekmektedir. e. En az bir portföy yöneticisi ile portföy yönetim sözleşmesinin imzalanmış olmalıdır. f. Emeklilik şirketinin BEK,'da öngörülen kuruluş şartlarını kaybetmemiş olması gerekmektedir; BEK, m.16; **UĞUR**, Özel Emeklilik Programları, s.193.

Anglo Amerikan ülkelerinde, orta ölçekli yatırım firmaları, bir birim maliyet başına üretimi artırmaya yeterli uzmanlığa sahip olamadıkları için emeklilik planları fonlarının yönetiminde tercih edilmemektedirler¹⁵⁶.

Anglo-Amerikan ülkeleri finansal pazarlarının gelişmişlik düzeyi, yeni finansal ürünler ve bu açıdan kurumların zenginliği; emeklilik fonlarının mevcudiyeti ile ilişkilendirilmektedir. Şili sermaye pazarlarının gelişiminde özel emeklilik fonlarının payının büyük olduğu düşüncesiyle diğer Latin Amerika ülkeleri de benzer emeklilik reformlarına gitmişlerdir. Özel emeklilik fonlarının Şili ve Arjantin’deki oranları 1997 yılı itibarıyla sırasıyla şöyledir; öz sermaye piyasasındaki payları %97-%29, vadeli mevduat ve banka bonoları piyasasındaki payları %15.9-%19, hazine borç menkul kıymetleri piyasasındaki payları %50-%7.9, ipotek tahvilleri piyasasındaki payları %50-%60, şirket tahvilleri piyasasındaki payları da %53-%38’ler düzeyindedir¹⁵⁷.

2. Emeklilik Yatırım Fonu Türleri

4632 sayılı Kanuna göre, her emeklilik şirketi grup emeklilik yatırım fonları dışında en az üç ayrı emeklilik yatırım fonu kurmak zorundadır. Kurulması zorunlu üç emeklilik yatırım fonunun her birinin başlangıç tutarı ve her bir fon için ayrı olmak üzere tahsis edilmesi gereken avans tutarı emeklilik şirketinin ödenmiş sermayesinin %5’inden az olamamaktadır. Ancak, emeklilik şirketin bu üç ayrı emeklilik yatırım fonuna ilave olarak kuracağı her bir emeklilik yatırım fonu için başlangıç tutarı ve her bir emeklilik yatırım fonu için avans tutarı şart aranmaksızın emeklilik şirketi tarafından belirlenmektedir (EYFY, m.11).

Emeklilik yatırım fonları; doğrudan fonu tanıtmayı, fonun risk ve getiri yapısı hakkında eksik, yanlış ve yanıltıcı bilgi vermemesi, izahnamede belirtilmesi ve SPK tarafından uygun görülmesi koşuluyla, emeklilik yatırım fonlarının izahnamelerinde belirtilecek portföy yönetim stratejisine uygun olarak kurulabilmektedir. Emeklilik yatırım fonunun unvanında belirli bir varlık grubuna, sektöre, sektörlerle, ülke ya da coğrafi bölgeye yatırım yaptığı izlenimini uyandıracak bir ibare kullanan emeklilik yatırım fonu varlıklarının en az %80’i; fon unvanında yer alan söz konusu varlık grubu, sektör ya da sektörlerle ait olan varlıklardan, fon unvanında yer alan ülke ya da coğrafi bölgeye ait ve o ülke ya da coğrafi bölgenin piyasa yapısını ve risklerini yansıtabilen

¹⁵⁶ TANTAN, s.80.

¹⁵⁷ TANTAN, s.80.

varlıklardan meydana gelmektedir. Belirli bir varlık grubuna, sektör, sektörler, ülke ya da coğrafi bölgelere yatırım yapmak ve bu hususu unvanında belirtmek isteyen emeklilik yatırım fonlarının, bu durumu ve bu durumdaki değişiklikleri katılımcılara altmış gün önceden bildirmesi gerekmektedir¹⁵⁸.

SPK; emeklilik şirketlerinin kuracakları fonlara yön vermek ve yol gösterici olmak amacıyla ve katılımcıların emeklilik planlarını seçerken ve emeklilik yatırım fonları arasında katkı paylarının dağıtılmasına ve değişiklik yapılmasına karar verirken bilgi sahibi olmalarını sağlamak için emeklilik yatırım fonu türleri hakkında bilgi veren bir karar almıştır¹⁵⁹. Sermaye Piyasası Kurulu' nun söz konusu kararında; "Bahsedilen şartlar dikkate alınarak sınırlandırıcı nitelikte olmamak ve fakat uygulamalara yön vermek ve yol gösterici olmak üzere fon türleri en geniş mahiyette aşağıda tanımlanmıştır. Fon türlerinin aşağıdaki şekilde tanımlanmış olması, sadece burada yer alan fon türleri ile iktifa edileceği anlamına gelmemektedir. Aksine, Kurulca uygun görülmesi şartıyla yeni fon türlerinin belirlenmesi her zaman mümkündür." ifadesi kullanılmış ve emeklilik yatırım fonu türlerini altı ana başlık altında toplanmıştır:

a.Gelir Amaçlı Fonlar

Gelir Amaçlı Fonlar; yatırım yapılacak varlıkların, bunlardan elde edilecek temettü ve faiz gelirlerine ağırlık verilerek belirlendiği fonlardır. Gelir amaçlı fonlar; hisse senedi fonu, kamu borçlanma araçları fonu, özel sektör borçlanma araçları fonu, karma borçlanma araçları fonu, karma fon, uluslararası hisse senedi fonu, uluslararası borçlanma araçları fonu, uluslararası karma fon ve esnek fon olmak üzere çeşitli fonlardan oluşmaktadır¹⁶⁰.

¹⁵⁸ Fonun unvanında belirli bir varlık grubuna, sektöre, sektörler, ülke ya da coğrafi bölgeye yatırım yaptığı izlenimini uyandıracak bir ibare kullanan fon varlıklarının en az % 80'i; a- Fon unvanında yer alan söz konusu varlık grubu, sektör ya da sektörler, b- Fon unvanında yer alan ülke ya da coğrafi bölgeye ait ve o ülke ya da coğrafi bölgenin piyasa yapısını ve risklerini yansıtabilen varlıklardan oluşmak zorundadır; EYFY, m.6.

¹⁵⁹ SPK2 nın, 10.05.2002 tarih ve 22/646 Sayılı kararı.

¹⁶⁰ **Gelir Amaçlı Fonlar:** **a.Hisse Senedi Fonu:** Fon portföyünün en az % 80'ini düzenli temettü ödemesi yapan ve fiyat oynaklığı nispeten daha az olan hisse senetlerine yatıran ve temettü geliri elde etmeyi hedefleyen fondur. **b.Kamu Borçlanma Araçları Fonu:** Fon portföyünün en az % 80'ini ters repo dahil devlet iç borçlanma senetlerine yatıran ve faiz geliri elde etmeyi hedefleyen fondur. **c.Özel Sektör Borçlanma Araçları Fonu:** Fon portföyünün en az % 80'ini özel sektör borçlanma araçlarına yatıran ve faiz geliri elde etmeyi hedefleyen fondur. **d.Karma Borçlanma Araçları Fonu:** Fon portföyünün en az % 80'ini kamu ve/veya özel sektör borçlanma araçlarına yatıran ve faiz geliri elde etmeyi hedefleyen fondur. **e.Karma Fon:** Her birinin değeri fon portföyünün % 20'sinden az olmayacak şekilde, fon portföyünün en az % 80'ini hisse senetlerine ve borçlanma araçlarına yatıran ve temettü ve faiz geliri elde

b.Büyüme Amaçlı Fonlar

Büyüme Amaçlı Fonlar; yatırım yapılacak varlıkların bunlardan elde edilecek sermaye kazancına ağırlık verilerek belirlendiği fonlardan meydana gelmektedir. Büyüme amaçlı fonlar; hisse senedi fonu, küçük şirketler hisse senedi fonu, karma fon, uluslararası hisse senedi fonu, uluslar arası karma fon ve esnek fon olmak üzere çeşitli fonlardan oluşmaktadır¹⁶¹.

c. Para Piyasası Fonları

Para Piyasası Fonları; fon portföyünün tamamını vadesine 3 ay veya daha az kalmış ve likiditesi yüksek varlıklardan oluşturmak amacıyla kurulmuş fonlardır. Para piyasası fonları; likit fon-kamu, likit fon-özel sektör, likit fon-karma türlerinden oluşmaktadır¹⁶².

d.Kıymetli Madenler Fonları

etmeyi hedefleyen fondur.**f.Uluslararası Hisse Senedi Fonu:** Fon portföyünün en az % 80'ini, düzenli temettü ödemesi yapan ve fiyat oynaklığı nispeten daha az olan yabancı hisse senetlerine yatıran ve temettü geliri elde etmeyi hedefleyen fondur.**g.Uluslararası Borçlanma Araçları Fonu:** Fon portföyünün en az % 80'ini, yabancı borçlanma araçlarına yatıran ve faiz geliri elde etmeyi hedefleyen fondur. **h.Uluslararası Karma Fon:** Her birinin değeri fon portföyünün % 20'sinden az olmayacak şekilde, fon portföyünün en az % 80'ini yabancı hisse senetlerine ve yabancı borçlanma araçlarına yatıran ve temettü ve faiz geliri elde etmeyi hedefleyen fondur.**i.Esnek Fon:** Fon portföyünün tamamını değişen piyasa koşullarına göre Yönetmelik'in 5. maddesinde belirtilen varlık türlerinin tamamına veya bir kısmına yatıran ve temettü ve faiz geliri elde etmeyi hedefleyen fondur. Bu tür fonların varlık dağılımı önceden belirlenmez. **UĞUR**, Özel Emeklilik Programları, s. 194; **EROL/YILDIRIM**, s.291.

¹⁶¹ **Büyüme Amaçlı Fonlar: a.Hisse Senedi Fonu:** Fon portföyünün en az % 80'ini borsada işlem gören şirketlerin hisse senetlerine yatıran ve sermaye kazancı elde etmeyi hedefleyen fondur.**b.Küçük Şirketler Hisse Senedi Fonu:** Fon portföyünün en az % 80 ini küçük veya büyüme potansiyeli olan şirketlerin hisse senetleri- ne yatıran ve sermaye kazancı elde etmeyi hedefleyen fondur.**c.Karma Fon:** Her birinin değeri fon portföyünün % 20'sinden az olmayacak şekilde, fon portföyünün en az % 80'ini hisse senetleri ve borçlanma araçlarına yatıran ve sermaye kazancı elde etmeyi hedefleyen fondur.**d.Uluslararası Hisse Senedi Fonu:** Fon portföyünün en az % 80'ini, yabancı hisse senetlerine yatıran ve sermaye kazancı elde etmeyi hedefleyen fondur.**e.Uluslararası Karma Fon:** Her birinin değeri fon portföyünün % 20'sinden az olmayacak şekilde, fon portföyünün en az % 80'ini yabancı hisse senetlerine ve yabancı borçlanma araçlarına yatıran ve sermaye kazancı elde etmeyi hedefleyen fondur.**f.Esnek Fon:** Fon portföyünün tamamını değişen piyasa koşullarına göre Yönetmelik'in 5. maddesinde belirtilen varlık türlerinin tamamına veya bir kısmına yatıran ve sermaye kazancı elde etmeyi hedefleyen fondur. Bu tür fonların varlık dağılımı önceden belirlenmez. **UĞUR**, Özel Emeklilik Programları, s. 196; **EROL/YILDIRIM**, s.292.

¹⁶² **Para Piyasası Fonları: a.Likit Fon-Kamu:** Fon portföyünün tamamını ters repo dahil devlet iç borçlanma senetlerine yatıran fondur.**b.Likit Fon-Özel Sektör:** Fon portföyünün tamamını özel sektör borçlanma araçlarına yatıran fondur.**c.Likit Fon-Karma:** Fon portföyünün tamamını kamu ve/veya özel sektör borçlanma araçlarına yatıran fondur. **UĞUR**, Özel Emeklilik Programları, s. 195; **EROL/YILDIRIM**, s.293.

Kıymetli Madenler Fonları; fon portföyünü en az %80' ini kıymetli madenler ve altına dayalı varlıklardan oluşturmak amacıyla kurulan fonlardır. Kıymetli madenler fonları; kıymetli madenler fonu ve altın fonundan oluşmaktadır¹⁶³.

e.İhtisaslaşmış Fonlar

İhtisaslaşmış Fonlar; coğrafi bölge, ülke, sektör ve endeksler bazında yatırım yapan fonlardır. İhtisaslaşmış fonlar; yabancı ülke fonu, sektör fonu ve endeks fondan oluşmaktadır¹⁶⁴.

f. Diğer Fonlar

Diğer Fonlar; yukarıdaki fon türlerine girmeyen fonlardır. Diğer fonlar; dengeli fon ve esnek fondan oluşmaktadır¹⁶⁵.

3. Emeklilik Yatırım Fonu Portföyü

Emeklilik yatırım fonu portföyü¹⁶⁶; nakit, vadeli ve vadesiz mevduat; ters repo dahil borçlanma araçları ile hisse senetleri; kıymetli madenlere ve gayrimenkule dayalı

¹⁶³ **Kıymetli Madenler Fonları: a.Kıymetli Madenler Fonu:** Fon portföyünün en az % 80'ini ulusal ve uluslararası borsalarda işlem gören altın ve diğer kıymetli madenlere dayalı varlıklara yatıran fondur.**b.Altın Fonu:** Fon portföyünün en az % 80'ini ulusal ve uluslararası borsalarda işlem gören altına dayalı varlıklara yatıran fondur. **UĞUR**, Özel Emeklilik Programları, s. 197; **EROL/YILDIRIM**, s.293

¹⁶⁴ **İhtisaslaşmış Fonlar: a.Yabancı Ülke Fonu:** Fon portföyünün en az % 80'ini, sadece bir yabancı ülke tarafından veya bu yabancı ülkede yerleşik şirketler tarafından ihraç edilen para ve sermaye piyasası araçlarına yatıran fondur.**b.Sektör Fonu:** Fon portföyünün en az % 80' ini, belirli sektör yada sektörlerde bulunan şirketlerin hisse senetlerine yatıran fondur. **c.Endeks Fon:** Hisse Senedi Endeks, Fonu, Tahvil Endeks Fonu, Sektör Endeks Fonu veya benzer fonlar olmak üzere baz alınan ve Kurulca uygun görülen bir endeks kapsamındaki varlıklara, fon portföyünün en az % 80'ini yatıran ve baz alınan endeks ile fonun birim pay değeri arasındaki korelasyon katsayısının en az 0,9 olmasını ve endekste ki artış kadar bir getiri elde etmeyi hedefleyen fondur. **UĞUR**, Özel Emeklilik Programları, s. 197; **EROL/YILDIRIM**, s.293.

¹⁶⁵ **Diğer Fonlar: a.Dengeli Fon:** Fon portföyünün tamamını, hisse senedi ve/veya borçlanma araçlarının karmasından oluşturan ve hem sermaye kazancı hem de temettü ve faiz geliri elde etmeyi hedefleyen fondur. **b. Esnek Fon:** Fon portföyünün tamamını değişen piyasa koşullarına göre; nakit, vadeli ve vadesiz mevduat, borçlanma araçları (ters repo dâhil) ile hisse senetleri, kıymetli madenlere ve gayri menkule dayalı varlıklar, repo işlemleri, vadeli işlem ve opsiyon sözleşmeleri, borsa para piyasası işlemleri, yatırım fonu katılma belgeleri, SPK tarafından uygun görülen ve kamuya ilan edilen diğer para ve sermaye piyasası araçlarının tamamına veya bir kısmına yatıran ve hem sermaye kazancı hem de temettü ve faiz geliri elde etmeyi hedefleyen fondur. Bu tür fonların varlık dağılımı önceden belirlenememektedir. **UĞUR**, Özel Emeklilik Programları, s. 198; **EROL/YILDIRIM**, s.294.

¹⁶⁶ Portföy, fonda yer alan nakit ile para ve sermaye piyasası araçlarından oluşan varlıkların tümünü ifade etmektedir.

varlıklar; repo işlemleri; vadeli işlem ve opsiyon sözleşmeleri¹⁶⁷; borsa para piyasası işlemleri; yatırım fonu katılma belgeleri; SPK tarafından uygun görülen ve kamuya ilan edilen diğer para ve sermaye piyasası araçlarından oluşmaktadır (EYFY, m.5).

Fon portföyü, portföy yöneticileri tarafından yönetilmektedir¹⁶⁸. Portföy yöneticileri, 4632 sayılı Kanun, 2499 Sayılı Sermaye Piyasası Kanunu, fon içtüzüğü, emeklilik sözleşmesi, izahname, portföy yönetim sözleşmesi ve ilgili mevzuat hükümlerine göre fon portföyünü yönetmekle yükümlü bulunmaktadır.

Emeklilik şirketi ile portföy yöneticileri arasında akdedilecek portföy yönetim sözleşmesi kapsamında alınacak portföy yönetimi hizmetine ilişkin çeşitli esaslar belirlenebilmektedir (BEK, m.18; EYFY, m.19). Portföy yönetim sözleşmesinin SPK tarafından onaylanması gerekmektedir. Fon portföyünün yönetiminde birden fazla portföy yöneticisi ile, emeklilik şirketinin onayının alınması şartıyla portföy yöneticisi de başka bir portföy yöneticisi ile sözleşme yapabilmektedir. Böyle bir durumda portföy yöneticisinin portföy yönetimi konusundaki sorumluluğu devam etmektedir. Portföy yöneticileri tarafından fon yönetiminde gerekli özen ve basiretin gösterilmemesi, SPK'nın portföy yöneticiliğine ait ilkelerine aykırı hareket edilmesi, mali bünyenin zayıfladığının tespit edilmesi gibi durumlarda, emeklilik şirketi portföy yönetim sözleşmesini feshederek SPK tarafından uygun görülen başka portföy yöneticileri ile portföy yönetim sözleşmesi imzalayabilmektedir. Söz konusu koşulların varlığı halinde SPK da portföy yöneticilerinin değiştirilmesini ilgili emeklilik şirketinden isteyebilmektedir.

a. Portföy Yöneticisinin Fon Yönetiminde Uyması Gereklİ İlkeler

Portföy yöneticisinin fon yönetiminde bazı ilkelere uyması gerekmektedir (EYFY, m.20). Bu kapsamda; portföy yöneticisinin fon portföyünü yönetirken risk dağıtmak, likidite ve getiri unsurlarını dikkate almak, fonun portföy yönetim

¹⁶⁷ Opsiyon sözleşmeleri; belirli bir vadede ya da vadeye kadar, belirli bir varlığı, belirli bir miktarla, belirli bir fiyattan alma ya da satma hakkı veren sözleşmelerdir. **Ters repo.** Repo işlemlerinin tersi olup ellerindeki nakdibir getiri elde etmek suretiyle değerlendirmek isteyenlerin bu nakit ile belirli bir fiyat üzerinden ve önceden belirlenen vade sonunda geri satmak kaydıyla menkul kıymet almalarıdır. **Repo;** ellerinde menkul kıymet bulunan ve kısa vadede nakit paraya gereksinim duyan kişi ya da kuruluşların bu gereksinimlerini karşılamak amacıyla mevcut menkul kıymetleini belirli bir fiyattan önceden saptanan bir vade sonunda geri almayı taahhüt ederek satmalarıdır. **UĞUR**, Özel Emeklilik Programları, s.198.

¹⁶⁸ Portföy yöneticisi, Sermaye Piyasası kurulunda portföy yöneticiliği yetki belgesi almış ve bu kurulca uygun görülen portföy yönetim şirketini ifade eder, BEK, m.2,18.

stratejilerine ve yatırım sınırlamalarına uygun hareket etmek, fon içtüzüğü, izahname, portföy yönetim sözleşmesi ve ilgili mevzuatta belirlenen esaslara uyması gerekmektedir.

Portföy yöneticisi, yönettiği her fonun çıkarını ayrı ayrı gözetmekle yükümlü olup, yönetimindeki fonlar veya diğer müşterileri arasında, müşterilerden veya fonlarından biri lehine veyahut diğerleri aleyhine sonuç verebilecek işlemlerde bulunamamaktadır. Portföy yöneticisinden, fon portföyü ile ilgili yatırım kararlarında objektif bilgi ve belgelere dayanması ve sözleşme ile belirlenen yatırım ilkelerine uyması beklenmektedir.

Portföy yöneticisinin, borsada işlem gören varlıkların alım satımlarını borsa kanalıyla yapması ve fon portföyüne alım satım işlemlerinde, işlemi gerçekleştiren aracı kuruluşa, fonu temsil eden fon kodu ile borsalarda işlem yapmasını temin etmesi gerekmektedir. Portföy yöneticisi, fon ile diğer müşteriler adına yapılan işlemleri ayrı ayrı izlemekle yükümlü bulunmaktadır. Fon portföyüne hiçbir şekilde rayiç bedelinin üzerinde varlık satın alınamamakta ve fon portföyünden rayiç bedelin altında varlık satılamamaktadır¹⁶⁹. Portföy yöneticisi, herhangi bir şekilde kendisine ve üçüncü kişilere menfaat sağlamak için fon portföyüne işlem yapamamaktadır. Ayrıca portföy yöneticisinden, fon adına vereceği emirlerde gerekli özen ve basireti göstermesi istenmektedir.

Fon portföyünün önceden belirlenmiş bir getiri kazandıracağına dair yazılı veya sözlü bir garantinin verilemez. Bununla beraber portföy yöneticisinin; fon portföyüne yapılan işlemlerde işlem büyüklüğü, alınan varlıkların fiyatı, piyasa koşulları, komisyon oranları, işlem yapılan aracı kuruluşun tecrübesi, mali durumu ve piyasadaki itibarı ile ilgili ölçütlere göre, işlemleri zaman ve fiyat açısından en uygun şekilde gerçekleştirmesi gerekmektedir.

Emeklilik şirketi, Fon Kurulu üyeleri, portföy yöneticisi, saklayıcı ve fonların yönetimi ile ilgili olarak meslekleri nedeniyle veya görevlerini ifa etmeleri sırasında bilgi sahibi olabilecek olanlar; sahip oldukları bilgileri açıklayamamakta, doğrudan veya dolaylı olarak kendilerine veya üçüncü kişilere çıkar sağlamak veya başkalarını zarara

¹⁶⁹ Bkz. Üçüncü Bölüm, 3.Ş, IV, s.130 vd. Yaptırımlar.

uğrattmak amacıyla kullanamamaktadır. Bu yükümlülük söz konusu kişilerin görevlerinden ayrılmalarından sonra da devam etmektedir (EYFY, m.20)¹⁷⁰.

b. Portföy Sınırlamalarına İlişkin İlkeler

Emeklilik yatırım fonu yönetiminin mevzuatta düzenlenen portföy sınırlamalarına uyması gerekmektedir (EYFY, m.21)¹⁷¹.

Emeklilik yatırım fonu portföyüne, borçluluk ifade eden yabancı para ve sermaye piyasası araçlarından derecelendirmeye tabi tutulanlar alınmaktadır¹⁷². Emeklilik şirketi, katılımcıların katkılarının bu türdeki emeklilik yatırım fonlarında değerlendirilmesi hususunda gerekli önlemleri almaktadır (EYFY, m.22).

¹⁷⁰ **UĞUR**, Özel Emeklilik Programları, s. 198,

¹⁷¹ Emeklilik yatırım fonu varlıklarının %10'undan fazlası, bir ihraççının para ve sermaye piyasası araçlarına yatırılamamaktadır. Ayrıca, fonun %5'inden fazla yatırım yaptığı ortalıklar para ve sermaye piyasası araçlarının toplam tutarı emeklilik yatırım fonu varlıklarının %40'ını aşamamaktadır. Fon portföyüne, borsada işlem gören para ve sermaye piyasası araçlarının alınması esas olup, borsada işlem görmesi koşuluyla, yapılan ilk ihraçlardan da para ve sermaye piyasası aracı alınabilmektedir. Emeklilik yatırım fonu tek başına hiçbir ortaklıkta sermayenin ya da tüm oy haklarının %5'ine veya daha fazlasına, bir şirketin kurucusu olduğu fonlar ise toplu olarak, hiçbir ortaklıkta sermayenin ya da tüm haklarını %20'sinden fazlasına sahip olamamaktadır. Fon varlıklarının en fazla %5'i risk sermayesi yatırım ortaklıkları tarafından ihraç edilen para ve sermaye piyasası araçlarına yatırılabilir. Fon portföyüne, emeklilik şirketinin ve portföy yöneticisinin para ve sermaye piyasası araçları satın alınamamaktadır. Emeklilik şirketinin ve portföy yöneticisinin; sermayesinin %10'undan daha çoğuna sahip hissedarlarının, yönetim kurulu başkan ve üyelerinin, genel müdür ve genel müdür yardımcılarının ayrı ayrı ya da birlikte sermayesinin %20'sinden daha çoğuna sahip oldukları ortaklıklar ile emeklilik şirketinin ve portföy yöneticisinin doğrudan ve dolaylı iştiraklerince çıkarılmış para ve sermaye piyasası araçlarının toplamı da fon varlıklarının %20'sini geçmemektedir. Fon varlıklarının en çok %20'si, bir topluluğun para ve sermaye piyasası araçlarına yatırılabilir. Fon varlıklarının en çok %20'si borsa para piyasasında değerlendirilebilmektedir. Fon varlıklarının en çok %10'u yatırım fonu katılma belgelerine yatırılabilir. Ancak, her bir yatırım fonuna yapılan yatırım tutarı, fon varlıklarının %2'sini aşamamaktadır. Fon varlıklarının en çok %10'u bankalar nezdinde açılacak mevduat hesaplarında değerlendirilebilmekle beraber, her bir bankada değerlendirilebilecek tutarın miktarı fon varlıklarının %2 sini geçmemektedir. Fonlar, hisse senetlerini satın aldıkları ortaklıkların herhangi bir şekilde yönetimlerine katılma amacı taşıyamamakta ve yönetimde temsil edilememektedir. **UĞUR**, Özel Emeklilik Programları, s.202; **KAYA**, Mehmet, Emeklilik Yatırım Fonlarındaki Portföy Sınırlamaları, Ernst&Young Vergi Bölümü, Bireysel Emeklilik, Ağustos, 2003, s.2.

¹⁷² Yabancı borçlanma araçları ya da bu araçlara bağlı para ve sermaye piyasası araçlarının fon portföyüne alımında; derecelendirme yapan kuruluşun derecelendirme kriterlerine göre, borç yapısının niteliği, piyasadaki değişimlere olan duyarlılığı, borcun ödenmeme riski gibi unsurlar açısından, borçlanma aracının yeterli güvence verdiği ve yatırım yapılabilir nitelikte olduğuna dair derece alınmış olması şartı aranmaktadır. İlgili aracın derecesini belirleyen belgeler emeklilik yatırım fonu nezdinde bulundurulmaktadır. Katılımcılar emeklilik sözleşmelerinde düzenlenen emeklilik sözleşmelerinde düzenlenen hususlar kapsamında fon hesaplarında yatırıma yönlendirilecek katkı paylarının en fazla %15'ini fon portföyünün en az %80'i yabancı para ve sermaye piyasası araçlarından oluşan fonlara; katkı paylarının en az %30'unu ise fon portföyünün en az %80'ini ters repo dahil devlet iç borçlanma senetlerinin oluşturduğu emeklilik yatırım fonlarına yönlendirmeleri gerekmektedir.

Fon portföyüne alınan varlıklar alım fiyatlarıyla kayda geçirilirken, yabancı para cinsinden varlıkların alım fiyatı satın alma günündeki yabancı para cinsinden değerinin MB tarafından belirlenen döviz satış kuru ile çarpılması suretiyle bulunmaktadır¹⁷³.

Yukarıda belirtilen sınırlamalara uyulup uyulmadığı günlük olarak Sermaye Piyasası Kurulunun denetimindeki Takasbank aracılığı ile kontrol edilmektedir. Ayrıca, katılımcıların bireysel emeklilik sistemine girmesine, katkılarının emeklilik planlarına uygun olarak yatırıma yönlendirilmesine, yapılacak kesintilere, katkıların bireysel emeklilik hesaplarında izlenmesine, aktarımların yapılmasına, ayrılmalara, bireysel emeklilik aracılık faaliyetlerine ve ilgili diğer işlemlerin takibi de yine günlük olarak Hazine Müsteşarlığı tarafından görevlendirilen EGM tarafından yerine getirilmektedir¹⁷⁴.

c. Fon Portföyü Varlıklarının ve Fon Paylarının Saklanması

Emeklilik yatırım fonu portföyündeki varlıklar, saklayıcı nezdinde saklanmaktadır. Katılımcıların sahip oldukları ve fondaki katkılarını gösteren pay adedi de, saklayıcı nezdinde katılımcı bazında ve katılımcıların erişebileceği şekilde izlenmektedir (BEK, m.17).

Fon portföyündeki varlıkların ve fon paylarının saklanması hizmetini veren kuruluş Takasbank veya SPK tarafından yetkilendirilen diğer kuruluşlardır. Türkiye’de Takasbank’ın saklama hizmeti verdiği para ve sermaye piyasası araçları, fon adına Takasbank nezdinde saklanmaktadır¹⁷⁵. Emeklilik şirketi Takasbank dışında bir başka saklayıcıdan saklama hizmeti alabilmektedir¹⁷⁶.

¹⁷³ Alış tarihinden başlamak üzere portföydeki varlıklardan borsada işlem gören varlıklar değerlendirilme gününde borsada oluşan en son seans ağırlıklı ortalama fiyat veya oranlarla değerlendirilmektedir. Değerleme gününde borsada alım satım işlemi görmeyen hisse senetlerinin son işlem tarihindeki borsa fiyatı; borçlanma araçları, ters repo ve repolar ile borsa para piyasası işlemlerinde ise, son işlem günündeki günlük bileşik faiz oranı esas alınmaktadır. Portföyde yer alan yabancı para birimine dayalı para ve sermaye piyasası araçları, değerlendirme günü itibarıyla oluşan en son fiyatları ilgili oldukları yabancı para cinsinden MB döviz satış kuru ile çarpılmaktadır. Yatırım fonu katılma belgeleri, değerlendirme günü itibarıyla en son açıklanan fiyatları esas alınarak değerlendirilmektedir. Portföydeki vadeli mevduat, bileşik faiz oranı kullanılarak tahakkuk eden faiz anaparaya eklenmektedir. EYFY, m.25.

¹⁷⁴ **CANAKÇI**, s.3.

¹⁷⁵ Saklama işlemi; sermaye piyasası araçlarının sahtecilik, tahrifat, hırsızlık ve suistimale karşı korunarak muhafaza edilmesidir. Takasbank’ta saklanan menkul kıymetler söz konusu risklere karşı, **İMKB ŞEMSIYE SİGORTA** güvencesi altındadır. Muhafaza hizmeti kapsamında menkul kıymetlerin üzerinde bulunan haklarla ilgili işlemler de saklama kuruluşu tarafından gerçekleştirilir.

¹⁷⁶ Böyle bir durumda söz konusu başka saklayıcı kuruluşun para ve sermaye piyasası araçlarının saklanması için SPK tarafından uygun görülmesi ve Takasbank’a dışarıda saklanan

Saklayıcı kuruluş ile emeklilik şirketi arasında emeklilik yatırım fonu varlıklarının saklanması ve katılımcılar ile ilgili kayıtların tutulması amacıyla sözleşme yapılması gerekmektedir. Yapılan sözleşme kapsamında saklayıcı bazı görevleri yüklenmektedir¹⁷⁷.

Saklayıcı kuruluş, fon portföyünün SPK tarafından belirlenen esaslara göre yönetilmesinin kontrolü ile portföy değerinin ve birim pay değerinin EYFY' de belirlenen değerlendirme esaslarına göre hesaplandığının kontrolünde herhangi bir aykırılık tespit edilmesi halinde, gerekli tedbirleri almak konusunda emeklilik şirketini bilgilendirmektedir. Emeklilik şirketi tarafından gerekli tedbirlerin alınmaması halinde saklayıcı kuruluş tarafından tespitlerin en seri haberleşme vasıtasıyla SPK' ya bildirilmesi gerekmektedir (EYFY, m.29).

Emeklilik şirketi, fon portföy değeri ile net varlık değerinin hesaplanmasına esas teşkil edecek bilgiler ile saklayıcı kuruluş dışında tutulan hesaplardan yapılan ödemeleri saklayıcı kuruluşa bildirmekle ve birim pay değeri yanlış hesapladığında doğacak katılımcı zararını tazmin etmekle yükümlü bulunmaktadır (EYFY. m.30). Emeklilik yatırım fonu hesapları açılırken katılımcının kimlik bilgileri, bireysel emeklilik sistemine giriş tarihi, fon hesabına yatırılacak katkı payı tutarına karşılık gelen pay sayısı, katılımcının seçtiği fon tür ya da türleri ile ilgili saklayıcı kuruluşun talep edeceği bilgiler ve belgeler emeklilik şirketi tarafından saklayıcı kuruluşa bildirilmektedir. Katılımcıların aktarım, değişiklik ve ayrılma talepleri, saklayıcı kuruluşa, belirlenen bildirim esasları çerçevesinde, emeklilik şirketinin talimatı üzerine yerine getirilmektedir (EYFY, m. 31).

varlıklar ve bunların değerleri konusunda gerekli bilgileri aktarması veya bu bilgilerin erişimine olanak tanınması gerekmektedir, EYFY, m.28.

¹⁷⁷ Söz konusu görevler arasında; fon varlıklarını saklamak, fon adına yapılan varlık alım ve satım işlemlerinin kontrolü ve takasının yapılabilmesi için uygun ortamı sağlamak, fon paylarının katılımcı bazında tutulmasını temin etmek, katılımcılara fon hesaplarında yatırıma yönlendirilecek katkı payı tutan ile bunlara karşılık gelen pay sayılarının fon bazında izleme imkanını sağlamak, fon portföyünün SPK tarafından belirlenen esaslara göre yönetilmesini kontrol etmek, portföy değerinin ve birim pay değerinin EYFY' de belirlenen değerlendirme esaslarına göre hesaplandığını kontrol etmek, fon hesaplarında yatırıma yönlendirilecek ve emeklilik şirketi tarafından bildirilen katılımcı katkı paylarının fona aktarımında pay sayısının doğru hesaplanıp hesaplanmadığını kontrol etmek, fon hesabından yapılacak ödeme ve virman işlemlerini kontrol etmek, fon portföyündeki menkul kıymetler üzerindeki hakların portföy yönetim şirketinin talimatı çerçevesinde kullanılmasına aracılık yapmak, emeklilik şirketine ve portföy yönetim şirketine, fon ile ilgili bilgileri izleme imkanını ve gerekli raporları elektronik ortamda sağlamak, SPK ve HM tarafından istenecek fon işlemleri ve fon varlıkları ile ilgili bilgileri elektronik ortamda sağlamak yer almaktadır. **UĞUR**, Özel Emeklilik Programları, s.203; **EROL/YILDIRIM** s.308.

Ülkemizde sık aralıklarla görülen siyasi ekonomik krizler çerçevesinde yaşanan istikrarsızlıklar, yatırım yapmak isteyen herkesi kısa vadeli düşünmeye ve gerektiğinde kararlarını ve stratejilerini kolay ve düşük maliyetlerle değiştirebilecekleri planlamalar yapmaya zorlamaktadır. Bu durum, bireysel emeklilik sistemi gibi uzun vadeli bir yatırım planında alınacak riskin çok büyük olabileceği yorumlarına neden olmaktadır. Özellikle son yıllarda ekonomik yapıyı ve piyasaları oldukça sarsan ve milyarlarca dolarla ifade edilen batık banka olaylarının bireysel emeklilik birikimlerinde de yaşanabileceği, birimlerin reel olarak çok değer kaybedebileceği iddiaları da bulunmaktadır. Ancak, ülkemizde görülen ve büyük reel kayıplara yol açan krizler göstermiştir ki, tasarruflar hangi yatırım aracında değerlendirilirse değerlendirilsin, kısa ve orta vadede hepsi zarara uğramaktadır¹⁷⁸. Zira döviz sahipleri kısa vadede zarar etmemiş olsalar da takip eden yıllarda reel kayıplarla karşılaşmışlardır. Aynı durum gayrimenkul sahipleri, altın yatırımcıları, borsa oyuncularını ve devlet tahvili sahipleri için de söz konusu olmuştur. Profesyonel yatırımcıların ise, bu tür krizlerde en az zarar eden hatta çoğu zarardan kar edenler arasında yer aldıkları görülmektedir. Yine batık banka olaylarında yatırım fonlarının bu süreçten etkilenmedikleri ve yatırım sahiplerini zarara uğratmadıkları da bilinmektedir. Çünkü profesyonel piyasa oyuncularını ne zaman hangi yatırımın en iyi değerlendirme aracı olabileceği tahmin edebilmekte ve ona göre hareket etmektedir.

