

**EMEKLİLİK SİSTEMİ VE UYGULAMALARINDA  
ÖZEL EMEKLİLİK PROGRAMLARININ YERİ  
VE TÜRKİYE'DE BİREYSEL EMEKLİLİK  
SİSTEMİ**

**Tevfik Erhan YILMAZ**  
(Yüksek Lisans Tezi)

**Eskişehir 2006**

**EMEKLİLİK SİSTEMİ VE UYGULAMALARINDA  
ÖZEL EMEKLİLİK PROGRAMLARININ YERİ VE TÜRKİYE'DE  
BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ**

**Tevfik Erhan YILMAZ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**İktisat Anabilim Dalı**

**Danışman: Prof.Dr.Mustafa ÖZER**

**Eskişehir**

**Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü**

**Şubat 2006**

## **YÜKSEK LİSANS TEZ ÖZÜ**

### **EMEKLİLİK SİSTEMİ VE UYGULAMALARINDA ÖZEL EMEKLİLİK PROGRAMLARININ YERİ VE TÜRKİYE’DE BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ**

**Tevfik Erhan YILMAZ**

**İktisat Anabilim Dalı**

**Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Şubat 2006**

**Danışman: Prof.Dr.Mustafa ÖZER**

Nüfusun yaşlanması nedeniyle sosyal güvenliğin sağlanmasında kullanılan sosyal sigortalar, finansman sorunlarıyla karşılaşmıştır. Bu sorunların aşılması için pirim oranları artırılmış, emeklilik yaşı yükseltilmiş ve emekli maaşlarının miktarı azaltılmıştır. Söz konusu önlemler, sadece finansal problemleri çözmüş ancak, bireylerin emeklilik dönemlerindeki hayat standartlarında düşüşler meydana getirmiştir.

Tüm bu zorluklar emeklilik sistemlerinde yeni reform kararlarının alınmasını zorunlu kılmıştır. Yüksek gelir seviyesini amaçlayan özel emeklilik programları, bu zorlukların giderilmesi amacıyla oluşturulmuş ve genel olarak bireyler tarafından finanse edilmiştir. Gelişmiş ülkelerde özel emeklilik programları bireysel tercihler doğrultusunda oluşturulmuş ancak, gelişmekte olan ülkelerde devletin zorunluluğu ile oluşturulmuştur.

Dünya genelindeki reformlar ile birlikte ülkemizdeki emeklilik sistemi yeni bir yapılanma sürecine girmiştir. Nisan 2001 tarihinden itibaren yasal bir dayanak kazanan bireysel emeklilik sistemi Ekim 2003 tarihinden itibaren üye kaydetmeye başlamıştır. Bu sistem ülkemizde kişisel kararlar doğrultusunda oluşturulmakta, ancak bizim gibi gelişmekte olan diğer ülkelerde devlet zorunluluğu ile tesis edilmiştir. Tasarı alt yapısı iyi hazırlanan ve katılımcılara emeklilik döneminde ek gelir sağlamayı amaçlayan bireysel emeklilik sistemi, ortaya koyacağı performans tüm kesimler tarafından merak edilmektedir. Sistemin başarılı olması; özellikle katılımcılar, emeklilik şirketleri, piyasalar ve devlet açısından çok önem taşımaktadır.

## ABSTRACT

Due to population ageing, social insurances used for providing social security have faced financial problems, in order to overcome these problems, premium rates have increased and the amount of pensions has been decreased. These measures only solved financial problems but they also caused to decrease in standard of living of individuals in their retirement periods.

All these difficulties, led to have decisions for reforms in pension systems. The private pension programs are accomplished by these problems, which aims higher income that generally financed by individuals. In developed countries, the private pension programs had been built to the person's decisions, but in the developing countries they have been building by government's exigency.

The pension system in our country has began to enter different structure during the reforms at the world-wide. The individual pension system has began to legal system in our country on the April of 2001 and began to have member since October 2003. This system in our country has been building to person's decisions, but in other developing countries, they are built by government's exigency. The individual pension system has a good legal base, it has aimed to provide additional income to participants on their retirement periods, and now, all parties wonder at the performance it will put forward. The success of the system has great importance particularly for participants, pension companies, markets and government.

**JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI**

**Tevfik Erhan YILMAZ**'ın "*Emeklilik Sistemi Ve Uygulamalarında Özel Emeklilik Programlarının Yeri Ve Türkiye'de Bireysel Emeklilik Sistemi*" başlıklı tezi ....../....../2006 tarihinde, aşağıdaki jüri tarafından Lisansüstü Eğitim Öğretim ve Sınav Yönetmeliğinin ilgili maddeleri uyarınca, İktisat Anabilim dalında Yüksek Lisans Tezi olarak değerlendirilerek kabul edilmiştir.

	<b><u>Adı Soyadı</u></b>	<b><u>İmza</u></b>
Üye (Tez Danışmanı)	: Prof.Dr.Mustafa ÖZER	.....
Üye	: Prof.Dr.Kemal YILDIRIM	.....
Üye	: Doç.Dr.Kerim BANAR	.....

**Prof. Dr. Nurhan AYDIN**  
**Sosyal Bilimler Enstitüsü**  
**Enstitü Müdürü**

## İÇİNDEKİLER

	<u>Sayfa</u>
ÖZ .....	ii
ABSTRACT .....	iii
JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI .....	iv
ÖZGEÇMİŞ .....	v
GİRİŞ .....	1

### Birinci Bölüm

#### EMEKLİLİK SİSTEMİ UYGULAMALARINDA ÖZEL EMEKLİLİK PROGRAMLARI

1. ÖZEL EMEKLİLİK PROGRAMLARI .....	3
2. EMEKLİLİK SİSTEMİ UYGULAMALARINDA ÖZEL EMEKLİLİK PROGRAMLARININ YERİ .....	5
2.1. Zorunluluk Esasına Dayalı Özel Emeklilik Programı Uygulamaları .....	6
2.1.1. Güney Amerika Uygulamaları .....	6
2.1.1.1. Şili .....	7
2.1.1.2. Kolombiya .....	11
2.1.1.3. Arjantin .....	15
2.1.2. Doğu Avrupa Uygulamaları .....	20
2.1.2.1. Macaristan .....	20
2.1.2.2. Polonya .....	23
2.2. Gönüllülük Esasına Dayalı Özel Emeklilik Programı Uygulamaları .....	27
2.2.1. Kuzey Amerika Uygulamaları .....	28
2.2.1.1. Amerika Birleşik Devletleri .....	29
2.2.1.2. Kanada .....	32

2.2.2. Batı Avrupa Uygulamaları .....	35
2.2.2.1. Almanya .....	36
2.2.2.2. İngiltere .....	39
2.2.2.3. Hollanda .....	43

## İkinci Bölüm

### TÜRKİYE'DE BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ

1. TÜRKİYE'DE EMEKLİLİK SİSTEMİNİN YAPISI .....	47
1.1. Sosyal Sigorta Kurumları .....	48
1.1.1. Emekli Sandığı .....	48
1.1.2. Sosyal Sigortalar Kurumu .....	49
1.1.3. Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu .....	49
1.2. Tamamlayıcı Sigorta Kurumları .....	50
1.2.1. Ordu Yardımlaşma Kurumu .....	50
1.2.2. Amele Birliği .....	51
1.2.3. İlkokul Öğretmenleri Sağlık ve Sosyal Yardım Sandığı .....	52
1.2.4. Özel Hayat Sigortaları .....	52
2. BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ .....	53
2.1. Bireysel Emeklilik Sisteminin Ortaya Çıkışı .....	54
2.2. Bireysel Emeklilik Sisteminin Amacı ve Kapsamı .....	55
2.3. Bireysel Emeklilik Sisteminin Özellikleri .....	57
2.4. Bireysel Emeklilik Sisteminin İşleyişi ve Yapısı .....	58
2.4.1. Emeklilik Şirketleri .....	59
2.4.1.1. Emeklilik Şirketlerinin Kuruluşu .....	60
2.4.1.2. Emeklilik Şirketlerinin Organları .....	62
2.4.1.3. Emeklilik Şirketinde Birleşme ve Devir .....	63
2.4.2. Bireysel Emeklilik Sistemine Katılma .....	64

<b>2.4.3. Emeklilik Sözleşmesi Taraflarının Hak ve Yükümlülükleri</b> .....	<b>67</b>
<b>2.4.3.1. Katkı Payına İlişkin Hak ve Yükümlülükler</b> .....	<b>67</b>
<b>2.4.3.2. Birikimlere İlişkin Hak ve Yükümlülükler</b> .....	<b>69</b>
<b>2.4.3.3. Emekliliğe İlişkin Hak ve Yükümlülükler</b> .....	<b>73</b>
<b>2.4.4. Bireysel Emeklilik Sisteminde Vergi Düzenlemeleri</b> .....	<b>75</b>
<b>2.4.5. Bireysel Emeklilik Sisteminde Denetim Mekanizması</b> .....	<b>76</b>
<b>2.4.5.1. Hazine Müsteşarlığı Tarafından Yapılan Denetim</b> .....	<b>76</b>
<b>2.4.5.2. Sermaye Piyasası Kurulu Tarafından Yapılan Denetim</b> .....	<b>78</b>
<b>2.4.5.3. Emeklilik Gözetim Merkezince Yapılan Denetim</b> .....	<b>79</b>
<b>2.4.5.4. Bağımsız Dış Denetim</b> .....	<b>80</b>
<b>2.4.5.5. Aktüeryal Denetim</b> .....	<b>80</b>
<b>2.4.5.6. İç Kontrol Sistemi ve İç Denetim</b> .....	<b>81</b>
<b>2.4.6. Emeklilik Yatırım Fonları</b> .....	<b>82</b>
<b>2.4.6.1. Emeklilik Yatırım Fonlarının Kuruluşu</b> .....	<b>82</b>
<b>2.4.6.2. Emeklilik Yatırım Fonu Türleri</b> .....	<b>84</b>
<b>2.4.6.2.1. Gelir Amaçlı Fonlar</b> .....	<b>85</b>
<b>2.4.6.2.2. Büyüme Amaçlı Fonlar</b> .....	<b>86</b>
<b>2.4.6.2.3. Para Piyasası Fonları</b> .....	<b>87</b>
<b>2.4.6.2.4. Kıymetli Madenler Fonları</b> .....	<b>88</b>
<b>2.4.6.2.5. İhtisaslaşmış Fonlar</b> .....	<b>88</b>
<b>2.4.6.2.6. Diğer Fonlar</b> .....	<b>89</b>
<b>2.4.6.3. Emeklilik Yatırım Fonu Portföyü</b> .....	<b>89</b>
<b>2.4.6.4. Fon Portföyü Varlıklarının ve Fon Paylarının Saklanması</b> .....	<b>93</b>
<b>2.4.6.5. Fon Portföyü Varlıklarının ve Fon Paylarının Saklanması</b> .....	<b>95</b>
<b>2.4.6.6. Kamunun Aydınlatılması</b> .....	<b>95</b>
<b>2.4.7. Bireysel Emeklilik Sisteminde Ceza Hükümleri</b> .....	<b>96</b>



2.4.7.1. İdari Suçlar ve Cezalar .....	96
2.4.7.2. Adli Suçlar ve Cezalar .....	99

### Üçüncü Bölüm

## BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNDE BEKLENTİLER VE 2004 YILI DEĞERLENDİRMESİ

1. BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNDE BEKLENTİLER.....	103
1.1. Bireyleri İlgilendiren Beklentiler .....	103
1.2. Emeklilik Şirketlerini İlgilendiren Beklentiler .....	104
1.3. Devleti İlgilendiren Beklentiler .....	106
1.4. Piyasaları İlgilendiren Beklentiler .....	108
2. 2004 YILI DEĞERLENDİRMESİ .....	110
2.1. Dünya Ekonomisindeki Gelişmeler .....	110
2.2. Türkiye Ekonomisindeki Gelişmeler .....	111
2.3. Genel Değerlendirme .....	112
2.4. Emeklilik Yatırım Fonları .....	113
2.4.1. Genel Değerlendirme ve Fon Grupları .....	113
2.4.2. Fon Büyüklükleri ve Ortalama Getirileri .....	116
2.4.3. Emeklilik Yatırım Fonları 2004 Yılı Getirileri ve Karşılaştırma Ölçütleri .....	119
SONUÇ .....	121
KAYNAKÇA .....	124

## GİRİŞ

Tarih boyunca nesiller, kendilerinden önceki nesilden daha mutlu olmak için çaba göstermişlerdir. Daha mutlu olmak için harcanan çaba, yaşam kalitesinin arttırılması konusunda yoğunlaşmaktadır. Bu çabanın temeli öncelikli olarak sosyal risklerin tümünün kapsama alınması üzerinde odaklanmıştır. İnsan ihtiyaçlarının sonsuzluğu, özellikle emeklilik dönemlerinde daha yüksek bir yaşam talebinin karşılanmasını kaçınılmaz kılmıştır.

Zaman içinde eğitim seviyesinin yükselmesine bağlı olarak, doğum artış hızı azalmıştır. Yaşlı nüfus artışları ve yaşam kalitesinin yükseltilmesi isteği, sosyal güvenlik sistemlerinde yeniden yapılanmayı bir zorunluluk haline getirmiştir. Özellikle uzun vadeli sigorta kollarında bugünkü çalışan neslin gelirleriyle bugünkü emekli olan neslin giderlerinin finansmanında kullanılan dağıtım yöntemi, emekli olan nüfustaki artış hızının çalışan nüfustaki artış hızından daha fazla olması nedeniyle finansal zorluklarla karşılaşmıştır. Bu yöntemin karşılaştığı sözkonusu zorlukların aşılması için ödenen primlerin miktarlarının ve sürelerinin azaltılması gibi tedbirler yeterli olmamış ve hedeflenen sonuçtan uzaklaşmıştır. Söz konusu gelişmeler, dağıtım yönteminin yerine fonlama yönteminin önem kazanmasına neden olmuştur. Fonlama yönteminin önem kazanmasında dünyada yaygınlık kazanan ve küreselleşme sürecinde oldukça güçlenen yeni liberal ekonomik düzeni de etkili olmuştur. Bu gelişmelere bağlı olarak 20. yy'ın son çeyreğinden itibaren sosyal güvenlik sistemlerinde dönüşüm yaşanmaya başlamıştır. Bu süreçteki ilk radikal değişim, bir Latin Amerika ülkesi olan Şili'de gerçekleşmiştir. Şili'de sosyal güvenlik alanında yapılan bu reform, zamanla diğer ülkelerde de etkisini göstermiş ve emeklilik sistemlerinde yeni yapılanmalara gidilmiştir. Diğer taraftan ekonomik ve siyasi alandaki liberalleşmenin etkisiyle birey, toplum ve devlet ilişkilerinde de değişim yaşanmaya başlamıştır. Tüm bu değişimler sonucunda özel emeklilik programları, emeklilik sistemlerinin önemli bir ayağında yer almaya başlamıştır.

Ülkemizde de Nisan 2001 tarihinden itibaren bireysel emeklilik sistemi yasal bir dayanak kazanmış ve Ekim 2003 tarihinde katılıma açılmıştır. İnsan hayatının belki de en önemli dönemi olan emeklilik dönemi, finansal açıdan değerlendirildiğinde özel emeklilik programlarının önemi daha ciddi bir boyut

kazanmaktadır. Söz konusu öneme istinaden yapılan çalışmada, öncelikli amacım Türkiye’ de uygulanmaya başlanan bireysel emeklilik sisteminin temelini dünyadaki uygulamaların ışığında araştırmak ve sistemin geleceği hakkında öngörülebilir bulunabilmektedir. Bu amaçla, özel emeklilik programlarının gelişimi, hem dünya hem ülkemiz açısından inceleme konusu yapılmış ve sistem kapsamlı bir şekilde analiz edilmeye çalışılmıştır.

