

T.C.
DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
MALİYE ANABİLİM DALI
MALİYE PROGRAMI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

**BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNİN VERGİLEME
AÇISINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ
“TÜRKİYE ÖRNEĞİ”**

Tunç BARAN

Danışman
Yrd. Doç. Dr. Hakan AY

2008

Yemin Metni

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum Bireysel Emeklilik Sisteminin Vergileme Açısından Değerlendirilmesi, Türkiye Örneği” adlı çalışmanın, tarafımdan, bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

27/03/2008

Tunç BARAN

YÜKSEK LİSANS TEZ SINAV TUTANAĞI

Öğrencinin

Adı ve Soyadı :
Anabilim Dalı :
Programı :
Tez Konusu :
Sınav Tarihi ve Saati :

Yukarıda kimlik bilgileri belirtilen öğrenci Sosyal Bilimler Enstitüsü'nün tarih ve sayılı toplantısında oluşturulan jürimiz tarafından Lisansüstü Yönetmeliği'nin 18. maddesi gereğince yüksek lisans tez sınavına alınmıştır.

Adayın kişisel çalışmaya dayanan tezini dakikalık süre içinde savunmasından sonra jüri üyelerince gerek tez konusu gerekse tezin dayanağı olan Anabilim dallarından sorulan sorulara verdiği cevaplar değerlendirilerek tezin,

BAŞARILI OLDUĞUNA O OY BİRLİĞİ O
DÜZELTİLMESİNE O* OY ÇOKLUĞU O
REDDİNE O**

ile karar verilmiştir.

Jüri teşkil edilmediği için sınav yapılamamıştır. O***
Öğrenci sınava gelmemiştir. O**

* Bu halde adaya 3 ay süre verilir.

** Bu halde adayın kaydı silinir.

*** Bu halde sınav için yeni bir tarih belirlenir.

Tez burs, ödül veya teşvik programlarına (Tüba, Fulbright vb.) aday olabilir. Evet
Tez mevcut hali ile basılabilir. O
Tez gözden geçirildikten sonra basılabilir. O
Tezin basımı gerekliliği yoktur. O

JÜRİ ÜYELERİ

İMZA

..... Başarılı Düzeltme Red

..... Başarılı Düzeltme Red

..... Başarılı Düzeltme Red

ÖZET

Yüksek Lisans Tezi

Bireysel Emeklilik Sisteminin Vergileme Açısından Değerlendirilmesi
“Türkiye Örneği”

Tunç BARAN

Dokuz Eylül Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü

Maliye Anabilim Dalı

Maliye Programı

Sosyal güvenlik; devletin, kurumları vasıtasıyla bireylerini mesleki, fizyolojik, sosyo-ekonomik risklere karşı korumak amaçlı oluşturulmuş bir sistemi ifade etmektedir. Sistemin oluşturulmasındaki temel amaç kişilerin mal varlıklarının azalmasını engellemek ve kişileri insan onuruna yakışan bir hayat standardına erdirmektir. Sakatlık, yaşlılık gibi klasik riskleri güvence altına alarak ilk kez Amerika Sosyal Güvenlik Yasasında yazılı bir metin olarak yer alan sosyal güvenlik, sürekli revize edilmiştir. Revize çalışmaları sistemin kapsadığı risk türlerini sürekli olarak çoğaltmış bunun sonucunda aşırı büyümüş bir sistem meydana gelmiştir. Aşırı büyümenin meydana getirdiği eksiklikler, özel şirketlere sosyal güvenlik alanında sağlanan yetkilerle aşılma çalışılmıştır.

Bireysel emeklilik sistemi bireylerin aktif çalışma süresince yapmış oldukları tasarrufları yatırıma yönlendirmek ve böylece emekliliklerinde yaşam standartlarını korumaya yardımcı olacak ek geliri elde etmek için gerekli olacak toplam birikime ulaşmalarını sağlamak amaçlı kurulmuş bir sistemdir. Bu sistemdeki en önemli nokta, her katılımcının kendi yatırım tercihine göre değerlendirilen katkılarından oluşacak birikimi ile orantılı bir emeklilik geliri elde etmesidir. Diğer yandan da denetim ve vergilendirme önemli kontrol noktaları olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu projede Türkiye’de ve kimi dünya ülkelerinde bireysel emeklilik sisteminin işleyişi incelenmiştir.

Anahtar Kelimeler: 1)Sosyal Güvenlik, 2)Bireysel Emeklilik Sistemi, 3)Denetim, 4)Vergilendirme, 5)Riskler

ABSTRACT
Master Project
Evaluation of Individual Pension System In Terms of Taxation
“Example of Turkey”
Tunç BARAN
Dokuz Eylül University
Institute Of Social Sciences
Department Of Public Finance

Social Security means a government system which is established for protecting the citizens from professional, physiological and economical risks by governmental institutions. The main aim of establishing this system is to hinder a decrease in individuals' wealth and to provide people a life standard going well with human pride. Social security which took place as written text in American Social Security Act at the first time by securing classical risks such as disability and old age has been revised continually. However, revising studies has increased kind of risks included by the system, as a result of this excessive growing system has occurred. Shortages thanks to an excessive growth are tried to be covered by authority of private companies in the field of social security.

Individual pension system is established to enable individuals to direct their savings they make during their active working life towards investment and thus attain the total accumulations required for obtaining the supplementary income to help them maintain their life standards when they retire. The most crucial aspect of the system is that each participant obtains a pension benefit that is proportional to their accumulations to be made up of their contributions, which are increased in value in line with their own investment preferences. On the other hand, auditing and taxation are also main control points. In this project, the process of individual pension system in Turkey and some countries is analyzed.

Key words: 1) Social Security, 2) Individual Pension System, 3) Auditing, 4) Taxation, 5) Risk

**BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNİN VERGİLEME AÇISINDAN
DEĞERLENDİRİLMESİ
“TÜRKİYE ÖRNEĞİ”**

Yemin Metni	II
YÜKSEK LİSANS TEZ SINAV TUTANAĞI	III
ÖZET	IV
ABSTRACT	V
KISALTMALAR	XI
TABLO LİSTESİ	XII
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

GENEL OLARAK SOSYAL GÜVENLİK VE ÖZEL EMEKLİLİK SİSTEMİ

I. SOSYAL GÜVENLİK İLE İLGİLİ KAVRAMLAR.....	3
A. Sosyal Güvenliğin Anlamı	3
B. Sosyal Risk Kavramı ve Türleri	5
1. Sosyal Risk Kavramı.....	5
2. Sosyal Risk Türleri.....	6
a. Mesleki Riskleri.....	6
b. Fizyolojik Riskler	6
c. Sosyo- Ekonomik Riskler	7
d. Ekolojik Riskler	7
e. İleri Teknoloji Riskleri.....	7
f. Hızlı Değişim Riskleri.....	7
C. Sosyal Güvenlik Kavramının Milletlerarası Andlaşmalardaki Yeri.....	8
1. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi	9
2. Uluslar arası Çalışma Örgütü'nün (ILO) 102 Sayılı Sözleşmesi	10
3. Avrupa Sosyal Şartı	11
4. Avrupa Güvenlik Kodu	12
5. Avrupa Sosyal Güvenlik Sözleşmesi	13
6. İki Taraflı Andlaşmalar	14
II. SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMLERİ.....	14

A. Sosyal Güvenlik Sistemi Kavramı	15
B.Sosyal Güvenlik Sisteminin Nitelikleri	15
C.Sosyal Güvenlik Sistemlerinin Tarihsel Gelişimi	17
1.Sosyal Güvenlik Sistemlerinin Dünyadaki Gelişimi.....	18
a.Bismarck (İşçi Sigortası) Sistemi	18
b.Beveridge (Halk Sigortası) Sistemi	19
c.Karma Sistem	20
d.Devletçe Bakım Sistemi.....	21
e.Koruyucu Fon (Provident Found) Sistemi.....	22
f.Özel Sigorta Sistemi	23
2.Sosyal Güvenlik Sistemlerinin Türkiye'deki Gelişimi	24
a.Osmanlı Döneminde Sosyal Güvenlik	24
b.Cumhuriyet Dönemi	27
III.SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMLERİNDE FİNANSMAN	30
A.Sosyal Güvenlik Sistemlerinde Finansman Yöntemleri.....	31
1.Dağıtım Yöntemi	31
2.Fonlama Yöntemi.....	33
B.Sosyal Güvenlik Sisteminin Finansmanında Yaşanan Sorunlar Kapsamında Özel Emeklilik Sistemleri	34
1. Özel Emeklilik Fonlarının Tanımı ve Gelişimi	35
2. Özel Emeklilik Sistemlerinin Finansmanı.....	40
a.Tanımlanmış Fayda (Maaş) Esaslı Emeklilik Planları.....	41
b.Katkı Payı Esaslı Emeklilik Planları	42

İKİNCİ BÖLÜM

TÜRKİYE'DE VE DÜNYADA BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ

I.TÜRKİYE'DE BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ.....	44
A.Bireysel Emeklilik Sisteminin Özellikleri	46
B.Bireysel Emeklilik Sisteminin Yasal Altyapısı ve Amacı	47
C.Bireysel Emeklilik Sisteminde Kurumsal Yapı.....	49
1.Hazine Müsteşarlığı ve Bağlı Olduğu Bakanlık.....	50
2.Bireysel Emeklilik Danışma Kurulu	51
3.Emeklilik Gözetim Merkezi (EGM) ve Görevleri.....	52
4.Sermaye Piyasası Kurulu (SPK).....	54

5.Saklayıcı	55
6.Bireysel Emeklilik Şirketi ve Organizasyonu.....	56
a.Kuruluş işlemleri	57
b.Bireysel Emeklilik Şirketlerinde Kuruluş İzni	58
c.Bireysel Emeklilik Şirketlerinde Organizasyon Yapısı.....	63
d.Bireysel Emeklilik Şirketinin Yükümlülükleri.....	64
7.Bireysel Emeklilik Aracıları	65
a.Bireysel Emeklilik Aracılarında Aranılan Nitelikler	65
b.Bireysel Emeklilik Aracıları Sınavı- e-BEAS	67
c.Lisans Belgesi ve Bireysel Emeklilik Aracılarına Yönelik Sürekli Eğitim Programı(BESES).....	70
d.Bireysel Emeklilik Aracılarına Karşı Uygulanabilen Cezai Yaptırımlar... 71	
9. Ana Sözleşme Değişiklikleri, Hisse ve Mal Varlıklarının Devri ve Şirket Birleşmeleri	73
10.Katılımcı ve Emeklilik Sözleşmesi	74
a.Katılımcının Hak ve Yükümlülükleri	74
b.Emeklilik Sözleşmesi	78
11.Emeklilik Planları	81
12.Sigorta Denetleme (Murakabe) Kurumu	83
13. Türk Sigorta ve Reasürans Şirketleri Birliği	84
III.DÜNYA'DA BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMLERİ.....	85
A.İngiltere'de Bireysel Emeklilik Sistemi	86
B.Almanya'da Bireysel Emeklilik Sistemi.....	89
C.Yeni Zelanda'da Bireysel Emeklilik Sistemi	91
D.Şili'de Bireysel Emeklilik Sistemi.....	93
E.İsviçre'de Bireysel Emeklilik Sistemi	98
F.Amerika Emeklilik Sistemi.....	99

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TÜRKİYE'DE BİREYSEL EMEKLİLİK FONLARI, DENETİM SİSTEMİ VE VERGİLENDİRME REJİMİ

I.TÜRKİYE'DE BİREYSEL EMEKLİLİK FONLARI	103
A.Bireysel Emeklilik Sisteminin Fon Yapısı	104
B.Fon ve Fon İçtüzüğü	105

C.Fonun Faaliyete Geçmesine ilişkin Esaslar	106
D.Asgari Fon Başlangıç Tutarı ve Avans Tahsisi	107
E.Katkı Paylarının Fonlarda Yatırıma Yönlendirilmesiyle İlgili Kısıtlamalar	108
F.Emeklilik Yatırım Fonu Türleri	108
G.Fonun Örgütsel Yapısı.....	111
H.Fonun İç Denetim Sistemi.....	113
I.Fon Mal Varlığına İlişkin İlke ve Esaslar	114
İ. Fon Portföy Yönetimi İlkeleri.....	115
J.Portföy Sınırlamalarına İlişkin Esaslar	116
K.Fon Kurulu'nun Kamuoyu Aydınlatmaya İlişkin Yükümlülükleri.....	118
L.Fon Portföyündeki Varlıkların ve Fon Paylarının Saklanması İlişkin Esaslar	118
II.BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNDE DENETİM	119
A.Aktüeryal Denetim.....	120
B.Günlük Gözetim ve Denetim	120
C.İç denetim	121
D.Bağımsız Dış Denetim	121
E.Rutin Denetim Faaliyetleri	122
F.Sigorta Denetleme Kurulu Denetimi	123
III.BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNDE VERGİLENDİRME.....	123
A.Yatırım Aşamasındaki Vergisel Teşvikler.....	124
1.Emeklilik Şirketlerinin Kuruluşu ve Emeklilik Şirketlerince Kurulan Yatırım Fonlarının Kuruluş Aşamasındaki İşlemlerinin Vergi Karşısındaki Durumu	125
2. Emeklilik Yatırım Fon Kazançlarının Vergi Karşısındaki Durumu.....	125
B.Emeklilik Sistemine Katılan Gerçek Kişilerin Vergi Karşısındaki Durumları	126
1.Ücretli Olarak Çalışanların Durumu	126
a. Çalışanın Bireysel Emeklilik Katkı Payını Kendisi Ödemesi Durumunda Ödenen Katkı Payının İndirimi	126
b. İşveren Tarafından Çalışanı Adına Ödenen Katkı Paylarının İndirimi	130
c. Katkı Paylarının 3 aylık, 6 aylık ve Yıllık Ödenmesi Durumunda İndirilecek Tutarın Tespiti.....	132
d. Aynı Anda Birden Fazla İşverenden Ücret Alan Çalışanın Ödediği Katkı Payının Ücret Matrahından İndirilmesi.....	133
e. Diğer Ücret Elde Edenlerin Ödedikleri Katkı Paylarının Durumu	133

f.Net Maaş Üzerinden Anlaşma Yapan Ücretlinin Ödediği Katkı Paylarının Durumu	134
2.Gelirlerini Beyanname İle Beyan Edenlerin Durumu	134
a.Bireysel Emeklilik Katkı Payının Ticari Kazanç Sahibi Mükellef Tarafından Ödenmesi	135
b.Bireysel Emeklilik Katkı Payının Serbest Meslek Sahibi Mükellef Tarafından Ödenmesi	137
c.Bireysel Emeklilik Katkı Payının Gayrimenkul Sermaye İradı Elde Eden Mükellef Tarafından Elde Edilmesi	138
C.Bireysel Emeklilik Şirketleri Tarafından Katılımcılara Yapılan Ödemelerin Vergilendirilmesi ve İstisna Uygulamaları	139
1.Katılımcılara Yapılan Ödemelerin Vergilendirilmesi.....	139
2.Katılımcılara Yapılan ve Menkul Sermaye İradı Sayılan Ödemelerde İstisna ve Vergi Tevkifat Uygulamaları	140
D. 7.EKİM 2001 Öncesi Akdedilmiş Poliçelerin Bireysel Emeklilik Sistemine Aktarımı ve Bu Kapsamdaki Vergisel Düzenleme	143
SONUÇ	147
KAYNAKÇA	150
EK: Bireysel Emeklilik Sistemi Mevzuatı	161

KISALTMALAR

ABD	Amerika Birleşik Devletleri
AFP	Administradaros de Fondes de Pensiones
a.g.e	Adı Geçen Eser
a.g.m	Adı Geçen Makale
a.g.r	Adı Geçen Rapor
a.g.t	Adı Geçen Tez
APBS	Aracılara Yönelik Pratik Bilgilendirme Sistemi
BES	Bireysel Emeklilik Sistemi
BEAS	Bireysel Emeklilik Aracılık Sınavı
BESES	Bireysel Emeklilik Sürekli Eğitim Sistemi
BSMV	Banka ve Sigorta Muameleleri Vergisi
EGM	Emeklilik Gözetim Merkezi
ERISA	Employee Retirement Income Security Act
EYF	Emeklilik Yatırım Fonu
GSMH	Gayri Safi Milli Hasıla
GVK	Gelir Vergisi Kanunu
ILO	Uluslar arası Çalışma Örgütü
SPK	Sermaye Piyasası Kurulu
IMF	Uluslar arası Para Fonu
OECD	Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü
TCMB	Türkiye Merkez Bankası
TEBS	Tamamlayıcı Eğitim ve Bilgilendirme Sistemi
YÖK	Yüksek Öğretim Kurumu

TABLO LİSTESİ

Tablo 1: Sosyal Güvenlik Kurumlarının Emeklilik Sigortası Açıklarının GSMH' ye Oranı	s.35
Tablo2. Dünyada Çok Basamaklı Emeklilik Sistemlerine Geçiş	s.36
Tablo3. Çeşitli Ülkelerde Emeklilik Yatırım Fon Değerleri	s.37
Tablo4. Emeklilik Fonlarının GSMH'ya Oranı	s.38
Tablo 5: Şirket Bazında BES Temel Göstergeleri	s.54
Tablo 6: Eğitim Durumuna Göre Aracı Dağılımı	s.65
Tablo 7: E- BEAS Başarı Oranları	s.68
Tablo 8: Ortalama Günlük Fon İşletim Gideri Kesinti Oranları	s.81
Tablo 9: Dünya'da sosyal güvenlikte yapı	s.84
Tablo 10: Yaş Gruplarına Göre Vergi Avantajlı Azami Katkı	s.86
Tablo 11: Şili'de Emeklilik Fon Varlıkları	s.95
Tablo 12 : Şili'de AFP'lerin varlık dağılımları	s.96
Tablo 13 : Katılımcılara Yapılan Ödemelerdeki muafiyet ve stopaj uygulamaları	s.140

ŞEKİL LİSTESİ

Şekil 1. Bireysel Emeklilik Sistemi	s.48
Şekil 2: Şili'de AFP'lerin Yarattığı Fonların GSMH İçindeki Payı	s.94

GİRİŞ

Bireyler yaşamları boyunca ekonomik durumlarını olumsuz yönde etkileyebilecek risklerle karşı karşıyadır. Gerek hastalık, sakatlık, yaşlılık, ölüm gibi irade dışı gerekse işsizlik, savaş gibi sosyo- ekonomik tehlikeler bireylerin yaşamlarını idame ettirmeleri için gerekli malvarlığının azalmasına kimi zaman da yok olmasına sebep olabilmektedir. Örnekleri çoğaltılabilecek bu risklerden korunma ise bireyin gücünün üzerinde bir yapılanmayı gerektirmektedir. Özellikle sanayi devrimi ile gelişen sosyo-ekonomik yapılanma ve bu yapılanmaya itici güç katan teknolojik yenilikler, bireylerin yaşam standartlarını yükseltmiş, bu ise sosyal güvenlik kapsamının genişlemesine yol açmıştır.

Bu bilgiler ışığında sosyal güvenlik; bireyin sosyal hayatta karşılaşılabileceği riskleri asgari düzeye indirmeyi amaç edinmiş devletin kurumları aracılığıyla yönetilen kazuistik bir yapılanmayı ifade eder. Artış gösteren refah düzeyi ile birlikte, bireylerin beklentilerinin artması ise bu yapılanmayı sürekli bir büyüme trendine sokmuştur. Aynı zamanda bireylerin sosyal güvenlik sistemi aracılığı ile devletten beklentilerini milletlerarası boyuttaki antlaşmalarla güvence altına almaları, ülkeleri ağırlaşan yükü hafifletecek alternatif çözüm yollarına sevkini zorunlu kılmıştır.

Bu bağlamda bireysel emeklilik sistemi fizyolojik risklerden birini, dünya sosyal güvenlik sistemlerinin büyüyen yarası olan yaşlılık ile kaybedilen geliri koruma amacını taşımaktadır. Klasik sosyal güvenlik sistemleri emeklilik için dağıtım yöntemi, diğer bir ifade ile çalışan kesimin, emekli bireyleri finanse etmesi üzerine kurulmuş, bu ise artan yaşlı nüfus, işsizlik ve büyüyen kişisel ihtiyaçlar karşısında sistemde büyük bir yara haline gelmiştir. Bireysel emeklilik sistemi bu itibarla emeklilik döneminde kişilerin gelir kaybını önleyecek bir yapılanma üzerine inşa edilmiştir. Bu ise kişilerin çalıştıkları dönemde elde edecekleri gelirden ayıracakları düzenli tasarrufların, profesyonel çalışan emeklilik şirketlerince fonlanarak, emeklilik dönemine taşınması ile mümkün kılınmıştır. Böylelikle kişi kendi tasarruflarıyla emeklilik dönemi için ek gelir yaratacak bu da devletin hem oluşturulan fonlar aracılığıyla kaynak yaratmasını, hem de sosyal güvenlik sistemlerindeki büyüyen yarayı kapatmasını sağlayacaktır.

Ülkelerin bireysel emeklilik sisteminden beklentilerini karşılayabilmeleri, sisteme olan katılımın artması böylelikle fon birikiminin büyümesi ile gerçekleşebilecektir. Bu nedenle ülkeler sisteme katılımı arttırmak için özendirme politikaları yürütmektedirler. Bunun en etkili yolu ise sağlanan vergisel teşviklerle olmaktadır. Bireysel Emeklilik Sisteminin uygulandığı ülkeler incelendiğinde katkı paylarının tahsilinde ve emeklilik şirketlerince birikimlerin geri ödenmesinde vergisel özendirmelere, kimi durumlarda ise cezalandırmalara rastlanmaktadır. Teşvikler katılımcı sayısını arttırmak, cezalandırmalar ise; katılımcıları sistemde uzun süreler tutmak amacıyla kullanılmıştır. Bu bağlamda bireysel emeklilik sisteminde yatırım amaçlı tasarruflar desteklenmiş, fakat tasarrufların emekliliğe kadar fonlanması asıl amaç olarak belirlenmiştir.

Bu çalışmanın birinci bölümünde; sosyal güvenliğin tanımı yapılarak milletlerarası antlaşmalardaki yeri incelenecektir. Daha sonra sosyal güvenlik sisteminin nitelikleri ve işçi sigortası modeliyle başlayan bu sistemin dünyadaki ve Türkiye'deki gelişimi ele alınacaktır. Dağıtım ve fonlama olmak üzere iki ana finansman yöntemi, finansmanda yaşanan sorunlar ile birlikte özel emeklilik sistemlerine geçiş aktarılacak, özel emeklilik fonlarının tanımı ve dünyadaki oluşumuna giriş yapılacaktır.

İkinci bölümde, Türkiye'de uygulanan bireysel emeklilik sistemi, tüm unsurlarıyla ayrıntılı bir incelemeye tabi tutulacak, sistemin günümüze değin uygulama sonuçları tablo ve şekiller aracılığıyla aktarıldıktan sonra Dünya'da bireysel emeklilik sisteminin nasıl işlediği ve sistemde gelişmiş düzenlemelere sahip ülkeler ele alınarak irdelenecektir.

Bireysel emeklilik sistemi fon yapısı ve sistemden beklenen verimin elde edilmesini sağlayacak denetim mekanizmasına üçüncü bölümde yer verilecektir. Daha sonra Türkiye'de bireysel emeklilik sistemi üzerindeki vergi rejimi; vergisel istisna ve tevkifat uygulamaları örnekler aracılığıyla değerlendirilecektir.

BİRİNCİ BÖLÜM

GENEL OLARAK SOSYAL GÜVENLİK VE ÖZEL EMEKLİLİK SİSTEMİ

I. SOSYAL GÜVENLİK İLE İLGİLİ KAVRAMLAR

Bireyler toplumsal yaşam içerisinde birçok riskle karşı karşıya kalmaktadırlar. Bireylerin kendi imkanları ile bu riskleri bertaraf edemeyişleri devlet kurumu öderliğinde bir güvence sisteminin varlığını zorunlu kılmıştır. Bu anlamda sosyal güvenlik kavramı yazılı metinde ilk defa Amerika'da çıkarılan "Sosyal Güvenlik Yasasında" yer almıştır ve sistem olarak günümüze değin de gelişimini sürdürmektedir. Bu bölümde sosyal güvenliğin literatürdeki anlamları verilmeye çalışılacak, sosyal güvenlik ile ilgili kavramlar açıklanacak ve sosyal güvenliğin uluslararası anlaşmalardaki yerini incelemeye çalışacağız.

A. Sosyal Güvenliğin Anlamı

Latince kökenli bir kelime olan Sosyal Güvenlik (social security), tarihsel süreç içerisinde farklı anlamlar taşımış ve farklı şekillerde yorumlanmıştır. Başlangıçta sosyal güvenlik kavramı sosyal yardım olarak algılanmış ve dinsel düşüncelerden etkilenmiştir. Fakat XX. Yüzyıla girilirken sosyalist hareketlerin siyasal sisteme olan baskılarını hafifletmek amacıyla sosyal yardım yerine sosyal sigorta kavramı 1871 yılından itibaren Otto Von Bismarck tarafından kullanılmaya başlanmıştır¹.

Yazılı bir metin üzerinde sosyal güvenlik kavramı ilk defa 1935 tarihinde Amerika'da çıkarılan "Sosyal Güvenlik Yasası'nda" (Social Security Act) yer almıştır. Bu kanunda hem prim ödemeye bağlı klasik sosyal sigortalar (sakatlık,yaşlılık vb), hem de vergilerle karşılanan sosyal yardımlar yer almıştır. Bu yasa ile birlikte sosyal güvenlik yayılma izlenimine girmiştir².

Sosyal güvenlik terimi, genellikle sosyal güvenlik politikaları ile sosyal güvenlik sistemlerini kapsayacak biçimde ele alınmaktadır. Sosyal güvenlik

¹ Metin R.Ercan, Deniz Gökçe, "**Sosyal Güvenlik Sistemlerinde Reform Arayışı: Şili Tipi Özel Emeklilik Sigorta Alternatifi**", Bankacılar Dergisi, Sayı:30,1999,s.14

² Kenan Tunçomağ, **Sosyal Güvenlik Kavramı ve Sosyal Sigortalar**, Gözden Geçirilmiş 2.Baskı, İstanbul :Beta Basım, 1982, s.6.

politikaları sosyal korumanın amaç ve hedefini, sosyal güvenlik sistemleri ise hem amaçları hem de bu amaçlara ulaşmak için oluşturulan kurumsal yapıyı ifade etmektedir. Bu açıdan bakıldığında sosyal güvenlik terimi hem kavramın felsefi yönü hem de kurumsal yapısını içermektedir. Bu iki kavram birbirini tamamlamakta ve sosyal risk terimi içerisinde özdeşleşmektedir³.

Literatürde sosyal güvenlik kavramının genel kabul görmüş bir tanımı bulunmamaktadır. Fakat en yaygın ve en geniş tanımıyla sosyal güvenlik; "bir ülkenin arasında sıkı bir birlik ve uyumun tesis edildiği kurumlar vasıtasıyla, toplumun tüm bireyleri için; mesleki, fizyolojik ve sosyo-ekonomik risklerin oluşumunu engellemeyi amaçlayan ve alınan tedbirlere rağmen söz konusu risklerin meydana gelmeleri halinde, geliri geçici ya da sürekli kesilmiş bireylere sigorta yardımları vasıtasıyla destek sağlayan bir sistemdir⁴. Sosyal güvenlik bunun dışında birçok yazarca tanımlanmıştır. Bazı yazarların yapmış olduğu tanımlamalar aşağıda verilmiştir.

J.H.Richardson'a göre sosyal güvenlik, kişilere ne olursa olsun belirli sayıdaki riskler karşısında ekonomik güvence sağlama görevine sahip kurum ve kurumlar topluluğudur. Asıl amaç çalışma gücünü, beden ve ruh sağlığını devam ettirmek için varolan kaynaklarını bu yetileri devamlı yada geçici olarak kaybedenlere yardım etmek suretiyle, onları ihtiyaçlarının esaretinden kurtarmaktır⁵.

Diğer bir tanımda sosyal güvenlik, mesleki, fizyolojik ve sosyo-ekonomik herhangi bir riskle karşılaşması sonucu, çalışma ve gelir elde etme olanağından geçici veya sürekli olarak yoksun bulunan kişiye, insan onuruna yakışır biçimde yaşamını devam ettirebilmesini sağlayan önlemlerin ve katkıların bütünü olarak tanımlanmıştır⁶.

Yine başka bir tanımlamada, bir ülkede yaşayan bireyleri sosyal risklere karşı korumayı ve onları yaşadıkları toplum içinde başkalarına muhtaç etmeyecek bir

³ Ali Güzel, Ali Rıza Okur, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, Yenilenmiş 9.Baskı, Beta Yayım, İstanbul, 2003, s.4.

⁴ Suat Uğur, "**Sosyal Güvenlik Sistemlerinde Özel Emeklilik Programlarının Yeri ve Gelişimi**", TİSK Yayınları, TFOŞ Plaka Matbaacılık, Ankara, 2004, s.20.

⁵ J.Henry Richardson, "**İktisadi Ve Mali Yönüyle Sosyal Güvenlik**", çev. Tuncay Yazgan, Fakülteler Matbaası, İstanbul, 1970, s.16-19.

⁶ Başbakanlık Yüksek Denetleme Kurulu, **Genel Rapor 2000**, Kamu İktisadi Teşebbüsleri Sosyal Güvenlik Kuruluşları Fonlar Diğer Kuruluşlar İştirakler, Ankara, 2002

http://www.ydk.gov.tr/Genel_Rapor_2000/icindekiler.htm,

hayat standardına ulaştırmak olarak tanımlanan sosyal güvenlik muhtaçlık, yoksulluk ve işsizlik gibi sosyal sorunlara karşı önleyici ve telafi edici fonksiyonları barındırmaktadır⁷.

Tanımlamalardan anlaşılacağı üzere ilk insandan günümüze her birey ve toplum sosyal güvenlik ihtiyacını hissetmiştir. Çünkü sosyal güvenliğin koruma altına almaya çalıştığı riskler sanayi devrimi ile kendini daha güçlü hissettirse de aslında bu tarihten çok daha önce de varolan potansiyel tehlikelerdir. Fakat bugünkü modern anlamdaki sosyal güvenlik ve sistemleri 19.uncu yüzyılın son çeyreğinden itibaren sanayi devrimini yaşayan ülkelerde, sanayi toplumunun ihtiyaçlarını karşılamak üzere ortaya çıkmış ve gelişmiştir⁸.

Sosyal güvenlik; sosyal sigortalar, sosyal yardımlar ve sosyal hizmetler aracılığıyla yapılmaktadır. Sosyal sigortalar yoluyla sağlanacak hizmetlerde hem bireylerin çalışma süresince ödeyecekleri prim, hem de devlet ve işverenin sağlayacakları katkılar ön plandadır. Sosyal yardımlar ve hizmetlerde ise kişilerin herhangi bir katkısı olmamakta finansman kısmen veya tamamen devlet bütçesinden sağlanmaktadır.

B. Sosyal Risk Kavramı ve Türleri

Sosyal kelimesinin sözlük anlamı “toplumla ilgili, toplumsal, içtimaî” olarak verilmiştir⁹. Risk ise zarara uğrama tehlikesi, rizikodur ki; evrensel ve gerçekleştiği ortamda sosyo-ekonomik zararlara yol açan tehlikedir¹⁰. Bu başlık altında tanımı yapılan risk teriminin türleri incelenecektir.

1. Sosyal Risk Kavramı

Birey hayatı boyunca gelirin ve tasarruflarının bir kısmını veya tamamını harcamasına yol açabilecek çeşitli olaylarla karşılaşma olasılığına sahiptir. Ancak çağdaş hukuk sistemlerine bakıldığında bu tür sosyal tehlikelerle karşılaşan topluma

⁷ Şebnem Seçer, “Planlı Dönemde Sosyal Güvenlik Alanındaki Gelişmeler”, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi Cilt 1, Sayı:3, 1999, s.48-68

⁸ Devlet Planlama Teşkilatı, **Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı, Sosyal Güvenlik Özel İhtisas Komisyonu Raporu**, Ankara, 2001, s.4. <http://ekutup.dpt.gov.tr/sosyalgu/oik604.pdf>,

⁹ Türk Dil Kurumu, **Türkçe Sözlük**, <http://www.tdk.gov.tr>

¹⁰ G.Şebnem Uralcan, **Bireysel Emeklilik Sistemi ve Altyapısı**, Geliştirilmiş 2.Bası, Beta Basım, İstanbul, 2005, s.5.

ait bireylere ekonomik bir güvence sağlamak esastır. Böylece, bu tür olayların sosyal güvenlik politikalarının kapsamına girmesiyle, yönetimdeki yasal iktidarın ekonomik yönden belirli bir sınırın altına düşen vatandaşlarına asgari yaşam standardı sağlama durumu ortaya çıkmıştır. Ancak bireyin yaşadığı süreçte karşılaşması olası bu tür durumlara karşı da hazırlıklı olması gerekmektedir. Bu olayların bir bölümünün gerçekleşeceği şüpheli olmakla beraber bir kısmının ise gerçekleşeceği kesindir. Gerçekleşmesi muhtemel veya kesin olan bu tür olayların bir kısmı bireyin kendi iradesi dahilinde iken, bir kısmı da irade dışı gerçekleşebilmektedir. Bu tür olaylar sosyal risk tanımı içerisinde ele alınabilir. Bu bağlamda sosyal risk, ne zaman gerçekleşeceği belli olmamakla beraber, gerçekleşmesi muhtemel yada kesin olan, kişinin hayatıyla doğrudan ilgili ve meydana geldiğinde kişinin mal varlığında kayba neden olan tehlikedir¹¹.

2. Sosyal Risk Türleri

Sosyal risklerin ortak özelliği kişinin ekonomik durumu olumsuz yönde etkilemesi ve mal varlığında azalmaya sebep olmasıdır. Sosyal riskler zaman içerisinde başta teknolojik gelişim olmak üzere sürekli değişmekte ve çoğalmaktadır. Gün geçtikçe bu risklere yenileri eklenmektedir. Buna bağlı olarak da sosyal güvenlik politikalarının kapsamı paralel artış göstermektedir. Bu riskleri, şu başlıklar altında toplayabiliriz:

a. Mesleki Riskleri

Yapılan iş veya meslek ile doğrudan ilgili iş kazaları ve iş esnasında kişinin yaşamına zarar verebilecek meslek hastalıkları gibi riskleri bu başlık altında toplayabiliriz¹². Kişilerin bu tür meslek risklerinden korunması sosyal güvenlik sisteminin başlangıcına kadar uzanmaktadır.

b.Fizyolojik Riskler

Fizyolojik riskler mesleki risklerin dışında kalmaktadır. Bu riskler kişinin bünyesinde ortaya çıkan, geçici iş gücü ve gelir kaybına sebep olan “hastalık” ve “analık”, sürekli iş gücü ve gelir kaybına yol açan “sakatlık”, yaş ilerlemesi sebebiyle

¹¹ A.Can Tuncay, Ömer Ekmekçi, **Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri**, Güncelleştirilmiş 13.Basım, Beta Yayım, İstanbul, 2005, s.8.

¹² Ahmet Erol, A.Ercan Yıldırım, **Tüm Yönleriyle Bireysel Emeklilik Sistemi**, 2.Baskı, Yaklaşım Yayınları, Ankara, 2004, s.29.

aynı sonuçları doğuran “yaşlılık”, çalışmakta olan kişinin vefatı ile gelir kaybına uğrayan aile için “ölüm” riskidir¹³.

c. Sosyo- Ekonomik Riskler

Sosyo- ekonomik risklerin başında gelen ve gittikçe önem kazanan “işsizlik” kişinin çalışma arzu ve yeteneği olduğu halde iş ve ücret koşullarına uygun iş bulunmaması durumunu ifade eder. Yine işsizliğin sonucunun gelir kaybı olması kavramın sosyo- ekonomik riskler içerisinde incelenmesini gerektirmiştir.

Yine sosyo- ekonomik riskler içerisinde kişilere ek harcamalar yükleyen evlenme, çocuk sahibi olma durumlarını alabiliriz. Asgari sağlık ve çevre koşullarına sahip bir evin edinilmesi de yine bu kategori dahilince incelenebilmektedir. Kısaca sosyo- ekonomik riskler toplum, aile ve işletme hayatında meydana gelen risklerdir¹⁴.

d. Ekolojik Riskler

Birey çevresiyle devamlı bir etkileşim içerisinde. O halde çevre kirlenmesi, ozon tabakasındaki delinme, zehirli atıklar, nükleer savaş gibi bireyin etkileşim içerisinde bulunduğu çevre vasıtasıyla karşılaştığı riskleri ekolojik riskler başlığı altında toplayabiliriz.

e. İleri Teknoloji Riskleri

Teknolojik gelişmeler çağımızın yadsınamaz gerçeklerinden birini oluşturmaktadır. Fakat teknolojik gelişmelerin insanoğlunun kontrolünden çıkması ve kişiye, çevreye zarar verir duruma gelmesi ileri teknoloji riski olarak karşımıza çıkmaktadır. Bilgi teknolojileriyle ilgili riskleri de bu kategori içerisinde alabiliriz.

f. Hızlı Değişim Riskleri

Teknolojideki hızlı değişime ayak uyduramayan bireylerde ortaya çıkan fiziksel ya da ruhsal rahatsızlıklar hızlı değişim riskleri olarak tanımlanmaktadır. Depresyon, aşırı stres, bunama vb. rahatsızlıklar bu risklerin kapsamına girmektedir.

¹³ Erol, Yıldırım, a.g.e., s.29.

¹⁴ Tuncay, Ekmekçi, a.g.e., s.9.

Tüm bu risk gruplandırmaları ülkelerin sosyal, ekonomik, kültürel durumlarına göre değişebilmekte, farklı risk durumları da meydana gelebilmektedir. Fakat Uluslar arası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından 28 Haziran 1952 tarih ve 102 sayılı Asgari Sosyal Güvenlik Standartları Konvansiyonu ile sosyal güvenlik sisteminin kapsamı gereken dokuz temel sosyal risk belirlenmiştir¹⁵.

Bu sözleşmede riskler; uzun dönemli riskler olarak adlandırılan “Sakatlık, Yaşlılık ve Ölüm”, geçici iş göremezlik yarattığı için kısa dönemli riskler içerisinde yer alan, “Hastalık, Analık, İş Kazası ve Meslek Hastalıkları ve İşsizlik”, çocuklu ailelerin masraflarına katılma amacı bulunan “Ailevi Yükler” olarak üç ana grupta toplanmıştır. Fakat sözleşmeyi imzalayan tüm ülkelerin sosyal güvenlik sistemlerinin sayılan tüm riskleri kapsamı da mümkün değildir. Çünkü ülkelerin milli gelirlerine göre sosyal güvenlik sistemlerine ayıracakları tutarlar değişebilecektir. Bu nedenle 102 sayılı sözleşme, sayılan dokuz riskten en az üç tanesinde halkının belirli oranında sosyal güvenliğini sağlayan her ülkeye sözleşmeyi onaylama hakkını tanımıştır¹⁶.

C.Sosyal Güvenlik Kavramının Milletlerarası Andlaşmalardaki Yeri

Dolaşım, ticaret, eğitim vb. nedenlerinden dolayı insanların uluslar arası hareketliliği, bu kişilerin sosyal güvenlik ihtiyaçlarının nasıl karşılanacağı sorusunu doğurmuştur. Bu sorun ikili anlaşmalarla çözümlenmeye çalışılmıştır. Milletler arası anlaşmalarla çözümlenmeye çalışılan sosyal güvenlik ihtiyacı iki meseleyi gündeme getirmiştir. Bunlardan birincisi adı geçen milletlerarası andlaşmalarla sosyal güvenlik standartlarının tespit edilmesidir. İkincisi ise ikili andlaşmaların mümkün olmadığı durumlarda sosyal güvenlik sorununun milletlerarası düzeyde nasıl çözümleneceği konusunda tedbirler alınmasıdır¹⁷.

İkinci Dünya Savaşı sırasında Roosevelt ve Churchill arasında imzalanan ve savaş sonrası koşulları belirleyen, 12 Ağustos 1941 tarihli Atlantik Paktı uluslar arası düzeyde sosyal güvenlik konusunda işbirliği yapılması gerekliliği üzerinde durmuştur. Andlaşmanın temel noktası kişilere daha iyi çalışma koşulları sağlayarak

¹⁵ Uralcan, a.g.e., s.6.

¹⁶ Erol, Yıldırım, a.g.e., s.30.

¹⁷ Kadir Arıcı, **Avrupa Birliği Sosyal Güvenlik Hukuku**, Kamu-İş Eğitim Yayını, Türk Tarih Kurumu Basımevi, Ankara, 1997, s.10.

bireylere daha fazla gelir ve sosyal güvenlik sağlayacak uluslar arası işbirliğini sağlamaktır¹⁸.

Uluslar arası düzeyde sosyal güvenlik sorununun çözümlenmesine kaynaklık eden diğer bir belge 10 Mayıs 1944 yayınlanan Filadelfiya Bildirgesidir. Uluslar arası Çalışma Örgütü'nün yayımladığı 102 sayılı sözleşmesinin kaynağını oluşturan bu bildiri aynı zamanda 28. uluslar arası çalışma konferansında tüm hükümetlere en az geçim olanaklarını garantileyecek bir sosyal güvenlik sisteminin benimsenmesi gerektiği önerisine de temel oluşturmuştur. İkinci dünya savaşından sonraki yıllarda uluslar arası düzeydeki bu çalışmalar daha da hızlanmıştır. Birleşmiş Milletler, Uluslar arası Çalışma Örgütü, Avrupa Konseyi vb. örgütler içerisinde toplanan devletler, sosyal güvenlik sorunları kapsamında daha somut kararlar almışlar ve milli hukuklarını aldıkları kararlar dahilinde geliştirmeye çalışmışlardır¹⁹. Sosyal güvenlik kavramının gelişmesini ve uluslar arası düzeydeki sorunların çözümüne yol gösteren andlaşma ve bildiriler aşağıda kısaca incelenmiştir.

1. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi

Sosyal güvenlik kavramı uluslar arası düzeyde ilk defa 10 Aralık 1948 tarihinde, Birleşmiş Milletler Genel Kurulu'nda kabul edilen İnsan Hakları Evrensel Bildirgesinde temel bir hak olarak ele alınmıştır. Bu bildirgenin 22.maddesinde “ her kişinin toplum üyesi olarak sosyal güvenlik hakkına sahip olduğu” vurgulanmış ve bu hakkın her ülkenin kaynakları ve yapısı göz önünde tutularak, insan onuru ve kişiliğinin gelişmesi için gerekli olan ekonomik ve sosyo- kültürel hakların tatmin edilmesini sağlamak için benimsendiği açıkça belirtilmiştir²⁰. Bunun yanında, insan hakları evrensel bildirgesinin 23. ve akabinde ki maddelerinde insanın sahip olduğu ekonomik, sosyal ve kültürel hakların bir sayımı yapılmıştır. Özellikle 25.maddede bu konuyla ilgili önemli ayrıntılara yer verilmiştir. Bu maddeye göre kişinin kendi sağlığı, ailesinin sağlığı ve refahı, beslenmesi, oturması, temel ihtiyaçları yani sağlık bakımları ve gerekli sosyal hizmetleri sağlamaya yönelik bir hayat standardı isteme hakkına sahiptir. Aynı maddeye göre kişinin kendi iradesi dahilinde olmayan işsizlik, hastalık, sakatlık, dulluk, ihtiyarlık, hallerinde de sosyal güvenlik talep etme hakkı vardır²¹.

¹⁸ Uralcan, a.g.e., s.28.

¹⁹ Güzel, Okur, a.g.e., s.38.

²⁰ Güzel, Okur, a.g.e., s.38.

²¹ Tunçomağ, a.g.e, s.36-37.

2. Uluslar arası Çalışma Örgütü'nün (ILO) 102 Sayılı Sözleşmesi

Uluslar arası Çalışma Örgütü Birleşmiş Milletler Teşkilatının bir uzmanlık kuruluşu olarak 1919 tarihinde Versailles Barış Antlaşması ile kurulmuş ve kabul ettiği 102 sayılı sözleşme ile, Filadelfiya Bildirgesinde yer alan önerileri gerçekleştirmiştir. 1952 tarihli bu sözleşme ile sosyal güvenliğin asgari standartları belirlenmiştir. Bu belge tüm ülkeler tarafından sosyal güvenlik politikası oluşturmada temel kaynak olarak alınmıştır.

ILO'nun sosyal güvenlik hakları bakımından konuya yaklaşımı, İkinci Dünya Savaşı öncesine dayanır. 1933 yılında kabul edilen, Yaşlılık Sigortası Sözleşmesi, Tarımda Yaşlılık Sigortası Sözleşmesi, Malullük Sigortası Sözleşmesi, Tarımda Malullük Sigortası Sözleşmesi, Ölüm Sigortası, ve Tarımda Ölüm Sigortası sosyal güvenliği ilgilendiren ilk uluslararası sözleşmeler niteliğini taşımaktadır. 1934 tarihli ve 44 sayılı İşsizlik Yardımları Sözleşmesi, 1936 tarihli ve 56 sayılı Denizde Hastalık Sigortası Sözleşmesi, 82 sayılı 197 tarihli Kırsal Alanlar Sosyal Politika Sözleşmesi sosyal güvenliği doğrudan ya da dolaylı olarak ilgilendiren uluslararası belge olma özelliğini korumaktadır²².

Uluslar arası Çalışma Örgütü, Uluslar arası Çalışma Konferansı'nın 1944 yılındaki Filadelfiya toplantısında asgari geçim imkanları ve sağlık yardımlarına ilişkin tavsiyeleri kabul etti. Örgüt bundan beş yıl sonra kabul edilen bu tavsiyelerin, örgüt bünyesinde bulunan devletlere yasal yükümlülükler yüklemesini sağlayan bir sözleşme haline getirilmesi için harekete geçmiş ve 1952 yılında yapılan toplantıda 102 sayılı "sosyal güvenliğin asgari normlarına ilişkin andlaşmayı" kabul etmiştir²³. Bu sözleşme ile hastalık (tıbbi yardım), hastalık (parasal yardım) işsizlik, yaşlılık, iş kazası ve meslek hastalığı, analık, sakatlık, ölüm, aile ödenekleri sosyal güvenlik sistemlerinin kapsamına alacağı riskler olarak belirlenmiştir²⁴. Türkiye dünyanın bütün sosyal güvenlik sistemlerinin kendilerine model aldıkları bu sözleşmeyi 29 Temmuz 1971 yılında kısmen kabul etmiştir.

ILO'nun bir diğer önemli sözleşmesi de yabancıların sosyal güvenlikteki muamele eşitliği konusundaki 118 sayılı sözleşmedir. Bu sözleşme kısaca devletler

²² Devlet Planlama Teşkilatı, **Dokuzuncu Kalkınma Planı Sosyal Güvenlik Özel İhtisas Raporu**, Ankara, 2006, s.27., http://plan9.dpt.gov.tr/oik11_sosyalguvenlik/sosyalgu.pdf,

²³ Tunçomağ, a.g.e., s.37.

²⁴ Devlet Planlama Teşkilatı, Sekizinci Beş yıllık Kalkınma Planı, s.10.

için ülkelerinde bulunan yabancılara sosyal güvenlik dahiline alınma ve yardımlardan yararlanmaya hak kazanma bakımından eşit şekilde davranma zorunluluğunu beraberinde getirmektedir. Türkiye tarafından 29.07.1971 tarih ve 1453 sayılı yasa ile kabul edilen bu sözleşme Bakanlar Kurulunca 05.07.1973 tarih ve 7/6217 sayılı kararname ile kabul edilmiştir²⁵.

3. Avrupa Sosyal Şartı

Sosyal haklar bakımından ileri hükümler içeren diğer bir önemli belge de Avrupa Sosyal Şartıdır. 18 Kasım 1961 yılında Avrupa Konseyine üye ülkeler tarafından İtalya'nın Torino şehrinde imzalanan Avrupa Sosyal Şartı, 26 Şubat 1965 tarihinde gerekli olan 5 devletin onaylamasıyla yürürlüğe girmiştir. Bu belge, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesini tamamlar niteliktedir; bu amaçla hazırlanmıştır²⁶.

“Şartın, sosyal güvenlik hakkı başlığını taşıyan 12. maddesi, şartı kabul eden devletlerin, ILO'nun 102 sayılı sözleşmesindeki yükümlüklere uygun sosyal güvenlik sistemini oluşturarak varolan sistemi korumak veya daha ileri seviyeye götürmek için gerekli önlemleri almayı uygun görmektedir. Bunun yanında madde, sözleşen devletlerin, bütün işçilerin ve onların bakmakla yükümlü olduğu kişilerin sosyal sigorta hakları ile ilgili gerekli önlemlerin almasını amaçlamaktadır²⁷. Buna göre şartı imzalayan devletlerin öncelikle bir sosyal güvenlik sistemi kurmayı ya da korumayı amaçlamasının yanı sıra sosyal güvenlik sistemlerini ILO'nun 102 sayılı sözleşmesinin onaylanması için gereken düzeyden daha düşük olmamak üzere yeterli bir düzeyde tutmayı ve sosyal güvenlik sistemlerini giderek daha yüksek bir düzeye çıkarmaya çalışmayı üstlenmektedirler. Yine aynı maddeye göre, taraf ülkeler vatandaşlarla vatandaş olmayanlar arasında eşit işlem yapacaklarını, kendi ülkelerinde geçirdikleri sigortalık sürelerinin yabancı ülkelerde de sayılmasını sağlayacak önlemleri alacağını belirtmiştir²⁸.

Şartın 13.maddesi, sosyal yardım ve tıbbi bakım hakkına ilişkin düzenlemeyi getirmiştir.14. Maddesi, sosyal refah hizmetlerinden yararlanma hakkına ilişkindir. Sosyal refah hakkı sigorta, gözetim ve bakım üçlüsüne dayandırılmıştır. Yukarıda bahsedilen sosyal refah hizmetlerinden yararlanma hakkının etkin kullanılması için, sosyal hizmet yöntemlerinin yardımıyla toplumun tüm kesimlerinin gelişmelerine ve

²⁵ Güzel, Okur, a.g.e., s.40.

²⁶ Arıcı, a.g.e., s.40.

²⁷ **Avrupa Sosyal Şartı Temel Rehberi**, Çev.Bülent Çimli Seçkin Yayınları, 2001, s.165-170

²⁸ Devlet Planlama Teşkilatı, Dokuzuncu Kalkınma Planı, s.29.

sosyal çevrelerine ayak uydurmalarına yardımda bulunacak düzenlemeleri geliştirmeyi ve kişilerin bu gelişmelere gönüllü olarak katkıda bulunmalarını özendirerek, gelişmelerin sürdürülmesi sağlamak amaç edinilmelidir²⁹. 12.madde ile 13 ve 14. maddeler arasındaki temel farklılık ilk hükmün yalnızca çalışanlara yönelik olması, diğer iki maddenin ise herkesi kapsamasıdır³⁰.

Bir çok kez düzenlenen Şart, daha sonra “ Gözden Geçirilen Avrupa Sosyal Şartı” başlığını taşıyan tamamen bağımsız bir belge halini almış ve 3 Mayıs 1996 tarihinden itibaren imzaya açılmıştır. Bu belgede sosyal güvenlik konusunda 102 sayılı sözleşmeden daha ileri düzeyde kuralları içeren Avrupa Sosyal Güvenlik Koduna yollamalar yapmaktadır. Türkiye 1961 tarihli Sosyal Şartı 1964 tarihinde imzalamıştır. Kanun 14.10.1989 tarihinde yürürlüğe girmiştir³¹.

4.Avrupa Güvenlik Kodu

ILO'nun 102 sayılı sözleşmesi baz alınarak hazırlanan 16 Nisan 1964 tarihli Avrupa Sosyal Güvenlik Kodu ülkemizin de içinde bulunduğu 13 devlet tarafından onaylanarak 17 Mart 1968 tarihinde yürürlüğe girmiştir³². Avrupa Konseyi, Avrupa Sosyal Güvenlik Kodu çerçevesinde, 102 sayılı sözleşmeyle kabul edilen dokuz sosyal riskten en az altısının kabul edilmesini zorunlu olarak öngörmüştür. Böylece sosyal güvenliğin kapsamı genişletilmiştir³³.

Koddaki 70.madde gereğince sağlanan yardımlarla bu yardımların yapılması için gerekli idare giderleri dar gelirlili kimseleri ağır yük altında bırakmayacak şekilde ve ilgili Akit Tarafın ve korunan kimsenin ekonomik durumları da göz önünde bulundurmak şartıyla tespit edilen sigorta primleri veya vergi ile veya her iki kaynaktan birlikte karşılanması kararlaştırılmıştır³⁴.

6 Kasım 1990 tarihinde imzaya açılan “ Gözden Geçirilen Avrupa Sosyal Güvenlik Kodu” başlıklı 1968 tarihli ilk Koddan bağımsız ve zamanla onun yerini alacak yeni bir belge kabul edilmiştir. Bu belge sosyal güvenlik ile sağlanan

²⁹ Avrupa Sosyal Şartı Temel Rehber s.170-175

³⁰ Güzel, a.g.e., s.41-42.

³¹ Erol, Yıldırım, a.g.e., s.34-35.

³² Uralcan, a.g.e., s.29.

³³ Erol, Yıldırım, a.g.e., s.35.

³⁴ **Avrupa Sosyal Güvenlik Kodu,**

http://www.avrupakonseyi.org.tr/tur/antlasma/aas_48.htm.(Erişim: 02.05.2007)

korumayı ve bu alandaki yükümlülükleri uygun kılmayı, değişen koşullara uygun yeni haklar öngörmeyi amaçlamıştır³⁵.

5.Avrupa Sosyal Güvenlik Sözleşmesi

Uluslararası platformda hazırlanan diğer önemli bir belge de Avrupa Sosyal Güvenlik Sözleşmesidir. Sözleşme 14 Aralık 1972 tarihinde Paris'te kabul edilmiş ve esas olarak sosyal güvenlik konusunda "Eşitlik" ilkesini düzenlemiştir. Bu sözleşmenin; işsizlik, aile yardımları, ölüm yardımı, hastalık, analık, malullük, yaşlılık, iş kazaları ve meslek hastalıklarını kapsayan tüm sosyal güvenlik sistemleri için uygulanacağı öngörülmüştür³⁶. Sözleşme ile getirilen bazı ilkeler şu şekildedir³⁷ :

-Hizmetlerin Birleştirilmesi : Hastalık, analık, malullük, yaşlılık, işsizlik ve ölüm gibi hak kazanımı belirli bir staj süresinin tamamlanmasına bağlı yardımlardan yararlanmada çeşitli ülkelerde geçen sürelerin birleştirilmesi.

-Uygulamada Eşitlik İlkesi : Sözleşmeyi imzalayan taraflardan her birinin sosyal güvenlik mevzuatına göre sözleşme taraflarının vatandaşlarına, mültecilere, vatansızlara eşit işlem yapması.

-Yer Değiştirme Nedeniyle Yardımların Yitirilmemesi İlkesi: Akit taraflarının, yine sözleşmeye taraf olan ülkeler arasında yer değiştirmelerine rağmen, sosyal güvenlik mevzuatınca sağlanan yardımlardan yararlanma hakkını korumaları.

-Diğer Sözleşmeleri Etkilememe İlkesi : Avrupa Sosyal Güvenlik Sözleşmesinin, başta ILO tarafından kabul edilen sözleşmeler olmak üzere, ülkeler arasındaki ikili antlaşmalar çerçevesinde sosyal güvenliğe ait hükümleri etkilememesi.

³⁵ Güzel, a.g.e., s.43.

³⁶ Murat Şen, **Türkiye Cumhuriyetinin Onayladığı İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Alanındaki Çok Taraflı Uluslararası Sözleşmeler**, Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası Yayını, Ankara, No:41, 2003, s.5-9.

³⁷ Tuncay, Ekmekçi, a.g.e., s.47.

Avrupa Sosyal Güvenlik Sözleşmesi ile sözleşmenin uygulanmasına ilişkin Ek Antlaşma, 13.07.1976 tarih ve 2023 sayılı kanun ile kabul edilmiş, 31.08.1976 tarihinde ise Bakanlar Kurulu tarafından onaylanmıştır.

6.İki Taraflı Andlaşmalar

Sosyal güvenlik konusunda uluslar arası platformda konulmuş temel ilkelerin varlığının yanında yine bu konuda ülkeler arasında imzalanmış bir çok sözleşme il karşılaşmaktayız. Bu tür sözleşmelerin varlığının temel sebebinin ülkelerin kendi vatandaşlarının diğer ülkelerde çalışıyor olmasından kaynaklanmaktadır. Bu bağlamda ülkeler, sınırları içerisinde yaşayan vatandaşlarına sunduğu sosyal güvenlik haklarının, sınırları dışındaki vatandaşlarına da asgari şartlarda sağlamayı amaç edinmişlerdir. Yurt dışında çok sayıda çalışanı olan Türkiye de bir çok ülke ile ikili sosyal güvenlik sözleşmesi yapmıştır.

Yapılan ikili andlaşmalar ile andlaşmaya taraf olan ülkeye çalışmaya giden kişilerin, o ülkede çalışanlarla eşit işlem görmesi, bu bağlamda mevzuatların birleştirilmesi, yine çalışan bu kişilerin kazanılmış haklarının ülkelere döndüklerinde korunmaları gibi birçok temel konu üzerinde mutabakata varılmaktadır. Türkiye bu konuda Almanya, Hollanda, Libya, Avusturya, Belçika, İsviçre, Fransa, Danimarka, Norveç Makedonya, Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti vb. ülkelerle buralarda çalışan vatandaşlarının sosyal güvenlik haklarını korumayı ve geliştirmeyi amaçlayan ikili sosyal güvenlik andlaşmaları imzalamıştır.

II. SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMLERİ

Kişi çeşitli riskleri, yönetme güdüsü ile hayata başlar ve ölene kadar bu risklerini yönetme çabası içerisinde bulunur. Hatta çoğu birey ölüm riskine karşılık bile hayattayken sosyal güvenlik sistemi içerisinde bir takım önlemler almaya çalışır. Kişi bu nedenledir ki varolan riskleri devamlı olarak kontrol etme gayreti içerisinde. Fakat riskler kişilerin kendi başlarına kontrolleri altında tutabilecekleri kadar küçük boyutlarda kendilerini göstermemektedirler. Risklerin kişisel çabaları aşması ve bu nedenle sistematik bir kurumsal yapı gereksinimi sosyal güvenlik sistemlerinin oluşmasına neden olmuştur. Çalışmamızın bu bölümünde sosyal

güvenlik sistemi kavramı incelendikten sonra, sosyal güvenliğin nitelikleri, dünyada ve Türkiye'deki gelişimi ele alınacaktır.

