

T.C.
DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
ANABİLİM DALI
İNSAN KAYNAKLARI PROGRAMI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

TÜRK SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİ İÇİNDE BİREYSEL
EMEKLİLİK SİSTEMİNİN KONUMU VE İŞLEVİ

Mustafa ÇIRAK

Danışman

Yrd. Doç. Dr. Dilek ESER

İZMİR - 2017

YÜKSEK LİSANS
TEZ ONAY SAYFASI

Üniversite : Dokuz Eylül Üniversitesi
Enstitü : Sosyal Bilimler Enstitüsü
Adı ve Soyadı : MUSTAFA ÇIRAK
Öğrenci No : 1993800117
Tez Başlığı : Türk Sosyal Güvenlik Sistemi İçinde Bireysel Emeklilik Sisteminin Konumu
ve İşlevi
Savunma Tarihi : 21.07.2017
Danışmanı : Yrd.Doç.Dr.Dilek ESER

JÜRİ ÜYELERİ

<u>Ünvanı, Adı, Soyadı</u>	<u>Üniversitesi</u>	<u>İmza</u>
Yrd.Doç.Dr.Dilek ESER	- Dokuz Eylül Üniversitesi	
Prof.Dr.Özlem ÇAKIR	- Dokuz Eylül Üniversitesi	
Yrd.Doç.Dr.Yaşar Metin ÖZDEMİR	- Dokuz Eylül Üniversitesi	

MUSTAFA ÇIRAK tarafından hazırlanmış ve sunulmuş olan bu tez savunmada başarılı bulunarak oy birliği() / oy çokluğu(x) ile kabul edilmiştir.

Prof. Dr. M. Banu DURUKAN SALI
Müdür

YEMİN METNİ

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum **“Türk Sosyal Güvenlik Sistemi İçinde Bireysel Emeklilik Sisteminin Konumu ve İşlevi”** adlı çalışmanın, tarafımdan akademik kurallara ve etik değerlere uygun olarak yazıldığını ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

...../...../.....

Mustafa ÇIRAK

ÖZET
Yüksek Lisans Tezi
Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Bireysel Emeklilik Sisteminin
Konumu ve İşlevi
Mustafa ÇIRAK

Dokuz Eylül Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı
İnsan Kaynakları Programı

İnsanların daha güvenli bir yaşam sürebilmeleri için kurulan sosyal güvenlik sistemleri zaman zaman sorunları beraberinde getirmekte hemen hemen tüm ülkelerde sosyal güvenlik sistemleri finansal sorunlarla karşı karşıya kalmaktadır. Bu sorunların çözümü amacıyla, emeklilik ödemeleri azaltılmakta, emeklilik yaşı uzatılmakta ve prim oranları artırılmaktadır. Emeklilik insanların yaşamlarında hiç şüphesiz çok önemli bir yer tutmaktadır. Güvenli bir emeklilik, çalışma hayatı boyunca, düzenli olarak, gelecek için tasarrufta bulunmayı gerektirmektedir.

Sosyal güvenlik sistemleri, zorunluluk esasına dayalı modelleriyle, insanlara yatırım bilinci ve emeklilik hizmeti verirken, toplumumuzda yasal temelleri 2001 yılında atılan özel emeklilik sistemleri, gönüllülük esasına dayalı modelleriyle, insanların geleceklerini garanti altına almayı hedeflemektedir. Bireysel emeklilik sistemi, sosyal güvenlik sistemine bir alternatif olarak değil, bu sistemin tamamlayıcısı olarak tasarlanmıştır. BES ile sosyal güvenlik sistemine ek olarak kişilerin gönüllü olarak katılabilecekleri ve emekliliklerinde ek bir gelir sağlayabilecekleri bir sistem oluşturulmuştur.

Bu çalışmanın amacı bireysel emeklilik sisteminin yararlı ve eksik yönlerinin tespit edilerek, bu sistemin toplumun sosyal ve ekonomik yapıya sağlayacağı katkıların ortaya çıkmasını yardımcı olmaktır. Bugün gelişmiş olan ülkelerde bu sistem, öncelikli olarak tasarruf düzeyinin yükseltilmesine, düşük

maliyetli borçlanma kaynaklarının oluşmasından, yatırımların ve dolayısıyla ekonomik büyüme ve kalkınmanın artırılmasına kadar birçok amaca hizmet etmektedir. Türkiye’de gelir dağılımındaki adaletsizlik, düşük gelirlilerin vergi teşviklerinden yeterince faydalanamaması, sistemin yeniden yapılandırılarak devletin sorumluluk üstlenmesi ihtiyacını ortaya koymuştur.

Anahtar Kelimeler: 1) Sosyal Güvenlik, 2) Özel Emeklilik, 3)Bireysel Emeklilik Sistemi



ABSTRACT

Master's Thesis

The Place and Function of Individual Retirement System in Turkish Social Insurance System

Mustafa ÇIRAK

Dokuz Eylül Universtiy

Graduate School of Social Sciences

Depertmant of Labour Economics and Industrial Relations

Human Resources Program

The social insurance systems which have been established in order to provide better lives for people sometimes bring some problems together with them, those systems face with financial problems in almost all countries. In order to solve those problems, the pension payments are decreased, the age of retirement is increased and the social insurance contribution rates are raised. Naturally, retirement has a significant importance in people's lives. The comfortable retirement requires continuously saving during working life for future.

While social insurance systems give people the investment consciousness and retirement service through their compulsory models, the individual retirement systems which were founded in year 2001 in terms of legislations are aiming to guarantee the people's future through their voluntariness-based models. Individual retirement system (IRS) was designed as a supplementary of social insurance system, not as an alternative to it. With IRS, an additional system where people can participate voluntarily and obtain additional income in their retirements was established.

The aim of this study is to determine the deficiencies and superiorities of individual retirement system and to help revealing its contributions social and economic structure of society. In developed countries, this system contributes on raising the level of saving, providing the low-cost borrowing sources, and improving the economic growth and development. The unfair income

distribution in Turkey and the deficiency of low-income groups' opportunity in making profit from tax incentives led the government to take responsibility.

Keywords: Social Insurance, Private Pension, Individual Retirement System



TÜRK SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİNDE BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNİN KONUMU VE İŞLEVİ

İÇİNDEKİLER

TEZ ONAY SAYFASI	ii
YEMİN METNİ	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT	vi
İÇİNDEKİLER	viii
KISALTMALAR	xiii
TABLolar LİSTESİ	xiv
ŞEKİLLER LİSTESİ	xv
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİNİN GENEL ESASLARI

1.1. SOSYAL GÜVENLİĞİN TEMEL KAVRAMLARI	3
1.1.1. Sosyal Güvenlik Kavramı	3
1.1.1.1. Dar Anlamda Sosyal Güvenlik Anlayışı	5
1.1.1.2. Geniş Anlamda Sosyal Güvenlik Anlayışı	6
1.1.2. Sosyal Devlet Kavramı	7
1.1.2.1. Sosyal Devlet ve Sosyal Güvenlik İlişkisi	8
1.1.2.2. Sosyal Politika ve Sosyal Güvenlik İlişkisi	9
1.1.3. Sosyal Sigorta Kavramı	11
1.1.3.1. Özel Sigorta	12
1.1.3.2. Sosyal Sigorta	13
1.1.3.3. Sigortalı Kavramı	14
1.2. SOSYAL GÜVENLİĞİN AMACI	16
1.2.1. Sosyal Güvenliğin Doğrudan Amacı	16

1.2.2. Sosyal Güvenliğin Dolaylı Amacı	18
1.2.2.1. Sosyal Amaçlar	18
1.2.2.2. Ekonomik Amaçlar	19
1.2.2.3. Siyasal Amaçlar	20

İKİNCİ BÖLÜM

TÜRK SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİNİN YAPISI, KAPSAMI VE GELİŞİMİ

2.1. SOSYAL GÜVENLİK KAPSAMINDA BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNİN TARİHSEL GELİŞİMİ	21
2.1.1. Dünya’da Uygulanan Bireysel Emeklilik Sistemi	22
2.1.1.1. Zorunluluk Esasına Dayalı Bireysel Emeklilik Sistemleri	23
2.1.1.1.1. Şili Bireysel Emeklilik Sistemi	23
2.1.1.1.2. Meksika Bireysel Emeklilik Sistemi	25
2.1.1.1.3. Macaristan Bireysel Emeklilik sistemi	25
2.1.1.1.4. Polonya Bireysel Emeklilik Sistemi	25
2.1.1.2. Gönüllülük Esasına Dayalı Bireysel Emeklilik Sistemleri	26
2.1.1.2.1. ABD Bireysel Emeklilik Sistemi	26
2.1.1.2.2. Kanada Bireysel Emeklilik Sistemi	27
2.1.1.2.3. Hollanda Bireysel Emeklilik Sistemi	27
2.1.1.2.4. İngiltere Bireysel Emeklilik Sistemi	28
2.1.1.2.5. Almanya Bireysel Emeklilik Sistemi	28
2.1.1.2.6. Fransa Bireysel Emeklilik Sistemi	29
2.1.2. Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sistemi	33
2.2. SOSYAL GÜVENLİĞİN KURUMSAL YAPISI VE FİNANSMAN SİSTEMİ	38
2.2.1. Reform Öncesi Türk Sosyal Güvenlik Sistemi	38
2.2.2. Sosyal Güvenlik Reformları	41
2.2.2.1. 5502 Sayılı Yasa İle Oluşturulan Kurumsal Yapılanma	43
2.2.2.2. 5510 Sayılı Genel Sağlık Sigortası ve Uygulanma Gerekçeleri	44

2.2.3. Sosyal Güvenlik Reformunda Bireysel Emeklilik Sistemine Yönelik Değerlendirmeler	46
2.2.4. Sosyal Güvenliğin Finansman Yöntemleri	51
2.2.4.1. Dağıtım Yöntemi(pay as you go)	53
2.2.4.1.1. Primli Dağıtım Yöntemi	54
2.2.4.1.2. Primsiz Dağıtım Yöntemi	55
2.2.4.2. Kapitalizasyon Yöntemi	55
2.3. TAMAMLAYICI SOSYAL GÜVENLİK KURUMLARI	55
2.3.1. Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi	56
2.3.2. Özel Hayat Sigortaları	57
2.3.3. Diğer Tamamlayıcı Sosyal Güvenlik Sandıkları	57
2.3.3.1. Ordu Yardımlaşma Kurumu(OYAK)	58
2.3.3.2. Amele Birliği	59
2.3.3.3. İlkokul Öğretmenleri Sağlık ve Sosyal Yardım Sandığı (İLKSAN)	60
2.3.3.4. Memur Yardımlaşma Sandığı(MEYAK)	61

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TÜRKİYE’DE BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ VE KURUMSAL YAPISI

3.1. BİREYSEL EMEKLİLİK PROGRAMLARININ SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİ İÇİNDEKİ YERİ	62
3.1.1. Üç Ayaklı Sosyal Güvenlik Sistemi	62
3.2. EMEKLİLİK SİSTEMİ UYGULAMALARINDA ÖZEL EMEKLİLİK PROGRAMLARI	65
3.2.1. Belirli Fayda Planları(Defined Benefit)	67
3.2.2. Katkı Payı Esaslı Emeklilik Planları(Defined Contributions)	67
3.3. ÖZEL EMEKLİLİK SİGORTACILIĞI KAPSAMINDA HAYAT SİGORTALARI VE DEĞERLENDİRİMİ	68
3.4. BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ	70
3.4.1. Bireysel Emeklilik Sisteminin Tanımı, Amacı ve Kapsamı	72

3.4.1.1. Bireysel Emeklilik Sisteminin Tanımı	72
3.4.1.2. Bireysel Emeklilik Sisteminin Amacı ve Kapsamı	73
3.4.1.3. Bireysel Emeklilik Sisteminin Özellikleri	74
3.4.2. Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sisteminin Güçlü ve Zayıf Yönleri	76
3.4.2.1. Türkiye’de Sosyal Güvenlik Sistemi İçinde BES’in Yeri	77
3.4.2.2. BES’in Sosyal Güvenlik Sistemindeki Etkileri	81
3.4.2.2.1. Sermaye Piyasalarına Etkisi	81
3.4.2.2.2. Katılımcı Durumunda Bulunan Bireylere Etkisi	83
3.4.2.2.3. Ulusal Tasarrufa Etkisi	85
3.4.2.2.4. Devletin Beklentileri Açısından Etkileri	87
3.5. BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNİN İŞLEYİŞİ	88
3.5.1. Bireysel Emeklilik Sistemine Katılma	88
3.5.2. Katkı Payı, Ara Verme, Birikimlerin Aktarımı, Hesap Birleştirme ve Ayrılma	90
3.5.3. Sistemden Emeklilik	91
3.6. BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNİN TARAFLARI	93
3.6.1. Katılımcı	93
3.6.2. Emeklilik Şirketleri	93
3.6.2.1. Emeklilik Şirketlerinde Yönetim, Birleşme ve Devir	96
3.6.3. Portföy Yöneticisi	96
3.6.4. Saklayıcı Kuruluş(Takasbank)	97
3.6.5. Sermaye Piyasası Kurulu	98
3.6.6. Hazine Müsteşarlığı	99
3.6.7. Bireysel Emeklilik Danışma Kurulu	100
3.6.8. Emeklilik Gözetim Merkezi(EGM)	101
3.6.9. Bireysel Emeklilik Aracıları	102
3.7. BİREYSEL EMEKLİLİK SÖZLEŞMELERİ	103
3.7.1. Emeklilik Sözleşmelerinin Kapsamı	104
3.7.2. Emeklilik Sözleşmesinin Kurulması ve Yürürlüğe Girmesi	105
3.7.3. Emeklilik Sözleşmesinin Tarafları	106
3.7.3.1.Emeklilik Sözleşmesi Taraflarının Hak ve Yükümlülükleri	106
3.7.3.1.1. Katılımcının Hak ve Yükümlülükleri	106

3.7.3.1.2. Şirketin Hak ve Yükümlülükleri	108
3.7.4. Emeklilik Sözleşmesinde Red ve Cayma	109
3.7.5. Grup Emeklilik Sözleşmeleri	110
3.7.5.1. Grup Emeklilik Sözleşmesinin Yürürlüğe Girmesi	111
3.7.5.2. Grup Emeklilik Sözleşmelerinde Birikimlerin Aktarımı	113
3.7.5.3. Grup Emeklilik Sözleşmelerinde Bireysel Hakların Kullanımı	113
3.8. BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNDE FİNANSMAN KAYNAKLARI	114
3.8.1. Katkı Payı Ödemeleri	114
3.8.2. Gider ödemeleri ve Gider Kesintileri	114
3.8.2.1. Giriş Aidatı	115
3.8.2.2. Yönetim Gider Kesintisi	115
3.8.2.3. Fon İşletim Gider Kesintisi	116
3.9. BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNDE DENETİM	116
3.9.1. Faaliyet Sırasında Denetim ve Yerinde Denetim	118
3.9.2. Aktüeryal Denetim	119
3.9.3. Günlük Gözetim ve Denetim	119
3.9.4. İç Kontrol ve İç Denetim	120
3.9.5. Bağımsız Dış Denetim	120
3.10. EMEKLİLİK YATIRIM FONLARI	121
3.10.1. Emeklilik Yatırım Fonu Kuruluşu, Yönetimi, Birleşme ve Devir İşlemleri	123
3.10.2. Emeklilik Yatırım Fonu Türleri	126
3.10.2.1. Gelir Amaçlı Fonlar	126
3.10.2.2. Büyüme Amaçlı Fonlar	128
3.10.2.3. Para Piyasası Fonları	129
3.10.2.4. Kıymetli Maden Fonları	129
3.10.2.5. İhtisaslaşmış Fonlar	129
3.10.2.6. Diğer Fonlar	129
3.10.3. Fon Portföyü Varlıklarının ve Fon Paylarının Saklanması	130
3.10.4. Kamunun Aydınlatılması	130
3.11. BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNDE DEVLET KATKISI	131

3.11.1. Devlet Katkısının Hesaplanması	131
3.11.2. Devlet Katkısının Ödenmesi	132
3.11.3. Devlet Katkısının Yatırıma Yönlendirilmesi	132
3.11.4. Devlet Katkısına Hak Kazanma ve Denetim	133
3.12. BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNDE VERGİLENDİRME	134
3.12.1. Katkı Payı Ödeme Döneminde Vergilendirme	135
3.12.2. Yatırım Döneminde Vergilendirme	138
3.12.3. Bireysel Emeklilik Sisteminde Ayrılırken Vergilendirme	138
3.13. BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNİN EKONOMİK ETKİLERİ VE SİSTEMİN AKSAYAN YÖNLERİNE GENEL BİR BAKIŞ	138
SONUÇ	146
KAYNAKÇA	150

KISALTMALAR

ES	Emekli Sandığı
BAĞ-KUR	Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Kurumu
GSS	Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası
SSK	Sosyal Sigortalar Kurumu
SGK	Sosyal Güvenlik Kurumu
ILO	International Labor Organization
DB	Dünya Bankası
BES	Bireysel Emeklilik Sistemi
AB	Avrupa Birliği
ABD	Amerika Birleşik Devletleri
GSMH	Gayri Safi Milli Hasıla
OECD	Organisation for Economic Co-operation and Development
HM	Hazine Müsteşarlığı
SPK	Sermaye Piyasası Kurulu
MEEP	Maaş Esaslı Emeklilik Programları
PEEP	Prim Esaslı Emeklilik Programları
OYAK	Ordu Yardımlaşma Kurumu
İLK SAN	İlkokul Öğretmenleri Sağlık ve Sosyal Yardım Sandığı
MEYAK	Memur Yardımlaşma Kurumu
TBMM	Türkiye Büyük Millet Meclisi
GSMH	Gayri Safi Milli Hasıla
GSYİH	Gayri Safi Yurt İçi Hasıla
BESY	Bireysel Emeklilik Sistemi Hakkında Yönetmelik
EGM	Emeklilik Gözetim Merkezi
EYF	Emeklilik Yatırım Fonu
İMKB	İstanbul Menkul Kıymetler Borsası
s.	Sayfa
ss.	Sayfa Sayısı

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1: Bireysel Emeklilik Sistemine Geçen Ülke Örnekleri	s. 33
Tablo 2: Çok Ayaklı Sosyal Güvenlik Sistemi Modeli	s. 64
Tablo 3: Bireysel Emeklilik Şirketleri ve Katkı Payı Tutarları	s. 95
Tablo 4: Fon Grup Büyüklükleri ve Ortalama Getirileri	s. 127
Tablo 5: Seçilmiş OECD Ülkelerinde Ekonominin Boyutuna Göre Emeklilik Yatırım Fonlarının Önemi, GSYİH'nın Yüzdesi Olarak (2010)	s. 141

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: Hanehalkı Tasarruf Oranları (Yüzde Olarak)	s. 37
Şekil 2: Bireysel Emeklilik Sisteminde Emeklilik Hakkını Kullanan Katılımcı Sayısının Yıllara İtibariyle Değişimi	s. 92
Şekil 3: Bireysel Emeklilik Danışma Kurulu	s. 100
Şekil 4: Bireysel Emeklilik ve Grup Sözleşmeleri	s. 112
Şekil 5: Bireysel Emeklilik Sisteminde Denetim	s. 118



GİRİŞ

İnsan doğası gereği toplumsal bir varlıktır. Bundan dolayı toplum ile iç içe yaşamak durumundadır. İnsanın zorunlu ihtiyaçlarından biri olan güvenlik toplum içinde de kendini göstermekte ve sosyal güvenlik kavramı olarak karşımıza çıkmaktadır.

İnsanların düşünce yapısı geliştikçe, geleceği güvence altına alma isteği de güçlenerek vazgeçilmez bir gereksinim halini almıştır. İnsanların geleceğini güvence altına alma arayışları sosyal güvenlik düşüncesini doğurmuş ve bu düşünceler zaman içinde olgunlaşarak sosyal güvenliğin kurumsallaşmasını sağlamıştır.

İnsanların gelecekte asgari refah seviyesinde yaşamlarını devam ettirebilmeleri için sosyal güvenlik sisteminin kurulması, çalışması ve vatandaşlarının sosyal güvenliğin sağlanması, bir kamu hizmeti olup bu hizmetin devlet tarafından yerine getirilmesi sosyal devletin gereği olarak anayasalar da ilke olarak benimsenmiştir. Dünya genelinde ortaya çıkan ekonomik krizler ve küreselleşme süreci, beraberinde işsizliğin artmasına, insanların yoksullaşmasına ve refah düzeyinin düşmesi sebebiyle gelecek kaygısının artmasına sebep olmuştur.

Gerek gelişmiş gerekse gelişmekte olan ülkelerde sosyal güvenlik sistemleri, demografik faktörler, finansman sorunları, kayıt dışılığın kontrol ve denetim altına alınamaması ve değişen işgücü piyasası gibi faktörlerin etkisi ile sorunlar yaşamaktadır. Birçok ülkede uzun dönemli aktüeryal ilkelere uyulmaması sonucunda kısa dönemde mali baskılar artmış, bu durum sosyal güvenlik sistemlerinde yeniden yapılanma arayışlarını da beraberinde getirmiştir. Bu süreçte, emeklilik yaşının yükselmesi ve kadın-erkek emeklilik yaşının eşitlenmesi, emekli aylığına hak kazanma süresinin uzatılması, emekli aylıklarının düşürülmesi, sağlık harcamalarının azaltılması gibi sosyal güvenlik sistemlerinin sürdürülebilirliğine yönelik önlemlerin alındığı görülmektedir.

Bütün bu gelişmeler bireyin ön plana çıkması ve kendi geleceği üzerinde daha fazla kişisel sorumluluk ve inisiyatif kullanmak istemesi özel emeklilik türlerinden birisi olan bireysel emeklilik sisteminin doğmasına zemin hazırlamıştır.

Sosyal güvenlik sistemin tamamlayıcısı olan bireysel emeklilik sistemi; emekliliğe yönelik tasarrufların yatırıma dönüştürülmesi ile emeklilik döneminde

kişilere ek bir gelir sağlayarak refah düzeylerinin yükseltilmesi, ekonomiye uzun vadeli kaynak oluşturarak istihdamın artırılması ve ekonomik kalkınmaya katkıda bulunulmasına etkisi olan, gönüllü katılıma dayalı ve belirlenmiş katkı esasına göre oluşturulan bir emeklilik sistemidir.

Çalışmanın ilk bölümünde sosyal güvenlik kavramından bahsedilerek, sosyal güvenliğin amaçları irdelenmeye çalışılmıştır. Sosyal güvenlik sisteminin gelişimi ile birlikte sigorta kavramı ve sigorta türleri incelenmiş kamusal sigorta ile özel sigortanın kıyaslaması yapılmıştır.

İkinci Bölümde sosyal güvenlikte yapılanma ve bireysel emeklilik sisteminin tarihsel gelişimi ve programları değerlendirilmektedir. Sosyal güvenliğin nasıl finanse edildiği hakkında bilgi verilmekte ve diğer sigorta kurumları olarak nitelendirilen tamamlayıcı sosyal güvenlik sandıkları hakkında açıklamalara yer verilmektedir.

Üçüncü bölümde çalışmanın esas konusu olan Bireysel Emeklilik Sisteminden bahsedilerek, ülkemizde 2001 yılında yasalaşan bireysel emeklilik sisteminin ortaya çıkışı, sistemin amacı, özellikleri ve işleyişi anlatılarak, sosyal güvenlik sistemi içinde bireysel emeklilik sisteminin yeri incelenmiştir. Türkiye’de bireysel emeklilik sisteminin uygulamalarına yer verilerek, bireysel emeklilikle ilgili kurumlardan ve kurumların özelliklerinden bahsedilmiştir. Son olarak da bireysel emeklilik sisteminin ülkemiz açısından etkileri ele alınarak, bu etkilerin olumlu ve olumsuz yönleri verilmeye çalışılmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİNİN GENEL ESASLARI

1.1. SOSYAL GÜVENLİĞİN TEMEL KAVRAMLARI

Sosyal güvenliği anlayabilmemiz için öncelikle sosyal güvenlikle ilgili yapılmış tanımları, sosyal sigorta ve özel sigorta kavramalarını tanımlamamız gerekir.

1.1.1. Sosyal Güvenlik Kavramı

Her şeyden önce bir insan hakkı olan sosyal güvenlik düşüncesinin gelişimine bakıldığında insanlığın başlangıcından beri sosyal devlet anlayışı ile beraber sosyal güvenlik düşüncesinin geliştiği görülmektedir. “Sosyal güvenliğin insan hakkı olarak algılanıp düzenlenmesine etken olan yaklaşım, sosyal güvenliğin geniş anlamıyla algılayan düşünceler olduğu için sosyal güvenlik kavramının açıklanmasında geniş anlamıyla yapılan tanımlamaları temel alma ihtiyacı ortaya çıkmaktadır”¹.

“Sosyal güvenliğe ihtiyaç insanlıkla birlikte doğmuştur. İnsanoğlu tarihin değişik dönemlerinde ekonomik ve sosyal koşullar, çoğu kez de dinin inanç ve görüşlerine göre bu ihtiyacı gidermenin yollarını bulmaya çalışmıştır”². “İnsanlar bu amaçla ya karşılaşılabilecekleri bazı riskleri önlemeyi ya da karşılaştıkları risklerin zararlı sonuçlarını gidermeyi hedeflemişlerdir”³. Bu bakımdan, sosyal güvenlik ihtiyacı evrensel bir ihtiyaçtır. İlk insandan günümüze her insan ve her toplum bu ihtiyacı hissetmiştir⁴.

“Sosyal güvenlik kişileri tehlikelerin ortaya çıkmasına karşı koruma altına almaktan öte; tehlikenin gerçekleşmesinden sonraki döneme ilişkin ihtiyaç duyulan

¹ Ercan Turan, “Sosyal Güvenlik Hakkı”, **Kamu-iş Dergisi**, Cilt:7, Sayı:3, 2004, s.1.

² Sait Dilik, “Sosyal Güvenliğin Tarihsel Gelişimi”, **Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi**, Cilt:43, Sayı:1-2, 1988, s. 41.

³ Ufuk Aydın, **Sosyal Güvenlik Sorunlarının Çözümünde Özel Sigortalar**, Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yayınları, Anadolu Üniversitesi Basımevi, Yayın No: 156, Eskişehir, 1999, s. 3.

⁴ Devlet Planlama Teşkilatı(DPT), **Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı, Özel İhtisas Komisyonu Raporu**, Devlet Planlama Teşkilatı Yayınları, Ankara, 2001, (İhtisas Raporu), s .9.

emniyetin sağlanmasını ifade eden bir kavramdır”⁵. “Diğer bir deyişle kişilerin sosyal tehlikelerin zararlarından kurtarılma güvencesidir”⁶. “Bu anlamda sosyal güvenlik, modern toplumların ürünü olan bir kavramdır”⁷.

“18. Yüzyılın ortalarında gerçekleşen sınaî devrim ve bu devrimin siyasal alanda yol açtığı 1789 Fransız devrimi yepyeni bir dönemin doğuşuna yol açmıştır”⁸. “Üretimin makineleşmesi yoğun sermaye kullanımı kadar yoğun emek kullanımını da beraberinde getirmiştir”⁹. “Bunun neticesi olarak ortaya çıkan işçi sınıfının karşılaştığı ağır sosyo-ekonomik şartlar işçi hareketlerinin ortaya çıkmasına yol açarak koruma politikaların doğuşunu zorunlu kılmıştır”¹⁰. “Çalışanların bu süreçte geleneksel güvenlik yöntemlerinin, ortaya çıkan yeni risklere karşı yetersizliği nedeniyle koruma arayışları başlamış ve bu süreçte devletin bu alanda görev üstlenmesi gereği ortaya çıkmıştır”¹¹.

“1929 Dünya ekonomik krizi sosyal güvenlik terimini ortaya çıkarmıştır. 14 Ağustos 1935 tarihli yasa(Social Security Act), çağdaş anlamdaki sosyal güvenliğin ilk ortaya çıkış ve hukuk düzeni tarafından benimsenişinin simgesi olarak değerlendirilir”¹². “Bu yasa 1930 yılındaki dünyadaki iktisadi bunalımının sonuçlarını hafifletmesi için konmuş ve Başkan Roosevelt tarafından yürütülmüş müdahaleci sosyal politikanın bir sonucudur”¹³. Daha sonra bu kavram, “1941 yılında İngiltere’de Lord Beveridge başkanlığında sosyal riskleri garanti altına almak amacıyla çalışan “Bakanlıklar Arası Komisyon” tarafından hazırlanan “Beveridge Planı” ile gerçek anlamını bulmuştur”¹⁴. Sosyal güvenlik kavramı 1941 tarihli

⁵ Kenan Tunçomağ, **Sosyal Güvenlik kavramı ve Sosyal Sigortalar**, Sermet Matbaası, İstanbul, 1975, s. 1.

⁶ Müjdat Şakar, **Meslek Yüksek Okulları için İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku**, Beta Yayınları, 3. Baskı, İstanbul, 2011, s. 158.

⁷ Kadir Arıcı, **Sosyal Güvenlik Dersleri**, Sargın Ofset Yayıncılık, Ankara 1999, (Dersleri), s. 2.

⁸ Hüseyin Akyıldız, “Dünyada Sosyal Güvenlikte Alternatif Reform Arayışları”, **Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt:14, Sayı:2, 1999, s. 197.

⁹ Meryem Koray ve Alper Topçuoğlu, **Sosyal Politika**, Ezgi Yayınevi, 3. Baskı, Bursa, 1995, s. 20.

¹⁰ Şenocak Hasan, “Sosyal Güvenlik Sistemini Oluşturan Bileşenlerin Tarihi Süreç Işığında Değerlendirilmesi”

http://www.iudergi.com/tr/index.php/sosyalsiyaset/article/view/94-269-1-PB_2pdf, (01.04.2012), s. 418.

¹¹ Erdal Gümüş, Türkiye’de Sosyal Güvenlik Sistemi: Mevcut Durum, Sorunlar ve Öneriler, **Siyaset-Ekonomi ve Toplum Araştırmalar Vakfı Yayınları**, Sayı:24, 2010, s. 6.

¹² Ali Güzel ve Ali Rıza Okur, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, Beta Basım yayım, 2. Bası, İstanbul, 1990, (Hukuku), s. 26.

¹³ Tunçomağ, s. 10.

¹⁴ Abdurrahman Ayhan, “Sosyal Güvenlik Kavramı ve Sosyal Güvenlik İlkeleri”, **Sosyal Güvenlik Dünyası Dergisi**, Yıl:1, Sayı:1, 2012, (Güvenlik), s. 42.

Atlantik Şart’ında yer alarak uluslararası düzeyde de benimsenmiş ve “1944 yılında Uluslararası Çalışma Örgütü’nün(ILO) Philadelphia Konferansında, İnsan hakları Evrensel Beyannamesinde ve nihayet yine ILO’nun 1952 tarihli ve 102 sayılı sözleşmesinde tüm ayrıntıları ile açıklanarak, günlük dilde de kullanılmaya başlanmıştır”¹⁵.

ILO ise “Sosyal güvenlik” kavramını şöyle tanımlamıştır: toplumun hastalık, doğum, iş kazası, işsizlik, sakatlık, yaşlılık ve ölüm nedeniyle kazancın kesilmesi ya da büyük ölçüde azalmasının yol açacağı ekonomik ve sosyal sıkıntılara karşı, kamusal önlem yoluyla üyeler için sağladığı koruma; sağlık hizmetleri ve çocuklu aileler için çocuk yardımlarıdır”¹⁶.

“Sosyal güvenlik kavramını açıklarken sosyal güvenliğin bütün özelliklerini içeren bir tanım yapmak oldukça güçtür. Bu sebeple, doktrinde ve uygulamada değişik sosyal güvenlik tanımlarına rastlanabilmektedir”¹⁷.

Sosyal güvenlik kavramının tümüyle anlaşılabilmesi için konuyu dar ve geniş bir ayırıma tabi tutmak fayda sağlayabilir. Buradaki dar ölçütü konunun kurumsal yönünü, geniş ölçütü ise sosyal güvenliğin düşünsel yönünü göstermektedir.

1.1.1.1. Dar Anlamda Sosyal Güvenlik Anlayışı

“Dar anlamda sosyal güvenlik, kişilerin karşılaşacağı tehlikelerin sonuçlarına karşı korunması, ona bu konuda bir güvenliğin sağlanmasını ifade eder. Tehlike ile karşılaşan insan, tehlikenin niteliğine göre gelir azalması, gelir kesilmesi ve giderlerde beklenmeyen artışlar(gider artışı) ile karşı karşıya kalır”¹⁸. Sosyal politika, sosyal bakımdan güçsüz, dar gelirli grupların yaşama düzeyini olumlu yönde etkileme çabasıdır. “Sosyal güvenlik dolaylı biçimde bu hedefi kapsamakla birlikte asıl olarak, kişinin ulaşmış olduğu yaşam düzeyini koruma ve sürdürme amacını taşır”¹⁹.

¹⁵ Aydın, s. 5.

¹⁶ Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu, **Sosyal Güvenlik İşçi Eğitimi El Kitabı**, ILO/Türk-İş, Türk-İş Yayınları, Demircioğlu Matbaası, Ankara, 1995, s. 5.

¹⁷Sevda Demirbilek, **Sosyal Güvenlik Sosyolojisi**, Legal Yayınları, İzmir, 2005, s. 18.

¹⁸ Arıcı, Dersleri, s. 3.

¹⁹ Sait Dilik, “Sosyal Güvenlik ve Sosyal Hizmetler Arasındaki İlişkiler”

Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, Cilt:35, Sayı:1, 1980, (Sosyal Hizmetler), s.77.

“Bu anlamda sosyal güvenlik, hastalık, kazalar, analık, sakatlık(malullük), yaşlılık, ölüm ve işsizlikten doğan her türlü gelir kayıpları ile gider artışlarını karşılama amacı taşımaktadır”²⁰. Başka bir görüşe göre ise “çalışma gücünü, beden ve ruh sağlığını devam ettirmek için gelir kaynaklarını daimi ve geçici biçimde kaybedenlere toplum olarak yardım etmek suretiyle onları, ihtiyaçlarının esaretinden kurtarmaktır”²¹. “Bu ihtiyacı doğuran nedenler evrensel olup, her birey ve toplum için geçerlidir. Ancak bunların karşılanması toplumdan topluma farklılıklar göstermektedir”²².

Sosyal güvenlik sosyal devletin gereği olarak, toplumda yoksul ve muhtaç kişilere yardım ederek onların insan onur ve haysiyetine yaraşır asgari geçim düzeyi sağlamaya çalışmakta ve kişilerin yaşamlarını çeşitli sosyal risklere karşı ekonomik güvence altına almayı amaçlamaktadır. 1948 yılında yayınlanan İnsan hakları Evrensel Beyannamesinin 22. Maddesinde de “Toplumun bir üyesi olarak her bireyin sosyal güvenlik hakkına sahip olduğu gibi, onur ve kişiliğinin serbestçe gelişmesi için gerekli olan ekonomik, sosyal ve kültürel hakların ulusal çaba ve uluslararası işbirliği yoluyla her devletin örgütleri ve kaynaklarıyla orantılı olarak sağlanmasına da hakkı vardır”²³. “Sosyal güvenlik hakkı, ‘sosyo-ekonomik haklar’ grubu olarak ikinci kuşak insan haklarından”²⁴.

1.1.1.2. Geniş Anlamda Sosyal Güvenlik Anlayışı

Geniş anlamda sosyal güvenlik, “dar anlamdaki sosyal güvenliğin kapsamına giren riskler dışında, ayrıca aile, konut, şehircilik, eğitim, meslek seçmede yardım, yönetime katılma, istihdam, konjonktür, verimliliğin artırılması, sağlık ve sağlık bilgisi politikalarına ilişkin tedbirleri içine almaktadır”²⁵. Bu açıdan bakıldığında geniş anlamda sosyal güvenlik daha çok toplumun refahının yükseltilmesi ve bu amaçla sosyal-refah devletin gereği olarak sosyal ve ekonomik politikaların hayata

²⁰ Sait Dilik, **Sosyal Güvenlik**, Türk Tarih Kurumu Basımevi, Ankara, 1991, (Güvenlik), s. 5.

²¹ Cahit Talas, **Sosyal Ekonomi**, Sevinç Matbaası, Ankara 1972, s. 528.

²² Turan Yazgan, **İktisatçılar İçin Sosyal Güvenlik Ders Notları**, Türk Dünyası Araştırmalar Vakfı Yayınları, Yayın No:92, İstanbul, 1992, s. 18.

²³ Münici Kapani, **İnsan Haklarının Uluslararası Boyutları**, Bilgi Yayınevi, 1. Basım, Ankara, 1987, s.133.

²⁴ Cemal Hüseyin Güvercin, “Sosyal Güvenlik Kavramı ve Türkiye’de Sosyal Güvenliğin Tarihçesi”, **Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası**, Cilt:57, Sayı:2, 2004, s. 94.

²⁵ Dilik, Güvenlik, s. 5.

geçirilmesi ve toplumsal yaşam kalitesinin daha dengeli bir duruma getirilmesi ile ilgilidir. Geniş anlamda sosyal güvenlik uygulamaları gelir dağılımı adaleti sağlamayı amaçlayan sosyal refah devleti politikaları ile gelişmiştir.

Hukuk sistemleri, sosyal risklerin bireyler üzerindeki etkisini ortadan kaldırmayı çaba göstermekte ve sosyal riskle karşılaşan her kişiye ekonomik ve sosyal bir güvence sağlama amacı gütmektedir. Geniş anlamda sosyal güvenlik anlayışının içerisine, nelerin dâhil olabileceği konusunda kesin bir tespit yapmak mümkün olmamakla birlikte bu anlamda “sosyal güvenlik kavramının artık sosyal hukuk adı verilen bir hukuk dalının düzenleme alanını ifade ettiğini söylemek mümkündür. Esas itibarıyla kendisini oluşturan hukuk kuralları açısından ele alıp incelendiğinde bir hukuk dalı özelliği kazanmış”²⁶ sosyal refah tedbirleri, fakirliğe karşı yapılan mücadele ile konut, ulaşım gibi bütün sosyal yardım ve sosyal hizmet konularını da ifade eden geniş muhtevaya sahiptir.

Sosyal refah devletin gereği olarak refah devleti, üç alanda faal durumdadır: “Birincisi, bireylere ve ailelere, minimum bir düzeyde gelir garantisi sağlamaktır. İkincisi kişilerin, belirli sosyal risklerin(hastalık, yaşlılık, işsizlik vb.) üstesinden gelmelerinde onlara yardımcı olmaktır. Üçüncüsü ise, sosyal refah hizmetleri aracılığı ile tüm vatandaşlara en iyi yaşam standartlarını sağlamasıdır”²⁷ .

1.1.2. Sosyal Devlet Kavramı

Sosyal devlet, kişilere sadece temel hak ve özgürlük sağlamakla yetinmeyen, aynı zamanda, vatandaşların sosyal durumlarını iyileştirmeyi, onlara insan haysiyetine yaraşır bir yaşam şekli sunmayı, onları sosyal güvenliğe kavuşturmayı ödev bilen bir devlet anlayışıdır. Sosyal devlet sanayi toplumunun ürünü olarak ortaya çıkmış ve gelişmiştir. Acizleri güçlüler karşısında koruyarak, hakiki eşitliği, yani sosyal adaleti ve sosyal dengeyi sağlamakla mükellef bir devlettir.

İngiliz iktisatçılarından Briggs sosyal devleti(refah devleti), amaç ve görevlerinden hareket ederek şöyle tanımlamaktadır. “Refah devleti, kişilere ve ailelere, sahip oldukları mülklerin piyasa değerine bakmaksızın minimum bir gelir

²⁶ Demirbilek, s. 21.

²⁷ Süleyman Özdemir, **Küreselleşme Sürecinde Refah Devleti**, İstanbul Ticaret Odası Yayınları, Yayın No:2007-57, İstanbul, 2007, (Refah), s. 19.

garanti ederek, kişisel ve ailevi krizlere yol açabilecek hastalık, yaşlılık, işsizlik gibi belirli “sosyal riskleri” karşılayabilecek güce kavuşturmak suretiyle kişiler ve aileler için güvensizlik alanını daraltarak tüm vatandaşlara belirli sosyal hizmetleri en iyi standartlarda sunmayı sağlayarak, piyasa güçlerinin işleyişini değiştirmek amacıyla devlet erkini politika ve idare yoluyla bilinçli olarak kullanan devlettir²⁸.

“Sanayileşmeden kaynaklanan sosyal sorunlara daha fazla kayıtsız kalamayan sosyal devlet, anlayış olarak “düzenleyici” nitelikte görevler üstlenmiş, ilk olarak çocuk ve kadınların çalışma koşullarına ilişkin yasal düzenlemeler ortaya koymuştur”²⁹.

1.1.2.1. Sosyal Devlet ve Sosyal Güvenlik İlişkisi

Devlete sosyal olma niteliği kazandıran yasalarla ve anayasalarla güvence altına alınan ekonomik ve sosyal hakların(çalışma hakkı, sendikal hak, asgari bir gelir ve yaşama hakkı, sosyal güvenlik hakkı, öğrenim, sağlık, beslenme ve konutla ilgili haklar, anneliğin, çocuğun, yaşlıların ve sakatların korunması ile ilgili haklar) gerçekleştirilmesi ve geliştirilmesi görevi sosyal devletin görevleri arasında yer almıştır³⁰.

Sosyal devlet yaklaşımı içinde başta Almanya olmak üzere diğer Avrupa ülkelerinin öncü rolü söz konusudur. Endüstri devrimini yaşayan İngiltere, Fransa ve diğer İskandinav ülkeleri işçi hareketlerinin ortaya çıkmasıyla beraberinde sınıflar arası dengesizlik, yoksulluğun ve toplumsal sorunların büyümesini getirmiştir. Yoksulluğun artışı sosyalist hareketlerin güçlenmesine yol açmıştır. “Bu arada 1872 yılında “Sosyal Politika Birliği”nin kurulduğunu, bu birliğin hem sosyalizmi, hem de uygulanan liberalizmi eleştirdiği, sosyal reformlar talep ettiği kilise ve bürokratları da bu reformlara arka çıktığı gözlemlenmektedir”³¹.

Sosyal devlet anlayışının iyice kendini hissettirdiği dönem II. Dünya savaşıdan sonraki sanayileşme süreciyle ortaya çıkan dönemdir. “Endüstrileşme bir yandan iktisadi refahı hayal edilmez boyutlarda artırırken, diğer yandan işçi sınıfı

²⁸ Coşkun Can Aktan. Sosyal Devlet Kavramı, <http://www.canaktan.org/politika/refah-devleti/kavram.htm>, (02.02.2012), s. 1.

²⁹ Özdemir, Refah, s. 32.

³⁰ Sami Güven, **Sosyal Politikanın Temelleri**, Ezgi Kitapevi, Bursa, 1995, s. 82.

³¹ Nusret Ekin ve diğerleri, **Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Arayışlar: Özelleştirme ve Yeniden Yapılandırma**, İstanbul Ticaret Odası Yayınları, Su Matbaacılık, Yayın No:1999-69, İstanbul, 1999, ss. 32-33.

için o zamana kadar görülmemiş büyük bir sefaletin ortaya çıkmasına sebep olmuştur”³². Bu dönem de devletin sınırlar üzerindeki kontrol gücü, ulusal çapta kural koyma gücüyle birleşmiştir. “Vergiler artan oranlı hale getirilmiş, bu yolla kamu hizmetleri ve transferleri(gelirin yeniden dağıtımı) mümkün kılınmış aynı zamanda ulusal sosyal yardım, işsizlik ödeneği, özürllülere yardım ve emeklilik sistemleri oluşturulmuştur”³³.

1929 yılında ortaya çıkan Büyük Ekonomik Bunalım ve II. Dünya savaşının ortaya koyduğu tahribat beraberinde yoksulluk ve insanların gündelik yaşamda hayatlarını sürdüremez duruma geldiğini ortaya koymuştur. Bu nokta da sosyal devletin gereği olarak hiç kimse hayat standartlarında umulmadık ve kabul edilemez büyüklükte bir düşüşle karşı karşıya kalmamalı düşüncesinden yola çıkarak, sosyal güvenlik alanında devlet, başta “sosyal sigortalar olmak üzere, sosyal tazmin, sosyal yardım ve sosyal hizmet araçlarından yararlanarak kişilere hastalık, yaşlılık, kaza, sakatlık, işsizlik gibi risklere karşı koruma sağlar. Kişileri sosyal hayatta karşı karşıya kalabilecekleri bu riskler karşısında ekonomik açıdan güçlü kılar”³⁴.

Ülkemizde sosyal güvenlikle ilgili değişik düzenlemeler olmakla birlikte, İnsan Hakları Evrensel Bildirgesinde yer alan ifadesiyle, sosyal güvenliğin bir insan hakkı ve devlet görevi olarak tarif edilmesi, İlk defa 1961 Anayasasın da söz konusu olmuştur. “Sosyal ve İktisadi Haklar ve Ödevler” başlıklı üçüncü bölümün sosyal güvenlikle ilgili 48. Maddesine göre; “Herkes; sosyal güvenlik hakkına sahiptir, sosyal sigortalar ve sosyal yardım teşkilatı kurmak ve kurdurmak devletin görevlerindendir” denilmektedir.

1.1.2.2. Sosyal Politika ve Sosyal Güvenlik İlişkisi

Sosyal kelimesi İhtimai ve toplumsal kelimelerin karşılığı olarak XIX. Yüzyılın sanayi devrimi sonrası dönemlerinde yoğun bir şekilde kullanılan ve insanla ilgili, kamuya ait, ihtimai problemleri karakterize eden bir deyim olarak kullanılmaya

³² Meryem Koray, **Endüstri İlişkileri**, BASİSEN Eğitim Kültür Yayınları, Repar Matbaacılık, Yayın No:22, İzmir, 1992, s. 20.

³³ Süleyman Özdemir, Refah Devletinin Gelişme ve Bunalımlı Dönemlerinde İş Piyasaları <http://iudergi.com/tr/index.php/iktisatmecmua/article/view/7257/6771>, (04.02.2012), s. 700.

³⁴ Coşkun Can Aktan. Sosyal Devletin Amaçları <http://www.canaktan.org/politika/refah-devleti/amaclar.htm>, (04.02.2012).

başlanmıştır. Bu tanımda anlaşılacağı üzere herhangi bir olayın sosyal karaktere sahip olabilmesi için önce insanla ilgili olması gerekmektedir.

“Politika” ise kökeni yunanca bir kelime olan “Polis” ten gelen politikadır. Politika, bir toplumda belli bir amaca yönelik tedbirler bütünüdür. Bunun için her politika devletle ilgili görülür. Bu bakımdan sosyal politikanın temelinde de ilk planda devlet politikası bulunur”³⁵.

Prof. G. Kessler, sosyal politikayı şöyle tanımlamaktadır: “Sosyal politika, sosyal sınıfların hareketleri, çelişkileri ve savaşimleri karşısında devleti ve hukuk düzenini ayakta tutmaya ve sürdürmeye yönelik bir politikadır”³⁶. Sosyal politika sosyal sınıflar arasındaki çelişkileri azaltarak toplum düzenini sağlamayı ve bu düzeni korumayı ortaya koyan bir bilim dalıdır.

O.Tuna sosyal politikayı geniş manada ele alarak “sosyal sınıfların toplum bünyesi içinde yerlerini almalarını ve bunları sosyal bünye ile kaynaştırmayı temine yönelmiş politika olarak tanımlamıştır”³⁷. “Kavramın ortaya çıkışı işçi sorunlarının ortaya çıkmasıyla başlamıştır. Daha çok gruplar arası çıkar çatışmalarını, toplum yararı, barış ve sosyal adalet içinde çözmeyi amaç edinmiştir”³⁸.

“Sosyal Siyaset (Sozialpolitik) tabiri ilk defa XIX. Yüzyılın ikinci yarısında Almanya’da Prof. Riehl tarafından bir terim olarak kullanılmıştır. 1873 de Almanya’da “Sosyal Siyaset Cemiyeti” kurulmasıyla bu terim geniş bir sahaya yayılıp ilmi bir tabir haline gelmiştir”³⁹. “19 yüzyılın ortalarından itibaren kendini iyice hissettiren endüstriyel ilişkilerde sosyal güvenlik sisteminin temel vasıtası olan sosyal sigortaların devlet eliyle düzenlenerek uygulanmaya konması BİSMARCK Almanyası’nda gerçekleştirilmiştir”⁴⁰.

Sosyal güvenlik ile sosyal politikanın ilişkisi, sosyal güvenliğin bir sosyal siyaset tedbiri olarak ortaya çıkması ve uygulamaya konulmasıdır⁴¹. Sosyal siyaset bugün hemen hemen bütün sosyal alanların ve bütün sosyal grupların sorunları ile

³⁵ Abdurrahman Ayhan, Avrupa Sosyal Şartın Onaylanmasına Uygun Bulunduğuna Dair Kanun Üzerine Sosyal Politika Bakımından Bazı Düşünceler, http://www.hukuk.gazi.edu.tr/editor/dergi/1_2_12.pdf, (12.03.2012).

³⁶ Güven, s. 11.

³⁷ Orhan Tuna, **Sosyal Siyaset Ders Notları**, Fakülteler Matbaası, İstanbul, 1976, s. 27.

³⁸ Ali Nazım Sözer, **Türkiye’de Sosyal Hukuk**, Türk Tarih Kurumu Basımevi, Ankara, 1994, (Sosyal), ss. 5-6.

³⁹ Orhan Tuna ve Nevzat Yalçıntaş, **Sosyal Siyaset**, Filiz Kitapevi, İstanbul, 1994, s. 21.

⁴⁰ Mehmet Kocaoğlu, **Sosyal Politika**, TÜHİS Yayınları No:23, Ankara, 1997, s. 226.

⁴¹ Arıcı, Dersleri, s. 40.

ilgilenmekte ve çözümler üretmektedir. “Toplumdaki tüm sınıfların ve grupların sosyal güvenlik, sağlık, eğitim, istihdam, konut gibi problemlerini çözme vazifesini üstlenen sosyal siyaset, sosyal devletlerin değişik sosyal sorunların çözümünde en önemli vasıtası haline gelmiştir”⁴².

1.1.3. Sosyal Sigorta Kavramı

Sigorta, Latince “güvence” anlamına gelen “sicurta” kelimesinden gelmektedir. Kişinin hayatı süresince karşılaşacağı rizikolara karşı güvenlik gereksinimi duymasının bir sonucudur. Kişi yaşamda var olduğu sürece kendini, tehdit eden tehlikelere karşı korunma zorunluluğu hissedecektir⁴³. “Sigorta kavramı, kişilerin hayatta bazı koşullar altında karşılaşabilecekleri zarar ve giderlere neden olan olayların ekonomik sonuçlarından kendilerini korumak için önceden önlem alma ihtiyacından doğmuştur”⁴⁴.

6102 Sayılı yeni Türk Ticaret Kanunun 1401’inci maddesi sigortayı; “Sigorta sözleşmesi bununla sigortacı bir prim karşılığında diğer bir kimsenin para ile ölçülebilir bir menfaatini zarara uğratan bir tehlikenin meydana gelmesi halinde bunu tazmin etmeyi ya da bir veya birkaç kimsenin hayat süreleri sebebiyle ya da hayatların da gerçekleşen bazı olaylar dolayısıyla bir para ödemeyi veya diğer edimlerde bulunmayı üzerine alır” ifadesiyle tanımlamıştır⁴⁵. “Tariften de anlaşılacağı üzere sigorta akdi, her iki tarafa borç yükleyen tam iki taraflı bir akittir”⁴⁶.

Sigorta, kişilerin karşılaşabilecekleri, zarar ve gelir kaybına yol açan olayların ekonomik sonuçlarından kendilerini korumak için, risklerini belli bir prim karşılığında transfer etme sistemidir. Bu sistem sayesinde kişiler, karşı karşıya bulundukları tehlikelerin neden olabileceği parayla ölçülebilen zararlarını, küçük miktarlarda ödedikleri primler karşılığında teminat altına almaktadırlar. Sigortanın

⁴² Ali Seyyar, “ Sosyal Politika”,
<http://www.sosyalsiyaset.net/documents/ss.htm> , (12.03.2012).

⁴³ Enver Alper Güvel ve Afitap Öndaş Güvel, **Sigortacılık**, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2004, s. 22.

⁴⁴ Rayegan Kender, **Türkiye’de Hususi Sigorta Hukuku I Sigorta Müessesesi-Sigorta Sözleşmesi**, Beta Basım Yayım, 7. Baskı, İstanbul, 2001, s. 6.

⁴⁵ Bkz; Türk Ticaret Kanunu, Md.1401.

⁴⁶ Metin Topçuoğlu ve Mustafa Öztürk, “Özel Sigorta Girişiminde Sosyal Güvenlik Sistemi Açısından Önemi, **Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyon Dergisi**, Cilt:1, Sayı:1, 2009, s. 6.

esası, zararın toplum arasında dağıtımını sağlamaktır. Bu dağıtım ya özel şirketler tarafından(özel sigorta)gerçekleşmekte, yada kamusal yolla (sosyal sigorta)yapılmaktadır.

1.1.3.1. Özel Sigorta

“Özel Sigorta münferit şahısların özel menfaatlerinin çeşitli risklere karşı güvence altına alınması için serbest iradeleriyle(sigorta sözleşmesi denen akitle) vücuda getirdikleri iradi bir riziko teminatıdır”⁴⁷. Özel sigortacılık kişisel risklerin, özellikle de şahsi servet unsurlarının korunması ve güvence altına alınması amacıyla ortaya çıkmıştır. Sistem geliştikçe mal ve servet unsurları dışındaki bireysel risklerin karşılanması amacıyla kullanılmaya başlanmıştır.

“Özel sigorta, esas olarak, kişinin ve çevresinin ekonomik varlığını teminat altına alır. Kişi kendi durumunun hususiyetine göre gereken teminatı sağlamak sorumluluğunu kendisi taşır”⁴⁸. “Başka bir deyişle, çoğu zaman gerçekleşmeyecek bu sigorta çeşidi, gerçekleştiğinde büyük kayıp ve zararlara yol açabilecek risklerden kurtulmak için; sigorta ettiren, sigortaya belli bir miktarda ödeme yapmaktadırlar”⁴⁹.

Özel sigorta devletin kontrolü altında yürütüldüğü için ekonomik fayda amacı ön plandadır. Bu sigortada kişiler belirlenmiş olayların risklerine karşı koruma satın alırken, sigorta şirketleri de riskler karşılığında talep edilecek bu miktarları yatırıma yönlendirirler. Özel sigortalar üstlendiği işlevleri sayesinde aynı zamanda ülke ekonomisine önemli katkılarda bulunmaktadır. Günümüzde ekonomik büyüme modellerine, bankacılık ve sigorta sektörleri de eklenmiş, yapılan birçok çalışma bankaların ve sigorta şirketlerinin ekonomik büyümeye katkı sağladığı tespit edilmiştir.

Sigorta sistemi değişik önlemlere sahip birçok ekonomik ve sosyal işlevi yerine getirmektedir. Bu işlevlerin belli başlı olanları şunlardır;

- Fertlere ve kurumlara ekonomik ve sosyal hayatta öngörülebilirlik ve emniyet sağlar.

⁴⁷ Adil İzveren, **Sosyal Politika ve Sosyal Sigortalar**, Sevinç Matbaası, Ankara, 1968, s. 170.

⁴⁸ Ali Bozer, “Sosyal ve Özel Sigortaların Ekonomik Fonksiyonu”, **Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi**, Cilt:17, Sayı:2, 1962, s. 31.

⁴⁹ Aydın, s. 79.

- Toplumda huzur ve güven tesis eder, dayanışmayı sağlar.
- Sosyal güvenlik programlarının üzerindeki baskıyı hafifletir.
- Risklerin daha etkin yönetilmesini sağlar.
- Finansal sistemin etkinliğini artırır.

Özel sigorta kuruluşları ile sözleşme yapan ve riskini devreden kimseler, prim öderler. Prime bir başka açıdan bakıldığı zaman bunun bir tasarruf olduğu görülür. Bu nedenle özel sigorta sisteminde sigorta yaptıran kimsenin ödediği prim, onun sosyal güvenlik amacıyla yaptığı bir tasarruftur. “Sigorta ve sigortalı ilişkisi çerçevesinde değerlendirildiği zaman özel sigorta da bir bireysel tasarruf sisteminden ibarettir”⁵⁰.

Özel Sigortalar, Hayat sigortası ve Bireysel Emeklilik Sigortası olmak üzere iki türde sınıflandırılmaktadır. Hayat sigortacılığı bünyesinde sağlık, kaza, yaşlılık, malullük, ölüm vb. riskler karşı sigorta yapılmaktadır⁵¹.

1.1.3.2. Sosyal Sigorta

Sosyal sigorta sosyal güvenliğin ana unsurunu oluşturan teknik bir kavramdır. “Sosyal sigorta özel sigorta da olduğu gibi kişilerin yaşamında karşılaşılabilecekleri tehlike ve rizikolara karşı öncelikle kendini güvence altına alma, daha sonra ise tehlikenin yol açacağı zararların fertler arasında peşinen paylaştırılması ve dağıtılmasıdır”⁵². “Sosyal sigorta programları, ödenen primler karşılığında fayda sağlaması dolayısıyla karşılıklılık esas ilişkisine dayanmaktadır”⁵³. Sosyal Sigortanın amacı kar değil, sosyal güvenliğin gerçekleştirilmesi ve bunun sağlanmasıdır⁵⁴.

Başka bir tanımı da şu şekildedir; “Sosyal sigorta ilke olarak çalışan ve ücreti ile geçimini sağlayanları, önceden saptanan mesleki ve fizyolojik nitelikteki sosyal

⁵⁰ Kadir Arıcı ve Yusuf Alper, Sosyal Güvenlik, Anadolu Üniversitesi Yayın No:2659, <http://eöğrenme.anadolu.edu.tr/eKitap/CEK405U.pdf>, (30.03.2012), s. 67.

⁵¹ Hayat Sigortaları Yönetmeliği, 18.07.2007,26586 Tarihli Resmi gazete <http://www.tsrbs.org.tr/sayfa/hayat-sigortaları-yönetmeliği>, (15.03.2012).

⁵² Yusuf Alper, **Türkiye’de Sosyal Güvenlik ve Sosyal Sigortalar(SSK)**, Uludağ Üniversitesi Güçlendirme Vakfı Yayınları, Ceylan Matbaacılık, Bursa, 1997, (SSK), s. 10.

⁵³Hande Hacımahmutoğlu, **Türkiye’deki Sosyal Yardım Sisteminin Değerlendirilmesi**, Devlet Planlama Teşkilatı Yayınları, Ankara, 2009, s. 22.

⁵⁴ İzveren, s. 171.

risklere karşı koruyan bir sosyal güvenlik aracıdır”⁵⁵. Yani sosyal sigortalarda sağlanacak yararlar için karşılık esastır.

*Sosyal sigorta şöyle bir ifade ile daha net olarak tanımlanabilir: Devletçe organize edilmiş, kendi kendine yönetim esasına göre işleyen, Kamu Hukuku karakterli, baskın olarak zorunluluk esasına dayanan, çalışan nüfusun büyük bir kısmını gelir elde etme yeteneğinin kaybı, ölüm ve işsizlik hallerine karşı koruyan, kendine özgü bir sigortadır*⁵⁶.

“Sosyal sigortaların başlıca özellikleri kısaca şunlardır”⁵⁷.