Çalışmamız üç bölümden oluşmakta olup ilk bölümde emeklilik sistemi uygulamalarında özel emeklilik programlarının yeri incelenmiştir. İncelemede, özel emeklilik programlarının zorunluluk esasına dayalı olarak uygulananları ile gönüllülük esasına dayalı olarak uygulananları ayrı ayrı sınıflandırılmaktadır. Yapılan sınıflandırmaya göre özel emeklilik programlarını zorunluluk veya gönüllülük esasına dayalı olarak uygulayan ülkelerin gelişmiş veya gelişmekte olan ülkeler olma durumları dikkate alınmaktadır. Bu değerlendirmeler yapılırken özel emeklilik programlarını zorunluluk esasına dayalı olarak uygulayan ülkelerin gelişmekte olan ülkeler, özel emeklilik programlarını gönüllülük esasına dayalı olarak uygulayan ülkelerin gelişmiş ülkeler olmasının genelliğinden hareket edilmektedir.

İkinci bölümde, ülkemizde uygulanmakta olan bireysel emeklilik sistemi, kapsamlı bir değerlendirme konusu yapılmaktadır. Söz konusu değerlendirmeden önce emeklilik sistemimiz genel olarak tanıtılmaktadır. Bu tanıtım içinde emeklilik sistemimizi tamamlayıcı nitelikteki programlar hakkında da kısaca bilgi verilmektedir. Emeklilik sistemimizin genel yapısı ile ilgili tespitlerin ardından bireysel emeklilik sisteminin ortaya çıkışı, sistemin amacı ve kapsamı, sistemin özellikleri anlatılmaktadır. Daha sonra bireysel emeklilik sisteminin işleyiş yapısı, ayrıntılı bir şekilde ele alınmaktadır.

Üçüncü ve son bölümde ise, ilk olarak bireysel emeklilik sisteminin geleceği konusunda değerlendirme yapılabilmesine olanak verebilecek olan ve sistemin ilgili taraflarını ilgilendiren beklentiler analiz edilmektedir. Son olarak da bireysel emeklilik sisteminin 2004 yılı içindeki performansı dünya ve Türkiye ekonomisinde meydana gelen gelişmeler doğrultusunda incelenmiş ve sayısal verilerle desteklenmiştir.

## **Birinci Bölüm**

### **EMEKLİLİK SİSTEMİ UYGULAMALARINDA ÖZEL EMEKLİLİK PROGRAMLARI**

#### **1. ÖZEL EMEKLİLİK PROGRAMLARI**

Demografik gelişmeler karşısında dağıtım yöntemi ile finanse edilen kamu sosyal güvenlik sistemleri finansal krizlerle ve iflaslarla karşı karşıya kalmaya başlamıştır. Gelişmiş ülkelerde nüfusun yaşlanması ve emeklilere sunulan faydalardaki artışlar, kamu harcamalarının milli gelire oranını artırmıştır. Sosyal güvenlik sistemi krizde olan ve emeklilik sistemi temelde kamu emekliliğine dayalı olan pek çok ülke, kamu emeklilik gelirlerine ilave olarak ve hatta onları ikame etmek amacıyla özel emeklilik programlarını cazip görmeye başlamıştır.

Özel emeklilik programları, kamu emeklilik programlarınca ödenenlere ilave fayda sağlamayı amaçlayan finansal düzenlemelerdir. Diğer bir anlatımla özel emeklilik programları, koşulları önceden belirlenmiş bir sözleşme çerçevesinde, katılımcıların bireysel hesaplarına düzenli bir şekilde yatırılan katkı paylarının emeklilik döneminin başlangıcına kadar etkin bir fon yöntemiyle değerlendirilerek organize edilen bir emeklilik sigortası türüdür. Genelde tercihli bir vergi muamelesine tabi olan özel emeklilik programları gerekli şartlara uyulması kaydıyla, katkı esaslı bireysel hesaplar şeklinde sigorta şirketlerince, bankalarca ve diğer özel sektör finansal kurumlarınca ve bunların yanı sıra yetkilendirilmiş işverenlerce sunulmaktadır. Kamusal emeklilikten farklı olarak özel emeklilik, tüm özel sektör çalışanlarını kapsamamaktadır. Özel emeklilik kısmen olsa da özel sektör yatırımlarıyla fonlanmakta, kamusal emeklilik ise genellikle fonlanmamakta ya da hazine bonoları ile sınırlı olacak şekilde fonlanmaktadır. Kamusal emeklilik genellikle emeklilik sonrasında enflasyon için endeksleme yapmakta, özel emeklilik ise ya kısmen yapmakta ya da hiç yapmamaktadır. Bütün iş ve işyeri değişikliklerinde; kamusal emeklilik programları uygulanabilirken, belirli fayda

esaslı özel emeklilik programları uygulanamamaktadır. Yani, kamusal emekliliğin geleceğe ilişkin faydası iş değişikliği durumunda kaybolmamaktadır. Bununla birlikte, işveren destekli özel fonlu emeklilik programları, kazançlarla bağlantılı zorunlu sosyal güvenlik sistemine karşı alternatif olarak önem kazanmaktadır. Son zamanlarda yapılan uluslararası reformlar, emeklilik gelirlerinin artırılmasını amaçlayan özel emekliliğe verilen önemi göstermektedir. Ayrıca bir ülkenin emeklilik sistemi, özellikle sermaye piyasalarının gelişmişliği ile ilgili ekonomik faaliyetlerin büyüklüğünü göstermek amacıyla da önem taşımaktadır.

Devlet tarafından yönetilen sosyal güvenlik sistemine alternatif olarak sunulan özel sosyal güvenlik modeli uygulanabilir bir alternatif olduğunda, ilave emeklilik geliri sağlamasının yanı sıra sosyal sigortaların verimliliğini de artırması beklenmektedir. Özel emeklilik programları, mevcut sosyal güvenlik sistemlerini ikame edecek bir alternatif olarak değil, ikinci bir emeklilik geliri sağlayacak tamamlayıcı bir organizasyon olarak düşünülmektedir. Sosyal güvenlik sistemini organize eden devletin, özel emeklilik sisteminin işleyebilmesi için gerekli kuralları koyması ve bu kurallar çerçevesinde gereken denetim ve gözetimi icra etmesi gerekmektedir.

Özel emeklilik düzenlemeleri, kamu emeklilik sistemlerinin dışında kalarak tamamlayıcı bir yapıya sahip bulunmaktadır. Amaç, sosyal güvenlik faydalarının kamu emeklilik sisteminin dışında olması, yetkililerce denetlenmedikleri anlamına gelmemekte, aksine denetim amaçlı olarak çoklu teknik, yasal, sosyal, vergi ve muhasebe gibi farklı kontrol mekanizmalarına tabi tutulmaktadır. Bununla birlikte, denetleyici kuruluşlarla bankacılık ve sigortacılıkla ilgili işbirliği ve bilgi değişimi önem taşımaktadır.

Özel emeklilik fonlarının başarısı ve sosyal güvenlik sistemi içindeki yeri ve önemi bazı hususlarla yakından ilgilidir. Söz konusu hususlardan ilki emeklilik fonlarının sosyal güvenlik sistemindeki oranı ile bağlantılıdır. Bireylerin gelirleri içerisinde kamu sosyal güvenlik sisteminin kapsamı ve payı büyüdükçe özel emeklilik programlarına ayrılacak gelir azalmaktadır. İkincisi, özel emeklilik ürünlerine sağlanan vergi teşvikleri ve emeklilik gelirlerinin vergi dışı tutulması özel emeklilik programlarına katılımı artırmaktadır. Üçüncüsü insanların tercihleriyle

uzun dönemde tasarruflarını yönlendirdikleri özel emeklilik sisteminde güven unsuru ön plana çıkmaktadır. Sistemin taraflarının görev ve sorumluluklarının detaylarıyla sıralanması, risk kontrolü, fon yönetiminin etkinlikle gerçekleştirilmesine olanak veren mevzuatın varlığı, bu mevzuata riayet edildiğini aktif olarak değerlendiren uzman bir denetim birimi, özel emeklilik sisteminin ciddi krizlerle karşılaşmadan gelişebilmesi açısından önemlidir. Dördüncüsü, sermaye piyasası, finansal kurumlar ve sigortacılık müesseselerinin sağlıklı bir şekilde işlemekte olması ve işlemesine herhangi bir engel bulunmaması gerekmektedir. Beşincisi ise, istikrarlı makro ekonomik bir ortamın varlığı özel emeklilik fonlarının başarılı olmasında etkili olmaktadır. Özel emeklilik kurumları zaman içerisinde yeterli varlığa ulaşıncaya makro ekonomik istikrarın güvencelerinden birisi konumuna gelmektedir.

## 2. EMEKLİLİK SİSTEMİ UYGULAMALARINDA ÖZEL EMEKLİLİK PROGRAMLARININ YERİ

Gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde uygulanan emeklilik sistemlerindeki farklılıklara ve benzerliklere ilişkin hususlar genel olarak demografik ve ekonomik özelliklerden kaynaklanmaktadır. Uygulanan modelleri gruplara ayıran özellikler, çeşitli şekillerde sınıflandırılabilir. Emeklilik programlarının sayısı ve mahiyeti, ülkenin ekonomik ve sosyal sistemi, emeklilik faydalarının mutlak ya da nispi düzeyi, ülkenin büyüklüğü, refah durumu, demografik yapısı ve emeklilik sistemi ile geleneksel olarak ilişkili olduğu düşünülen diğer kıstaslara ilişkin çok boyutlu bir analiz emeklilik istemlerinin ülkeler arası anlamlı bir kıyaslaması için gerekmektedir.<sup>1</sup> Söz konusu analizin çalışmamız açısından bir boyutu, ülkelerin gelişmişlik durumuna göre özel emeklilik programlarını zorunluluk veya gönüllülük esasına dayalı olarak uygulamasıdır. Özellikle gelişmekte olan ülkelerde ekonomik istikrar programlarının faturasının sosyal güvenlik sistemine yüklenmesi ve idari örgütlenme ile yönetimin ciddi sorunlar yaşamaması, sosyal güvenlik sisteminde reform ihtiyacını doğurmuştur.<sup>2</sup> Zira, zorunluluk esasına dayalı özel emeklilik programlarını uygulayanların gelişmekte olan ülkeler, gönüllülük esasına dayalı özel emeklilik

<sup>1</sup> Maria AUGUSZTINOVICS, "Pension Systems and Reform – Britain, Hungary, Italy, Poland and Sweden", **European Journal of Social Security**, Volume:1/4, (1999), s.355-356.

<sup>2</sup> Mesut ÖĞÜTEN, "Bireysel Emeklilik Sistemi, **Active Dergisi**, (Temmuz-Ağustos 2003),s.23

programlarını uygulayanların ise, gelişmiş ülkeler olması çalışmamızdaki sınıflandırmanın bu şekilde yapılmasına olanak vermektedir.

## **2.1. Zorunluluk Esasına Dayalı Özel Emeklilik Programı Uygulamaları**

Özel emeklilik fonlarının zorunlu olmasını savunan görüşe göre; bir ülkede, sosyal güvenlik kapsamında emeklilik döneminin finansmanı, kamu sosyal güvenlik kurumları yerine özel emeklilik fonları aracılığıyla sağlanıyorsa, özel emeklilik fonlarının uygulanması zorunlu tutulmalıdır. Aksi takdirde fonların kapsadığı kişi sayısı kısıtlanacak ve dar gelirli kesim sistem dışında kalmak zorunda kalacaktır.<sup>3</sup> Bu amaçla ortaya çıkan zorunluluk esasına dayalı özel emeklilik programları genel olarak Güney Amerika ve Doğu Avrupa ülkelerinde uygulanmaktadır. Söz konusu ülkelerin ortak özelliği, gelişmekte olan ülkeler olmalarından gelmektedir. Özel emeklilik programlarının dünya genelinde tanınmasında ve yaygınlaşmasında şüphesiz Latin Amerika ülkeleri önemli roller üstlenmiştir. Latin Amerika ülkelerinin içinde buldukları kriz, Doğu Avrupa ülkelerinin ise yaşadıkları radikal rejim değişiklikleri, yapılan emeklilik reformlarında özel emekliliğin zorunlu olmasını etkilemiştir. İlave olarak söz konusu ülkelerin, liberal ekonomik düzeninin etkili olduğu dönemde reform yapmak zorunda kalmaları, özel emeklilik programlarının zorunluluğundaki etmenlerden bir diğeri olmuştur. Aşağıda, Latin Amerika ülkeleri ile Doğu Avrupa ülkelerinde uygulanan özel emeklilik programlarının zorunluluğunda var olan önemli farklılıklar ülkeler bazında incelenmektedir.

### **2.1.1. Güney Amerika Uygulamaları**

Latin Amerika ülkelerindeki zorunluluk esasına dayalı özel emeklilik modelleri dünya genelindeki uygulamalardan bazı açılardan farklılıklar içermektedir. Kendi uygulamalarında da çeşitli farklılıklar olan söz konusu ülkeler, kamusal emeklilik sigortası yerine özel emeklilik sigortasını bireysel bazda öne çıkarmış ve hayat sigortacılığı uygulamasının yatırım ve tasarruf ilkesiyle işleyen bireysel emeklilik sistemine dönüşümünde öncü olmuştur. Bu bağlamda Latin Amerika'da sosyal sigortaları tamamen ortadan kaldıran ikame edici özel model, sosyal sigortalar ile

<sup>3</sup> Deniz DERELİOĞLU, "Türkiye'de Özel Emeklilik Fonu Uygulamaları, **Tügiad Ekonomi Ödülleri Kitapları-1**,(Nisan 2001), s,16

özel sigortalar arasında tercih ve geçiş yapabilme olanağı sağlayan rekabetçi özel model, sosyal sigortalara ilave gelir sağlamayı amaçlayan tamamlayıcı özel model şeklinde üç ayrı model uygulaması bulunmaktadır. Söz konusu model türlerinin daha iyi analiz edilebilmesi için her bir modeli uygulayan Şili, Kolombiya ve Arjantin örnek ülkeler olarak incelenmektedir.

### 2.1.1.1. Şili

Emeklilik sistemlerinin yeniden yapılandırılmasında birçok Latin Amerika ülkesi dünyada öncü olmuştur. Latin Amerika ülkeleri arasında ikame edici özel modeli uygulayan Şili,<sup>4</sup> özel emeklilik modelini en erken uygulayan ülkelerin başında gelmiştir.<sup>5</sup> Şili, 1980 yılına gelinceye kadar özel sektör ve kamu sektörü çalışanlarının sosyal güvenliklerini sağlayan 32 adet sosyal güvenlik kurumuna sahipti. Bunların sağladığı haklar arasında büyük farklılıkların oluşması, sigortalı dengesinin bozulması, sigortalı kaçağının büyümesi, devleti, her yıl artan ölçüde sisteme finansal destek sağlamak zorunda bırakmaktaydı. Bu gidişattan kurtulmak için sürdürülen araştırmalar sonucunda işbaşında bulunan askeri hükümet 01.05.1981 tarihinde aldığı bir kararla, 1983 tarihinden başlamak üzere emeklilik sistemini özelleştirmiş bulunmaktadır.<sup>6</sup> Ücretli işçiler için zorunluluk esasına, kendi işinde çalışanlar için gönüllülük esasına dayanan söz konusu yeni özel emeklilik sisteminde her üyenin katkısının yatırıldığı bir bireysel emeklilik hesabı bulunmaktadır. Fon yatırımlarının getirisi hesaplara aktarılmakta ve faydalar; toplanan ve biriken fonların büyüklüğüne, fon getirilerine, emekli olunduğunda tahmini ömür süresine bağlı olmaktadır. Fonlar, özel yatırım şirketleri tarafından yönetilmektedir. Emekliliğe hak kazanan bireyler, varlıklarına tekabül eden emekli maaşını yıllık veya daha kısa aralıklarla alabilmektedir.

1981'deki Şili emeklilik reformu, 1970-1980'lerdeki kamu teşebbüslerinin özelleştirilmesini de amaçlayan radikal politikaların bir parçası olmuştur. 1973-1990

<sup>4</sup> İkame edici özel modeli uygulayan diğer Latin Amerika ülkeleri; Meksika, Bolivya, El Salvador, ve Nikaragua'dır.