A. Sosyal Güvenlik Sistemi Kavramı

Birçok ülkede sosyal güvenlik konusunda oluşturulmuş kuralların meydana getirdiği bütüne sosyal güvenlik sistemi adı verilmektedir. Bu bağlamda sosyal güvenlik sistemleri, sanayi toplumunun daha çağdaş düzeyde yaşaması ihtiyacına yanıt verecek tedbirlerin ve kurulan kurumların faaliyetlerinin organize olmasından meydana gelmiştir³⁸.

Diğer bir tanımlamaya göre sosyal güvenlik sistemi, bireylerin kendi istek ve iradeleri dışında belirli sosyal riskler karşısında ekonomik güvence sağlanarak korunması ve ortaya çıkacak zararların giderilmesi amacıyla devlet tarafından organize edilen kurum veya kurumlardır. H. Jager'e göre ise sosyal güvenlik sistemi, tüm bireylere yaşamın farklı olayları karşısında, özgürlüğünden fedakarlık etmeden ve aşırı muhtaç duruma düşmeden kişi onuruna yakışan bir düzeyi yaşatmaya yönelik kamusal düzenlemeler ve önlemler bütünüdür³⁹.

Tanımlamalar genel olarak incelendiğinde sosyal güvenlik sistemlerinin devletlerin kendi vatandaşlarını sosyal risklerden korumak üzere oluşturdukları hukuk düzeni ve kurumsal yapıyı ön plana çıkardığı görülmektedir. İşte bu sebeptendir ki sosyal güvenlik sistemleri arasında farklılıklar doğması kuşkusuzdur. Fakat sosyal güvenlik sistemleri temel düzeyde kişilere asgari bir ekonomik güvence yaratma unsurunu içermeye, sosyal risklere karşı kişileri koruma, toplanan primlerinin yeniden dağıtımını gibi amaçlar ve bu amaçlara ulaşmak için gerekli araçlar yönünden benzerlik göstermektedirler.

B.Sosyal Güvenlik Sisteminin Nitelikleri

Sosyal güvenlik sisteminin niteliklerini şu başlıklar altında toplayabiliriz:

- **Toplumdaki Tüm Bireyleri Kapsama Amacı Taşınması:** Tüm kamusal mal ve hizmetlerde görülen genellik ilkesi sosyal güvenlik sisteminin de temel unsurlarından birini oluşturmaktadır. Bu ilke gereğince her kişinin sosyal

³⁸ Uğur, a.g.e., s.59.

³⁹ Erol, Yıldırım, a.g.e., s.37.

güvenlik hakkı vardır. Bu ilke İnsan Hakları Bildirgesinde de aynen vurgulanmıştır. Bu bağlamda devletler, ülkede yaşayan herkesi hiçbir ayırım gözetmeyen sosyal politikalar izlemelidirler.

- **Sosyal Güvenlik Sisteminin Devlet Tarafından Düzenlenmesi:** Gerek ülkelerin ulusal yasalarında gerekse uluslar arası andlaşmalarda sosyal güvenlik sisteminin kurulmasının ve düzenli işleyişe kavuşturulmasının devletlerin sorumluluğunda olduğu görüşü hakimdir. Sosyal güvenlik sistemleri, gelir dağılımındaki adaletsizlikleri gidermek ve asgari bir yaşam düzeyi sağlamayı üstlenirler. Bu nedendir ki sosyal güvenlik devlet için bir görev niteliği taşımaktadır⁴⁰.
- **Tüm Sosyal Riskleri Kapsamaya Yönelik Olması:** Sosyal riskler bölümünde incelen risklere karşı bireyleri korumak sosyal güvenlik sistemlerinin temel amaçlarıdır. Bu riskler ülkelerin sosyo- ekonomik yapılarına göre farklılıklar göstermektedir. Fakat ILO'nun 102 sayılı sözleşmesinde sayılan dokuz sosyal risk sosyal güvenlik rejimleri için genel kabul görmüş tehlike kavramlarıdır. Bilindiği üzere 102 sayılı sözleşmede sayılan dokuz riskten üçünün sağlanması zorunlu tutulmuşken, Avrupa Sosyal Güvenlik Kodu'nda bu rakam altıya çıkarılmıştır. Bu ise sosyal güvenlik kapsamına alınan risk sayılarının arttığını ve devletlerin bu riskleri karşılamaya yönelik çalışmalarını yoğunlaştığını göstermektedir.
- **Yönetimde Birlik Sağlanması:** Beveridge Raporu ile gündeme getirilen sosyal sigorta kurumlarının Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na bağlı olarak tek bir çatı altında toplanması ilkesi çağdaş ülkelerin sosyal güvenlik sistemlerine bir model teşkil etmiştir. Bu ilke sosyal güvenlik hizmetlerinin hem bireyler arasında daha adil şekilde dağıtılmasına hem de daha az masrafla bu hizmetlerin gerçekleştirilmesine yardımcı olacaktır⁴¹.
- **Finansmanına Devlet, İşveren ve İşçilerin Katılması:** Günümüzde sosyal güvenlik hizmetlerinin gerçekleştirilmesinde kullanılan araçlar, primli rejimi oluşturan sosyal sigortalar ve bireyin katkısı olmadan devlet bütçesinden karşılanılarak sunulan primsiz rejimlerdir. Primsiz rejimler ise genel olarak

⁴⁰ Erol, Yıldırım, a.g.e., s.39.

⁴¹ Tuncay, Ekmekçi, a.g.e., s.53.

sosyal yardımlar ve sosyal hizmetlerden oluşmakta büyük bölümü kamu kaynaklarından sağlanmasıyla birlikte, bazı özel kuruluşlar tarafından sağlanan ekonomik katkılar ile sürdürülmektedir. Bu kapsamda kendi gereksinmelerini karşılamayacak durumda olan çocuk, yaşlı, sakatların bakımı, korunması ve sorunlarının çözümlenmesine yönelik hizmetler verilmektedir⁴².

Sosyal sigortalar esas itibari ile çalışanın, işverenin ve devletin katkısıyla finanse edilir. Buna üçlü finansman yöntemi denir. Primli rejimlerde sosyal sigorta yoluyla sağlanacak hizmetlerden yararlanacak kişilerden prim adı altında bir kesinti yapılmasının asıl sebebi, sosyal güvenliğin öncelikle kişinin ihtiyacını karşılamaya ve kişisel sorumluluğa dayanıyor olmasından kaynaklanmaktadır. İşverenlerin katılımı ise, işçinin sağlıklı işine devam etmesiyle sağlanacak verimlilik artışına ve işçinin çalışma esnasında başına gelecek mesleki kaza ve hastalıklardan işverenin de payının olması vb. nedenlerine dayanmaktadır. Son olarak devletin katılımını ise modern toplumlarda sosyal güvenliğin devletin bir görevi olarak görülmesine, aynı zamanda mali olarak yetersiz kalabilecek işçi ve işveren katkısını desteklemek amaçlı olduğunu söyleyebiliriz. Aynı zamanda sosyal dengenin düzgün kurulabilmesi için de devletin katkısı şarttır⁴³. Türkiye’de de 01.01.2000 tarihinde yürürlüğe giren 4447 sayılı işsizlik sigortası kanunu ile, devletin işsizlik sigortasına katılımı sağlanmıştır.

C.Sosyal Güvenlik Sistemlerinin Tarihsel Gelişimi

Modern anlamda sosyal güvenlik sistemlerinin doğusu sanayi devrimiyle gerçekleşmiştir. Fakat sosyal güvenlik bu tarihten çok daha öncelerinde de varolmuştur. Sanayi devrimi öncesini incelediğimizde sosyal güvenlikte yardım kurumunun önemli bir yer tuttuğunu görmekteyiz. Bu bağlamda aileler, esnaf birlikleri, işçiler ve dinsel topluluklar arasında dayanışma dernekleri kurularak ekonomik açıdan zor durumda olanlara yardım edilmiştir.

Bu dönemde sınırlı da olsa sosyal güvenlik ile ilgili yasalar çıkarılmıştır. Genel olarak yoksullukla savaşmayı amaçlayan bu kanunlara 1601 yılında İngiltere’de çıkarılan “yoksulluk yasası” ve 1662 tarihli “İskan ve Nakil Yasasını”

⁴² Erol, Yıldırım, a.g.e., s.41.

⁴³ Tuncay, Ekmekçi, a.g.e., s.57.

örnek olarak gösterebiliriz. Yine buna benzer kanunların ABD’de de çıkarılmıştır⁴⁴.Sanayi devriminden sonra ise bugünkü anlamda işçi sınıfının ortaya çıkması, sosyal güvenliğe yeni bir boyut katmıştır. Bu nedendir ki sanayi devrimiyle gelişen başta Almanya ve İngiltere’de hazırlanan sistemler(Bismarck, Beveridge) günümüzde dahi geçerliliğini koruyan sosyal güvenlik sistemleridir⁴⁵. Bu bağlamda bu başlık altında öncelikle bugünkü sosyal güvenliğin temelini oluşturan, sanayi devrimiyle ortaya çıkan sistemleri, daha sonra ise Türkiye’deki sosyal güvenlik sisteminin tarihsel gelişimini inceleyeceğiz.

1.Sosyal Güvenlik Sistemlerinin Dünyadaki Gelişimi

Sanayi devrimiyle birlikte gelişim gösteren sosyal güvenlik sistemleri, ilk sistemden günümüze doğru birçok model oluşturarak karşımıza çıkmaktadır. Günümüze kadar gelişen bu modeller tarihsel kronoloji içerisinde şu başlıklar altında incelenebilir.

a.Bismarck (İşçi Sigortası) Sistemi

Almanya’da sanayileşme hareketi, İngiltere ve Fransa’ya göre daha geç başlamakla birlikte, birkaç on yıl içerisinde büyük ivme kazanmış, bu ise büyük şehirlerde işçi kitlelerinin toplanmasına neden olmuştur. Fakat bu kitle kendini gösteren ekonomik bunalım ile zor duruma düşmüş bu ise köklü reformun sebebini oluşturmuştur⁴⁶. 1881 yılında Bismarck tarafından hazırlatılan raporla yeni bir devlet anlayışı dile getirilmiştir. Buna göre devlet, sadece koruma görevini değil, aynı zamanda gerekli toplumsal araçlar ve kurumlardan yararlanıp tüm vatandaşlarına ve özellikle zayıf durumda olanların durumunu düzeltmeyi amaçlamalıdır⁴⁷.

Bunun arkasından işçiler yararına, 1883’te hastalık, 1884’ iş kazaları ve 1889’da yaşlılık ve malullük sigortaları kurulmuştur. Dünyada bu genişlikte olan ilk yapı olan Bismarck sistemi, 1890 ile 1914 yılları arasında tamamlandı. Böylelikle sosyal sigortalar sanayi işçileri dışındaki diğer sosyal gruplara da yayıldı.1911

⁴⁴ Erol, Yıldırım, a.g.e., s.48.

⁴⁵ Haluk Egeli, **Parafiskalite ve Parafiskal Yükümlülükler**, Birinci Baskı, İlkem Ofset, İzmir, 2003, s.22.

⁴⁶ Yüksel Akkaya, **Sosyal Güvenlik Versus “Demokratik Uzlaşma”**, http://www.geocities.com/ceteris_tr2/y_akkaya5.doc, (Erişim: 10.05.2007)

⁴⁷ Tunçomağ, a.g.e., s.19.

yılında ölüm sigortası ve 1927 işsizlik sigortası kabul edilmiştir⁴⁸. Sistemin temel ayrımı sistemin finansmanına katılımda kendini göstermektedir. Bismarck sisteminde işveren ve işçi katkılarıyla sosyal güvenliğin finansmanın gerçekleştirildiği görülmektedir⁴⁹. Sistemin özelliklerini şu şekilde sıralayabiliriz⁵⁰:

- Sistemden yararlananlar ilk önce ücretleri belli miktarın altında olan işçilerken sonra kapsam genişletilmiştir.
- Yapılan yardım ücrete uygun olarak gerçekleştirilmektedir.
- Tüm yararlananlar zorunlu olarak sigorta kuruluşlarına bağlanmışlardır. Bu sistemde zorunluluk özelliğini ortaya koymuştur.
- Sigortalıların ödediği primler ücretin yüksekliği ile orantılıdır.

b.Beveridge (Halk Sigortası) Sistemi

Sanayileşme sürecine diğer ülkelerden önde başlayan İngiltere’de çalışan kişilere yönelik sosyal güvenlik sağlamaya yönelik çalışmalar ancak XIX.yüzyılın sonlarına doğru gerçekleşebilmiştir. Bu döneme kadar daha önce de bahsettiğimiz üzere yoksullukla savaş üzerine kanunsal düzenlemelere gidilmiştir. 1942 yılında Sir William Beveridge başkanlığındaki komisyon tarafından hazırlanan 172 sayfalık Beveridge Raporu ile İngiliz Sosyal Güvenlik sistemi yeni bir boyut kazanmıştır⁵¹.

İşçi Sigortasından farklı olarak Halk Sigortası modelinde sadece çalışanları değil bütün bireyleri sosyal güvenceden yararlandırma amaç edinilmiştir. Ülkede yaşayan herkesi ayırım gözetmeksizin sosyal güvenlik kapsamına alarak sosyal adaletsizliği ortadan kaldırmaya çalışılmıştır. Finansman dahil işlemler tek merkezden yürütülür, finansman primlerle sağlanır ve sağlanacak yardımlar da maktu şekildedir⁵². Amaç yoksullukla savaşırken asgari bir gelir düzeyini sağlamaktır. Rapora göre sosyal güvenliğin sağlanması “zorunlu sosyal sigorta örgütü”, sigorta kapsamına girmeyen kesimler için “ulusal yardım örgütü”, ve “isteğe

⁴⁸ Uğur, a.g.e., s.61.

⁴⁹ Egeli, a.g.e., s.23.

⁵⁰ Tunçomağ, a.g.e., s.20.

⁵¹ Erol, Yıldırım, a.g.e., s.57.

⁵² Ali Güzel, Türk **Sosyal Güvenlik Sisteminde Öngörülen Reform Mevcut Sorunlara Çözüm Mü?**, Çalışma ve Toplum Dergisi Sayı:7,2006,s.64.

http://www.kristalis.org.tr/aa_dokuman/Sosyal_Guvenlik_Reformu_Aliguzel.pdf, (Erişim: 15.05.2007)

bağlı özel sigorta” olmak üzere üç ayrı yöntem ile mümkündür⁵³.Sistemin özelliklerini şu şekilde sıralayabiliriz⁵⁴:

- Tüm İngiliz halkı mesleki faaliyet ayrımı gözetilmeksizin sosyal güvenlik kapsamına dahil edilmiştir. (Genellik İlkesi)
- Sosyal sigorta kurumları Sosyal Güvenlik Bakanlığı çatısı altında birleştirilmelidir. (Yönetimde Birlik İlkesi)
- Ulusal sigorta tarafından ayırım gözetilmeksizin yapılacak yardım asgari bir yaşam düzeyi ölçü alınarak belirlenmelidir. (Sigorta Yardımlarında Teklik)
- Her sigorta kolu için ayrı prim tahsili yerine tek maktu bir prim alınması ve sisteminin finansmanına çalışan ve işveren zorunlu katılmalıdır. (Ödemede Zorunluluk İlkesi)
- Sosyal korumanın iş kazası, meslek hastalığı, sakatlık, yaşlılık, analık, ölüm ve aile yardımlarını kapsayacak şekilde geniş tutulması
- Sosyal güvenliğin tam istihdamı ve sağlık politikalarını güçlendirmesi, sağlık harcamalarının vergilerle finanse edilerek her kişinin karşılıksız olarak sağlık yardımlarından faydalanması amaçlanmıştır.

Beveridge raporu birçok Batı Avrupa Ülkesinin hukuksal yapılanmalarını etkilemiştir. Rapor, İngiltere’de beş ayrı kanunda somutlaşmıştır. Bunlar; tüm sigorta rejimlerini birleştiren, vergilerle finanse edilen ve tüm kişilere karşılıksız sağlık hizmeti sunan 1946 tarihli Ulusal Sağlık Yasası; 1897 tarihli yasanın yerine çıkarılan İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları Yasası; 1948 tarihli Sosyal Yardım Yasası; iki çocuklu tüm aileleri kapsayan 1945 tarihli Aile Yardımları Yasası ve 1946 tarihli Ulusal Sigorta Yasasıdır⁵⁵.

c.Karma Sistem

Bilindiği üzere birçok ülke Bismarck ve Beveridge sosyal güvenlik modellerinden etkilenmişler ve bu modellere göre kendi sosyal güvenlik hukuklarını düzenlemişlerdir. Modelleri birebir uygulayan ülkelerin yanı sıra, her ikisini birden uygulama çabası içine giren ülkeler de olmuş ve bu sistem karma model olarak

⁵³ Erol, Yıldırım, a.g.e., s.58.

⁵⁴ Tuncay, Ekmekçi, a.g.e., s.26-28

⁵⁵ Güzel, Okur, a.g.e., s.26.

adlandırılmıştır. Anılan modelde finansman, işçilerin ücretlerinin belirli bir yüzdesi üzerinden işverenleri tarafından sağlanmaktadır⁵⁶.

Hollanda'da ilk önceleri Bismarck sistemi benimsenmiş, Beveridge modeline geçiş yapılmış, daha sonra her iki sistemin özelliklerini taşıyan herkesi tüm kişilere karşı koruyacak şekilde bir reform çalışması yapılmıştır. Buna göre halk; hastalık, analık, kaza, malullük, çocuk sahibi olma, yaşlılık ve ölüm risklerine karşı korumuştur. Yaşlılık ve ölüm riskleri için ülke genelinde tek yetkili kurum olarak Sosyal Güvenlik Bankası hizmet vermektedir⁵⁷.

d.Devletçe Bakım Sistemi

Devletçe bakılma modelinde, sosyal güvenlik harcamaları devlet bütçesinden bu amaç için ayrılan kaynaklardan sağlanarak yapılmaktadır. Bu sistemde sosyal güvenlik harcamalarının devlet bütçesinden karşılanması, bu harcamalardan yararlanan bireylerin sosyal güvenliğin finansmanına katılmadığı anlamına gelmemektedir. Vergi yükümlüleri ödedikleri vergilerle sisteme dolaylı bir katkı sağlamış olmaktadır. Sosyal güvenlik hizmetlerinden yararlananların her zaman vergiyi ödeyerek katkıda bulunan ve diğerlerine göre gelir düzeyi yüksek olan bireylerin olmayışı, bu sayede yüksek gelirden düşük gelire bir transfer olarak da algılanabilmektedir⁵⁸.

İlk olarak 1938 yılında Yeni Zelanda'da oluşturan bu sistem, temel amaç olarak yoksullukla savaşı benimsemiş, getirdiği çözümler dolayısıyla da literatürde sosyal güvenlik sistemlerinin gelişimi incelenirken "Yeni Zelanda Sosyal Güvenlik Sistemi" başlığı ile aktarılmaktadır. Bu bağlamda Yeni Zelanda'da geliri yetersiz tüm bireyler nafaka alacaklısı olarak kabul edilmekte ve asgari bir yaşam seviyesi sağlanmaya çalışılmaktadır. Geliri belli bir düzeyin altına düşen yani yoksullaşan herkes devletten yardım isteme hakkına sahiptir. Finansman ise gelirden alınan vergilerle karşılanmaktadır⁵⁹.

Yeni Zelanda'da sosyal güvenlik sisteminde 1982 yılında bazı değişiklikler yapılmıştır. Örneğin işsizlik yardımına hak kazanmak için gerekli bekleme süreleri

⁵⁶ Uğur, a.g.e., s.65.

⁵⁷ Egeli, a.g.e., s.25.

⁵⁸ Uğur, a.g.e., s.67.

⁵⁹ Güzel, Okur, a.g.e., s.24.

uzatılmış, ölümden sonra yapılan sosyal yardımlar daraltılmış tek bir birleşik yardım yapılması öngörülmüştür. 1984 yılında ise yeni bir aile yardımı kabul edilerek, ekonomik tedbirlerin istenmeyen sonuçlarının düşük geliri aileleri etkilemesi engellenmeye çalışılmıştır. Ülkede emeklilik yaşı 60 olarak belirlenmiş ve bu yaşa ulaşan herkes çalışma geçmişine bakılmaksızın emeklilik aylığına hak kazanmak imkanı sağlanmıştır. 1990 yılında Ulusal Emeklilik Sistemi gözden geçirilmiş ve Garanti Emeklilik Geliri adı altında yeniden düzenlenmiştir. Yeni düzenlemeyle emeklilik yaşı 65'e yükseltilmiş ve maaş hak sahibinin evli olup olmamasına veya evini başka bir erginle paylaşmasına göre farklı miktarlarda ödenecektir. Yine bu hak her iki senede bir altı ay eklenerek hesaplanacaktır. Yine ekonomik krizlerden etkilenen Yeni Zelanda 1991 yılından itibaren işsizlik, aile, dulluk, ana-baba ve hastalık yardımlarında %25 oranında kesintiler yapmıştır⁶⁰.

e.Koruyucu Fon (Provident Found) Sistemi

Koruyucu fon sistemi, Singapur, Tayvan, Güney Kore, Vietnam, Çin Halk Cumhuriyeti gibi uzak doğu ülkelerinde sosyal güvenliğe model olarak alınmıştır. Sistem kamu sektörü tarafından yönetilen zorunlu bir tasarruftur ve risk primi olmadığından diğer sigorta programlarından farklılık arz eder. Hesapların bireyselleştirilmesi yeniden dağıtım fonksiyonunu ortadan kaldırır.

Koruyucu fon modelinde, bireysel tasarruf hesabına dayanan emeklilik fonları mevcuttur ve bu fonların yönetimi devlet tarafından yapılmaktadır. Devlet kişilerin bireysel hesaplarında biriken primlerden oluşan fonları yatırıma yönlendirerek işletmektedir. Fon getirileri düşük kalmakla beraber, yönetim gideri kesintilerin çok az oluşu koruyucu fon sisteminin iyi bir model olduğu kanaati hakimdir. Sistemde işçinin isteği halinde konut, sağlık, ve eğitim harcamalarında kullanılmak üzere kredi verilebilmektedir. Oluşan tüm fonlar devlet güvencesi altındadır. Sözü geçen sistem Singapur'da geniş uygulama alanı bulmaktadır⁶¹.

Hong Kong da uygulanan Koruyucu Fon sistemi temelinde emeklilik için zorunlu tasarruf yapmaya zorlayan modeldir. Bu tasarruflar yatırım fonlarında veya zorunlu koruyucu fon diye adlandırılan programlarda özel şirketlerce yatırıma yönlendirilmektedir. Tüm koruyucu fon modelleri Hong Kong yasalarına göre idare

⁶⁰ Tuncay, Ekmekçi, a.g.e., s.37.

⁶¹ Devlet Planlama Teşkilatı Sekizinci Kalkınma Planı, s.20.

edilen güven andlaşmalarına göre uygulama alanı bulmaktadır⁶². Tayvan'da ise özel sektörde beşten fazla işçi çalıştırılan bazı faaliyet alanlarında yaşlılık parası fonu kurulmuş, fon; işçinin ücretinin %6-8'i oranında primlerle, işçi ve işverence birlikte karşılanmaktadır⁶³.

f.Özel Sigorta Sistemi

Sosyal güvenlik sisteminin dünyanın pek çok ülkesinde etkin işlememesi, finansmanında yaşanan sıkıntılar gibi benzeri sorunlar ülkeleri ve uluslar arası kuruluşları daha etkin çalışan ve kamunun üzerindeki yükü hafifletecek sistem arayışlarına sevk etmiştir. Uluslar arası Para Fonu (IMF), Dünya Bankası, Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Teşkilatı gibi uluslar arası kuruluşlar sosyal güvenliğin kamu hizmeti ve görevi olmasını eleştirmekte, sistemleri tamamen kaldırmak yerine özel sigorta modeliyle ikame edilmesini savunmaktadırlar.

Özel Sigorta Sistemi'nin geniş uygulama alanı bulduğu yer Latin Amerika Ülkeleri ve bu sisteme model oluşturan ülke ise Şili'dir. Latin Amerika'daki yaşlılık güvence planları 20. yüzyılın başlarına kadar uzanmaktadır. Daha önceleri Bismark Sistemi uygulayan Latin Amerika ülkelerinin günümüze gelindiğinde bireysel emeklilik programlarının uygulandığı ve hatta bireysel emeklilik sistemine model oluşturur hale geldiği görülmektedir. Özellikle Şili Modeli bu konuda dünyaya örnek teşkil etmektedir.

Şili yaptığı reformlar sonucu özel yönetimli, bireysel tasarruf hesabı emeklilik sistemine geçmiştir. Sistemin özü toplanan fonların özel yönetim altında olması ve işçilerin bu fonların yönetilmesinde söz sahibi olmasında yatmaktadır. Böylelikle sosyal güvenlik piyasa koşulları altında işleme tabi kılınmıştır. Şili de geliştirilen sistem diğer Latin Amerika ülkelerinde üç ana model kapsamında uygulanmaktadır. Bunlardan birincisi kamu emeklilik sisteminin tasfiye edilerek yerine özel emeklilik fonlarının geçtiği **ikame edici model**, diğeri kamu ve özel emeklilik sistemlerinin rekabeti esasına dayanan **alternatif rekabetçi model**, sonuncusu ise kamu emeklilik sistemini tamamlayan bir özel emekliliği öngören **tamamlayıcı özel modeldir**⁶⁴.

⁶² Uğur, a.g.e., s.70.

⁶³ Egeli, a.g.e., s.25.

⁶⁴ Uğur, a.g.e., s.73-74.

2.Sosyal Güvenlik Sistemlerinin Türkiye'deki Gelişimi

Bilindiği üzere modern anlamda bir sosyal güvenliğin oluşumu sanayi devrimiyle başlarken, Osmanlı Devletinde sanayileşme hareketleri ve bunu izleyen işçi sınıfının doğuşunun Avrupa'ya nazaran daha geç meydana gelmesi sosyal güvenlik alanında da modernize hareketlerini geciktirmiştir.

Türkiye'de sosyal güvenliğin tarihsel gelişiminin, Osmanlı dönemi ve Cumhuriyet Dönemi olarak iki başlık altında incelenmesi şu anda varolan sistemin daha iyi anlaşılması ve geçmiş tarihimize bağlantı kurulabilmesi açısından önem arz etmektedir. Bu ayırım aynı zamanda iki dönem arasındaki sosyal güvenlik uygulamalarındaki farklılığı görmek açısından da yararlı olacaktır. Bu bağlamda sosyal güvenliğin Türkiye'deki gelişimi konumuzda bu iki başlık altında incelenecektir.

a.Osmanlı Döneminde Sosyal Güvenlik

Yukarıda da belirtildiği üzere Osmanlı Devleti'nin tarım üzerine kurulu, kendi içine yönelik ve aile içi dayanışmanın baskın yapısı nedeniyle bir sosyal güvenlik sistemine gerek duyulmamış ve bu da bir sosyal politikanın doğup gelişmesini engellemiştir. Ancak bütün gelişmemiş ve tarıma dayalı toplumlarda olduğu gibi kişileri risklere karşı koruyan bazı önlemler alınmıştır. Bunlar sosyal güvenliğin kökeni olan aile içi dayanışma, meslek teşekkülleri çerçevesinde oluşturulan yardımlar ve sosyal yardımlardan ibarettir⁶⁵.

Osmanlı devletinde nüfusun büyük kesiminin çalıştığı tarım alanında ailelerin gelirleri üst seviyede olmasa da kafi gelmekte ve süreklilik arz etmekteydi. Aile reisinin yanında kadın ve çocuklarda üretim faaliyetlerine ve bu sürekliliğe katkı sağlamaktaydılar⁶⁶. Aile içi dayanışma sayesinde aile üyelerinden birinin hastalık, kaza ve ölümü halinde ortaya çıkan boşluk, gene aileye dahil öteki üyelerin katkı ve yardımları ile giderilmiş, düzenin aksamadan işlemesine çalışılmıştır⁶⁷.

⁶⁵ Meryem Koray, **Sosyal Politika**, 1.Baskı, Ezgi Kitapevi, Bursa, 2000, s.268.

⁶⁶ Sait Dilik, **Türkiye'de Sosyal Sigortalar**, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayını No:315, Ankara, 1971s.4.

⁶⁷ Murat Şen, **Osmanlı Devleti'nde Sosyal Güvenlik: Ahi Birlikleri, Loncalar ve Vakıflar**, Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası Dergisi, Kasım 2002, Sayı:6, Cilt 16,.s.23.
<http://www.ceis.org.tr/dergiDocs/makale33.pdf>, (Erişim: 01.06.2007)

Osmanlı imparatorluğu döneminde sosyal güvenlik sistemi olarak anılan bir sistem ve bu sisteme ait sosyal politikalar olmasa da bunun yerine kısmen ikame edilebilecek dinsel ve ahlaki temele dayalı, örf ve adetler çerçevesinde oluşturulmuş vakıflar ile esnaf ve sanatkarlar tarafından kurulan meslek örgütlerinden olan loncalar ve ahiliklerin de önemli bir rolü vardır⁶⁸. Din, ahlak ve gelenek kuralları üzerinde temellendirilen ve 13. yüzyıldan itibaren varolması zorunlu hale getirilen birlikler olan loncalar, sosyal risklere karşı üyelerine ve yakınlarına sosyal yardım sağlayan “orta sandığını” ve “teavün sandığını” kurmuşlardır. Bu sandıklar yardımlaşma bağının güçlü olması nedeniyle esnafın karşılıklı dayanışma anlayışından, düşünce ve faaliyetlerinden doğmuşlardır⁶⁹. Sandıkların en önemli amacı, yaşlanarak işi bırakmış ve zor duruma düşmüş ustalarla, hastalık ve sakatlık sonucu iş yapamaz duruma gelmiş usta, kalfa ve çırakların ve ailelerinin geçimlerini sağlamak olmuştur. Sandıklarının gelir kaynağını ise usta ve kalfaların haftada veya ayda bir bütçelerine göre ödedikleri aidat, bağışlar ve çıraklıktan kalfalığa, kalfalıktan ustalığa geçenlerin ödediği harçlar oluşturmaktaydı⁷⁰.

Din, ahlak ve gelenek kuralları üzerine loncalardan yaklaşık iki yüzyıl önce kurulmuş, daha sonra Osmanlı Devleti’nde varlık gösteren, bir başka örgüt de Ahiliktir. Türklerin Orta Asya’dan Anadolu’ya göçüyle, 11. yüzyıldan itibaren Anadolu’da gelişen ahilik; eli açıklık, yiğitlik ve yardım severlik anlamına gelen fütüvvet, ahlak ve dayanışma anlayışı üzerine kurulan islami bir sanatkar teşkilattir⁷¹. Ahilik teşkilatının başlıca amacı, karşılıklı yardımlaşma ve dayanışma düşüncesinin oluşturulması ve yaygınlaştırılmasıdır. Yoksula, yabancıya, garip ve misafire sofraya kurup onu beslemek ahiliğin temel kurallarını oluşturan ve ideolojisini karakterize eden hususlardandır⁷².

Osmanlı Devleti’nde halkın sosyal güvenliği sağlamaya yönelik diğer bir araç ise İslam dininin kurallarına dayanan “Sosyal Yardımlardır”. İslam dininin gerektirdiği zekat, fitre, kurban ve kefaretle diğer bağış ve sadakalar sosyal yardımları oluşturmaktadır. Böylece yüksek gelirli kesimden düşük gelirli kesime yapılan transferle gelirin yeniden dağılımı sağlanmış olmaktadır⁷³. Osmanlı Devleti’nde

⁶⁸ Uralcan, a.g.e., s.17.

⁶⁹ Uralcan, a.g.e., s.17.

⁷⁰ Dilik, a.g.e., s.8.

⁷¹ Tuncay, Ekmekçi, a.g.e., s.69.

⁷² Şen, a.g.m., s.26-27.

⁷³ Dilik, a.g.e., s.9.

ayrıca insanlara iyilik yapma amacıyla kurulan, doğrudan ya da dolaylı olarak sosyal yardımlar ile görevli bir takım sosyal yardım kurumları da mevcut idi. Bunlardan en önemli ve yaygın olanı vakıflardı. Vakıflar bünyesinde “Avarız” ve “ Müessesatı Hayriye” adı verilen sosyal yardım birlikleri bulunmaktaydı. Bu kurumlar, kütüphane, mescit, misafirhane vs. toplum ihtiyaçlarını karşılamakta ve yoksullara yardım yapmaktaydılar⁷⁴. Ayrıca İmparatorluğun son zamanlarında görevli müesseseler arasında hastaneler ile birlikte “Darülaceze” ve “Kızılay” gibi kurumlar da önem kazanmıştı.

Osmanlı İmparatorluğu döneminde işçilerle ilgili ilk özel tedbirlerden biri, esas amacı kömür üretimini arttırmak olan ve Ereğli bölgesiyle sınırlandırılan 1865 tarihinde çıkarılan Dilaver Paşa Nizamnamesidir. Modern anlamda sosyal hayatı düzenleyen ilk belgeler ve çalışmalar olması bakımından önemli olan bir diğer nizamname ise Maadin Nizamnamesidir. Bu iki nizamname, işçilerin dinlenme ve tatil zamanları, çalışma saatleri, ücret ve ücretlerinin ödenme biçimine ilişkin hükümlerinin yanı sıra barınma ve iş kazalarına karşı koruyucu önlemlere ilişkin hükümleriyle birlikte , madenlerde bir doktor ve ilaçların bulundurulması, kaza halinde durumun derhal o yerdeki memura ya da maden mühendisine bildirilmesi, iş kazasına uğrayan işçilere ve ölümleri halinde ailelerine mahkemece kararlaştırılacak bir tazminat ve yardım parası verilmesine ilişkin hükümlere de yer vermiştir. Bu bağlamda asker ve memurlarla sınırlı olarak ve bazı işyerlerinde çalışanların özellikle yaşlılık ve hastalık durumlarında korunmalarını öngören resmi ve özel emeklilik sandıkları kurulmuştur. Bunları, 1866 tarihli Askeri Tekaüt Sandığı, 1881 tarihli Sivil Memurlar Emekli Sandığı, 1890 tarihli Seryi Sefain Tekaüt Sandığı, 1909 tarihli Asker ve Mülk Tekaüt Sandıkları ile 1917 tarihli Şirketi Hayriye Tekaüt Sandıkları olarak sayılabilir. 1909 tarihli Nizamname ile 1910 tarihli Hicaz Demir Yolu Memur ve Müstahdemlerine Yardım Nizamnamesi daha çok işçilerin çalışma şartları ve kısmen de kaza, hastalık, yaşlılık gibi risklere karşı öngördüğü yardımlarla dikkat çekicidir⁷⁵.

⁷⁴ Zahit Gönencan, **Osmanlı Döneminde Sosyal Güvenlik Sistemleri**, Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası Dergisi, Ocak 2001, Sayı:1, Cilt:15, s.36-37, <http://www.ceis.org.tr/dergiDocs/z-gonencan.pdf>, (Erişim: 04.06.2007)

⁷⁵ TC. Sosyal Güvenlik Kurumu, **Kurum Tarihçesi**, <http://www.ssk.gov.tr>

b.Cumhuriyet Dönemi

Cumhuriyetin ilanına kadar geçen (1920-1923) dönemde, Zonguldak ve Ereğli kömür bölgesinde üretim esnasında ortaya çıkan kömür tozlarının açık arttırma yoluyla satılarak işçiler yararına kullanılmasına dair 28.04.1921 tarih ve 114 sayılı “Zonguldak ve Ereğli Havza-i Fahmiyesinde Mevcut Kömür Tozlarının Amele Menafi-i Umumiyesine Olarak Furuhtuna Dair Kanun” çıkarılmıştır. Yine bu dönem içerisinde işçilerin ve işverenlerin zorunlu katılmasıyla ihtiyat ve tevaün sandıkları kurulmasını ve işverenlerin belirli hallerde işçilere zorunlu sağlık yardımı yapmasını öngören 10.09.1921 tarih ve 151 sayılı “Ereğli Havza-i Fahmiyesi Maden Amelesinin Hukukuna Müteallik” kanunu ilk sosyal güvenlik belgeleri olmaları yönünden önemlidir. Daha sonra bu sandıklar 1923 tarihli “Amele Birliği ve İhtiyat ve Teavün Sandıkları Talimatnamesi ile birleştirilmişlerdir⁷⁶.

Cumhuriyetin ilk yıllarında sosyal güvenliğe yönelik doğrudan düzenlemeler yapılmasa da, 1926 tarihli Borçlar Kanunu, 1930 tarihli Umumi Hıfzısıhha Kanunu gibi yasalarla dolaylı birtakım düzenlemeler yapılmıştır. Cumhuriyet döneminde sosyal güvenlik alanıyla ilgili ilk kapsamlı uygulama 8 Haziran 1936 tarihinde çıkarılan 3008 sayılı **İş Kanunu’dur**. Söz konusu kanunda sosyal sigortaların kuruluşu ve sosyal sigortalara ilgili temel ilkeler öngörülmüştür. Kanundan önce ve sonra sosyal güvenlik alanında bir çok düzenleme yapılmış olsa da İkinci Dünya Savaşı sonuna kadar olan dönemde bir sosyal güvenlik sisteminin oluşturulamadığı görülmüştür. İkinci Dünya Savaşı sonuna kadar çıkarılan sosyal güvenlik yasalarını şu şekilde sıralayabiliriz⁷⁷:

- 1930 tarihinde, 1683 sayılı, Askeri ve Mülki Tekaüt Kanunu
- 1933 tarihinde, 2264 sayılı, İstanbul Mahalli İdaresi ile Ankara Merkez Belediyesi Memurları Tekaüt Sandığı Kanunu
- 1934 tarihinde, 2454 sayılı, Devlet Demiryolları ve Limanları İşletmesi Umumi İdaresi Memurları Tekaüt Sandığı Kanunu
- 1936 tarihinde, 2921 sayılı, İnhisarlar Umum Müdürlüğü Tekaüt Sandığı
- 1937 tarihinde, 3137 sayılı, Denizyolları ve Akay İşletmeleri ve Fabrika ve Havuzlar İdareleri Memur ve Müstahdemleri Tekaüt Kanunu

⁷⁶ TC. Sosyal Güvenlik Kurumu, **Kurum Tarihçesi**, <http://www.ssk.gov.tr>

⁷⁷ Cemal Hüseyin Güvercin, **Sosyal Güvenlik Kavramı ve Türkiye’de Sosyal Güvenliğin Tarihçesi**, Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası, Cilt 57, Sayı 2, 2004, s.92-93.

- 1937 tarihinde, 3202 sayılı Kanunun 55. Maddesi ile kurulan Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası Memurları Tekaüt Sandığı
- 1938 tarihli, 3492 sayılı, Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası Tekaüt Sandığı Kanunu
- 1940 tarihli, 3808 sayılı Köy Öğretmenleri ve Köy Sağlık Memurları Tekaüt Sandığı Kanunu
- 1942 tarihli, 4222 sayılı İktisadi Devlet Teşekkülleri Memurları Tekaüt Sandığı Kanunu

Sosyal politikaların tüm dünyada oluşu gibi ülkemizde de hareketlendiği tarih ise İkinci Dünya Savaşının bittiği tarih olan 1945 yılıdır. Bu tarihten itibaren çeşitli sosyal sigorta kolları kurulmaya başlamıştır. Bu gelişmeleri şu şekilde sıralayabiliriz⁷⁸:

- 27.06.1945 tarihinde, 4772 sayılı İş Kazaları, Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortası kanunu çıkarılmıştır.
- 16.07.1945 tarihli 4792 sayılı İşçi Sigortaları Kurumu kanunu çıkarılmış ve kanunun 1 Ocak 1946 tarihinde yürürlüğe girmesi ile İşçi Sigortaları Kurumu (SSK) kurulmuştur.
- 2 Haziran 1949 tarihinde 5417 sayılı kanunla İhtiyarlık Sigortası oluşturulmuştur. 1950 yılında yürürlüğe giren kanun daha sonra 5752, 5937, 6391, 6708 ve 6900 sayılı kanunlarla değişikliğe uğramıştır.
- 8 Haziran 1949 tarihli, 5434 sayılı T.C. Emekli Sandığı Kanunu çıkarılmış, memurlar ile ilgili tüm yasa ve sandıklar birleştirilmiştir.
- 1950'de 5502 sayılı kanunla Hastalık ve Analık Sigortaları düzenlenmiştir.
- 1952 tarihli 5953 sayılı Basın İş Kanunu ile gazeteciler sosyal sigortalar kapsamına alınmıştır.
- 1954 tarihinde 6379 sayılı Deniz İş Kanunu ile, deniz ulaşımında çalışan işçiler de sosyal sigortalar kapsamına alınmışlardır.
- 1957 tarihinde 6900 sayılı kanunla, Maluliyet, İhtiyarlık ve Ölüm Sigortaları kurulmuştur.
- Sosyal yardımlar alanında da 15.05.1957 tarihinde 6972 sayılı Korunmaya Muhtaç Çocuklar Hakkında Kanun çıkarılmıştır. Yine bu bağlamda

⁷⁸ Tuncay , Ekmekçi, a.g.e., s.71.

12.06.1959 tarihinde 7355 sayılı kanunla Sosyal Hizmetler Enstitüsü Kurulması kararlaştırılmıştır.

Sosyal güvenlik alanındaki tüm bu gelişmeler 1961 Anayasası ile daha çağdaş bir yaklaşımla ve anayasa güvencesi altına alınarak geliştirilmiştir. 1961 Anayasası'nın 48. maddesinde " Herkes, sosyal güvenlik hakkına sahiptir. Bu hakkı sağlamak için sosyal sigortalar ve sosyal yardım teşkilatı kurmak ve kurdurmak Devletin ödevlerindedir" hükmü yer almıştır. Bu hüküm İnsan Hakları Evrensel Beyanname'si'nin 22.maddesinde " Her insan sosyal güvence hakkına sahiptir" düşüncesine göre şekillendirilmiştir⁷⁹.

Bu dönemde sosyal güvenlik alanında çıkarılan önemli bir kanun da 17.07.1964 de çıkarılan ve 01.03.1965 tarihinde yürürlüğe giren 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'dur. Söz konusu kanunla dağınık durumda olan tüm sosyal sigorta kuruluşları bir araya toplanmış, sigorta yardımından yararlananların sayıları arttırılmıştır. Bununla birlikte birçok banka, sigorta şirketi, ticaret ve sanayi odaları bünyesinde bulunan özel sandıklar bu kanun kapsamına alınmıştır. Bağımsız çalışanların yaşlılık, sakatlık ve ölüm risklerini karşılamak üzere 02.09.1971 tarihli 1479 sayılı Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu (BAĞKUR) Kanunu kabul edilmiştir. Tarım kesimi bu kanun kapsamı dışında tutulmuştur. Daha sonra çıkarılan ek kanunlarla tüm sosyal riskler kanun kapsamına alınmışlardır⁸⁰. Sosyal yardımlar alanında çıkarılan kanunlardan biri 01.07.1976 tarih ve 2022 sayılı 65 yaşını Doldurmuş Muhtaç, Güçsüz ve Kimsesiz Türk Vatandaşlarına Aylık Bağlanması Hakkında Kanun'dur. 24.2.1968 tarih ve 1005 sayılı İstiklal Madalyası Verilmiş Bulunanlara Vatani Hizmet Tertibinden Şeref Aylığı Bağlanması Hakkında Kanun, 3.11.1980 tarih ve 2330 sayılı Görevleri Nedeniyle Yaralanan Yahut Ölen Bazı Kamu Görevlilerine Nakdi Tazminat ve Aylık Bağlanması Hakkında Kanun da sosyal yardımlar alanındaki kanunlara örnek teşkil etmektedir⁸¹.

12 Eylül 1980 tarihli ihtilalden sonra yürürlüğe giren 1982 Anayasası da sosyal güvenliğin bir anayasal hak olduğunu kabullenmiş ve ayrıntılı düzenlemeleri bünyesine yerleştirmiştir. 1982 Anayasası'ndan sonrasındaki önemli yasal

⁷⁹ Erol, Yıldırım, a.g.e., s.77.

⁸⁰ Uralcan, a.g.e, s.21.

⁸¹ Tuncay, Ekmekçi, a.g.e., s.72.

düzenlemelerden biri 24.05.1983 tarih ve 2828 sayılı “ Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Kanunu” dur. 17 Ekim 1983 tarihli, 2925 sayılı “Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanunu” ile tarımda çalışanlar; aynı gün çıkarılan 2926 sayılı “Tarımda Kendi Adına ve Hesabına Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kanunu” ile de tarımda kendi adına bağımsız çalışanlar sosyal güvence kapsamına alınmışlardır.

Sosyal güvenlik alanında getirilen önemli yeniliklerden biri de 25.08.1999 tarihinde kabul edilen 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunudur. Adı geçen kanunla sigortalı çalışanların işsiz kalmaları durumunda bazı güvenceleri öngörmektedir. Tüm bu gelişmeler içerisinde reform olarak adlandırılan ve uzun zamandır üzerinde çalışılan sosyal güvenlik kurumlarını tek çatı altında birleştirecek olan kanun 16.05.2006 tarihli ve 5502 sayılı “Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu” yasallaştırılmıştır. 5502 sayılı Yasa, 4947 sayılı Yasa ile kurulan Sosyal Sigortalar Kurumunu, 1479 sayılı Yasa ile kurulan Bağ-Kur’u, 5434 sayılı Yasa ile kurulan T.C. Emekli Sandığı’nı, merkez ve taşra teşkilâtlarının kadroları ile kadrolarında görev yapan memur ve işçiler, diğer personeli mevcut statüleri ile her türlü taşınır ve taşınmazları, tapuda bu kurumlar adına kayıtlı olan taşınmazları ve hizmet binaları, araç, gereç, malzeme, demirbaş ve taşıtları, alacakları, hakları, borçları, iştirakleri, dosyaları, yazılı ve elektronik ortamdaki her türlü kayıtları ve diğer dokümanlar ile birlikte hiçbir işleme gerek kalmaksızın bu Kanunun yürürlük tarihi itibarıyla görevleri ile birlikte Kuruma devrini öngörmüştür⁸².

Yine bu bağlamda 31.05.2006 tarihli 5510 sayılı “Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu” çıkarılmıştır. Bu kanun gereğince bütün vatandaşların yanı sıra Türkiye’de bir yıldan daha uzun süre yaşayanlar, vatansızlar ve sığınmacıları da kapsayan bir Genel Sağlık Sigortası’nın kurulmuştur. Genel Sağlık Sigortası uygulaması ile birlikte herkese eşit kapsam ve kalitede sağlık hizmeti sunulması amaçlanmıştır. Sosyal güvende reform olarak adlandırılan bu uygulamalar varolan sosyal güvenlik sorunlarının minimize edilmesi amacıyla çıkarılmışlardır.

III.SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMLERİNDE FİNANSMAN

Günümüzde tüm ülkeler açısından sorun olan sosyal güvenlik sisteminin finansmanı genel olarak primlerle sağlanmaktadır. Sosyal güvenlik sistemlerinin

⁸² Recep Makas, **Sosyal Güvende Yeni Örgütlenme Modeli: Sosyal Güvenlik Kurumu**, Türkiye Enerji, Su ve Gaz İşçileri Sendikası Dergisi, Kasım 2006, s.62-63., <http://www.tes-is.org.tr/tr/pdf/kasim2006/13.pdf>, (Erişim: 15.05.2007)

kapsam dahiline giren sosyal tehlikeler artmakta fakat bu tehlikeleri karşılayacak yeni kaynakları yaratma konusunda ise sorunlarla karşılaşmakta ve fonların verimliliği azalmaktadır. Diğer bir anlatımla kaynaklar yetmemekte ve gelir kaynakları da rasyonel kullanılmamaktadır. Bu durum sosyal güvenlik sistemlerinde finansal krizlerin yaşanmasına sebep oluşturmaktadır günümüze kadar kullanılan kaynaklar ise bu krizlerin aşılmasına yetmemektedir. Çalışmamızın bu bölümünde sosyal güvenlik sistemlerinin finansman yöntemleri ve finansmanda yaşanan sıkıntılar kapsamında özel emeklilik sistemi incelenecektir.

A.Sosyal Güvenlik Sistemlerinde Finansman Yöntemleri

Genel olarak dünyada sosyal sigortaların finansmanı üç farklı kaynaktan karşılanmaktadır. Bunlardan birincisini tamamen veya tamamına yakın kısmı vergilerle karşılananı, ikincisi yalnızca çalışanlardan alınan primler ile karşılanan bireysel tasarrufu, üçüncüsü karma bir yöntem olarak çalışan, işveren ve devlet katkılarıdır⁸³. Bu bağlamda sosyal güvenliğin finansmanı için OECD ülkelerinin milli gelirlerinden ayırdıkları pay %25-30'lara, AB ülkelerinde ise %27.9'lara ulaşmış durumdadır⁸⁴.

Sosyal güvenlik sistemlerinde finansman tekniği olarak ise temelde iki teknik kullanılmaktadır. Bu yöntemlerden birincisi, her kuşağın kendinden önceki jenerasyonu ve muhtaç bireyleri finanse ettiği "Dağıtım Yöntemi", diğeri ise, her kuşağın kendi sosyal güvenlik giderlerini karşılamak üzere tasarrufta bulunduğu "Fonlama Yöntemi"dir.

1.Dağıtım Yöntemi

Yüksek gelir gruplarından toplanan primler ile dar gelirliilerin desteklenmesine olanak vererek sosyal ve ekonomik risklere karşı tüm bireylere güvence temin eden bu sistem belli bir dönemde yapılması gereken sosyal güvenlik harcamalarının aynı dönem içerisinde elde edilen gelirler ile karşılanması esasına dayanır⁸⁵. Başka bir

⁸³ Ercüment Öztürk, **Sosyal Güvenlik Kurumlarında Tek Çatı Çalışmaları Üzerine**, Sayıştay Dergisi sayı:56 s.92., <http://www.sayistay.gov.tr/yayin/dergi/icerik/der56m5.pdf>, (Erişim: 10.07.2007)

⁸⁴ Uralcan, a.g.e., s.30.

⁸⁵ Uğur, a.g.e., s.50.

deyişle bu sistem, genç kuşakların ödedikleri emeklilik primlerinin yaşlı kuşaklar tarafından kullanılması anlamına gelmektedir.⁸⁶

Literatürde pay-as-you go olarak adlandırılan dağıtım yönteminde belirli bir yılın gelirleri yine o dönemin giderlerine tahsis edilmektedir. Yani bir dönem içerisinde toplanan prim gelirleri, aynı dönemdeki sigorta yardımları ile öteki giderlerin karşılığını oluşturur. Yöntemin esasını belirli dönemdeki gelirlerle, aynı dönemdeki giderler arasında bir dengenin sağlanması oluşturur⁸⁷. Genç kuşakların elde ettikleri gelirlerden ödedikleri primlerin yaşlı kuşakların geçimlerini sağlaması anlamında kuşaklar arası bir dayanışmayı sağlarken, aynı kuşak içerisinde farklı gelir grupları arasında da yüksek gelir gruplarından toplanan daha yüksek primlerle dar gelirli olanların asgari bir gelir düzeyine kadar desteklenmesine olanak sağlayan kuşak içi dayanışmayı da gerçekleştirmektedir⁸⁸.

Dağıtım yöntemlerini iki başlık altında sınıflama mümkündür:

- Primli Dağıtım Yöntemi
 - Maaş Esaslı Emeklilik Programları
 - Prim Esaslı Emeklilik Programları
- Primsiz Dağıtım Yöntemi
 - Muhtaç Bireylere Yönelik Programlar
 - Asgari Gelir Sağlayan Programlar

Primli dağıtım yönteminde çalışanın, çalıştığı dönemlerde maaşından kesilen primlerin endekslemesiyle yapılan hesaplama sonucu kendisine emeklilik döneminde aylık bağlanması gerçekleştirilmekte fakat bu kesintiler fonlanmamaktadır. Çünkü yapılan kesintiler içerisinde bulunan dönemdeki pasif katılımcıların emeklilik aylıklarına ayrılmaktadır. Primli dağıtım yönteminin altında incelenen maaş esaslı emeklilik programlarında çalışan kişinin alacağı emeklilik maaşı sisteme girdiği an hesaplanmakta ve bu programa dahil olan tüm çalışanlara uygulanır. Maaş hesaplanmasında ise iki ayrı yol izlenebilmektedir. Bunlardan

⁸⁶ Erol, Yıldırım, a.g.e., s.81.

⁸⁷ Volkan Yurdadoğ, **Sosyal Güvenliğin Finansman Yöntemleri**, http://www.canaktan.org/politika/anti_leviathan/diger-yazilar/volkan-sosyalguvenlik.pdf s.6. (Erişim: 15.07.2007)

⁸⁸ Uralcan, a.g.e., s.32.

birincisi primlerin işverenler tarafından karşılandığı ve herkes için tek tip emeklilik aylığı hesaplaması ikincisi ise çalışanın ücreti ve çalışma süresine göre değişebilen hesaplamadır. Primsiz dağıtım yöntemi ise kendisini sosyal yardımlar ve kamu yardımları olarak göstermektedir.⁸⁹

2.Fonlama Yöntemi

Kapitalizasyon yöntemi olarak da adlandırılan fonlama yönteminde gelecekte ortaya çıkabilecek sosyal riskler için önceden karşılık ayırma esası geçerlidir. İşçi ve işverenler tarafından ödenen primler, primlerden elde edilecek faizler ve primlerin işletilmesinden elde edilecek gelirler özel bir hesapta toplanır, biriken bu fonlar gelir getirecek alanlarda değerlendirilerek ileride sigortalılara yapılacak ödemelerin kaynağını oluşturur⁹⁰. Diğer bir ifade ile dağıtım yönteminden farklı olarak bu sistemde toplanan primler aynı dönem içerisinde harcanmazlar. Bu açıdan bakıldığında fonlama yöntemi sigortalıların geleceklerini kendilerinin finanse ettiği sistem olarak da tanımlanabilir.

Primlerin toplandığı fonlar bireysel veya kolektif fonlar olarak tesis edilebilmektedirler. Bireysel kapitalizasyon yönteminde sigortalı adına ödenen primler, yine sigortalı adına açılan hesapta toplanmakta, kişiye ileride yapılacak sosyal gelir harcamalarının finansman kaynağı bu hesap olmaktadır. Kolektif kapitalizasyon yönteminde ise tüm sigortalılar adına ödenen primler tek bir hesapta toplanmakta, gelecekteki sosyal gelir harcamaları bu hesaptan karşılanmaktadır⁹¹. Sosyal riskin paylaşılması gerekliliği kolektif fonların bireysel fonlardan daha fazla tercih edildiği sonucunu ortaya çıkarmaktadır.

Sosyal güvenlik sistemlerinde genellikle dağıtım ve fonlama yöntemlerinin farklı risklerle mücadele etmek amacıyla birlikte kullanılmaktadırlar. Örneğin, yaşlılık, sürekli iş görememezlik, ölüm riskleri için fonlama yöntemi uygulanırken, hastalık, analık gibi riskler için dağıtım sistemi tercih edilmektedir. Yine de dünyada ilk uygulamaların dağıtım yöntemi ağırlıklı olduğunu söylemek mümkündür. Bunu sosyal devlet anlayışla bütünleştirmek yanlış bir yargı olmayacaktır. 20. yüzyıldan

⁸⁹ Uralcan, a.g.e., s.33.

⁹⁰ İsmail Güneş, Soner Yakar, **Sosyal Sigorta Finansman Yöntemleri ve Türkiye’de Sosyal Sigorta Kurumlarının Finansman Yöntemlerinin Değerlendirilmesi**, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitü Dergisi Cilt:13, Sayı:2,2004,s.129, <http://sosyalbilimler.cu.edu.tr/dergi.asp?dosya=156> (Erişim: 15.07.2007)

⁹¹ Yurdadoğ, a.g.m., s.4.

sonra ise emeklilik programlarına uygulanan fonlama yönteminin iyi sonuçları bu sisteme olan talebi hızlandırmıştır. Özellikle gelişmiş ülkelerde kişilerin emeklilikte elde ettikleri gelirleri yeterli bulmayışları ve fonların ülke ekonomi sermaye piyasasının derinleşmesi, faizleri ve yatırımları olumlu yönde etkileyişi, gelişme ve büyümenin artışının görülmesi bu hızlandırmayı tetiklemiştir⁹². Özellikle bireysel emeklilik sisteminde uygulama alanı bulan bu yöntemle, ülkelerin bireysel emeklilik programlarını geniş bir yelpazede desteklemelerini beraberinde getirmiştir.

Fonlama yönteminde “Maaş Esaslı Emeklilik Planları” ve “Prim Esaslı Emeklilik Planları” olarak iki uygulama bulunmaktadır. Birinci uygulamada dağıtım yöntemindeki gibi çalışanın emeklilik maaşı, çalışma süresi ve/veya son gelir düzeyi dikkate alınarak hesaplanmaktadır. Fakat buradaki primler fonlanmaktadır. İki uygulamada ise toplanan primlerin değerlendirilmesi sonucu emeklilik geliri oluşturulmaktadır⁹³.

B.Sosyal Güvenlik Sisteminin Finansmanında Yaşanan Sorunlar Kapsamında Özel Emeklilik Sistemleri

Dünyada sosyal güvenlik sistemleri özellikle finansman konusunda büyük mali krizlerle karşı karşıya kalmıştır. Yaşanan krizler sosyal güvenlik sistemlerinin yeniden yapılandırılması konusu gündeme getirmiş ve reform hareketlenmeleri hız kazanmıştır. Tüm dünyada nüfusların yaşlanması sosyal güvenlik sistemleri üzerine yük getirmiştir. Yaşam şartlarının iyileşmesi ve tıptaki ilerlemeler gibi gelişmeler sayesinde insan ömrü uzamış buna karşılık ise doğum oranlarında önemli düşüşler yaşanmıştır. Bir ülkenin demografik yapısının korunabilmesi için 19-45 yaşları arasındaki kadınlarda kadın başına doğum sayısı 2.1 olması gerekirken Avrupa’da bu oran 1.5’tir. Bu etkiler emekli insanların emeklilikten sonraki yaşam süresini uzatmakta fakat bu bireylerin emekli maaşlarını karşılayacak olan işgücüne katılım ise düşürmektedir. Kısaca, bu nedenlerden ötürü sosyal güvenlik sistemi kendi kendisini finanse edememekte, devlet bütçesinden bu finansman açığı için büyük paylar ayrılmaktadır⁹⁴.