Sonuç olarak, uzun vadeli bir tasarruf ve yatırım aracı olan bireysel emeklilik sisteminin, önümüzdeki yıllarda karşılaşılacak olası krizlerde, diğer yatırım araçlarına oranla katılımcılarını daha az zarara uğratacağı düşünülmektedir¹⁷⁹. Emeklilik şirketlerinin iflas etmesi halinde dahi katılımcıların, birikimleri saklayıcı kuruluştaki saklandığından zarar görmeyeceği ifade edilmektedir¹⁸⁰. Dolayısıyla katılımcılara ait birikimler emeklilik şirketlerinden bağımsız olarak güvence altında bulunmaktadır.

d. Kamunun Aydınlatılması

Emeklilik yatırım fonları; günlük, üç aylık ve yıllık olarak rapor düzenlemektedir.

¹⁷⁸ CANSIZLAR, 2003, s.12.

¹⁷⁹ CANSIZLAR, 2003, s.12.

¹⁸⁰ UĞUR, Özel Emeklilik Programları, s.235.

aa.Günlük rapor, her gün sonunda saklayıcı kuruluşa ve SPK' ya iletilen, fon portföy ve net varlık değeri tablolarından oluşan ve birim pay değerlerinin günlük olarak hesaplanmasını gösteren rapordur.

ab.Üç aylık rapor, son üç aylık döneme ilişkin gelişmeleri özetleyen ve fon kurulu tarafından hazırlanan faaliyet raporunu, fonun bir önceki dönemle kıyaslamalı olarak hazırlanmış bağımsız denetimden geçen üç aylık fon bilanço ve gelir tablolarını, bağımsız denetim raporunu, bilanço tarihi itibariyle fon portföy değeri ve net varlık değeri tablolarını ihtiva eden rapordur.

ac.Yıllık rapor, yıl içindeki gelişmeleri özetleyen ve fon kurulu tarafından hazırlanan faaliyet raporunu, fonun bir önceki yıl ile kıyaslamalı olarak hazırlanmış bağımsız denetimden geçen yıllık fon bilanço ve gelir tablolarını, bağımsız denetim raporunu, bilanço tarihi itibariyle fon portföy değeri ve net varlık değeri tablolarını içeren rapordur.

Fon kurulu tarafından hazırlanan faaliyet raporları, ilgili dönemde fonun faaliyet gösterdiği piyasanın ve ekonominin genel durumuna ilişkin bilgileri, fonun performans bilgilerini ve varsa dönem içinde yatırım politikalarında, izahname, fon içtüzüğü gibi kamuyu aydınlatma belgelerinde, katılımcıların karar vermesini etkileyebilecek diğer hususlarda meydana gelen değişiklikleri kapsayacak şekilde hazırlanmaktadır. Üç aylık rapor, ilgili dönemin bitimini takip eden altı hafta içinde, yıllık rapor ilgili dönemin bitimini takip eden on hafta içinde SPK' ya iletilmektedir. Katılımcıların incelemesi için söz konusu raporlar aynı zamanda emeklilik şirketi merkezinde hazır bulundurulmaktadır. Günlük, üç aylık ve yıllık raporlar SPK tarafından belirlenen esaslara göre hazırlanmakta ve en az on yıl süreyle emeklilik şirketi nezdinde saklanmaktadır (EYFY, m.32).

e. Emeklilik Yatırım Fonlarının Birleştirilmesi ve Devri

Aynı emeklilik şirketine ait emeklilik yatırım fonları, başka bir emeklilik yatırım fonuyla ve emeklilik şirketinin talebi üzerine veya resen SPK tarafından birleştirilebilmektedir (EYFY, m.39).

Fon süresiz olarak kurulur. SPK; Emeklilik şirketinin bir yıl öncesinden fesih ihbarında bulunması; Emeklilik şirketinin fon kurmaya ilişkin şartlarını kaybetmesi; Emeklilik şirketinin 4632 sayılı Kanunun 14. maddesi kapsamında mali bünyesinin zayıflaması durumunda, emeklilik yatırım fonu malvarlığını bir başka emeklilik şirketine HM' nin uygun görüşünü alarak devredebilmektedir (BEK, m.19; EYFY, m.39,40)¹⁸¹.

4. Fon Yönetim Sistemine Eleştirel Bir Bakış

Genel olarak, bireysel özel emeklilik uygulamalarının büyük bir kısmında emeklilik fonlarının yatırımlarına bazı kısıtlamaların getirildiği görülmektedir¹⁸². Mevcut yasa kapsamında bu şekilde yatırımlara yönelik sınırlayıcı bir hüküm bulunmamaktadır. Bu konuda da yatırımlara yönelik olarak gerçekçi kısıtlamalar belirlenmesi faydalı olacaktır¹⁸³.

Bireysel emeklilik yasasında fonlar tamamen bireysel hesaplarda tutulurken fonun işletilmesi de profesyonel portföy yönetim şirketlerine bırakılmıştır. Ayrıca, yasa tasarısı gereği oluşturulan 3 farklı emeklilik fonunun mal varlığı emeklilik şirketinin mal varlığından ayrı tutulmaktadır. Emeklilik şirketleri için iflas gibi bazı olumsuz gelişmeleri önlemek amacıyla, sermaye yeterliliği oranları belirleyip bunun kontrolü gerçekleştirilebilir. Gerçi, yasal düzenleme içinde, problemli şirketlerin birleştirilmesi ya da emeklilik fonlarının birleştirilmesi veya başka bir emeklilik şirketine devredilmesi gibi seçenekler de bulunmaktadır. Bu önlemlere karşın, katılımcıların bu tür gelişmelerden ne ölçüde zarar görecekları ya da görmeyecekleri bilinmemektedir¹⁸⁴.

VII. EMEKLİLİK GÖZETİM MERKEZİ

Emeklilik Gözetim Merkezi A.Ş.¹⁸⁵, 4632 sayılı Kanun, ve ilgili mevzuat uyarınca, Hazine müsteşarlığının görev ve yetkilendirmesi çerçevesinde Bireysel emeklilik sisteminin güvenli ve etkin bir şekilde işletilmesini sağlamak, katılımcıların hak ve menfaatlerini korumak amacıyla, hem denetleyici kamu otoritelerinin (Hazine Müsteşarlığı ve SPK) karar almasına yardımcı olacak verileri, hem de kamuoyuna

¹⁸¹ UĞUR, Özel Emeklilik Programları, s.204; EROL/YILDIRIM s.314.

¹⁸² Bkz., İkinci Bölüm, 2.Ş, VI, s.69 vd., İlkeler.

¹⁸³ ÖNAL, Türkiye' de Bireysel Özel Emeklilik Sistemi, s.137.

¹⁸⁴ ÖNAL, Türkiye' de Bireysel Özel Emeklilik Sistemi, s.137.

¹⁸⁵ www.egm.org.tr, Bu sitede Bireysel Emeklilik Sistemine ait tüm veriler bulunmaktadır.

sağlıklı bilgi aktarımı için gerekli verileri sağlamak için 10 Temmuz 2003 tarihinde kurulmuştur. Bireysel emeklilik şirketlerinin bir araya gelerek kurdukları bu şirket günlük gözetimin ve denetim, işlem konsolidasyonu, katılımcılara ait bilgilerin saklanması¹⁸⁶ yanında, katılımcılarının sistemle ilgili her türlü şikayetini tarafsız ve objektif şekilde incelemekte, taraflar için zorlayıcı nitelik taşımayan tavsiyelerde bulunmaktadır¹⁸⁷.

Emeklilik Gözetim Merkezi, sermayesi 2.475.225 Yeni Türk Lirası olan bir anonim şirkettir. Hissedarları; T.C. Başbakanlık Hazine Müsteşarlığı, Ak Emeklilik A.Ş., Anadolu Hayat Emeklilik A.Ş., Ankara Emeklilik A.Ş., Aviva Hayat ve Emeklilik A.Ş., Başak Emeklilik A.Ş., Fortis Emeklilik ve Hayat A.Ş., Garanti Emeklilik ve Hayat A.Ş., Koç Allianz Hayat ve Emeklilik A.Ş., Oyak Emeklilik A.Ş., Vakıf Emeklilik A.Ş., Yapı Kredi Emeklilik A.Ş. dir¹⁸⁸.

VIII. HAYAT SİGORTALARININ BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ İLE KARŞILAŞTIRILMASI

Kanuna göre, hayat sigortalarında faaliyet gösteren ve yeni poliçe akdetme yetkisi olan şirketler emeklilik alanında faaliyet gösterebilmektedirler. Şu kadar ki, bu şirketlerin kanunda belirtilen bireysel emeklilik şirketlerinin asgari kuruluş şartlarını taşımaları gerekmektedir. Bu takdirde emeklilik branşında faaliyet ruhsatı alan şirketlerin diğer ruhsatları kendiliğinden geçersiz olmakla birlikte, mevcut hayat ve kaza poliçelerini devam ettirebilmektedirler. Ancak yeni poliçe akdedememekte ve mevcut sözleşmeleri yenileyememektedirler. Ayrıca emeklilik şirketi olarak kuruluş izni aldıktan sonra faaliyet ruhsatı verilebilmesi için hastalık sigortası poliçelerinin devredilmesi şartı getirilmiştir. Kanun hayat sigortası poliçelerinin emeklilik poliçesine devrine de olanak tanımaktadır (BEK, Geçici 1.m).

Emeklilik branşında faaliyet göstermek istemeyen hayat sigortası şirketleri için bir düzenleme getirilmemiş ve bunların mevcut portföy ve faaliyetlerine devamına olanak sağlanmıştır. Bireysel emeklilik ile hayat sigortaları; gerek kapsam, gerek amaç gerekse uygulama açısından çeşitli benzerlikler ve farklılıklar taşımaktadır (Tablo 3)¹⁸⁹.

¹⁸⁶ **LAMP**, William, "Şirketimizin Dünya Çapındaki Tecrübesini Türkiye'de Bireysel Emeklilik Alanına Yansıtmaya Hazırlanıyoruz", İşveren Dergisi, C.42, S.2, Kasım 2003, s.20.

¹⁸⁷ **SU**, Mustafa Ali, Bireysel Emeklilik Fonları Reel Sektörün Finansmanı Açısından Önemli Bir İşlevi Yerine Getirecektir", İşveren Dergisi., C. 42, S.2, Kasım 2003, s.11.

¹⁸⁸ <http://www.egm.org.tr/sermaye.asp>

¹⁸⁹ **UĞUR**, Özel Emeklilik Programları, s.218.

BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ	BİRİKİMLİ HAYAT SİGORTASI
Tasarruf fonksiyonu ön plandadır.	Sigorta fonksiyonu ön plandadır.
İcraı emeklilik şirketi yapar.	İcraı sigorta şirketi yapar.
Toplu para ve maaş verir.	Toplu para ve maaş yanında ölüm ve ferdi kaza risklerine karşı tazminat verir.
Giriş için üst yaş sınırı yoktur.	Giriş için üst yaş sınırı vardır.
Sisteme giren kişiye katılımcı denir ve katılımcı katkı payı öder.	Sisteme giren kişiye sigortalı denir ve sigortalı prim öder.
Katkı payları portföy yönetim şirketi tarafından yönetilir.	Sigorta primleri sigorta şirketi tarafından ödenir.
Katılımcı birikimlerinin değerlendirilmesinde söz sahibi olabilir.	Sigortalı birikimlerinin değerlendirilmesinde söz sahibi olmaz.
Emeklilik için en az 10 yıl katkı payı ödemek ve 56 yaşını doldurmak gerekir.	Emeklilik için en az 10 yıl prim ödemek gerekir.
Katılımcı birikimlerini her zaman izleyebilir.	Sigortalı birikimlerini düzenli olarak izleyemez.
Birikimler herbir katılımcı için ayrı ayrı ayrı değerlendirildiğinden kar payı dağıtılmaz.	Her yıl elde edilen gelirler sigortalılara primleri Oranında kar payı olarak dağıtılır.
Asgari ücretin yıllık tutarını aşmamak kaydıyla katılımcılar için vergi muafiyeti brüt gelirlerinin %10' u kadardır.	Asgari ücretin yıllık tutarını aşmamak kaydıyla sigortalılar için vergi muafiyeti brüt gelirlerinin %5' i kadardır.
Emekliliğe hak kazanıldığında veya zorunlu nedenlerle sistemden çıkıldığında tüm birikimlerden % 3.75 oranında stopaj kesilir.	Emekliliğe hak kazanıldığında veya zorunlu nedenlerle sistemden çıkıldığında tüm birikimlerden % 9 oranında stopaj kesilir.
Birikimler yılda bir kez başka bir şirkete aktarılabilir.	Birikimler başka bir şirkete aktarılamaz.
Giriş aidatı alınabilir.	Giriş aidatı alınmaz.
Fon varlıkları teminat gösterilemez.	Fon varlıkları kısmen veya tamamen teminat gösterilebilir.
Denetim mekanizması sıkı ve geniş kapsamlıdır.	Denetim mekanizması dar kapsamlıdır.
Fon varlıkları saklayıcıda saklanır.	Fon varlıkları saklayıcıda saklanmaz.

Tablo 3 Bireysel Emeklilik Sistemi ile Birikimli Hayat Sigortası Kıyaslaması¹⁹⁰

¹⁹⁰ UĞUR, Özel Emeklilik Programları, s.220.

Birikimli hayat sigortalarında da bireysel emeklilikte olduğu gibi yatırım ögesi olsa da, hayat sigortalarının aksine, katılımcının bireysel emeklilik hesabındaki birikimler emeklilik şirketinin aktifi değildir. Bireysel emeklilik hesaplarındaki birikimler portföy yönetim şirketleri tarafından yönetilmekte olup, birikimli hayat sigortalarındaki fonlar ise sigorta şirketleri tarafından yönetilmektedir (EYFY, m.19). Ayrıca birikimli hayat sigortalarında minimum gelir garantisi bulunur ve fonların yönetimi mevzuatta bulunan esaslar dahilinde gerçekleştirilir. Oysa bireysel emeklilikte gelir garantisi bulunmamakta ve birikimleri yönlendirileceği yatırım araçları katılımcının tercihine bırakılmaktadır (EYFY, m.35). Bireysel emeklilik sistemi daha esnek bir sistemdir, kişinin maddi durumunda meydana gelen dalgalanmalarda katkı payı yatırma aşamasında etkilenmez ama sigorta da bu kadar esneklik yoktur, zira ödemeler belli primlere bağlanmıştır^{191, 192}.

Bireysel emeklilik sistemi kişilerin emeklilik dönemlerinde ek bir gelir elde etmelerine yönelik, sosyal güvenlik sistemlerini tamamlayıcı bir yatırım ve tasarruf sistemidir. Katımcı ile emeklilik şirketi tarafından yapılan emeklilik sözleşmeleri birer sigorta sözleşmesi olmayıp hayat sigortasında olduğu gibi bir risk (vefat vb.) teminatı içermeyiz. Bu özellikleri ile emeklilik sözleşmeleri uzun vadeye yönelik finansal araçlar olarak karşımıza çıkmaktadır¹⁹³.

Dünya genelinde, emeklilik fonlarının devreye girmesiyle birlikte, hayat sigortası sektörünün pazar kaybına uğradığı bilinmektedir. Ancak, bu gelişmenin yaşandığı gelişmiş ekonomilerde hayat sigortası şirketleri tamamen yok olma gibi bir duruma gelmemişlerdir. Hayat sigortası şirketleri ile emeklilik fonları birlikte/bir arada faaliyette bulunabilmektedir. Türkiye’ de gündemde olan ve yasalaşan bireysel emeklilik yasası kapsamında; bazı yetkililerin yaptıkları açıklamalar ışığında hayat sigortası şirketlerinin dikkate alınmayacağı veya önemsiz görüldükleri gibi bir görüntü ortaya çıkmaktadır. Hâlbuki yasal düzenlemeler kapsamında hayat sigortası ürünleriyle (hizmetleriyle), emeklilik fonlarının hizmetleri arasındaki ayrım iyi yapıp, farklılıklar açık bir şekilde ortaya konulduğunda şimdiye kadar iyi gelişme gösteremeyen, bünye olarak da gelişmiş ülkelerdeki kadar güçlü bir yapıya sahip olamayan hayat sigortası branşı yok

¹⁹¹ **ELVEREN**, A. Haydar, "İş günü" Programında "Bireysel Emeklilik" Konusunda Açıklamalarının Metni, TRT-2 Mart 2002, http://www.treasury.gov.tr/duyuru/basin/bireysel_emeklilik_20020318.htm

¹⁹² İngiltere’ de hayat sigortası da emeklilik için kullanılabilir. 10 yıllık minimum süre sınırı da dahil olmak üzere mali otoritelerce belirlenen şartları karşılayan kişilerce bazı vergi avantajları sağlanabilmektedir. **UĞUR**, Özel Emeklilik Programları, s. 137.

¹⁹³ **KORKMAZ**, Selda, "Ülkemizdeki Bireysel Emeklilik Sistemi Üçüncü ayak Emeklilik Olarak Uluslararası Literatürde Yer Almaktadır", Toprak İşveren Dergisi, S.61, Mart 2004, s.7.

olmak gibi bir tehlikeyle karşı karşıya kalmayacağı düşünülmektedir¹⁹⁴. Bireysel emeklilik sisteminin hayat sigortası sistemine çok fazla zarar vermeden çalışması için gerekli görülen bazı düzenlemelerin yapılmasının da önemli olduğu düşünülmektedir.

Bu bağlamda, bireysel emeklilik sistemine hazırlıklı olan; güçlü mali yapısı, yetişmiş elemanları ve güçlü direkt satış örgütüne sahip olan firmalar büyük bir avantaja sahip olacaklardır. Buna; yabancı ortaklı ve/veya bir gruba/holdinge bağlı bir firma olmak eklenince bu avantajların daha da artacağı açıktır. Ayrıca ülkemiz genelinde önceki yıllarda bir türlü sağlanamayan; özellikle mevcut hükümet döneminde nispeten sağlanan ekonomik ve siyasi istikrar ortamının olumlu yansımaları da eklenebilir. Çünkü emeklilik sistemi uzun süreli düşünmeyi gerektiren bir sistem şeklinde işlev görmektedir.

Birikimli hayat sigortalarına prim ödeyen sigortalılar da birikimlerini aktarmak suretiyle bireysel emeklilik sistemine katılabilmektedir. Emeklilik şirketleri, birikimli hayat sigortalarından bireysel emeklilik sistemine geçiş yapacak sigortalılara dâhil olacakları emeklilik planları kapsamında gerekli düzenlemeleri hazırlamakta ve emeklilik planlarına bu yönde özel şartlar koyabilmektedir. Birikimli hayat sigortalarından bireysel emeklilik sistemine geçişi yapılan katılımcılardan giriş aidatı ve geçişe ilişkin her hangi bir masraf kesintisi yapılamamaktadır. Birikimli hayat sigortasından bireysel emeklilik sistemine geçenler giriş aidatı dışındaki tüm gider kesinti tutarlarını dâhil olacakları emeklilik planları kapsamında belirlenen esaslar dâhilinde ödemektedir¹⁹⁵.

¹⁹⁴ **ÖNAL**, Türkiye’de Bireysel Özel Emeklilik Sistemi, s.138.

¹⁹⁵ Hazine Müsteşarlığı’ nın 2003/1 no.lu Emeklilik Planları Hakkında Tebliği: m.17. 13.05.2003 Tarih 25107sayılı R.G. Adı geçen tebliğin amacı, 28/03/2001 tarihli ve 4632 sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu ve 28/02/2002 tarihli ve 24681 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Bireysel Emeklilik Sistemi Hakkında Yönetmelik uyarınca emeklilik sözleşmesinin uygulama biçimini belirleyen emeklilik planlarına ilişkin esas ve usulleri düzenlemektir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

BİREYSEL EMEKLİLİK SÖZLEŞMESİ VE EMEKLİLİĞE HAK KAZANMA KOŞULLARI

§ 1. BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNE KATILIM VE EMEKLİLİK SÖZLEŞMESİ

I. EMEKLİLİK SÖZLEŞMESİ

1. Emeklilik Sözleşmesi Tanımı ve Sözleşmede Bulunması Gereken Unsurlar

a. Tanım

Bireysel Emeklilik Kanunu, sözleşme hukuku açısından incelendiğinde birbirinden farklı birkaç adet sözleşmenin Bireysel Emeklilik Kanununun uygulamasında gündeme geldiği görülmektedir. Bunlardan en önemlisi katılımcı ile şirket arasındaki emeklilik sözleşmesidir¹⁹⁶.

Emeklilik sözleşmesi, katılımcının gönüllü katılım ve belirlenmiş katkı esasına göre oluşturulan bireysel emeklilik sistemine girmesine sistemden ayrılmasına, emekli olmasına, katkıların ödenmesine, bu katkıların bireysel emeklilik hesaplarında izlenmesine ve katılımcı veya lehdarına yapılacak ödemelere ilişkin esaslar ile tarafların diğer hak ve yükümlülüklerini düzenleyen, şirket ve katılımcı varsa katılımcı nam hesabına sözleşme akdetmek isteyen kişinin taraf olarak yer aldığı bir sözleşmedir¹⁹⁷.

Bireysel emeklilik sözleşmesi modern sözleşme türlerinden birisi olmakla birlikte kanunda düzenlenen, tarafları, konusu, şekli ve hükümleri özel olarak belirlenmiş bir sözleşme niteliğindedir¹⁹⁸.

Kanun ve yönetmeliğe göre (BEK, m.4/II; BESHY, m.5)' bireysel emekliliğe katılmak isteyenlerin, emeklilik şirketi ile emeklilik sözleşmeleri imzalamaları zorunludur.

Daha önce de belirtildiği¹⁹⁹ gibi grup sözleşmelerinde katılımcı ile lehdar farklı olabilmektedir. Katkı payını ödeyen ve yararlananın farklı kişiler olması halinde: katkı

¹⁹⁶ ÖZDEMİR, Bireysel Emeklilik Semineri, İAV, 2003, s.110.

¹⁹⁷ GÜZEL/OKUR, s. 622.

¹⁹⁸ ÖZEL, Çağlar, "Bireysel Emeklilik Sözleşmelerinde Cayma (Geri Alma) Hakkı", Çimento İşveren Dergisi, C.18,S.4, Temmuz 2004, s.5.

payının belli bir kısmı veya tamamı ödenmek suretiyle katılımcı nam ve hesabına sözleşme yapılması mümkün kılınarak bu katkıyı yaparak katılımcı nam ve hesabına sözleşme yapan kişinin de sözleşmeye taraf olacağı belirtilmektedir.

Nam ve hesabına sözleşme yapma ifadesi doğrudan temsil olduğunu ve temsilci sıfatıyla sözleşme yapıldığını açıklamaktadır ki temsilcinin kendisinin de temsil edilenle birlikte sözleşmeye taraf olması mümkün olmadığından burada söz konusu olanın temsil olmadığı anlaşılmaktadır. Diğer yandan katkı payını kendisi ödeyerek başkasını yararlanan kılmak üçüncü şahıs yararına sözleşmeyi hatırlatmaktadır ki, bu durumda da yararlanan kişi sözleşmeye taraf olmayacağından üçüncü şahıs yararına sözleşmenin bulunduğunu söylemek de mümkün olmamaktadır.

Hem yararlanan durumunda olan katılımcı, hem de ödemedenden sorumlu olan kişi sözleşmeye taraf olacağından, bu durumda sözleşmenin çok taraflı (iki kişinin taraf olduğu) olduğu söylenmek gerekir. Bu çok taraflılıkta haklar ve borçlarda müşterek veya müteselsil ilişkisi olup olmadığı incelenmek gerekir. Kanımca, Kanun, katılımcı nam ve hesabına diyerek borç üstlenmeyi anlatmak istemiştir. Burada katılımcı yani yararlanan kişi sözleşmenin tarafıdır. Ancak borcu başka birisi (kısmen veya tamamen) üstlenmiştir. Birlikte borç üstlenmek de olabilir. Çünkü Kanunda katılımcının katkı payından sorumlu olacağı açık hükme bağlanmış, istenebilirlik olmamakla birlikte katılımcının da sorumlu olması ayrılma hakkının ona tanınmış olması bakımından da anlamlıdır. Bu durumda müteselsil borçluluğun da söz konusu olduğu düşünülebilir. Borç ödenmediği takdirde yararlanan kişi sözleşmeyi devam ettirmek isterse borcun üstlenilen kısmını da üzerine alabilir²⁰⁰.

b.Sözleşmede Bulunması Gerekli Hususlar

Emeklilik sözleşmesi, emeklilik sözleşmesinin uygulama biçimini belirleyen emeklilik planı, teklif formu, sözleşme metni ve özeti ile eklerden oluşur. Emeklilik planı, plan kapsamında katılımcıya sunulan fonların unvanlarını, asgari katkı payı tutarını, giriş aidatını, yönetim ve fon işletim giderlerini ve bunlara ilişkin hesaplamaları kapsar²⁰¹.

¹⁹⁹ Bkz. İkinci Bölüm, §2, IV, 6, s.53.

²⁰⁰ **ÖZDEMİR**, Bireysel Emeklilik Semineri, İAV, 2003, s.109.

²⁰¹ **TUNCAY/EKMEKÇİ**, Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, s.401 vd.; **UĞUR**, Özel Emeklilik Programları, s.164.

Sisteme giriş, Emeklilik şirketi ile katılımcı arasında imzalanacak bir “emeklilik sözleşmesi” ile gerçekleştirilecektir (BEK, m.4). Emeklilik sözleşmelerinde yer alan ayrıntılar Sermaye Piyasası Kurulunun uygun görüşü alınarak Hazine Müsteşarlığı’na belirlenmekle birlikte, yapılan emeklilik sözleşmesinde, katılımcının, sistemden ayrılması, emekli olması, katkıların ödenmesi, katkıların bireysel emeklilik hesaplarında izlenmesi, fonların yatırıma yönlendirilmesi, katılımcı veya lehdarına yapılacak ödemelerine ilişkin esaslar ve tarafların diğer hak ve yükümlülükleri ile ilgili hususlar yer alacaktır (BEK, m.5)²⁰².

Daha sonradan bu sözleşmelerde yapılacak değişiklikler Hazine Müsteşarlığının tasdiki ile mümkün olacak ²⁰³, taraflar bu tasdik olmaksızın sözleşme içeriğinde değişiklik yapamayacaklardır.

2.Emeklilik Sözleşmesinin Tarafları

Kamu sosyal güvenlik sistemine tabi olma açısından zorunluluk ilkesi egemen olduğu halde bireysel emeklilik sistemi gönüllü (isteğe bağlı) katılım esasına dayanır.

Emeklilik sözleşmesinin tarafları medeni hakları kullanma ehliyetine sahip ve şirket nezdinde açılacak olan bireysel emeklilik hesabına katkı yapan veya adına şirket nezdinde bireysel emeklilik hesabı açılan "katılımcı" ile "emeklilik şirketi"dir²⁰⁴. Katkı payının belirli bir bölümünü ya da tamamını ödemek suretiyle katılımcı nam ve hesabına şirket ile emeklilik sözleşmesi akdeden gerçek kişiler katılımcı ile birlikte taraf sıfatını taşımaktadır (BEK, m.6) ^{205,206}.

²⁰² **SU**, Bireysel Emeklilik Fonları Reel Sektörün Finansmanı Açısından Önemli Bir İşlevi Yerine Getirecektir, s.11; **GÜZEL/OKUR**, s.622; **ÖZEL**, Bireysel Emeklilik Sözleşmelerinde Cayma(Geri alma hakkı), s.5 vd.

²⁰³ Katılımcı, sisteme giriş tarihinden itibaren en az 10 yıl sistemde bulunmak koşuluyla, 56 yaşını tamamladıktan sonra emekli olmaya hak kazanır. Emekliliğe hak kazanan katılımcı, bireysel emeklilik hesabındaki birikimlerinin bir kısmının veya tamamının defaten ödenmesini ya da yapacağı yıllık gelir sigortası sözleşmesi çerçevesinde kendisine maaş bağlanmasını talep edebilir. Şirket, katılımcının kısmen veya tamamen ödeme talebini, katılımcının emeklilik sözleşmesi gereği hak sahibi olduğu tarihten itibaren yedi iş günü içerisinde yerine getirmekle yükümlüdür. Katılımcının bu madde kapsamında birikimlerin ödenmesini talep etmesi veya başka bir şirket veya hayat sigorta şirketi ile yıllık gelir sigortası sözleşmesi yapması halinde, hesabındaki birikimler herhangi bir kesinti yapılmadan yazılı bildirimden itibaren en geç yedi iş günü içerisinde kendisine ödenir veya ilgili şirkete aktarılır. BEK, m.6.

²⁰⁴ **EROL/YILDIRIM**, s.270; **UĞUR**, Özel Emeklilik Programları, s.165.

²⁰⁵ Bu kişiler, işçi, memur, sanatkâr, esnaf, işveren ve çalışmayan diğer kişiler olabilir.

²⁰⁶ MK. m.9 vd. hükümleri çerçevesinde, tam ehliyetliler bu tür bir işlemi kendi başlarına yapabileceği halde sınırlı ehliyetsizler ancak yasal temsilcilerinin izni yada icazeti ile bu işlemi gerçekleştirebileceklerdir. Sınırlı ehliyetlilerin bu işlemleri tek başlarına yapabileceklerini engelleyen bir düzenleme yoktur.

Kanun, bireysel emeklilik sözleşmesinin taraflarını “katılımcı” ve “şirket” olarak adlandırmaktadır. Ancak kanunun katılımcıdan kastettiği anlamın, emeklilik sistemine yararlanan olarak katılan kişi olduğu düşünülmektedir. Yönetmelik hükümleri incelendiğinde, bireysel emeklilik sözleşmesinden “yararlanan” durumunda olan kişinin yanında katkı payını ödeyen kişinin de sözleşmeye taraf olması arandığından, “borcu üstlenen” kişinin de sözleşme tarafı olduğu ifade edilmektedir²⁰⁷. Yani katkı payını ödeyen kişi katılımcı olarak adlandırılmamakta, ancak o da sözleşmeye taraf olarak gösterilmektedir.

Kişinin herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşuna tabi zorunlu sigortalı olması veya bir işte çalışıp çalışmaması da önem taşımamaktadır. Kanunun 4. maddesinde belirtildiği gibi, medeni hakları kullanma ehliyetini haiz tüm gerçek kişiler, emeklilik şirketi ile emeklilik sözleşmesi imzalamak ve öngörülen katkı payını ödemek koşuluyla, bireysel emeklilik sistemine katılma hakkına sahip bulunmaktadır²⁰⁸. Herkesin sisteme girmesine imkân verilmiş ve kapsam bakımından herhangi bir sınırlama getirilmemiştir²⁰⁹.

Kanunun 4. maddesinde de yer alan hükme göre emeklilik sözleşmesini kurmak için medeni hakları kullanma ehliyetine sahip olmak yani tam ehliyetli olmak gerekmektedir. Buna göre bireysel emeklilik sözleşmesine taraf olan kişinin 18 yaşını tamamlamış olması (kazai rüşet yeterli), kısıtlı olmamış olması, temyiz kudretine sahip olması gerekmektedir²¹⁰. Borçları üstlenen bakımdan tam ehliyetin aranması haklıdır. Ancak yararlanan konumunda olan kişi için niçin tam ehliyetin arandığı anlaşılmamaktadır. Örneğin kısıtlı kişinin yararlanan konumda olduğu bir emeklilik sözleşmesinin vasisi tarafından yapılarak ona güvence sağlanmasının sayısız faydaları olacaktır. Kanunda taraf olarak tam ehliyet arandığından sınırlı ehliyetsiz durumunda olan hacir altındaki kişiler veya henüz 18 yaşını doldurmamış küçüklerin yararlanan konumunda olduğu ve bir başkasının borçları üstlenmiş olduğu sözleşme yapılamayacaktır²¹¹. Bu, sistemin sağlıklı işleyişi açısından uygun bir düzenlemedir; ancak, kanunî ehliyeti haiz olmayan, 18 yaşından büyük, ailesinin bakımına muhtaç kişilerin de bu sisteme katılımları sağlanabilmeliydi. Bu kişilerin primleri aileleri

²⁰⁷ **ÖZDEMİR**, Bireysel Emeklilik Semineri, İAV, 2003, s.107.

²⁰⁸ “Birikimli hayat sigortasına prim ödeyenlerde söz konusu birikimlerini aktarmak suretiyle bireysel emeklilik sistemine katılabilirler”, **GÜZEL/OKUR**, s.622.

²⁰⁹ **ALPER**, s.19.

²¹⁰ **ÖZTAN**, Bilge, Medeni Hukukun Temel Kavramları, 10.Baskı, Ankara, 2002, s.242.

²¹¹ **ÖZDEMİR**, Bireysel Emeklilik Semineri, İAV, 2003, s.108.

tarafından yatırılmak suretiyle emeklilikleri sağlanacak, ailelerin yükü kısmen azaltılmış ve ailelerin bu kişilerle ilgili gelecek kaygıları giderilmiş olacaktır²¹².

Bireysel emeklilik sistemindeki katılımcı, HM tarafından belirlenecek esaslar dâhilinde tanımlanmaktadır. Katılımcının taraf olduğu her bir emeklilik sözleşmesi, HM'nin belirlediği esaslara göre, ilk emeklilik sözleşmesini düzenleyen emeklilik şirketi tarafından verilmiş olan numarayı almaktadır. Söz konusu numara, katılımcının bireysel emeklilik hesap numarası olup, emeklilik sözleşmesi yürürlükte kaldığı sürece ve birikimlerin başka bir emeklilik şirketine aktarımı sırasında da değişmemektedir. Birikimlerin başka bir emeklilik şirketine aktarılması sonucu yeni bir emeklilik sözleşmesinin akdedilmesi halinde eski sözleşme ve bireysel hesap numarası yeni sözleşme bilgisi olarak aktarım yapılan şirket tarafından saklanmaktadır (BESHY, m.28)²¹³.

Aktarım sonucu yeni bir emeklilik sözleşmesinin bağitlanması (akdedilmesi) halinde eski sözleşme ve bireysel hesap numarası yeni sözleşme bilgilerinden kabul edilerek aktarım yapılan şirket tarafından saklanır (BESHY, m.28).

Katılımcının emeklilik sözleşmesi devam ederken ölümü halinde ödeme, Medeni Kanun hükümleri saklı kalmak kaydıyla, katılımcı tarafından tayin edilen ve kimliği sözleşmede belirtilen lehdar veya lehdarlara yapılır. Lehdar tayin edilmemiş veya lehdar tayini işlemi sonradan iptal edilmişse hak sahibi, katılımcının ölümü halinde kanunî mirasçılardır. Katılımcı, sözleşme süresi boyunca lehdarı değiştirme hakkına sahiptir. Ayrıca lehdar emeklilik sözleşmesine taraf değildir (BESHY, m.7).

Katılımcı, sözleşme süresi boyunca lehdarı değiştirme hakkını saklı tutabilecektir. Katılımcının lehdarı değiştirme hakkından vazgeçtiği (feragat ettiği) hallerde dahi, mirastan mahrumiyet halleri gerçekleşmiş ise lehdar değişikliği mümkün olabilecektir. Katılımcının emekliliğe hak kazanmadan sistemden ayrılma talebinde bulunması halinde ise, bireysel emeklilik hesabındaki birikimler emeklilik sözleşmesi hükümler çerçevesinde kendisine ödenir (BESHY, m.7).

²¹² **ŞEN/MEMİŞ**, Bireysel Emeklilik Kanununa Eleştirel Bir Yaklaşım, s.491.

²¹³ **UĞUR**, Özel Emeklilik Programları, s.165.