<sup>5</sup> Nesrin NAS, "Bireysel Emeklilik: Dünyadaki Uygulamalar, Türkiye'deki Başarı Şansı ve Bağ-Kur'un Yeniden Yapılandırılması, **Finans-Politik ve Ekonomik Yorumlar**, Yıl: 40, Sayı: 476, (Kasım 2003), s.81.

<sup>6</sup> Yrd.Doç.Dr.Murat ŞEN,Yrd.Doç.Dr.Tekin MEMİŞ, "Özel Emeklilik ve Türkiye İçin Çözüm Önerisi,**Tügiad Ekonomi Ödülleri Kitapları -4**, (Haziran 2004),s.49-50.



arasında hükümet, serbest piyasa ekonomisine doğru kapsamlı değişiklikler başlatmıştır. Nitekim, 1975 ve 1979 arasında hükümet ticaret ve kredi piyasalarını liberalize etmiş, vergi sistemini yenilemiştir. Bunları takiben yapılan emeklilik reformu, dağıtım yöntemiyle finanse edilen kamu emeklilik sistemini, bireysel hesaplara dayalı zorunlu özel emeklilik sistemi ile ikame etmiştir. Yeni özel emeklilik modelinin yürürlüğe girmesiyle, işgücüne yeni katılan işçiler ile eski emeklilik sisteminden ayrılmaya karar verenler, bireysel emeklilik hesaplarına katkı yapmaya başlamıştır. Bireysel emeklilik hesaplarına ödenen katkıların toplandığı fonlar, emekliliğe hak kazananların emeklilik gelirlerinin finansmanında kullanılmaktadır. Eski sisteme katkı yapmış işçiler, söz konusu katkıları için tazminat almaktadır.

Yeni özel emeklilik sistemi, 1981 yılında hali hazırda çalışır durumda olanları eski sistemden ayrılıp yeni sisteme katılmada serbest bırakmıştır. Yeni sistemde, ilk defa çalışmaya başlayan işçiler kendi bireysel emeklilik hesaplarında tasarruf yapmak zorunda bırakılmıştır. Eski sistemde işverenler, işçilerin sosyal güvenlik katkılarının bir kısmını finanse etmiştir. Yeni özel sistemde ise, katkı tamamıyla çalışanın yükümlülüğünde olduğu için hükümet, önceden işverence yapılan katkıya eşit miktarda vergi öncesi ücreti artırmıştır. Söz konusu tedbir ile işverenlerin emeklilik katkıları, toplam tazminat paketinin bir parçası olmuş ve hükümet, zorunlu işveren katkısını kaldırdıktan sonra işverenlerin tazminatı düşürmemelerini sağlamak istemiştir. Hükümet, yeni özel emeklilik sisteminin düzenlenmesinde bir çok ana hususu dikkate almıştır. Bu kapsamda politika yapıcılar; yeni sisteme kimlerin ne kadar katkı yapacağına karar vermek, işçilerin seçebileceği yatırım tiplerini belirlemek, fonların işleyişini düzenlemek ve bir kişinin emeklilik tasarruflarının asgari geçim standardını sağlayamaması durumunda hükümetin ne tür garantiler sunacağını hesaba katmak zorunda kalmıştır. Uygulamada hükümet, müflis duruma düşmeleri riskine karşı fon varlıklarını garanti altına almak için emeklilik fonlarını düzenlemekte ve emeklilik için asgari reel getiriye taahhüt etmektedir. 20 ve daha fazla yıl katkıda bulunan çalışanın emeklilik geliri, asgari emeklilik gelirin altında

kalması halinde devlet, asgari emeklilik gelirini temin etmek için katkıda bulunmaktadır.<sup>7</sup>

Yani, birikimleri daha yüksek düzeyde emeklilik geliri elde etmeye yeterli olmayan 65 yaşın üzerindeki erkek ve 60 yaşın üzerindeki kadınlar, en az 20 yıl prim ödemiş olmak kaydıyla, asgari emekli aylığı almaya hak kazanmaktadır. Çalışma hayatı sırasında ödediği primler asgari emeklilik aylığı alabilmesine yeterli olmayan emekliler, bireysel hesaplarındaki birikim tükeninceye kadar asgari emeklilik gelirini kendi birikimlerinden karşılamakta, daha sonra kamu gelirlerinden kendilerine bağlanan asgari emeklilik aylığını almaktadırlar. Vefat halinde geride kalan eş ve 18 yaşından küçük çocuklara ödenecek asgari emekli aylığı ile malulen emekli olanlara bağlanacak asgari emeklilik aylığında asgari 10 yıl ya da son 5 yıllık çalışma döneminde en az iki yıl prim ödemiş olmak şartları yeterli görülmektedir. Asgari emekli aylığı düzeyi 1990 yılı itibariyle ortalama net aylığın %25'i oranında olup, geride kalan eşe asgari emeklilik aylığının %60'ı, 18 yaşın altındaki her çocuk için ise %15'i bağlanmaktadır.<sup>8</sup> Asgari emeklilik maaşı değeri, enflasyon için TÜFE'deki birikimli değişimin %15'ine ulaştıkça ayar yapılmaktadır. Geçmişte asgari emeklilik maaşı, asgari ücretin %61'i kadar düşük (1982'de) ve %91'i kadar yüksek (1987'de) olmuştur. Asgari emeklilik maaşına hak kazanmayanlar ve emeklilik maaşı olmayanlar, telafi edici olamayan emeklilik maaşı yardımını almaya hak kazanmaktadır.

31 Aralık 1982'den sonra işgücüne katılan tüm işçiler ve eski sistemden ayrılmayı tercih etmiş olanlar, kendi özel yatırım fonlarına ücretlerinin %10'u oranında katkı vermek zorundadır. Ücretler, bir limite kadar vergilendirilmektedir. İşçiler, hayat boyu ve sakatlık sigortasını kapsamak için ayrıca %3 katkı yapmaktadır. Kendi işinde çalışanlar için katılım zorunlu değildir. İsterlerse aynı ana özellikler çerçevesinde emeklilik hesaplarını gönüllü olarak kurabilmektedir. Birey isterse yaşlılık için zorunlu katkı oranının üzerinde prim ödeyebilmektedir. Eski sistemde olanların yeni sisteme geçişini teşvik etmek için eski sistemde kalanlara hem

<sup>7</sup> John B. WILLIAMSON & Fred C. PAMPEL, "Does The Privatization Of Social Security Make Sense For Developing Nations?", **ISSA; International Social Security Review**, Vol. 51, (4/1998), s.13.

<sup>8</sup> Çağatay ERGENEKON, "Özel Emeklilik Fonları Şili Örneğinden Alınacak Dersler, **İ.M.K.B.** (Temmuz 1998), s.106-107.

işveren hem de kendi katkı payını ödemek zorunluluğuna karşılık yeni sistemi tercih edenlere sadece kendi katkı payını ödeme şartı getirilmiştir.<sup>9</sup> Bütün bunlara rağmen eski sistemin 1973'te kapsadığı çalışan oranı yaklaşık %79 iken, yeni sistemin 1996'da kapsadığı oran %47'ler düzeyinde gerçekleşmiştir.

Çalışanların yatırdıkları primleri değerlendiren emeklilik fonu yönetim şirketlerinin yasalarla belirlenmiş görevleri bulunmaktadır. Söz konusu görevler arasında; primleri toplamak, fon yönetimi hizmetini vermek, emekli aylıklarını ödemek, maluliyet ve ölüm risklerine karşı grup sigortası yapmak, kayıtları tutmak, katılımcılara 4 ayda bir yazılı bilgi vermek, yatırımlar ve giderlerle ilgili hususlarda devlete düzenli bilgi vermek, katılımcıların ve denetçilerin soru ve isteklerini cevaplandırmak yer almaktadır. Emeklilik fonu yönetim şirketleri, çalışanların primlerinden oluşan bireysel tasarruflarındaki birikimleri istedikleri yatırım alanında istedikleri oranlarda değerlendirememektedir. Zira, yatırım alanlarına ve yatırım alanlarından sağlanan getiri oranında da bazı emredici düzenlemeler bulunmaktadır. Asgari getiriyi sağlayamayan şirketlerin tasfiyesi mümkün olabilmektedir.<sup>10</sup>

Çalışanlar, emeklilik fon yönetim şirketlerine yönetim ücreti olarak maaşlarının yaklaşık %1,76'sı oranında ve ilave olarak da hayatta kalma ve malullük sigortası içinde yaklaşık % 0,64 oranında ödemede bulunmaktadır. Emeklilik fon yönetim şirketleri, çoğu katkılar üzerinden olmak üzere sabit ücretle (ortalama 1,15\$) faaliyet göstermektedir. Çalışanlar, primlerini yatırmak istedikleri şirketleri seçebilmekte ve bu konuda işverenin bir müdahalesi olamamaktadır.<sup>11</sup> Katılımcılar, hiçbir transfer ücreti ödemedi bireysel hesabındaki bütün birikimlerini alarak bir emeklilik fon yönetim şirketinden bir diğerine yılda iki kez geçebilmektedir. Kadınlarda 60, erkelerde 65 yaşında hak kazanılan emeklilik için emekliler, yıllık emekli maaşı alma veya sistemden çıkarak toplu ödeme alma ya da iki seçeneğin karışımı arasında seçim yapabilmektedir. Enflasyona karşı korunan emekli maaşının miktarını, bireylerin katkı miktarları ve söz konusu katkıların getirileri ile yönetim ücretlerinin

<sup>9</sup> Şerife Türcan ÖZSUCA, “Şili ve Arjantin Sosyal Güvenlik Reformları: Neler Öğrendik”, **Ekonomide Durum Dergisi**, Türk-İş Araştırma Merkezi, (Güz 1999), s.219.

<sup>10</sup> Çağatay ERGENEKON, **Özel Emeklilik Fonları-Şili Örneğinden Alınacak Dersler**, (İstanbul: İMKB, 1998), s.88-89 ve 97-99.

<sup>11</sup> N. Yıldırım MIZRAK, “Sosyal Güvenlik Alanındaki Gelişmeler ve Bir Özelleştirme Örneği: Şili Özel Emeklilik Sistemi”, **Mülkiyeliler Birliği Dergisi**, C:XVII, S:152, (Şubat 1993), s.46-47.

miktarı belirlemektedir. Bireysel hesaplarda biriken tasarruflar, özel sektör tarafından hazırlanan yatırımlarda emeklilik fon yönetim şirketlerince değerlendirilmektedir. 2000 Ağustos'ta yatırımların %37'si hazine bonolarında, %33'ü mali piyasalarda, %18'i borsada, %12'si uluslararası yatırımlarda işletilmiştir. Emeklilik fon yönetim şirketleri sadece bir fon yönetebilmekte iken, Mart 2000'den itibaren ikinci fonu da isteyebilmektedir. Temmuz 1981'den Nisan 2000'e kadar %11 oranındaki reel getiri, yönetim ücretleri düşüldükten sonra net %7 oranında gerçekleşmiştir. Bununla birlikte, son yıllarda emeklilik fonu yönetimlerinin maliyeti hızla artış göstermiş ve yıllık katkıların yaklaşık %15'lerine varmıştır. Bunun nedenlerinin başında ise, çok sayıda emeklilik fonunun tanıtım rekabeti ve yüksek pazarlama masrafları gelmektedir.<sup>12</sup> Şili özel emeklilik sisteminin uygulamada olduğu süre boyunca ekonomide görece bir iyileşmenin olmasına ve primlerin beklentilerin üzerinde getiri getirmesine rağmen, sistemde emekli olanların sayısının artmasının ve ilerideki yıllarda ekonomik gelişmeye bağlı olarak getiri oranlarının azalmasının sistem üzerinde nasıl bir etki yapacağı bilinmemektedir. Kamu emeklilik sisteminin tasfiyesi ile ortaya çıkan bütçe yükleri zaman içinde azalmasına rağmen, yeni özel emeklilik sisteminin de devlete maliyetleri bulunmaktadır. Zira, sosyal yardım gelirleri ve asgari emeklilik aylığı uygulamaları devletin sorumluluğu altındadır. Ayrıca, emeklilik yatırım fonu şirketlerinin getiri oranlarında uzun süreli ve yaygın bir gerileme ortaya çıktığında devletin mali yükümlülükleri artış gösterecektir.<sup>13</sup>

### 2.1.1.2. Kolombiya

Latin Amerika'daki özel emeklilik programları olarak alternatif rekabetçi modeli uygulayan ülkeler Kolombiya ve Peru'dur. Söz konusu model uygulamasında Kolombiya örneği incelenmektedir.

1994 öncesi Kolombiya'da, tüm çalışanlar için çok parçalı bir sosyal güvenlik sistemi vardı. Bu yapı, yolsuzluk, etkinsizlik ve yetersizlik nedeniyle çok maliyetli olmaya başladığından, emeklilik maaşı ödemelerinde uzun gecikmelere yol açmıştır. Primlerden kaçış ve geciken ödemeler, ücretlerin olduğundan az beyan edilmesi,

<sup>12</sup> Aynı oran, ulusal koruyucu fonun olduğu Malezya ve Singapur'da %2, dağıtım yönteminin olduğu ABD'de ise %1-2 civarındadır. WILLIAMSON-PAMPEL, a.g.e., s.14.

<sup>13</sup> Recep KAPAR, "Şili Sosyal Güvenlik Sisteminde Sağlık ve Emeklilik Sigortalarında Yaşanan Değişimler", *DEÜ, SBE Dergisi*, C:1, S:1, (1999), s.183-184.

yüksek idari maliyetler ve devlet borçları, rezervlerin etkin değerlendirilmemesi sistemin tıkanma noktasına gelmesindeki faktörlerden olmuştur. 1993 yılına gelindiğinde işgücünün %30'undan daha azı kapsamda kalmıştır. Söz konusu kapsam oranı, ekonomik sektör ve bölgelere göre çok farklılık arz etmiştir. Kırsal kesim çalışanları ve kamuda çalışmayan işçiler genelde kapsam dışında kalmıştır. Bütün olumsuzluklardan sonra 1991'de yürürlüğe giren yeni anayasa, tüm vatandaşların devredilemez hakkı olarak sosyal sigortayı tesis etmiştir. Bu durum sistemin problemleri ile birlikte, mevcut sistemi özel sistem ile değiştirmek için bir hükümet önerisini ortaya çıkarmıştır. Söz konusu öneri, çok güçlü şekilde finansal sektör tarafından destek görmesine karşın, toplumun diğer kesimlerinden eleştiri görmüştür. Tartışmalardan sonra, yenilenmiş reform önerisi Aralık 1993'de Kongrede onaylanarak Nisan 1994'de yürürlüğe girmiştir. Reform, yeni bir yapıya kavuşmuş önceki kamu programı ile birlikte özel emeklilik programını başlatmıştır. Peru'ya benzeyen yeni sistemdeki zorunluluk esası, çalışan her bireyin tercihine bağlıdır. Yeni özel emeklilik modeli, Şili modelinin özelliklerinin çoğuna sahip olmakla birlikte önemli farklılıkları da bulundurmaktadır. Örneğin, işgücüne yeni katılanlar dahil önceden sigortalanmış kişiler, iki programdan hangisine katılacaklarının ve her üç yılda bir, birinden diğerine geçmenin tercihini yapabilmektedir. Geçiş sürecinden sonra, sadece sosyal güvenlik kurumu ve özel programın kalmasının beklendiği reformda; askerler, polisler, öğretmenler, üniversite çalışanları, hakimler, sosyal güvenlik kurumu çalışanları, kongre üyeleri, devlet petrol şirketi çalışanları ve ulusal telefon şirketi çalışanları kapsama alınmamıştır. Söz konusu kamu sektörü çalışanları dışındakiler için eski emeklilik programı yeni katılımlara kapatılmıştır.