- Sosyal sigortaların temelinde, zorunlu sigortalılık vardır. Çalışanlar, işe alınmalarıyla tercihlerine bakılmaksızın sigortalı olurlar.
- Sosyal sigortalar kamu sigortasıdır. Yasayla kurulurlar ve devletin denetimi ve teminatı altında faaliyette bulunurlar.
- Çalışanlar hizmet sözleşmesiyle işverene bağımlı olarak çalışırlar.
- Çalışanlar, sigorta korunmasına karşılık, sistemin finansmanına prim ödeyerek katkıda bulunmak zorundadır.
- Sosyal sigortalar, sınırlı sayıda riski güvenceye almıştır.
- Sosyal sigortaların bir diğer önemli özelliği özerk yönetimdir. Sosyal sigorta faaliyetlerini özerk kamu kuruluşları yürütür.
- Sigortalı veya ölümü halinde onların hak sahipleri ile kurum ya da işveren arasındaki anlaşmazlıkları yetkili iş mahkemeleri tarafından görülür.

1.1.3.3. Sigortalı Kavramı

“Kamu çalışanlarının sosyal güvenlik kurumu olan Emekli Sandığı(ES) sigortalılarını iştirakçi olarak adlandırmaktadır. 5434 sayılı ES Kanunu, sandıktan yararlanacak iştirakçileri ayrıntılı olarak belirlemiştir”⁵⁸.

⁵⁵ Aydın, s. 20.

⁵⁶ Ali Nazım Sözer, **Sosyal Sigorta İlişkisi**, Dokuz Eylül Üniversitesi Yayınları, İzmir, 1991, (Sigorta İlişkisi), s. 11-12.

⁵⁷ Coşkun Saraç, **Sosyal Sigorta Ödenekleri**, Birleşik Yayıncılık, İzmir, 2005, (Sigorta Ödenekleri), s. 7.

⁵⁸ Levent Akın, “Sigortalılık Kavramı Açısından Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanun Tasarısının Değerlendirilmesi”, **Ankara Üniversitesi, Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt:54, Sayı:2, 2005, (Tasarısının Değerlendirilmesi), s. 24.

506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu kapsamına aldığı sigortalıları yasanın ikinci maddesinde tanımlamıştır. Buna göre, “iş akdine dayanarak bir veya birkaç işveren tarafından çalıştırılanlar sigortalı sayılmaktadır”⁵⁹. “Bir kimsenin sigortalı sayılabilmesi için de önemli koşul, onun hizmet sözleşmesine (hizmet ilişkisine) dayanarak çalışmasıdır”⁶⁰. Bu nedenle Sosyal Sigortalar Kanunu, “esas olarak iş akdi ile çalışanların zorunlu sosyal güvenlik kurumudur”⁶¹. Bundan dolayı sigortalılar ile bunların işverenleri durumundaki kişilerin hak ve yükümlülükleri, sigortalının işe alındığı tarihten başlar.

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu(SSGSS), Sosyal Sigortalar Kurumu(SSK), Bağ-Kur ve Emekli Sandığını(ES) kapsamına aldığından, bu kurumlara tabi olanları da sigortalı kavramı altında bir araya getirmiştir. Genel Sağlık Sigortası, sigortalıları temelde iki gruba ayırmıştır. Bunlardan ilki sosyal sigortalar sigortalıları olarak tanımlanan grup, diğeri ise genel sağlık sigortalılarıdır. “Genel sağlık sigortalısı, sigortalı ve isteğe bağlı sigortalı tanımından ayrı olarak genel sağlık sigortası bakımından adına prim ödenmesi gereken kişileri ifade etmektedir”⁶².

Sigortalı kavramı Kanun’un üçüncü maddesinde tanımlanmıştır. Buna göre sigortalı, kısa ve uzun vadeli sigorta kolları bakımından adına prim ödenmesi veya kendi adına prim ödemesi gereken kişiyi ifade eder⁶³. Tanımda geçen kısa vadeli sigorta kolları, iş kazası-meslek hastalığı, hastalık ve analık sigorta kollarını, uzun vadeli sigorta kolları ise malullük, yaşlılık ve ölüm sigorta kollarını ifade etmektedir⁶⁴. Söz konusu sigorta kollarının tümü Kanun’da sosyal sigortalar olarak tanımlanmıştır⁶⁵.

Kanunun 92. Maddesine göre “Kısa ve uzun vadeli sigortalar ile genel sağlık sigortası kapsamındaki kişilerin sigortalı olması zorunludur. Kanun da yer alan sigorta hak ve yükümlülüklerini ortadan kaldırmak, azaltmak veya bir başkasına devretmek gibi sözleşmelere konulan hükümler geçersizdir”.

⁵⁹ Güzel ve Okur, Hukuku, s. 97.

⁶⁰ Tunçomağ, s. 112.

⁶¹ Akın, Tasarısının Değerlendirilmesi, s. 30.

⁶² Levent Akın, “Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigorta Kanun Tasarısının Kişiler Açısından Kapsamında Yeni Gelişmeler”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Sayı:1 2006, (Yeni Gelişmeler), s. 28.

⁶³ 5510 Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, M.3/6.

⁶⁴ 5510 Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, M.3/4,5.

⁶⁵ 5510 Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, M.3/3.

Özel sigorta açısından sigortalı kavramı ise riskini satan taraftır. Sigorta anlaşmasına istinaden prim ödeyen, hasar oluşması durumunda tazminat almayı hak kazanan taraftır. Özel sigortada sigortalayan ile sigortalanan arasında bir sigorta sözleşmesi yapılır. Bu sözleşmede tarafların hakları ve yükümlülükleri yer alır.

1.2. SOSYAL GÜVENLİĞİN AMACI

İnsan sosyal bir varlıktır ve toplum içerisinde yaşamını idame ettirir. İnsanoğlu hayatı boyunca pek çok tehlikelere maruz kalabilmektedir. “Kimi tabiat şartlarından(sel, deprem, yangın, vb.), kimisi de sosyal bir varlık olmasından(hastalık, yaşlılık, sakatlık ve ölüm vb.) kaynaklanan bu tehlikelerle her devirde mücadele etmek ihtiyacını hissetmiştir”⁶⁶. Karşılaştıkları bu olumsuz durumlarla bireysel olarak bazı zamanlar baş etmeleri mümkün olmayabilir. Sosyal güvenlik sistemlerinin temel amacı böyle zor dönemlerde insanlara yoksulluk ve yoksunluk riskine karşı korumak ve zor durumda olan bireylerine yardım etmeyi, daha iyi durumda olan kişilerin vicdanına bırakmayarak(sosyal dışlanma), toplumsal dayanışmayı kurumsal hale getirmek ve bir hak olarak sunmaktır.

Günümüzde küreselleşen dünyada “teknolojiye dayalı çalışma hayatındaki değişimler devletin düzenleme, denetleme ve yaptırıma dayalı koruma sisteminden, kuralsızlaştırma lehine geri çekildikçe, sosyal güvenlik sistemlerinin sağladığı olanaklardan yoksun çalışan kümeleri çoğaldıkça, onları korumak ve güvence altına almada güçlükler yaşanacaktır”⁶⁷. “Bunun sonucunda sosyal güvenlik sistemlerinin temele amacı olan toplumu yoksulluğa karşı koruma da zayıflayacaktır”⁶⁸.

Sosyal güvenlik sistemlerinin temel amacı toplumu meydana getiren tüm bireylerin geleceğe yönelik endişelerini ortadan kaldırarak, ekonomik ve sosyal riskler karşısında bireylere kişiliğine yaraşır güvence sağlamaktır. Sosyal güvenliğin amaçları doğrudan ve dolaylı olmak üzere iki şekilde ortaya konmaktadır.

⁶⁶ Kadir Arıcı, **Bataktan Gün Işığına Sosyal Sigorta Sistemi**, TÜRKAR Yayıncılık Araştırma Dizisi, Ankara, 1999, (Sigorta Sistemi), s. 319.

⁶⁷ Zeki Erdut, **Küreselleşme Bağlamında Uluslararası Sosyal Politika ve Türkiye**. Dokuz Eylül Yayınları, Rektörlük Matbaası, 1. Baskı, İzmir, 2002, s. 107.

⁶⁸ G. Şebnem Uralcan, **Bireysel Emeklilik Sistemi ve Altyapısı**, Beta Yayınları, 2.Baskı, İstanbul, 2005, s. 35.

1.2.1. Sosyal Güvenliğin Doğrudan Amacı

“Sosyal güvenlik her bakımdan yaygın ve genişleyen bir sistem olarak belirmiştir”⁶⁹. “Sosyal güvenlik sistem ve politikalarının hareket noktası “ Sosyal risk” kavramında ifadesini bulur. Çünkü tehlikenin ve riskin bulunmadığı yerde güvenlik gereksinimi söz konusu değildir”⁷⁰.

Sosyal güvenliğin kapsamı açısından risk sigortanın temel unsurları arasında yer almaktadır. Risk, “başkasına veya kendisine yönelik güvensizliğin, insanlar tarafından bilinçli bir biçimde sorgulanması, ölçümlemesi ve üstesinden gelinmeye çalışılması olarak belirlenebilir”⁷¹. “Sosyal risk ise, ne zaman gerçekleşeceği bilinmemekle beraber ileride gerçekleşmesi muhtemel veya muhakkak olan ve buna maruz kalan kişinin malvarlığında eksilmeye neden olan tehlikedir”⁷². Sosyal risklerin ortak özelliği kişilerin ekonomik gücünü sarsmalarıdır.

Uluslararası Çalışma Örgütü(ILO) 28.06.1952 tarihli 102 sayılı sözleşmesinde sosyal riskleri ifade etmiş, bunların tümünü ya da bir bölümüne karşı üye devletlerin sosyal koruma sağlamalarını istemiştir. Bu sosyal riskler hastalık, analık, sakatlık, yaşlılık, iş kazası ve meslek hastalığı, ölüm(sağ kalan hak sahiplerinin korunması), ailevi yükler ve işsizliktir. Sözleşme, en az üç riskin kabul edilmesini onaylama için yeterli görmüştür. “Bu üç risk, yaşlılık, işsizlik, iş kazası ve meslek hastalığı, sakatlık veya ölüm riskleri arasından seçilmelidir. Türkiye 1971 yılında bu sözleşmeyi kısmen onaylamış, 1979 da ise tamamen dâhil olmuştur”⁷³.

Sosyal güvenliğin amacı riskleri daha iyi yönetmek, sosyal güvenlik yardımlarının yeterli seviyede sağlanması ve sosyal güvenlik sistemleri arasında dayanışmayı sürdürmek, maaş esaslı emeklilik programları(defined-benefit schemes) ile yatırım esaslı emeklilik programları(definet-contribution schemes) arasında uygun bir dengeyi sağlaması gerekmektedir.

⁶⁹ Ayhan, Güvenlik, s. 51.

⁷⁰ Aydın, s. 8.

⁷¹ Tuncer Asunakutlu, “Sigorta Açısından Güvenlik ve Risk”, **Mevzuat Dergisi**, Yıl:4, Sayı:43, 2001 <http://www.mevzuatdergisi.com/2001/07a/01.htm>, (30.05.2012).

⁷² A.Can Tuncay, **Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri**, Beta Yayınları, 6.Baskı, İstanbul, 1994, (Dersleri), s. 7.

⁷³ Devlet Planlama Teşkilatı(DPT), Dokuzuncu Kalkınma Planı(2007-2013), **Sosyal Güvenlik Özel İhtisas Komisyonu Raporu**, Ankara, 2007, s. 27.

1.2.2. Sosyal Güvenliğin Dolaylı Amacı

Sosyal güvenliğin dolaylı amaçları, sosyal güvenlik uygulamaları ile başta doğrudan hedeflenmeyen, ancak zaman içerisinde gerçekleşen uygulamalar ile ortaya çıkan olumlu etkilerdir. Bu etkiler ise, artık sosyal güvenlik uygulamalarının dolaylı da olsa amacı ve hedefi olmuştur.

1.2.2.1. Sosyal Amaçlar

“Bir toplumun veya bir grubun tüm fertlerinin karşılaşılabilecekleri risklere karşı yine bu toplum veya grup tarafından-karşılıklı yardımlaşma ilkesiyle-zararların hafifletilmesi veya telafisi yoluna gidilmektedir. Sosyal risklere karşı koruma amacı beraberinde sosyal adaleti getirmektedir”⁷⁴. “Sosyal adaletin, her bireye asgari bir yaşam düzeyi sağlama işlevi, ihtiyaç ölçütünün dikkate alınması ile mümkün olabilir. Bu nedenle sosyal adaletin gerçek anlamda sağlanabilmesi için öncelikle gelir dağılımının adil olarak gerçekleşmesi gerekir”⁷⁵.

“Sosyal güvenlik sisteminde yararlanma genellikle “vatandaş hakları” olarak adlandırılır ve bireyler bu haklara ya önceden ödedikleri ücretlerle sahip olurlar ya da doğrudan devlet tarafından kendilerine yardım da yapılabilir”⁷⁶. Buradan anlaşılması gereken sosyal güvenliğin her şeyden önce temel bir insan hakkı olduğu gerçeğidir. “Temel ve vazgeçilmez bir hak olarak sosyal güvenliğin yerine getirilmesinde, sosyal devletin gereği olarak kamu otoriterlerine düşen görev, bölüşümde adaletin sağlanması, geniş kitlelerin yaşam düzeyinin yükseltilmesi ve böylece insan onurunun korunmasıdır”⁷⁷. Gelişmiş refah devletlerinde, sosyal güvenlik yoluyla, çalışan bireylere (sürekli ve geçici iş kayıplarının sonucu olarak kaybettiği gelirleri telafi etmede) yardım yapılmaktadır.

Kişinin bugünü ve yarını için insan haysiyetine yaraşır bir gelir garantisine ve belirli düzeyde gelir seviyesine ulaştırılması gerekir. Ortaya çıkan tehlikeler kişilerin yalnızca gelirinde azalma ve kesilme meydana getirmekle kalmaz, sağlık ve vücut

⁷⁴ Aydın, s. 11.

⁷⁵ Özlem Çakır, *Ücret Adaletinin İş Davranışları Üzerinde Etkileri*, Kamu-İş, Ankara, 2006, s. 50.

⁷⁶ Asar Lındbeck, “Rizikolu Refah Devletinin Dinamikleri”, Çev: M.Ali Cevheri, http://www.canaktan.org/politika/refah-devleti/makaleler/rizikolu_refah.htm, (25.04.2012).

⁷⁷ Özdemir, Refah, s. 74.

bütünlüğüne de zarar verir. “İnsanın yeniden çalışma gücüne kavuşmasını sağlayıcı rehabilitasyon ve tedavi hizmetleri de sosyal güvenliğin ilgi alanı içerisindedir. Bu çalışmalar ile kişinin, çalışma kayıpları giderilmeye veya azaltılmaya çalışılır. Dolayısı ile gelir kesilmesi veya azalması telafi edilir”⁷⁸.

1.2.2.2. Ekonomik Amaçlar

Sosyal güvenlik toplum açısından bugünün ve yarının güvence altına alınması gereksinimi dışında, ekonomik gayesi açısından da etkinlik sağlamaktadır. Sosyal güvenlik sitemlerinde “sosyal güvenliğin uygulama araçlarıyla ekonomik dengeyi sağlamaya yönelik fonksiyonları, ekonomik kriz dönemlerinde prim oranlarını azaltıp yardımları arttırmak; refah dönemlerinde ise yardımları düşürüp, prim oranlarını arttırmak şeklinde uygulanmaktadır”⁷⁹. Bu durumda sistemde bulunan finansal kaynaklar en iyi şekilde değerlendirilmiş olacaktır.

Sosyal güvenliğin dolaylı ekonomik amaçlardan birisi de, üst ve orta gelir gruplarından, vergileri aracılığıyla toplanan kaynakları, sosyal yardımlar yoluyla alt gelir gruplarına aktararak gelirin yeniden dağıtımını sağlamaktır. “Gelirin, gelir grupları arasındaki yeniden dağıtımı ile yoksulluk sorununun kaldırılması amaçlanmaktadır”⁸⁰.

Sosyal güvenlik sosyal sigorta ve özel sigorta mekanizmaları sayesinde fertlerin tasarruflarında bulunmalarını sağlayarak birikim oluşturmalarını teşvik eder. Bu birikimlerde daha çok, özel emeklilik veya bireysel emeklilik uygulamalarıyla hayat geçmektedir. Özellikle devletin bu yönde getirdiği teşvikler ve özendirici sosyal uygulamalar bireylerin tutumlarında etkili olmaktadır.

⁷⁸ Hüseyin Gökmen, **Avrupa Sosyal Devlet Anlayışında İstihdam ve Türkiye de Genç İşsizlik Sorunu**, Çalışma Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü Uzmanlık Tezi, Ankara, 2007, s. 28.

⁷⁹ Aydın, s. 14

⁸⁰ ILO, Social Security Principles, Geneva, 1998, s. 8.

1.2.2.3. Siyasal Amaçlar

“Sosyal güvenliğin siyasi amaçlarından ilki sosyal devletin gerçekleştirilmesidir”⁸¹. “Sosyal devlette ulaşılmak istenen amaç, bireyleri günlük ihtiyaçların baskısından kurtararak, ekonomik ve sosyal hayatta, herkes için insanlık haysiyetine yaraşır bir hayat seviyesi sağlanmasıdır”⁸². Sosyal devletin bu amaçları yerine getirmek için kullandığı sosyal politika araçları, tamamen kamu harcamaları ya da gönüllü kuruluşların katkılarıyla gerçekleşen sosyal yardım ve sosyal hizmetlerdir.

Sosyal güvenliğin, toplumda sosyal dayanışma ve yardımlaşmayı desteklediği ölçüde bu sonucun şüphesiz siyasal alana da etkileri olacaktır. “Devletin sosyal güvenlik gibi yollarla vatandaşlarının muhtaçlıktan kurtardığı toplumlarda gününden ve geleceğinden emin insanların yaşadığı bir toplumda devlete olan bağımlılık da o ölçüde yüksek olacaktır”⁸³. Bu bağımlılığın oluşmasını sağlayan faktörlerden biri de sosyal güvenliğin yara kamusal bir mal olma özelliğidir.

İkinci dünya savaşından sonra, Batı demokrasilerinde sosyal devlet ilkesi kabul edilmiş ve yapılan yeni anayasalarda sosyal haklara ayrıntılı, geniş yer verilmiştir. Sosyal güvenlik “Ekonomik ve Sosyal Haklar” kategorisi içinde düzenlenmiştir. Toplumun tüm bireylerinin kapsamına alma çabalarının bir sonucu olarak sosyal güvenlik, temel bir insan hakkı niteliği kazanmıştır. Bu haklardan biriside devletin kişileri gelecek korkusundan kurtarma, bunun içinde sosyal güvenliği sağlama görevi vardır. Sosyal güvenlik hakkının ülkenin tüm bireylerinin temel haklarından biri olduğu, anayasada açık bir biçimde tanımlanmaktadır. Anayasanın 60. Maddesi “Herkes, sosyal güvenlik hakkına sahiptir. Devlet, bu güvenliği sağlayacak gerekli tedbirleri alır ve teşkilat kurar” ifadesini kullanmaktadır. Söz konusu madde “bu hakkın kullanılabilmesi için gerekli tedbirleri almakla ve sistemin sağlıklı bir biçimde yürümesini sağlayacak örgütlenmeyi gerçekleştirmekle sorumlu tutmaktadır”⁸⁴.

⁸¹ Aydın, s. 19.

⁸² Kocaoğlu, s. 75.

⁸³ Arıcı, Dersleri, s. 36.

⁸⁴ Türkiye Genç İşadamları Derneği(TÜGİAD), **2000’li Yıllara Doğru Türkiye’nin Önde Gelen Sorunlarına Yaklaşımlar: Sosyal Güvenlik**, TÜGİAD Yayınları, İstanbul, 1997, s. 3.

İKİNCİ BÖLÜM

TÜRK SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİNİN YAPISI, KAPSAMI VE GELİŞİMİ

2.1. SOSYAL GÜVENLİK KAPSAMINDA BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNİN TARİHSEL GELİŞİMİ

Avrupa’da bugünkü anlamıyla sosyal güvenlik sisteminin oluşması ve gelişmesi için sanayi devriminin ve buna bağlı olarak sosyal koruma gereksinimi olan bir işçi sınıfının ortaya çıkmasını beklemek gerekmiştir. Türkiye’de ise anılan ekonomik ve siyasal koşullar çok farklı bir gelişme göstermiş, sanayileşme sürecine girmemiş bir Osmanlı İmparatorluğu dönemi, sınırlı ve dağınık sosyal koruma önlemlerini içeren Cumhuriyet dönemi olmak üzere ortaya çıkmıştır.

Cumhuriyetin ilk yıllarında(1920-1945) daha çok dağınık ve dar kapsamlı düzenlemelere gidilmekle birlikte, Türkiye’de bir sosyal sigortalar sisteminin örgütlenmediği, ancak günümüzdeki sosyal güvenlik kuruluşlarının altyapısının atılmaya başlandığı görülmektedir. Bu dönemde bazı koruma önlemleri alınması nedeniyle, 1926 tarihli Borçlar Kanunu’nun ilk yasal düzenlemeler arasında sayılması gerekir. “1930 tarih ve 1593 sayılı Hıfzıssıhha Kanunu kadın işçiler ve çocuklar için koruyucu hükümler içermektedir. Bu Kanunla işyerinde işçi sayısının en az 50 olduğu işyerlerinde doktor bulundurulması zorunlu hale gelmiştir”⁸⁵ .

Cumhuriyetin ilanından 3008 sayılı İş Kanunun çıkarıldığı 1936 tarihine kadar, sosyal güvenlikle ilgili kapsamlı bir düzenleme yapılmamıştır. “1936 yılında çıkarılmış bulunan ve memleketimizin ilk genel iş kanunu niteliği taşıyan birinci İş Kanunu ise, sosyal sigortaların kurulması ile ilgili ilk genel ilkeleri saptamakta ve sosyal sigortaların kurulmasını, hükümetlere görev olarak vermektedir”⁸⁶.

“Çıkarılmış olan 3008 sayılı İş Kanunun amacı, çalışan ve çalıştıranlar arasındaki ilişkilerin düzenlenmesi, çalışma koşullarının düzeltilmesi, işçi hakları ve

⁸⁵ İstanbul Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odası, **Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Sorunlar Çözüm Önerileri ve Yeniden Yapılanma Raporu**, Mart Matbaacılık, İstanbul, 2003, s. 13.

⁸⁶ Talas, s. 594.

işçi sağlığının korunması idi”⁸⁷. 3008 sayılı İş Kanunu çalışanların belirli bir kısmını kapsamaktaydı. Tarım kesiminde çalışanların sosyal koruması bulunmamaktaydı.

Sosyal güvenlik alanında bir başka adım ise 02.07.1971 tarihinde 1479 sayılı kanunla esnaf ve sanatkârlar ile öteki bağımsız çalışanların sosyal güvenliğe kavuşturulması olmuştur. Belirtilen hizmet, Esnaf ve Sanatkârlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu (Bağ-Kur) tarafından sağlanmaktadır⁸⁸.

1961 Anayasası’nda sosyal güvenlik ve sağlık kavramları birer hak olarak tanımlanmış ve bu hakların sağlanmasının devletin görevi olduğu kabul edilmiştir. 5 Ocak 1961 tarihli 224 Sayılı Sağlık Hizmetlerinin Sosyalleştirilmesi yasası bu alanda önemli bir adım olmuştur. Bu yasa bütün sağlık hizmetlerinin finansmanının genel bütçeden karşılanmasını ve sağlık hizmetlerinin, yasal süreci izleyen herkese ücretsiz olarak verilmesini öngörmektedir.

2.1.1. Dünya’da Uygulanan Bireysel Emeklilik Sistemleri

Bireysel Emeklilik Sistemi Türkiye için yeni bir konudur ve 10 yıllık bir geçmişe sahiptir. Burada Bireysel Emeklilik Sisteminin(BES) gelişimi iki alt başlık halinde incelenmektedir. İlk olarak Dünya’da BES, ikinci olarak’da Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sisteminin gelişimi ele alınmaktadır. Türkiye’de BES yeni bir konu olduğu için tarihçesi çok kapsamlı olmamasına rağmen gelişimi açısından hedeflenen rakamlara ulaşmaya çalışmaktadır. Özellikle sistemin 2013 yılının başından itibaren her kesimi kapsamı ve devlet tarafından desteklenmesi ortaya konulan hedeflere daha çabuk yaklaşılmalarını sağlayacaktır.

Dünyanın birçok gelişmiş ve gelişmekte olan ülkesinde özel emeklilik fonları, kurumsal yatırımcı özellikleri ve piyasalar uzun vadeli fon sağlayan kurumlar olmaları nedeniyle büyük önem taşır. Bu özellikleri nedeniyle, özel emeklilik fonları, sosyal güvenlik sisteminde ortaya çıkan ve gelecekte çıkması muhtemel olumsuzlukları ortadan kaldırmanın bir aracı olarak görülmektedir. “Dünyada sanayileşmenin hızla gelişme gösterdiği ülkelerde nüfusun yaşlanması ile sosyal

⁸⁷ Sait Dilik, “Atatürk Döneminde Sosyal Politika”, **Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi**, Cilt: XL, No:1-4, 1985, (Sosyal Politika), s .99.

⁸⁸ İSMMMO, s. 14.

güvenlik sistemlerinin aktif-pasif dengelerinin bozulmaya başlaması, sosyal güvenlik reformunun en önemli gerekçesini oluşturmuştur”⁸⁹.

Dünya genelinde nüfusun giderek yaşlanması, ekonomik trendlerin değişmesi nedeniyle pek çok ülkede mevcut sosyal güvenlik sistemlerinde reformlar yapılmakta ve çok basamaklı emeklilik sistemlerine geçiş yaşanmaktadır. Bu alanda gerçekleştirilen reformlar dağıtım temeline dayanan sistemlerden fon temeline dayanan sistemlere geçilmesi ve kamunun sorumluluğunda olan tek basamaklı sistemlerden kamu, işveren ve özel emeklilik şirketlerinin ortaklaşa paylaştığı çok basamaklı sistemlere geçilmesi şeklindedir.

BES bazı ülkelerde sosyal güvenlik sistemini tamamlayıcı bir rol oynarken, bazı ülkelerde sosyal güvenlik sistemine alternatif olmaktadır. Bazı ülkelerde BES’e girip girmemek katılımcıların tercihine bırakılmışken bazı ülkelerde ise sisteme girmek zorunlu tutulmuştur. Şili, Uruguay, Bolivya ve Meksika gibi ülkelerde BES’in zorunlu olduğu görülmektedir.

2.1.1.1. Zorunluluk Esasına Dayalı Bireysel Emeklilik Sistemleri

Zorunluluk esasına dayalı BES genel olarak Güney Amerika ve Doğu Avrupa Ülkelerinde uygulanmaktadır. Söz konusu ülkelerin ortak özelliği gelişmekte olan ülkeler olmalarıdır. Gelişmekte olan ülkelerde genel ekonomik krizler ile sosyal güvenlik sistemi krizleri birbirlerini zincirleme olarak etkilemektedir.

Emeklilik sigortasının özelleştirilmesi yoluyla yapılan radikal reform örneği, 1980’de Şili önderliğinde başlamış, daha sonra uygulama alanı; Arjantin, Meksika, Peru, Bolivya ve Uruguay’a doğru genişlemiştir. Bu nedenle Latin Amerika Modelinde örnek olarak Şili üzerinde durulmuştur.

2.1.1.1.1. Şili Bireysel Emeklilik Sistemi

Dünya’da özel emeklilik fonları konusunda en radikal adımlar Şili’de atılmıştır. “Şili emeklilik sigortası uygulamaları ilk olarak 1924 yılında oluşturulmuş,

⁸⁹ Esfender Korkmaz ve diğerleri, **Sosyal Güvenlikte Yeni Yaklaşım: Bireysel Emeklilik**, İstanbul Ticaret Odası Yayın No:2006-21, Birlik Ofset Matbaacılık, İstanbul, 2006, s. 60.

daha sonra emeklilik sistemi suiistimaller ve rezervlerin tükenmesi gibi nedenlerle 1952 yılında yapılan reformla bağımsız çalışanlara zorunlu sigorta uygulamasının getirilmesidir”⁹⁰.

1980 yılında Şili’de Askeri hükümet emeklilik sigortası uygulamalarını kökten değiştiren bir adım attı. Radikal biçimde mevcut sistemin yerini özelleştirilmiş bir sisteme bırakması bakımından bu uygulamanın amacı, özel emeklilik sistemleriyle çalışanlara emekliliklerinde ek gelir sağlamak değildir. Aksine tüm sosyal güvenlik sisteminin özelleştirilmesi esasına dayanan bir uygulamadır.

“Şili’de bireysel ve özel emeklilik sigortasının temel uygulayıcıları olarak, çalışanların primlerini yatırdıkları ve yatırılan bu primleri değerlendiren özel şirketler (AFP) kurulmuştur”⁹¹. AFP’lerin sistemdeki en önemli işlevi, çalışanların ödedikleri primlerle oluşan bireysel tasarruf fonlarını yönetmeleri ve bu fonlara en iyi şekilde getiri sağlamalarıdır.

“Ücretli işçiler için zorunlu, kendi işinde çalışanlar için isteğe bağlı olan bu yeni sistemde, eskisinin aksine (eski sistemde bu primlerin finansmanı tamamen işverene aittir), sosyal güvenlik primlerini ödeme yükümlülüğü tamamen işçi üzerinde kalmıştır”⁹². Çalışanlar, maaşlarının %10 kadar katkı payı ödemektedir. Emeklilik döneminde ise yıllık ya da belirli dönemlerde sahip olduğu birikimlerini alabilmektedir. Emeklilikte elde edilecek fayda enflasyona endekslidir. “Asgari gelir garantisi yanında, kanunla belirlenen emekli maaşından daha düşük maaş alan kişileri de devlet desteklemektedir”⁹³.

“Bireysel emeklilik hesaplarına dayanan bu yeni sistem, ülkenin içerisinde bulunduğu kalkınma sürecine paralel olarak ilk 12 yıl boyunca hızlı bir büyüme

⁹⁰ Recep Kapar, “Şili Sosyal Güvenlik Sisteminde Sağlık ve Emeklilik Sigortalarında Yaşanan Değişimler”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt:2, Sayı:1, 2003, (Şili), s. 175.

⁹¹ Kapar, Şili, s. 176.

⁹² Suat Uğur, **Sosyal Güvenlik Sisteminde Özel Emeklilik Programlarının Yeri ve Gelişimi**, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Yayınları, Yayın No:244, Ankara, 2004, (Özel Emeklilik), s. 48.

⁹³ Saadet Tantan, **Sosyal Güvenlik Kapsamında Emeklilik Sisteminde Reform Arayışları ve Özel Emeklilik Fonları**, Beta Basım Yayım Dağıtım, İstanbul, 2001, s. 47.

gösterdikten sonra 1990'lı yıllarda ardı ardına ortaya çıkan yerel ve küresel ekonomik krizden olumsuz yönde etkilenmiştir”⁹⁴

2.1.1.1.2. Meksika Bireysel Emeklilik Sistemi

Meksika’da sosyal güvenlik sistemindeki en önemli reform 1995 yılında eski sistemin yerine bütünüyle bireysel emeklilik hesaplarına dayalı yeni fonlu emeklilik sistemini getirmesiyle yapılmıştır. 1997 yılından itibaren zorunlu katılım şeklinde uygulamaya konulmuştur. Sistemin reforma tabi tutulmasının temel hedefi iç tasarrufları geliştirmek ve dışarıdan sermaye akışını teşvik etmektir. Emekli kesimin emekli aylıklarındaki düşmeye bağlı olarak yaşadığı ekonomik problemler ve emekli kesimin giderek fakirleşmesi reform çalışmalarını hızlandırmıştır.

2.1.1.1.3. Macaristan Bireysel Emeklilik Sistemi

Macaristan emeklilik reformu yasası 1 Ocak 1998’de yürürlüğe girmiştir. Karma yapılı yeni emeklilik sisteminde dağıtım esaslı kamu programına ilave olarak zorunluluk esaslı karışık bir emeklilik seçeneği oluşturulmuştur. Herkese zorunlu olan ilk ayak işverenlerin ve kısmen de çalışanların katkılarıyla finanse edilmektedir. Emeklilik yaşı 2008 yılında kadınlarda ve erkeklerde 62 olmuştur. “İkinci ayak bireysel emeklilik hesaplarına dayalı emeklilik fonlarından oluşmakta ve üçüncü ayak olarak var olan gönüllü ortak emeklilik fonlarına benzemektedir. Üçüncü ayak büyük vergi muafiyetinin olduğu ve kişiye daha fazla tasarruf yapmaya zorlayan gönüllü özel emeklilik ayağıdır”⁹⁵.

2.1.1.1.4. Polonya Bireysel Emeklilik Sistemi

Polonya’da zorunlu emeklilik sistemi 1 Ocak 1999’dan itibaren yürürlüğe girmiştir ve üç alt sistemden oluşmaktadır. Bu sistemlerden birincisi tamamen

⁹⁴Ali Nazım Sözer, “Sosyal Sigortalarda Yeniden Yapılanma ve Şili Modeli”, **Sosyal Güvenlik Dergisi**, 2001, Nisan, ss. 7-14.

⁹⁵ Dünya’da Bireysel Emeklilik Sistemi Uygulamaları, <http://sigortabireyselemlilik.blogspot.com.tr/2011/11/dunyada-bireysel-emeklilik-sistemi.html>, (08.06.2014).

devletin denetiminde ve güvencesinde dağıtım yöntemiyle yönetilen sosyal sigorta kurumudur. “İkincisi tamamen sermaye endeksli devletin izni ile kurulup sıkı denetime tabi olan açık emeklilik fonlarıdır. Üçüncüsü ise finansal kurumlar tarafından idare edilen gönüllülük esasına dayanan emeklilik fonlarıdır”⁹⁶.

Emeklilik sisteminin reformu üç kademededen oluşmaktadır. Bu üç kademenin ilk iki ayağı zorunlu, üçüncü ayak ise isteğe bağlı sigorta sistemlerinden oluşmaktadır. “İlk iki ayak, devlete bağlı Sosyal Sigortalar Kurumu, ikinci ayak, yarısı işverenler, diğer yarısı ise çalışanlar tarafından zorunlu prim ödemeleri olarak yatırılan özel sigorta fonları ve üçüncü ayakta ise, ilaveten isteğe bağlı sigorta primleriyle çalışan işçi prim hesapları ve bireysel emeklilik programları tarafından yürütülmektedir”⁹⁷

2.1.1.2. Gönüllülük Esasına Dayalı Bireysel Emeklilik Sistemleri

Gönüllülük esasına dayalı özel emeklilik programları genel olarak Kuzey Amerika ve Batı Avrupa Ülkelerinde Uygulanmaktadır. Söz konusu ülkelerin ortak özelliği gelişmiş ülkeler olmalarından gelmektedir. Gönüllülük esasını uygulayan Amerika Birleşik Devletleri, Kanada, İngiltere, İsveç, Hollanda ve Almanya gibi Ülkeler özel emeklilik sistemlerini sosyal sigorta sistemini tamamlayıcı nitelikte uygulamaktadırlar.

2.1.1.2.1. ABD Bireysel Emeklilik Sistemi

“ABD’de emeklilik sistemi, kamu sosyal emeklilik sistemi ve özel emeklilik sisteminden oluşmaktadır. Kamu sosyal emeklilik sistemi, rezerv fon destekli dağıtım esasına göre işlemektedir ve devlet tarafından yönetilmektedir”⁹⁸. Özel emeklilik sistemi tamamen gönüllülük esasına dayanmakta ve sistem dahilindeki

⁹⁶Defne Algümüş, **Türkiye’de Bireysel Emeklilik Fonlarının Performanslarının Ölçülmesi**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya, 2006, s. 45.

⁹⁷Soner Yakar, “Polonya Emeklilik Sisteminde Dönüşüm”, **Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt:14, Sayı:2, 2005, s. 450.

⁹⁸ Dünya’da Bireysel Emeklilik Sistemi Uygulamaları, <http://sigortabireyselemlilik.blogspot.com.tr/2011/11/dunyada-bireysel-emeklilik-sistemi.html>, (07.06.2014).

programlarda, maaş esaslı ve katkı esaslı emeklilik planı adı altında iki ayrı emeklilik planı sunulmaktadır.

2.1.1.2.2. Kanada Bireysel Emeklilik Sistemi

“Kanada’da üç basamaklı bir emeklilik sistemi bulunmaktadır. Sistemin birinci basamağında devlet kontrolündeki sosyal güvenlik sistemi, ikinci basamağında mesleki emeklilik planları olan, özel yönetilen işveren katkılı emeklilik planları, üçüncü basamağında ise kayıtlı emeklilik tasarruf planları yer alır”⁹⁹.

Kanada’da mesleki özel emekliliğe vergi desteği 1917 yılından itibaren verilmiş ve 1957 yılından itibaren de gönüllülüğe dayanan özel emeklilik planları uygulamaya konmuştur.

2.1.1.2.3. Hollanda Bireysel Emeklilik Sistemi

“Hollanda’da emeklilik uygulamasında 1996 yılında yeni bir sistem oluşturulmuş olup sistem üç kısımdan oluşmaktadır. Birinci ayak 65 yaşını dolduranlar için düz oranlı emeklilik maaşından meydana gelmektedir”¹⁰⁰. İkinci ayak işle bağlantılı mesleki emeklilik programlarından oluşmaktadır. Söz konusu emeklilik programını işveren sunuyorsa böyle bir plana katılım zorunlu olduğundan, çalışanların yaklaşık %90’ı bir mesleki emeklilik programı kapsamında bulunmaktadır.

Üçüncü ayakta isteğe bağlı ortak emeklilik fonları sağlanmıştır. Bireysel emeklilik düzenlemeleri genelde ticari sigortacılık düzenlemeleri ya da özel hayat poliçeleri şeklindedir. Bazı emekliler özel bir emeklilik sigortası satın almakta ve bu sigorta poliçelerinden yıllık bir gelir kazanmaktadır.

⁹⁹ Dünya’da Bireysel Emeklilik Sistemleri, <http://www.reitix.com/Makaleler/Dunyadaki-Bireysel-Emeklilik-Sistemleri/ID=1370>, (07.06.2014)

¹⁰⁰ Nihal İlgin Uyar, **Bireysel Emeklilik Sistemi**, Detay Yayıncılık, Ankara, 2012, (Emeklilik Sistemi), s. 81.

2.1.1.2.4. İngiltere Bireysel Emeklilik Sistemi

İngiltere emeklilik sisteminde yaptığı reformlarla üzerinde en çok durulan ülkelerin başında gelmektedir. Emeklilik sistemi hem devlet hem de özel sektör emeklilik programlarından oluşmaktadır. “Sistem üç ayak üzerine inşa edilmiş olup, ilk ayakta devlet kanalıyla işleyen temel emeklilik ve kazanca bağlı emeklilik, ikinci ayakta işverenler kanalıyla işleyen mesleki emeklilik, üçüncü ayakta ise bireysel emeklilik programı bulunmaktadır”¹⁰¹.

İngiltere’de özel emeklilik sistemi uygulaması olup, bu uygulama Şili’dekinden büyük farklılık arz etmektedir. İngiltere iki aşamalı sosyal güvenlik sistemine sahiptir. Birinci aşama tüm işçilere minimum fayda sağlamakta, ikinci aşama ise işçilerin tümü yerine belirli bir kısmını kapsamaktadır. İngiliz sistemini diğer sistemlerden ayıran nokta “ hükümetin ikinci aşamayı katılımı zorunlu kılmak yerine bireysel emeklilik hesapları ve uygun bir mesleki eğitim programı vasıtası ile banka ve sigorta şirketlerince yürütülen bu aşamaya gönüllü olarak katılımı teşvik etmesidir”¹⁰².

İngiliz Sosyal Güvenlik Sistemi bugün başarılı bir şekilde işlemekte ve sistemin uzun dönemde herhangi bir finansman kriziyle karşılaşması beklenmemektedir. Çalışanlar özel emeklilik sistemi altında eskiye oranla daha fazla gelir sağlamaktadır. Bunun yanı sıra sistemin ilk ayağını oluşturan kamu emeklilik sistemi minimum bir koruma sağlamaktadır.

2.1.1.2.5. Almanya Bireysel Emeklilik Sistemi

Sosyal devlet olgusunun en çok geliştiği ve sosyal sigorta tekniğinin merkezi olan Almanya’da mevcut sisteme ıslah yoluna gidilmiştir. 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 bağımsız

¹⁰¹ Esra İşbilen, **Bireysel Emeklilik Sistemi ve Türkiye Uygulaması**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2008, s. 55.

¹⁰² Elif Buzlupınar, **Emeklilik Fonları, Sermaye Piyasasına Kaynak Aktarımı-Türkiye Üzerine Değerlendirmeler**, Sermaye Piyasası Kurulu, Yayın No:47, Ankara, 1996, s. 62.

sigortalar tarafından veya çalışanlarda olduğu gibi farklı önlemlerle güvence altına alınmışlardır”¹⁰³.

Alman emeklilik sisteminde de basamaklar mevcuttur. Birinci basamak kanuni, ikinci basamak işyeri ve üçüncüsü özel emeklilik sigortasından oluşmaktadır. 2001 yılında gerçekleştirilen reform ile kamu ve özel sektörün oluşturduğu, farklı basamaklardan oluşmuş bir yapı ortaya çıkmıştır.

Bireysel katkı hesapları ve doğrudan sigorta planları ya da emeklilik fonları şeklinde oluşturulan bir onaylanmış plana katılım zorunlu değildir. Ancak bazı katılımcılara vergi kolaylıkları ile teşvikler yapılmaktadır.

2.1.1.2.6 Fransa Bireysel Emeklilik Sistemi

Fransa’da 1997 yılında kabul edilen bir yasa ile emeklilik tasarruf planları ve emeklilik tasarruf fonları sistemi benimsenmiştir. Emeklilik sistemlerinin genel özelliklerine bakıldığında sistem sosyal güvenlik şemsiyesi altında yönetilen çeşitli bağımsız programların bir araya gelmesinden oluşan tekli bir yapıya sahiptir.

“Fransa’da kamusal emeklilik programları primlerin artık daha yukarı çekilemeyecek bir noktaya geldiği, bu nedenle isteğe bağlı özel emeklilik programlarının 1997 yılında çıkarılan bir kanunla özel emeklilik sandıkları oluşturulmuştur”¹⁰⁴.

Emeklilik organizasyonu işveren ve işçi kuruluşları tarafından yapılmaktadır. İşveren ve işçi katkıları vergiden indirilebilmektedir. Fon getirileri vergilendirilmezken, emeklilik gelirleri vergilendirilmektedir. Kamu emeklilik sistemi ve mesleki emeklilik planlarından elde edilen gelir ortalama olarak son maaşın %80’i kadardır.

Dünyanın birçok ülkesinde birbirinden çok farklı sosyal güvenlik uygulamaları bulunmaktadır. Bu uygulamalar birçok açıdan birbirine benzetmekle birlikte, uygulanan ülkenin ekonomisinden, demografik yapısından ve benzeri nedenlerle tamamen farklı uygulamalar da içermektedir. Gelişmiş ülkelerde giderek

¹⁰³ Ali Seyyar, “Federal Almanya’da Ailenin Sosyal Güvenliği”, **Çimento İşveren Dergisi**, Cilt:14, Sayı:1, 2000, s. 20.

¹⁰⁴ A.Can Tuncay, “Bireysel Emeklilik Rejimi Üzerine”, **Çimento İşveren Dergisi**, Cilt:14, Sayı:2, Mart 2000, s. 4.

yaşlanan nüfusun sosyal güvenlik üzerindeki etkisini azaltmaya yönelik çeşitli tartışmalar yaşanmıştır. Mevcut emeklilerin emekli aylıklarını dağıtım yöntemiyle finanse eden ve herkese zorunlu olan sosyal sigortaların rolü mevcut çalışanların kuşağına yaydırılmaya çalışılmıştır. Bu düşüncedeki yaklaşım sahipleri özel emeklilik gelirlerinin daha büyük role sahip olmasını önermeye başlamıştır. Kimi düşünceler ise çok radikal olarak dile getirilmiş, sosyal sigortaların kaldırılarak, bu işin tamamen bireysel emeklilik sistemlerine bırakılmasına kadar varmıştır.

“Özel emeklilik programlarının geçmişine bakıldığında bu programların 19.yüzyılın son çeyreğine kadar uzanmakta olduğu görülmektedir. Bilinen ilk özel emeklilik fonu 1862 yılında Avustralya’da Bank Of New South Wales tarafından kurulmuştur”¹⁰⁵. İlk Bireysel Emeklilik Sistemi, 1875 yılında Amerika Birleşik Devletlerinde(ABD) Amerikan Demiryolu Şirketi(The American Express Company) tarafından kurulmuştur. ABD’de erken başlayan ve II. Dünya savaşına kadar fazla yaygınlık göstermeyen özel emeklilik planları oldukça eski olup gelişmiş ve karmaşık bir yapı arz etmektedir. “Bu ülkede işverenlerin de katkı sağladığı özel emeklilik planları bulunmaktadır. Ayrıca ABD’de devletin teşvik sunduğu bireysel emeklilik planları da(IRAs) yaygınlık kazanmıştır”¹⁰⁶. Kanada’da mesleki özel emekliliğe vergi desteği 1917 yılından itibaren verilmiş ve 1957 yılından itibaren de gönüllülüğe dayanan özel emeklilik planları uygulamaya konmuştur.

Avrupa’da yaygınlık kazanması 1940’lı yıllara denk gelen özel emeklilik sistemi için asıl gelişim ise, “1929 yılında yaşanan dünya buhranı sonrası, kamunun sosyal güvenlik sistemlerinin yetersizliği, çalışanların sosyal güvenliklerinin sorumluluğunun işveren tarafından da paylaşılması gerektiği fikrinin doğmasına sebep olmuştur”¹⁰⁷. Örneğin İngiltere’de özel emeklilik planları 18. yüzyılın başından itibaren mevcut olmuş ve son otuz yılda söz konusu sistemde kapsamlı reformlar yapılmıştır. İngiltere, gönüllü özel emeklilik planlarının vergi indirimi yoluyla teşvik eden ülkelere iyi bir örnek olarak ileri sürülebilir.

¹⁰⁵Hüseyin Dalğar, **Kurumsal Yatırımcılar Olarak Emeklilik Yatırım Fonları ve Performanslarının Değerlendirilmesi**, Türkiye Bankalar Birliği Yayınları, Yayın No:249, İstanbul, 2007, s. 108.

¹⁰⁶ Hüseyin Al,“ Özel Emeklilik Fonları ve ABD Uygulaması”, **Active Finans Dergisi**, Mayıs-Haziran 2002, s. 4.

¹⁰⁷ Özden Palut, **Bireysel Emeklilik Sistemi: Dünya’daki Uygulamaları ve Yeni Bir Model Olarak Türkiye**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi),Marmara Üniversitesi Bankacılık ve Sigortacılık Enstitüsü, İstanbul, 2005, s. 27.

Genel olarak Bireysel Emeklilik Sistemi konusunda ülkeler arasında uygulama farklılıkları görülür. Sistem bazı ülkelerde sosyal güvenliği tamamlayıcı olurken bazı ülkelerde sosyal güvenliğin alternatifi olmuştur. Sisteme katılım şekli ise bazı ülkelerde zorunlu, bazı ülkelerde ise kişinin tercihinin bırakılmıştır. “İlk olarak 1980’li yıllarda Şili’de ortaya çıkan emeklilik reformu ve özel emeklilik sistemi uygulaması adeta bir örnek oluşturmuş; 1993 yılında Peru’da, 1994 yılında Arjantin’de ve 1997 yılında Meksika’da yapılan reformlarla özel emeklilik sistemleri uygulamaya konulmuştur”¹⁰⁸. Daha sonraları bu uygulama Güney Amerika ülkelerinde, sırasıyla Doğu Avrupa ülkeleri ve Asya ülkelerinde uygulamaya başlanmıştır. Almanya ve Fransa gibi Avrupa ülkelerinde özel emeklilik varlıkları Gayri Safi Milli Hasıla’nın(GSMH) %10’una ulaşmamışken, İsviçre, Hollanda, İngiltere ve ABD’de GSMH’nın %50’sini aşan büyüklüklere ulaşılmıştır.

“Ülke uygulamalarının temel özelliği, sistemin uzun dönemli bir fonlama sistemi oluşudur. Burada amaç, sisteme katılan birey için emekliliğe yönelik tasarruflarının yatırıma yönlendirilmesi ve emeklilik döneminde ek bir gelir sağlanarak bireylerin refah düzeylerinin yükseltilmesidir”¹⁰⁹. Gelişmiş ülkelerde tasarrufların büyük bir kısmını, bireysel emeklilik yatırım fonları oluşturmaktadır. Ülke ekonomilerinin ihtiyaç duyduğu uzun vadeli kaynak ihtiyacını bu fonların karşıladığı görülmektedir. Emeklilik fonlarının dünyadaki coğrafi dağılımına bakıldığında fonların %61,6’sı ABD’de, %12,7’si İngiltere’de, %6,2’si Hollanda’da, %5,4’ü Avustralya’da, %4,6’sı Kanada’da ve %2,9’u İsviçre’de bulunmaktadır¹¹⁰.

Bireysel emeklilik fonlarının yatırım stratejilerinde genelde uzun vadede yüksek getiriye ulaşma hedefi yatmaktadır. “Bu doğrultuda, hisse senetleri ve devlet tahvillerinin bireysel emeklilik portföylerindeki payı artmaktadır. Hollanda, İngiltere, İrlanda, İsveç, Avusturya ve Portekiz’de hisse senedi ve devlet tahvilinin ağırlığı %90’nın üzerindedir”¹¹¹. Artan fon büyüklükleri profesyonel fon yönetim

¹⁰⁸ İsrail Zor, “Özel Emeklilik Fonları: OECD Ülkeleri ve Türkiye Bağlamında Bir Değerlendirme”, **Reasürör Dergisi**, Sayı:70, Ekim 2008, s. 11.

¹⁰⁹ Dünyada ve Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sistemi, http://besp.egm.org.tr/dunyada-ve-turkiyede-bireysel-emeklilik-sistemi_8_199, (12.05.2012).

¹¹⁰ Dünyada Bireysel Emeklilik Sistemi: “Geleceğe Yatırım” <http://www.euractiv.com.tr/finansal-hizmetler/link-dossier/dunyada-bireysel-emeklilik-sistemi-gelecege-yatirim-000089>, (13.05.2014).

¹¹¹ Ahmet Erol ve Ercan Yıldırım, **Tüm Yönleriyle Bireysel Emeklilik Sistemi**, Yaklaşım Yayıncılık, 2.Baskı, Ankara, 2004, (Emeklilik), s. 155.

hizmetlerine olan talebi artırmaktadır. Menkul Kıymet Piyasaları gelişmekte, değişik tipte varlıkların gelişmesi teşvik edilmektedir. Bu gelişmeler, aynı zamanda tasarruf sahiplerinden yatırımcılara fon akışını arttırarak, ekonomide daha etkin bir kaynak tahsisine yol açmaktadır.

Kuşaklar arası dayanışma prensibine dayanan sosyal güvenlik sisteminin aksine, kişinin kendi ihtiyaçlarını kendi tasarruflarıyla karşılama esasına dayanan bireysel emeklilik sistemi, dünyada birçok şekillerde hayata geçirilmiştir. Genel olarak Dünya’da mevcut kamu sosyal güvenlik sistemlerinin zayıfladığı veya yetersiz hale geleceği düşüncesinden hareketle bireysel emeklilik sistemlerini gönüllü ya da zorunlu kılma eğilimi gözlemlenmektedir. Burada belirtilmesi gereken önemli bir konu, Dünya’da özel emeklilik fonlarının zorunlu veya gönüllü olmasının gelişmekte olan ülkelerle gelişmiş ülkelerde farklı olmasıdır. Genellikle gelişmekte olan ülkelerde, bireysel emeklilik fonlarına ilişkin reform uygulamaları, zorunlu uygulamalar şeklinde ve devletin girişimiyle başlatılmaktadır.

Türkiye’nin de aralarında bulunduğu OECD lkelerindeki bireysel emeklilik uygulamaları sosyal güvenlik sistemini tamamlayıcı niteliktedir. Aşağıdaki tabloda özel emeklilik sistemine geçen ülke örnekleri verilerek sistemin hangi ülkelerde zorunlu ve hangi ülkelerde isteğe bağlı olarak uygulandığı verilmiştir.

Tablo 1: Bireysel Emeklilik Sistemine Geçen Ülke Örnekleri

	Ülke	Reform Tarihi	Çalışmaya Yeni Başlayanlar İçin	Halen Çalışanlar İçin
Latin Amerika	Şili	1981	Zorunlu	İsteğe Bağlı
Latin Amerika	Peru	1993	İsteğe Bağlı	İsteğe Bağlı
Latin Amerika	Arjantin	1994	İsteğe Bağlı	İsteğe Bağlı
Latin Amerika	Kolombiya	1994	İsteğe Bağlı	İsteğe Bağlı
Latin Amerika	Uruguay	1996	Zorunlu	40 yaşından küçük ve yüksek gelirli için zorunlu
Latin Amerika	Bolivya	1997	Zorunlu	Zorunlu
Latin Amerika	Meksika	1997	Zorunlu	Zorunlu
Avrupa	Macaristan	1997	Zorunlu	İsteğe Bağlı
Avrupa	İngiltere	1998	İsteğe Bağlı	İsteğe Bağlı
Avrupa	Polonya	1998	Zorunlu	40 yaşından küçükler için zorunlu
Avrupa	Bulgaristan	1999	Zorunlu	Zorunlu
Avrupa	Hırvatistan	2000	Zorunlu	40 yaşından küçükler için zorunlu
Avrupa	Hollanda	1998	İsteğe Bağlı	İsteğe Bağlı

Kaynak: Esfender Korkmaz ve diğerleri, **Sosyal Güvenlikte Yeni Yaklaşım: Bireysel Emeklilik**, İstanbul Ticaret Odası, Yayın No:2006-21, İstanbul, 2006, s.65.

2.1.2. Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sistemi

Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi, bireylerin emeklilikte refah seviyelerinin artırılması ve uzun vadeli yatırımlara kaynak yaratılması amacıyla gönüllük esasına dayanan ve sosyal güvenlik sistemini tamamlayıcı bir özel emekliliktir. Bireysel emekliliğin özünü, “bireylerin gelecek kaygılarını ortadan kaldırmak, sağlıklı oldukları, çalışabildikleri ve para kazanabildikleri dönemde, daha çok paraya gereksinim duyacakları dönemleri planlamak üzere gönüllü olarak ve

gelirleri ölçüsünde ileride kullanabilecekleri bir birikimde bulunmak ve bu birikimleri etkin biçimde nemalandırmak oluşturur”¹¹².

Ülkemizin kalkınma sürecindeki en önemli sorununu ulusal tasarrufların istenilen oranlara çıkarılmamış, yatırımları karşılayabilecek hale gelmemiş olması ve etkin bir yapıya kavuşturulamamış olması sonucu, özellikle 1970’li yıllardan başlayarak hızlanan enflasyon artışı ve uluslararası ekonomik bunalımların da etkisiyle ekonomimiz, kalkınmayı finanse edecek kaynakları yaratamaz duruma gelmiştir. Ekonomide yapısal değişikliğin gerçekleştirilebilmesi, ekonominin çarkının dönebilmesi sermaye birikimi ve fon akımı ile mümkündür. Bu noktada sigorta sektörünün ve bireysel emeklilik sisteminin ekonomik işlevleri, ekonomiler için kalkınma ve büyüme, bireyler için tasarruf, girişimciler için güvence, toplum için sosyo-ekonomik katkı sağlamaktadır.

1990’lı yılların başından itibaren ortaya çıkan ve giderek ağırlaşan sosyal güvenlik krizi hükümetleri acil olarak çözüm arayışına itmiştir. “Emekli nüfusun çalışan nüfusa oranı, ideal oran olan $\frac{1}{4}$ düzeylerinden ülkemiz gibi gelişmekte olan ülkelerde $\frac{1}{2}$ düzeylerine gelmiş olması ve kayıt dışı istihdamın artması ile kamu emeklilik sistemlerinde ciddi açıklar meydana gelmeye başlamıştır”¹¹³. Bununla birlikte sosyal güvenlik kurumlarına prim ödeyen aktif sigortalıların, sistemden aylık alanların oranındaki kötüye gidiş, reform süreçlerini biraz daha hızlandırmıştır. Nitekim Türkiye’de bu rakam 1980 yılında 3,61 iken 2000 yılında 1,71’lere kadar düşmüş ve 2050 yıllarında bu oranın birin altına düşeceği öngörülmektedir.

Türkiye’de emeklilik sistemi büyük açıklar vermekte, kamu tarafından yürütülen mevcut emeklilik sisteminin özel emeklilik planlarıyla desteklenerek bütçe üzerindeki yükün azaltılması önemli bir politika seçeneği olarak ortaya çıkmıştır. Diğer yandan, özel emeklilik sisteminde yapılan reformlar, son yıllarda makroekonomik istikrar açısından risk teşkil etmeye başlayan yurtiçi tasarruf oranındaki düşüşün durdurulması açısından da önem arz etmektedir.

Türkiye’de yapısal reform çalışmaları hazırlanırken bu yapısal reformlardan biri olarak sosyal güvenlik reformu hazırlanmıştır. Bu sosyal güvenlik reformunun bir parçası da kamu sosyal güvenlik sistemi tamamlayıcısı olması amacı ile çeşitli

¹¹² Volkan Yüksel, “Bireysel Emeklilik Sistemi”, **Vergi Dünyası Dergisi**, Sayı:266, 2003, s. 102.

¹¹³ Müge İşeri. “Bireysel Emeklilikte Son Gelişmeler”, **Ekonomik Yorumlar Dergisi**, Yıl:42, Sayı:491, Şubat 2005, s. 6.

destekleyici emeklilik programlarının geliştirilmesidir. Bu amaçla 16 Mayıs 2000 tarihinde Bakanlar Kurulu tarafından “Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu Tasarısı” Türkiye Büyük Millet Meclisi(TBMM) Başkanlığına sunulmuştur. Bu Kanun tasarısı ile vatandaşların emekliliğe yönelik gönüllü tasarruflarını düzenleyen bireysel emeklilik hesaplarına dayalı fonlu bir sistem oluşturulması amaçlanmıştır.

Bu Kanunun hazırlanmasında; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Maliye Bakanlığı, Sosyal Güvenlik Kuruluşları, Hazine Müsteşarlığı(HM), Sermaye Piyasası Kurulu(SPK) öncülük ederken, Türkiye Sigorta ve Reasürans Şirketleri Birliği’nin, Sigorta Denetleme Kurulu’nun, Bankaların Portföy Yönetim ve Yatırım şirketlerinin, konu ile ilgili uzmanların, üniversitelerin ve sendikaların görüş ve önerileri de değerlendirilmiştir.

Bireysel emeklilik sistemine yönelik vergisel teşvikleri düzenlemek amacıyla, Bazı Vergi Kanunlarında Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunlar çıkarılmıştır. Bu kanun değişiklikleriyle, bireysel emeklilik sistemi katılımcılarına ve çalışanları adına katkıda bulunan işverenlerine, fonların yatırıma yönlendirilmesine, birikimlerin toplu para veya maaş şeklinde geri alınmasına vergi teşvikleri getirilmiştir.