Katılımcıların 01.05.2006 tarihi itibarıyla miktarları ve sistemde bulunan tutar aşağıdadır²¹⁴:

BES TEMEL GÖSTERGELERİ
(01.05.2006)

FONA YÖNLENDİRİLMİŞ SÖZLEŞMELER

Yatırıma Yönelen Toplam Tutar:	1.501,8 milyon YTL
Toplam Katılımcı Sayısı :	800.396 kişi
Bireysel Emeklilik Sistemi (BES) Katkı Payı Tutarı:	1.293,9 milyon YTL
Birikimli Hayat Sigortaları'ndan (BHS' den) BES' e Aktarım Tutarı:	258,2 milyon YTL

Şekil 2

3.Bireysel Emeklilik Sisteminin Kapsamı ve Ekleri

Katılımcının sisteme girişini başlatan emeklilik sözleşmesi; emeklilik planı, emeklilik sözleşmesi teklif formu, emeklilik sözleşmesi metni, emeklilik sözleşmesi özel metni kısımlarından oluşmaktadır²¹⁵. Emeklilik sözleşmesinin imzalanmasından önce emeklilik şirketi; bireysel emeklilik sistemine girmek isteyen katılımcının emekliliğe yönelik beklentilerine, ortalama gelir düzeyine, kamu sosyal güvenlik sistemine dâhil olup olmasına ve risk getiri profili formundaki bilgilere göre uygun bir teklif hazırlamaktadır.

Şirket, emeklilik sözleşmesi akdedildikten sonra katılımcıya katkı payı veya giriş aidatının bir kısmının veya tamamının şirket hesaplarına intikalini takip eden on beş iş

²¹⁴ www.egm.org.tr

²¹⁵ BESHY, m.8: **a- Emeklilik Planı**; emeklilik sözleşmesinin uygulama biçimini belirleyen teknik esaslardır. Emeklilik planı, plan kapsamında katılımcıya sunulan fonların unvanlarını, asgari katkı payı tutarını, giriş aidatını, yönetim ve fon işletim giderlerini ve bunlara ilişkin hesaplamaları kapsar. Emeklilik planı kapsamında katılımcıya sunulan fonların Sermaye Piyasası Kurulu'na kayda alınmış olması esastır. Emeklilik planları şirket nezdinde Hazine Müsteşarlığı tarafından tasdik aşamasında verilen numaralara göre saklanır. Hazine Müsteşarlığı, belirlenecek esaslara göre emeklilik planlarına ilişkin olarak harcama değerlendirmesi, kârlılık analizi ve diğer aktüeryal değerlendirmeleri talep edebilir.**b- 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.**c- Emeklilik Sözleşmesi Metni**; şirket ve katılımcının ve varsa katılımcı nam ve hesabına sözleşme akdeden kişinin hak ve yükümlülüklerini düzenleyen metindir.**d- Emeklilik Sözleşmesi Özet Metni**; grup emeklilik sözleşmesi metninde yer alan katılımcı ve şirketin hak ve yükümlülüklerini gösteren özet metindir. Bu maddede yer alan bilgi, belge ve formlar emeklilik sözleşmesinin ayrılmaz birer parçasıdır.

günü içinde emeklilik sözleşmesi metni ile bazı bilgi, belge ve formları göndermektedir²¹⁶.

Şirket, emeklilik sözleşmesi ve ekleri kapsamında yer alan bilgi, belge ve formları Müsteşarlıkça belirlenen standartlar ile ilan ve reklâmlara ilişkin mevzuata uygun olarak hazırlamak zorundadır²¹⁷.

Yönetmeliğin 8. maddesinin emeklilik sözleşmesinin kapsamı olarak düzenlediği emeklilik planı katılımcıya ait katkı payını belirlemekte, yine emeklilik sözleşmesi de tarafların hak ve yükümlülüklerini belirleyen belge olarak sözleşme kurulduktan sonra katılımcının bilgisine ulaşan metinler olarak görünmektedir. Esaslı unsurlarda irade birliğinin sağlanması sözleşmenin kurulmasının ana şartıdır. Diğer yan noktalarda da görüşme konusu yapılan hususlarda irade birliğinin sağlanması gerekmektedir. Oysa, sözleşme katılımcı tarafından teklif formu ile imzalanmaktadır. Şirket ise, bu teklif formunu reddetmediği takdirde sözleşmeyi imzalamış olmaktadır. Sonraki safhalarda başka bir metnin imzalanarak karşı tarafa gönderilmesi akla sözleşme değişikliği kurumunu getirmektedir. Sözleşme değişikliğinin yapılması da ancak katılımcı lehine ise ve katılımcı itiraz etmemesi ile mümkün olur. Katılımcının iradesi olmadan farklı bir yükümlülük doğamaz.

Sözleşme, tarafların birbirine uygun karşılıklı iradelerinin üzerinde uyduğu hak ve yükümlülükleri içeren belgedir: Tarafların hangi noktalarda anlaştıklarının tespiti de önem taşımaktadır. Bu anlamda, sonradan herhangi bir sorun çıkmaması için emeklilik sözleşmesi metni emeklilik planını da kapsadığı belirtilmeli veya sözleşmede buna atıf yapılmalıdır. Ayrıca belirtelim ki, ayrı bir belgeyi sözleşme kapsamı olarak değil sözleşme eki olarak görmek gerekir (BESHY, m.8,9). Yönetmeliğin 9.m. gereğince, aydınlatıcı kılavuzun sözleşme sonrası olması ve sözleşme akdedildikten sonra gönderilmesi ek olmadığını göstermektedir.

Diğer yandan Yönetmeliğin 14. maddesi emeklilik planında (ki bu teklif formuna dahil olan bir belgedir) bulunmayan bir hususla ilgili emeklilik sözleşmesinde düzenlemeden bahsetmektedir ki, sözleşme kurulduktan sonraki safhada bu

²¹⁶ BESHY, m.9 **a- Bildirim Formları Kitapçığı**; katılımcı tarafından şirketlere bildirim amacıyla gönderilecek her türlü formun bir örneğini içeren kitapçıktır. **b- Emeklilik Sözleşmesi Kılavuzu**; asgari olarak bireysel emeklilik sisteminin genel olarak işleyişi, şirket içinde emeklilik planı değişikliği, bir şirketten diğer bir şirkete aktarım, emekli olma ve emeklilik seçenekleri, genel açıklamalar ile birlikte katılımcının sisteme dahil olması sonucunda kazandığı haklara ve üstlendiği yükümlülüklerle ilişkin bilgileri içeren kılavuzdur.

²¹⁷ **EROL/YILDIRIM**, s.270.

düzenleme katılımcı açısından irade birliğinin bulunması problem yaratılacak bir husus olabilir²¹⁸.

4.Emeklilik Sözleşmesinin Kurulması

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

Tanıtım kılavuzu; katılımcıya plana dahil olmadan önce, yatırım kararı vermesine yardımcı olacak mahiyette düzenlenen ve bireysel emeklilik sistemine, şirkete ve plana ilişkin genel bilgiler ile plana ait fonların sunumuna ilişkin tanıtım formlarını içeren kılavuzdur²¹⁹.

Katılımcı, teklifi kabul etmesi halinde emeklilik sözleşmesi teklif formunu usulüne uygun olarak doldurup imzalar. Katılımcı risk getiri profili formu ve emeklilik sözleşmesi teklif formu katılımcı bazında muhafaza edilir. Katılımcı tarafından veya katılımcının nam ve hesabına katkı payının veya giriş aidatının bir kısmının veya tamamının ödenmesi üzerine şirket teklifi en geç on iş günü içinde yazılı olarak reddetmezse sözleşme kurulmuş sayılır (BESHY, m.11)²²⁰.

Kanun sözleşmenin kuruluşunu özel esaslara bağlamaktadır (BESHY, m.9). Ancak, sözleşme eklerinde emeklilik sözleşmesi kılavuzunun sözleşme kurulduktan sonra gönderileceğini belirtmektir ki, bu aydınlanma durumunda olan katılımcı için doğru değildir.

²¹⁸ **ÖZDEMİR**, Bireysel Emeklilik Semineri, İAV, 2003, s.107.

²¹⁹ **EROL/YILDIRIM**, s.271.

²²⁰ Öncelikle bireysel başvurunun yapılması gerekmektedir ki bu teknik anlamda icap değil icaba davettir. Çünkü özellikle yönetmelik hükümleri incelendiğinde icaba davet safhasından sonra icabın katılımcı tarafından yapıldığı, kabulün şirketten geldiği görülmektedir. Bu anlamda bireysel başvuruyu alan şirket 11. maddeye uygun teklif hazırlayarak katılımcıya sunar (icap davet). Şirketten gelen bu teklif formunun katılımcı ve varsa borç üstlenen kişi tarafından imzalanarak katılımcı veya borcu üstlenen tarafından katkı veya giriş aidatının ödenmesi üzerine (icap) şirketin en geç on iş günü içinde yazılı olarak reddetmemesi halinde sözleşme kurulmuş sayılır. Susmaya kabul anlamı yüklenmiştir. Görüldüğü üzere iki aşamalı icaba davet şemasından sonra katılımcının forum imzalaması ve giriş aidatını yatırması icap sayılmakta, şirketin açık veya zımnî kabulü ile sözleşme kurulmuş sayılmaktadır. **ÖZDEMİR**, Bireysel Emeklilik Semineri, İAV, 2003, s.108.

5.Emeklilik Sözleşmesinin Yürürlüğe Girmesi

Şirket emeklilik sözleşmesi kurulduktan sonra, katkı payının şirket hesaplarına intikal etmesini takip eden en geç on beş iş günü içinde hazırlayıp imzaladığı emeklilik sözleşmesi metnini katılımcıya verir. Emeklilik sözleşmesi, katkı payının şirket hesaplarına intikal ettiği tarih itibarıyla yürürlüğe girer. İlk emeklilik sözleşmesinde belirtilen yürürlük tarihi katılımcının bireysel emeklilik sistemine giriş tarihi sayılır (BESHY, m.12). Ancak ilk emeklilik sözleşmesi kavramının ne olduğu konusunda anlaşılmayan noktalar bulunmaktadır.

Yönetmelik hükmüne göre katkı payının şirkete girişi, sözleşmenin yürürlük tarihi olacaktır (BESHY, m.12). Böylece sözleşmenin kurulmasından önceki safhada yürürlüğü söz konusu olmaktadır. Sözleşme katkı payının ödenmesinden sonra, on iş günü içinde şirket tarafından reddedilmemesi şartına bağlı olarak kurulmuş sayılmakta ancak yürürlüğü mümkün olacak en erken güne çekilmektedir²²¹.

Emeklilik sözleşmesinin yürürlüğe girmesi, devamı ve emekliliğe hak kazanılması aşamalarında sözleşme taraflarının yükümlülüklerini iyi niyetle ve tam olarak yerine getirmesi esastır (BESHY, m.12).

Yönetmeliğin 9. ve 12. maddeleri incelendiğinde sözleşme imzalandıktan sonra emeklilik sözleşmesi metninin şirket tarafından katkı payının ödenmesinden itibaren on beş gün içinde emeklilik sözleşmesinin şirket tarafından imzalanarak katılımcıya verileceğini söylemektedir. Sözleşme kurulduktan sonra sözleşmenin imzalanması ve metnin karşı tarafa verilmesi söz konusu olmaktadır ki, bu sözleşme tekniği açısından doğru isimlendirme değildir ve sözleşme kurulmamış sayılmalıdır. Kurulmuş olan sözleşmeye ilişkin hak ve borçların yazılı olduğu metin şeklinde anlaşılmak gerekir. Aslında taraflarca imzalanmış olan sözleşme teklif formu olarak belirtilen form olmakta, diğer belgelerin açıklayıcı mahiyette ek belge olması gerekmektedir. Kanaatimce, BK.m.2 hükmü gereğince teklif formunda tarafların ana yükümlülüklerinin gösterilmiş olması ve emeklilik sözleşmesi olarak belirtilen metne de atıf yapılması gerekir. Taraflar eğer isterlerse, bu metne dahil olan unsurları teklif formunu imzalamadan önce görüşmelidirler. Sözleşme, ancak, teklif formundaki bilgileri açıklayıcı mahiyette olabilir. Kanımca sözleşme tekniği açısından bu metnin teklif formu imzalanmadan önce kişiselleştirme yapılmadan genel olarak veya ihtimalleri kapsayan şekilde katılımcının bilgisine sunulmuş olması gerekir. Sözleşme imzalandıktan sonra

²²¹ ÖZDEMİR, Bireysel Emeklilik Semineri, İAV, 2003, s.111.

sözleşme metni kişiselleştirme yapılmış olarak karşı tarafa verilirse irade birliğinin sağlanması açısından problem yaşanmayacağı düşünülmektedir²²².

6. Cayma Hakkı ve Emeklilik Sözleşmesi Teklifinin Reddi

Bireysel emeklilik sözleşmesinin kurulması ve yürürlüğe girmesi hususları BESHY m. 11 ve 12' de ayrı maddeler halinde düzenlenmiştir. Buna göre "Emeklilik sözleşmesi teklif formunu usulüne uygun olarak dolduran ve imzalayan katılımcı tarafından veya katılımcının nam ve hesabına katkı payının veya giriş aidatının bir kısmının veya tamamının ödenmesi üzerine şirket teklifi en geç on iş günü içinde yazılı olarak reddetmezse sözleşme kurulmuş sayılır" (BESHY m. 11). Buna karşılık "şirket, emeklilik sözleşmesi kurulduktan sonra, katkı payının şirket hesaplarına intikal etmesini takip eden en geç onbeş iş günü içinde hazırlayıp imzaladığı emeklilik sözleşmesi metnini katılımcıya verir. Emeklilik sözleşmesi, katkı payının şirket hesaplarına intikal ettiği tarih itibarıyla yürürlüğe girer. İlk emeklilik sözleşmesinde belirtilen yürürlük tarihi katılımcının bireysel emeklilik sistemine giriş tarihi sayılır. Emeklilik sözleşmesinin yürürlüğe girmesi, devamı ve emekliliğe hak kazanılması aşamalarında sözleşme taraflarının yükümlülüklerini iyi niyetle ve tam olarak yerine getirmesi esastır" (BESHY, m. 12).

Teklifin imzalanmasından ve giriş aidatının şirket hesabına yatırılmasından sonra red için gerekli 10 günlük sürenin geçmesine "susma ile kabul" yoluyla sözleşmenin kurulması sonucu bağlanmaktadır. Kabulün hükmü ise sözleşmeyi in' ikad ettirmektir. Bu nedenle, Kabul bir yenilik doğuran hukuki işlem²²³ olarak nitelendirilir ve geçerliliği de hukuki işlemlerde aranan geçerlilik koşullarını içinde barındırmasına bağlıdır²²⁴. Bu düzenlemelerden ortaya çıkan bir diğer sonuç da, bireysel emeklilik aracısının²²⁵ kabul yönündeki irade açıklamasının sözleşmenin kurulmasına yetmeyeceği, ancak şirkete tanınan red süresinin geçmesi ile birlikte sözleşmenin kurulmuş sayılacağıdır.

Emeklilik sözleşmesi teklif formunun şirket tarafından kabul edilmemesi ve katılımcı tarafından veya katılımcı nam ve hesabına katkı payının veya giriş aidatının bir kısmının veya tamamının ödenmiş olması halinde yapılan ödemelerin tamamı

²²² ÖZDEMİR, Bireysel Emeklilik Semineri, İAV, 2003, s.114.

²²³ Bu konuda geniş bilgi için Bkz, **TEKİNAY/AKMAN/BURCUOĞLU/ALTOP**: Tekinay Borçlar Hukuku, 7. Baskı, İstanbul 1993, s.16.

²²⁴ ÖZEL, Bireysel Emeklilik Sözleşmelerinde Cayma(Geri alma hakkı), s.5.

²²⁵ Bireysel Emeklilik Aracıları Hakkında Yönetmelik, RG. 28.2.2002, S. 24681.

hiçbir kesintiye tâbi tutulmaksızın en geç yedi iş günü içinde ödemeyi yapan taraflara iade edilir.

Katılımcı, emeklilik sözleşmesi yürürlüğe girmeden önce cayma hakkına sahiptir. Şirket, emeklilik sözleşmesi teklif formunda belirtilmesi kaydıyla cayma halinde belirli bir tutarda kesinti yapmaya yetkilidir. Bu kesinti tutarı katılımcının emeklilik planına dâhil olma süreci için öngörülen masraf tutarından fazla olamaz. Emeklilik sözleşmesi teklif formunda kesinti yapılacağına dair bir hükmün yer almadığı ve katılımcı tarafından cayma hakkının kullanıldığı hallerde yapılacak iade birinci fıkrada belirtilen esaslara tabidir²²⁶.

Katılımcının, imzalamış olduğu emeklilik sözleşmesi teklif formunda öngörülen emeklilik planı dışında bir emeklilik planına dahil edildiği hallerde, katılımcı, durumu öğrendiği tarihten itibaren on iş günü içinde itirazda bulunabilir. Bu takdirde, şirket itirazın şirkete ulaşmasını takip eden beş iş günü içinde emeklilik planına ilişkin değişikliği yapmak zorundadır. Şirket tarafından durumun tespit edildiği ve katılımcı aleyhine olan hallerde değişiklik derhal yapılır ve varsa olumsuz fark, şirket tarafından karşılanır. Katılımcı lehine olan hallerde ise katılımcıya durum bildirilir ve katılımcının talep edeceği değişiklik işlemi talebin şirkete ulaşmasını takip eden beş iş günü içinde yapılır (BESHY, m.13).

Yasaca tanınıp tanınmadığı en azından açıkça belli olmayan tüketiciyi koruyan geri alma hakkı, uygulamada bireysel emeklilik şirketleri tarafından tanınmaktadır. Yapı Kredi Emeklilik tarafından çıkarılan 006 nolu emeklilik planında ve aynı zamanda anılan şirketin emeklilik sözleşmesi metninin arka sayfasında "iade garantisi" adı altında ve aynı biçimde belirtilmiştir²²⁷. Bu kapsamda tanınan fiili geri alma hakkı ise, Yasada tanınan tüketiciyi koruyan geri alma hakkı ile aynı nitelikte değildir. Gerçekten öncelikle tüketicinin, kendisine tanınan geri alma hakkına ilişkin olarak aydınlatılması gerekmektedir (Tüketicinin Korunması Hakkında Kanun m. 9/a).

Sonuç olarak cayma hakkı konusunda; Bireysel emeklilik sistemi toplumumuz ve hukuk düzenimiz açısından yeni bir olgudur ve henüz bütün yönleri ile tam olarak

²²⁶ **EROL/YILDIRIM**, s.272.

²²⁷ Yapı Kredi Emeklilik tarafından çıkarılan 006 nolu emeklilik planı klavuzunun 13 sayfası F.3 maddesinde "Sözleşmeniz yürürlüğe girdikten sonra ilk 30 gün içerisinde emeklilik planınızdan ayrılmanız durumunda ödediğiniz giriş aidatı hiçbir kesinti yapılmadan iade edilir ve ertelenmiş giriş aidatı borcunuz silinir. Ancak Vergi ve Fon mevzuatı gereği, fonlardaki birikimleriniz ancak stopaj kesildikten sonra iade edilebilir" denilmektedir.

ortaya çıkmış da değildir. Bu sistemin özünü oluşturan bireysel emeklilik sözleşmeleri için yasada açıkça tanınmayan geri alma hakkı uygulamada şirketler tarafından tanınmaktadır. Ancak bu durum tüketici açısından yararlı olmakla birlikte yeterli değildir. Tüketici bu hakkını bilerek ve aydınlatılmış olarak sözleşmeyi kurmalı, şirketin insafına bırakılmamalıdır. Tüketicinin korunması bakış açısından bakıldığında, tüketicinin korunma gereksinimi bulunduğu her yerde olduğu gibi bireysel emeklilik sözleşmelerinde de yasal geri alma hakkını tanımak yasa koyucunun önem vermesi gereken bir husus olarak ortaya çıkmaktadır²²⁸.

7. Grup Emeklilik Sözleşmesi

Bireysel emeklilik sistemine grup olarak da katılmak mümkündür. En az on kişi²²⁹ veya on kişiden az olsa bile bir iş yerinde, tüzel kişiliği haiz bir meslek kuruluşunda, dernek veya sair kuruluşlarda veya grupta çalışan veya üye olanların tamamını kapsayacak şekilde grup emeklilik sözleşmeleri de akdedilebilir (BESHY, m.16,17). Bu sözleşmeler işveren, meslek kuruluşu, dernek veya sair kuruluş ile emeklilik şirketi arasında gerçekleştirilmektedir. Ayrıca bir katılımcının aynı anda birden fazla şirketle ya da bir şirketle birden fazla emeklilik sözleşmesi akdetmesine de bir engel yoktur²³⁰. İşçilerin sistemden yararlanmaları, bireysel iş akitlerine veya toplu iş sözleşmelerine konulacak hükümlerle veya tek taraflı irade beyanıyla sağlanmaktadır. İşveren, grup emekliliğe dahil edeceği çalışanları arasında ayırım yapamamakta, sisteme dahil olmak istemeyen çalışanlarının da sisteme dahil olması için zorlayamamaktadır. İşveren işçiler adına tüm katkı paylarını veya bir kısmını ödeyebilmektedir. Bununla birlikte işveren lehdar olmamakta ve grup emeklilik sözleşmesini feshetmesi halinde, işçileri adına ödediği katkı paylarını ve birikimleri geri alamamaktadır^{231, 232}.

a. Grup Emeklilik Sözleşmesinin Yürürlüğe Girmesi

Grup emeklilik sözleşmesinin akdedilmesinde emeklilik şirketi ile birlikte taraf olanların, çalışanları veya üyeleri hesabına, katkı paylarının veya giriş aidatlarının bir kısmını veya tamamını ödemesi ve çalışanlarına yahut üyelerine ait emeklilik

²²⁸ **ÖZEL**, Bireysel Emeklilik Sözleşmelerinde Cayma (Geri Alma) Hakkı, s.8.

²²⁹ On ve daha fazla kişiden oluşan grup için emeklilik sözleşmesi akdedildikten sonra, grup on kişinin altına düştüğünde sözleşmenin geçerliliği etkilenmemektedir, Bkz. **UĞUR**, Suat, Özel Emeklilik Türleri ve Bireysel Emeklilik Çimento İşveren Dergisi, C.18,S.4, Temmuz 2004, s.14.

²³⁰ **TUNCAY/EKMEKÇİ**, Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, s.404.

²³¹ Grup emeklilik sözleşmeleri hakkında ayrıntılı bilgi için Bkz. **TUNCAY**, Can, “Çalışanlara Yönelik Grup Emeklilik Sözleşmeleri”, Mercek, S.32, Ekim 2003, s.83vd.

²³² Tüzel kişilik aranmakta mıdır? Neden tüzel kişilikle sınırlı (grup ne demek) Tüzel kişiliği olmayanı da mı kapsıyor: En önemli şirket yok. **ÖZDEMİR**, Bireysel Emeklilik Semineri, İAV, 2003, s.111.

sözleşmesi teklif formlarını emeklilik şirketine intikal ettirmesinden sonra emeklilik şirketinin teklifi en geç on iş günü içinde reddedilmezse grup emeklilik sözleşmesi kurulmuş olmaktadır²³³.

Sözleşmenin kurulmasından sonra, katkı paylarının veya giriş aidatının bir kısmının veya tamamının emeklilik şirketi hesaplarına geçmesini takip eden en geç on beş iş günü içinde hazırlanıp imzalanan grup emeklilik sözleşmesi ilgili tarafa, emeklilik sözleşmesi özet metni de katılımcılara verilmektedir. Grup emeklilik sözleşmesi, katkı paylarının veya giriş aidatının bir kısmının veya tamamının emeklilik şirketi hesaplarına geçtiği tarih itibarıyla yürürlüğe girmektedir. Grup emeklilik sözleşmesi akdedilirken veya akdedildikten sonra dâhil olacak katılımcılar için bireysel emeklilik sistemine giriş tarihi o katılımcı için katkı paylarının veya giriş aidatının bir kısmının veya tamamının şirket hesaplarına geçtiği tarih olarak kabul edilmektedir (BESHY, m.16).

Grup emeklilik sözleşmesine dâhil olan her bir katılımcıya ait hesaplar bireysel emeklilik hesaplarında takip edilir (BESHY, m.17/II).

Şirket, sadece belli bir gruba yönelik emeklilik planları hazırlayabilir. Şirketin sadece belli bir gruba yönelik hazırladığı emeklilik planlarının kurulacak bir veya birkaç fonla yahut grup emeklilik yatırım fonu ile bağlantılı olması halinde, Hazine Müsteşarlığı'ndan emeklilik planına yönelik uygun görüş alındıktan sonra, Kurula fon yahut grup emeklilik yatırım fonu kurmak üzere başvurulur. Bu şekilde hazırlanan emeklilik planlarına, Kurul tarafından fon veya grup emeklilik yatırım fonu kuruluşuna izin verilmesinden ve buna ilişkin olarak Hazine Müsteşarlığı'na yapılacak bildirimden sonra onaylanır (BESHY, m.16).

Katkı payının veya giriş aidatının bir kısmının veya tamamının katılımcı nam ve hesabına ödeyen veya grup emeklilik sözleşmesinin akdedilmesine dâhil olan, işveren, her bir çalışanına, aralarındaki sözleşme türüne göre belirleyeceği makul, objektif ve süreklilik göstermek kaydıyla, koşullar koyabilir.

²³³ Bireysel emeklilik hesabına katkıda bulunan işveren kurum, dilediği takdirde emeklilik sözleşmesine katılımcı nam ve hesabına taraf olarak, katılımcı tarafından yerine getirilmesi gereken maddi yükümlülükleri tamamen ya da kısmen üstlenebilmektedir. Bu durumda, grup emeklilik uygulaması çerçevesinde emeklilik sözleşmesine taraf olarak, çalışanları adına kişisel hesaplarına yatırılması gereken katkıların % 100'ünü yada belirli bir düzenli olarak yatırmayı üzerine almaktadır. **EGEMEN**, Meral Ak, Bireysel Emekliliğe Bakış, Finans-Politika&Ekonomik Yorumlar, Kasım 2003, Sayı:476, s.45.

b. Grup Emeklilik Sözleşmelerinde Birikimlerin Başka Bir Şirkete Aktarımı

Grup emeklilik sözleşmelerindeki birikimlerin aktarımı, sözleşmenin yürürlük tarihinden itibaren en az bir yıl geçmesi halinde söz konusudur (BESHY, m.23). Aktarım talebi, katkı payı veya giriş aidatının bir kısmını veya tamamını katılımcı nam ve hesabına ödeyen kişi tarafından katılımcının bireysel hakları saklı kalmak kaydıyla, şirkete yazılı olarak yapılır. Grup emeklilik sözleşmelerinde birikimlerin başka bir şirkete aktarımına ilişkin usuller yönetmeliğin 22. maddesinde belirtilen esaslar uyarınca yapılacaktır (BESHY, m.23).

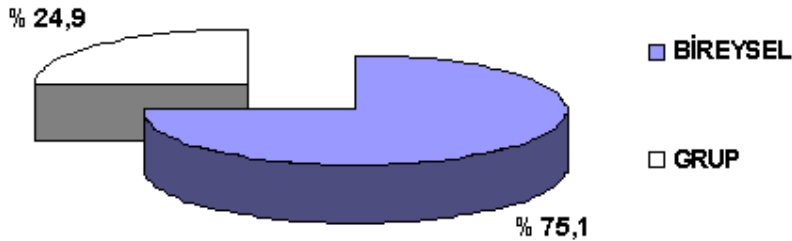
c. Grup Emeklilik Sözleşmelerinde Bireysel Hakların Kullanımı

Grup emeklilik sözleşmesinin tarafı olan her bir katılımcı aksi kararlaştırılmış olmadıkça bireysel olarak emekli planı değişikliği veya aktarım hakkına sahiptir. Katılımcıların bireysel olarak başka bir şirkete aktarım talebinde bulunabilmesi için katılımcının gruba katılım tarihinden itibaren en az bir yıl geçmiş olması gerekir. Emeklilik planı değişikliği için bu süre aranmaz. İşveren, tüzel kişiliği haiz bir meslek kuruluşu, dernek veya sair kuruluş veya grup, çalışanları veya üyeleri hesabına birden fazla şirket ile sözleşme yapabilir. Bu durumda, katılımcıların aynı işverene ait grup emeklilik sözleşmeleri arasında geçiş hakkı saklı tutulacaktır (BESHY, m.16,24).

BES TEMEL GÖSTERGELERİ²³⁴ (01.05.2006)

FONA YÖNLENDİRİLMİŞ SÖZLEŞMELER

Sözleşmelerin Bireysel / Grup Dağılımı



Şekil 3

²³⁴ www.egm.org.tr

Grup emeklilik sözleşmeleriyle bireysel emeklilik sözleşmelerinin tüm emeklilik sözleşmeleri içerisindeki payları karşılaştırıldığında grup emeklilik sözleşmelerinin %25 gibi bir payı olduğu görülmektedir.

8. Tarafların Hak ve Yükümlülükleri

Emeklilik sözleşmesi taraflarının hak ve yükümlülükleri, genel olarak, katkı payına ilişkin, birikimlere ilişkin ve emekliliğe hak kazanmaya ilişkin hak ve yükümlülükleridir²³⁵.

a.Katılımcının Hak ve Yükümlülükleri

aa.Giriş Aidatı ve Katkı Payı Ödemesi

Katılımcının sistemle ilgili en önemli yükümlülüğü emeklilik şirketi nezdinde açılacak bireysel emeklilik hesabına sözleşmede belirtilen miktarda katkı payı ödemesidir^{236, 237}. Sistem, bu katkı payları ile finanse edilmektedir. Şirket, katılımcının tercih ettiği emeklilik planının yönetim ve fon işletim gideri kesintilerini karşılayacak şekilde asgari katkı payı tutarını belirleyecektir. Katkı payları; sabit, kademeli ve endekslemeli bir şekilde belirlenebilmekte ve güncellenebilmektedir. Katkı paylarının ödeme periyodu emeklilik planlarına ve emeklilik sözleşmelerine göre aylık, üç aylık ve yıllık şeklinde belirlenebilmektedir (BEK, m.6; BESHY, m.14)²³⁸.

Katılımcı dilerse şirkete ödemiş olduğu katkı payının birden fazla fon arasında paylaştırılmasını isteyebilir ve sisteme ne kadar yüksek katkı payı öderse ileride alacağı emeklilik aylığı da o derece yüksek olacaktır. Katkı payının miktarı katılımcı ile şirket arasında imzalanacak sözleşmede belirlenecek ve emeklilik aylığı katkı paylarının yöneldiği fonların getirisine bağlı olacaktır. Dolayısıyla sistem belirlenmiş gelir esaslı değil, belirlenmiş katkı payı esaslı emeklilik programıdır²³⁹.

Katılımcı bireysel emeklilik sistemine ilk kez katılıyorsa, şirket katkı payından ayrı olarak giriş aidatı talep edebilir. Giriş aidatı en çok bir yıl içinde taksitler halinde de ödenebilir. Giriş aidatı ödemesi zorunlu olmadığı gibi bunun ödenip ödenmemesini ve

²³⁵ UĞUR, Özel Emeklilik Programları, s.168.

²³⁶ Ayrıca Bkz. Üçüncü Bölüm, 3.Ş, I, s.109 vd. Bireysel Emeklilik Sisteminin Finansmanı.

²³⁷ SU, Mustafa Ali, "Sigortacılık açısından Bireysel Emeklilik Sistemi", İşveren Dergisi, C.XL, S.3, Aralık 2001. s.22.

²³⁸ UĞUR, Legal D., s.519.

²³⁹ TUNCAY, A. CAN, Yeditepe ÜHFD, s.344.

miktarını şirketler arasındaki rekabet belirleyecektir²⁴⁰. Kanunda giriş aidatı alınmasının gerekçesi, şirketlerin sisteme yeni katılımcı sağlanmasına yönelik olarak yapacakları reklâm, ürün geliştirme, alt yapı yatırımları ve pazarlama giderleri dolayısıyla katlanılan maliyet olarak belirtilmiştir. Katılımcı sisteme ilk girişte bu aidatı ödeyecektir (BESHY, m.27). Sonra başka bir şirkete geçmesi halinde tekrar bu aidat katılımcıdan talep edilemeyecektir (BESHY, m.22).

bb. Katkı Payı Ödemeye Ara Verilmesi ve Emekliliğe hak kazanmadan sistemden ayrılma

Katılımcı emekli olma şartlarını yerine getirmeden veya malul kalmadan önce de sistemden ayrılabilir. Bu durumda da emeklilik sözleşmesi hükümleri çerçevesinde birikimlerini herhangi bir kesinti olmadan geri alabilecektir²⁴¹. Ancak sistem vergi teşvikleriyle desteklenmiş olduğu için, katılımcının sistemden ayrılırken aldığı toplu paralar vergilendirilecektir²⁴².

Katılımcı adına katkı payına ilişkin hakların en başında katılımcının istediği bir zamanda bireysel emeklilik sistemine katkıda bulunmaya ara verebilmesi gelmektedir (BESHY, m.18,27). Katkı payı ödenmesine ara verilmesi durumunda, ara verilen süre kadar emekliliğe hak kazanılması için gereken süre de uzamaktadır. Ancak, katılımcının dâhil olduğu emeklilik planı kapsamında ara verilen döneme karşılık gelen asgari katkı payı toplam tutarı işlem tarihinde ödenirse veya ödemenin yapıldığı tarihteki katkı payı tutarı kadar olmak kaydıyla sonradan da ödenmesi durumunda katkı payı ödemeye ara verilen dönem emekliliğe hak kazanılması için gereken sürenin hesabında dikkate alınmaktadır. Yani, emekliliğe hak kazanmada katkı payı ödemeye ara verilen sürenin hesaba katılması için ara verilen döneme ilişkin katkı payının sonradan ödenebilmesi mümkün bulunmaktadır. Katkı payı ödemeye ara verilen dönemde emeklilik sözleşmesinde hüküm varsa, katılımcının dahil olduğu emeklilik planına ait yönetim ve fon işletim gider kesintileri yapılabilmektedir. Toplam birikim miktarının, yönetim ve fon işletim gider kesintilerini karşılayamaması halinde katılımcıya haber verilerek emeklilik şirketin katılımcıya yapmakla yükümlü olduğu bildirimler durdurulmakta ve hesap pasif hale getirilerek herhangi bir kesinti

²⁴⁰ **ALPER**, s.20.

²⁴¹ Hem istenilen anda ayrılma tanınıp hem iş göremezlik durumunun araması çelişkilidir. Farklı haklar mı tanımakta belli değil. (BEK m.6, BESHY, m.19), **ÖZDEMİR**, Bireysel Emeklilik Semineri, İAV, 2003, s.113.

²⁴² **ALPER**, s.23; Emekliliğe hak kazanmadan ayrılmaları halinde katılımcının birikimleri %10-15'lik stopaja tabi olmaktadır. (BEK, m.5 ,6).

uygulanmamaktadır. Bu durumda, katılımcının emekliliğe hak kazanabilmesi için katkı payı ödemeye ara verdiği tarihten itibaren hesabın aktif hale dönüştüğü tarihe kadar geçen süreye karşılık gelen asgari katkı payı toplam tutarını ödemesi gerekmektedir²⁴³. Söz konusu asgari katkı payı tutarı, işlem tarihinde geçerli ve emeklilik planında belirlenmiş olan tutar kadar olmaktadır (BESHY, m.18).

Burada değinilmesi gereken bir diğer husus: Katılımcı, emeklilik süresi sonunda ödemiş olduğu katkı paylarını ya toplu olarak alabilmeli veya ödediği tutara orantılı bir emeklilik gelirine kavuşabilmelidir²⁴⁴.

Emeklilik şirketi, emeklilik sözleşmesinde aksine bir hüküm yoksa belirlenmiş katkı payı miktarının üzerinde yapılan ödemeleri ödeme tarihinden önceki son bir yıllık döneme ait ödenmemiş katkı paylarına mahsup edebilmekte veya ödeme tarihinden itibaren en fazla bir yıllık dönemde ödenmesi gereken katkı payı olarak kabul edebilmektedir. Söz konusu haller dışında, belirlenmiş katkı payı miktarının üzerinde yapılan ödemeler ilgili ödeme tarihindeki katkı payı olarak değerlendirilmektedir. Katkı payı üzerinde yapılan ödemelere ve bu kapsamda yapılacak gider kesintilerine ilişkin esas ve usullerin, emeklilik planında belirtilmesi gerekmektedir. Katılımcının emeklilik sözleşmesinde tayin edilen ödeme tarihlerinden herhangi birine ait katkı payı tutarını, ödeme tarihini takip eden bir yıl içinde ödememesi halinde, katılımcı katkı payı ödemeye ara vermiş kabul edilmektedir²⁴⁵.