Her iki programdaki zorunlu katkı oranı, ücret bordrosunun %10'u kadar olmaktadır. İdari maliyetler, sakatlık ve hayatta kalma sigortalarının zorunlu kapsanması için %10'a ilave olarak maksimum %3.5 oranında prim alınmaktadır. İşveren, toplam katkının %75'ini, sigortalanmış kişiler ise kalan %25'i ödemektedir. Asgari ücretin 4 katından fazla kazanan katılımcılar, ücret bordrolarının %'1'i oranında ilave katkıyı Dayanışma Fonuna ödeyerek, bazı düşük gelirli sigortalıların katkılarının bir kısmını desteklemektedir. Sadece özel sektörde çalışan işçiler, sakat işçiler ve belli bir minimum yaş üzerinde olup asgari ücretin sadece yarısını alan bir

tür çocuk bakıcısı işçiler de söz konusu desteklemede hak sahibi olmaktadır. Bu destekleme, sigortalıya emeklilik maaşı hak ettirmek için mevcut geçmiş katkı süresini artırmada kullanılmaktadır. Özel emeklilik programında ilave gönüllü katkılara müsaade edilmektedir. Kamu emeklilik programının yeniden yapılandırıldığı Kolombiya'da Sosyal Güvenlik Kurumu, sigortalıların kaydını tutmak ve yönetmek için bilgisayarlı bir sistem başlatmıştır.

Böylelikle, önceden tutulan kağıt kayıt sistemi olası sahteciliklere ve bir çok etkinsizliklere kapatılmıştır. Emekliliği hak etme koşulları zorlaştırılmasına rağmen emeklilik yaşı kadın için 55, erkek için 60 olarak 2014 yılına kadar aynı kalacaktır. Koşullar gerektirirse 2014 yılında ikişer yıl artırılabilecektir. Kamu sektörü çalışanları için ise, emeklilik yaşı bazı emeklilik programlarında oldukça düşük olduğundan, ortalama emeklilik maaşı yaşı artırılmıştır. Yer değiştirme oranının hesaplanması değiştirilerek minimum katkı süresi ile emekli maaşı hesaplamasında kullanılan baz ücret yükseltilmiştir. Emeklilik maaşı oranları %65-85 arasında değişmekte ve senede her ay için ödenenlere ilave olarak Haziran ve Aralık aylarında da iki ikramiye şeklinde olmak üzere toplam 14 defa emekli maaşı ödenmektedir. Emeklilik yaşına ulaşan katılımcılar, en az 1000 hafta katkı yapmışlarsa, yasal asgari ücrete eşit minimum bir emekli maaşına hak kazanmaktadır. Devlet, kamu emeklilik programının yeterli fonunun bulunmaması riskine karşı, hem emeklilik maaşı ödemesi için hem de minimum emekli maaşı için garanti vermektedir.

Kamu sektörü, bazı faydaların finansmanının garantisinde ve sistemin uyum içinde işlemlerini düzenlemede önemli bir role sahiptir. Yeni kurulan kurumlardan Banka Denetleme Kurumu ile emeklilik fonlarının denetlemesi sağlanmaktadır. Bu özerk ve ihtisaslaşmış kurumlar, rejiminin gelişmesinde denetleme ve kontrolden sorumlu teknik idarelerdir. Söz konusu kurumlar; piyasayı düzenleyerek emeklilik fonu yöneten şirketlerin finansal, denetimsel, yasal ve idari kısımlarını kontrol etmektedir. Denetleme kuruluşları; şirketlerin faaliyetlerine izin vermek, kontrol etmek, gerektiğinde onları tasfiye etmek, uygunsuzluklara ceza uygulamak, düzenlemeler dikte etmek, katkıların uygun tahsisini sağlamak, fon yatırımlarını, getirileri ve kesintileri onaylamak suretiyle kontrol faaliyetlerini yürütmektedir.

Özel emeklilik programı, emeklilik fonu yöneticileri tarafından yönetilmektedir. Sigortalılar, emeklilik fonları arasında senede iki defa değiştirme yapabilmektedir. Minimum katkı süresi ve belirli bir yař haddi, emeklilik için gerekmemektedir. Sigortalının hesabındaki kazanılmış faiz dahil birikmiş sermaye, ortalama ömür süresince asgari ücretin %110'una eřit bir emekli maaşını finanse etmeye yeterli olduğunda emeklilik mümkün olmaktadır. Birikimlerin ödenmesinde; emeklilik fonları tarafından yönetilen hesaptan doğrudan düzenli para çekilişi, sonradan reel hayat yillığı ödeyecek bir sigorta şirketine fonun transferi ve ikisinin karışımı olmak üzere üç alternatif bulunmaktadır. Bireysel hesaptaki birikmiş fonların sahibi sigortalı kişidir. Söz konusu fonlar, emeklilik fonlarının sermayesinden ayrılmıştır. Katılımcı, 1150 hafta katkı yapmışsa ve kadınsa 57, erkekse 62 yaşına ulaşmışsa, kamu emeklilik programındakiyle aynı tutarda bir asgari emeklilik maaşına hak kazanmaktadır. Devlet, sigortalının birikmiş fonları bitince özel programdaki asgari emeklilik maaşını ödemektedir. Devlet, bir nispi minimum getiri için ve emeklilik fonlarının iflası durumunda emekli maaşı ödemesi için son başvurulacak yer garantisi vermektedir. Nispi minimum getiri; fonların ve temsili bir piyasa portföyünün ortalama getirisine ve ortalama hisse senedi getirisine dayanmaktadır. Minimum getiri sağlanamazsa, emeklilik fonlarının zorunlu dengeleme rezervini kullanmaları gerekmektedir. Devlet garantisi, sadece söz konusu rezerv tükendiğinde devreye girmektedir. Bireysel hesaplardaki birikmiş sermaye için bir finans sektörü garanti fonu oluşturulmuştur. Söz konusu fon, fonun kaybı durumunda zorunlu katkıları %100 garanti etmektedir. Devlet garantisi, sadece bu garanti fonu yeterli kaynak olmazsa söz konusu olmaktadır. Özel programı sečen sigortalı kişilere, reform öncesi kamu hizmeti süresi ve kamu programına yapılan katkıları için, devletçe finanse edilen bir bono verilmektedir. Bono, şayet değişiklik 1999'dan önce olmuşsa %4, sonrası için %3 reel yıllık faiz oranı getirmektedir. Kamu emeklilik programına geri dönmek isteyen sigortalı kişinin, bireysel birikmiş fonları kamu programına transfer edilmekte ve katkı yaptığı haftalar dikkate alınmaktadır. Nisan 1994'de yeni sistemin başlamasında, 50 veya yukarısı kadınlar ile 55 veya yukarısı erkeklerin, ilave 500 hafta katkı yapmadıkları sürece, özel programa girmelerine izin verilmemiştir. 34 yaşından büyük kadınlar ve 39 yaşından büyük erkekler ve ayrıca 15 yıl veya daha fazla katkı yapmış sigortalı kişiler, şayet

kamu programını seçerlerse, daha önce katıldıkları programın reform öncesi koşulları olan emeklilik yaşı, katkı süresi ve emekli maaşı tutarı hususları çerçevesinde emekli olabilmektedir.

### 2.1.1.3. Arjantin

Arjantin ulusal emeklilik sistemi, çok ayaklı bir yapıya sahiptir. Üç ayağı olan sistemin birinci ayağı, temel bir fayda sunan ve hükümet tarafından işletilen genellikle zorunlu yapıdadır. İkinci ayak, hükümet ve özel yöneticilerce işletilen, zorunlu ve geçmiş katkılara orantılı fayda ödemektedir. Üçüncü ayak, çok küçük ve gönüllü katılımlı olup, özel yöneticilerce işletilmektedir. Birinci ayak, Ulusal Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından dağıtım yöntemi ile işletilmektedir. Kanuna göre, brüt vergilendirilir gelirin %16'sı oranındaki işverenlerin katkıları ile finanse edilmekte ve esas fayda olarak evrensel temel fayda sağlamaktadır. Söz konusu fayda; asgari hak etme yaşına ulaşan, 30 yıl katkısı olan bir işçinin hak talep edebileceği, ortalama ücretin yaklaşık %28'i olan aylık esaslı düz bir tutar kadar olmaktadır. İkinci ayak, brüt vergilendirilir gelirin %11'i oranındaki çalışanların katkısı ile finanse edilmekte ve Ulusal Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından dağıtım yöntemiyle ve Özel Emeklilik Fonu Yönetim Şirketleri tarafından fon yöntemiyle olmak üzere iki alternatif rejimden oluşmaktadır. İşçinin seçtiği fon ya da dağıtım yöntemine bağlı olarak, sakatlık ve hayatta kalma faydaları, ikinci ayak tarafından sağlanmaktadır. Reformdan önce katkısı olan ve 1994'ten sonra emekli olan tüm işçiler, emeklilik öncesi gelire ve eski sisteme katkı yapılan yıl sayısına orantılı olarak bir Telafi Edici Fayda almaktadır. Ayrıca, reformdan önce emekli olan işçiler faydalarını almaya devam etmektedir.<sup>14</sup>

Özel sektörde çalışanlar, kendi işinde çalışanlar ve sisteme katılan eyalet veya belediye yönetimlerinin ve ulusal hükümetin çalışanları ulusal emeklilik sistemine katılmak zorunludur. Şirketlerin yönetici ve ortakları, idari konsey üyeleri, rahipler, ev kadınları gibi bazı özel gruplar, gönüllülük esasına göre sisteme katılabilmektedir.

<sup>14</sup> Rafael P. ROFMAN, "The Pension System in Argentina: Six Years After the Reform", **Social Protection Discussion Paper Series**, No. 0015, (Buenos Aires, June 2000), s.5.



Askerler, güvenlik güçleri ve diğer küçük grup üyeleri kapsam dışında tutulmuştur. İşçiler, işgücüne katıldığında otomatik olarak birinci ayak planına dahil olmaktadır. İkinci ayaktaki kazançlarla bağlantılı program için ise dağıtım ve fonlu rejim arasında tercih yapmaktadır. Dağıtım yöntemini seçenler, herhangi bir zamanda fonlu yöntemine geçebilmektedir. Ancak, fonluyu seçenler dağıtım yöntemine geri dönememektedir. İşçi, seçim yapmadığı durumda öncelikli olarak fonlu program uygulanmaktadır. Ayrıca, fonlu plandaki işçiler, ilave olarak gönüllü katkı yapabilmektedir. Çalışanların ve işverenlerin sırasıyla, vergilendirilir gelirlerinin %11'ini ve %16'sını katkı yapmaları gerekmektedir. Gönüllü katkılar, işçiler veya işverenlerce yapılabilmektedir. Kanun, ortalama ücretin yaklaşık %33'üne eşit asgari bir vergilendirilir gelir ile ortalama ücretin yaklaşık 6 katı maksimum bir gelir tanımı yapmıştır. İşverenlerin katkıları ve kendi işinde çalışanların %27'sinin 16'lık dilimi ulusal sosyal güvenlik idaresine transfer edilmekte ve kamu emeklilik rejimi finansmanında kullanılmaktadır. Bu katkıları tamamlamak için bazı vergiler de Ulusal Sosyal Güvenlik Kurumuna kaydırılmaktadır. Eğer açık kalırsa Milli Hazine tarafından karşılanmaktadır. 1994 yılında yenilenen yeni sistem işçilere, güçlü dağıtıcı tipteki belirli faydanın yanı sıra, nihai tutarı bir kaç faktöre bağlı olan ve çalışma süresince fonda birikenlere dayalı bir gelir sağlanmaktadır. İşçiler, fon birikimi yerine yeni bir belirli fayda programı çerçevesinde kalmayı tercih edebilmekle birlikte, az sayıda kişi bu seçimi yapmıştır. Yeni sistemde kamu emeklilik programının finanse edilmesi, emeklilik fonlarının yatırımı, ticari faktörler, fonların idaresinin maliyeti ve etkinliği ile benzer diğer hususlar kapsamlı bir şekilde incelenmiş ve çalışılmıştır. Bununla birlikte, tam fonlu emeklilik programı mekanizmasına çok az dikkat edilmiştir. Bunun nedenleri; kısmen, yeni tam fonlu sistemin olgunlaşması ve büyük miktarlarda fayda ödenmesine başlanması için geçecek süre de dikkate alındığında bu hususun o kadar da acil olmadığı düşünülmesi, kısmen de, emeklilik yaşına yakın bir çok işçinin belirli fayda programında kalmayı seçmiş olmasıdır.<sup>15</sup>

Kamu belirli katılı emeklilik programı ile özel bireysel emeklilik hesabı arasında bir tercih sunan yeni sistemde kamu programının alternatif faydası, Temmuz

---

<sup>15</sup> Rafael P. ROFMAN, "Annuitizationin Pension Schemes, The Case of Argentina", **ISSA, Seminar for Actuaries and Statisticians**, (Montevideo, 21-22 November 2001), s.1.

1994 sonrası kazançlara bağlantılıdır. Özel emeklilik programı ise, bir emeklilik fonu yönetim şirketine yapılan bireysel katkılara ve bu katkıların getirisinden yönetim giderlerinin düşüldüğü ücrete dayalıdır. Kamu ve özel ayak arasında tercih yapmayan işçiler otomatik olarak özel ayağa geçmiş olmaktadır. Şili'den farklı olarak, hem işçiler hem de işverenler Arjantin emeklilik sistemine katkı yapmaktadır. Çalışanlar kazancın %11'ini ödemektedir. Özel emekliliği seçenler, toplam idari masraf, hayatta kalma ve sakatlık sigortasını ödemek için katkılarından düşülen %3.42'lik (%2.4 ücret, %1.01 sigorta için) oran vardır. Kalan oran ise bireysel hesaplara girmektedir. %16 olan işveren katkısı, çalışanın hangi programı seçtiğine bakılmaksızın kamu sistemine gitmektedir. Emeklilik fonu yönetim şirketlerine yapılan tüm katkılar, vergiden düşülmektedir. Kendi işinde çalışanlar, %27 oranında katkı yaparken bu oranın sadece %11'i kendi bireysel hesaplarına gitmektedir. Kalan %16'nın, idari maliyetleri, hayatta kalma ve sakatlık sigortaları ile diğer programları fonlamayı kapsadığı farz edilmektedir. Aradaki büyük fark kendi işinde çalışanları, ya katkıdan kaçınmaya ya da kazançlarını az göstermeye teşvik etmektedir. Hükümet kamu programlarına; genel gelirler, yatırımlar ve bazı belli amaçlı vergilerin %10'u, kişisel mülk vergilerinin %90'ı ve şirketlerin özelleştirmesinden gelen gelirlerin %30'u oranlarında katkıda bulunmaktadır. Erkekler için 64, kadınlar için 59 olan emeklilik yaşı 2001 yılından itibaren, sırasıyla 65 ve 60 olmaktadır. Birinci ayak faydası, 30 katkı yılı gerektirmekte olup, maksimum 45 yıl olmak üzere, her bir ilave katkı yılı için %1 oranında artmaktadır. İleri yaş emeklilik 70 yaş üzerinde olup, son 8 yıllık çalışmanın 5 yılı emekli olmanın hemen öncesi dönemde olmak üzere toplam 10 yıl katkıda bulunanlara ödenmektedir.