Dünyadaki çok ayaklı emeklilik sistemi yapıları, ülkemizde kamu emeklilik maaşlarının düşük olması, geçim şartlarının oluşturduğu zorluklar, genç yaşta emeklilik uygulamaları, ayrıca sosyal sigortalarda yaşanan finansal sorunlar, konjonktüre bağlı olarak meydana gelen gelişmelere ve dönüşümlere ayak uydurma çalışması, sosyal güvenlik sisteminin yetersizliğini ortaya koymuştur. “Yaşam sürelerinin artması ve bireylerin emeklilik yıllarına yönelik tasarruflarda bulunma ihtiyacı”¹¹⁴ nedeni ile kamu sosyal güvenlik sistemine ek olarak bireylere emeklilik dönemlerinde ek gelir sağlamak, öte yandan sisteme katılanlarca ödenecek primleri yatırıma yönlendirecek olan özel emeklilik şirketleri aracılığı ile sermaye piyasasına ve yatırım alanlarına aktarmak ve böylece kalkınmayı katkıda bulunmak amacıyla 28.03.2001 tarihinde 4632 Sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu kabul edilmiştir. Söz konusu yasa 07.04.2001 Tarihli Resmi Gazete’de yayımlanmış 07.10.2001 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Bununla beraber İlk emeklilik planları ancak 27.10.2003 tarihinde satılmaya başlanmıştır.

¹¹⁴ Gökhan Dereli, “ Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu Çerçeve Kanun olarak İyi Kullanılmış Bir Düzenlemedir”, **İşveren Dergisi**, Cilt:42, Sayı:2, Kasım 2003, s. 12.

4632 sayılı yasanın gerekçesi, bu yasaya neden gerek duyulduğunu ortaya koymaktadır. Kanun gerekçesinde, sanayileşmiş ülkelerde nüfusun giderek yaşlanması ile sosyal güvenlik sistemlerinin aktif-pasif dengelerinin bozulmaya başlaması reformun en önemli gerekçelerinden birisini oluşturmaktayken, gelişmekte olan ülkelerde ise reform ile birlikte bireylere daha nitelikli ve daha yüksek sosyal güvenlik hizmetinin verilmesinin amaçlandığı görülmektedir. Bu hususta öne çıkan temel unsurlar, sistemin yeterli, finansal anlamda güçlü, sürdürülebilir, güvenilir ve sağlam olmasıdır.

4632 Sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu’nu tamamlayıcı nitelikteki yönetmelikler Hazine Müsteşarlığı ve Sermaye Piyasası Kurulu tarafından hazırlanmıştır. Sistemin kurumsal yapısının önemli bir ayağını oluşturan “Bireysel Emeklilik Danışma Kurulunun Çalışma Esasları ve Usulleri Hakkında Yönetmelik” 31.10.2001 tarih 24569 Sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Diğer yönetmelikler ise şunlardır;

- Emeklilik Şirketleri Kuruluş ve Çalışma Esasları Hakkında Yönetmelik.
- Bireysel Emeklilik Aracıları Hakkında Yönetmelik(BEAHY).
- Emeklilik Yatırım Fonlarının Kuruluş ve Faaliyetlerine İlişkin Esaslar Hakkında Yönetmelik.
- Emeklilik Şirketleri Kuruluş ve Çalışma Esasları Hakkında Yönetmelik
- Bireysel Emeklilik Sisteminde Devlet Katkısı Hakkında Yönetmelik

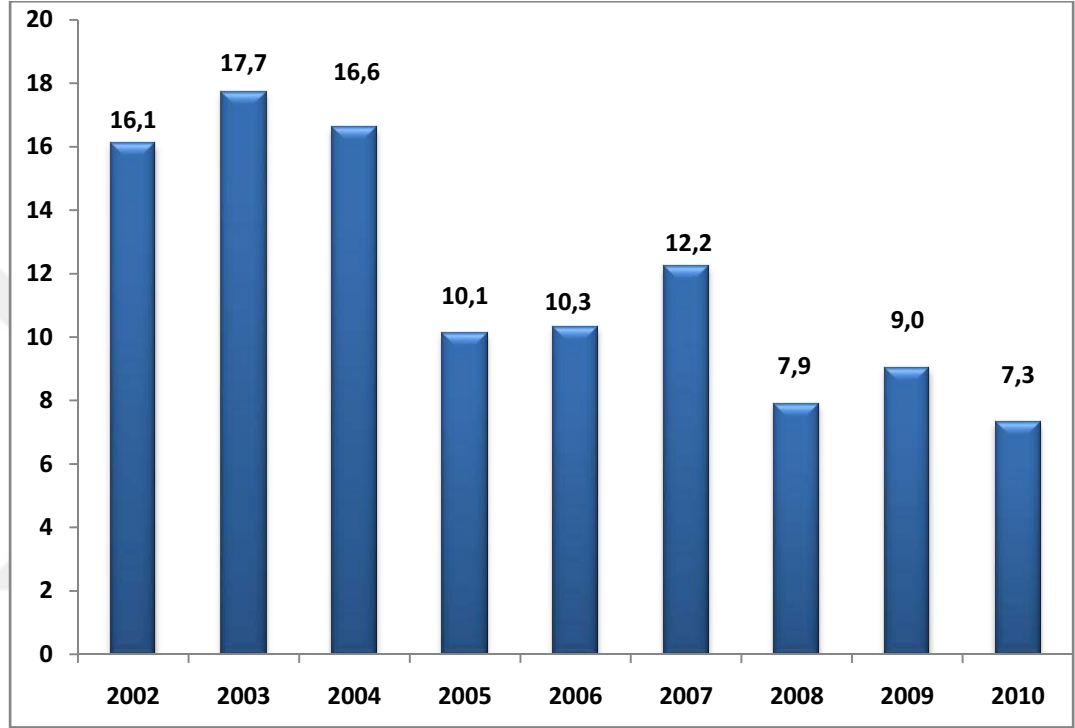
Bireysel Emeklilik Sistemi üzerinde devlet oldukça etkilidir. Devletin uyguladığı bireysel emeklilik sistemi politikaları, genellikle hakları belirleme ve bu hakların ne kadar uygulandığını denetleme üzerinedir¹¹⁵.

2003 yılında vergi indirimi teşvikine dayalı gönüllü bireysel emeklilik sistemi uygulamaya konmuş ancak söz konusu sisteme katılım düşük kalmıştır. Diğer yandan yüksek sosyal güvenlik primleri işgücü piyasasında maliyetleri arttırmak suretiyle kayıt dışı istihdamın yüksek düzeylerde kalmasına yol açmaya devam etmektedir. Düşük gelirli ve kayıt dışı çalışan kesimlerde emeklilik birikimleri sınırlı

¹¹⁵ Bireysel Emeklilik Sistemi,
<http://www.bireyselemekliliksisitemi.com/> (17.05.2012).

olmakta ve bu durum yaşı insanlar arasında yoksulluğun yaygınlaşmasına neden olmaktadır. Nitekim hanehalkı tasarruf oranı son yıllarda belirgin olarak düşmüş sosyal koruma sisteminde risklerin ortaya çıkmasına neden olmuştur. Aşağıdaki grafik bunu açıkça göstermektedir.

Şekil 1: Hanehalkı Tasarruf Oranları (Yüzde Olarak)



Kaynak: www.tuik.gov.tr ,(18.05.2012).

Özel tasarrufların bir unsuru olan hanehalkı tasarrufları bir ülke ekonomisinin büyümesini sağlayan yatırımlar için en temel kaynağı oluşturmaktadır. Yeterli tasarruf hem ailelerin finansal güvencesinin sağlanması hem de sermaye mallarının üretilmesi açısından önemli olduğundan dolayı özel tasarrufların genel ekonomik işleyiş sürecindeki seyri önemlidir¹¹⁶.

Türkiye’de sosyal güvenlik sistemine destek ve hanehalkı tasarruflarını artırmak üzere uygulanmakta olan mevcut BES’in geliştirilmesi yönünde 29.06.2012 tarih ve 28338 Sayılı Resmi gazete’de yayımlana 6327 Sayılı Bireysel Emeklilik Yatırım Sistemi Kanunu İle Bazı Kanun Ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun çıkarılmıştır.

¹¹⁶ Ercan Sancak ve Nedret Demirci, “ Ulusal Tasarruflar ve Türkiye’de Sürdürülebilir Büyüme İçin Tasarrufların Önemi”, **Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi**, Cilt:8, Yıl:8, Sayı:2, 2012, s. 177.

“2013 yılından önce bireysel emeklilik sistemine katılımı teşvik eden temel mekanizma vergi indirimidir. Ancak katılımcıların mevcut durumda sadece yaklaşık %35’nin bu teşvikten yararlandığı görülmektedir”¹¹⁷. BES’e katılımı yaygınlaştırmak, yurt içi tasarrufların artmasını katkı sağlamak üzere bireysel emeklilik teşvik sisteminde 2013 yılı başında yürürlüğe giren bir değişikliğe gidilmiştir. Buna göre vergi indiriminin tamamıyla kaldırılarak ödenen primlere %25 oranında devlet katkı payı verilmesi ve ayrı bir hesapta izlenen devlet katkı payının Hazine Müsteşarlığı’na belirlenen yatırım araçlarına yönlendirilmesi söz konusudur. Ayrıca getirilen devlet desteği bütün her kesimi kapsamaktadır.

2.2. SOSYAL GÜVENLİĞİN KURUMSAL YAPISI VE FİNANSMAN SİSTEMİ

Türkiye’de sosyal güvenlik sisteminin AB ülkeleri sosyal güvenlik sistemine benzer bir yapılanmaya gidilerek üç sosyal güvenlik kurumunun tek çatı altında birleştirilmesi önerisi ve sonrasında 5502 sayılı Kanun’la tek çatı sistemi gerçekleştirilmiştir. Bu yaklaşımda temel amaç, yoksulluk ve gelir dağılımındaki eşitsizlikleri önlemek olarak tespit edilmiş ve bu amaçla, primli ve primsiz sistem ayrımı ortadan kaldırılmıştır. “Kurumsal yapılanmanın reform niteliğinde sayılmasının en önemli ölçütü, var olan kurumsal yapıdaki zaafı tanımlayarak, bunların ortadan kaldırılmasına yönelik düzenlemeleri gerçekleştirmesidir”¹¹⁸.

2.2.1. Reform Öncesi Türk Sosyal Güvenlik Sistemi

Türkiye’de sosyal güvenlik sisteminin oluşum sürecine bakıldığında, sistemin temelde devlet merkezli tercihlerin rol oynadığı bir batı modeli etrafında şekillendiği görülebilir. 1990 yıllarda kentleşme olgusu, gecekondu kültürünün yükselişi ve çalışma hayatında yaşanan gelişmeler gibi toplumsal dinamiklere bağlı olarak Türkiye’deki sosyal güvenlik algısının da kırılma noktalarından birini oluşturmuştur.

¹¹⁷ Bireysel Emeklilik Gelişim Raporu, Ankara, 2011, s. 21.

¹¹⁸ Şenay Gökbayrak, “Türkiye’de Sosyal Güvenliğin Dönüşümü”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, Cilt:2 Sayı:25, 2010,(Dönüşüm), s. 158.

Bu çalışmanın özü bağlamında önemle vurgulanması gereken konu, sosyal güvenliğin kapsamıdır. Çünkü Türkiye’de sosyal güvenlik sistemlerinde reform denildiği zaman, bu vurgu aslında oldukça kapsamlı ve geniş anlamıyla yapılması planlanan düzenlemeleri ifade etmektedir. Dolayısıyla, yalnızca sosyal sigortalar gibi primli sistemler değil, sosyal yardım ve hizmetleri de kapsayan primsiz sistemlerde kavramın içinde yer almaktadır. Ancak bu çalışma, primli rejimler üzerine yapılandırıldığı için primsiz rejimleri kapsayan konular incelenmeyecek, yalnızca primli rejimler üzerinde durulacaktır.

Dünyadaki sosyal güvenlik modelleri incelendiğinde tarihsel gelişim süreci içerisinde birbirinden farklı iki modelin ortaya çıktığı ve uygulandığı görülmektedir. “Bunlardan ilki ulusal sosyal güvenlik modelidir”¹¹⁹. İkincisi ise mesleki faaliyet ölçütüne dayalı sosyal sigorta modelidir. Ulusal model 1942 tarihli Beveridge Raporuna dayanmaktadır. Bu modelde Yönetimde birlik ve sosyal güvenlik yardımları açısından teklik ilkesi esastır. Finansman açısından ise, prime dayalı sigorta tekniği esas alınmaktadır.

“Günümüzde dünyada ağırlıklı olarak uygulanan model, Bismarck modeli olarak da bilinen sosyal sigorta modelidir. “Sosyal sigorta kavramı”, dünyada ilk kez 1871 yılında Almanya’da Otto von Bismarck tarafından kullanılmış ve tüm dünya’ya yayılmıştır”¹²⁰ Bu modelde sosyal güvenlik hakkı kural olarak mesleki faaliyet ölçütüne bağlı olmaktadır. Kişiler, bağımlı ya da bağımsız çalışma statülerine bağlı olarak sosyal güvenlik kapsamına alınmaları söz konusudur. Sistemin finansman kaynağı ise, esas olarak kazanç esasına dayalı sigorta primleridir. Modelin esası, ilk modelin aksine, kuramsal yapıda ve sosyal sigorta hakları açısından farklı yasal düzenlemeleri zorunlu kılmaktadır.

“Sanayileşme hareketinin hızla geliştiği ülkelerden biri olan Almanya’da 1874 ekonomik krizin başlaması ile fabrikaların kapanması işsizliği ortaya çıkarmıştır”¹²¹. Bütün bu gelişmelerden sonra “1881 yılında Alman Şansölyesi Bismarck’ın mesajı ile kamu sigortalarının kurulması ile başlayan dönem, ilk sistem

¹¹⁹ Ali Güzel, “Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Öngörülen Reform Mevcut Sorunlara Çözüm mü? **Çalışma ve Toplum Dergisi**”, Sayı:4, 2005, (Reform), s. 64.

¹²⁰ Ali Nazım Sözer, **Sosyal Devlet Uygulamaları**, Türkiye İşçi Emeklileri Yayınları, No:8, İzmir, 1997, ss. 3-5.

¹²¹ Abdurrahman Ayhan, **Türk Sosyal Sigorta Kurumlarında Geçen Hizmetlerin Birleştirilmesi Sorunu ve Uygulaması**, Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yayınları, Yayın No:25, Eskişehir, 1983, s. 17.

denemeleri dönemi olarak kabul edilmiştir”¹²². Türk Sosyal Güvenlik Sistemi de mevcut yapısıyla bu model ile uyum içindedir. 1881’de Bismarck tarafından temeli atılan Bismarck sistemi Avrupa ülkeleri başta olmak üzere Fransa, Almanya Türkiye’de geçerli olan bir sistemdir. Sistemin özü, çalışma esasına dayalı sosyal sigorta mekanizmasına dayanıyor olmasıdır. Bireyler, iş yapmaları halinde sosyal hukuk bakımından güvence kapsamına alınmaktadır. “Buna göre bir işte çalışmaya başlayan kişi zorunlu olarak sigortalıdır ve ön koşul, mesleki faaliyettir. Mesleki farklılıklara göre sigorta sağlayan kuruluşlar da farklılık göstermektedir”¹²³. Başka bir deyişle sosyal sigorta kurumları, mesleki statü ve sektörel farklılıklara göre örgütlenmiştir. “Dolayısıyla, sigorta kuruluşları, bağımlı statüde kamu kesiminde çalışan askerler ve sivil memurlar, sanayide ya da hizmet sektöründe hizmet sözleşmesiyle bağımlı çalışanlar ile kendi namına bağımsız çalışanlar dikkate alınarak oluşturulmuştur”¹²⁴.

Tek çatı altında toplanana kadar, sosyal güvenlik sistemimizde mesleki faaliyet esasına göre kurulmuş üç sigorta kuruluşu bulunmaktaydı. Bunlar SSK, Bağ-Kur ve Emekli Sandığı idi. Bu kuruluşlar tek çatı düzenlemesi sonucunda yeni kurulan Sosyal Güvenlik Kurumu’na bağlanmışlardır.

Türkiye’de işçi statüsünde çalışanlar için 1945 yılında 4792 sayılı İşçi Sigortaları Kurumu Kanunu çıkarılmıştır. 1961 Anayasası ile kanun gözden geçirilerek, dağınık olan düzenlemeler ve sigorta kolları, 1964 yılında 506 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu altında birleştirilmiştir. 1965 yılında yürürlüğe giren bu kanunla İşçi Sigortaları Kurumu, Sosyal Sigortalar Kurumu olara değişmiştir. 1971 yılında esnaf, sanatkâr ve diğer bağımsız çalışanlar için kurulan Bağ-Kur, sağlık sigortası yardımı veren bir kuruluş olarak örgütlenmiştir.

Diğer yandan ES, 1950 yılında, 5234 sayılı kanunla kurulmuştur. Böylece yürürlük tarihine kadar dağınık olan ve eşitsizlik yaratan sandıklar ortadan kaldırılmış ve modern sosyal güvenlik politikalarının kamu çalışanlarını tek elden düzenleyeceği T.C Emekli Sandığı Genel Müdürlüğü Yapılandırılmıştır.

¹²² Ali Çubuk, **Sosyal Politika ve Sosyal Güvenlik**, Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Yayın no:18, Ankara, 1983, s. 171.

¹²³ Ali Güzel, **Yeniden Yapılandırmanın Sebepleri ve Amaçları, Sosyal Güvenliğin Yeniden Yapılandırılması Semineri**, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Yayınları, Ankara, 2007, (Amaçları), s. 25.

¹²⁴ Ekin ve diğerleri, s. 28.

Ülkemizde sosyal güvenlik kurumları tek çatı altında birleşmeden önce, ağırlıklı olarak sosyal sigorta kuruluşları aracılığıyla yapılmaktaydı. Üç farklı kesime üç farklı norm ve standartlarda üç farklı sosyal sigorta kuruluşu tarafından hizmet veriliyordu. Sosyal Sigortalar Kurumu, bir hizmet sözleşmesine dayanarak işveren tarafından çalıştırılan işçilere sosyal sigorta hizmeti, Emekli Sandığı; kamuda çalışan memurlara yönelik sosyal sigorta hizmeti, Bağ-Kur ise; kendi nam ve hesabına bağımsız olarak çalışanlarına sosyal sigorta hizmeti sağlamaktaydı.

2.2.2. Sosyal Güvenlik Reformları

Türk Sosyal Güvenlik Sistemi esas itibariyle sosyal sigortalardan oluşmaktadır. Dolayısıyla sosyal sigorta kurumlarının yaşadığı sorunlar ve krizler Türk Sosyal Güvenlik sisteminin de sorunları ve krizleri haline gelmiştir. Sosyal sigorta kurumlarımız özellikle 1990 yıllardan itibaren çok ciddi sorunlarla karşılaşmıştır. Bu sorunların başında, kurumların mali yapılarının bozulması ve kurumların işlevlerini yerine getiremez duruma gelmeleri yer alır. Bu süreçte “aktüeryal dengeler gözetilmeden kurumlara yapılan sistem dışı müdahaleler ve diğer sebeplerle kurumların mali dengeleri bozulmuş, kurumlar topladığı primlerle giderlerini karşılayamaz duruma gelmiş ve her geçen yıl genel bütçeden artan oranlarda transfer yapılması zorunluluğu doğmuştur”¹²⁵. Diğer bir ifadeyle, ülkemizdeki hiçbir kesim mevcut durumdan memnun olmayıp, sosyal güvenlik sistemimizin yeniden ele alınması gerekliliği her kesimce benimsenmiştir.

“Sosyal güvenlik alanında reforma yol açan sebeplerin başında finansman güçlüklerinin geldiği çoğunlukla kabul edilen bir görüştür”¹²⁶. Öte yandan sosyal güvenliğin örgütlenmesinden kaynaklanan ve çoğunlukla sisteme siyasal etkileri mümkün kılan yapılanma da reform fikrini kabul görür hale getirmiştir. Bunun yanında 1980 sonrası bireyi ön plana çıkaran görüşlerin de sosyal güvenlik alanındaki bu yeni gelişimi de etkilediği bir gerçektir. Dünya genelinde, 1980 sonrasında, toplumdan bireye, vasıfsızlıktan kalifiye olmaya yönelik bir süreç

¹²⁵ Mehmet Alagöz ve Sinem Yapar, “Kalkınma Planları Çerçevesinde Sosyal Güvenlik Sorunları”, **Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Sayı:10, 2003, ss. 429,439.

¹²⁶ Türkiye Sanayici ve İşadamları Derneği, **Emekli ve Mutlu, Türk Sosyal Güvenlik Sisteminin Sorunları, Çözüm Önerileri, Özel Sigortacılık Girişimi**, İstanbul, 1996, s.12.

başlamıştır. Zamanla bireylerin aileye olan desteği azalmış ve bu durum özellikle gelişmekte olan ülkeler için, yapısal bir dönüşümün gerekliliğini ortaya koymuştur. Özetlemek gerekirse “sosyal güvenlikte özelleştirme fikri, sosyal güvenliğin kendi içsel sorunları yanında, konjonktürün de etkisi ile birçok çevrede kabul görür hale gelmiştir”¹²⁷.

Sosyal güvenlik alanının da reform seçenekleri ilk kez 1994 yılında Dünya Bankası(DB)’nın yayınladığı bir raporla gün ışığına çıkmıştır. “1995 yılında Dünya Bankasının sağladığı Kredi desteğiyle ILO’nun ülkemiz için hazırladığı sosyal güvenlik reformu raporu Türkiye’deki reform sürecini başlatan ilk çalışmalarındandır”¹²⁸. Söz konusu raporda sosyal güvenliğin kamu hizmeti olmaktan çıkarılarak tümüyle özelleştirilmesidir. Devlet sosyal güvenlik alanından çekilmeli; diğerleri gibi sosyal güvenliğin sağlanmasın da serbest pazar koşullarına terk edilmelidir. Bu sayede sosyal güvenlik fonlarının mali piyasalara akışı sağlanmış olacak ve serbest piyasa koşulları her şeyin belirleyicisi olacaktır.

“Sosyal güvenlik sisteminde yaşanan sorunlar nedeniyle gerek gelişmiş ve gerekse gelişmekte olan ülkelerde reform eğilimleri giderek artmaktadır. Ülkemizde sosyal güvenlik sisteminde yaşanan sorunlar, sistemin sürdürülebilir bir seviyeye ulaşmasını engellemiş ve makroekonomik dengelerin bozulmasına yol açmıştır”¹²⁹. Bu nedenlerle sistemin sorunlarına ilişkin çeşitli çözüm önerileri gündeme getirilmiştir. “Reformun birinci aşaması ile sosyal güvenlik kurumlarının tek çatı altında toplanması, kurumlara idari ve mali özerklik tanınması ve özelleştirme olarak özetlenebilir. Reformun ikinci önemli ayağı ise kamu emeklilik programlarını tamamlayıcı nitelikte bireysel emeklilik programı hayata geçirilmiştir”¹³⁰.

¹²⁷ Yusuf Alper, “Sosyal Güvenlik Sisteminde Kriz ve Reform İhtiyacı”, **İşveren Dergisi**, Cilt:34, Şubat 1996, (Reform İhtiyacı), s. 5.

¹²⁸ Yusuf Alper, “Türk Emeklilik Sisteminde Reform”, **Mercek Dergisi**, Yıl:10, Sayı:37, (Reform), s. 108.

¹²⁹ Haluk Egeli ve Ahmet Özmen. Türkiye’de Sosyal Güvenlik Sisteminin Yeniden Yapılandırılmasına Yönelik Reform Sürecinin Değerlendirilmesi, <http://www.mevzuatdergisi.com/2009/10a/01.htm>, (12.04.2012).

¹³⁰ A. Tuncay Teksöz, Sosyal Güvenlik Reformu, http://tiskweb.com/isveren_sayfa.asp?yazi_id=1150&id=63, (12.06.2012).

2.2.2.1. 5502 Sayılı Yasa ile Oluşturulan Kurumsal Yapılanma

Sosyal güvenlik sistemimizin yeniden yapılandırılması çerçevesinde 20 Mayıs 2006 tarih ve 5502 sayılı Kanun ile kurulan Sosyal Güvenlik Kurumu(SGK); “Türk sosyal sigorta rejiminin temel kurumları olan SSK, Bağ-Kur ve Emekli Sandığı’nın yanı sıra bankalar ve sigorta şirketlerinin vakıf statüsündeki sandıklarını bünyesinde birleştiren “ tek çatı kurumu” olarak adlandırılmaktadır”¹³¹. 5502 sayılı Kanunun birinci maddesinde, kurumun kamu tüzel kişiliğine haiz, idari ve mali açıdan özerk, bu Kanunda hüküm bulunmayan durumlarda özel hukuk hükümlerine tabi olduğu ifade edilerek; kurumun, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nın ilgili kuruluşu olduğu açıkça belirtilmiştir.

“Türkiye’de sosyal güvenlik sisteminin AB ülkeleri sosyal güvenlik sistemine benzer bir yapılanmaya gidilerek üç sosyal güvenlik kurumunun tek çatı altında birleştirilmesi önerisi”¹³² ve sonrasında 5502 sayılı Kanun’la tek çatı sistemi gerçekleştirilmiştir. Öncelikle Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanan ve sosyal güvenlik sitemimizde tek çatı modelini öngören metin, “Emeklilik Sigortası Sistemi ve Emekli Sigortaları Kurumu Kanunu Tasarı Taslağı” başlığı ile kamuoyuna sunulmuştur. Tek çatı modelinin yaslandığı temel ilkeleri içeren bu metin, yasa tekniği açısından 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanun’un metnini esas alarak ve bu kanun birçok maddesini aynen yenileyerek işçi, memur ve bağımsız çalışanları sisteme dâhil etmiş ve bunlara aynı koşullarda malullük, yaşlılık, ölüm, iş kazalarıyla meslek hastalıkları, hastalık hallerinde sosyal sigorta yardımlarının yapılacağını öngörmüştür. Bu sistemin yetersizliği anlaşıncı, 29 Temmuz 2004 tarihli “ Sosyal Güvenlik Sisteminde Reform Önerisi” hazırlanarak tartışmaya açılmıştır. “Bu yaklaşımda temel amaç, yoksulluk ve gelir dağılımındaki eşitsizlikleri önlemek olarak tespit edilmiş ve bu amaçla, primli ve primsiz sistem ayrımı ortadan kaldırılmıştır”¹³³.

¹³¹ Yusuf Alper ve diğerleri, **2050’ye Doğru Nüfus Bilim ve Yönetim: Sosyal Güvenlik(Emeklilik) Sistemine Bakış**, Türkiye Sanayici ve İşadamları Derneği Yayın No:535, Sis Matbaacılık, İstanbul, 2012, (Emeklilik), s. 54.

¹³² Tankut Centel, **Sosyal Güvenlikte Yapısal Değişim**, Şahinkaya Matbaası, İstanbul, 1997, s. 48.

¹³³ Ali Güzel ve Ali Rıza Okur, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, Beta Yayınevi, 10. Baskı, İstanbul,2004, (Sosyal), ss. 152-153.

5502 sayılı Sosyal güvenlik Kurumu Kanunu ile Sosyal Sigortalar Kurumu, Bağ-Kur ve Emekli Sandığı'nın ilgili kanunlardaki hükümler kaldırılarak söz konusu kurumların tüzel kişiliği sona erdirilmiş ve bu kurumlar Sosyal Güvenlik Kurumu'na bağlanmıştır. Yasa daha önce çıkarılmış 4947 sayılı yasanın daha da revize edilmiş halidir. Böylece daha önce kısmen sağlanmış olan standart birliği hedefine bütünüyle ulaşmıştır.

2.2.2.2. 5510 Sayılı Genel Sağlık Sigortası ve Uygulanma Gerekçeleri

Sosyal güvenlik sistemimizde reform gerekliliği yaklaşık on yıldır gündemimizi işgal etmiştir. Bir taraftan önemli finansman sorunları yaşayan sosyal güvenlik kurumlarının açıkları ve bunları kapatmak için kurumlara yapılan transferlerin milli gelir içindeki payının sürekli artış kaydetmesi; diğer taraftan sosyal güvenlik sistemimizin yeterli ve kapsamlı bir sosyal güvence sağlama kapasitesinden giderek uzaklaşmış olması, sosyal güvenlik sisteminde yeniden yapılanmayı kaçınılmaz hale getirmiştir. 20 Mayıs 2006 tarih 26173 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren 5502 sayılı “Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu” ile sosyal güvenlik sistemimizin idari yapılanması değiştirilmiş; 16.06.2006 tarih, 26200 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 01.01.2007 yürürlüğe giren 5510 sayılı “Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu” ile farklı sigorta rejimleri birleştirilmiştir. Sosyal güvenlik sisteminde 1999 yılından bu yana aşama aşama gerçekleştirilen dönüşümün son halkası olan 2006 yılındaki değişim ile 60 yıllık sosyal güvenlik sisteminden köklü bir kopuş gerçekleştirilmiştir.

Beş ayrı emeklilik rejiminin aktüeryal olarak hak ve yükümlülüklerinin eşit olmasını gerçekleştirmek amacıyla hazırlanan 5510 Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Anayasa Mahkemesine yapılan itirazlar sonucu hükümet 2007 Bütçe Kanunu'na koyduğu bir hüküm ile 5510 sayılı Kanun'un uygulanmasını 01.01.2008 tarihine ertelemiş ve yürürlüğe girmesi 2008 yılı olmuştur.

“GSS, kişilerin ekonomik gücüne ve arzulu olup olmadığına bakılmaksızın, ortaya çıkacak hastalık riskine karşı, toplumun bütün fertlerinin sağlık hizmetlerinden yaygın ve etkin bir şekilde faydalanmasını sağlayan, sağlık

sigortasıdır”¹³⁴. Diğer bir tanım ise; kişilerin öncelikle sağlıklarının korunmasını, sağlık riskleri ile karşılaşmaları halinde ise oluşan harcamaların finansmanını sağlayan sigortayı ifade etmektedir¹³⁵.

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortasının amacı, sosyal sigortalar ile genel sağlık sigortası bakımından kişileri güvence altına almak; bu sigortalardan yararlanacak kişileri ve sağlanacak hakları, bu haklardan yararlanma şartları ile finansman ve karşılanma yöntemlerini belirlemek; sosyal sigortaların ve genel sağlık sigortasının işleyiş ile ilgili usul ve esasları düzenlemektir¹³⁶. Kanun; “sosyal sigortalar ile genel sağlık sigortasından yararlanacak kişileri, işverenleri, sağlık hizmet sunucularını bu Kanun’un uygulanması bakımından gerçek kişiler ile her türlü kamu ve özel hukuk tüzel kişilerini ve tüzel kişiliği olmayan diğer kurum ve kuruluşları kapsamaktadır”¹³⁷.

5510 sayılı GSS, 506 sayılı Kanun’u model almasına rağmen, sistem olarak önemli farklara sahiptir. “5510 sayılı Kanun sosyal sigorta yardımları ile sağlık hizmeti sunumunu birbirinden ayırmış, sosyal sigorta kısmında sadece sigortalıya yapılacak parasal yardımları, genel sağlık sigortası kısmında ise, sadece sağlık hizmeti sunumunu, bunun kapsamını ve yararlanma koşullarını düzenlemiştir”¹³⁸. Genel Sağlık Sigortasının bir başka özelliği sigorta kollarını ayrı ayrı düzenlemeyip, yapılan yardımların sürekliliğine göre kısa vadeli sigorta kolları ve uzun vadeli sigorta kolları olarak ikiye ayırmasıdır. Ancak söz konusu Kanun uzun vadeli sigorta kolları açısından sigortalıların durumlarını ağırlaştıran hükümler içerirken, kısa vadeli sigorta kollarında genel olarak sigortalıların haklarını geliştiren bir nitelik taşımaktadır.

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortasının temelini katkı oluşturmaktadır. Sisteme tabi olanlar, sunulacak sağlık yardımları için belli oranda prim ödemek durumundadırlar. “Sigortalılık süresi ve prim ödeme gün sayısı, prim ödenmiş süre olarak kabul edilen prim ödeme gün sayısı, sigortalının fiilen çalıştığı günler ile

¹³⁴ <http://www.ttb.org.tr/data/haber/mart05/gsstaslakgerkce.php>, (13.05.2012).

¹³⁵ 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, Md.3/7.

¹³⁶ 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, Md.1.

¹³⁷ Ahmet Apan, “Türkiye’de Kalkınma Planları ve Sosyal Güvenlik Reformu”, **Türk İdare Dergisi**, Sayı:456, 2007, ss. 193, 217.

¹³⁸ Nurşen Canikoğlu, 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Kısa Vadeli ve Sigorta Kollarına İlişkin Hükümlerinin Kısa Bir Değerlendirmesi.

http://tiskweb.com/isveren_sayfa?yazi_id=1567&id=83, (14.05.2012).

çalışmadığı halde çalışılmış kabul edildiği bazı günler karşılığı olarak ücreti üzerinden tahakkuk ettirilen ödemelerin karşılığıdır”¹³⁹.

Sisteme girmek isteğe bağlı olmayıp, zorunluluk söz konusudur. Genel sağlık sigortasında bu zorunluluk, sosyal koruma sistemlerinin en önemli unsurlarından birini oluşturmaktadır. Kişilerin sağlık güvencelerinin olması sağlık hizmetlerinin kullanımına doğrudan olumlu yönde etki etmektedir. Kişilerin sağlık hizmetlerine kolay ulaşmaları hastalıkların ilerlemesine engel olmakta, toplumun genel sağlık göstergelerinde iyileşmeler yapmaktadır.

Kısa ve uzun vadeli sigortalar ile genel sağlık sigortası için, bu Kanunda öngörülen her türlü ödemeler ile yönetim giderlerini karşılamak üzere kurum prim almak, ilgililerde prim ödemek zorundadır. Kurumca tahsil edilen genel sağlık sigortası primleri, tahsil edilmesine müteakip doğrudan kurum bütçesinin genel sağlık sigortası kalemine aktarılır. “Genel sağlık sigortası prim gelirleri; yönetim giderleri, genel sağlık sigortasından sağlanan sağlık hizmetleri ve diğer haklar dışında başka bir amaçla kullanılmaz”¹⁴⁰.

Sonuç olarak sosyal güvenlik reformunda şimdiye kadar yapılan çalışmalar mevcut sorunların bir kısmını ortadan kaldırsa bile, henüz sorunlara cevap verebilecek düzeyin altında gözükmektedir. Şunu da belirtmek gerekir ki sosyal sigortalar ve genel sağlık sigortası son derece yenidir ve uygulaması 1 Ekim 2008 tarihi itibarıyla başlamıştır. Ayrıca uygulamadan sağlıklı sonuçlar alınabilmesi kısa vadede mümkün değildir. Uygulama sonuçları gerçek anlamda orta ve uzun vadede oluşacaktır. Bu durum eksikliklerin giderilmesi için bir avantajdır.

2.2.3. Sosyal Güvenlik Reformunda Bireysel Emeklilik Sistemine Yönelik Değerlendirmeler

Gelişmekte olan ülkeler; sosyal güvenlik programlarını tüm çalışan gruplara yaymak, enformel sektörü kayıt altına almak için çabalarırken, Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde yaşlanmakta olan nüfus nedeniyle “emeklilik sistemlerinin

¹³⁹ Dilek Eser, **Sosyal Sigortalar Hukukunda Kadın: 506 ve 5510 Sayılı Kanunlar Bakımından Değerlendirme**, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2009, s. 224.

¹⁴⁰ 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, Md.74-79.

finansman açıklarını azaltmak için emeklilik yaşının artırılması, yaşlıların çalışma hayatına daha fazla katılması, tamamlayıcı ve gönüllülük esasına dayalı emeklilik sistemlerinin teşvik edilmesi gibi sorun alanlarına öncelik vermektedirler¹⁴¹.”

Türk sosyal güvenlik sistemi, gelişmiş ülkelerin sosyal güvenlik sistemleri ile karşılaştırıldığında genç nüfus yapısına karşın, erken ve genç yaşta emeklilik, aylık bağlama oranlarının ve yaşlılık aylıklarının ödenen prime ve çalışılan süreye kıyasla göreceli olarak yüksek olması, geriye dönük sık çıkarılan af niteliğindeki borçlanma uygulamaları, prim ödeme eğilimlerinin düşüklüğü, prim afları, sosyal güvenlik kurumlarının kurumsal kapasite yetersizlikleri, sosyal güvenlik suistimalleri ve prim karşılığı olmadan yapılan aylık ve gelir ödemeleri gibi nedenlerle 1990’ların başından itibaren gelir gider açığı vermeye başlamıştır.

“Sosyal güvenlik sistemi, aktüeryal hesap ve dengelerin tutturulamaması; sistemin popülist politikalara karşı kendini korumakta büyük ve sürekli güçlüklerle karşılaşması; kaynakların(fonların) verimsiz kullanılması ve daha başka sebeplerle”¹⁴², az çok farklı derecelerde olmakla beraber, hemen her düzeyinde ciddi bir kriz içinde bulunmaktaydı. Sosyal güvenlik sisteminin, devlet bütçelerinde gittikçe artan yükü karşısında tamamlayıcı ve dengeleyici bir sistem olarak 2003 yılında uygulanmaya başlanan bireysel emeklilik sistemi ortaya konmuştur.

Emeklilik sisteminde 1999 ve 2008 yıllarında kapsamlı düzenlemeler yapılmış, 2006 yılında ise farklı sosyal sigorta kurumları, Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) çatısı altında, farklı sosyal sigorta rejimleri de 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası içinde toplanmıştır. Dokuzuncu Kalkınma Planı döneminde (2007-2013), sosyal güvenlik konusunda önemli reformlar gerçekleştirilmiştir. Sosyal güvenlik reformunun dört ana bileşeninden üçü olan emeklilik, sağlık ve kurumsal yapılanma bileşenleri gerçekleştirilmiş; ancak, önce SGK bünyesinde sürdürülmesi düşünülen, daha sonra Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığınca yürütülmesi benimsenen düzenlemeler halen bütüncül bir anlayışın gereklerine uygun şekilde yapılmamaktadır.

¹⁴¹ Devlet Planlama Teşkilatı(DPT), Dokuzuncu Kalkınma Planı(2007-2013), **Sosyal Güvenlik Özel İhtisas Komisyonu Raporu**, Ankara, 2007, s. 6.

¹⁴² Berna Balcı İzgi, “Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Son Gelişmeler”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Cilt:1, Sayı:16, 2008, s. 95.

Yapılan reformlara karşı sosyal güvenlik sisteminin finansman açıklarının Gayri Safi Yurtiçi Hasıla'ya oranında ciddi bir gerilemenin henüz gerçekleşmemiş olmasıdır. Bunun temel nedeni ise kayıt dışı istihdam ve sosyal güvenlik sisteminin prim kayıpları, sosyal sigorta kapsamının darlığı, sosyal yardım ve sosyal sigorta sisteminin kayıt dışı çalışmaya özendirilmesi, düşük kazanç bildirimi, sosyal güvenlik denetiminden kaynaklanan sorunlar, sık çıkarılan aflar ve borçlanma yasaları ile bireysel emeklilik fonlarındaki tasarrufların yetersizliği şeklinde özetlenebilir.

2014-2018 dönemini kapsayan Onuncu Kalkınma Planı'na bakıldığında, “başta gençler ve kadınlar olmak üzere sosyal güvenlik alanında işgücüne katılım ve istihdamın artırılması, işsizliğin azaltılması, kayıt dışı istihdamın önlenmesi, işgücü niteliğinin yükseltilmesi ve kırılgan istihdamın azaltılması konuları önem arz etmektedir”¹⁴³. Sosyal güvenlik sisteminin mali ve sosyal açıdan sürdürülebilir, tüm nüfusa etkin ve eşit biçimde hizmet verecek bir yapıda olması uzun vadede temel hedeftir. Sosyal güvenlik sisteminin sürdürülebilirliğine yönelik olarak sosyal güvenlik sistemi gelir-gider farkının GSYH'ya oranının %1'e düşürülmesi, ikincisi ise 2012 yılında %1,4 olan bireysel emeklilik fonlarının büyüklüğünün GSYH'ya oranının %4 yükseltilmesidir.

Bu hedeflere ulaşmak içinde aşağıdaki temel amaç ve politikalar belirlenmiş ve bunlara ilişkin eylem ve uygulama stratejilerine gidilmiştir. “Bu eylem ve politikalar gerçekleştirildiği takdirde sosyal güvenlik sisteminin mali sürdürülebilirliğini sağlamlaştırmakla kalmayacak, sigortalıların emeklilik döneminde karşılaştıkları muhtemel tasarruf açıklarının giderilmesine de bireysel emeklilik yoluyla katkı sağlayacaktır”¹⁴⁴.

- Kayıt dışı istihdam ve kayıt dışı ücretle mücadele edilerek kayıtlı çalışan sayısı artırılacak, prim tabanı genişletilecek ve prim tahsilatı artırılacaktır.
- Kişilerin çalışma hayatında kalarak sisteme prim ödemeleri teşvik edilecektir.
- Kadınların işgücüne katılımı ve kayıtlı istihdam artırılacaktır.
- Sosyal sigorta programlarında çalışan gruplar arasında norm ve standart birliği sağlanacaktır.

¹⁴³ Kalkınma Bakanlığı, **Onuncu Kalkınma Planı(2014-2018)**, Ankara, 2013, S. 49.

¹⁴⁴ Kalkınma Bakanlığı, **Onuncu Kalkınma Planı(2014-2018)**, Sosyal Güvenlik Sisteminin Sürdürülebilirliği, **Özel İhtisas Komisyonu Raporu**, Ankara, 2014, s. 36.

- Bireysel emeklilik sistemine katkı payı ödeyenlerin sayısı ve ödenen katkı payı artırılacaktır.

“Türkiye’de bireysel emeklilik sistemine gelir düzeyi görece yüksek ve düzenli bir işe sahip olanlar prim ödemekte olup, işgücü piyasasında dezavantajlı durumda olan gençler, kadınlar ve gelir düzeyi düşük olanlar fiilen sistemin dışında kalmaktadır”¹⁴⁵. “Sosyal güvenlik reformu ile birlikte demografik yapı değişikliklerinin sosyal güvenlik sistemine yeni fırsatlar sunması, işgücü piyasasındaki yapısal değişikliklerle mümkün olacaktır”¹⁴⁶. Tüm dünyada kadınların istihdama katılımını sağlayacak ve istihdamı zor olan gençlerin işgücü piyasasına girmelerini sağlayacak teşviklere ihtiyaç vardır. Kadınların düzenli ücretli işlerde istihdam oranlarının artırılması, hem kadının sosyal ve ekonomik durumunun iyileştirilmesi hem de ulusal tasarruf açısından ekonomiye sağlayacağı katma değer yönünden önemlidir.

Sosyal güvenlik reformuyla, sosyal güvenlik sisteminin uzun vadede mali ve sosyal açıdan sürdürülebilir bir düzeye ulaşmasını sağlamak için, tüm nüfusa etkin ve eşit biçimde hizmet verecek bir yapıda olması gerekir. “Sadece kayıt dışı çalışmanın önlenmesi ve prim tahsilat oranlarının yükseltilmesiyle prim gelirlerinin artırılması, sorunu tek başına çözmeyecektir”¹⁴⁷. Ulusal tasarruflarında artırılması gerekmektedir. Bunun içinde ücretli istihdamın ve özellikle kadın ve genç istihdamın artırılması, bireysel emeklilik katılımcılarının artmasına ve bireysel emeklilik fonlarının büyümesine katkı sağlayacaktır. Söz konusu reformların olumlu katkıları, sosyal güvenlik sisteminin mali sürdürülebilirliği ile sınırlı kalmayıp gerek reformlarla düşen aylık bağlama oranları gerekse kayıt dışılıktan kaynaklanan prim ödeme gün sayısının ve prime esas kazancın düşüklüğü nedeniyle emeklilik döneminde oluşması muhtemel tasarruf açıklarının giderilmesinde de ön plana çıkacaktır.

Birçok ülkede işletmelerin çalışanlar için kurdukları mesleki emeklilik programları, ülkelerin tasarruflarını artırmada bir araç olarak kullanılmaktadır. Ancak, “Türkiye’de ücretlerden alınan görece yüksek gelir vergisi ve sosyal güvenlik

¹⁴⁵Şenay Gökbayrak, **Refah Devletinin Dönüşümü ve Özel Emeklilik Programları**, Siyasal Kitapevi, Ankara, 2010, (Emeklilik), s. 223.

¹⁴⁶Gökbayrak, Dönüşüm, s. 151.

¹⁴⁷Seyhan Erdoğan, “Türkiye’de Emeklilik Sisteminde Değişim”, **Kamu Yönetimi Dünyası Dergisi**, No:23, 2005, s. 24

prim kesintisi gibi faktörler, benzer programların uygulanmasını zorlaştırmaktadır”¹⁴⁸. Bireylerin gelirleri içerisinde kamu sosyal güvenlik sisteminin kapsamı ve payı büyüdükçe bireysel emeklilik sistemine ayrılabilen gelir azalmaktadır. Bireysel emeklilik fonlarında fon birikimi sağlamak için kişilerin sisteme olan güvenlerini artırıcı çalışmaların yaygınlaştırılması gerekmektedir. Bu kapsamda kişilerin emeklilik döneminde karşılaştıkları tasarruf açığı ve bireysel emeklilik sisteminin tasarruf açığını azaltmadaki rolü hususunda bilgilendirilmesi sağlanacaktır. Ayrıca bireysel emeklilik fonlarının emeklilik döneminde kullanılabilmesi için sistemden erken çıkışların zorlaştırılması gerekmektedir.

Kısaca ifade etmek gerekirse, bireysel emeklilik sistemi, mantığı ve bünyesi itibarı ile mecburi nitelikte olan kamu sosyal güvenlik sistemin, zamanla meydana gelen ve daha da artması beklenen yetersizliğini gittikçe bozulan prim-maaş dengesizliğini gidermeye yönelik, gönüllü bir sigorta uygulaması olarak düşünülmüştür. Sistemin başarısı esas itibarı ile isteğe bağlı olan katılımın, yarı yoldan vazgeçilmeden, sonuna kadar uygulanmasına bağlıdır.

BES, rasyonel düşünen toplumlarda başarıya ulaşmıştır. Bu yoldan hem fertlere emeklilik dönemlerinde hatırı sayılır bir destek sağlanmış, hem de milli ekonomi için çok önemli bir fon yaratılmış olmaktadır. İsviçre, İsveç, Hollanda gibi ülkelerde bu fonlar Gayri Safi Milli Hasıla’yı aşan tutarlara ulaşmıştır.

Sosyal Güvenlik Reformuyla ileriki yıllarda emekli olacakların maaşlarında düşüşler olacaktır. Bu nedenledir ki emekli aylıklarının düşüklüğü yönünde şikayetler olsa da kişilerin sisteme olan güveni nedeniyle sistemin içinde kalmayı özen göstermektedir.

Ülkemizde, “üçüncü grup kapsamındaki ve gönüllük esasına dayanan katkı esaslı emeklilik sisteminde ise, risk tamamen katılımcının üzerindedir. Bu nedenle sisteme güven duygusu önemlidir”¹⁴⁹. Kişilerin beklentilerinin gereğinden fazla artırılmaması sonuçta hayal kırıklıklarının da önüne şimdiden geçmiş olacaktır. Ülkemiz de henüz 10 yıllık bir geçmişe sahip olan bireysel emeklilik sistemine katılımın artması, kişilerin katılımında yaratılan beklentilerin karşılanması veya hayal kırıklıkları belirleyici olacaktır.

¹⁴⁸ Gökbayrak, Emeklilik, s. 224.

¹⁴⁹ İzgi, s. 99.

İnsanların emekli olduktan sonra yaşam standartlarını makul bir ölçüde koruyabilmeleri amacıyla herkes için bir emeklilik gelirin olması gerekir. Kamu maliyesi üzerindeki baskılar ve nüfusun yaşlanması göz önünde tutularak daha uzun çalışma yaşamları ve aktif yaşlanmanın desteklenmesi, yarar ve katkıların dengelenmesi, fonlu ve özel emeklilik sistemlerinin maliyetinin ucuzlatılması ve güvenilirliklerinin artırılması sağlanmalıdır.

2.2.4. Sosyal Güvenliğin Finansman Yöntemleri

Sosyal güvenlik sistemi bir bütün olarak ele alındığında, sistemin toplam gelirleri ile toplam giderleri arasında bir dengenin olmadığı ve sistemin açıklarının 1990'lardan beri süregeldiğini ifade etmek mümkündür. Sistemin finansman açıkları ülkemizin kalkınma sürecinde karşılaştığı en önemli problemlerden birini oluşturmaktadır. Her yıl genel bütçeden sosyal güvenlik sistemine yapılan transferlerin artış oranı ekonominin büyüme oranından daha yüksek seviyelerde gerçekleşmektedir.

“Sosyal güvenlik sisteminin finansman açıklarının arkasında üç temel neden yatmaktadır”¹⁵⁰. Bu nedenler kısaca şöyledir:

- Sosyal güvenlik sisteminde devlet katkısının olmaması ve böyle bir sistemin sürdürülebilirliğinin sağlanamamasıdır.
- İşgücüne katılım düşüklüğü, işgücü piyasasındaki yüksek kayıt dışılık ve işsizliktir.
- Emeklilik yaşı, borçlanma yasaları, karşılığında prim alınmayan ödemeler, primlerin toplanamaması, sık sık çıkartılan af yasaları, sistemde biriken kaynakların kamu açıklarının finansmanı için kullanılması gibi konularda sisteme siyasi yaklaşımlardır¹⁵¹.

Sosyal sigorta sisteminin finansmanında genellikle ikili(işçi/çalışan, işveren) ya da üçlü(işçi/çalışan, işveren ve devlet) katılımının olduğu bir model uygulanmaktadır. “Finansmandaki katılımcılık, sadece işçi, işveren ve devlet

¹⁵⁰ Gökbayrak, ss. 154,155.

¹⁵¹ Muzaffer Koç, “Sosyal Güvenlik Sistemi ve Ekonomik Yapı İlişkisi”, **Sosyal Güvenlik Dergisi**, Sayı:25, Mayıs-Haziran 2004, s. 119.

değildir. Sosyal sigorta hizmetinden yararlanan ve katkıda bulunan bağımsız çalışanlar, tarımda çalışanlar ve memurlarda bu kapsama girmektedir”¹⁵².

Getirilen genel sağlık sigortası sistemi ile herkes sağlık güvencesi altına alınmaktadır. “Gelir gruplarının düşük gelir gruplarını, sağlıklı olanların hasta olanlara, bekâr olanların aile sahiplerini finanse ettiği, riskin paylaşıldığı ve herkesin %0-30 arasında ödeyeceği primlerle sağlık finansmanına katkıda bulunduğu bir yapılandırma ile bu hizmet sunulmaya çalışılmaktadır”¹⁵³.

Sosyal sigortalar ve Genel Sağlık Sigortasına göre, sağlık hizmetlerinin finansmanı sosyal sağlık sigortacılığı yani prim esasına dayanmakta ve karşılığı ödenmeksizin sosyal yardım niteliğindeki görevlerin kabul edilmeyeceği belirtilmektedir.

Prime esas kazancın belirlenmesinde, kısa ve uzun vadeli sigortalar ile GSS’ye bağlı olanlar bakımından, ücret ve ödenek alma suretiyle çalışanların o ay için hak ettikleri ücretlerle, ücret dışında kalan her türlü ödeme ile prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkaktan sigortalılara yapılan ödemelerin brüt toplamının esas alınacağı öngörülmektedir. “Kısa ve uzun vadeli sigorta kollarına bağlı olanlar için sigortalının prime esas kazancının %12,5’idir. Bu primin %5’i sigortalı, %7,5’i işveren hissesidir. Yalnızca genel sağlık sigortasına bağlı olanlar için ise genel sağlık sigortası primi, prime esas kazancın %12’sidir”¹⁵⁴.

“Sosyal güvenlik sistemleri, çeşitli kaynaklardan elde edilen gelirlerle, ortaya çıkması olası sosyal risklerin giderilmesini üstlenir”¹⁵⁵. “Söz konusu gelirlerden ilki vergiler, ikincisi ise işçi ve işveren primleri ile devlet katkılarından oluşan üçlü finans yöntemidir”¹⁵⁶. Sigorta yönteminde sosyal sigortaların finansmanı primler ve

¹⁵² Devlet Planlama Teşkilatı, Dokuzuncu Kalkınma Planı(2007-2013), **Sosyal Güvenlik Özel İhtisas Komisyonu Raporu**, Devlet Planlama Teşkilatı Yayınları, Ankara, 2007, s. 32.

¹⁵³ Ersan Öz, “Türkiye’de Sosyal Güvenliğin Durumu ve Reorganizasyon Arayışları.” **Sosyoekonomi Dergisi**, Yıl:1, Sayı:2, 2005, s. 194.

¹⁵⁴ Coşkun Saraç, “Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası, Primsiz Ödemeler ve Sosyal Güvenlik Kurumu Kanun Tasarılarına İlişkin Genel Bir Değerlendime”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt:8, Sayı:1, 2006, (Bir Değerlendirme), s. 335.

¹⁵⁵ Fatma Başterzi, Yaşlılık Sigortası Bakımından Sosyal Güvenlik Normlarını Uyumlaştırılması, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), **Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**, Ankara, 2006, s. 374.

¹⁵⁶ Aydın, s. 29.

devlet katkılarıyla sağlanmaktadır. “Primler sigortalılar ya da başka bir deyişle işçilerle işverenlerden alınan paylardan oluşmaktadır”¹⁵⁷.

Devletin sosyal güvenliğin finansmanına katılımı sadece belirli vergi gelirlerinden pay ayırma biçiminde olabileceği gibi, farklı biçimlerde de olabilir. “Devlet sosyal güvenlik kurumlarına, bütçe gelirlerinden pay ayırabilir; sosyal güvenlik kurumlarına vergi bağışıklıkları ve sosyal güvenlik açıklarını kapatmak amacıyla, transfer harcamaları gerçekleştirebilir”¹⁵⁸. Sosyal güvenlik kurumları gelirleri ile çalışanlar, emekliler ve her ikisinin bakmakla yükümlü oldukları hak sahiplerine insanca bir yaşam sürdürebilmeleri için hizmet vermek ve yardım yapmakla yükümlüdürler. “Bunun için de finansman politikasının ülkenin ekonomik ve sosyal koşullarına en uygun yöntemle düzenlenerek gelir ve gider arasında sağlam ve akılcı bir denge kurulması zorunludur”¹⁵⁹.

Sosyal güvenliğin finansmanında başlıca iki yöntemden faydalanılmaktadır. Bunlardan ilki dağıtım yöntemi, ikincisi ise kapitalizasyon yöntemidir.

2.2.4.1. Dağıtım Yöntemi(pay as you go)

“Dağıtım yöntemi Literatürde pay-as-you-go diye anılmaktadır. Dağıtım esaslı sosyal güvenlik programlarının temel gelir kaynağını prim ödeyen aktif sigortalılar belirler”¹⁶⁰. “Belirli bir dönemde ödenmesi gereken sosyal güvenlik harcamalarının aynı dönem içinde elde edilen gelirler ile karşılanması esasına dayanmaktadır”¹⁶¹. Bir diğer ifadeyle, mevcut çalışanlardan toplanan sosyal güvenlik primleri, hâlihazırdaki emeklilere yapılan ödemelerin finansmanında kullanılır. “Yüksek gelir gruplarından toplanan primlerle dar gelirliilerin asgari bir gelir düzeyine kadar desteklenmesine olanak veren dağıtım yönteminin amacı; sosyal ve

¹⁵⁷ Sait Dilik, “Sosyal Güvenliğin Finansmanında Yansıma Olayı-Primler ve Devlet Katkıları”, **Kamu-iş İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Cilt:7, Sayı:4, 2004, (Devlet Katkıları), s. 46.

¹⁵⁸ Tekin Akgeyik ve diğerleri, **En Büyük Kara Delik: Sosyal Güvenlik Açıkları ve Reform Tartışmalarının Sosyo Ekonomik Yansımaları**, Sigorta Araştırma ve İnceleme Yayınları, Ceyma Matbaacılık, İstanbul,2007, s. 47.

¹⁵⁹ Can Tuncay ve Ömer Ekmekçi, **Sosyal Güvenlik Hukuku’nun Esasları**, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2008, s. 182.

¹⁶⁰ Alper ve Diğerleri, Emeklilik, s. 67.

¹⁶¹ Murat Şen ve Tekin Memiş, **Özel Emeklilik ve Türkiye İçin Sistem Önerisi**, Bilimsel Eser Yarışması, Türkiye Genç İşadamları Derneği Yayınları, İstanbul, 2001, (Sistem Önerisi), s. 32.

ekonomik risklere karşı toplumun tüm bireylerine güvence temin etmektir”¹⁶². Burada gelirlerle giderler arasında iyi bir denge kurmak esas ve önemlidir¹⁶³. “Diğer taraftan toplumun ekonomik güvence altına alınan kesimi genişledikçe gelir düzeyi yüksek sınıfların üzerindeki sorumluluk da zaman içerisinde nispi bir azalış kaydedecektir”¹⁶⁴.

“Dağıtım yönteminde gelir ve giderler teorik olarak dengede bulunduğu için ayrıca bir fon oluşturulmasına gerek yoktur”¹⁶⁵. “Ancak bazı hallerde beklenilmeyen durumlardan doğabilecek olağanüstü gider artışlarını karşılamak amacıyla sınırlı miktarda fonlar biriktirilebilir”¹⁶⁶ ama bu süreklilik arz etmez.

Dağıtım yönteminin hareket noktası, “toplanan primlerin enflasyondan ötürü değer kaybına uğramasını önlemektir. İş kazası, meslek hastalığı, analık, hastalık v.b kısa vadeli sigorta kolları için dağıtım yönteminin elverişli olduğu belirtilmektedir”¹⁶⁷.

Dağıtım yöntemlerini değişik şekillerde sınıflandırabiliriz. Ancak temelde iki ayrım ve bunların alt grupları söz konusudur.

2.2.4.1.1. Primli Dağıtım Yöntemi

Dağıtım sisteminin uygulandığı ülkelerde emeklilik maaşının hesaplanmasında çalışma döneminde ödenen primlerin hesaba katılıp katılmamasına göre iki tür emeklilik programı ortaya çıkmıştır.

- Maaş Esaslı Emeklilik Programları(MEEP)
- Prim Esaslı Emeklilik Programları(PEEP)

*Primli dağıtım sisteminin işleyişi, çalışan ve işverenden kesilen primlerin enflasyona endekslenmiş değerler üzerinden kişisel emeklilik hesaplarına kaydedilmesi, emeklilik döneminde ise, hesapta birikmiş değerlerin endekslenmiş değerleri üzerinden toplu ya da kademeli olarak emeklilik maaşına dönüştürülmesine dayanmaktadır*¹⁶⁸.

¹⁶² Uğur, Özel Emeklilik, s. 39.

¹⁶³ Tuncay ve Ekmekçi, s. 183.

¹⁶⁴ Çağatay Ergenekon, **Emekliliğin Finansmanı: Global Uygulamalar Işığında Türkiye İçin Bir Özel Emeklilik Modeli Önerisi**, Emir Ofset Matbaacılık,1. Baskı, İstanbul, 2001,(Finansmanı), s. 8.

¹⁶⁵ Aydın, s. 37.

¹⁶⁶ Dilik, Güvenlik, s. 247.

¹⁶⁷ Alceylan, s. 73.

¹⁶⁸ Ekin ve diğerleri, s. 35.

2.2.4.1.2. Primsiz Dağıtım Yöntemi

Kamu yardımları ve sosyal yardımlar diye adlandırılan düşkünlere yönelik karşılıksız transferlerle, asgari gelirin garanti edildiği primsiz dağıtım yöntemleridir. “Örneğin 1891 yılında Danimarka’da 60 yaş ve üstü muhtaç kişilere yerel yönetimler tarafından aylık bağlanması öngörülmüştür”¹⁶⁹. Bu yöntem iki tür program uygulamaktadır;

- Muhtaç Bireylere Yönelik Programlar
- Asgari Gelir Sağlayan Programlar

2.2.4.2. Kapitalizasyon Yöntemi(Funded Method)

“Kapitalizasyon ya da fon biriktirme yöntemi, sosyal risklerin ileride doğuracağı ödemeleri karşılayabilmek için bir fon oluşturulması esasına dayanır”¹⁷⁰. Bu yöntemde, matematiğe ve olasılık hesaplarına dayanan aktüeryal hesaplamaları ile üyelerin ödeyeceği sabit bir prim ya da katkı oranı belirlenerek gelir ve giderlerin sürekli olarak dengede tutulması hedeflenmektedir. “Kapitalizasyon yönteminde aslanan bugün toplanan primlerin bir fonda biriktirilip ileride kullanılmasıdır”¹⁷¹.