Emeklilik sözleşme süresi içinde katılımcı herhangi bir anda veya sürekli iş göremezlik durumunun ortaya çıkması halinde bireysel emeklilik sisteminden birikimlerini alarak çıkabilir.

Katılımcının ayrılma talebinde bulunması halinde bireysel emeklilik hesabındaki birikimler emeklilik sözleşmesi hükümlerine göre ödenir. Katılımcının sürekli iş göremezlik hali nedeniyle sistemden ayrılma talebinde bulunabilmesi için katılımcının

²⁴³ Düzenlemeden de anlaşıldığı üzere, toplam birikim miktarının yönetim ve fon işletim gideri kesintilerini karşılayamaması durumunda ara verilen süredeki toplam katkı payı tutarları ödenmeden emekliliğe hak kazanılamamaktadır. Diğer hallerde ara verilen döneme ilişkin katkı tutarları ödenmeden de (10 yıllık sürenin katkı payı ödenerek doldurulması şartının yerine getirilmesi ile) emekliliğe hak kazanılabilmektedir.

²⁴⁴ **SEN/MEMİŞ**, Bireysel Emeklilik Kanununa Eleştirel Bir Yaklaşım, s.505.

²⁴⁵ Emeklilik Planları Hakkında Tebliğ, m.7.

bağlı olduğu sosyal güvenlik kuruluşu mevzuatına göre sürekli iş göremezlik gelirine hak kazanmış olması gerekir. Katılımcının herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşuna bağlı olmaması halinde, sürekli iş göremezlik halinin resmi sağlık müesseseleri tarafından verilecek bir rapor ile tespiti gerekir (BESHY, m.19).

Sürekli iş göremezlik nedeniyle sistemden ayrılmaya hak kazanılması Sosyal Sigortalar Kurumunun isteğe bağlı sigortalılar için uyguladığı esaslara tâbidir²⁴⁶. Bireysel emeklilik hesabındaki birikimlerin ödenmesine ilişkin hususlar yapılan emeklilik sözleşmesinde ayrıntılı olarak açıklanır.

Katılımcının vefat etmesi halinde ise, varsa lehdarı veya kanunî mirasçıları katılımcının bireysel emeklilik hesabındaki birikimlerinin ödenmesini talep edebilir (BESHY, m.19).

Emeklilik şirketi, söz konusu ödeme yükümlülüklerini yerine getirmede idari para cezası ile cezalandırılmaktadır (BEK, m.22).

cc. Katkı Payının Birden Fazla Fon Arasında Paylaştırılması

Katılımcı, emeklilik sözleşmesinde belirtilen esaslar dâhilinde, şirket nezdinde açılacak bireysel emeklilik hesabına katkı yapar. Katılımcı, sözleşmede yer alacak koşullar çerçevesinde, katkı payının aynı şirkete ait birden fazla fon arasında paylaştırılmasına karar verebilir (BEK, m.5). Katkı payı dağılım oranları veya tutarlarına ilişkin değişiklikleri yılda en fazla dört kez yapabilmektedir. Söz konusu değişiklikler, emeklilik planının değiştirilmesi anlamına gelmemektedir.

Emeklilik şirketinin, katılımcıların katkı paylarının emeklilik yatırım fonları arasında paylaştırılması sırasında ortaya çıkan artık değeri en aza indirmeye yönelik tedbirleri alması; katılımcının ise, mevcut emeklilik sözleşmesindeki katkı payı dağılım oranları veya tutarlarını planda belirlenen sınırlamalar içinde kalacak şekilde yeniden tespit etmesine yönelik bildirimini, değişiklik tarihinden en az beş iş günü önce emeklilik şirketine yazılı olarak yapması gerekmektedir. Bu durumda emeklilik şirketi,

²⁴⁶ Katılımcının sürekli iş göremezlik durumuna maruz kalarak sistemden ayrılması durumunda birikimlerinin tamamının % 25'i istisna kalan miktar üzerinden % 5 oranında yani toplam birikimler üzerinden % 3.75 oranında stopaj kesintisi yapılır (4697 sayılı K. m.5 ve 6).

katılımcının katkı payı dağılım oranları veya tutarlarına ilişkin değişikliği değişiklik tarihi itibarıyla yapmaktadır (BESHY, m.20).

Ayrıca katılımcının; katkı payını birden fazla emeklilik yatırım fonu arasında paylaştırılması, emeklilik planını değiştirmesi, birikimlerini başka bir emeklilik şirketine aktarması ve yatırım tercihinin sınırlandırılması işlemleri ile ilgili olarak emeklilik şirketinin çağrı merkezlerine yönelik tüm işlem talimatlarının emeklilik şirketi tarafından en az iki yıl süreyle saklama zorunluluğu bulunmaktadır (BESHY, m.33).

dd. Emeklilik Planı Değişikliği

Katılımcı, emeklilik sözleşmesinde belirtilen esaslara göre dâhil olduğu emeklilik planını yılda azami dört kez değiştirebilir. Emeklilik planı değişikliğine ilişkin bildirim değişiklik tarihinden en az beş iş günü önce şirketlere yazılı olarak yapılır. Değişiklik talebi uygun bulunan katılımcının değişiklik tarihi itibarıyla yeni emeklilik planına geçişi yapılır. Şirket, katılımcıya (grup emeklilik sözleşmelerinde plan kapsamında yapılan değişiklikler de dahil) değişiklik tarihini takip eden beş iş günü içinde yeni emeklilik sözleşme metnini gönderir²⁴⁷.

ee. Katılımcının Birikimlerini Başka Bir Şirkete Aktarması

Katılımcı, emeklilik sözleşmesinin yürürlük tarihinden itibaren en az bir yıl geçtikten sonra bireysel emeklilik hesabındaki birikimlerinin başka bir şirkete aktarılmasını talep edebilir. Aktarım talebi katılımcının bireysel emeklilik hesabındaki birikimlerinin tamamını kapsar. Yeni emeklilik sözleşmesi, katılımcının bireysel emeklilik hesabındaki birikimlerinin aktarıldığı tarihte yürürlüğe girer. Yeni emeklilik sözleşmesi için giriş aidatı alınmaz. Aktarım talebi, her yeni emeklilik sözleşmesinin yürürlük tarihinden itibaren bir yıl geçmesi kaydıyla yapılır²⁴⁸.

²⁴⁷ EROL/YILDIRIM, s.276.

²⁴⁸ Katılımcı, emeklilik sözleşmesinde belirtilen esaslar dahilinde, şirket nezdinde açılacak bireysel emeklilik hesabına katkı yapar. Katılımcı, emeklilik sözleşmesinde yer alacak şartlar çerçevesinde, katkı payının aynı şirkete ait birden fazla fon arasında paylaştırılmasına karar verebilir. Katılımcı bireysel emeklilik hesabındaki birikimlerinin başka bir emeklilik şirketine aktarılmasını talep edebilir. Bu halde şirket bildirimden itibaren en geç yedi iş günü içerisinde talebi yerine getirmekle ve birikimlerle birlikte bu hesaba ilişkin bilgi ve belgeleri aktarmakla yükümlüdür. Başka bir şirkete aktarım talebinde bulunulabilmesi için, bu kanun kapsamında yapılan ilk emeklilik sözleşmesinin yürürlük tarihinden itibaren en az bir yıl geçmesi gereklidir. Aktarıma, aktarım talebine ve aktarımda süre kısıtlamalarının istisnalarına ilişkin esas ve usuller Kurulun uygun görüşü alınarak Müsteşarlık tarafından belirlenir. (BEK, m. 5).

Katılımcı, aktarım yapmak istediği aday şirkete emeklilik sözleşme numarasını, mevcut şirketini ve kendisine emeklilik sözleşmesi yapılması aşamasında yazılı olarak verilmiş olan ve sadece aktarıma ilişkin bireysel emeklilik hesabı özet profilini bir ay süreyle geçici inceleme yetkisi tanıyan hesap sorgulama şifresini bildirir. Bu bildirim, aday şirkete yazılı olarak yapılır. Katılımcının yeni bir hesap sorgulama şifresini talep etmesi halinde, mevcut şirket yeni şifreyi derhal bildirir (BESHY, m.22).

Aday şirket, katılımcının bireysel emeklilik hesabı özet profili, katılımcı isteği ve şirketin tavsiyeleri doğrultusunda, emeklilik planı tercihlerini hazırlar ve referans numaralarıyla birlikte katılımcıya bildirir (BESHY, m.22).

Katılımcı, emeklilik planına ilişkin tercihini, referans numarasıyla birlikte aday şirkete, aktarım talebini ise mevcut şirkete bildirir. Bu bildirimler, şirketlere yazılı olarak yapılır. Bildirimin mevcut şirkete ulaştığı tarihten itibaren en geç yedi iş günü içinde, birikimleriyle birlikte katılımcının bireysel emeklilik hesabına ilişkin bilgi ve belgeler yazılı olarak ve elektronik ortamda aktarım yapılan şirkete gönderilir. Bireysel emeklilik hesaplarının başka bir şirkete aktarımı aşamasında katılımcıya ait bilgilerin de belirlenecek standartta aktarılmasından aktarım yapacak şirket sorumludur (BESHY, m.22)²⁴⁹.

Katılımcının bir şirketten diğerine birikimlerini aktarımında yeni bir emeklilik sözleşmesi kurulur. Şirket, emeklilik sözleşmesi kurulduktan sonra, katkı payının şirket hesaplarına intikal etmesini takip eden en geç on beş iş günü içinde hazırlayıp imzaladığı emeklilik sözleşmesi metnini katılımcıya vermekle yükümlüdür. Katılımcının bireysel emeklilik sistemine giriş tarihinden kaynaklanan hakları aktarım yapılan şirkette aynen korunur (BESHY, m.22)²⁵⁰.

Katılımcıların, emeklilik sözleşmelerini imzaladıktan sonra, istedikleri takdirde, birikimlerini bir başka şirkete aktarmaları, sistemin özüne uygun bir düzenleme olarak görünmektedir. Bu düzenlemenin rekabet ortamı yaratarak emeklilik şirketlerinin daha iyi hizmet vermelerini sağlamak için yapıldığı bilinmektedir. Ancak, bu durum belirli şartlarda kısıtlanmadığında Şili örneğinde yaşandığı gibi bazı olumsuzluklara neden olabilmekte ve piyasadaki şirketler arasında yıkıcı rekabet yaşanması gibi durumlar da ortaya çıkabilmektedir. Bu aktarmaların, emeklilik sözleşmesi imzalandıktan bir yıl

²⁴⁹ BEK, m.22 gereğince bu sorumluluklara uyulmaması halinde Şirket idari para cezası yaptırımını ile karşı karşıya kalacaktır. Bkz. Üçüncü Bölüm, §3, IV, s.130, Yaptırımlar.

²⁵⁰ **EROL/YILDIRIM**, s.277.

sonra ve daha önemlisi yıl içinde herhangi bir zamanda ve yalnızca 7 gün içinde gerçekleştirilebilir olması, yıl içinde şirketlerin katılımcı sayısında ve emeklilik fonlarında istikrarsızlık yaratabilmektedir. Bu istikrarsızlık katılımcıların sağlıksız kararlar vermelerini de neden olabilmektedir. Bu kapsamda, katılımcının emeklilik şirketi seçme özgürlüğünü çok fazla zedelemekten, yasada sık sık emeklilik şirketi değiştirmeyi önleyici ya da zorlaştırıcı yönde bazı tedbirlerin alınmasının, sistemin işlevselliği açısından yararlı olacağı düşünülmektedir²⁵¹.

Ancak bazı yazarlara göre de bu sistemin Şili' deki sisteme benzediği ve bu nedenle de şirketler arasında rekabet ortamı yarattığı bunun da hizmet kalitesinin artmasına neden olacağı iddia edilmektedir²⁵².

Kanatımce; Tuncay' ın da isabetli olarak belirttiği üzere; şirketler arasında geçiş kolaylığı hizmet kalitesini arttıracak ve serbest piyasa ekonomisinin kurallarını işletecektir.

ff. Katılımcının Temerrüdü

Katılımcının katkı paylarını ödeyememesi hali Kanunda düzenlenmemiştir. Katkı payını ödeyemeyen katılımcı, 1. maddenin göndermesiyle genel hükümlere tabi olmaktadır. Öncelikle burada hangi hükümlerin uygulanacağını tespit etmek gerekmektedir. Konu ile ilgili sigortacılık mevzuatında bulunan hüküm, TTK.m. 1297' dir. Ancak bu maddede düzenlenen sigorta türü, hayat sigortasıdır ve emeklilik fonuna katılıma ilişkin sorunların hayat sigortasına ait hükümlerle çözülme imkânı bulunmamaktadır.

Konunun genel bir düzenlemesi de Borçlar Kanunu' nda yer almaktadır. Borçlar Kanunu' nda konuya uygulanabilecek hükümler 106. ve şartları varsa 107. maddelerdir. Borçlar Kanunu' nun 106. maddesinde alacaklıya bir mehil tayin edilmesi ve sonrasında ödeme gerçekleşmezse sözleşmenin feshi hali düzenlenmiştir. Ancak katılımcı ile emeklilik şirketinin yapmış olduğu sözleşmede katkı paylarının ödeneceği tarih belirtilmiş olduğundan dolayı temerrüt halinde Borçlar Kanunu' nun 107/III. maddesi uygulanacaktır. BK.m.107/III' e göre "akdin hükümlerine göre borç tayin ve tespit edilen bir zamanda veya muayyen bir mehil içinde ifa edilmek lazım geliyorsa" bir mehil tayinine lüzum kalmaksızın sözleşme derhal feshedilebilmektedir. Bu durum ise katılımcının mağdur olmasına sebep olmaktadır. Emeklilik şirketine katkı payı

²⁵¹ ÖNAL, Türkiye' de Bireysel Özel Emeklilik Sistemi, s.136.

²⁵² TUNCAY, Bireysel Emeklilik Sistemi Neler Getiriyor, s.346; TUNCAY/ EKMEKÇİ, Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, s.407.

ödeyen katılımcının, en azından Türk Ticaret Kanunu' nun 1297. maddesinde hayat sigortası yaptıran kimse kadar korunması gerekmektedir. Söz konusu maddeye göre, hayat sigortası yaptıran kimsenin primleri ödemede temerrüde düşmesi halinde sigortacının sigorta sözleşmesini feshedebilmesi için, sigorta ettirenin ikametgâhına bir ay içerisinde söz konusu ücret veya taksiti ödemesini, resmi bir ihtarname veya taahhütlü mektup göndererek bildirmesi zorunludur²⁵³.

Bir başka görüşte, Kanunda hangi durumlarda temerrüte düşülmüş sayılacağına belirtilmediğine dikkat çekilmekte ve ödememe halinde şirketin ne yapacağına anlaşılmadığı belirtilmektedir. Ayrılma ve ödemeye ara verme mümkün kılındığından dolayı temerrüt düzenlenmiş sayılsa bile bu konuda bir hayli boşluk görülmektedir. Özellikle, katılımcı başka, borç ödeyen başka ise, borcun ödenmemesi katılımcının ayrılması veya ara vermesi mi sayılacaktır, şirket borcun ödenmesi talebini yöneltecek midir yoksa ayrılma işlemi mi yapacaktır, tüm bu hususların açıklığa kavuşturulmasında yarar bulunmaktadır²⁵⁴.

b. Emeklilik Şirketinin Hak ve Yükümlülükleri

aa. Emekliliğe Hak Kazanan ya da Hak Kazanmadan Sistemden Ayrılan Katılımcının Ödeme Talebinin Yerine Getirilmesi

Şirket, emeklilik sözleşmesi gereği emekliliğe hak kazanacağı tarihi en geç bir ay önceden katılımcıya bildirmektedir (BESHY, m.26). Şirket, emekliliğe hak kazanan katılımcının, bireysel emeklilik hesabındaki birikimlerinin kısmen veya tamamen ödenmesi talebini, katılımcının emeklilik sözleşmesi gereği hak sahibi olduğu tarihten itibaren yedi iş günü içerisinde yerine getirmekle yükümlüdür. Katılımcının, birikimlerin ödenmesini talep etmesi veya başka bir şirket veya hayat sigorta şirketi ile yıllık gelir sigortası sözleşmesi yapması halinde, hesabındaki birikimler herhangi bir kesinti yapılmadan yazılı bildirimden itibaren en geç yedi iş günü içerisinde kendisine ödenmekte veya ilgili şirkete aktarılmaktadır (BEK, m.6).

Katılımcının emekliliğe hak kazanmadan sistemden ayrılma talebinde bulunması halinde ise, bireysel emeklilik hesabındaki birikimler emeklilik sözleşmesi hükümleri çerçevesinde kendisine ödenmektedir (BEK, m.6).

²⁵³ **ŞEN/MEMİŞ**, Bireysel Emeklilik Kanununa Eleştirel Bir Yaklaşım, s.505.

²⁵⁴ **ÖZDEMİR**, Bireysel Emeklilik Semineri, İAV, 2003, s.115.

bb. Emeklilik Şirketini Değiştiren Katılımcının Birikimlerinin Yeni Şirkete Aktarılması

Katılımcı şirket ile yapmış olduğu emeklilik sözleşmesinin yürürlüğe girmesinden itibaren en az bir yıl geçmesi şartıyla emeklilik hesabındaki birikimlerinin başka bir emeklilik şirketine aktarılmasını talep edebilmektedir²⁵⁵. Şirket, katılımcının bu talebini, birikimlerle birlikte bu hesaba ilişkin bilgi ve belgeleri en geç yedi iş günü içerisinde aktarmakla yükümlüdür. Aksi halde şirket, herhangi bir ihtara gerek kalmaksızın kendiliğinde mütemerrit hale gelmektedir. Ayrıca temerrüt faizi, katılımcının dahil olacağı fonun son aylık getirisinin iki katından az olamamaktadır (BEK, m.5; BESHY, m.22,23).

Aktarıma, aktarım talebine ve aktarımda süre kısıtlamalarının istisnalarına ilişkin esas ve usuller, Sermaye Piyasası Kurulu' nun uygun görüşü alınarak Hazine Müsteşarlığı tarafından belirlenmektedir.

cc. Asgari Katkı Payı Tutarının Belirlenmesi

Emeklilik şirketi, katılımcının dâhil olduğu emeklilik planının yönetim ve fon işletim giderlerini kapsayacak asgari katkı payı tutarını belirleme hakkına sahip bulunmaktadır. Bununla beraber emeklilik planında belirlenmiş olan asgari katkı payının altında ödeme yapılmasına ilişkin esaslar emeklilik sözleşmesinde ayrıca düzenlenebilmektedir.

Katılımcı tarafından veya katılımcı nam ve hesabına katkı payının veya giriş aidatının bir kısmının veya tamamının ödenmesine rağmen katılımcıya ait bilgilerin eksik olduğu, ödenen katkı paylarının veya giriş aidatının emeklilik planında belirtilen asgari tutarlardan az olduğu veya emeklilik sözleşmesinin kurulmadığı hallerde fon, emeklilik şirketi tarafından katkı payı veya giriş aidatı tutarları belirlenerek HM ile SPK' ya bildirilen bir emeklilik yatırım fonunda değerlendirilebilmektedir. Katılımcıya ait bilgilerin ve işlemlerin tamamlanmasından sonra katılımcıya ait emeklilik yatırım fonundaki birikimler, varsa emeklilik planındaki kesintiler işlenmekte ve emeklilik planında belirtilen esaslara göre katılımcıya ait bireysel emeklilik hesaplarına aktarılmaktadır (BESHY, m.14,15)²⁵⁶.

²⁵⁵ Emeklilik şirketleri arasında geçiş olanağının olması Şili' deki sisteme benzetmekte olup bu, şirketlerin hizmet kalitesini arttıracaktır; **TUNCAY/EKMEKÇİ**, Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, s.407.

²⁵⁶ **UĞUR**, Özel Emeklilik Programları, s.170.

dd. Katkı Paylarının Yatırıma Yönlendirilmesi

Şirket, katkı paylarını şirkete intikalini takip eden en geç ikinci iş gününde yatırıma yönlendirmek zorundadır. Bu yükümlülüğün süresi içerisinde yerine getirilmemesi halinde, katılımcının dahil olacağı fonun son aylık getirisinin iki katı tutarında aylık gecikme cezası uygulanır ve bu tutar katılımcının hesabına ilave edilir²⁵⁷. Kanatımce zararının daha fazla olduğunu iddea eden katılımcı bu iddeasını mahkemede dile getirerek ideasını ispat etme hakkına sahiptir.

Şirket, katılımcı tarafından veya katılımcı nam ve hesabına katkı payının veya giriş aidatının bir kısmı veya tamamı ödenmesine rağmen katılımcıya ait bilgilerin eksik olduğu, ödenen katkı payların veya giriş aidatının emeklilik planında belirtilen asgari tutarlardan az olduğu veya emeklilik sözleşmesinin kurulmadığı hallerde, katkı payı veya giriş aidatını şirketin belirlediği ve Hazine Müsteşarlığı ile Sermaye Piyasası Kurulu' na bildirdiği bir fonda değerlendirir. Katılımcıya ait bilgilerin ve işlemlerin tamamlanmasından sonra katılımcıya ait fondaki birikimler, varsa emeklilik planındaki kesintiler yapıldıktan sonra emeklilik planında belirtilen esaslara göre katılımcıya ait bireysel emeklilik hesaplarına aktarılır (BEK, m.15)²⁵⁸.

ee. Giriş Aidatı, Yönetim ve Fon İşletim Gideri Talep Etme Hakkı

Şirket, bireysel emeklilik faaliyetinin gerektirdiği giderlerin karşılanması amacıyla yeterli miktarda gider kesintisi yapar. Şirket, emeklilik sözleşmesinde belirtilen esaslar dahilinde giriş aidatı, işletim gideri, yönetim gideri kesintisi yapabilir²⁵⁹.

Giriş aidatı, emeklilik sözleşmesi kuruluşu aşamasında azami bir yıllık süre içinde taksitler halinde de alınabilir. Giriş aidatının taksitlendirildiği hallerde katılımcının bireysel emeklilik sisteminden ayrılması veya başka bir şirkete aktarım talebinde bulunması durumunda şirket giriş aidatının ödenmemiş kısmını katılımcının bireysel emeklilik hesabındaki birikimlerinden indirilebilir.

Şirket tarafından belirlenen giriş aidatının bir kısmının veya tamamının indirilmesi, emeklilik sözleşmesinde yer alması kaydıyla, katılımcının bireysel emeklilik

²⁵⁷ BEK, m.5. Katılımcının hesabına ekleneceği belirtilen son aylık getiri miktarı, ilgili onun son ay içinde zarar etmiş olması durumunda nasıl uygulanacağına ilişkin bir düzenleme bulunmamaktadır; BESHY, m.22,23.

²⁵⁸ Fonun belirtilen son ayda zarara uğraması durumunda ne olacağına ilişkin bir hüküm bulunmamaktadır.

²⁵⁹ Ayrıca Bkz. Üçüncü Bölüm, 3.Ş, I, s.109 vd., Bireysel Emeklilik Sisteminin Finansmanı.

sisteminden ayrıldığı veya başka bir şirkete aktarım talebinde bulunduğu tarihe kadar ertelenebilir. Bu durumda, şirketin, katılımcının bireysel emeklilik hesabındaki birikimleri üzerinden indireceği tutar, indirim tarihinde geçerli olan asgari ücretin aylık tutarından fazla olamaz (BESHY, m.27).

Giriş aidatı, katılımcının bireysel emeklilik sistemine ödediği katkı paylarından ayrı olarak takip edilir. Giriş aidatının miktarı, taksitli veya ertelenmiş olarak alınma koşulları emeklilik planında belirlenir ve uygulanacak esaslar emeklilik sözleşmesi kurulurken katılımcıya bildirilir.

Şirketlerin, giriş aidatı, yönetim gideri kesintileri ve fon işletim gideri kesintilerinin emeklilik sözleşmesinde açık olarak belirtmesi gerekir. Emeklilik sözleşmelerinde yer alan giriş aidatı, yönetim gideri kesintileri ve fon işletim gideri kesintilerinde değişiklik yapılabilmesi için sözleşmede aksine hüküm bulunmaması ve değişikliğin Müsteşarlık tarafından onaylanması şarttır. Bu değişiklik, ilgili katılımcılara en geç on iş günü içinde bildirilir (BESHY, m.27).

ff. Yatırım Tercihinin Sınırlandırılması

Şirket, sözleşmede belirtilmesi kaydı ile emekliliğe hak kazanılmasından asgari üç yıl önce, katılımcının birikimlerinin mali piyasalardaki risklerden etkilenmesini önlemek amacıyla orta ve düşük risk düzeyine sahip fonlara geçişini sağlamak üzere katılımcıya yazılı uyarıda bulunmak zorundadır (BESHY, m.29).

Katılımcının şirket tarafından yapılan yazılı uyarıyı uygun görmesi halinde, emeklilik planı değişikliğine ilişkin bildirim değişiklik tarihinden en az beş iş günü önce, şirkete yazılı (zorunlu) olarak yapılabilir. Şirket, değişiklik tarihi itibarıyla katılımcının yeni emeklilik planına geçişini yapar ve katılımcıya değişiklik tarihini takip eden on beş iş günü içinde yeni emeklilik sözleşme metnini göndermesi gerekmektedir (BESHY, m.29).

Sözleşmenin formüler sözleşme olması nedeniyle “Genel İşlem Şartları” açısından da incelenmek ve bu kanundaki esasların yerine gelip gelmediğini saptamak gerekir²⁶⁰. Kanunun 4 üncü maddesi, emeklilik sistemine katılma ve emeklilik sözleşmesini düzenlemektedir. Söz konusu maddede, emeklilik sözleşmesinde bulunacak hususların açık, net ve anlaşılabilir olması yönünde herhangi bir ifadeye yer

²⁶⁰ ÖZDEMİR, Bireysel Emeklilik Semineri, İAV, 2003, s.111.

verilmemiştir. Sözleşmelerde kullanılacak genel işlem şartlarının açık ve anlaşılabilir bir dille yazılması hususu belirtilseydi daha uygun olurdu²⁶¹.

Genel işlem şartları açık ve kolay anlaşılır bir biçimde ifade edilmeli, önemli hususların altı çizilmeli ve yalın bir anlatım seçilmelidir²⁶². Hatta gereksiz ayrıntı ve tekrarlardan kaçınarak genel şartların sayısı da azaltılmalıdır. Özel sigorta poliçelerinde olduğu gibi, sık ve küçük puntolarla ve çok uzun olarak hazırlanmış olmamasına azamî dikkat edilmelidir. Böylece daha büyük puntolarla ve okunaklı bir biçimde basılması sağlanmalıdır. Sözleşme açık olmayan ve birden çok anlama gelen hükümler içermemelidir²⁶³.

Genel işlem şartlarının sadece idari makamlar tarafından onaylanması ve onlar tarafından kontrolü, katılımcıları yeteri kadar koruyamaz. Aynı husus sigorta sözleşmeleri genel işlem şartları için de geçerlidir. Bilindiği gibi sigorta genel işlem şartları da denetim organları tarafından kontrol edilmekle birlikte halen söz konusu sözleşme şartlarında sigorta ettirenleri mağdur eden birçok hüküm bulunabilmektedir. Kanun koyucu, Türk Ticaret Kanunu' na (m.1264) emredici hükümler koymak suretiyle sigorta ettirenlerin yeterince korunmasını sağlamayı amaçlamıştır. Böyle bir düzenlemenin Bireysel Emeklilik Yasası' nda da bulunması gerekirdi.

§ 2. EMEKLİLİĞE HAK KAZANMA KOŞULLARI VE EMEKLİLİK SEÇENEKLERİ

I. EMEKLİLİĞE HAK KAZANMA KOŞULLARI

Katılımcı, sisteme giriş tarihinden itibaren en az on yıl sistemde kalarak ve 56 yaşını doldurarak emekliliğe hak kazanabilmektedir (BEK, m.6/I; BESHY, m.25/I). Katılımcının en az on yıl sistemde kalma koşulunu yerine getirmiş olması için, birikimlerini almaksızın ilk emeklilik sözleşmesinin yürürlük tarihinden itibaren bireysel emeklilik sisteminde on tam yıl kalması ve on yıl süreyle asgari katkı payı ödemesi gerekmektedir. Emeklilik planları dâhilinde on yıllık asgari katkı payı ödemesine karşılık gelecek toplu katkı payı tutarını ödemesi de yeterli kabul edilmektedir²⁶⁴.

²⁶¹ **ŞEN/MEMİŞ**, Bireysel Emeklilik Kanununa Eleştirel Bir Yaklaşım, s.495.

²⁶² Genel işlem şartları hakkında geniş bilgi için, **TEKİNAY/AKMAN/BURCUOĞLU/ALTOP**, s.154.

²⁶³ **BAHTİYAR**, Mehmet, "Sigorta Poliçesi Genel İşlem Koşulları", Batider, 1997, Sayı 2, s.87 vd.

²⁶⁴ **GÜZEL/OKUR**, s. 625; **UĞUR**, Özel Emeklilik Programları, s.175; **EROL/YILDIRIM**, s.278.

Katılımcının aynı emeklilik şirketinde veya başka bir emeklilik şirketinde birden fazla emeklilik sözleşmesi akdetmiş olması halinde ise, katılımcının tüm emeklilik sözleşmelerinden emekliliğe hak kazanabilmesi için en az bir emeklilik sözleşmesinden emekliliğe hak kazanmış olması yeterli olmaktadır. Başka bir emeklilik şirketine birikimlerin aktarılması sonucu düzenlenecek yeni emeklilik sözleşmeleri ile emekliliğe hak kazanabilmesi için gereken sürenin hesaplanmasında aktarıma esas olan emeklilik sözleşmesinin ilk yürürlük tarihi esas alınmaktadır (BESHY, m.25).

Bu hükmün isabetli olup olmadığının irdelenmesinde yarar bulunmaktadır. Gerçekten burada belirtilmesi gereken risk, katılımcı, sisteme nasıl olsa 56 yaşında emekli olabileceğim diye 46 yaşında girmeye kalkacaktır. Bu durum hem sistem için bir risk teşkil etmekte hem de katılımcının daha az kazanç sağlamasına sebep olmaktadır²⁶⁵. Bu durumu engellemek maksadıyla emeklilik yaş sınırı cazip hale getirilmelidir.

II. EMEKLİLİK SEÇENEKLERİ

Emeklilik şirketi, emeklilik sözleşmesi gereği emekliliğe hak kazanacağı tarihi en geç bir ay önce katılımcıya bildirmek zorundadır (BESHY, m.26). Emekliliğe hak kazanan katılımcı, bireysel emeklilik hesabındaki birikimlerinin bir kısmının veya tamamının defaten ödenmesini ya da yapacağı yıllık gelir sigortası sözleşmesi hükümlerine göre kendisine maaş bağlanmasını isteyebilmektedir (BEK, m. 6)²⁶⁶. Şirket katılımcının kısmen veya tamamen ödeme talebini, katılımcının emeklilik sözleşmesi gereği hak sahibi olduğu tarihten itibaren yedi işgünü içinde yerine getirmekle yükümlüdür.

Emekliliğe hak kazanan katılımcı, bireysel emeklilik hesabındaki birikimlerini topluca almak yerine, kendisine emekli maaşı bağlanmasını da talep edebilir (BEK, m. 6). Bu takdirde “yıllık gelir sigortası sözleşmesi” yapılması söz konusu olacaktır.

Yıllık gelir sigortası toplu veya belli süreler içinde yapılan katkılara göre sigortalının yaşaması halinde kısmen veya belli bir süre sonra başlayan sigortalıya veya lehdara ömür boyu veya belirli süreler içinde yapılan düzenli ödemelerdir.

²⁶⁵ **ELVEREN**, Haydar, Seminer , İAV., 2003, s.45.

²⁶⁶ **GÜZEL/OKUR**, s. 625.

Emekliliğe hak kazanan katılımcı, bireysel emeklilik hesabındaki birikimlerini isterse kendisine (ömür boyu) aylık bağlanmasına, isterse birikimlerinin kendisine kısmen ya da tamamen toplu halde ödenmesini talep edebilir. Emeklilik sözleşmesi devam ederken katılımcı ölürse lehdar tayin edilen kişi, eğer katılımcı sürekli iş göremez duruma düşerse kendisi, birikimlerinin ödenmesini talep edebilir. Lehdar sürekli işgöremez durumuna düşülmesi halinde birikimlerin ödenmesinin talep edemez. Emeklilik aylığı, biriken emeklilik hesabındaki katkılar ile bunların getirilerinin toplamıdır²⁶⁷.

1.Bireysel emeklilik hesabındaki birikimlerin defaten ödenmesi:

Emekliliğe hak kazanan katılımcı, bireysel emeklilik hesabındaki birikimlerinin bir kısmını veya tamamını defaten ödenmesini talep edebilir. Emeklilik şirketi, katılımcının kısmen veya tamamen ödeme talebini, katılımcının emeklilik sözleşmesi gereği hak sahibi olduğu tarihten itibaren yedi iş günü içinde yerine getirmekle yükümlüdür²⁶⁸.

2.Yıllık gelir sigortası sözleşmesine göre emekli maaşı ödenmesi:

Emekliliğe hak kazanan katılımcı, bireysel emeklilik hesabındaki birikimlerini topluca almak yerine, kendisine emekli maaşı bağlanmasını talep edebilir. Bu durumda yıllık gelir sigortası sözleşmesinin yapılması söz konusu olur. Yıllık gelir sigortası sözleşmesine²⁶⁹ göre belirlenen emeklilik maaşı aylık, üç aylık, altı aylık veya yıllık olarak ödenebilir.

Emeklilik sözleşmesi veya yıllık gelir sigortası sözleşmesi hükümlerine göre, hak sahiplerine ödenmesi gereken tutar, ödemeyi gerektiren tarihten itibaren 10 yıl içinde hak sahipleri tarafından aranmadığında, 10 uncu yılı takip eden yılbaşından itibaren altı ay içerisinde hak sahiplerinin adı, soyadı ve hak kazandıkları para miktarını gösterir şekilde tanzim edilecek bir cetvel ile HM emrine Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankasına aktarılmaktadır. Yatırılan paralar, iki yıl içinde sahipleri tarafından aranmadığı takdirde Hazineye gelir kaydedilmektedir (BEK, m.6/V).

²⁶⁷ **TUNCAY**, Bireysel Emeklilik Sistemi Neler Getiriyor, s.347.

²⁶⁸ Katılımcının belirtilen yöndeki talebi şirkete intikal etmediği hallerde, emeklilik sözleşmesi yürürlükte kalır ve talebin şirkete intikalinden itibaren yedi iş günü içinde kendisine ödenir bkz BEK, m.6/1, BESHY, m.26/I,II.

²⁶⁹ Yıllık gelir sigortası sözleşmelerinde, yıllık gelir sigortası genel koşulları çerçevesinde ilgili şirketin üstlenmiş olduğu rizikonun, tazminat yükümlüğünün türü ve kapsamının, tarafların hak ve yükümlülüklerinin, ödeme dönemlerinin, sözleşme süresi ve sözleşmeyi sona erdiren halleri ve ilgili diğer hususların belirtilmesi zorunludur, BEK, m.6/II.

Emeklilik şirketi, söz konusu aktarma yükümlülüğünü yedi iş günü içinde yerine getirmediğinde, ihtara gerek kalmaksızın kendiliğinden mütemerrit hale gelmektedir (BEK, m.6/1; BESHY, m.26/I,II). Bu durumda uygulanacak aylık temerrüt faizi, katılımcının dâhil olacağı fonun son aylık getirisinin iki katından az olamamaktadır (BEK, m.6). Ayrıca, ödeme ve aktarma yükümlülüklerine aykırılık halinde idari para cezası uygulanmaktadır (BEK, m.22)²⁷⁰.