İkinci ayak faydası, hükümetin borçlu olduğu süreyi uzatmakta ve nakit problemlerini azaltmaktadır. Alternatif özel emekliliği tercih edenler, emeklilik fonu yönetim şirketini seçebilmekte ve yılda iki defa şirketlerini değiştirebilmektedir. Emeklilik faydaları; yıllık ödeme, programlanmış para çekişleri, veya ikisinin karışımı şeklinde olmaktadır. Kamu planını seçmiş işçilere özele geçmeye izin verilmekle beraber, Haziran 1996'dan beri geri dönüş yapmalarına izin verilmemektedir. Emekli maaşı, emekli olmadan önceki 5 yılda, sigortalının ortalama ücretinin %50'sine eşit ise, özel planda erken emekliliğe izin verilmektedir. Emeklilik öncesi toplu para çekışı, emeklilik öncesi 5 yıldaki aylık kazançların

%70'ine eşit bir emekli maaşı getirecek fonların hesapta bulunması durumunda mümkün olabilmektedir. Emekli olduktan sonra emekli maaşı alıcısı biri, tam fayda ile çalışmaya devam edebilmekle birlikte, emeklilik faydası emeklilik sonrası kazançları yansıtmak amacıyla yeniden hesaplanmamaktadır. Sakatlık faydaları, İşçinin 65 yaşından genç olması, çalışma kapasitesinin en az %66'sını kaybetmiş olması ve ilk sakatlanması anında çalışıyor olması şartıyla hem kamu hem özel programlarda aynı olmaktadır. Fayda, düzenli katkıcı için ortalama maaşın %70'i, dağınık katkıcı için sakatlık öncesi 5 yıl süresince ortalama ücretin %50'si kadardır. Kısmi sakatlık faydası, sakatlığın derecesine göre ödenmektedir. Ayrıca, gelir araştırmasına bağlı yardım, emeklilik maaşına hak kazanmayan muhtaç engelli bireyler için herhangi bir yaşta sağlanmaktadır. Her iki programda hayatta kalma faydaları, dullara veya çocuksuz eşlere verilmektedir. Fayda miktarı, ölenin faydasının %70'i, çocuk varsa %50'si ve 18 yaşından küçük her bir hak sahibi çocuk için %20'si kadardır.

Emeklilik fonu yönetim şirketleri olarak bilinen şirketler, üçüncü ayak özel programı seçen işçilerin bireysel hesaplarını yönetmektedir. Söz konusu şirketler; kamu ya da özel ya da bankalar, diğer finansal kurumlar, ticaret dernekleri, işçi sendikaları ve büyük şirketler gibi kar amaçsız gruplarca kurulabilmektedir. Arjantin, kendi Ulusal Bankasına, tasarruf hesaplarında kazanılan faiz oranlarına eşit garanti edilmiş bir asgari getiri oranı sağlamak zorunda olan ve bölgesel ekonomilere yatırım yapmak zorunda olan bir emeklilik fonu yatırım şirketi kurmasını şart koşmaktadır. Diğer emeklilik fonu yatırım şirketleri, bu tür asgari garanti sunmamaktadır. Kamuyla rekabet etmeleri ve eşit ya da daha yüksek getiri sağlamaları beklenmektedir. Her emeklilik fonu yatırım şirketi, sadece bir emeklilik fonu işletebilmektedir. Emeklilik fonu yatırım şirketlerinin en az 3 milyon dolar sermayelerinin olması ve hangisi daha yüksek ise, ya varlıklarının %2'si ya da 3 milyon dolar yatırım rezervi bulundurmaları gerekmektedir. Asgari getiri oranı hangisi daha düşük ise, ya son 12 aydaki tüm fonların ortalama performansının %70'i kadar ya da yüzdeler 2 puan kadar olmaktadır. Getiri oranı %30 ise veya yüzdeler 2 puan ortalamadan yüksek ise, emeklilik fonu yatırım şirketlerinin fazlalığı, ayrı bir karlılık rezerv fonuna koyması gerekmektedir. Nominal getiri oranı, ortalamanın altına düşerse, şirket farklılığı gidermek için her iki rezerv fonlarını

kullanılmaktadır. Farklılığı gideremezse, bireysel hesaplar likitleştirilerek diğer emeklilik fonu yatırım şirketlerine transfer edilmektedir. 1994 yılında sistem başladığında 26 olan emeklilik fonu yatırım şirketi, Aralık 1999'da 13'e düşmüştür.

Emeklilik fonu yönetim şirketleri denetçisi, katkıların düzgün kredilendirilmesi ve faydaların ödenmesi dahil olmak üzere özel sistemin işleyişini denetlemektedir. Emeklilik fonu yönetim şirketleri denetçisi ayrıca, emeklilik fonu yatırım şirketlerinin yapabileceği yatırımların türünü sıkı bir şekilde düzenlemekte ve sınırlamalar koymaktadır. Yatırımlar; ulusal hükümet tahvillerinde %50'yi, eyalet ve bölgesel devlet tahvillerinde %15'i, yerli özel şirketlerce çıkarılan tahvillerde %42'yi, yerli şirket hisselerinde %35'i, yeni özelleştirilen kamu teşebbüslerinin hisselerinde %35'i, bankalarda ve karşılıklı fonlarda %42'yi ve yabancı tahvillerde %17'yi aşamamaktadır. Ekim 1999'da, tüm emeklilik fonu yatırım şirketleri yatırımlarında ortalama olarak %48 devlet tahvillerinde, %19 hisse senetlerinde, %19 depozit sertifikalarında ve %0.3 yabancı tahvillerde olmuştur.

Sistemin performansı, idari ücretleri çıkarmadan önce emeklilik fonu yatırım şirketlerinin Temmuz 1994'den Kasım 1999'a kadar ortalama reel getiri oranları %12.42 seviyesinde gerçekleşmiştir. Aralık 1999'da bir işçinin kazançlarının yaklaşık %2.4'ü, ortalama idari ücret olmuştur. Şili'de olduğu gibi, emeklilik fonu yatırım şirketleri, hem sabit hem de değişken ücret ekleyebilmekle beraber uygulamada hepsi değişken bir ücret eklemektedir. Aralık 1999'da 13 emeklilik fonu yatırım şirketinden 8'i düz ücret uygulamış ve aylık ortalama 3.85 dolar olmuştur. Sabit ücretin bir sonucu olarak, daha az kazananlar gelirlerinden oransal olarak daha çok kazananlardan daha fazla ödemektedir. Katılımcıların, bir emeklilik fonu yatırım şirketinden diğerine transfer sayısı her yıl arttığından bu durum idari maliyetlere de ilave olmaktadır. 1996 yılında, hesap sahiplerinin yaklaşık %20'si şirket değiştirmiştir. Bu eğilimi durdurmak ve bireyleri bir emeklilik fonu yatırım şirketinde kalmalarını teşvik etmek için şirketlere, planlarında kalan katılımcılara daha az ücret eklemelerine müsaade edilmiştir. Sisteme 1999 sonu itibarıyla düzenli olarak katkı ödeyenlerin oranı %44 olmuştur. Oranın düşük olmasının nedenleri arasında; işsizlik, kendi işinde çalışanlar için mevcut ekonomik zorluklar bulunmaktadır.

### 2.1.2. Doğu Avrupa Uygulamaları

Doğu Avrupa dönüşüm ülkelerinde, ödeme yetersizliğindeki dağıtım esaslı emeklilik sistemleri, zorunlu ve özel fon esaslı emeklilik ayağı ile yeniden yapılandırılırken çeşitli gerekçeler ortaya konulmuştur. Söz konusu gerekçeler; etkinsizliğin azaltılmasına ve sermaye piyasalarının gelişimine ilişkin olmuştur. Yapılan çok ayaklı emeklilik reformları; mevcut emeklilik krizinin finansal maliyetlerinin çözümü için alınan yüksek sosyal güvenlik primlerinin azaltılmasını, kayıt dışı piyasaların kayıt altına alınmasını ve sermaye piyasalarının büyümesini teşvik eden bir strateji izlemektedir. Çok ayaklı emeklilik reformunun uygulanabilirliği, düzenlemelerin etkin yürütülmesi kapasitesini ve makro ekonomik istikrarı gerektirmektedir.

Böyle bir makro ekonomik taahhüt mevcut değilse, gerekli teknik yeterlilik ve hukuki alt yapı hazırlanamaz ise zorunlu özel emeklilik fonlarının kurumsallaşması mümkün olamayacaktır. Bu bağlamda aşağıda, geçiş ekonomilerine örnek olarak Macaristan ve Polonya özel emeklilik modelleri incelenmektedir.

#### 2.1.2.1. Macaristan

Macaristan emeklilik reformu yasası Temmuz 1997'de çıkarılmış ve 1 Ocak 1998'de yürürlüğe girmiştir. Karma yapılı yeni emeklilik sisteminde ağırlıklı olan dağıtım esaslı kamu programına ilave olarak zorunluluk esaslı karışık bir emeklilik seçeneğine sahip fonlu yeni bir ayak daha oluşturulmuştur. Herkese zorunlu ilk ayak, tümüyle işverenlerin kısmen de çalışanların katkılarıyla ve dağıtım yöntemiyle finanse edilmektedir. Kadınlarda 55, erkeklerde 60 olan emekli yaşı 2008'de 62 olacaktır. İkinci ayak, zorunluluk esasıyla ve tümüyle çalışanların katkılarıyla finanse edilen bireysel emeklilik hesaplarına dayalı emeklilik fonlarından oluşmakta ve üçüncü ayak olarak var olan gönüllü ortak emeklilik fonlarına benzemektedir. 1994 yılında tesis edilen üçüncü ayak, büyük vergi muafiyetinin olduğu ve yaşlılık günleri için kişiyi daha fazla tasarruf yapmaya zorlayan gönüllü özel emeklilik ayağıdır. Artık Macaristan emeklilik sistemi, küçültülmüş dağıtım esaslı kamusal birinci ayaktan; zorunlu, fonlu, özel yönetimli ve belirli katkılı ikinci ayaktan; gönüllü,

fonlu ve özel yönetimli üçüncü ayaktan oluşmaktadır.<sup>16</sup> Yeni emeklilik sistemine katılım, 42 yaşından küçük ve 30 Haziran 1998'den sonra işgücüne yeni katılarak ilk defa sigortalı olanlar için zorunludur. Söz konusu tarihten önce sigortalanan ya da çalışan kimseler 31 Ağustos 1999 tarihine kadar sadece devletin sisteminde kalmayı ya da özel bir emeklilik fonuna katılmayı tercih edebilmişlerdir. Tüm gönüllü giriş yapanlardan isteyenlere, 31 Aralık 2000 tarihinden önceki kararlarından vazgeçerek eski sisteme tekrar girebilmeleri olanağı verilmiştir. Yeni sistemi seçmek için ise herhangi bir üst yaş sınırı bulunmamaktadır.

Zorunlu ilk iki ayak, felsefeleri farklı olmakla beraber birbirini tamamlamaktadır. Birinci ayakta bireyler hizmet süresince katkı ödeyerek emeklilik haklarını artırmakta, ikinci ayakta ise yaptıkları katkıyı ve katkının getirisini almaktadır. İki ayak birlikte çeşitlenmiş bir emeklilik portföyü meydana getirmektedir. Bu emeklilik portföyü farklı öğeleri farklı riskleri kapsamak ve farklı bekleyişleri karşılamak için oluşturulmaktadır.

Birinci ayakta işveren katkısı, çalışanın ücretinin %22'si oranında iken, ikinci ayağa üye çalışanlar kazançlarının %2'si, ikinci ayağa üye olmayan çalışanlar ise %8 oranında katkıda bulunmaktadır. Katkıya esas kazanç miktarı ortalama ücretin iki katıyla sınırlı olup, bu sınırın üstündeki kazançlar için çalışan katkısı olmamaktadır. İkinci ayak, 1 Ocak 1998'de başlatılan ve primlerle finanse edilen zorunlu emeklilik fonlarından meydana gelmektedir. Bunlar üyelerine emeklilik sigortası sağlayan, kar amacı olmayan ortak güvence fonlarıdır. Birinci ayaktaki katkıya esas kazanç limitinin geçerli olduğu ikinci ayakta da üyeler, gelirlerinin %8'i oranında katkıda bulunmaktadır. İşverenler, ücretlerden bireysel katkıyı kesip bir bildirim ile birlikte doğrudan özel emeklilik fonuna transfer etmektedir. Özel emeklilik faydaları esas olarak, emekli tarafından seçilmişse bireysel katılım ve yaşam yıllıklarının dahil olduğu, yıllık endekslemeli ve en az kamu emeklilik endeksi ölçüsündeki yıllık maaşlardan meydana gelmektedir. Olağanüstü durumlarda toplu ödeme faydasının bulunduğu Macaristan'da malullük sigortası fonu üyesi, kamu güvenlik sistemine dönüp sunulan faydanın %100'ünü alma ya da özel fonda kalıp kamu emekliliğinin %75'ini alma arasında tercih yapabilme hakkına sahip olmasına rağmen, geçen kısa

---

<sup>16</sup> Roberto ROCHA & Dimitri VITTAS, *The Hungarian Pension Reform: A Preliminary Assessment*, (March, 2000), s.1.

dönemde tüm özürhüherin dönmeyi tercih ettikleri görölmektedir. Özel emeklilik fonu, bu hizmeti kendisi sağlayabilmekle beraber üye tarafından istenildiğinde fon bunu bir sigorta şirketine yaptırmayı talep edebilmektedir.

Emeklilik fonları, üyelerin emeklilik tasarruflarını ve buna bağılı olarak gelecekteki emekli aylıklarını arttırmak için sigortalının tasarruflarını yatırım amacıyla kullanmaktadır. Emeklilikte, bu tasarruflar emekliye yaşam yıllığı olarak geri dönmektedir. Bu nedenle özel emeklilik fonları, çalışma ve kazanç esasına bağılı belirli katkılı planlardan oluşmaktadır. Özel emeklilik fonları, üyelerinin sahibi olduğı kar amacı olmayan organizasyonlardır. Kısmen seçilmiş, kısmen temsilci edilmiş bir yönetim kurulunca kontrol edilmektedir. Katkılar, üyeler adına yatırıma yönlendirilmekte ve emeklilik fonunun fonksiyonları dışarıdan firmalarca yerine getirilebilmektedir. Emeklilik maaşına hak kazanıldığında, üyeler bir yaşam yıllığı almaktadır. Ödenecek yıllık, üyenin bireysel hesabında biriken tasarruflara göre hesaplanmakta ve cinsiyet ayrımı yapılmamaktadır. Bireysel hesaplarda biriken tasarruflar, faydalanıcılara ödenebilmekte ya da miras edilebilmektedir. Söz konusu emeklilik fonu modeli, mesleki emeklilik planlarına benzemekle birlikte, farklılıklar da taşımaktadır. Fonun kurucusu işveren olmak zorunda olmadığı gibi; özel emeklilik programı belirli fayda esasına göre işlemediğinden, fon kurucusunun gelecekteki faydaları garanti etme zorunluluğı yoktur. Emeklilik fonları her ne kadar işveren örgütleri, sendikalar ve yerel hükümet tarafından kurulsalar da fonun sahipleri üyelerin kendileridir. Ana karar verme birimi üyeler kurulu ya da üye temsilcilerinin genel delege kuruludur. Fonların kuruluş izinleri ve faaliyetlerinin denetimi, devlet denetleme idaresince; yatırımların düzenlenmesi ise kanunlarla yapılmaktadır. Kanundaki şartları yerine getiren finansal bir kuruluş, depozit kurumu olarak çalışmak zorundadır. Emeklilik fonunun durumu hakkında üyelerin düzenli olarak bilgilendirilmesi gerekmektedir. Bir fonda en az 6 ay kalan üye, başka bir fona transfer olabilmektedir. Kendisinden transfer yapılan fon, transfer edilen miktarın en fazla %1'ini geçmeyecek şekilde, masrafları transfer yapan üyeye yükleyebilmektedir.