“Kapitalizasyon yönteminde sigortalılardan kesilen primlerin bir fonda biriktirilip, en iyi şekilde değerlendirilerek sigortalıların geleceklerini kendilerinin finanse etmesidir”¹⁷². “Sistemin içinde fon yaratmak, karşılık ayırmak, fonların veya ayrılan karşılıkların işletilmesi vardır”¹⁷³. Fonlama sistemindeki bu temel ilke, hayat sigortacılığı mantığına dayanmaktadır. Hayat Sigortacılığın da sigortalı, alacağı emekli aylığı için gereken birikimi kendisi finanse etmektedir. “Yani bu sistemde

¹⁶⁹ Uralcan, s. 33.

¹⁷⁰ Güzel ve Okur, Hukuku, s. 83.

¹⁷¹ Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği, **Sosyal Güvenlik Özel İhtisas Komisyonu Raporu**, Ankara, 1994, s. 80.

¹⁷² Umut Tepekule, **Türkiye’de sosyal Güvenlik Sisteminin Yeniden Yapılandırılması Çerçevesinde Reform Sürecinin Değerlendirilmesi**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2008, s. 13.

¹⁷³ İsmail Güneş ve Soner Yakar, “Sosyal Sigorta Finansman Yöntemleri ve Türkiye’de Sosyal Sigorta Kurumlarının Finansal Yöntemlerinin Değerlendirilmesi”, **Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt:13, Sayı:2, 2004, s. 129.

ödenen primler, bireyin gelecekteki tüketimi için bugün vazgeçtiği harcamalarını ve kişisel tasarruflarını ifade etmektedir”¹⁷⁴.

Fon biriktirme veya kapitalizasyon yöntemi, ileride doğabilecek olan riskler için bir fon oluşturulması esasına dayanan ve bu itibarla malullük, yaşlılık ve ölüm gibi uzun vadeli sigorta kollarına uygun düşen bir finansman yöntemidir. “Ancak bu fon biriktirme tekniğinin etkin bir biçimde uygulanabilmesi için ülkede devamlı bir iktisadi istikrarın var olması, diğer bir ifade ile enflasyon, devalüasyon ve bunun gibi olayların biriken fonları erozyona uğratmaması gerekir”¹⁷⁵.

2.3. TAMAMLAYICI SOSYAL GÜVENLİK KURUMLARI

Türk sosyal güvenlik sisteminde tamamlayıcı emeklilik programlarından faydalanan kesimin toplam nüfus içerisinde düşük bir paya sahiptir. Bu nedenle bu tamamlayıcı kurumların etkilerini test etmek pek mümkün değildir. Ülkemizde, zorunluluk esasına dayalı olarak kurulan ve işlemekte olan Ordu Yardımlaşma Kurumu(OYAK), ilkokul öğretmenlerine yönelik kurulan İlkokul Öğretmenleri Sağlık ve Sosyal Yardım Sandığı(İLKSAN), mevcut sosyal güvenlik kurumlarına ek olarak mensuplarına emeklilik dönemine yönelik olarak toplu ödeme yapan munzam sosyal sigorta kuruluşlarıdır.

2.3.1. Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi

Gelişmekte olan ülkelerde sosyal güvenlik reformlarının yürütülmesinde sosyal tarafların da katılımını sağlayacak programlar önerilmekte, devletin sisteme doğrudan yerine garantör ve denetleyici rolü ile katılımı sağlanarak tamamlayıcı ve gönüllü bireysel tasarruf programları oluşturulmaya başlatılmıştır. “Gönüllü bireysel tasarruf programları, bireylere ilave bir koruma sunmaktadır”¹⁷⁶.

¹⁷⁴ Yavuz Ilgaz, Emekliliğin Finansman Yönteminde Sinerji Etkisi ve Türkiye Dinamikli Bir Uygulama: Nesilleme, **İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası Dergisi**, Cilt:53, Sayı:1, 2003, s. 22.

¹⁷⁵ Bedrana Ayhan, **Uluslararası Tecrübeler Işığında Tamamlayıcı Bir Sosyal Güvenlik Sistemi Olarak OYAK Modeli**, (Yayınlanmamış Yüksek lisans Tezi), Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2011, s. 45.

¹⁷⁶ Korkmaz ve diğerleri, s. 54.

Kuşaklararası dayanışma ilkesine dayanan sosyal güvenlik sisteminin aksine, kişinin kendi gereksinimlerini kendi tasarruflarıyla karşılama esasına dayanan bireysel emeklilik sistemi, dünyanın birçok ülkesinde değişik şekillerde hayata geçirilmiştir. Bazı ülkelerde bireysel emeklilik programları sosyal güvenlik sistemini tamamlayıcı rol oynarken, bazı ülkelerde sosyal güvenlik sistemine alternatif oluşturmaktadır. Türkiye'nin de aralarında bulunduğu OECD ülkelerindeki bireysel emeklilik uygulamaları, sosyal güvenlik sistemini tamamlayıcı niteliktedir.

28.03.2001 Tarihli 4632 Sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu ile orta ve üst düzey gelire sahip bireylere zorunlu sosyal güvenlik sistemi dışında ek bir emeklilik aylığı sağlanması ile ekonomide uzun vadeli kaynak yaratımı ve istihdamın artırılması amaçlanmaktadır¹⁷⁷.

Bireysel emeklilik sistemi sosyal güvenlik sisteminin alternatifi değil, tamamlayıcısıdır. Sisteme girebilmek için herhangi bir sosyal güvenlik kurumu kapsamında bulunmak da gerekmemektedir.

“Bireysel Emeklilik sistemi özel sigortacılık ilkesine dayanmaktadır”¹⁷⁸. Bir sigorta değil tasarruf mekanizmasıdır. Bireysel bazda tasarruf kabiliyeti bulunan kitlelere etkin ve güvenilir bir kurumsal tasarruf imkânı sunmaktadır. Sistemin amacı da budur. Bireylerin emekliliğe yönelik tasarruflarının yatırıma yönlendirilmesiyle emeklilik döneminde ek bir gelir oluşturarak refah düzeylerinin yükseltilmesi, ekonomik kalkınmaya katkıda bulunulmasıdır.

2.3.2. Özel Hayat Sigortaları

Birçok ülkenin sosyal güvenlik sistemleri vatandaşların çeşitli tehlike ve risklere karşı gerekli yardımı sağlamada yetersiz kalmaktadır. İşte hayat sigortaları bu sırada devreye girmekte ve ülkelerin sosyal güvenlik sistemlerini destekleyici ve tamamlayıcı bir hizmet ifa etmektedir.

Hayat sigortaları; insanların bireysel olarak önlemekte güçlük çektikleri veya tümüyle yetersiz kaldıkları ölüm, maluliyet, yaşlılık gibi olaylar karşısında, sigorta süresi sonunda sigortalıya ve yakınlarına gelir sağlama amacıyla kurulmuş özel

¹⁷⁷ 4632 Sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu, Md:1/1

¹⁷⁸ Hüseyin Akyıldız, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, Süleyman Demirel Üniversitesi Basımevi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yayın No:43, Isparta, 2004, s. 172.

sigorta türlerinden birisidir. “Toplum açısından hayat sigortaları bir fert veya grubun yaşamlarına ilişkin mali riskleri transfer ettikleri ve bu transferler nedeniyle bunların belirsiz mali zararları karşılamak için fon biriktirilmesi ile uğraşan sosyal bir araçtır”¹⁷⁹.

Özel Emeklilik Programları ve Özel Hayat Sigortaları tezimin ana konusu olan Bireysel Emeklilik Sisteminde daha geniş olarak yer alacağından dolayı açıklamaları burada sonlandırıp diğer ek sosyal güvenlik sandıkları hakkında bilgi vermek istiyorum.

2.3.3. Diğer Tamamlayıcı Sosyal Güvenlik Sandıkları

Tamamlayıcı sosyal güvenlik programları, çağdaş sosyal güvenlik sistemlerinde zorunluluk esasına dayanan kamu sosyal güvenlik programlarına ek kuruluşlardır. Bu kurumlar normal emeklilik yaşına göre daha önce emeklilik hakkı tanımakta, böylece ileri yaşta karşılaşılabilecek risklere karşı ek koruma sağlamakta, diğer taraftan buradan oluşan fonlar sermaye piyasalarını canlandıracak kapasiteye ulaştırılmaya çalışılmaktadır.

Çalışanlarına tabi oldukları zorunlu sosyal sigorta sistemi dışında ilave hizmetler sağlamak isteyen büyük kurumlar ek sosyal yardım sandıkları kurarak çalışanlarına daha iyi koşullarda emeklilik sunmayı amaçlamaktadır.

2.3.3.1. Ordu Yardımlaşma Kurumu(OYAK)

Ordu yardımlaşma kurumu 03.01.1961 Tarih ve 205 Sayılı Kanunla teşekkül etmiş, zorunlu iştirakçi olarak Türk Silahlı Kuvvetleri mensuplarına, bazı sosyal yardımlar sağlamak amacıyla Milli Savunma Bakanlığı'na bağlı mali ve idari özerkliğe sahip bir kuruluştur¹⁸⁰. Üyelerine Sosyal Güvenlik Kurumundan farklı güvenceler sağlamaktadır. “Kamu tüzel kişiliğine sahip olan kurum, kapsama alınan

¹⁷⁹ Murat Akbalık, K.Batu Tunay ve Mustafa T.Uzuner, “Yüksek Enflasyonlu Ülkelerde Özel Hayat Sigortacılığı Uygulamaları ve Türkiye Üzerine Çözüm Önerileri”, **Reasürör Dergisi**, Sayı:30, 1998, s. 9.

¹⁸⁰ 1961 Tarih ve 205 Sayılı Kanun'un 1.Maddesi

kişilerin alınan primlerle emeklilik, malullük ve ölüm hallerinde yardımdan borç para verme ve konut kredisi açmaya kadar bir dizi yardım sağlamaktadır”¹⁸¹.

1996 yılında yürürlüğe giren 205 sayılı yasadaki değişikliklerle kurum, emeklilerine toplu ödeme vermenin yanında maaş ödemesi sistemi içinde yardım yapmaya başlamıştır. “Üyenin aidatından riziko primi ve masraf primi kesildikten sonra kalan %89,6 kısım tasarruf primi olarak nemalandırmaya esas teşkil etmektedir”¹⁸².

Üyelerinin geleceğini güvence altına almayı temel hedef olarak kabul eden OYAK’ın gelir kaynaklarını görevdeki daimi üyelerin aidata esas maaşlarından her ay kesilen %10 aidatlar ile geçici üyelerin aidata esas maaşlarından her ay kesilen %5 aidatlardır. Buna ilaveten OYAK mevcutlarının işletilmesinden elde edilecek gelirler ve bağışlar bulunmaktadır¹⁸³.

Sonuçta OYAK tamamlayıcı bir sosyal güvenlik kuruluşu olarak, buraya bağlı üyelerine, hem aktif halde iken hem de emeklilik yıllarında hayat seviyelerinin büyük ölçüde düşmesine neden olacak gelir azalmasını azaltıcı bir işleve sahip olarak önemli bir görevi yerine getirmektedir.

2.3.3.2. Amele Birliği

Amele Birliği Biriktirme ve Yardımlaşma Sandığı, 10 Eylül 1921 Tarih 151 Sayılı Kanunun 4 üncü maddesi uyarınca Ereğli Kömür Havzasında çalışan işçilere, ekonomik ve sosyal yardım sağlamak amacı ile kurulmuş, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bağlı bir tüzel kişiliğe sahip bir sosyal güvenlik kuruluşu olarak faaliyet göstermektedir¹⁸⁴.

Sandığın amacı; Türkiye Taşkömürü Kurumu Genel Müdürlüğü, Karaelmas Elektrik Dağıtım A.Ş., Çatalağzı İşletme Müdürlüğü ve Türkiye Elektrik Üretim-İletim A.Ş Kuzey Batı Anadolu Şebeke İşletme Müdürlüğü’nün Zonguldak ve Ereğli

¹⁸¹ Ekin ve Diğerleri, s. 137.

¹⁸² Umur Aşkın, **Bireysel Emeklilik Rejimi: OECD Ülkeleri ile Karşılaştırılarak Türkiye’de Uygulanabilirliği**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2003, s. 51.

¹⁸³ Ordu Yardımlaşma Kurumu(OYAK), “Sürdürülebilir Güvenli Bir Gelecek İçin”, <http://www.oyak.com.tr/TR/kurumsal/oyak-nedir/gelir-kaynaklari.html>, (12.03.2012).

¹⁸⁴ 11.02.2000 Tarih ve 151 Sayılı Ereğli Kömür Havzası Amele Birliği Biriktirme ve Yardımlaşma Sandığı Yönetmeliği, Md.1.

Kömür Havzasında çalışan işçilere munzam sosyal güvenlik yardımları yapmaktadır. “Amale Birliği, kapsamında bulunan sandık personeline geçici iş göremezlik yardımı, tedavi yardımları, öğrenim, cenaze, defin, iş kazası yardımları ile ikraz yardımları yapmaktadır”¹⁸⁵. Ayrıca sandıkça, üyelere ödünç para ve mesken kredisi sağlanmaktadır¹⁸⁶. Öte yandan, 1983 yılında Kandillide meydana gelen grizu patlaması dolayısıyla bağışlardan oluşan “ İş Kazaları Yardım Fonu”ndan, aylık veya toptan ödemede bulunulduğu gibi, hak sahiplerinin öğrenim gören çocuklarına da eğitim yardımı yapılmaktadır.

Sandık, üyelerin aylık brüt ücret tutarlarının % 3’ü tutarında ödedikleri üyelik aidatlarıyla finanse edilmektedir. Zorunlu üyeler için yarısı işveren yarısı işçi tarafından, gönüllü üyeler için ise tamamı işçi tarafından ödenmektedir. Ayrıca sandığın taşınır ve taşınmaz mallardan elde ettiği gelirler, devletçe yapılan yardımlar, gerçek ve tüzel kişilerce yapılan bağışlar, fonların işletilmesinden sağlanan gelirler ve diğer gelirler kuruluşun finansman kaynaklarını oluşturmaktadır ¹⁸⁷.

2.3.3.3. İlkokul Öğretmenleri Sağlık ve Sosyal Yardım Sandığı(İLKSAN)

İLKSAN. 1943 yılında, 4357 sayılı kanunla Milli Eğitim Bakanlığına bağlı olarak kurulmuştur. Sandığın İdaresi, işleyiş tarzı ve esaslarını belirleyen Ana Statü yapma yetkisi 1985 yılında Sandığın Genel Kurul’undan alınarak Milli Eğitim Bakanlığı’na verilmiştir.

Milli Eğitim Bakanlığı Bütçesinden maaş alan ilkokul(sınıf) öğretmenleri, yardımcı ve stajyer ilkokul(sınıf) öğretmenleri, özürlü çocuklara ilk tahsilini veren kurumların öğretmenleri, Milli Eğitim Müdürlüklerinde çalışan memurlar, İlköğretim müfettişleri, sandığın doğal üyeleridirler¹⁸⁸.

“Sandık munzam bir sosyal güvenlik kurumu olarak fonksiyon görmek üzere kurulmuştur”¹⁸⁹. Bu amaçla üyelerine ikraz, evlenme, doğal afet, şehit, ölüm, maluliyet ve emeklilik yardımları yapmaktadır. 2004 yılından itibaren tüm üyeler kapsama alan Ferdi Kaza Sigortası uygulaması da bulunmaktadır. Sandığın önemli

¹⁸⁵ DPT, İhtisas Raporu, s. 114.

¹⁸⁶ Ereğli Kömür Havzası Amele Birliği Biriktirme ve Yardımlaşma Sandığı Yönetmeliği, Md. 31.

¹⁸⁷ Ereğli Kömür Havzası Amele Birliği Biriktirme ve Yardımlaşma Sandığı Yönetmeliği, Md. 28, 29.

¹⁸⁸ <http://www.İlksan.gov.tr/ilksan.asp>, (15.04.2012).

¹⁸⁹ Arıcı, s. 238.

gelir kaynakları, üyelerden kesilen aidatlardır. Bunun yanında bağışlar ve devlet bütçesinden yapılan yardımlar, ticari amaçlı yürütülen faaliyetlerden elde edilen gelirlerdir¹⁹⁰. Sandığın %99,9 oranında iştirak ettiği, turizm alanında ticari faaliyet gösteren bir anonim şirketi bulunmaktadır.

2.3.3.4. Memur Yardımlaşma Sandığı (MEYAK)

31.07.1970 tarihinde kabul edilen 1327 sayılı kanunun 67. Maddesi ile 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 190. maddesi değiştirilmiş; “devlet memurlarının ek sosyal sigorta, konut, dinlenme kampları ve diğer sosyal ihtiyaçlarını karşılamak ve tasarruflarını yurt kalkınmasına yararlı olabilecek alanlarda değerlendirmek amacıyla”¹⁹¹, Maliye Bakanlığına bağlı olmak üzere, özel hukuk hükümlerine tabii “Memur Yardımlaşma Kurumu” kurulmuştur.

Başlangıçta memurların temel gereksinimlerini karşılamak ve tasarrufa yönlendirmek amacıyla sandığa üye olan memurlardan her ay brüt maaş üzerinden %5 prim kesintisi uygulanmış, on yıl boyunca kesilen bu primlerin istenilen doğrultuda kullanılmaması nedeniyle yaygın tepkiler yol açmış ve bu uygulamanın başarısız olması sebebiyle 12.02.1982 tarihinde MEYAK kaldırılmıştır.

¹⁹⁰ <http://www.ilksan.gov.tr/?p:111>, (16.04.2014).

¹⁹¹ Erol ve Yıldırım, Emeklilik, s. 121.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TÜRKİYEDE BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ VE KURUMSALYAPISI

3.1. BİREYSEL EMEKLİLİK PROGRAMLARININ SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİ İÇİNDEKİ YERİ

Gelişmiş ülkeler açısından bakıldığında yaşanan sorunlar, “doğum oranındaki düşüşler, yaşam süresinin uzaması, yaşlılık ödenekleri ve sağlık harcamalarındaki artışlar, hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkelerde sosyal güvenlik sistemlerinin işlerliğini zorlaştırmış, hatta bazı ülkelerde sistemi işlemez hale getirmiştir”¹⁹². Dünya genelinde başta Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD)’nün yaptığı politika gözden geçirmeleri, Avrupa Komisyonu’ndan gelen resmi raporlar, “Dünya Bankası ve benzer kurumların değerlendirmelerinin hemen hepsi önümüzdeki 30 yıl içinde ulusal nüfusların yaşlanmasına eşlik eden kaçınılmaz ilave yükleri vurgulamıştır”¹⁹³.

Sosyal güvenlik sistemlerinin sorunlarına çözüm arayışları, tüm dünya da yeniden yapılanma ya da reform çalışmalarına yoğunluk kazandırmıştır. Özellikle artan işsiz sayısı, mevcut emekli kitlesi, “bozulan aktüeryal dengeler, bütçe de sosyal programlara ayrılan payların çok üst sınıra ulaşması, daha uzun yaşam süreleri, ortalama yaşam beklentilerinin artması ve aile yapısında meydana gelen değişiklikler sosyal güvenlik alanında yeni düzenlemelerin yapılmasına zorunlu hale getirmektedir”¹⁹⁴.

3.1.1. Üç Ayaklı Sosyal Güvenlik Sistemi

Dünyada sosyal güvenlik sisteminde yaşanan sıkıntılar gelişmekte olan ülkeleri çok ayaklı sosyal güvenlik sistemine doğru yönelişi beraberinde getirmiştir. Dolayısıyla 20.Yüzyılın ikinci yarısından itibaren işlevsel açıdan yeterli

¹⁹²Emin Avcı, **Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sistemi ve Bireysel Emeklilik Şirketlerinin Etkinliği**, Beta Basım, 2. Baskı, İstanbul,2011, ss. 4-5.

¹⁹³ Uralcan, s. 58.

¹⁹⁴İbrahim Atilla Acar ve İsmail Kitapçı, “Sosyal Güvenliğin Demografik Boyutu: Türkiye’deki Emeklilik Sistemindeki Değişim”, **Maliye Dergisi**, Sayı:154, 2008, s. 79.

görülmemeye başlanan ve gelecek yıllarda emeklilik döneminin yaşamsal gereksinimlerini karşılayamayacağı sinyallerini veren “sosyal güvenlik sistemine destek bir sistem olarak dünyanın hemen her ülkesinde uçayaklı özel emeklilik programları ve bireysel emeklilik sistemleri geliştirilmiş ve halen geliştirilmektedir”¹⁹⁵.

“Sosyal güvenlik sisteminde birinci ayak; zorunlu devlet güvencelerini, ikinci ayak; tamamlayıcı yani mesleki emeklilik programlarını, üçüncü ayak ise; özel sigortalar ve özel emeklilik planlarını kapsamaktadır”¹⁹⁶. “Türkiye’de Bireysel Emeklilik uygulaması sosyal güvenlik sisteminin zorunlu sigortalarla ilgili programının dışında sisteme destekçi olan ikinci bir programdır ve sosyal güvenlik sisteminde üçüncü ayak olarak kabul edilmektedir”¹⁹⁷.

- **Birinci Ayak(Sosyal Güvenlik Sistemi):** Birinci ayak kamusal emeklilik olan ve kamu tarafından yönetilen, belirli bir emeklilik geliri sağlayan, katılımın zorunlu olduğu ilk basamaktır. “Bu basamakta “Sosyal Devlet” olmanın gereği olarak her bireye asgari bir gelir sağlama amaçlı dağıtım esaslı işleyen bir sosyal güvenlik uygulamasıdır”¹⁹⁸. Dünya genelindeki uygulamalarda herkesi kapsamaktadır.
- **İkinci Ayak(Mesleki/Tamamlayıcı Emeklilik Sistemi):** “Kamu ve özel sektör inisiyatifi ile oluşturulan, zorunlu ve gönüllü katılımın söz konusu olabildiği, çoğunlukla işyeri ve sektör bazlı sigorta ve tasarruf fonksiyonlarını yerine getirmeyi yönelik olarak oluşturulan yarı kamusal sosyal güvenlik kurumlarından oluşmaktadır”¹⁹⁹.
- **Üçüncü Ayak (Özel Emeklilik ya da Bireysel Emeklilik Sistemi):** Özel Emeklilik programları; “koşulları önceden belirlenmiş bir sözleşme çerçevesinde, çalışanların bireysel hesaplarına düzenli olarak yatırılan katkı paylarının emeklilik döneminin başlangıcına kadar etkin bir fon yönetimiyle değerlendirmesi esasına göre faaliyet

¹⁹⁵ Uralcan, s. 65.

¹⁹⁶ Uyar, Emeklilik Sistemi, s. 18.

¹⁹⁷ Nihal İlgin Uyar, “Bireysel Emeklilik Sistemi ile Ekonomik Göstergeler Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, **İSMMMO Mali Çözümler Dergisi**, Sayı:110, 2012, (Ekonomik Göstergeler), s. 74.

¹⁹⁸ Sudi Apak ve Kamer Hagop Taşçıyan, “Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sisteminin Gelişimi”, **Ekonomi Bilimler Dergisi**, Cilt:2, Sayı:2, 2010, s. 121.

¹⁹⁹ Uyar, Emeklilik Sistemi, s. 18.

göstermektedir”²⁰⁰. Özel emeklilik programlarının birinci görevi üyelerine gelecekte emeklilik geliri sağlamaktır. “Bu program kapsamında oluşturulan özel emeklilik fonları(private pension funds); çalışanların çalışma hayatı süresince elde ettikleri gelirlerden tasarruf ederek, emeklilik döneminde sürdürülebilir bir hayat düzeyi sağlamalarına imkân taşıyan araçlar olarak tanımlanmaktadır”²⁰¹. “Üçüncü ayak sosyal güvenlik kurumları isteğe bağlı olarak girilen, özel veya üçüncü sektör tarafından oluşturulan, sağlanan gelir garantisi konusunda bir üst sınırı olmayan sosyal güvenlik kurumlarından oluşmaktadır”²⁰².

Aşağıdaki tabloda çok ayaklı sosyal güvenlik sistemi modelinin anlaşılması açısından kısaca açıklamalı olarak gösterilmiştir.

Tablo 2: Çok Ayaklı Sosyal Güvenlik Sistemi Modeli

	ZORUNLU KAMU PROGRAMLARI	ZORUNLU ÖZEL PROGRAMLAR	GÖNÜLLÜ ÖZEL PROGRAMLAR
AMAÇLAR	Gelirin yeniden Dağılımı ve sigorta	Özel tasarruflar ve sigorta	Özel tasarruflar ve sigorta
DÜZENLEME	Yoklamalı, asgari veya sabit oranlı bir gelir garantisi	Ferdi tasarruf planları veya mesleki programlar	Ferdi tasarruf planları veya mesleki programlar
FİNANSMAN	Vergilerle finansman	Primlerle finansman ve düzenlenmiş fon metodu	Sigortalı primleri ile tam fon metodu

Kaynak: Çimento İşveren Dergisi, Cilt:13, Sayı:3,1999, s. 24.

²⁰⁰ Çağatay Ergenekon, **Özel Emeklilik Fonları, Şili Örneğinden Alınacak Dersler**, İstanbul Menkul Kıymetler Borsası Yayınları, İstanbul, 1998, (Alınacak Dersler), s. 2.

²⁰¹ Apak ve Taşçıyan, s. 123.

²⁰² Yusuf Alper, “Yeni Bir Yüzyıla Girerken Yeniden Yapılanmanın Eşiğindeki Sosyal Güvenlik”, **Çimento İşveren Dergisi**, Cilt:13, Sayı:3, 1999, (Sosyal Güvenlik), s. 25.

3.2. EMEKLİLİK SİSTEMİ UYGULAMALARINDA ÖZEL EMEKLİLİK PROGRAMLARI

“Özel emeklilik programları, kamu emeklilik programlarınca ödenenlere ilave fayda sağlamayı amaçlayan finansal düzenlemelerdir”²⁰³. “Özel Emeklilik programları dünyanın değişik ülkelerinde eş zamanlı olarak gelişirken, farklı sosyo-ekonomik, kültürel ve siyasal yapıların etkisiyle çok farklı nitelikte programlar ortaya çıkmıştır”²⁰⁴.

Az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin yanı sıra, gelişmiş ülkelerin sosyal güvenlik sisteminde yaşadıkları krizler, bu ülkelerin birçoğunun sosyal güvenlik sistemlerinde yeniden yapılanma ihtiyacına neden olmuş ve bu noktada, kamu sosyal güvenlik programlarının tamamlayıcısı niteliğindeki özel emeklilik programlarına yöneliş başlamıştır. Örneğin İngiltere emeklilik sisteminde iki ayaklı yapı benimsemiştir. “İlk ayak, bütün çalışanların katkıda bulunduğu, minimum gelir sağlayan tek tip kamu ayağıdır. İkinci ayak ise; kazançlarla ilişkili emeklilik programlarından oluşmaktadır”²⁰⁵. “Bir diğeri ise radikal bir uygulama olan Şili örneğidir. Şili 1981’de, neo-liberal ideoloji ve Pinochet diktatörlüğünün gücüyle, mevcut kamusal dağıtım(PAYG) yerine, bireysel hesaplara dayalı emeklilik fonları almıştır”²⁰⁶.

Gelişmiş Ülkeler sınıfında bulunan Amerika Birleşik Devletleri(ABD), birçok Avrupa Ülkesi ve Japonya’da tasarrufların yöneldiği öncelikli alanlar emeklilik fonları olmuştur. “Özellikle OECD ülkelerindeki emeklilik fonu varlıkları 1994 yılından 2004 yılına kadar geçen sürede her yıl %10,2 artışla 5,9 trilyon Dolar’dan 15,6 trilyon Dolar’a ulaşarak büyük bir yükseliş göstermiştir. Bu yükselişin başını da emeklilik fonlarında en büyük portföye sahip olan ABD çekmiştir”²⁰⁷

Özel emeklilik programları, kamu emeklilik programlarından farklı özellikler taşımaktadır. Zira özel emeklilik programlarının gelirin yeniden dağıtım fonksiyonu

²⁰³ Uğur, Özel Emeklilik, s. 84.

²⁰⁴ Ergenekon, Alınacak Dersler, s. 5.

²⁰⁵ Uğur, Özel Emeklilik, s. 85.

²⁰⁶ Suat Uğur, “Sosyal Güvenliğimizdeki Son Gelişmelerin Değerlendirilmesi”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt:4, Say:2, 2002, (Gelişmelerin Değerlendirmesi), s. 141.

²⁰⁷ Turhan Korkmaz ve Hasan Uygurtürk, Türk Emeklilik Fonlarının Performans Ölçümünde Regresyon Analizinin Kullanılması, **Zonguldak Kara Elmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt:3 Say:5, 2007, s. 38.

yoktur. Buna karşın; kamu emeklilik programlarında yeterince kullanılmayan tasarruf fonksiyonu, özel emeklilik programlarının en önemli fonksiyonudur. Tasarruf fonksiyonu, bireylerin tercihleri ile yakından bağlantılı olduğundan özel emeklilik programları tarafından daha iyi yerine getirilebilmektedir. Söz konusu fonksiyon, kamu emeklilik programlarında kullanılan dağıtım yönteminin aksine, fon yöntemi ile önem kazanmaktadır.

Özel Emeklilik fonları(Private Pension Funds); Sosyal güvenlik sisteminin ikinci ve üçüncü ayağında yer alan çalışanların çalışma yaşamı süresi içerisinde elde ettikleri gelirlerden tasarruf ederek, ileri yaşlarda(emeklilik dönemi) sürdürebilir bir yaşam düzeyi sağlamalarına olanak tanıyan ve koşulları önceden belirlenmiş bir emeklilik planı çerçevesinde işverenler, çalışanlar veya her iki grubun da düzenli olarak yaptıkları katkıların bir fonda toplanarak, profesyonel portföy yönetim ilkeleri çerçevesinde yatırıma yönettirdiği kurumsal yapılardır²⁰⁸.

“Özel emeklilik programlarının gelişmesinde rol oynayan temel faktör; programa yapılan katkıların, emeklilik fonu varlıklarının yatırım gelirlerinin ve emeklilik dönemindeki ödemelerin vergilendirme usulünde odaklanmaktadır”²⁰⁹. Vergilendirme sistemiyle sağlanan yatırım teşvikleri özel emeklilik fonlarının sayı, üye ve varlıklarında 1950 sonrasında büyük bir artış dönemine neden olmuştur.

Özel Emeklilik Fonları, sosyal güvenlik sisteminde olduğu kadar finansal sistemde kurumsal yatırımcı kimliği ile önem arz eden kurumlardır. Çalışanların tasarrufları, “yatırım yaptıkları varlıklarda kısa dönemde değil de uzun dönemde kazanç elde etme çabasında olmalarından dolayı “sabırlı sermaye” olarak da tanımlanan emeklilik fonları yatırımları, genel olarak likiditeden çok, uzun dönemli getiri üzerinde odaklanmaktadır”²¹⁰.

Sosyal güvenlik sistemleri kapsamında finansman ve idari düzenlemeler açısından farklılıklar göstermekle birlikte dünya genelinde temel olarak iki farklı emeklilik planından söz edilebilir. Bunlar şu şekildedir;

²⁰⁸ Deniz Derelioğlu, **Özel Emeklilik Fonu Uygulamaları: Dünya’da Özel Emeklilik Fonu Uygulamaları ve Türkiye İçin Öneriler**, Türkiye Genç İşadamları Derneği Ekonomi Ödülleri Kitapları-1, Rota Yayınları, İstanbul, 2001, s. 11.

²⁰⁹ Orhan Şener ve Faruk Akın, “Özel Emeklilik Fonları ve Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sistemine Giriş Kararlarını Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesi Üzerine Bir Araştırma”, **Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt: XXXVIII, Sayı:1, 2010, s. 293.

²¹⁰ Hasan Uygurtürk, **Türkiye’de Emeklilik Yatırım Fonların Performans Ölçümü ve Stil Analizi**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Zonguldak Kara Elmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2007, s. 34.

3.2.1. Belirli fayda Planları (Deefined Benefit)

“Tanımlanmış fayda esaslı sistemlerde emeklilik döneminde sağlanacak gelirin düzeyi başlangıçta taahhüt edilmektedir”²¹¹. Belirli fayda planlarında hesaplamalar; ölüm oranı, plan kapsamındakilerin ayrılmaları, tazminat türü, emeklilik yaşı, yatırım gelirleri ve diğer faktörlere bağlı olarak belirlenmekte, önceden bilinmektedir. Yani belirli fayda planında sigorta kurumu sisteme katılanlara emeklilik kapsamında yapılacak ödemeleri; önceden belirlenen bir formüle göre hesaplanmaktadır. Çoğu zaman ödemeler ile yapılan katkılar arasında kesin bir bağlantı bulunmamaktadır. “Belirli fayda planlarında temel özellik emeklilik ödemelerinin, plan varlıklarının değerinden bağımsız olarak tanımlanmasıdır”²¹².

“MEEP diye de adlandırılan bu sistem sabit prim karşılığında sabit parasal fayda vermekte, çalışanların emekli oldukları zaman alacakları maaş ve yararlar önceden tanımlanmaktadır”²¹³.Emeklilikte ödenecek miktar işveren tarafından belirlenir ve ödenecek prim miktarına çalışanlarda belirli oranda katılırlar. Her türlü risk işveren tarafından karşılanmaktadır.

3.2.2. Katkı Payı Esaslı Emeklilik Planları(Defined Contributions)

Tanımlanmış katkı esaslı sistemlerde belirli bir çalışan grubuna hizmet vermek üzere “kapalı statüde, ya da isteğe bağlı katılımlara imkân verecek şekilde sigorta şirketleri bankalar v.b kuruluşlar tarafından “açık” statüde kurulabilen prim esaslı(defined contribution) emeklilik programlarında her çalışan, programa yatırılan primler ve primlerin getirisi ölçeğinde kendi emeklilik tasarrufundan sorumludur”²¹⁴.

Katkı payı esaslı emeklilik, sabit prim karşılığında sabit parasal fayda vermekte, katılımcı emekli olduğunda ne kadar maaş alacağını önceden bilmektedir.

²¹¹ Tuna Genç, **İkinci Sütun Emeklilik Sistemleri ve Türkiye Uygulaması**, Yayınlanmış Uzmanlık Tezi, Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı, İstanbul, 2009, s.13.

²¹² Y.Beyazıt Önal, **Türkiye’de Bireysel Özel Emeklilik Sistemi**, Rota Yayıncılık, TÜGİAD Ekonomi Ödülleri Bilimsel Eser Yarışması İkincilik Ödülü, Rota Yayıncılık, Adana, 2001. s. 4.

²¹³ Uralcan, s. 72.

²¹⁴ Ergenekon, Alınacak Dersler, s. 10.

“Maaş esaslı emeklilik sisteminin tersine, maaşların belirli bir yüzdesi şeklinde alınan katkı payları sayesinde, sistemin gelecekteki maliyeti başlangıçta hesaplanabilmektedir²¹⁵. “Her katılımcının bireysel hesabı vardır. Yatırım tercihi çalışanların sorumluluğundadır”²¹⁶.

Katkı payı esaslı emeklilik planlarında riskler sigortalılar tarafından üstlenilmektedir. Özellikle demografik değişimlere ve politik müdahalelere karşı dirençli olması ve emeklilikteki gelirle ilgili riskin önemli bir kısmını çalışana yüklenmesi esasına dayandığı için iş dünyası ve ekonomi otoriterleri tarafından kabul gören bir yöntemdir. “Katkı payı esaslı özel emeklilik planları Şili, Avustralya, İsviçre, Danimarka ve Singapur’da zorunlu tutulmuştur. ABD, İngiltere, Belçika, Kanada, Almanya ve İrlanda başta olmak üzere birçok ülkede, özel emeklilik planlarının uygulanmasına yönelik gelişimler devam etmektedir”²¹⁷.

3.3. ÖZEL EMEKLİLİK SİGORTACILIĞI KAPSAMINDA HAYAT SİGORTALARI VE DEĞERLENDİRİMİ

Bireylerin emeklilik yaşamlarında, yaşlılık halinde kendisinin, ölümü halinde ise geriye bıraktığı aile bireylerinin “sıkıntıya düşmeden hayatını sürdürmesini sağlamaya yönelik güvence veren hayat sigortası, gerek yaşlılığı güvence altına almak, gerekse geride kalan aile fertlerinin hayatlarını sıkıntıya düşmeden devam ettirme amacıyla bugünden yarına bir tasarruf sağlar”²¹⁸. Bu nedenle hayat sigortaları; sosyal açıdan bir güvence, ekonomik açıdan bir tasarruf kaynağı oluşturmaktadır.

Hayat sigortası sigortalı vasfıyla, insanların bireysel olarak önlemekte güçlük çektikleri veya tümüyle yetersiz kaldıkları “ölüm, maluliyet, yaşlılık gibi oluşabilecek riskleri, sigorta şirketlerine belirlenen bir prim ödeyerek, karşılığında

²¹⁵ Erol ve Yıldırım, Emeklilik, s. 160.

²¹⁶ Ahmet Erol ve Ercan Yıldırım, “Sosyal Güvenlik Sistemlerinde Yaşanan Krizlerin Bireysel Emeklilik Sisteminin Gelişimine Etkileri”, **Yaklaşım Dergisi**, Sayı:155, 2005, (Etkileri), s. 34.

²¹⁷ Çağatay Ergenekon, **Emekliliğin Finansmanı: Global Uygulamalar Işığında Türkiye İçin Bir Özel Emeklilik Modeli Önerisi**, Rota Yayıncılık, Sigortacılık Sektörü Bilimsel Eser Yarışması, İstanbul, 2001, (Gelişimine Etkileri) s.103.

²¹⁸ Özdemir Akmut, **Hayat Sigortası; Teori ve Türkiye’deki Uygulama**, Sevinç Matbaası, Ankara, 1980, s. 13.

hayatta kalması halinde ya da vefatı halinde, sigorta şirketinin belirli bir meblağı ödenmek üzere anlaştıkları bir sözleşmedir”²¹⁹.

Hayat sigortaları özel sigorta türlerinden olup amaç, kişinin ufak tasarruflarını sigorta primi adı altında değerlendirerek, yaşamı süresince meydana gelebilecek bazı olaylarda ailesine maddi destek sağlamaktır. Bu nedenle hayat sigortalarının hiçbir zaman zenginleşme aracı olarak görülmemesi gerekir.

Koruma ve tasarruf ihtiyacını karşılayan hayat sigortası, sosyal refah düzeyinin yükselticisi olup, aynı zamanda ekonomik kalkınmayı amaçlayan önemli bir etkidir. “İşte bu nedenden dolayı günümüz Türkiye’sinin içinde bulunduğu ekonomik yapıdan kaynaklanan, insanların geleceğini garanti altına alma isteği ve sigortacılık sektörünün son yıllardaki büyüme rotası hayat sigortasının önemini daha belirgin olarak ortaya koymaktadır”²²⁰.

Türkiye’de sigorta sektörü içerisinde hayat branşı istenen düzeye ulaşamamıştır. Burada hayat sigortası sektöründe faaliyet gösteren şirketlerin topluma güven vermemesi ve ülkenin ekonomik durumu önemli bir yer tutmaktadır. “Sigortacılık sektörü içinde en zayıf durumda olan hayat sigortasının sorunlarının ele alınıp geliştirilmesi yerine, hayat sigortasına alternatif olarak yeni bir sistem arayışına girilmiş ve bireysel emeklilik sistemi gündeme gelmiştir”²²¹.

“Türkiye’de hayat sigortası kapsamında inceleme yapıldığında ve hayat sigortası içerisinde en önemli yere özel emeklilik(yaşam) sigortasının sahip olduğu söylenebilir”²²². Türkiye’de özel emeklilik ve bireysel emeklilik sistemi nispeten olumlu gelişme göstermesine rağmen tam anlamıyla etkin değildir. Bunun birçok nedeni bulunmakla beraber en önemli sebebi emeklilik sigortası poliçeleriyle elde edilen birikimlerin veya fonların değerlendirilebilecek alanın yeterince gelişmemiş olmasından kaynaklanmaktadır.

Uygulama biçimlerine göre hayat sigortaları, ferdi ve grup sigortaları olmak üzere ikiye ayrılmaktadır;

²¹⁹ Murat Özbolat, **Türkiye’de Hayat Sigortaları& Bireysel Emeklilik Sistemi**, Detay Yayıncılık, Ankara, 2004, s. 25.

²²⁰ Önal, s. 86.

²²¹ N. Kemal Erdoğan, “Farklı Meslek Gruplarının Hayat Sigortasına Bakışı ve Bireysel Emeklilik Sigortasının Geleceği”, **Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Sayı:8, Haziran 2003, s. 204.

²²² Önal, s. 87.

Ferdi Sigortalar; Kişileri tek olarak teminat kapsamına alan sigortalardır. Bir ailenin, anne, baba ve çocuğun sigortalanması, ferdi sigorta grubuna girer.

Grup Sigortaları; Herhangi bir kurumda çalışan birden fazla kişilerin grup olarak teminat kapsamına alan, bir grup adına düzenlenen sigortalardır. Sosyal sigortalar, Bağ-kur ve Emekli Sandığı dışında özel hayat sigortası yaptırmak kurumlar açısından önem arz eder. “Günümüzde, işverenler personelin işe alımında bir pazarlık unsuru olarak kullanmaktadır. Özel emeklilik sigortası yapan bir şirkette çalışmayı, özel sigortası olmayan şirkete tercih etmektedir”²²³.

3.4. BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ

Bireylerin geleceğe yönelik ekonomik risklere karşı korunması modern toplumların vazgeçilmez bir unsurudur. Bu çerçevede günümüz çağdaş toplumlarında, refah devlet anlayışının bir uzantısı olan kamusal sosyal güvenlik müesseselerinin tamamlayıcısı niteliğindeki Bireysel Emeklilik Sistemleri kurulmuştur. Piyasa mekanizmasına dayalı olarak etkinlik ve verimlilik prensipleri içinde çalışan bu kurumların hukuki zemini ise katılımcı bireyleri ve toplum çıkarlarını koruyacak biçimde, sistemin yer aldığı devletler tarafından ayrıntılı bir biçimde düzenlenmektedir.

Bu bağlamda, ülkemizde de, kamunun hem nitelik hem de kapsam olarak, geleceğe yönelik ekonomik risklere karşı tek başına kavrayamadığı toplum bireylerinin, bu güvenlik ihtiyacının karşılanması amacı ile Bireysel Emeklilik Sistemi düzenlemesi getirilmiştir.

Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu Başta Maliye Bakanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Hazine Müsteşarlığı ve Sermaye Piyasası Kurulu Olmak Üzere ilgili tüm kesimlerin görüş ve önerilerinin değerlendirildiği ortak bir metin ve sosyal güvenlik reformunun bir parçası olarak T.B.M.M tarafından 28 Marta 2001 tarihinde kabul edilmiş ve 7 Nisan 2001 Tarih 24366 Sayılı Resmi Gazete’de yayımlanmıştır. Kanun, yayımı tarihinden itibaren 6 ay sonra 7 Ekim 2001 tarihinde yürürlüğe girmiş ve 27 Ekim 2003 tarihinde Bireysel Emeklilik Sistemi fiilen uygulanmaya başlamıştır.

²²³ Özbolet, s. 26.

Genellikle Gelişmiş ülkelerde gönüllülük esasıyla, gelişmekte olan ülkelerde ise zorunluluk esasıyla işleyen özel emeklilik programları yıllar süren tartışmalardan sonra dünyadaki yaygın uygulamanın aksine, gelişme sürecinde olan Türkiye’de zorunluluk esasıyla değil gönüllülük esasıyla 27 Ekim 2003 tarihinden itibaren üye kaydetmeye başlamıştır”²²⁴.

Resmi Gazete’ de yayımlanmasından altı ay sonra yürürlüğe giren Kanun, amacı doğrultusunda bugüne kadar uygulanmıştır. BES, ülkemizde faaliyete başlamasından bu yana devlet tarafından, vatandaşların tasarruflara yönlendirilerek rahat bir emeklilik dönemi geçirmeleri amacıyla desteklenmiştir. Bu destek daha çok vergi avantajı yolu ile sağlanmıştır. Ancak sistemin faaliyete geçtiği 27 Ekim 2003’ten bu yana sistemde bulunan katılımcıların büyük bir kısmı vergi avantajından faydalanamamıştır. Vergi avantajından faydalananların oranı, sistemde bulunan katılımcıların %35’i civarındadır. Katılımcıların sistemde daha uzun süre ile kalarak birikim yapmaları, vatandaşların düzenli tasarruf yapmalarının daha fazla teşvik edilmesi amacıyla ve bu teşvikten herkesin yararlanabilmesi için sistemde devlet tarafından değişikliğe gidilmiştir.

29 Haziran 2012 Tarih ve 28338 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan 6327 sayılı “Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında” Kanun ile şu an yürürlükte bulunan 4632 Sayılı Kanun’un bazı maddelerinde değişikliğe gidilmiş, bu değişikliklerin bir kısmı Kanun’un yayımı tarihinden itibaren yürürlüğe girmiş, bir kısmı da 01.01.2013 tarihinde yürürlüğe girerek uygulanmaya başlanmıştır.

Ülkemizde Bireysel Emeklilik Sistemi, sosyal güvenlik sisteminin zorunlu sigortalarla ilgili programın dışında sisteme destek olan ikinci bir programdır. Yasanın gerekçesinde, SSK, Bağ-Kur ve ES ile ilgili sistem, üçayaklı sosyal güvenlik sisteminin ilk iki ayağı gibi kabul edilmekte ve Bireysel Emeklilik Sistemi Üçüncü ayak olarak anılmaktadır.

²²⁴Türker Topalhan, “Türkiye’de Altıncı Yılında Bireysel Emeklilik Sistemi Ve Uygulama Sonuçları”, **Kamu-İş Dergisi**, Cilt:11 Sayı:2, 2010, s. 165.

3.4.1. Bireysel Emeklilik Sisteminin Tanımı, Amacı ve Kapsamı

Bireysel Emeklilik Sistemini düzenleyen 4632 sayılı Kanunda amaç ve kapsam başlığı altında sistemin amacı ve kapsamı geniş bir şekilde açıklanmış fakat tanımına yer verilmemiştir. Bu konuda ki boşluk finans kurumları ve Akademik çevreler tarafından doldurulmaya çalışılmıştır.

3.4.1.1. Bireysel Emeklilik Sisteminin Tanımı

Bireysel Emeklilik Sistemi, bireylerin emekliliğe yönelik tasarruflarının yatırıma yönlendirilmesi suretiyle emeklilik döneminde ek bir gelir sağlamak amacıyla, refah düzeyinin yükseltilmesine, ekonomiye uzun vadeli kaynak oluşturarak istihdamın artırılmasına ve ekonomik kalkınmaya katkıda bulunulmasına, kamunun sosyal güvenlik kaynaklanan yükünün azaltılmasına, mali sektörde uzun vadeli fonların artarak kurumsal yatırımcılarının gelişmesine ve sermaye piyasalarının derinleşmesine imkân sağlayan, mevcut sosyal güvenlik sistemine bir alternatif olmayıp aksine onu ikame edici özel bir emeklilik sistemidir.

BES, esas itibarıyla herhangi bir zorlamaya dayanmaksızın bireylerin sağladıkları kazançları ölçüsünde geleceklerini güvence altına alma olanağını sunan bir tür tasarruf ya da fonlama yöntemidir. Bu sistemde; katılımcıların emeklilik döneminin güvence altına alacak birikimler düzenlenmektedir. Bireysel emeklilik sistemi ile birlikte uzun vadeli tasarrufların oluşması ve bu tasarrufların verimli alanlara yönlendirilmesiyle “rekabetçi bir piyasa ekonomisinin gelişimi sağlanmakta, halka arzların hızlanarak artmasına olanak sağlayan ve sermaye piyasalarının derinleşmesine yol açan yeni finansal kurumların gelişmesi gibi fonksiyonlar birlikte gerçekleşmektedir”²²⁵.

“ Kamu emeklilik sisteminin tamamlayıcısı olarak kurgulanan, bireylerin aktif çalışma dönemlerinde emeklilik için güvenli bir şekilde tasarruf yapmasını, bu

²²⁵ Yusuf Demir ve Ali Yavuz, “Bireysel Emeklilik Sisteminin Sermaye Piyasalarına Etkisi ve Sistemin Gelişmesinde Vergisel Teşviklerin Önemi”, **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt:9, Sayı:1, 2004, s. 285.

tasarrufları yatırıma çevirmesini sağlayan, gönüllü katılıma dayalı ve belirlenmiş katkı esasına göre oluşturulan sisteme Bireysel Emeklilik Sistemi”²²⁶ denir.

3.4.1.2. Bireysel Emeklilik Sisteminin Amacı ve Kapsamı

Ülkemizde gönüllü katılıma dayalı ve belirlenmiş katkı esasıyla oluşturulan 4632 sayılı Bireysel Emeklilik Sistemi Kanunu “Amaç ve Kapsam” başlıklı ilk maddesinde ayrıntılı olarak düzenlenmiştir. Bu düzenlemeler ekonomik ve sosyal amaçlar olarak iki şekilde ortaya konmuştur. Bu kanunla sağlanmak istenen sosyal ve ekonomik amaçlar:

- Kamu sosyal güvenlik sisteminin tamamlayıcısı nitelikte yeni ek sosyal güvenlik garantisi sağlayan kurumsal yapıyı oluşturmak.
- Bireylerin emekliliğe yönelik tasarruflarını teşvik etmek ve emeklilik dönemlerinde refah düzeylerini yükseltecek, ek bir gelire sahip olmalarını sağlamak.
- Emeklilik dönemleri için tasarruf etmek isteyenlere alternatif yatırım imkânları sunmak,
- Ekonomiye uzun vadeli kaynak oluşturarak, istihdamın artırılmasını sağlamak,
- Tasarruf yetersizliği problemini çözerek ekonomik kalkınmayı hızlandırmak olarak belirtilmektedir”²²⁷.

Bireysel Emeklilik Sisteminde gönüllülük esasına göre fon biriktirecek olan kişilerin, alacakları ikinci emeklilik aylığı ile emekliliklerinde yeterli bir refah düzeyinde yaşamaya devam etmeleri mümkün olmakta, diğer yandan ise sistemde biriken fonların gerek makro ekonomik koşullara gerekse para ve sermaye piyasalarının gelişimine olumlu katkıları görülmektedir.

Bireysel Emeklilik Sisteminin kapsamında 18 yaşını dolduran; kadın-erkek, yaşlı-genç, çalışan-çalışmayan ayrımı olmaksızın ve işçi, memur, esnaf, işveren gibi statüsüne bakılmaksızın herkes yer alabilmektedir. Herhangi bir sosyal güvenlik

²²⁶ Ahmet Erol ve Ercan Yıldırım, **Bireysel Emeklilik Soru Bankası**, Bahar Yayınları, İstanbul, 2005, (Soru Bankası), s. 124.

²²⁷ Yusuf Alper, “Sosyal Güvenlikte Yeni Bir Adım: Bireysel Emeklilik”, **Çimento İşveren Dergisi**, Cilt:16, Sayı:2, Mart 2002, (Bireysel Emeklilik), s. 17.

kurumuna bağılı olması veya olmaması bireysel emeklilik sistemine katılım açısından bir koşul değildir. “Kişi sosyal sigortalardaki teklik ilkesinin aksine isterse birden fazla bireysel emeklilik hesabına aynı anda iştirakçi olabilmektedir”²²⁸.

Bireysel Emeklilik Sistemine katılım zorunlu değildir. Tamamıyla gönüllülük esasına dayandığı için medeni haklarını kullanma ehliyetine haiz her kişi, bireysel emeklilik şirketi ile sözleşme imzalamak şartıyla, bireysel emeklilik sistemine katılabilir. “Katılımcılar; mevcut gelir düzeyleri ve emeklilik dönemine ait gelir beklentilerini göz önüne alarak sisteme dâhil olabilirler. Bir işyerinde çalışanlar ile serbest çalışanlar veya ev hanımları dâhil herkes tasarrufları oranında bu sisteme katılabileceklerdir”²²⁹.

3.4.1.3. Bireysel Emeklilik Sisteminin Özellikleri

4632 sayılı Bireysel Emeklilik Kanunu ile kurulan bireysel emeklilik sisteminin önem ifade eden özellikleri şöyle sıralanabilir

- Bireysel Emeklilik Sistemi zorunlu değildir. Gönüllülük esasına göre işlediği için her kesimin katılımına açıktır. Yalnız dünyada bunun bazı istisnaları görülmektedir. Özellikle gelişmekte olan ülkelerde sisteme katılım zorunlu iştirak esasına dayandırılmıştır.
- Bireysel Emeklilik Sistemin iktisadi anlamda kendisinden beklenen fonksiyonları yerine getirebilmesinin en önemli şartlarından biri katılımcı sayısının yüksek olması ve sistemdeki toplam birikimin anlamlı bir düzeye ulaşabilmesine bağlıdır. “Katılımın tamamıyla gönüllülük esasına dayalı olduğu uygulamalarda, sisteme girişi özendirici nitelikteki teşvikler büyük önem taşıdığından, sistemin gelişimi devlet tarafından sağlanan vergisel teşviklerle desteklenmektedir”²³⁰.

²²⁸ Topalhan, s. 170.

²²⁹ Namık Dağalp, “Tasarrufların Bireysel Emeklilik Sistemine Yönelmesi, Kalkınma Açısından Çok Önemlidir”, **İşveren Dergisi**, Cilt:40 Sayı:3, 2001, s. 19.

²³⁰ Nagihan Oktayer ve Asuman Oktayer, “Özel Emeklilik Fonlarının Finansal Piyasaların Gelişimine Etkileri”, **Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt:9, Sayı:11, 2007, s. 63.

- Mali durumunuzda beklenmedik gelişmeler olduğu dönemlerde katkı payı ödemeye ara verebilirsiniz. Ara verilen dönem, emeklilik hakkı kazanılması için gerekli 10 yıl hesaplamasına, emeklilik hakkını kullanacağınız sırada bu döneme karşılık gelen asgari katkı payı tutarını ödemeniz durumunda dâhil edilir.
- Sistemin bir diğer özelliği de fonlama yöntemiyle işletilmesidir. Her tasarruf sahibinin kendi nam ve hesabına açılan fonlar, emeklilik hakkı elde edildiğinde yine kişinin nam ve hesabına getiri sağlamaktadır. “Sistemde her katılımcının birikimi ayrı ayrı hesaplarda tutulmaktadır”²³¹. Katılımcılar birikimlerinin fonlar arasındaki oransal dağılımını bir yılda altı kere değiştirebilir.
- Sistemde en az 10 yıl kalarak (10 yıl süreyle katkı payı ödeyerek) ve 56 yaşını tamamladıktan sonra emekli olabilirsiniz. Emekliliğe hak kazanıldığında birikimler kısmen veya toplu olarak alınabileceği gibi, emeklilik maaşı sağlayan yıllık gelir sigortası yaptırarak tercihleriniz doğrultusunda değişecek emekli maaşını almaya hak kazanılabilir. “Kısacası emeklilik hakkı elde edenler hem katkı paylarının yarattığı birikimi hem de getirisini alacaklardır”²³².
- “Tasarruflar, Hazine Müsteşarlığı’nın denetimine tabi olarak kurulacak emeklilik şirketleri tarafından, Sermaye Piyasası Kurulu mevzuatı çerçevesinde oluşturulacak emeklilik yatırım fonlarında profesyonel fon yöneticileri tarafından yönetilir”²³³. “Hazine Müsteşarlığı emeklilik şirketlerinin kuruluş, faaliyet ve denetiminden; Sermaye Piyasası Kurulu ise toplanan tasarrufların kurallara uygun olarak kullanılmasını gözetlemekten sorumludur”²³⁴.
- Bireysel Emeklilik Sistemi bir tasarruf mekanizması ile işlediğinden sigortacılık faaliyetleri yapılmaması sistemin özellikleri arasında yer almaktadır. Sistem daha çok tasarruf yapabilen kitlelere hitap etmekte

²³¹ Topalhan, s. 171.

²³² Uralcan, s. 77.

²³³ Erol ve Yıldırım, Emeklilik, s. 221.

²³⁴ Halil İbrahim Çanakçı, “Emeklilik Fonları Piyasalara Uzun Vadeli Bir Fon Akışı Sağlayacaktır”, **İşveren Dergisi**, Cilt:42, Sayı:2, 2003, s. 3.

ve onlara emeklilik döneminde daha rahat bir yaşam sürdürebilmeleri için tasarrufa teşvik etmektedir.

- BES'in diğer önemli bir özelliği, sistemin işleyişine ilişkin sahip olduğu şeffaflık yapısıdır. Burada özellikle katılımcıların fon paylarına ilişkin kayıtların Takasbank'ta tutulacak olması sistemin şeffaflığını ortaya koyan önemli bir husus olarak vurgulanabilir. “Bu sistemde katılımcının hangi fonda ne kadar tutarda birikimi olduğunu ve bu birikim karşılığında kaç adet fon payının bulunduğunu telefon, internet, banka kartları vb. elektronik ortamlarda takip edebilmektedir”²³⁵. Katılımcı bireysel emeklilik hesabındaki birikimlerin başka bir emeklilik şirketine aktarılmasına talep edebilmektedir. “Bunun için sisteme en az bir yıl katkıda bulunulmuş olması gerekmektedir”²³⁶.

3.4.2. Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sisteminin Güçlü Ve Zayıf Yönleri

Sosyal güvenlik sistemleri ve özellikle özel emeklilik sistemleri küresel ekonominin yaşandığı dünyada en fazla yıpranan kavram ve kurumlardır. Bugün gelişmiş ve gelişmekte olan her ülkede sosyal güvenlik rejimleri ciddi bir krizle karşı karşıyadır. “Son yıllarda sağlık alınındaki gelişmeler, yaşam biçimi ve alışkanlıklarının değişmesi, çalışma yaşamındaki düzenlemeler ortalama yaşam süresini yükselterek, gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerdeki yaşlı nüfus sayı ve oranlarında önemli artış meydana getirmiştir”²³⁷.

Birçok ülkede nüfusun gitgide yaşlanması ile birlikte hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkelerin sosyal güvenlik rejimleri aktif-pasif kararsız denge durumu, enflasyon, sigortasız işçi çalıştırma eğilimi, sağlık hizmetleri masraflarının artması, işsizlik, istikrarsız ekonomi gibi sorunlar ortaya çıkmaktadır. Ekonomik ve toplumsal alanda sayılanlar gibi beklenmedik gelişmeler emeklilik getirilerinde

²³⁵ Doğan Cansızlar, “Bireysel Emeklilik Sistemi ve Yatırım Fonları”, İşveren Dergisi http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_i, (27.05.2012).

²³⁶ Uyar, Emeklilik Sistemi, s. 36.

²³⁷ Özlem Çakır, **Emekliliğin Psiko-Sosyal Boyutu**, Türkiye Emekliler Derneği Eğitim ve Kültür Yayınları, Ankara, 2011, s. 18.

azalmalara sebep olmakta, devlet bütçesine ek masraf çıkarmakta ve emeklilik yaşı ile sigorta primlerini yükseltmektedir.