Katılımcının emeklilik talebinin emeklilik şirketine intikal etmediği hallerde emeklilik sözleşmesi yürürlükte kalmaya devam etmekte ve emeklilik şirketi resen işlem yapmamaktadır. Katılımcının birikimlerinin ödenmesini talep etmesi veya hayat sigorta branşı ruhsatına sahip bir emeklilik şirketi veya hayat sigorta şirketi ile yıllık gelir sigortası sözleşmesi yapması halinde, katılımcının hesabındaki birikimler katılımcının yazılı bildiriminin emeklilik şirketine ulaştığı tarihi takip eden yedi iş günü içinde kendisine ödenmekte veya ilgili emeklilik veya hayat sigorta şirketine aktarılmaktadır. Emekliliğe hak kazanan katılımcı, birikimlerini almadığı ve emeklilik sözleşmesinde aksine hüküm bulunmadığı hallerde bireysel emeklilik hesabına katkıda bulunmaya devam edebilmektedir (BESHY, m.26).

III. EMEKLİLİK YAŞ SINIRI

Daha önce de ifade edildiği gibi, Kanuna göre, katılımcı, en az 10 yıl prim ödemek şartıyla, 56 yaşını tamamladıktan sonra emekli olmaya hak kazanmaktadır (BESHY m. 6). Emekliliğe hak kazanan katılımcı, birikimlerinin tamamını alabilmekte veya şirketle yapacağı anlaşmayla, yıllık gelir sözleşmesi şeklinde kendisine maaş bağlanabilmektedir²⁷¹.

İngiltere’ de bireyin kendi emeklilik yaşını 50 ile 75 yaş arasında seçebilmesine yönelik esneklik vardır. Bazı mesleklerde ve ciddi sağlık sorunları olması durumunda 50 yaşından önce ödeme yapılabilmektedir²⁷².

Kanun, gönüllülük esasına dayandığı ve çalışanlara ikinci bir emeklilik sunduğu için emeklilik yaşının yüksek tutulması kendi içerisinde tutarlı görülmemektedir. Zira bu sistemde emeklilik, kamu emekliliğine ilaveten kişilerin tasarruf amaçlı yatırımlarının emeklilik şirketine yatırılmasından ibarettir. Şayet bireysel

²⁷⁰ Bkz. Üçüncü Bölüm, §3, IV, s.130, Yaptırımlar.

²⁷¹ TUNCAY/EKMEKÇİ, Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, s.407; GÜZEL/OKUR, s.624.

²⁷² UĞUR, Özel Emeklilik Programları, s. 137.

emeklilik sistemi, kamu emeklilik sistemine alternatif olarak kurulmuş olsaydı, Kanunda söz konusu olan yaş makul görülebilirdi.

Biriken paranın tamamı katılımcıya aittir. Buna rağmen emeklilik için yüksek bir yaş sınırının getirilmesi, bu sisteme rağbeti engelleyen bir faktör olarak görülebilir. Zira 18 yaşında sisteme katılan bir kişi, 38 sene prim ödedikten sonra emeklilik hakkı kazanacaktır. Bu da onun bu sisteme katılmamayı tercih etmesi anlamına gelir ki, fona veya sisteme katılan sayısı istenilenden az olacak demektir.

Bir görüşe göre bilindiği üzere, dünyada, standart sosyal güvenlik yerine, kademeli ve nimet külfet dengesine dayalı bir sisteme doğru gidilmektedir. Prim ödemeye başlama yaşıyla ilgili bir sınırlama mümkün olsa bile, emeklilik için 56 yaş gibi bir sınırın getirilmesi, kademeli emeklilik prensibine aykırıdır. Aslında, kim hangi oranda ve ne kadar süreyle prim ödemiş ise onun karşılığını ya defaten ya da ömür boyu belirli oranlar dahilinde almalıdır²⁷³.

Bir diğer yazara göre sistemin özendirici görünümünü sağlamak amacıyla bireysel emeklilik yaşı kamusal emeklilik yaşından (58-60) az da olsa düşük tutulmuş ve kadın erkek ayrımı yapılmamıştır²⁷⁴. 5489 sayılı yasanın 28. maddesi uyarınca yeni emeklilik yaşının, halen çalışmakta olanlar için 58-60 olarak devam etmekle birlikte, 2036 yılından itibaren tedricen artırılacak olması bireysel emeklilik sisteminde olanlar için bir avantaj teşkil etmektedir. Bu da sisteme girmek isteyenlerde bir artışa sebep olacaktır.

Diğer bir görüşe göre de yaş sınırı olmaksızın en az 25 yıl prim ödeyenlere emeklilik hakkı tanınmalı idi²⁷⁵. Bununla birlikte 10 yıl prim ödeyenlere 56 yaşında emekli olabilmeleri bir imkân olarak sunulmalıydı. Bu durumda, 20–25 yaşındaki bir kişi, 25 yıl prim ödeyerek, 45-50 yaşında emekli olma imkanına kavuşabilir. Bu tür cazip imkânlar sağlanmadığı için, kişiler, bu sisteme girmek yerine, birikimlerini kendileri değerlendirmeyi tercih etme alternatifini düşünebileceklerdir. Kişinin sistemde 10 yıl kalıp da emeklilik hakkı kazanması yerine, genç neslin 15–18 yaşından itibaren bu sisteme katılmasını sağlamak ve 25 yıl prim ödeme şartıyla emekli olabilmesine

²⁷³ GÜZEL/OKUR, s. 58-61, 278-280; TUNCAY, Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, s.52-53, 268-274.

²⁷⁴ TUNCAY, Bireysel Emeklilik Sistemi Neler Getiriyor, s.346.

²⁷⁵ ŞEN/MEMİŞ, Bireysel Emeklilik Kanununa Eleştirel Bir Yaklaşım, s.497.

imkân tanımak daha isabetli olacaktı. Böylece, fonda çok daha büyük miktarda para birikimi sağlanacak ve ülke ekonomisi de kazançlı çıkacaktı. Sistemde yaş sınırı bulunması, sistemin cazibesini azaltmaktadır.

Kanaatimce yaş sınırı alternatifli olarak belirlenmeli, prim ödeme durumu dikkate alınmalı, katılımcılara bu konuda seçme şansı sağlanmalıdır. Neticede sistem gönüllülük esasına göre kurulmuştur. Yukarıda da değinildiği gibi, katılımcı belirli bir ödeme yılına müteakip emekli olabilmelidir. Bu, sistemin işlerliğine faydalı olduğu gibi, katılımcıların istedikleri zaman emekli olabilmeleriyle de kendi geleceklerine hakim olmalarını sağlayacaktır.

Ş 3.BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNİN FİNANSMANI, DENETİMİ, VERGİ AVANTAJLARI, YAPTIRIMLARI

I. BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNİN FİNANSMANI

Bireysel emeklilik sisteminin finansmanı, katılımcı tarafından ödenen katkı payı ödemeleri ile yine katılımcı tarafından karşılanan gider ödemeleri ve gider kesintileri ile sağlanmaktadır²⁷⁶.

1.Katılımcının Katkı Payı Ödemeleri

Bireysel emeklilik sistemi, esas olarak katılımcı tarafından ödenecek katkı payları (primler) ile finanse edilecektir. Katılımcı adına eğer bağımlı çalışma söz konusu ise, işveren katkısı tamamen gönüllülük esasına göre gerçekleşecektir. Kanunda işveren katkıları ile ilgili doğrudan bir düzenleme yoktur. Bu durumda işverenin katkısı, bireysel iş akitlerine konulacak hükümlerle sağlanabileceği gibi, toplu iş sözleşmelerinin de bir maddesi olarak düzenlenebilecektir²⁷⁷.

Katılımcının ödeyeceği katkı miktarı emeklilik sözleşmesinde belirtilecektir. Bu miktar sabit olabileceği gibi, basamaklı bir sistem içinde kademeli olarak da belirlenebilecektir. Katkı payları her halükarda maktu bir miktar olacaktır. Enflasyon oranı düşünülerek belli sürelerle artırılması veya belirli göstergelere endekslenerek sürekli ayarlanması da söz konusu olabilecektir.

²⁷⁶ UĞUR, Özel Emeklilik Programları, s.177.

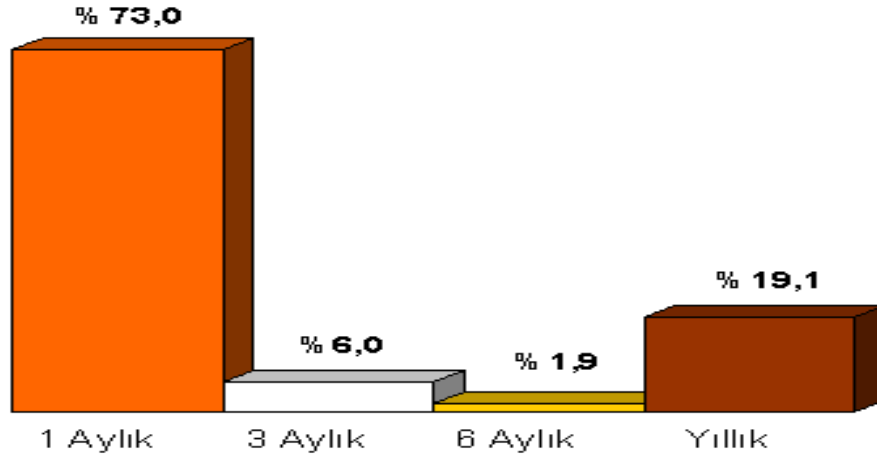
²⁷⁷ ALPER, s. 19 ,20; TUNCAY, Bireysel Emeklilik Sistemi Neler Getiriyor, s.343.

Sisteme ilişkin vergi muafiyetlerin de birer yıllık sürelerin kullanılması, birikimlerin başka bir şirkete aktarımı için emeklilik sözleşmesinin yürürlüğünden itibaren en az bir yıllık sürenin geçmesi şartının aranması ve gerek sosyal gerek özel sigorta finansmanında yaygın olarak kullanılan aylık, üç aylık, altı aylık veya yıllık bir ödeme periyodu dikkate alındığında bireysel emeklilik sisteminde de katkı payı ödeme sürelerinin aylık, üç aylık, altı aylık veya yıllık türü bir ödeme periyoduna bağlanmasının olağan kabul edilmesi gerekmektedir. Uygulamada da bu türden ödeme periyotlarının tercih edildiği görülmektedir.

BES TEMEL GÖSTERGELERİ²⁷⁸
(01.05.2006)

FONA YÖNLENDİRİLMİŞ SÖZLEŞMELER

Toplam Katkı Payının Tercih Edilen Ödeme Periyoduna Göre Dağılımı



Şekil 4

Kanunda, **prim ve maaş esaslı sistem arasında bir seçim alternatifi öngörülmelidir**. Yoğun eğitim verdiği çalışmalarını uzun sürelerle çalıştırmak isteyen büyük işletmelerin maaş esaslı, yeni kurulmuş şirketler ile mobilitenin yüksek olduğu iş kollarındaki işletmelerin ise prim esaslı sistemler kurabilmelerine olanak tanınmalıdır.

Sistem, bireyler tarafından emeklilik şirketine ödenecek katkı paylarından oluşturulacak fonların sermaye piyasasındaki yatırım araçlarında değerlendirilmesiyle yürüyecektir. Kişi sisteme ne kadar yüksek katkı payı öderse ileride alacağı emeklilik aylığı miktarı da o derece yüksek olacaktır²⁷⁹.

²⁷⁸ www.egm.org.tr

²⁷⁹ **TUNCAY**, Bireysel Emeklilik Sistemi Neler Getiriyor, s.344.

Katkı payının miktarı katılımcı ile şirket arasında imzalanacak sözleşmede belirleneceği ve emeklilik aylığı katkı paylarının yöneldiği fonların getirisine bağlı olduğu için sistemin belirlenmiş gelir esaslı (defined benefit) değil, belirlenmiş katkı payı esaslı (defined contribution) emeklilik programına dayanmaktadır²⁸⁰.

Kanunun 1. maddesinde açıkça, bireysel emeklilik sisteminin belirlenmiş katkı esasına dayandığı belirtilmiştir. Emeklilik döneminde sağlanacak gelir düzeyinin başlangıçta belirli olması esasına dayanan belirli gelir esaslı programlar aynı iş yerinde uzun süre çalışmayıp teşvik edici niteliktedir. Bu sistemde çalışanlar emeklilikte ellerine geçecek gelir düzeyini önceden kestirebilirler. Bu sistemlerde fonlardaki değer kaybının riski özel fon şirketleri üzerindedir. Buna karşılık belirlenmiş katkı payı esaslı emeklilik programları biriken tasarrufların bir şirketten diğerine aktarılma kolaylığı, yatırım araçlarında yüksek getiri elde etme imkanı sağlanması, kişilere kendi emekliliklerini kendilerinin yönlendirmesine imkan tanıdığı için ve sağlanan vergi kolaylıkları bu program türünün dünyada son yıllarda daha fazla tercih edilmesine neden olmaktadır. Bununla birlikte sisteme dahil olanlar fonların borsada değer yitirme riskini de önceden kabul etmiş sayılırlar. Çünkü belirlenmiş katkı payı esasında ödenen primler sermaye piyasasında değerlendirilir ve emekli aylıklarının miktarı, fonların sermaye piyasasındaki getirisine göre belirlenir. 1980 lerden sonra başta ABD olmak üzere İngiltere Kanada, İsviçre, Hollanda, İsveç, Almanya, İtalya ve İrlanda' da uygulanan sistem budur²⁸¹.

2. Katılımcının Gider Ödemeleri ve Gider Kesintileri

Bireysel emeklilik sisteminin diğer bir finansman kaynağı, katılımcı tarafından karşılanan gider ödemelerinden oluşmaktadır. Bunlar giriş aidatı, yönetim gider kesintileri ve fon işletim giderleridir. Bu bağlamda emeklilik şirketi, bireysel emeklilik faaliyetinin gerektirdiği giderlerin karşılanması amacıyla yeterli miktarda gider kesintisi yapabilmektedir. Bireysel emeklilik hesaplarından yapılacak her türlü kesintilerin ve giriş aidatlarının emeklilik sözleşmesinde ve yapılacak ilan ve reklâmlarda açık olarak belirtilmesi gerekmektedir. Söz konusu gider veya ücretler konusundaki bilgilendirme yükümlülüğüne aykırılık halinde idari para cezası uygulanmaktadır (BEK, m.22).

²⁸⁰ **ERGENEKON**, Özel Emeklilik Fonları, s.5.vd.; **TUNCAY**, Bireysel Emeklilik Sistemi Neler Getiriyor, s.344.

²⁸¹ **TUNCAY**, Bireysel Emeklilik Sistemi Neler Getiriyor, s.345.

a.Giriş Aidatı

Emeklilik şirketi, katkı payı dışında, ilk defa sisteme girerken ve yeni bir bireysel emeklilik hesabı açtırırken, katılımcıdan veya yeni bir bireysel emeklilik hesabı açtırması halinde katılımcı veya katılımcının nam ve hesabına hareket eden kişilerden katkı payının dışında giriş aidatı isteyebilecektir (BEK, m.7). Bu miktar mutlak olarak alınması gereken bir miktar değildir. Emeklilik şirketlerinin kendi aralarındaki rekabete göre belirleyecekleri bir miktar olabilecektir. Türkiye’ deki emeklilik şirketlerine baktığımızda hepsinde, sisteme giriş aidatı farklı miktarlarda ve farklı şartlar altında alınmaktadır. Örneğin Garanti Emeklilik, sisteme girişte aidat almamakta ancak Garanti emeklilik sisteminden herhangi bir şekilde çıkılması halinde 100 dolar karşılığında YTL almaktadır, yine Başak Emeklilik sistemde 5 yıl kesintisiz kalıp asgari katkı paylarını ödeyenlerden giriş aidatı almamaktadır²⁸². Katılımcının 5 yıl geçmeden sistemden çıkması halinde başta alınmamış olan giriş aidatı çıkış aşamasında alınmaktadır.

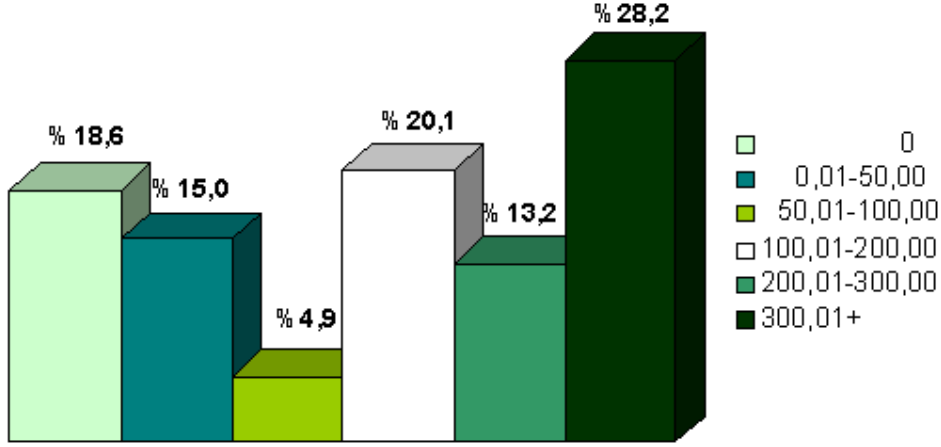
Giriş aidatı, alınmasının gerekçesi, şirketlerin sisteme yeni katılımcı sağlamasına yönelik olarak yapacakları reklâm, ürün geliştirme, alt yapı yatırımları ve pazarlama giderleri dolayısıyla katlanılan maliyeti karşılamak olarak belirtilmiştir (4632, m.7)²⁸³.

²⁸² www.basakemeklilik.com.tr/content.aspx,www.garantiemeklilik.com.tr/product.asp

²⁸³ **ALPER**, s. 21; Şirket, katılımcının sisteme ilk kez katılması sırasında ve yeni bir bireysel emeklilik hesabı açtırması halinde giriş aidatı talep edebilir. Söz konusu giriş aidatları bireysel emeklilik hesabına ödenen katkılardan ayrı olarak azami bir yıl içerisinde taksitler halinde de ödenebilir. Katkı payı, fon varlıkları veya fon gelirleri üzerinden yönetim gideri ve fon işletim masrafı kesintisi yapılabilir. Bireysel emeklilik hesaplarından yapılacak her türlü kesintilerin ve giriş aidatlarının emeklilik sözleşmesinde ve yapılacak ilan ve reklamlarda açık olarak belirtilmesi zorunludur. Giriş aidatı, yönetim ve fon işletim giderleri miktar ya da oranları ve bunlara ilişkin esas ve usuller Kurulun uygun görüşü alınarak Müsteşarlık tarafından belirlenir, BEK, m.7.

FONA YÖNLENDİRİLMİŞ SÖZLEŞMELER

Tahakkuk Eden Giriş Aidatına Göre Sözleşme Dağılımı (YTL)



Şekil 5

b. Yönetim Gideri Kesintisi

Bireysel emeklilik katılımcısı için giriş aidatı dışında diğer bir gider kalemi yönetim gideri kesintisidir. Bu bağlamda bireysel emeklilik hesabına ödenen katkı payları üzerinden en fazla %8 oranını aşmamak kaydıyla yönetim gideri kesintisi yapılabilmektedir (BEK, m.7).

c. Fon İşletim Gideri Kesintisi

Bireysel emeklilik sistemi katılımcısının diğer bir gider ödemesi, fon net varlık değeri üzerinden hesaplanan günlük en fazla yüz binde on oranındaki fon işletim gideri kesintisidir. Söz konusu oran yıllık %3,7 kadar olup, fon işletim gideri kesintisi katılımcının emeklilik fonu toplam net varlığı üzerinden yapılmaktadır. Katılımcının katkı paylarından yönetim gideri kesintisi yapıldıktan sonra geri kalan miktar ile fon satın alınmakta ve fon net varlığı büyütülmeye çalışılmaktadır (BEK, m.7).

Emeklilik şirketlerinin giriş aidatı, yönetim gideri kesintileri ve fon işletim gideri kesintilerini emeklilik sözleşmesinde açık olarak belirtmesi; söz konusu gider ödemelerinde ve gider kesintilerinde değişiklik yapılabilmesi için emeklilik sözleşmesinde aksine hüküm bulunmaması ve değişikliğin HM tarafından

²⁸⁴ www.egm.org.tr

onaylanması; varsa yapılan bir değişikliğin, ilgili katılımcılara en geç on iş günü içinde bildirilmesi gerekmektedir²⁸⁵.

II. DENETİM

Kanunun gerekçesinde belirtildiği gibi bireysel emeklilik sistemlerinde en önemli konu güvenli bir ortamın yaratılmasıdır. Güvenli ortam, nitelikli hizmetin sürekli alınabilmesi, hizmet sunan şirketlerin yükümlülüklerini karşılayabilir yeterlilikte olmaları, fon varlıklarının bir anlamda emanetçi olan şirketin hesaplarında ayrı ve katılımcılara ait olması, emeklilik hesaplarında biriken fonların reel değerinin korunması, düzenleme ve denetlemede yeterli koordinasyonun sağlanarak faaliyetlerin mevzuat hükümleri dâhilinde yürütülmesinin sağlanması olarak ifade edilmektedir.

Bireysel emeklilik sisteminin, hukuki açıdan geniş kapsamlı olarak hazırlandığı ve herhangi bir inisiyatife gerek kalmaksızın faaliyet gösterebilmesi için gerekli düzenlemelerin yapıldığı görülmektedir. Ancak, mevzuat hükümlerine uyulmaması, iyi niyet kurallarına uygun hareket edilmemesi ve gereken denetimin yapılmaması halinde sistemin hedeflenen başarıya ulaşması mümkün değildir. Bu konuda bireysel emeklilik sisteminin doğrudan tarafı olan bireylerin, emeklilik şirketlerinin ve devletin, söz konusu sorumlulukları mevzuat hükümleri gereğince paylaşmakta oldukları görülmektedir²⁸⁶.

Bireysel emeklilik sisteminde doğru kişilerin faaliyet göstermesi önemlidir. Eğer doğru kişiler ve iyi şirketler varsa, ortaya çıkan ürün de iyi olacaktır. Kuruluş aşamasında şartlar oldukça ağır konulmaya çalışılarak sisteme iyi bir başlangıç yapılmasına çalışılmıştır²⁸⁷.

²⁸⁵ UĞUR, Özel Emeklilik Programları, s.180.

²⁸⁶ UĞUR, Özel Emeklilik Programları, s.233.

²⁸⁷ ELVEREN, Seminer 2003, s.45.

Bireysel emeklilik sisteminde denetim mekanizması²⁸⁸ tablo olarak gösterirsek aşağıdaki gibidir:

Bireysel emeklilik sistemi unsurları	Denetim şekli sayısı	Denetimi kurum/kuruluşlar yapan
EMEKLİLİK ŞİRKETİ	1.Genel denetim, en az yılda bir kez 2.Emeklilik ve sigortacılık Faaliyetleri 3.Mali denetim, en az yılda bir kez 4.Genel İç Denetim 5.Emeklilik Fonları, Portföy Şirketi veSaklama Kurumlarıyla ilgili Hesap ve İşlemlerin Denetimi	→ Müsteşarlık,SPK → Müsteşarlık → Bağımsız Dış Den. Kur. → Firma Denetim Elemanı → SPK
Emeklilik Fonları	1.Genel denetim, en az yılda bir kez 2.Hesap ve işlemlerin Denetimi, 3' er aylık dönemler itibariyle 3.Genel İç Denetim	→ Müsteşarlık, SPK → Bağımsız Dış Den. Kur. → Firma Denetim Elemanı
Portföy yönetim şirketleri	1.Genel denetim, en az yılda bir kez	→ Müsteşarlık, SPK
Saklama kurumları	1.Genel denetim, en az yılda bir kez	→ Müsteşarlık, SPK

TABLO: 3

Yukarıda belirtildiği gibi Bireysel emeklilik sisteminde çok yönlü ve geniş kapsamlı denetim mekanizması bulunmaktadır. Söz konusu mekanizma; HM tarafından yapılan denetim, SPK tarafından yapılan denetim, Emeklilik Gözetim Merkezince yapılan günlük gözetim ve denetim, aktüeryal denetim, bağımsız dış denetim, iç kontrol sistemi ve iç denetim olmak üzere çeşitli şekillerde yerine getirilmektedir²⁸⁹.

²⁸⁸ **ÖNAL**, Yıldırım B.,Özel Emeklilik Fonu Uygulamaları Kapsamında Türk Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanununa Yönelik Bazı Değerlendirmeler, İktisadi İşletme ve Finans Dergisi, 2001 Eylül Sayısı, No:186. s.11.

²⁸⁹ **GÜZEL/OKUR**, s.619; **UĞUR**, Özel Emeklilik Programları, s.182.

Bireysel emeklilik sisteminde katılımcılara ödedikleri katkı paylarının getiri miktarı için herhangi bir garanti verilmemektedir. Ancak mevzuatta katılımcıların birikimlerine ilişkin bazı güvenceler düzenlenmiştir. Buna göre bireysel emeklilik sisteminde katılımcıların katkı paylarının değerlendirildiği emeklilik yatırım fonlarının malvarlığı, emeklilik şirketinin 4632 sayılı Kanun, emeklilik sözleşmesi, fon iç tüzüğü ve ilgili diğer mevzuattan doğan yükümlülüklerinin yerine getirilmesi dışında hiçbir amaçla kullanılmamaktadır. Emeklilik yatırım fonlarındaki varlıklar emeklilik yatırım fonu adına saklayıcı kuruluştaki saklanmaktadır²⁹⁰. Emeklilik yatırım fonundaki varlıkların emeklilik şirketlerinin varlıklarından ayrı olarak saklayıcı kuruluştaki saklanması sayesinde katılımcıların birikimleri, emeklilik şirketinin varlıklarından ayrı olarak Takasbank nezdinde güvence altında tutulmaktadır²⁹¹. Emeklilik şirketlerinin birleşmesi, devredilmesi, kapanması, iflas etmesi vb. durumlarda katılımcıların birikimleri saklayıcı kuruluştaki saklandığı için güvence altında bulunmaktadır²⁹².

Emeklilik yatırım fonlarının, fon saklayıcısının ve portföy yöneticilerinin hesap ve işlemleri SPK' nın, emeklilik şirketinin bu kanun çerçevesinde sunduğu diğer hizmetleri ise Hazine Müsteşarlığının denetimine bırakılmıştır. Emeklilik yatırım fonlarının hesap ve işlemleri ayrıca 3 er aylık dönemler içinde bağımsız denetim şirketlerinin denetimine tabi olacaktır (BEK, m.20; EYFY, m.37,38). Ayrıca emeklilik şirketinin mali denetimi yılda en az bir kez bağımsız denetim kuruluşlarına bırakılmıştır. Kanunda 7397 sayılı SMK' nu genel kanun kabul ettiğine göre bu kanun uyarınca kurulmuş olan Sigorta Denetleme Kurulunun da emeklilik şirketleri üzerinde denetim yetkisi vardır.

Kanunda emeklilik şirketlerinin bu kanundaki usul ve koşullara aykırı davranan kurucu ve yöneticileri için on iki yıla varan hapis cezaları ile on milyara varan para cezaları verilecektir. Kanunda ayrıca bu kanuna tabi kuruluşların itibarını kırabilecek, şöhret ve servetine zarar verecek bir duruma kasten neden olan veya bu yolda asılsız haberler yayan kişilere de ağır hapis ve para cezaları verileceği belirtilmiştir (BEK, m.22).

²⁹⁰ Türkiye'de para ve sermaye piyasası araçları Takasbank'ta saklanmaktadır.

²⁹¹ **SU**, Sigortacılık Açısından Bireysel Emeklilik Sistemi, s.22.

²⁹² **UĞUR**, Legal D., s.521.

1. Hazine Müsteşarlığı Tarafından Yapılan Denetim

HM, emeklilik şirketlerinin emeklilik ve sigortacılık faaliyetlerini yılda bir defa olağan olarak, gerekli gördüğü hallerde her zaman olağan dışı olarak denetlemektedir (BEK, m.20). Emeklilik şirketi, HM tarafından yapılacak denetimlerde, defter, kayıt ve belgeleri incelemeye hazır bulundurmakla ve istenilen her türlü bilgiyi ve belgeyi vermekte yükümlü bulunmaktadır. HM, emeklilik şirketinin aşağıda belirtilen hususlarda ve gerek gördüğü diğer konulardaki faaliyetlerini denetlemektedir (EŞKÇEHY, m.27). HM her yıl emeklilik şirketinin;

a. Kuruluş aşamasında ve faaliyete başlarken mevzuatta aranan şartları kaybedip kaybetmediğini,

b.Yükümlülüklerini karşılayabilir yeterlilikte sermaye ve öz kaynağa sahip olup olmadığını,

c.Sahip olduğu teknik donanım ve organizasyon yapısının mevcut ve potansiyel ihtiyaçları karşılayıp karşılamadığını,

d.Katılımcıların sisteme girmesinde, aktarım yapmasında ve sistemden ayrılmasında mevzuata uyup uymadığını,

e. Katılımcıların haklarının korunmasına ilişkin olarak iyi niyet kurallarına riayet edip etmediğine ve emeklilik sözleşmelerindeki şartlara göre işlemleri ve bildirimleri zamanında yapıp yapmadığını,

f. Bireysel emeklilik araçları tarafından veya pazarlama ve satış elemanları aracılığıyla yapılan işlemlerin mevzuata uygun olup olmadığını,

g. İlân ve reklamları mevzuata uygun şekilde yapıp yapmadığını ve bunlara ilişkin dosyaları tutup tutmadığını,

h.Katılımcıların katkılarını zamanında yatırıma yönlendirip yönlendirmediğini; katılımcı kayıtlarının toplanması ve saklanması için gerekli tedbirleri alıp almadığını ve portföy büyüklüğü ile orantılı şekilde alt yapı tesis edip etmediğini,

i. HM tarafından istenecek istatistiklere uygun olarak veri tabanı oluşturulup oluşturulmadığını,

j. HM, emeklilik şirketinin 4632 sayılı Kanunun 11. maddesi kapsamında belirlenmiş olan sorumlulukları yerine getirip getirmediğini,

k. HM emeklilik şirketinin; emeklilik sözleşmelerine ilişkin HM' nin belirleyeceği esaslara göre bankalardan hizmet alıp almadığını, emeklilik sözleşmesi çerçevesinde tahsil edilen katkıların fona yönlendirilmesini sağlayıp sağlamadığını denetlemekle birlikte bunun gibi bir çok konuda şirketleri denetlemekte; ayrıca, söz konusu sorumlulukların emeklilik şirketi tarafından yerine getirilmemesi durumunda idari para cezası da uygulanmaktadır (BEK, m.22).

2. Sermaye Piyasası Kurulu Tarafından Yapılan Denetim

Emeklilik yatırım fonlarının kuruluş aşamasından itibaren; organizasyon yapısı, iç denetim ve bağımsız denetim, muhasebe, belge ve kayıt düzeni, katılımcıların bilgilendirilmesine ilişkin esaslar, yatırım fonu paylarının kayda alınmasına ilişkin esaslar, fon türlerine ve portföy sınırlamalarına ilişkin ilkeler, fon portföyündeki varlıkların değerlendirilmesine ve saklanmasına ilişkin hususlar, fonların birleştirilmelerine ve devirlerine yönelik esaslar SPK tarafından düzenlenmektedir²⁹³.

Bu kapsamda her bir emeklilik şirketinin; emeklilik yatırım fonlarının, portföy yöneticilerinin ve saklayıcının faaliyetleri yılda en az bir kere SPK tarafından denetlenmektedir. Emeklilik yatırım fonlarının; muhasebe, belge kayıt düzeni ile bağımsız dış denetimine ilişkin olarak SPK' nın düzenlemelerine uyması gerekmektedir. Emeklilik yatırım fonunun muhasebe, belge ve kayıt düzeninin portföy yöneticisi dışında oluşturulması zorunluluğu bulunmaktadır. Emeklilik yatırım fonlarının hesap ve işlemleri üçer aylık ve yıllık dönemler halinde bağımsız dış denetime tabi tutulmaktadır. Bağımsız dış denetim yapılan dönemlerde; emeklilik yatırım fon varlıklarının mevzuata uygun olarak saklanıp saklanmadığı, pirim pay değerinin mevzuata uygun hesaplanıp hesaplanmadığı, emeklilik yatırım fonunun yatırım performansına bağlı olarak kamuya açıklanan bilgilerin mevzuata uygun olup olmadığı hususlarına ve emeklilik yatırım fonu uç kontrol sistemine ait bilgiler ve bağımsız denetçi görüşünü içeren bir rapor hazırlanarak emeklilik şirketine ve SPK' ya gönderilmektedir (BEK, m.20; EYFY, m.37,38).

²⁹³ **CANSIZLAR**, Doğan: Bireysel Emeklilik Sistemi ve Yatırım Fonları, İşveren Dergisi, C.42, S:2,Kasım 2003, s.5; **UĞUR**, Özel Emeklilik Programları, s.184.

3. Emeklilik Gözetim Merkezince Yapılan Günlük Gözetim ve Denetim

Bireysel emeklilik sisteminin güvenli ve etkin bir şekilde işletilmesinin sağlamak, katılımcıların hak ve çıkarlarını korumak amacıyla EGM²⁹⁴ tarafından günlük gözetim ve denetim yapılmaktadır (EŞKEHY, m.29). Gözetim ve denetim faaliyetlerinde EGM, katılımcıların emeklilik yatırım fonlarıyla ilgili işlemlerine ilişkin bilgileri SPK' dan ve SPK' nın uygun göreceği saklayıcı kuruluştan temin edebilmektedir²⁹⁵.

EGM' nin görevini yerine getirebilmesi için emeklilik şirketinin bazı yükümlülükleri bulunmaktadır. Bu bağlamda emeklilik şirketleri; katılımcıların bireysel emeklilik sistemine girmesine, katkılarının emeklilik planlarına uygun olarak yatırıma yönlendirilmesine, yapılacak kesintilere, katkıların bireysel emeklilik hesaplarında izlenmesine, aktarımların yapılmasına, sistemden ayrılanlara, bireysel emeklilik aracılık faaliyetlerine ve ilgili diğer işlemlere ilişkin olarak katılımcılar ve HM nezdinde şeffaf işlemlerini sağlayacak çağdaş bilgi teknolojisinin alt yapısını oluşturmak zorundadır. Emeklilik şirketi; katılımcı bazında gerçekleştirilen tüm işlemleri gerçek zamanlı olarak ilişkisel veri tabanı yönetim sistemleriyle takip etmekle, katılımcı ve HM tarafından geriye dönük olarak elektronik sorgulamayı açık tutmakla ve standartlaştırılmış veri tabanı kayıtlarını emeklilik gözetim merkezine gün sonu itibarıyla iletmekle sorumlu bulunmaktadır. Emeklilik şirketi kullanacağı bilgi teknolojisi sayesinde, elektronik sorgulamaları gerçek zamanlı olarak yanıtlayacak mekanizmayı bünyesinde oluşturmak ve katılımcılara İnternet ve otomatik sesli yanıtlama teknolojileri kullanılmak suretiyle hizmet vermek zorundadır (EŞKEHY, m.29).

En önemli denetim kurumlarından biri olarak değerlendirilmektedir²⁹⁶. Katılımcının sisteme ilk girişinden çıkışına kadar tüm basamaklar tüm faaliyetler bu şekilde daha sıkı denetlenebilecektir.

4. Bağımsız Dış Denetim

Emeklilik şirketinin mali yönden bağımsız dış denetiminin, bağımsız denetleme kuruluşları tarafından yılda en az bir kez yapılması zorunludur. Ayrıca emeklilik fonlarının hesap ve işlemleri üçer aylık dönemler itibarıyla bağımsız dış denetime tabi tutulurlar (BEK, m. 21; EŞKEHY, m. 30). Emeklilik şirketinin yaptıracığı bağımsız

²⁹⁴ Bireysel emeklilik şirketleri tarafından ortaklaşa kurulup idare edilen bir denetim merkezidir.

²⁹⁵ Hazine Müsteşarlığı tarafından görevlendirilmiştir.

²⁹⁶ www.egm.org.tr

²⁹⁶ ELVEREN, Seminer 2003, s.45.

denetlemenin yazılı bir denetleme sözleşmesine bağlanması ve bu sözleşmenin bir örneğinin denetlenecek emeklilik şirketi tarafından HM' ye gönderilmesi gerekmektedir. Söz konusu denetleme sözleşmesinde; emeklilik şirketinin denetlenmesinde görevlendirilecek denetçilerin ve yedeklerinin, yapılacak bağımsız denetlemenin amacının ve kapsamının, bağımsız denetleme kuruluşu tarafından anlaşma kapsamında sunulacak diğer hizmetlerin, tarafların hak ve yükümlülüklerinin ve ücretin belirtilmesi zorunlu unsurlar arasında yer almaktadır. Emeklilik şirketinin bağımsız dış denetimi; mevzuat ve genel kabul görmüş muhasebe esas ve ilkelerine uygunluk yönünden, defter, kayıt ve belgeler üzerinde yerine getirilmektedir.