⁹² Uralcan, a.g.e., s.34.

⁹³ Erol, Yıldırım, a.g.e., s.86.

⁹⁴ S.Giray Velioğlu, **Çözüm, Herkesin Kendi Emeklilik Birikimini Yapmasıdır**, Finans-Politik & Ekonomik Yorumlar, Sayı:146, Kasım 2003, s.57.

Gelişen ve küreselleşen dünyada emeklilik planları alanında büyük değişimler yaşanmaktadır. Bu daha öncede belirttiğimiz üzere ülkelerin mevcut sosyal güvenlik sistemlerinin içerisinde çıkılmaz bir finansman sorunuyla karşılaşmalarından kaynaklanmakta asıl kaynağı ise yaşlılık oranının giderek yükselerek çalışan kesimin bu yükselen oranın giderlerini karşılamayacak duruma gelmesinde yatmaktadır. İstatistiklere göre dünyada 60 yaş üzerindeki nüfus 1990-2030 yılları arasında üç katına çıkacaktır. 2030 yılına gelindiğinde ise gelişmiş ülkelerdeki nüfusun %30 undan fazlası 60 yaşın üzerinde olacaktır. Tüm bunlar ülkelerin yaşlılık güvencelerine bakış açılarını değiştirmelerini zorunlu kılmıştır. Bu anlamda özel emeklilik sistemleri ülkeler tarafından geniş destek alanları bulmuşlardır. Burada önemli olan diğer bir husus özel emeklilik fonlarının piyasa şartlarında değerlendirilmesinde yatmaktadır. Devletler sistemi özel kesime bırakırken piyasadaki olumsuz şartların özel emeklilik fonlarını etkilememeleri için de çaba göstermek durumundadırlar. Bu hem bireylerin mağduriyetini önlemek hem de büyük finans kaynağı oluşturan sistemin devamı sağlamak açısından önem arz etmektedir.

Çalışmamızda da incelediğimiz üzere modern anlamda Bismarck ile başlayan sosyal güvenlik sistemleri özel sigorta sistemine doğru kayan bir ivme kazanmıştır. Gelişmiş ülkelerde yaşlı nüfusta genç nüfusa göre daha hızlı artışlar sonucu aktif- pasif dengesinin kurulamayışı bu ivmeyi hızlandırmıştır. Günümüz gelişmiş ülkeleri milli gelirlerinden sosyal güvenlik harcamalarına büyük paylar ayırmakta bu ise adı geçen ülkelerin makro ekonomik hedeflerini ve rekabet gücünü tehdit edici hal almaktadır. Bu bağlamda Avrupa Birliği'nde ekonomik istikrar ve sürdürülebilir büyüme için Maastrich Antlaşması ile öngörülen ağır yükümlülükleri, sosyal güvenlik harcamalarında kısıntıya gitmeden yerine getirilemeyeceği kararlaştırılmıştır⁹⁵. Bu gelişmeler ışığında sosyal güvenlik sisteminin yeniden yapılandırılması, kişisel birikiminin ön plana alınarak özel emeklilik sistemlerinin desteklenmesi bir zorunluluk halini almıştır.

1. Özel Emeklilik Fonlarının Tanımı ve Gelişimi

Özel emeklilik fonları; çalışan bireylerin, çalıştıkları süre içerisinde elde ettikleri gelirden tasarruf ederek, daha sonraki yıllarda ve özellikle emeklilik dönemlerinde sürdürülebilir bir yaşam seviyesi sağlamalarına olanak veren

⁹⁵ Egeli, a.g.e., s.34.

araçlardır⁹⁶. Bu fonlar içerikleri önceden belirlenmiş emeklilik planları çerçevesinde bu amaca hizmet etmektedirler.

Özel emeklilik fon sistemi sayesinde kişiler gelirlerinden bir kısmını tasarruf edebilmekte ileri yıllarda bu tasarrufları kullanabilmekte ya da bu tasarrufları emekliliklerine taşıyarak emekliliklerini belirli bir düzeyde yaşayabilmektedirler. Bu anlamda özel emeklilik sisteminin Fonlama Yönetimi esas alınarak uygulandığı açık olarak görülmektedir. Bilindiği gibi fonlama yönteminde emeklilikte yapılacak harcamaların, çalışma döneminden itibaren yapılan tasarrufların verimli bir şekilde değerlendirilmesi yatmaktadır.

Adı geçen fonlar çalışanların aktif çalışma sürelerinde yarattıkları gelirden tasarruf ederek ileri yaşlarda makul bir hayat seviyesi sağlayan araçlardır. Özel emeklilik sistemi gelişmiş ülkelerde özellikle son 60 yılda doğum oranlarının azalması, hayat süresinde artma kısaca yaşlı nüfusun genç nüfus sayısını aşması ile aktif – pasif dengesinin sağlanamamaya yaşanan sosyal güvenlik krizlerinin aşılması için bir çözüm oluşturma amacıyla gelişen bir sistemdir⁹⁷. Yaşlı nüfus artışı bu nüfusun harcamalarını karşılamak için çalışan genç nüfusa daha çok yüklenmesine neden olmuştur.

Gelişmekte olan ülkelerde ise gelişimin nedeni farklı sebeplere dayanmaktadır. Gelişmekte olan ülkelerde genç nüfus sorunu yaşanmamakla birlikte bu ülkeler enflasyon nedeniyle yüksek bütçe açıklarıyla uğraşmaktadırlar. Diğer bir önemli sorunda gelişmekte olan ülkelerde prim tahsilat oranının düşüklüğüdür. Kaynakların sınırlı olması ve yüksek enflasyonun neden olduğu bütçe açıkları sosyal güvenlik harcamalarının yetersiz kalmasına sebep olmaktadır. Gelişmekte olan ülkelerin sosyal güvenlik sorunu yaşamalarının bir diğer sebebini de eksik istihdamın oluşturduğu işsizlik oluşturmaktadır⁹⁸.

Gelişmekte bir ülke olan Türkiye’de 1996 yılında Uluslar arası Çalışma Örgütü(ILO) tarafından yapılan çalışmalar sonucunda sosyal güvenlik kurumlarında yapısal düzenlemeler yapılmadığı takdirde, kurumların emeklilik aylıklarından kaynaklanan açıkların hızla artacağı belirtilmiştir. Tablo 1’de görüleceği üzere

⁹⁶ Erol, Yıldırım, a.g.e. s.151.

⁹⁷ Elif Buzlupınar, **Emeklilik Fonları Sermaye Piyasasına Kaynak Aktarımı Türkiye Üzerine Değerlendirmeler**, Ankara: Sermaye Piyasası Kurulu, 1996, s.3-5.

⁹⁸ Erol, Yıldırım, a.g.e. s.151.

Tablo-1. Sosyal Güvenlik Kurumlarının Emeklilik Sigortası Açıklarının GSMH’ ye Oranı

emeklilik aylıklarından kaynaklanan sosyal güvenlik açığı 2000 yılında, GSMH'nin %2.72 iken, tedbir alınmadığı takdirde oran 2050 %10,6 ya ulaşacaktır⁹⁹. Bu risk karşısında sosyal güvenlikte reform hareketlenmeleri hız kazanmıştır.

YILLAR	SSK	EMEKLİ SANDIĞI	BAĞ-KUR	TOPLAM
2000	1.74	0.85	0.13	2.72
2005	2.20	1.08	0.17	3.45
2010	2.85	1.24	0.22	4.31
2020	3.86	1.26	0.46	5.58
2030	4.77	1.61	0.60	6.98
2050	7.48	1.83	0.75	10.06

Kaynak: Erol, Yıldırım, a.g.e, s.146.

İlk özel emeklilik fonu 1862 yılında Avustralya'da kurulmuş, ilk uygulamaları ise 19.yy. da Amerika'daki itfaiyeci, polis ve öğretmenlerin yardımlaşma sandıkları olarak ortaya çıkmıştır. Fonlama esaslı kamu sosyal sigortalarının belirli süre gölgesinde kalsa da özellikle sosyal güvenlik açıklarının kapatılması sürecinde gelişmiştir. Bu geçiş kamunun sorumluluğunda olan tek basamaklı sistemlerden çok basamaklı sistemlere geçiş ile sağlanmıştır¹⁰⁰. Çok basamaklı sistemler Tablo 2'den de görülebileceği üzere genelde 3 basamaktan oluşmaktadır¹⁰¹;

1. Basamak: Kamu sosyal güvenlik kurumları bu basamağı oluşturur. Finansman dağıtım sistemiyle çalışır ve katılım zorunludur.

2. Basamak: Daha çok işverenlerin sağladığı ve birinci basamağı tamamlayıcı bir emeklilik geliri sağlayan basamaktır. Finansmanı, dağıtım veya fonlama yöntemiyle sağlanır.

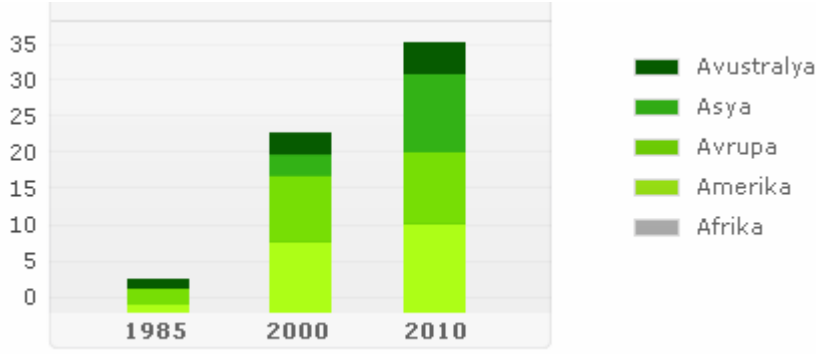
3. Basamak: Fona dayalı emeklilik sistemleri bu basamağı oluşturur. Katılım isteğe bağlıdır.

⁹⁹ Erol, Yıldırım, a.g.e., s.146.

¹⁰⁰ Ahmet Erol, A.Ercan Yıldırım, **Sosyal Güvenlik Sistemlerinde Yaşanan Krizlerin Bireysel Sisteminin Gelişimine Etkileri**, Yaklaşım,sayı:155, kasım 2005.s.36.

¹⁰¹ Ekonomist, **Bireysel Emeklilik**, Ocak 2007,s.27.

Tablo2. Dünyada Çok Basamaklı Emeklilik Sistemlerine Geçiş



Kaynak: www.garantiemeklilik.com.tr

Yukarıda da değinildiği üzere artık dağıtım sisteminden fonlama sistemine doğru hızlı bir geçiş yaşanmakta bu da çok ayaklı sistemlerin üçüncü ayağını güçlendirmektedir. Bu bağlamda 1985 yılında Bireysel Emeklilik Sistemi'ne yönelik reformları yapmış ülkeler Şili, İsviçre ve Hollanda iken, 2000 yılında bu ülkelere Avustralya, Güney Amerika'dan Meksika, El Salvador, Ekvador, Peru, Venezüella, Kolombiya, Bolivya, Uruguay ve Arjantin, Avrupa'dan İsveç, Finlandiya, Danimarka, İngiltere, Polonya, Romanya, Macaristan ve Hırvatistan, Asya'dan Kazakistan ve Tayland katılmıştır. 2010 yılında bu ülkelere Paraguay, Makedonya, Ukrayna, Rusya, Moğolistan, Çin, Pakistan, Hindistan, Sri Lanka ve Filipinler'in de ekleneceği öngörülmektedir¹⁰².

Özel emeklilik fonları da bu geçişe paralel olarak büyümüştür. Şuan bireysel emeklilikte en büyük fon büyüklüğüne ulaşan ülke ABD'dir. Tabi özel emeklilik fonlarının tüm ülkelerde aynı olması beklenmemektedir. Çünkü fon büyüklüğü ülkelerin milli gelirleri ile doğrudan ilgilidir. Tablo 3'de çeşitli ülkelerin yatırım fonu değerleri yer almaktadır.

¹⁰² Dünyada Bireysel Emeklilik Sistemi, <http://www.garantiemeklilik.com.tr/pages/bireysel/emeklilik/bes/dunyada.htm>, (Erişim: 20.07.2007)

Tablo3. Çeşitli Ülkelerde Emeklilik Yatırım Fon Değerleri (Milyon \$)

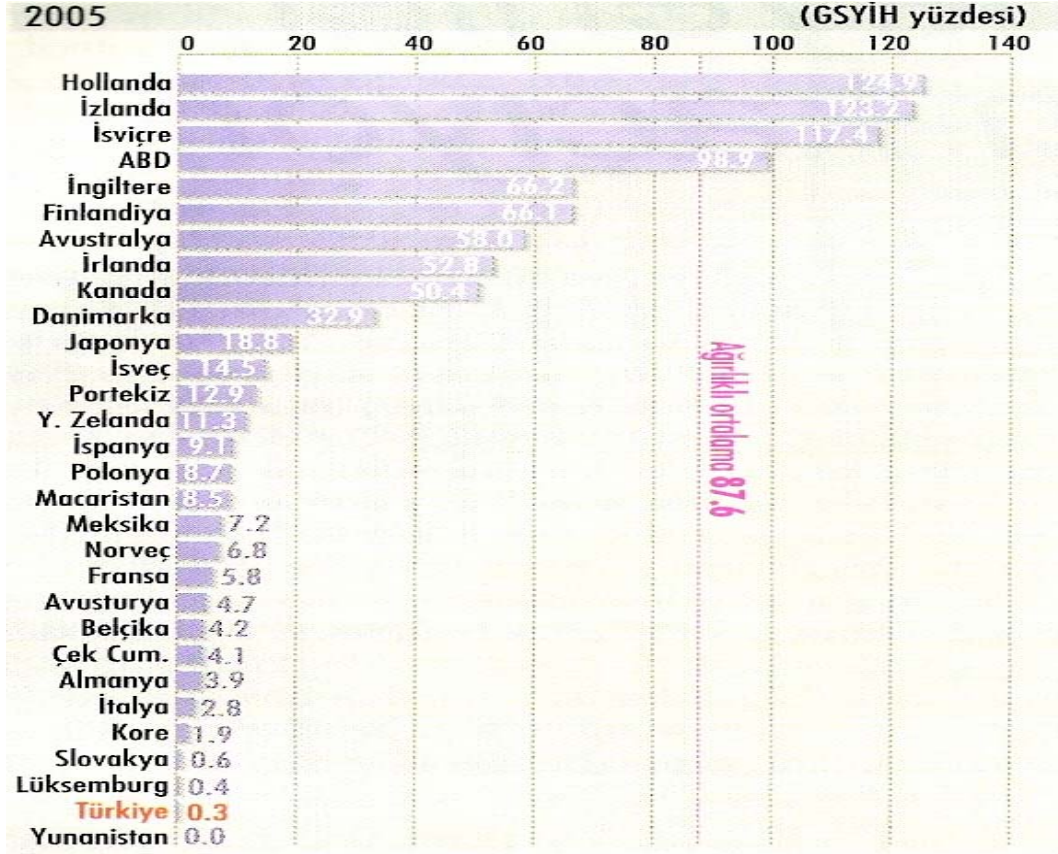
OECD ÜLKELERİ	2001	2002	2003	2004	2005
Avusturya	212.860	239.290	295.670	337.379	409.372
Avusturya	7.555	8.099	10.869	13.299	14.291
Belçika	12.639	12.428	12.152	14.508	15.430
Kanada	375.565	346.341	445.761	477.439	569.216
Çek Cumh.	1.404	2.053	2.852	3.884	5.022
Danimarka	43.639	44.324	58.782	73.095	87.032
Finlandiya	9.991	10.606	13.406	84.271	127.691
Fransa	51.388	95.395	123.255	123.624	123.660
Almanya	65.147	70.470	88.887	104.161	107.856
Macaristan	2.071	2.976	4.397	6.989	9.338
İzlanda	6.636	7.481	10.781	14.103	19.517
İrlanda	45.763	42.222	59.989	77.405	96.856
İtalya	25.194	28.312	36.787	44.351	49.520
Japonya	580.519	561.645	658.255	710.048	864.707
Kore	..	8.438	9.884	11.516	14.652
Meksika	26.600	33.643	37.213	42.718	55.095
Hollanda	411.460	374.875	545.239	659.839	779.843
Yeni Zeland	7.687	7.865	9.094	11.157	12.446
Norveç	6.831	7.652	10.227	16.939	20.266
Polonya	4.622	7.588	11.487	17.022	26.325
Portekiz	13.278	14.657	18.396	18.868	23.591
Slovakya	0	0	7	7	291
İspanya	35.072	39.061	54.778	95.185	112.207
İsveç	18.254	18.542	23.457	43.402	51.716
İsviçre	261.357	267.554	334.829	389.497	428.634
Türkiye	209	919
İngiltere	1.040.472	1.040.472	1.175.335	1.467.118	1.541.100
ABD	9.696.193	8.764.040	10.507.392	11.638.070	12.348.250
Bölgesel toplam					
G10 toplamı	12.538.188	11.580.074	13.951.349	15.672.057	16.879.932
Avrupa	677.486	696.125	963.758	1.235.626	1.451.074
OECD toplamı	12.962.197	12.056.030	14.559.182	16.496.220	17.914.971
OECD ülkesi olmayanlar					
Bulgaristan	83	173	331	553	776
Kolombiya	4.939	5.472	7.315	10.965	15.167
Estonya	..	15	90	234	449
İsrail	28.624	27.877	30.381	33.076	..
Slovenya	20	83	147	597	879
Güney Afrika	57.337	82.756	..
Tayland	..	5.774	7.183	7.637	8.984

Kaynak: OECD, Pension Markets in Focus

OECD'nin Ekim 2006'da yayımladığı rapora göre 2005 sonu itibarıyla 17.9 trilyon dolara ulaşan emeklilik fonları, gelişimine hızlı bir şekilde devam etmektedir.

ABD, 12.3 trilyon dolarlık fonla en büyük emeklilik fonuna sahip ülke konumundayken onu, İngiltere izlemektedir. Yine bu rapora göre hazırlanan Tablo 4'te ise ülkelerin fon büyüklüklerinin GSMH'lerine oranı verilmiştir. Verilere göre Hollanda yüzde 124.9 ile ilk sırayı alırken onu sırasıyla İzlanda, İsviçre ve ABD izlemektedir¹⁰³.

Tablo4. Emeklilik Fonlarının GSMH'ya Oranı



Kaynak: Ekonomist, Bireysel Emeklilik, Ocak 2007, s.29

2. Özel Emeklilik Sistemlerinin Finansmanı

Özel emeklilik sistemlerinin finansmanına birinci bölümde sosyal güvenlik sistemlerinin finansmanı ile ilgili bilgi verilirken fonlama yöntemi başlığı altında değinilmiştir. Bu bölümde bu bilgiler daha da ayrıntılı bir şekilde ele alınacaktır. Bilindiği üzere kamu sosyal güvenlik sistemleri dağıtım yöntemi (PAY AY YOU GO) ile finanse edilmekte bu sistemin temelini ise kuşaklar arası dayanışma oluşturmaktadır.

¹⁰³ OECD, **Pension Markets in Focus**, Ekim 2006, sayı:3, <http://www.oecd.org/dataoecd/21/28/37528620.pdf> (Erişim: 25.07.2007)

değınilen sorunlar sebebiyle de bu sistem çıkmazlarla karşı karşıyadır. Bu çıkmazlar ise fonlama sistemi ile telafi edilmeye çalışılmaktadır. Fonlama sisteminde finansman yöntemleri çok çeşitlendirilebilmekte fakat literatürde en çok rastlanan şekil ise şu şekildedir:

- Tanımlanmış Fayda (Maaş) Esaslı Emeklilik Planları
- Katkı Payı Esaslı Emeklilik Planları

a.Tanımlanmış Fayda (Maaş) Esaslı Emeklilik Planları

Maaş esaslı emeklilik planlarında herhangi bir varlığın getiri oranıyla bağlı olmayan emekli maaşı önceden belirlenmektedir. Sisteme yapılan toplam katkı, çalışılan yıl sayısı, emekli olunan yaş gibi faktörlere göre hesaplanır. Maaş esaslı planlar genellikle orta ve büyük ölçekli işletmelerde çalışanların işyerine bağlılığını arttırmakta kullanılırlar. Sistemin en büyük dezavantajı ise maliyetlerin önceden hesaplanamaması ve yatırım riskinin işverene ait olması gösterilmektedir¹⁰⁴. İşveren bu sistemle daha başından itibaren maaş olarak adlandırılan tutarı emekliliğinde çalışanına taahhüt etmektedir. Böylece emekli maaşı önceden bilinebilmektedir¹⁰⁵. Dağıtım sistemi içerisindeki sistemle benzer yanlar taşımaya rağmen bu sistemin farkı, çalışanların katkılarının emeklilerin maaşlarının ödenmesi için değil, fonda biriktirilerek değerlendirilmesinde yatmaktadır.

Maaş esaslı emeklilik planlarında toplanan fonun gelirin beklenenden az gerçekleşmesi halinde aradaki fark işveren tarafından karşılanmaktadır. Yatırım gelirlerinin beklenenden fazla gerçekleşmesi durumunda ise, fazla tutar işveren tarafından kullanılmamaktadır. Bu tutar emeklilik planına dahil olan üyeler arasında eşit olarak paylaştırılmaktadır. Sistemde çalışanların iş değiştirmeleri halinde fondaki tutarlarından kesinti yapılacak olması, çalışanların işyerlerine olan bağımlılıklarını arttırmaktadır. Maaş esaslı emeklilik sistemlerinde genellikle son maaş veya çalışma süresince alınan maaşların ortalaması maaşa esas teşkil etmektedir¹⁰⁶.

¹⁰⁴Selin Tuncay Emeklilik ve Sigorta Fonları, İşsizlik Sigortası, İş Güvencesi, SSK, **BAĞ KUR, Emekli Sandığı Borsası - - 9 Mayıs 2007**

<http://www.baskent.edu.tr/~gurayk/finpazpazartesi20.doc>

¹⁰⁵ OECD CLASSIFICATION and GLOSSARY, **Private Pensions**, 2005,s.14., <http://www.oecd.org/dataoecd/0/49/38356329.pdf>, (Erişim: 20.07.2007)

¹⁰⁶ Erol, Yıldırım, a.g.e.,s.158.

b.Katkı Payı Esaslı Emeklilik Planları

Katkı payı esaslı emeklilik planları, çalışanların aylıklarının bir bölümünün, çalışan veya işveren tarafından fonlama sistemine yönlendirilerek, sponsor işverenin veya emeklilik şirketinin ilgili hesabına aktarılmaktadır. Bu plan özellikle demografik değişiklikler ve politik müdahalelere karşı korunmalıdır ve emeklilikteki gelir ile ilgili risk büyük oranda çalışan üzerindedir. Bu özellikler özel emeklilik planları içerisinde katkı payı esaslı olanın tercih edilmesini sağlamaktadır. Katkı payı esaslı emeklilik planlarında katılımcı katkı payını görebilmekte, yönlendirebilmekte, bunlar üzerinde takip ve değerlendirme işlemleri yapabilmektedir¹⁰⁷. Katılımcılar genç yaşta yatırımın verimliliğini göz önünde bulundurarak daha risksiz fakat getirisi yüksek fonları seçebilmekte, böylelikle ileri dönemlerdeki birikimini artırabilmektedir. Burada önemli olan husus fonları akılcı bir şekilde kullanabilmekten geçmektedir. Herkesin bu bilgi ve kabiliyette olmayışı emeklilik şirketlerinin bu akılcılığı katılımcıları adına göstermeleri ve katılımcıları bu konuda bilgilendirmeleri gerekmektedir.

Maaş esaslı emeklilik planlarından farklı olarak katkı payı esasına dayalı emeklilik planlarında emeklilikteki fayda miktarı, katkı miktarlarıyla ve yatırım kazançlarıyla doğrudan bağlantılı olduğundan önceden net olarak hesaplanamamaktadır. Genellikle hesaplanan fayda miktarı tahmini değerlere dayalı olmaktadır. Burada ise portföy yönetiminin etkinliği ön plana çıkmaktadır. Adı geçen planlarda fon yönetimin maliyeti, katkılardan kesinti, fon birikimlerinden kesinti, bireysel hesaplar üzerinden yıllık ödeme, giriş ve çıkış aidatları gibi çeşitli kaynaklardan sağlanabilmektedir¹⁰⁸.

Ekonomik gelişmeye büyük katkı sağlayan ve çalışanların emeklilik dönemlerinde geçinmeleri için yeterli geliri sağlayan katkı paylı emeklilik sistemlerinin gelişimini desteklemek amacıyla teşvik edilmesi, sistemin verimliliğinin devamı için korunması, denetlenmesi gerekmektedir. Bu planlar dolayısıyla fona yönlenen katılımlar ile iş dünyası gerekli kaynağı daha kolay bulabilmekte, yatırımlar finanse edilebilmekte, ekonomik büyüme desteklenebilmektedir. Bu işlevler nedeniyle bu planlar, birçok kesimce desteklenmektedir. Vergi teşvikleri ve tanıtım faaliyetleri bu desteklemelerin başında gelmektedir.

¹⁰⁷ Uralcan, a.g.e., s.74.

¹⁰⁸ Suat Uğur, **Özel Emeklilik Türleri ve Bireysel Emeklilik**, Çimento İşveren Dergisi, makale 2, s.15. www.cmis.org.tr, (Erişim: 28.07.2007)

Fayda esaslı planların aksine katkı esaslı planlar bir nevi banka mevduatı gibi çalışırlar. Genellikle çalışan ve/ veya işveren tarafından kazancın belli miktarı bireysel emeklilik hesabına katkı olarak yatırılır. Bu katkılar en kısa sürede yatırıma yönlendirilir. Katılımcı fonlarında biriken miktarı ne zaman ve nerede kullanacağına kendisi karar vermektedir¹⁰⁹.

Katkı esaslı özel emeklilik planları dünyada giderek yaygınlaşmaktadır. Şili'deki gelişimden sonra Arjantin, Bolivya, Kolombiya, El Salvador, Macaristan, Kazakistan, Letonya, Meksika, Peru, Polonya, Uruguay belirli katkılı programları benimsemiştir. Ayrıca, Endonezya, Malezya, Singapur, Kenya gibi bazı ülkelerin korucu fon olarak bilinen hükümet yönetimli belirli katkılı emeklilik programları mevcuttur. Gönüllü koruyucu programlar gibi belirli katkılı programların sayısı Belçika, Kanada, Almanya, İrlanda, İngiltere ve ABD'de vb. OECD ülkelerinde artmaktadır¹¹⁰.

Tüm dünyada sosyal güvenlik sistemlerinde saydığımız nedenlerin yanı sıra yüksek prim oranlarını ödemekten kaçınarak gayri resmi rejime geçişi, yaratılan fonların yanlış ve verimsiz alanlarda kullanılması ve hatalı siyasal tercihleri sayabiliriz. Tabi ki sayılan bu sebepler dolayısıyla oluşturulmaya çalışılan reform çalışmaları sadece özel emeklilik üzerine yoğunlaşmamaktadır. Kısaca sadece özel emeklilik sistemi tüm sorunların çözümü olarak görülmemektedir. Bir çok sosyal riski kapsayan sosyal güvenlik sisteminde özel emeklilik temelde yaşlılık riskine çözüm getiren bir reform hareketlenmesidir. Bu yönüyle bireysel emeklilik genelde sosyal güvenlik sistemlerini tamamlayıcı bir nitelik taşımaktadır.

Çalışmamızın izleyen bölümünde bireysel emeklilik sistemi, Türkiye'de ve dünyadaki uygulamaları geniş bir değerlendirmeye ele alınacaktır.

¹⁰⁹ Uralcan, a.g.e., s.75.

¹¹⁰ Uğur, a.g.m., s.15.

İKİNCİ BÖLÜM

TÜRKİYE'DE VE DÜNYADA BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ

I.TÜRKİYE'DE BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ

Ülkemizde emeklilik, geçinme şartları göz önüne alındığında korkulu bir rüya olarak görülmektedir. Bunun nedeni ise sosyal güvenlik kurumlarınca bağlanan aylıkların tavanı ortalama 1500 YTL'ye ulaşması fakat emeklilerimizin %80'ine yakınınınki ise maaşlarının bu ortalamanın çok altında kalmasıdır¹¹¹. Varolan bu sosyal güvenlik sisteminin tamamlayıcısı olarak, bireysel emeklilik sistemi bireylerin gelir elde ettikleri dönemde düzenli bir tasarruf sağlayarak, varolan refah seviyelerini emeklilik döneminde de devamının sağlanması, istihdamı artırılması, ekonomiye uzun vadeli kaynak sağlaması ve ekonomik kalkınmaya katkı sağlaması esasına dayanmaktadır¹¹². Bu bağlamda ülkemizde uygulanan bireysel emeklilik sistemine katılımın gönüllülük esasına dayandığını ve varolan sosyal güvenlik sisteminin yerine getirilen bir sistem değil, varolan sistemi tamamlayan bir uygulama olduğunu söyleyebiliriz. Böylelikle bireysel emeklilik sistemi ile kamu sosyal güvenlik sisteminin yeterli olarak karşılayamadığı yaşlılık geliri bireyin gönüllü katılımı ile desteklenmiş olmaktadır¹¹³.

OECD ülkelerinde 60 yaş ve üzerinde nüfusun toplam nüfusa oranı %20 seviyesindeyken bu oran ülkemizde % 7 düzeyindedir. 2030 yılında %16, 2050 yılında ise %23 olması beklenmektedir. Bu bilgilerden ülkemizin giderek daha fazla yaşlı nüfusa sahip olacağı sonucu çıkmaktadır. Bu ise sosyal güvenlik sistemimizdeki mali krizin derinleşeceğini işaret etmektedir. Bireysel emeklilik sistemi uygulamasıyla yaratılacak fon birikimi sosyal güvenlik sistemimizdeki mali krizin aşılmasını sağlayacak, bütçemiz üzerindeki yükü hafifletecektir¹¹⁴.

Kamu sosyal güvenlik kurumlarımızın (T.C Emekli Sandığı, SSK, Bağ-Kur) hazine tarafından finanse edilir hale gelmesi ve bu finansmanın bütçe üzerinde

¹¹¹ Sami Süzer, **Bireysel Emeklilik**, Maliye ve Sigorta Yorumlar, Sayı:367, Mayıs 2002, s.33.

¹¹² Mehmet Arslan, **Bireysel Emeklilik Sistemine Yönelik Vergi Avantajları-I**, Yaklaşım, Yıl:13, sayı:149, Mayıs 2005, 30.

¹¹³ Hazine Müsteşarlığı, **Bireysel Emeklilik Sistemi**, Finans- Politik & Ekonomik Yorumlar, Sayı: 476, Aralık 2003, s.16.

¹¹⁴ Tefik Cansız, **Bireysel Emeklilik Sisteminin Ülke Ekonomisine ve Bireye Katkıları**, Finans- Politik & Ekonomik Yorumlar, Sayı: 476, Aralık 2003, s.62-63.

yüklediği ağırlığın her geçen gün artması, bu bağlamda sigortalılara yeterli düzeyde sosyal güvence sağlanamaması nedeniyle, alternatif ve tamamlayıcı bir çözüm olarak bireylere emeklilik dönemlerinde ek gelir sağlamak yoluyla refah düzeylerinin yükseltilmesini amaçlayan bireysel emeklilik sistemi hayata ülkemizde 2001 yılı itibarıyla geçirilmiştir¹¹⁵. Bu bağlamda, başarılı işleyen bireysel emeklilik sistemi, devletin üzerindeki yükü azaltarak; devletin, toplumun daha yoksul kesimlerine sosyal güvenlik sistemi aracılığıyla giderek daha fazla destek vermesine olanak sağlayacaktır¹¹⁶.

Ülkemizde uygulama alanı bireysel emeklilik sisteminin dayanağını 28 Mart 2001 yılında kabul edilen, 07 Nisan 2001 tarihinde 24366 sayılı resmi gazetede yayımlanan 07 Ekim 2001 tarihinde yürürlüğe giren 4632 sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu oluşturmaktadır. Sosyal güvenlik sistemimizin üçüncü ayağını oluşturan bireysel emeklilik 27 Ekim 2003 tarihi itibarı ile emeklilik şirketleri aracılığıyla fiili olarak uygulanmaya başlamıştır.

Uygulamaya konulan bireysel emeklilik sistemi ile amaçlanan sosyal güvenlik sistemlerine alternatif bir sistem yaratmak değil, aksine kamu sosyal güvenlik kurumlarına üye olan ve aktif prim ödeyenlere avantajlar sağlayarak ve gerçek gelir beyanı teşvik edilerek vergi gelirlerini arttırmayı öngören, mevcut sosyal güvenlik kurumlarının mali gelirlerini arttırmaya ve kayıt dışılığın azalmasına yönelik bir yapılanmayı hayata geçirmektir. Bu nedenle bireysel emeklilik sistemi kamu sosyal güvenlik sistemini tamamlayıcı nitelikte gönüllü katılıma dayalı ek emeklilik sistemidir¹¹⁷.

Bu bağlamda bireysel emeklilik sistemi varolan sosyal güvenlik sistemimizin üçüncü ayağını oluşturmaktadır. 4632 sayılı yasanın gerekçesinde, SSK, BAĞ-KUR ve T.C Emekli Sandığı ile ilgili sistem, üç ayaklı sosyal güvenlik sistemimizin ilk iki ayağı olarak kabul edilmekte, bireysel emeklilik ise üçüncü ayağı oluşturmaktadır. Fakat bazı sosyal siyaset uzmanlarına göre ikinci ayak sayılabilecek işveren ve işgören tarafından fonlanan Oyak gibi kurumların ülkemizde yaygın kullanımı

¹¹⁵ Arslan, a.g.m, s.1.

¹¹⁶ William Lamb, **Bireysel Emeklilik**, Finans- Politik & Ekonomik Yorumlar, Sayı: 476, Aralık 2003, s.55.

¹¹⁷ Atakan Şen, **Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sisteminin Mevcut Sorunları ve Sistemin Sağlıklı Gelişimine Yönelik Çözüm Önerileri**, Vergi Dünyası, Sayı:274, Haziran 2004, s.98.

bulunmamaktadır. Dolayısıyla bazı sosyal siyaset uzmanları Bireysel Emeklilik Sistemi'nin (BES) ikinci ayak olarak düşünülmesini savunmaktadırlar¹¹⁸.

A.Bireysel Emeklilik Sisteminin Özellikleri

4632 sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu ile kurulan bireysel emeklilik sisteminin belli başlı özellikleri aşağıdaki gibi sayılabilmektedir¹¹⁹:

- Bireysel emeklilik sistemi zorunlu değildir. Gönüllü katılım esasına dayanır ve zorunlu sosyal güvenliğin ikamesi değil, tamamlayıcı olma niteliğini taşır.
- Sisteme 18 yaşını dolduran ve yasal haklarını kullanabilen her gerçek kişi katılabilir.
- Katılımcılar sisteme katkı payı ödeyerek girerler. Katkı payının miktarı gelecekteki faydayı belirlemeye esas teşkil eder.
- Sistemden emeklilik hakkı, **10 yıl** düzenli katkı payı ödemek ve **56 yaşını** doldurmak koşullarının sağlanmasıyla kazanılır. Emeklilik hakkı elde edenler hem ödedikleri katkı paylarını hem de getirilerini alırlar.
- Katılımcı dilerse katkı payını, getirisi ile birlikte alarak emekli olmadan da sistemden ayrılabilir. Ancak bu halde vergi teşviklerinden gerektiği şekilde yararlanamaz.
- Tasarruflar, Hazine Müsteşarlığı'nın denetimine tabi olarak kurulacak emeklilik şirketleri tarafından, Sermaye Piyasası Kurulu mevzuatı çerçevesinde oluşturulacak emeklilik yatırım fonlarında değerlendirilecektir.
- Emeklilik şirketleri en az 3 farklı risk ve getiri bileşimine sahip emeklilik yatırım fonu kuracak, bu şekilde bireylerin kendi risk ve gelir beklentilerine uygun yatırım tercihleri yapabilmelerine olanak tanınacaktır.
- Yatırımların kamu borçlanma senetleri ve ters repo gibi sabit getirili yatırım araçlarının yanı sıra, hisse senedi gibi değişken getirili yatırım araçlarına da yönlendirilmesi mümkün olacaktır.
- Emeklilik yatırım fonları, Sermaye Piyasası Kurulu'na tabi portföy yönetim şirketleri tarafından profesyonel portföy yönetim ilkeleri çerçevesinde yatırıma yönlendirilecektir. Birikimlerin asgari bir süre sonunda başka bir emeklilik yatırım fonuna ya da emeklilik şirketine aktarılması mümkün olacaktır. Bu kural 1 yıl şirkette kalmak olarak uygulanmaktadır.

¹¹⁸ Uralcan, a.g.e., 77.

¹¹⁹ EGM, **Bireysel Emeklilik Sistemi 2004 Gelişim Raporu**, s.21.; Uralcan a.g.e, s.78.

- Emeklilik yatırım fonunun varlıkları, emeklilik şirketinin malvarlığından ayrı olarak Sermaye Piyasası Kurulu'nca uygun görülen merkezi bir saklama kuruluşunda saklanacaktır.
- Sistemin sağlıklı işlemesi amacıyla etkin bir gözetim ve denetim altyapısı tesis edilmiştir. Bireysel emeklilik sisteminin denetimi Hazine Müsteşarlığı, SPK, EGM, Takasbank, bağımsız denetim kuruluşu ve iç denetim unsurları tarafından yapılmaktadır.
- Katkı payı ödeme, birikim ve emekliliğe hak kazanım aşamalarında vergi teşvikleri sağlanmaktadır.
- Bireysel emeklilik şirketleri, hayat sigortası üretimine giren türlerde poliçe de düzenleyebilmektedirler.

Bu özelliklerinin yanı sıra bireysel emeklilik sisteminde risk teminatını yer almaz diğer bir anlatımla bireysel emeklilik sisteminde örneğin vefat hali şahıs sigortalarından farklı olarak bir teminata bağlanmaz. Diğer yandan bireysel emeklilik sözleşmesinde yatırım performansı tamamen planların içinde yer alan fonların getirilerine göre değişmektedir ve bu fonlar profesyonel bir fon yönetim şirketi tarafından yatırıma yönlendirilmektedir¹²⁰.

B. Bireysel Emeklilik Sisteminin Yasal Altyapısı ve Amacı

Bireysel emeklilik sistemi; bireylerin emeklilik dönemlerinde daha rahat yaşayabilmeleri ve ihtiyaç duyacakları ek harcamaları karşılayabilmeleri için tamamlayıcı bir sistem olarak geliştirilmiştir. Amaç, bireyleri tasarrufa yönlendirmek, bu tasarrufları şeffaf bir biçimde güvence altına alarak, bireylerin istekleri doğrultusunda yine bu tasarrufları en uygun yöntemlerle yönlendirmektir¹²¹. Bu anlamda şeffaflık, güvence, yönlendirmenin ne şekilde olacağı, vb konular, oluşturulan kanuni mevzuat ile belirlenmiştir. Ayrıntılı oluşturulmuş mevzuat gerektiğinde hemen yenilenecek sistemden kaynaklanabilecek suistimallere de yer vermemektedir. Bu bağlamda, BES'in yasal altyapısı kanunlar, kanunlara dayalı olarak çıkarılan yönetmelikler, tebliğler, kararlar, genelgeler ve özelgelerden oluşmaktadır. Bireysel

¹²⁰ Sinan Erengül, **Bireysel Emeklilik Sistemi ve Birikimli Hayat Sigortası**, Finans- Politik & Ekonomik Yorumlar, Sayı: 476, Aralık 2003, s.61.

¹²¹ Sezai Mandal, **Şahıs Sigorta Primleri ile Bireysel Emeklilik Katkı Paylarının Gelir Vergisi ve Sosyal Sigortalar Kanunu Kapsamında İzahı ve Değerlendirilmesi-I**, Yaklaşım, Yıl: 13, Sayı 148, Nisan 2005, s.123.

emeklilik internet sayfasından edinilen bilgilere göre yasal altyapıyı oluşturan düzenlemeler ekte gösterilmiştir.¹²²:

4632 sayılı Bireysel Emeklilik ve Yatırım Sistemi Kanununun birinci maddesine göre kanunun amacı; kamu sosyal güvenlik sisteminin tamamlayıcısı olarak, bireylerin emekliliğe yönelik tasarruflarının yatırıma yönlendirilmesi ile emeklilik döneminde ek bir gelir sağlanarak refah düzeylerinin yükseltilmesi, ekonomiye uzun vadeli kaynak yaratarak istihdamın artırılması ve ekonomiye katkıda bulunulmasını sağlamak üzere, gönüllü katılıma dayalı ve belirlenmiş katkı esasına göre oluşturulan bireysel emeklilik sisteminin düzenlenmesi ve denetlenmesi olarak hüküm altına alınmıştır. Burada sayılan amaçları sosyal ve ekonomik amaçlar olarak sınıflayabiliriz. Buna göre sosyal amaçlar¹²³:

- Ek sosyal güvenlik garantisi sağlayan ve sosyal güvenlik sistemini tamamlayan kurumsal bir yapı oluşturmak
- Bireylerin emekliliklerine yönelik tasarrufları teşvik ederek, bireylerin emeklilik dönemlerinde refahlarını arttıracak ek gelir elde etmelerini sağlamak,
- Emeklilik dönemleri için tasarruf yapmak isteyenlere alternatif bir yatırım imkanı sunmak olarak sıralanabilir.

Kanunun ekonomik amaçları ise;

- Tasarruf yetersizliğini çözerek ekonomik kalkınmayı hızlandırmak
- Ekonomiye uzun vadeli kaynak sağlanarak, istihdamın artırılmasıdır.

28.06.2001 tarihli ve 4697 sayılı Bazı Vergi Kanunlarında Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile bireysel emeklilik sistemi teşvik edici yeni vergi istisna ve muafiyetleri getirilmiş, sosyal sigortalar ve özel şahıs sigortaları ile ilgili uygulanan hükümler revize edilmiş, bu sistemler arasında koordinasyon sağlanmıştır¹²⁴.

Bireysel emeklilik sisteminde yasal alt yapı ihtiyaç duyulduğunda devamlı olarak yenilenmektedir. Bu bağlamda çıkarılan sigortacılık kanunu ile 4697 sayılı kanununun 41. ve 42. maddelerinde önemli değişiklikler yapılmıştır. Bu bağlamda

¹²² www.bireyselemeklilik.gov.tr (Erişim: 16.06.2007)

¹²³ Yusuf Alper, **Sosyal Güvenlikte Yeni Bir Adım: Bireysel Emeklilik Sistemi**, Çimento İşveren, Cilt16, Sayı: 2, Mart 2002, www.ceis.org.tr (Erişim: 17.05.2007)

¹²⁴ Selahattin Tuncer, **Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sistemi**, Mükellefin Dergisi, Sayı:131, Kasım 2003, s.131.

daha önceden haczedilemeyen fon varlıklarının artık belli sınırlar dahilinde hacze konu olabilmesi sağlanmıştır.

Bahsi geçen değişiklikle, bireysel emeklilik hesabındaki fon paylarından, katılımcının sistemde bulunduğu ay sayısı ile asgari ücret tutarının çarpımına karşılık gelen birikim tutarı ve bu Kanunun 6. maddesi kapsamında bireysel emeklilik sisteminden emekli olanlara yapılan yıllık gelir sigortası ödemelerinin aylık ödemeye isabet eden miktarının nafaka borçları hariç olmak üzere asgari ücret tutarına kadar olan kısmı haczedilemez, rehnedilemez, iflas masasına dahil edilemez hükmü getirilmiştir.

Düzenleme ile katılımcının bireysel emeklilikte kaldığı ay ile geçerli brüt ücretin çarpımından oluşan tutarın haczedilememesi sağlanmıştır. Fakat uygulamada bu düzenlemenin de birtakım eksikliklerinden faydalandığını belirtmemiz gerekir. Aylık brüt ücreti aşmayan sözleşmelerle yine kişilerin fonlarının hacizden kurtarılabilceği gözden kaçırılmıştır. Örneğin kişinin yapacağı aylık 1000 YTL'lik bir ödeme aylık brüt ücreti aşacağından aşan kısım hacze konu olabilecektir. Fakat aynı kişiye aylık 500'er YTL'lik iki poliçe yapıldığında katılımcı açısından haciz tehdidi ortadan kalkmaktadır. Oluşabilecek bu suistimal küçük bir düzenleme ile ortadan kaldırılabilir.

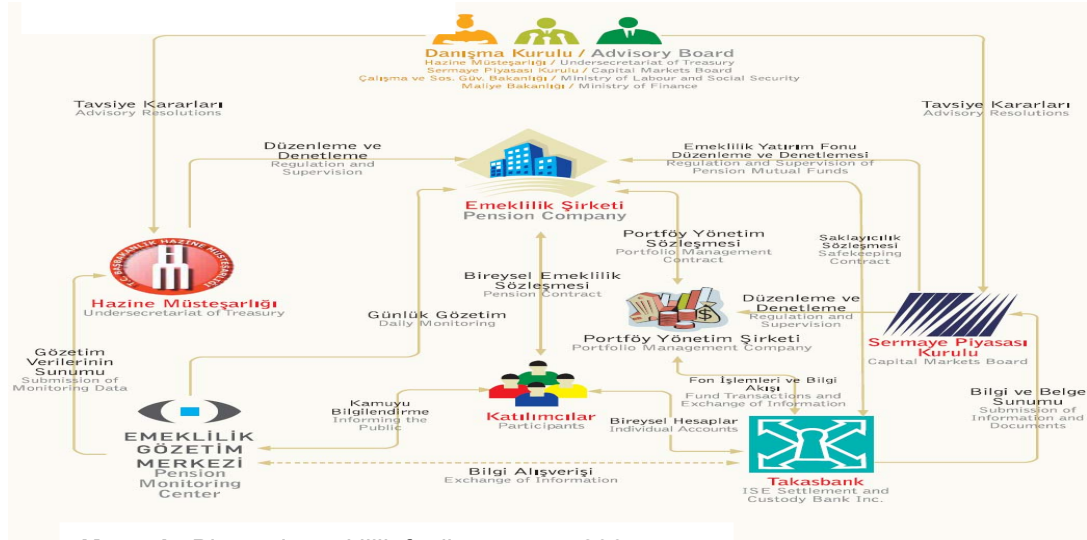
C.Bireysel Emeklilik Sisteminde Kurumsal Yapı

Ülkemizde bireysel emeklilik altyapı çalışmalarına, sistemin dünya ülkelerinde uzun yıllardan beridir sistemin işliyor olması ve sonuçlarının bilinmesi önemli katkı yapmıştır. Bu bağlamda bu uygulamalar sistem üzerinde çalışanlara, altyapıların oluşturulması, stratejilerin belirlenmesi, sistemin ülkenin sosyo-ekonomik yapısına göre oluşturulması gibi bir çok konuda ışık tutmuştur. Bireysel emeklilik ile ilgili çalışmalara genç, dinamik, bilgi teknolojileri konusunda yetişmiş, yabancı dil bilgisine sahip olan kişilerden kurulu ekipler katılmıştır. Yine sigorta şirketlerinin bireysel emeklilik ürünlerinin üretimine karar vermeleri ile bu şirketler ve devlet arasında çalışmalarda bir sinerji yaratılmıştır¹²⁵. Tüm bu çalışmalar sonucu sistem tamamlanarak işler hale getirilmiştir.

¹²⁵ Uralcan, a.g.e.,s.85

Aşağıdaki şekil bireysel emeklilik sistemimizin unsurlarını ve sistemin işleyişini ortaya koymaktadır. Sistemin merkezinde katılımcı ve emeklilik şirketi olup, sistemin temel unsuru, bu iki finansal aktör arasında yapılan emeklilik sözleşmesidir. Bu bölümde şemada yer alan unsurlar ele alınacak bu bağlamda bireysel emeklilik sisteminin kurumsal yapısı incelenmiş olacaktır.

Şekil 1. Bireysel Emeklilik Sistemi



Kaynak: Bireysel emeklilik faaliyet raporu 2004

1. Hazine Müsteşarlığı ve Bağlı Olduğu Bakanlık

4632 sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu gereğince Hazine Müsteşarlığı ve bağlı olduğu Bakanlık, bireysel emeklilik sisteminin işleyişinde geniş görevli ve yetkili mercidir. Kanun ve yönetmeliklerin ilgili maddelere göre müsteşarlık ve bağlı olduğu bakanlık önemli kararların alındığı en üst düzey yetkili kurumlardır. 4632 sayılı kanun gereği, şirketlerin kurulmasından denetlenmesine, emeklilik sözleşmelerinin içeriklerinin belirlenmesine, katılımcıların hak ve yükümlülüklerinin düzenlenmesi vb. stratejik kararların alınması bu kurumlara bırakılmıştır. Bu bağlamda bireysel emeklilik sistemi içerisinde birçok onama ve yetki işlemi Hazine Müsteşarlığı ve bağlı olduğu Bakanlığa aittir. İlerleyen konularda tüm bu yetki ve onama işlemleri ayrıntılı olarak başlıkların altında incelenecektir. 4632 sayılı kanunda da olduğu gibi çoğu yerde Hazine Müsteşarlığı yerine kısaca "Müsteşarlık", bağlı olduğu Bakanlık yerine de "Bakanlık" terimleri kullanılacaktır.

2.Bireysel Emeklilik Danışma Kurulu

Bireysel emeklilik Danışma Kurulu, 4632 sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanununun ikinci bölümünde madde 3 kapsamında düzenlenmiştir. Buna göre Bireysel Emeklilik Danışma Kurulu; Hazine Müsteşarının başkanlığında Maliye Bakanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Hazine Müsteşarlığı ve Sermaye Piyasası Kurulu tarafından görevlendirilecek en az genel müdür düzeyinde birer temsilciden oluşur¹²⁶. Bu bağlamda kurul, dört üye ve bir başkandan oluşur.

Aynı madde içerisinde Bireysel Emeklilik Danışma Kurulunun çalışma esas ve usullerinin, kurulun uygun görüşünün alınarak Hazine Müsteşarlığınca çıkarılacak yönetmelikle belirleneceği yer almıştır. Bu amaçla Bireysel Emeklilik Danışma Kurulunun Çalışma Esas ve Usulleri Hakkında Yönetmelik 31.10.2001 tarihli 24569 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanmıştır. Yönetmeliğin hükümlerinin Hazine Müsteşarlığının bağlı bulunduğu Bakan tarafından yürütüleceği hüküm altına alınmıştır. Yönetmeliğe göre Danışma Kurulu’nun görevleri şunlardır¹²⁷:

- Bireysel emeklilik sistemine ilişkin politikalarını belirlemek,
- Bu politikaların gerçekleştirilmesi için alınması gerekli önlemler konusunda önerilerde bulunmak,
- Mevzuat düzenlemeleri hakkında tavsiye niteliğinde karar almaktır.

Yine aynı yönetmeliğin 6.maddesi gereği Danışma Kurulu Başkanının görevleri ise şu şekilde sıralanmıştır:

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

¹²⁶ 4632 sayılı Bireysel Emeklilik ve Yatırım Sistemi Kanunu, Md.3.

¹²⁷ Bireysel Emeklilik Danışma Kurulunun Çalışma Esas ve Usulleri Hakkında Yönetmelik, Md.5.,

Danışma Kurulu üç ayda bir Müsteşarlıkça önerilen ve Başkan tarafından belirlenen tarih ve gündemle olağan olarak toplanır. Toplantının gündemi, yeri, tarihi ve saati, olağanüstü toplantı daveti hariç olmak üzere, en az yedi gün önceden üyelere duyurulur. Danışma Kurulu üyelerinin toplantılara bizzat katılmaları gerekir. Üyelerin herhangi bir nedenle işlerinden geçici veya sürekli olarak ayrılmaları halinde yerlerine vekilleri toplantıya katılır. Danışma kurulu olağan toplantılarının dışında olağandışı olarak da toplanabilir. Bu ise Başkanın gerek gördüğü hallerde veya Danışma Kurulu üyelerinden birinin yazılı başvurusu üzerine Başkanın çağrısı üzerine gerçekleşir. Danışma Kurulu toplantılarına görüşülecek konunun gerektirdiği hallerde diğer kamu kurum ve kuruluşları, şirketler veya kamu tüzel kişiliğini haiz kurumların yetkili temsilcileri de görüşleri alınmak üzere çağrılabilir. Kurul, toplantıya çağırılan üyelerin yarısından bir fazlası ile toplanır. Kararlar, toplantıya katılan üyelerin salt çoğunluğu ile alınır. Üyeler çekimser oy kullanma hakları bulunmamaktadır¹²⁸.

3.Emeklilik Gözetim Merkezi (EGM) ve Görevleri

Emeklilik Gözetim Merkezi A.Ş. (EGM), 4632 Sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu ve ilgili mevzuat uyarınca Hazine Müsteşarlığının görev ve yetkilendirmesi çerçevesinde merkezi İstanbul'da olmak üzere 10 Temmuz 2003 tarihinde kurulmuştur. Bireysel emeklilik şirketlerinin günlük denetimi bu kuruluşça yerine getirilmektedir. EGM bireysel emeklilik sisteminin güvenli ve etkin bir şekilde işletilmesini sağlamak, katılımcıların hak ve menfaatlerini korumak amacıyla hem denetleyici kamu otoriteleri olan Hazine Müsteşarlığı ve SPK'nın karar almasına yardımcı olacak verileri, hem de kamuoyuna sağlıklı bilgi aktarımı için gerekli verileri sağlamakla görevlendirilmiştir. Emeklilik Gözetim Merkezi'nin sermayesi 2.475.225 Yeni Türk Lirasıdır ve EGM' nin hissedarları, A grubu hisse ile Hazine Müsteşarlığı ve eşit oranda B grubu hisseler ile sistemde faaliyet gösteren bireysel emeklilik şirketleridir. Hissedar olan bireysel emeklilik şirketleri şu şekilde sayılabilir¹²⁹:

- Anadolu Hayat Emeklilik A.Ş.
- Ankara Emeklilik A.Ş.
- AvivaSa Hayat ve Emeklilik A.Ş.

¹²⁸ Bireysel Emeklilik Danışma Kurulunun Çalışma Esas ve Usulleri Hakkında Yönetmelik, Md.7.,

¹²⁹ Emeklilik Gözetim Merkezi, <http://www.egm.org.tr/sermaye.asp>, (Erişim: 17.09.2007)

- Başak Groupama 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.

Emeklilik Gözetim Merkezi'nin faaliyet konuları¹³⁰ kanuni mevzuata uygun olarak başlıklar halinde oluşturulmuş, yine bu başlıklar maddeler halinde ayrıntılı hale getirilmiştir. Bu bağlamda faaliyet konuları bazında EGM'nin görevleri aşağıdaki gibi sıralanabilir¹³¹;

- Emeklilik şirketlerinin faaliyetlerinin günlük olarak elektronik ortamda gözetimi ve kamu otoritelerine raporlanması,
- Emeklilik şirketlerinin işlemleri sonucunda oluşan bilgilerin konsolidasyonu,
- Katılımcılara ait bilgilerin gizliliğinin korunarak saklanması,
- Kamuoyunun ve katılımcıların bilgilendirilmesi,
- İstatistik üretilmesi,
- Bireysel emeklilik sisteminin analitik olarak sorgulanması,
- Bireysel emeklilik araçları sınavının yapılması ve bireysel emeklilik araçları sicilinin takibi,
- Emeklilik şirketlerinin ortak tanıtım, eğitim programları, yazılım ve benzeri konulardaki taleplerin karşılanması,
- Sistemin güven içinde işleyişi ile olası sorunlara, zamanında gerekli müdahalelerde bulunulmasına olanak sağlayacak veri oluşturulması.

Emeklilik Gözetim Merkezi faaliyetlerini yerine getirmek için gelişmiş bir teknolojik alt yapıya sahiptir. Temel donanım dışında bilgi sistemleri yazılımları, iletişim ve güvenlik altyapıları, elektronik bireysel emeklilik aracılık sınav sistemi(E-BEAS) ve kurumsal bilgi sistemi oluşturulmuştur. Veri transfer yönetimi, gözetim yapısı, istatistik ve analiz oluşturmaya yönelik yapılar, çağrı yönetim sistemi, katılımcı ilişkileri yönetimi, web portalı, mali işler yönetimi bu altyapının bazı

¹³⁰ Ayrıntılı Bilgi İçin Bakınız, <http://www.egm.org.tr/faaliyet.asp>,

¹³¹ Emeklilik Gözetim Merkezi, <http://www.egm.org.tr/EGM.asp>, (Erişim: 18.09.2007)

bileşenlerini oluşturmaktadır. Bilgilendirme alanında ise, internet teknolojisi tabanlı ve sesli otomatik yanıtıma teknolojileri kullanılmaktadır.

Emeklilik şirketlerinin gözetimi, standartlaştırılmış bilgi transfer kümesi kayıtları şeklinde bireysel emeklilik şirketleri tarafından gönderilen bir gün öncesine ait veri setleri ile yapılmaktadır. Sözleşme, katılımcı, emeklilik yatırım fonları, araçlar, emeklilik planlarını içeren bu veri setleri, doğrulama kuralları ile kontrol edilmekte ve şirketlere geri bildirimler yapılmaktadır. Şuan itibari ile geliştirilmekte olan Gözetime Esas Veri Kümesi(GEVK) transferi ile emeklilik şirketlerinin günlük işlemleri sonucunda kendi bilgi sistemlerinde yer alan kayıtlarda olan değişikliklerin EGM'ye aktarılması üzerinde çalışılmaktadır. EGM tüm bu faaliyetlerini "Sistem Geliştirme ve Bilgi Teknolojileri", "İstatistik, Aktüerya ve Veri Yönetimi", "İç Hizmetler", "Dış İlişkiler ve Bilgilendirme" hizmet birimleri ile yerine getirmektedir¹³².