Yeni sistem, Birleştirilmiş Finans Sektörü Denetleyici Kurumlarınca denetlenmektedir. Bu denetleme; bankacılık, sermaye piyasası, sigorta ve emeklilik

maaşları ile ilgilidir. Birleştirilmiş denetleme, iki temel yapıda olabilmektedir. Birinci yapıda, denetleyici birim finansal sektördeki branşlara göre organize olmakta ve ortak bir kurul, ayrı alanları bir arada tutarak yönetmektedir. İkinci yapıda ise denetleme, faaliyet çeşidine göre fonksiyonel olmaktadır. Emeklilik maaşlarını bu yapının içine dahil etmenin mantığı, işçilerin gelecekteki refahının öncelikle yatırım performansına bağlı olmasından kaynaklanmaktadır. Bu bağlamda, emeklilik fonları finansal kuruluşlar olup, finans ve sermaye piyasalarına birçok yönden bağlıdır. Finansal kurumlar, bir çok alandan getirileri tek bir çatı altında sağlamakla birlikte, yeni ve zorunlu emeklilik sisteminde, ihtisaslaşmış ve özerk denetleme birimi lehinde gerekçeler bulunmaktadır. Yeni bir ihtisas birimi, emeklilik sisteminde insanların güveninin oluşmasına yardım etmektedir. Macaristan’da emeklilik fonları, şeffaflık ve bilgi sağlamak amacıyla denetlenmektedir. Fon üyeleri, kendi emeklilik fonlarından bilgi alabilmektedir. Bunun için fon üyelerinin, fonun faaliyetleri ve finansal yönetimi konusunda düzenli olarak bilgilendirilmeleri şart olduğundan her bir fon üyesi, en azından yıllık olarak bireysel hesabına ilişkin bildirim almaktadır. Ayrıca halk da denetleyici birimden herhangi bir emeklilik fonu hakkında bilgi edinme hakkına sahiptir. Bu bağlamda; emeklilik fonları, yıllık denetim raporlarının özetlerini yayınlamak zorundadır. Fon, yatırım faaliyetlerinin kar ve zararlarını ve masraflarının maliyet etkinliğini gösteren rakamları açıklamaktadır. Yatırım performansı, varlıkların piyasa değerlerindeki esas getirisi ile ölçülmesi gerekmektedir. Maliyet etkinliği göstergeleri; yatırım, iç faaliyetler ve harici hizmetler için yapılan harcamalardan oluşmaktadır. Önemli bilgi kaynağı olan denetleyici birim, kamu kayıtlarını muhafaza etmek zorundadır.

#### **2.1.2.2. Polonya**

Polonya’da zorunlu emeklilik sistemi, 1 Ocak 1999’dan itibaren yürürlüğe girmiştir. Yeni emeklilik sistemi, 31 Aralık 1948’den sonra doğanlar için eski sistemin yerini almıştır. Belirli fayda esaslı programdan, belirli katkı esaslı programa geçildiği yeni sistem, diğer ülkelerde uygulamaya giren reformlarla benzerlikler taşımaktadır. Dünya Bankası’nın emeklilik reformu yaklaşımını birçok yönden takip etmekle birlikte, reformun hem tasarımı hem de aşamalı uygulaması, diğer ülkelerde



yapılan emeklilik reformlarından önemli farklılıklar göstermektedir.<sup>17</sup> Polonya’da geçiş süreci, 3 yaş grubuna bölünmüştür. 30 yaşının altındaki vatandaşlar, hem kamu ayağına hem de özel ayağa katkı yaparak yeni karma sisteme katılmak zorunda bırakılmıştır. 30-50 yaş arasındaki vatandaşlar, yeni ulusal belirli katkı planına katkı yapma zorunluluğunda bulunmakla beraber, yeni belirli katkılı özel emeklilik fonlarına katkı yapmayı 30 Eylül 1999 tarihine kadar tercih edebilmişlerdir. 50 yaş üzeri olan vatandaşlar ise, eski dağıtım sisteminden emekli olmaya devam etmektedir.

Üç ayaktan oluşan sistemin ilk ayağı, devlet tarafından sosyal güvenlik kuruluşunca dağıtım yöntemiyle yönetilmektedir. İkinci ayak, tamamen sermayeye endeksli, özel olarak yönetilen sonu belirsiz açık uçlu emeklilik fonlarından; üçüncü ayak ise, finansal kurumlarca idare edilen gönüllülük esaslı emeklilik planlarından oluşmaktadır.

Polonya’da yapılan emeklilik reformu, sistemin zorunluluk kısmına odaklanmıştır. İlave gönüllü planların olduğu üçüncü ayak, yeni sistem için önemli olmakla beraber, zorunlu sistemin finansal sürdürülebilirlik sorununu çözememektedir. Sorunun çözümü için, sosyal güvenliğin yaşlılık kısmına ilişkin bireysel hesaplar işletilmektedir. Yaşlılık emekliliği ile ilgili hizmetin özel tedarikçileri, reform içinde yer alarak önemli rol oynamışlardır. Bununla birlikte özel tedarikçilerin işe karışması, Polonya’da sosyal güvenliğin özelleşmesi anlamına gelmemektedir. Sadece sosyal güvenliğin bir kısmının işleyişine özel tedarikçiler davet edilmiştir. Sistem, bunu mümkün kılacak ve tutarlı çalışacak şekilde tasarlanmıştır. Yeni sistemde dikkat çeken bir özellik, sistemin her bir ögesinin sahipliğinden ziyade gördüğü işlev olmaktadır. Polonya’nın zorunlu yaşlılık sistemi olan birinci ve ikinci ayak birlikte tamamen aynı rolü oynamakla beraber, her birinin gelecekteki emekli maaşlarının kaynağını oluşturma bakımından farklılıkları bulunmaktadır.

Yeni yaşlılık sisteminin öncelikli sosyal amacı, insanların yaşam boyu gelirlerinin etkin ve güvenli şekilde toplanmasını sağlamaktır. Yaşlılık sistemi,

---

<sup>17</sup> Marek GORA, “Polish Approach To Pension Reform”, **OECD Private Pensions Conference 2000**, (Private Pensions Series No:3, OECD, 2001), s.227.

birinci ve ikinci ayaklar olmak üzere iki alt kısma ayrılmıştır. Yeni sistemin birinci ve ikinci ayakları yeni doğmuş ikizler olup, önceki sistemle çok az ortak yönler taşımaktadır. Birinci ve ikinci yaşlılık ayağı, bireysel emeklilik hesaplarına dayanmakta ve yaşlılık katkıları iki ayak arasında bölünmektedir. Birinci ayak dağıtım esaslı ve daha çok işverenlerin katkılarıyla finanse edilirken, ikinci ayak ise tam fonlu olup tümüyle çalışanların katkılarıyla finanse edilmektedir. Her iki ayak, emeklilik gününde yıllık ödeme şeklinde maaş vermektedir. Emeklilikteki maaş miktarı, ödenen miktar ile kalan ömür beklentisi çerçevesinde belirlenmektedir.

Sistemin denetimi için, Emeklilik Fonları Denetmenliği oluşturulmuştur. Bu birimin ana rolü, emeklilik planlarının ve fon üyelerinin çıkarlarını korumak, emeklilik fonlarının ve yönetici şirketlerin hem faaliyetlerini hem de transfer birimlerini ve sorumlu bankalarını denetlemek, kanun ihlallerini bertaraf etmek ve sistemdeki istikrarı sağlamaktır. Kontrolün amacı, şeffaflık ve emeklilik fonlarının iyi bir yatırım politikasını sağlamaktır. Fonlar, yatırım kurallarına ve kanundaki sınırlamalara uymak zorundadır. Emeklilik fonlarının iki yıllık yatırımından sonra, Emeklilik Fonları Denetmenliği asgari getiri oranını hesaplamaktadır. Bunun için, günlük elektronik raporlar çok önemlidir. Emeklilik sisteminin üyeler için şeffaf olması zorunludur. Denetleme birimi, yanlış bilgilendirmeleri önlemek için emeklilik fonu ve yönetici şirketlerin ilanlarını ve reklamlarını kontrol edebilmektedir. Hesaplarda, varlık değerlendirmede, fiyatlandırma ve yatırıma ilişkin diğer hususlarda da şeffaflık önem taşımaktadır. Söz konusu birim, emeklilik fonu için çalışan tüm satış elemanlarını kayıt altına almakta, emeklilik fonları ve yönetici şirketlerdeki düzensizlik, eksiklik ve yanlışlıkları düzeltmeleri için onları zorlayabilmektedir. İlk ayağın sorumluluğu tamamen devlete ait iken, ikinci ayaktaki açık uçlu emeklilik fonları ve yöneticileri devlet tarafından denetlenmektedir. Devletin kısmi sorumluluğu olduğundan denetlemenin sıkı yapılması gerekmektedir. Devletin sorumluluğu iki alanda ortaya çıkabilmektedir. Birincisi, şayet fonun semeresi kanunda belirtilen asgari getiri oranının altında ise devlet sorumluluğu

devreye girmektedir. Böyle bir durum ortaya çıktığında ilk olarak, fonun rezerv hesabında biriken kaynaklara bakılmaktadır. Söz konusu kaynak yetersiz ise ve yönetici şirket kendi sermayesi ile ödeyemeyecek ve iflasa gidecek ise Garanti Fonu

devreye girmekte ve sorumluluk Garanti Fonuna geçmektedir. Nihayetinde, Garanti Fonu sonrası asgari getiri oranı ile fonun getiri oranı arasındaki farkın dengelenmesinden Hazine sorumlu olmaktadır. İkincisi, emeklilik fonunda tasarruf edilen sermaye ile birinci ayak için hesaplanan asgari faydanın ödenmesinde de devletin sorumluluğu vardır.

Görüldüğü gibi, toplam yıllık maaşlarında birinci ve ikinci ayak asgari garantili olup; asgari garanti, her iki ayağın yıllık ödeme toplamına bağlı olarak devlet bütçesinden finanse edilmektedir. Katılımcılar her iki hesaptan da aynı yaşta emekli olabilmekte ve eşit maaş alabilmektedir. Polonya’da üç ayak yapısı, sosyal güvenliğin sadece yaşlılık emekliliği kısmına ilişkindir. Emeklilik öncesi dönemde sosyal güvenliğin yaşlılık kısmı, uygulanan özel düzenlemelere bağlı olmaksızın, tasarruf yönüne sahiptir. Polonya’da uygulanan bireysel hesap düzenlemesi, sistemin yaşlılık emekliliği için ödenen primlerin kazandığı nemaları, tüm katılımcılar için eşitlemektedir.

Emeklilik faydalarının yıllık endekslemeli olduğu ve malullük sigortasının kapsamadığı ikinci ayakta, özel emeklilik fonu üyelerinin zorunlu katkı oranı işçiler için %7.3 oranındadır. Fon hizmeti, bir sigorta şirketi aracılığıyla yapılmaktadır. Emeklilik fonları, kuruluş amacına uygun olacak şekilde Emeklilik Fonu Şirketlerince idare edilmektedir. Minimum sermaye şartının arandığı Polonya’da her bir şirket en fazla iki fonu yönetebilmektedir. Fonlardan biri sabit gelirli tahvile, bir diğeri de genel kurallara göre yatırılabilir. Şirketin ve emeklilik fonunun sermayelerinin ayrılmış olmaları gerekmektedir. Emeklilik fonları ve emeklilik fonu şirketlerinin faaliyetleri bir devlet denetleme idaresince takip edilmekte ve kuruluş için söz konusu idareden izin alınmaktadır. Yatırım miktarı, Maliye Bakanlığınca belirlenmekte, Bakanlar Kurulunca da kısıtlanabilmektedir. Bir banka depozit kurumu olarak zorunlu çalışmaktadır. Katılımcıların, emeklilik fonunun durumu hakkında düzenli olarak bilgilendirilmeleri gerekmektedir. Katkılar, değeri fonun piyasa değerine bağlı olan fon oluşturma birimlerine dönüştürülmektedir. Katılımcının hesabı, kısmen bu birimlerce, kısmen de piyasa varlık değeriyle belirlenmektedir. Katılımcı, en az 12 ay aynı fonda kalması durumunda başka bir

fona ücretsiz geçiş yapabilmektedir. Polonya’da ikinci ayak, devlet garantisi ile korunmaktadır.

Polonya’da üçüncü ayak, çalışanlar için gönüllü özel emeklilik programı olarak adlandırılmaktadır. İşveren programının kanuni yönden kabul edilebilmesi için bazı şartları yerine getirmesi gerekmektedir. İlk şart; işveren, tüm çalışanların eşit katılma şansına sahip olduğu katılım şartlarını doğru tanımlamalıdır. İkincisi, çalışanların yarıdan fazlasının programa katılması gerçek olasılık olmalıdır. Üçüncüsü, üyeler adına gelirin %7’sinden fazla olmayan katkılar, sosyal sigorta katkıları kapsamındadır. Dördüncüsü, katılımcı sadece 60 yaş limitine ulaştığında ya da uzun süreli sakatlık veyahut ölüm hallerinde fayda alabilmektedir. Bu kriterler yerine getirildiğinde üçüncü ayak tasarruflarının kurumsal yapıda olabilmesi için; Anonim Şirket olarak faaliyet gösteren bir hayat sigortası şirketince çalışanlar adına yazılmış grup sigortasının olması, ortak bir sigorta şirketine çalışanın katkı ödemesi, faaliyet gösteren bir emeklilik fonuna çalışanın katkı ödemesi, açık yatırım fonuna ya da özelleşmiş açık yatırım fonuna çalışanın katkı ödemesi gerekmektedir. Görüldüğü üzere üçüncü ayak emeklilik fonları, ikinci ayak fonlarına benzer olarak faaliyet göstermekle beraber, daha az yatırım sınırlamalarının var olması ve asgari getiri şartının olmaması noktasında farklılıklar taşımaktadır. Denetim açısından ise durum, ikinci ayağa göre biraz daha esnektir. Çünkü, devlet garantisinin olmadığı bu programlara üyelik gönüllüdür. Bir emeklilik planı; çalışan, işveren ve finansal kurum arasında yapılmış bir dizi anlaşmalar şeklinde tanımlanmaktadır. Çalışanın emeklilik planları, Emeklilik Fonları Denetmenliği tarafından tescil edilmektedir. Tescilden sonra, emeklilik planının yasalara uygunluğu özel denetleyici bir birim tarafından denetlenmektedir.

## **2.2. Gönüllülük Esasına Dayalı Özel Emeklilik Programı Uygulamaları**

Gönüllülük esasına dayalı özel emeklilik programları genel olarak Kuzey Amerika ve Batı Avrupa ülkelerinde uygulanmaktadır. Söz konusu ülkelerin ortak özelliği gelişmiş ülkeler olmalarından gelmektedir. ABD ile Avrupa ülkeleri emeklilik sistemlerinin kıyaslanmasında dört nokta dikkat çekmektedir. Birincisi, ABD’nin federal sosyal güvenlik yapısına karşın Avrupa Birliği’nde emeklilik, ulusal hükümetlerin sorumluluğundadır. İkincisi, Avrupa Birliği’nde emeklilik

programlarının organizasyonu ve kapsamında ülkeden ülkeye önemli farklılıklar bulunmaktadır. Üçüncüsü, ABD'deki sosyal güvenliğin geleceği üzerindeki bütün tartışmalarda konu ulusal sınırlarla sınırlandırılmaktadır. Avrupa Birliği'nde ise, ekonomik ve siyasi entegrasyonun etkilediği her bir ulusal emeklilik sisteminin geleceğine ilişkin çok iyi işleyen bir kurulum vardır. Dördüncüsü, Avrupa Birliği'nde hatta her bir üye ülke içinde işgücü hareketliliğinin önemsiz olduğu bilinmektedir. Bölgeler arası hareketlilik, ABD'deki eyaletler arasındaki hareketlilikten daha düşüktür. Avrupa ülkelerindeki emeklilik sistemi genel olarak üç ayaktan oluşmaktadır. Temel ayak olan birinci ayak, zorunlu ve fonsuz olup dağıtım yöntemi altında belirli fayda esaslı emeklilik programlarıyla organize edilmektedir. Bireyler, mevcut programlara katkıda bulunmakta ve emeklilik dönemlerinde fayda almaktadır. Söz konusu faydalar, gelecek nesillerin katkılarıyla finanse edilmektedir. Mesleki emeklilik programı olan ikinci ayak, birinci ayağa sahip ülkelerde çok az gelişmiştir. Ayrıca, özel emeklilik programlarının mevcudiyeti, kamusal sistemin cömert olmadığı anlamını taşımaktadır. Kamusal düzenlemelerin yetersiz olması durumunda bireyler yaşlılık gelirlerini, özel piyasa düzenlemeleriyle güvence altına almak zorunda kalmaktadır. Kamusal dağıtım yöntemine zıt olarak mesleki emeklilikler, genelde tam fonlama esasına göre işletilmektedir. Mesleki emekliliğin diğer bir özelliği, hem belirli fayda esaslı, hem belirli katkı esaslı yapıda olabilmesidir. Böylelikle emeklilik maaşları, geçmiş katkıların doğrudan bir fonksiyonu olmaktadır. Üçüncü ayaktaki bireysel emeklilik programları ise, tam fonlu ve tamamen belirli katkı esasına göre işlemektedir.