Denetleme sonucunda düzenlenen yıllık denetleme raporu ve özeti, denetlenen emeklilik şirketinin yönetim kuruluna teslim edilmektedir. Rapor özetleri, ilgili bulunulan yıla ilişkin mali tablo ve raporların görüşüleceği genel kurullarda okunmaktadır. Söz konusu raporlar HM' nin gerek gördüğü hallerde ülke genelinde basım ve dağıtımı yapılan günlük ve tirajı en yüksek iki gazetede yayımlanmaktadır. Birleşme ve devir halinde de denetleme yapılmakta olup, bu durumda yapılan denetleme sonucunda düzenlenen denetleme raporu, bir örneği altı iş günü içinde HM' ye gönderilmek üzere denetlenen emeklilik şirketin yönetim veya tasfiye kuruluna teslim edilmektedir. Bağımsız dış denetim şirketi ile sözleşme feshedilmesi durumunda veya denetleme sözleşmesi süre bitiminde yenilenmediği takdirde söz konusu durum emeklilik şirketi ve bağımsız denetçi tarafından en geç on gün içinde HM' ye bildirilmektedir (EŞKÇEHY, m.30).

5. Aktüeryal Denetim

Ayrıca emeklilik şirketlerinin emeklilik ve sigortacılık faaliyetleri her yılın sonunda bir **aktüer** tarafından aktüeryal denetime tabi tutulmaktadır. Söz konusu denetim, emeklilik şirketinin faaliyet gösterdiği tüm alanları kapsayacak şekilde branş bazında yapılacak teknik analizleri içermektedir (EŞKÇEHY, m.28).

Aktüeryal denetim sonucu hazırlanacak aktüerya raporunun, emeklilik şirketi genel müdür veya genel müdür yardımcısı tarafından imzalanarak her yılın en geç Mart ayı sonuna kadar HM' ye gönderilmesi gerekmektedir. HM; branş bazında

yapılacak teknik analizlerin kapsamını, aktüerya raporunun içeriği ve gönderilme süresini belirlemeye yetkilidir²⁹⁷.

6. İç Kontrol Sistemi ve İç Denetim

Emeklilik şirketinin iç denetimi; mali ve idari hususlarda sağlam bilgi akışını, bilgi bütünlüğünü, bilginin zamanında elde edilmesini sağlamayı, verimliliği artırmayı ve emeklilik şirketi faaliyetlerinin mevzuata uygunluğunu temin etmeyi amaçlamaktadır.

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

Söz konusu emeklilik şirketi faaliyetlerinin iç denetim prosedürlerine uygun olarak işleyişi, emeklilik şirketi denetçileri tarafından denetlenmektedir. Bu amaçla emeklilik şirketi mesleki deneyim süresi hariç, emeklilik yatırım fonlarında fon denetçisi olmak için gereken niteliklere sahip en az bir iç denetçi atamaktadır. Fon denetçisi de bu niteliklere sahip olma şartı ile şirketin iç denetçisi olarak görevlendirilebilmektedir. Emeklilik şirketinin iç denetçisi, şirketin mali durumunu zayıflatacak veya olağan dışı sonuçlar doğuracak herhangi bir durumun varlığını tespit etmesi halinde hazırlayacağı

²⁹⁷ Aktüer; sigortacılık tekniği ile buna ilişkin yatırım, finansman ve demografik konularında olasılık ve istatistik teorilerini uygulayarak, yasal düzenlemelere uygun prim, rezerv ve kar paylarını hesaplayarak tarife ve teknik esasları hazırlayan kişidir. (Aktüer Yönetmeliği, m.4(03.08.1995 Tarih ve 22363 Sayılı RG) kısaca şirketlerin istatistiklere ve olasılıklara dayana işlemlerini matematiksel olarak hesaplayan uzmanlara AKTÜER denir.(UĞUR' dan naklen s.187).

denetim raporunu ivedilikle emeklilik şirketinin yönetim kuruluna sunmak ve eş zamanlı olarak bir örneğini HM' ye göndermek zorundadır (EŞKÇEY, m.31; EYFY, m.14).

7. Denetim Sistemine Getirilebilecek Eleştiriler

a. Denetimi Yapacak Organ

Kanunun 3. maddesine göre, bireysel emeklilik politikalarını belirlemek ve bunların gerçekleştirilmesi için alınması gerekli önlemler konusunda önerilerde bulunmak üzere Bireysel Emeklilik Danışma Kurulu kurulacaktır. Bu kurul, Hazine Müsteşarının başkanlığında Maliye Bakanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Hazine Müsteşarlığı ve Sermaye Piyasası Kurulu tarafından görevlendirilecek en az genel müdür düzeyinde birer temsilciden oluşacak ve en az üç ayda bir Müsteşarlıkça önerilen tarih ve gündemle toplanacaktır. Kanunun 20. maddesine göre şirketin, fonların ve portföy yöneticileri ile saklayıcıların bu kanun kapsamındaki faaliyetleri en az yılda bir kez Müsteşarlık ve Kurul tarafından denetlenecektir²⁹⁸.

Öğretide bir görüşe göre, Kanunda, her ne kadar sisteme güveni sağlamak için Hazine Müsteşarı başkanlığında Maliye Bakanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı müsteşarları ile SPK başkanından oluşacak Koordinasyon Kurulu teşkil edilmesi düşünülmüşse de, bu kurul siyasi baskılardan uzak kalamayacaktır. Bunun yerine bireysel emeklilik fonlarının, yapılacak düzenlemelere uyup uymadığını kontrol edecek ve uzman kişilerden oluşan, siyasi otoritenin baskısı altında olmayan özerk yapıya sahip bir denetim mekanizması olan "**Bireysel Emeklilik Sistemi Denetleme Kurumu**" da ihdas edilmeli idi²⁹⁹.

Bireysel Emeklilik Denetleme Kurulu' nun kurulması subjektif olmaması, objektif kriterlere göre karar verecek olması ve siyasi baskılardan uzak kurulabildiği takdirde sistemin işlerliğine katkı sağlayacaktır.

²⁹⁸ ŞEN/MEMİŞ, Bireysel Emeklilik Kanununa Eleştirel Bir Yaklaşım, s.497.

²⁹⁹ ŞEN/MEMİŞ, Özel Emeklilik ve Türkiye İçin Sistem Önerisi, s. 99.

b. Denetimin Esası

Kanunun 20. maddesine göre şirketin bu kanun çerçevesinde yürütülen emeklilik faaliyetleri ile sigortacılık faaliyetleri Müsteşarlığın denetimine tâbidir. Şirketin fonlarına, portföy yöneticilerine ve saklayıcılara ilişkin hesap ve işlemleri ise Kurulun denetimine tâbi tutulduğu daha önce belirtilmişti³⁰⁰. Denetimlere ilişkin raporlar, konularına göre Müsteşarlık veya Kurul tarafından değerlendirilir ve sonuçlandırılır.

Bilindiği üzere, bireysel emeklilik sisteminin yapacağı faaliyetler kural olarak tek bir amaca yönelmiştir. Şirket yönetimi, mali bünyesiyle şirket fonları ve portföy yönetimi birbirinden kesin hatlarla ayrılamaz unsurlardır. Bu açıdan denetimin Kanundaki şekliyle emeklilik şirketi ve şirket fonları olarak ikili bir ayrımın yapılması ve iki ayrı denetim organı tarafından denetlenmesi isabetli bir düzenleme olmamakla birlikte, bizce objektiflik ve daha önce Türkiye’ de yaşanan olaylardan alınan dersler doğrultusunda alınabilecek her türlü tedbirin alınması açısından uygun olacaktır.

c.Sigorta Denetleme Kanunu Açısından Denetim sistemine getirilebilecek eleştiriler

Sigorta Murakabe Kanunu’ na göre sigorta şirketleri münhasıran sigortacılık faaliyetinde bulunmak üzere kurulabilmektedirler (m.2/a). Buna göre sigorta şirketlerinin sigortacılık dışında başka faaliyette bulunmaları yasaklanmıştır. Kanun ile bir taraftan emeklilik şirketlerinin hayat ve ferdi kaza sigortalarında faaliyet gösterebileceği hükme bağlanmışken (BEK, m.8) diğer taraftan da geçici bir madde konularak emeklilik şirketlerinin kuruluşunda aranacak şartların belirlendiği 8. maddenin gereği yerine getirilmek kaydıyla hayat sigortası şirketlerinin emeklilik sigortası şirketlerine geçişi sağlanmıştır (BEK, Geçici Madde 1).

Hayat sigortalarında faaliyet gösteren emeklilik şirketleri, bir taraftan fon tesis edecek ve bunu işletecekler; diğer yandan da hayat sigortası sözleşmeleri yapabileceklerdir. Bu durumda şirketin hayat sigortalarına ait teminat tesis etme yükümlülüğü ve ayrıca fon işletme görevi de bulunacaktır. Kanun bu hususu, "şirketin emeklilik branşı dışında başka bir branşta da faaliyet göstermesi halinde her bir branşa ait hesaplar ayrı tutulur" şeklinde ifade etmiştir (BEK, m.8).

³⁰⁰ Bkz.Tablo 3, s.115.

Emeklilik şirketi, fon işletmek üzere kurulmuş, teknik ve idari yapısı bu sisteme göre ayarlanmıştır. Oysa hayat ve ferdi kaza sigortalı sigorta esaslarına göre kurulmuştur ve emeklilik fon yönetimi esasından tamamen farklıdır. Birbiri ile uyumlu olmayan bu iki sistemin bir şirket bünyesinde toplanması sigortacılığın mahiyetine ters düşmektedir³⁰¹. Yatırım fonu tesisi, sigortacılık faaliyeti olarak görülmemelidir. Sigorta şirketlerine mahsus bir alan olan hayat sigortacılığında, yatırım fon işletmeciliği yapan ve tamamen farklı bir sistem üzerine kurulmuş emeklilik şirketinin faaliyet göstermesi doğru değildir.

Emeklilik şirketlerinin hayat sigorta şirketlerine göre yüksek sermaye öngörmeleri, emeklilik şirketlerinin hayat ve ferdi kaza sigortası alanında faaliyetlerine izin verilmesi, buna karşın hayat sigorta şirketlerinin ancak emeklilik şirketi statüsüne geçmek kaydıyla emeklilik fonları oluşturabilmesi fırsat eşitliğine aykırıdır. Yüksek sermayeli ve mahiyeti itibarıyla özel sigortacılıktan tamamen ayrılan emeklilik şirketlerinin, hayat sigortası poliçesi de satarak sundukları ürün çeşidini genişletmeleri, buna karşın mahiyetleri icabı hayat sigortası poliçesi satmak için kurulmuş şirketlerin faaliyet alanının kısıtlanması rekabetin kanun tarafından hayat sigorta şirketleri aleyhine bozulmasına bir örnek teşkil edecektir. Kanunun bu hükmü, yakın bir gelecekte sadece hayat sigortası poliçesi satan sigorta şirketlerinin sigorta pazarından çekilmesine neden olacaktır. Bu da rekabetin sigorta şirketleri aleyhine açıkça bozulması sonucunu doğuracaktır³⁰².

Herşeyden önemlisi bu sistemde güven ortamının yaratılması sistemin başarılı olması açısından çok önemlidir³⁰³. Bu alanda kurulan şirketlere kamu oyunda güvenin yüksekliği ve şirketlerin şeffaflık ilkesine özen göstermeleri sistemin geleceğini belirleyici rol oynayacaktır. Almanya' da 2002 yılının başına kadarki müthiş reklam kampanyasına rağmen 35 milyon sigortalının bugüne kadar sadece iki milyonunun özel emekliliğe kayıt yaptırdığı bildirilmektedir³⁰⁴.

³⁰¹ **ŞEN/MEMİŞ**, Bireysel Emeklilik Kanununa Eleştirel Bir Yaklaşım, s.494; Sigorta hukukunun konu ile ilgili bölümleri için ayrıca Bkz. **KENDER**, Rayegan, Türkiye' de Hususi Sigorta Hukuku I, İstanbul 1999, s.39 vd.

³⁰² **ŞEN/MEMİŞ**, Bireysel Emeklilik Kanununa Eleştirel Bir Yaklaşım, s.494.

³⁰³ **ALPER**, Bireysel Emeklilik, s.32.

³⁰⁴ The Economist, Ağust 3, 2002, s.23; **TUNCAY**, Bireysel Emeklilik Sistemi Neler Getiriyor, s.344.dan naklen.

III. BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNDE TANINAN VERGİ AVANTAJLARI

Sadece Kanundaki bu düzenlemeler, özel emeklilik fonlarının tercih edilen bir sistem olmasını sağlayamayacaktır. Bireysel emeklilik sisteminin başarılı olabilmesi ve teşvik edilmesi için hem de emekliliğe hak kazanmadan sistemden çıkmayı caydırmak için bazı vergi düzenlemeleri ile sisteme katılanları vergi avantajları sağlanmıştır. Ayrıca, daha çok katılımcının sistemden yararlanabilmesi için ülkemizdeki gelir dağılımının mümkün olduğu kadar dengeli olması gerekmektedir. Söz konu vergi avantajları 4697 sayılı “Bazı Vergi Kanunlarında Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun” ile düzenlenmiştir³⁰⁵.

Bireysel emeklilik fonların birçok ülkede, sermaye piyasalarının gelişiminin, ekonomik kalkınmanın itici gücü olacak uzun vadeli fonların birikimine imkân sağlayacağı düşünülerek vergi teşvikleri ile özendirilmektedir³⁰⁶.

Gönüllü katılımın esas olduğu bireysel emeklilik sisteminin başarılı olabilmesi için öngörülen şartların başında, sisteme çeşitli aşamalarda sağlanan vergi avantajları gelmektedir. Sağlanacak vergi avantajı ile sisteme katılım arasında doğrusal bir ilişki olduğu kabul edilmiş ve ne kadar çok vergi avantajı sağlanırsa, sisteme katılımın da o kadar fazla olacağı ileri sürülmüştür^{307,308}. Bu sayede bireysel emeklilik sistemine hem katılımı teşvik etmek için hem de emekliliğe hak kazanmadan sistemden çıkmayı caydırmanın mümkün olacağı değerlendirilmiştir³⁰⁹. Zira birçok ülke uzun vadeli tasarrufların emeklilik fonlarına aktarılmasını vergisel teşviklere sağlanmıştır³¹⁰.

Katılımın gönüllü olduğu bir sistemde yapılan hukuki düzenlemelerin katılımcıları özendirici yönlerin olması bir sorumluluktur. Eğer Türkiye’de bireysel emeklilik sisteminin gelişmesi isteniyorsa katılımcılara vergisel açıdan mutlaka etkin kolaylıklar sağlanmalıdır. Bireysel emeklilik sisteminin gelişmesi açısından en önemli araç olarak kabul edilen vergi teşviklerinin ayrıntıları aşağıda incelenecektir. Bu konu

³⁰⁵ 28.06.2001 tarih ve 4697 sayılı “Bazı Vergi Kanunlarında (31.12.1960 tarihli ve 193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu) Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun”. 10.07.2001 tarih 24458 Sayılı RG.

³⁰⁶ **ERGENEKON**, Çağatay, Vergilendirme rejiminin özel emeklilik fonlarının gelişimi üzerindeki etkisi: Sermaye piyasasına yansımalar, İMKB Dergisi C. no:2, no 7, 8 Temmuz – Aralık 1998, s.109,110.

³⁰⁷ 10.07.2001 tarih ve 4697 Sayılı “Bazı Vergi Kanunlarında Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun” gerekçesi.

³⁰⁸ **ALPER**, s. 27.

³⁰⁹ **UĞUR**, Özel Emeklilik Programları, s.183.

³¹⁰ **CANSIZLAR**, Doğan, “Bireysel Emeklilik Sistemi ve Sermaye Piyasaları”, İşveren Dergisi, C.XL,S.3 Aralık 2001,s.12.

toplumun tüm kesimlerini yakından ilgilendirmektedir. Yaşlılıklarında SSK ve BAĞ-KUR' un vereceği emekli aylıklarına yetinmek istemeyenler için bireysel emekliliğin ciddi bir seçenek olabilmesi açısından vergi teşvikleri iyi düzenlenmeli ve bu çok etkin bir şekilde topluma anlatılmadığıdır.

4697 sayılı kanunla sağlanan bu avantajlar, katılımcı ve işveren tarafından ödenecek katkılara, sistemden sağlanacak gelir ve aylıklara, oluşturulan emeklilik fonlarının değerlendirilmesine ve sistemle ilgili işlemlere yönelik olmuştur.

Bireysel emeklilik sistemindeki vergi avantajlarını üç kısımda incelemek mümkündür^{311,312}.

1.Katkı Paylarının Ödenmesi Aşamasında

Katılımcılar ödedikleri katkı paylarını gelir vergisi matrahlarından indirebilmektedirler. Öğretide bazı yazarlar bu durumu eleştirmekle birlikte³¹³ öncelikle işverenler, işçiler için bireysel emeklilik şirketine ödedikleri katkı paylarını, ticari kazançların hesabında kayıt edebileceklerdir (4697 sayılı K.m.4 ile değişik 193 sayılı Kanunun 40 ıncı maddesinin birinci fıkrasına ekli (9) numaralı bent). Ancak gider kaydedilecek bu katkı payı toplam tutarı, katkı paylarının ödendiği ayda elde edilen ücretin % 10' unu, yıllık olarak da asgari ücretin yıllık tutarını geçemeyecektir. Gelirlerini yıllık beyanname ile bildiren mükellefler de kendileri eş ve çocukları için ödemiş oldukları katkı paylarını beyan ettikleri yıllık kazançtan indirebileceklerdir (4697 sayılı K. m10 ile değişik 193 sayılı Kanunun 63 üncü maddesinin (2) ve (3) numaralı bendi). Bunun üst sınırı, asgari ücretin yarısı olarak belirlenmiştir. Dünyanın diğer ülkelerinde de üst gelir grupları için “vergi sığınağı” haline gelmesin diye emeklilik fonlarına vergisiz olarak yatırılacak aylık prim miktarı sınırlandırılmıştır.

Bireysel emeklilik katkı payının işveren tarafından ödenmesi Örneği³¹⁴: A A.Ş. 2001/Kasım döneminde bir personeli için bireysel emeklilik şirketine 60.000.000 TL' lik katkı payı ödemiştir. Söz konusu dönemde personelin brüt ücreti 1.300.000.000 TL ve aylık asgari ücret 167.940.000 TL' dir. İşveren tarafından ödenen 60.000.000 TL' lik bireysel emeklilik katkı payı personelin ücretinin %10' u olan

³¹¹ KORKMAZ, s.7.

³¹² TANTAN. s. 59

³¹³ KIZILOĞ, Şükrü, <http://www.muhasabetr.com/ulusalbasin/sukrukizilot/27.asp>

³¹⁴ ANDERSEN, “Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu ve Bireysel Emeklilik Sistemine Sağlanan Vergi Avantajları”, 10 Aralık 2001, s.36.

$1.300.000.000 \times \%10 = 130.000.000$ TL ve Kasım/2001 dönemine ilişkin asgari ücret tutarından düşük olduğundan tamamı doğrudan gider olarak kaydedilebilecektir.

Ücretli bir çalışan veya beyan usulü vergi ödeyen bir kişi; kendisi, eşi ve bakmakla yükümlü olduğu çocukları adına ödediği katkı paylarını belirli sınırlar içerisinde vergi matrahından indirebilmektedir. Buna göre ücretli çalışanlar, kendi hesapları veya eşi ve çocukları için ödedikleri ve indirim konusu yapılabilecek prim, aidat ve katkıların toplamını, ödediği ayda elde edilen brüt ücretin $\%10'$ unu ve yıllık olarak asgari ücretin yıllık tutarı kadar olan kısmını vergi matrahlarından indirebilmektedir. Yıllık beyanname verenler de bir yıl içinde ödedikleri katkı paylarının toplamını, o yıl içindeki toplam vergi matrahlarının $\%10'$ unu ve yıllık asgari ücretin toplam tutarını geçmeyecek şekilde vergi matrahlarından düşebilmektedir. Bakanlar Kurulu söz konusu oranı $\%20$ oranına kadar artırmaya ve belirtilen haddi asgari ücretin yıllık tutarının iki katını geçmemek üzere yeniden belirlemeye yetkili kılınmıştır³¹⁵. Şahıs sigortaları için ödenen primlerdeki $\%5'$ lik vergi istisnası, hem bireysel emeklilik hem de şahıs sigortası ödemelerinin yapıldığı durumda toplam $\%10'$ u geçememektedir.

İşverenler tarafından ücretliler adına bireysel emeklilik sistemine ödenen katkı payları, ödemenin yapıldığı aydaki çalışanın brüt ücretinin azami $\%10'$ u kadar veya yıllık olarak asgari ücretin yıllık tutarını aşmayacak şekilde işverenlerin kurumlar vergisi matrahından indirilebilmektedir³¹⁶.

Halen faaliyette bulunan birikimli hayat sigortalarındaki birikimlerin, bireysel emeklilik sistemine devrinde, 7.10.2006 tarihine kadar gerçekleştirilmesi koşuluyla, söz konusu birikimlerin bireysel emeklilik sistemine devri, her türlü vergi, resim ve harçtan istisna edilmiş bulunmaktadır (BEK, geçici m.1)

³¹⁵ Söz konusu vergi muafiyeti; emeklilik sözleşmesinin Türkiye' de olan ve merkezi Türkiye' de bulunan bir emeklilik şirketi nezdinde akdedilmiş olması, prim ve katkı tutarlarının gelirin elde edildiği yılda ödenmiş olması ve ücret geliri elde edenlerin ücretlerinin safi tutarlarının hesaplanması sırasında ayrıca indirilmemiş bulunması şartına bağlı olup, eşlerin veya çocuklarını beyanname vermeleri halinde, bunlara ait prim ve katkı payları kendi gelirlerinden indirilmektedir. 4697 sayılı Kanun m.3,7.

³¹⁶ Vergi teşvikleri özellikle gönüllü bireysel emeklilik sistemlerinde önemli bir unsurdur. Mevcut yasa tasarısı ekindeki vergi düzenlemelerinde yer alan oran ve tutarlar daha cazip hale getirilmelidir. Ayrıca, işveren için bir vergi teşviki görülememektedir. Bu durumda işverenlerin katkılarını bu sisteme çekmek gerçekleştiremeyecektir. Bu nedenle katılımcıya tanınan tüm vergisel teşviklerden aynı oranlarda işverenin de yararlanmasını sağlamak doğru olacaktır. Bu yönde düzenlemeler yapılması ilave fon birikimi nedeniyle emeklilik sistemine katılacak çalışanlar açısından da oldukça avantajlı bir ortam hazırlayacaktır. **ÖNAL**, Türkiye' de Bireysel Özel Emeklilik Sistemi, s.135.

2.Yatırım Geliri Aşamasında

Emeklilik yatırım fonlarının değer artışlarından gelir vergisi alınmamaktadır. Ayrıca yatırım fonları kuruluş aşamasından başlamak üzere her türlü işlemlerinde damga vergisinden istisna tutulmuştur (4697 sayılı K.m.11 ile değişik 1.7.1964 tarihli ve 488 sayılı Damga Vergisi Kanununa ekli (2) sayılı tablonun "V- Kurumlarla ilgili kâğıtlar" başlıklı bölümüne ekli 21 numaralı fıkra).

Ödenen katkıların emeklilik yatırım fonlarında yatırıma yönlendirilmesi aşamasında fon varlıklarında meydana gelen değer artışları da vergiye tabi tutulmamaktadır³¹⁷. Emeklilik şirketleri tarafından kurulacak emeklilik yatırım fonlarının kazançları, kurumlar vergisine ve gelir vergisi ödemesine tabi olmadığından, katılımcılar emeklilik yatırım fonlarına katkı yapmak suretiyle diğer fonlardan elde edecekleri gelirden daha fazla gelir elde edebilme imkânına sahip olmaktadır.

Uluslararası uygulamalarda yatırım geliri aşamalarından en az biri mutlaka vergilendirilmektedir. Kabul edilen Kanunda da bu ilkeye sadık kalınmıştır³¹⁸.

Fonların işletilmesinden elde edilecek nema üzerinde kurumlar vergisi yükü bulunmamaktadır. Böylece bireysel yatırımcının emeklilik fonuna yönelmesi halinde ek bir vergi yükünü üstlenmesi de engellenmiş olmaktadır.

İngiltere’ de fonlar vergisiz bazda biriktirilmekte, fakat programın sağladığı faydalar vergilendirilmektedir. Bununla birlikte mali otoritenin izin verdiği ölçüde, ödemeyi vergisiz toplu olarak almak suretiyle vergiden belli bir dereceye kadar kaçınılabilmektedir³¹⁹.

Ancak son olarak, elde edilen gelirin, menkul sermaye iradı olarak beyannameye dahil edilerek vergilendirilmesi sağlanmıştır. Dolayısıyla son aşamada vergilendirmeyi amaçlayan bir düzenleme yapılmıştır. Hatta son aşamada elde edilen gelir o kadar vergilendirilmektedir ki, bireysel yatırımcının yararlandığı enflasyon

³¹⁷ DAĞALP, s.14.

³¹⁸ Ayrıca Bkz. Güven Sak, "Ormanı Görmeden Bakınca", Radikal Gazetesi, 19.07.2000, "Genel Görünüm", Radikal Gazetesi, 20.07.2000, "Değişimin Önünü Açmak İçin", Radikal Gazetesi, 16.08.2000; **CANSIZLAR**, Doğan, "Bireysel Emeklilik Sistemi ve Sermaye Piyasaları", İşveren Dergisi, C.XL,S.3 Aralık 2001,s.12; **SU**, Sigortacılık Açısından Bireysel Emeklilik Sistemi, s.22.

³¹⁹ **UĞUR**, Özel Emeklilik Programları, s.137.

endekslemesi burada unutulduğu için, bireylerin yalnızca gelirleri değil, biriktirdikleri servetleri de vergiye tabi tutulmaktadır³²⁰.

3.Birikimlerin Alınması ve Sistemden Çıkış Aşamasında

Bireysel emeklilik sistemine on yıllık katkı payı ödeyerek emeklilik hakkı kazananlara, 10 yıl süreye katkı payı ödenmeden ayrılan ve vefat maluliyet veya tasfiye gibi zorunlu nedenlerle sistem dışına çıkanlara yapılan ödemeler menkul sermaye iradı olarak kabul edilmiş ve belirli esaslarla gelir vergisine tabi tutulmuştur. Buna göre; sistemden on yıldan az katkı payı ödeyerek çıkan katılımcıların birikimleri üzerinden % 15' lik stopaj kesintisi; on yıl veya daha fazla süre katkı payı ödeyip 56 yaşını doldurmadan sistemden çıkan kişilerin toplam birikimleri üzerinden % 10' luk stopaj kesintisi; sistemden on yıl veya daha fazla süre katkı payı ödeyip 56 yaşını doldurarak (bireysel emeklilik sisteminden emeklilik hakkı kazanarak) çıkan katılımcıların birikimlerini ise % 25' i vergiden muaf olup kalan % 75' lik kısmı üzerinden de % 3.5 oranında stopaj kesintisi yapılmaktadır (4697 sayılı K. m.5 ve 6)

321

Bireysel emeklilik için sağlanan diğer bir vergi avantajına göre ise, sistemden emeklilik hakkı kazananlar ile bu sistemden vefat, malûliyet veya tasfiye gibi zorunlu nedenlerle ayrılanlara yapılan ödemelerin %25' i gelir vergisinden muaf tutulmaktadır. Kalan %75 üzerinden %5 stopaj kesilmektedir. Yani, toplam birikimler üzerinden %3,75 oranında stopaj kesintisi yapılmaktadır.

Örneğin; 10 yıllık katkı payı ödeme süresini ve yaş sınırını doldurarak emeklilik hakkı kazanmış ve birikimlerini toplu olarak almak isteyen bir katılımcıya ödenecek 20 milyar liranın, %25' i olan 5 milyar lira vergiden istisna edilecek, kalan 15 milyar lira, emeklilik şirketi tarafından, ödenmesi sırasında GVK' nun 94' üncü maddesi hükmü(15. bent) ile belirlenecek oranda gelir vergisi tevkifatına tabi tutulacaktır.

Görüldüğü üzere, bireysel emeklilik sisteminin başarılı olabilmesi için önemli vergi avantajları getirilmiştir. Ancak sistemin sadece yüksek gelir gruplarındaki kapsamına alırsa, sağlanan vergi avantajları düşük gelirlerden yüksek gelirlere doğru

³²⁰ **ŞEN/MEMİŞ**, Bireysel Emeklilik Kanununa Eleştirel Bir Yaklaşım, s.501.

³²¹ Uluslararası uygulamalarda da bu aşamalardan en az biri vergilendirilmektir burada da bu ilkeye sadık kalınmıştır, **ŞEN/MEMİŞ**, Bireysel Emeklilik Kanununa Eleştirel Bir Yaklaşım, s.500.

bir gelir transferine yol açabilecektir. Bu da bireysel emeklilik sisteminin sosyal açıdan olumsuzluklara sebep olmasına yol açabilecektir³²².

Bireysel emeklilik sisteminin gelişebilmesi için özellikle devlet açısından dikkat edilmesi gereken husus; vergisel kolaylıklar nedeniyle kamunun kısa dönemde kaybedeceği sınırlı miktardaki vergi gelirleri değil, bireysel özel emeklilik sisteminin oturması ile uzun süreli fon tedariki ve buna bağlı olarak mali piyasalarda görülecek büyüme ile istikrar olmalıdır³²³.

Diğer bir açıdan bakıldığında, getirilen vergi teşvikleri diğer yatırım araçlarında zaten mevcuttur. Bu nedenle tasarruflar uzun vadeli özel emeklilik fonlarına değil de daha kısa vadeli yatırım alternatiflerine yönelecektir. Bu sebeple mevcut Kanuna katılımcılar açısından bireysel emeklilik fonlarını kısa vadeli yatırım alternatiflerine göre daha cazip kılmak vergi teşvikleri konulmalıdır. Bu çerçevede şu iki ihtimalden biri düşünülebilir. Ya uzun vadeli tasarrufları özendirmek için, başlangıçtaki katılım aşamasında, gelir vergisi tabanından indirilebilecek prim toplamı, yıl içinde elde edilen gelirin %30' una yükseltilir. Ya da vergi indirimine tabi maksimum prim tutarı yaş ilerledikçe artırılır ve böylece uzun vadeli emeklilik fonunun tercihi katılımcı açısından sağlanmış olur. Vergi teşvikinin suiistimale dönüşmemesi için, vergi indirimine tabi olan primler belirli bir limite bağlanmalı ve aksi davranışlar için cezai yaptırımlar öngörülmelidir. Bu ceza yaptırımlarda cezaların şahsiliği ilkesine bağlı kalınmalı yani cezai yaptırım sadece ilgili katılımcı ve fon yönetimi için uygulanmalı, diğer katılımcıları etkilememelidir³²⁴.

IV. BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNDE YAPTIRIMLAR

Bireysel emeklilik sisteminde, gerçek ve tüzel kişilerin yükümlülüklerini yerine getirmemesi, mevzuat hükümlerine aykırı faaliyette bulunulması gibi suçlar için ceza hükümleri düzenlenmiştir. Söz konusu suçlar ve cezaları; idari suçlar ve cezaları, adli suçlar ve cezaları olmak üzere iki kategoride düzenlenmiştir (BEK, m.22). 4632 sayılı Kanunda hüküm bulunmayan hallerde sermaye piyasası ve sigortacılık mevzuatının ilgili hükümleri ve genel hükümler uygulanacaktır (BEK, m.1). 4632 sayılı Kanuna göre suç teşkil eden hareket ve fiiller başka kanunlara göre de cezayı gerektirdiği takdirde

³²² ALPER, s.29; GÜZEL/OKUR, s.620.

³²³ ÖNAL, Türkiye' de Bireysel Özel Emeklilik Sistemi, s.120.

³²⁴ ŞEN/MEMİŞ, Bireysel Emeklilik Kanununa Eleştirel Bir Yaklaşım, s.511.

failleri hakkında en ağır cezayı gerektiren kanun maddesi uygulanmaktadır (BEK, m.25).

Burada eklenmesi gereken bir diğer husus da katılımcının hakları konusunda dava açacağı görevli ve yetkili mahkeme, BEK, m.1 gereğince HUMK da belirtilen görevli ve yetkili mahkemedir.

1.İdari Suçlar ve Cezaları

Konularına göre Hazine Müsteşarlığı veya Sermaye Piyasası Kurulu kararıyla ve gerekçesi belirtilmek suretiyle 4632 sayılı Yasaya tabi gerçek ve tüzel kişilere³²⁵ bu kanunun;

a. 4 üncü maddesi hükümlerine aykırı emeklilik sözleşmesi düzenlenmesi halinde iki milyar lira,

b. 5 inci maddesinin ikinci fıkrasında öngörülen aktarma yükümlülüğüne aykırılık halinde bir milyar lira,

c. 5 inci maddesinin üçüncü fıkrasında öngörülen yatırıma yönlendirme yükümlülüğüne aykırılık halinde bir milyar lira,

d. 6 ncı maddesinde öngörülen ödeme veya aktarma yükümlülüğüne aykırılık halinde bir milyar lira,

e. 6 ncı maddesinin son fıkrasında öngörülen tasdik yükümlülüğünün yerine getirilmeden sözleşmelerin uygulamaya konulması halinde iki milyar lira,

f. 7 nci maddesinde öngörülen katılımcı tarafından ödenecek giderler veya ücretler konusunda bilgilendirme yükümlülüğüne aykırılık halinde bir milyar lira,

g. 10 uncu maddesinin birinci fıkrası hükümlerine aykırı olarak belirtilen kavramların kullanılması halinde beş milyar lira,

h. 10 uncu maddesinin ikinci fıkrası hükümlerine aykırı olarak ilan ve reklam faaliyetinde bulunulması halinde on milyar lira,

ı. 10 uncu maddesinin ikinci fıkrasında öngörülen katılımcılara bilgi verilmesi yükümlülüğüne aykırılık halinde bir milyar lira,

j. 11 inci maddesinin birinci fıkrasında öngörülen sorumlulukların yerine getirilmemesi halinde iki milyar lira,

k. 11 inci maddesinin ikinci fıkrası hükümlerine aykırı olarak aracılık faaliyetinde bulunulması veya aracılık hizmeti sağlanması hallerinde dört milyar lira,

l. 12 nci maddesinin birinci fıkrası hükümlerine aykırı olarak belirtilen nitelikleri haiz olmayan kişilerin çalıştırılması halinde on milyar lira,

³²⁵ UĞUR, Özel Emeklilik Programları, s.206; EROL/YILDIRIM, s.341.

m. 12 nci maddesinin ikinci fıkrasında öngörülen bildirim yükümlülüğünün yerine getirilmemesi halinde iki milyar lira,

n. 12 nci maddesinin üçüncü fıkrası hükümlerine aykırı olarak belirtilen kişilerin yasaklanan görevlerde çalıştırılması halinde on milyar lira,

o. 13 üncü maddesinin birinci fıkrası hükümlerine aykırı olarak anasözleşme değişikliklerinin tescil edilmesi halinde on milyar lira,

p. 13 üncü maddesinin üçüncü fıkrası hükümlerine aykırı olarak malvarlıklarının devri veya bir başka şirketle birleşilmesi halinde on milyar lira,

r. 21 inci maddesinde öngörülen bağımsız dış denetim yükümlülüğünün yerine getirilmemesi halinde on milyar lira,

s. 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 bir milyar lira idari para cezası uygulanır.

Yukarıda belirtilen idari cezaların 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 (BEK, m.22).

İdari para cezalarının verilmesini gerektiren fillerin tekrarı halinde, verilen para cezası iki katı, izleyen tekrarlar 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.

Bu maddeye göre ceza uygulama hakkı, aykırılığın vuku bulduğu tarihten itibaren beş yıllık zaman aşımına tabidir.