4.Sermaye Piyasası Kurulu (SPK)

SPK'nın bireysel emeklilik sistemi içerisinde düzenleme ve denetleme işlevleri bulunmaktadır. Bu kapsamda emeklilik yatırım fonları, portföy yönetim şirketleri, bu şirketlerle sözleşmeler ile saklayıcılara ilişkin düzenlemeler SPK tarafından gerçekleştirilmektedir.

Müşteşarlık tarafından belirlenen birçok konuda SPK'nın uygun görüşü alınmalıdır. Bu konulara şu örnekleri verebiliriz; emeklilik sözleşmesinde bulunacak kriterlere, aktarıma, aktarım talebine, aktarım talebinde süre kısıtlamalarına, emeklilik halinde hak sahiplerinin bulunma süresi içerisinde paranın değerlendirilmesine, giriş aidatı, yönetim ve fon işletim giderleri miktar ve oranlarına, kuruluş izni ve faaliyet ruhsatı başvurularında istenecek belgelere ilişkin esas ve usuller. SPK'nın bu saydığımız düzenleme fonksiyonlarının yanı sıra denetleme görevleri de bulunmaktadır.

Denetim faaliyetleri kapsamında; emeklilik şirketinin fonları, portföy yöneticileri ve saklayıcının faaliyetleri en az yılda bir kez denetlenmektedir. Fonların üçer aylık ve yıllık bağımsız dış denetimleri sonucunda hazırlanan raporlar, denetçi görüşü ile birlikte SPK'ya gönderilmek zorundadır. Yine emeklilik yatırım fonları

¹³²Emeklilik Gözetim Merkezi, a.g.r, s.26.

denetçisinin, fonun mali durumunda olağandışı sonuçlar doğuracak olumsuz gelişmeler söz konusu ise, bu durumu SPK'ya bildirmelidir¹³³.

5.Saklayıcı

Bireysel emeklilik sistemi içerisinde emeklilik yatırım fonlarını koruma ve saklama işlevi SPK tarafından Takasbank'a verilmiştir. Buradaki amaç katılımcıların katkılarında oluşan fonların, emeklilik şirketlerinin kapanması, iflası, devredilmesi vb. durumlardan etkilenmesini önlemektir. Bu kapsamda Takasbank'ın üstlendiği görevleri aşağıdaki gibi sıralayabiliriz¹³⁴.

- Fon varlıklarının saklanması,
- Fon adına yapılan varlık alım ve satım işlemlerinin takasının yapılabilmesi için gerekli ortamın sağlanması ve kontrolü,
- Fon paylarının katılımcı bazında tutulması ve katılımcılara fon hesaplarında yatırıma yönlendirilecek net katkı payı tutarı ile bunlara karşılık gelen pay sayılarını fon bazında izleme imkanı sağlanması,
- Fon portföyünün Kurulca belirlenen esaslar çerçevesinde yönetilmesinin kontrolü,
- Portföy değerinin ve birim pay değerinin Yönetmelikte belirlenen değerlendirme esasları çerçevesinde hesaplandığının mutabakat amaçlı kontrolü,
- Fondan yapılacak virman işlemlerinin borsa sözleşmeleri ile kontrolü ve ödemelere ilişkin bildirimler,
- Şirket değişikliği kapsamında nakit transferinin gerçekleştirilmesi,
- Fon portföyündeki menkul kıymetler üzerindeki hakların portföy yönetim şirketinin talimatı çerçevesinde kullanılmasına aracılık,
- Şirkete ve portföy yönetim şirketine, fon ile ilgili bilgileri izleme imkanının ve gerekli raporların elektronik ortamda sağlanması,
- Sermaye Piyasası Kurulu ve TC Başbakanlık Hazine Müsteşarlığı tarafından istenecek fon işlemleri ve varlıkları ile ilgili bilgilerin elektronik ortamda sağlanması olarak sayılabilir.

¹³³Emeklilik Gözetim Merkezi, a.g.r, s.27.

¹³⁴ Takasbank, **Bireysel Emeklilik Fonlarına Verilen Hizmetler**, <http://www.takasbank.com.tr/tr/>, (Erişim: 18.04.2007).

6.Bireysel Emeklilik Şirketi ve Organizasyonu

Bireysel emeklilik sisteminin diğ er bir unsurunu, emeklilik ürünlerini sunan şirketler oluşturmaktadır. 4632 sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu emeklilik şirketleri hakkında ayrıntılı maddeleri iç ermektedir. Aynı zamanda bireysel emeklilik şirketlerinin kuruluş ve çalışma esaslarını düzenleyen 24681 sayılı yönetmelik 28.02.2002 tarihinde resmi gazetede yayımlanmıştır.

Bireysel emeklilik şirketinin tanımı 4632 sayılı kanunun 8.maddesinde; “bu kanuna göre kurulan ve bireysel emeklilik sisteminde faaliyet göstermek üzere bu kanun ile ihdas edilen emeklilik branşında ruhsat almış şirket” olarak verilmiştir. Yine aynı madde iç erisinde Şirketin, 21.12.1959 tarihli ve 7397 sayılı Sigorta Murakabe Kanunu hükümlerine göre hayat ve ferdi kaza sigortaları branşlarında da ruhsat alabileceğ i belirtilmiş ve emeklilik branş ı dışındaki faaliyetlerinin her birinin ayrı hesaplar halinde tutulacağı belirtilmiştir.

Belirtildiğ i üzere 07.01.2008 tarihi itibariyle kurulmuş emeklilik şirketleri, bu şirketlerin katılımcılarının sayısı ve fon tutar toplamı aşağıdaki tabloda gösterilmiştir¹³⁵.

Tablo 5: 07.01.2008 İtibariyle Şirket Bazında BES Temel Göstergeleri

Emeklilik Şirketi	Katılımcı Sayısı	Katılımcıların Toplam
		Fon Tutarı (YTL)
Anadolu Hayat Emeklilik	300.018	912.167.220
Ankara Emeklilik	53.379	62.877.198
Avivasa Emeklilik ve Hayat *	229.734	1.134.098.744
Başak Groupama Emeklilik	49.248	252.057.242
Fortis Emeklilik ve Hayat	69.989	139.596.573
Garanti Emeklilik ve Hayat	275.268	575.871.679
Koç Allianz Hayat ve Emeklilik	47.342	237.246.179
Oyak Emeklilik	146.515	277.121.941
Vakıf Emeklilik	69.746	293.197.867
Yapı Kredi Emeklilik	222.769	705.262.189
Genel Toplam	1.464.008	4.589.496.833

Kaynak: EGM, www.egm.org.tr

¹³⁵ Emeklilik Gözetim Merkezi, **BES Temel Göstergeleri**(09.07.2007), <http://www.egm.org.tr/BESgostergeler.asp>. Erişim: 19.07.2007)

Tablodan görüldüğü üzere 07.01.2008 itibari ile 10 emeklilik şirketi bireysel emeklilik sistemi içerisinde faaliyet göstermektedir. Katılımcı sayısı 1.464.008 toplam fon tutarı ise 4.589.496.833 YTL sına ulaşmış bulunmaktadır. Tabloda yer alan Avivasa Emeklilik şirketi ise 1 Kasım 2007 tarihinde Aviva Emeklilik ile Ak Emeklilik Şirketlerinin aynı çatı altında birleşme kararı ile oluşturulmuştur. Tablo 5’de belirtilen fon tutarı Türkiye’de gelişen bir sisteme işaret etmektedir.

a.Kuruluş işlemleri

Bireysel emeklilik sisteminin yürürlüğe girdiği tarihi kadar emeklilik şirketleri bir çok prosedürü yerine getirmişlerdir. Bunların en başında, emeklilik şirketi olarak faaliyet gösterebilmek için yapılan işlemler gözükse de bu prosedürün dışında adı geçen şirketler; bilgi işlem sistemi, ürün yapısı, insan kaynakları, ürünler için baskılı evrakların tamamlanması, satış organizasyonu oluşturulması, iş süreçlerinin hazırlanması ve bunun satış kanallarına açıklanması, emeklilik araçlarının eğitimi, planlar dahilinde sunulacak olan emeklilik yatırım fonlarının kurulması, yatırım stratejilerinin belirlenmesi, fonun iç denetimi ve diğer iş süreçleri ile ilgili prosedürleri yerine getirmişlerdir¹³⁶.

Bireysel emeklilik şirketlerinin kuruluşu ise Hazine Bakanlığı’nın bağlı bulunduğu Bakan’ın iznine bağlıdır. Kuruluş izni için de Müsteşarlığa başvuru yapılır. Kurulacak şirketin ticaret unvanında “emeklilik” ibaresinin bulunması zorunludur. Kurulacak emeklilik şirketinin özellikleri ise şu şekilde sıralanabilir¹³⁷:

- Anonim şirket şeklinde kurulması,
- Faaliyet konusunun 4632 sayılı kanunda belirtilen faaliyetlerle sınırlandırılmış olması,
- Sermayesinin **yirmi trilyon liradan** az olmaması ve ödenmiş sermayesinin asgari **on trilyon olması** ve kalanının **üç yıl** içerisinde ödenmesinin taahhüt edilmesi,
- Hisse senetlerinin nakit karşılığı çıkarılması ve tamamının nama yazılı olması,
- Ana sözleşmesinin 4632 sayılı kanun hükümlerine uygun olması,

¹³⁶ Gökhan Dereli, **Bireysel Emeklilik**, Finans- Politik & Ekonomik Yorumlar Sayı:476, Aralık 2003, s.59.

¹³⁷ 4632 sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu.md.8.

- İş planı ve sistem tasarımı ile yapılabilirlik raporlarının sunulması,
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,
- İlgili yasal düzenleme çerçevesinde faaliyetlerinin tamamen veya belirli faaliyet alanları itibariyle sürekli veya başvuru tarihinden önceki bir yıl içerisinde bir ay veya daha fazla süreyle geçici süreyle durdurulma kararı verilmemiş olması,
- Müflis veya konkordato ilan etmiş olmaması, taksirli suçlar hariç olmak üzere affa uğramış olsalar ağır ile 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,
- Emeklilik şirketi olmanın gerektirdiği mali güç ve itibara sahip olması gerekir.

Bu özelliklerin yanı sıra emeklilik şirketlerinin sermayenin en az yüzde elli birinin mali piyasalar konusunda yeterli bilgi ve tecrübeye sahip tüzel kişilere ait olması ve tüzel kişi kurucuların yönetim ve denetimine sahip gerçek kişilerin, son maddede belirtilenler hariç olmak üzere kurucularda aranan şartları taşımaları gerekir. Diğer taraftan kuruluş izni için gerekli sermaye tutarı, Devlet İstatistik Enstitüsü Toptan Eşya Fiyat Endeksinin iki katının gerektirdiği miktar ve sınırları aşmamak üzere Müsteşarlık tarafından artırılabilir.

b.Bireysel Emeklilik Şirketlerinde Kuruluş İzni

Kuruluş izni ve başvuru esnasında gereken belgeler 24681 No'lu 28.02.2002 tarihli Resmi Gazetede yayımlanan Bireysel Emeklilik Şirketleri Kuruluş ve Çalışma Esasları Hakkında Yönetmeliğin ikinci bölümünün 5.maddesinde ayrıntılarıyla

verilmiştir. Buna göre emeklilik şirketlerinin kuruluş izni almaları için gerekli belgeler şu şekildedir¹³⁸:

- Kurucuların noter huzurunda imza edecekleri, şekli ve içeriği Müsteşarlıkça düzenlenecek olan birer beyanname,
- Anonim şirket şeklinde kurulacak olan şirketin yasal düzenlemelere uygun olarak hazırlanmış ve şirket kurucuları tarafından imzalanmış ana sözleşmesinin bir örneği,
- Şirket sermayesinin 20 trilyon liradan az olmaması, ödenmiş sermayesinin asgari 10 trilyon lira olması ve kalanının 3 yıl içinde ödenmesinin taahhüt edilmiş olması, hisse senetlerinin nakit karşılığı çıkarılması ve tamamının nama yazılı olması ile sermayesinin en az yüzde ellibirinin malî piyasalar konusunda yeterli bilgi ve deneyime sahip tüzel kişi ortaklara ait olduğunu gösterir belge,
- Şirket kuruluşundan itibaren en az beş yıllık hedeflerinin ortaya konulduğu tahmini malî tablolar ile şirketin sermaye artırımları için gereken kaynak tutarını, bu tutarın sağlanacağı kaynakları, bilgi teknolojileri planını ve teknik alt yapıya ilişkin bilgileri içeren yapılabirlik raporu,
- Gerçek kişi kurucular ile sermayedeki doğrudan veya dolaylı pay sahipliği yüzde on veya daha fazla olan diğer gerçek kişilerce Adli Sicil ve İstatistik Genel Müdürlüğü veya Cumhuriyet savcılıklarından, Müsteşarlığa verilmek üzere dilekçe ile talep edilecek arşiv kaydını da içeren, son altı ay içinde alınmış adli sicil belgeleri,
- Kurucular ile sermayedeki doğrudan veya dolaylı pay sahipliği yüzde on veya daha fazla olan gerçek veya tüzel kişilerin müflis olmadıklarına ve konkordato ilân etmiş bulunmadıklarına ilişkin beyanlar ile tasfiyeye tâbi tutulan bankerler, bankalar, ve sigorta şirketlerinde doğrudan ve dolaylı yüzde on veya daha fazla bir oranda pay sahibi olmadıklarını gösteren Başbakanlık Tasarrufları Koruma Fonu Başkanlığından alınan ve sermaye piyasalarında faaliyet gösteren diğer kurumlar için ise Kuruldan alınan belge ile mevzuata göre faaliyetlerinin tamamen veya belirli faaliyet alanları itibarıyla sürekli veya başvuru tarihinden önceki bir yıl içinde bir ay veya daha fazla süreyle geçici süreyle durdurulmuş olmadığına dair beyanname,

¹³⁸ Emeklilik Şirketleri Kuruluş ve Çalışma Esasları Hakkında Yönetmelik Md.5.

- Tüzel kişi kurucuların yönetim ve denetimine sahip gerçek kişilerin, 4. ve 5. maddelerde belirtilen nitelikleri taşıdıklarını gösterir belgeler, tüzel kişi ortakların şirket kurucusu olmanın gerektirdiği malî güç ve itibara sahip olduklarını gösterir belgeler ile şirkete ortak olunması hususunda yetkili kurullarınca alınmış karar örnekleri,
- Tüzel kişi kurucular hakkında tescil edildiklerini gösteren Türkiye Ticaret Sicili Gazetesinin bir nüshası, tüzel kişi kurucuların ortaklarını, pay oranları ve tutarları ile varsa imtiyazlı payları gösteren listeler, faaliyet konuları, yatırım ve işletme alanları hakkında ayrıntılı açıklamalar ile son üç yıla ait malî tablolar, sigorta şirketi, banka veya diğer malî kurum niteliğindeki tüzel kişi kurucular için varsa uluslararası kabul gören bir derecelendirme şirketi tarafından hazırlanmış ve öngörülen dereceyi içeren rapor,
- Tüzel kişi kurucuların dahil olduğu sermaye grubu için 2499 sayılı Sermaye Piyasası Kanunu uyarınca bir bağımsız denetim şirketince ve varsa yabancı tüzel kişi kurucuların dahil olduğu sermaye grubu için uluslararası muhasebe standartlarına uygun olarak düzenlenmiş son üç yıla ait malî tablolar ve denetim raporu,
- Sermayedeki doğrudan veya dolaylı pay sahipliklerinin tespitini teminen tüzel kişi kurucular ile bunların tüzel kişi ortaklarının ve bu ortakların sermayelerinde pay sahibi olan tüzel kişilerin hissedarlarını ve hisse oranlarını gösterir cetveller,
- Kurucular ile sermayedeki dolaylı pay sahipliği yüzde on veya daha fazla olan gerçek veya tüzel kişilerin muaccel vergi borcu bulunmadığına ve vergi kaçakçılığı veya vergi kaçakçılığına teşebbüs suçlarından dolayı kesinleşmiş mahkumiyet kararlarının bulunmadığına ilişkin ilgili vergi dairelerinden, prim borcu olmadığına dair sosyal güvenlik kuruluşlarından alınan belgeler,
- Kurucuların, ilgili vergi dairelerince onaylı son üç yıla ilişkin gelir veya kurumlar vergisi beyannameleri,
- Gerçek kişi kurucuların, imtiyazlı pay sahiplerinin, sermayedeki doğrudan ve dolaylı pay sahipliği yüzde on veya daha fazla olan diğer gerçek kişilerin ve belirlenmiş olan yönetim kurulu üyeleri ile genel müdürün son on yılda görev aldıkları malî kurumlara ilişkin bilgileri de kapsayan ayrıntılı özgeçmişleri,
- Kurucu gerçek veya tüzel kişileri temsile yetkili kişi veya kişilere verilmiş vekaletname örnekleri, eklenir.

4632 sayılı kanunun geçici 1 inci maddesi uyarınca hayat branşında faaliyet gösteren ve yeni poliçe akdetme yetkisi olan sigorta şirketlerinden süresi içinde gerekli şartları yerine getirerek emeklilik şirketine dönüşen sigorta şirketleri sadece 2., 3., 4., 7., 9., 10., 11., 12., 13. maddelerde istenen belge ve bilgileri başvuru dilekçelerine ekler. Tüm bu unsurlar, yabancı uyruklulardan alınacak bilgi ve belgeler hakkında da uygulanmaktadır.

Bireysel emeklilik şirketlerinin, kuruluşlarında ayrıntılı bir düzenlemeye gidilmesindeki temel amaç, geçmiş dönemlerde yaşanan bazı kötü deneyimler ve ileride sorun yaratacak yasal açıkların ortaya çıkmasını engellemektir¹³⁹. Şirketler yukarıdaki gerekli belgeleri Müsteşarlığa iletirler. Bu tarihten itibaren 2 ay içerisinde kuruluş izni sonuçları Müsteşarlıkça başvuru sahiplerine tebliğ edilir¹⁴⁰.

Kuruluş izni almak amacıyla yukarıda anlatılan aşamalardan geçildikten sonra, emeklilik şirketinin **1 yıl** içerisinde Müsteşarlıktan Faaliyet Ruhsatı almak amacıyla başvurması gerekmektedir¹⁴¹. Faaliyet ruhsatı alınmak üzere Müsteşarlığa başvuran emeklilik şirketinin şu şartları taşıması gerekir¹⁴²:

- İki yıl içinde en az yüz bin katılımcıya hizmet verecek biçimde gerekli her türlü planlamanın yapılmış olması,
- İş planı ve sistem tasarımında öngörülen düzenlemelerin yapılmış olması,
- Fiziksel mekan, teknik ve idari altyapı ile insan kaynakları uyumunun sağlanmış olmalıdır.

Faaliyet ruhsatı başvurusu için gerekli belgeler ise yönetmelikte şu şekilde belirtilmiştir¹⁴³:

- 4632 sayılı kanunun 8 inci maddesinin dördüncü fıkrasının (c) bendinde öngörülen asgari ödenmiş sermaye miktarının tamamının nakden ödendiğine ilişkin belge,

¹³⁹ Azmi Demirci, **Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi ve Bu Konuda Yapılan Vergisel Düzenlemeler I**, Vergi Dünyası, Sayı:241, Eylül 2001, s.47.

¹⁴⁰ Emeklilik Şirketleri Kuruluş ve Çalışma Esasları Hakkında Yönetmelik Md.6.

¹⁴¹ Emeklilik Şirketleri Kuruluş ve Çalışma Esasları Hakkında Yönetmelik Md.7.

¹⁴² 4632 Sayılı Bireysel Emeklilik Yatırım ve Tasarruf Sistemi Kanunu.md.9.

¹⁴³ Emeklilik Şirketleri Kuruluş ve Çalışma Esasları Hakkında Yönetmelik Md.9.

- Şirketin ticaret siciline tescil edildiğine ilişkin sicil belgesi ile tescilin ilân edildiği Türkiye Ticaret Sicili Gazetesinin bir nüshası,
- Yönetim kurulu üyeleri, genel müdür, genel müdür yardımcıları ve denetçilerin 4632 sayılı kanununun 12 nci maddesinde aranan şartlara sahip olduklarını gösteren eğitim durumları, deneyim süreleri ve aynı kanununun 8 inci maddesinin dördüncü fıkrasınının 4 numaralı alt bent hariç (g) bendinde sayılan koşulları yerine getirdiklerine dair belgeler,
- Organizasyon, çalışma esasları ve sunulacak ürünler hakkında bilgiler.

Müsteşarlık, faaliyet ruhsatı başvurusuna ilişkin belgeler üzerinde ve şirket nezdinde inceleme yapar ve sonucu en geç 2 ay içerisinde şirketlere tebliğ eder. Ruhsat belgesi gerekli harçların yatırıldığı belgelendikten sonra şirkete verilir. Ruhsatın alındığı şirket tarafından, Türkiye Ticaret Sicili Gazetesi'nde ilan ettirilir ve gazetenin bir nüshası en geç **15 gün** içerisinde Müsteşarlığa gönderilir.

Kuruluş izni verilen ve faaliyet ruhsatı alan emeklilik şirketi, ruhsatın verilmiş tarihinden itibaren en geç **3 ay** içerisinde **en az 3 fon** kurmak zorundadır. Bu süre içerisinde bu işlemler gerçekleştirilmezse faaliyet ruhsatı ve kurulma izni kendiliğinden geçersiz sayılır. Fon kurma başvurusu SPK'ya yapılır. Şirketin fon kurma başvurusunun Kurula zamanında yapılmaması veya başvurusunun reddedilmesi halinde, verilmiş olan kuruluş izni ve faaliyet ruhsatı kendiliğinden geçersiz olur. Yine sözü geçen emeklilik şirketleri faaliyet ruhsatlarını aldıkları tarihten itibaren en geç **3 ay** içerisinde EGM'ye ortak olmak durumundadırlar¹⁴⁴.

4632 sayılı kanunda faaliyet ruhsatının iptal durumları da ayrıntılı olarak düzenlemiştir. Yine söz konusu kanun gereğince emeklilik şirketinin sözleşmelerden doğan yükümlülüklerini yerine getirmediği, şirketin mali durumunun katılımcıların hak ve menfaatlerinin tehlikeye düşürecek düzeyde zayıflamakta olduğunun tespiti halinde Bakan'ın emeklilik şirketinden yerine getirmesini istediği talepleri de hüküm altına alınmıştır. Bu isteklerin içerisinde alınması gereken tedbirlerin bildirim tarihinden itibaren 10 iş günü içerisinde şirketin iyileştirme planını Müsteşarlığa göndermesi zorunluluğu da bulunmaktadır¹⁴⁵. İyileştirmenin mümkün görünmemesi faaliyet ruhsatının iptal edilmesi sürecine kadar uzanabilen önlemlerin alınması sonucunu doğurmaktadır.

¹⁴⁴ 4632 sayılı Bireysel Emeklilik Yatırım ve Tasarruf Sistemi Kanunu.md.17.

¹⁴⁵ 4632 sayılı Bireysel Emeklilik Yatırım ve Tasarruf Sistemi Kanunu.md.14.

c.Bireysel Emeklilik Şirketlerinde Organizasyon Yapısı

Emeklilik şirketlerinin organizasyon yapılarının en üstünde genel müdürlük ve yönetim kurulu, genel müdür yardımcısı ve grup müdürlerini görmekteyiz. Yönetim kurulu, üst stratejilerin saptandığı bölümdür. Genel müdür yardımcıları ve grup müdürleri, rekabet stratejileri doğrultusunda, hedeflere ulaşma yönünde yönetim stratejilerini belirlerler ve gerçekleştirilmesine yönelik faaliyetleri yönetirler. Organizasyon iş yönetimi açısından da; satış ve pazarlama, operasyon, mali işler, idari işler stratejik planlama ve teknolojik yönetimi olarak ayrılabilenekte, bu ayrımda şirketin büyüklüğü önem arz etmektedir¹⁴⁶.

4632 sayılı kanun, bireysel emeklilik şirketlerinin yönetim kurullarının **5 kişiden** az olamayacağını hüküm altına almıştır. Yönetim kurulu sayısı buna göre 5'ten az olamayacak fakat 7 veya 9 olabilecektir. Şirket genel müdürü ve yokluğunda vekili yönetim kurulunun doğal üyesidir. Genel müdür atamasının Müsteşarlığa bildirimde bulunulması gerekmektedir. 10 gün içerisinde olumsuz bir yanıt alınmadığı takdirde genel müdür ataması yapılabilecektir¹⁴⁷. Aynı şekilde ayrılma durumları da Müsteşarlığa 10 iş günü içerisinde bildirilmelidir. Kanun genel müdür ve yönetim kurulu üyelerinin sahip olması gerekli nitelikleri ve kısıtlamaları belirtmiştir. Buna göre¹⁴⁸;

- Denetim kurulu üyelerinin, genel müdürün, genel müdür yardımcılarının ve başka unvanlarla istihdam edilseler dahi yetki ve görevleri itibarıyla genel müdür yardımcısına denk veya daha üst konumlarda imza yetkisine sahip diğer yöneticilerin, en az lisans düzeyinde öğrenim görmüş olmaları ve sigortacılık veya işletmecilik alanında meslekî deneyime sahip olmaları şarttır.
- Genel müdür **on yıl**, genel müdür yardımcıları ve başka unvanlarla istihdam edilseler dahi yetki ve görevleri itibarıyla genel müdür yardımcısına denk veya daha üst konumlarda imza yetkisine sahip yöneticiler **yedi yıl** olmak üzere asgari mesleki deneyime sahip olmalıdırlar.

¹⁴⁶ Uralcan,a.g.e., s.103.

¹⁴⁷ Yusuf Alper, **Sosyal Güvenlikte Yeni Bir Adım: Bireysel Emeklilik**, Çimento İşveren Dergisi, s.25., www.cmis.org.tr (Erişim: 25.06.2007)

¹⁴⁸ 4632 sayılı Bireysel Emeklilik Yatırım ve Tasarruf Sistemi Kanunu.md.12.

Emeklilik şirketlerinin organizasyon yapısı içerisindeki önemli bir ayağını da pazarlama ve satış departmanı oluşturmaktadır. Emeklilik şirketleri kendi bireysel emeklilik ürünleri tüm bireylere sunmak amacıyla bu ekibe çok önem vermektedirler. Çünkü bireylere ulaşma satış departmanı yoluyla sağlanmakta bu nedenle de emeklilik şirketleri sayıca en fazla çalışanı bu departmanda istihdam etmektedirler. Satış ekibinin önemini bankacılık aracılığıyla emeklilik ürünü satışı yapan şirketlerde görmek mümkündür. Bu yolla şirket daha fazla bireye ulaşma amacına yaklaşmış olmaktadır. Tabi ki emeklilik araçlarının nitelikleri kanunla belirlenmiştir. Bu konu bireysel emeklilik sisteminin diğer unsuru olan emeklilik araçları başlığı altında ayrıntılı olarak incelenecektir.

d.Bireysel Emeklilik Şirketinin Yükümlülükleri

Bireysel emeklilik şirketlerinin sorumlulukları yönetmelikle belirlenmiştir. Buna göre emeklilik şirketi¹⁴⁹;

- Emeklilik sözleşmelerine ilişkin Müsteşarlığın belirleyeceği esaslara göre bankalardan hizmet almakla,
- Emeklilik sözleşmesi çerçevesinde tahsil edilen katkıların fona yönlendirilmesini sağlamak ve bireysel emeklilik hesaplarının ve ilgili diğer kayıtların güncelleştirilmesi işlemlerini gerçekleştirmekle,
- Portföy yöneticilerinin, şirketin genel fon yönetim stratejisine ve kararlarına göre fon portföyünü yönetmesini sağlamakla,
- Katılımcılarının bireysel emeklilik hesaplarına ait günlük bilgilere erişimine olanak sağlamakla,
- Fon portföyünde yer alan varlıklar, fonun performansı, mali tabloları gibi konularda katılımcılara düzenli bilgi verilmesini sağlamakla,
- Müsteşarlık ve SPK tarafından istenecek bilgi, belge ve tablolar ile bireysel emeklilik kayıt sisteminin belirlenecek esas ve usullere göre hazırlanmasını sağlamakla,
- Müsteşarlığın belirleyeceği esas ve usuller çerçevesinde şirketin, SPK'nın belirleyeceği esas ve usuller çerçevesinde de fonun iç denetimini sağlamakla,
- Bireysel emeklilik hesaplarının ve emeklilik faaliyetlerinin sürekliliğini ve fon varlıklarının korunmasını sağlamak üzere, kayıtların ve varlıkların

¹⁴⁹ Emeklilik Şirketleri Kuruluş ve Çalışma Esasları Hakkında Yönetmelik Md.18.

saklanması konusunda gerekli tedbirleri almakla sorumludurlar.

7.Bireysel Emeklilik Aracıları

Bireysel emeklilik sistemi unsurlardan biri olan Aracılar, sistem içerisinde önemli bir üniteyi oluşturmaktadır. Bu nedendir ki aracılık faaliyeti 4632 sayılı kanunun yanı sıra yönetmelik ve tebliğlerle desteklenmiş ve mevzuatı devamlı yenilenmektedir. Bu kapsamda bireysel emeklilik aracılık yönetmeliği revize edilmiştir.

Aracılık faaliyetinin sınırlarının mevzuat ile belirlenmesindeki amacın faaliyete bir standart getirme çabası olduğunu söylemek mümkündür. Yönetmelik; aracılık yapacak kişilerde aranacak niteliklere, faaliyetlerine, mesleki yeterlilikleri ile bilgi ve becerilerini tespit etmek amacıyla yapılacak sınavlara, sicile, lisans vermeye, eğitim programlarına ilişkin işlemler ve ilgili diğer usul ve esasları düzenlemektir.

Diğer yandan emeklilik şirketleri de kurum içi eğitimleri ile aracılarını en etkin hizmeti sunacak duruma getirmeye çalışmaktadırlar. Aracılık faaliyetine bu denli önem arz edilmesinin bir sebebi de geçmişte yaşanan sigorta satıcısı konseptinin değiştirilme isteğinde yatmaktadır. Bu nedenle kurulan satış ekiplerinin standartları yükseltilmekte, kurum içi eğitimlerle insan ilişkileri, ikna ve tartışma becerileri arttırılmakta tüm bu eğitimler ise örneğin gizli müşteri araştırmaları ve benzeri kontrol mekanizmaları ile denetlenmektedir¹⁵⁰.

a.Bireysel Emeklilik Aracılarında Aranılan Nitelikler

Bireysel emeklilik aracıları olacak kişilerde aranılan nitelikler yönetmelikle ayrıntılı olarak belirlenmiştir. Buna göre aracı olacak kişilerde şu niteliklerin bulunması gerekir¹⁵¹:

- Dört yıllık fakülte, dört yıllık yüksek okul, iki yıllık sigortacılık veya bankacılık meslek yüksek okulu mezunu olmak,

¹⁵⁰ Meral Ak Egemen, **Bireysel Emeklilik Sosyal Güvenlik Sisteminin Yüzakı**, Finans Dünyası, Sayı:163, Temmuz 2003, s.24.

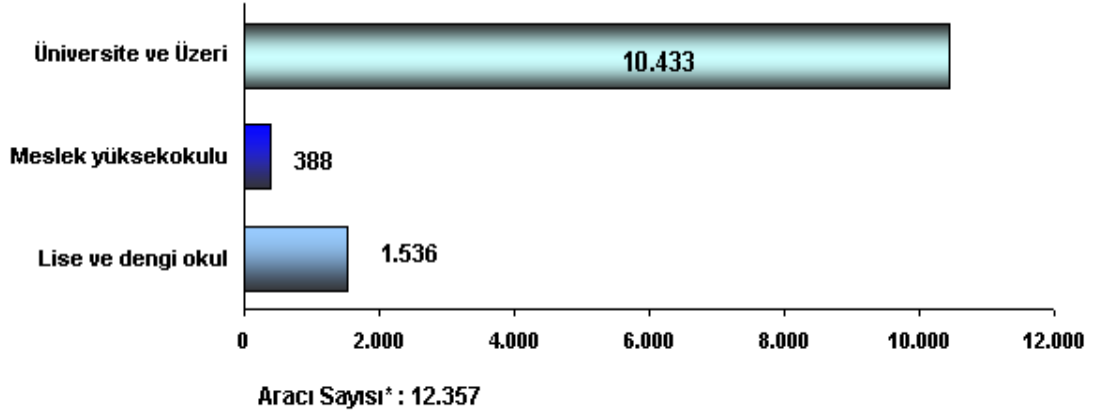
¹⁵¹ Bireysel Emeklilik Aracıları Hakkında Yönetmelik md.5.

- Sınavda başarı göstermiş olmak,
- 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 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 olmaktan hüküm giymemiş olmak,
- Meslek şeref ve haysiyetine aykırı davranışlarda bulunmamak,
- Adına bireysel emeklilik aracılığı yapacakları şirket veya şirketlerin emeklilik ürünlerine ilişkin gerekli eğitimleri tamamlamış olmak.

Şirket bünyesinde veya şirket adına bireysel emeklilik aracılığını çağrı merkezi, müşteri ilişkileri ve benzer isimler altında yapanlar da bireysel emeklilik araçlarında aranan nitelikleri taşımalıdırlar.

Yönetmeliğin 6. bölümünde yürürlükten kaldırılan madde hükümleri incelendiğinde şirketlerin en hızlı şekilde aracılık faaliyetinde bulunacak kişileri istihdam etmeleri için belli koşullar altında lise mezunlarının da aracılık faaliyetinde bulunacaklarını öngörmüştür. Buna göre yönetmelik yürürlüğe girmeden 2 yıl öncesine kadar sigorta şirketlerinde, pazarlama- satış şirketlerinde, sigorta acentelerinde, brokerlerinde çalışmış olanlara geçici sicil numarasının verileceği ve 1 yıl içerisinde sınava girip başarılı olmadıklarında sicil kayıtlarının silineceği belirtilmiştir. Yürürlükten kaldırılan bu madde belli miktarda lise mezunu çalışanların da aracılık faaliyetinde bulunmaları sonucunu doğurmuştur.

Tablo 6: 07.01.2008 Tarihi İtibariyle Eğitim Durumuna Göre Aracı Dağılımı



* Bir emeklilik şirketine bağlı olarak çalışan bireysel emeklilik araçlarını içermektedir.

Kaynak: www.egm.org.tr

Yukarıdaki tabloda 07.01.2008 tarihi itibari ile eğitim durumlarına göre emeklilik araçlarının sayısı verilmiştir. Buna göre 12.357 aracı içerisinde 10.433 adedi üniversite ve üzerinde eğitime sahiptir. Daha önceki verilerle karşılaştırıldığında toplam aracı sayısı içerisinde lise mezunu olanların azaldığı, üniversite ve üzeri eğitime sahip olanları giderek arttığı görülmektedir.

b.Bireysel Emeklilik Araçları Sınavı- e-BEAS

Bireysel emeklilik aracılığı sınavı bireysel emeklilik sisteminin kalitesini ve aracılık faaliyetinde bulunacak kişilerin mesleki bilgi ve becerilerini arttırmak amacıyla elektronik ortamda yapılan ve aracı olabilmenin belirlenen puanın üzerinde alınan başarıya bağlandığı çoktan seçmeli bir sınavdır.

Sınav emeklilik gözetim merkezi(EGM) tarafından elektronik ortamda çoktan seçmeli olarak gerçekleştirilir. Başvuran sayısının yeterli olması durumunda sınav yılda **en az iki kez** olmak üzere gerçekleştirilir. Sınava ilişkin uygulama esasları EGM tarafından Müsteşarlığın uygun görüşü alınarak belirlenir¹⁵².

Yönetmeliğin 7.maddesinde bu sınavdan muaf tutulan kişiler sayılmıştır. Şirketler muaf olan çalışanlarından oluşan listeyi EGM'ye gönderir ve gönderilen listede yıl içerisinde olan değişiklikleri değişiklik tarihinden itibaren **beş iş günü**

¹⁵² Bireysel Emeklilik Araçları Hakkında Yönetmelik md.6.

içinde EGM'ye bildirilir.Buna göre aşağıdaki kişiler görevlerinde buldukları süre içerisinde sınavdan muaftırlar¹⁵³;

- 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 ellibirinin bir şirkete ait olduğu pazarlama ve satış şirketlerinin yönetim kurulu üyeleri, genel müdürü ve genel müdür yardımcıları.

Buldukları görev itibarıyla sınavdan muaf tutulan kişilerin sınavdan muafiyet tanınmasına neden olan görevden ayrılmaları ve bireysel emeklilik aracılığı yapmak istemeleri halinde sınava girmeleri zorunludur.

Sınav başvuru süresi, sınavın şekli, sınav konu başlıkları, sınav ücreti, soru sayısı, soruların puan ve ağırlıkları gibi sınava ilişkin konular EGM tarafından 45 gün önce Türkiye çapında basımı ve dağıtımı yapılan günlük iki gazetede ilan edilir. Sınava ilişkin başvurular EGM tarafından belirlenen süreler içinde varsa çalıştıkları veya adına bireysel emeklilik aracılığını yaptıkları şirketler aracılığıyla veya bireysel olarak aşağıdaki belgeler ile birlikte EGM'ye yapılır¹⁵⁴:

- Eksiksiz olarak doldurulmuş fotoğraflı ve imzalı Başvuru Formu,
- Nüfus cüzdanının onaylı bir örneği,
- Eğitim durumunu gösteren belgenin onaylı bir örneği,
- Bir adet fotoğraf,
- Sınav ücretinin yatırıldığına ilişkin, adayın T.C. kimlik numarası ile ad ve soyadının belirtildiği banka dekontu.
- Bireysel Emeklilik Aracıları HK. Yönetmeliğin 5 inci maddesinin birinci fıkrasının (c) bendinde belirtilen özelliği taşıdığına ilişkin beyan.

¹⁵³ Bireysel Emeklilik Aracıları Hakkında Yönetmelik md.6.

¹⁵⁴ Bireysel Emeklilik Aracıları Hakkında Yönetmelik md.8.

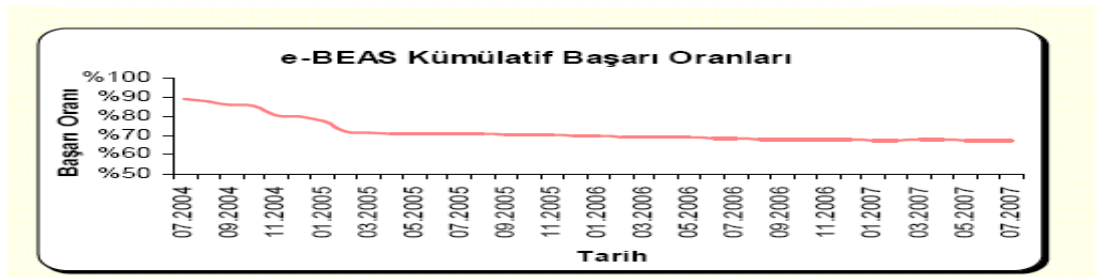
Sınav başvuru yapan yabancı uyruklu adaylar; nüfus cüzdanı yerine pasaportun noter onaylı bir örneğini, yabancı uyruklu veya diplomasını Türkiye dışında bir öğrenim kurumundan almış olanlar; YÖK tarafından verilecek denklik belgesinin onaylı bir örneğini vermelidirler.

Sınav ücreti sınavın uygulandığı sırada geçerli olan asgari ücret tutarının yarısını aşmamak kaydıyla Müsteşarlığın uygun görüşü ile EGM tarafından belirlenir¹⁵⁵. Başvuru belgeleri eksik olan veya aranan niteliklere uygun olmayan başvurular reddedilir. Bu, EGM tarafından 10 iş günü içerisinde yazılı olarak bildirilir yatırılmış sınav ücreti talep halinde iade edilir. Sınav konuları sözü geçen yönetmeliğin 11.maddesinde belirtilmiştir.

Sınavdan başarılı sayılabilmek için yüz üzerinde altmış beş puan alınmalıdır. Sınav sonucu EGM'nin internet sitesi aracılığıyla adaylara duyurulur. Sınav sonuç belgesinin bir nüshası bireysel başvuran adaylara iadeli taahhütlü postayla veya adına bireysel emeklilik aracılığını yaptıkları şirketler aracılığıyla başvuran adaylara iletilmek üzere ilgili şirketlere gönderilir, bir nüshası da EGM'de beş yıl süreyle elektronik ortamda saklanır¹⁵⁶. Sınavın geçersiz sayılması, iptali ve sınav sonucuna itiraz yönetmelikte ayrıntılı olarak düzenlenmiştir.

Bireysel emeklilik sistemine verilen önem E-BEAS ile de desteklenmekte, sınav başarısız olan adayları istisnasız elemektedir. İlk kez 5 Temmuz 2004 tarihinde düzenlenen E-BEAS'da 2004 yılında 5.598, 2005 yılında 12.134, 2006 yılında 6.009 ve 2007 yılında ise Temmuz sonu itibarı ile 2.885 adet katılım gerçekleşmiştir. Aşağıdaki tabloda yıllar itibarıyla E-BEAS daki başarı kümülatif olarak verilmiştir.

Tablo 7: E- BEAS Başarı Oranları



Kaynak: EGM Raporu:14 s.1

¹⁵⁵ Bireysel Emeklilik Aracıları Hakkında Yönetmelik md.9.

¹⁵⁶ Bireysel Emeklilik Aracıları Hakkında Yönetmelik md.12.

Buna göre 2004 yılında 4.476, 2005 yılında 7.926, 2006 yılında 3.696 ve 2007 yılında 1.878 adet aday başarılı olarak lisans belgesi almaya hak kazanmıştır. E BEAS'ın başladığı ay olan Temmuz 2004'te %89 olan sektör genelindeki kümülatif başarı oranı, Temmuz 2007'de %67'ye kadar gerilemiştir¹⁵⁷.

c.Lisans Belgesi ve Bireysel Emeklilik Araclarına Yönelik Sürekli Eğitim Programı(BESES)

BEAS'dan başarılı sayılan adaylara EGM tarafından sonuç belgesi ile birlikte Lisans belgesi verilir. Bireysel emeklilik araçları yönetmeliği uyarınca lisans belgesi alan kişilerin mesleki yeterlilik, bilgi ve becerilerinin devamlılığını sağlamak amacıyla tamamlayıcı eğitim programının uygulanacağı belirtilmiştir.

Bu amaçla Hazine Müsteşarlığı'nın 28 Ağustos 2006 tarihli uygun görüşü ile Bireysel Emeklilik Sürekli Eğitim Sistemi (BESES) başlamıştır. Eğitimin içeriği EGM tarafından hazırlanmıştır. BESES zorunlu olan **Tamamlayıcı Eğitim ve Bilgilendirme Sistemi(TEBS)** ve isteğe bağlı olan **Aracılara Yönelik Pratik Bilgilendirme Sistemi(APBS)** den oluşmaktadır. Zorunlu olan TEBS; mevzuattaki güncel gelişmelerden, dönemsel ekonomik ve sosyal verilerden, emeklilik yatırım fonları ve güncel gelişmelerden oluşmaktadır. APBS ise, araçların pazarlama ve satış faaliyetlerinde pratik bilgiler sağlayacak. Sistemler içerisindeki eğitimler her ayın 10. günü güncelleştirilecektir. Araçların, tamamlayıcı eğitim programına, ilk olarak lisans alma tarihinden itibaren 2 yıl içinde, takip eden dönemlerde ise her yıl katılmaları zorunludur. Belirtilen süre içinde TEBS'in en az bir kez tamamen alınması gerekmektedir. Eğitimler düzenli aralıklarla güncellendiği için araçların istedikleri bir anda eğitim alabilirler. Sadece dönem bitimine 1 aydan daha az bir süre varken eğitim alan araçlar, bir sonraki eğitimlerini ancak tamamladıkları eğitimden 1 ay sonra alabilecektir. İsteğe bağlı olan APBS için böyle bir kısıtlama bulunmamaktadır. Tamamlayıcı eğitim programına bir defaya mahsus olmak üzere katılmayan araçlara Müsteşarlıkça uyarı verilecek, fiilin tekrarı halinde ilgili aracının lisans belgesi iptal edilecektir. Her ayın sonunda şirketlere katılması gereken adaylar, her ayın başında ise katılmayan adaylar bildirilecektir. Her ayın başında da,

¹⁵⁷ Emeklilik Gözetim Merkezi, **EGM Raporu**, Sayı:14, Ağustos 2007, s.1.
http://www.egm.org.tr/rapor/EGM_RAPORU_14.pdf. (Erişim: 10.09.2007)

bir önceki ay sonu itibariyle eğitim almayan adayların eğitime katılmaları gerekli son tarih Müsteşarlığa iletilecektir¹⁵⁸.

Bu bilgilerin yanı sıra, bireysel emeklilik aracılarının şirket adına bireysel emeklilik aracılığını yapma yetkisini gösteren bir belge olan tanıtım kartına sahip olmaları da gerekmektedir. Bu kart, bireysel emeklilik aracılara EGM tarafından verilir. Bireysel emeklilik aracıları hakkında yönetmelikte tanıtım kartı başvuruları için şirketlerin EGM'ye hangi belgeleri sunacakları belirtilmiştir. Tanıtım kartının ücreti sınav ücretinin %10'u kadardır. Sınavdan muaf olanlara tanıtım kartı verilmez¹⁵⁹.

Tanıtım kartı olmaksızın bireysel emeklilik aracılığı yapılamaz. Sınavla ilgili muafiyet tanınan kişiler ile tanıtım kartı verilmesi uygun görülen bireysel emeklilik aracıları için EGM nezdinde elektronik ortamda sicil kaydı tutulur. Bu kayıt sırasında aracılara 12 haneli sicil numarası verilir¹⁶⁰.

d.Bireysel Emeklilik Aracılarına Karşı Uygulanabilen Cezai Yaptırımlar

Bireysel emeklilik aracıları hakkında yönetmeliğin 21.maddesi re'sen veya şikayet ya da ihbar üzerine yapılan inceleme ve soruşturma sonucunda Müsteşarlık tarafından aracılara uygulanacak işlemler belirtilmiştir. Buna madde hükmüne göre;

- Katılımcının hak ve menfaatlerini olumsuz yönde etkileyecek faaliyetlerde bulunduğu, katılımcının talimatlarına aykırı hareket ettiğinin veya bireysel emeklilik aracılığını fiilen yapmadığı halde tanıtım kartının kullanılmasına izin verdiğinin, bu tamamlayıcı eğitim programına katılmadığının veya tanıtım kartı kullanılmadan işlem yapıldığının bu fiillerden birini veya bir kaçını işlediklerinin tespiti halinde bireysel emeklilik aracısı bir defaya mahsus olmak üzere uyarılır.
- Katılımcının hak ve menfaatlerini olumsuz yönde etkileyecek faaliyetlerde bulunduğu, katılımcının talimatlarına aykırı hareket ettiğinin veya bireysel emeklilik aracılığını fiilen yapmadığı halde tanıtım kartının kullanılmasına izin verdiğinin ikinci kez tespiti halinde bu kişilerin bireysel emeklilik aracılığı üç

¹⁵⁸ Emeklilik Gözetim Merkezi, **Bireysel Emeklilik Aracılarına Yönelik Sürekli Eğitim Sistemi**, http://www.egm.org.tr/araci_main.asp#, (Erişim: 18.08.2007)

¹⁵⁹ Bireysel Emeklilik Aracıları Hakkında Yönetmelik md.17.

¹⁶⁰ Bireysel Emeklilik Aracıları Hakkında Yönetmelik md.18.

ay süre ile durdurulur. Bu kişiler bu süre içinde bireysel emeklilik aracılığı yapamazlar. Bu kişilerin tanıtım kartı EGM'ye derhal iade edilir. Keyfiyet varsa çalıştıkları kurumlar veya adına aracılık yaptıkları şirketler ile bireysel emeklilik aracısına yazılı olarak bildirilir.

- Bireysel Emeklilik Aracıları Yönetmeliğinin 15 inci maddesinin son fıkrasına veya bu Yönetmeliğin 16 ncı maddesi hükmünce uyarı alınan fiilin tekrarı veya bu Yönetmeliğin 23 üncü maddesine aykırı işlem yapan kişiler veya lisans belgesi aldığı halde iki kez üst üste tamamlayıcı eğitim programına katılmadığı tespit olunan kişilerin lisans belgesi iptal edilir.
- 2.maddeye göre lisans belgesi ve tanıtım kartının iade edilmesine sebep teşkil eden fiil veya fiilleri, bireysel emeklilik aracılığına yeniden başlanan tarihi takip eden dönemde yeniden işledikleri tespit edilenler, bireysel emeklilik aracılığını fiilen yapmadığı halde tanıtım kartının kullanılmasına izin verdiğinin ikinci kez tespit edilenler ile sicile kayıt için bu Yönetmeliğin aradığı şartları haiz olmadığına yahut sonradan kaybettiği anlaşılan bireysel emeklilik aracılarının lisans belgesi ve tanıtım kartı derhal iptal edilir ve sicilden kaydı silinir. Bu kişilerin bildirim yapılmasını takip eden beş iş günü içinde lisans belgesini ve tanıtım kartını EGM'ye iade etmeleri zorunludur.

Kendi isteği ile meslekten ayrılan bireysel emeklilik aracılarının yazılı talepleriyle birlikte lisans belgesini ve tanıtım kartını EGM'ye iade etmeleri zorunludur. Bu kişilerin tanıtım kartı iptal edilir ve sicilden kaydı silinir. Lisans belgesi iptal edilen kişilerin bireysel emeklilik aracılığı yapmak istemeleri halinde yeniden sınava girmeleri zorunludur.

Yönetmeliğin son hükümleri, bireysel emeklilik aracılarının çalışma esas ve usulleriyle ilgilidir. Buna göre bireysel emeklilik aracısı katılımcıların menfaatine uygun şekilde hareket etmeli, hiçbir surette giriş aidatı, katkı payı veya benzeri adlar altında tahsilat yapmamalıdır.

Aracılık faaliyetinin vergilendirilmesi konusunda ise, aracılık faaliyetinin hangi gelir unsuru içinde vergilendirileceği önem arz etmektedir. G.V.K'nu tüccarlar ile diğer kimseler arasında aracılık yaparak ücret alan kişileri basit usulden faydalanmasının mümkün olmadığını belirtmiştir. Bu bağlam sigorta şirketleri ile

sigorta acenteleri yanında bireysel emeklilik aracılarının da faaliyetleri ticari kazanç olarak gerçek usulde gelir vergisine tabii tutulacaktır¹⁶¹.

9. Ana Sözleşme Değişiklikleri, Hisse ve Mal Varlıklarının Devri ve Şirket Birleşmeleri

4632 sayılı kanununun 13.maddesi gereğince şirketlerin ana sözleşmelerinin değiştirilmesinde Müsteşarlığın uygun görüşü aranır. Müsteşarlıkça uygun görülmeyen değişiklik tasarıları genel kurulda görüşülemez. Yine sicil memuru, Müsteşarlığın uygun görüşü olmaksızın ana sözleşme değişikliklerini Ticaret Siciline tescil edemez.

Kanun birtakım hisse devri işlemlerini Müsteşarlığın bağlı olduğu Bakanlığın iznine tabi kılmıştır. Bu işlemleri şu şekilde sıralayabiliriz¹⁶²:

- Bir gerçek veya tüzel kişinin, şirketin sermayesinin doğrudan veya dolaylı olarak %10 veya fazlasını temsil eden payları edinmesi
- Bir ortağa ait payların şirket sermayesinin %10'unu, %20'sini, %33'ünü ya da %50'sini aşması sonucunu doğuran hisse edinimleri
- Bir ortağa ait payların söz konusu oranların altına düşmesi sonucunu doğuran hisse devirleri
- Oy hakkı edinilmesi ile hisselerin rehnedilmesinde
- Yönetim ve denetim kurullarına üye belirleme imtiyazı veren veya intifa hakkı tanınan hisse senetlerinin devri,(yukarıdaki oransal sınırlara bakılmaksızın)
- Şirketin tüm aktif ve pasiflerini diğer bir emeklilik şirketine devretmesi ya da bir veya birkaç emeklilik şirketi ile birleşmesi
- Şirket sermayesinin yüzde on ve daha fazlasına sahip olan tüzel kişilerin sermayesinin doğrudan veya dolaylı olarak ikinci fıkrada belirtilen oranlar veya esaslar dahilinde el değiştirmesi.

Hisse devrinde önemli olan diğer bir husus devralan ortağın kurucularda bulunması gereken şartları taşıması gereğidir. İzin ancak bu şart sağlanırsa verilebilir. Eğer tüzel kişi ortağın yönetim ve denetimini belirleyen sermaye

¹⁶¹ Levent Gençyürek, **Bireysel Emeklilik Aracılarının Vergilendirilmesi**, Yaklaşım, Yıl:12, Sayı:140, Ağustos 2004, s.48.

¹⁶² 4632 sayılı Bireysel Emeklilik Yatırım ve Tasarruf Sistemi Kanunu.md.13.

paylarının bir başka tüzel kişiye ait olması halinde, gerçek kişi ortak ya da ortaklara ulaşıncaya bu kural aranır.

4632 sayılı kanununun 13.maddesinde şirkette hisse edinilmesine ve devrine, şirketin malvarlıklarının devrine, şirket ortaklarının bu kanunda aranan nitelikleri kaybetmeleri halinde temettü hakkı hariç ortağa ait hakların kullanımına, dolaylı pay sahipliğine, şirketlerin birleşmesine ve diğer hususlara ilişkin esas ve usuller SPK'nın uygun görüşü alınarak Müsteşarlıkça belirleneceği hüküm altına alınmıştır. Hisse devri için gerekli belgelerde mevzuat dahilinde belirtilmiştir.

Şirketin tüm aktif ve pasiflerini diğer bir şirkete devretmesi ya da bir veya birkaç şirket ile birleşmesi de Bakanlığın iznine tâbi kılınmıştır. Böyle bir işlem için Müsteşarlığa yapılan başvuruda gereken belgeler yine mevzuatta belirtilmiştir.

10.Katılımcı ve Emeklilik Sözleşmesi

Bireysel emeklilik sistemine **medeni haklarını kullanma ehliyetine sahip** her **gerçek kişi**, katılımcı olarak dahil olabilmektedir. Diğer bir ifadeyle katılımcı olmanın tek ve yeterli koşulu kişinin medeni haklarını kullanma ehliyetine sahip olmasıdır. Emeklilik sözleşmesi ise; katılımcının sisteme girmesini sistemden ayrılmasını emekli olmasını katkı paylarının ödenmesini yine bu katkıların bireysel emeklilik hesaplarında izlenmesini fonlarda yatırıma yönlendirilmesini katılımcıya yapılacak ödemelere ilişkin esasları ve tarafların diğer hak ve yükümlülüklerine ilişkin unsurları düzenleyen, esas olarak katılımcı ve emeklilik şirketin taraf olduğu sözleşmedir. Sözleşmenin şekil ve şartları ise Müsteşarlıkça belirlenmektedir¹⁶³.

a.Katılımcının Hak ve Yükümlülükleri

Bireysel emeklilik sistemine katılıp katılmamak tamamen katılımcıların özgür iradelerine bırakılmıştır. Yaşlılık günlerinde daha rahat bir yaşam sürmek için aktif çalışma dönemlerinde düzenli tasarrufta bulunarak belirli bir birikim yaratmak isteyen kişiler, bireysel emeklilik sistemi içerisinde bu düzenli tasarrufları emeklilik planlarında biriktirebilmektedirler¹⁶⁴. Bu özelliğiyle bireysel emeklilik zorunlu sosyal güvencelerden ayrılmaktadır.

¹⁶³ Murat Özbolat, **Türkiye'de Hayat Sigortaları ve Bireysel Emeklilik Sistemi**, Detay Yayıncılık: Ankara, 2004, s.71.

¹⁶⁴ Akbank, **A'dan Z'ye Bireysel Emeklilik** , 05.09.2005, s.8., <http://www.akbank.com.tr> (Erişim: 07.08.2007)

Katılımcıların düzenli ödemeleri sistem içerisinde katkı payı olarak adlandırılmaktadır. Şirket, katılımcının dahil olduğu emeklilik planının yönetim ve fon işletim giderlerini kapsayacak asgari katkı payı tutarını da belirlemektedir¹⁶⁵. Asgari katkı payı yılda bir kez Tüketici Fiyat Endeksi (TÜFE) baz alınarak revize edilmekte yine sistemde bulunduğunuz sürece ödenen katkı payları katılımcının bireysel emeklilik hesabında takip edilmektedir. Asgari katkı payının altında veya katkı payının üzerinde yapılan ödemeler de emeklilik planı dahilinde katılımcının tercih ettiği fon dağılım oranları üzerinden emeklilik yatırım fonlarında yatırıma yönlendirilmektedir¹⁶⁶.

Şirket, katkı paylarını, şirkete intikalini takip eden **en geç ikinci iş** gününde yatırıma yönlendirmek zorundadır.

Katkı payının üzerinde yapılan ödemeler ilişkin esaslar emeklilik sözleşmesinde açıkça yer almalıdır. Aksi kararlaştırılmadıkça katkı payının üzerinde yapılan ödemeler ödeme tarihinden önceki bir yıl içerisinde ödenmemiş katkı paylarına mahsup edilir veya ödeme tarihinden itibaren azami bir yıllık dönem için ödenmesi gereken katkı payı olarak kabul edilebilmektedir¹⁶⁷.

Yukarıdaki bilgilerden anlaşılmaktadır ki katılımcı katkı payı ödemesine ara verebilmektedir. Emekliliğe hak kazanım için gereken sürenin hesaplanmasında ödenmeyen dönemlere denk gelen katkı payları, işlem tarihindeki asgari katkı payının toptan ödenmesi kaydıyla dikkate alınacaktır. Diğer bir ifade ile katkı payı ödenmeyen dönemler, asgari katkı payı tutarında toptan ödendiğinde emeklilik süresine dahil edilecektir¹⁶⁸.

Emeklilik sözleşmesinde hüküm bulunması kaydıyla, katılımcının katkı payı ödemeye ara vermesi halinde dahil olduğu plana ait yönetim ve fon işletim gider kesintileri Bireysel Emeklilik Sistemi Hakkında Yönetmeliğin 27 nci maddesine göre yapılır. Birikim tutarının yönetim ve fon işletim gider kesintilerini karşılamasının mümkün olmadığı hallerde katılımcıya durum ihbar edilir ve şirketin katılımcıya yapmakla yükümlü olduğu bildirimler durdurulur, hesap pasif hale gelir ve herhangi

¹⁶⁵ Bireysel Emeklilik Sistemi Hakkında Yönetmelik, md.14.