### **2.2.1. Kuzey Amerika Uygulamaları**

Geleceğe ilişkin planlarını yıllar öncesinden hazırlamış, gerektiğinde fazla sıkıntıya girmeden gerekli değişiklikleri yapabilecek güce ve iradeye sahip olan sanayileşmiş ülkeler, emeklilik sistemlerinde de bireyleri kendi iradeleri ile özel emeklilik programlarına katılımda serbest bırakmıştır. ABD ve Kanada, emeklilik sistemlerini krize sokmayacak şekilde planlar yapmakta ve sosyal sigorta uygulamalarını temel ayak olarak uygulayarak vatandaşlarına emeklilik dönemlerinde asgari yaşam standardı güvencesi temin etmektedir. Ayrıca, isteyen bireylere bireysel emeklilik sayesinde ilave gelir sağlama imkanı vermektedir.

Genelde yaşam standardı yüksek olan halk, bireysel emeklilik programlarına iştirak etmekte ve sistem, her hangi bir zorlamaya gerek kalmaksızın başarıyla işlemektedir. Aşağıda, ABD ve Kanada emeklilik sistemlerinde özel emeklilik programlarının uygulaması hakkında bilgi verilmektedir.

### 2.2.1.1. Amerika Birleşik Devletleri

ABD’de emeklilik programları ilk olarak 19. yüzyılın sonunda, belirli fayda programları tesis etmeye başlayan demiryolu sanayiindeki büyük firmalarda ortaya çıkmıştır. Bu dönemde ABD’nin sosyal güvenceye en çok ihtiyaç duyan toplum kesimini oluşturan polis ve itfaiye elemanlarının sosyal güvence kapsamına alınması konusu gündeme geldiğinde, kamuoyunda ve Kongre’deki ilk tepkiler “polis ve itfaiyecilerin yapacakları işin risklerinin farkında olarak, para kazanmak saiki ve kendi tercihleriyle bu işlere girmeleri sebebiyle ilave bir sosyal korunma sağlanmasına gerek olmadığı” yönünde olmuştur.<sup>18</sup> İkinci Dünya savaşıdan önceki dönemde emeklilik programlarının kapsamı yavaş gelişmiştir. 1940’da özel ücretli işçilerin sadece %15’i işverence sağlanan emeklilik programı kapsamında bulunmuş, savaş yıllarında emeklilik programlarının kurulmasına odaklanan sendikalar sayesinde bu kapsam artarak 1945’de toplam özel ücretli işgücünün %20’sine ulaşmıştır.<sup>19</sup> Emeklilik planları, sonraki 25 yılda bir çok küçük ve orta ölçekli işletmede iki katından fazla artmıştır. 1970’de işgücünün yaklaşık % 43’ü bir emeklilik planında, bunun da yaklaşık %90’ı belirli fayda esaslı emeklilik planında yer almış, 1970’den günümüze kadar ise kapsam oranı yatay seyretmiştir.<sup>20</sup>

ABD’de emeklilik reformu tartışmaları yapılırken dikkat edilmesi gereken bazı hususlar tespit edilmiştir. Söz konusu hususlar arasında; yapılacak reform ile emeklilerin mevcut standartlarının düşürülmemesi, sosyal güvenliğin bir parçası olan bireysel emeklilik hesaplarının finansmanının gelecekteki bütçe durumuna bağlı olmaksızın garanti edilmesi, Amerikalıların sosyal güvenliği gelecek için kenara konulan para oluşturma amacıyla kullanabilmesi, bireysel hesapların yeterli asgari

<sup>18</sup> Çağatay ERGENEKON, “Emekliliğin Finansmanı”,s.170.

<sup>19</sup> Prof.Dr.Muhsin MENGÜTÜRK, “ABD’de Özel Emeklilik Sistemi:401(k),Finans-Politik&Ekonomik Yorumlar, (Kasım 2003),yıl 40,sayı 476,s.26.

<sup>20</sup> Lucy APROBERTS, “Privatizing Pensions in the United Stat es: Shifting Sands for Policy Makers?”, **The Geneva Papers on Risk and Insurance**, Vol. 26 No. 4, (October 2001), s.577-578.

ücret garantisi vermesi ve halihazırda çalışmakta olanlar için iştirakin gönüllü olması bulunmaktadır.

ABD emeklilik sisteminin temeli, ulusal sosyal güvenlik olarak da adlandırılan sosyal sigorta sistemi olup, bütün çalışanları ilgilendirmekte ve mesleki emeklilik programlarından daha çok Amerikalı emeklilere emekli maaşı vermektedir. 1999 nüfus sayımı sonuçları, 65 yaş ve üzerindekiilerin toplam gelirlerinin %38'inin sosyal sigortalardan, %19'unun ise mesleki emeklilik programlarından geldiğini göstermektedir. Primlerle finanse edilen sosyal sigortalar, tüm özel sektör çalışanları için, bağımsız çalışanlar için ve ücretliler için zorunludur. Kamu sektöründe çalışanlar, ulusal sistemin dışında kalabildikleri halde, kamu sektöründe çalışanlarının çoğu ulusal sisteme üye durumdadır. Genelde Amerikalı çalışanların %95'inden çoğu, ulusal sosyal sigorta programı kapsamında bulunmaktadır.

Mesleki emeklilik programları sosyal sigortalardan daha önce başlamıştır. Büyük buhranın olumsuz sonuçlarından önce; gaz, elektrik, su şirketleri ve demiryolları gibi çoğunluğu büyük kamu hizmeti kuruluşları ile bazı özel sektör çalışanlarının %15'i mesleki emeklilik programlarına üye olmuştur. Söz konusu programlar, 20. yüzyılın başlarında çalışanın çok olduğu kamu sektöründe yaygınlaşmış ve karar vericiler tarafından önemsenmiştir. Mesleki emeklilik programlarının teşviki için, 1920'lerin başlarından beri özel sektör çalışanlarının tasarruf programlarına uygulanan vergi muafiyetleri federal yasalarda düzenlenmiştir. Sosyal sigortaların kuruluşu, mesleki programların önemini ve katılımını azaltmamıştır. 1980'lerin başlarından beri sosyal sigortaların kapsamı fayda miktarı sabit kalmıştır. Özel sektör mesleki emeklilik programları, 1970'lerin ortalarından beri giderek azalma göstermiş ve yakın zamanlarda tüm çalışanların %25'inden daha az üyeleri kalmıştır. Kamu sektörü mesleki emeklilik programları ise tam zamanlı çalışanların %80'nini üye yapmıştır. Çalışanların tasarruf programları, çoğu özel sektör çalışanları için mesleki emeklilik programlarının yerini almıştır. Söz konusu tasarruf programları, her yaşta çalışanlara işten ayrılmaları durumunda toplu ödeme yapmaktadır. Bu programların çoğu tercihlidir. Bireysel çalışanların tercihleri, katkıda bulunup bulunmayacakları şeklinde olmaktadır. Genelde olduğu gibi katkıda bulunmayı tercih ettiklerinde, işveren de katkıda bulunmaktadır. Tercihli tasarruf

programları, çalışanların hesaplarına yatan bireysel seçimin derecesine göre sunum yapmaktadır.

Amerikan özel emeklilik sistemi, sosyal güvenliğin başladığı 1930'ların öncesine gitmekle beraber, asıl olarak kamu sosyal sigorta programının tamamlayıcısı olarak gelişmiştir. Belli bir çalışmışlığı olan tüm ABD işçileri, emeklilik döneminde en azından geçimlik bir geliri sağlayacak sosyal güvenlik faydasını hak etmektedir. Özel emeklilik sistemi, düzenlemelerde açık olarak belirtildiği gibi sosyal sigortaya ve sosyal güvenlik sisteminin yeniden gelir dağıtımına yönelik özelliğine tamamlayıcı olarak hizmet etmektedir. ABD'deki özel emeklilik sistemi tamamen gönüllük esasına bağlı olarak faaliyet göstermekte ve işverenler tarafından kendine has olarak işletilmektedir. İşverenler, sistemin organize edilmesinde ana role sahip bulunmaktadır. Çalışma esaslı planların dışındaki özel emeklilik düzenlemeleri, bireysel emeklilik hesapları veya sigorta şirketlerinden kişilerce satın alınan ertelenmiş yıllık sözleşmeleri gibi büyük ölçüde kendine has bireysel düzenlemelerden oluşmaktadır. Bu düzenlemeler, çok daha sınırlı vergi muafiyetlerine tabi olup genelde, özel emeklilik programlarından farklı şekilde bireysel tasarruf araçları olarak ele alınmaktadır.

ABD'de bireysel emeklilik hesapları, işveren destekli emeklilik programları kapsamında olmayan işçiler için ertelenmiş vergi esaslı emeklilik geliri sağlamak amacıyla Ekonomik Emeklilik Gelir Güvencesi Kanunu'nun 1974 yılında çıkmasıyla başlatılmıştır. 1981 Ekonomik İyileşme Vergi Kanunu, bireysel emeklilik hesapları opsiyonunu tüm işçilere yaymıştır. Bununla birlikte 1986'daki vergi reformu ile, belli bir tutarın üzerinde kazanan çiftler ya da bekar işçilerin bireysel emeklilik hesaplarına vergi öncesi para katkısı yapmaları kaldırılmıştır.

Esas olarak iki tip özel emeklilik programı idari düzenlemesi vardır. İlki, tek işveren programı olarak bilinen tek bir birim tarafından desteklenen ve idare edilen program, ikincisi ise çok işveren programı olarak bilinen ortak bir endüstrideki birden fazla işte çalışanları kapsayan programdır. Söz konusu düzenlemeler sadece, tek bir teşebbüsün veya sahibi aynı bir iş grubunun işçilerini kapsamaktadır. Destekçi işveren, kanun sınırlarında ve toplu pazarlık anlaşmasında müzakere edilen şartlar dahilinde düzenlemenin faydaları ve idaresi üzerinde etkin bir kontrole sahiptir. Çok



işveren programları, ortak bir endüstride işçileri temsil eden bir organizasyon ile yapılmış toplu pazarlık anlaşmasına bağlı olarak tesis edilmekte, eşit sayıda işveren ve işçi organizasyonu temsilcilerinden oluşan bir kurulca yönetilmektedir. ABD’de belirli fayda ve belirli katkı planı olmak üzere iki temel tipte işveren destekli program bulunmaktadır. Belirli fayda esaslı program düzenlemesi ile, programda belirlenmiş formüle göre hesaplanan fayda, emeklilikteki yıllık ödeme için şart koşulmaktadır. Belirli katkı esaslı program ile, her bir katılımcı için bir bireysel hesap tesis edilmekte ve emeklilikteki fayda hesapta biriken varlıkların değeri ile hesaplanmaktadır. Çalışanın işini değiştirmesi durumunda transfer edebileceği ödeme miktarı hususunda ise iki emeklilik programı arasında önemli farklılıklar bulunmaktadır. Belirli fayda programları tipik olarak işçinin eski programdaki faydasını korumaktadır. ABD emeklilik yasasına göre belirli katkı düzenlemeleri, hesaplardaki paranın çekilmesine ya da transferine izin vermektedir. Katkı esaslı emeklilik programları, ABD özel emeklilik sisteminin önemli bir unsuru olmuştur. Katkı esaslı emeklilik programları, 1980-1996 arasında iştirakçi sayısını, %155’lik bir artışla 20 milyondan 51 milyona çıkarmıştır. Buna karşılık fayda esaslı emeklilik programlarındaki artış %8 olmuş ve üye sayısı 38 milyondan 41 milyona çıkmıştır.

ABD’deki özel emeklilik sistemi, büyük ölçüde özel gelire desteklenmekte ve özellikle yüksek düzeyde kazanan çoğu Amerikan işçisine hitap etmektedir. Özel emeklilik sistemlerinde birikimlerin hızlı olarak büyümesi ve yüksek net kazançlar sağlanabilmesi için fon işletim gider kesintisinin kontrol altında tutulması çok önemlidir. ABD’deki özel emeklilik sisteminde bu kesinti oranı %0,76 ile kontrol altına alınmış ve bu uygulama sistemdeki birikimlerin giderek büyümesini kolaylaştırmıştır.<sup>21</sup> Ayrıca özel emeklilik kanunu esnek olup, ABD finansal piyasalarının gelişim seyri ve bu piyasalardaki değişim durumuna bağlı olarak emeklilik kaynaklarının yatırımı düzenlenebilmektedir.

### **2.2.1.2. Kanada**

Kanada’da emeklilik sistemi üç ayaktan oluşmaktadır. Kamusal emeklilik gelir sistemi olan ilk ayak; Kanada Emeklilik Planı’nda olduğu gibi federal, eyaletsel ve

<sup>21</sup> Muhsin MENGÜTÜRK, **ABD’de Özel Emeklilik Sistemi:401(k)**,s.29.

bölgesel gelir güvenlik programlarından ve onun Quebec'teki kardeş planı olan Quebec Emeklilik Planından oluşmaktadır. Federal gelir güvenlik planları; Kanada vatandaşlarına ya da 65 ve üzeri yaştaki yasal mukimlerine ödenen Yaşlılık Güvenliği emeklilik maaşını, düşük gelirliler için garanti edilmiş gelir ilavesini ve 60-64 yaş arası bazı düşük gelirliler için eş geçindirme ödemesini kapsamaktadır. Kanada Emeklilik Planı, federal hükümet tarafından yönetilen federal/eyaletsel birleşik bir program iken, Quebec Emeklilik Planı ise Quebec hükümetince yönetilmektedir. Her iki emeklilik programı, zorunlu katkılı sosyal sigorta programları olup, emeklilik, malullük ya da ölümden kaynaklanan gelir kaybına karşı kazançla bağlantılı bir koruma sağlamaktadır.

Kanada emeklilik sisteminde ikinci ayak, genel gelirlerin dışında ve garantili tamamlayıcı gelirleri içeren fonlu ve özel yönetimli emeklilik programlarından oluşmaktadır. Çoğu zaman özel programlar olarak da adlandırılan ikinci ayak mesleki emeklilik programlarından, işverence desteklenen programlardan ya da tescilli emeklilik programlarından meydana gelmektedir. Bunlar, işe alma sözleşmesinin bir parçası olan belirli fayda ve belirli katkı programlarını kapsamaktadır. Federal ve eyalet hükümeti, emeklilikteki gelir yenilemesine yardım ve teşvik amacıyla tescilli emeklilik programlarındaki tasarruflara vergi muafiyeti ve vergi ertelemeleri sağlamaktadır. Gönüllü olan özel emeklilik programlarının, federal ya da eyaletsel olarak tescil edilmesi gerekmektedir. Tescilin yapılacağı bölge, üyenin çalıştığı yere bağlıdır. Bazen özel emeklilik programları, şirket emeklilik programları, tescilli emeklilik programları ya da işveren destekli emeklilik programları olarak adlandırılan mesleki emeklilik programları; işverenler, işçi sendikaları, birlikler ve mesleki organizasyonlar tarafından desteklenmektedir. Kanada'da özel emeklilik programları, 1800'lerin sonlarından itibaren faaliyet göstermekte ve söz konusu programlara 1917'den beri vergi muafiyeti sağlanmaktadır. Tescilli emeklilik programları, hem Federal ya da Eyalet Emeklilik Düzenleme Kurulu'nca hem de vergi yönünden Kanada Gümrük ve Gelirler Kurumu'nca tescillidir. 1997 sonu itibariyle işgücünün %41'ini yani 5.1 milyon işçiyi kapsamaktadır. Bu programların %8'i belediye işçileri ve okullar gibi kamu sektörü işverenlerince desteklenmekte ve toplam üyeliğin %47'sini kapsamaktadır. 1997 yılında program katılımcıları ve işverenleri tarafından yapılan katkı 19.6 milyar

dolar, üye başına ortalama 3,845 dolardır. Yaklaşık 2.3 milyar Kanadalı 1997’de mesleki emeklilik programlarından ve bağlı kaynaklardan 28.1 milyar dolarlık gelir almıştır.