4632 sayılı Yasanın 23. maddesinin birinci fıkrasında öngörülen suçu işleyenler hakkında kanuni kovuşturmayaya geçilmekle birlikte, gecikmesinde sakınca bulunan hallerde Hazine Müsteşarlığı' nın talebi üzerine valiliklerce bunların işyerleri geçici olarak kapatılır; ilan ve reklâmları durdurulur ya da toplatılır (BEK, m.22).

Bu maddede belirtilen idari para cezaları 6183 Sayılı amme alacaklarının tahsili usulü hakkında kanun hükümleri gereğince vergi dairelerince tahsil olunur. Para

cezalarında tüzel kişilerin sorumluluğu 6762 sayılı Türk Ticaret Kanununun 65. maddesine göre tayin olunur.

Kanunda herhangi bir kayıt bulunmadığı durumlarda BEK. m.1 gereğince genel hükümler uygulanacak olup, idari para cezalarına karşı itiraz idari mahkemelere yapılmalıdır.

2. Adli Suçlar ve Cezaları

4632 sayılı Kanuna göre bireysel emeklilik sistemine ilişkin "adli suç ve cezaları" şunlardır (BEK, m.23):

a. 4632 sayılı Kanun kapsamında gerekli izinleri almaksızın bireysel emeklilik faaliyetinde bulunan veya ticaret unvanları ve her türlü belgeleri ve ilan ve reklamları ve kamuoyuna yaptıkları açıklamalarda 4632 sayılı Kanunda belirtilen kuruluşların adını kullanan ya da "idari suç ve cezaları" kısmında da açıkladığımız gibi 4632 sayılı Kanunun 10. maddesi hükümlerine aykırı olarak 4632 sayılı Kanunda düzenlenen faaliyetlerde bulundukları izlenimini yaratacak söz ve deyimleri (emeklilik, emeklilik planı, emeklilik fonu, emeklilik yatırım fonu vb.) kullanan gerçek kişiler ile tüzel kişilerin görevlilerine katılma derecelerine göre üç yıldan beş yıla kadar hapis ve altı milyar liradan az olmamak üzere ağır para cezası uygulanmaktadır.

Ayrıca HM' nin talebi üzerine, bu suçları işleyen kişilerin işyerlerinin sürekli veya bir yılı geçmemek üzere geçici olarak kapatılmasına, ilan ve reklâmların durdurulması veya toplatılmasına mahkemece karar verilmektedir. Adı geçen suç işleyenler hakkında kanuni kovuşturmayla geçilmekle birlikte, gecikmesinde sakınca bulunan hallerde HM' nin talebi üzerine valiliklerce bunların işyerleri geçici olarak kapatılmakta; ilan ve reklâmlar durdurulmakta ya da toplatılmaktadır (BEK, m.22).

b. Emeklilik şirketinin yönetim kurulu başkanı ve üyeleri ile imza yetkisine sahip mensupları, portföy yönetim şirketinin yönetim kurulu başkanı ve üyeleri ile imza yetkisine sahip mensupları; görevleri dolayısıyla kendilerine tevdi olunan veya muhafazaları, denetimleri ve sorumlulukları altında bulunan emeklilik şirketine ait para veya diğer varlıkları zimmetlerine geçirmeleri halinde altı yıldan on iki yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılmakta ve ilgili kuruluşun uğradığı zararı tazmine mahkum edilmektedir. Söz konusu suç, kuruluşu aldatacak ve filin açığa çıkmasını önleyecek her türlü hileli faaliyette bulunmak suretiyle işlenmişse, faile on iki yıldan aşağı olmamak üzere hapis ve meydana gelen zararın üç katı kadar ağır para cezası

uygulanmaktadır. Ayrıca, meydana gelen zararın ödenmemesi halinde mahkemece resen ödetirilmesine hükmolunmaktadır. Bu paragrafta geçen cezaların hepsi, zararın kovuşturulmasına başlanmadan önce tamamıyla ödenmiş olması halinde yarısı, ödemenin hükümden önce yapılması halinde ise üçte biri oranında indirilmektedir.

c. 4632 sayılı Yasada 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 hakkında bir yıldan üç yıla kadar hapis ve iki milyar liradan az olmamak üzere ağır para cezası uygulanır.

d. 4632 sayılı Kanuna tabi gerçek ve tüzel kişilerin 4632 sayılı Kanunda gösterilen merciler ile denetim görevlilerine, mahkemelere ve diğer resmi dairelere hitaben düzenledikleri veya yayımladıkları belgelerde yapılan gerçeğe aykırı beyanlardan dolayı bunlar veya bunların düzenlenmesine esas olan her türlü belgeleri imzalayanlar hakkında, görev ve ilgilerine ve fiile katılma derecelerine göre bir yıldan üç yıla kadar hapis ve altı milyar liradan az olmamak üzere ağır para cezası uygulanmaktadır.

e. 4632 sayılı Kanuna tabi kuruluşların itibarını kırabilecek veya servetine zarar verebilecek bir hususa kasten sebep olan ya da bu yolda asılsız haber yayanlar için bir yıldan üç yıla kadar hapis ve iki milyar liradan az olmamak üzere ağır para cezasına hükmolunmaktadır. Söz konusu fiilin 15.7.1950 tarihli ve 5680 Sayılı Basın Kanunu'nda yazılı ya da radyo, televizyon, video, İnternet, kablolu yayın veya elektronik bilgi iletişim araçları vb. yayın araçlarından biri ile işlenmesi halinde bir yıldan üç yıla kadar hapis ve sekiz milyar liradan az olmamak üzere ağır para cezasına hükmolunmaktadır (BEK, m.23). 4632 sayılı Kanun 'a tabi kuruluşların isimleri belirtilmese dahi güvenilirliği konusunda kamuoyunda tereddüde yol açarak bu kuruluşların mali bünyelerinin olumsuz etkilenmesine neden olabilecek nitelikte asılsız haberleri yukarıda belirtilen araçlarla yayınlayanlara sekiz milyar liradan az olmamak üzere ağır para cezası uygulanmaktadır.

f. 4632 sayılı Kanun' un uygulanmasında ve uygulanmasının denetiminde görev alanlar, görevleri sırasında 4632 sayılı Kanun kapsamında faaliyet gösteren gerçek ve tüzel kişiler, bunların iştirakleri ve kuruluşları ile katılımcıya ait öğrendikleri sırları, 4632 sayılı Kanun 'a ve özel kanunlarına göre yetkili olanlardan başkasına

açıklayamamakta ve kendi yararlarına kullanamamaktadır. Bu yükümlölük, anılan kişilerin görevden ayrılmalarından sonra da devam etmektedir. Söz konusu yükümlölüğe uymayanlar için iki yıldan dört yıla kadar hapis ve dört milyar liradan az olmamak üzere ağır para cezasına hükmolunmaktadır.

g. 4632 sayılı Kanun' a tabi kuruluşların mensupları ve diğer görevlileri, sıfat ve görevleri dolayısıyla 4632 sayılı Kanun' a tabi kuruluşlara veya emeklilik sözleşmesi ile ilgili kişilere ait öğrendikleri sırları bu konuda kanunen açıkça yetkili kılınan mercilerden başkasına açıklayamamaktadır. Bu yükümlölük görevden ayrılmalarından sonra da devam etmektedir. Söz konusu hükmüne aykırı davrandığı tespit edilen kişiler için bir yıldan üç yıla kadar hapis ve iki milyar liradan az olmamak üzere ağır para cezasına hükmolunmaktadır.

h. Bu maddenin sekizinci ve dokuzuncu fıkralarında yazılı kişiler, öğrendikleri sırları kendileri ya da başkaları için yarar sağlamak amacıyla açıkladıkları takdirde, üç yıldan beş yıla kadar hapis cezasına ve altı milyar liradan az olmamak üzere ağır para cezasına mahkum edilmekte ve fiilin önemine göre ilgili kuruluşlarda görev yapmaları geçici veya sürekli olarak yasaklanmaktadır.

4632 sayılı Kanun' da belirtilen adli cezalara ilişkin suçlardan dolayı; kovuşturma yapılması, konularına göre HM veya SPK tarafından Cumhuriyet Başsavcılığına yazılı başvuruda bulunulmasına bağlı olup söz konusu başvuru ile HM veya SPK aynı zamanda müdahil sıfatını kazanmaktadır. Cumhuriyet savcılarını kovuşturmayaya yer olmadığına karar verilerse, HM veya SPK, 4.4.1929 tarihli ve 1412 sayılı Ceza Muhakemeleri Usulü Kanunu' na göre kendisine tebliğ edilecek bu kararlara karşı itiraza yetkilidir. Açılacak davalar ilgili kuruluşun merkezinin bulunduğu yerdeki asliye ceza mahkemelerinde 8.6.1936 tarihli ve 3005 sayılı Meşhud Suçların Muhakeme Usulü Kanunu hükümlerine göre görülmektedir. Birden fazla asliye ceza mahkemesi bulunduğu takdirde bu davalara iki numaralı asliye ceza mahkemelerinde bakılmaktadır (BEK, m.24).

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNE YÖNELTİLEBİLECEK ELEŞTİRİLER VE AKSAYAN YÖNLERİ

§ 1.MEVCUT KANUNDA BULUNMASI GEREKEN DÜZENLEMELER

I. KATILIMCILARIN SAKATLIK RİSKİNE KARŞI SİGORTALANMASI

Her ne kadar Kanunun 6. maddesinde emeklilik sözleşmesi süresi içerisinde, katılımcının vefat etmesi halinde lehdarının, sürekli iş göremezlik durumunun ortaya çıkması halinde ise katılımcının, bireysel emeklilik hesabındaki birikimlerin kendisine ödenmesini talep edebilmesi düzenlenmiş ise de katılımcının korunması için bu düzenleme yeterli değildir.

Katılımcıya etkin korumanın sağlanabilmesi için bireysel emeklilik sisteminde sakatlık sigortası da bulunmalıdır. Sistemin katılımcılara sunduğu hizmetler arasında, özel hayat sigortası şirketlerinden alınan sakatlık sigortası poliçesi de yer almalıdır. Emeklilik şirketleri, topladığı primlerden belirli bir kısmı ile, üyelerini hayat sigortası şirketleriyle yaptıkları bir sözleşme çerçevesinde sakatlık riskine karşı sigorta ettirmelidirler³²⁶.

II. GARANTİ FONU

Bu sistemde güven ortamının yaratılması oldukça önem taşımaktadır. Bu hizmetin yürütülebilmesi için, öncelikle, halkın bu şirketlere güven duyması gerekir. Oysa, ülkemiz koşullarında bu tür tasarrufların değerlendirilmesi, maalesef, hep üzücü sonuçlar doğurmuş; katılımcılar çoğu zaman zor durumda kalmıştır. Son yaşanan olaylarda da, bankaların iğinin boşaltılarak batırılması durumunda olduğu gibi, durum hep aynı olmuştur. Bunun için katılımcılara güvence veren bir kuruma gereksinim duyulmaktadır.

Tüm emeklilik planlarının karşılaşılabilecek riskleri saymak istersek;

1- Makroekonomik şoklar, toplam üretimi ve fiyatları etkiler. Üretimdeki düşüş herhangi bir emeklilik planı üzerinde olumsuz etki yaratacaktır.

2- Demografik şoklar

3- Politik riskler

³²⁶ ŞEN/MEMİŞ, Özel Emeklilik ve Türkiye İçin Sistem Önerisi, s.98.

Bu risklere ilaveten özel fonlanmış planlar ise şu risklerle karşılaşır:

1 Yönetim riski: Yönetimin yetkisini kötüye kullanması, yeterli bilgiye ulaşamayan katılımcılar yönetimi de etkin olarak gözetleyemeyeceklerdir. A.B.D.' de de bile insanların %50' si hisse senedi ile tahvil arasındaki farkı bilmemektedir.

2.Yatırım riski: Sermaye pazarları araçlarına yatırım yapan emeklilik fonları, pazardaki dalgalanmalardan etkilenecektir. Sermaye pazarlarının düşüşe geçtiği bir dönemde emeklilik çağına gelmiş bir kişinin alacağı fayda miktarı beklenenden çok farklı olabilir.

3.Anüite pazar riski: Anüitenin değeri, kalan yaşam süresine ve bu yıllar için sigorta şirketinin beklediği getiri oranına bağlıdır. Sonuçta bu değişkenler tahmine dayanmaktadır, dolayısıyla belirsizlik içermektedir³²⁷.

Bu ve bunun gibi risklere karşı birtakım tedbirler bireysel emeklilik sistemi içerisinde öngörülmüştür. Ancak aşağıda da belirtileceği üzere garanti sisteminden bahsedilmemiştir.

Almanya da emeklilik fonları işçilerin 2/3 ünü kapsamaktadır. Fonların yönetimi doğrudan işletme tarafından yerine getirilmekte ve fondan işçilere bağlanacak emeklilik aylıkları işletmenin bilânçosunda görülmektedir. Böylece işletme kendi yatırımlarını bu fonlardan finanse etme olanağına sahip bulunmaktadır. Ancak işletmenin iflasında(1974) AEG örneği hükümetin reassürans sigorta sistemini benimsemeye zorlamıştır. Emeklilik fon sistemi olan işletmeler bu sigortaya dahil olmak zorundadırlar. İngiltere' de aylık miktarı önceden belirlenmiş emeklilik fon sistemi uygulanmakta ve 2 işçiden birini kapsamaktadır. Fonun yönetimi işletmeden bağımsızdır. Ve reassürans sistemi mevcut değildir. Üç yılda bir aktüerler tarafından fonların yönetimi konusunda rapor hazırlanmakta ve sistemin aksayan yönleri konusunda önerilerde bulunmaktadır. Tröst biçimindeki şirketlerin yapacağı ise fonların en iyi yatırım alanlarına yönlendirilmesi ve işletilmesidir. Ancak bütün bunlar Maxwell skandalını önleyememiştir. Gerçekten Maxwell grup şirketlerinde çalışanların emekliliği için oluşturulmuş fonlar, şirketlerin sahibi M. Maxwell tarafından başka amaç ve alanlarda kullanılmıştır. O tarihten bu yana yeni hukuki düzenlemeler yapılarak grup şirketi düzeyinde değil, işletme düzeyinde emeklilik fon sisteminin oluşturulması esası benimsenmiştir³²⁸.

³²⁷ TANTAN, s. 50,52.

³²⁸ ÖNAL, Türkiye' de Bireysel Özel Emeklilik Sistemi, s.135.

Bireysel emeklilik uygulamalarında güven unsuru büyük önem arz etmektedir. Bu doğrultuda yasa kapsamında bireysel emeklilik sisteminde denetime yönelik oldukça kapsamlı düzenlemeler yapıldığı görülmektedir. Ancak şurası da bir gerçektir ki ABD ve Japonya gibi gelişmiş finans piyasalarına sahip ve çok iyi denetim mekanizmaları olan ülkelerde bile finansal kurumlar iflas edebilmektedir.

Türkiye’ de ise Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu’ nda hiç değinilmeyen bir konu garanti fonu uygulamasıdır. Bilindiği gibi, yukarıda kısmen anlatıldığı üzere bireysel emeklilik sisteminin uygulandığı ülkelerde katılımcıların haklarının korunması için bir garanti fonu tesis edilmekte ve emeklilik sisteminin sözleşme hükümlerine göre emeklilere ödeme yapamadığı durumlarda bu fon emeklilerin mağdur olmasını önleyici bir fonksiyon üstlenmektedir. Yatırımlarını gelecekte daha iyi bir yaşam standardı yakalama düşüncesiyle bireysel emeklilik sistemine bağlayanların, sistemin iflası veya krize girmesi halinde düşünülmemiş olması sosyal güvenlik açısından büyük bir eksiklik³²⁹.

Bireysel emeklilik ve yatırım sistemi, verimli bir şekilde yatırımlarını yaptığı ve büyük ekonomik krizlerin yaşanmadığı dönemlerde doğal olarak kendi işleyişini sürdürecektir. Fakat sistemin krize girme veya çökmesi ihtimaline karşı da ilave önlemler alınmalıdır. Sistemin çökmesinin nedeni, büyük ekonomik krizler olabileceği gibi, denetim hükümlerine rağmen fon malvarlığının amaçları dışında kullanılması, sahtekârlık ve iflas gibi nedenler de olabilir. Bu durumda sosyal devlet ilkesi, özel emeklilik fonu katılımcılarının mağdur olmasını engellemeyi gerektirir. Aynı zamanda sisteme olan güven unsurunu daha da pekiştirmek için, özel emeklilik sistemine katılanların (öncelikle ödenebilir faydalarını alabilmeleri açısından) özellikle şirketlerin yönetim hatalarından kaynaklanacak olan mağduriyetlerini önlemek maksadıyla **“Emeklilik Ödemesi Garanti Kurumu/Fonu”**nun ihdası gereklidir.

Bazı yazarlara göre Emeklilik Ödemesi Garanti Kurumu, bankaların iflası halinde "banka zedelerin" mağduriyetlerinin önlenmesi için devreye girecek olan "Tasarruf Mevduatı Sigorta Fonu"na benzer bir kurum olmalıdır. Bu kurumun finansmanı, üyelerin katkıları, emeklilik fonlarının ilk kuruluşunda sisteme giriş payları ve Bireysel Emeklilik Kanunu’ na aykırılık dolayısıyla hükmolunacak adli para cezaları

³²⁹ **ŞEN/MEMİŞ**, Özel Emeklilik ve Türkiye İçin Sistem Önerisi, s. 87.98.99.

ile idari para cezalarının belirli bir yüzdesi ile gerçekleşmelidir. Katkı miktarı garanti fonunun yerine getirmek zorunda kaldığı ödeme miktarına bağlı olmalıdır³³⁰.

Bir diğer yazara göre de bireysel emeklilik sisteminden, devletin yükünü azaltması beklenmekte olduğunda, bu önerinin devlete bir yük getirmemesi için sistemin kendi garanti fonunu kendisinin yaratması ve bireysel emeklilik koordinasyon kurulu gözetim ve denetiminde emeklilik şirketlerinin belirleyeceği üyeler tarafından yönetilmesi önerilmektedir. Önerilen bu "emeklilik garanti fonu" toplam emeklilik fonlarının belirli bir yüzdesine ulaşıncaya kadar emeklilik şirketlerinden kesilecek makul düzeydeki primlerden oluşturulacaktır. Bu fon belirli bir büyüklüğe ulaşıncı şirketlerden prim alınmayacak, karşılık aşağıya düşerse tekrar prim tahsilâtı başlatılacaktır. Bu şekilde bir düzenleme yapılması bireysel emeklilik sistemine olan güveni artırıp perçinleyecektir. Bu şekilde bir düzenlemeyle her şeye rağmen; bir emeklilik şirketinin fonları oldukça büyük ölçüde zarara uğrarsa ne olacak? Emeklinin mağduriyeti, nasıl önlenecek? Bu gibi sorulara yanıt bulunmuş olacaktır³³¹.

Sonuç olarak her ne şekilde olursa olsun Emeklilik Garanti Fonu sistemin sigortası olacak ve sistemin ağır ekonomik bunalımlardan dahi yara almadan çıkmasını sağlayacaktır. Bu sistemde toplanan paraların garanti işlevini yerine getirebilecek şekilde uzmanlardan kurulu bir kurul tarafından yönetilmesinin uygun olacağını düşünmekteyim.

III. BELİRLİ BİR EMEKLİ AYLIĞININ GARANTİ EDİLMESİ

Bireysel emeklilik sisteminde katılımcıya ödeyeceği katkı miktarına göre bir emekli aylığı tahsis edilmektedir. Sistem, temeli itibariyle fon işletim sistemine dayandığı için, katkı payını ödeyen katılımcının emekli aylığı da fonun kârına göre değişebilecektir. Sisteme katılımın teşvik edilebilmesi için, katılımcının emekli aylığına temel olacak bir düzenleme yapılmalıdır. Bu düzenleme, kamu emeklilik sistemlerine eş değerde ödenmiş katkı payının karşılığı olarak ödenecek emekli aylıklarından az olmayacak miktarı garanti eden bir hüküm getirmelidir. Böyle bir düzenleme ile bireysel emeklilik sistemi, katılımcılar için daha cazip ve güvenilir hale gelecektir³³².

³³⁰ ŞEN/MEMİŞ, Bireysel Emeklilik Kanununa Eleştirel Bir Yaklaşım, s.496.

³³¹ ÖNAL, Türkiye’de Bireysel Özel Emeklilik Sistemi, s.136.

³³² ŞEN/MEMİŞ, Bireysel Emeklilik Kanununa Eleştirel Bir Yaklaşım, s.503.

Yasada; katılımcı paylarının değerlendirilmesi sonucunda ne düzeyde bir gelir elde edilebileceğine yönelik herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu yönde katılımcıların haklarını koruyacak biçimde hayat sigortası sisteminde olduğu gibi bir üst sınır getirilecek şekilde düzenleme yapılabilir. Sistemin başarısı açısından, katılımcıların ödedikleri katkı paylarının değerlendirilmesi büyük önem taşımaktadır. Kanunda, emeklilik şirketinin topladığı katkı paylarını, oluşturacağı en az 3 emeklilik fonu aracılığı ile değerlendirileceği ve sistem içinde katılımcı kişilerin katkı paylarını bu üç fondan istediklerine yatırabileceklerinin düzenlendiği fonlar bölümünde açıklanmıştı. Bu durum katılımcıların her birinin yatırım uzmanı olmadığından hareketle, bir bakıma fonların yönetimi emeklilik şirketlerine bunun yanında portföy yönetim şirketlerine bırakılmaktadır. Bu bağlamda, fon yönetimi konusunda bilgili olmayan yatırımcının yararlanabileceği ve piyasa ortalamasının altına inmeyecek düzeyde getiri garantisinin saklandığı bir düzenlemenin de yapılması; hiç olmazsa kurulacak fonlardan birinin bu tür bir garanti içeren fon niteliğinde olması oldukça yararlı olacaktır. Türkiye’ de katılımcıların çoğunluğunun yatırım konusunda bilgili olmadıkları ve ayrıca finans kesiminde doğru ve zamanında bilgi akışının sağlanmasında hala bazı problemlerin yaşandığı düşünüldüğünde bu şekildeki bir düzenlemenin önemi daha da iyi anlaşılacaktır³³³.

IV. KATILIMCININ KORUNMASI

Katılımcının ekonomik şoklara ya da diğer tehlikelere karşı korunabilmesi maksadıyla Emeklilik Garanti Fonu ve Bireysel Emeklilik Denetleme Kurumu gibi kurumların olması çalışmada belirtilmiştir. Bunun yanında ruhsatnamesiz bir emeklilik şirketi ile yapılan sözleşmelerde koruma hakkında kanunda herhangi bir hüküm bulunmamaktadır.

Kanunun 1. maddesinde yapılan atıf gereği hüküm bulunmayan hallerde sigortacılık mevzuatı uygulanacaktır. Buna göre konunun düzenlendiği Türk Ticaret Kanunu’ nun Beşinci Kitabındaki sigorta hükümleri uygulama alanı bulmaktadır. Bilindiği gibi, Türk Ticaret Kanunu’ na göre ruhsatnamesiz bir sigortacı ile yapılan sigorta sözleşmeleri kumar ve bahis hükümlerine tabi olmaktadır (m.1263/II). Bir görüşe göre ruhsatnamesiz bir sigortacı ile yapılan sigorta sözleşmelerinin kumar ve bahis hükümlerine tabi tutan TTK.m.1263/II her ne kadar TTK.m. 1264’ te emredici

³³³ ÖNAL, Türkiye’ de Bireysel Özel Emeklilik Sistemi, s.136.

hükümler arasında sayılmamışsa da emredici bir niteliktedir³³⁴. Bu hükmün emredici olduğu, maddenin yazılış şekline ve mahiyetinden anlaşılmaktadır. Bilindiği gibi TTK.m.1263/II, ruhsatnamesiz bir sigortacı ile yapılan sigorta sözleşmelerinin kumar ve bahis hükümlerine tabi olacağını hükme bağlamaktadır. Kanunun amacının sigortalıyı korumak olduğu açıktır. Böyle olmasına rağmen ruhsatnamesiz bir sigortacı ile yapılan sigorta sözleşmesinin mağdur tarafı, sigorta ettiren olmaktadır. Sigorta sözleşmesi yapan ve primleri ödeyen sigorta ettiren, riziko gerçekleşince sigorta tazminatını almaktan mahrum kalmaktadır. Böylece sözleşmenin mağdur tarafını, kanun koyucunun hiç arzu etmemesine rağmen sigorta ettiren oluşturmaktadır. Türk Ticaret Kanunu' nun bu düzenlemesi doktrinde eleştirilmiş ve hakkaniyete uygun olmayan sonuçları ortaya çıkardığı belirtilmiştir³³⁵. Buna rağmen yine de söz konusu hükümlere atıf yapılması ve hukukça onaylanmayan sonuçlara yol açılması eleştiriye açıktır.

Buna karşılık "adli suç ve cezalar" başlığı altında Kanunun 23. maddesi, "bu Kanuna göre gereken izinleri almaksızın emeklilik faaliyetinde bulunan veya ticaret unvanları ve her türlü belgeleri ve ilan ve reklâmları ve kamuoyuna yaptıkları açıklamalarda bu Kanunda belirtilen kuruluşların adını kullanan ya da 10 uncu madde hükümlerine aykırı olarak bu kanunda düzenlenen faaliyetlerde bulundukları izlenimini yaratacak söz ve deyimleri kullanan gerçek kişiler ve tüzel kişilerin görevlileri hakkında fiile katılma derecelerine göre üç yıldan beş yıla kadar hapis ve altı milyar liradan az olmamak üzere ağır para cezası uygulanır. Ayrıca Müsteşarlığın talebi üzerine bu suçları işleyen kişilerin işyerlerinin sürekli veya bir yılı geçmemek üzere geçici olarak kapatılmasına, ilan ve reklâmların durdurulması veya toplatılmasına mahkemece karar verilir" demek suretiyle cezai yönünü düzenlemiştir.

Getirilen sistemde şirketlerin reklama dönük harcamalarını dizginlemeyip bunu katılımcıya yüklemek istemeleri halinde katılımcıların sistemden uzaklaşmaları sonucunu doğuracaktır. Ayrıca bu sistemde katılımcılar borsanın tüm risklerine katlanmak zorunda kalacaklardır³³⁶.

³³⁴ **ARSEVEN**, Haydar, Sigorta Hukuku, İstanbul 1991, s.40.

³³⁵ **MEMİŞ**, Tekin, "Ruhsatnamesiz Bir Sigortacı ile Yapılan Sigorta Sözleşmelerinin Durumu ve Çözüm Önerileri", Prof. Dr. Erdoğan Moroğlu'na 65. Yaş Günü Armağanı, İstanbul 1999, s. 467 vd.

³³⁶ **TUNCAY**, Bireysel Emeklilik Sistemi Neler Getiriyor, s.350; **TUNCAY/EKMEKÇİ**, Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, s.410.

V. TAMAMLAYICI DEĞİL ALTERNATİF BİR SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİ OLMASI

Genel anlamda sosyal güvenlik üç ayak üzerine kurulmaktadır. Birinci ayakta devlet emeklilik sistemi, ikinci ayakta özel emeklilik sistemleri, üçüncü ayakta ise bireysel emeklilik sistemi olarak hayat sigortacılığı bulunmaktadır. Ülkemizde de sosyal güvenliğin üç ayağı vardır. Bunlardan birincisi, kamu sosyal güvenlik sistemi; ikincisi, 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu' nun geçici 20 nci maddesine göre kurulmuş olan dayanışma sandıkları ile 743 sayılı Türk Medeni Kanununa dayanılarak kurulan vakıflar ve üçüncüsü de, "hayat sigortası" adıyla faaliyette bulunan özel sigorta şirketleri ile "bireysel emeklilik tasarruf ve yatırım sistemleri"dir³³⁷.

Kanaatimizce, üçüncü ayakta yer alan fakat hayat sigortacılığının dışında kalan bireysel emeklilik sistemi devlet emeklilik sistemine alternatif bir kurum olarak yer almalı ve bununla aynı zamanda kamu emeklilik sistemi de desteklenmelidir. " Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu" ise böyle bir alternatifi öngörmemekte, sadece gönüllü yatırımlara dayalı tamamlayıcı, ek bir emekliliğe imkân tanımaktadır.

Kanun esas amacı özel emekliliktir. Başka bir deyişle, ikinci emeklilik veya gönüllü katılıma dayalı ek emekliliktir. Oysaki bireysel emeklilik tasarruf ve yatırım sistemiyle getirilen bu oluşuma, ancak ekonomik durumu ve maaşı yüksek olan kişiler girebilecektir. 2006 yılı sonu itibarıyla, TÜRK-İŞ verilerine göre, ülke nüfusunun yüzde 90' ı 700 milyonun altında gelire sahiptir. Yine aynı dönem için, ülkemizde, 4 kişilik bir ailenin yoksulluk sınırının 1.800 milyon civarında olduğu saptandığına göre, ancak bu rakamdan fazla gelir ve maaşı olanlar böyle bir sisteme girebilme imkanı yakalamış olacaklardır. Bu durumda Kanun, alt sınıf ve orta sınıfa hitap etmeyecek; ancak ekonomik olarak üst gelir grubundaki ücretlilere yarar sağlayacaktır. Hatta denilebilir ki, çalışmakta olan ve emeklilik için kamu kurumlarına prim ödeyen kesim, bu kurumlarda birikmiş primlerini emekliliğini bile beklemeden geri almak eğilimini taşımaktadır³³⁸.

Bireylerin gönüllü olarak ek tasarruflarda bulunabilmesine imkân tanıyan bir sistem öngören Kanun, aynı zamanda alternatif olabilme olanağını da bünyesinde bulundursa idi çok daha geniş kitlelere hitap etme niteliğine sahip olabilirdi. Bu

³³⁷ TUNCAY/EKMEKÇİ, Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, s.403.

³³⁸ ŞEN/MEMİŞ, Özel Emeklilik ve Türkiye İçin Sistem Önerisi, s.94,95.

sistemin, sosyal güvenlik sistemlerine yardımcı olabilmesi ancak alternatif olabilmesi ile mümkün olabilecektir³³⁹.

Bireysel emeklilik sisteminin gönüllü katılıma dayalı tamamlayıcı bir fonksiyon üstlenip, alternatif bir sistem öngörmemesinin isabetli olmadığı düşünülmektedir. Sistem, gönüllü katılıma dayalı alternatif bir seçenek sunsa idi, çözümü son derece girift bir hal almış kamu sosyal güvenlik kurumlarının sorunlarının çözümüne katkıda bulunmuş olabilirdi. Ancak belirtmek gerekir ki, alternatif bireysel emeklilik sisteminin başarısı da, bir yönüyle devlet emeklilik sisteminin hemen devre dışı bırakılmamasına bağlıdır. Zira hâlihazırdaki kamu sosyal güvenlik sisteminden bireysel emeklilik sistemine geçiş belirli bir süreci gerektirecektir. Bu süreç içerisinde emeklilik sigortası dışındaki sigorta riskleri açısından kamu sosyal güvenlik kurumları hizmet vermeye devam etmelidir. Bu aşamada dahi isteyen vatandaşların, örneğin sağlık sigortası gibi diğer riskler açısından da özel sigorta sistemlerini seçebilmelerine imkân tanınmalıdır. Emeklilik sigorta hizmetini bireysel emeklilik şirketlerinden almak isteyenlere ise katılım aşamasında geçiş kolaylığı sağlanmalı, hatta bu teşvik edilmelidir. Ancak katılımcılar hem kamu hem de bireysel emeklilik sistemine prim ödemek isterlerse buna da herhangi bir engel konulmamalıdır³⁴⁰.

Sistemin gönüllük esasına dayalı olmasının bir diğer mahzuru da ülkemiz şartlarında parasal katkıların kişilerin arzularına bırakılması, pek olumlu sonuçlar vermemektedir. Özel sigorta deneyimi Türkiye’de gönüllü katılımın sınırlı olacağının göstergesidir³⁴¹. Bu aynı zamanda bağımlı çalışanlar için işverenlerin prim ödeme ihtimalini büyük ölçüde ortadan kaldırmıştır. Ayrıca bu sisteme yer açmak üzere birinci ayak sosyal güvenlik kurumlarına yönelik bir düzenleme yapılmaması, sigortalı ve işveren primlerinde herhangi bir indirimle gidilmemesi de önemli bir eksiklik olmuştur.

VI. BİREYSEL EMEKLİLİK KIDEM TAZMİNATI

Kıdem tazminatları işyeri bazlı bir zorunlu bir emeklilik sistemi gibi düşünülebilir. Kişinin çalıştığı süre içerisinde işverenin ödeneğiyle belirli bir kıdem tazminatı alacağı doğmaktadır. Bu sistemin yeni maddelerle bireysel emeklilik sisteminin alt yapısı

³³⁹ ŞEN/MEMİŞ, Özel Emeklilik ve Türkiye İçin Sistem Önerisi, s.95.

³⁴⁰ ŞEN/MEMİŞ, Bireysel Emeklilik Kanununa Eleştirel Bir Yaklaşım, s.507.

³⁴¹ TUNCAY, Bireysel Emeklilik Sistemi Neler Getiriyor, s.350; ALPER, s.30.

kullanılarak ve yararlanılarak dizayn edilebileceği değerlendirilmektedir³⁴². Bireysel emeklilik hesabı gibi, bireysel kıdem tazminatı hesabı da emeklilik şirketi tarafından yerine getirilebilir. Bu şekilde kıdem tazminatı için toplanan paralar sisteme aktarılabilir.

§ 2. SİSTEM ÜZERİNE GETİRİLEBİLECEK ELEŞTİRİLER

Emeklilik fon sistemi çok eskiden beri uygulandığı ve özellikle ekonomik büyüme dönemlerinde başarılı sonuçların elde edildiği gelişmiş birkaç ülke dışında küreselleşme ve neoliberal politikaların ağırlık kazandığı 1980' li yıllardan itibaren ideolojik bir temele yaslandırılmış ve üç ayaklı ya da üç basamaklı sosyal güvenlik kuramı olarak oluşturulmuştur.

Finans sektörünün libelleşmesi ve uluslar arası bir boyut kazanması politikalarının doğrultusunda, uluslararası finans kuruluşları IMF ve OECD tarafından da desteklenen bu ideoloji ve kuram, emekli fonları aracılığıyla bireyleri tasarrufa özendirmeyi ve bu tasarrufları mali piyasalara ve özel sektör yatırımlarına yönlendirmeyi ve giderek sosyal güvenlik sistemlerini ekonominin finansman aracı haline getirmeyi amaçlamaktadır. Ülkemizde bireysel emeklilik sistemi belirtilen bu sürecin ürünü olarak ortaya çıkmış ve yasal bir dayanağa kavuşmuştur.

Sistemin yaslandığı bu düşünceler ve ekonomik kriz sürecinde yaşanan bazı acı deneyimler nedeniyle sistemin uygulandığı veya uygulanmak istendiği her ülkede, emeklilik fonları, yoğun tartışmaların yaşandığı ve sorgulandığı bir alan oluşturmuştur. Sistemin lehindeki görüşler, emeklilik fonlarının sosyal güvenlik sisteminde üçüncü basamağı oluşturmaları nedeniyle zorunlu kamu sosyal güvenlik rejimlerinin yetersizliklerini gidereceğini, sistem içinde yer alan bireye ek bir emekli aylığı ile daha iyi bir güvence sağlayacağı, bireysel sorumluluk ve tasarruf eğilimlerini artıracığını daha da önemlisi fonların ekonomiye uzun vadeli kaynak yaratarak istihdamı artıracığını, tasarruf yetersizliği sorununu çözerek ekonomik kalkınmayı hızlandıracığını ve mali piyasalara kaynak aktarımı yapılabileceğini savunmaktadır.

Sistemin aleyhinde olanlara göre ise emeklilik fonları uluslararası mali piyasalarda dengesizlik yarattığı için tehlikelidir. Ayrıca bu fonlar istenilen amacın gerçekleştirilmesi açısından da fazla etkili olamamaktadır. Çünkü mali performansları

³⁴² ELVEREN, Seminer, İAV, 2003, s.46.

çok yetersizdir. İşletmeler açısından bakıldığında pek yararlı değildirler çünkü işletmeler lehine ek bir tasarruf eğilimini harekete geçirememektedirler. Öte yandan söz konusu fonlar kamu sosyal güvenlik rejimleri tarafından sağlanan emekli aylıklarının düzeyini düşürme tehlikesini beraberinde getirmekte ve tüm bunların ötesinde emeklileri borsanın tüm risklerine katlanmak zorunda bırakmaktadır. Ağırlıklı olarak toplumdaki çok sınırlı bir üst gelir grubunu kapsamaları nedeniyle de emekliler arasındaki eşitsizliği daha da derinleştirmektedirler³⁴³.