Sosyal güvenlik sistemleri içinde, bireysel tasarruf esasına dayanan bireysel emekliliğin özel bir yeri ve önemi vardır. Sosyal sigorta kurumları, gelirin yeniden dağılımına ve sigorta fonksiyonuna ağırlık verdiğinden; tasarruf fonksiyonunu tam olarak yerine getirememektedir. Tamamlayıcı sosyal güvenlik kurumları bu eksikliğin giderilmesi için; bireysel ekonomik farklılıkları dikkate alarak ve tasarruf fonksiyonunu öncelik vererek, sosyal güvenlik kurumlarının sağladığı sosyal güvenlik garantisinin üzerine ek bir gelir sağlamayı amaç edinmektedir.

Bireysel emeklilik sisteminde bireylerin sosyal güvenlik ihtiyacı, devletin öncülüğünde kurulan ve denetlenen fakat özel sektör tarafından işletilen, sigorta tekniğine dayalı ve bireysel katkılarla oluşturulan fonlarla sağlanmaktadır.

Bireysel emeklilik sistemi, üçayaklı sosyal güvenlik reform modelinin bütün sosyal güvenlik taleplerini tek ayaklı bir sistemde arayan ve bu nedenle her türlü siyasi müdahaleye açık hale gelen bir sistemden çok daha rasyonel işleyeceği bir gerçek üzerine kurulmuştur. “Böylece farklı toplumsal sınıfların, farklı beklentilerine uygun çoklu bir sosyal güvenlik sisteminin sosyal dayanışmayı aşındıran, bireysel tasarruf eğilimini olumsuz yönde etkileyen ve çalışma motivasyonunu zedeleyen yönlerini önleyebileceği öngörülmüştür”²³⁸.

Bireysel emeklilik sisteminin hayatımıza girmesiyle, gelecek nesil emeklilerin yaşam koşullarının iyileştirilmesine olanak sağlayacak olması nedeniyle sosyal açıdan, bireysel tasarrufların oluşturduğu emeklilik fonları aracılığı ile ekonomiye ciddi kaynak yaratacak olması nedeniyle ülkemiz de bireysel emeklilik sistemine ihtiyaç duyulmuş ve gelişme göstermiştir.

3.4.2.1. Türkiye’de Sosyal Güvenlik Sistemi İçinde BES’in Yeri

Sosyal sigorta sistemimizin çeşitli nedenlerle maruz kaldığı krizler ve dünyadaki çok ayaklı emeklilik sistemleri oluşumları, ülkemizde de benzer nitelikteki yapılanmalarda etkili olmuştur. Birinci ayaktaki kamusal emeklilik planlarını tamamlayan mesleki nitelikli sosyal güvenlik programlarının oluşturulması

²³⁸ Alper, Bireysel Emeklilik, ss. 12, 32.

düşüncesi geçmiş yıllarda özellikle beş yıllık kalkınma planlarında sıklıkla gündeme gelmiş olmakla beraber, OYAK dışında pek başarılı olamamıştır.

Bireysel tasarruf esasına dayalı bireysel emekliliğin, sosyal güvenlik sistemleri içinde özel bir yeri ve önemi vardır. Temel sosyal sigorta kurumları, gelirin yeniden dağılımına ve sigorta fonksiyonuna ağırlık verdiği için; tasarruf fonksiyonunu tam olarak yerine getirememektedir. Tamamlayıcı sosyal güvenlik kurumları bu eksikliğin giderilmesi için; bireysel farklılıkları dikkate alarak ve tasarruf fonksiyonuna öncelik vererek, temel sosyal güvenlik kurumlarının sağladığı sosyal güvenlik garantisinin üzerine ek bir garanti sağlamayı amaç edinmektedir. “Emeklilik dönemlerinde de bireylerin çalışma hayatındayken sahip oldukları gelir seviyesini korumak ve sosyal güvenlik kurumlarının sağladığı gelir seviyesinin daha üstünde bir hayat standardı sağlamak için sosyal sigortaları tamamlayıcı nitelikte bir takım düzenlemeler uygulanmaktadır”²³⁹.

Bireysel emeklilik “en gelişmiş ve en kapsamlı sosyal güvenlik vasıtaları olarak bireysel tasarruf esasına dayandığı ve ferdi inisiyatifte önem verdiği için modern sosyal güvenlik kurumlarının eşitleyici düzenlemelerinin olumsuz sonuçlarının ortadan kaldırılmasına yardımcı olmaktadır”²⁴⁰. BES’te bireylerin sosyal güvenlik gereksinimi, devletin gözetimi ve denetimi altında kurulan ancak özel sektör tarafından işletilen, sigorta tekniğine dayalı ve bireysel katkılarla oluşturulan bir fon aracılığı ile sağlanmaktadır.

“Bireysel emeklilik konusunda diğer ülkelerin yaşadığı sıkıntılardan oluşan deneyim birikimi, ülkemizdeki mevzuatın hazırlanmasında etkili olmuştur”²⁴¹. Katılımcılar kadar piyasalar açısından da büyük önem taşıyan bireysel emeklilik sistemimiz; özel emeklilik fonlarının işleyişine ilişkin çok detaylı yasal düzenlemeler yapılmadan, yaptırım gücü yüksek bir gözetim ve denetim mekanizması kurulmadan, eğitim ve teknik alt yapı geliştirilmeden tesis edilen özel emeklilik sistemlerinin orta ve uzun vadede karşılaştığı küresel deneyimlerden yararlanılarak hazırlanmıştır. Bu sistemin en önemli özelliği kişilere isteklerine bağlı olarak ek nitelikte bir emeklilik geliri sağlamak yanında, kişilerin sisteme ödedikleri primlerden oluşan özel

²³⁹ Ekin ve Diğerleri, s. 137.

²⁴⁰ Alper, Bireysel Emeklilik, s. 17.

²⁴¹ Çağatay Ergenekon, “ Sosyal Güvenliğe ‘Borsacı’ Çözümü”, **Barometre Dergisi**, 21-27 Haziran 1998, s. 7.

emeklilik fonları yoluyla sermaye piyasalarını güçlendirmek, tasarruflar yoluyla GSMH'ını ve istihdam olanaklarını artırmaktır.

Ekonomik, sosyal ve siyasi istikrarın sağlandığı koşullarda bireysel emeklilik sistemimiz; emeklilik döneminde ek gelir sağlanarak refah düzeyinin yükseltilmesine, ekonomiye uzun vadeli kaynak temin edilerek istihdamın artırılmasına, kamunun sosyal güvenlik kaynaklanan yükünün azaltılmasına, mali sektörde uzun vadeli fonların artarak kurumsal yatırımcıların gelişmesine ve sermaye piyasalarının derinleşmesine üst düzeyde katkı sağlayabilmek amacıyla faaliyete geçmiştir.

“Bireysel Emeklilik Sisteminin kurulmasının asıl gerekçesi kişilere ek emeklilik olanağı sağlamaktan çok, tasarrufların ekonomiye sağlayacağı yararlar olarak ortaya çıkmaktadır”²⁴². Ekonomik amaçlar sosyal amaçlardan daha ağırlıklı ve öncelikli bir yer tutmaktadır. Yasanın gerekçesinde de, “ bu kanunun amacı, toplumumuzun orta ve üst gelir katmanlarındaki bireylere kamu sosyal güvenlik sistemlerine ek olarak emeklilik döneminde ek gelir” sağlamak denmektedir. Temel varsayım, sisteme katılacak olan bireylerin emekliliğe yönelik tasarruf yoluna gitmeleridir. Sistem bu tasarrufların yatırıma yönlendirilmesi biçiminde tasarlanmıştır. Toplam tasarruf düzeyinin yetersiz olduğu ülkemizde, finansal varlıklar ve finansal piyasalar henüz büyüme aşamasındadır. Finansal araçlara olan talepler sınırlıdır ve bunun sonucu finansal piyasalar sığ kalmıştır. Ülkemizde söz konusu tasarrufların yastık altında bulunması, yatırımlara kanalize olacak yeterli fon birikiminin sağlanmasını engellemektedir. Ne var ki söz konusu varsayım ülkemiz şartlarında pek geçerli olmadığı, çoğu düşük gelirli çalışanların bu gelirleri emeklilik uğruna pek tasarruf imkânına sahip olmadıklarıdır. “Bu sistemde yaşlılık sosyal bir risk anlamda bireyin kendi inisiyatifine ve sorumluluğuna bırakılmaktadır. Öyle ki, kişi sisteme ne kadar yüksek katkıda bulunursa ileride o kadar bir yüksek gelir elde edecektir”²⁴³.

Bireysel emeklilik sistemi, sosyal güvenlik sisteminde, zorunlu kamu sosyal güvenlik rejimlerine özel sigorta tekniği de ilave edilerek, etkin hale getirilmeye

²⁴² A. Samim Ünan ve Ahmet Karayazgan, **Bireysel Emeklilik Hukuku**, Scala Yayıncılık, İstanbul, 2009, s. 14.

²⁴³ Tuncay ve Ekmekçi, s. 479.

çalışılmaktadır. Model özü itibariyle yaşlılık sigortası riskine karşı, geleceğini, bireyin kendi sorumluluk alanına bırakmaktadır.

Zorunlu kamu sosyal güvenlik sisteminde finansman yöntemi olarak, dağıtım yöntemi uygulanırken bireysel emeklilik sisteminde fon biriktirme yöntemi esastır. Elde edilen fonların yatırıma dönüştürülmesi ile emekli aylıkları ödenir.

Türkiye’de Bireysel emeklilik sistemi henüz 10 yıllık bir geçmişe sahiptir. Bu sistemden emekli olanların sayısı şu anda çok azdır. Sistemden emekli olanların sayısı arttıkça sisteme olan güven tam olarak ortaya çıkacaktır. Nitekim Şili özel emeklilik sisteminin uygulandığı süreçte ekonomide görece bir iyileşme olmuş, primler beklentilerin üzerinde gelir getirmesine rağmen, sistemden emekli olanların artmasının ve ileriki yıllarda ekonomik gelişmenin bir sonucu olarak getiri oranlarının azalmasına yol açmıştır. Bundan dolayı Türkiye gibi gelişmekte olan bir ülkede Bireysel Emeklilik Sistemi’nin Şili’deki gibi tek başına sosyal güvenliğin sorunlarına çözebileceğini düşünmek, içinde bulunduğumuz yıllar itibariyle çok radikal bir yaklaşım olabilir. Bu sistem alternatif bir sistemden ziyade tamamlayıcı bir sistem olarak algılanmalıdır.

Bireysel emeklilik sisteminin özü amacıyla yukarıda da açıkladığımız gibi katılımcıların tasarrufuna bırakılmıştır. Sisteme katılım 2013 yılından önce devlet tarafından kademeli olarak vergi teşvikleriyle katılım sağlanmakta iken, 2013 yılının başından itibaren katılımcı sayısını artırmak ve bireylerin tasarrufuna katkı sağlamak amacıyla %25’lik bir devlet katkısı getirilmiştir. Devletin söz konusu bu katkısı alt gelir gruplarında olanları sisteme dahil etmek amacıyla zorlayıcı bir teşvik olmuştur.

Ülkemizdeki Bireysel Emeklilik Sistemini genel olarak değerlendirildiğinde ülkemizin ekonomik koşulları ele alındığında; bireysel emeklilik sistemine geniş bir katılım sağlanacağını beklemek ve bunun sonucunda para ve sermaye piyasalarına ilave ciddi kaynaklar yaratabileceğini düşünmek çok doğru olmayabilir. Çünkü ülkemizde çalışan kesimin büyük bir çoğunluğu gelirlerinin bir kısmını tasarruf etmek bir yana aldıkları ücretlerle hayatlarını sürdürmekte bile zorlanmaktadırlar. Örneğin bağımsız çalışan esnaf ve serbest meslek erbabı Bağ-Kur primlerini ödemekte bile güçlük çekmektedirler. Bunun yanında herhangi bir sosyal güvencesi olmayan insanların sayısı hiç de az değildir.

3.4.2.2. BES'in Sosyal Güvenlik Sistemindeki Etkileri

Genel olarak sosyal güvenlik sistemi üç temel fonksiyonu yerine getirmeyi amaçlamalıdır. İlk olarak sosyal güvenlik sistemi gelir dağılımını sağlamalı, yani yüksek gelirliden düşük gelirliye bir gelir aktarımı oluşturmalıdır. İkinci olarak, sosyal güvenlik sistemi sigorta fonksiyonunu sağlamalı ve son olarak da kişilerin istemesi durumunda tasarruf fonksiyonunu yerine getirmelidir”²⁴⁴. Üçüncü ayak olarak nitelendirdiğimiz bireysel emeklilik sistemi daha yüksek bir gelir garantisi elde etmek isteyen bireylere hitap etmektedir.

Sistemin öncelikli amacı, emekliliğe yönelik tasarrufları, mali sektör aracılığıyla, ülke ekonomisi hizmetine sunmaktır. Bu bağlamda, bireysel emeklilik sistemi, bireyler için, emeklilik dönemlerinde sağlanacak ek bir gelirle refah düzeylerin artırılması ile yerine getirilecek sosyal güvenlik işlevinin yanında;

- Uzun vadeli alt yapı yatırımları için gerekli fonların sağlanması ve dolayısıyla istihdamın artırılması;
- Kamunun uzun vadeli borçlanmasına olanak sağlanması;
- Piyasalardaki kısa vadeli spekülasyon baskıları azaltılması;
- Ulusal tasarruf eğilimini artırması;
- Sermaye piyasalarının derinleşmesine katkıda bulunması;
- Emekliliğe yönelik tasarrufların mali sisteme yöneltilecek kayıt dışının azaltılması için bir yapı oluşturularak sürdürülebilir bir sosyal güvenlik sisteminin oluşturulması beklenmektedir.

3.4.2.2.1. Sermaye Piyasalarına Etkisi

Bireysel emeklilik sistemi, tasarrufları teşvik ederek ulusal birikim düzeyinin artmasına ve uzun vadeli fon kaynağının oluşturulmasına katkıda bulunmaktadır. Ekonomiye uzun dönemli tasarrufları kanallandırmakla, sistemin her şeyden önce sermaye piyasalarını büyüteceği ve geliştireceği yadsınamaz bir gerçektir.

²⁴⁴ Halil Ertan, “Sosyal Güvenlikte Kurumsallaşabilmek ve Sosyal Sigorta Sistemleri”, **Çalışma ve Sosyal Güvenlik Dergisi**, Sayı: 1, Cilt: 10, Ocak-Mart 1999, s. 119.

İstihdamın artırılmasından sermaye piyasalarına derinlik ve işlevlik kazandırılmasına, kamunun sosyal güvenlikten kaynaklanan yükünün azaltılmasından “kamu ve özel sektörün borç bulma imkânlarının kolaylaştırılmasına kadar ekonomiye oldukça olumlu katkılar yapması beklenen bireysel emeklilik sisteminin, beklenen olumlu gelişmeleri sağlayabilmesi için fon birikimin önemli bir seviyeye ulaşmasıyla mümkün olacaktır”²⁴⁵ . “Emeklilik fonları alanında rekabetten kaynaklanan dinamizm, etkinlik ve verimlilik sağlanmış olacaktır”²⁴⁶ .

Farklı biçimlerde uygulanan bireysel emeklilik sistemi kapsamında emeklilik fonları, uygulandığı ülkelerin en önemli ekonomik unsurlarındandır. Birçok ülkenin tasarruflarının yöneldiği öncelikli alanlarından biri olan emeklilik fonlarının GSYİH içerisindeki payı özellikle gelişmiş ülkelerde çok yüksektir. OECD ülkelerinden olan Hollanda, İzlanda ve İsviçre’de bu oran %100’ü aşmıştır. Türkiye’de ise Emeklilik Fonları Toplam Değeri’nin GSYİH’ye oranı %3 tür.

Dünya örnekleri ile kıyaslandığında ülkemiz için oldukça yeni bir uygulama olan bireysel emeklilik sistemi 27 Ekim 2003 tarihinde ilk emeklilik sözleşmelerinin satışı ile resmen başlamıştır. Ülkemiz için oldukça yeni bir uygulama olmasına rağmen bireysel emeklilik sistemi başlangıcından bu yana önemli fon büyüklüğüne ulaşmıştır. 03.06.2016 tarihi itibarıyla bu fon tutarı 47.853.914.195 milyon Türk lirasına ulaşmıştır.

“Gerek sermaye piyasalarının gelişimi gerekse ekonomiye uzun vadeli kaynak sağlayarak istihdamın artırılması ve iktisadi büyümeye katkıda bulunması açısından, vade uzunluğu 20-25 yıla varan emeklilik fonları büyük önem taşımaktadır”²⁴⁷ . Bu nedenle emeklilik fonlarının; yatırım stratejilerinde uzun vadede yüksek kazanç elde etme arayışı içinde olmaları, beraberinde kaliteli bir risk yönetimi ile potansiyel bir portföy yönetimini getireceğinden, uzun vadede ekonomik büyümeyi ve ulusal tasarrufları artırıcı bir katkısı olacaktır.

“Türk sermaye piyasasında kurumsal yatırımcı tabanının büyük bir kısmını yatırım fonları oluşturmaktadır. Yatırım fonları portföy büyüklüğünün GSYH’ye

²⁴⁵ Mustafa Ali Sarılı, “Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sistemini Yapısı, İşleyişi ve Bu Sistemin Bireysel Emeklilik Fonlarına Sağladığı Vergisel Avantajlar”, **Bankacılar Dergisi**, Sayı 78, 2011, s. 45.

²⁴⁶ Sefer Gümüş ve Mert Tütüncü, **Hizmet, Hizmet Pazarlaması, Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sistemi ve Pazarlama Stratejileri**, Hiperlink Yayınları, 1. Baskı, İstanbul, 2012, s. 31.

²⁴⁷ Oktayer ve Oktayer, s. 71-72.

oranı, ülkedeki kurumsal yatırımcı tabanının gelişmişliğinin göstergesidir ve bu oran Türkiye’de sadece %3’tür”²⁴⁸. Kurumsal yatırımcılar bireysel emeklilik fonlarının gelişimi ve fonların sayısının artmasıyla hızlı bir gelişme göstermiş ve kurumsal yatırımcının 2014 yılı itibariyle gayrisafi milli hâsıla içindeki oranı %4,5’a yükselmiştir.

“Gelişmiş sermaye piyasalarının en önemli yapı taşlarından birisi kurumsal yatırımcılardır. Türkiye’de kurumsal yatırımcı olarak özel emeklilik fonlarının sermaye piyasalarına etkilerinden ikincisi uzun vadeli fon birikimi sağlanması suretiyle özellikle sermaye piyasalarının derinleşmesine imkân sağlamasıdır”²⁴⁹. “Emeklilik yatırım fonlarının istikrarlı ve uzun dönemli yatırımların sermaye piyasalarına kanalize edilmesi etkisinin sonucunda piyasalardaki volatilitenin düşmesi suretiyle istikrarlı bir büyüme sağlanabilecektir”²⁵⁰. Bütün bu yönlerden bakıldığında ülkemizde para ve sermaye piyasalarında etkinliği az olan kurumsal yatırımcıların, bireysel emeklilik sistemi sayesinde etkinliklerin artması ve böylelikle sermaye piyasalarının derinleşmesi beklenmektedir.

Bireysel emeklilik sisteminin ekonomiye kazandırdığı uzun vadeli fonlar, özel ve kamu kesiminin sermaye talebi yapısında değişikliğe sebep olacak hem özel hem de kamu borçlanmalarında faiz oranlarının oynaklığını azaltacaktır. Böylelikle de ilgili kesimler, yatırım konularında daha uzun vadeli karar alabileceklerinden ekonomik büyüme ivme kazanacaktır. Söz konusu durum ekonominin istikrar kazanmasına, istihdamın artmasına ve enflasyonla mücadelede önemli kazanımlar elde edilmesine yardımcı olacaktır.

3.4.2.2.2. Katılımcı Durumunda Bulunan Bireylere Etkisi

Bireysel emeklilik fonlarının toplam tasarruflar üzerinde etkili olmasının sebeplerinin başında bu sistem için uygulanan vergi teşvikleri gelmektedir. Sistemin uygulamaya geçtiği 2003 yılından beri uygulanan vergi teşvikleri, 2013 yılından itibaren çalışan ve çalışmayan tüm kesime %25’lik devlet katkısı teşvikleri

²⁴⁸ Faruk Akın ve Nalân Ece, “Kurumsal Yatırımcılar ve Türk Sermaye Piyasasında Kurumsal Yatırımcıların Gelişimi Üzerine Bir Değerlendirme”, *Anadolu Bil Meslek Yüksekokul Dergisi*, Yıl:6, Sayı:22, Nisan 2011, s. 24.

²⁴⁹ Oktayer ve Oktayer, s. 72.

²⁵⁰ Can, s. 141.

getirilmiştir. Getirilen devlet katkısı uygulaması ile yüksek getiri beklentisi içinde olan kişilerin tasarruf eğilimini arttırmalarına sebep olmaktadır. Tasarruf seviyesini düşük tutmak kişilerin hedefledikleri tüketim seviyesi için yeterli olsa bile, vergi teşvikleri ve devlet katkısı ile beraber daha yüksek getiri sağlamak ve emeklilikte tüketim seviyesini daha yükseklerle çekmek için kişiler daha fazla tasarruf yapmaya yönelirler.

Şu ana kadar BES' teki temel teşvik unsuru, vergilerdeki indirim şeklinde olmuştur. BES'e katılanlar ödeyecekleri vergiden belirli bir oranda indirim hakkı elde ediyorlar ve böylece net maaşlarında bir artış meydana geliyordu. Fakat bu uygulama ile BES' teki insanların sadece %35'i yararlanmakta, geri kalan %65'lik kesim hiçbir şekilde yararlanmamaktaydı. Oluşturulan devlet katkı payı sistemi ile artık BES'e giren herkes vergi mükellefi olsun veya olmasın istifade edebilecektir..

Katılımcı birey, her şeyden önce emeklilik dönemine ulaştığında reel olarak değerlendirilmiş birikim sahibi olma beklentisi içinde olacaktır. Bu birikimleri sayesinde toplu para veya maaş alma seçeneğine sahip olacağından kendisine gelir yönünden daha güvende hissedecek ve daha müreffeh bir yaşam sürebilecektir. Kamu sosyal güvenlik sisteminden alacağı emekli maaşına ilave bir gelire sahip olabilecek olan birey, çalışma döneminde sahip olduğu yaşam standardının altına düşmeyecek, hatta üzerine çıkabilecek beklenti içinde olacaktır. Sistemde bulunan katılımcının verdiği her 1 Türk Lirası ekonomik dengeler açısından tasarrufları artıracaktır. Türkiye'nin tasarruf oranların artması, ülkenin risk primini düşürecektir.

Bütün bu olumlu etkilerin yanında ileride yaşanabilecek olumsuzluklarda katılımcının karşısına çıkacaktır. Katılımcı birey, birikimlerin bireysel emeklilik şirketleri tarafından iyi değerlendirilmeyeceği, olası ekonomik ve siyasi krizlerde mağdur olabileceği endişesi taşıyabilecektir. Çünkü bu geçmişte özel emeklilik programlarında yer alan hayat sigortalarında olumsuzluklar yaşanmıştır. Bunun için katılımcılar, çalışma veya emeklilik dönemlerinde birikimlerini değerlendireceği emeklilik şirketleri ve muhtemel fon gereksinimi hakkında daha fazla duyarlı ve bilgi sahibi olmalıdır.

Asgari getiri garantisi olmaması, genç yaşta sisteme girenlerin uzun yıllar sistemde kalma gerekliliği, emeklilik fonlarında biriken tasarrufların finansal piyasalardaki dalgalanmaların yaratacağı düşük emeklilik geliri, riskin tamamen

bireylere yüklenmesi gerçeği sisteme girmeyi engellediği gibi sistemden çıkışlara da yol açabilmektedir.

Bireysel emeklilik yapısı itibariyle oldukça şeffaf olup, katılımcının her konu hakkında tam olarak bilgilendirilmesi esasına dayanmaktadır. Özellikle Fon Sisteminin sağlıklı işlemesi için bireysel sigortacılıkta müşterilerin çok ciddi bir biçimde bilgilendirilmesi gerekir. Hazine Müsteşarlığı'nın yasal düzenlemeleri de bu doğrultudadır. Yüksek gelir elde etme amacıyla aracılar tarafından katılımcılara sistem hakkında tam bilgi vermeden veya yanlış bilgi vererek yapılan satışlar, katılımcı memnuniyetsizliğine yol açabilecek ve sistem hakkında kötü izlenimler oluşturabilecektir. Bu durum sisteme katılım isteğini erteleyebilecek ve sistemin işleyişi açısından bir risk oluşturacaktır.

Türkiye'de kişi başına düşen milli gelirin düşük olması, zorunlu sosyal güvenlik sisteminin varlığı, ülkenin yaşadığı finansal krizler sonucunda sisteme olan güven bunalımı sistemin gelişmesinin önünde bir engel olarak değerlendirilebilirken, sistemin zayıf taraflarını oluşturmaktadır.

3.4.2.2.3. Ulusal Tasarrufa Etkisi

1990'ların başında %25 olan toplam tasarrufların GSYİH'ya oranı 2014 sonu itibariyle %13,3'e düşmüştür. Ulusal tasarruf oranı azalırken, kamu ve özel sektör tasarruflarının bu dönem içinde farklı eğilimler gösterdiğini görüyoruz. “Bu gerilemenin sonucun da yurtiçi tasarruf oranında belirgin düşüşler olmuş ve tasarruf-yatırım açığı önemli ölçüde artış sergilemiştir. Yurtiçi tasarruf oranındaki düşüş daha ziyade hanehalkı tasarruf oranındaki düşüşten kaynaklanmıştır”²⁵¹. Burada halk olarak tüketimi sevmemiz, kişi başı gelir seviyesinin düşüklüğü ve gelir dağılımının bozukluğu gibi etmenler tasarruflardaki düşüşte rol oynamaktadır. Bunların yanında 2000'li yılların başından beri düşüşte özellikle, insanların düşen faiz ortamında reel getirilerin azalmasından dolayı tasarruflarını azaltmış ve tüketime yönelmiştir. İşte bu ortamda bireysel emeklilik sisteminin gelişmesi, katılımcı sayısının artması, uzun vadeli kalıcı bir sistemin oturtulmasında devlete büyük görevler düşmektedir.

²⁵¹ Özgür Özel ve Cihan Yalçın, **Yurtiçi Tasarruflar ve Bireysel Emeklilik Sistemi: Türkiye'deki Uygulamaya İlişkin Bir Değerlendirme**, http://www.tcmb.gov.tr/research/abstract/wp1304_tr.php, (12.04.2013).

Ülkemizde tasarrufların düşüyor olması, ülkemizin yatırımlar için daha fazla dış kaynak kullanmasına yol açmaktadır. Bu yüzdendir ki, ülkemizde hane halkı tasarruflarını artırarak bu dış kaynak bağımlılığını azaltmak, ülkemizin ana stratejilerinden biridir. Hane halkı tasarruflarının artırılmasında bireysel emeklilik sistemin gelişimi ve büyümesi önemli bir rol oynamaktadır. Bu yüzden bireysel emeklilik sektörünün büyümesi ve katılımcı sayısının artırılması önem arz etmektedir.

Bireysel emekli sistemi bir emeklilik sistemi olduğu kadar bir tasarruf ve yatırım aracıdır. BES, hanehalklarının(yatırımcının) küçük veya büyük birikimlerini tasarruf ve gelir elde edecek alanlara yatırım yaparak ileriki dönemlerde gelir elde ettiği bir sistemdir. “Bireysel emeklilik sistemi, tasarrufları teşvik ederek ulusal birikim düzeyinin artırılmasına ve uzun vadeli fon kaynağının oluşturulmasına katkıda bulunabilecektir”²⁵². Fonların piyasalar ve finansal araçlar üzerindeki uyarıcı etkisi, tasarrufları ve tasarrufların yöneldiği yatırımların verimliliğini artırarak ekonomide büyümeye katkı sağlayacaktır.

Bireysel emeklilik sisteminde yapılan yeni düzenlemeyle, devlet bireysel primin %25’ni hane halkları yerine sisteme ödemektedir. BES’ e katılımı yaygınlaştırmak, yurtiçi tasarrufların artmasına katkı sağlamak üzere BES teşvik sisteminde 2013 yılı başında yürürlüğe giren bir değişikliğe gidilmiştir. “Devletin prim şeklinde olan desteği, ulusal tasarruf eğilimini gelişmiş ülke düzeyine çekebilmek içindir”²⁵³. Bu prim desteği ulusal tasarrufları artırıp arttırmadığı 2013 sonundaki verilerle açıklanabilecektir.

Bireysel emeklilik sisteminin büyümesinde devletin sağladığı teşviklerin yanında bireysel emeklilik fonlarının işletim maliyetleri de önemli rol oynamaktadır. Daha önceden bu maliyetler katılımcı açısından yüksek olarak görülüyor ve sisteme girişi erteletiyordu. Yeni getirilen uygulama ile bu maliyetler düşürülmüş ve sisteme girenlerin fon getirileri artmıştır. Ayrıca daha önceden yapılan stopaj kesintisinin işlevi değiştirilerek sadece fon getirisi üzerinden kesinti yapılarak katılımcının tasarruf geliri yükselmiş ve ulusal tasarrufa katkısı artmıştır.

²⁵² Kadir Girgin, **Özel Emeklilik Fonları ve Sermaye Piyasasına Etkileri**, (Yayınlanmamış Yüksek lisans Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 2007, s. 98.

²⁵³ Havva Tunç, “Ulusal Tasarruf Eğilimini Artırmanın Ekonomi Politikası”, <http://www.havvatunc.com/1941-1941.html>, (02.04.2013).

Bireysel emeklilik sistemi yukarıda açıkladığımız gibi, bireylerin aktif çalışma yaşamında kazandıkları gelirin bir bölümüyle kendi emeklilik dönemlerinin finansmanına katkı sağlamaktadırlar. “Bireylerin kendi emeklilik dönemlerinin finansmanı hakkında yeterince bilinçli ve disiplin sahibi olmamaları kendi tercihleriyle yeterli tasarruf düzeylerine ulaşmalarını engellemektedir”²⁵⁴. Belirli bir düzeyde tasarruf yapabilse dahi, emeklilik dönemindeki harcamaları, sağlık giderleri, emekli olduktan sonra ortalama yaşam süresi, emeklilik dönemindeki enflasyon düzeyi, emeklilik maaşının reel gerçekleşme oranı gibi değişkenleri gerçeğe en yakın biçimde tespit etmek ve buna uygun düzeyde fonlama yapmak katılımcıların bilgi birikimlerini aşmaktadır.

3.4.2.2.4. Devletin Beklentileri Açısından Etkileri

Devletin bireysel emeklilik sisteminden çeşitli beklentileri bulunmaktadır. Beklentilerin başında katılımın yüksek olması ve emeklilik yatırım fonlarındaki birikimlerin hedeflenen miktarlara ulaşması gelmektedir. Bireysel emeklilik sisteminde birikecek fonlar sayesinde ekonomiye uzun vadeli kaynak temin edilmiş olacaktır. Söz konusu uzun vadeli fonların oluşması ile kurumsal yatırımcıların artması, vadelerin uzaması, piyasaların derinleşmesi, özel kesim borçlanma olanağının kolaylaşması sağlanacaktır. Piyasalarda uzun vadeli fonların bulunması, özel ve kamu kesiminin sermaye talebi yapısında değişikliği sebep olarak hem özel hem kamu borçlanmalarında faiz oranlarındaki yükselişleri etki ederek, hareketliliği azaltacaktır.

Bireysel emeklilik sistemine katılan kişiler, özellikle katkı paylarını düzenli ödeyerek sistem için gereken süreyi tamamlayıp, sistemin uzun vadeli bir yapıya sahip olduğunu bilerek gereken sabrı göstermeleri ve yatırım kararlarını verirken konjonktürel gelişmelere uygun olarak fonlarını seçmeleri, bireysel emeklilik sisteminin işleyişi konusunda bilgilenmeleri ve konuya kendi yaşlılıklarında sıkıntı yaşamamaları için gerekli hassasiyeti göstermeleri gerekmektedir. Kişiler tarafından gerekli özenin gösterilmesi bireysel emeklilik sisteminin başarıya ulaşmasındaki etkiyi artıracak ve daha büyük fonların oluşturulmasında büyük bir önem arz

²⁵⁴ Uyar, Emeklilik Sistemi, s. 101.

edecektir. Böylelikle ilgili kesimler, yatırım konularında daha uzun vadeli karar alabileceklerinden ekonomik büyüme ivme kazanacaktır.

3.5. BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNİN İŞLEYİŞİ

Bireysel Emeklilik Sistemi'nin işleyişine ilişkin esaslar 4632 sayılı kanun ile 6327 Sayılı Kanun ve bu kanuna bağlı yönetmelikler ile düzenlenmiştir. Söz konusu düzenlemeler incelendiğinde, sistemin katılımcılar ve emeklilik şirketleri açısından işleyiş yapısı ön plana çıkmaktadır. Ayrıca katılımcılar ile emeklilik şirketleri arasında aracılık yapacak bireysel emeklilik aracıları ve katkıların değerlendirileceği emeklilik yatırım fonlarına ilişkin gerekli düzenlemelerin yapıldığı görülmektedir.

Bireysel Emeklilik Sisteminin işleyişini üç ana başlık altında inceleyeceğiz;

3.5.1. Bireysel Emeklilik Sistemine Katılma

Bir kişinin bireysel emeklilik sistemine dâhil olabilmesi için 18 yaşını doldurmuş olması ve fiili ehliyeteye sahip olması gerekmektedir. Bu şartlara haiz olan kişi ile emeklilik şirketi arasında Bireysel Emeklilik Sözleşmesi yapılır. Emeklilik sözleşmesi emeklilik şirketi tarafından reddedilmediği takdirde otuz gün içerisinde yürürlüğe girmektedir. Emeklilik sözleşmesi, katılımcı ile bireysel emeklilik sözleşmesi şeklinde veya bir istihdam ilişkisine dayalı olarak katılımcı adına bir kuruluş ile grup emeklilik sözleşmesi şeklinde yapılabilir²⁵⁵. Emeklilik şirketi beş iş günü içerisinde emeklilik sözleşmesini katılımcıya gönderir²⁵⁶.

“Sistem bir kişinin bireysel emeklilik aracıları ile görüşmesi sonucu bireysel emeklilik sistemine dâhil olmak istemesiyle işlemeye başlar”²⁵⁷. Kişi gerekli belgeleri imzaladıktan ve bir takım yasal işlemlerin tamamlanmasının ardından katılımcı olarak sisteme dahil olmuş olur. Bu aşamadan sonra emeklilik sözleşmesi katkı payının şirket hesaplarına intikal ettiği tarih itibarıyla yürürlüğe girer. “İlk emeklilik sözleşmesinde belirtilen yürürlük tarihi katılımcının bireysel emeklilik

²⁵⁵ 6327 Sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu İle Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, Md. 16.

²⁵⁶ Bireysel Emeklilik Sistemi Hakkında Yönetmelik, Md. 6.

²⁵⁷ Avcı, s. 50.

sistemine giriş tarihi sayılır”²⁵⁸. Sözleşme esnasında veya sonrasında aracı kuruma katılımcı tarafından herhangi bir ödeme yapılması söz konusu değildir.

Sözleşmenin yürürlüğe girmesinin ardından, katkı paylarının emeklilik şirketinin hesaplarına intikal etmesini izleyen en geç ikinci iş gününde katılımcı ve sponsor kuruluş tarafından belirlenen fonlar için gerekli talimatlar verilerek yatırıma yönlendirilmektedir. “Katılımcı sistemde bulunduğu süre içerisinde her türlü işlemi kendi adına açılacak bireysel emeklilik hesabında takip edebilmektedir”²⁵⁹. Katılımcı, birikiminin hangi fon veya fonlarda değerlendirileceğine risk ve beklenti tercihinine göre kendisi karar vermektedir. “Katılımcının her ay düzenli olarak yatırdığı katkı payları, her emeklilik şirketinin en az üç tane kurmakla zorunlu olduğu emeklilik yatırım fonlarında uzman portföy yöneticileri tarafından yönetilir. Ancak sistemde katılımcılara herhangi bir getiri garantisi verilmemektedir”²⁶⁰. “Portföy yönetim şirketleri, emeklilik sözleşmesi, fon izahnamesi ve diğer düzenlemeler ışığında katılımcıların birikimlerini değerlendirmek durumundadırlar”²⁶¹.

Bireysel Emeklilik Sisteminde daha öncede vurguladığımız gibi katılımcılardan alınan katkı payları emeklilik şirketleri tarafından kurulacak emeklilik fonlarında değerlendirilecektir. Bu fonlar, yerel yada yabancı hisse senedi, repo, hazine bonosu, devlet tahvili, mevduat gibi değişik para ve sermaye piyasası araçlarına yatırım yapabilmektedir. Emeklilik şirketi en az 3 tane, değişik risk ve getiri yapısına sahip fon kurmak zorundadır

Bireysel Emeklilik Sisteminin geliştirilmesi ve güven içinde işlemesi için, bireysel emeklilik araçlarının çalışma esas ve usulleri , “Bireysel Emeklilik Araçları Hakkında Yönetmelik” ile tespit edilmiş ve 28 Şubat 2002 Tarih 24681 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak uygulamaya geçilmiştir. Ancak söz konusu yönetmelik, daha sonra 2003 yılı Martında yürürlükten kaldırılarak yerine, 3 Mart 2004 tarih 25391 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan “Bireysel Emeklilik Araçları Hakkında Yönetmelik” getirilmiştir. En son olarak 29.12.2012 tarihli Bireysel Emeklilik

²⁵⁸ Özbolat, s. 72.

²⁵⁹ Hüseyin Dalğar, **Türk Finansal Piyasalarında Kurumsal Yatırımcılar Olarak Emeklilik Yatırım Fonları ve Performanslarının Değerlendirilmesi**, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, (Yatırım Fonları), 2006, s. 65.

²⁶⁰ Yeşim Can, “Bireysel Emekliliğin Türkiye’deki Durumu ve Gelişimi”, **Ekonomi Bilimler Dergisi**, Cilt:2, Sayı:2, 2010, s. 140.

²⁶¹ Avcı, s. 51.

Aracıları Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik 28512 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

3.5.2. Katkı Payı. Ara verme, Birikimlerin Aktarımı, Hesap Birleştirme ve Ayrılma

Katılımcı katkı payı ödemesinde istediği zaman ara verebilir ve yeniden katkı payı ödemesine başlayabilir. Vadesinde ödenmeyen katkı payının ödeme tarihine müteakip üç ay içinde, ilgili hesaba herhangi bir ödeme yapılmaması durumunda, ilgili sözleşmede ara verildiği kabul edilir. Katkı payı ödemesine bir yıldan fazla ara verilmesi durumunda emeklilik sözleşmesinde hüküm bulunmak kaydıyla emeklilik şirketi sabit giderlerini mevcut birikimlerinden düşürebilir²⁶².

Katılımcının tekrar katkı payı ödemeye başlaması durumunda, ödemeler ödemenin yapıldığı tarihteki katkı payına mahsup edilir. Şayet, katılımcı emeklilik sözleşmesinde belirtilen katkı payı tutarından fazla bir ödeme yapmış ise fazladan yapılan ödeme, ödeme tarihinden önceki veya sonraki on iki ayın katkı paylarına mahsup edilebilir. Bu konudaki tercih katılımcıya aittir²⁶³.

Katılımcı bireysel emeklilik sistemine giriş yaptığı ve sözleşmenin yürürlüğe girdiği tarihten en az iki yıl süreyle şirkette kalması gerekir. Başka şirketten aktarımla düzenlenmiş sözleşmenin tekrar aktarıma konu olabilmesi için ise ilgili şirkette en az bir yıl kalması gerekir²⁶⁴. Aktarma hakkını kullanan katılımcı sisteme giriş tarihi itibari ile kazandığı diğer haklarını kaybetmez. Ayrıca birikimlerin başka bir şirkete aktarılması yeniden giriş aidatı ödenmesini gerektirmez. Benzer bir uygulama ile katılımcı aynı şirkette veya farklı şirketlerde bulunan bireysel emeklilik hesaplarının birleştirilmesini talep edebilir

Katılımcı istediği an bireysel emeklilik sisteminden ayrılma hakkına sahiptir. Sistemden ayrılan katılımcı emeklilik planı çerçevesinde değerlendirilen birikimlerini yasal kesintiler yapıldıktan sonra alabilir. İsteğe bağlı ayrılma dışında ise maluliyet hali nedeniyle sistemden ayrılma talebinde bulunabilir. “Ancak bunun için sosyal güvenlik mevzuatına göre maluliyet gelirine hak kazanmış olması

²⁶² Bireysel Emeklilik Sistemi Hakkında Yönetmelik, Md. 14.

²⁶³ Bireysel Emeklilik Sistemi Hakkında Yönetmelik, Md. 16.

²⁶⁴ Bireysel Emeklilik Sistemi Hakkında Yönetmelik, Md. 12.

gerekmektedir. Katılımcının herhangi bir sosyal güvencesi yok ise maluliyet, yetkili sağlık kuruluşundan alınmış bir raporla belgelendirilmelidir”²⁶⁵.

Emeklilik sözleşmesi süresi içinde, katılımcının vefat etmesi halinde lehtarı, maluliyet durumunun ortaya çıkması halinde ise katılımcı, bireysel emeklilik hesabındaki birikimlerin kendisine ödenmesini talep edebilir. Katılımcının emekliliğe hak kazanmadan sistemden ayrılma talebinde bulunması halinde şirket, bildirim ulaşmasından itibaren 20 iş günü içinde katılımcının birikimlerini tamamen öder. Ancak Müsteşarlıkça belirlenen hallerde katılımcıya sistemden ayrılmadan kısmen ödeme de yapılabilir²⁶⁶. 4632 sayılı kanunda bu süre 7 iş günü olarak yer almaktaydı

3.5.3. Sistemden Emeklilik

Katılımcı sisteme giriş tarihinden itibaren en az 10 yıl sistemde bulunmak koşulu ile 56 yaşını tamamladıktan sonra emekliliğine hak kazanır. Şirket emeklilik sözleşmesi gereği, emekliliğe hak kazanacağı tarihi en geç bir ay önce katılımcıya bildirir. “Sistem de on yıl bulunma koşulu, katılımcının birikimlerini almaksızın ilk emeklilik sözleşmesinin yürürlük tarihinden itibaren bireysel emeklilik sisteminde on tam yıl kalması ve emeklilik planları dâhilinde on yıllık asgari katkı payı ödemesine karşılık gelecek toplu katkı payı tutarını ödemesi halinde yerine gelmiş olur”²⁶⁷.

Emeklilik hakkı kazanan katılımcı, hesabındaki tutarın tamamının veya bir kısmının toplu olarak ödenmesini ya da yıllık gelir sigortası yaptırarak kendisine maaş bağlanmasını talep edebilir. Birikimlerin tamamı toplu olarak alınmaz ya da gelir sigortası sözleşmesine aktarılmazsa, kalan kısım katılımcının isteğine bağlı olarak emeklilik yatırım fonlarında değerlendirilmeye devam edilir. Katılımcının birikimlerinin ödenmesini talep etmesi veya hayat sigorta branşı ruhsatını haiz bir emeklilik şirketi veya hayat sigorta şirketi ile yıllık gelir sigorta sözleşmesi yapması

²⁶⁵ Topalhan, s. 180.

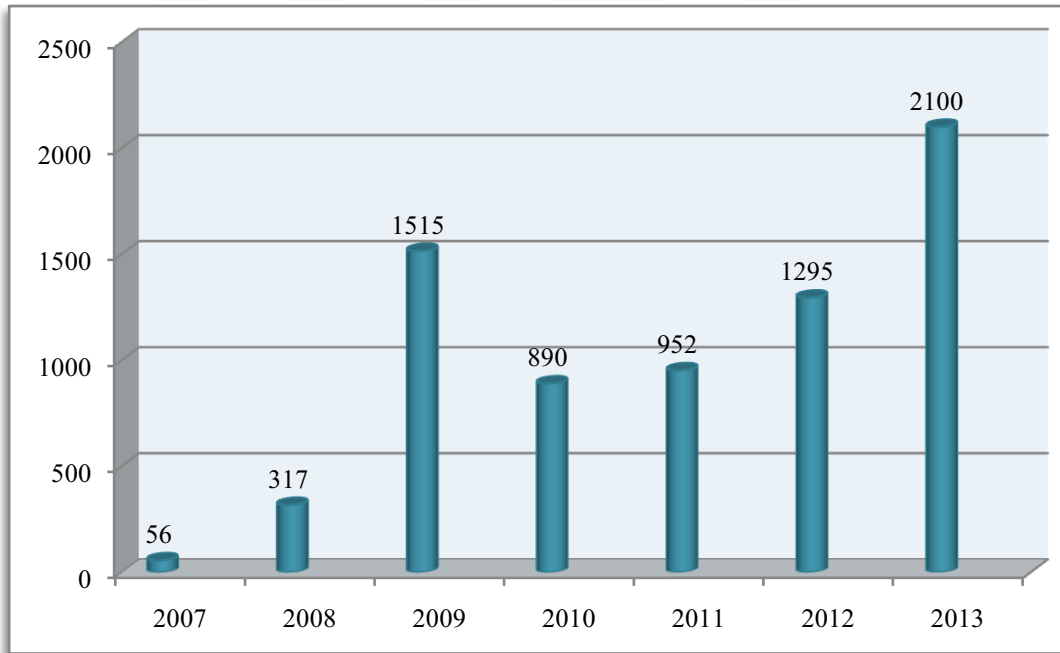
²⁶⁶ 6327 Sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu İle Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, Md. 18.

²⁶⁷ Fuat Bayram, “ Genel Hatları İle Bireysel Emeklilik”, **Toprak İşveren Dergisi**, Sayı:61, 2004, s. 11.

halinde, hesabındaki birikimler katılımcının yazılı bildirimin şirkete ulaştığı tarih takip eden en geç 10 iş günü içinde kendisine ödenir veya ilgili şirkete aktarılır²⁶⁸.

Bireysel emeklilik sisteminde 31.12.2013 tarihine kadar 7.577 kişi emekli olarak birikimlerini düzenli ödeme ya da toplu olarak almaya hak kazanmıştır²⁶⁹. 2013 sonu itibariyle sistemden ayrılan katılımcıların 56'sı 2007 yılında, 317'si 2008, 1515'i 2009, 890'ı 2010, 952'si 2012, 2100'ü ise 2013 yılında emekli olarak sistemden ayrılmıştır. Bu kişiler 31.12.2013 itibarı ile emeklilik hakkını hak kazanmış kitlenin yaklaşık olarak %52'sini oluşturmakta, %48'lik bir kesim de emeklilik hakkını elde etmesine rağmen sistemde birikim yapmaya devam etmektedir. Aşağıdaki tabloda bireysel emeklilik sisteminde emeklilik hakkını kullanan katılımcı adedinin yıllar itibariyle değişimi verilmiştir.

Şekil 2: Bireysel Emeklilik Sisteminde Emeklilik Hakkını Kullanan Katılımcı Sayısının Yıllar İtibariyle Değişimi



Kaynak: EGM Bireysel Emeklilik Sistemi Gelişim Raporu, Ankara, 2013, s.41

Emeklilik hakkını kullanan katılımcı sayısı, emekli olarak toplu para ile sistemden ayrılan katılımcılarının yanı sıra sistemde kalıp programlı geri ödeme

²⁶⁸ 6327 Sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu İle Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, Md. 18.

²⁶⁹ EGM Bireysel Emeklilik Sistemi Gelişim Raporu, Ankara, 2013, s. 40.

tercih eden katılımcıları da içermektedir. İlk emekliler, birikimli hayat sigortalarında veya vakıf, sandık, tüzel kişiliğe haiz meslek kuruluşu veya diğer ticaret şirketinden aktarım yapan katılımcılardan oluşmaktadır.

3.6. BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNİN TARAFLARI

Bireysel emeklilik sisteminin odağında katılımcı ve emeklilik şirketi bulunmaktadır. Sistemin temel unsuru katılımcı ve emeklilik şirketleri arasında yapılan emeklilik sözleşmesidir. Emeklilik şirketleri ve portföy yönetim şirketleri arasında yapılan portföy yönetim sözleşmesi ile emeklilik yatırım fonlarının profesyonel portföy yöneticileri tarafından yönetilmesi sağlanmaktadır.

3.6.1. Katılımcı

“Katılımcı kavramı, emeklilik sözleşmesinin tarafları arasında yer alan medeni hakları kullanma ehliyetine sahip ve şirket nezdinde açılacak bireysel emeklilik hesabına katkı yapan kişilere denmektedir”²⁷⁰. Katılımcının taraf olduğu her bir emeklilik sözleşmesine, ilk emeklilik sözleşmesini düzenleyen şirket tarafından sözleşme yürürlükte kaldığı sürece değişmeyen ve aktarım işlemleri sırasında sabit kalan bir emeklilik sözleşme numarası, Hazine Müsteşarlığınca belirlenecek esaslara göre verilir. Bu numara aynı zamanda katılımcının bireysel emeklilik hesap numarası olarak da kabul edilecektir²⁷¹.

3.6.2. Emeklilik Şirketleri

Sitemin en önemli kurumunu bireysel emeklilik şirketleri oluşturmaktadır. Sistemin özünde, kişiye emeklilik dönemleri için birden fazla alternatif sunmak olduğu ve rekabete dayanan bir piyasa düşünüldüğü için bu alanda faaliyet gösterecek şirket sayısı da birden fazla olabilmektedir.

Bireysel emeklilik, ekonomi alanındaki en önemli yatırım araçlarından biri olduğundan, şirket seçimi daha da önemlidir. En iyi bireysel emeklilik şirketinin

²⁷⁰ Erol ve Yıldırım, Emeklilik, s. 268.

²⁷¹ Bireysel Emeklilik Sistemi Hakkında Yönetmelik, Md. 24.

hangisi olduğunu merak eden katılımcılar, ilk olarak şirketlerin verdiği hizmetleri araştırmalıdır. Elbette her şirkette benzer özellikler olabilir fakat şirketlerin ekstra olarak sunduğu hizmetlerde bulunmaktadır.

Bireysel emeklilik şirketlerinin sahip olmaları gereken temel özellikler 4632 Sayılı Kanun 8. Maddesinde açıklanmıştır. Bu özellikler şöyledir;

- Anonim şirket olarak kurulması,
- Faaliyet konusunun ilgili kanun uyarınca sınırlandırılmış olması,
- Ödenmiş kısmı asgari on milyon olması kaydıyla sermayenin en az yirmi milyon olması ve ödenmemiş kısmın üç yıl içerisinde ödeneceğinin taahhüt edilmiş olması,
- Şirket ana sözleşmesinin ilgili Kanun uyarınca hazırlanmış olması,
- Şirket iş planının, sistem tasarımının ve yapılabilirlik raporlarının sunulması
- Kurucuların tasfiyeye tabii tutulan bankerler, bankalar, sigorta şirketleri ile para ve sermaye piyasalarında faaliyet gösteren diğer kurumlarda doğrudan ve dolaylı %10 veya daha fazla bir oranda pay sahibi olmaması, ilgili mevzuat çerçevesinde faaliyetlerinin tamamen veya belirli faaliyet alanları itibariyle sürekli veya başvuru tarihinden önceki bir yıl içerisinde bir ay veya daha fazla süreyle geçici durdurulma kararı verilmemiş olması ve aynı zamanda emeklilik şirketi olmanın gerektirdiği mali güç ve itibara sahip olması gerekir.

Bireysel emeklilik şirketlerinin kuruluşu 4632 sayılı Kanunca Hazine Müsteşarlığı'nın bağlı olduğu Bakanın iznine tabidir. Kurulacak şirketin unvanının "Emeklilik" ibaresini içermesi gerekmektedir.

Faaliyet ruhsatı alan işletmenin en geç üç ay içerisinde en az üç adet emeklilik yatırım fonu kurmak için SPK' ya başvuruda bulunması gerekmektedir. Söz konusu başvuruyu yapmayan veya fon başvurusu kabul edilmeyen şirketin kuruluş izni ve ruhsatı geçersiz olur²⁷².

Türkiye'de yaklaşık 10 yıl önce uygulamaya giren Bireysel Emeklilik Sistemi, gerek katılımcı ve bireysel emeklilik şirketi sayısı, gerekse katılımcılardan toplanan ve yatırımlara yönlendirilen tutar itibariyle hızlı bir gelişim trendi yakalamıştır.

²⁷²4632 Sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu, Md. 9.

03.06.2016 tarihi itibarıyla emeklilik şirketleri verilerine göre Türkiye’de Emeklilik Fonlarının toplam büyüklüğü 47.853.914.195 Türk Lirasına ulaşmıştır. Bireysel Emeklilik Sistemi 2011 Gelişim Raporun da 31 Aralık 2011 tarihinde bu oran 14.301.795.430 olarak öngörülmekteydi. Tablo 3’deki verilere göre 03.06.2016 tarihi itibarıyla bireysel emeklilik şirketlerinin sayısı 19 olmuş, bu şirketlerin katılımcılardan tahsil ettiği toplam katkı payı tutarı 39.734.123.551 Türk Lirası olmuştur.

Tablo 3: Bireysel Emeklilik Şirketleri ve Katkı Payı Tutarları

Emeklilik Şirketi	Katkı Payı Tutarı(TL)	Katılımcı Sayısı
Anadolu Hayat ve Emeklilik	7.346.110.378	1.079.867
Avivasa Emeklilik ve Hayat	7.623.677.071	844.502
Garanti Emeklilik ve Hayat	6.111.682.901	1.065.537
Allianz Yaşam ve Emeklilik	5.398.530.680	714.685
Vakıf Emeklilik	3.019.195.300	419.308
Katılım Emeklilik ve Hayat	305.115.659	121.944
Groupama Emeklilik	632.252.876	65.953
Allianz Hayat ve Emeklilik	1.362.907.575	123.467
BNP Paribas Cardif Emeklilik	1.213.091.240	185.616
Metlife Emeklilik ve Hayat	798.926.593	172.439
Cigna Finans Emeklilik ve Hayat	471.628.084	128.753
Ziraat Hayat ve Emeklilik	1.428.164.750	452.282
Ergo Emeklilik ve Hayat	134.189.011	32.683
Aegon Emeklilik ve Hayat	111.592.660	43.969
Halk Hayat ve Emeklilik	1.476.339.741	385.412
Asya Emeklilik ve Hayat	525.018.848	206.135
Axa Hayat ve Emeklilik	154.145.334	29.635
Fiba Emeklilik ve Hayat	63.055.512	6.045
NN Hayat ve Emeklilik	1.558.499.341	271.747
Sektör Toplamı	39.734.123.551	6.325.894

Kaynak: BES Verileri, www.egm.org.tr, (03.06.2016).

3.6.2.1. Emeklilik Şirketlerinde Yönetim, Birleşme ve Devir

Bireysel emeklilik şirketinin yönetim kurulunun en az beş kişiden oluşması gerekmektedir. Emeklilik şirketinin genel müdürü ve genel müdürün yokluğunda vekili yönetim kurulunun doğal üyesi olmaktadır. Mesleki deneyim süresi genel müdür için on yıl, diğerleri için yedi yıldır.

Bir gerçek veya tüzel kişinin, emeklilik şirketinin sermayesinin doğrudan veya dolaylı olarak %10 veya fazlasını temsil eden payları edinmesi ile bir ortağa ait payların emeklilik şirketi sermayesinin %10'unu , %20'sini, %33'ünü yada %50'sini aşmaması sonucunu doğuran hisse edinimleri ile bir ortağa ait payların söz konusu oranların altına düşmesi sonucu doğuran hisse devirleri Bakanlığın iznine tabi olmaktadır. Oy hakkı edinilmesi ile hisselerin rehnedilmesinde de söz konusu hüküm uygulanmaktadır. Yönetim ve denetim kurullarına üye belirleme imtiyazı veren veya intifa hakkı tanınan hisse senetlerinin devrinde, herhangi bir oransal sınırlama olmaksızın Bakanlığın izni aranmaktadır. Emeklilik şirketinin tüm aktif ve pasiflerini diğer bir emeklilik şirketine devretmesi ya da bir veya birkaç emeklilik şirketi ile birleşmesi de Bakanlığın iznine bağlıdır²⁷³.

Bakanlığın iznine tabi olan, emeklilik şirketinin tüm aktif ve pasiflerini diğer bir emeklilik şirketine devretmesi yada bir veya birkaç emeklilik şirketi ile birleşmesi için Hazine Müsteşarlığına yapılacak başvuruya bazı eklerin olması gerekmektedir. Birleşme ve devir sözleşmelerinde katılımcılar ve sigortalıların hak ve alacaklarını ihlal eden hükümlere yer verilmemektedir²⁷⁴.

3.6.3. Portföy Yöneticisi

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

Portföy yöneticisi, yönettiği her fonun çıkarını ayrı ayrı gözetmekle yükümlüdür. “Bunun içinde Portföy yöneticisi, fon portföyünü yönetirken riskin

²⁷³ 4632 Sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu, Md.13

²⁷⁴ Emeklilik Şirketleri Kuruluş ve Çalışma Esaslarına İlişkin Yönetmelik, Md.16

dağıtılması, likidite ve getiri unsurlarını göz önünde bulundurmak, fonun portföy yönetim stratejilerine ve yatırım sınırlamalarına uygun hareket etmek, fon içtüzüğü, izahname, portföy yönetim sözleşmesi ve ilgili mevzuatta belirlenen esaslara uymak zorundadır”²⁷⁵.

Emeklilik şirketleri; portföy yöneticilerinin, fon yönetiminde gerekli özen ve basireti göstermemeleri, Sermaye Piyasası Kurulu’nun portföy yöneticiliğine ilişkin ilkelerine aykırı hareket etmeleri, mali bünyelerinin zayıfladığının tespit edilmesi ve aynı konularda SPK bir belirlemede bulunması durumunda, portföy yönetim sözleşmesini feshedip, SPK tarafından uygun görülen başka portföy yöneticileri ile portföy yönetim sözleşmesi imzalayabilir.

3.6.4. Saklayıcı Kuruluş (Takasbank)

Fon portföyündeki varlıkların ve katılımcıların katılma belgelerinin saklandığı, Sermaye Piyasası Kurumu tarafından uygun görülen saklama kuruluşudur. Saklama kuruluşu olarak Takas ve Saklama Bankası A.Ş.(Takasbank) kullanılmaktadır.

Takasbank, fon adına yapılan varlık alım satım işlemlerinin takasının yapılabilmesi için gerekli ortamı oluşturur. “Fon paylarının katılımcı bazında tutulması ve katılımcıların kendi katkı payları ile ilgili bilgileri fon hesapları içinde izleme olanağı bulması için gerekenleri yapar”²⁷⁶.

Takasbank nezdindeki hesaplarda katılımcıların hesaplarında bulunan bireysel emeklilik yatırım fonlarına ait paylar ve bireysel emeklilik yatırım fonlarının portföylerin de yer alan menkul kıymetler ve nakit değerler “Emeklilik Fonu Hesapları” adı altında saklamada tutulmaktadır. Katılımcılara ait hesaplarda, bireylerin emeklilik yatırım fonlarına ait payları fon bazında saklanmakta ve izlenebilmektedir.

²⁷⁵ Bireysel Emeklilik Sisteminin İşleyiş Mekanizması ve Tarafları, <http://www.ekodialog.com/Sigortacilik/bireysel-emeklilik-sistemi-isleyisi.html>, (30.05.2012).

²⁷⁶ Uralcan, s. 95.

3.6.5. Sermaye Piyasası Kurulu

Bireysel emeklilik sisteminin işleyişi bakımından önem arz eden kuruluşlardan biri de Sermaye Piyasası Kuruludur. Sermaye Piyasası Kurulunun temel işlevi, sistemin temelini oluşturan emeklilik fonlarına ilişkin detaylı düzenlemeleri gerçekleştirmiş olmasıdır. Kurul tarafından yayınlanan Emeklilik Yatırım Fonlarının Kuruluş ve Faaliyetlerine İlişkin Esaslar Hakkında Yönetmelik, bu alandaki en kapsamlı düzenlemeyi içermektedir.