¹⁶⁶ KoçAlianz, **Bireysel Emeklilik Sistemi**, <http://www.kocallianzemeklilik.com.tr/emeklilik/sorular.aspx#BE05>, (Erişim 11.09.2007)

¹⁶⁷ Uralcan, a.g.e., s.129.

¹⁶⁸ Erol, Yıldırım, a.g.e.,s.275.

bir kesinti uygulanmaz. Bu halde, katılımcının emekliliğe hak kazanabilmesi için katkı payı ödemeye ara verdiği tarihten itibaren hesabın aktif hale dönüştüğü tarihe kadar geçen süreye karşılık gelen işlem tarihinde geçerli ve emeklilik planında belirlenmiş olan asgari katkı payı toplam tutarı ödenmelidir¹⁶⁹.

Katılımcı, katkı payını emeklilik planlarında belirtilen fonlar arasında paylaşabilir. Şirket, katılımcıların katkı paylarının fonlar arasında paylaşılması sırasında ortaya çıkan artık değeri en aza indirmeye yönelik tedbirleri alır. Katılımcı katkı payı dağılım oranları veya tutarlarını emeklilik planındaki sınırlamalar dahilinde yılda **azami dört kez** yapılabilir. Katılımcının, mevcut emeklilik sözleşmesindeki katkı payı dağılım oranları veya tutarlarını planda belirlenen sınırlamalar içinde kalacak şekilde yeniden tespit etmesine yönelik bildirim, değişiklik tarihinden en az **beş iş günü** önce şirkete yazılı olarak yapılır ve bu talep şirket tarafından yerine getirilir¹⁷⁰.

Katılımcının haklarından diğer birisi de bireysel emeklilik hesabındaki birikimlerinin başka bir emeklilik şirketine aktarılmasını talep edebilmesidir. 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 şirkette en az **bir yıl** süreyle kalmış olması gereklidir¹⁷¹.

Şüphesiz ki emeklilik dönemi için sisteme katılmış olan katılımcıların amaçlarının en önemlisi emekliliğe hak kazanmaktır. Sisteme giriş tarihinden itibaren **en az on yıl** sistemde bulunma koşulu ile **56 yaşını** tamamladıktan sonra emekliliğe hak kazanır. Sistemde on yıl bulunma koşulu, katılımcının birikimlerini almaksızın ilk emeklilik sözleşmesinin yürürlük tarihinden itibaren bireysel emeklilik sisteminde on tam yıl kalması kaydıyla on yıl süreyle asgari katkı payı ödemesi veya emeklilik planları dahilinde on yıllık asgari katkı payı ödemesine karşılık gelecek toplu katkı payı tutarını ödemesi halinde yerine gelmiş olur. Katılımcının aynı şirkette veya başka bir şirkette birden fazla emeklilik sözleşmesi olması halinde, katılımcının tüm emeklilik sözleşmelerinden bireysel emekliliğe hak kazanması için en az bir emeklilik sözleşmesinden emekliliğe hak kazanmış olması yeterlidir. Aktarım sonucu

¹⁶⁹ Bireysel Emeklilik Sistemi Hakkında Yönetmelik,md.18.

¹⁷⁰ Bireysel Emeklilik Sistemi Hakkında Yönetmelik,md.20.

¹⁷¹ Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu, md.5

düzenlenecek yeni emeklilik sözleşmeleri aktarıma esas olan emeklilik sözleşmesinin devamı olarak değerlendirilir¹⁷².

Sözleşme gereği emeklilik hakkını kazanacak olan katılımcıya bu 1 ay önceden şirket tarafından bildirilir. Emekliliğe hak kazanan katılımcı, bireysel emeklilik hesabındaki birikimlerinin bir kısmının veya tamamının ödenmesini ya da yapacağı yıllık gelir sigortası sözleşmesi hükümlerine göre kendisine maaş bağlanmasını talep edebilir. Şirket, katılımcının kısmen veya tamamen ödeme talebini, katılımcının emeklilik sözleşmesi gereği hak sahibi olduğu tarihten itibaren **yedi iş günü** içinde yerine getirmekle yükümlüdür. Emekliliğe hak kazanan katılımcı, birikimlerini almadığı ve emeklilik sözleşmesinde aksine hüküm bulunmadığı hallerde bireysel emeklilik hesabına katkıda bulunmaya devam edebilir¹⁷³.

Katılımcılarının bireysel emeklilik sistemine katılımları emekli olmaları amacının yanı sıra tasarruf amaçlı da olabilmektedir. Diğer bir anlatımla kişiler sisteme, düzenli tasarruf aracı olma yönüyle de entegre olabilmektedirler. Buna göre katılımcılar diledikleri zaman sistemden birikimlerini alarak ayrılabilirler. Diğer yandan sistemden ayrılmalar zorunluluk halinde de ortaya çıkabilmektedir. Örneğin sürekli işgöremezlik halinde katılımcının bağlı olduğu sosyal güvenlik kuruluşu mevzuatına göre sürekli işgöremezlik gelirine hak kazanmış olması gerekir. Katılımcının herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşuna bağlı olmaması halinde, sürekli işgöremezlik halinin resmi sağlık müesseseleri tarafından verilecek bir rapor ile tespiti gerekir. Sürekli işgöremezlik nedeniyle sistemden ayrılmaya hak kazanılması Sosyal Sigortalar Kurumunun isteğe bağlı sigortalılar için uyguladığı esaslara tâbidir. Diğer zorunlu ayrılma sebebi vefatta ise, katılımcının varsa belirlediği lehdara yoksa kanuni mirasçılara katılımcının birikimleri ödenir¹⁷⁴.

Burada lehdar, önemli bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Bireysel Emeklilik Sistemi Hakkında Yönetmeliğin 6.maddesine göre 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 şirkettir. Katkı payının belirli bir bölümünü veya tamamını

¹⁷² Bireysel Emeklilik Sistemi Hakkında Yönetmelik,md.25.

¹⁷³ Bireysel Emeklilik Sistemi Hakkında Yönetmelik,md.26.

¹⁷⁴ Bireysel Emeklilik Sistemi Hakkında Yönetmelik,md.19.

ödemek suretiyle katılımcı nam ve hesabına şirket ile emeklilik sözleşmesi akteden kişiler katılımcı ile birlikte taraf sıfatını taşır. Aynı yönetmeliğin 7.maddesine göre lehdar hakkında şu açıklama yapılmıştır: Katılımcının emeklilik sözleşmesi devam ederken vefatı 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 vefatı halinde kanunî mirasçılardır. Katılımcı, sözleşme süresi boyunca lehdarı değiştirebilir veya lehdar tayin etme işlemi iptal edebilir. Lehdar emeklilik sözleşmesine taraf değildir.

Yukarıdaki paragraftaki bilgilerden anlaşılmaktadır ki emeklilik sözleşmesi katılımcı adına gerçek veya tüzel kişilerce yapılabilmektedir. Bir başka anlatımla, medeni hakları kullanma ehliyetine sahip kişiler için emeklilik sözleşmesi yapılabilmekte ve yine bu kişiler adına katkı payı ödenebilmektedir. Özellikle büyük şirketlerin çalışanlarını teşvik etmek amaçlı grup emeklilik sözleşmelerine katılarak, çalışanları adına katkı payının tamamını ve bir kısmını ödedikleri görülmektedir.

Diğer yandan katılımcılarca sisteme aktarılan katkı paylarından hak sahiplerine ödenmesi gereken tutar, ödemeyi gerektiren tarihten itibaren on yıl içinde hak sahipleri tarafından aranmamış ise onuncu yılı takip eden yılbaşından itibaren altı ay içinde, hak sahiplerinin adı, soyadı ve hak kazandıkları para miktarını gösterir şekilde tanzim edilecek bir cetvel ile Müsteşarlık emrine TCMB'na aktarılır. TCMB'na yatırılan bu paralar iki yıl içinde sahipleri tarafından aranmadığı takdirde Hazineye gelir kaydedilir¹⁷⁵.

b.Emeklilik Sözleşmesi

Yukarıda verilen emeklilik sözleşmesinin tanımını incelediğimizde sözleşmenin ne kadar önemli olduğunu kolayca kavrayabiliriz. Çünkü emeklilik sözleşmesi katılımcının sisteme girmesi, sistemden ayrılması, emeklilik hakkı kazanması, katkı paylarının ödenmesi, katkıların bireysel emeklilik hesaplarında takip edilmesi ve fonlarda yatırıma yönlendirilmesi, emeklilik şirketi tarafından

¹⁷⁵ Bireysel Emeklilik Sistemi Hakkında Yönetmelik,md.30.

katılımcıya veya lehdarına yapılacak ödemelerin temelleri ile tarafların diğer hak ve yükümlülükleri ile ilgili tüm konuları kapsamaktadır¹⁷⁶.

Emeklilik sözleşmesinin bu denli kritik önemi diğer unsurlarda olduğu gibi bu unsurunda yasal bir düzenleme içerisine alınmasına sebep olmuştur. Buna göre emeklilik sözleşmesinin içeriğini şu şekilde sıralayabiliriz¹⁷⁷:

- 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 Sözleşmesi Teklif Formu; katılımcı tarafından planın genel esaslarının kabulü ile şirket tarafından da katılımcıya ilişkin bilgilerin oluşturulması ve katılımcının plana dahil edilmesine ilişkin kabul usulünü belirleyen formdur.
- Emeklilik Sözleşmesi Metni; şirket ve katılımcının ve varsa katılımcı nam ve hesabına sözleşme akteden kişinin hak ve yükümlülüklerini düzenleyen metindir.
- Emeklilik Sözleşmesi Özet Metni; grup emeklilik sözleşmesi metninde yer alan katılımcı ve şirketin hak ve yükümlülüklerini gösteren özet metindir.

Tüm bu sayılanlar, emeklilik sözleşmesinin ayrılmaz birer parçasıdır. Şirket, emeklilik sözleşmesi aktedildikten sonra katılımcıya katkı payı veya giriş aidatının bir kısmının veya tamamının şirket hesaplarına intikalini takip eden **onbeş iş günü** içinde emeklilik sözleşmesi metni ile aşağıdaki bilgi, belge ve formları gönderir¹⁷⁸.

- Bildirim Formları Kitapçığı; katılımcı tarafından şirketlere bildirim amacıyla gönderilecek her türlü formun bir örneğini içeren kitapçıktır.
- 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.

¹⁷⁶ Fortis Emeklilik, **Emeklilik Sözleşmeleri**, <http://www.fortisemeklilik.com.tr/bireysel/sss4.jsp>, (Erişim: 15.07.2007)

¹⁷⁷ Bireysel Emeklilik Sistemi Hakkında Yönetmelik,md.8.

¹⁷⁸ Bireysel Emeklilik Sistemi Hakkında Yönetmelik,md.9.

Grup emeklilik sözleşmelerinde de şirket, katılımcıların nam ve hesabına sözleşme akteden kişiye grup emeklilik sözleşmesi metnini ve gruba dahil olan katılımcıya bu maddede belirtilen bilgi, belge ve formlar ile emeklilik sözleşmesi özet metnini katkı payı veya giriş aidatının bir kısmının veya tamamının şirket hesaplarına intikalini takip eden onbeş iş günü içinde gönderir. Bu belge ve formlar Müsteşarlığın belirlediği standarda uygun olmak zorundadır.

Şirket, bireysel emeklilik sistemine girmek isteyen katılımcının emekliliğe yönelik beklentilerine, ortalama gelir düzeyine, kamu sosyal güvenlik sistemine dahil 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 şekilde düzenlenmiştir. Sistem, şirket ve plana ilişkin bilgiler içerir. Katılımcı, teklifi kabul etmesi halinde emeklilik sözleşmesi teklif formunu usulüne uygun olarak doldurup imzalar. 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. Şirket emeklilik sözleşmesi kurulduktan sonra, katkı payının şirket hesaplarına intikal etmesini takip eden en geç 15 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 sayılır¹⁷⁹.

Katılımcının ilk emeklilik sözleşmesini düzenleyen şirketçe verilen numara sözleşme yürürlükte kaldığı ve aktarım işlemleri sırasında sabit kalacaktır. Bu numara aynı zamanda **bireysel emeklilik hesap numarasıdır**¹⁸⁰.

Şirket, katılımcıyla akdettikleri emeklilik sözleşmesinde belirtilmesi kaydıyla 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. Katılımcının şirket tarafından yapılan yazılı uyarıyı uygun görmesi

¹⁷⁹ Bireysel Emeklilik Sistemi Hakkında Yönetmelik,md.11.12.

¹⁸⁰ Bireysel Emeklilik Sistemi Hakkında Yönetmelik,md.28.

halinde, emeklilik planı değişikliğine ilişkin bildirim değişiklik tarihinden en az 5 iş günü önce, şirkete yazılı olarak yapılabilir. Şirket, değişiklik tarihi itibarıyla katılımcının yeni emeklilik planına geçişini yapar ve katılımcıya değişiklik tarihini takip eden 15 iş günü içinde yeni emeklilik sözleşme metnini gönderir¹⁸¹.

11.Emeklilik Planları

Emeklilik planı, emeklilik sözleşmelerinin uygulama biçimini belirleyen teknik esaslardır. Şirket, Yönetmelik uyarınca düzenlediği emeklilik planını, plan kapsamında katılımcıya sunulan fonların unvanlarını, asgari katkı payı tutarını, giriş aidatını, yönetim ve fon işletim giderlerini ve bunlara ilişkin hesaplamaları kapsayacak içerikte hazırlar. Grup emeklilik sözleşmeleri de bu şekilde hazırlanır. Emeklilik planları kapsamında SPK tarafından kayda alınmış birden fazla fon katılımcıya sunulabilir. Bu fonların, fon unvanları, varsa fon dağılım oranları ve bu oranlara ilişkin sınırlandırmalar emeklilik planında belirtilir¹⁸².

Bu bilgilerden de anlaşıldığı üzere emeklilik planı katılımcının imzaladığı emeklilik sözleşmesinin nasıl uygulanacağını göstermektedir. Bu bağlamda emeklilik planlarında giriş aidatı, fon işletim ve yönetim gider kesintilerinin ne şekilde uygulanacağı da belirtilmektedir. Bu giderler ayrıntıları ile şu şekildedir:

Giriş Aidatı: Katılımcının ilk kez bireysel emeklilik sistemine girişi veya yeni bir bireysel emeklilik hesabı açtırması üzerine alınan tutardır. Giriş aidatı katılımcının emeklilik teklifini kabul ettiği tarihte yürürlükte olan asgari ücretin brüt tutarı kadardır. Bu tutar peşin veya azami bir yıllık süre içerisinde taksitler halinde ya da ertelenmiş olarak ödenebilmektedir¹⁸³. Giriş aidatının azami bir yıllık süre içinde taksitlendirilmiş ise, katılımcının bireysel emeklilik sisteminden ayrılması veya başka bir şirkete aktarım talebinde bulunması halinde şirket giriş aidatının ödenmemiş kısmını katılımcının bireysel emeklilik hesabındaki birikimlerinden indirilebilir¹⁸⁴. Giriş aidatında önemli olan husus tutarın asgari brüt ücreti aşmaması ve aktarımlarda

¹⁸¹ Bireysel Emeklilik Sistemi Hakkında Yönetmelik,md.29.

¹⁸² Emeklilik Planları Hakkında Tebliğ (Tebliğ No: 2003/1),md.3-4.

¹⁸³ Aviva Hayat ve Emeklilik, **Birikimli Hayat Sigortalarından Bireysel Emeklilik Sistemi Aktarım Kılavuzu**, Ref: 07/11/2005-07, http://www.aviva.com.tr/CUHE2/documents/forms/BIREYSEL_EMEKLILIK_SISTEMINE_AK_TARIM/HAYAT_EMEKLILIK_AKTARIM_KILAVUZU_07_11_2005_07.doc, (Erişim: 18.09.2007)

¹⁸⁴ Emeklilik Planları Hakkında Tebliğ (Tebliğ No: 2003/1),md.5

tekrar giriş aidatı alınmamasıdır. Şirketler arasındaki rekabet giriş aidatlarının emeklilik tarihine kadar ertelenmesi veya asgari brüt ücretten çok daha düşük seviyelerde katılımcının koşullarına uygun olarak tahsil edilmesini sağlamaktadır.

Yönetim Gideri Kesintisi: Emeklilik Planında belirtilmesi gereken bir diğer gider fon işletim gideri kesintisidir. Katılımcının katkı payları üzerinden aylık azami **yüzde 8** oranında fon işletim gideri kesintisi yapılmaktadır.

Fon İşletim Gideri Kesintisi: Fon net varlık değeri üzerinden hesaplanır ve günlük azami bu değer **yüzbinde 10'u** tutarındadır.

Bu kesintilerden ayrı olarak emeklilik şirketi sözleşmede belirtilen durumlar içerisinde şu kesintileri de yapabilir¹⁸⁵:

- Katkı payı ödenmesine ara verilmesi veya yasal bildirimler ve sunulan standart hizmetler dışında emeklilik sözleşmesinde tanımlanmış özel hizmetlerin talep edilmesi halinde katılımcıya bildirimde bulunmak kaydıyla asgari ücretin aylık tutarının azami yüzde yirmibeşini aşmamak kaydıyla kesinti tutarına karşılık gelen fon adetlerinin katılımcının bireysel emeklilik hesaplarındaki fon adetlerinden indirim suretiyle yapılacak yönetim gideri kesintisi,
- Katılımcının katkı paylarını farklı ödeme araçları ile yapması nedeniyle ortaya çıkan giderlerin diğer katılımcılara yansıtılmamasını teminen söz konusu giderlerin karşılanmasına yönelik piyasa rayiçlerini aşmayacak tutar veya oranda katkı payına ek olarak tahsil edilecek yönetim gideri kesintisi.

Yukarıda da bahsedildiği üzere kesintiler şirketlerin en çok rekabet ettikleri unsurların başında gelmektedir. Aşağıdaki tabloda 31 Temmuz 2007 tarihi itibarıyla bireysel emeklilik şirketlerinin fon işletim gideri kesintileri bulunmaktadır.

¹⁸⁵ Bireysel Emeklilik Sistemi Hakkında Yönetmelik,md.27.

Tablo 8: 30 Eylül 2007 itibarı ile Aylara Göre Ortalama Günlük Fon İşletim Gideri Kesinti Oranları (Yüzbinde)

	AK	AH	AN	AV	BA	FO	GA	KA	OY	VA	YK	SEKTÖR
Oca.07	6,87	6,79	5,63	5,17	10,00	7,12	5,26	5,61	9,19	6,96	5,50	6,52
Şub.07	6,89	6,79	5,63	5,17	10,00	7,15	5,25	5,62	9,22	6,95	5,50	6,52
Mar.07	6,87	6,79	5,62	5,16	10,00	7,11	5,24	5,61	9,22	6,94	5,50	6,51
Nis.07	6,89	6,79	5,62	5,16	10,00	7,14	5,23	5,63	9,23	6,94	5,50	6,51
May.07	6,89	6,78	5,61	5,16	10,00	7,13	5,22	5,63	9,24	6,94	5,50	6,51
Haz.07	6,90	6,78	5,60	5,16	10,00	7,13	5,22	5,63	9,24	6,94	5,50	6,51
Tem.07	6,92	6,78	5,61	5,16	7,32	7,17	5,22	5,66	9,25	6,95	5,49	6,37
Ağu.07	6,92	6,77	5,60	5,16	6,73	7,14	5,22	5,64	9,23	6,95	5,49	6,33
Eyl.07	6,93	6,77	5,61	5,16	6,73	7,16	5,21	5,65	9,23	6,96	5,49	6,33

Kaynak: www.egm.org.tr

Emeklilik planlarında belirtilen bu giderler ile ilgili değişikliklerin Müsteşarlıkça onaylanması ve katılımcıya 10 iş günü içerisinde bildirilmesi gerekmektedir. Ayrıca katılımcının yıl içerisinde azami dört kere emeklilik planlarında ve katkı payı dağılım oranlarında değişiklik yapabileceği de unutulmamalıdır. Bu değişiklik bildirimleri değişiklik tarihinden 5 iş günü önce emeklilik şirketine yazı ile yapılır. Tüm bu bilgilerin yanı sıra emeklilik planlarının tanımlanması ve emeklilik planların ekleri ile ilgili bilgiler de ayrıntılı bir şekilde mevzuat ile koruma altına alınmıştır.

Emeklilik şirketi, emeklilik planlarını, nümerik üç haneli, ünük ve ardışık olarak üretilecek numaralar ile numaralandırır. Ayrıca numaralandırmaya ek olarak özel bir isimle de tanımlanabilir. İlk defa uygulamaya konulacak emeklilik planları ve bu planlara ilişkin değişiklikler Müsteşarlığın tasdikine tabidir. Tasdik işlemi ise en geç iki ay içinde sonuçlandırılır. Diğer yandan Emeklilik planları denetimlerde kontrol edilmek dosyasında ve elektronik ortamda saklanır¹⁸⁶. Emeklilik Planları hakkında tebliğde katılımcıya sunulmayıp sadece Müsteşarlığa sunulan tamamlayıcı nitelikte olan emeklilik planı eklerine de ayrıntılı bir düzenleme getirmiştir.

12.Sigorta Denetleme (Murakabe) Kurumu

Sigorta Denetleme Kurulu, 1963 yılında Sigorta Murakabe Kurulu kurulmuştur. 7397 Sayılı Sigorta Murakabe Kanunu ile diğer kanunların özel sigortacılıkla ilgili hükümlerinin ve her türlü sigortacılık işleminin denetimini

¹⁸⁶ Emeklilik Planları Hakkında Tebliğ (Tebliğ No: 2003/1),md.14.

gerçekleştirmek; sigorta şirketlerinin varlıkları, alacakları, özkaynakları, borçları ile kar ve zarar hesapları arasındaki ilgi ve dengelerin ve mali bünyelerini etkileyen diğer tüm unsurlar ile ilgili olarak inceleme, araştırma, tespit ve tahlil yapmak ve bu suretle sigortacılıktan beklenen faydanın sağlanması için sistemin güvenli ve istikrarlı bir şekilde devamlılığının korunması ile ekonomik kalkınmanın gereklerine göre sigortacılığın daha etkin rol almasını sağlamak amacını taşımaktadır. Bu anlamda Sigorta Denetleme Kurulu, 7397 sayılı Sigorta Murakabe Kanunu ve 9/12/1994 tarihli ve 4059 sayılı Hazine Müsteşarlığı ile Dış Ticaret Müsteşarlığı Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun ile diğer kanunlarda öngörülen görevleri yerine getiren bir merkezi denetim birimidir¹⁸⁷.

4632 sayılı kanunda emeklilik şirketlerinin 7397 sayılı Sigorta Murakabe Kanunu hükümlerine göre hayat ve ferdi kaza sigortaları branşında da ruhsat alabilirler hükmü mevcuttur. Bireysel emeklilik şirketlerinin tamamına yakınının sistemden önce sigorta şirketi olarak faaliyet göstermesi ve şuan bu faaliyetlerine emeklilik branşını da eklemeleri dolayısıyla bu şirketler 7397 sayılı yasaya göre denetime tabidirler.

13. Türk Sigorta ve Reasürans Şirketleri Birliği

Türkiye Sigorta ve Reasürans Şirketleri Birliği, 5684 Sayılı Sigortacılık Kanunu'nun 24 ncü maddesine göre sigortacılık mesleğinin geliştirilmesi, şirketler arasında dayanışma sağlanması ve haksız rekabetin önlenmesi amacıyla kurulan, tüzel kişiliği haiz kamu kurumu niteliğinde meslek kuruluşudur. Türkiye'de çalışan bütün sigorta ve reasürans şirketleri, kuruluşlarının tamamlanmasından ve ruhsatların alınmasından itibaren bir ay içerisinde Birliğe üye olmak zorundadır¹⁸⁸. Bireysel emeklilik şirketlerinin yukarıda da aktarıldığı üzere sistemden önce hayat ve ferdi kaza branşlarında faaliyet göstermeleri bu şirketlerin adı geçen birliğe üye olmalarını zorunlu kılmaktadır.

Bu bağlamda hayat ve ferdi kaza branşlarında da faaliyet göstermek üzere ruhsatname almış olan şirketlerin ruhsatnamelerini aldıkları tarihten itibaren üç ay içinde 7397 sayılı Sigorta Murakabe Kanununun 36 ncı maddesi uyarınca kurulmuş

¹⁸⁷ Hazine Müsteşarlığı, Sigorta Denetleme Kurulu Başkanlığı, http://www.hazine.gov.tr/sdk_200602_2003/sdk.htm, (Erişim: 10.09.2007)

¹⁸⁸ Türkiye Sigorta ve Reasürans Şirketleri Birliği, <http://www.tsrsb.org.tr/tsrsb/Birlik/Hakkımızda/>, (Erişim:23.08.2007)

olan Türkiye Sigorta ve Reasürans Şirketleri Birliğine üyelik başvurusu yapmaları zorunludur. Bu şirketler sadece hayat ve ferdi kaza branşlarındaki faaliyetleri ile topladıkları primler oranında Türkiye Sigorta ve Reasürans Şirketleri Birliğine aidat öder¹⁸⁹.

III.DÜNYA'DA BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMLERİ

Birçok gelişmiş ülkelerde, hayat standartlarının artması ve genç nüfusun azalmasıyla ortalama yaşam süresinin yükselmesi sonucu çalışma yaşında olan nüfusun, 65 yaş ve üzerindeki yaşlı nüfusa oranı hızla düşmektedir. Öğrenim yıllarının uzunluğu ve çalışma hayatının kısalığı gibi tüm bu sebepler piyasadaki işgücü arzını azaltmaktadır. Bu da sosyal güvenlik sistemlerini krize sokan bir unsur olarak kendini göstermektedir. Böylece hemen hemen tüm dünyada sosyal güvenlik sistemlerini destekleyici ikinci hatta üçüncü basamak emeklilik sistemlerine eğilimin arttığı görülmektedir.

Buna bağlı olarak, devlet sistemini tamamlayıcı nitelikte işveren ve çalışanlar tarafından finanse edilen özel planlara verilen ağırlık artmaya başlamıştır. Bu özel programlar ile devletin sosyal güvenlik içi finansmanı azaltılmaya çalışılmaktadır. Bu sistemlere katılımın zorunlu veya gönüllü olması, tüm emeklilik sistemlerindeki bu nihai hedefi değiştirmemektedir. Emeklilik fonlarından elde edilen kaynaklarla ülke ekonomisi rahatlatılmaktadır. Burada dikkat edilmesi gereken nokta ise, piyasanın fonsuz kalmasının önüne geçmektir ki bu da uzun vadeli sunulan fon kaynaklarının devlet tarafından aşırı düzeyde toplanmamasıyla gerçekleştirilebilir.

Dünya genelinde uygulanan bireysel emeklilik sistemleri bazı farklılıklar arz etse de, temelde üç ayaklı bir yapı üstüne kuruludur.

¹⁸⁹ Emeklilik Şirketleri Kuruluş ve Çalışma Esasları Hakkında Yönetmelik,md.33.

Tablo 9: Dünya’da sosyal güvencükte yapı

	Kamu Yönetiminde Zorunlu (Ayak 1)	Özel Sektör Tarafından Yönetilen Zorunlu (Ayak 2)	İsteğe Bağlı Özel Emeklilik (Ayak 3)
Amaçlar	Gelirin Yeniden Dağıtımı ve Ortak Sigorta	Tasarruflar ve Ortak Sigorta	Tasarruflar ve Ortak Sigorta
Oluşturma Şekli	Minimum Emeklilik Getirisi veya düz Oranlı	Bireysel Tasarruf Planları veya mesleki Emeklilik planları	Bireysel Tasarruf Planları veya mesleki Emeklilik planları
Finansman Biçimi	Vergiler Yoluyla	Tamamen Fonlanmış	Tamamen Fonlanmış

Kaynak: World Bank Discussion Paper, <http://www.worldbank.org>

Tabloda görülen 3 ayaklı sosyal güvenlik sistemleri ülkeden ülkeye değişiklik gösterebilmektedir. Bu bağlamda aşağıda bazı dünya ülkelerinin sosyal güvenlik sistemleri içerisindeki bireysel emeklilik ayağı aktarılmaya çalışılacaktır.

A.İngiltere’de Bireysel Emeklilik Sistemi

İngiltere, emeklilik sistemlerinde yaptığı reformlarla bireysel emeklilik sistemlerinde etkin olan ülkelerin başında gelmektedir. Sistem hem devlet hem de özel sektör programlarından oluşmakta ve üç ayaklı bir yapı arz etmektedir. İlk ayakta devletin planladığı Temel emeklilik ve kazanca bağlı emeklilik, ikinci ayakta işverenler tarafından yürütülen mesleki emeklilik programları, üçüncü ayakta ise bireysel emeklilik programları bulunmaktadır¹⁹⁰.

İlk ayaklı plan, kamuya bağlı emeklilik planıdır ki; bu planlar kişilere temel emeklilik maaşı ve gelire bağlı emeklilik maaşı (SERPS) sunarlar¹⁹¹. Devlet, görüldüğü gibi temel emeklilik programını ve kazançlarla bağlantılı emekliliği yönetmektedir. Hem işçiler hem de kendi işi için çalışanlar temel devlet emekliliğine katılmak zorundadırlar. Temel emeklilik programı, dağıtım yöntemiyle finanse edilmektedir. Finanse edilen katkılar Milli Sigorta Fonunda gelir miktarına göre toplanmakta ve oradan da emeklilik ödemeleri yapılmaktadır. Temel emeklilik

¹⁹⁰ Suat Uğur, **Sosyal Güvenlik Sistemlerinde Özel Emeklilik Programlarının Yeri ve Gelişimi**, <http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp?sbj=ic&id=1139>, (Erişim: 05.06.2007)

¹⁹¹ Murat Esen, “ **Türk Finans Sisteminde Özel Emeklilik Fonlarının Finansal Derinleşmeye Etkisi**”, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, s. 134.

programını ile tüm çalışanlara düz oranlı bir emeklilik, kazançlarla bağlantılı emeklilik programına katılan çalışanlar için kazanca bağlı emeklilik ödemesi yapılmaktadır. Kadınlarda 60, erkeklerde 65 olan emeklilik yaşı, 2010 yılı itibariyle 10 yıllık bir zaman zarfını kapsamak koşuluyla hem kadınlar hem erkekler için 65 olacaktır¹⁹². İngiltere’de yaklaşık 11 milyon kişi bu sisteme dahil olmak suretiyle emeklilik planına katkıda bulunmaktadır¹⁹³.

İkinci basamakta ise mesleki bağlantılı olan OPS (Occupational Pension Schemes) yer almaktadır. İngiltere’ de emekli olacak bir çalışan, son aylığının %60’ı kadar bir emeklilik maaşı alabilecek bir düzenlemeye dahildir. Bu sisteme katılım mecburidir ve OECD tarafından yayınlanan makale uyarınca kişi başına haftada 67 £’lik bir ödeme söz konusudur. Bu taban kazanç limiti olarak geçer. Bu planlarda temel amaç emeklilikte minimum bir gelirin devlet tarafından garanti edilmesidir¹⁹⁴. Asgari bir devlet garantisinin olması ve çalışanların devlet tarafından onlara verilen bu asgari garantinin üzerinde bir kazanç elde etmek istediklerinde özel emeklilik fonlarına yönelmelerinden dolayı, İngiltere’de uygulanan emeklilik sistemi karma bir yapı arz etmektedir¹⁹⁵.

İkinci ayaktaki emeklilik sisteminde işveren, bir emeklilik programı oluşturup oluşturmamakta ve ayrıca, bunu kazançlarla bağlantılı emeklilik programının yerine koyup koymamakta serbest bir statüdedir. 1988’den beri, bu emeklilik programlarına üyelik zorunlu tutulmamaktadır. Ancak işçilerin katılım hakkı işveren tarafından kısıtlanabilmektedir. Kural olarak şirket emeklilik programları işverenler tarafından kurulmakta ve sigorta şirketleri, bankalar, yatırım şirketleri, emeklilik fonu komisyoncuları, sigorta danışmanları, muhasebeciler ve inşaat toplulukları ile işverenler tarafından idare edilmektedir¹⁹⁶. Bu ayakta çalışanlar mesleki emeklilik planlarını SERPS’ten ayrılmak için de kullanabilirler. SERPS’ten ayrılan çalışan emeklilik fonunda değerlendirilmek üzere yıllık gelirin %1.6’sı kadar bir vergi avantajı elde edebilmektedir.

¹⁹² Uralcan, a.g.e, s. 39.

¹⁹³ Erol, Yıldırım, a.g.e, s.191.

¹⁹⁴ OECD, “**Private Pensions Conference:A proposal For Developing ATaxonomy Of Private Pension Systems**, <http://www.oecdconference.org/material.htm>, (Erişim: 20.09.2007)

¹⁹⁵ European Commisision, “**Suplimentary Pensions In The Single Market: A Gren Paper, “1997**, http://www.europa.eu.int/comn/internal_market/pensions/docs/com-1997-283/com-1997-283_en.pdf, (Erişim: 22.09.2007)

¹⁹⁶ Suat Uğur,a.g.e.

İngiltere emeklilik sisteminin üçüncü ayağında ise bireysel emeklilik kapsamında özel emeklilik programları yer almaktadır. Bireysel emeklilik planları devletten sağlanan gelirin az olduğunu düşünen kişiler için oluşturulmuştur. Bu emeklilik planına, bireysel emeklilik fonlarının SERPS'ten daha yüksek kazanç sağlayacağını varsayanlar, serbest meslek sahipleri ve herhangi bir emeklilik sistemine dahil olmayan ücretli çalışanlar katılabilmektedir. Bu sistemin özelliği ise, bireysel emeklilik sistemine geçmek isteyen çalışanların bağlı oldukları sistemden çıkmalarının zorunlu tutulmamasıdır. İngiltere'de bireysel emeklilik sistemi uygulaması 1988 yılında başlamıştır¹⁹⁷. Bu nedenle İngiltere diğer ülkelere kıyasla, sisteminde radikal çözümlere ihtiyaç duyan bir ülke değildir.

İngiltere'de bireysel emeklilik fonlarından elde edilen gelirlerin vergiden muaf tutulan kısımları katılımcının yaşına göre belirlenmektedir. Bu düzenleme aşağıda tablodaki gibidir¹⁹⁸.

Tablo 10: Yaş Gruplarına Göre Vergi Avantajlı Azami Katkı

NO	YAŞ	GELİRİN VERGİDEN MUAF TUTULAN KISMI (%)
1	-35	%17.5
2	36-45	%20
3	46-50	%25
4	51-55	%30
5	56-60	%35
6	61-74	%40

Kaynak: Erol, Yıldırım, a.g.e, s.68.

Yukarıdaki Tablo 10'dan da görüleceği üzere bireysel emeklilik fonlarından elde edilecek gelirin vergiden muaf tutulan kısmı yaş arttıkça artmaktadır. Diğer bir ifade ile İngiltere'de bireysel emeklilik fonlarından elde edilen kazançtan sağlanan muafiyet ile katılımcının yaşı doğru orantılıdır. Böyle bir uygulama ile sistemin emeklilik ayağı güçlendirilmeye çalışılmıştır.

¹⁹⁷ European Commission, "Supplementary Pensions In The Single Market: A Green Paper, 1997, http://www.europa.eu.int/comn/internal_market/pensions/docs/com-1997-283/com-1997-283_en.pdf, (Erişim: 10.09.2007)

¹⁹⁸ OECD, Labour Market and Social Policy Occasional Papers No:21, Edward Davis, "Private Pensions In OECD Countries- The United Kingdom, <http://miranda.sourceoecd.org/vl=8369155/cl=20/nw=1/rpsv/cgi-bin/wppdf?file=5lqsjhvj7t8q.pdf> (Erişim: 27.09.2007)

B.Almanya'da Bireysel Emeklilik Sistemi

Almanya'da sosyal güvenlik sisteminin merkezini sosyal sigortalar oluşturmaktadır. Sosyal sigortalar; bütün emeklileri, işçileri ve işçilerin ailelerinin yer aldığı ve toplam nüfusun yaklaşık %90'ını kapsayan bir yapıdadır. Geri kalan kısım ise, özel sigortalar tarafından veya bağımsız çalışanlarda olduğu gibi farklı önlemlerle güvence altına alınmışlardır. Memur ve asker gibi kesimler de kendilerine ait özel sosyal güvenlik sistemlerine sahip bulunmaktadır.

Almanya sosyal güvenlik sistemi, Bismarck ilkesi ile uyumlu klasik sosyal güvenlik sistemini temsil etmektedir. Sistem, çalışan tüm nüfusun güvenliğini, faydaların ve ödemelerin eşitliğini amaçlamaktadır. Emekliler için garantili bir yaşam standardı nafakası sistem tarafından sağlanmaktadır. Nesiller arası dayanışma anlayışına göre, yaşlıların emeklilik finansmanı, çalışan nüfusça karşılanmaktadır¹⁹⁹. 1997 yılında yapılan düzenlemelere göre ek vergilerin getirilmesi söz konusu olmuştur. Çalışanlardan sağlanan kaynağın artması kriz yaratabilme riski oldukça tartışılmıştır. Küçük çaplı değişiklikler olarak da yaş sınırının 65'e çıkarılması ve katkı paylarının artırılması gibi uygulamalara başvurulmuştur. Emeklilik yaşının yükseltilmesi kamuya ek yükler getirmiştir. Bu yükün özel sektör emeklilik sistemi ile devletin karşılıklı dayanışması ve böylece yükün paylaşılmasıyla çözüleceği sonucuna varılmıştır²⁰⁰.

Almanya' da 2001 yılına kadar 2 basamaklı sistem uygulanmaktaydı. 3 basamaklı sisteme geçiş 2001 yılında yapılan reform hareketiyle sağlanmıştır²⁰¹. Almanya'daki emeklilik sisteminin ilk ayağını "Devlet Emekli Sandığı Kurumları (State Pension Provision) oluşturmaktadır ki; bu emeklilik sistemi devletin sorumluluğunda olmakla beraber uzman kuruluşlar tarafından yönetilmektedir²⁰². Tüm çalışanlar için zorunlu tutulan bu emeklilik planında yaş sınırı 65 olmakla beraber işçi, tarım kesimi çalışanı, memur ve serbest meslek sahiplerinin bu emeklilik sisteminden çıkabilmesi için mesleki bir birliğin sosyal güvenlik sistemine

¹⁹⁹ Suat Uğur, a.g.e,

²⁰⁰ Holger Bonin, "Will it Last? An Assessment of the 2001 German Pension Reform", Geneva Papers On Risk and Insurance, Discussion Paper No:343, August 2001, <http://ftp.iza.org/dp343.pdf>, (23.09.2007)

²⁰¹ Esen, a.g.t., s.136.

²⁰² Uralcan, a.g.e, s. 45.

dahil olması gerekmektedir²⁰³. Alman Parlamentosu emeklilik yaşını 65'ten 67'ye çıkaran hükümet tasarısını onaylamış ve yeni kanuna göre, 1964 yılından sonra doğan herkesin 67 yaşına kadar çalışmak zorunluluğunu hüküm altına almıştır. Emeklilik yaşı, 1947 ile 1963 yılı arasında doğanlar için 2012 yılından başlamak üzere aşamalı olarak artırılabilecek ve hedeflenen emeklilik yaşına 2029'da ulaşılacağı tahminlenmiştir. Ancak, Kanun 45 yıldır çalışanlar için bir ayrıcalık getirmiş, bu kişilerin yine 65 yaşında emekli olabilmelerini sağlamıştır²⁰⁴.

Devlet Emekli Sandığı'ndan emeklilik döneminde alınacak tutar, çalışanın plana ödediği ortalama primin ve her yıl ödediği tutarın hesaplanması sonucu elde edilen rakamla doğru orantılıdır. Emeklilik katkısı payı adı altında çalışan katkı payının belirli bir limite kadar olan miktarı vergilendirilmektedir. İşveren katkı payı ise iş yeri gideri olarak gösterilmekte bu sayede vergiden düşülmektedir.

Sistemi oluşturan bir diğer basamak ise "İşveren ve Meslek Gruplarının Emeklilik Kurumları (Employer and Occupational Schemes)" dir. Bu sistem maaş esaslı bir emeklilik planıdır. İşverenlerin gönüllü, çalışanların ise zorunlu olarak katıldığı bu planda belirlenmiş bir emeklilik yaşı yoktur. Kayıtlarda ayrılan karşılıklar ve sistem tarafından tesis edilen destek fonları sigorta mevzuatına tabi kapalı emeklilik fonlarınca ya da sigorta şirketleri tarafından yönetilmekte ve finanse edilmektedir²⁰⁵.

Kayıtlarda ayrılan karşılıklar planına bağlı olarak, işverenlerin katkı payları vergilendirilmemektedir. Meslek fonlarında ise işveren payları belirli bir miktara kadar vergiden muaftır. Emekli Sandığı, işveren katkı paylarını %20'lik maktu bir oranla vergilendirmekte, anüite olarak ödenmesi halinde kısmı olarak vergilendirmekte, emeklilik sonrası kazançların toplu olarak ödenmesi halinde ise vergilendirmemektedir²⁰⁶.

Almanya'da da diğer ülkelerde olduğu gibi, gelecekte, insanların hayat standardında istikrar sağlamanın zor olabileceği düşüncesiyle çeşitli özel emeklilik sistemleri ile ilgili gelişmeler söz konusu olmuştur. Bu bağlamda 2001 yılında yapılan reform Alman sosyal güvenlik sisteminde reform olarak tanımlanmıştır.

²⁰³Erol, Yıldırım, a.g.e, s. 197.

²⁰⁴ Emeklilik Gözetim Merkezi, **EGM Raporu**, Sayı: 13, Mayıs 2007,s.3.

²⁰⁵ Erol, Yıldırım, a.g.e, s. 197.

²⁰⁶ Uralcan, a.g.e,46.

2001 yılında Almanya'nın yayımladığı bu yasa ile BEHM'ye geçişler kolaylaştırılıp sosyal güvenlik sisteminin üçüncü ayağı da tamamlanmıştır. Bu yasa ve oluşturulan yeni sistemde amaç, Alman çalışanlarının devlet emeklilik sistemine olan, maaşlarının %19.1'ine tekabül eden katkı paylarını stabilize etmektir. Bu bağlamda hedef, sistemin emekli olmamış zorunlu üyeleri için, Alman emeklilik sisteminin birinci ayağını oluşturan devlet emekli maaşı seviyesi, aşamalı olarak 2030 yılına kadar en son aldıkları net maaşlarının %70'ten %67'ye indirilmesidir. İşte bu kesintiyi telafi etmek amacıyla kişiler gelirlerinin bir bölümü gönüllü olarak bireysel emekli maaşı hesaplarına (BEHM-IPA) yatırılabilecekleridir.

Devlet, vatandaşların bireysel emeklilik sistemlerine dahil olmalarını ve birikim yapmalarını özendirmek amacıyla katkı payları konusunda vergiyi hafifletici önlemler, çocuklar için planlar ve düşük gelirli için direkt sübvansiyonlar şeklinde ek teşvikler sunmaktadır. Bu sisteme göre 2002 yılında yıllık gelirlerinin %1'ini bu sisteme katkı payı adı altında aktaran bir ev halkının bu katkısı, 2008'de azami %4'e ulaşacaktır. Ayrıca BEHM'den kaynaklanan ödemeler vergiye tabi tutulurken, birikim esnasındaki emeklilik geliri vergiden muaftır²⁰⁷.

Almanya Sendikalar Federasyonu, hükümetten işverenlerin çalışanlarına kurumsal emeklilik sunmasını zorunlu hale getirmesini istemektedir. 2001 yılından beri uygulanan emeklilik reformu sonucu hükümetin bugün sağladığı faydalar %54' ten 2030 yılında %43' e düşecektir. Almanya' da çalışanların %40' inin herhangi bir kurumsal emeklilik planı bulunmamakta, hükümet ise bu çağrılara olumlu bir yanıt vermemektedir. Bunun bir sebebinin kurumsal emeklilik planlarını zorunlu kılmanın işverenler üzerinde ek bir maliyet ve bürokrasi yaratacağı görüşünün benimsenmesidir²⁰⁸.

C.Yeni Zelanda'da Bireysel Emeklilik Sistemi

Okyanusya bölgesinde yer alan Yeni Zelanda'da uygulanan sosyal güvenlik sistemi, örnek alınan sistemler arasında üst sıralardadır. Bu sistem, Yeni Zelanda'da tarıma dayalı ekonominin iyileştirilmesi, yoksulluğa kalıcı çözümler getirilmesi amacıyla yapılan düzenlemeleri içermektedir. Bu ülkede tarıma dayalı ekonomi

²⁰⁷ Uralcan, a.g.e, s. 46.

²⁰⁸ Emeklilik Gözetim Merkezi, **EGM Raporu**, Sayı: 9, Mayıs 2006, s.4.

sebebiyle yoksulluk problemi ciddi boyutlara ulaşabilecek iken bu sistem ile sosyal refah düzeyi sağlıklı bir seyir izlemiştir²⁰⁹.

Yeni Zelanda'daki mevcut sistem yoksulluk durumuna düşen kişilere, sebebi her ne olursa olsun asgari bir güvence vermeyi hedeflemektedir. 1938 tarihli sosyal güvenlik sistemi, toplumun vatandaşı olan her bireyin yoksul olma koşulu ile "nafaka alacaklısı" olduğu ve gelirleri belirli bir miktarın altına düştüğü zaman bu hakkını öne sürebileceği düşüncesi ile kurulmuştur²¹⁰. Yeni Zelanda sosyal güvenlik sisteminin finansmanı ise gelir üzerinden alınan vergilere dayanmaktadır. Maliyeti yüksek olan bu sosyal güvenlik sisteminin ekonomik krizden etkilenmesi sebebiyle, 1987 yılına kadar çalışanların işe yatırdıkları işverenlerin de emeklilik fonlarına yatırdıkları primler vergiden muaf iken , bu tarihten itibaren bütün vergisel ayrıcalıklar kaldırılmış; fonun yatırım gelirleri vergilendirilmeye başlanmıştır. Vergi yükünün ağırlaşması nedeniyle özel emeklilik fonlarında 1987-1989 döneminde gerileme yaşandığı gözlemlenmiştir.

Yeni Zelanda sosyal güvenlik sistemi planları üç ana başlıkta toplanabilir:

- **Yeni Zelanda Süper Kazançlı Sosyal Güvenlik Anüite Planları (Social Security- New Zeland Superannuation Plans) :** Katkı payı esasına dayanmayan bu planlarda yaş sınırı 65 olmakla beraber bu yaştan önce herhangi bir kazanç elde edilmemektedir.
- **Meslek Gruplarına Ait Süper Kazançlı Anüite Planları (Occupational Süperannuation Plans) :** Daha çok sigorta şirketleri tarafından yönetilen bu planlarda işverenlerin katılımı isteğe bağlı, çalışanların katılımı ise bazı planlarda zorunlu tutulmuştur. Bu plandan gerek maaş esaslı emeklilik planları gerekse vefat poliçesi şeklinde yararlanmak mümkündür. İşverenler tarafından çalışanların hesabına yatırılan primlerin %33'ü vergiye tabi tutulurken, planın bitiminde elde edilen gelirler ise vergiden muaf tutulmaktadır. Bu sistemde yaş sınırı yoktur. İsteğe bağlı katılımlarda ise birey birikimini istediği zaman sistemden çekebilmektedir. Böyle durumlarda bireyin yatırmış olduğu miktar belli bir faiz getirisi ise geri dönmektedir.
- **Bireysel Süper Kazançlı Anüite Planları (Personel Superannuation Plans) :** Belli bir yaş sınırının bulunmadığı, gönüllü katılımların esas olduğu,

²⁰⁹ Uralcan, a.g.e, s.47.

²¹⁰ Erol, Yıldırım, a.g.e, s.201.

emeklilik fonları, bankalar ve sigorta şirketleri tarafından yönetilen bu emeklilik planlarında, yatırılan fonlar hiçbir değer kaybına uğramaksızın geri çekilebilmektedir. Plan bitiminde elde edilen kazançlar toplu ya da anüite olarak tahsil edilebilmektedir. Katkı payları vergiden düşülmezken, planın bitiminde elde edilen kazançlar gelir vergisinden muaf tutulmaktadır.

Yeni Zelanda'da yapılan reformlar sonucu ekonomide gözle görünür bir düzelme yaşanmıştır. Bu bağlamda 2003- 2004 döneminde fazla GSYİH'nın %5.3'üne ulaşmıştır. Sağlanan bu bütçe fazlası ile özellikle emeklilik alanına büyük destekler sağlanmaktadır. Ortaya konulan program ile, yaşlanan nüfusun gelecekteki maaşları kısmen de olsa finanse edilmesi amaçlanmaktadır. Bu kapsamda 65 yaş üstü nüfusun aylığının %65'inin bu program ile karşılanması hedeflenmektedir²¹¹.

D.Şili'de Bireysel Emeklilik Sistemi

Şili bireysel emeklilik sistemi tüm dünya ülkelerine model oluşturan bir yapılanmayı sunmaktadır. Şili'de özel emeklilik reformundan önce, 1924 yılında devletin sorumluluğunda bulunan, kuşaklar arası dayanışma sistemi olan "Pay As You Go" esasına göre, dağıtım sistemine dayanan ve bağımsız sosyal sigorta kuruluşları tarafından yönetilen bir sistem uygulanmaktaydı. Şili'de "Cajas de Prevision" adıyla anılan bu sistem aynı zamanda Avrupa ülkeleri dışındaki ilk örnektir²¹². Şili'de 1981 yılında uygulamaya konan ve ödenen katılım bedellerinin ulusal düzeyde kurulan bir yapı ile sistematik bir şekilde fonlar aracılığıyla yatırıma yönlendirilerek emeklilik dönemi için birikim sağlanmasını içeren sistemin başarısı üzerine bir çok ülkede benzeri uygulamalar yürürlüğe konulmuştur²¹³.

Bu sistem İşçi Sosyal Güvenlik Fonu adı altında daha çok mavi yakalı işçiler için hastalık, maluliyet ve yaşlılık hallerinde güvence sağlamak amacıyla kurulmuştur. Sistem daha sonra genişleyerek bünyesine aldığı meslek gruplarının sayısını artırmıştır. Devlet ve özel sektör çalışanları ile gazetecileri de içine alan bir uygulamaya gidilmiştir. Ancak bu sistem, aktif/pasif sigortalı oranının giderek

²¹¹ Sevilay Bayar, **Yeni Zelanda Ülke Profili**, TC. Başbakanlık Dış Ticaret Müsteşarlığı İhracatı Geliştirme Etüd Merkezi, 2005,s.3., <http://kobi.mynet.com/pdf/YeniZelanda.pdf>, (Erişim: 05.10.2007)

²¹² Erol, Yıldırım, a.g.e, s.202,

²¹³ Ernst& Young, "**Bireysel Emeklilik**" Aralık 2003, s.1., www.vergidegundem.com/files/BES_%20Bulten5_aralik2003.pdf, (Erişim: 10.10.2007)

bozulması, emeklilik için biriken fonların hesapsız kullanılması, giderek bozulan sistem içinde toplanan primlerin emekli olanların maaşlarını ödeyemez hale gelerek finansman krizine girmiş ve iflasın eşiğine gelmiştir²¹⁴.

1970-1973 yılında ülkenin başında bulunan Allende'yi askeri darbe ile devirip iktidara gelen General Pinochet, 01.05.1981 tarihinde aldığı bir kararla 1983 yılından başlamak üzere, ülke ekonomisine katkısı olmadığı gibi sistemin üzerine de büyük yük getiren sosyal güvenlik sistemini kaldırma yolunda ciddi adımlar atmıştır²¹⁵. Ancak bu reformun yapılmasında ana neden Kamu Sosyal Güvenlik Sistemi açıklarının GSMH'nin %18,1'lik kısmına ulaşması olmuştur. Şili, devlet sorumluluğunda olan ve dağıtım sistemi esasına dayanan zorunlu emeklilik sistemini, çalışanın kendi emekliliği ile ilgili sorumluluğu yüklenmesi gerektiği gerekçesiyle özelleştirmiştir²¹⁶.

Şili'de bir takım reformlar ile yeni bir sistem tesis edilmiş ancak toplumun da sosyal güvenlik sisteminden beklentileri kalmamıştır. Bu nedenle de 1980'li yıllarda yeni sistemin tanıtılması ve benimsenmesi yönünde profesyonel yaklaşımla yoğun tanıtım programları uygulanmış ve başarılı olunmuştur.

Bu yeni sistemin temelinde, bireylerin maddi açıdan üretken oldukları dönemde oluşturdukları tasarrufların yine kendi tercihleri doğrultusunda seçecekleri özel emeklilik kurumları aracılığı ile değerlendirmeleri yatmaktadır. Yani temelde asıl kavram sonuç eşitliği değil, fırsat eşitliğidir.

Reform ile fonlama sistemine geçilmiştir. Zorunlu Bireysel Emeklilik Planları (Mandatory Individual Account Pension Plans) adıyla anılan fonlanmış, tanımlanmış katkı planlarına işverenlerin katılımı zorunlu hale getirilmiştir. 3500 sayılı Özel Emeklilik Kanunu ile 45 yaşın üstünde olanların ve 45 yaş altı olup geleneksel devlet sosyal güvenlik sisteminde kalmak isteyenlerin var olan hakları korunmuş ancak özel emeklilik planlarına geçmek isteyenlere geçiş olanakları sağlanmıştır. Yeni başlayanlar için bu sistem zorunlu tutulmuştur. Serbest çalışan iş sahipleri için ise bu durum isteğe bağlı bırakılmıştır. Ordu ve emniyet kurumları değerlendirme içerisinde kapsam dışı bırakılmıştır. Günümüzde serbest çalışanların %4'ü yeni

²¹⁴ Uralcan, a.g.e, s.40.

²¹⁵ Can Tuncay, "**Bireysel Emeklilik Rejimi Üzerine**", Çimento İşveren Fabrikası, s:3

²¹⁶ Suat Uğur, a.g.e

sisteme geçmiştir. Geleneksel sistemden yeni sisteme geçişi teşvik etmek amacıyla bir takım önlemler alınmış ve bu geçişten dolayı ortaya çıkan maliyet devlet tarafından karşılanmıştır. Devlet mevcut emeklilerin emekli maaşlarını garanti altına almış, yani emekli aylıklarının devlet tarafından karşılanmasına devam edilmiştir. Dağıtım sisteminden yeni sisteme geçmek isteyenlere geçmiş dönemlerde eski sisteme ödedikleri paralar “Geçmiş Dönem Hizmet Karşılığı Bonolar” olarak adlandırılan uzun vadeli %4 reel faizli devlet tahvillerine dönüştürülmüştür²¹⁷.

Yeni sisteme göre emeklilik yaşı erkeklerde 65 bayanlarda ise 60 olarak belirlenmiştir. Çalışanların bu sistemde erken emekli olma şansları da vardır. Ancak çalışanların iki şartı bünyelerinde barındırmaları gerekmektedir. Çalışanlar, emeklilik hesabında biriken miktarın, emeklilik yaş sınırı öncesindeki 10 yıl içinde kazanılan ortalama endekslenmiş gelir düzeyinin %50’sini aşması ve birikmiş miktarın, asgari emeklilik aylığının %110 daha üzerinde bir emeklilik aylığını almaya yeterli düzeyde bulunması şartlarını birlikte taşırsa daha önce de emekli olabilmektedirler²¹⁸.

Çalışanların emeklilik dönemlerinde istikrarlı bir gelir seviyesi hedefleyen bu sistemin bir özelliği ise sosyal güvenlik fonlarının devlet tarafından işletildiği bir düzenden, serbest piyasa koşullarında birbirleri ile rekabet eden bireysel emeklilik şirketleri tarafından yönetilen bir sisteme geçilmesidir. Emeklilik planları, sadece bu amaca yönelik olarak uzmanlaşan “Emeklilik Fonları Yönetimleri (Administradoras de Fondes de Pensiones- AFP)” olarak adlandırılan ve her biri sadece bir emeklilik fonu yönetebilen işletmelerdir²¹⁹.

Çalışanlar emeklilik primlerini bu özel emeklilik kuruluşlarına aktarmaktadırlar. AFP’lerin katkı payılarını toplamak, fon yönetim hizmeti vermek, bireysel emeklilik hesabı kayıtlarını tutmak gibi görevleri vardır. Kişiler erken emekli olabilmek için ücretlerinin %10’luk kısmını AFP’lere ek katkı payı olarak da yatırabilmektedirler²²⁰. AFP’ler sundukları hizmet karşılığında belirli bir komisyon

²¹⁷ Erol, Yıldırım, a.g.e, s.204.

²¹⁸ Turner Watanabe, “**Private Pension Policies In Industrialized Countries: A Comperatice Analysis**”, Upjohn Institute For Employment Research, <http://www.upjohninstitute.org/PUBLICATIONS/ch1/ppp.pdf> (Erişim: 09.10.2007)

²¹⁹ Karl Borden, “**Dismantling The Pyramid: The Why and How Privaziting Social Security; The Cato Project on Social Privazation**”; SSP No: 1,1995,s:7

²²⁰ Recep Kapar, “**Şili Sosyal Güvenlik Sisteminde Sağlık ve Emeklilik Sigortalarında Yaşanan Değişimler**”,DEÜ Yayınları, İzmir, 2001,s.6

kesintisi yapmaktadırlar. AFP'lerin yarattığı fonların GSMH içindeki dağılımları ise aşağıdaki gibidir²²¹.

Şekil 2: Şili'de AFP'lerin Yarattığı Fonların GSMH İçindeki Payı



Kaynak: Rodriguez, Jacobo; "Chili's Private Pension System : It's Current State and Future Challenges, The CATO Project on Social Security Privatization,2004

AFP'ler özel emeklilik sistemi portföylerinin yönetiminde farklı yöntemler uygulamışlardır. Yeni sistemin ilk yıllarında riski düşük, getirisi yüksek sabit getirili menkul kıymetler seçilmiş ve hisse senetlerinin plasmanı yasaklanmıştır. Hisse senetlerinin yatırıma 1986 yılından itibaren izin verilmiştir.

Şili'de uygulanan emeklilik sistemi bütünüyle bu özel sigorta fonu işleticilerine bırakılmış ve devletin asgari bazı garantiler sağladığı bir sistem görüntüsü çizmektedir²²². Aşağıdaki tabloda Şili'deki emeklilik fon varlıklarının 1981- 1999 yılları arasındaki değeri görmekteyiz.