Ülkemizde de 4632 sayılı yasa ile yürürlüğe konulan bireysel emeklilik sisteminde yaslanılan kuram ve ideolijinin doğal bir sonucu olarak ekonomik amaçlar sosyal amaçlardan daha ağırlıklı ve öncelikli bir yer tutmaktadır. Devlete ve borsaya kaynak sağlamak amacının ön planda olduğu yasanın uygulanmasının da Hazine Müsteşarlığı' nın bağlı olduğu bakanlığın ve sermaye piyasası kurulunun söz sahibi olmasından anlaşılmaktadır. Sistem daha çok prim ödeme gücüne sahip belirli gelir seviyesi üzerindeki kişilere yönelik olarak işlemektedir. Yasanın gerekçesinde de bu kanunun amacı toplumumuzun orta ve üst gelir katmanlarındaki bireylere kamu sosyal güvenlik sistemlerine ek olarak emeklilik döneminde ek gelir sağlamaktadır, denmektedir³⁴⁴. Böylece daha başlangıçta emekliler arasında eşitsizlik söz konusu olmaktadır. Ayrıca ülkemizde güçlü mali bir piyasanın oluşamamış olması ve yaşanan ekonomik kriz, emeklilik fonları üzerindeki riski daha da artırmaktadır. Geçmişte benzeri kurumlar başarısızlıkla sonuçlanmıştır. 1971 yılında uygulamaya konulan ancak başarısızlıkla sonuçlanan MEYAK, İYAK nihayet zorunlu tasarruf bunun somut örnekleri ve acı deneyimleridir. Bireysel emeklilik sistemi açısından da aynı endişeler söz konusu olabilecektir. Sistem daha başlangıçta toplumda pek yankı bulmamış ve güven yaratmamıştır. Beklenen ekonomik sosyal amaçların gerçekleşmesi de, olumsuz ekonomik koşullar dikkate alındığında çok güç görünmektedir. Bu nedenle sistem sınırlı sayıdaki üst gelir grubuna yönelik özel bir sosyal güvenlik kurumu olarak kalma tehlikesini bünyesinde taşımaktadır³⁴⁵.

Türkiye' de uygulanmakta olan mevcut sosyal güvenlik sistemi ve dünya uygulamaları değerlendirildiğinde; Bireysel Emeklilik Sisteminin, eleştiriye açık birçok yönü bulunmaktadır. Bunlara çalışma içerisinde yeri geldikçe değinilmiştir.

³⁴³ GÜZEL/OKUR, s.613.

³⁴⁴ Bkz.İkinci Bölüm, §1, I, s.31 vd. Kanun gerekçeleri.

³⁴⁵ ARICI, Özel Emeklilik Fonları, s. 18; TUNCAY/EKMEKÇİ, Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, s.410.

Ancak gelecek yıllar düşünöldüğünde sosyal güvenlik sistemimizin durumu kapsam içerisinde belirtmeye çalışıldığı üzere endişe verici boyutlardadır. Bireysel emeklilik sistemi alternatif bir hale sokularak ve tüm kesimleri kapsayacak şekilde genişletilebildiği takdirde gelecek nesillerimizin kurtarıcısı durumuna geleceğı düşünölmektedir³⁴⁶.

³⁴⁶ **TUNCAY/EKMEKÇİ**, Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, s.411.

SONUÇ

4632 sayılı Kanunla getirilen Bireysel Emeklilik Sistemi bir bütün olarak değerlendirildiği zaman, aşağıdaki sonuçlara ulaşmak ve değerlendirmeleri yapmak mümkün görünmektedir. Yukarıda yapılan açıklamalardan da anlaşılacağı üzere yeterince eksik yönü olan “Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu” nun pek çok sorunu da beraberinde getirmemesi için bir takım düzenlemelerin yapılması ile birlikte etki alanının genişletilmesi gerekmektedir.

Oluşturulan bireysel emeklilik sistemi, çok ayaklı güvenlik sistemi modeli içinde, sistemin üçüncü ayağını oluşturmaktadır. Nitekim, sisteme iştirakin gönüllülük esasına göre sağlanması, ödenecek katkı miktarının katılımcı ile şirket arasındaki sözleşmeye bırakılmış olması, işverenlerin prim ödeme zorunluluğunun olmaması, sağlanan gelir garantisi seviyesinin tamamen katkı payına bağlı olarak belirlenmesi fonların değerlendirilmesinde kişisel tercihlerin tayin edici olması ve sistemden sağlanacak gelirlerin aylık ödeme dışında, üç aylık, yıllık veya toptan ödeme şeklinde alınabilmesi sistemin bireysel tasarruf sağlama fonksiyonunu öne çıkarmaktadır. Bu durumda mevcut sosyal sigorta kurumu birinci ayak, Bireysel Emeklilik Şirketleri (BEŞ) üçüncü ayak sosyal güvenlik kurumlarını oluşturacak, sosyal güvenlik sisteminin sigorta fonksiyonuna ağırlık veren ikinci ayak boşlukta kalacaktır. Bu durumda BEŞ, halen faaliyet gösteren hayat sigortalarının bir alternatifi olarak görülecek, gelişmesi de bu bakımdan sınırlı kalabilecektir.

Bireysel emeklilik sistemi, mevcut sistem içinde yer alan **birinci ayak sosyal güvenlik kurumları ile herhangi bir şekilde ilişkilendirilmeden**, onlardan bağımsız olarak oluşturulmuştur. Üçüncü ayakta yer alan fakat hayat sigortacılığının dışında kalan bireysel emeklilik sistemi devlet emeklilik sistemine alternatif bir kurum olarak yer almalı ve bununla aynı zamanda kamu emeklilik sistemi de desteklenmelidir. “Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu” ise böyle bir alternatifi öngörmemekte, sadece gönüllü yatırımlara dayalı tamamlayıcı, ek bir emekliliğe imkân tanımaktadır. Bu nedenle Bireysel Emeklilik Sistemi ikinci ve ek bir emeklilik sistemi olarak değil, kamu emeklilik sistemine **alternatif** olarak düzenlenmelidir. Bu sistemle birlikte kamu emeklilik sisteminden bireysel emeklilik sistemine yumuşak bir geçişi sağlayacak hükümler konulmalıdır. Ayrıca bu değişiklikten sonra, çalışan kimselere, bireysel emeklilik sisteminin tanıtımının en iyi şekilde yapılması gerekmektedir.

BES' in gelişmesini olumsuz yönde etkileyecek iki önemli boşluk bırakılmıştır. Bunlardan ilki katılımın **gönüllülük esasına** göre düzenlenmiş olmasıdır. Özel sigorta tecrübesi, Türkiye' de gönüllü katılımın çok sınırlı kalacağıının önemli bir göstergesidir. İkinci önemli eksik ise bu sisteme yer açmak üzere birinci ayak sosyal güvenlik kurumlarına yönelik bir düzenleme yapılmaması, sigortalı ve işveren primlerinde herhangi bir indirime gidilmemesidir.

Sistemin temel kurumlarını oluşturan bireysel emeklilik şirketlerinin faaliyetlerini düzenleyici çok sayıda düzenleyici kural ve sınırlama getirilmiştir. Katılımcıların menfaatlerini korumak bakımından olumlu olan bu düzenlemelerin sistemde **tekelleşmeye** yol açması da söz konusu olabilmektedir.

Katılımcıların, emeklilik sözleşmelerini imzaladıktan sonra, isteklerine bağlı olarak, **birikimlerini bir başka şirkete aktarabilmeleri**, sistemin özüne uygun bir düzenlemedir. Ancak bu aktarmaların, yoğun yaşanabilme riski ve kısa bir süre içerisinde yapılabilme imkânı, yıl içinde şirketlerin katılımcı sayısında ve emeklilik fonlarında **istikrarsızlık yaratabilir**. Bu istikrarsızlık katılımcıların sağlıklı karar vermelerini de ortadan kaldıracaktır.

Getirilen sistem, emeklilik şirketleri arasında **yoğun bir rekabetin** yaşanmasına yol açacak, bu da şirketlerin pazarlama, **reklâm ve ilan masraflarını ciddi şekilde artıracaktır**. Bu artış, katılımcı tarafından ödenecek aidatlar veya kesintilerle karşılanacağı için, katılımcılar açısından ciddi bir yük olarak görülebilecek ve sistemden uzak kalmalarına yol açabilecektir.

Sistemin başarısı için çalışanlar bireysel emeklilik sisteminin yönetimi, işleyişi, denetimi ve kendilerine sağlayacağı **faydalar hakkında bilgilendirilmelidir**. Sadece bu konuda yasal bir düzenlemenin yapılması yeterli olmayacaktır. Çalışanların bu yeni sistemin kendileri ve ülke açısından yararlı olduğu konusunda inandırılmaları

gerekmektedir. Burada özellikle tanıtım aşamasında en büyük katkı görevi devlete düşmektedir. Özellikle tanıtım aşamasında devletin, denetim görevi ve garanti fonksiyonu vurgulanmalıdır.

Bireysel emeklilikle ilgili düzenlemeler yapılırken ilk amacın çalışanlara daha iyi bir sosyal güvenliğin sağlanması olduğu unutulmamalıdır. Emeklilik sisteminde toplanan **fonların ilk amacı da katılımcılara** çalışma hayatı sonrasında daha güvenli bir gelecek sunmak olmaktadır. Ancak sistem, gerekçesinde de belirtildiği üzere tasarruf amacıyla kurulmuştur. Sosyal devlet ilkesi özellikle burada uygulanmalıdır.

Kanunda, **prim ve maaş esaslı sistem arasında bir seçim alternatifi öngörülmelidir**. Yoğun eğitimle verdiği çalışmalarını uzun süre devam ettirmek isteyen büyük işletmelerin maaş esaslı, yeni kurulmuş şirketler ile mobilitenin yüksek olduğu iş kollarındaki işletmelerin ise prim esaslı sistemler kurabilmelerine olanak tanınmalıdır.

Kanunun **Türk Ticaret Kanunu ile olan çelişkileri giderilmelidir**. Bunun için:

1.Emeklilik şirketi, hem kuruluş izni hem de ruhsatname alma yükümlülüğüne tabi tutulamamalıdır. Şirket, Türk Ticaret Kanunu hükümlerine tabi olmalı, kuruluş izni kaldırılmalı ve kuruluş izninde bulunması gerekli şartlar ruhsatname verilirken aranmalıdır.

2.Emeklilik sigortası şirketinin kurulması için aranan sermaye miktarı da çok yüksek olup, rekabeti bozmaktadır. Bu miktarın da sosyal güvenlik sisteminin üçüncü ayağında bulunan hayat sigortaları ile uğraşan şirketler için aranan sermaye kadar olması gerekmektedir.

3.Fon kurmak için Kurul' a süresinde müracaat etmeyen veya başvurusu reddedilen emeklilik şirketlerinin kuruluş izni ve ruhsatlarının geçersiz olması isabetli görünmemektedir. Bu sebeple Kanunun 9. maddesi değiştirilmeli ve süre içinde fon kurmak için Kurul' a müracaat etmeyen emeklilik şirketine belirli bir süre tanınmalıdır. Ayrıca başvurusu reddedilen emeklilik şirketlerine de başvurunun reddedilme sebepleri bildirilmeli ve söz konusu eksikliklerin giderilmesi için kendilerine bir süre verilmelidir.

Emeklilik şirketinin hayat sigortacılığı branşında da faaliyet gösterebilmesine imkân tanıyan Kanunun geçici 1. ve 8. maddesi düzeltilmelidir. Çünkü bu hükümlerle fonlama sistemine dayanan emeklilik şirketi, sigortalıların azami güvencesini sağlayan teminat ve riskin dağıtılması ilkesiyle çalışan hayat sigortası alanında faaliyet gösterebilmekte ve rekabet hayat sigorta şirketleri aleyhine bozulmaktadır. Yapılacak

değişiklikle **emeklilik şirketinin hayat branşında faaliyet göstermesi engellenmelidir.**

Kanun, iltihaki bir akit olan emeklilik sözleşmeleri için katılımcıyı ve kamu menfaatini koruyan emredici düzenlemelere yer vermemiştir. Bu sebeple;

1.Sözleşmeler açık ve anlaşılabilir bir şekilde kaleme alınmalıdır. Açık ve anlaşılır olmayan hükümler katılımcı lehine yorumlanmalıdır.

2.Okunabilir büyüklükte puntolarla ve önemli yerlerinin altı çizilerek basılmalıdır.

3.Medeni hakları kullanma ehliyetine sahip olmayan 18 yaşından büyük fakat ailesinin yardımına muhtaç kişilerin de veli veya vasileri tarafından sisteme sokulabilmeleri sağlanmalıdır.

Kanunda belirtilen **56 yaş sınırı** kendi içinde çelişki yaratmakta ve bireysel emeklilik sisteminin çekiciliğini azaltmaktadır. Bu sebeple, kamu emeklilik sistemine alternatif teşkil etmeyen haliyle bu Kanunun emeklilik yaşı ile ilgili düzenlemeleri değiştirilmeli; ya en az 10 yıl prim ödeme şartıyla 56 yaşında veya yaş şartı aranmaksızın 25 yıl prim ödeyen katılımcılara emeklilik imkanı sunulmalıdır.

Denetim etkin bir şekilde yapılabilmesi için her türlü siyasi baskılardan uzak kalabilecek bir yapılanmaya gidilmelidir. Ayrıca Kanunun 20. maddesi düzeltilmeli ve şirketin emeklilik ve sigortacılık faaliyetlerinin Müsteşarlıkça; şirketin fonlarına, portföy yöneticilerine ve saklayıcılara ilişkin hesap ve işlemlerinin ise Kurul tarafından denetlenmesi ikilemi ortadan kaldırılmalıdır. Yapılacak düzenleme ile emeklilik şirketinin denetimi bağımsız, özerk ve uzman bir kurum olan **Bireysel Emeklilik Sistemi Denetleme Kuruluna** verilmelidir.

Bireysel emeklilik sisteminin tercih edilmesi ve gelişebilmesi için, vergisel teşvikler artırılmalıdır. Getirilen vergi teşvikleri diğer yatırım araçlarında zaten mevcuttur. Bu sebeple mevcut Kanuna, katılımcılar açısından bireysel emeklilik fonlarını kısa vadeli yatırım alternatiflerine göre daha cazip kılmak amacıyla **vergi teşvikleri** konulmalıdır.

Çalışma hayatını sınırlayan hükümlerin yönetmeliklerle yapılmaması; bu **sınırlamaların Kanunla** yapılması gerekmektedir.

Kanunun 6. maddesi yeniden kaleme alınmalı ve **katılımcı ölüm ve sakatlanmalara karşı sigorta** ettirilmelidir.

Fonun krize girmesi ve iflası hallerinde çalışanların tasarruflarının kayba uğramaması için “**Emeklilik Ödemesi Garanti Fonu/Kurumu**” adı altında bir garanti fonunun ihdasının gerektiği düşünülmektedir.

Alternatif bireysel emeklilik sisteminde, katılımcılarla yapılacak emeklilik sözleşmesinde aynı primi ödeyen kamu emeklisinden daha düşük olmamak kaydıyla emekli aylığı bağlanması öngörülmelidir.

Kanuna katılımcıyı yeterince koruyan hükümler getirilmelidir: Örnek olarak; Ruhsatnamesiz bir emeklilik şirketi ile yapılan sözleşmeler hakkında hüküm getirilmelidir. Kanuna özel bir hüküm eklenerek ve katılımcının temerrüdü özel hükümlere bağlanarak birikimlerin korunması sağlanmalıdır.

Sermaye piyasalarında kurumsal yatırımcı olarak özel emeklilik fonlarına önem verilirken aynı işlevi yerine getiren 506 sayılı Yasanın geçici 20. maddesine tabi sandıklar ile istihdam edilenlere ve işçilere yardım vakıflarında biriken fonların denetimi, yönetimi ve ekonomiye aktarımı üzerinde durulmamaktadır. Bu sandıklar üzerinde durulmalı ve bireysel emeklilik sistemi gibi geniş bir kodifikasyona gidilmesi düşünülmelidir.

Kıdem tazminatı fonu kurulması düşünülmelidir.

Sonuç olarak belirtmek gerekirse, 4632 sayılı Kanunla, Türk sosyal güvenlik sistemine önemli ve yeni bir müessese getirilmiştir. Her şeyin ötesinde, oluşturulan sistemin başarısı, her alanda olduğu gibi, bireylere ve kurumlara güven sağlanması ile olacaktır. Bu nedenle bu alanda faaliyet gösterecek BEŞ’lerin öncelikli görevi bu güven ortamının sağlanmasıdır. Yavaş da olsa uzun dönemli ve sağlıklı bir gelişme, daha çok arzu edilen bir sonuç olarak düşünülmektedir.

BİBLİYOGRAFYA

- ALPER, Yusuf**, “Sosyal Güvenlikte Yeni Bir Adım: Bireysel Emeklilik”, Çimento İşveren Dergisi, C:16, S.2, Mart, 2002.
- ALPER, Yusuf**, “Emeklilik Sisteminde Reform”, Mercek, MESS, Ocak, 2005.
- ALPER, Yusuf**, “Türkiye’ de Sosyal Güvenlik ve Sosyal Sigortalar”, Ekin Kitabevi, Bursa, 2003.
- ARICI, Kadir**, “Sosyal Güvenlik Sistemimiz İçin Yeni Bir Tecrübe: Özel Emeklilik Fonları”, İşveren Dergisi, C. XL, S.3, Aralık, 2001.
- ARICI, Kadir**, “Sosyal Güvenlik”, Tes-iş Eğitim Yayınları, Ankara, 1999.
- ANDAÇ, Faruk**, İş Hukuku, 1. Baskı, Ankara, 2005.
- ASLAN, Yılmaz**, “Tüketici Hukuku”, İstanbul, 2004.
- AYANOĞLU, N.**, “Bireysel Emeklilik Nedir? Ne Değildir?”, Peryön Dergisi, İlkbahar 2002.
- BAYRAM, Fuat**, "Genel Hatlarıyla Bireysel Emeklilik", Toprak İşveren Dergisi, S.61, Mart, 2004.
- BEST**, “Bireysel Emeklilik ve Sigorta Tanıtım Dergisi”, S.11, Aralık, 2004.
- BEST**, “Bireysel Emeklilik ve Sigorta Tanıtım Dergisi”, S.4, Mayıs, 2004.
- BEST**, “Bireysel Emeklilik ve Sigorta Tanıtım Dergisi”, S.17, Haziran 2005.
- BUZLUPINAR, Elif**, ‘ ‘ Emeklilik Fonları, Bu Yolla Sermaye Piyasasına Kaynak Aktarımı’ ‘ SPK Yeterlilik Etüdü, Ankara, Ocak, 1995.
- ÇALIKOĞLU, Erdal**, ‘ ‘ Bireysel Emeklilik Sistemimiz Dünya Uygulamalarının Neresinde’ ‘ , ERNST& YOUNG Vergi Bölümü, Aralık 2003.
- ÇALIKOĞLU, Erdal**, “Bireysel Emeklilik Sistemine Ne Zaman Katılmalıyız?”, Ekonomist Dergisi, S.48, 28 Kasım 2004.
- CANSIZLAR, Doğan** "Bireysel Emeklilik Sistemi ve Sermaye Piyasaları", İşveren Dergisi, C:XL, S.3, Aralık 2001.
- CANSIZLAR, Doğan** "Bireysel Emeklilik Sistemi ve Emeklilik Yatırım Fonları", İşveren Dergisi, C.42, S.2, Kasım 2003.
- CAPİTAL**, “A’ dan Z’ ye Bireysel Emeklilik”, Eylül, 2003.
- ÇANAKCI, Halil İbrahim** "Emeklilik Fonları Piyasalara Uzun Vadeli Bir Fon Akışı Sağlayacaktır", İşveren Dergisi, C.42, S.2, Kasım 2003.
- ÇİMAT, Ali / BAHAR, Ozan**, “Bireysel Emeklilik Sistemi”, Vergi Raporu, S.58,Nisan-Mayıs, 2002.

- ÇÖMEZ, Niyazi**, BES' te Vergi, Ekonomist Dergisi, Bireysel Emeklilik Eki, Ekim, 2004.
- DAĞALP, Namık**, "Tasarrufların Bireysel Emeklilik Sistemine Yönelmesi Kalkınma Açısından Çok Önemlidir", İşveren Dergisi, C.XL, S.3, Aralık 2001
- DAĞALP, Namık**, "Bireysel Emeklilik ve Son Gelişmeler", Banka, Mali ve Ekonomik Yorumlar Dergisi, İstanbul, 5 Nisan 2002
- DEMİR, Mehmet**, "4822 sayılı Kanun ile Tüketici Sözleşmeleri Alanında Getirilen Yenilikler", Banka ve Ticaret Hukuku Dergisi, C. XXII, Sayı 1' den ayrı Baskı.
- DEMİR, Mehmet**, "Kapıdan İşlemlerde Tüketiciyi Koruyan Geri Alma Hakkı", Ankara, 2001
- DEMİRKAN, Senem**, Çalışanlara Hisse Senedi Edindirme Planları Türkiye İçin Öneriler, SPK Yeterlik Etüdü, Ankara, Nisan, 1999.
- DERELİ, Gökhan**, "Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu Çerçeve Kanun Olarak İyi Kurgulanmış Bir Düzenlemedir", İşveren Dergisi, C.42, S.2, Kasım 2003.
- DİLİK, Sait**, Türkiye' de Sosyal Sigortalar ve İktisadi Açından Bir Tahlil Denemesi, Ankara 1971.
- DİLİK, Sait**, Sosyal Güvenlik, Ankara, 1993.
- DİLİK, Sait**, Sosyal Güvenlik, Ankara, 1972.
- DPT**, 8. BYKY, Sosyal Güvenlik Özel İhtisas Komisyonu Raporu, DPT Müsteşarlığı, DPT Yayın No:2592, OİK: 604, Ankara, 2001.
- DUMAN, Şebnem**, "Türk Sigorta Sektöründe Boş Kapasiteler ve Ekonomik Kayıplar' ' , Bilaraş Bilimsel Araştırmalar Merkezi, Ocak, 1990.
- EGEMEN, Meral Ak**, ' ' Bireysel Emekliliğe Bakış' ' , Finans-Politika&Ekonomik Yorumlar, S.476, Kasım, 2003.
- EGEMEN, Meral Ak**, "Dünya' da ve Türkiye' de Bireysel Emeklilik Sistemleri" Tekstil İşveren Dergisi, S.283, Temmuz, 2003.
- EKİN, Nusret / ALPER, Yusuf / Akgeyik, Tekin**, "Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Arayışlar: Özelleştirme ve Yapılanma, İstanbul Ticaret Odası, 1999, Yayın No:1999-69.
- ELVEREN, A.Haydar**, İş günü Programında "Bireysel Emeklilik" Konusunda,
- http://www.treasure.gov.tr/duyuru/basin/bireysel_emeklilik_20020318.htm.
- ELVEREN, A.Haydar**, "Bireysel Emeklilik Sisteminin Makro Ekonomik Etkileri", İşveren, C.41, S.8, Mayıs, 2003.
- EMEKLİLİK GÖZETİM MERKEZİ**, "Bireysel Emeklilik 2004 Gelişim Raporu", 18 Mayıs 2005.

- ERDENK, E.** "Sosyal Güvenlikte Özel Model Kavramı ve Uygulamaları", Selüloz İş Dergisi, Haziran 2002.
- ERGENEKON, Çağatay,** Özel Emeklilik Fonları Şili Örneğinden Alınacak Dersler, İMKB, İstanbul, 1998.
- ERGENEKON, Çağatay,** "Emekliliğin Finansmanı, Global Uygulamalar Işığında Türkiye İçin Bir Sistem Önerisi", TÜGİAD Ekonomi Ödülleri, İstanbul, 2000.
- ERGENEKON, Çağatay,** "Sosyal Güvenlik ve Sermaye Piyasası", İktisat Dergisi, Nisan, 2000.
- ERGENEKON, Çağatay,** Takdire Şayan Bir Taslak, Globus, Nisan, 2000.
- EREN, Fikret,** Borçlar Hukuku. Genel Hükümler, C. 1, 7. Baskı, İstanbul 1998.
- EROL, Ahmet / YILDIRIM, A. Ercan,** "Tüm Yönleriyle Bireysel Emeklilik Sistemi", Yaklaşım Yayınları, Ankara, 1.Baskı, Ocak 2004.
- GARANTİ EMEKLİLİK,** "Bireysel Emeklilik Sektörü Rekabet Analizi", Mart, 2005.
- GÖKÇE, Deniz,** "Özel Emeklilik Başlarken", Akşam Gazetesi, 28.10.2003.
- GÜNAL, Vural,** "Hukuki Açıdan Sermaye Piyasası Faaliyetleri", İMKB, İstanbul, 1997.
- GÜZEL, Ali / OKUR, Ali Rıza,** Sosyal Güvenlik Hukuku, 10. Baskı, İstanbul, Ekim 2004.
- GÜZEL, Ali,** "Sosyal Güvenlik Sisteminde Öngörülen Reform Mevcut Sorunlara Çözüm mü?", Çalışma ve Toplum, 2005/4
- HATIRASU, Songül,** "Emekliliği Düşünmenin Zamanı Geliyor" Milliyet Gazetesi, 25.02.2003.
- HAZİNE MÜSTEŞARLIĞI,** "2002 Yılı Türkiye' de Sigorta Faaliyetleri Hakkında Rapor", Sigorta Denetleme Kurulu, 2003.
- İPEK, Z. Haluk,** "Bireysel Emeklilikte Vergi Avantajları, Sosyal Güvenlik Dünyası Dergisi, S.22, Kasım-Aralık, 2003.
- KAYA, Mehmet,** Emeklilik Yatırım Fonlarındaki Portföy Sınırlamaları, Ernst&Young Vergi Bölümü, Bireysel Emeklilik Bülteni, Ağustos, 2003.
- KAYA, Mehmet,** Bireysel Emeklilik Şirketi Gelirlerinin BSMV Açısından Değerlendirilmesi, Ernst&Young Vergi Bölümü, Bireysel Emeklilik Bülteni, Eylül, 2003.
- KENDER,** Rayegan, Türkiye' de Hususi Sigorta Hukuku I, İstanbul 1999.
- KORKMAZ, Selda** "Ülkemizdeki Bireysel Emeklilik Sistemi Üçüncü Ayak, Emeklilik Olarak Uluslararası Literatürde Yer Almaktadır", Toprak İşveren- Dergisi S.61 Mart 2004.

KORKUSUZ, Mehmet, “Ücretliler Tarafından Bireysel Emeklilik Şirketlerinde Ödenecek Katkı Paylarının Vergi Matrahının Hesabında İndirim Konusu, Yapılması’ ‘ , Ernst&Young Vergi Bölümü, Bireysel Emeklilik Bülteni, Eylül, 2003.

KÖPRÜ, Fatih, “Bireysel Emeklilik Yatırım Fonlarında Kurumlar Vergisi Uygulamaları”, Ernst&Young Vergi Bölümü, Bireysel Emeklilik Bülteni, Eylül, 2003.

KUMCU, Ercan, “Bireysel Emeklilik Sigortası”, Hürriyet Gazetesi, 27.6.2003.

LAMB, William "Şirketimizin Dünya Çapındaki Tecrübesini Türkiye’ de Bireysel Emeklilik Alanına Yansıtmaya Hazırlanıyoruz", İşveren Dergisi, C.42, S.2, Kasım 2003.

OĞUZMAN, Kemal / ÖZ, Turgut, “Borçlar Hukuku Genel Hükümler”, İstanbul, 1998.

OKUR, A.Rıza, Sosyal Güvenlik Depremi-II, Akşam Gazetesi, 3–4 Eylül 2001.

OKUR, A.Rıza, Sosyal Güvenlik Depremi, Çimento İşveren, Kasım, 2001.

ÖĞÜTGEN, Mesut "Bireysel Emeklilik Sistemi" Toprak İşveren Dergisi, S.61 Mart 2004.

ÖNAL, Beyazıt, “Türkiye’ de Bireysel Özel Emeklilik Sistemi”, 1. Baskı, Nisan 2001, İstanbul.

ÖZBOLAT, Murat, “Türkiye’ de Bireysel Emeklilik Sistemi”, Sosyal Güvenlik Dünyası Dergisi, S.30, Mart-Nisan 2005.

ÖZBOLAT, Murat, “Türkiye’ de Hayat Sigortaları ve Bireysel Emeklilik Sistemi”, Detay Yayıncılık, Ankara, 2004.

ÖZCAN, Sezgin, “Bireysel Emeklilik Sistemine İlişkin Vergi Düzenlemeleri’ ‘ , Yaklaşım, Temmuz, 2003.

ÖZEL, Çağlar, "Bireysel Emeklilik Sözleşmelerinde Cayma (Geri Alma) Hakkı", Çimento İşveren Dergisi, C.18, S.4 Temmuz 2004.

ÖZEL, Çağlar, “Tüketiciyi Koruyan Geri Alma Hakkı”, Ankara, 1998.

PLATİN DERGİSİ, Bireysel Emeklilik Rehberi Eki, Kasım, 2003.

REİSOĞLU, Safa: Borçlar Hukuku Genel Hükümler, İstanbul, 2000.

ŞAKAR, Müjdat, Sosyal Sigortalar Uygulaması, 8. Baskı, İstanbul, 2006.

SELÇUK, M. Rıdvan, “Bireysel Emeklilik Sistemi Neler Getiriyor?”, Vergi Dünyası, S.260, Nisan, 2003

Sosyal Güvenlik Reformu, Nisan, 2005, Erişim adresi:
http://www.calisma.gov.tr/sq/sosyal_guvenlik_beyaz_kitap_2005.pdf

Sosyal Sigortalar ve Sağlık Sigortası Kanunu Tasarısı, <http://www.calisma.gov.tr>.

SÖZER, Ali Nazım, “Yaşlılık Sigortasını Tamamlayıcı Sistemler, Sosyal Güvenlik Kurultayı, Tebliğler – Yorumlar, Türkiye İşçi Emeklileri Cemiyeti, Ankara, 1992.

SEROZAN, Rona, “Sözleşmeden Dönme”, İstanbul 1975.

- ŞEN, Murat./MEMİŞ, Tekin.** "Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu' na Eleştirel Bir Yaklaşım", Atatürk Üniversitesi Erzincan Hukuk Fakültesi Dergisi, C.V., S.1-4, Erzincan, 2001.
- ŞEN, Murat./MEMİŞ, Tekin.** "Özel Emeklilik ve Türkiye İçin Sistem Önerisi" , TÜGİAD Ekonomi Ödülleri, İstanbul 2001.
- SU, Mustafa Ali** "Sigortacılık Açısından Bireysel Emeklilik Sistemi", İşveren Dergisi, C.XL, S.3, Aralık, 2001.
- SU, Mustafa Ali** "Bireysel Emeklilik Fonları Reel Sektörün Finansmanı Açısından Önemli Bir İşlevi Yerine Getirecektir" , İşveren Dergisi, C.42, S.2, Kasım, 2003.
- TANTAN, Saadet,** Sosyal Güvenlik Kapsamında Emeklilik Sisteminde Reform Arayışları Ve Özel Emeklilik Fonları, 1. Baskı, Haziran, 2001, İstanbul.
- TEKİNAY/AKMAN/BURCUOĞLU/ALTOP:** Tekinay Borçlar Hukuku, 7. Baskı, İstanbul, 1993.
- TEZEL, Ali/TEZEL, Şevket,** T.C Emekli Sandığı Mevzuatı, 1. Baskı, İstanbul, Haziran, 2004.
- TEZEL, Ali/TEZEL, Şevket,** BAĞ-KUR Mevzuatı, 1. Baskı, İstanbul, Haziran 2004.
- TOBB,** Sosyal Güvenlik Kavramı: Doğuşu ve Gelişimi, Sosyal Güvenlik Özel İhtisas Komisyonu Raporu, Ankara, 1993.
- TUNCAY, A. Can,** Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, 10. Baskı, İstanbul, 2002.
- TUNCAY, A. Can** "Bireysel Emeklilik Sistemi Neler Getiriyor?" Yeditepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.1, S.1, 2004.
- TUNCAY, A.Can,** "Çalışanlara Yönelik Grup Emeklilik Sözleşmeleri", Mercek, S.32, Ekim, 2003.
- TUNCAY C. / EKMEKÇİ, Ö.,** "Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri", 11.Baskı, Beta, İstanbul, Şubat, 2005.
- TUNCAY, A.Can,** "Bireysel Emeklilik Rejimi Üzerine" , Çimento İşveren Dergisi, C:1, S.2, Mart, 2000.
- TUNCAY, A.Can,** "Türk Emeklilik Sisteminde Reform Projesinin Değerlendirilmesi" , Çimento İşveren Dergisi, Mart, 2005.
- TUNCER, Selahattin,** "Türkiye' de Bireysel Emeklilik Sistemi", Yaklaşım, S.107, Kasım, 2001.
- TÜRKMENOĞLU, Sibel İldem,** "Özel Emeklilik Fonları ve Türkiye Uygulaması", Marmara Üniversitesi, Bankacılık ve Sigortacılık Enstitüsü, İstanbul, 2002.
- TÜSİAD,** "Emekli ve Mutlu, Türk Sosyal Güvenlik Sisteminin Sorunları, Çözüm Önerileri ve Özel Sigortacılık Girişimi" , Yayın No: T/96 – 1/193, İstanbul, Ocak, 1996.

TÜSİAD, “Türk Emeklilik Sisteminde Reform, Mevcut Durum ve Alternatif Stratejiler” ‘ ,
Yayın No: T – 2004 – 11 / 382, İstanbul, Kasım, 2004.

TÜSİAD, “Türk Sosyal Güvenlik Sistemi” nde Yeniden Yapılanma”, Yayın No: T-197 -
10 / 127, Ekim, 1997.

UĞUR, Suat, "Özel Emeklilik Türleri Ve Bireysel Emeklilik", Çimento İşveren Dergisi,
C.18, S.4, Temmuz, 2004.

UĞUR, Suat, "Sosyal Güvenlik Sistemlerinde Özel Emeklilik ProgramlarınınYeri ve
Gelişimi", 1.Baskı, Ankara, 2004.

UĞUR, Suat, “Hukuki Açıdan Bireysel Emeklilik Sistemi”, Legal İş Hukuku ve Sosyal
Güvenlik Hukuku Dergisi, S.2, 2004.

UYANIK, Atilla, “Bireysel Emeklilik Sistemi Fonlarının ve Katılımcılarının
Vergilendirilmesi”, Türkiye Sigorta ve Reasürans Şirketleri Birliği Yayını, Yıl 4, S.34,
Temmuz – Ağustos, 2003.

ÜNAN, Samim, “Hayat Sigortası Sözleşmesi”, İstanbul, 1998.

YAZGAN, Turan, ‘ ‘ İktisatçılar İçin Sosyal Güvenlik Ders Notları’ ‘ , Türk Dünyası
Araştırma Vakfı Yayını, İstanbul, 1992.

YAZGAN, Turan, Sosyal Sigorta, İstanbul, 1977.

YILDIZ, A. Murat / Erdem, Tahir, “Bireysel Emeklilik Sisteminin Tanıtılması ve
Vergisel Boyutu – I”, Yaklaşım, S.108, İstanbul, Aralık, 2001.

“ÖZEL EMEKLİLİK PLANLARI” SEMİNERİ, İktisadi Araştırmalar Vakfı, İstanbul,
1999.

“BİREYSEL EMEKLİLİK” SEMİNERİ, İktisadi Araştırmalar Vakfı, İstanbul, 2003.

‘ ‘ 100 Soruda Bireysel Emeklilik’ ‘ ,

<http://www.insankaynaklari.com/cn/ContentBody.asp?BodyID=1710> , 2004.

“Bireysel Emeklilik Şirketleri ve Bireysel Emeklilik Aracıları”,

<http://www.insankaynaklari.com/CN/Contentbody.asp?BodyID=1712> , 2004.

www.anadoluhayat.com.tr

www.ankaraemeklilik.com.tr

www.basakemeklilik.com.tr

www.birevsemeklilik.gov.tr

vaww.garantiemeklilik.com.tr

www.treasure.gov.tr

www.egm.org.tr