Sermaye Piyasası Kurulu, emeklilik sözleşmesinde bulunacak hususlara, emeklilik halinde hak sahiplerinin bulunması için yapılması gereken araştırmalara ve bu paranın araştırma süresi içinde değerlendirilmesine, giriş aidatı, yönetim ve fon işletim giderleri miktar ya da oranlarına, kuruluş izni ve faaliyet ruhsatı başvurularında istenecek bilgi ve belgelere, bireysel emeklilik sisteminde katılımcıya ve kamuya açıklanacak bilgiler, açıklama dönemleri ve süreleri ile ilan ve reklamlara bireysel emeklilik sisteminin bilgi teknolojisi alt yapısının operasyonel unsurlarına ilişkin esas ve usuller gibi konular müsteşarlık tarafından belirlenirken SPK’ında uygun görüşü alınmaktadır.

Emeklilik şirketleri ve emeklilik yatırım fonlarına ilişkin düzenlemeleri ve denetlemeleri yapan devlet kurumudur. Emeklilik şirketleri, emeklilik yatırım fonlarının kuruluş ve işleyişi ile ilgili bilgileri düzenli olarak Sermaye Piyasası Kurulu’na iletirler. “Sermaye piyasası kurumu aynı zamanda portföy yönetim şirketlerinin kuruluş ve denetimleri ile ilgili üst kurum görevini de yapmaktadır. Müsteşarlık tarafından belirlenen birçok konuda da SPK’nın uygun görüşü alınır”²⁷⁷.

“SPK, emeklilik yatırım fonlarının kurulması ve denetlenmesi aşamalarında ve portföy yönetim şirketlerinin denetlenmesinde görev almaktadır”²⁷⁸. Emeklilik yatırım fonu denetçisinin, fonun mali durumunda olağandışı sonuçlar doğuracak olumsuz gelişmeler tespiti söz konusu ise, bu durumu SPK’ya bildirme sorumluluğu ve zorunluluğu vardır. Emeklilik şirketi fonlarının, portföy yöneticilerinin ve saklayıcının faaliyetleri en az yılda bir kez SPK tarafından denetlenir. Fonların üçer aylık ve yıllık dönemler itibarıyla bağımsız dış denetimleri sonunda, bağımsız

²⁷⁷ Uyar, Emeklilik Sistemi, s. 40.

²⁷⁸ Dalğar, Yatırım Fonları, s. 39.

denetçi görüşünü içeren rapor ve bağımsız denetim raporu SPK'ya gönderilmek zorundadır.

3.6.6. Hazine Müsteşarlığı

Emeklilik şirketlerinin kuruluş ve faaliyet başvurularını Hazine Müsteşarlığı denetlemektedir. Emeklilik şirketlerine ilişkin tüm düzenleme ve denetimler HM tarafından yapılmaktadır. Müsteşarlık bünyesinde kurulmuş olan Bireysel Emeklilik Dairesi, bireysel emeklilik sistemi ile ilgili tüm işlemleri yapmakla yetkilendirilmiştir.

Hazine Müsteşarlığı Bireysel Emeklilik Sisteminin güvenli ve etkin biçimde işletilmesini sağlamak, katılımcıların hak ve menfaatlerini korumak amacıyla belirli rol ve işlevleri yerine getirmektedir. Bunların başlıcaları şunlardır;

- 1) Bireysel emeklilik sözleşmelerinin içeriğinde yer alacak hususların belirlenmesi,
- 2) Emeklilik şirketlerinin denetimi ile ilgili olarak, şirketlerin mali bünyelerinde bozulma varsa şirketin mali bünyesine yönelik düzeltme tedbirlerinin alınmasını isteyebilir. Bu amaçla şirketin sermayesinin artırılmasını, ödenmemiş kısmın ödenmesine karar verebilir. Şirketin mali durumunun düzeltilmemesi halinde Hazine Müsteşarlığı'nın bağlı olduğu bakan emeklilik şirketinin fonlarını ve portföyünü başka bir emeklilik şirketine devretmeye yetkilidir.
- 3) Bireysel emeklilik hesaplarının emeklilik şirketleri arasında aktarımı ile ilgili hususların belirlenmesi,
- 4) Giriş aidatları, yönetim ve fon işletme giderlerinin belirlenmesi,
- 5) Mevcut sigorta şirketlerinin emeklilik şirketi statüsüne geçişine ve faaliyet ruhsatı verilmesine ilişkin esas ve usullerin belirlenmesi,
- 6) Hazine Müsteşarlığı emeklilik şirketlerinin faaliyetlerinin günlük olarak gözetim, denetim, işlem konsolidasyonu, katılımcılara ait bilgilerin saklanması, kamuya ve katılımcıları bilgilendirme ile istatistik üretimi ve fonksiyonlarının yürütülmesini teminen Emeklilik Gözetim Merkezini görevlendirmiştir.

Emeklilik şirketlerine ilişkin ana sözleşme değişiklikleri ve şirket yöneticilerinin atamaları HM'nın iznine tabidir. Müsteşarlık, emeklilik şirketlerinin

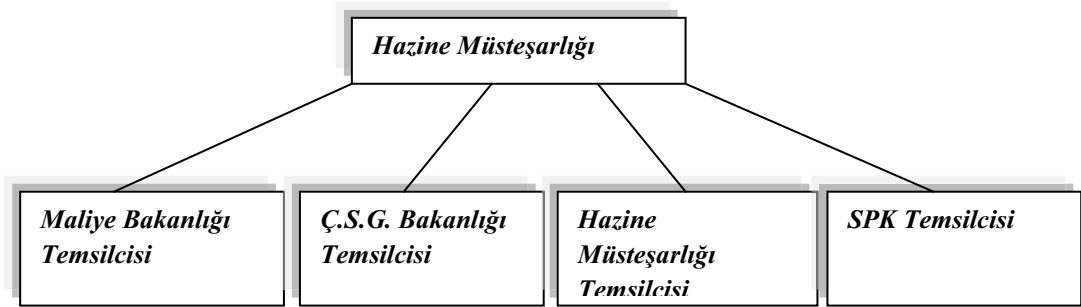
*yükümlülükleri ile orantılı öz kaynağa sahip olmasını sağlamak ve mali bünyesini güçlendirmek amacıyla, altı aylık dönem sonları itibarıyla düzenlenen sermaye ve yükümlülük karşılama yeterliliği hesaplamasına ilişkin esas ve usulleri belirlemeye, formlar oluşturmaya, oranlar tespit etmeye ve bunların HM'na gönderilme sürelerini belirlemeye yetkilidir*²⁷⁹.

3.6.7. Bireysel Emeklilik Danışma Kurulu

Bireysel Emeklilik Danışma Kurulu'nun görevi; bireysel emeklilik politikalarını belirlemek ve bunların gerçekleştirilmesi için alınması gereken önlemler konusunda önerilerde bulunmaktır. 4632 sayılı Kanun'un 3. Maddesi uyarınca Bireysel Emeklilik Danışma Kurulu kurulmuştur. Danışma Kurulu'nun çalışma esasları 31 Ekim 2001 tarihli "Bireysel Emeklilik Danışma Kurulu'nun Çalışma Esas ve Usulleri hakkında Yönetmelik" uyarınca düzenlenmektedir.

Danışma Kurulu Hazine Müsteşarlığının başkanlığında Maliye Bakanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Hazine Müsteşarlığı ve Sermaye Piyasası Kurulu tarafından görevlendirilecek en az genel müdür düzeyinde birer temsilciden oluşur²⁸⁰. Dolayısıyla bu kurul dört üye ve bir başkan olmak üzere beş kişiden oluşmaktadır.

Şekil 3: Bireysel Emeklilik Danışma Kurulu



Kaynak: G.Şebnem Uralcan "Bireysel Emeklilik Sistemi ve Altyapısı", Beta Yayınları, 2.Baskı, İstanbul, 2005, s.87.

Kanunda en az üç ayda bir toplanması öngörülen Danışma Kurulu, gerekli hallerde Kurul Başkanı veya Kurul üyelerinden bir tanesinin yazılı talebi doğrultusunda kurul başkanı tarafından olağanüstü toplanabilir. Danışma kurulu,

²⁷⁹ Çanakçı, s. 4.

²⁸⁰ 4632 Sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu, Md.3.

toplantıya çağrılan üyelerin yarısından bir fazlası ile toplanır. Kararlar, toplantıya katılan üyelerin salt çoğunluğu ile alınır. Üyeler çekimser oy kullanamazlar. Toplantının gündemi, yeri, tarihi ve saati, olağanüstü toplantı daveti hariç olmak üzere, en az yedi gün önceden üyelere duyurulur²⁸¹.

3.6.8. Emeklilik Gözetim Merkezi (EGM)

Bireysel emeklilik sisteminin işleyişi açısından önem arz eden ve 10 Temmuz 2003 yılında faaliyet geçen Emeklilik Gözetim Merkezinin görev ve yetkileri 12 Ocak 2008 tarih ve 26754 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan “Emeklilik Gözetim Merkezi Çalışma Esasları Yönetmeliği” ile belirlenmiştir.

EGM bireysel emeklilik sisteminin güvenliğini, etkinliğini ve katılımcıların haklarını korumak amacıyla kurulmuş, sermayesinin en az %51’i bireysel emeklilik şirketlerince eşit olarak yatırılan tüzel kişiliğe sahip bir kuruluştur²⁸². 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 otoriterleri olan Hazine Müsteşarlığı ve SPK’nın karar almasına yardımcı olacak verileri, hem de kamuoyuna sağlıklı bilgi aktarımı için gerekli verileri sağlamakla görevlendirilmiştir”²⁸³.

Emeklilik Gözetim Merkezi’nin faaliyet konuları mevzuata uygun olarak başlıklar halinde oluşturulmuş, yine bu başlıklar maddeler halinde ayrıntılı hale getirilmiştir. Bu bağlamda faaliyet konuları bazında EGM’nin görevleri aşağıdaki gibi sıralanabilir.

- Emeklilik şirketlerinin faaliyetlerinin elektronik ortamda günlük olarak gözetimi ve kamuya raporlanması,
- Katılımcılara ait bilgilerin gizlilik ilkeleri çerçevesinde saklanması,
- İstatistik bilgilere bağlı raporların oluşturulması,

²⁸¹ Bireysel Emeklilik Danışma Kurulu’nun Çalışma Esas ve Usulleri Hakkında Yönetmelik, Md.7.

²⁸² Emeklilik Gözetim Merkezi Çalışma Esasları Yönetmeliği, Md. 4, 13.

²⁸³ Hakan Ay, “Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sisteminin Özellikleri, Yasal-Kurumsal Altyapısı, Bireysel Emeklilik Fonları ve Denetim Mekanizması”, **Vergi Sorunları Dergisi**, Sayı:250, 2009, ss.113-114.

- Emeklilik şirketlerinin faaliyet bilgilerinin konsolidasyonu ve BES'in analitik olarak yorumlanması ve sorgulanması,
- Bireysel emeklilik araçları sınavın yapılması ve aracı sicilinin takip edilmesi,
- Katılımcıların emeklilik sistemi hakkında şikâyetlerinin değerlendirilmesidir.

3.6.9. Bireysel Emeklilik Araçları

Her ne isim altında olursa olsun herhangi bir emeklilik şirketine bağlı olmaksızın, bir sözleşmeye dayanarak, daimi bir surette emeklilik şirketlerinin emeklilik sözleşmelerine aracılık eden ve bunları emeklilik şirketi adına yapan gerçek ve tüzel kişilere “Bireysel Emeklilik Araçları” denmektedir²⁸⁴.

Bireysel emeklilik araçları potansiyel katılımcıların yaşı, beklentileri doğrultusunda emeklilik sisteminin yapısını ve yasal düzenlemeleri de göz önünde tutarak potansiyel katılımcılara tavsiyelerde bulunmak zorundadırlar. Bu hizmetlerinden dolayı bireysel emeklilik araçlarının bir nevi uzun vadeli bireysel yatırım danışmanlığı yaptıkları düşünülebilir. Söz konusu faaliyetlerini sağlıklı bir biçimde sürdürebilmeleri adına bireysel emeklilik araçlarının EGM tarafından organize edilen tamamlayıcı eğitimlere katılmaları gerekmektedir. Bu katılım aracının, lisans alma tarihinden itibaren iki yıl içinde, takip eden dönemlerde ise yılda bir kez iştirak etmelidir. Tamamlayıcı eğitim programına aralıksız üç dönem katılmadığı tespit edilirse, aracının lisansı Hazine Müsteşarlığınca iptal edilir.

Bireysel emeklilik araçları tanıtım, pazarlama ve satış gibi faaliyetlerini sadece bir emeklilik şirketi adına yapabilmektedirler. Fakat bu faaliyetler dışında kalan emeklilik sözleşmesine ilişkin her türlü tahsilat veya para alış verişi veya transferi yapmaları ile katılımcı adına fon tercihleri yapmaları yasaklanmıştır²⁸⁵.

Bireysel emeklilikli aracı, mevzuata, katılımcıların talimatlarına, mesleğin icaplarına ve iyi niyet kurallarına uygun hareket etmek ve katılımcıların hak ve

²⁸⁴ 4632 Sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu, Md.2.

²⁸⁵ Bireysel Emeklilik Araçları Hakkında Yönetmelik, Md.17.

menfaatlerini korumak zorunda olup, hiçbir suretle giriş aidatı ve katkı payı tahsil edemezler.

Bireysel emeklilik sistemine aracılık edecek kişilerde öncelikle aranan nitelik meslek şeref ve haysiyetine aykırı davranışlarda bulunmamış olmasıdır. Diğer yandan 4 yıllık fakülte mezunu olmak veya 2 yıllık bankacılık, sigortacılık, finans ve bu bölümlere eşdeğer meslek yüksek okullarından mezun olmaktır. Bununla beraber lise veya dengi okul mezunu olup, emeklilik şirketlerinde, sigorta şirketi veya sigorta acentelerinde, Müsteşarlıkça uygun görülen benzeri mali kuruluşlarda tam zamanlı personel olarak son üç yıl içinde toplam en az bir yıl süreyle çalışmış olmak ve çalışan kişilerde e-BEAS’da başarılı olmak kaydıyla bireysel emeklilik aracısı olabilir.

Bireysel emeklilik aracılığı, diğer sigorta kollarından farklı bir uzmanlaşmayı ve müşteri ilişkileri tekniğini gerektirmektedir. Bu düzenlemeyle katılımcıya bireysel emeklilik sisteminin sunumu belirli nitelikte ve kalitede insanlar tarafından yapılacaktır. “Diğer bir deyişle bireysel emeklilik sistemindeki temel unsurları bilen, vergi mevzuatını, sosyal güvenlik sistemi içinde özel emeklilik uygulamalarının yerini bilen, yatırım araçları ile ilgili olarak müşterisini yönlendirebilen bir uzman kadro yaratılmaktadır”²⁸⁶.

3.7. BİREYSEL EMEKLİLİK SÖZLEŞMELERİ

Bireysel emeklilik sistemine katılacak olan kişiler bir emeklilik şirketi ile emeklilik sözleşmesi imzalamak zorundadırlar. Bireysel Emeklilik sözleşmesi; katılımcının gönüllü katılım ve belirlenmiş katkı esasına göre oluşturulan BES’e girmesine, sistemden ayrılmasına, emekli olmasına, katkıların ödenmesine, bu katkıların bireysel emeklilik hesaplarında izlenmesine, fonlarda yatırımlara yönlendirilmesine, katılımcı ve lehtarına yapılacak ödemelere ilişkin esaslar ile tarafların diğer hak ve yükümlülüklerini düzenleyen şirket ve katılımcı ile varsa

²⁸⁶ Zerrin Yönet Fırat, “Yeni Bir Meslek: Bireysel Emeklilik Aracıları”, <http://www.ikademi.com/kariyer-planlama/219-yeni-bir-meslek-bireysel-emeklilik-aracilari.html>, 01.06.2012.

katılımcı nam ve hesabına sözleşme akdetmek isteyen kişinin taraf olarak yer aldığı bir sözleşmedir²⁸⁷.

Emeklilik sözleşmesi medeni hakları kullanma ehliyetine sahip, şirket nezdinde kendisine emeklilik hesabı açılan ve emeklilik hesabına katkı yapan katılımcı ile emeklilik şirketi arasında imzalanmakta ve BES'e katılımı belgelemektedir.

3.7.1. Emeklilik Sözleşmelerinin Kapsamı

Emeklilik sözleşmesi aşağıda belirlenen kısımları içermesi gerekmektedir²⁸⁸.

Emeklilik Planı: Emeklilik sözleşmesinin uygulama biçimini belirleyen teknik esaslardır. Emeklilik planı bireysel emeklilik planı ve grup emeklilik planı olarak düzenlenebilir. Plan kapsamında katılımcıya sunulan fonların unvanlarını, asgari katkı payı tutarını, giriş aidatını, yönetim ve fon işletim giderlerini ve bunlara ilişkin hesaplamaları kapsar. Emeklilik planı kapsamında katılımcıya sunulan fonların SPK tarafından kayda alınmış olması esastır.

Emeklilik Sözleşmesi Teklif Formu: Katılımcı tarafından planın genel esaslarının kabulü ile şirket tarafından da katılımcıya ilişkin bilgilerin oluşturulması ve katılımcının plana dahil edilmesine ilişkin kabul usulünü belirleyen formdur.

Emeklilik Sözleşmesi Metni: Şirket ve katılımcının ve varsa katılımcı nam ve hesabına sözleşme akdeden kişinin hak ve yükümlülüklerini düzenleyen metindir.

Emeklilik Sözleşmesi Özet Metni: Grup emeklilik sözleşmesi metninde yer alan katılımcı ve şirketin hak ve yükümlülüklerini gösteren özet metindir. Bu maddede yer alan bilgi, belge ve formlar emeklilik sözleşmesinin ayrılmaz birer parçasıdır.

Emeklilik sözleşmesi akdedildikten sonra katılımcıya katkı payı veya giriş aidatının bir kısmının veya tamamının şirket hesaplarına intikalini takip eden on beş iş günü içinde emeklilik sözleşmesi metni ile aşağıdaki bilgi, belge ve formları gönderilmektedir.

Bildirim Formları Kitapçığı: Katılımcı tarafından şirketlere bildirim amacıyla gönderilecek her türlü formun bir örneğini içeren kitapçıktır.

²⁸⁷ 4632 Sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu, Md.4.

²⁸⁸ Bireysel Emeklilik Sistemi Hakkındaki Yönetmelik, Md.10.

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.

3.7.2. Emeklilik Sözleşmesinin Kurulması ve Yürürlüğe Girmesi

Şirket, bireysel emeklilik sistemine girmek isteyen katılımcının emekliliğe yönelik beklentilerine, ortalama gelir düzeyine, kamu sosyal güvenlik sistemine dâhil olmalarına ve risk getiri profili formundaki bilgilere göre uygun teklifi hazırlarlar ve bu teklife uygun tanıtım kılavuzunu katılımcıya sunar. Diğer yandan emeklilik şirketi mesafeli satış yoluyla düzenlediği sözleşmeler de dâhil olmak üzere emeklilik sözleşmeleriyle ilgili olarak mevzuatta belirtilen bilgilendirmenin usulüne uygun olarak yapıldığını ispatla yükümlüdür.

Katılımcı, teklifi kabul etmesi halinde emeklilik sözleşmesi teklif formunu usulüne uygun olarak doldurup imzalar. İmzalı formun birer örneği derhal katılımcıya verilir. Şirket, teklif formunu ve giriş bilgi formunu katılımcı bazında muhafaza eder. İşveren grup emeklilik sözleşmesi hariç, emeklilik sözleşmesi karşı karşıya gelinmeksizin şirketin internet sitesi veya çağrı merkezi yahut şirketçe yetkilendirilen çağrı merkezi aracılığı ile düzenlenebilir²⁸⁹.

Şirket Emeklilik sözleşmesi kurulduktan sonra, şirket tarafından reddedilmediği takdirde, varsa blokaj süresinin tamamlanmasını müteakip, katkı payı olarak yapılan ilk ödemenin nakden intikal ettiği tarihte yürürlüğe girer. Teklifin şirket tarafından reddedilmesi halinde verilen ödeme talimatları iptal ettirilir ve varsa yapılan tüm ödemeler hiçbir kesinti yapılmadan beş iş günü içinde ödeyene iade edilir. Katılımcının sisteme giriş tarihi, yürürlükte bulunan sözleşmeleri arasında, sisteme giriş tarihi açısından en eski tarihli sözleşme dikkate alınarak belirlenir²⁹⁰.

Şirket, emeklilik sözleşmesini, sözleşmenin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren on iş günü içinde katılımcının veya varsa sponsor kuruluşun tercihi doğrultusunda

²⁸⁹ Bireysel Emeklilik Sistemi Hakkında Yönetmelik, Md.6.

²⁹⁰ Bireysel Emeklilik Sistemi Hakkında Yönetmelik, Md.7.

elektronik ortamda veya matbu halde katılımcıya yahut varsa sponsor kuruluşa gönderir.

3.7.3. Emeklilik Sözleşmesinin Tarafları

Emeklilik sözleşmesinin tarafları, medeni hakları kullanma ehliyetine sahip ve şirket nezdinde açılacak bireysel emeklilik hesabına katkı payı yapan ve adına şirket nezdinde bireysel emeklilik hesabı açılan katılımcı ile şirkettir. Katılımcının her durumda nihai muhatabı emeklilik şirkettir. Emeklilik aracısı ise sadece emeklilik şirketi adına o an için hareket eden kişidir. Katkı payının belirli bir bölümünü veya tamamını ödemek suretiyle katılımcı nam ve hesabına şirket ile emeklilik sözleşmesi akdeden kişiler katılımcı ile beraber taraf sıfatını taşır²⁹¹.

3.7.3.1. Emeklilik Sözleşmesi Taraflarının Hak ve yükümlülükleri

Emeklilik sözleşmesine katılan tarafların sahip olduğu haklar ve yerine getirmek zorunda oldukları yükümlülöklere, 09 Kasım 2012 tarihli 28462 Sayılı Resmi gazete’de yayımlanan Bireysel Emeklilik Sistemi Hakkında Yönetmeliğin üçüncü bölümünde değinilmiştir.

3.7.3.1.1. Katılımcının Hak ve Yükümlölükleri

- Katılımcıların aynı ya da farklı şirketlerde açılmış hesapları birleştirme hakları bulunmaktadır.
- Bireysel emeklilik sözleşmesinde ve gruba bağlı bireysel emeklilik sözleşmesinde, sözleşmeden doğan haklar katılımcı tarafından kullanılır. Bu sözleşmelerde, emeklilik sisteminden ayrılma ve emeklilik hakkı hariç diğer hakların katılımcı ad ve hesabına katkı payı ödeyen kişiler tarafından kullanılması kararlaştırılabilir²⁹².

²⁹¹ Bireysel Emeklilik Sistemi Hakkında Yönetmelik, Md. 5.

²⁹² Bireysel Emeklilik Sistemi Hakkında Yönetmelik, Md. 13.

- Katılımcılar sözleşme tarihinden itibaren en az bir yıl süreyle şirkette kalan birikimleri için başka bir şirkete aktarım talebinde bulunabilir. Aktarım işlemi katılımcı yada sponsor şirket tarafından talep edilebilir.
- Katılımcı emekliliğe hak kazanmadan sistemden ayrılabilir. Bu durumda katılımcı bireysel emeklilik sistemine giriş tarihinden kaynaklanan süreye ilişkin haklarını yitirir.
- Katılımcı emekliliğe hak kazandığı tarih itibariyle birikimlerinin tamamını ya da bir kısmını alabilir. Birikimlerini kısmen almak isteyen katılımcı hazırlanacak bir program çerçevesinde aylık, üç aylık, altı aylık yada dönemlerde bireysel emeklilik geliri talep edebilmektedir.
- Katılımcı tarafından bireysel emeklilik hesaplarındaki birikimlerin ve ödenen katkı paylarının fonlar arasındaki dağılım oranları veya tutarları bir yıl içerisinde en fazla altı kez değiştirilebilir. Bu talep, değişiklik tarihinden en az 2 gün önce şirketin çağrı merkezi yada bireye özel güvenli internet sayfası aracılığı ile bildirilmesi suretiyle gerçekleştirilebilir.
- Bireysel emeklilik sözleşmesinde, sözleşmeden doğan haklar kural olarak katılımcı tarafından kullanılır. Ancak grup emeklilik sözleşmesi yapılmış ise grup kurucusu ya da katılımcı hesabına katkı ödeyen kişi tarafından kullanılması kararlaştırılmaktadır.
- Katılımcı ödediği katkı payını, emeklilik planında tanımlı asgari katkı payından az olmamak kaydıyla değiştirme hakkına sahiptir.
- Katılımcı, maluliyet hali nedeniyle sistemden ayrılma talebinde bulunabilir. Ancak bunun için sosyal güvenlik mevzuatına göre maluliyet gelirin hak kazanmış olması gerekmektedir.
- 2008 yılında yapılan değişiklikle katılımcıya sözleşmeyi imzaladığı tarihten itibaren 30 gün içerisinde sözleşmeden cayma hakkı tanınmışken yeni değişiklikle bu süre 60 güne çıkarılmıştır. Sözleşmeden cayan katılımcıya varsa ödemiş olduğu giriş aidatı ve katkı payları 10 iş gün içerisinde iade edilecektir.

- Katılımcının vefatı halinde birikimleri Türk Medeni Kanunundaki yasal mirasçılarının hakları saklı kalmak şartıyla varsa sözleşmesinde belirtilmiş lehtar veya kanuni mirasçılara ödenir.

3.7.3.1.2. Şirketin Hak ve Yükümlülükleri

- Emeklilik şirketi katkı paylarını fonlar arasında dağıtırken en az artık değer ortaya çıkması için özen göstermek zorundadır.
- Katılımcı emekliliğe hak kazanmadan sistemden ayrılma talebinde bulunması halinde şirket, bildirim ulaşmasından itibaren 20 iş günü içinde katılımcının birikimlerini tamamen öder. Aktarma ve ödeme yükümlüklerini belirlenen süreler içinde gereği gibi yerine getirmeyen şirket, fon birim pay fiyatı değişikliklerini dikkate alarak bu işlemten dolayı varsa katılımcının birikiminde oluşan parasal kaybı hesaplayarak katılımcının hesabına öder. Katılımcının hesabının bulunmadığı durumlarda ise ödeme katılımcının kendisine yapılır²⁹³.
- Katılımcı tarafından aynı veya farklı şirketlerde hesaplar açılabilir. Katılımcı tarafından aynı şirkette açılmış hesapların birleştirilmesi talep edildiğinde bireysel emeklilik şirketi birleştirmeyi on iş günü içerisinde gerçekleştirmek zorundadır. Hesaplar farklı şirketlerde ise birikimlerin aktarılmasına ilişkin esaslar uygulanmaktadır.
- Katılımcı kanundaki süre içerisinde hesabındaki birikimleri başka bir şirkete aktarım talebinde bulunmuş ise şirket, aktarım talebinde bulunan katılımcı veya sponsor kuruluşa e-pota, fax ya da posta yoluyla hesap özetini ulaştırmakla yükümlüdür. Katılımcı yada sponsor kuruluş bu hesap özetiyle aktarım yapılacak şirkete başvurur. Şirket tarafından yapılacak kesintilerin de bildirildiği yeni bir plan önerisi katılımcıya gönderilir.
- Sözleşme imzalandıktan sonra faks ya da posta ile aktarım yapılacak şirkete gönderilen aktarım talep formunun şirkete ulaştığı tarihi takip

²⁹³ 6327 Sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu ile Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, Md.18.

eden on iş günü içinde aktarımın gerçekleşmesi gerekmektedir. Aktarımın tamamlandığı gün yeni emeklilik sözleşmesi yürürlüğe girer ve 5 iş günü içerisinde yeni sözleşme katılımcıya ulaştırılır.

- Emeklilik plan değişikliği talep edildiği takdirde şirket, talep tarihi itibarıyla geçiş işlemini gerçekleştirir ve 5 iş günü içerisinde yeni emeklilik sözleşmesini ilgililere gönderir.
- Sponsor bir kuruluş tarafından bir katkı payı ödeniyorsa ve bu ödeme 30 gün içinde yapılmamışsa, bu durum şirket tarafından, katılımcının tanımlı elektronik posta adresine veya faksına, bunlar yoksa posta adresine gönderir.
- Şirket emekliliğe hak kazanmadan asgari iki yıl önce, katılımcının birikiminin mali piyasalardaki risklerden daha az etkilenmesini sağlamak amacıyla düşük risk düzeyine sahip fonlara geçişinin sağlamak üzere katılımcıya yazılı öneride bulunur.

3.7.4. Emeklilik Sözleşmesinde Red ve Cayma

Emeklilik sözleşmesi teklif formunun şirket tarafından kabul edilmemesi ve katılımcı tarafından veya katılımcı nam ve hesabına katkı payının veya giriş aidatının bir kısmının veya tamamının ödenmiş olması halinde verilen ödeme talimatları iptal ettirilir ve varsa yapılan tüm ödemeler hiçbir kesinti yapılmadan beş iş günü içinde ödeyene iade edilir.

Katılımcı, teklif formunun imzalanmasını veya teklifin onaylanmasını müteakip, altmış gün içinde cayma hakkına sahiptir. Şirket emeklilik sözleşmesi teklif formunda belirtilmesi kaydıyla cayma halinde fon toplam gider kesintisi haricinde hiçbir kesinti yapılmadan, varsa yatırım gelirleriyle birlikte on iş günü içinde katılımcıya iade edilir. Bu kesinti tutarı katılımcının emeklilik planına dâhil olma süreci için öngörülen masraf tutarından fazla olamaz. “Emeklilik sözleşmesi teklif formunda kesinti yapılacağına dair bir hükmün yer almadığı ve katılımcı tarafından cayma hakkının kullanıldığı hallerde yapılacak iade birinci fıkrada belirtilen esaslara tabidir”²⁹⁴.

²⁹⁴Erol ve Yıldırım, Emeklilik, s. 272.

Katılımcının imzaladığı emeklilik sözleşmesi teklif formunda öngörülen emeklilik planı dışında bir emeklilik planına dahil edildiği takdirde, katılımcı durumu öğrendiği tarihten itibaren 10 işgünü içinde itirazda bulunabilir. Bu durumda, şirket itirazın ulaşmasını takip eden on işgünü içinde emeklilik planına ilişkin değişikliği yapmak zorundadır. Şirket tarafından durumun tespit edildiği ve katılımcı aleyhine olan hallerde değişiklik derhal yapılır ve varsa olumsuz fark şirket tarafından karşılanır. “Katılımcı lehine olan hallerde ise katılımcıya durum bildirilir ve katılımcının talep edeceği değişiklik işlemi talebin şirkete ulaşmasını takip eden ilk işgünü içinde yapılır”²⁹⁵.

3.7.5. Grup Emeklilik Sözleşmeleri

Bireysel Emeklilik Sistemi dâhilinde bireysel sözleşmeler kurulabileceği gibi, daha avantajlı yapıya sahip grup emeklilik sözleşmeleri de oluşturulabilir. Mevzuata göre, grup emeklilik sözleşmelerin de oluşturulacak grubun bir tüzel kişilikle ilişkilendirilmesi ve tüzel kişilikle bağlantılı bir grup kurucusunun bulunması gerekir. Grup kurucusu, çalışanları veya üyeleri adına emeklilik şirketi ile birlikte grup emeklilik planı oluşturan, bu plana ilişkin şartları müzakere eden ve planın işletilmesine yardımcı olan meslek kuruluşu, dernek veya diğer kuruluşlar olabilmektedir.

“Grup emeklilik sözleşmelerinin bireysel emeklilik sözleşmelerinden farkı, işlem yükü maliyetleri bireysel sözleşmelerden daha az olacağı için emeklilik şirketleri grup emeklilik sözleşmeleri için daha düşük masraf kesintileri belirleyebilmektedir”²⁹⁶.

Bireysel emeklilik sistemine grupta olarak katılmak mümkündür. En az on kişi veya on kişiden az olsa bile bir işyerinde, tüzel kişiliğe haiz bir meslek kuruluşunda, dernek veya sair kuruluşlarda veya grupta çalışan ve üye olanların tamamını kapsayacak şekilde grup emeklilik sözleşmeleri akdedilebilir²⁹⁷. Grup emeklilik sözleşmeleri, çalışanın katkı payı ödediği “gruba bağlı bireysel emeklilik

²⁹⁵ Bireysel Emeklilik Sistemi Hakkında Yönetmelik, Md. 11.

²⁹⁶ Grup Emeklilik Sözleşmeleri, <http://www.egm.org.tr/?pid=487>, (02.06.2012).

²⁹⁷ Bireysel Emeklilik Sistemi Hakkında Yönetmelik, Md. 4,5.

sözleşmesi” veya işverenin çalışan adına katkı payı ödediği “işveren grup emeklilik sözleşmesi” olarak düzenlenebilir.

Grup emeklilik sözleşmelerinde, grup emeklilik planları kapsamında hak ediş süresi daha önceki dönemde 5 yıl iken, 01.01.2013’den itibaren bu süre 7 yıla çıkarılmıştır. Yeni düzenlenen bu süre değişikliği ile işverenlerin Grup Emeklilik Sözleşmelerine katılımın artırılması ve katılımcılar için de devam zorunluluğu hususunda caydırıcı özelliğin yükseltilmesi amaçlanmıştır.

3.7.5.1. Grup Emeklilik Sözleşmesinin Yürürlüğe Girmesi

Grup emeklilik sözleşmesinin akdedilmesinde emeklilik şirketi ile birlikte taraf olanların, çalışanları veya üyeleri hesabına katkı paylarının veya giriş aidatlarının bir kısmını veya tamamını ödemesi ve çalışanlarına yahut üyelerine ait emeklilik sözleşmesi teklif formlarını emeklilik şirketine intikal ettirmesinden sonra varsa blokaj süresinin tamamlanmasına müteakip, katkı payı olarak yapılan ilk ödemenin şirket hesaplarına nakden intikal ettiği tarihte yürürlüğe girer²⁹⁸.

Sözleşmenin kurulmasından sonra, şirket sözleşmenin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren on iş günü içinde sponsor kuruluşun tercihi doğrultusunda elektronik ortamda veya matbu halde katılımcıya yahut sponsor kuruluşa gönderir. İşveren grup emeklilik sözleşmelerinde sponsor kuruluşa “sözleşme”, katılımcılara ise “grup emeklilik sertifikası” yürürlük tarihinden itibaren on iş günü içinde sponsor kuruluşun tercihi doğrultusunda elektronik ortamda veya matbu halde katılımcıya usule uygun olarak gönderilir. Şirket sözleşme ve grup emeklilik sertifikasının belirtilen süre içinde ve usulüne uygun olarak gönderildiğini ispatla yükümlüdür.

Şirket sadece belli bir gruba yönelik emeklilik planları hazırlayabilir. Şirketin sadece belli bir gruba yönelik emeklilik planları hazırladığı emeklilik planlarının kurulacak bir veya birkaç fonla yahut grup emeklilik yatırım fonu ile bağlantılı olması halinde, Hazine Müsteşarlığı’ndan emeklilik planına yönelik uygun görüş alındıktan sonra, grup emeklilik yatırım fonu kurmak üzere başvurulur. Bu şekilde hazırlanan emeklilik planlarına, kurul tarafından grup emeklilik yatırım fonu

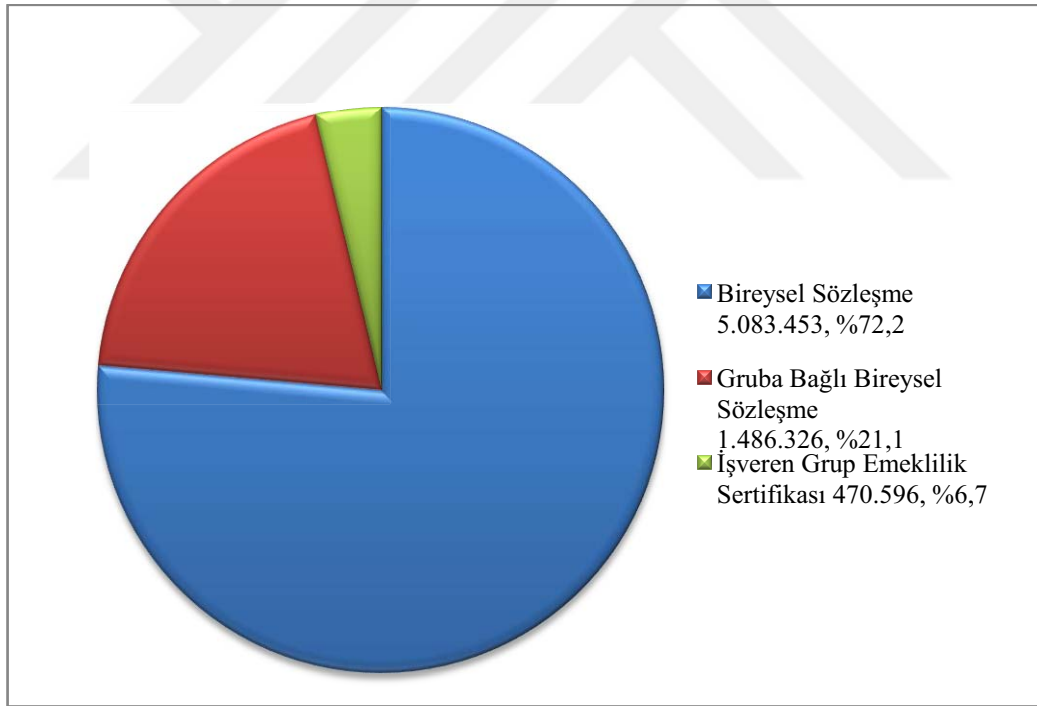
²⁹⁸ Bireysel Emeklilik Sistemi Hakkında Yönetmelik, Md. 7.

kuruluşuna izin verilmesinden ve buna ilişkin olarak Hazine Müsteşarlığı'na yapılacak bildirimden sonra onaylanır²⁹⁹.

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

31 Aralık 2015 itibariyle Bireysel emeklilik sisteminde 7.040.375 sözleşme yürürlüktedir. Bu sözleşmelerin 5.083.453'ü Bireysel Sözleşme, 1.486.326'sı Gruba Bağlı Bireysel Sözleşme, 470.596'sı İşveren Grup Emeklilik Sertifikasıdır³⁰⁰. 2013 yılında bireysel emeklilik sisteminde devlet katkısının getirilmesiyle yeni kurulan sözleşmelerin sayısı 2012'den %65 daha fazla olmuştur.

Şekil 4: Bireysel Emeklilik ve Grup Sözleşmeleri



Kaynak: Emeklilik Gözetim Merkezi, Bireysel Emeklilik Sistemi Gelişim Raporu, 2015, Ankara, s. 12.

²⁹⁹ Bireysel Emeklilik Sistemi Hakkında Yönetmelik, Md.10

³⁰⁰ EGM Bireysel Emeklilik Sistemi Gelişim Raporu, Ankara,2015, s. 13.

3.7.5.2. Grup Emeklilik Sözleşmelerinde Birikimlerin Aktarımı

Grup emeklilik sözleşmelerindeki birikimlerin aktarımı, sözleşmenin yürürlük tarihinden itibaren en az iki yıl süreyle şirkette kalması gerekir. Başka şirkette aktarımla düzenlenmiş sözleşmenin tekrar aktarıma konu olabilmesi için şirkette en az bir yıl kalması gerekir. Şirket aktarım amacıyla kendisini başvuruda bulunan katılımcının veya sponsor kuruluşun tanımlı elektronik posta adresine veya faksına, bunlar yoksa posta adresine beş iş günü içinde hesap özetini, aktarım bilgi formunu ve aktarım talep formunu gönderir. Aktarım talep formunun şirkete ulaştığı tarihten itibaren on iş günü içinde birikim. Devlet katkısı hesabına ilişkin tutarlarla birlikte aktarım yapılacak şirkete aktarılır³⁰¹.

3.7.5.3. Grup Emeklilik Sözleşmelerinde Bireysel Hakların Kullanımı

Grup emeklilik sözleşmesinin tarafı olan her bir katılımcı aksi kararlaştırılmış olmadıkça bireysel olarak emekli planı değişikliği veya aktarım hakkına sahiptir. Katılımcıların bireysel olarak başka bir şirkete aktarım talebinde bulunabilmesi için katılımcının gruba katılım tarihinden itibaren en az iki yıl geçmiş olması gerekir. Emeklilik plan değişikliği için bu süre aranmaz. İşveren grup emeklilik sözleşmesinde hak kazanma süresi tamamlandıktan sonra, sponsor kuruluş tarafından katılımcı adına katkı payı ödenmesine son verilmesi halinde bu birikim katılımcının hesabında kalmaya devam eder veya katılımcının yazılı talebi doğrultusunda aynı veya başka bir şirkette yürürlükte olan veya yeni düzenlenmiş olan bireysel veya gruba bağlı bireysel emeklilik sözleşmesine transfer yoluyla aktarabilir³⁰². Katılımcı hak kazanma süresi tamamlanmadan çalıştığı şirketten ayrılması halinde sponsor kuruluş tarafından ödenen katkı tutarları ve getirileri başka emeklilik şirketlerindeki hesabına transfer edilir veya doğrudan katılımcıya ödenir. Katılımcının isteği halinde, ilgili grup emeklilik planı çerçevesinde katkı payı ödediği gruba bağlı bireysel emeklilik sözleşmesini devam ettirebilir. katılımcıya devredebilir. Katılımcının kabul etmesi durumunda bu haklar hak kazanma süresi tamamlandıktan sonra da sponsor kuruluş tarafından kullanılabilir.

³⁰¹ Bireysel Emeklilik Sistemi Hakkında Yönetmelik, Md. 12.

³⁰² Bireysel Emeklilik Sistemi Hakkında Yönetmelik, Md. 19.

3.8. BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNİN FİNANSMAN KAYNAKLARI

Bireysel emeklilik sisteminin finansmanı, katılımcıların ödediği katkı payları ve yine katılımcılar tarafından ödenen gider ödemeleri ve gider kesintileri ile karşılanmaktadır.

3.8.1. Katkı Payı Ödemeleri

Bireysel emeklilik sistemi, katılımcıların ya da katılımcı adına ödemeyi yapan kişi ya da kuruluşların katkı payı ödemeleri ile finanse edilmektedir. Sisteme giriş gönüllü olmasına rağmen katkı payı ödemek zorunludur. Kendisine bağımlı çalışanlar adına işverenin katkıda bulunması ise gönüllüdür. Katkı payı miktarının tutarı seçilen emeklilik planının asgarisinden az olmamak şartıyla sözleşmeyle belirlenir. Ayrıca katkıyı kimin yapacağı da sözleşmede belirtilir. Katkı payının sabit ya da kademeli olarak belirlenmesi, kademeli olarak belirlenecekse enflasyona ya da başka bir göstergeye endekslenmesi mümkündür.

Katılımcı katkı payı ödemelerini aylık, üç aylık, altı aylık ya da yıllık periyotlar şeklinde gerçekleştirebilir. “Seçilmiş olan emeklilik planının asgari katkı payının altında kalmamak şartıyla istediği gibi arttırıp azaltabilir. Ayrıca katılımcı rutin katkı payı ödemeleri dışında da emeklilik hesabına ödeme yapabilir”³⁰³.

3.8.2. Gider Ödemeleri Ve Gider Kesintileri

Katkı payı ödemelerinin dışında bireysel emeklilik sisteminin diğer bir finansman kaynağı da yine katılımcı tarafından karşılanan gider ödemeleridir. Emeklilik şirketi tarafından yapılacak her türlü gider ve kesintinin emeklilik sözleşmesinde, yapılacak ilan ve reklamlarda açıkça belirtilmesi gerekmektedir. Katılımcı tarafından iştirak edilen giderler şunlardır;

³⁰³ Uğur, Özel Emeklilik, s. 177.

3.8.2.1. Giriş Aidatı

Katılımcının, bireysel emeklilik sistemine ilk defa katılması sırasında veya yeni bir bireysel emeklilik hesabı açtırması halinde, katılımcıdan ve sponsor kuruluştan, teklif formunun imzalandığı tarihte geçerli aylık brüt asgari ücretin yüzde onunu aşmamak üzere alınan ücrete giriş aidatı denilmektedir³⁰⁴.

Giriş aidatı, katılımcının ödediği katkı paylarından ayrı olarak takip edilerek peşin veya sistemden çıkış tarihine ertelenmiş olarak tahsil edilir. Ancak katılımcının sistemden ayrılması veya başka bir şirkete aktarım talebinde bulunması durumunda şirket, varsa ertelenmiş giriş aidatını katılımcının bireysel emeklilik hesabındaki birikiminden alabilir. Katılımcının aynı aracı şirketiyle birden fazla bireysel emeklilik sözleşmesi bulunması halinde veya gruba bağlı bireysel emeklilik sözleşmesi varsa bu sözleşmeler sadece ilki için giriş aidatı alınır. Diğerleri için böyle bir ücret talep edilemez.

3.8.2.2. Yönetim Gider Kesintisi

Bireysel emeklilik şirketleri bireysel emeklilik faaliyetlerinin gerektirdiği giderlerin karşılanması amacıyla, “katılımcının bireysel emeklilik hesabına yapılan katkı payları üzerinden %2 oranını aşmamak şartıyla yönetim gider kesintisi oran veya tutarları, tahsil edilme şekli ve buna benzer koşullar emeklilik planında açık olarak belirtirler”³⁰⁵. Ancak her hal ve şartta yapılacak olan yönetim gider kesintisi aylık tutarı, 10 ABD dolarının ödeme tarihindeki Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası döviz alış kuru Türk Lirası karşılığını geçemeyecektir. 01.01.2013 tarihinden itibaren yeni uygulamayla birlikte emeklilik şirketlerinin kestiği yönetim gider kesintisi oranı da değişikliğe uğrayarak bu oran %8’den %2’ye düşürülmüştür. 2013 başından itibaren gerek sistemdeki katılımcıların gerekse de yeni gireceklerin aylık ödedikleri katkı payları üzerinden alınan yönetim gider kesintisi %2 olacaktır. Ayrıca katılımcı herhangi bir sebeple sistemdeki ödemesini ara vermesi durumunda ara verme süresi boyunca katılımcının birikiminden, ara verilen her tam ay için iki Türk Lirasını aşmayacak şekilde ek yönetim gideri kesintisi alınabilir. Aynı şekilde

³⁰⁴ Bireysel Emeklilik Sistemi Hakkında Yönetmelik, Md.20.

³⁰⁵ Uyar, Emeklilik Sistemi, s.48.

yıllık %3,65 oranında kesilen fon işletim gider kesintisi de düşürülerek yatırım yapılan emeklilik fonuna göre, yıllık en fazla %1.09 ile %2.28 oranında katılımcılardan kesinti yapılacaktır³⁰⁶.

3.8.2.3. Fon İşletim Gider Kesintisi

Bireysel emeklilik sistemi katılımcısının diğer bir gider ödemesi, fon net varlık değeri üzerinden hesaplanan günlük en fazla yüz binde on oranındaki fon işletim gider kesintisidir. Söz konusu oran 2013 yılından önce %3,65 iken, 2013 yılının başından itibaren %1.09 ile %2,28 katılımcılardan kesinti yapılacaktır. Fon işletim gider kesintisi katılımcının emeklilik fonu toplam net varlığı üzerinden yapılmaktadır. Katılımcının katkı paylarından yönetim gider kesintisi yapıldıktan sonra geri kalan miktar ile fon satın alınmakta ve fon net varlığı büyütülmeye çalışılmaktadır. Fon içtüzüğü ve izahname hükümlerine göre menkul kıymetler alınarak portföy oluşturulmaktadır. Fon portföyü, fonda yer alan nakit ile para ve sermaye piyasası araçlarından meydana gelmektedir. Fon portföy değeri piyasada oluşan fiyatlar göre her gün yeniden belirlenmektedir. “Fon portföyündeki varlıkların değerlendirilmesi ile oluşan portföy değerine, fon alacaklarının eklenmesi ve fon borçlarının düşülmesi ile bulunan toplam değer, fon net varlık değerini ifade etmektedir”³⁰⁷.

3.9. BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNDE DENETİM

Bireysel emeklilik döneminde gelirlerini etkileyecek olan ve sistem de faaliyet gösteren firmaların, bununla birlikte sistemin organizasyon yapısı içerisinde yer alan diğer kurum ve kuruluşların bireysel emeklilik sisteminin denetim mekanizmasının daha iyi işlemesi konusunda ortak faaliyetler içerisinde olduğu bilinmektedir.

³⁰⁶Bireysel Emeklilik Sistemi Hakkında Yönetmelik, Md.21,22.

³⁰⁷Mehmet Tufan Paksu, **Bireysel Emeklilik Sistemi ve Ekonomik Etkileri**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2007, s. 38.

“BES devlet güvencesi taşımayan fakat tüm unsurları hukuksal zemine oturtulmuş bir sistemdir”³⁰⁸.Türkiye’de uygulanan bireysel emeklilik sisteminin de denetim sisteminin alt yapısı hazırlanırken hem AB yasal düzenlemelerine uyumlu hem de gerekli işlevleri gerçekleştirebilecek yapıda olması amaç edinilmiştir.

“Katkı paylı ve fonlama esaslı emeklilik planlarında sistem piyasa risklerini de kapsamaktadır. Tüm riskler bir bakıma yatırımcı sayılan katılımcı tarafından yüklenilmektedir”³⁰⁹. Katılımcı katkı payını yönlendirilmesinde söz sahibi olmakta, ancak zarara uğradığında emeklilik dönemi yoksulluğu riskini yönetme şansı kalmamakta, bu riski garanti altına alması söz konusu olmamaktadır. Burada risk yönetimi adeta spekülâtif bir risk yönetimine dönüşmektedir. Bu gelişme, vatandaşını yoksullukla karşı karşıya bırakmama yükümlülüğü olan devletin de neticede menfaatini zedeleyeceği için, bu durumdan müdahil sıfatıyla devletin sorumlu ve yetkili olması doğaldır. Bu nedenle özellikle şirketlerin çalışanlarına sağladığı emeklilik planlarında, katkıların düzenli olarak yapılması ve vaat edilen menfaatlerin verilmesinin sağlanması amacıyla şirketler, yasal düzenlemelere ve devlet denetimine tabi tutulmaktadır.

01.01.2013 tarihinde yürürlüğe giren devlet katkısından dolayı denetim birimlerine daha çok görev ve sorumluluklar yüklenmiştir. Özellikle denetim birimlerince yapılan denetim sonucunda ortaya çıkan bir kamu zararı varsa bu borcun ilgili kuruluş adına bir borç dosyası açılarak takip ve tahsil edilmesidir³¹⁰.

“Bireysel emeklilik sisteminde denetim faaliyeti; şirketlerin kuruluş sırasında istenen belgelerle, şirketlerin faaliyetlerini gerçekleştirirken, şirketin içerisindeki denetim, yerinde denetim, günlük denetim, bağımsız denetim olarak sınıflandırılabilir”³¹¹.

Emeklilik şirketleri, denetim mekanizmalarını kurabilmeleri ve sağlıklı olarak devamını sağlayabilmeleri için özel danışmanlık hizmeti de alabilmektedirler. “Bu danışmanlık hizmeti; emeklilik şirketinin kuruluşunda gerekli yapıda tekdüzeni sağlamak ve sağlıklı bilgi üretimini sağlayacak altyapıyı oluşturmak, iç denetim

³⁰⁸ Ay, s. 132.

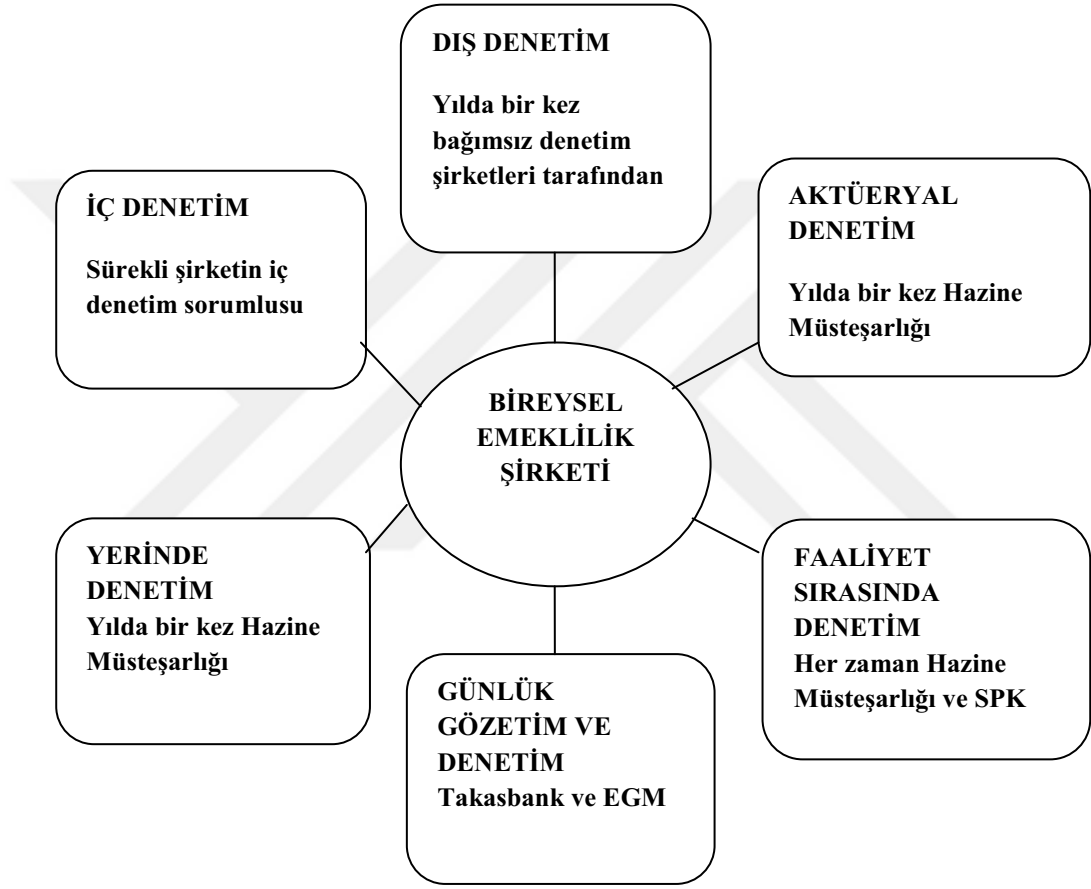
³⁰⁹ Uralcan, s. 160.

³¹⁰ Bireysel Emeklilik Sistemi Hakkında Yönetmelik, Md.12.

³¹¹ Ali Haydar Elveren, Bireysel Emeklilik Sistemi: İşleyişi ve Gelişmeler, <http://www.sigortacilik.gov.tr/07YAYIN/peryon.ppt>, (12.07.2012).

fonksiyonunu en iyi şekilde gerçekleştirebilmektir”³¹². Bireysel emeklilik sisteminde denetim çok yönlü ve geniş kapsamlı bir denetim mekanizması tarafından gerçekleştirilmektedir. Bu denetim mekanizması aşağıdaki başlıklar altında incelenmekte ve şekilde de gösterilmektedir.

Şekil 5: Bireysel Emeklilik Sisteminde Denetim



Kaynak: G.Şebnem Uralcan. **Bireysel Emeklilik Sistemi ve Altyapısı**, Beta Yayınları, 2. Baskı, İstanbul, 2005, s. 161.

3.9.1. Faaliyet Sırasında Denetim ve Yerinde Denetim

Hazine Müsteşarlığının yılda bir kez bireysel emeklilik şirketlerini denetlemesi esastır. Müsteşarlık gerekli gördüğü hallerde olağanüstü denetim yapma yetkisini de haizdir. Şirket, Müsteşarlıkça yapılacak denetimlerde istenilen her türlü

³¹² Ay, s. 133.

bilgi ve belgeyi vermek, defter, kayıt ve belgeleri incelemeye hazır bulundurmakla yükümlüdür³¹³. Ayrıca emeklilik yatırım fonlarının kuruluş aşamasından itibaren; organizasyon yapısı, iç denetim ve bağımsız denetim, muhasebe, belge ve kayıt düzeni, katılımcıların bilgilendirilmesine ilişkin esaslar, yatırım fon paylarının kayda alınmasına ilişkin esaslar, fon türlerine ve portföy sınırlamalarına ilişkin ilkeler, fon portföyündeki varlıkların değerlendirilmesine ve saklanmasına ilişkin hususlar, fonların birleştirmelerine ve devirlerine yönelik esaslar SPK tarafından düzenlenmektedir.

3.9.2. Aktüeryal Denetim

Aktüeryal denetim bir aktüer tarafından her yılın sonunda şirketin emeklilik ve sigortacılık faaliyetleri ile ilgili olarak gerçekleştirilir. 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 belirlenir³¹⁴.

3.9.3. Günlük Gözetim ve Denetim

Katılımcıyı, fonları ve ekonomiyi korumak amacıyla Hazine Müsteşarlığı tarafından şirketlerin günlük gözetim ve denetimin sağlanması amacıyla EGM görevlendirilmiştir. EGM şirketlerin faaliyetlerinin günlük olarak gözetim, denetim, işlem konsolidasyonu, katılımcılara ait bilgilerin saklanması, kamuoyu 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 işleri zamanında takip eder,

³¹³ Bireysel Emeklilik Şirketleri Kuruluş ve Çalışma Esasları Hakkında Yönetmelik, Md.19.

³¹⁴ Bireysel Emeklilik Şirketleri Kuruluş ve Çalışma Esasları Hakkında Yönetmelik, Md.28.

geriye dönük olarak katılımcı ve Müsteşarlık tarafından elektronik sorgulamaya açık tutar ve standartlaştırılmış veri tabanı kayıtlarını EGM'ye gün sonu itibariyle iletir³¹⁵.

3.9.4. İç Kontrol ve İç denetim

Şirketin iç denetimi, verimliliğin, finansal ve yönetsel konularda güvenilir bilgi akışının, bilgi bütünlüğünün, bilginin zamanında elde edilebilirliğinin ve şirket faaliyetlerinin mevzuata uygunluğunun sağlanmasını amaçlar.

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, kayıtların doğru zamanda tutulması, yapılan harcamaların belgeye dayandırılması olarak sıralanabilir.

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 var ise fon kuruluna sunulur ve tutulan raporlar 10 yıl boyunca saklanır. Şirketin iç denetçisi şirketin mali durumunda olağan dışı sonuçlar doğuracak herhangi bir durumun varlığını tespit etmesi halinde hazırlayacağı denetim raporunu hızlı bir zamanlama ile şirketin yönetim kuruluna sunar ve bir örneğini Hazine Müsteşarlığı'na gönderir³¹⁶.

3.9.5. Bağımsız Dış Denetim

Emeklilik şirketinin bağımsız yönden dış denetimi, bağımsız denetleme kuruluşları tarafından yılda en az bir kez yapılmaktadır. Bağımsız dış denetimin yürütülmesinde, bağımsız dış denetim raporlarının düzenlenmesinde ve denetlenmiş mali tabloların kamuoyuna ilan edilmesinde 2499 sayılı sermaye piyasası kanununun bağımsız denetimine ilişkin hükümleri uygulanır.

³¹⁵ Bireysel Emeklilik Şirketleri Kuruluş ve Çalışma Esasları Hakkında Yönetmelik, Md. 29.

³¹⁶ Bireysel Emeklilik Şirketleri Kuruluş ve Çalışma Esasları Hakkında Yönetmelik, Md. 31.