²²¹Rodriguez, Jacobo; "Chili's Private Pension System : It's Current State and Future Challenges, The CATO Project on Social Security Privatization,2004

²²² www.besonline.net/disp.asp?oid=286

Tablo 11: Şili’de Emeklilik Fon Varlıkları

Yıl	Emeklilik Fon Varlıkları (milyon \$)	Tanımlanmış Katılım Planları (DC)	Eyalet ve Yerel Hükümet İşçi Emeklilik Fonları
1981	305,74	-	0,84
1982	970,63	217,47	3,29
1983	1757,02	81,02	5,86
1984	2324,01	32,27	7,73
1985	3200,60	37,72	10,03
1986	4184,05	30,73	12,6
1987	5129,52	22,60	14,2
1988	6279,28	22,41	14,97
1989	7742,67	23,31	17,65
1990	10254,75	32,44	24,21
1991	14503,29	41,43	31,37
1992	16160,43	11,43	30,56
1993	20770,47	28,53	37,02
1994	25066,68	20,68	40,99
1995	26646,02	6,30	38,76
1996	28235,80	5,97	39,45
1997	30862,90	9,30	40,6
1998	31145,57	0,92	42
1999	34192,93	9,78	44

Bozulan sosyal güvenlik sistemine alternatif olarak başlayan yeni sistemde komisyonlar dahil maaşlardan kesilen miktarın ortalama %13-14 oranında olması ve prim yükünün işverenden işçiye geçmiş olması nedeniyle yeni sisteme geçenlerin maaşlarına zam yapılması da yeni sisteme geçişi, özellikle genç çalışan nüfusu hızlandırmış ve 1986 yılına gelindiğinde 2.24 milyon çalışanın 1.75 milyonu bu yeni emeklilik sistemine geçiş yapmıştır²²³. Şili’de AFP’lerin varlık dağılımları aşağıda gösterilmektedir.

²²³ www.besonline.net/disp.asp?oid=286

Tablo 12 : Şili’de AFP’lerin varlık dağılımları

Fondaki Yüzdeler	1981	1984	1987	1990	1993	1996	1999
Devlet bonusu	28	42	41	44	39	42	43
Mortgageler	9	43	21	16	13	18	14
Vadeli Mevduat	62	13	29	18	8	7	7
Hisse Senedi	0	0	6	11	32	25	30
Fonlar	0	0	0	0	0	3	3
Şirket Bonolar	1	2	3	11	7	5	3

Kaynak: www.besonline.net/disp.asp?oid=286

Şili’de sermaye piyasası derinlik kazanana kadar sabit getirili yatırım araçları portföyde geniş yer bulmuştur. Bununla birlikte, Tablo 12’den de anlaşılacağı üzere 1986 yılından itibaren hızla hisse senetlerine yatırım yapıldığı görülmektedir.

E.İsviçre’de Bireysel Emeklilik Sistemi

İsviçre emeklilik sistemi üç ayaklı bir yapı arz etmektedir. İlk ayağı Kamu Emeklilik Planları (State Pensions- AVS) oluşturmaktadır. İşveren ve işçi katılımının zorunlu olduğu bu emeklilik planlarının finansmanı; çalışılan süre boyunca işveren ve işçi payları ile nakit plasmanların getirileri ve federal ve kantonal bütçe aktarımları ile sağlanmaktadır²²⁴.

Kamu Emeklilik Sistemleri Planlarında fonlar; profesyonel kurumlar, federal hükümetler ya da kantonlar tarafından yönetilmekle birlikte Federal Sosyal Sigorta Kurumu (Federal Social Insurance Office) tarafından denetlenmektedir. Avantaj ise katkı paylarının vergiden düşülmesi suretiyle elde edilir. Dağıtım sisteminin esas kabul edildiği bu sistemlerde, 2003 yılı itibariyle emeklilik yaşı erkekler için 65 kadınlar için ise 62 dir²²⁵. İleriye yönelik aşamalı bir artış öngörülmektedir. İşçi ve işveren devlet güvencesi altındadır.

İsviçre Emeklilik Sisteminin ikinci ayağını Mesleki Emeklilik Planları (Prevayance Professionelle, PP) oluşturmaktadır. Bu emeklilik planlarının finansman yöntemi olarak gelire bağlı emeklilik planı üzerine kuruludur. Bu sistem katkı payı

²²⁴ Erol, Yıldırım, a.g.e, s. 195.

²²⁵ Uralcan, a.g.e, s. 44.

ödemeli fon sistemine dayalıdır²²⁶. Çalışanların fonda biriken bakiyelerini nakde çevirme olanaklarının olduğu bu planlarda, katkı payları ve bunların kazançları gelir vergisinden düşülmektedir. Oluşturulan fonların büyük bir kısmı da vefat poliçesi biçimindedir. Bu planlar; emeklilik kurumları ile kar amacı gütmeyen işletmeler, kooperatifler ya da anonim şirketler tarafından yönetilmektedir²²⁷. Bu emeklilik sisteminde birinci planda devletin emeklilerine sağladığı en yüksek maaştan daha fazla kazanan 23 yaşından büyük bireyler için katılım zorunludur.

Bireysel Emeklilik Planları (Individual Pensions) ise bu zorunlu emeklilik planları dışında katılımın zorunlu olmadığı ve İsviçre’de izin almış banka fonları ve sigorta şirketleri tarafından yönetilen emeklilik maaşı sağlayan emeklilik sistemidir. Bu sistem, dahilindeki müşterilerine devletin zorunlu emeklilik sistemlerine nazaran 5 yıl erken emekli olma şansı tanımaktadır²²⁸. İsviçre’de herhangi bir emeklilik sistemine dahil olmayan kişilere ise, gelirlerinin %20’lik kısmının vergiden düşülebilme hakkı tanınmıştır. Bu sistem ülkemizde de olduğu gibi, yetkili konumda olan özel sigorta şirketleri ve bankalar tarafından yürütülmektedir. 2003 yılı verilerine göre İsviçre’de bireysel emeklilik planlarında toplanan fonlar GSMH’nin %115’i kadardır. Oranın ülke içinde yaratılan kaynakların üzerinde olmasında yabancı yatırımların çokluğu önemli bir etkidir.

F.Amerika Emeklilik Sistemi

Bireysel girişimlerin gelişimine önem veren Amerika Birleşik Devletleri, sosyal devlet anlayışına uzun süre uzak durmuştur. Önce ordu mensuplarına tanınan haklar ile başlayan maluliyet, sosyo-ekonomik sıkıntılar politik rahatsızlıklara neden olunca, vefat vb. risklerle ilgili güvenceler dahilinde 19. yy’ın sonuna doğru genişletilmiştir. 1930’lu yıllarda yaşanan ekonomik krizin etkisiyle 1935 yılında Yaşlılık, Dul, Yetim ve Maluliyet Sigortası (Old Age, Survivors and Disability Insurance- OASDI) adı altında Sosyal Güvenlik Yasası oluşturulmuştur. Halen ABD’de yaşayan ve 65 yaşın üstü nüfusun %95’i OASDI dahilinde emekli aylığı almaktadır.

ABD’de emekli olan çalışanlar yaşlılıklarında tüketmek üzere 3 emekli aylık kaynağına sahiptirler. İlki devlet tarafından sağlanan sosyal güvenlik programı

²²⁶ Esen, a.g.t, s, 133.

²²⁷ Erol, Yıldırım, a.g.e, s. 196.

²²⁸ Erol, Yıldırım, a.g.e, s. 196.

çerçevesinde yaşlılık aylıkları, diğeri işveren tarafından yürütölen emeklilik planları ve üçüncüsü ise katkı esaslı emeklilik planlarıdır²²⁹.

ABD emeklilik sistemi üç ayaklı bir yapı teşkil etmektedir. İlk yapıyı devlet düzenlemeleri çerçevesindeki maaş esaslı emeklilik planları oluşturur. Dağıtım sistemi esastır ve belli fayda planları tüm planların %57'sini kapsar. Amerika'da sosyal güvenlik mevzuatının uygulanan en son şekli 2 Eylül 1974 tarihinde kabul edilen Çalışanların Emeklilik Geliri Güvenlik Yasası(Employee Retirement Income Security Act- ERISA)'na dayanmaktadır²³⁰. 1940'lı yıllarda II. Dünya Savaşı sırasında maaşların durdurulmasıyla, işverenler nitelikli elemanlarını kaybetmek istemediklerinden emeklilik planlarının etkin bir şekilde gündeme gelmesine neden olmuşlardır. İşte ERISA bu dönemlerde yasal düzenlemelerin olmaması nedeniyle yaşanan sorunlara bir çözüm olarak oluşturulmuştur²³¹. Bu yasa bireysel ve/veya kolektif tüm uzun vadeli tasarruf planlarını, işveren sponsorluğundaki emeklilik planlarını, kar paylaşımı planlarını, çalışanları ortak yapmaya yönelik planları, zorunlu tasarruf planlarını, bağımsız çalışanları kapsayan planları ve bireysel tasarruf hesaplarını kapsayacak şekilde geniş tutulmuştur.

ERISA kapsamında, plana katılma koşulları, emekliliğe hak kazanma koşulları, çalışanlara emekli maaşı ödeme biçimleri, işverenin oluşturacağı asgari fonlama standartları, plana katılanların ödeyeceği azami prim tutarları, planın sona ermesi halinde varlık tahsisinin nasıl olacağı, planda emeklilik maaşlarının federal güvence kapsamında üyelere bildirilmesi gereken veriler gibi konularda yeterlilik standartlarına yer verilmiştir²³². Federal yasalar da sosyal güvenlik yasalarını, zorunlu olmayan ancak faydasının ödenebilir olmasını sağlamaya çalışan bir esası getiren ERISA doğrultusunda düzenlemektedir.

ABD'de işverenlerin çalışanlar için emeklilik fonları kurma ve/veya herhangi bir miktarda emekli aylığı taahhüt etme gibi bir zorunluluğu bulunmamaktadır. Ancak emeklilik fonu kurulması durumunda koşulları işveren ile çalışan kesimin ortak kararı sonucu hazırlanan sözleşme ile hükme bağlanan emeklilik aylıkları yasal garanti altına alınmıştır. Bu sistemin etkin olarak uygulanabilmesi için, bir başka deyişle

²²⁹ Uralcan, a.g.e, s. 43.

²³⁰ Erol, Yıldırım, a.g.e, s. 170.

²³¹ Uralcan, a.g.e, s.43.

²³² Peter j. Ferrara, "Destiny of Freedom for Social Security in America?", Cato Institute, <http://www.pensionreform.org/articles/ferrara.html>, (Erişim: 10.10.2007)

ödenebilir hale gelen faydaların sigortalanabilmesi için, Emekli Aylıkları Garanti Kurumu (Pension Benefit Guarantee Corporation- PBGC) oluşturulmuştur. ERISA'nın yürütülmesi ise İşgücü Departmanına ve İç Gelir Servisine (IRS) verilmiştir.

ERISA kapsamında bütün çalışanlar 15 yıl hizmet ettiklerinde emekli olmaya hak kazanmaktadırlar. ERISA'nın yürürlüğe girmesi ile PAY&GO terk edilerek yerine, belirli fayda planları yapılmaya başlamıştır²³³.

ABD Emeklilik Sisteminin ikinci ayağını mesleki nitelikteki ve işverenin bazı durumlarda katıldığı bazı durumlarda ise katılmadığı planlar oluşturur. Amerika'da bireysel emeklilik planlarının yanında, tanımlanmış katkı planları da özel emeklilik sisteminde önemli bir yere sahiptir. Bu planların en önemlileri, 401 (k), 403 (b) ve 407 planlarıdır ki; bu planlar genel anlamda tamamlayıcı nitelikte planlardır ve özel emeklilik planlarına benzerler. 401 (k) planlarının en çok tercih edilme nedenlerinin başında, çalışanların primlerini hangi alanlarda değerlendirebileceği konusundaki esneklik yer alır ki, danışmanların organizasyon içinde bireyleri yönlendirmeleri de sistemin bir diğer avantajıdır. 401 (k) planları ABD'de 25 milyon kişi tarafından tercih edilmekte ve bu fonda 1 trilyon \$ birikmektedir. 401 (k) planlarına girmek için 21 yaş ve bir yıllık çalışma zorunluluğu bulunmaktadır. Planda işçiye 10.000 \$'lık vergi muafiyeti limiti belirlenmiştir. Bu miktar yaşam koşullarındaki değişime göre ayarlanacaktır²³⁴. Katkı payları, katılımcının maaşlarından vergisi kesilmeden önce otomatik olarak alınır. Bu uygulama ile, katılımcı fazla vergi ödemek ve yatırım karlılığının vergisini ödemek yükünden kurtulur²³⁵.

Son basamakta ise bireysel emeklilik fonları bulunmaktadır. Dünya üzerindeki emeklilik fonlarının %50'sine yakını ABD'deki emeklilik fonları oluşturmaktadır. Özel emeklilik fonlarının tarihine baktığımızda, 1875 yılında "American Express Company" tarafından kurulan fon kendi alanının ilk örneğidir. Ama sistemin gelişme göstermesi ve büyümesi II. Dünya Savaşı itibariyledir. 1935 yılında uygulamaya konan yasa ile yaşlılık, dul-yetim ve malüllük sigortası planlarının oluşturulduğunu söylemiştik. Şu anda, bu sistem içinde toplanan primler %12,4 seviyesindedir. Oluşturulan bu fonun %20'si sosyal güvenliğin finansmanında

²³³ Esen, a.g.t.,s. 140.

²³⁴ 401 (k) Center, "Knowledge For Employers", <http://www.401kcenter.com> (Erişim:11.10.2007)

²³⁵ 401 (k), "401k Retirement Plan", <http://www.401k-site.com> , (Erişim:11.10.2007)

kullanıldığından bu fon şu anda büyük bir rezerve ulaşmış durumdadır. Ancak 1950'lilerde 17 çalışana bir emekli düşerken, günümüzde bu oranın azalması, sistemin rezervlerini giderek azaltmıştır²³⁶. 1980'li yıllardan bu yana özel emeklilik fonlarına artan ilgiyi bu gerçekte aramak gerekmektedir.

ABD, dünyada özel emeklilik fonlarının 2001 Yılı itibariyle 5.1 trilyon \$'lık varlık büyüklüğü ile yaklaşık yarısına sahiptir. Amerika emeklilik pazarında biriken fonların toplamı, 2001 yılı sonu itibariyle 11 Trilyon \$ seviyesine ulaşmıştır. Bu tutarın 2,54 Trilyon \$'lık %22'lik kısmı ise Bireysel Emeklilik Hesaplarından oluşmaktadır. 2002 yılında ise hisse senedi piyasasındaki durgunluk nedeniyle fon büyüklüğü 10,2 Trilyon \$'a, bireysel emeklilik hesaplarında biriken fonlar ise 2,34 Trilyon \$ seviyesine inmiştir²³⁷.

Özel emeklilik fonları genellikle kredi araçları, hisse senetleri, devlet iç borçlanma kağıtları ve özel sektör borçlanma araçları kapsamında kullanılmaktadır. Fonların %45- 50'lik kısmı hisse senedi piyasasında değerlendirilmektedir ki, hisse senetleri burada da ilk sıradadır. Ancak tek fark federal yatırımlarda yasal kısıtlamaların olması ve yatırım alanlarının sınırlı bulunmasıdır²³⁸.

²³⁶ Stephen Moore, “**Social Security: A Ticking Time Bomb**”, Cato Institute, <http://www.pensionreform.org/articles/moore1.html>, (Erişim: 13.10.2007)

²³⁷ Invest Company Institute, “**Fundamentals**”, www.ici.org/pdf/fm-v12n2.pdf (Erişim: 13.10.2007)

²³⁸ Esen, a.g.t.,s. 143.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TÜRKİYE'DE BİREYSEL EMEKLİLİK FONLARI, DENETİM SİSTEMİ VE VERGİLENDİRME REJİMİ

I.TÜRKİYE'DE BİREYSEL EMEKLİLİK FONLARI

Özel emeklilik sistemi, "Fonlama Modeli" esas alınarak uygulanmaktadır. Sistemin özü; gelecekte kişinin çalışmayacağı günler için çalışma yaşamı süresince düzenli bir karşılık ayrılıp bu karşılığın, kişi emekli oluncaya dek güvenli ve verimli bir şekilde değerlendirilmesi suretiyle uzun vadede yeterli birikime kavuşması amacı yatmaktadır²³⁹. Bu nedenle de emeklilik fonları, ekonomiler için yatırımlara yönlendirilecek birer tasarruf olma niteliklerinden dolayı oldukça önemlidirler. Sistemin geliştirilmesine yönelik koşulların sağlanması durumunda bu oranın GSMH' lerinden yüksek olma şansı dahi vardır. Ülkemizde ise henüz yeni tesis edilen bu fonların 10 yıl içerisinde GSMH'nin %5'ine ulaşması hedeflenmektedir²⁴⁰.

Fon yapısı ve fon yönetimi, katkı payı esaslı bireysel emeklilik sistemlerinde sistemin temelini oluşturmaktadır. Sistemin esasını fonlar ve bunların getirileri teşkil etmektedir. Fon yönetimi beraberinde istikrarlı bir büyümeyi getirdiğinden ve sistemin mutemetleri mali açıdan sorumlu olduğundan, kişiler güçlü birer yatırımcı olmak zorundadırlar. Amerika'da bile çalışanların mali konudaki bilgisizliği kabul edilmekte ve bunun yanında çalışanlardan kendi emeklilik varlıkları üzerinde üst düzey yatırım kararları vermelerinin istenmesinin endişe verici olduğu ifade edilmektedir²⁴¹.

Katkı payı esaslı emeklilik sistemine ait fonlar, sosyal güvenlik sisteminin tümü ve sosyo-ekonomik yaşam için çok büyük önem taşımaktadır. Sosyal güvenlik sistemlerindeki iki ayaklı yapıya üçüncü bir basmağın eklenmesinin sebebi, özel emeklilik sistemi fonlarının, sosyal güvenlik sisteminin sorunlarını çözecek bir araç olarak görülmesidir. Sonuç itibarıyla fonlama sisteminde meydana gelebilecek bir başarısızlık, tüm sosyal güvenlik sistemini, açmaza sokacak kadar önemli

²³⁹ Erol, Yıldırım, a.g.e, s.151.

²⁴⁰ Emeklilik Gözetim Merkezi, a.g.r., s.11,

²⁴¹ Olivia S. Mitchell, 'International Models for Pension Reform', <http://prc.wharton.upenn.edu/prc/PRC/WP/wp98-5b.PDF> (Erişim: 12.10.2007)

boyutlarda etkileyecektir. Bu nedenle dünya ülkeleri, katkı payının fonlanmasına dayalı emeklilik sistemlerinde altyapıyı fonların azami şekilde korunabileceği bir şekilde hazırlama titizliği göstermektedir. Ülkemizde de aynı titizlikle ve AB standartlarına uygun yasal düzenlemeler yapılmaktadır²⁴².

A.Bireysel Emeklilik Sisteminin Fon Yapısı

Emeklilik yatırım fonuna ilişkin düzenlemeler 4632 sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu'nun beşinci bölümde verilmiştir. 15. maddeyle başlayan konu ile ilgili temel bilgiler 19.maddenin sonuna kadar devam etmektedir.

Fon, şirket tarafından emeklilik sözleşmesi çerçevesinde alınan ve katılımcılar adına bireysel emeklilik hesaplarında izlenen katkıların, **riskin dağıtılması** ve **inançlı mülkiyet** esaslarına göre işletilmesi amacıyla oluşturulan malvarlığıdır. Fonun tüzel kişiliği yoktur. Fon adı geçen kanunda yer alan amaçlar dışında kullanılamaz ve kurulamaz²⁴³. Bu tanım Bireysel Emeklilik Sistemi fonunun tanımıdır ki bizim kullanacağımız fon kelimesi aynı anlama gelmektedir. Emeklilik yatırım fonlarının kuruluş ve faaliyetlerine ilişkin esasların düzenleneceği, Emeklilik Yatırım Fonlarının Kuruluş ve Faaliyetlerine İlişkin Esaslar Hakkında Yönetmeliğin 1. maddesi kapsamında belirtilmiştir. Yönetmeliğin 3. maddesi de, yönetmeliğin 4632 sayılı kanununun 26. maddesi gereğince düzenleneceği belirtilmektedir.

Bireysel emeklilik sisteminde oluşturulan fonlar iki ilke ışığında oluşturulmaktadır ki, bu iki ilkeye öz olarak değinmek ilkelerin bahsedildiği bölümlerin anlaşılması açısından faydalı olacaktır görüşünderiz. Bu iki ilke "**İnançlı Mülkiyet Esası İlkesi**" ve "**Riskin Dağıtılması İlkesidir**".

İnançlı mülkiyet sistemi esasında; Fona inançlı olarak fon kurucusu sahiptir. Tasarruf sahipleri ise fonla ilgili kararları uygulama yetkisini kurucuya verilir ki bu yetki devri, fon iç tüzüğü ile olur. Fon kurucu tarafından iç tüzük çerçevesinde ve tasarruf sahiplerinin hakları korunarak yönetilmek zorundadır. İnançlı mülkiyete konu olan inançlı işlemler şöyle tanımlanmaktadır: " İnananın güvence oluşturmak veya yönetilmek üzere malvarlığına dahil bir şey veya bir hakkı, aynı amacı güden olağan hukuki işlemlerden daha güçlü bir hukuki durum yaratmak amacıyla inanana,

²⁴² Uralcan, a.g.e, s. 147-148.

²⁴³ 4632 sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu, md.15.

inançlı olarak kazandıran işleme, inançlı işlem (muamele) denir²⁴⁴.” Bu bilgiler çerçevesinde katılımcının, birikiminin yönetimini, fon kurucusuna devrettiğini görmekteyiz. Ancak bununla beraber kurucu fonun yönetiminden dolayı tasarruf sahibine karşı sorumludur.

Riskin dağılması ilkesi ise riskin yönetimi ile ilgilidir ve risk dağıldıkça azalır. Bu ilke ile yatırım fonu katılma belgelerine sahip küçük yatırımcılarda olduğu gibi bireysel emeklilik sisteminde yer alan katılımcıların sisteme aktardıkları riske karşı korunması ve menkul kıymet seçiminin bilimsel bir yöntemle yapılarak portföyün devamlı değişiminin gerçekleştirilmesi hedeflenmektedir²⁴⁵. Fon kurumlarının da topladıkları paraları belli oranlarda değişik menkul kıymetlere yatırarak riski dağıtmaları gerekmektedir. Tasarrufların dengeli dağıtılmaması, maliyetlerin artması ve verimin azalması sonuçlarını doğurur. Bu nedenle fon yöneticisinin riskin dağıtımını yaparken aşırıya kaçmaması önemlidir²⁴⁶.

Bireysel emeklilik sistemlerinde katılımcıların artması ve zarar görmemesi için, emeklilik için mali açıdan hazırlıklı olunması gerekmektedir. Bunun yanında varlıklarını yönlendirecekleri zamana kadar da her açıdan eğitilmeleri gerekmektedir. Dolayısıyla eğitim almış katılımcıların sayısı artacak ve yatırımlarını tutarlı bir şekilde değerlendirebileceklerdir.

B.Fon ve Fon İçtüzüğü

Fon kurmak isteyen şirketin; şirketin fon içtüzüğü, emeklilik sözleşmesi ve SPK tarafından belirlenecek diğer belgelerle birlikte, fon kurmak üzere Kurul'a başvurması zorunludur. Kuruluş izni almak üzere yapılacak başvurularda istenilecek şartlara ilişkin esas ve usuller Müsteşarlığın uygun görüşü alınarak Kurul tarafından belirlenir²⁴⁷.

4632 sayılı kanununun 15. maddesinin 3. fıkrasında ise; fon içtüzüğünün katılımcı ile şirket, saklayıcı ile portföy, saklayıcı ve portföy yöneticisi arasında fon portföyünün inançlı mülkiyet esaslarına göre saklanmasını ve vekalet akdi hükümlerine göre yönetimini konu alan ve genel işlem şartlarını içeren iltihaki bir

²⁴⁴ Erol, Yıldırım, a.g.e, s. 286- 287.

²⁴⁵ Erol, Yıldırım, a.g.e, s. 286.

²⁴⁶ Uralcan, a.g.e, s. 149.

²⁴⁷ 4632 sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu, md.15.

sözleşme olduğu; SPK tarafından uygun görülen fon içtüzüğünün notere onaylatılmasından sonra, izin belgesi ile birlikte 6 iş günü içerisinde şirketin merkezinin bulunduğu yerin ticaret siciline tescil ve Türk Ticaret Sicili Gazetesi (TTSG)'nde ilan ettirilmesi gerektiği; fon içtüzüğüne yönelik esas ve usullerin Müsteşarlığın uygun görüşü alınarak SPK tarafından belirlendiği açıklanmıştır.

Fon içtüzüğü, SPK tarafından belirlenen esas ve usullere göre düzenlenmektedir²⁴⁸. Emeklilik Yatırım Fonlarının Kuruluş ve Faaliyetlerine İlişkin Esaslar Hakkında Yönetmeliğin 10. maddesinde ise, emeklilik şirketinin gerekçeli olarak içtüzük değişikliği talebinde bulunması halinde, Kurul'ca belirlenecek esas ve usullere uygun olarak hazırlanan içtüzük değişiklik talep formu doldurulması ve formda belirtilen bilgi ve belgelerin Kurula iletilmesi şarttır. Kurula yapılan başvuru üzerine, hukuki gereklerin yerine getirilip getirilmediği Kanun, bu Yönetmelik ve ilgili diğer mevzuat hükümleri çerçevesinde incelenir ve uygun görülen içtüzük değişiklikleri, izin yazısının verilmesinden itibaren altı iş günü içinde ticaret siciline tescil ve Türkiye Ticaret Sicili Gazetesi'nde ilan edilir. Katılımcıların yatırım kararını etkileyebilecek ve önceden bilgi sahibi olunmasını gerektiren hususlar ayrıca Türkiye çapında yayım yapan en yüksek tirajlı beş gazetenin ikisinin Türkiye baskısında ilan ettirilir. Yeni hususların yürürlüğe giriş tarihi on iş gününden az olmamak üzere ilanlarda belirtilir. İlanlara ilişkin gazeteler yayımını takip eden altı iş günü içerisinde Kurula gönderilir. Kurulca uygun görülmesi halinde fonun katılımcı sayısı ve katılımcı kitlesi dikkate alınarak farklı bildirim ve ilan esasları belirlenebilir.

Yönetmelik ve ilgili mevzuata aykırı uygulamaların bulunduğu, kamuyu aydınlatma açısından yeterli açıklamaların yapılmadığı sonucuna varılırsa, gerekçe gösterilerek içtüzük değişikliklerine izin verilmez.

C.Fonun Faaliyete Geçmesine İlişkin Esaslar

Şirket, fon kuruluş izni tarihinden itibaren en geç altı ay içerisinde Kurul tarafından belirlenen belgelerle birlikte katılma belgelerinin kayda alınması talebiyle Kurula başvurmak zorundadır. Bu süre içerisinde Kurula başvuru yapılmaması halinde, fon içtüzüğü şirket tarafından ticaret sicilinden terkin ettirilir ve buna ilişkin belgeler terkinini takip eden altı iş günü içerisinde Kurula gönderilir.

Fonun kayda alınma başvurusunun Kurulca değerlendirilebilmesi için; fon

²⁴⁸ Emeklilik Yatırım Fonlarının Kuruluş ve Faaliyetlerine İlişkin Esaslar Hakkında Yönetmelik, md.8.

içtüzüğünün şirketin merkezinin bulunduğu yerin ticaret siciline tescil ve Türkiye Ticaret Sicili Gazetesinde ilân edilmiş olması; yeterli mekan, teknik donanım ve örgütlenmenin sağlanmış, fon hizmet biriminin ve fon kurulunun oluşturulmuş, iç denetim sisteminin kurulmuş, personelin buna uygun görev ve sorumluluklarının belirlenmiş ve bu konularda gerekli belgelerin hazırlanmış olması gerekir. Yine muhasebe kayıt ve belge sistemi ile düzenli iş akışı ve haberleşmeyi sağlayacak teknik alt yapının kurulmuş; fonlara ilişkin insan kaynaklarının belirlenmiş; en az bir portföy yöneticisi ile portföy yönetim sözleşmesinin imzalanmış ve şirketin bu kanunda öngörülen kuruluş şartlarını kaybetmemiş olması zorunludur²⁴⁹.

Yukarıda sözü edilen maddelerde bahsedildiği üzere, BES'le ilgili altyapıyı hazırlayanlar, fonların çağdaş bir yapıda olması ve riskin dağıtılması, inançlı mülkiyet esası gibi ilkelere uyulması amacıyla gereken yükümlülükleri getirmiş ve daha önce birçok mali konuda yaşanan rahatsızlıkların tekrarlanmaması için yasalardaki açıkların önünü almaya çalışmışlardır. Böylece çağdaş ve bilimsel kurumsallaşmanın hayata geçirilmesi mümkün olabilecektir.

D.Asgari Fon Başlangıç Tutarı ve Avans Tahsis

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

Kurulması zorunlu üç fon için, fonların kuruluşunu müteakip, her bir fon için ayrı ayrı olmak üzere şirketin ödenmiş sermayesinin yirmide birinden az olmamak üzere fonlara avans tahsis edilir. Asgari üç fona ilave olarak kurulacak her bir fon için avans tutarı şirket tarafından belirlenir. Fon portföyü belirlenen esaslar çerçevesinde tahsis edilen avans ile oluşturulur²⁵⁰.

²⁴⁹ 4632 sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu, md.16.

²⁵⁰ Emeklilik Yatırım Fonlarının Kuruluş ve Faaliyetlerine İlişkin Esaslar Hakkında Yönetmelik, md.11, md.6.

E.Katkı Paylarının Fonlarda Yatırıma Yönlendirilmesiyle İlgili Kısıtlamalar

EYF. Hk. Yönetmeliğin 22. maddesinin 2. fıkrası; “ Katılımcılar emeklilik sözleşmelerinde belirtilen esaslar çerçevesinde fon hesaplarında yatırıma yönlendirilecek katkı paylarının **en fazla %15’ini**, portföyünün **en az %80’i** yabancı para ve sermaye piyasası araçlarından oluşan fonlara, katkı paylarının **en az %30’unu** ise portföyünün en az %80’ini ters repo dahil devlet iç borçlanma senetlerinin oluşturduğu fonlara yönlendirirler. Özellikle iç borçlanma olanağı yaratan bu sınırlamalar 12.01.2008 tarihinde yönetmelikte yapılan değişiklikle kaldırılmıştır.

Fon türleri belirlenirken dikkat edilmesi gereken bir diğer konu, fonun ünvanında belirli bir varlık grubuna, sektörlere, ülke veya coğrafi bölgeye yatırım yaptığı izlenimini uyandıracak bir ibare kullanıp kullanılmayacağı ile ilgili olan bölümde bahsedilenlerdir. Eğer böyle bir ibare kullanılacak ise fon varlıklarının en az %80’i;

- Fon ünvanında yer alan söz konusu varlık grubu, sektör ya da sektörlerle ait olan varlıklardan,
- Fon ünvanında yer alan ülke ya da coğrafi bölgeye ait ve o ülke ya da coğrafi bölgenin piyasa yapısını ve risklerini yansıtabilen varlıklardan oluşur²⁵¹.

F.Emeklilik Yatırım Fonu Türleri

SPK’nın, 10 Mayıs 2002 tarihli, 22/646 sayılı kararı olan Bireysel Emeklilik Fonları Türlerine İlişkin Açıklama’da, EYF. Hk. Yönetmeliğin 6. ve 22. maddesindeki sınırlamalar dikkate alınarak, sınırlandırıcı nitelikte olmayan, ancak uygulamalara yer vermek ve yol gösterici olmak amacıyla tanımlanan fon türleri aşağıdaki gibidir:

- **Gelir Amaçlı Fonlar:** Yatırım yapılacak varlıkların, bunlardan elde edilecek temettü ve faiz gelirlerine ağırlık verilerek belirlendiği fonlardır.
- **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.

²⁵¹ Emeklilik Yatırım Fonları Kuruluş ve Faaliyetlerine İlişkin Esaslar Hakkında Yönetmelik, md. 11

- **Kamu Borçlanma Araçları Fonu:** Fon portföyünün en az %80'ini ters repo dahil devlet iç borçlanma senetlerine yatıran ve faiz geliri elde etmeyi hedefleyen fondur.
- **Özel Sektör Borçlanma Araçları Fonu:** Fon portföyünün en az %80'ini özel sektör borçlanma araçlarına yatıran ve faiz geliri elde etmeyi hedefleyen fondur.
- **Karma Borçlanma Araçları Fonu:** Fon portföyünün en az %80'ini kamu ve/veya özel sektör borçlanma araçlarına yatıran ve faiz geliri elde etmeyi hedefleyen fondur.
- **Karma Fon:** Her birinin değeri fon portföyünün %20'sinden az olmayacak şekilde, fon portföyünün en az %80'ini hisse senetlerine ve borçlanma araçlarına yatıran ve temettü ve faiz geliri elde etmeyi hedefleyen fondur.
- **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.
- **Uluslararası Borçlanma Araçları Fonu:** Fon portföyünün en az %80'ini, yabancı borçlanma araçlarına yatıran ve faiz geliri elde etmeyi hedefleyen fondur.
- **Uluslararası Karma Fon:** Her birinin değeri fon portföyünün %20'sinden az olmayacak şekilde, fon portföyünün en az %80'ini yabancı hisse senetlerine ve yabancı borçlanma araçlarına yatıran ve temettü ve faiz geliri elde etmeyi hedefleyen fondur.
- **Esnek Fon:** Fon portföyünün tamamını değişen piyasa koşullarına göre Yönetmelik'in 5 inci 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.
- **Büyüme Amaçlı Fonlar:** Yatırım yapılacak varlıkların, bunlardan elde edilecek sermaye kazancına ağırlık verilerek belirlendiği fonlardır.
- **Hisse Senedi Fonu:** Fon portföyünün en az %80'ini borsada işlem gören şirketlerin hisse senetlerine yatıran ve sermaye kazancı elde etmeyi hedefleyen fondur.
- **Küçük Şirketler Hisse Senedi Fonu:** Fon portföyünün en az %80'ini küçük veya büyüme potansiyeli olan şirketlerin hisse senetlerine yatıran ve sermaye kazancı elde etmeyi hedefleyen fondur.

- **Karma Fon:** Her birinin değeri fon portföyünün %20'sinden az olmayacak şekilde, fon portföyünün en az %80'ini hisse senetleri ve borçlanma araçlarına yatıran ve sermaye kazancı elde etmeyi hedefleyen fondur.
- **Uluslararası Hisse Senedi Fonu:** Fon portföyünün en az %80'ini, yabancı hisse senetlerine yatıran ve sermaye kazancı elde etmeyi hedefleyen fondur.
- **Uluslararası Karma Fon:** Her birinin değeri fon portföyünün %20'sinden az olmayacak şekilde, fon portföyünün en az %80'ini yabancı hisse senetlerine ve yabancı borçlanma araçlarına yatıran ve sermaye kazancı elde etmeyi hedefleyen fondur.
- **Esnek Fon:** Fon portföyünün tamamını değişen piyasa koşullarına göre Yönetmelik'in 5 inci maddesinde belirtilen varlık türlerinin tamamına veya bir kısmına yatıran ve sermaye kazancı elde etmeyi hedefleyen fondur. Bu tür fonların varlık dağılımı önceden belirlenmez.
- **Para Piyasası Fonları:** Devamlı olarak portföyünde vadesine en fazla 180 gün kalmış likiditesi yüksek para ve sermaye piyasası araçları yer alan ve portföyünün ağırlıklı ortalama vadesi en fazla 45 gün olan fonlardır.
- **Likit Fon-Kamu:** Fon portföyünün tamamını ters repo dahil devlet iç borçlanma senetleri ve borsa para piyasası işlemlerine yatıran fondur.
- **Likit Fon-Özel Sektör:** Fon portföyünün tamamını özel sektör borçlanma araçları ve borsa para piyasası işlemlerine yatıran fondur.
- **Likit Fon-Karma:** Fon portföyünün tamamını kamu ve/veya özel sektör borçlanma araçları ve borsa para piyasası işlemlerine yatıran fondur.
- **Kıymetli Madenler Fonları:** Fon portföyünün en az %80'ini kıymetli madenler ve altına dayalı varlıklardan oluşturmak amacıyla kurulan fonlardır.
- **Kıymetli Madenler Fonu:** Fon portföyünün en az %80'ini ulusal ve uluslararası borsalarda işlem gören altın ve diğer kıymetli madenlere dayalı varlıklara yatıran fondur.
- **Altın Fonu:** Fon portföyünün en az %80'ini ulusal ve uluslararası borsalarda işlem gören altına dayalı varlıklara yatıran fondur.
- **İhtisaslaşmış Fonlar:** Coğrafi bölge, ülke, sektör ve endeksler bazında yatırım yapan fonlardır.
- **Yabancı Ülke Fonu:** Fon portföyünün en az %80'ini, sadece bir yabancı ülke tarafından veya bu yabancı ülkede yerleşik şirketler tarafından ihraç edilen para ve sermaye piyasası araçlarına yatıran fondur.

- **Sektör Fonu:** Fon portföyünün en az %80'ini, belirli sektör ya da sektörlerde bulunan şirketlerin hisse senetlerine yatıran fondur.
- **Endeks Fon:** Hisse Senedi Endeks Fonu, Tahvil Endeks Fonu, Sektör Endeks Fonu veya benzer fonlar olmak üzere 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 endeksdeki artış kadar bir getiri elde etmeyi hedefleyen fondur.
- **Diğer Fonlar:** Yukarıdaki fon türlerine girmeyen diğer fonlardır.
- **Dengeli Fon:** Fon portföyünün tamamını, hisse senedi ve/veya borçlanma araçlarının karmasından oluşturan ve hem sermaye kazancı hem de temettü ve faiz geliri elde etmeyi hedefleyen fondur.
- **Esnek Fon:** Fon portföyünün tamamını değişen piyasa koşullarına göre Yönetmelik'in 5 inci maddesinde belirtilen varlık türlerinin tamamına veya bir kısmına yatıran ve hem sermaye kazancı hem de temettü ve faiz geliri elde etmeyi hedefleyen fondur. Bu tür fonların varlık dağılımı önceden belirlenmez.

G.Fonun Örgütsel Yapısı

Emeklilik şirketi, kurduğu fonla ilgili işlemlerin takibi ve raporlanması amacıyla şirket yönetim kurulu kararıyla en az üç kişiden oluşan bir Fon Kurulu kurmak durumundadır. Şirket tarafından oluşturulan bu fon kuruluna şirket dışından da üye ataması yapılması yönetmelikten belirtilmiştir. Ayrıca Fon Kurulu her bir fon için ayrı ayrı belirlenebileceği gibi birden fazla fon için tek bir Fon Kurulu da oluşturulabilir. Fon üyelerin sahip olması gereken nitelikleri de mevzuat içerisinde alınmıştır.

Buna göre Fon Kurulu üyelerinin²⁵²; dört yıllık eğitim veren yüksek öğrenim kurumlardan mezun olmaları, sermaye piyasası, bankacılık veya sigortacılık alanlarında en az beş yıllık tecrübeye sahip bulunmaları, faaliyet yetki belgelerinden biri veya birden fazlası iptal edilmiş yahut borsa üyeliği iptal edilmiş kuruluşlarda iptalde sorumluluğu bulunan kişilerden olmamaları, Sermaye Piyasası Kanununun

²⁵² Emeklilik Yatırım Fonlarının Kuruluş ve Faaliyetlerine İlişkin Esaslar Hakkında Yönetmelik, md.12.

46 ncı maddesinin birinci fıkrasının (i) bendi uyarınca işlem yasaklı olmamaları, kanun, sermaye piyasası mevzuatı, sigortacılık mevzuatı, bankacılık mevzuatı, karaparanın aklanmasının önlenmesine dair mevzuat ile ödünç para verme işleri hakkında mevzuata aykırılıktan ve/veya taksirli suçlar hariç olmak üzere affa uğramış olsalar dahi ağır hapis veya beş yıldan fazla hapis yahut zimmet, nitelikli zimmet, irtikap, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, inancı kötüye kullanma, dolaylı iflas gibi yüz kızartıcı suçlar ile suistimal ve istihlak kaçakçılığı dışında kalan kaçakçılık suçları; resmi ihale ve alım satımlara fesat karıştırma veya devlet sırlarını açığa vurma, vergi kaçakçılığı veya vergi kaçakçılığına teşebbüs ya da iştirak suçlarından dolayı hüküm giymemiş olmaları, gereklidir.

Adı geçen yönetmeliğin 12.maddesinde emeklilik şirketi yönetim kurulu üyelerinin, Fon Kurulu üyeleri için yukarıda belirlenen nitelikleri taşımaları halinde, Fon Kurulu üyesi olarak görevlendirilmeleri mümkün kılınmıştır.

EYF. Hk. Yönetmeliğin Dördüncü Bölümünün 13.maddesinde Fon Kurulu'nun görevleri belirlenmiştir. Buna göre Fon Kurulu'nun görevleri aşağıdaki gibi ifade edilebilir:

- Fon faaliyetlerinin, şirketin genel yönetim stratejilerine ve politikalarına uygun olarak düzenli, verimli ve etkin bir şekilde ilgili mevzuat, fon içtüzüğü ve izahnamedeki esaslar çerçevesinde yürütülmesi,
- Fonun muhasebe, belge ve kayıt sisteminin düzenli bir şekilde tutulması,
- Fon adına yapılacak sözleşmelerin ilgili mevzuata uygun şekilde hazırlanması,
- Fon portföyünün mevzuata uygun şekilde değerlendirilmesi ve birim pay değerinin doğru şekilde hesaplanması,
- Fon ile ilgili mali tablo ve raporların hazırlanması,
- Fon performansının takip edilmesi,
- Mevzuat gereği ya da şirketin talebi ile ilgili olarak yapılması gereken içtüzük ve izahname değişikliklerinin katılımcılara ilgili düzenlemelerde öngörülen süreler içerisinde duyurulması,
- Kamuyu aydınlatma belgelerinin mevzuata uygun şekilde hazırlanması,
- Fonun faaliyetlerine ilişkin olarak 32 nci maddede belirtilen raporların hazırlanması,

- 27 nci madde kapsamında belirtilen olağanüstü durumlar ile ilgili karar alınması,
- İç kontrol sisteminin oluşturulması,
- Şirket yönetim kurulu kararı ile belirlenen diğer görevlerin yerine getirilmesi.

H.Fonun İç Denetim Sistemi

Yönetmelik bu konuya da açıklık getirmekte ve fon iç kontrol sistemini 14.maddede tanımlamaktadır. Bu bağlamda, İç kontrol sistemi; fonun faaliyetlerinin verimliliğinin ve etkinliğinin, finansal ve idari konulara ait bilgilerin güvenilirliğinin ve zamanında elde edilebilirliğinin sağlanmasını; fon faaliyetlerinin ilgili mevzuata, emeklilik sözleşmesine, fon içtüzüğüne, izahnameye uygun yürütülmesini, hata, hile ve usulsüzlüklerin önlenmesini ve tespitini, muhasebe kayıtlarının doğru ve eksiksiz olmasını; finansal bilgilerin doğru ve güvenilir olarak zamanında hazırlanmasını temin etmek amacıyla uygulanan esas ve usullerdir²⁵³.

Emeklilik şirketi fon iç denetimi ile ilgili tüm esas ve usulleri yazılı hale getirmek zorundadır. İç kontrol esas ve usulleri asgari olarak,

- Fon faaliyetlerinin kanuni düzenlemelere, şirketin amaç ve konusuna, fon içtüzüğüne ve izahnameye uygun olarak yapılmasını,
- Fon adına yapılan işlemlerin genel ve özel yetkilere dayalı olarak gerçekleştirilmesini, sözleşmelere uygun olarak yapılmasını, fon işlemleri için gerekli belgelerin düzenlenmesini,
- Fonun muhasebe, belge ve kayıt düzeninin etkin bir şekilde işlenmesini,
- Usulsüzlüklerden ve hatalardan kaynaklanan risklerin asgariye indirilebilmesi için risklerin tanımlanmasını ve gerekli önlemlerin alınmasını,
- Fon personelinin kendi adına yaptıkları işlemlerin fon ile çıkar çatışmasına yol açacak nitelikte olup olmadığının tespitini,
- Fondan yapılan harcamaların belgeye dayalı ve piyasa rayicine uygun olup olmadığının tespitini,

²⁵³ Emeklilik Yatırım Fonlarının Kuruluş ve Faaliyetlerine İlişkin Esaslar Hakkında Yönetmelik, md.14.

- Fon portföyünün değerlemesinin, fonun birim pay değerinin belirlenmesinin, fon portföy oranlarının ilgili mevzuata, fon içtüzüğü ve izahnameye uygunluğunun kontrolünü, temin edecek şekilde oluşturulur²⁵⁴.

I.Fon Mal Varlığına İlişkin İlke ve Esaslar

EYF. Hk. Yönetmeliğin 17. maddesinde belirtildiği üzere; fonun malvarlığı şirketin Kanun, emeklilik sözleşmesi, fon içtüzüğü ve ilgili diğer mevzuattan doğan yükümlülüklerinin yerine getirilmesi dışında hiçbir amaçla kullanılamaz. Fon malvarlığı rehnedilemez, teminat gösterilemez, üçüncü şahıslar tarafından haczedilemez ve iflas masasına dahil edilemez. Sigortacılık kanunu ile yapılan değişikliklerle, bireysel emeklilik hesabındaki fon paylarından, katılımcının sistemde bulunduğu ay sayısı ile asgari ücret tutarının çarpımına karşılık gelen birikim tutarı ve 4632 Sayılı Kanununun 6 ncı maddesi kapsamında bireysel emeklilik sisteminden emekli olanlara yapılan yıllık gelir sigortası ödemelerinin aylık ödemeye isabet eden miktarının nafaka borçları hariç olmak üzere asgari ücret tutarına kadar olan kısmı haczedilemez, rehnedilemez, iflas masasına dahil edilemez hükmü getirilmiştir.

Fon malvarlığına ilişkin harcamalar ise şöyledir: Fon malvarlığından aşağıda belirtilenler dışında harcama yapılamaz;

- İhraç için ödenen kanuni ücret,
- Mevzuat gereği yapılması zorunlu tescil ve ilan giderleri,
- Fon portföyünün yönetimi ile ilgili emeklilik şirketine ödenecek fon işletim giderleri,
- Portföydeki varlıkların veya bunları temsil eden belgelerin nakil veya nakle bağlı sigorta ücretleri,
- Portföydeki varlıkların saklanması hizmetleri için ödenen ücretler,
- Varlıkların nakde çevrilmesi ve transferinde ödenen ücretler,
- Alınan kredilerin faizi,
- Portföye alımlarda ve portföyden satımlarda ödenen komisyonlar,
- Fonun mükellefi olduğu vergi ödemeleri,
- Bağımsız denetim kuruluşlarına ödenen denetim ücreti,
- Kurulca uygun görülecek diğer harcamalar.

²⁵⁴Emeklilik Yatırım Fonlarının Kuruluş ve Faaliyetlerine İlişkin Esaslar Hakkında Yönetmelik, md.14.

Harcamaların belgeye dayandırılması zorunludur ve Fon malvarlığından piyasa rayici üzerinde harcama yapılamaz²⁵⁵.

EYF Hk. Yönetmeliğin 19. maddesi gereğince; fon portföyü, portföy yöneticileri tarafından yönetilir. Portföy yöneticileri, fon portföyünü Kanun, 2499 sayılı Sermaye Piyasası Kanunu, fon içtüzüğü, emeklilik sözleşmesi, izahname, portföy yönetim sözleşmesi ve ilgili mevzuat hükümlerine göre yönetmekle yükümlüdür ki fon yöneticisi aynı yönetmeliğin 20. maddesindeki ilkelere uymak zorundadır.

İ. Fon Portföy Yönetimi İlkeleri

Bu ilkeleri mevzuatta belirtildiği şekilde şöyle sıralayabiliriz²⁵⁶:

- Portföy yöneticisi fon portföyünü yönetirken riskin dağıtılması, likidite ve getiri unsurlarını göz önünde bulundurmamak, fonun portföy yönetim stratejilerine ve yatırım sınırlamalarına uygun hareket etmek, fon içtüzüğü, izahname, portföy yönetim sözleşmesi ve ilgili mevzuatta belirlenen esaslara uymak zorundadır.
- Portföy yöneticisi, yönettiği her fonun çıkarını ayrı ayrı gözetmekle yükümlüdür. Yönetimindeki fonlar veya diğer müşterileri arasında, müşterilerden biri veya fonlarından biri lehine diğerleri aleyhine sonuç verebilecek işlemlerde bulunamaz.
- Portföy yöneticisi, fon portföyü ile ilgili yatırım kararlarında objektif bilgi ve belgelere dayanmak ve sözleşme ile belirlenen yatırım ilkelerine uymak zorundadır. Bu bilgi ve belgeler ile portföy yönetim stratejilerine mesnet teşkil eden araştırma ve raporların en az on yıl süreyle saklanması zorunludur.
- Portföy yöneticisi, borsada işlem gören varlıkların alım satımlarını borsa kanalıyla yapmak ve fon portföyüne alım satım işlemlerinde, işlemi gerçekleştiren aracı kuruluşun, fonu temsil eden fon kodu ile borsalarda işlem yapmasını temin etmek zorundadır. Portföy yöneticisi fon ile diğer müşteriler adına yapılan işlemleri ayrı ayrı izlemekle yükümlüdür.

²⁵⁵Emeklilik Yatırım Fonlarının Kuruluş ve Faaliyetlerine İlişkin Esaslar Hakkında Yönetmelik, md.17.

²⁵⁶Emeklilik Yatırım Fonlarının Kuruluş ve Faaliyetlerine İlişkin Esaslar Hakkında Yönetmelik, md.20

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

Şirketin, fonların ve portföy yöneticileri ile saklayıcıların kanun kapsamındaki faaliyetleri en az yılda bir kez Hazine Müsteşarlığınca denetlenir. Şirketin fonlarına, portföy yöneticilerine ve saklayıcıya ilişkin hesap ve işlemler ise SPK denetimine tabidir²⁵⁷.

J.Portföy Sınırlamalarına İlişkin Esaslar

Fon yönetiminde aşağıdaki portföy sınırlamalarına uyulması şarttır²⁵⁸.

- Fon varlıklarının **%10'undan** fazlası bir ihraçcının para ve sermaye piyasası araçlarına yatırılmaz.
- Fonun **%5'inden** fazla yatırım yaptığı ortaklıkların para ve sermaye piyasası araçlarının toplam tutarı fon varlıklarının **%40'ını** aşamaz. Ancak devlet iç borçlanma senetleri için bu sınırlamalar uygulanmaz.

²⁵⁷ Şakir Dorukkaya, **Kurumsal Yatırımcı Olarak Bireysel Emeklilik Fonları**, Finans Dünyası, Sayı:168, Aralık 2003, s.45.

²⁵⁸ Emeklilik Yatırım Fonlarının Kuruluş ve Faaliyetlerine İlişkin Esaslar Hakkında Yönetmelik, md.21.

- Fon portföyüne borsada işlem gören para ve sermaye piyasası araçlarının alınması esastır.
- Fon, tek başına hiçbir ortaklıkta sermayenin ya da tüm oy haklarının **%5'ine** veya daha fazlasına, bir şirketin kurucusu olduğu fonlar ise toplu olarak, hiçbir ortaklıkta sermayenin ya da tüm oy haklarının **%20'sinden** fazlasına sahip olamaz.
- Fon varlıklarının en fazla **%5'i** risk sermayesi yatırım ortaklıkları tarafından ihraç edilen para ve sermaye piyasası araçlarına yatırılabilir.
- Fon portföyüne şirketin ve portföy yöneticisinin para ve sermaye piyasası araçları satın alınamaz.

Şirketin ve portföy yöneticisinin;

- ❖ Sermayesinin %10'undan fazlasına sahip olan hissedarlarının,
- ❖ Yönetim kurulu başkan ve üyelerinin,
- ❖ Genel müdür ve genel müdür yardımcılarının,

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

- Fon varlıklarının en fazla **%20'si** bir topluluğun para ve sermaye piyasası araçlarına yatırılabilir.
- Fon varlıklarının en fazla **%20'si** Borsa Para Piyasasında değerlendirilebilir.
- Fon varlıklarının en fazla **%10'u** yatırım fonu katılma belgelerine yatırılmak suretiyle değerlendirilebilir. Ancak, her bir yatırım fonuna yapılan yatırım tutarı, fon varlıklarının **%2'sini** geçemez.
- Fon varlıklarının en fazla **%10'u** bankalar nezdinde açılacak mevduat hesaplarında değerlendirilebilir. Ancak her bir bankada değerlendirilebilecek tutar fon varlıklarının %2'sini aşamaz.
- Fonlar, hisse senetlerini satın aldıkları ortaklıkların herhangi bir şekilde yönetimlerine katılma amacı güdemezler ve yönetimde temsil edilemezler.

K.Fon Kurulu'nun Kamuoyu Aydınlatmaya İlişkin Yükümlülükleri

Fon Kurulu'nun Kamuoyunu aydınlatmaya yönelik yükümlülükleri; günlük, üç aylık, yıllık vb. periyodik raporlar, fonun tanıtımına yönelik belgeler, yasalarda belirtilen süreler içinde gelişmelerle ilgili bilgi veren belgeler, katılımcının risk profilini belirlemeye yönelik bilgi ve belgeler ve yasalar gereği katılımcıya verilmesi gereken fon iç tüzüğü, izahname ve tanıtım formu vb. belgeler olarak belirtilebilir²⁵⁹.

L.Fon Portföyündeki Varlıkların ve Fon Paylarının Saklanması İlişkin Esaslar

Fon portföyündeki varlıklar saklayıcı nezdinde saklanır. Türkiye'de Takasbank'ın saklama hizmeti verdiği para ve sermaye piyasası araçları fon adına Takasbank nezdinde saklanır. Bu bağlamda Takasbank'ın görevleri şu şekilde sıralanabilir²⁶⁰:

- Fon varlıklarının saklanması,
- Fon adına yapılan varlık alım ve satım işlemlerinin takasının yapılabilmesi için gerekli ortamın sağlanması ve kontrolü,
- Fon paylarının katılımcı bazında tutulması ve katılımcılara fon hesaplarında yatırıma yönlendirilecek katkı payı tutarı ile bunlara karşılık gelen pay sayılarını fon bazında izleme imkanı sağlanması,
- Fon portföyünün Kurulca belirlenen esaslar çerçevesinde yönetilmesinin kontrolü,
- Portföy değerinin ve birim pay değerinin bu Yönetmelikte belirlenen değerlendirme esasları çerçevesinde hesaplandığının kontrolü,
- Fon hesaplarında yatırıma yönlendirilecek ve Şirket tarafından bildirilen katılımcı katkı paylarının fona aktarımında pay sayısının doğru hesaplanıp hesaplanmadığının kontrol edilmesi,
- Fon hesabından yapılacak ödeme ve virman işlemlerinin kontrolü,
- Fon portföyündeki menkul kıymetler üzerindeki hakların portföy yönetim şirketinin talimatı çerçevesinde kullanılmasına aracılık,
- Şirkete ve portföy yönetim şirketine, fon ile ilgili bilgileri izleme imkanının ve gerekli raporların elektronik ortamda sağlanması,

²⁵⁹ Emeklilik Yatırım Fonlarının Kuruluş ve Faaliyetlerine İlişkin Esaslar Hakkında Yönetmelik, md.32-35.

²⁶⁰ Takasbank, **Bireysel Emeklilik Fonları Takasbank İşlemleri**, <http://www.takasbank.com.tr/tr/Projeler/docs/emeklilikfonu4.pdf>, (Erişim: 10.10.2007)

- Kurulca ve Müsteşarlıkça istenecek fon işlemleri ve varlıkları ile ilgili bilgilerin elektronik ortamda sağlanması ile görevlidir .

II.BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNDE DENETİM

Bireysel emeklilik sistemi devlet güvencesi taşımayan fakat tüm unsurları hukuksal zemine oturtulmuştur. Denetim mekanizması güçlendirilmiş ve saklayıcı kuruluş Takasbank seçilmiş böylelikle katılımcıların uğrayabilecekleri zarar en aza indirgenmiştir. Bireysel emeklilik sistemi kapsamındaki faaliyetler her ne kadar ruhsat almış şirketlerce gerçekleştiriliyor olsa da gerek bu şirketlerin, gerekse sistemi içerisindeki diğer aktörlerin düzenli denetim mekanizmasına tabi olmaları kaçınılmazdır.

Bilindiği üzere bireysel emeklilik sisteminde katılımcıları katkı payları fonlanmaktadır. Diğer bir anlatımla, katkı paylarının fonlama ile gelen değer kayıpları riskleri bulunmaktadır. Bu risk ise katılımcının gelecekte ulaşmaya çalışacağı yaşam standartının düşmesine neden olabilmektedir. Devletin ise bireysel emeklilik sistemini desteklemesini yaşam standartının düşmesi değil aksine, yükseltilmesidir. Bu bağlantıda devletin oyunun kurallarını koymas ve kurullara uyulup uyulmadığını denetlemesi son derece normal ve bir o kadar da gerekli bir davranıştır. Diğer yandan katkı paylarının finans piyasasındaki araçlara yönlendirilmiş olması, finans piyasasının etkin işlemlerini arzulayan devletin, denetim yapmasını zorunlu kılmaktadır.

Bireysel emeklilik sisteminde denetim faaliyeti; şirketlerin kuruluş sırasında istenen belgelerle, şirketlerin faaliyetlerini gerçekleştirirken, şirketin içerisindeki denetim, yerinde denetim, günlük denetim, bağımsız denetim olarak sınıflandırılabilir²⁶¹. Yine vergi düzenlemeleri çerçevesinde, devletin bazı kurumlarınca dönemsel olarak ve Sigorta Denetleme Kurulunca da yapılan denetim faaliyetleri bulunmaktadır.