Şirketin yaptıracığı bağımsız dış denetim, yazılı bir denetleme sözleşmesine bağlanır ve bu sözleşmenin bir örneği denetlenecek şirket tarafından, Hazine Müsteşarlığına gönderilmek zorundadır. Emeklilik şirketinin bağımsız dış denetimi, mevzuat ve genel kabul görmüş muhasebe esas ve ilkelerine uygunluk yönünden, defter, kayıt ve belgeler üzerinde yerine getirilmektedir³¹⁷.

Fonların hesap ve işlemleri de üçer aylık ve yıllık dönemler itibarıyla bağımsız dış denetime tabidir. Bağımsız dış denetim şirketi ile sözleşme feshedildiğinde, fesih 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 bildirilmektedir.

3.10. EMEKLİLİK YATIRIM FONLARI

“Emeklilik fonları; çalışanların çalışma yaşamı süresi içinde elde ettikleri gelirden tasarruf ederek, ileri yaşlarda sürdürülebilir bir yaşama düzeyi sağlamalarına olanak tanıyan araçlardır”³¹⁸. Söz konusu fonlar, sosyal güvenlik sistemi sorunlarının çözümünde önemli rol alma yanında küçük çaplı tasarrufları, düzenli prim ödemeleri vasıtasıyla büyük fon havuzlarında biriktirip, uzun vadeli kaynak olarak ekonominin hizmetine sunmakta, ülke kalkınmasında ve sermaye piyasalarının gelişmesinde kurumsal yatırımcı olarak büyük katkılar sağlamaktadır.

2008 yılında yaşanan küresel ekonomik kriz Dünyadaki Özel Emeklilik Fonlarını %23 daraltarak 5,4 trilyon dolar kayba uğratmış ve ülkelerin birçoğunda emekli varlıklarında kısa vadede değer kayıplarına yol açmıştır. Türkiye gibi ülkeler sabit getirili varlıklardan oluşan Emeklilik Yatırım Fon portföyleri ile krizin etkisini daha az hissetmiştir³¹⁹.

Emeklilik yatırım fonları, bireysel emeklilik sistemi kapsamında bireysel emeklilik şirketleri tarafından emeklilik sözleşmeleri uyarınca toplanan katkı

³¹⁷ Bireysel Emeklilik Şirketleri Kuruluş ve Çalışma Esasları Hakkında Yönetmelik, Md. 30.

³¹⁸ Suat, Teker ve Deniz Parlak. “ Hukuki ve Finansal Yönleriyle Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sistemi ve Bireysel Emeklilik Planlarının Karşılaştırmalı Analizi”, **Muhasebe ve Finansman Dergisi**, Sayı:24, Ekim 2004, s. 41.

³¹⁹ BES Gelecek İçin En Karlı Yatırım Aracı, http://www.sigortamedia.com/index.php?option=com_content&view=article&id=582bes-gelecek-icin-en-karli-yatirim-araci&catid=42:haberleri&temid=68 , (15.08.2012).

paylarının yatırıma dönüştürüldüğü ve portföy yönetimi konusunda uzman bireylerce ilgili düzenlemeler uyarınca yönetilen finansal varlık portföyüdür³²⁰. Diğer bir deyişle EYF, katılımcılar tarafından sisteme yatırılan katkı paylarının, profesyonel portföy yönetim ilkeleri çerçevesinde yönetildiği kurumsal yapılardır.

4632 sayılı Kanunun 15. Maddesi emeklilik yatırım fonunu katılımcılardan alınan katkıların riskin dağıtılması ve inançlı mülkiyet esasına göre işletilmesi amacıyla oluşturulan malvarlığı olarak tanımlamaktadır.

Emeklilik yatırım fonlarının portföyü, bireysel emeklilik sistemine bireylerin yaptıkları katkılar sayesinde elde edilen sermaye piyasası araçlarından oluşmaktadır ve fonun kurucusu olan emeklilik şirketi bunları katılımcıların hesabına yönetip fonla ilgili her türlü işlemi yerine getirmektedir. “İlgili hükümlerde belirtildiği üzere, emeklilik şirketi fona ve fondaki varlıklara inançlı olarak maliktir. Katılımcılar, bu varlıklar üzerinde katılma payları oranında hak sahibi olup, söz konusu varlıklara doğrudan sahip bulunmamaktadırlar”³²¹.

Riskin dağıtılması kavramı, en basit anlamda, birikimlerin farklı yatırım araçları arasında belirli oranlarda paylaşılmasıdır. “Böylece bir yatırım aracının kayıpları, diğer bir yatırım aracının kazançları ile telafi edilebilir. Bu durumda piyasa portföyün de tam çeşitlendirme ile risk önemli ölçüde azaltılarak, emeklilik yatırım fonlarındaki getirinin de yüksek olması beklenir”³²².

Emeklilik yatırım fonları fonksiyonları itibariyle yatırım fonlarına benzemekle birlikte bunlardan farklı olarak, yalnızca emeklilik sisteminde yer alan birikimlerin değerlendirmesi amacıyla oluşturulan yatırım araçları şeklinde düzenlenmiştir. Bir diğer ifade ile söz konusu fonlar “Emekliliğe yönelik olarak düzenlenmiş yatırım fonlarıdır”³²³. “Emeklilik yatırım fonlarının kısa vadeli alım satım işlemleri yerine uzun vadede getiri elde etme hedefi, sermaye piyasalarında uzun vadeli kurumsal yatırımların artmasına olanak vermektedir”³²⁴.

³²⁰ Avcı, s. 37.

³²¹ Nur Bolayır, “Bireysel Emeklilik Sisteminde Cebri İcra Sınırlamaları”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt:11 Özel Sayı:2009, 2010, ss. 872-873.

³²² Hüseyin Dağlı ve diğerleri, “Türkiye’de Bireysel Emeklilik Yatırım Fonlarının Performans Değerlendirmesi”, **Muhasebe ve Finansman Dergisi**, Sayı:40, 2008, s. 94.

³²³ Oktayer ve Oktayer, s. 65.

³²⁴ Zeynep Hatunoğlu ve Gülsün İşseveroğlu, “Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sisteminin Makro Ekonomik Dinamiklere Etkisi Kapsamında Swot Analizi”, **Muhasebe ve Finansman Dergisi**, Sayı:56, 2012, s. 161.

Bireysel Emeklilik yatırım fonlarına ilişkin temel düzenlemeler 4632 sayılı Kanunun beşinci bölümünü oluşturan 15-19 numaralı maddelerle yapılmıştır. Ayrıca fonların çalışma esasları Sermaye Piyasası Kurulu tarafından hazırlanan 28 Şubat 2002 tarih ve 24681 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Emeklilik Yatırım Fonlarının Kuruluş ve Faaliyetine İlişkin Esaslar Hakkında Yönetmelik ile düzenlenmiştir. Bu Yönetmelik 13 Mart 2013 tarih 28586 sayılı Resmi Gazetede de yayımlanan yönetmelik ile kaldırılmış ve yeni yönetmelik yürürlüğe girmiştir.

Birer Sermaye Piyasası Kurumu olan EYF'ler süresiz olarak kurulmakta ve tüzel kişiliği bulunmamaktadır. Fonun malvarlığı kurucunun malvarlığından ayrıdır. Kurucu, fonu, yatırım fonu katılma belgesi sahiplerinin haklarını koruyacak şekilde temsil eder, yönetir ve yönetimini denetler. "Fon varlığının korunması ve saklanması kurucu sorumludur. Yatırım fonları; bankalar, sigorta şirketleri, aracı kurumlar ile emekli ve yardım sandıkları tarafından kurulabilir"³²⁵.

3.10.1. Emeklilik Yatırım Fonu Kuruluşu, Yönetimi, Birleşme ve Devir işlemleri

EYF'ler SPK' dan izin almak koşuluyla emeklilik şirketleri tarafından kurulmaktadır. 4632 sayılı Kanunun 9.maddesi uyarınca faaliyet ruhsatı alan emeklilik şirketinin en geç üç ay içerisinde en az üç adet emeklilik yatırım fonu kurmak için SPK' ya başvuruda bulunmaları gerekmektedir. Katılımcılara daha değişik alternatif sunabilmek için 3'ten fazla sayıda bireysel emeklilik yatırım fonu kurulması da mümkündür.

Kanun çerçevesinde bir emeklilik şirketi grup EYF'ler dışında en az üç ayrı EYF kurmak zorundadır. Kurulması zorunlu üç EYF'nin her birinin başlangıç tutarı ve her bir fon için ayrı ayrı olmak üzere tahsis edilmesi gereken avans tutarı emeklilik şirketinin ödenmiş sermayesinin %5'inden az olmamaktadır. Ancak, emeklilik şirketinin bu üç ayrı EYF' ye ilave olarak kuracağı her bir fon için başlangıç tutarı ve avans tutarı şart aranmaksızın emeklilik şirketi tarafından belirlenmektedir³²⁶

³²⁵ Sarılı, s. 4.

³²⁶ EYF'lerinin Kuruluş ve Faaliyetlerine İlişkin Esaslar Hakkında Yönetmelik, Md. 11.

Fon kurulmasına ilişkin SPK' ya yapılacak başvurularda fon içtüzüğü, emeklilik sözleşmesi ve SPK'ca belirlenecek belgeler hazır bulundurulmalıdır. SPK'nın uygun görüşünün alınmasının ardından fonun ticaret siciline tescili ile kuruluş işlemleri tamamlanır³²⁷.

Fonun yapısına ilişkin en önemli belgelerin başında fon içtüzüğü gelmektedir. Fon içtüzüğü SPK'ca belirlenen esaslar doğrultusunda hazırlanan, katılımcı emeklilik şirketi, saklayıcı kuruluş ve portföy yöneticisi arasındaki ilişkinin sınırlarını belirleyen sözleşmedir. Fonun kuruluşu sonrası içtüzükte yapılacak değişiklikler SPK'nın iznine tabidir.

Bireysel emeklilik şirketi, kurduğu fonla ilgili işlemlerin takibi ve raporlanması amacıyla şirket yönetim kurulu kararı ile en az üç üyeden oluşan Fon Kurulu oluşturmak zorundadır. Fon kurulu üyeliklerine şirket dışından atama yapılması mümkündür. Fon kurulu her bir fon için ayrı ayrı belirlenebileceği gibi birden fazla fon için tek bir fon kuruluda oluşturulabilir. Şirket yönetim kurulu üyeleri, Emeklilik Yatırım Fonlarının Kuruluş ve Faaliyetlerine İlişkin Esaslar Hakkında Yönetmelikte fon kurul üyeleri için belirlenen nitelikleri taşımaları halinde, fon kurul üyesi olarak görevlendirilebilirler³²⁸.

Fon kurulu fona ilişkin idari işlemleri takip ederken portföy yöneticileri, fon portföyünün yönetiminden sorumludur. Portföy yöneticileri, SPK'dan portföy yöneticiliğine ilişkin yetki belgesine sahip anonim şirketlerdir. Bu şirketler portföy yönetim şirketleri, aracı kurumlar ve yatırım bankaları olabilir.

Emeklilik Yatırım Fon'unun portföy yöneticisi, yönetiminde olan fonun malvarlığını ilgili mevzuat, fon içtüzüğü, emeklilik sözleşmesi, izahname ve portföy yönetim sözleşmesi çerçevesinde yönetmekle sorumludur. Bu bağlamda portföy yöneticileri;

- Risk dağıtımı, likidite ve getiri faktörleri uyarınca karar almalı,
- Fon yönetimine ilişkin portföy sınırlamalarına uymalı,
- Yönetilen her bir fonun çıkarları bir birlerinden bağımsız olarak gözetilmeli,

³²⁷ EYF'lerinin Kuruluş ve Faaliyetlerine İlişkin Esaslar Hakkında Yönetmelik, Md. 9.

³²⁸ EYF'lerinin Kuruluş ve Faaliyetlerine İlişkin Esaslar Hakkında Yönetmelik, Md. 12.

- Borsada işlem görmekte olan varlıklara ilişkin işlemleri borsa kanalıyla yapmalı,
- Rayiç bedel alım ve satımlarda temel belirleyici olarak kabul etmeli,
- Fon yatırım sınırlamaları uyarınca yatırım yapmalı
- Faaliyetleri icabı edindikleri bilgileri kendileri veya üçüncü kişilere menfaat sağlamamalıdır³²⁹.

Portföy yöneticilerinin ilgili mevzuat, fon içtüzüğü, emeklilik sözleşmesi, izahname ve portföy yönetim sözleşmesine aykırı tutumlarının veya portföy yönetimine ilişkin gerekli özeni göstermemeleri veya mali zayıflık içerisinde olduklarının tespit edilmesi durumlarında, emeklilik şirketi SPK'nın uygun göreceği başka bir portföy yönetim şirketi ile anlaşabilir.

Emeklilik şirketi EYF faaliyetlerinin iç kontrol esas ve usullerine uygun olarak işleyişini denetlemek üzere en az bir fon denetçisi atar. Şirketin denetçisi bu niteliklere sahip olma koşulu ile iç kontrol görevini yerine getirebilir. Tespitleri ve denetleme sonuçlarını içeren raporlar yılda en az bir kere şirketin yönetim kuruluna ve fon kuruluna gönderilir. Bu raporların en az beş yıl süre ile şirket nezdinde saklanması zorunludur. Fon denetçisi, fon mali durumunu zayıflatacak veya olağandışı sonuçlar doğuracak herhangi bir durumun varlığını tespit etmesi halinde hazırlayacağı denetim raporunu en kısa sürede şirket yönetim kuruluna sunar ve aynı gün bir örneğini SPK'ya gönderir³³⁰.

Emeklilik yatırım fonları, emeklilik şirketinin talebi ile veya SPK'nın tasarrufu ile birleştirilecek fonların aynı şirkete ait emeklilik fonu olmaları şartı ile birleştirebilirler. Fonların süresiz olarak kurulmuş olmalarına rağmen emeklilik şirketinin bir yıl önce fonun feshine ilişkin talepte bulunması, fon kurma ölçütlerini karşılayamaması ve mali bünyesinde zayıflıkların tespit edilmesi hallerinde Müsteşarlığın izni uyarınca fonun malvarlığı başka bir emeklilik şirketine devredilebilir³³¹.

³²⁹ EYF'lerinin Kuruluş ve Faaliyetlerine İlişkin Esaslar Hakkında Yönetmelik, Md. 20.

³³⁰ EYF'lerinin Kuruluş ve Faaliyetlerine İlişkin Esaslar Hakkında Yönetmelik, Md. 12.

³³¹ EYF'lerinin Kuruluş ve Faaliyetlerine İlişkin Esaslar Hakkında Yönetmelik, Md. 39-40.

3.10.2. Emeklilik Yatırım Fonu Türleri

Emeklilik yatırım fonları SPK tarafından uygun görülmesi halinde, doğrudan fonu tanıtması ve fonun yapısıyla ilgili eksik ya da yanlış bilgi vermemesi koşuluyla kurulabilmektedir. İlgili yönetmelik hükümlerine göre; Emeklilik yatırım fonu unvanında belirli bir varlık grubuna, sektöre, ülkeye ya da belirli bir coğrafi bölgeye yatırım yaptığını açıkça belirtecek bir ibare kullanmış ise, emeklilik yatırım fonu varlıklarının en az %80'nini fon unvanında yer alan söz konusu varlık grubu, sektör, ülke yada coğrafi bölgeye ait; o ülkenin ya da coğrafi bölgenin piyasa yapısını ve risklerini yansıtabilen varlıklardan oluşturmaktadır.

Fonlar fon paylarının emeklilik sözleşmesinde tanımlanmış katılımcı, kişi ya da gruplara tahsis edildiği “Grup Emeklilik Yatırım Fonu” şeklinde kurulabilir. Grup emeklilik fonları; işyeri veya belirli meslek grupları bazında sektörel bazda ve SPK tarafından uygun görülmek koşulu ile fon paylarının belirli kişi ya da gruplara tahsis edilmesi suretiyle oluşturulabilir.

Fon türleri belirlenirken, portföy yönetim stratejilerinin uygulanması sonucunda ulaşılmak istenen hedefin objektif olarak tanımlanabilmesi ve fonun bu hedefe ulaşmadaki performansının ölçülebilmesi amacıyla kullanılacak karşılaştırma ölçütünün de izahnamede belirtilmesi zorunludur. SPK emeklilik yatırım fonlarına ilişkin olarak temel 6 fon türü ve çeşitli alt fon grupları tanımlamıştır.

3.10.2.1. Gelir Amaçlı Fonlar

Yatırım yapılacak varlıkların seçiminde, fiyat oynaklığı düşük, temettü ve faiz geliri elde etme potansiyeli ya da beklentisi olan varlıklara ağırlık verilen fonlardır. Gelir amaçlı fonlar, hisse senedi fonu, kamu borçlanma araçları fonu, karma borçlanma araçları fonu, karma fon, Uluslararası hisse senedi fonu, uluslararası borçlanma araçları fonu, uluslararası karma fonu ve esnek fon olmak üzere çeşitli fonlardan oluşmaktadır. Bireysel emeklilik fonlarının en önemli türünü gelir amaçlı fonlar oluşturmaktadır. En rağbet gören bireysel emeklilik fon grubu ise, kamu borçlanma fonlarıdır.

2014 yılı oranla %19 büyüyen bireysel emeklilik fonları, 2015 yılında geçtiğimiz yıla göre %24’lik bir artış göstererek 31.12.2015 sonu itibariyle toplam 42.959.185.123 Türk Lirası net varlık değerine ulaşmıştır. 2015 yılı içinde halka arz edilen fonlarla birlikte 31 Aralık 2015 itibarı ile halka arz edilmiş fon adedi toplamı 223’e yükselmiştir³³². Bu rakamlar her geçen gün artış göstermekte ve fon birikim açısından gelinen nokta BES’in Türkiye’de benimsenme sürecinin hızlandığını göstermektedir.

Tablo 4: Fon Grup Büyüklükleri ve Ortalama Getirileri

	Fon Adedi 31.12.2015	Toplam Net Varlık Değeri(TL)		Değişim Oranı(%) 2015/2014	2015 Yılı Getirisi (%)
		31.12.2014	31.12.2015		
Kamu Borçlanması(TL)	29	12.522.999.683	12.988.901.813	3,72	1,50
Likit	23	3.467.093.424	4.921.273.721	41,94	9,52
Esnek	83	11.550.923.439	14.312.739.948	23,91	1,32
Standart	24	2.465.246.144	3.878.519.049	46,62	1,87
Hisse Senedi	29	2.537.220.139	3.217.354.509	26,81	-12,47
Kamu Borçlanması(YP)	23	1.623.009.719	3.088.339.367	90,28	18,91
Kıymetli Maden	12	298.832.707	552.056.716	84,74	9,32
TOPLAM	223	34.645.325.255	42.959.185.123	24,00	2,12

Kaynak: Emeklilik Gözetim Merkezi, Bireysel Emeklilik Gelişim Raporu, İstanbul, 2015, s. 65.

Hisse Senedi Fonu: Kar payı elde etme amacıyla fon portföyünün en az %80’ini düzenli kar payı dağıtan hisse senetlerine yatırım yapılan fondur.

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 fonlardır.

³³² Emeklilik Gözetim Merkezi, Bireysel Emeklilik Gelişim Raporu, İstanbul, 2015, s. 62.

Karma Borçlanma Araçları Fonu: Fon portföyünün %80'ini kamu veya özel sektör borçlanma araçlarına yatıran ve faiz geliri elde etmeyi hedefleyen fondur.

Karma Fon: Kar payı ve faiz geliri elde etmek amacıyla portföy içerisindeki oranları %20'den az olmamak kaydı ile fon portföyünün en az %80'ini hisse senedi ve borçlanma senetlerinden oluşan 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 faiz geliri elde etmeyi hedefleyen fondur.

Esnek Fon: Varlık dağılımı önceden belirtilmeyen, portföyün tamamını değişen piyasa koşullarına göre; nakit, vadeli ve vadesiz mevduat, borçlanma araçları ile hisse senetleri, kıymetli madenler ve gayrimenkule dayalı varlıklar, repo işlemleri, vadeli işlem ve opsiyon sözleşmeleri, borsa para piyasası işlemleri, yatırım fonu katılma belgeleri, SPK tarafından uygun görülen ve kamuya ilan edilen diğer para ve sermaye piyasası araçlarının tamamına veya bir kısmına yatıran temettü ve faiz geliri elde etmeyi amaçlayan fondur.

3.10.2.2. Büyüme Amaçlı Fonlar

Düzenli faiz ve kar payı gelirlerinden ziyade, yatırım yapılan varlıkların fiyat yükselişlerinden para kazanmayı hedefleyen fonlardır. Diğer bir ifade ile söz konusu fonlar sermaye kazançları elde etmek amacıyla yatırım stratejilerini geliştiren fonlardır. Büyüme amaçlı fonlar, hisse senedi fonu, küçük şirketler hisse senedi fonu, karma fon, uluslararası hisse senedi fonu, uluslararası karma fon ve esnek fon olmak üzere çeşitli fonlardan oluşmaktadır.

3.10.2.3. Para Piyasası Fonları

Likiditeye önem veren katılımcılara yönelik olarak hazırlanmış olan bu fonlarda portföy yatırımları vadesine en fazla 3 ay kalmış likit para ve sermaye piyasası araçlarına yönlendirilir. Söz konusu fonların ağırlıklı ortalama vadesi en fazla 45 gün olan fonlardır. Para piyasası fonları, likit fon-kamu, likit fon-özel sektör, likit fon-karma türlerinden oluşmaktadır.

3.10.2.4. Kıymetli Madenler Fonları

Kıymetli madenler fonları, fon portföyünün en az %80'ini kıymetli madenler ve altına dayanaklı varlıklardan oluşturmak amacıyla kurulan fonlardır. Kıymetli madenler fonları, kıymetli madenler fonu ve altın fonundan oluşmaktadır.

3.10.2.5. İhtisaslaşmış Fonlar

Belirli bir coğrafi bölge, ülke, sektör veya sektörler ile endeksler üzerine yatırım yapmayı hedefleyen fonlardır. İhtisaslaşmış fonlar, yabancı ülke fonu, sektör fonu ve endeks fonundan oluşmaktadır.

3.10.2.6. Diğer Fonlar

Yukarıdaki fon gruplarına dahil olmayan fonlardır. 2 alt fon grubu bulunur.

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; nakit, vadeli ve vadesiz mevduat, borçlanma araçları ile hisse senetleri, kıymetli madenler ve gayrimenkule dayalı varlıklar, repo işlemleri, vadeli işlem ve opsiyon sözleşmeleri, borsa ve para piyasası işlemleri, yatırım fonu katılma belgeleri, SPK tarafından uygun görülen ve kamuya ilan edilen diğer para ve sermaye piyasası

araçlarının tamamına veya bir kısmına yatıran ve hem sermaye kazancı elde etmeyi hem de temettü ve faiz geliri elde etmeyi hedefleyen fondur.

3.10.3. Fon Portföyü Varlıklarının ve Fon Paylarının Saklanması

Fon portföy varlıklarının saklanması ile görevli kuruluş Takasbank ya da kurulca yetkilendirilen diğer kuruluşlardır. Takasbank'ın saklama hizmeti verdiği para ve sermaye piyasası araçları fon adına Takasbank nezdinde saklanmaktadır. Emeklilik şirketi, kurul tarafından uygun görülme ve Takasbank'a gerekli bilgilerin verilmesi suretiyle dışarıdan saklama hizmeti alabilmektedir. Böyle bir durumda söz konusu saklayıcı kuruluşun para ve sermaye piyasası araçlarının saklanması için SPK tarafından uygun görülmesi ve Takasbank'a dışarıda saklanan varlıklar ve bunların değerleri konusunda gerekli bilgileri aktarması veya bu bilgilerin erişimine olanak tanınması gerekmektedir³³³.

Saklayıcı ve şirket arasında fon varlıklarının saklanması ve katılımcılar hakkında kayıtların tutulmasına ilişkin bir sözleşme akdedilmek zorundadır. Saklayıcı, Emeklilik Yatırım Fonlarının Kuruluş ve Faaliyetine İlişkin Esaslar Hakkında Yönetmeliğin 29. maddesinde sıralanan şartları sağlamak zorundadır.

Emeklilik Şirketi, EYF hesapları açılırken katılımcının kimlik bilgilerini ve sisteme giriş tarihini, fon hesabına yatırılacak katkı payı tutarına karşılık gelen pay sayısını, katılımcının seçtiği fon tür ya da türleri ile ilgili saklayıcının talep edeceği bilgileri ve belgeleri saklayıcı kuruluşa bildirmektedir. Katılımcıların aktarım, değişiklik ve ayrılma talepleri saklayıcının belirleyeceği bildirim esasları çerçevesinde, emeklilik şirketinin talimatı üzerine yerine getirilmektedir³³⁴.

3.10.4. Kamunun Aydınlatılması

Emeklilik yatırım fonları tarafından, günlük, üç aylık ve yıllık raporlar düzenlenmektedir. Günlük rapor, fon portföy ve net varlık değeri tablolarından oluşan ve prim pay değerlerinin günlük olarak hesaplanmasını gösteren rapor olup, her gün sonu itibarıyla saklayıcıya ve kurula iletilmektedir.

³³³ EYF'lerinin Kuruluş ve Faaliyetlerine İlişkin Esaslar Hakkında Yönetmelik, Md. 28.

³³⁴ EYF'lerinin Kuruluş ve Faaliyetlerine İlişkin Esaslar Hakkında Yönetmelik, Md. 31.

Üç aylık rapor ise, son üç aylık döneme ilişkin gelişmeleri özetleyen ve Fon kurulu tarafından hazırlanan faaliyet raporunu, fonun bir önceki dönemle karşılaştırmalı olarak hazırlanmış bağımsız denetimden geçmiş üç aylık fon bilanço ve gelir tablolarını, bağımsız denetim raporunu, bilanço tarihi itibarıyla fon portföy değeri ve net varlık değeri tablolarını içeren rapordur. Yıllık rapor son bir yılın gelişmelerini özetleyen ve önceki yılın bağımsız denetimden geçmiş raporuyla karşılaştırmalı analizleri içeren, bilanço tarihi itibarıyla fon portföy değeri ve net varlık değeri tablolarını içeren rapordur.

Üç aylık raporların, ilgili dönemin bitimini takip eden altı hafta içinde, yıllık raporların ise ilgili dönemin bitimini takip eden on hafta içinde kurula iletilmesi gerekmektedir. Hazırlanan günlük, üç aylık ve yıllık raporların en az 10 yıl süreyle şirket bünyesinde saklanması gerekmektedir.

3.11 BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNDE DEVLET KATKISI

Ekonomilerin büyümesi ve gelecek hedeflerine ulaşabilmesi için tasarrufları artırması ve bu tasarrufları ekonomiye dahil ederek yatırıma dönüştürmesi zorunludur. Bireylerin tasarruf yaparak bunları ekonomiye dahil etmeleri de elbette hem bireye hem de topluma ciddi getiriler sağlayacaktır. Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanununda yapılan en önemli teşvik unsuru Devlet katkısı olarak adlandırılan yeni uygulamadır. Önceki düzenlemede vergi teşviki katılımcıya geri dönüyordu. Yeni düzenlemede Devlet katkısı da tasarrufa yönlendirildiği için bireysel emeklilik sistemindeki birikimler artacaktır. Bu artış, ekonomik istikrar ve büyüme açısından da büyük önem taşımaktadır.

Devletin tüm katılımcılara %25 oranında bir katkı sağlamasının, özellikle bugüne kadar vergi avantajını kullanma imkanı olmayan mevcut ve yeni katılımcıların (ev hanımları, emekliler, öğrenciler) sisteme olan ilgisi artacaktır.

3.11.1 Devlet Katkısının Hesaplanması

Devlet katkısı uygulamasına ilişkin hesaplama dönemi bir takvim yılıdır. Bireysel katılımcı için bir hesaplama döneminde ödenen ve devlet katkısı tutarının

hesaplanmasına teşkil eden katkı paylarının toplamı, ilgili takvim yılı için belirlenen yıllık toplam brüt asgari ücret tutarını aşamaz. Yıllık brüt asgari ücret tutarı, ilgili hesaplama dönemine ilişkin olarak on altı yaşından büyükler için açıklanan brüt asgari ücret dikkate alınarak hesaplanır³³⁵. Devlet katkısı hesaplanmasında sadece Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı olan katılımcılar adına ödenen ve şirket hesaplarına nakden intikal etmiş olan katkı payı ödemeleri dikkate alınır. Kanunen şirketçe yapılan ceza ödemeleri, ek faydalar, işveren grup emeklilik sözleşmesinden hak kazanılarak transfer yoluyla aktarılan tutarlar, başka bir şirketten aktarımla gelen tutarlar, işveren grup emeklilik sözleşmesine yapılan katkı payı ödemeleri, kime ait olduğu belli olmayan katkı payı ödemeleri hesaplama dahil edilmez³³⁶.

Kanunda işverenler tarafından ödenenler hariç olmak üzere katılımcı adına bireysel emeklilik hesabına ödenen katkı paylarının %25 karşılık gelen Devlet katkısı tutarının, emeklilik şirketleri tarafından iletilen bilgiler çerçevesinde Emeklilik Gözetim Merkezince hesaplanacağı ve bu tutarın Hazine Müsteşarlığı bütçesinde yer alan ödenekten katılımcıların ilgili hesaplarına aktarılacağı ifade edilmiştir.

3.11.2 Devlet Katkısının Ödenmesi

Hazine Müsteşarlığı, hesaplanan Devlet katkısını, EGM tarafından gönderilen hesap formunu istinaden ödeme belgesinin düzenlenmesinin müteakip beş iş günü içinde emeklilik gözetim merkezinin hesabına öder. Emeklilik gözetim merkezi, Müsteşarlık tarafından gönderilen devlet katkısını, hesabına intikal ettiği gün içinde şirketlerin hesabına öder³³⁷.

3.11.3 Devlet Katkısının Yatırıma Yönlendirilmesi

Aracı şirketler, katılımcılara ait devlet katkısının hesaplarına intikal ettiği gün devlet katkısının yatırıma yönlendirilmesinde kullanılan fon için alım talimatını verir. Şirket kendisi tarafından veya başka bir emeklilik şirketince kurulmuş bir fon tanımlar. Devlet katkılarının;

³³⁵ Bireysel Emeklilik Sisteminde Devlet Katkısı Hakkında Yönetmelik, Md. 5.

³³⁶ Bireysel Emeklilik Sisteminde Devlet Katkısı Hakkında Yönetmelik, Md. 4.

³³⁷ Bireysel Emeklilik Sisteminde Devlet Katkısı Hakkında Yönetmelik, Md. 6.

- Azami yüzde yirmi beşi, Türk Lirası cinsinden mevduatta, katılım hesabında, borsada işlem görmesi kaydıyla bankalar tarafından çıkarılan borçlanma araçlarında veya kaynak kuruluşu bankalar olan varlık kiralama şirketlerince ihraç edilen kira sertifikalarında değerlendirilmesi öngörülmektedir.
- İstanbul Menkul Kıymetler Borsası(İMKB) 100 endeksindeki veya İMKB katılım endeksindeki hisse senetlerinde değerlendirilir. Ancak bu hisse senetlerine yönlendirilen devlet katkısı tek bir hisse senedinin fon portföyünün yüzde birinden fazla yatırım yapılamaz.
- Devlet katkılarının yatırma yönlendirilmesi amacıyla tek bir bankada mevduat veya katılım hesabı olarak değerlendirilebilecek tutar fon portföyünün %3'ü aşamaz. Diğer yandan devlet katkısı banka tarafından ihraç edilecek borçlanma araçları ve kira sertifikalarına yönlendirilecek olursa fon portföyünün %0.15 fazlası yatırılmaz.
- Devlet katkılarının yatırıma yönlendirileceği fona ilişkin giderlerin karşılanması amacıyla fon gider kesintisi yapılabilir. Bu kesinti fon işletim giderine ilişkin kesinti dahil, günlük yüz binde biri geçmeyecek fon içtüzüğünde belirlenir³³⁸.

3.11.4. Devlet Katkısına Hak Kazanma ve Denetim

Bireysel emeklilik sisteminde katılımcıların emeklilik şirketleriyle yaptıkları sözleşmesin vefat veya maluliyet nedeniyle sonlandırılması durumunda katılımcı devlet katkısı ve getirilerinin tümünü hak kazanır. Ancak 01.01.2013 tarihinden sonra emeklilik sözleşmesinin sistemde geçirdiği sürenin üç yıldan altı yıla kadar olması durumunda katılımcı devlet katkısı ve bu katkıya bağlı getirilerinin yüzde on beşine, altı yıldan on yıla kadar olması durumunda yüzde otuz beşine, on yıl ve daha fazla olması durumunda yüzde altmışına hak kazanır. İşveren ve grup emeklilik sözleşmesi kapsamında geçirilen süreler, emeklilik durumu hariç, devlet katkısını hak kazanmaya esas süre hesabında dikkate alınmaz.

³³⁸ Bireysel Emeklilik Sisteminde Devlet Katkısı Hakkında Yönetmelik, Md. 10.

Bireysel emeklilik şirketleri ve emeklilik gözetim merkezi, devlet katkısının bildirimi, kontrolü ve ödenmesine dair yükümlülükleri doğru ve zamanında kanun ve yönetmeliklere uygun bir şekilde gerçekleştirilmesini sağlamak üzere bir kontrol sistemi oluşturur ve bunun için gerekli alt yapıyı kurar. Emeklilik Gözetim Merkezi, şirketlerce yönetmelikte belirlenen esas ve usullere uygun olmayan bildirimler ile ilgili işlem yapmayarak bu bildirimleri kaynağına iade eder. Hazine Müsteşarlığı tarafından yapılan denetim sonucu olduğu tespit edilen kamu zararı, ilgili kuruluş adına borç dosyası açılarak takip edilir ve tahsilat, adına borç kaydı açılan kuruluştan yapılır³³⁹.

3.12. BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNDE VERGİLENDİRME

Bireysel Emeklilik Sistemi ile sosyal güvenlik sisteminin destekleyicisi, bireylerin emekliliğe yönelik tasarrufların yatırıma dönüştürülebilmesi ve emeklilik döneminde ek bir kaynak yaratılarak gelir düzeylerinin yükseltilmesi amaçlanmıştır. Sisteme katılım tamamen gönüllülük esasına dayandığı için sistemin gelişebilmesi, vergi yönüyle avantajlı hale getirilmesi amacıyla 4697 sayılı “Bazı Vergi Kanunlarında Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun” 10 Temmuz 2001 tarih 24458 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanmıştır. Söz konusu Kanun ile getirilen değişiklikler katkı paylarının ödenmesi, katkıların yatırıma dönüştürülmesi, emeklilik dönemi ve zorunlu ayrılma ile isteğe bağlı erken ayrılmaya ilişkin düzenlemeler getirmektedir. Diğer yandan katılımcılar tarafından BES’e yapılan katkı payı ödemelerinin işletilmesi amacıyla yönelik emeklilik şirketleri bünyesinde kurulmuş emeklilik yatırım fonlarına 5520 Sayılı Kurumlar Vergisi Kanunu, 488 Sayılı Damga Vergisi Kanunu ve 6802 Sayılı Gider Vergileri Kanunu’nda bazı vergisel avantajlar sağlanmıştır.

Türkiye Büyük Millet Meclisince kabul edilerek 29.06.2012 tarihli Resmi Gazete’de yayımlanan 6327 sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile bireysel emeklilik tasarruf ve yatırım sistemine katılanlara sağlanan vergi avantajları artırılmış ve en önemlisi ise 01.01.2013’de

³³⁹ Bireysel Emeklilik Sisteminde Devlet Katkısı Hakkında Yönetmelik, Md. 12.

uygulanmaya başlanmış olan, katılımcılara sağlanacak olan devlet desteğinin getirilmiş olmasıdır.

01.01.2013 tarihinde yürürlüğe giren kanun ile birlikte bireysel emeklilik sisteminde yaşanan aksaklıklar göz önünde bulundurularak bireysel tasarrufların arttırılması amaçlanmıştır. Tasarrufların arttırılması amacıyla BES'te yer alan ve vergiden indirim şeklinde uygulanan teşvik sistemi yerine devlet katkısı getirilmiş ve sistemden elde edilen gelirlerin vergilendirilmesi ile ilgili düzenlemeler yapılmıştır.

Bireysel emeklilik sisteminde vergilendirme aşamaları; katkı payı ödeme döneminde, yatırım döneminde ve BES'den ayrılırken olmak üzere üç şekilde ortaya çıkmaktadır.

3.12.1. Katkı Payı Ödeme Döneminde Vergilendirme

Bireysel emeklilik sisteminde katılımcılar ödedikleri katkı payı tutarlarını gelir vergisi matrahından indirerek aynı matraha sahip diğer mükelleflere göre daha az vergi öder. Katkı payı, genellikle bireysel sigortalarda, çalışanlar, grup sigortalarında ise işverenler tarafından karşılanmaktadır. “Ödenen katkı payları ve sigorta primlerin ücret matrahının tespitinde indirilmesi Gelir Vergisi Kanunun 63. maddesinin 1. fıkrasının 3. bendinde, 4697 sayılı Kanunun 4. Maddesi ile yapılan değişiklikle getirilmiştir”³⁴⁰.

13.06.2012 tarih ve 6327 sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu ile Bazı Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik yapılmasına dair kanunla bireysel emeklilik ve sigortacılık sistemine ilişkin değişiklikler yapılmış, bireysel emeklilikte bir süredir uygulanan vergisel teşvik sistemi yerine, sistemdeki katılımcıların doğrudan devlet katkısı yöntemi ile daha etkin şekilde teşvik edilmesi sağlanmıştır.

6327 sayılı kanun'un 5. Maddesiyle değişen Gelir Vergisi Kanunu'nun 63'üncü maddesi 3'üncü bendine göre (Yürürlük 01.01.2013), ücret gelir vergisinin hesabında indirim konusu yapılacak prim miktarı arttırılmıştır. Daha önceden bu oran %10 iken yeni düzenlemeyle %15'lik kısım indirime konu edilebilecektir.

³⁴⁰ Levent Gençyürek, “Bireysel Emeklilik Sisteminde Elde Edilen Gelirlerin Vergilendirilmesinde Yaşanan Bir Sorun”, **Yaklaşım Dergisi**, Yıl:13, Sayı:155, 2005, s. 73.

Bireysel emeklilik sisteminden emeklilik hakkı kazananlara yapılan ödemeler, Türkiye’de kain ve merkezi Türkiye’de bulunan diğer sigorta şirketlerinden on yıl süreyle prim ödeyenlere yapılan ödemeler ile bireysel emeklilik sistemi ve şahıs sigortalarından vefat, maluliyet ve tasfiye gibi zorunlu nedenlerle ayrılanlara yapılan ödemelere ilişkin istisna uygulamasına 29.08.2012 tarihi itibarıyla son verilmiştir.

“Ülkemiz vergi sisteminde beyan esası ilkesini benimsemiştir. Beyan esası mükelleflerin belli bir dönemde vergilemeye konu olan tüm unsurları kendi beyanları çerçevesinde vergi idarelerine bildirmeleri ve bu beyan üzerinden verginin ödenmesidir”³⁴¹. “Yıllık beyanname veren mükellefler beyan ettiklerin gelirin %10’unu ve asgari ücretin yıllık tutarını aşmamak üzere BES’e ödedikleri katkı paylarını vergi matrahından indirebilmekteydiler”³⁴². 6327 sayılı Kanun’un 8’inci maddesi ile yapılan yeni değişiklikle beyanname veren gelir vergisi mükellefleri için beyan edilen gelirin %15’ini ve asgari ücretin yıllık tutarını aşmamak kaydıyla gelir vergisi matrahından indirebileceklerdir.

4697 Sayılı Kanun’un, 193 Sayılı Gelir Vergisi Kanunu’nun 40. maddesinde getirdiği değişiklikle işverenler tarafından ücretliler adına bireysel emeklilik sistemine ödenen katkı payları, ödemenin yapıldığı ayda elde edilen ücretin %15’ini ve yıllık olarak asgari ücretin yıllık brüt tutarını aşmaması koşuluyla, ücretle ilişkilendirilmeden ticari kazancın tespitinde indirim olarak dikkate alınabilecektir. İşverenlerin çalışanları adına ödedikleri katkı payları üzerinden devlet katkısı hesaplanmayacaktır.

“Bireysel emeklilik sistemi ile diğer şahıs sigortaları için ödenen primlerin birlikte olması halinde matrahtan indirim konusu yapılabilecek tutar ücretin %10’u ile sınırlı olmaktadır. Bu durumda şahıs sigorta primleri için %5’lik sınır ayrıca aranacaktır”³⁴³.

Yapılan son değişiklikle işverenin gider yazabileceği bireysel emeklilik katkı payı çalışanın brüt ücretinin %10’u ile sınırlı iken, bu oran yüzde elli artışla, 6327

³⁴¹ Abdulkadir Işık ve Diğerleri, “Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sisteminde Vergisel Avantajlar ve Uygulamaları”, **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt:16, Sayı:1, 2011, s. 35.

³⁴² Gelir Vergisi Kanunu(GVK), Md.89/1.

³⁴³ Birol Kantar ve Mustafa İnanc, “Bireysel Emeklilik ve Şahıs Sigortalarına İlişkin Katkı Payı ve Primlerin Vergi Matrahının Tespitinde İndirim Konusu Yapılması ve Elde Edilen Gelirlerin Vergilendirilmesi”, **Mali Çözüm Dergisi**, Sayı:99, 2010, s .292

sayılı Kanun'un 4. Maddesi ile değişen Gelir Vergisi Kanunu 40'ıncı madde 9'uncu bende göre %15 olmuştur. Bakanlar kurulu bu oranı yarısı kadar indirmeye, iki katına kadar arttırmaya ve belirtilen haddi, asgari ücretin yıllık tutarının iki katını geçmemek üzere yeniden belirlemeye yetkilidir.

Bireysel emeklilik sistemine ve yukarıda açıklanan gelir vergisi desteğine ilaveten ilk defa devlet katkısıyla da sisteme katılım ciddi ölçüde teşvik edilmektedir. 01.01.2013 yılında uygulanmaya başlayan yeni değişiklik ile gelen devlet katkısı düzenlemeleri şöyledir;

İşverenler tarafından ödenenler hariç, katılımcı adına bireysel emeklilik hesabına ödenen katkı paylarının %25'ine karşılık tutar, şirketler tarafından emeklilik gözetim merkezine iletilen bilgiler esas alınarak devlet katkısı olarak emeklilik gözetim merkezince hesaplanır. Devlet katkısı, Müsteşarlık bütçesine konulan ödenekten katılımcıların ilgili hesaplarına şirketler aracılığıyla aktarılacak üzere emeklilik gözetim merkezine ödenir. Bu ödenekten bütçenin diğer kalemlerine hiçbir şekilde aktarma yapılamaz, devlet katkısı katkı payı ödemelerinden ayrı olarak takip edilir ve Hazine Müsteşarlığınca belirlenen yatırım araçlarında yatırıma yönlendirilir³⁴⁴.

Katılımcıların 01.01.2013 yılında yürürlüğe girdiği tarihten sonra;

- En az 3 yıl sistemde kalanlar devlet katkısı ve varsa getirilerin %15'ine
- En az 6 yıl sistemde kalanlar devlet katkısı ve varsa getirilerin %35'ine
- En az 10 yıl sistemde kalanlar devlet katkısı ve varsa getirilerin %60'ına hak kazanır. Bu sürelerin hesabında emeklilik sözleşmesi esas alınır.

Bireysel emeklilik sisteminden emeklilik hakkı kazananlar ile bu sistemden vefat veya maluliyet nedeniyle ayrılanlar devlet katkısı ve varsa getirilerinin tamamına hak kazanır. Devlet katkısı ve getirilerinden hak kazanılan tutarlar sistemden ayrılma ve emeklilik durumunda katılımcıya ödenir.

³⁴⁴ 6327 Sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, Md.29.

3.12.2. Yatırım Döneminde Vergilendirme

Bilindiği üzere katılımcı tarafından emeklilik şirketlerine ödenen katkı payları emeklilik sözleşmeleri uyarınca emeklilik yatırım fonlarına aktarılmaktadır. Bu fonların da SPK'nın düzenleme ve denetimine tabi fonlar olarak kurumlar vergisine tabi olması gerekmektedir. “Ancak Kurumlar Vergisi Kanunu’nun “İstisnalar” başlığını taşıyan 5’inci maddesinin birinci fıkrasının ‘d’ bendinin 5 numaralı alt bendinde, emeklilik yatırım fonlarının sağladıkları her türlü kazançlar kurumlar vergisinden istisna edilmiştir”³⁴⁵. Bu vergi avantajıyla bireyler, emeklilik planları sayesinde emeklilik yatırım fonlarına katkı yapacak; böylece diğer fonlardan elde edecekleri gelirden daha fazla gelir elde etme imkanına sahip olacaklardır.

Sigorta ve emeklilik şirketleri ile emeklilik yatırım fonlarının kuruluşlarındaki her türlü işlemlerinde düzenlenen ve bu şirketler tarafından veya fonlar tarafından ödenmesi gereken kağıtlar damga vergisinden istisna edilmiştir. “Ayrıca bu şirketlerin sermaye piyasalarında yaptıkları işlemler nedeniyle elde ettikleri paralar, çıkardıkları hisse senetleri ve bunun gibi işlemler için söz konusu olacak Banka ve Sigorta Muameleleri Vergisinden istisna edilmiştir”³⁴⁶.

3.12.3. Bireysel Emeklilik Sisteminden Ayrılırken Vergilendirme

Bireysel emeklilik sisteminden emekli olabilmek için sistemde en az on yıl kalmak ve 56 yaşını doldurmak gerekmektedir. Bununla birlikte sistemden her zaman ayrılmak mümkündür. Ancak ayrılma biçimine göre birikmiş olan fonlar üzerinde farklı oranlarda vergi uygulamaları söz konusudur.

4697 sayılı Kanunun 5. Maddesi uyarınca bireysel emeklilik şirketleri tarafından katılımcılara yapılan ödemeler menkul sermaye iradı olarak tanımlanmıştır. İlgili madde uyarınca bireysel emeklilik sistemine dahil katılımcının sistemden ayrılışı sırasında yapılan ödemelerin tümü bu bağlamda değerlendirilmiştir.

³⁴⁵ Sarılı, s. 51.

³⁴⁶ Hatice Biçen Yılmaz, Hayat Sigortasından Bireysel Emeklilik Sistemine Geçişte Vergi Boyutu “4697 Sayılı Kanunun Bireysel Emeklilik Sistemine Etkileri”, **İşgüç Endüstriyel İlişkiler ve İnsan Kaynakları Dergisi**, Cilt:6 Sayı:2, 2004, <http://www.isguc.org/?p=article&id=216&cilt=6&sayi=2&yil=2004>, (12.09.2012).

Emekliliğe Hak Kazanarak Ayrılma Halinde Vergi Uygulamaları: 193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu'nun 22 maddesinde yapılan değişiklik ile bireysel emeklilik sisteminden emeklilik hakları elde ederek ayrılanlara yapılan ödemelerin %25 vergiden istisna edilmiştir. Gelir Vergisi Kanunu'nun tevkifatları belirleyen 94'ncü maddesinde yer alan stopaj oranını yeniden belirleyen karar ile bu şekilde ayrılanlara yapılacak ödemelere %5 stopaj gelir vergisi (vergi tevkifatı) uygulanacaktır.

Emekliliğe Hak Kazanmadan Ayrılma Halinde Vergi Uygulamaları: Emekliliğe hak kazanmadan ayrılma iki şekilde karşımıza çıkmaktadır. Bu durumda 10 yıl katkı payı ödemiş olmasına rağmen emeklilik hakkını elde edememiş olup sistemden ayrılanlarla, 10 yıl prim ödemedi sistemden ayrılanlar açısından vergi uygulamaları farklılaşmaktadır. Bu bağlamda bireysel emeklilik şirketlerince katılımcının, BES'den 10 yıl süre ile katkı payı ödemedi sistemden ayrılması durumunda toplam birikimi üzerinden %15 stopaj uygulanacaktır. BES'e 10 yıl veya daha fazla süreyle katkı payı ödemiş olunmasına rağmen emeklilik hakkı kazanılmadan sistemden ayrılma halinde %10 stopaj uygulanacaktır.

Vefat, Maluliyet veya Tasfiye Gibi Zorunlu Nedenlerle Ayrılma Halinde Vergi Uygulamaları: 4842 sayılı Kanunla yeniden düzenlenen 193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu'nun 22'inci maddesinin bir numaralı bendinde yer alan düzenleme ile "...vefat, maluliyet ve tasfiye gibi zorunlu nedenlerle yapılan ödemelerin %25'inin vergiden istisna edildiği, kalan tutara da 75'inci maddenin ikinci fıkrasının 15 numaralı alt bendinin (c) alt bendindeki oran uygulanır" denilmiştir. Buna göre vefat, maluliyet veya tasfiye gibi zorunlu nedenlerle ayrılanlar yapılan ödemelere önce %25 istisna uygulanacak, sonra kalan tutardan %5 gelir vergisi tevkifatı yapılacaktır. Bunun sonucu bu durumdaki iştirakçilerin katlanmak zorunda kaldığı vergi yükü emekli olarak sistemden ayrılanlarda olduğu gibi %3.75 olarak gerçekleşmektedir.

Gelir İdaresi, gelir vergisi kesintisinin söz konusu ödemenin tamamı üzerinden, yani anapara ve faiz tutarının tamamı üzerinden yapılması gerektiğini, çünkü kanunun bunu öngördüğünü, katılımcılar ise anapara üzerinden stopaj yapılmasının işin özüne ve mantığına aykırı olduğunu savunuyorlardı.

3.13. BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNİN EKONOMİK ETKİLERİ VE SİSTEMİN AKSAYAN YÖNLERİNE GENEL BİR BAKIŞ

2003 yılında yürürlüğe giren BES, sosyal güvenlik sisteminin tamamlayıcısı olarak gönüllü katılım esasına dayanan bir fonlama sistemidir. Sistemin mikro amacı kişileri tasarrufa yönlendirerek bu tasarrufların emeklilik dönemlerinde ek gelir olarak kullanabilmelerini sağlamak, makro amacı ise ülke ekonomisine kaynak sağlamaktır. “Dünyadaki uygulamalarına baktığımızda Bireysel Emeklilik Sistemi, uzun vadeli tasarruf ve yatırım niteliği nedeniyle ekonomiye istikrar kazandırmakta, sermaye piyasalarında yatırım enstrümanları ve türevlerinin çeşitlenmesi yoluyla piyasanın derinleşmesine katkı sağlamaktadır”³⁴⁷.

Gelişmiş ülkelerde tasarrufların büyük bir kısmını bireysel emeklilik yatırım fonları oluşturmaktadır. Özel emeklilik sistemlerinin önemi birikmiş varlıkların piyasa değerinin ekonominin büyüklüğüne oranına bakılarak değerlendirilir. Yatırımların büyüklüğü, bireylerin yüksek fayda sağlama yeteneklerini arttıracaktır. “Emeklilik yatırım fonlarının dünyadaki dağılımına bakıldığında fonların %61,6’sı ABD’de, %12,7’si İngiltere’de, %6,2’si Hollanda’da, %5,4’ü Avustralya’da, %4,6’sı Kanada’da ve %2,9 İsviçre’de bulunmaktadır”³⁴⁸.

2010 yılında OECD tarafından, 33 OECD ülkesinde bireysel emeklilik fonlarının milli gelire oranı esas alınarak bir sıralama yapılmış ve bu çalışmada Türkiye %2,3’lük oran ile sondan üçüncü olmuştur. İlk sırada ise %134,9 ile Hollanda yer almıştır³⁴⁹. Bu OECD verileri Hollanda’nın gelişmiş bir bireysel emeklilik sistemine sahip olduğunu göstermekte, Türkiye’nin ise aradan geçen 9 yıllık süre zarfında bireysel emeklilik sisteminin daha başlangıç aşamasında olduğunu göstermektedir.

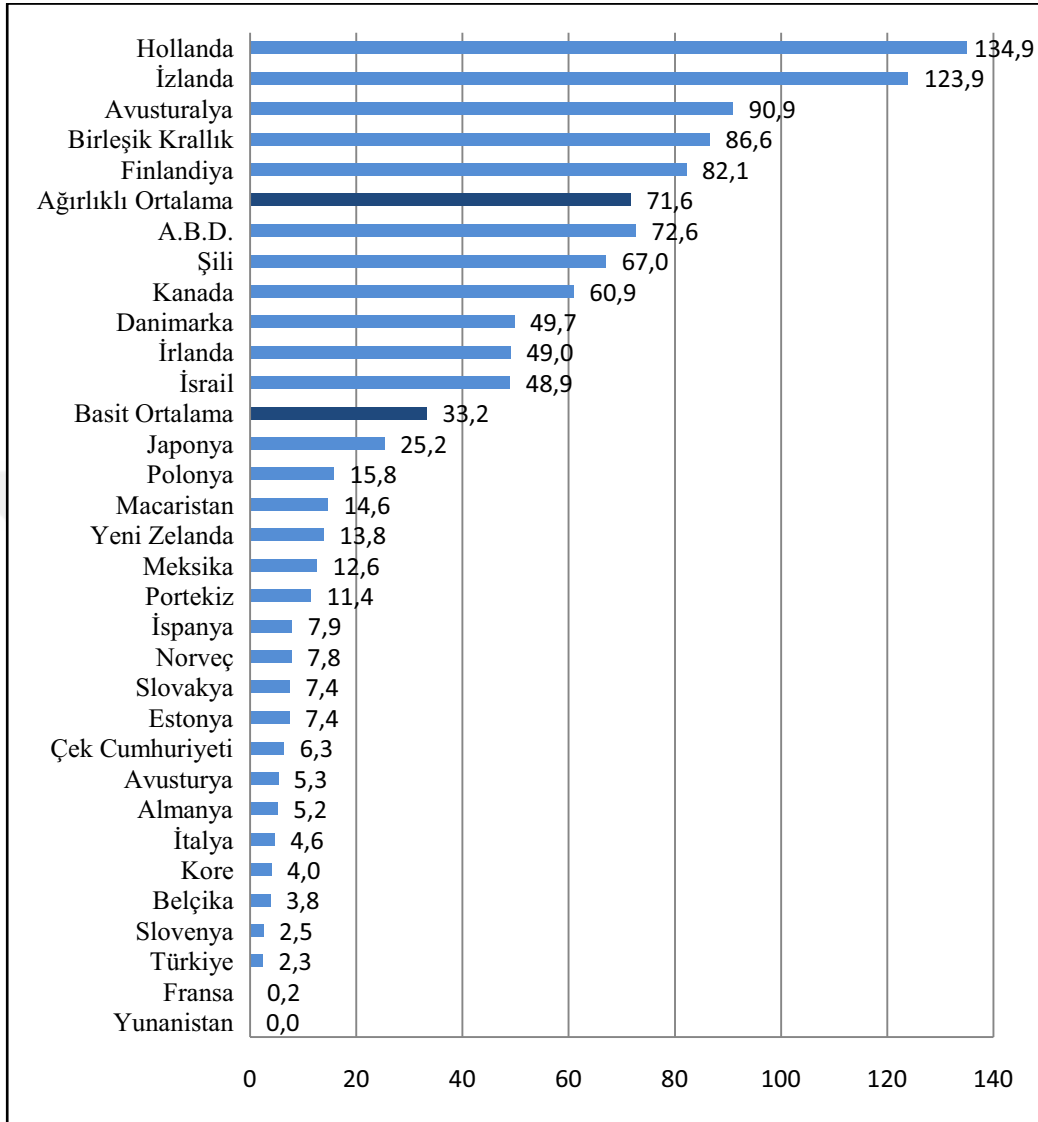
Tablo 5’de anlaşılaacağı üzere OECD ülkelerinde ağırlıklı ortalama bazında emeklilik fonlarının GSYİH’ya oranı %71,6 iken söz konusu oran Türkiye’de sadece %2,3’tür.

³⁴⁷ Dalğar, Yatırım Fonları, s 98.

³⁴⁸ Dünyada Bireysel Emeklilik Sistemi: “Geleceğe Yatırım”
<http://www.euractiv.com.tr/7/link-dossier/dünyada-bireysel-emeklilik-sistemi-geleceğe-yatirim-000089>, (23.09.2012).

³⁴⁹ <http://www.oecd.org>, (22.09.2013).

Tablo 5: Seçilmiş OECD Ülkelerinde Ekonominin Boyutuna Göre Emeklilik Yatırım Fonlarının Önemi, GSYİH'nın %'si Olarak (2010)



Kaynak: OECD, Pension Market in Focus,

<http://www.oecd.org/daf/financialmarketsinsuranceandpensions/privatepensions/pensionmarketsinfo.htm> , (15.09.2012).

“Bireysel emeklilik sistemi ile bireyler emekliliğe yönelik tasarruflarda bulunurken ekonomiye uzun vadeli kaynak sağlayarak istihdamın artırılması ve ekonomik kalkınmaya katkı da bulunması mümkün olacaktır”³⁵⁰. Yatırımlara yönelik tasarruflar, ülkedeki üretim ve istihdamın artmasını sağlarken aynı zamanda ekonomik büyümeyi destekleyen önemli bir kaynak haline dönüşmüştür. Tasarruflar

³⁵⁰ Ali Haydar Elveren, “Bireysel Emeklilik Sisteminin Makro Ekonomik Etkileri”, **İşveren Dergisi**, Cilt:41, Sayı:8, Mayıs 2003, s. 23.

artarken tüketime yönelik enflasyonu kontrol altında tutmakta, fonlarda bulunan birikimlerin daha çok yerel para cinsinden tutulması ise ulusal para birimine olan güveni pekiştirmektedir.

Bireysel emeklilik sisteminde toplanan fonlar ülkenin tasarruf hacminin artmasını sağlamaktadır. Sistemden yoksun ülkelerde küçük tasarruflar yastık altında tutulurken, yatırımlara yönlendirilecek fonların birikimi yeterli olmamaktadır. Bireysel emeklilik sistemi ile bu küçük tasarruflar bir araya getirilerek kayıt altına alınırken, aynı zamanda finansal sistemin derinleşmesine ve gelişmesine katkıda bulunacak fon birikimi sağlamaktadır. “Bu noktada ülke içindeki küçük tasarrufların bir araya getirilerek fonların büyümesine imkan vermek, sermaye piyasalarında dalgalanmaların ve spekülasyonların önüne geçebilecektir”³⁵¹.

Sistemin diğer önemli bir ekonomik etkisi ise kamu finansmanının sağlanması noktasında ortaya konmuştur. “Emeklilik yatırım fonları ekonomik büyümeye katkısı ve zaman içinde bireysel emeklilik fonlarındaki birikimlerin uzun vadeli nitelikleri nedeniyle borçlanma imkânı sağlaması sermaye piyasalarında yatırım türlerinin çeşitlenmesine yol açacaktır”³⁵². Emeklilik şirketleri, türlerinin çeşitlenmesiyle kurumsal yatırımcılar yaratarak, devletin kısa vadeli iç borçlanma gereksinimini uzun vadeye çevirerek maliyeti daha ucuz olan bir kaynak alternatifi yaratılmasına olanak sağlayacaktır.

Emeklilik fonları gibi uzun vadeli yatırım fonlarının finansal piyasalar içinde yer alması piyasaları derinleştirici etki yaratacaktır. Bu etki, kamu ve özel sektörün borçlanma maliyetlerini düşürecektir. Normal olarak daha uzun vadeli hareket eden bu fonlar, Hazine’nin gözünde uzun vadeli kağıt satabileceği önemli bir müşteri hüviyetini kazanmaktadır. “Bir başka deyişle gelişen bireysel emeklilik sistemi, hazinenin iç borçlanma ihalelerinde daha düşük faizlerle ve daha uzun vadeli olarak borçlanabilmesine olanak sağlayabilecektir”³⁵³.