Emeklilik şirketleri denetim mekanizmalarını kurabilmeleri ve sağlıklı olarak devamını sağlayabilmek için özel danışmanlık hizmeti de alabilmektedirler. Bu danışmanlık hizmeti; emeklilik şirketinin kuruluşunda gerekli yapıda tek düzeni

²⁶¹ Ali Haydar Elveren, **Bireysel Emeklilik Sistemi:İşleyişi ve Gelişmeler**, 11. Ulusal İnsan Yönetimi Kongresi” PERYÖN Personel Yönetimi Derneği, İstanbul, 3-4 Ekim 2003, s.19., <http://www.sigortacilik.gov.tr/07YAYIN/peryon.ppt>, (Erişim: 12.10.2007)

sağlamak ve sağlıklı bilgi üretimini sağlayacak altyapıyı oluşturmak, bilgi teknoloji sistemlerini geliştirmek, iç denetim fonksiyonunu en iyi şekilde gerçekleştirebilmek, mali analiz ve risk değerlendirme tekniklerini geliştirmek, muhasebe ve denetim konularında eğitim vb. bir çok unsuru kapsayabilmektedir²⁶².

Bireysel emeklilik sisteminde denetim faaliyetleri aşağıdaki başlıklar altında incelenecektir.

A.Aktüeryal Denetim

Aktüeryal denetim bir aktüer tarafından her yılın sonunda şirketin emeklilik ve sigortacılık faaliyetleri ile ilgili olarak gerçekleştirilir. Aktüer; sigortacılık tekniği ile buna ilişkin yatırım, finansman ve demografi konularında olasılık ve istatistik teorilerini uygulayarak, yasal düzenlemelere uygun prim, rezerv ve kâr paylarını hesaplayarak, tarife ve teknik esasları hazırlayan kişilerdir²⁶³. Bu kişilerce gerçekleştirilecek denetim, şirketin faaliyet gösterdiği tüm branşları kapsayacak şekilde branş bazında yapılacak teknik analizleri içerir. Denetim sonucu hazırlanacak aktüerya raporu, şirket genel müdür veya genel müdür yardımcısı tarafından imzalı olarak her yılın en geç Mart ayı sonuna kadar Müsteşarlığa gönderilir. Bu raporun kapsamı ve gönderilme süresi Müsteşarlıkça belirlenir²⁶⁴.

B.Günlük Gözetim ve Denetim

Müsteşarlık, sistemin güvenli ve etkin işleyişini sağlamak, katılımcıların haklarını korumak amacıyla bireysel emeklilik şirketlerini günlük gözetim ve denetime tabi tutar. Bu görev Müsteşarlıkça Emeklilik Gözetim Merkezine (EGM) aktarılmıştır. EGM şirketlerin faaliyetlerinin günlük olarak gözetim, denetim, işlem konsolidasyonu, katılımcılara ait bilgilerin saklanması, kamuyu ve katılımcıları bilgilendirme ile istatistik üretimi ve fonksiyonlarının yürütülmesi görevini taşır. EGM bu görevini yerine getirirken katılımcıların fonlarla ilgili işlemlerine ilişkin bilgileri SPK'dan ve saklayıcı kuruluştan temin edebilir. Emeklilik şirketi, katılımcı adına gerçekleştirilen tüm işlemleri zamanında takip eder, geriye dönük olarak katılımcı ve

²⁶² Price Water House Coopers, **Bireysel Emeklilik Şirketlerine Özel Hizmetlerimiz**, s.2-3. <http://www.pwc.com/tr/tur/about/ind/bireysel.pdf>, (Erişim:12.10.2007)

²⁶³ Aktüerler Yönetmeliği, 22363, 03 Ağustos 2005, md.4.

²⁶⁴ Emeklilik Şirketleri Kuruluş ve Çalışma Esasları Hakkında Yönetmelik, md.28.

Müsteşarlık tarafından elektronik sorgulamaya açık tutar ve standartlaştırılmış veri tabanı kayıtlarını EGM'ye gün sonu itibarıyla iletir²⁶⁵.

C.İç denetim

Şirketin iç denetiminden öncelikle beklenen verimliliğin artırılması, finansal ve idari konularda güvenilir bilgi akışının sağlanmasıdır. Diğer yandan iç denetim ile şirketin mevzuata uygunluğunun sağlanması da amaç edinilmiştir.

İç denetimle ilgili tüm politika ve prosedürler emeklilik şirketince yazılı hale getirilmelidir. İç denetim prosedürleri; Şirketin faaliyetlerin yasal düzenlemelere, şirketin stratejilerine uygun olması, şirket adına yapılan işlemlerin sözleşmelere uygun yapılması, yine şirketin muhasebe, kayıt ve belge yapısının iyi işlemesi, usulsüzlüklerden ve hatalardan kaynaklanan risklerin en aza indirilmesi, kayıtların doğru zamanda tutulması, şirket çalışanlarının şirketle çıkar çatışmasına yol açabilecek işlemleri var ise bunların tespiti, yapılan harcamaların belgeye dayandırılması olarak sıralanabilir²⁶⁶.

Emeklilik şirketinin faaliyetlerinin sayılan iç denetim prosedürlerine uygun olarak işleyişi, şirketin denetçileri tarafından denetlenir. Bu amaçla mesleki deneyim süresi hariç olmak üzere emeklilik şirketi tarafından, emeklilik yatırım fonlarında fon denetçisi olmak için gereken niteliklere sahip en az bir iç denetçi atanır. İç denetim sonucundaki tespit ve denetim sonuçları rapor haline getirilir ve bu raporlar yılda en az bir kere emeklilik şirketinin yönetim kuruluna ve var ise fon kuruluna sunulur ve raporlar 10 yıl boyunca saklanır. Şirket iç denetçisi, şirketin malî durumunu zayıflatacak veya olağan dışı sonuçlar doğuracak herhangi bir durumun varlığını tespit etmesi halinde hazırlayacağı denetim raporunu hızlı bir zamanlama ile şirketin yönetim kuruluna sunar ve eş zamanlı olarak bir örneğini Müsteşarlığa gönderir²⁶⁷.

D.Bağımsız Dış Denetim

Emeklilik şirketleri yılda en az bir kere bağımsız dış denetime tabii tutulur. Bağımsız dış denetimin yürütülmesinde, bağımsız dış denetim raporlarının

²⁶⁵ Emeklilik Şirketleri Kuruluş ve Çalışma Esasları Hakkında Yönetmelik, md.29.

²⁶⁶ Ankara Koleji Özel Eğitim Hizmetleri, **Bireysel Emeklilik**, http://www.ankarakolejias.com.tr/bse_g.htm, (Erişim: 24.07.2007)

²⁶⁷ Emeklilik Şirketleri Kuruluş ve Çalışma Esasları Hakkında Yönetmelik, md.31.

düzenlenmesinde ve denetlenmiş malî tabloların kamuya ilân edilmesinde 2499 sayılı sermaye piyasası kanununun bağımsız denetime ilişkin hükümleri uygulanır. Dış denetim, şirket ile denetimi yapacak bağımsız denetim şirketi arasında yapılacak sözleşme uyarınca gerçekleştirilir ve bu sözleşmenin bir örneği Müsteşarlığa emeklilik şirketi tarafından gönderilir²⁶⁸.

Sözleşmede bulunması gereken asgari unsurlar mevzuat ile hüküm altına alınmıştır. Sözleşmede bulunması gereken asgari unsurlar şunlardır:

- Şirketin denetlenmesinde görevlendirilecek denetçiler ile bunların yedekleri,
- Yapılacak bağımsız denetlemenin amacı ve kapsamı,
- Bağımsız denetleme kuruluşu tarafından anlaşma kapsamında sunulacak diğer hizmetler,
- Tarafların hak ve yükümlülükleri,
- Ücret

Şirketin bağımsız dış denetimi, mevzuat ve genel kabul görmüş muhasebe esas ve ilkelerine uygunluk yönünden, defter, kayıt ve belgeler üzerinde yapılır. Denetim sonucunda oluşturulan yıllık denetleme raporu ve özeti, denetlenen emeklilik şirketinin yönetim kuruluna verilir ve rapor özetleri, genel kurullarda okunur. Yine bu raporlar Müsteşarlığın gerek gördüğü hallerde ülke genelinde basım ve dağıtım yapılan günlük ve tirajı en yüksek iki gazetede yayımlanır. Birleşme ve devir nedeniyle yapılan denetleme sonucunda düzenlenen denetleme raporu, bir örneği altı iş günü içinde Müsteşarlığa gönderilmek üzere denetlenen şirketin yönetim veya tasfiye kuruluna teslim edilir²⁶⁹.

Bağımsız dış denetim şirketi ile sözleşme feshedildiğinde, feshin nedeni, hem şirket hem de bağımsız denetçi tarafından en geç on gün içinde Müsteşarlığa bildirilir. Aynı şekilde sözleşme süre bitiminde yenilenmediği takdirde bu durum da on gün içinde şirket ve bağımsız denetçi tarafından Müsteşarlığa bildirilmelidir.

E.Rutin Denetim Faaliyetleri

Bu denetim türü yasa gereğince yıl içerisinde bir takvime bağlanmış denetim faaliyetlerini içermektedir. Bu bağlamda şirketler, emeklilik ve sigortacılık

²⁶⁸ Emeklilik Şirketleri Kuruluş ve Çalışma Esasları Hakkında Yönetmelik, md.30.

²⁶⁹ Emeklilik Şirketleri Kuruluş ve Çalışma Esasları Hakkında Yönetmelik, md.30.

faaliyetlerinden dolayı yılda en az bir kere Müsteşarlığın olağan denetimine tabidirler. Bu rutin denetim faaliyetinden ayrı olarak Müsteşarlık dilediği zaman denetim yapma hakkına da sahip bulunmaktadır. Emeklilik şirketi, bu denetimlerde istenilen her türlü bilgiyi ve belgeyi vermek, defter, kayıt ve belgeleri incelemeye hazır bulundurmakla yükümlüdür. Müsteşarlığın denetimini yoğunlaştıracağı unsurlar da mevzuat ile ayrıntılı olarak belirlenmiştir²⁷⁰.

Bireysel emeklilik şirketlerinin kurduğu emeklilik planları, portföy yöneticileri ve Takasbank'daki işlemleri ve hesaplarının SPK'ca denetimi de rutin denetim faaliyetleri içerisinde değerlendirilebilmektedir²⁷¹.

F.Sigorta Denetleme Kurulu Denetimi

Bireysel emeklilik sisteminin unsurları bahsinde de belirtildiği üzere, ülkemizde bireysel emeklilik sistemi kurulurken bu sistemi katılımcılara sunacak şirketler, sigorta sektöründe faaliyet gösteren şirketler olarak belirlenmiştir. Bu nedenle şuan bireysel emeklilik şirketlerinin çoğu aynı zamanda sigorta sektöründe de faaliyet göstermektedirler. Bu nedendir ki adı geçen şirketler aynı zamanda 7397 sayılı Sigorta Murakebe Kanuna tabidirler²⁷².

III.BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNDE VERGİLENDİRME

Çalışmamızda sosyal güvenlik kavramı ayrıntılı olarak incelenmiş, sosyal güvenlik sistemlerindeki değişimle gelişen özel emeklilik sistemlerinin yapısı da hem ülkemizde hem de dünyadaki kimi ülkelerde olmak üzere aktarılmıştır.

Bu bölümde Türkiye'deki bireysel emeklilik sisteminde vergi uygulamalarının nasıl gerçekleştirileceğini ele alacağız. Ülkemizde uygulanan bireysel emeklilik sisteminin vergisel boyutunun önemli bölümü, 28 Haziran 2001 tarihli, 4697 sayılı resmi gazetede yayınlanan "Bazı Vergi Kanunlarında Değişiklik Yapılmasını Öngören Kanun" ile hüküm altına alınmıştır.

Sistemin vergisel boyutu bir çok unsuru bünyesinde barındıran önemli bir husustur. Sistemde vergilendirme denildiğinde öncelikle katılımcıların ödedikleri

²⁷⁰ Emeklilik Şirketleri Kuruluş ve Çalışma Esasları Hakkında Yönetmelik, md.27.

²⁷¹ Bireysel Emeklilik Sistemi, Bireysel Emeklilik Şirketleri Güçlerini Birleştirdi, Finans – Politik & Ekonomik Yorumlar, Sayı : 476, Kasım 2003, s.33.

²⁷² Uralcan,a.g.e.,s.163.

katkı paylarının ve yine katılımcıların emekliliklerindeki gelirlerinin veyahut sistemden ayrılma durumlarındaki vergilendirilme rejimleri akla gelen ilk durumlar olmaktadır. Sistemdeki vergilendirme denildiğinde ise akla gelen bu birkaç unsura bunlar kadar önemli olanlar eklenmekte, bu ise vergilendirmenin önemli ve ayrıntılı bir düzenleme olduğunu bizlere göstermektedir.

Vergiye doğuran olay ve vergisel teşvikler bakımından konu iç aşamada değerlendirilebilir²⁷³:

- Emeklilik şirketlerinin kuruluşu ve katkı paylarının değerlendirmesi amacıyla kurulan yatırım fonlarının vergi karşısındaki durumu
- Katkı paylarının katılımcılar tarafından ödenmesi
- Katılımcılara ödeme yapılması

Bu üç aşamanın yanı sıra 07.10.2001 tarihinden önce akdedilmiş poliçelerin bireysel emeklilik sistemine aktarılması durumunda, ödenecek katkı paylarının ve katılımcıya yapılacak ödemelerin incelenmesi yararlı olacaktır.

A.Yatırım Aşamasındaki Vergisel Teşvikler

Bireysel emeklilik sistemindeki vergisel teşvikler katılımcıları ilgilendirdiği kadar bireysel emeklilik şirketlerini de yakından ilgilendirmektedir. Gerçekten gerek şirketlerin kuruluş aşamalarında, gerekse yatırım fonlarının oluşturmaları aşamalarında hüküm altına alınmış vergi teşvikleri ile karşılaşmaktayız. Yatırım aşamasındaki vergisel teşvikleri kısaca şu şekilde sıralayabiliriz²⁷⁴:

- Emeklilik şirketlerinin kuruluşları ve sermaye artırımını sırasında çıkardıkları hisse senetlerinin itibari değerleri üzerinden elden çıkarmaları sonucu kendi lehlerine kalan paralar, gider vergisinden muaftır
- Emeklilik yatırım fonları sermaye piyasasında yaptıkları işlemler nedeniyle elde ettikleri paralar, gider vergisi kapsamı dışındadır.
- Emeklilik yatırım fon kazançları kurumlar vergisinden muaftır ve yine gelir vergisi tevkifatına tabi tutulmazlar.

²⁷³ Azmi Demirci, **Bireysel Emeklilik Sisteminden ve Özel Şahıs Sigortaları ile Emekli ve Yardım Sandıklarından Sağlanan Gelirlerin Vergilendirilmesi**, Vergi Dünyası, Sayı: 259, Mart 2003, s.10.

²⁷⁴ Serdar Çıtak, **Safhalar Yönünden Bireysel Emeklilik Sistemine Sağlanan Vergi Teşvikleri**, Finans- Politik & Ekonomik Yorumlar, Sayı: 476, Kasım 2003, s.54.

Bu bilgi ışığında bireysel emeklilik sisteminde yatırım aşamasındaki vergisel teşvikler aşağıda iki başlık halinde incelenmiştir.

1.Emeklilik Şirketlerinin Kuruluşu ve Emeklilik Şirketlerince Kurulan Yatırım Fonlarının Kuruluş Aşamasındaki İşlemlerinin Vergi Karşısındaki Durumu

488 sayılı Damga Vergisi Kanunu'na göre bireysel emeklilik şirketleri ve onların bünyelerinde kurulan yatırım fonlarının kuruluşları dahil her türlü işlemlerinde düzenlenen ve damga vergisi ve bunlar tarafından ödenmesi gereken kağıtlar Damga Vergisinden istisnadır.

4697 sayılı kanun ile 13.07.1956 tarih ve 6802 sayılı Gider Vergileri Kanunu'nun 29.maddesi değiştirilmiştir. Buna göre; emeklilik sözleşmeleri, hayat sigortaları ve sağlık sigortaları ile ihracata ait nakliyat sigortalarında sözleşme ve poliçe üzerinden alınan paralar BSMV'den istisna edilmiştir. 29. maddeye eklenen (t) bendi ile emeklilik yatırım fonlarının sermaye piyasalarında yaptıkları işlemler nedeniyle elde ettikleri paraların BSMV'den istisna edildiği belirtilmiştir. Yine aynı maddeye eklenen (u) bendiyle de banka ve sigorta şirketleri ile bireysel emeklilik şirketlerin kuruluşlarında veya sermaye artırımlarında çıkardıkları hisse senetlerinin itibari değerleri üzerinden elden çıkarılması sonucu bu şirketler nezdinde kalan paraların da BSMV'den istisna edildiği görülmektedir.

Bu düzenlemeden önce bireysel emeklilik şirketlerinin sigorta şirketleri kapsamında tutularak BSMV'den istisna edilmeleri hukuksal anlamda bir çelişki ve bir kavram kargaşası oluşturmaktaydı²⁷⁵. Bu karmaşa kanuna eklenen bentler ile aşılmış görünmektedir.

2. Emeklilik Yatırım Fon Kazançlarının Vergi Karşısındaki Durumu

5422 sayılı Kurumlar Vergisi Kanunu'nun istisnalar başlıklı 8.maddesinin 4. bendine 4697 sayılı kanun ile (e) alt bendi eklenmiştir. Buna göre yatırım fon kazançlarının (bu kazançlar GVK'nun 94. maddesine göre tevkifata tabi tutulmaz) kurumlar vergisinden istisna tutulduğu hüküm altına alınmıştır. Bu alt bentle bireysel emeklilik sisteminde biriken tutarları değerlendirecek olan emeklilik yatırım fonlarının

²⁷⁵ Ahmet Erol, A.Ercan Yıldırım, **Bireysel Emeklilik Şirketlerinin ve Aracılarının BSMV Karşısındaki Durumları**, Lebib Yalkın Mevzuat Dergisi, Mayıs 2004, Sayı:5, s.19-22.

faaliyetlerinden doğan kazançları kurumlar vergisinden istisna edilmiştir. Bu kazançların gelir vergisince de tevkifata tabi tutulmaması sağlanan vergi teşvikinin kapsamını genişletmiştir.

B.Emeklilik Sistemine Katılan Gerçek Kişilerin Vergi Karşısındaki Durumları

Sisteme katılan gerçek kişiler düzenli katkı payı ödeyen kişileri betimlemekte bu kişilerin vergi karşısındaki durumları ise iki ayrı başlık oluşturmaktadır.

- Ücretli olarak çalışanların durumu
- Gelirlerini yıllık beyanname ile beyan edenlerin durumu

1.Ücretli Olarak Çalışanların Durumu

193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu'nun 61.maddesinde ücretin tanımlaması yapılmış ve verginin safi ücret üzerinden hesaplanacağı belirtilmiştir. Kanunun izin verdiği indirimler arasında bireysel emeklilik katkı paylarının belirli bir oranı da sayılmıştır. Ücretli çalışan kişilerin bu durumu aşağıda belirtilmiştir.

a. Çalışanın Bireysel Emeklilik Katkı Payını Kendisi Ödemesi Durumunda Ödenen Katkı Payının İndirimi

Çalışanlar tarafından, elde edilen ücretten net ücrete ulaşabilmek için kanunun izin verdiği indirimlerin ücretten düşülmesi gerekmektedir. Kanunun 63.maddesinde izin verilen indirimler sıralanmış 4697 sayılı kanunla 07.10.2001 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere 63.maddesinin 3.bendi değiştirilmiştir. Buna göre sigortalının veya emeklilik sözleşmesinin Türkiye'de kurulu ve merkezi Türkiye'de bulunan bir sigorta veya emeklilik şirketi nezdinde akdedilmiş olmak şartıyla; ücretlinin şahsına, eşine ve küçük çocuklarına ait hayat, ölüm, kaza, hastalık, sakatlık, işsizlik, analık, doğum ve tahsil gibi şahıs sigorta poliçeleri için hizmet erbabı tarafından ödenen primler ile **bireysel emeklilik sistemine ödenen katkı paylarının** ödendiği ayda kazanılan brüt ücret üzerinden indirimde şu sınırlamalara yer verilmiştir²⁷⁶:

- Bireysel emeklilik sistemine ödenen katkı payları tutarı için **%10**,
- Diğer şahıs sigortalarına ödenen primler için **%5**

²⁷⁶ İmdat Türkay, Bireysel Emeklilik ve Şahıs Sigorta Primlerinin Vergilendirilmesi, Maliye ve Hukuk Yayınları, Ankara, 2005,s.39.

- Hem bireysel emeklilik hem de diğer şahıs sigortalarına prim ödenmesinin yapılması halinde ise indirim **%10'u** aşamayacaktır.
- Öte yandan bir takvim yılında indirime konu katkı payı ve sigorta primleri **asgari ücretin yıllık brüt tutarını** aşamayacaktır.

Bakanlar Kurulu bireysel emeklilik sistemi için geçerli bu oranı %20'ye, şahıs sigortaları için geçerli oranı %10'a ve asgari ücret haddini iki katına kadar arttırmaya yetkili kılınmıştır.

Asgari ücretle ilgili olan sınırlamada dikkat edilmesi gereken husus, sınırlamanın yıllık bazda uygulama alanı bulmuş olmasıdır. Diğer bir anlatımla, aylık bazda ödenen katkı payı tutarı ile asgari ücretin aylık tutarının karşılaştırılması söz konusu değildir. Dolayısıyla, oransal sınırlamanın izin verdiği ölçüde bir ayda dikkate alınan indirim, asgari ücretin aylık tutarını aşabilecektir²⁷⁷.

Bu oranları aşağıdaki basit örnekte kolayca görebiliriz²⁷⁸:

ÖRNEK 1:

Aylık Brüt Ücret	: 1000 YTL
Katkı Payı Ödemesi	: 50 YTL
Asgari Ücretin Yıllık Tutarı	: 7.020 YTL
Ücretin %10'u	: 100 YTL
Önceki Dönem İndirim Tutarı	: 350 YTL

Tabloda belirtilen 50 YTL'lik bireysel emeklilik katkı payının tamamının brüt ücretten indirilmesi gerekmektedir. Çünkü katkı payı tutarı hem aylık brüt ücretin %10'unun altındadır, hem de toplam ödenmiş katkı payı tutarı (50 YTL + 350 YTL= 400 YTL) **yıllık asgari brüt ücretin** altında bulunmaktadır.

Bu indirimler sözleşme başına değil, ücretlinin kendisi, eşi ve küçük çocukları adına düzenlenmiş tüm ödemeler toplamı üzerinden yapılacaktır. Sahip olunan bireysel emeklilik sözleşmesi veya poliçenin bir önemi bulunmamaktadır. Bu anlatılanı aşağıdaki örnekle özetleyebiliriz:

²⁷⁷ Ahmet Ahkemoğlu, **Vergi Matrahının Tespitinde Bireysel Emeklilik Katkı Payları ve Şahıs Sigorta Primlerinin İndirimi**, Vergi Dünyası, Sayı:277, Eylül 2004, s.47.

²⁷⁸ Bilkutay Yaşar, **Bireysel Emeklilikte Vergi Uygulamaları**, Finans-Politik&Ekonomik Yorumlar, Sayı:476, s.67.

ÖRNEK 2:

Bireyin kendi İçin Ödediği Katkı Payı Tutarı	: 80 YTL
Eşi İçin Ödediği Katkı Payı Tutarı	: 75 YTL
Küçük Çocuğu İçin Ödediği Katkı Payı Tutarı	: 100 YTL
Diğer Küçük Çocuğu İçin Ödediği Katkı Payı Tutarı	: 120 YTL
Aylık Toplam Katkı Payı Tutarı	: 375 YTL

Kişi bu dört bireysel emeklilik sözleşmesi için ödediği 375 YTL'lik katkı payı tutarını brüt ücretinin %10'unun izin verdiği ölçüde ücretinden indirebilecektir.

İndirim konusu yapılacak katkı paylarının ödenmesi ise şu yöntemlerle yapılabilmektedir²⁷⁹:

- Doğrudan bireysel emeklilik şirketine şirketce düzenlenen makbuz karşılığında
- Bankalar aracılığıyla (banka dekontu karşılığında),
- Posta çeki vasıtasıyla (posta alındısı karşılığında),
- İnternet ortamında interaktif hesap yoluyla (bilgisayar çıktısı karşılığında),
- Telefon bankacılığı yoluyla (kredi kartı ekstresi veya dekont karşılığında),
- Bankaların otomatik para çekme makineleri aracılığıyla (otomatik para çekme makbuzu karşılığında),
- Kredi kartı ile bankaya otomatik ödeme talimatı vermek suretiyle (kredi kartı ekstresi)

Önemli olan husus bu belgelerin bir takım bilgileri ihtiva etmesi zorunluluğudur. Bu bilgiler; prim ve katkı payı ödeme dönemi, prim ve katkı payı tutarı, prim ve katkı payını ödeyenin adı ve soyadı, ödeme yapılan sigorta şirketi veya bireysel emeklilik şirketinin adıdır²⁸⁰.

Bu belgelerden biri aracılığıyla ödenen katkı payı ait olduğu ay işverene ibraz edilmelidir. Örneğin brüt ücreti 1500 YTL olan devlet memuru 2005 yılı mart ayı içerisinde kendisine ait bireysel emeklilik hesabına 100 YTL lik bireysel katkı payı

²⁷⁹ Ali Türker Piriştini, **Bireysel Emeklilik Sistemi ve Şahıs Sigortaları İçin Ödenen Katkı Payı ve Primlerin Gelir Vergisi Matrahı Hesaplamasında İndirimi ve Uyulması Gereken Son Esaslar**, Lebib Yalkın Mevzuat Dergisi, Sayı:24, Aralık 2005,s.127-128.

²⁸⁰ İmdat Türkay, **Ücret Matrahının Tespitinde İndirim Konusu Yapılacak Şahıs Sigorta Primleri İle Bireysel Emeklilik Katkı Paylarının Belgelendirilmesi ve Hesaplanması- I**, Vergici ve Muhasebeci İle Diyalog, Sayı:196, Ağustos 2004, s.196.

ödemesi yapmıştır. Çalıştığı kuruma ise katkı payı ödediğini ispatlayan belgeyi 2005 yılı Temmuz ayı içerisinde ibraz etmiştir. Bu halde devlet memuru indirim hakkından yararlanamayacaktır. Çünkü, ödemeyi gösteren belge ödemenin yapıldığı ay içerisinde ibraz edilmemiştir²⁸¹.

Diğer yandan ücretlilerin ödediği katkı payının ilgili olduğu ayda indirilemeyen kısmı, izleyen aylara ait ücretin matrahından indirilemeyecektir. Örneğin; katkı payı tutarı brüt ücretin %10'unu aşan ücretlinin indirim konusu yapamadığı katkı payı tutarını, daha sonra ücret artışı yaşaması halinde brüt ücretin %10'luk kısmında yaşanacak artışa bağlı olarak indirmesi mümkün olmayacaktır²⁸².

Sigorta primi ve katkı payının sigorta veya emeklilik şirketine hizmet erbabı tarafından doğrudan ödenmeyip, işverenler aracılığıyla ödenmesi halinde (grup sigortası veya grup bireysel emeklilik sözleşmesi), sigorta poliçesi veya bireysel emeklilik sözleşmesinin bir örneğinin işverende bulunması ve bu poliçe veya sözleşmede sigorta priminin veya bireysel emeklilik katkı paylarının ödeme dönemlerinin, ayrıca bu dönemler için ödenecek prim ve katkı payı tutarlarının belli edilmiş olması kaydıyla, hizmet erbabı için işveren tarafından sigorta veya emeklilik şirketine ödenen ve/veya hizmet erbabının ücretinden kesinti yapılmak suretiyle tahsil edilen sigorta primi ve katkı payı, her bir kişi için ayrıca belirtilen belgeler aranmaksızın ücretin vergi matrahının tayininde indirim olarak dikkate alınabilecektir²⁸³.

Çalışan tarafından ödenen katkı paylarının belirli sınırlar dahilinde brüt ücretten indirilebileceğini inceledikten sonra, önemli olan bir diğer husus da indirilebilen bu tutardan çalışana ne kadarının döneceğidir. Bir başka anlatımla bireysel emeklilik sistemine katkı payı ödeyen ve bunu belirtilen sınırlar dahilinde brüt ücretinden indiren çalışan ne kadarlık bir vergi avantajı elde edecektir? Bu sorunun cevabı çalışanın ücretinin gelir vergisi kanununca hangi dilim içerisinde vergilendirildiğine göre değişebilmektedir. Bu anlatılanları şu basit örnekte görebiliriz²⁸⁴;

²⁸¹ Olcay Kolotoğlu, **Sigorta Primleri ve Bireysel Emeklilik Katkı Paylarının İndirim Şartlarının Değerlendirilmesi**, Vergi Sorunları Dergisi, Sayı: 211, Nisan 2006,s.51-52.

²⁸² Gündoğan Durak, **Bireysel Emeklilik Katkı Payları İle Sigorta Primlerinin Gelir Vergisi Matrahından İndirilmesi ve Özellikli Durumlar**, Lebib Yalkın Mevzuat Dergisi, Sayı:23, Kasım 2005, s.25.

²⁸³ Gelir Vergisi Genel Tebliği, 09 Ağustos 2005 Tarihli Resmi Gazete Sayı: 25901

²⁸⁴ Erol, Yıldırım, s.361.

ÖRNEK 3:

Brüt Ücret	700 YTL
Bireysel Emeklilik Katkı Payı	100 YTL
Asgari Ücret	7.020 YTL
Brüt Maaşın %10'u	70 YTL
İndirilecek Tutar	70 YTL
Aşan Kısım	30 YTL
Gelir Vergisi Oranı	20%
Vergi Avantajı	14 YTL
Bireysel Emeklilik Sisteminin Çalışana Gerçek Maliyeti	56 YTL

Örnekteki çalışan 700 YTL brüt ücret almakta, bireysel emeklilik sistemine ödediği 100 YTL katkı payının ise 70 YTL'lik kısmını brüt ücretinden indirebilmektedir. Gelir vergisi oranı %20 kabul edildiğinde katılımcının 14 YTL'lik bir vergi avantajı sağladığı görülmektedir. Bunun sonucunda bireysel emeklilik sisteminin katılımcıya gerçek maliyeti 56 YTL olmaktadır. Başka bir anlatımla devlet katılımcıyı bireysel emeklilik sistem için özendirmekte bu örnekte katılımcı yerine her ay 14 YTL'lik bir avantajı çalışana sunmaktadır.

Şirket ortakları, müdür ve yönetim kurulu üyeliği sıfatıyla şirkette görev alıyorlar ise, bu kişilere şirket tarafından ödenen tutarlar da ücret sayılmaktadır. Bu durumda bu kişiler şirketin bordrolu çalışanları ile aynı statüde olmamalarına rağmen, adlarına ödenecek prim ve katkı payı tutarları ücretlilerdeki gibi değerlendirilmektedir²⁸⁵.

b. İşveren Tarafından Çalışanı Adına Ödenen Katkı Paylarının İndirimi

Gelir vergisi kanununun 40.maddesinin 9 numaralı bendi gereğince işverenler tarafından ücretliler adına bireysel emeklilik sistemine ödenen katkı payları, ücretlerle ilişkilendirilmeksizin ticari kazancın tespitinde gider olarak indirilebilmektedir. İndirim yapılabilecek tutar yine ücretlinin brüt ücretinin %10'u ve brüt asgari ücretin yıllık tutarı ile sınırlandırılmıştır. Diğer taraftan hem işveren hem de çalışan tarafından ödenen katkı payı toplamı bu belirtilen sınırları aşarsa, indirim

²⁸⁵ Sezai Mandal, **Şahıs Sigorta Primleri İle Bireysel Emeklilik Katkı Paylarının Gelir Vergisi ve Sosyal Sigortalar Kanunu Kapsamında İzahı ve Değerlendirilmesi- III**, Yaklaşım, Yıl: 13, Sayı: 150, Haziran 2005, s.116.

öncelikli olarak ücretten mi yoksa ticari kazançtan mı yapılacağı taraflarca serbestçe belirlenebilecektir. Bu konuyu aşağıdaki örnekle açıklayabiliriz²⁸⁶:

Ücretlinin Aralık ayına ilişkin katkı payı ödemesi 600 YTL'dir. Bu tutarın yarısı işveren yarısı çalışan tarafından ödenmektedir.

ÖRNEK 4:

Aylık Brüt Ücret	5.000YTL
Katkı Payı Ödemesi (ücretli)	300 YTL
Katkı Payı Ödemesi (işveren)	300 YTL
Önceki Dönemlerde (Ocak- Kasım) İndirilen Tutar	900 YTL
Asgari Brüt Ücret	7.020YTL
Brüt Ücretin %10'u	500 YTL

Belirtilen sınırlamalar göz önüne alındığında, ödenen toplam katkı payı tutarının 600 YTL olmasına rağmen bu tutarın ancak 500 YTL'sinin indirim konusu olabileceği görülmektedir. İndirimde ücret matrahına öncelik verilirse bu tutarın 300 YTL'si ücret matrahından, 200 YTL'si ise ücretle ilişkilendirilmeksizin işveren tarafından ticari kazancın tespitinde gider olarak indirilebilecektir. İşveren tarafından indirilemeyen tutar ise ücret olarak vergilendirmeye tabi tutulacaktır.

Oransal sınırlamalar konusu anlatılırken de üzerinde durulduğu üzere kişilerin hem bireysel emeklilik sistemine ödedikleri katkı paylarını hem de şahıs sigortalarına yaptıkları sigorta primlerini brüt ücretleri üzerinden indirim konusu yapabilmektedirler. Yine ödenen katkı payı ve sigorta priminin toplamının brüt ücretin %10'u ve brüt asgari ücretin yıllık tutarı oranında indirim konusu olacağı belirtilmiştir. Aşağıdaki örnekte çalışan ve işveren katkılı bireysel emeklilik katkı payı ödemesi ve şahıs sigortası ödenmesi örneklenmiştir.

²⁸⁶ Atilla Uyanık, Bireysel **Emeklilik Fonlarının ve Katılımcıların Vergilendirilmesi**, Vergici ve Muhasebeciyle Diyalog, Sayı: 187, Kasım 2003, s.113.

ÖRNEK 5:

Aylık Brüt Ücret	1.000 YTL
Katkı Payı Ödemesi (ücretli)	80 YTL
Katkı Payı Ödemesi (işveren)	80 YTL
Şahıs Sigorta Prim Ödemesi	60 YTL
Önceki Dönemlerde İndirilen Tutar	350 YTL
Asgari Brüt Ücret	7.020 YTL
Brüt Ücretin %10'u	100 YTL
Toplam Ödeme	220 YTL
Toplam İndirim Hakkı	100 YTL

Yukarıda bahsedildiği üzere indirim konusu olacak tutar brüt ücretin %10'unu aşamayacaktır. Başka bir ifade ile katkı payı ve sigorta primi olarak ödenen 220 YTL'nin ancak 100 YTL'si indirim esas oluşturacaktır. Burada öncelikli seçimin işveren payının olması yararlı olacaktır. Diğer halde limit aşımı sebebiyle işveren tarafından gider olarak yazılamayacak tutarın brütleştirilerek ücret olarak gider yazılması gerekecek bu da daha fazla gelir vergisi ödeme ile sonuçlanacaktır. Bu açıklama ışığında 100 YTL'nin 80 YTL'lik kısmı işveren payı olarak gider yazılır ve 20 YTL'lik kısmı da işçi tarafından ödenen katkı payı veya sigorta prim tutarından indirilir²⁸⁷.

c. Katkı Paylarının 3 aylık, 6 aylık ve Yıllık Ödenmesi Durumunda İndirilecek Tutarın Tespiti

Ekonomik durumu iyi olan ücretliler her ay katkı paylarını ödemek ve katkı payını ödediğine dair belgeyi alarak işverene ibraz etmek zahmetinden ödemelerini toplu olarak yapabilme olanağı ile kurtulabilmektedirler. Gelir vergisi genel tebliği uyarınca; katkı paylarının birkaç aylık veya yıllık dönemler itibariyle ödenmesi durumunda öncelikle yapılan bu ödemenin bir aylık tutarı belirlenir. Bir sonraki işlem her aya ait bulunan tutarın oransal ve miktar sınırlamaları kapsamında brüt ücret üzerinden indirime gidilir. Aylık olarak hesaplanan indirim konusu katkı payı tutarı, ödeme belgesinin işverene ibraz edildiği ayda dahil olmak üzere, ödemenin ilişkin olduğu izleyen aylarda ücretin matrahının belirlenmesinde dikkate alınır. Bunu şu örnekle açıklayabiliriz²⁸⁸;

²⁸⁷ Bilgütay Yaşar, a.g.m., s.71.

²⁸⁸ İmdat Türkay, Ücret Matrahının Tespitinde İndirim Konusu Yapılacak Şahıs Sigorta Primleri İle Bireysel Emeklilik Katkı Paylarının Belgelendirilmesi ve Hesaplanması- II, Vergici ve Muhasebeci İle Diyalog, Sayı:196, Ağustos 2004, s.183-184.

ÖRNEK 6: İnşaat firmasında çalışan ücretli çalışmayan eşi adına yaptırmış olduğu bireysel emeklilik sözleşmesi için 1 Temmuz 2005- 30 Haziran 2006 dönemine ait bir yıllık 2400 YTL katkı payı tutarının tamamını 1 Temmuz 2005 tarihinde ödemiştir.

Örnekte görüldüğü üzere 1 yıllık katkı payı tutarı toplu olarak ödenmiştir. Burada belirtildiği üzere ilk yapılacak iş, ay başına düşen katkı payı tutarının hesaplanmasıdır. Örneğimizde aylık katkı payı tutarının 200 YTL'dir. (2400/ 12 = 200). Bu aylık katkı payı tutarı çalışanın brüt ücretinin % 10'unu geçmemek şartı ile ücret matrahından indirebilecektir. Bu durumda 6 aylık katkı payı tutarı 2005 yılının Temmuz, Ağustos, Eylül, Ekim, Kasım, Aralık aylarında; 6 aylık katkı payı tutarı ise 2006 yılının Ocak, Şubat, Mart, Nisan, Mayıs ve Haziran aylarında oransal ve miktar sınırlamalarına uymak şartıyla brüt ücret matrahından indirilebilecektir. Yıllık brüt ücret sınırlaması da 2005 ve 2006 yılları için ayrı ayrı dikkate alınacaktır.

d. Aynı Anda Birden Fazla İşverenden Ücret Alan Çalışanın Ödediği Katkı Payının Ücret Matrahından İndirilmesi

Birden fazla işverenden ücret alan çalışan, kendisi, eşi ve küçük çocukları için ödediği katkı payını ait olduğu dönemde işverenlerden birine verecek ve ilgili işveren bu tutarı oransal ve miktar sınırlamaları içerisinde brüt ücret matrahından indirebilecektir. Ücretlinin ödeme belgelerini aynı anda birden fazla işverene vererek indirimden tekrar yararlanması ise mümkün değildir. Fakat çalışan kendisi için ödediği katkı payını gösteren belgeyi bir işverene, eşi veya küçük çocuklarınıkini ise başka bir işverene ibraz edebilmektedir. Bu durumda her işveren oransal sınırlamayı kendi ödediği ücret için uygulayacaktır fakat asgari brüt ücret ile ilgili olan miktar sınırlaması ise bütün işverenler nezdinde dikkate alınacaktır²⁸⁹.

e. Diğer Ücret Elde Edenlerin Ödedikleri Katkı Paylarının Durumu

Gelir vergisi kanunumuz diğer ücret geliri elde edenleri sıralamış ve bu kapsamdaki ücret gelirin mevzuat kapsamındaki uygulaması farklı kılmıştır. Buna göre²⁹⁰;

- Kazançları basit usulde tespit edilen ticaret erbabı yanında çalışanlar.
- Özel hizmetlerde çalışan şoförler;

²⁸⁹ Türkay, a.g.e.,s.96.

²⁹⁰ Gelir Vergisi Kanunu, md.64.

- Özel inşaat sahiplerinin ücretle çalıştırdığı inşaat işçileri;
- Gayrimenkul sermaye iradı sahibi yanında çalışanlar;
- Gerçek ücretlerinin tesbitine imkan olmaması sebebiyle, Danıştayın müspet mütalaasıyla, Maliye Bakanlığınca bu kapsama alınan,

Hizmet erbabının safi ücretleri takvim yılı başında geçerli olan ve sanayi kesiminde çalışan 16 yaşından büyük işçiler için uygulanan asgari ücretin yıllık brüt tutarının %25`idir. Diğer ücretler için yıllık beyanname verilemeyeceği gibi, diğer gelirler nedeniyle beyanname verilmesi halinde de bu ücret gelirleri beyannameye dahil edilmeyecektir. Bu madde hükmünden gerçek usulde vergilendirilmeyen diğer ücretli hizmet erbabının kendisi, eşi ve küçük çocukları için ödemiş olduğu katkı payı tutarları ücret matrahından indirim konusu **yapılamayacaktır**.

f.Net Maaş Üzerinden Anlaşma Yapan Ücretlinin Ödediği Katkı Paylarının Durumu

Çalışanların yasal kesintilerin çokluğu ve mevzuatın karışık olması sebepleriyle işverenler ile net ücret üzerinden anlaşma yapmaları özel sektörde sık karşılaşılan bir durumdur. Bu durumda, işverenler net ücretin brüt tutarını bulup, vergi ve sigorta kesintileri gibi yasal kesintileri yaparak ücretliye net maaş ödemektedirler. Yasal kesintilerin işverenlerce karşılanması fakat çalışanların da ödedikleri katkı paylarının vergi avantajının ücretlerine yansıtılmalarını istemeleri, çalışan ile işveren arasında sorun oluşmasına sebebiyet vermektedir. Maliye Bakanlığı'na yansıyan buna benzer bir örnekte çalışanın, net ücret üzerinden bile olsa sınırlamalar dahilinde indirilen katkı payı tutarının vergi avantajından yararlanacağı sonucuna ulaşılmıştır. Bir başka anlatımla katkı payının indiriminden sağlanan vergi avantajı çalışana aittir ve işverence yüklenilen vergi miktarında değişikliğe neden olmadığından ücretlinin net maaşına yansıtılmalıdır²⁹¹.

2.Gelirlerini Beyanname İle Beyan Edenlerin Durumu

Gelişen dünya ile birlikte, vergi sistemleri de bu gelişmeden etkilenmiş, artık günümüzde vergi sistemleri çoğunlukla mükellefe güven ilkesine dayalı beyan esasına dayanmaktadır. Ülkemiz vergi sistemi de beyan esasını ilkesini benimsemiştir. Beyan esasını, mükelleflerin belirli bir dönemde vergilemeye konu tüm unsurları kendi beyanları çerçevesinde vergi idarelerine bildirmeleri ve bu beyan

²⁹¹ Türkay,a.g.e.,s.113.

üzerinden vergi tarh ve tahakkuk işlemlerinin gerçekleştirilerek verginin ödenmesi aşamasına gelinmesini belirtmektedir.

Gelir Vergisi Kanunumuzun 89. maddesinin birinci bendinde beyan esasına göre vergi ödeyen mükelleflerin bireysel emeklilik sistemine ödedikleri katkı paylarının ve şahıs sigortalarına ödedikleri primlerin beyan edilen gelirden nasıl indirileceği ayrıntı olarak aktarılmıştır. Bu maddeye göre; Beyan edilen gelirin % 10'unu (bireysel emeklilik sistemi dışındaki şahıs sigorta primleri için, beyan edilen gelirin % 5'ini) ve asgarî ücretin yıllık tutarını aşmamak şartıyla, mükellefin şahsına, eşine ve küçük çocuklarına ait hayat, ölüm, kaza, hastalık, sakatlık, analık, doğum ve tahsil gibi şahıs sigorta primleri ile bireysel emeklilik sistemine ödenen katkı payları (sigortanın veya emeklilik sözleşmesinin Türkiye'de kâin ve merkezi Türkiye'de bulunan bir sigorta veya emeklilik şirketi nezdinde akdedilmiş olması, prim ve katkı tutarlarının gelirin elde edildiği yılda ödenmiş olması ve ücret geliri elde edenlerin ücretlerinin safi tutarının hesaplanması sırasında ayrıca indirilmemiş bulunması şartıyla, eşlerin veya çocukların ayrı beyanname vermeleri halinde, bunlara ait prim ve katkı payları kendi gelirlerinden) indirilir. Bakanlar Kurulu bu bentte yer alan oranları bir katına kadar artırmaya ve belirtilen haddi asgarî ücretin yıllık tutarının iki katını geçmemek üzere yeniden belirlemeye yetkilidir.

Kanun maddesinden anlaşıldığı üzere oransal sınırlamalar ve miktar sınırlamalarında ücretli olarak çalışanların durumundan farkı yoktur. Bu maddede önemli olan husus tevkif suretiyle vergilendirilmiş ücret gelirleri için yıllık beyanname veren mükelleflerin ödemiş oldukları prim ve katkı paylarını yıl içinde ücretlerinin safi tutarının tespitinde indirim konusu yapmaları halinde, ayrıca ikinci defa yıllık beyanname indirim konusu yapmalarının mümkün olmamasıdır²⁹².

a.Bireysel Emeklilik Katkı Payının Ticari Kazanç Sahibi Mükellef Tarafından Ödenmesi

Gelirini yıllık beyanname ile beyan eden mükelleflerin ödedikleri katkı paylarını hangi oranlar dahilinde indirim konusu yapılacağı yukarıda belirtilmiştir. Bununla birlikte mükelleflerin beyan ettikleri gelirler ile gelir vergisi matrahı, beyannamedeki bağış, yardım indirimi ve geçmiş yıl zararlarının mahsup edilmesi sebebiyle farklılık gösterebilmektedir. Fakat böyle bir durumda indirilebilecek sigorta

²⁹² Türkay,a.g.e.s.147.

primi veya katkı paylarının tespitinde esas alınacak gelir, bu indirim ve geçmiş yıl zararlarının toplamından önceki tutardır²⁹³. Aşağıdaki örnekle bu konuyu aktarabiliriz

Örnek 7 : Dayanıklı tüketim malları ticareti ile uğraşan Bay A 2003 yılı içinde 20.000 YTL ticari kazanç elde etmiştir. Bay A'nın 2002 yılındaki zararı ise 7.000 YTL'dir. Bay A 2003 yılı içerisinde kendisi ve eşine ait bireysel emeklilik sistemine 2.000 YTL katkı payı ödemiştir.

Ticari Kazanç	20.000 YTL
Katkı Payı Tutarı	2.000 YTL
Beyan Edilen Gelirin %10'u	2.000 YTL
Asgari Ücretin Yıllık Tutarı (2003 yılı için)	3.672 YTL
İndirilebilecek Katkı Payı Tutarı	2.000 YTL
Geçmiş Yıl Zararı	7.000 YTL
Gelir Vergisi Matrahı	11.000 YTL

Tablodan da görüldüğü üzere indirilecek katkı payı tutarı hem indirim ve zarardan önce beyan edilen gelirin %10'unu hem de 2003 yılı için geçerli asgari ücretin yıllık tutarını aşmamaktadır. İndirime konu katkı payı tutarının hesaplanmasında geçmiş yıl zararlarının mahsup edilmesinden önceki beyan edilen gelir üzerinden gerçekleştirildiğine dikkat etmek gerekmektedir.

Burada önemli olan diğer bir husus ticari kazancın **kar toplamı** anlamında kullanıldığıdır. Geliri basit usule göre tespit edilenler için kar toplamı esas alınmaktadır.

Örnek (8); Ticari kazanç sahibi Bay K 2003 yılına ait olarak 8.000 YTL kar beyan etmiş ve aynı yıl içerisinde 1.000 YTL katkı payı ödemiştir. Belirtildiği üzere baz alınacak gelir beyan 8000 YTL'lik kardır. Buradan indirilebilecek katkı payı tutarının 8000 YTL'nin %10'u olarak hesapladığımızda 800 YTL olarak bulmaktayız. Açıktır ki bu meblağ asgari brüt ücretin yıllık tutarını da aşmamaktadır. O halde mükellef yalnızca ödediği katkı payının 800 YTL'sini yıllık beyan ettiği gelirden indirebilecektir²⁹⁴.

²⁹³ Cem Tekin, **İndirilebilecek Şahıs Sigorta Primleri ve Bireysel Emeklilik Katkı Payları**, Lebib Yalkın Mevzuat Dergisi Sayı:3, Mart 2004, s.103-104.

²⁹⁴ Volkan Yüksel, **Bireysel Emeklilik Sistemi(BES)**, Vergi Dünyası, Sayı:266, Ekim 2003, s.106.

b.Bireysel Emeklilik Katkı Payının Serbest Meslek Sahibi Mükellef Tarafından Ödenmesi

Yıllık beyanname ile elde ettiği geliri beyan eden serbest meslek sahibi kişilerin ödedikleri katkı payı ve primlere ilişkin indirimde de oransal ve miktar sınırlamaları geçerliliğini korumaktadır. Burada belki de karışıklığa sebep olabilecek unsur serbest meslek kazancının yanında başka bir gelir unsurundan da kazanç sağlanması veya zarar edilmesidir. Aşağıdaki örnekte ticari faaliyetinden kazanç, serbest meslek faaliyetinden ise zarar eden yıllık beyanname veren bir mükellefin yıllık beyannamesinde indirimde konu olan katkı payı tutarının nasıl hesaplandığını görmekteyiz²⁹⁵.

Örnek 9 : 2005 yılında ticari faaliyeti 40.000 YTL kar ve serbest meslek faaliyeti 10.000 YTL zarar ile sonuçlanan bir mükellefin 2005 yılı içerisinde indirebileceği katkı payı ve prim tutarları aşağıdaki gibi olacaktır.

Beyan Edilen Gelir(40.000 - 10.000)	30.000 YTL
Yıllık Ödenen Katkı Payı Tutarı	2.500 YTL
Şahıs Sigorta Primleri	400 YTL
Küçük Çocukları Adına Şahıs Sigorta Ödemesi	1.000 YTL
Yıllık Asgari Ücret Toplamı (2005 Yılı için)	5.384 YTL
Beyan Edilen Gelirin %10'u	3.000 YTL

Örnekte belirtildiği üzere beyan edilen gelir mükellefin elde ettiği ticari kazançtan serbest meslek faaliyeti zararının düşülmesiyle 30.000 YTL bulunmuştur. Örneğimizde mükellef hem bireysel emeklilik sistemine hem de şahıs sigorta sistemine yıllık belirli bir tutar ödemektedir. Bu durumda indirimde konu olacak tutar %10 ve asgari ücretin yıllık tutarıyla sınırlı olacaktır. Kişinin katkı payı ve prim ödemesi toplamı beyan edilen gelirin %10 'u olan 3.000 YTL 'yi aşmış olsa da indirilebilecek azami tutar 3.000 YTL olacaktır.

²⁹⁵ Mehmet Arslan, **Bireysel Emeklilik Sistemine Yönelik Vergi Avantajları- II**, Yaklaşım, Yıl: 13, Sayı: 150, Haziran 2005, s.28.

c.Bireysel Emeklilik Katkı Payının Gayrimenkul Sermaye İradı Elde Eden Mükellef Tarafından Elde Edilmesi

Gayrimenkul sermaye iradı elde eden ve gelirini yıllık beyanname ile beyan eden mükellefin yıl içerisinde ödediği katkı payı ve prim tutarlarının beyan edilen gelirden indirilmesi yine aynı oransal ve miktar sınırlamasına bağlı kalınarak aşağıdaki ayrıntılı örnekte gözlemlenebilir: Burada önemli olan husus beyana tabi geliri sadece gayrimenkul sermaye iradı olanların oransal sınırlamada esas alınacak gelirinin **safi gelir** olduğudur²⁹⁶.

Örnek 10 : Bayan H, 2004 yılında Ankara'daki evinden elde ettiği 20.000 YTL'lik kira gelirini beyan etmiş ve götürü gider usulünü seçmiştir. Bayan H, kendi adına yıllık 2.000 YTL bireysel emeklilik, küçük çocuğu adına ise yıllık 1.800 YTL hayat sigorta primi ödemektedir. 2004 yılı için geçerli mesken kira geliri istisnası ise, 1.800 YTL'dir.

Gayrimenkul Sermaye İradı	20.000 YTL
Mesken İstisnası	1.800 YTL
İstisna Sonrası Kalan Tutar	18.200 YTL
%25 Gider Usulü(18.200 X %25)	4.550 YTL
Gider Sonrası Kalan Tutar (18.200- 4.550)	13.650 YTL
Bireysel Emeklilik Katkı Payı Tutarı	2.000 YTL
Şahıs Sigorta Prim Ödemesi	1.200 YTL
Toplam Katkı Payı ve Prim Ödemesi	3.200 YTL
Beyan Edilen Gelirin %10 'u (13.650X %10)	1.365 YTL
İndirim Konusu Yapılacak Katkı Payı ve Prim Toplamı	1.365 YTL
İndirim Konusu Yapılmayan Katkı Payı ve Prim Toplamı	1.835 YTL

Tablodan görüldüğü üzere beyan edilen gelire istisna uygulandıktan ve götürü gider hesaplandıktan sonra bulunan safi irat üzerinden indirim konulu katkı payı ve prim tutarları hesaplanmaktadır. Bu durumda ancak safi gelirin %10'u olan 1365 YTL'lik katkı payı ve prim ödemesi indirim konulu olabilecek geri kalan 1.835 YTL'lik bölüm ise oransal sınırlamayı aştığı için indirim konulu olamayacaktır.

²⁹⁶ Türkay, a.g.e., s.176.

C.Bireysel Emeklilik Şirketleri Tarafından Katılımcılara Yapılan Ödemelerin Vergilendirilmesi ve İstisna Uygulamaları

Bu başlık altında çeşitli sebeplerle bireysel emeklilik sisteminden ayrılan katılımcılara emeklilik şirketi tarafından yapılacak ödemelere uygulanacak vergiler ve istisna uygulamaları incelenecektir.

1.Katılımcılara Yapılan Ödemelerin Vergilendirilmesi

Bireysel emeklilik sistemi kişilere emeklilik dönemlerinde ek katkı sağlayacak, katkı paylarının fonlama yöntemiyle değerlendirildiği uzun dönemli olarak düşünülmüş kapsamlı bir süreci ifade etmektedir. Fakat aynı zamanda 4697 sayılı kanunun isminden de anlaşılacağı üzere sistem yatırım amaçlı da düşünülebilmektedir. Diğer bir ifade ile sistem asıl amaç olarak emekliliği bünyesinde barındırır da emekliliğe gitmeyen kısa, orta ve uzun vadeli yatırım aracı olarak katılımcılara hizmet verebilmektedir. Bu bağlamda bireysel emeklilik sisteminden ayrılma şu üç şekilde gerçekleşmektedir²⁹⁷:

- Katılımcının vefat etmesi
- Katılımcının sürekli iş göremez hale gelmesi
- Katılımcının emekliliğe hak kazanmadan kendi isteği ile sistemden ayrılması

Yukarıda sayılan üç durumda da emeklilik hesabı kapatılmakta, fondaki birikimler katılımcıya yada lehdarına ödenmektedir. Bireysel emeklilik şirketi, katılımcı veya lehdarın ödeme talebini 7 gün içinde yerine getirmelidir. Aksi halde şirket ihtara gerek kalmadan mütemerrit hale gelecek ve katılımcının dahil olduğu fonun son aylık getirisinin 2 katı kadar temerrüt faizi ödemek zorunda kalacaktır.

Gelir vergisi kanunumuzun 4697 sayılı kanunla değiştirilen 15.maddesine göre; Tüzel kişiliği haiz emekli sandıkları, yardım sandıkları ile emeklilik ve sigorta şirketleri tarafından;

- On yıl süreyle prim, aidat veya katkı payı ödemediği ayrılanlara yapılan ödemeler,
- On yıl süreyle katkı payı ödemiş olmakla birlikte bireysel emeklilik sisteminden emeklilik hakkı kazanmadan ayrılanlar ile diğer sandık ve

²⁹⁷ Fatih Saraçoğlu, **Bireysel Emeklilik Sisteminden Ayrılanlara Yapılan Ödemeler ve Vergi Uygulamaları**, Lebib Yalkın Mevzuat Dergisi, Sayı:9, Eylül 2004, s.107.

sigortalardan on yıl süreyle prim veya aidat ödeyenlere ve vefat, maluliyet veya tasfiye gibi zorunlu nedenlerle ayrılanlara yapılan ödemeler,

- Bireysel emeklilik sisteminden emeklilik hakkı kazananlar ile bu sistemden vefat, maluliyet veya tasfiye gibi zorunlu nedenlerle ayrılanlara yapılan ödemeler, menkul sermaye iradı olarak kabul edilmiştir.

Kanunun bu maddesinden anlaşılacağı üzere bireysel emeklilik şirketleri tarafından katılımcılara yapılan ödemeler, **menkul sermaye iradı** olarak vergiye tabi tutulacaktır. Vergileme stopaj usulü ile yapılacak olup, katılımcılar kendilerine yapılan bu ödemeler için **beyanname vermeyeceklerdir**²⁹⁸.

2.Katılımcılara Yapılan ve Menkul Sermaye İradı Sayılan Ödemelerde İstisna ve Vergi Tevkifat Uygulamaları

Bireysel emeklilik şirketlerince katılımcılara yapılan ödemelerin menkul sermaye iradı olarak vergilendirileceğine değinmiştik. Bununla birlikte, aslında bireysel emeklilik sisteminin cazibesini faktör şüphesiz ki vergilemeden önceki istisna tutarlarıdır. Bu uygulama ile devlet, vergi gelirlerinden bireysel emeklilik sistemine katılımı arttırmak amacıyla feragat etmektedir.

İstisna tutarları sistemde kalış süresi ile ilişkilendirilmiş sistemde daha fazla kalan hatta emekli olan kişilerin istisnadan elde ettikleri fayda arttırılmış böylelikle sistemin emeklilik ayağı vergisel boyutla güçlendirilmiştir. Diğer yandan devlet sistemden isteğe bağlı erken ayrılanları yine süre sınırlamasına bağlı olarak vergi tevkifatı uygulayarak bir bakıma cezalandırma yoluna başvurmuştur. İstisna ve vergi tevkifatı oranları şu şekildedir²⁹⁹:

- Sisteme 10 yıl katkı payı ödemiş ve emekliliğe hak kazanmış ve ömür boyu aylık ödemesi anlaşmasına varılmışsa, katılımcıya yapılacak ödemelerin tamamı vergiden istisna edilmiştir.
- Emekliliğe hak kazanılmış, fakat birikimler toplu olarak alınmak isteniyorsa, birikimlerin %25 vergi dışında tutulmakta, geri kalan %75'lik kısım tevkifat

²⁹⁸ Vahap Baklaya, **Hayat Sigortalarına Ait Ödemeler ve Bireysel Emeklilik İle İlgili Ödemeler Yönünden Gelir Vergisi Kanunu'nda Yapılan Değişiklikler**, Vergi Dünyası, Sayı: 274, Temmuz 2004, s.106.