Bireysel emeklilik sisteminin ekonomik yönden diğer bir katkısı da istihdamın artırılmasıdır. Özellikle devletin bireylere tasarrufa yönlendirmek amacıyla yeni oluşturduğu teşvik sistemleri 2013 yılında uygulanmaya

³⁵¹ Can, s. 141.

³⁵² Osman Gürbüz ve Selma Ekinci, “Bireysel Emeklilik Sistemi ve Sermaye Piyasalarında Beklenen Etkiler”, **Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt: XVIII, Sayı:1, 2003, s. 213.

³⁵³ Korkmaz ve diğerleri, s. 225.

başlandığından, bu tarihten sonra bireysel emeklilik sistemine ilgi daha da artmış ve bu sektördeki büyümede hızlanmıştır. Bu alanda faaliyet gösteren şirket sayısının ve iş yükünün artması ile sektörde çalışacak personel sayısı da artacaktır. Böylece hızla büyüyen bir istihdam alanı da oluşturulabilecektir.

Son yıllarda devletin diğer işlevlerinin yanında ekonomik ve toplumsal alanlarda oynadığı işlevlerde artış gözlenmektedir. 1980’li yıllara kadar olan dönemde devlet çoğunlukla üretici ve girişimci devlet niteliğinde iken bu dönemden sonra devlet çoğunlukla düzenleyici ve yönlendirici bir işlev yüklenmeye başlamıştır. Bu aşamada özellikle sosyal güvenlik alanında önemli düzenlemeler yapılmış ve bütün sosyal güvenlik kurumları tek çatı altında toplanmıştır. Bu düzenlemeler daha çok bütçedeki sosyal güvenlik açıklarını azaltmak ve belirli bir süre sonra eşitlemek amacıyla ortaya konmuştur. Bu bağlamda BES sosyal güvenlik üzerindeki ekonomik yükü azaltarak bireylerin gelecekte refah düzeyi yüksek bir toplum içinde yaşamasına olanak sağlayabilecektir.

“Bireysel Emeklilik Sistemi Kanunu çeşitli tarihlerde çıkarılan yönetmeliklerle düzenlenmekte ve uygulamalarda bu yönetmeliklere göre hareket edilmektedir. Ancak belirtmek gerekir ki, yönetmeliklerle sadece kanunda belirtilmiş hususlar açıklanabilir”³⁵⁴. Buna ilaveten başka hiçbir madde yönetmeliklerle düzenlenemez ve kanuna aykırı olamaz. Örneğin Emeklilik Şirketleri ve Çalışma Esasları Hakkındaki Yönetmelikle kanuna aykırı olarak herhangi bir şart getirilemez. “Böyle bir düzenleme hem kanuna hem de Anayasa’ya göre aykırıdır. Anayasa’nın 49. maddesinde temel haklardan biri olarak sayılmış olan çalışma özgürlüğünün yönetmeliklerle sınırlandırılması anayasaya aykırı bir düzenleme olacaktır”³⁵⁵.

Özel sigorta kapsamında yer alan hayat sigortalarının toplumun büyük bir kesimi tarafından başarılı olamadıklarına ilişkin düşünceler hayat sigortası şirketlerine olan güvensizliği ortaya koymaktadır. Hayat sigortaların da olduğu gibi bireysel emeklilik sisteminde de devletin doğrudan aktif bir konumda olmaması, güven sorunun bireysel emeklilik sistemi içinde önemli bir engel olacağını göstermektedir. Türkiye’de sık sık yaşanan siyasi kriz ve arkasından gelen ekonomik

³⁵⁴ Murat Şen ve Tekin Memiş, “Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu’na Eleştirel Bir Yaklaşım”, *Atatürk Üniversitesi Erzincan Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt:V, Sayı:1-4, 2001, (Eleştirel Yaklaşım), s. 501.

³⁵⁵ Şen ve Memiş, Eleştirel Yaklaşım, s. 501.

istikrarsızlıklar fon yönetimini zorlaştırmakta ve riskleri artırmaktadır. Diğer yandan emeklilik şirketleri tarafından fonların yönetimi, sisteme olan güvenin yaratılması için oldukça önemlidir.

Türkiye’de Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu’nda hiç ele alınmayan bir konu garanti fonu uygulamasıdır. Bilindiği üzere bireysel emeklilik sistemini uygulandığı ülkelerde katılımcıların haklarının korunması için bir garanti fonu tesis edilmekte emeklilik sisteminin sözleşme hükümlerine göre emeklilere ödeme yapılmadığı durumlarda bu fon emeklilerin mağdur olmasını önleyici bir işlev üstlenmektedir. “Yatırımlarını gelecekte daha iyi bir yaşam standardı yakalama düşüncesiyle geleceklerini bireysel emeklilik sistemine bağlayanların, sistemin iflası ve krize girmesi halinde katılımcıların düşünülmemiş olması sosyal güvenlik açısından büyük bir eksikliktir”³⁵⁶.

Burada açıklamaya çalıştığımız bu riskler karşısında sosyal devlet ilkesi gereği, bireysel emeklilik yatırım fonu katılımcılarının mağdur olmasını engellemeyi gerektirir. Aynı zamanda sisteme olan güven duygusunu daha da pekiştirmek için, özel emeklilik sistemine katılan bireylerin, özellikle şirketlerin yönetim hatalarından kaynaklanacak olan mağduriyetlerinin önüne geçmek amacıyla “Özel Emeklilik Garanti Fonu’nun” oluşturulması gerekmektedir. Bu fonun işlevi, şu anda bankalardaki bireysel mevduatları güvence altında tutan “Tasarruf Mevduat Sigorta Fonu’na” benzer bir uygulama olmalıdır.

Bireysel Emeklilik Sistemine getirilen bir başka eleştiri ise kanunda belirtilen 56 yaş sınırının olmasıdır. 56 yaş sınırı kendi içinde çelişki yaratmakta ve bireysel emeklilik sisteminin çekiciliğini azaltmaktadır. Bu sebeple kamu emeklilik sistemine alternatif teşkil etmeyen haliyle bu Kanunun emeklilik yaşı ile ilgili düzenlemeleri değiştirmeli; ya da en az 10 yıl prim ödeme şartıyla 56 yaşında veya yaş şartı aranmaksızın 25 yıl prim ödeyen katılımcılara emeklilik imkanı sunulmalıdır.

Bireysel emeklilik sistemi ekonomiye küçümsenmeyecek kaynak sağlasa da veya bireylerin refah düzeylerini arttırmaya yönelik çalışsa da sisteme katılımcı çekmekte zorlanmaktadır. Sistemin tanıtım aşamasında emeklilik şirketlerinin birkaçı dışında bir çalışma gösterilmemektedir. Görsel olarak yapılan reklamlarda bireysel emeklilik sistemini toplum tarafından algılanma düzeyini tam olarak

³⁵⁶ Şen ve Memiş, Sistem Önerisi, ss. 98-99.

yükseltmemiştir. Toplumun büyük bir çoğunluğu halen bireysel emeklilik sisteminin kuruluş amacını veya işlevinin ne derece önemli olduğunu bilmemektedir. Finans kesimindeki 2001 yılındaki ekonomik kriz ve batan finansal kuruluşlar, bunun yanında iyi yönetilmemiş hayat sigortası kötü deneyimleri, bireysel emeklilik sistemine halkın ihtiyatlı ve önyargılı olarak bakmasına neden olmuştur.



SONUÇ

İnsanlık tarihi kadar geçmişe gittiği bilinen, modern anlamda ise 20.yüzyıldan itibaren kurumsallaşan sosyal güvenlik sistemi çağdaş uygarlığın en önemli kazanımlarından biri olarak kabul edilmektedir. Söz konusu niteliğini; Sosyal sigortalar, sosyal yardımlar ve sosyal hizmetler aracılığı ile tüm insanlara hizmet ederek kazanan sosyal güvenlik, çeyrek asırdan beri önemli dönüşümler yaşamaktadır. Son yıllarda 2008’de başlayan ve bütün dünyayı etkileyen küreselleşme olgusu yaygınlaşan, yaşanan veya yaşanması muhtemel ekonomik krizlere karşı gittikçe önem kazanan özelleştirme yaklaşımları, sosyal güvenliğin en yaygın ve en gelişmiş aracı olan sosyal sigortalar üzerinde etkili olmaktadır. Özelleştirme yaklaşımlarıyla sosyal sigortaların daha işlevsel olduğu ve önemi daha net bir biçimde görülmektedir. Günümüzde temel insanlık haklarından biri olarak kabul edilen sosyal güvenlik, sosyal devletin vazgeçilmez bir unsuru olarak anayasalarda teminat altına alınmıştır.

Sigortalar özel sigortalar ve sosyal sigortalar olmak üzere iki alt sınıfta incelenebilir. Sosyal güvenlik yöntemi olarak kullanabilen özel sigortalar, temelde sosyal sigortalara alternatif olarak değil, sosyal sigortaları tamamlayıcı olarak faaliyet göstermektedir. Sosyal sigortalar dünyanın her tarafında insanların karşılaşılabilecekleri sosyal risklere karşı güvence vermektedir. Söz konusu olan güvenceler, insanoğlunun ihtiyaçlarına bağlı olarak ortaya çıkan yeni istemler ve çağın gereklerine uygun olarak kendisini güncellemeye çalışmaktadır. Ancak ekonomik ve demografik yapılarda meydana gelen hızlı değişimler, sosyal sigortalar üzerinde orta ve uzun vadede köklü değişikliklerin yapılmasını zorunluluk haline getirmiştir. Gelişmiş ülkeler, sosyal güvenlik sisteminin kriz içine girmeden gerekli yapısal reformları yapma konusunda daha rasyonel politikalar izleyebilmiştir. Gelişmekte olan ülkeler ise gerek az gelişmişliğin verdiği imkansızlıklar, gerekse dünya konjonktürüne uyum gösterme konusunda karşılaştıkları zorluklar nedeniyle sosyal güvenlik sistemleri krize girdikten sonra radikal reformlar yapmak zorunda kalmıştır.

Özellikle gelişmekte olan ülkelerde, genel ekonomik krizler ile sosyal güvenlik sistemi krizleri birbirini zincirleme olarak etkilemektedir. Sosyal güvenlik

sistemlerinde yaşanan krizlerden çıkış için tesis edilen özel sigortaların emeklilik sistemlerinde zorunluluk esasına dayalı bir yapı içinde değil, gönüllülük esasına dayalı bir yapı içinde yer alması sağlanmaya çalışılmıştır. Bu gelişmeler, emeklilik sistemlerinde çok ayaklı yapılanmaları ortaya çıkarmıştır. Çok ayaklı emeklilik sistemlerinin kurulmasında etkili olan sebepler ve yaklaşımlar, sosyal sigortaların yeniden yapılanma çalışmalarında da etkili olmuştur. Bununla birlikte sosyal sigortalar emeklilik sistemlerinin, temel ve zorunlu ayağında yer almaya devam etmiştir. Söz konusu durum, gelişmekte olan ülkelerde sosyal devlet olmanın bir gereği olarak, gelişmiş ülkelerde ise refah devleti olmanın bir gereği olarak kabul edilmiştir.

Son yıllarda dünyada devlet eliyle kurulup işletilen emeklilik sistemleri, demografik yapının değişmesi, insan ömrünün uzaması, doğumların azalması, kronikleşen işsizlik, ekonomik krizler ve bunun gibi nedenlerle artık ne çalışanları ne de emekli aylığı ile geçinenleri memnun etmemektedir. Çünkü emekliliğe hak kazanma şartları ağırlaştırılmakta, kişilere yapılan yardımlar, bağlanan aylıklar tatmin edici olmaktan uzaklaşmaktadır. Bu olumsuzluklar artık devlet tarafından kurulup onun güvence, gözetim ve denetiminde işleyen çalışanların zorunlu katılımına dayalı dünyada (pay-as you go) olarak adlandırılan dağıtım esaslı, tek ayaklı sosyal güvenlik rejimleri yanında, çalışanların gönüllü katılımlarıyla işleyen ve çalışanlara esas itibarıyla ek nitelikte emeklilik yardımı sağlayan fon esasına dayalı ikinci bir rejime ihtiyaç duyulmaktadır. Buna da bireysel yada özel emeklilik rejimi denmektedir.

Sosyal sigorta sistemimiz, gelişmiş ülkelerde görülen nüfusun yaşlanması sorunu ile henüz karşılaşmamıştır. Emekliliğe hak kazanma koşullarında yapılan değişikliğe rağmen, sosyal güvenlik sisteminde yaşanan krizlerden çıkış için uzun yılların geçmesi gerekmektedir. Bu durum ücretli çalışanların gelecek yıllarda da kamu emeklilik sisteminden asgari yaşam standardı seviyelerinde maaş alacağını göstermektedir. Kamu emeklilik programlarından alınabilecek emekli maaş miktarının, bireylerin emeklilik dönemlerindeki yaşam standardını koruyamayacağı yönündeki tartışmalar, ülkemizde de özel emeklilik programlarının kurulmasına etki etmiştir. Dünyadaki benzer konjonktür yapısı, ülkemizde uygulanması için

hazırlanan özel emeklilik programlarına da örnek olmuş ve bu yöndeki çalışmalar hızlandırılarak günümüz aşamasına getirilmiştir.

Bireysel emeklilik sistemi mevcut sistem içinde yer alan birinci ayak sosyal güvenlik kurumları ile herhangi bir şekilde ilişkilendirilmeden, onlardan bağımsız olarak oluşturulmuştur. Üçüncü ayakta yer alan fakat hayat sigortacılığının dışında kalan bireysel emeklilik sistemi mevcut sosyal güvenlik sistemin bir alternatifi olarak değil, gönüllülük esasına dayanan tamamlayıcı ek bir emekliliğe imkân tanımaktadır. Esasen mevcut sosyal güvenlik kurumlarının sağladıkları faydaların yetersizliği, yeni sistem için bir avantaj gibi görünse de kişisel gelirlerin düşüklüğü ve kamu sosyal güvenlik kurumlarına ödenen primlerin yüksekliği bu avantajın hayata geçirilmesinin önünde büyük bir engel olarak durmaktadır. Kanunda da belirtildiği gibi bireysel emeklilik sistemi mevcut sosyal güvenlik sisteminin bir tamamlayıcısı olarak getirilmektedir. Sistem mevcut sistemden bağımsız ve ona rakip olacak yeni bir sistem olarak düşünülmemiştir.

Sisteme katılımın gönüllü olması, kişi başına düşen milli gelirin belirli bir seviyede olmamasından dolayı sisteme katılımın düşük kalmasında etkili olabileceği yönünde görüşlerin ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Katılımcı sayısının istenen düzeye ulaşmamasından dolayı, hedeflenen sosyal ve ekonomik amaçlara ulaşmasını zorlaştıracaktır. Ayrıca daha önceden yaşanan hayat sigortası uygulaması nedeniyle, kamuoyu nezdinde güvensizlik sorunu vardır. Kişilerin yaşadığı bu gibi güvensizlik sorunları ortadan kaldırılarak sistemin başarılı olmasında en önemli katkıyı sağlayacaktır. Güvensizlik sorununun aşılması için bireysel emeklilik sisteminin iyi tanıtılması, sisteme katılan katılımcıların tasarruflarının reel olarak değerlendirmesi, sistemin işleyişinde ortaya çıkabilecek aksaklıklara zamanında ve gerektiği gibi müdahale edilmesi, sistemin işleyişinin mevzuat ve yönetmelikler çerçevesinde gerçekleştirilmesi, denetim mekanizmalarının herhangi bir soruna yer vermeksizin işletilmesi gerekmektedir.

Bireysel emeklilik sistemi hukuki açıdan geniş kapsamlı olarak hazırlanmış ve herhangi bir insiyatife gerek kalmaksızın faaliyet gösterebilmesi için gerekli düzenlemelerin yapıldığı görülmektedir. Ancak mevzuat hükümlerine uyulmaması, iyi niyet kurallarına göre hareket edilmemesi ve kanunun gerektirdiği denetimlerin yapılmaması halinde sistemin hedeflenen başarıya ulaşması mümkün değildir. Bu

konuda bireysel emeklilik sisteminin doğrudan tarafı olan bireylerin, emeklilik şirketlerinin ve devletin, söz konusu sorumlulukları mevzuat hükümleri gereğince paylaşmakta oldukları görülmektedir.

Sisteme katılan bireylerin, mevzuat hükümlerine uygun olarak yükümlülüklerine yerine getirmeleri, özellikle katkı paylarını düzenli ödemeleri, sistemin uzun vadeli bir yapıya sahip olduğunu bilerek gereken sabrı ve inancı göstermeleri, yatırım kararlarını ülkenin ekonomik gelişmelerine göre belirlemeleri, bireysel emeklilik sisteminin kendisi ve işleyişi konusunda bilgilenmeleri gibi hususlar, bireysel emeklilik sisteminin başarıya ulaşmasında bireyi ilgilendiren temel unsurlardır.

Bireysel emeklilik sisteminin Türkiye’de gelişimi hızla yükselirken diğer yandan yeni getirilen devlet desteği sayesinde sermaye piyasalarının daha da derinleşmesi bireysel emeklilik sistemine çok büyük avantajlar sağlayacak ve katılımcılar da bu gelişmelerden nasiplerini alacaktır. Gelişmiş ülkelerde özel emeklilik planlarının uzun yıllardan beri var olması ve bu ülkelerdeki sermaye piyasalarına olan güvenin özel emeklilik sistemlerinin gelişmesine, katılımcıların uzun vadede hedeflerine ulaşmasına imkan sağlamıştır.

Bireysel emeklilik sistemi başlangıçta da belirtildiği gibi mevcut sosyal güvenlik sisteminin bir tamamlayıcısı olarak ortaya çıkmıştır. Sistem mevcut sistemden bağımsız ve ona rakip olacak yeni bir sistem olarak düşünülmemelidir. Öte yandan bir sistemin tamamlayıcısı olmak, kısaca o sistemin eksikliklerini gidererek sistemin bir bütün olmasını sağlamak anlamına gelmektedir. Bu özelliği nedeniyle, hem bireysel emeklilik sistemi ile ilgili karar ve düzenlemeler, mevcut sistemi; mevcut sistem ile ilgili karar ve düzenlemelerde bireysel emeklilik sistemini etkileyecektir.

Bireysel emeklilik ve özel emeklilik planlarının, dünyada olduğu gibi ülkemiz açısından yararlı olacağı öngörülmektedir. Bireysel emeklilik sistemi uygulamasının yetersiz olan ve acil önlemler alınması gereken sosyal güvenlik sistemimiz için önemli bir destek olması beklenmektedir. Ülke refahı ve ekonomik gelişme açısından bireysel emeklilik sisteminin sağlamış olduğu imkânların uzun vadede yararlı olması beklenmektedir.

KAYNAKÇA

Kitaplar

Akgeyik, Tekin, Binhan Elif Yılmaz ve Murat Şeker. **En Büyük Kara Delik: Sosyal Güvenlik Açıkları ve Reform Tartışmalarının Sosyo-Ekonomik Yansımaları**, Sigorta Araştırma ve İnceleme Yayınları, No:11, Ceyma Matbaacılık, İstanbul, 2007.

Akmut, Özdemir. **Hayat Sigortası; Teori ve Türkiye’deki Uygulama**, Sevinç Matbaası, Ankara, 1980.

Akyıldız, Hüseyin. **Sosyal Güvenlik Hukuku**, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi, Yayın No:43, Süleyman Demirel üniversitesi Basımevi, Isparta, 2004.

Alper, Yusuf. **Türkiye’de Sosyal Güvenlik ve Sosyal Sigortalar(SSK)**, Uludağ Üniversitesi Güçlendirme Vakfı Yayınları, Ceylan Matbaacılık, Bursa, 1997.

Alper, Yusuf, Çağaçan Değer ve Serdar Sayan. **2050’ye Doğru Nüfus Bilim ve Yönetim: Sosyal Güvenlik(Emeklilik) Sistemine Bakış**, Türkiye Sanayici ve İşadamları Derneği Yayın No:535, Sis Matbaacılık, İstanbul, 2012.

Arıcı, Kadir. **Sosyal Güvenlik Dersleri**, Sargın Ofset, Ankara, 1999.

Arıcı, Kadir. **Bataktan Gün Işığına Türk Sosyal Sigorta Sistemi**, TÜRKAR Araştırma Dizisi Yayınları, Ankara, 1999.

Atatanır, Hicran. **Sosyal Güvenlik Sistemlerinde Finansman Krizinin Aşılması Noktasında İzlenen Politikalar**, Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı Yayınları, İstanbul, 2009.

Avcı, Emin. **Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sistemi ve Bireysel Emeklilik Şirketlerinin Etkinliği**, Beta Yayınları, 2.Baskı, İstanbul, 2011.

Aydın. Ufuk. **Sosyal Güvenlik Sorunlarının Çözümünde Özel Sigortalar**, Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yayınları, Anadolu Üniversitesi Basımevi, Yayın No:156, Eskişehir, 1999.

Ayhan, Abdurrahman. **Türkiye’de Sosyal Sigorta Kurumlarında Geçen Hizmetlerin Birleştirilmesi Sorunu ve Uygulaması**, Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yayınları, Yayın No:25, Eskişehir, 1983.

Buzlupınar, Elif. **Emeklilik Fonları, Sermaye Piyasasına Kaynak Aktarımı-Türkiye Üzerine Değerlendirmeler**, Sermaye Piyasası Kurulu Yayınları, Yayın No:47, Ankara, 1996.

Çakır, Özlem. **Ücret Adaletinin İş Davranışları Üzerinde Etkileri**, Kamu-İş Yayınları, Ankara, 2006.

Çakır, Özlem. **Emekliliğin Psiko-Sosyal Boyutu**, Türkiye Emekliler Derneği Eğitim ve Kültür Yayınları, Ankara, 2011.

Centel, Tankut. **Sosyal Güvenlikte Yapısal Değişim-Avrupa/Türkiye Karşılaştırması-**, Şahinkaya Matbaası, İstanbul, 1997.

Çubuk, Ali. **Sosyal Politika ve Sosyal Güvenlik**, Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Yayın No: 18, Ankara, 1983.

Dalğar, Hüseyin. **Kurumsal Yatırımcılar Olarak Emeklilik Yatırım Fonları ve Performanslarının Değerlendirilmesi**, Türkiye Bankalar Birliği Yayınları, Yayın No:249, İstanbul, 2007.

Demirbilek, Sevda. **Sosyal Güvenlik Sosyolojisi**, Legal Yayınları, İzmir, 2005.

Derelioğlu, Deniz. **Dünya’da Özel Emeklilik Fon Uygulamaları ve Türkiye İçin Öneriler**, Türkiye Genç İşadamları Derneği Ekonomi Ödülleri Kitapları-1, Rota Yayınları, İstanbul, 2001.

Dilik, Sait. **Sosyal Güvenlik**, Türk Tarih Kurumu Basımevi, Ankara, 1991.

Ekin, Nusret, Yusuf Alper ve Tekin Akgeyik. **Türk Sosyal Güvenlik Sistemi’nde Arayışlar: Özelleştirme ve Yeniden Yapılanma**, İstanbul Ticaret Odası Yayınları, Su Matbaacılık, Yayın no:1999-69, İstanbul, 1999.

Erdut, Zeki. **Küreselleşme Bağlamında Uluslararası Sosyal Politika Ve Türkiye**, Dokuz Eylül Yayınları, Rektörlük Matbaası, 1. Baskı, İzmir, 2002.

Ergenekon, Çağatay. **Özel Emeklilik Fonları-Şili Örneğinden Alınacak Dersler**, İstanbul Menkul Kıymetler Borsası Yayınları, İstanbul, 1998.

Ergenekon, Çağatay. **Emekliliğin Finansmanı: Global Uygulamalar Işığında Türkiye İçin Bir Özel Emeklilik Modeli Önerisi**, Emir Ofset Matbaacılık,1. Baskı, İstanbul, 2001.

Erol, Ahmet ve Ercan Yıldırım. **Tüm Yönleriyle Bireysel Emeklilik Sistemi**, Yaklaşım Yayıncılık, 2.Baskı, Ankara,2004.

Erol, Ahmet ve Ercan Yıldırım. **Bireysel Emeklilik Soru Bankası**, Bahar Yayınevi, İstanbul, 2005.

Gökbayrak, Şenay. **Refah Devletinin Dönüşümü ve Özel Emeklilik Programları**, Siyasal Kitapevi, Ankara, 2010.

Güvel, E.Alper ve A.Öndaş Güvel. **Sigortacılık**, Seçkin Yayıncılık, 2.Baskı, Ankara, 2004.

Gümüş, Sefer ve Mert Tütüncü, **Hizmet, Hizmet Pazarlaması, Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sistemi ve Pazarlama Stratejileri**, Hiperlink Yayınları, 1. Baskı, İstanbul, 2012.

Güven, Sami. **Sosyal Politikanın Temelleri**, Ezgi Kitapevi, Bursa, 1995.

Güzel, Ali ve Ali Rıza Okur. **Sosyal Güvenlik Hukuku**, Beta Yayınları, 2.Baskı, İstanbul, 1990.

Güzel, Ali. **Yeniden Yapılandırmanın Sebepleri ve Amaçları, Sosyal Güvenliğin Yeniden Yapılandırılması Semineri**, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Yayınları, Ankara, 2007.

Hacımahmutoğlu, Hande. **Türkiye’deki Sosyal Yardım Sisteminin Değerlendirilmesi**, Devlet Planlama Teşkilatı Yayınları, Yayın No:2803, Ankara, 2009.

ILO, **Social Security Principles**, Geneva,1998

.

İzveren, Adil. **Sosyal Politikalar ve Sosyal Sigortalar**, Sevinç Matbaası, Ankara, 1968.

Kapani, Münci. **İnsan Haklarının Uluslararası Boyutları**, Bilgi Yayınevi, Ankara, 1987.

Kender, Rayegan. **Türkiye’de Hususi Sigorta Hukuku I Sigorta Müessesesi-Sigorta Sözleşmesi**, Beta Basım Yayım,7. Baskı, İstanbul, 2001.

Kocaoğlu, Mehmet. **Sosyal Politika**. Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası, Yayın No23, Ankara, 1997.

Koray, Meryem ve Alper Topçuoğlu. **Sosyal Politika**, Ezgi Yayınları, 3.Baskı, Bursa, 1995.

Koray, Meryem. **Endüstri İlişkileri**, BASİSEN Eğitim ve Kültür Yayınları, Repar Matbaacılık, İzmir, 1992.

Korkmaz, Esfender, Tekin Akgeyik, Binhan Elif Yılmaz ve Nagihan Oktayer. **Sosyal Güvenlikte Yeni Bir Yaklaşım: Bireysel Emeklilik**, İstanbul Ticaret Odası Yayınları, Yayın No:2006-21, Birlik Ofset Matbaacılık, İstanbul, 2007.

Önal, Y. Beyazıt. **Türkiye’de Bireysel Özel Emeklilik Sistemi**, TÜGİAD Ekonomi Ödülleri 2000, Bilimsel Eser Yarışması İkincilik Ödülü, Rota Yayıncılık, Adana, 2001.

Özbolat, Murat. **Türkiye’de Hayat Sigortaları&Bireysel Emeklilik Sistemi**, Detay Yayıncılık, Ankara, 2004.

Özdemir, Süleyman. **Küreselleşme Sürecinde Refah Devleti**, İstanbul Ticaret Odası Yayınları, Yayın No:2007-57, İstanbul, 2007.

Saraç, Coşkun. **Sosyal Sigorta Ödenekleri**, Birleşik Yayıncılık, İzmir, 2005.

Sözer, Ali Nazım. **Türkiye’de Sosyal Hukuk**, Türk Tarih Kurumu Basımevi, Ankara, 1994.

Sözer, Ali Nazım. **Sosyal Sigorta İlişkisi**, Dokuz Eylül Üniversitesi Yayınları, İzmir, 1991.

Sözer, Ali Nazım. **Sosyal Devlet Uygulamaları**, Türkiye İşçi Emeklileri Yayınları, Yayın No:8, İzmir, 1997.

Şakar, Müjdat. **Meslek Yüksek Okulları İçin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku**, Beta Yayınları, 3.Baskı, İstanbul, 2011.

Şen, Murat ve Tekin Memiş, **Özel Emeklilik ve Türkiye İçin Sistem Önerisi**, Türkiye Genç İşadamları Derneği Bilimsel Eser Yarışması, Rota Yayınları, İstanbul, 2001.

Talas, Cahit, **Sosyal Ekonomi**, Sevinç Matbaası, Ankara,1972.

Tantan, Saadet. **Sosyal Güvenlik Kapsamında Emeklilik Sisteminde Reform Arayışları ve Özel Emeklilik Fonları**, Beta Basım Yayım Dağıtım, İstanbul, 2001.

Tuna, Orhan. **Sosyal Siyaset Ders Notları**, Fakülteler Matbaası, İstanbul, 1976.

Tuna, Orhan ve Nevzat Yalçıntaş. **Sosyal Siyaset**, Filiz Kitapevi, İstanbul, 1994.

Tuncay, A.Can. **Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri**, Beta Yayınları, 6.Baskı, İstanbul, 1994.

Tuncay, A.Can ve Ömer Ekmekçi. **Sosyal Güvenlik Hukuku'nun Esasları**, Legal Yayınları, İstanbul, 2008.

Tunçmağ, Kenan. **Sosyal Güvenlik Kavramı ve Sosyal Sigortalar**, Sermet Matbaası, İstanbul,1975.

Tülüce, Perihan. **Türkiye'de Sigorta Sektörünün Fon Yaratma Gücü ve Finans Kesimindeki Yeri**, Marmara Üniversitesi Bankacılık ve Sigortacılık Enstitüsü, Yayın No:1, İstanbul, 1990.

Türkiye Genç İşadamları Derneği, **2000'li Yıllara Doğru Türkiye'nin Önde Gelen Sorunlarına Yaklaşımlar: Sosyal Güvenlik**, Simge Ofis Matbaacılık, İstanbul, 1997.

Türkiye Sanayici ve İşadamları Derneği(TÜSİAD), **Emekli ve Mutlu, Türk Sosyal Güvenlik Sisteminin Sorunları, Çözüm Önerileri, Özel Sigortacılık Girişimi**, Türk Sanayici ve İşadamları Derneği Yayınları, Yayın No:193, İstanbul, 1996

Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu, **Sosyal Güvenlik İşçi Eğitimi El Kitabı, ILO/Türk-İş**, Türk-İş Yayınları, Demircioğlu Matbaası, Ankara, 1995.

Uğur, Suat. **Sosyal Güvenlik Sisteminde Özel Emeklilik Programlarının Yeri ve Gelişimi**, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Yayınları, Yayın No:244, Ankara, 2004.

Uralcan, G.Şebnem. **Bireysel Emeklilik Sistemi ve Altyapısı**, Beta Yayınları, 2. Baskı, İstanbul, 2005.

Uyar, İlgin Hilal. **Bireysel Emeklilik Sistemi**, Detay Yayıncılık, Ankara, 2012.

Ünan, A. Samim ve Ahmet Karayazgan, **Bireysel Emeklilik Hukuku**, Scala Yayıncılık, İstanbul, 2009.

Yazgan, Turan. **İktisatçılar İçin Sosyal Güvenlik Ders Notları**, Türk Dünyası Araştırma Vakfı Yayınları, Yayın No:92, İstanbul, 1992.

Makaleler

Acar, İbrahim Atilla ve İsmail Kitapçı. “Sosyal Güvenliğin Demografik Boyutu: Türkiye’deki Emeklilik Sistemindeki Değişim”, **Maliye Dergisi**, Sayı:154, 2008, ss.77-98.

Akın, Levent. “Sigortalılık Kavramı Açısından Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanun Tasarısının Değerlendirilmesi”, **Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt:54, Sayı:2, 2005, ss. 23-63.

Akın, Levent, “Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigorta Kanun Tasarısının Kişiler Açısından Kapsamında Yeni Gelişmeler”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Sayı:1, 2006, ss. 26-49.

Akyıldız, Hüseyin. “Dünyada Sosyal Güvenlikte Alternatif Reform Arayışları”, **Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt:14, sayı:2, 1999, ss. 197-214.

Akbalık, Murat, K.Batu Tunay ve Mustafa T.Uzuner. “Yüksek Enflasyonlu Ülkelerde Özel Hayat Sigortacılığı Uygulamaları ve Türkiye Üzerine Çözüm Önerileri”, **Reasürör Dergisi**, Sayı:30, 1998, ss. 6-27.

Akın, Faruk ve Nalan Ece. “Kurumsal Yatırımcılar ve Türk Sermaye Piyasasında Kurumsal Yatırımcıların Gelişimi Üzerine Bir Değerlendirme”, **Anadolu Bil Meslek Yüksekokul Dergisi**, Yıl:6, Sayı:22, 2011, ss. 11-26.

Al, Hüseyin. “Özel Emeklilik Fonları ve ABD Uygulaması”, **Active Finans Dergisi**, Mayıs-Haziran 2002, ss. 2-11.

Alper, Yusuf. “Sosyal Güvenlikte Yeni Bir Adım: Bireysel Emeklilik”, **Çimento İşveren Dergisi**, Cilt:16, Sayı:2, 2002, ss. 11-32.

Alper, Yusuf. “Yeni Bir Yüzyıla Girerken Yeniden Yapılanmanın Eşiğindeki Sosyal Güvenlik”, **Çimento İşveren Dergisi**, Cilt:13, Sayı:3, 1999, ss. 10-34.

Alper, Yusuf. “Sosyal Güvenlik Sisteminde Kriz ve Reform İhtiyacı”, **İşveren Dergisi**, Cilt:34, Sayı:5, Şubat 1996, ss.6-11.

Alper, Yusuf. “Sosyal Güvenlikte Yeni Bir Adım: Bireysel Emeklilik”, **Çimento İşveren Dergisi**, Cilt:16, Sayı:2, Mart 2002, ss.12-32.

Alper, Yusuf. “ Türk Emeklilik Sisteminde Reform”, **Mercek Dergisi**, Yıl:10, Sayı:37, (Reform), s. 108-123

Alceylan, Çetin. “Sosyal Güvenlik Açıkları ve Düünden Bugüne Sosyal Güvenlik Sistemimiz”, **Bütçe Dünyası Dergisi**, Cilt:2, Sayı:26, 2007, ss.70-84.

Alagöz, Mehmet ve Sinem Yapar. “Kalkınma Planları Çerçevesinde Sosyal Güvenlik Sorunları”, **Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Sayı:10, 2003, ss. 439-451

Apak, Sudi ve Kamer Hagop Taşçıyan. “Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sisteminin Gelişimi”, **Ekonomi Bilimler Dergisi**, Cilt:2, Sayı:2, 2010, ss. 121-129.

Apan, Ahmet. “Türkiye’de Kalkınma Planları ve Sosyal Güvenlik Reformu”, **Türk İdare Dergisi**, Sayı:456, Eylül 2007, ss. 193-217.

Ayhan, Abdurrahman. “Sosyal Güvenlik Kavramı ve Sosyal Güvenlik İlkeleri”, **Sosyal Güvenlik Dünyası Dergisi**, Yıl:1, Sayı:1, 2012, ss. 41-55.

Ay, Hakan. “Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sisteminin Özellikleri, Yasal-Kurumsal Altyapısı, Bireysel Emeklilik Fonları ve Denetim Mekanizması”, **Vergi Sorunları Dergisi**, Sayı:250, 2009, ss. 107-138.

Bayri, Osman. “Türkiye’de Sosyal Güvenlik Sisteminin Yeniden Yapılandırılması: Bir Genel Reform Çerçevesi”, **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**. Cilt: 9, Sayı:2, 2004, ss. 229-256.

Bolayır, Nur. “Bireysel Emeklilik Sisteminde Cebri İcra Sınırlamaları”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt:11 Özel Sayı:2009, 2010, ss. 867-892.

Bayram, Fuat. “Genel Hatları İle Bireysel Emeklilik”, **Toprak İşveren Dergisi**, Sayı:61, 2004, ss. 15-21.

Bozer, Ali. “Sosyal ve Özel Sigortaların Ekonomik Fonksiyonu”, **Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi**, cilt:17, Sayı:2, 1962, ss. 31-45.

Can, Yeşim. “Bireysel Emekliliğin Türkiye’deki Durumu ve Gelişimi”, **Ekonomi Bilimler Dergisi**, Cilt:2, Sayı:2, 2010, ss. 139-147.

Çanakçı, Halil İbrahim. “Emeklilik Fonları Piyasalara Uzun Vadeli Bir Fon Akışı Sağlayacaktır”, **İşveren Dergisi**, Cilt:42, Sayı:2, Kasım 2003, ss. 1-4.

Dağalp, Namık. “Tasarrufların Bireysel Emeklilik Sistemine Yönelmesi, Kalkınma Açısından Çok Önemlidir”, **İşveren Dergisi**, Cilt: 40, Sayı:3, 2001, ss. 14-19.

Demir, Yusuf ve Ali Yavuz. “Bireysel Emeklilik Sisteminin Sermaye Piyasalarına Etkisi ve Sistemin Gelişmesinde Vergisel Teşviklerin Önemi”, **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt:9, Sayı:1, 2004, ss. 281-300.

Dereli, Gökhan. “ Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu Çerçeve Kanun olarak İyi Kullanılmış Bir Düzenlemedir”, **İşveren Dergisi**, Cilt:42, Sayı:2, Kasım 2003, ss. 12-14.

Dilik, Sait. “Sosyal Güvenlik ve Sosyal Hizmetler Arasındaki İlişkiler”, **Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi**, Cilt:35, Sayı:1, 1980, ss. 73-84.

Dilik, Sait. “Sosyal Güvenliğin Tarihsel Gelişimi”, **Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi**, Cilt:43, Sayı:1-2, 198, ss. 41-80.

Dilik, Sait. “Atatürk Döneminde Sosyal Politika”, **Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi**, Cilt: XL, No:1-4, 1985, ss. 93-102.

Dilik, Sait. “Sosyal Güvenliğin Finansmanında Yansıma Olayı-Primler ve Devlet Katkıları”, **Kamu-iş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Cilt:7, Sayı:4, 2004, ss. 39-62.

Egemen Meral Ak, “Bireysel Emekliliğe Bakış”, **Finans-Politika&Ekonomik Yorumlar Dergisi**, Sayı:476, Kasım 2003, ss. 35-45.

Elveren, Ali Haydar, “Bireysel Emeklilik Sisteminin Makro Ekonomik Etkileri”, **İşveren Dergisi**, Cilt:41,Sayı:8, Mayıs 2003, ss. 23

Erdoğan, N. Kemal. “Farklı Meslek Gruplarının Hayat Sigortasına Bakışı ve Bireysel Emeklilik Sigortasının Geleceği”, **Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Sayı:8, Haziran 2003, ss. 193-207.

Erdoğan, Seyhan. “Türkiye’de Emeklilik Sisteminde Değişim”, **Kamu Yönetimi Dünyası Dergisi**, No:23, 2005, ss. 18-30.

Ergenekon, Çağatay “Sosyal Güvenliğe ‘Borsacı’ Çözümü”, **Barometre Dergisi**, 21-27 Haziran 1998, ss. 2-11.

Erol, Ahmet ve Ercan Yıldırım. “Sosyal Güvenlik Sistemlerinde Yaşanan Krizlerin Bireysel Emeklilik Sisteminin Gelişimine Etkileri”, **Yaklaşım Dergisi**, Yıl:13 Sayı:155, 2005, ss. 32-39.

Ertan, Halil.“Sosyal Güvenlikte Kurumsallaşabilmek ve Sosyal Sigorta Sistemleri”, **Çalışma ve Sosyal Güvenlik Dergisi**, Sayı: 1, Cilt: 10, 1999, ss. 115-126.

Gençyürek, Levent. “Bireysel Emeklilik Sisteminde Elde Edilen Gelirlerin Vergilendirilmesinde Yaşanan Bir Sorun”, **Yaklaşım Dergisi**, Yıl:13, Sayı:155, 2005, ss. 72-77.

Gökbunar, Ali Rıza ve Özgür Emre Koç. “Demografik Değişimlerin Sosyal Güvenlik Kurumlarına Etkisi ve Türkiye’de Sosyal Güvenlik Kurumlarının Mali Yapısının Analizi”, **Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt:7, Sayı:1, 2009, ss. 15-34.

Gökbayrak, Şenay. “ Türkiye’de Sosyal Güvenliğin Dönüşümü”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Cilt:2, Sayı:25, 2010, ss. 141-162.

Güneş, İsmail ve Soner Yakar. “Sosyal Sigorta Finansman Yöntemleri ve Türkiye’de Sosyal Sigorta Kurumlarının Finansal Yöntemlerinin Değerlendirilmesi”, **Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt:13, Sayı:2, 2004, ss. 127-142.

Gümüş, Erdal. “Türkiye’de Sosyal Güvenlik Sistemi: Mevcut Durum, Sorunlar ve Öneriler”, **Siyaset, Ekonomi ve Toplum Araştırmalar Vakfı(SETA Analiz)**, Sayı:24, Ağustos 2010, ss. 4-20.

Gürbüz, Osman ve Selma Ekinci. “Bireysel Emeklilik Sistemi ve Sermaye Piyasalarında Beklenen Etkiler”, **Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt: XVIII, Sayı:1, 2003, ss. 205-227.

Güvercin, Cemal Hüseyin.“Sosyal Güvenlik Kavramı ve Türkiye’de Sosyal Güvenliğin Tarihçesi”, **Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası**, Cilt:57, Sayı:2, 2004, ss. 89-95.

Güzel, Ali. “Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Öngörülen Reform Mevcut Sorunlara Çözüm mü?”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Sayı:4, 2005, ss. 61-76.

Hatunoğlu, Zeynep ve Gülsün İşseveroğlu. “Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sisteminin Makro Ekonomik Dinamiklere Etkisi Kapsamında Swot Analizi”, **Muhasebe ve Finansman Dergisi**, Sayı:56, 2012, ss. 155-174.

İlgaz, Yavuz. “Emekliliğin Finansman Yönteminde Sinerji Etkisi ve Türkiye Dinamikli Bir Uygulama: Nesilleme”, **İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası Dergisi**, Cilt:53, Sayı:1, 2003, ss. 19-41

Işık, Abdulkadir, Hakan Ay, Metin Meriç ve Tunç Baran. “Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sisteminde Vergisel Avantajlar ve Uygulamaları”, **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt:16, Sayı:1, 2011, ss. 25-45.

İşeri, Müge. “Bireysel Emeklilikte Son Gelişmeler”, **Ekonomik Yorumlar Dergisi**, Yıl:42, Sayı:491, Şubat 2005, ss. 6-17.

İzgi, Berna Balcı. “Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Son Gelişmeler”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Cilt:1, Sayı:16, 2008, ss. 85-107.

Kapar, Recep. “Kuşaklararası Sosyal Dayanışma”, **Türk Tabipler Birliği, Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi**, Sayı:24, Ekim-Kasım-Aralık 2005, ss. 5-12.

Kapar, Recep. “Şili Sosyal Güvenlik Sisteminde Sağlık ve Emeklilik Sigortalarında Yaşanan Değişimler”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt:2, Sayı:1, 2003, ss. 167-189.

Kantar, Birol ve Mustafa İnanç. “Bireysel Emeklilik ve Şahıs Sigortalarına İlişkin Katkı Payı ve Primlerin Vergi Matrahının Tespitinde İndirim Konusu Yapılması ve Elde Edilen Gelirlerin Vergilendirilmesi”, **Mali Çözüm Dergisi**, Sayı:99, 2010, ss. 281-304.

Koç Muzaffer. “Sosyal Güvenlik Sistemi ve Ekonomik Yapı İlişkisi”, **Sosyal Güvenlik Dergisi**, Sayı:25, Mayıs-Haziran 2004, ss. 33-45.

Korkmaz, Turhan ve Hasan Uygurtürk. “Türk Emeklilik Fonlarının Performans Ölçümünde Regresyon Analizinin Kullanılması”, **Zonguldak Kara Elmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt:3, Sayı:5, 2007, ss. 37-52.

Oktayer, Nagihan ve Asuman Oktayer. “Özel Emeklilik Fonlarının Finansal Piyasaların Gelişimine Etkileri”, **Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt:9, Sayı:11, 2007, ss. 55-80.

Sancak, Ercan ve Nedret Demirci. “Ulusal Tasarruflar ve Türkiye’de Sürdürülebilir Büyüme İçin Tasarrufların Önemi”, **Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi**, Cilt:8, Yıl:8, Sayı:2, 2012, ss. 159-198.

Seyyar, Ali. “Federal Almanya’da Ailenin Sosyal Güvenliği”, **Çimento İşveren Dergisi**, Cilt:14, Sayı:1, 2000, s. 12-21.

Saraç, Coşkun. “Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Primsiz Ödemeler ve Sosyal Güvenlik Kurumu Kanun Tasarılarına İlişkin Genel Bir Değerlendirme”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt:8, Sayı:1, 2006, ss. 325-342.

Sarı, Mustafa Ali. “Bireysel Emeklilik Sisteminin Yapısı, İşleyişi ve Bu Sistemin Bireysel Emeklilik Fonlarına Sağladığı Vergisel Avantajlar”, **Bankacılık Dergisi**, Sayı:78, 2011, ss. 35-55.

Sözer, Ali Nazım. “Sosyal Sigortalarda Yeniden Yapılanma ve Şili Modeli”, **Sosyal Güvenlik Dergisi**, Sayı:4, 2001, ss. 1-14.

Şener, Orhan ve Faruk Akın. “Özel Emeklilik Fonları ve Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sistemine Giriş Kararlarını Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesi Üzerine Bir Araştırma”, **Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt: XXVIII, Sayı:1, 2010, ss. 291-312.

Şen, Murat ve Tekin Memiş. “Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu’na Eleştirel Bir Yaklaşım”, **Atatürk Üniversitesi Erzincan Hukuk Fakültesi Dergisi**, AÜEHF’nin 10. Öğretim Yılına Armağan, Cilt:V, Sayı:1-4, 2001, ss.485-512.

Teker, Suat ve Deniz Parlak. “ Hukuki ve Finansal Yönleriyle Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sistemi ve Bireysel Emeklilik Planlarının Karşılaştırmalı Analizi”, **Muhasebe ve Finansman Dergisi**, Sayı:24, Ekim 2004, ss. 40-54.

Tuncay, A. Can. “Bireysel Emeklilik Rejimi Üzerine”, **Çimento İşveren Dergisi**, Cilt:14, Sayı:2, 2000, ss. 3-15.

Turan, Ercan. “Sosyal Güvenlik Hakkı”, **Kamu-İş, İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Cilt:7, Sayı:3, 2004, ss. 319-338.

Topalhan, Türker. “Türkiye’de Altıncı Yılında Bireysel Emeklilik Sistemi ve Uygulama Sonuçları”, **Kamu-İş, İş hukuku ve İktisat Dergisi**, Cilt:11 Sayı:2, 2010, ss. 165-210.

Topçuoğlu, Metin ve Mustafa Öztürk. “Özel Sigorta Girişiminin Sosyal Güvenlik Sistemi Açısından Önemi”, **Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi**, Cilt:1, Sayı:1, 2009, ss.1-16.

Uğur, Suat. “Sosyal Güvenliğimizdeki Son Gelişmelerin Değerlendirilmesi”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt:4, Sayı:2, 2002, ss. 131-146.

Uyar, Nihal İlgin. “Bireysel Emeklilik Sistemi ile Ekonomik Göstergeler Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”, **İstanbul Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odası, Mali Çözümler Dergisi**, Sayı:110, 2012, ss. 71-94.

Yakar, Soner. “Polonya Emeklilik Sisteminde Dönüşüm”, **Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt:14, Sayı:2, 2005, ss. 449-464.

Yüksel, Volkan. “Bireysel Emeklilik Sistemi”, **Vergi Dünyası**, Sayı:266, Ekim 2003, ss.102-107.

Zor, İsrail. “Özel Emeklilik Fonları: OECD Ülkeleri ve Türkiye Bağlamında Bir Değerlendirme”, **Reasürör Dergisi**, Sayı:70, Ekim 2008, ss. 6-21.

Raporlar, Tezler

Devlet Planlama Teşkilatı, “Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı”, **Sosyal Güvenlik Özel İhtisas Komisyonu Raporu**, Ankara, 2001.

Devlet Planlama Teşkilatı, “Dokuzuncu Beş Yıllık Kalkınma Planı” (2007-2013), **Sosyal Güvenlik Özel İhtisas Komisyonu Raporu**, Ankara, 2007.

Kalkınma Bakanlığı, **Onuncu Kalkınma Planı(2014-2018)**, Ankara, 2013.

Kalkınma Bakanlığı, Onuncu Kalkınma Planı(2014-2018), **Sosyal Güvenlik Sisteminin Sürdürülebilirliği, Özel İhtisas Komisyonu Raporu**, Ankara, 2014.

Emeklilik Gözetim Merkezi, **Bireysel Emeklilik Gelişim Raporu**, İstanbul, 2015.

Emeklilik Gözetim Merkezi, **Bireysel Emeklilik Gelişim Raporu**, İstanbul, 2011.

Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği, **Sosyal Güvenlik Özel İhtisas Komisyonu Raporu**, 2.Baskı, Ankara, 1994.

İstanbul Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odası, **Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Sorunlar Çözüm Önerileri ve Yeniden Yapılanma Raporu**, İstanbul, 2003.

Algümüş, Defne **Türkiye’de Bireysel Emeklilik Fonlarının Performanslarının Ölçülmesi**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya, 2006.

Aşkın, Umur. **Bireysel Emeklilik Rejimi: OECD Ülkeleri ile Karşılaştırılarak Türkiye’de Uygulanabilirliği**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2003.

Ayhan, Bedrana. **Uluslararası Tecrübeler Işığında Tamamlayıcı Bir Sosyal Güvenlik Sistemi Olarak OYAK Modeli**, (Yayınlanmamış Yüksek lisans Tezi), Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2011.

Dalğar, Hüseyin. **Türk Finansal Piyasalarında Kurumsal Yatırımcılar Olarak Emeklilik Yatırım Fonları ve Performanslarının Değerlendirilmesi**, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta, 2006.

Eser, Dilek. **Sosyal Sigortalar Hukukunda Kadın: 506 ve 5510 Sayılı Kanunlar Bakımından Değerlendirme**, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 2009.

Genç, Tuna. **İkinci Sütun Emeklilik Sistemleri ve Türkiye Uygulaması**, Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı, Sosyal Güvenlik Uzmanlık Tezi, İstanbul, 2009.

Gökmen, Hüseyin. **Avrupa Sosyal Devlet Anlayışında İstihdam ve Türkiye’de Genç İşsizlik Sorunu**, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Sosyal Güvenlik Uzmanlık Tezi, Ankara, 2007.

Girgin, Kadir. **Özel Emeklilik Fonları ve Sermaye Piyasasına Etkileri**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 2007.

İşbilen, Esra. **Bireysel Emeklilik Sistemi ve Türkiye Uygulaması**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2008.

Paksu, Mehmet Tufan. **Bireysel Emeklilik Sistemi ve Ekonomik Etkileri**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli, 2007.

Palut, Özden. **Bireysel Emeklilik Sistemi: Dünya'daki Uygulamaları ve Yeni Bir Model Olarak Türkiye**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi Bankacılık ve Sigortacılık Enstitüsü, İstanbul, 2005.

Tepekule, Umut. **Türkiye'de Sosyal Güvenlik Sisteminin Yeniden Yapılandırılması Çerçevesinde Reform Sürecinin Değerlendirilmesi**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 2008.

Uygurtürk, Hasan. **Türkiye'de Emeklilik Yatırım Fonların Performans Ölçümü ve Stil Analizi**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Zonguldak Kara Elmas Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Zonguldak, 2007.

İnternet Kaynakları

Aktan Coşkun Can, “Sosyal Devletin Amaçları”,
<http://www.canaktan.org/politika/refah-devleti/amaclar.htm>, (04.02.2012).

AktanCoşkun Can, “Sosyal Devlet Kavramı”,
<http://www.canaktan.org/politika/refah-devleti/kavram.htm>, (02.02.2012) .

Ayhan Abdurrahman, “ Avrupa Sosyal Şartın Onaylanmasına Uygun Bulunduğuna Dair Kanun Üzerine Sosyal Politika Bakımından Bazı Düşünceler”,
http://www.hukuk.gazi.edu.tr/editor/dergi/1_2_12.pdf, (12.03.2012).

Arıcı Kadir ve Yusuf Alper, “Sosyal Güvenlik” Anadolu Üniversitesi Yayın No:2659,
<http://eöğrenme.anadolu.edu.tr/eKitap/CEK405U.pdf>, (30.09.2012).

Asunakutlu, Tuncer. “Sigorta Açısından Güvenlik ve Risk”, Mevzuat Dergisi, Yıl:4, Sayı:43, 2001

<http://www.mevzuatdergisi.com/2001/07a/01.htm>, (30.05.2012).

Canikoğlu, Nurşen. “5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Kısa Vadeli ve Sigorta Kollarına İlişkin Hükümlerinin Kısa Bir Değerlendirmesi”, http://tiskweb.com/isveren_sayfa?yazi_id=1567&id=83, (14.05.2012).

Lindbeck, Asar. “Rizikolu Refah Devletinin Dinamikleri”, Çev: M.Ali Cevheri, http://www.canaktan.org/politika/refah-devleti/makaleler/rizikolu_refah.htm, (25.04.2012).

“Bireysel Emeklilik Sisteminin İşleyiş Mekanizması ve Tarafları”, <http://www.ekodialog.com/Sigortacilik/bireysel-emeklilik-sistemi-isleyisi.html>, (30.05.2012).

Bireysel Emeklilik Sistemi, <http://www.bireyselemekliliksisitemi.com/>, (17.05.2012).

"BES Gelecek İçin En Karlı Yatırım Aracı"
http://www.sigortamedia.com/index.php?option=com_content&view=article&id=582bes-gelecek-icin-en-karli-yatirim-araci&catid=42:dhaberleri&temid=68, (15.08.2012).

Cansızlar, Doğan. “Bireysel Emeklilik Sistemi ve Yatırım Fonları”, İşveren Dergisi, http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_i, (27.05.2012).

Dünyada Bireysel Emeklilik Sistemi: “Geleceğe Yatırım”
<http://www.euractiv.com.tr/7/link-dossier/dunyada-bireysel-emeklilik-sistemi-gelecege-yatirim-000089>, (23.09.2012).

Dünyada ve Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sistemi,
http://besp.egm.org.tr/dunyada-ve-turkiyede-bireysel-emeklilik-sistemi_8_199,
(12.05.2012).

Dünya’da Bireysel Emeklilik Sistemi Uygulamaları,
<http://sigortabireyselemeklilik.blogspot.com.tr/2011/11/dunyada-bireysel-emeklilik-sistemi.html>, (07.06.2014).

Dünya’da Bireysel Emeklilik Sistemleri,
<http://www.reitix.com/Makaleler/Dunyadaki-Bireysel-Emeklilik-Sistemleri/ID=1370>, (07.06.2014)

Elveren, Ali Haydar. “Bireysel Emeklilik Sistemi: İşleyişi ve Gelişmeler”,
<http://www.sigortacilik.gov.tr/07YAYIN/peryon.ppt>, (12.07.2012).

Egeli, Haluk ve Ahmet Özmen. “Türkiye’de Sosyal Güvenlik Sisteminin Yeniden Yapılandırılmasına Yönelik Reform Sürecinin Değerlendirilmesi”,
<http://www.mevzuatdergisi.com/2009/10a/01.htm>, (12.04.2012).

Fırat, Zerrin Yöney. “Yeni Bir Meslek: Bireysel Emeklilik Aracıları”
<http://www.ikademi.com/kariyer-planlama/219-yeni-bir-meslek-bireysel-emeklilik-aracilari.html>, (01.06.2012).

Grup Emeklilik Sözleşmeleri, <http://www.egm.org.tr/?pid=487>, (02.06.2012).

“Hayat Sigortaları Yönetmeliği”, 18.07.2007, 26586 Tarihli Resmi gazete
<http://www.tsrsgb.org.tr/sayfa/hayat-sigortaları-yönetmeliği>, (15.03.2012).

<http://www.ilksan.gov.tr/ilksan.asp>, (15.04.2012)

Ordu Yardımlaşma Kurumu(OYAK), “Sürdürülebilir Güvenli Bir Gelecek İçin”,

<http://www.oyak.com.tr/TR/kurumsal/oyak-nedir/gelir-kaynaklari.html>,
(12.03.2012).

OECD, (2010) Pension Market in Focus,
<http://www.oecd.org/daf/financialmarketsinsuranceandpensions/privatepensions/pensionmarketsinfoocus.htm>, (15.09.2012).

Özel, Özgür ve Cihan Yalçın. “Yurtiçi Tasarruflar ve Bireysel Emeklilik Sistemi: Türkiye’deki Uygulamaya İlişkin Bir Değerlendirme”,
http://www.tcmb.gov.tr/research/abstract/wp1304_tr.php, (12.04.2013)

Özdemir, Süleyman. “Refah Devletinin Gelişme ve Bunalımlı Dönemlerinde İş Piyasaları”,
<http://iudergi.com/tr/index.php/iktisatmecmua/article/view/7257/6771>, (04.02.2012).

Seyyar, Ali. “Sosyal Politika”,
<http://www.sosyalsiyaset.net/documents/ss.htm> ,(12.03.2012).

Şenocak, Hasan. “Sosyal Güvenlik Sistemini Oluşturan Bileşenlerin Tarihi Süreç Işığında Değerlendirilmesi”
http://www.iudergi.com/tr/index.php/sosyalsiyaset/article/view/94-269-1-PB_2pdf ,(01.04.2012).

Teksöz, A. Tuncay. “Sosyal Güvenlik Reformu”,
http://tiskweb.com/isveren_sayfa.asp?yazi_id=1150&id=63, (12.06.2012).

Tunç, Havva. “Ulusal Tasarruf Eğilimini Artırmanın Ekonomi Politikası”,
<http://www.havvatunc.com/1941-1941.html>, (02.04.2013).

Yılmaz, Hatice Biçen. “Hayat Sigortasından Bireysel Emeklilik Sistemine Geçişte Vergi Boyutu “4697 Sayılı Kanunun Bireysel Emeklilik Sistemine Etkileri”, İşgüç Endüstriyel İlişkiler ve İnsan Kaynakları Dergisi, Cilt:6 Sayı:2, 2004,

<http://www.isguc.org/?p=article&id=216&cilt=6&sayi=2&yil=2004>, (12.09.2012).

<http://www.ttb.org.tr/data/haber/mart05/gsstaslakgerkce.php> (01.05.2012).

Kanunlar ve Yönetmelikler

6102 Sayılı Türk Ticaret Kanunu.

4632 Sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu.

6327 Sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu İle Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun.

205 Sayılı Ordu Yardımlaşma Kurumu Kanunu.

2000 Tarih ve 151 Sayılı Ereğli Kömür Havzası Amele Birliği Biriktirme ve Yardımlaşma Sandığı Yönetmeliği

193 Sayılı Gelir Vergisi Kanunu.

11.02.2000 Tarih ve 152 Sayılı Ereğli Kömür Havzası Amele Birliği Biriktirme ve Yardımlaşma Sandığı Yönetmeliği.

5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu.

31.10.2001 Tarihli Bireysel Emeklilik Danışma Kurulunun Çalışma Esas ve Usulleri Hakkında Yönetmelik.

08.01.2008 Tarihli Emeklilik Şirketleri Kuruluş ve Çalışma Esaslarına İlişkin Yönetmelik.

12.01.2008 Tarihli Emeklilik Gözetim Merkezi Çalışma Esasları Yönetmeliği.

09.11.2012 Tarihli Bireysel Emeklilik Sistemi Hakkında Yönetmelik.

29.12.2012 Tarihli Bireysel Emeklilik Sisteminde Devlet Katkısı Hakkında Yönetmelik.

13.03.2013 Tarihli Emeklilik Yatırım Fonlarının Kuruluş ve Faaliyetlerine İlişkin Esaslar Hakkında yönetmelik.