²⁹⁹ Fatih Saraçoğlu, **Bireysel Emeklilik Sisteminin Sağladığı Vergi Avantajları**, Vergi Sorunları, Sayı:189, Haziran 2004, s.161.

yoluyla %5 vergiye tabi tutulmaktadır. Burada toplam vergi yükü %3.75 olarak gerçekleşmektedir.

- 10 yıl sistemde kalmış fakat 56 yaşını doldurmamış diğer bir anlatımla emekliliğe hak kazanamamış katılımcıların sistemden ayrılma durumu, tüm birikimleri üzerinden %10 oranında vergi tevkifatı yapılmaktadır
- 10 yıl dolmadan ayrılanların ise, tüm birikimleri üzerinden %15 oranında vergi tevkifatı yapılmaktadır.
- Vefat, maluliyet ve tasfiye gibi zorunlu sebeplerden ayrılanlar ise emekliliğe hak kazanmış katılımcıların tabi olduğu kurala bağlanmıştır. Diğer bir anlatımla bu hallerde, birikimlerin %25 vergiden istisna tutulmuş geri kalan kısım ise %5 oranında vergiye tabi tutulmuştur.

Tablo 13 : Katılımcılara Yapılan Ödemelerdeki muafiyet ve stopaj uygulamaları

DURUM	MUAFİYET	GELİR VERGİSİ STOPAJI
Sistemde 10 yıl kalan ve 56 yaşını dolduranlar	25%	5%
Sistemden ölüm, maluliyet gibi zorunlu sebeplerden dolayı ayrılanlar	25%	5%
Sistemde 10 yıl kalan fakat 56 yaşını doldurmadan ayrılanlar	YOK	10%
Sistemde 10 yıl kalmadan ayrılanlar	YOK	15%
Ömür Boyu Aylık Sözleşmesi (En Avantajlı Durum)	YOK	YOK

Kaynak: Mustafa Su, Şeffaf, Güvenilir, ve Avantajlı Bir Emeklilik Sistemi, Finans- Politik& Ekonomik Yorumlar s.50.

Yukarıdaki tablodan da görüldüğü üzere vergisel anlamda en avantajlı durum ömür boyu aylık sözleşmesi ile emekliliğe hak kazanılmasıdır. Bu durumda emekli aylığı alacak olan katılımcının düzenli aldığı bu tutarlar vergi dışı tutulacaktır. Emeklilikte toplu ödemelerde ise vergi yükü %3.75 oranına tekabül etmektedir. Katılımcının 10 yıl katkı payı ödediği halde emeklilik hakkını kazanmadan sistemden ayrılması halinde ise istisna uygulanmak yerine %10 oranında vergi tevkifatı yapılmaktadır. Bu oran 10 yıldan önce sistemden ayrılanlarda %15'e çıkmaktadır. Bunun nedeni, sistemde katılımcıları daha uzun süre tutmak isteğinde

yatmaktadır³⁰⁰. Vergi istisnalarını örnekler ile açıklamak konunun anlaşılmasını kolaylaştıracaktır:

Örnek 11³⁰¹: Bireysel emeklilik sistemine 12 yıl katkı payı ödemesi yapan 60 yaşındaki Bay C, ve 54 yaşındaki Bay D birikimlerinin tamamını almak istemektedirler. Her ikisinin de birikim tutarları 80.000'er YTL'dir. Bu durumda bu kişiler üzerindeki vergi yükleri aşağıdaki gibi olacaktır:

Bay C'nin Durumu

Birikim Toplamı	80.000 YTL
İstisna Tutarı (%25 İstisna)	20.000 YTL
Tevkifat Matrahı	60.000 YTL
Tevkifat Oranı	5%
Tevkifat Tutarı	3.000 YTL
Vergi Yüğü	%3.75

Bay D'nin Durumu

Birikim Toplamı	80.000 YTL
İstisna Tutarı	-
Tevkifat Matrahı	80.000 YTL
Tevkifat Oranı	10%
Tevkifat Tutarı	8.000 YTL
Vergi Yüğü	10%

Yukarıda oluşturulan tablolardan görüldüğü gibi Bay C ve D üzerindeki vergi yükleri ödeme süreleri ve birikimleri aynı olmasına rağmen değişikliğe uğramıştır. Bunun en önemli sebebi Bay C'nin emekliliğe hak kazanması sonucu %25 oranında bir istisna elde etmesidir. Örnekte dikkat edilecek olursa her iki kişinin süre ve birikim konularında bir denklığe sahip oldukları görülmektedir. Fakat burada

³⁰⁰ Ahmet Erol, A.Ercan Yıldırım, **Bireysel Emeklilik Sisteminin Vergisel Boyutuna İlişkin Değerlendirme ve Öneriler**, Yaklaşım, Yıl: 13, Sayı: 154, Ekim 2005, s.46.

³⁰¹ Gündoğan Durak, **Bireysel Emeklilik Sisteminde Katılımcılara ve Emeklilik Şirketlerine Sağlanan Vergisel Avantajlar**, Vergi Dünyası, Sayı: 286, Haziran 2005,s.152.

önemli olan husus Bay C'nin emekliliğe hak kazanmış(10 yıl- 56 yaş) olmasına rağmen Bay D'nin bu hakkı kazanmamış olmasıdır. Bu durumdan ötürü Bay D istisna hükümlerinden yararlanamamakta birikimleri üzerinden % 10 oranında vergi tevkifatına tabi olmaktadır.

Örnek 12 : Bireysel emeklilik sistemine 2002 yılında giren ve sistemden 2007 yılında ayrılan Bay A'nın birikimlerinin toplamı 50.000 YTL'dir. Bu bilgiye göre Bay A'nın birikimleri üzerinden yapılacak vergi tevkifatı aşağıdaki gibi olacaktır.

Katılımcının Birikimi	50.000 YTL
İstisna Tutarı	-
Tevkifat Oranı	15%
Tevkifat Tutarı	7.500 YTL
Katılımcıya Ödenecek Net Tutar	42.500 YTL

Tablodan görüldüğü üzere Bay A, sistemde 10 yıldan önce ayrıldığı için %15 oranında vergi tevkifatına tabi olmaktadır. Bu durumda katılımcının birikimlerinden 7.500 YTL'lik bölüm vergi olarak kaynaktan kesilmektedir.

Bu bilgilerden hareketle örnekleri çoğaltmak mümkündür. Bireysel emeklilik sisteminin vergilendirilmesi ışığı altında incelediğimiz üzere devlet hem istisnalar ve indirimler ile sistemi olumlu olarak desteklemiş hem de sistemden erken ayrılmaları cezalandırmıştır. Bu bağlamda bir anlamda devlet kişilerin ödedikleri katkı paylarının brüt ücretlerinden indirdikleri oranda kazandıkları tutarları, erken ayrılmayla birlikte toplu olarak tevkifat yoluyla geri almaktadır. Fakat adı geçen cezalandırma yanlış anlaşılmalara sebebiyet vermemelidir. Çünkü sistem emeklilik ayağı daha kuvvetli başka bir anlatımla bireylere emekliliklerinde ek gelir sağlayacak bir yapılanmayı belirtmektedir. Tevkifat yoluyla vergi kesintileri bireyleri bir bakıma bu sistemi emeklilikte ek gelir sağlama yolu olarak düşünmelerini sağlamaya yöneliktir.

D. 7.EKİM 2001 Öncesi Akdedilmiş Poliçelerin Bireysel Emeklilik Sistemine Aktarımı ve Bu Kapsamdaki Vergisel Düzenleme

Bilindiği üzere ülkemizde bireysel emeklilik sisteminden önce bireylerin alternatif yatırım araçlarından birini şahıs sigortaları kapsamındaki birikim planları oluşturmaktaydı. Bir başka anlatımla, bireysel emeklilik sisteminden önce de kişilerin

paralarını değerlendirmek hayat sigortaları sayesinde gerçekleştirilebilmekteydi. Bu uygulama günümüzde de devam eden bir uygulamadır. Fakat bireysel emeklilik sistemi kaza, vefat, maluliyet vb. riskleri güvence altına alan bir yatırım ayağına sahip değildir. Bu bağlamda da bireylerin sisteme yatırdıkları tutarlardan risk payı kesilmemekte, katkı payları direkt olarak yatırım amaçlı yönlendirilmektedir. Hayat sigortaları kapsamındaki yatırım argümanlarında bu riskler için ayrılan karşılıklar, bireylerin yatırımların nispeten küçük boyutlarda kalmasına sebep oluşturmaktadır.

Yüksek enflasyon dönemlerinde enflasyona endekslenmeyen primler, yüksek teminat karşılığında birikimlerin küçük kalması, sistemin tam olarak aktarılamaması, mevzuattan kaynaklanan suistimaller vb sebepler maalesef ki hayat sigortaları branşında kötü deneyimlerin yaşanmasına, sigortalıların ise zor durumda kalmalarına sebebiyet vermiştir.

Yine mevzuatın kısmen açıklığı kısmen desteklemesi hayat sigortası branşında faaliyet gösteren şirketlerin emeklilik planlarını bireylere sunmalarına olanak sağlamıştır. Diğer bir anlatımla ülkemizde bireysel emeklilik sistemi olmamasına rağmen hayat sigortası şirketleri bu imkanı müşterilerine sunabilme imkanlarına kısmen olsa sahip olmuşlardır. Bu tür emeklilik, şirketlerin katılımcıyla yaptıkları sözleşme ile sigorta süresi sonunda, katılımcının birikimlerini şirkette tutularak bu birikimden sigortalılara aylık verme şeklindedir. Buradaki eksikliklerden önemlilerinden biri ise birikimlerin teminat içermesinden dolayı düşük düzeyde kalabilmesidir.

Yukarıdaki açıklamalardan da anlaşıldığı üzere vatandaşlarımız, bireysel emeklilik sisteminden önce de emekli olmak amacıyla bir sisteme kanalize olmuşlardır. Bu sebepten ötürü devlet, hayat sigortalarındaki sigortalıların kazanılmış hakları korumak için, hayat sigortalarından bireysel emeklilik sistemine aktarıma olanak sağlamıştır.

4632 sayılı kanunun geçici birinci maddesinde anlatılan aktarım mekanizması şu şekilde hüküm altına alınmıştır: Yetkili organlarınca karar alınması kaydıyla, üyelerine veya çalışanlarına emekliliğe yönelik taahhütte bulunan dernek, vakıf, sandık, tüzel kişiliği haiz meslek kuruluşu, veya sair ticaret şirketindeki emekliliğe yönelik birikimler ve taahhütlere ilişkin tutarlar kısmen veya tamamen bu fıkranın yürürlüğe girmesinden itibaren **beş yıl** içinde yapılmak kaydıyla ve Müsteşarlık-

ça belirlenecek esaslar çerçevesinde bireysel emeklilik sistemine veya yıllık gelir sigortalarına aktarılabilir. Birikimlerin veya taahhütlere ilişkin tutarların ödenmesine yönelik gayrimenkul satışları dahil olmak üzere aktarımlarla ilgili işlemler, her türlü **vergi, resim ve harçtan muaftır**. Bu muafiyet, doğabilecek gelir vergisi yükümlülüğünü de kapsar. Bu fıkra kapsamında yıllık gelir sigortalarına intibak ettirilenlerden veya emeklilik sözleşmesi akdetmiş olan katılımcılardan **giriş aidatı** alınmaz ve aktarılan tutar üzerinden herhangi bir **kesinti yapılmaz**. Kanunun bu maddesi sayesinde geçiş döneminde yaşanabilecek sıkıntılar ve oluşabilecek olası aksaklıklar giderilmiştir³⁰².

Kanun maddesinden de anlaşılacağı üzere aktarım için son tarih 10.07.2007'dir. Bu tarihe kadar yapılan aktarımlardan hiçbir kesinti yapılamayacağı, giriş aidatı alınmayacağı ve bu aktarımların vergi, resim ve harçtan muaf olacakları belirtilmiştir. Fakat 07.10.2001 tarihinden önce düzenlenmiş poliçeler aktarım yapılıncaya kadar veya aktarımın yapılmaması durumunda bu vergisel avantajlara tabi değildir³⁰³.

Aktarımdan sonra vergilendirme rejiminin nasıl olacağı akıllarda soru uyandıracak bir sorudur. Bu soruya GVK madde 63'ün değişen 3.bendinde yanıt bulmaktayız. Adı geçen bende göre sigorta poliçesi 07/10/2001 tarihinden önce düzenlenmiş olsa dahi aktarım işleminden sonra yapılacak her türlü katkı payı ödemelerinin yeni sistem çerçevesinde vergi matrahının tespitinde indirim konusu yapılmasının mümkün olacağı belirtilmiştir.

Örneğin, kişi 5 yıl sistem hayat sigortası primi ödemiş ve bireysel emeklilik sistemine geçmiştir. Buna göre artık kişi 5 yıldır bireysel emeklilik sisteminde bulunmuş gibi işlem yapılacaktır. Mesela bu örnekte kişi, bireysel emekliliğe aktarımdan itibaren 5 yıl daha katkı payı ödemesi ve 56 yaşında olması durumunda emekliliğe hak kazanabilecektir. Bu konuda olabilecek tüm varyasyonlar bireysel emeklilik sisteminde vergilendirme başlığı altında incelenen kurallara tabi olacaktır. Fakat burada en önemli nokta aktarımdan sonra kişinin emekli olabilmesi için **üç yıl** bireysel emeklilik sisteminde kalmış olması gereklidir. Diğer bir ifade ile kişinin emekli olabilmesi için gereken 10 yıl ve 56 yaş şartına aktarımdan sonra 3 yıl

³⁰² Ali Çiçen, **4697 Sayılı Kanunla Oluşturulan Bireysel Emeklilik Sistemi ve Getirilen Vergisel Avantajlar**, Vergici ve Muhasebeci İle Diyalog, Sayı:160, Ağustos 2001, s.33.

³⁰³ Selahattin Tuncer, **Bireysel Emeklilik ve Vergisel Teşvikler**, Lebib Yalkın Mevzuat Dergisi, Sayı:1, Ocak 2004, s.156.

bireysel emeklilik sisteminde kalma zorunluluğu eklenmektedir³⁰⁴. Aktarımdan sonra ödenen katkı paylarının brüt ücretten indirimi de aynı esaslara tabidir.

Burada önem arz eden konu aktarım yapılmaması durumunda nasıl bir vergilendirme rejiminin uygulanacağıdır. Böyle bir durumda gelir vergisinin uygulanması bakımından 07.10.2001 tarihinden önce faaliyete geçen emekli ve yardım sandıkları ile bu tarihten önce düzenlenen şahıs sigortası poliçeleri 4697 sayılı yasadan etkilenmeyecek ve bu tarihten sonra da olsa tahsil edilen primler ve yapılan ödemeler eski hükümlere tabi olacaktır³⁰⁵. Diğer bir anlatımla yukarıda açıkladığımız vergisel avantajlar, istisna ve stopajlar bu durumlara uygulanmayacaktır.

³⁰⁴ Kadir Demirbilek, **Hayat Sigortalarından Bireysel Emeklilik Sistemine Geçişin Vergi Teşvikleri Açısından Değerlendirilmesi**, Vergi Sorunları, Sayı: 193, Ekim 2004, s.52.

³⁰⁵ Mehmet Gültekin, **Bireysel Emeklilik Sistemi ve Elde Edilen Gelirlerin Vergilendirilmesi İle İlgili Husular**, Vergici ve Muhasebeci İle Diyalog, Sayı: 161, Eylül 2001, s.14.

SONUÇ

Geleneksel toplum yaşamında bireyler sorunlarını, önemli ölçüde kendileri veya aralarında oluşturdukları gönüllü birlikler vasıtasıyla çözmeye çalışmışlardır. Sanayi devrimi ile başlayan gelişme, bireylerin ihtiyaçlarını attırmak ile birlikte kişileri tehdit eden unsurları da çoğaltmıştır. Teknolojik yenilikler ile kişilerin çalışma koşullarının değişmesi, refah düzeyinin yükselmesi ve ihtiyaçların artması büyük oranda devletin önderliğinde gelişmiş kurumların varlığını zorunlu kılmıştır. Bu bağlamda sosyal güvenlik sistemi de bu gelişmeyi karşılayacak düzeyde sürekli bir büyüme trendine girmiştir. Bir başka anlatımla bu büyüme, artan refah düzeyinin sonucunda bireylerin karşılanması gereken ihtiyaçlarının çoğalması, yeni risklerin ortaya çıkması ve kimi zaman da siyasi bir takım vaatlerle sürekli hale gelmiştir.

Sosyal güvenlik sistemindeki bu genişlemenin, sistemin finansman kaynaklarının gelişmesi ile paralel olmayışı bir takım çıkmazların ortaya çıkmasını kaçınılmaz kılmıştır. Bilindiği üzere sosyal güvenlik sistemi, çalışanların ödedikleri primlerle karşılaşılan riskleri bertaraf etmek üzerine kurulmuş fakat bu finansman kaynağı büyük oranda çalışan- çalışmayan dengesinin çalışmayan nüfus lehine dönmesiyle bozulmuştur. Dünya ekonomisinde yaşanan trend göstermektedir ki 2050 yılına kadar işgücünde azalış, emekli sayısında ise bir artış yaşanacaktır. Özellikle gelişmiş ülkelerde yaşlı bireylerin fazlalığı, gelişmekte ve az gelişmiş ülkelerde ise işgücüne katılım oranının düşük olması bu dengenin bozulmasındaki temel sebeplerdendir. Yine kayıt dışılık sebebiyle etkin prim toplanamayışı, artan sağlık problemleri siyasi rant amacıyla getirilen erken emeklilikler önemli nedenler olarak karşımıza çıkmaktadır.

Bu bağlamda bir takım düzenlemelerle sosyal güvenlikte yaşanan sorunlar için çözüm yolları aranmıştır. Bu çözüm yollarından bir kısmı kişilerin kendi tasarruflarıyla sosyal güvenlik kapsamına giren risklerle mücadeleye destek olunması şeklinde düzenlenmiştir. Bu bağlamda yaşlılık ile kaybedilen geliri desteklemek amacıyla bireysel emeklilik sistemi oluşturulmuştur. Finansman sistemi ise kişilerin çalışma dönemlerinde elde edecekleri gelirden yapacakları düzenli tasarruflar üzerine inşa edilmiştir. Özellikle zorunlu sosyal güvenlik kurumlarının iştirakçilerinden topladıkları fonları çoğu kez rasyonel kullanamayışları, özel şirketlerce yönetilecek bir emeklilik sistemi ihtiyacını tetiklemiştir.

Bireysel emeklilik sisteminin dünyadaki uygulamalarına göz atıldığında sistemin bu amaca uygun bir seyir izlediğini, yaratılan fon ile emeklilikte ek gelir sağlandığını görmekteyiz. Bir çok ülkede 2006 yılı sonu itibariyle emeklilik fonlarının toplam yatırımların %50'sini oluşturmaktadır. Diğer bir ifade ile sistem alternatif bir yatırım aracı olarak bir çok ülkede benimsenmiştir. Birikimler sayesinde yaşlılık gelirini desteklemesi, düzenli tasarrufu özendirilmesi, sermaye piyasasını derinleştirilmesi, istihdam alanları yaratması gibi ek faydalar da ülkelerce sistemin desteklenmesini sağlamıştır. Fon ihtiyacı içerisindeki ekonomilere kaynak sağlaması hatta kamu bütçesinde yeni borçlanma olanakları yaratabilmesi bireysel emeklilik sisteminin önemli diğer katkıları olarak göze çarpmaktadır.

Bireysel emeklilik sistemi Türkiye'de yeni oluşturulmuş gelişme aşamasında olan bir sistemdir. Yasal altyapı, uzun yıllardır sistemin uygulandığı ülkelerdeki tecrübelerden yararlanılarak oluşturulmuş, fon varlıkları ise Takasbank nezdinde tutularak güvenli bir yatırım alanı oluşturulmuştur. Yeni uygulanan bir sistem olmasına rağmen yaklaşık 1.5 milyon katılımcıya ve 4.7 milyon YTL fon büyüklüğüne ulaşmış, istihdam politikalarına katkı sağlanmıştır. Bu sayede sosyal güvenlik sisteminin çalışan – çalışmayan dengesi de gözetilmiştir. Sözleşme sayılarına baktığımızda katılımcıların %5.7 sinin 2.sözleşmeyi yaptığı gözlenmekte bu ise sisteminin büyüme içerisinde olduğuna işaret etmektedir. 2008 yılı sonunda 1.9 milyon katılımcı ve 7.6 milyon fon büyüklüğü hedefi de bu büyümeyi destekleyici rakamlar olarak karşımıza çıkmaktadır. Güvenli bir yapılanma sağlamasına rağmen sistemin kamuoyuna aktarımında kısmen eksiklikler göze çarpmıştır. Bu bağlamda ilk tanıtımda kamusal destek gözlenememiştir. Görsel ve yazılı basında sisteme ait özendirme ve bilinçlendirme reklamları maalesef yeni gelişim göstermektedir. Bu tanıtımlarda özellikle vergisel düzenleme ve ayrıcalıkların ön plana çıkarılması yararlı sonuçlar doğuracaktır.

Vergisel düzenlemeler açısından bakıldığında yatırım fonlarının portföy işletmeciliği kazançlarının kurumlar vergisinden istisna edilmesi emeklilik şirketlerinin gelişimini özendirici bir uygulama olarak göze çarpmaktadır. Bilindiği üzere katılımcılar brüt ücretlerinin azami %10'una varan katkı paylarını yıllık brüt asgari ücreti aşmadan indirebilmektedirler. Diğer bir anlatımla katkı paylarının vergiden indirilmesinde iki kıstasla karşılaşılmaktadır. Sistemin özendirilmesi açısından %10 oranının %20'ye çıkarılabileceği yönünde Bakanlar Kurulu'na

tanınan yetkinin belli oranda kullanılması dahi yararlı olacaktır. Sistemden ayrılma durumlarındaki vergisel stopaj uygulamaları ise sistemdeki katılım süresini uzatmayı teşvik etmektedir. Burada önemli olan husus yatırımcıya güven vermesi açısından bu stopaj uygulamalarının sık değiştirilmemesi gerektiğidir. Sistemin itici güçlerinden birinin vergi teşvikleri olduğu düşünülduğünde, devletin imkanları ölçüsünde yapacağı azami katkılar, sistemin gelişmesini hızlandıracaktır.

Bireysel emeklilik sisteminin aktarılan bu özellikleri ile klasik sosyal güvenlik sisteminde emeklilik ile azalan geliri tamamlayıcı rol alacağı kuşkusuzdur. Fakat kazancı düşük bireylerin vergisel avantajlara rağmen bireysel emeklilik sistemine dahil olmaları oldukça zordur. Özellikle aylık geliri asgari geçim koşullarının altında kalan kişiler sosyal güvenlik sistemine prim ödememek için kayıt dışı çalışmayı kabul edebilmektedirler. Bu durumda kişiler için bireysel emeklilik sistemi alternatif bir yapılanmayı dahi ifade etmeyecektir. Türkiye’de bireysel emeklilik sistemi katılımcılarının %42’sinin gelirlerinin, asgari brüt ücretin iki katı ile üç katı arasında oluşu bu düşüncüyü desteklemektedir. Diğer bir anlatımla, gelir düzeyi düşük ülkelerde sistemin etkinliği azalacak, düşük kalan katılımcı sayısı beklenen faydayı aşağıya çekecektir.

Sonuç olarak; bireysel emeklilik sistemi güvenilir bir hukuki zemin ve fon yapısı ile katılımcıların gelirlerini emeklilik döneminde desteklemeye imkan vermektedir. Önemli olan husus gelir düzeylerinin sistemin uygulanması için yeterli düzeyde olmasıdır. Diğer yandan ülkenin ekonomik yapısının da finansal krizlere dirençli olması fon varlıkları açısından önem arz etmektedir. Sistemin varolan yararlarından kişilerin tam olarak faydalanmaları ise, katılımcıların tam anlamıyla bilgilenmeleri ile gerçekleşecektir. Gelişen bir yapılanmayı ifade eden bireysel emeklilik sisteminin; emeklilik dönemlerinde topluma çağdaş bir gelecek güvencesi için alternatif oluşturacağı, vergisel desteklemelerin devam etmesi durumunda uzun vadede ülkemizdeki sosyal güvenlik sorunlarına önemli ölçüde katkıda bulunabileceği ve devletin sosyal güvenlik harcamalarını ciddi anlamda azaltabileceğini belirtmek yerinde olacaktır.

KAYNAKÇA

ARICI, Kadir Avrupa Birliği Sosyal Güvenlik Hukuku. Kamu-İş Eğitim Yayını. Türk Tarih Kurumu Basımevi. Ankara. 1997

ARSLAN, Mehmet. Bireysel Emeklilik Sistemine Yönelik Vergi Avantajları- I.Yaklaşım. Yıl:13. Sayı:149.Mayıs 2005

ARSLAN, Mehmet. Bireysel Emeklilik Sistemine Yönelik Vergi Avantajları- II. Yaklaşım. Yıl: 13. Sayı: 150. Haziran 2005

AHKEMOĞLU, Ahmet. Vergi Matrahının Tespitinde Bireysel Emeklilik Katkı Payları ve Şahıs Sigorta Primlerinin İndirimi. Vergi Dünyası. Sayı:277. Eylül 2004

ÇİMLİ, Bülent . Avrupa Sosyal Şartı Temel Rehberi. Çev.Bülent Çimli Seçkin Yayınları. 2001

BAKLAYA, Vahap. Hayat Sigortalarına Ait Ödemeler ve Bireysel Emeklilik İle İlgili Ödemeler Yönünden Gelir Vergisi Kanunu'nda Yapılan Değişiklikler. Vergi Dünyası. Sayı: 274. Temmuz 2004

Bireysel Emeklilik Sistemi. Bireysel Emeklilik Şirketleri Güçlerini Birleştirdi. Finans – Politik & Ekonomik Yorumlar. Sayı : 476. Kasım 2003

BUZLUPINAR, Elif . Emeklilik Fonları Sermaye Piyasasına Kaynak Aktarımı Türkiye Üzerine Değerlendirmeler. Ankara. Sermaye Piyasası Kurulu. 1996

CANSIZ, Tevfik. Bireysel Emeklilik Sisteminin Ülke Ekonomisine ve Bireye Katkıları. Finans- Politik & Ekonomik Yorumlar. Sayı: 476. Aralık 2003

ÇITAK, Serdar. Safhalar Yönünden Bireysel Emeklilik Sistemine Sağlanan Vergi Teşvikleri. Finans- Politik & Ekonomik Yorumlar. Sayı: 476. Kasım 2003

ÇİÇEN, Ali. 4697 Sayılı Kanunla Oluşturulan Bireysel Emeklilik Sistemi ve Getirilen Vergisel Avantajlar. Vergici ve Muhasebeci İle Diyalog. Sayı:160. Ağustos 2001

DURAK, Gündoğan. Bireysel Emeklilik Sisteminde Katılımcılara ve Emeklilik Şirketlerine Sağlanan Vergisel Avantajlar. Vergi Dünyası. Sayı: 286. Haziran 2005

EROL, Ahmet - YILDIRIM, A.Ercan. Bireysel Emeklilik Şirketlerinin ve Aracılarının BSMV Karşısındaki Durumları. Lebib Yalkın Mevzuat Dergisi. Mayıs 2004. Sayı:5

ESEN, Murat. Türk Finans Sisteminde Özel Emeklilik Fonlarının Finansal Derinleşmeye Etkisi". Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yayımlanmamış Doktora Tezi

EROL, Ahmet - YILDIRIM, A.Ercan. Bireysel Emeklilik Sisteminin Vergisel Boyutuna İlişkin Değerlendirme ve Öneriler. Yaklaşım. Yıl: 13. Sayı: 154. Ekim 2005

DİLİK, Sait. Türkiye'de Sosyal Sigortalar. Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayını No:315. Ankara. 1971

DERELİ, Gökhan. Bireysel Emeklilik. Finans- Politik & Ekonomik Yorumlar Sayı:476. Aralık 2003

DEMİRCİ, Azmi. Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi ve Bu Konuda Yapılan Vergisel Düzenlemeler I. Vergi Dünyası. Sayı:241. Eylül 2001

DEMİRCİ, Azmi. Bireysel Emeklilik Sisteminden ve Özel Şahıs Sigortaları ile Emekli ve Yardım Sandıklarından Sağlanan Gelirlerin Vergilendirilmesi. Vergi Dünyası. Sayı: 259. Mart 2003

DEMİRBİLEK, Kadir. Hayat Sigortalarından Bireysel Emeklilik Sistemine Geçişin Vergi Teşvikleri Açısından Değerlendirilmesi. Vergi Sorunları. Sayı: 193. Ekim 2004

DORUKKAYA, Şakir. Kurumsal Yatırımcı Olarak Bireysel Emeklilik Fonları. Finans Dünyası. Sayı:168. Aralık 2003

DURAK, Gündoğan. Bireysel Emeklilik Katkı Payları İle Sigorta Primlerinin Gelir Vergisi Matrahından İndirilmesi ve Özellikli Durumlar. Lebib Yalkın Mevzuat Dergisi,. Sayı:23. Kasım 2005

EGEMEN, Meral Ak. Bireysel Emeklilik Sosyal Güvenlik Sisteminin Yüzakı. Finans Dünyası. Sayı:163. Temmuz 2003

EGELİ, Haluk. Parafiskalite ve Parafiskal Yükümlülükler. Birinci Baskı. İlkem Ofset. İzmir. 2003

ERENGÜL, Sinan. Bireysel Emeklilik Sistemi ve Birikimli Hayat Sigortası. Finans-Politik & Ekonomik Yorumlar. Sayı: 476. Aralık 2003

EROL, Ahmet - YILDIRIM, A.Ercan. Tüm Yönleriyle Bireysel Emeklilik Sistemi. 2.Baskı. Yaklaşım Yayınları. Ankara. 2004

EROL, Ahmet - YILDIRIM, A.Ercan. Sosyal Güvenlik Sistemlerinde Yaşanan Krizlerin Bireysel Sisteminin Gelişimine Etkileri. Yaklaşım. Sayı:155. Kasım 2005

GENÇYÜREK, Levent. Bireysel Emeklilik Aracılarının Vergilendirilmesi. Yaklaşım. Yıl:12. Sayı:140. Ağustos 2004

GÜLTEKİN, Mehmet. Bireysel Emeklilik Sistemi ve Elde Edilen Gelirlerin Vergilendirilmesi İle İlgili Husular. Vergici ve Muhasebeci İle Diyalog. Sayı: 161. Eylül 2001

GÜZEL, Ali Türk. Sosyal Güvenlik Sisteminde Öngörülen Reform Mevcut Sorunlara Çözüm Mü? . Çalışma ve Toplum Dergisi. Sayı:7. 2006

GÜZEL Ali - OKUR Ali Rıza, Sosyal Güvenlik Hukuku, Yenilenmiş 9.Baskı, Beta Yayım, İstanbul 2003

Hazine Müsteşarlığı. Bireysel Emeklilik Sistemi. Finans- Politik & Ekonomik Yorumlar. Sayı: 476. Aralık 2003

HÜSEYİN, Cemal Güvercin. Sosyal Güvenlik Kavramı ve Türkiye’de Sosyal Güvenliğin Tarihçesi. Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası. Cilt 57. Sayı 2. 2004

KOLOTOĞLU, Olcay. Sigorta Primleri ve Bireysel Emeklilik Katkı Paylarının İndirim Şartlarının Değerlendirilmesi. Vergi Sorunları Dergisi. Sayı: 211. Nisan 2006

KORAY, Meryem. Sosyal Politika. 1.Baskı. Ezgi Kitapevi. Bursa. 2000

LAMB, William. Bireysel Emeklilik. Finans- Politik & Ekonomik Yorumlar. Sayı: 476. Aralık 2003

MANDAL, Sezai. Şahıs Sigorta Primleri ile Bireysel Emeklilik Katkı Paylarının Gelir Vergisi ve Sosyal Sigortalar Kanunu Kapsamında İzahı ve Değerlendirilmesi-I. Yaklaşım. Yıl: 13. Sayı 148. Nisan 2005

MANDAL, Sezai. Şahıs Sigorta Primleri İle Bireysel Emeklilik Katkı Paylarının Gelir Vergisi ve Sosyal Sigortalar Kanunu Kapsamında İzahı ve Değerlendirilmesi- III. Yaklaşım. Yıl: 13. Sayı: 150. Haziran 2005

ÖZBOLAT, Murat. Türkiye’de Hayat Sigortaları ve Bireysel Emeklilik Sistemi. Detay Yayıncılık. Ankara. 2004

PİRİŞTİNİ, Ali Türker. Bireysel Emeklilik Sistemi ve Şahıs Sigortaları İçin Ödenen Katkı Payı ve Primlerin Gelir Vergisi Matrahı Hesaplamasında İndirimi ve Uyulması Gereken Son Esaslar. Lebib Yalkın Mevzuat Dergisi. Sayı:24. Aralık 2005

R.ERCAN, Metin - GÖKÇE, Deniz. Sosyal Güvenlik Sistemlerinde Reform Arayışı. Şili Tipi Özel Emeklilik Sigorta Alternatifi. Bankacılar Dergisi. Sayı:30.1999

RİCHARDSON J.Henry, .“İktisadi Ve Mali Yönüyle Sosyal Güvenlik”. çev. Tuncay Yazgan. Fakülteler Matbaası. İstanbul.1970

SARAÇOĞLU, Fatih. Bireysel Emeklilik Sisteminden Ayrılanlara Yapılan Ödemeler ve Vergi Uygulamaları. Lebib Yalkın Mevzuat Dergisi. Sayı:9. Eylül 2004

SARAÇOĞLU, Fatih. Bireysel Emeklilik Sisteminin Sağladığı Vergi Avantajları. Vergi Sorunları. Sayı:189. Haziran 2004

SEÇER, Şebnem “Planlı Dönemde Sosyal Güvenlik Alanındaki Gelişmeler”, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi Cilt 1, Sayı:3, 1999

SÜZER, Sami. Bireysel Emeklilik. Maliye ve Sigorta Yorumlar. Sayı:367. Mayıs 2002

ŞEN, Atakan. Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sisteminin Mevcut Sorunları ve Sistemin Sağlıklı Gelişimine Yönelik Çözüm Önerileri. Vergi Dünyası. Sayı:274. Haziran 2004

ŞEN, Murat. Türkiye Cumhuriyetinin Onayladığı İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Alanındaki Çok Taraflı Uluslararası Sözleşmeler. Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası Yayını. Ankara. No:41. 2003

TUNCAY, A.Can - EKMEKÇİ, Ömer. Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri. Güncellenmiş 13.Basım. Beta Yayın. İstanbul. 2005

TUNCER, Selahattin. Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sistemi. Mükellefin Dergisi. Sayı:131. Kasım 2003

TUNÇOMAĞ, Kenan. Sosyal Güvenlik Kavramı ve Sosyal Sigortalar. Gözden Geçirilmiş 2.Baskı. İstanbul.Beta Basım. 1982

TÜRKAY, İmdat. Bireysel Emeklilik ve Şahıs Sigorta Primlerinin Vergilendirilmesi. Maliye ve Hukuk Yayınları. Ankara. 2005

TÜRKAY, İmdat Ücret Matrahının Tespitinde İndirim Konusu Yapılacak Şahıs Sigorta Primleri İle Bireysel Emeklilik Katkı Paylarının Belgelendirilmesi ve Hesaplanması- I. Vergici ve Muhasebeci İle Diyalog. Sayı:196. Ağustos 2004

TÜRKAY, İmdat. Ücret Matrahının Tespitinde İndirim Konusu Yapılacak Şahıs Sigorta Primleri İle Bireysel Emeklilik Katkı Paylarının Belgelendirilmesi ve Hesaplanması- II. Vergici ve Muhasebeci İle Diyalog. Sayı:196. Ağustos 2004

TEKİN, Cem. İndirilebilecek Şahıs Sigorta Primleri ve Bireysel Emeklilik Katkı Payları. Lebib Yalkın Mevzuat Dergisi Sayı:3. Mart 2004

TUNCER, Selahattin. Bireysel Emeklilik ve Vergisel Teşvikler. Lebib Yalkın Mevzuat Dergisi. Sayı:1. Ocak 2004

UĞUR Suat. Sosyal Güvenlik Sistemlerinde Özel Emeklilik Programlarının Yeri ve Gelişimi TİSK Yayınları. TFOŞ Plaka Matbaacılık. Ankara. 2004

URALCAN, G.Şebnem Bireysel Emeklilik Sistemi ve Altyapısı. Geliştirilmiş 2.Bası. Beta Basım. İstanbul. 2005

VELİOĞLU, S.Giray. Çözüm, Herkesin Kendi Emeklilik Birikimini Yapmasıdır. Finans- Politik & Ekonomik Yorumlar. Sayı:146. Kasım 2003

YAŞAR, Bilkutay. Bireysel Emeklilikte Vergi Uygulamaları. Finans-Politik&Ekonomik Yorumlar. Sayı:146. Kasım 2003

UYANIK, Atilla. Bireysel Emeklilik Fonlarının ve Katılımcıların Vergilendirilmesi. Vergici ve Muhasebeciyle Diyalog. Sayı: 187. Kasım 2003

YÜKSEL, Volkan. Bireysel Emeklilik Sistemi(BES). Vergi Dünyası. Sayı:266. Ekim 2003

İNTERNET KAYNAKLARI

Ankara Koleji Özel Eğitim Hizmetleri.Bireysel Emeklilik, http://www.ankarakolejias.com.tr/bse_g.htm, (Erişim: 24.07.2007)

ALPER, Yusuf . Sosyal Güvenlikte Yeni Bir Adım: Bireysel Emeklilik. Çimento İşveren Dergisi. www.cmis.org.tr (Erişim: 25.06.2007)

Akbank. A'dan Z'ye Bireysel Emeklilik. <http://www.akbank.com.tr> (Erişim: 07.08.2007)

AKKAYA, Yüksel. Sosyal Güvenlik Versus "Demokratik Uzlaşma", http://www.geocities.com/ceteris_tr2/y_akkaya5.doc, (Erişim: 10.05.2007)

ALPER, Yusuf . Sosyal Güvenlikte Yeni Bir Adım: Bireysel Emeklilik Sistemi. Çimento İşveren. Cilt16. Sayı: 2. Mart 2002. www.ceis.org.tr (Erişim: 17.05.2007)

Aviva Hayat ve Emeklilik. Birikimli Hayat Sigortalarından Bireysel Emeklilik Sistemi Aktarım

Kılavuzu,Ref:07/11/2005.07,http://www.aviva.com.tr/CUHE2/documents/forms/BIREYSEL_EMEKLILIK_SISTEMINE_AKTARIM/HAYAT_EMEKLILIK_AKTARIM_KILAVUZU_07_11_2005_07.doc, (Erişim: 18.09.2007)

Avrupa Sosyal Güvenlik Kodu.
http://www.avrupakonsevi.org.tr/tur/antlasma/aas_48.htm,(Erişim: 02.05.2007)

Başbakanlık Yüksek Denetleme Kurulu, Genel Rapor 2000, Kamu İktisadi Teşebbüsleri

Sosyal Güvenlik Kuruluşları Fonlar Diğer Kuruluşlar İştirakler,Ankara,2002,http://www.ydk.gov.tr/Genel_Rapor_2000/icindekiler.htm

BAYAR, Sevilay . Yeni Zelanda Ülke Profili, TC. Başbakanlık Dış Ticaret Müsteşarlığı İhracatı Geliştirme Etüd Merkezi, 2005.
<http://kobi.mynet.com/pdf/YeniZelanda.pdf>, (Erişim: 05.10.2007)

BONIN Holger, “Will it Last? An Assessment of the 2001 German Pension Reform”. Geneva Papers On Risk and Insurance, Discussion Paper No:343, August 2001, <http://ftp.iza.org/dp343.pdf>, (23.09.2007)

BORDEN, Karl . “Dismantling The Pyramid: The Why and How Privaziting Social Security; The Cato Project on Social Privazation; SSP No: 1,1995

Devlet Planlama Teşkilatı. Sekizinci Beş yıllık Kalkınma Planı,<http://www.dpt.gov.tr>

Devlet Planlama Teşkilatı. Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı, Sosyal Güvenlik Özel İhtisas Komisyonu Raporu, Ankara. 2001.
<http://ekutup.dpt.gov.tr/sosyalgu/oik604.pdf>,

Devlet Planlama Teşkilatı. Dokuzuncu.Kalkınma Planı Sosyal Güvenlik Özel İhtisas Raporu. Ankara. 2006. http://plan9.dpt.gov.tr/oik11_sosyalguvenlik/sosyalgu.pdf

ELVEREN, Ali Haydar. Bireysel Emeklilik Sistemi:İşleyişi ve Gelişmeler. 11. Ulusal İnsan Yönetimi Kongresi” PERYÖN Personel Yönetimi Derneği, İstanbul, 3-4 Ekim 2003. <http://www.sigortacilik.gov.tr/07YAYIN/peryon.ppt>. (Erişim: 12.10.2007)

Emeklilik Gözetim Merkezi. Bireysel Emeklilik Sistemi 2004 Gelişim Raporu <http://www.egm.org.tr>.

Emeklilik Gözetim Merkezi. BES Temel Göstergeleri(09.07.2007). <http://www.egm.org.tr/BESgostergeler.asp>. (Erişim: 19.07.2007)

Emeklilik Gözetim Merkezi. EGM Raporu. Sayı:14. Ağustos 2007. s.1. http://www.egm.org.tr/rapor/EGM_RAPORU_14.pdf. (Erişim: 10.09.2007)

Emeklilik Gözetim Merkezi. Bireysel Emeklilik Araçlarına Yönelik Sürekli Eğitim Sistemi, http://www.egm.org.tr/araci_main.asp#, (Erişim: 18.08.2007)

Emeklilik Gözetim Merkezi. EGM Raporu, Sayı: 13, Mayıs 2007. http://www.egm.org.tr/rapor/EGM_RAPORU_13.pdf.

Emeklilik Gözetim Merkezi. EGM Raporu, Sayı: 9, Mayıs 2006 http://www.egm.org.tr/rapor/EGM_RAPORU_9.pdf.

Emeklilik Gözetim Merkezi. <http://www.egm.org.tr/sermaye.asp>, (Erişim: 17.09.2007)

Ernst&Young.“Bireysel.Emeklilik”.Aralık-2003, www.vergidegundem.com/files/BES_%20Bulten5_aralik2003.pdf , (Erişim: 10.10.2007)

European Commisision. “Suplimentary Pensions In The Single Market: A Gren Paper.”1997. http://www.europa.eu.int/comn/internal_market/pensions/docs/com-1997-283/com-1997-283_en.pdf. (Erişim: 22.09.2007)

European Commisision. “Suplimentary Pensions In The Single Market: A Gren Paper,”1997. http://www.europa.eu.int/comn/internal_market/pensions/docs/com-1997-283/com-1997-283_en.pdf.(Erişim: 10.09.2007)

FERRARA, Peter j. "Destiny of Freedom for Social Security in America?". Cato Institute. <http://www.pensionreform.org/articles/ferrara.html>, (Erişim: 10.10.2007)

Fortis Emeklilik. Emeklilik Sözleşmeleri. <http://www.fortisemeklilik.com.tr/bireysel/sss4.jsp>, (Erişim: 15.07.2007)

GÖNENCAN, Zahit. Osmanlı Döneminde Sosyal Güvenlik Sistemleri, Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası Dergisi. Ocak 2001. Sayı:1. Cilt:15. <http://www.ceis.org.tr/dergiDocs/z-gonencan.pdf>, (Erişim: 04.06.2007)

GÜNEŞ, İsmail YAKAR, Soner. Sosyal Sigorta Finansman Yöntemleri ve Türkiye'de Sosyal Sigorta Kurumlarının Finansman Yöntemlerinin Değerlendirilmesi. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitü Dergisi Cilt:13. Sayı:2. 2004. <http://sosyalbilimler.cu.edu.tr/dergi.asp?dosya=156> (Erişim: 15.07.2007)

Hazine Müsteşarlığı. Sigorta Denetleme Kurulu Başkanlığı. http://www.hazine.gov.tr/sdk_200602_2003/sdk.htm, (Erişim: 10.09.2007)

Invest Company Institute. "Fundamentals" <http://www.ici.org/pdf/fm-v12n2.pdf> (Erişim: 13.10.2007)

Jacabo; Rodriguez. "Chili's Private Pension System : It's Current State and Future Challenges, The CATO Project on Social Security Privatization,2004

KAPAR Recep. "Şili Sosyal Güvenlik Sisteminde Sağlık ve Emeklilik Sigortalarında Yaşanan Değişimler",DEÜ Yayınları, İzmir, 2001

KoçAlianz,Bireysel. BES. <http://www.kocallianzemeklilik.com.tr/emeklilik/sorular.aspx#BE05>, (Erişim 11.09.2007)

MAKAS, Recep. Sosyal Güvenlikte Yeni Örgütlenme Modeli: Sosyal Güvenlik Kurumu. Türkiye Enerji. Su ve Gaz İşçileri Sendikası Dergisi. Kasım 2006. <http://www.tes-is.org.tr/tr/pdf/kasim2006/13.pdf>, (Erişim: 15.05.2007)

MITCHELL, Olivia S. 'International Models for Pension Reform'.
<http://prc.wharton.upenn.edu/prc/PRC/WP/wp98-5b.PDF> (Erişim: 12.10.2007)

MOORE, Stephen. "Social Security: A Ticking Time Bomb". Cato Institute.
<http://www.pensionreform.org/articles/moore1.html>, (Erişim: 13.10.2007)

OECD. CLASSIFICATION and GLOSSARY. Private Pensions.
2005,<http://www.oecd.org/dataoecd/0/49/38356329.pdf>, (Erişim: 20.07.2007)

OECD. Pension Markets in Focus. Ekim 2006. sayı:3.
<http://www.oecd.org/dataoecd/21/28/37528620.pdf> (Erişim: 25.07.2007)

OECD. "Private Pensions Conference:A proposal For Developing ATaxonomy Of
Private Pension Systems. <http://www.oecdconference.org/material.htm>, (Erişim:
20.09.2007)

OECD. Labour Market and Social Policy Occasional Papers No:21, Edward Davis,
"Private Pensions In OECD Countries- The UnitedKingdom.
[http://miranda.sourceoecd.org/vl=8369155/cl=20/nw=1/rpsv/cgibin/wppdf?file=5lqsjh
vj7t8q.pdf](http://miranda.sourceoecd.org/vl=8369155/cl=20/nw=1/rpsv/cgibin/wppdf?file=5lqsjhvj7t8q.pdf) (Erişim: 27.09.2007)

ÖZTÜRK, Ercüment. Sosyal Güvenlik Kurumlarında Tek Çatı Çalışmaları Üzerine.
Sayıştay Dergisi sayı:56. <http://www.sayistay.gov.tr/yayin/dergi/icerik/der56m5.pdf>, (Erişim: 10.07.2007)

Price Water House Coopers. Bireysel Emeklilik Şirketlerine Özel Hizmetlerimiz
<http://www.pwc.com/tr/tur/about/ind/bireysel.pdf>, (Erişim:12.10.2007)

ŞEN, Murat. Osmanlı Devleti'nde Sosyal Güvenlik: Ahi Birlikleri. Loncalar ve
Vakıflar. Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası Dergisi. Kasım 2002. Sayı:6. Cilt
16. <http://www.ceis.org.tr/dergiDocs/makale33.pdf>, (Erişim: 01.06.2007)

Takasbank. Bireysel Emeklilik Fonları Takasbank İşlemleri,
<http://www.takasbank.com.tr/tr/Projeler/docs/emeklilikfonu4.pdf>, (Erişim:
10.10.2007)

Takasbank. Bireysel Emeklilik Fonlarına Verilen Hizmetler.
<http://www.takasbank.com.tr/tr/>, (Erişim: 18.04.2007).

TUNCAY, Selin . Emeklilik ve Sigorta Fonları, İşsizlik Sigortası, İş Güvencesi.
<http://www.baskent.edu.tr/~gurayk/finpazpazartesi20.doc> (Erişim:23.08.2007)

TUNCAY, Can .“Bireysel Emeklilik Rejimi Üzerine”, Çimento İşveren Fabrikası, s:3.
www.cmis.org.tr, (Erişim: 09.10.2007)

Turner Watanabe. “Private Pension Policies In Industrialized Countries: A
Comperatice Analysis”. Upjohn Institute For Employment Research,
<http://www.upjohninstitute.org/PUBLICATIONS/ch1/ppp.pdf> (Erişim: 09.10.2007)

Türkiye Sigorta ve Reasürans Şirketleri Birliği.
<http://www.tsrbs.org.tr/tsrbs/Birlik/Hakkımızda/>, (Erişim:23.08.2007)

UĞUR, Suat . Sosyal Güvenlik Sistemlerinde Özel Emeklilik Programlarının Yeri ve
Gelişimi, <http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp?sbj=ic&id=1139>, (Erişim: 05.06.2007)

UĞUR, Suat . Özel Emeklilik Türleri ve Bireysel Emeklilik, Çimento İşveren Dergisi,
makale 2, www.cmis.org.tr, (Erişim: 28.07.2007)

YURDADOĞ, Volkan. Sosyal Güvenliğin Finansman Yöntemleri.
[http://www.canaktan.org/politika/anti_leviathan/diger-yazilar/volkan-
sosyalguvenlik.pdf](http://www.canaktan.org/politika/anti_leviathan/diger-yazilar/volkan-sosyalguvenlik.pdf) (Erişim: 15.07.2007)

401 (k) Center. “Knowledge For Employers”, <http://www.401kcenter.com>
(Erişim:11.10.2007)

401 (k). “401k Retirement Plan”. <http://www.401k-site.com>, (Erişim:11.10.2007)

EK: Bireysel Emeklilik Sistemi Mevzuatı

Kanunlar

- Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu
- Bazı Vergi Kanunlarında Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun

Yönetmelikler

- Bireysel Emeklilik Sistemi Hakkında Yönetmelik
- Bireysel Emeklilik Sistemi Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik
- Emeklilik Şirketleri Kuruluş ve Çalışma Esaslarına İlişkin Yönetmelik
- Emeklilik Gözetim Merkezi Çalışma Esasları Yönetmeliği
- Bireysel Emeklilik Aracıları Hakkında Yönetmelik
- Bireysel Emeklilik Danışma Kurulunun Çalışma Esas ve Usulleri Hakkında Yönetmelik
- Emeklilik Yatırım Fonlarının Kuruluş ve Faaliyetlerine İlişkin Esaslar Hakkında Yönetmelik
- Emeklilik Yatırım Fonlarının Kuruluş Ve Faaliyetlerine İlişkin Esaslar Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik

Tebliğler

- Maliye Bakanlığı: 256 Seri Nolu Gelir Vergisi Genel Tebliği
- Maliye Bakanlığı: Harçlar Kanunu Genel Tebliği (Seri No: 43)
- SPK: Sermaye Piyasasında Bağımsız Denetim Hakkında Tebliğde Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ (Seri: X, No: 20)
- SPK: Bireysel Ve Kurumsal Portföylerin Performans Sunumuna, Performansa Dayalı Ücretlendirme Ve Sıralama Faaliyetlerine İlişkin Esaslar Hakkında Tebliğde Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ (Seri: V, No: 71)
- SPK: Bireysel Ve Kurumsal Portföylerin Performans Sunumuna, Performansa Dayalı Ücretlendirme Ve Sıralama Faaliyetlerine İlişkin Esaslar Hakkında Tebliğ (Seri:V, No:60)
- Emeklilik şirketlerindeki birikimli hayat sigortalarından bireysel emeklilik sistemine aktarımlara ilişkin tebliğ (tebliğ no:2004/2)

- Bireysel Emeklilik Aracılığı Faaliyetinde Bulunacak Kişiler Hakkında Tebliğ (Tebliğ No: 2004/1)
- Emeklilik Planları Hakkında Tebliğ (Tebliğ No: 2003/1)
- Emeklilik Şirketleri Kuruluş Ve Çalışma Esasları Hakkında Tebliğ (Tebliğ No: 2002/1)

Kararlar

- Sermaye Piyasası Kurulunun 10.5.2002 Tarih ve 22/646 Sayılı Kararı
- Bireysel Emeklilik ve Hayat Sigortalarında Uygulanacak Stopaj Oranlarına İlişkin Bakanlar Kurulu Kararı

Genel Şartlar

- Yıllık Gelir Sigortası Genel Şartları

Genelgeler

- Emeklilik Şirketlerinin Teknik Altyapı Yeterliliklerinin Sınanmasında İzlenecek Esas ve Usullere İlişkin Genelge (2008/4)
- Gözetime Esas Veri Kümesi (Gevk) Transfer Tanımlamalarına İlişkin 2004/6 Nolu Genelgede Değişiklik Yapılması Hakkında Genelge (Genelge No: 2005/3)
- Bireysel Emeklilik Hesaplarının Emeklilik Şirketleri Arasında Aktarımına İlişkin Genelge (Genelge No: 2005/2)
- Bireysel Emeklilik Aracılarına İlişkin Genelge (Genelge No : 2005/1)
- Yeni Türk Lirası'na Geçiş Sürecinde Emeklilik Planları ve Sigorta Tarifeleri Kapsamında Yapılması Gereken İşlemlere İlişkin Genelge (Genelge No:2004/8)
- Emeklilik Şirketlerinin Faaliyetleri İle İlgili Olarak Emeklilik Gözetim Merkezine Gönderilecek Veri Setlerine İlişkin 2004/2 No'lu Genelgede Değişiklik Yapılması Hakkında Genelge (Genelge No:2004/7)
- Gözetime Esas Veri Kümesi (GEVK) Transfer Tanımlamalarına İlişkin Genelge (Genelge No:2004/6)
- Emeklilik Şirketlerinin İlan ve Reklam Harcamaları Hakkında Bilgilendirmeye İlişkin Genelge (Genelge No: 2004/5) [Ek1] ve [Ek2]

- Birikimli Hayat Sigortalarından Bireysel Emeklilik Sistemine Aktarımlarda Kullanılacak Açıklamalar ile Muhtemel Birikim ve Muhtemel Yıllık Gelir Tablolarına İlişkin Genelge (Genelge No: 2004/4)
- Emeklilik Şirketlerindeki Birikimli Hayat Sigortalarından Bireysel Emeklilik Sistemine Aktarımlarda Hayat Sigortalarında Geçen Sürenin Hesabına İlişkin Genelge (Genelge No:2004/3)
- Emeklilik Şirketlerinin Faaliyetleri İle İlgili Olarak Emeklilik Gözetim Merkezine Gönderilecek Veri Setlerine İlişkin Genelge (Genelge No: 2004/2)
- Emeklilik Şirketlerinin Tasdik Edilen Emeklilik Planlarının ve Hayat Sigorta Tarifelerinin Elektronik Ortamda Gönderilmesine İlişkin Genelge (Genelge No : 2004/1)
- Emeklilik Şirketlerinin Kullanacakları Hesaplar ile Bu Hesapların Açıklamalarına İlişkin Genelgede (Genelge No: 2003/5) Değişiklik Yapılması Hakkında Genelge (Genelge No: 2003/7)
- Emeklilik Şirketlerinin Faaliyetleri ile ilgili Olarak Emeklilik Gözetim Merkezine Gönderilecek Veri Setlerine İlişkin Genelge (Genelge No: 2003/6)
- Emeklilik Şirketlerinin Kullanacakları Hesaplar ile Bu Hesapların Açıklamalarına İlişkin Genelge(Genelge No:2003/5)
- Bireysel Emeklilik Sisteminde Kullanılacak Muhtemel Birikim ve Muhtemel Yıllık Gelir Tablolarında Uygulanacak Esaslara İlişkin Genelge (Genelge No:2003/4)
- Emeklilik Planlarının Hazırlanmasında Dikkat Edilmesi Gereken Hususlara İlişkin Genelge (Genelge No:2003/3)
- Bireysel Emeklilik Sistemi Hakkında Yönetmelik Uyarınca Katılımcıya Yönelik Düzenlenecek Bilgi, Belge ve Formların Esas ve Usullerine İlişkin Genelge (Genelge No: 2003/2)
- Emeklilik Şirketleri Kuruluş ve Çalışma Esasları Hakkında Yönetmelik Uyarınca Faaliyet Ruhsatı Başvurularında İzlenecek Esas ve Usullere İlişkin (Genelge No: 2003/1)

Sektör Duyuruları

- 2007 / 2 Sayılı Sektör Duyurusu
- 2007 / 5 Sayılı Sektör Duyurusu
- 2007 / 6 Sayılı Sektör Duyurusu

- 2008 / 5 Sayılı Sektör Duyurusu

Özelgeler

- Özelge No: 2006-1 Giriş aidatı borcu olan katılımcıların ayrılmak istemeleri durumunda hesaplanacak birikim tutarı
- Özelge No: 2005-7 TÜFE'ye endeksli değerlemeler
- Özelge No: 2005-6 Bireysel emeklilik sisteminde geçen sürenin hesabı
- Özelge No: 2005-5 Katılımcının birikimlerinin emeklilik şirketleri arası aktarımı
- Özelge No: 2005-4 Emeklilik şirketleri tarafından y ü rütülen pazarlama ve satış işlemleri
- Özelge No: 2005-3 Bireysel emeklilik hesaplarının emeklilik şirketleri arasında aktarımı
- Özelge No: 2005-2 Lise mezunu aracı adaylarından istenen belgeler
- Özelge No: 2005-1 Yatırıma yönlendirme yükümlülüğünün ihlali
- Özelge No: 2004-2 Birikimli hayat sigortalarından aktarımda esas alınacak tarih hakkında
- Özelge No: 2004-1 On yıllık sürenin hesabında esas alınacak asgari katkı payı miktarları

Diğer ilgili düzenlemeler:

- Gelir vergisi sirküleri 3.
- Performans sunum standartlarına ilişkin tebliğ değişikliği hakkında duyuru
- Gelir vergisi sirküleri 9.
- Gider vergisi sirküleri 2.