Özel emeklilik tasarrufları için, işveren destekli programlar ve tescilli emeklilik tasarruf programlarını kapsayan üçüncü ayak, tescilli emeklilik tasarruf programları olarak adlandırılan bireysel emeklilik programlarından oluşmaktadır. Federal, eyalet ve bölgesel hükümetler, Kanada vatandaşlarının ve yasal mukimlerin emeklilik öncesi kazançlarının bir bölümüyle emeklilik geliri tesis etmelerini mümkün kılarak tescilli emeklilik tasarruf programları aracılığıyla tasarruflar için vergi muafiyeti sağlanmaktadır.

Kanada’da işverenler ve sendikalar, bireysel veya topluca, Tescilli Emeklilik Tasarruf Programları olarak bilinen bir grup bireysel emeklilik programı sözleşmesi yapabilmektedir. Her bir çalışan bu programlara, yıllık bazda vergiden düşülebilir belli bir tutar yatırma hakkına sahiptir. Söz konusu tutar, şart koşulan katkı limiti ile işverenince sunulan Tescilli Emeklilik Programına kişinin katkı yapabileceği tutar arasındaki fark kadar olmaktadır. Amacı, vergi muafiyeti yoluyla emeklilik için bireysel tasarrufu teşvik etmek olan Tescilli Emeklilik Tasarruf Programları 1957’de başlatılmıştır. Bireyler, söz konusu programlara yaptıkları katkıları her yıl vergi matrahlarından düşebilmekte, böylece daha az gelir vergisi ödemektedir. Emeklilik programı tasarruflarının yatırılmasından doğan yatırım gelirlerine bağlı vergiler, biriken fonların emeklilik programından gelir olarak alınmasına kadar ertelenmektedir. 1997 yılında 6 milyondan fazla Kanadalı söz konusu program katkı vermiş ve toplam katkı 25.3 milyar dolar, ortalama katkı 4,000 dolar olmuştur. 15.000 dolardan fazla kazanan bireylerin %80’i ve 45.000 dolardan fazla kazananların %95’i söz konusu özel emeklilik programlarına katkı vermiştir. Kazançların yüzdesi olarak tescilli emeklilik programı ile tescilli bireysel emeklilik programlarındaki ortalama tasarruflar, %7.5 oranında 15-25 bin dolar kazananlardan, %16 oranında 65-85 bin dolar kazananlardan gelmektedir. Özel emeklilik programları için ortalama tasarruf oranı katkı ve faydalardaki sınırlamalar nedeniyle en yüksek gelirli için %7’ye düşmektedir. Orta gelirlilerdeki yüksek tasarruf ve

gelir artışıyla tasarruf oranlarının artması, kamu emekliliğini değiştirme oranlarının düştüğünü ve kazanç arttıkça özel tasarrufların artması gereğini yansıtmaktadır.

Tescilli emeklilik programları, katkılı ve katkısız olmak üzere iki ana şekilde fonlanabilmektedir. Katkısız programda, programın tüm maliyetini işveren taşımakta, katkılı programda ise çalışanlar maliyetin bir bölümü karşılamaktadır. Çalışan katkısı genelde kazancın %5'i ile %10'u arasında değişmekte ve maaştan kesilerek tahsil edilmektedir. 1997'de tüm emeklilik programlarının yaklaşık %73'ü katkı esaslı emeklilik programında bulunmaktadır. Mesleki emeklilik programlarında verilen emeklilik faydalarının belirli fayda ve belirli katkı olmak üzere iki türü vardır. Belirli fayda programları, emeklilikte belli bir emeklilik faydasını garanti etmektedir. Üyeler, programda oldukları her yıla göre emeklilik faydası kazanmaktadır. Genelde kazancının belli bir yüzdesi (mesela %2) esasına bağlıdır. Emeklilik maaşı genelde programdaki yıl sayısına ve son yıldaki ya da en iyi kazançların ortalaması esasına bağlıdır. Genellikle, hem çalışanlar hem de işverenler programa katkı sağlamaktadır. İşverenler, garanti edilmiş faydanın finansmanı için gerekli fonu sağlamak nihai sorumludur. Belirli fayda esaslı programlarının yaklaşık olarak %20'si, düzenli yıllık endeksleme ya da periyodik uyarlamalar sağlamak suretiyle, emekli işçileri enflasyonun etkisinden korumaktadır. Belirli katkı esaslı programlar, tasarruf programlarına benzemektedir. Çalışanlar ve genellikle işverenler, her yıl üzerinde anlaşılmış belli bir miktar kadar katkı yapmaktadır. Emeklilikteki fayda, biriken katkıların değerine ve yatırım kazançlarına bağlı olup genelde yıllık olarak ödenmektedir. 1997'de 6,795 belirli fayda programı ve 8,139 belirli katkı programı mevcuttur. Aynı yılda, bir plana üye olanların %87'si belirli fayda esaslı programı tercih etmiştir.

### **2.2.2. Batı Avrupa Uygulamaları**

Kuzey Amerika ülkelerinde olduğu gibi Batı Avrupa ülkelerinde de emeklilik sistemleri temelde sosyal sigortalara dayalıdır. Özel emeklilik düzenlemeleri, sosyal sigortaları tamamlayıcı mahiyettedir. Özel emeklilik programlarının tamamlayıcı özelliği, Almanya'da gelişmemiş olmasına karşın İngiltere'de oldukça gelişmiştir. Batı Avrupa ülkeleri arasında özel emeklilik modeli uygulamalarındaki ortak payda, gönüllük esas olmakla beraber ülkeden ülkeye işleyişte önemli farklılıklar

bulunmaktadır. Söz konusu farklılıkların analizi için aşağıda Almanya, İngiltere ve Hollanda emeklilik sistemlerindeki özel emeklilik programları incelenmektedir.

### 2.2.2.1. Almanya

Demografik değişimden kaynaklanan finansman krizinden mevcut sistem içerisinde parametrik tedbirlere başvurarak kurtulanamayacağına anlaşılması üzerine, sosyal güvenlik sisteminin ilk kez uygulandığı Almanya 'da da tamamlayıcı nitelikte bir özel emeklilik sistemi gündeme gelmiştir.<sup>22</sup> Sosyal sigortalar; bütün emeklileri, işçileri ve işçilerin ailelerinin yer aldığı ve toplam nüfusun yaklaşık %90'ını kapsayan bir yapıdadır. Geri kalan kısım ise, özel sigortalar tarafından veya bağımsız çalışanlarda olduğu gibi farklı önlemlerle güvence altına alınmışlardır. Memur ve asker gibi kesimler de kendilerine ait özel sosyal güvenlik sistemlerine sahiptir. Almanya sosyal güvenlik sistemi, Bismarck ilkesi ile uyumlu klasik sosyal güvenlik sistemini temsil etmektedir. Sistem, çalışan tüm nüfusun güvenliğini, faydaların ve ödemelerin eşitliğini amaçlamaktadır. Emekliler için garantili bir yaşam standardı nafakası sistem tarafından sağlanmaktadır. Nesiller arası dayanışma anlayışına göre, yaşlıların emeklilik finansmanı, çalışan nüfusça karşılanmaktadır. Sivil hizmetliler, kendi işini yapanlar, işçiler, çiftçiler ve diğer küçük meslek sahipleri, düzenli emeklilik sigortası kapsamında olmamakla beraber onlar, özel bir sosyal güvenlik sistemine sahip bulunmaktadır. Düzenli emeklilik sigortasında, eşit emeklilik hakkı için önceden katılım yapılmaktadır. Emekli aylığı, net ücretin yaklaşık %50'sine eşit olup 65 yaşından sonra düzenli olarak verilmektedir. Sistem, çalışanların ve işverenlerin eşit katkılarıyla finanse edilmektedir. Demografik değişimler nedeniyle katkılar, yaşlı kuşağın daha çok olan emekli aylığı taleplerini karşılayamamaktadır. Şirket emeklilik planları, özel emeklilik sigortası gibi gönüllüdür. Şirket ya da özel emeklilik sistemlerinin organizasyonu ve finansmanı özeldir.

Almanya'da özel emeklilik planı, belirli bir çalışan grubuna sunulabilmektedir. 1974'den önce emeklilik maaşına hak kazanmak için üyenin emeklilik yaşına ulaşıncaya kadar aktif bir katılımcı olarak kalması, emeklilik planlarının genel bir zorunluluğu olmuştur. 1974'de yürürlüğe giren Şirket Emeklilikleri Kanunu

<sup>22</sup> ERGENEKON, **Emekliliğin Finansmanı**, s.120.

çalışanlar için ya bir plana 10 yıllık üyelikten sonra ya da bir plana 3 yıllık üyelik ve bir işverenle 12 yıllık hizmetten sonra hak kazanma zorunluluğu getirmiştir. Ayrılan çalışanın, hak kazanmak için en az 35 yaşında olması da gerekmektedir. Ayrıca, işverenlerin öncesinde olmak kaydıyla katılım süresinin tamamlanmasının gerektiği daha yüksek yaş limitleri belirlemeleri mümkündür. Bununla birlikte, mahkeme kararlarının bir sonucu olarak, bekleme süresinin işlemesi, çalışanın emeklilik maaşına hakkı kazandığı anda istihdam ilişkisinin bitmesiyle sonlanmış olmamaktadır. Zorunlu verilen fayda, tamamlanmış fiili hizmetle ilişkili olarak ve hizmet normal emeklilik yaşına kadar devam etmiş olsaydı ödenmiş olacak olan faydaya orantılı olarak hesaplanmaktadır. Alternatif olarak, fayda bireysel sigorta poliçeleri ile finanse edilirse, işveren 1974'den beri tüm sigorta ikramiyelerini dahil etmesi şartıyla, poliçeyi çalışana tahsis edebilmektedir. Fayda kazanımı yoksa ve plan katkılı ise, işverenin çalışanın katkılarını geri ödeme yetkisi bulunmaktadır. Şirket Emeklilikleri Kanunu'nun 16. bölümü işverenin, emeklinin çıkarları ve şirketin finansal durumu çerçevesinde sağduyulu bir uygulamayla, her üç yılda emekli maaşı ödemesini gözden geçirmesini gerektirmektedir. Müteakip mahkeme kararları, kanunun bazı yönlerine açıklık getirmiştir. Özellikle, kazanılan emekli maaşlarının, ödenir duruma gelinceye kadar artırılmasına gerek yoktur. Ödenmekte olan emekli maaşlarının, işverenin finansal durumu bir engel teşkil etmediği sürece, yaşam maliyeti endeksindeki tam artış bazında her üç yılda bir artırılması gerekmektedir. Alman mevzuatında, kazanılmış emekli maaşı haklarının bir başka emeklilik planına transferine ilişkin her hangi bir hüküm bulunmamaktadır. Bununla birlikte teoride, transfer eden ve alan plan arasında bir anlaşma olması durumunda, planlar arasında mesleki emeklilik maaşı hakkının transferi mümkün olmaktadır. Emeklilik planı fonlamasının özel yöntemine bağlı olarak transfer anlaşmaları, doğrudan taahhüt planları ve emeklilik fonları için nadir, doğrudan sigorta ve destek fonları için daha rastlanabilir durumdadır. 10 yıldan az bir süre için kazanılmış emeklilik maaşı hakkı olan bir çalışana toplu ödeme yapılması durumunda, bu çalışanın, yeni işverenin işlettiği bir plana söz konusu parayı katkı yapma hakkı yoktur. Toplu ödeme, çalışana ödendiği anda gelir olarak vergilendirilmektedir. Almanya'da bir diğer Emeklilik Reformu Kanunu 1997'de çıkarılmıştır. Söz konusu kanun, şirket emeklilik düzenlemelerindeki asıl etkisini, 1974 Şirket Emeklilikleri

Kanunu'ndaki değişikliklerden dolayı gösterecektir. Özellikle 31 Aralık 1998'den sonra verilen emeklilik maaşı vaatleri için şirketler, tüketici fiyat enflasyonu oranında her üç yılda bir artış şeklindeki mevcut şartın yerine her yıl %1 oranında sabit ödeme artışı sağlama seçeneğine sahip olacaktır.<sup>23</sup> Almanya'da yeni bir emeklilik reformu, sosyal sigortalar arasında denge, mesleki hazırlık planları ve özel emeklilik sigortası olmak üzere içinde üç aylık düşüncenin olduğu bir içerikle 2001'de yapıldı. Emeklilik reformunun önemli bir yönü, devlet tarafından teşvik edilen özel sigortaların tanıtılmasında olmuştur. Herkes için zorunlu bir özel sigorta planlanmasına rağmen gelen büyük eleştiriler nedeniyle, değiştirilerek gönüllü yapılmıştır. Katkılarda artışı sınırlamak amacıyla ulusal sigorta programı faydaları, 2030 yılına kadar kademeli olarak azaltılacak ve emeklilik kapsamının yeterli bir miktarını garanti etmek amacıyla devlet, tamamlayıcı mesleki emekliliği veya özel emeklilik planlarını teşvik edecektir. Almanya'da yeni üç aylık emeklilik sisteminde etkinlik, adalet ve güvenilirlik unsurlarına önem verilmektedir. Emeklilik sigortası etkinliğine olan bakış açısı, sigorta açıkları riskinin önemi nedeniyle tamamlayıcı koruma zorunlu tutulmamaktadır. Özel sigortalar alanında, uzun yaşamın genel bir risk kuralı olduğu için kapsamda olması, çalışma kapasitesinde bir azalma riskinin kapsamda olmaması ve hayatta kalanların faydaları gibi karşılaşılabilecek problemler vardır. Ulusal sigorta programları içinde kuşaklar arası denge, sosyal eşitleme ölçüleri tarafından başarılmasına karşın, katkılar ve faydalar tam fonlu tamamlayıcı sigorta sistemlerinde, bireysel risk durumuna göre farklılıklar gösterebilmektedir. Ayrıca, emekli aylıklarının güvenilir şekilde ödenebileceğine ilişkin olarak ulusal sigorta programları, dağıtım yöntemi sayesinde tüm toplum için emekli aylıklarını garanti eden son örnektir. Tamamlayıcı tam fonlu sistemler altındaki tedarik ise, sermaye yatırımlarının güvenliğini garanti etmeyi tasarlayan denetimsel düzenlemelerle sağlanmaya çalışılmaktadır.

Almanya'da bireysel emeklilik tasarrufları çoğunlukla hayat sigorta poliçeleri ile yapılmaktadır. Bununla birlikte, belirli katkı ilkesine ve zorunlu yıllık maaş ödemesine dayalı bir tamamlayıcı emeklilik programı başlatmak için reform önerileri

<sup>23</sup> Vincenzo ANDRIETTI, "Employer Provided Pensions Portability in OECD Countries, Country Specific Policies and Their Labour Market Effects", **Regulating Private Pension Schemes**, (Private Pensions Series No: 4, OECD), s.187-188.

geliştirilmektedir. Bireysel katkı hesapları veya doğrudan sigorta planları veyahut emeklilik fonları şeklinde oluşturulan bir onaylanmış plana katılım zorunlu değildir. Ancak, bazı katkıcılara vergi kolaylıkları ile teşvik yapılmaktadır. Belirli katkı bireysel hesaplar sadece devam eden katkılara komisyon ödenmesini gerektirmektedir. Böylece, emeklilik sermayesi transferleri bedelsiz olmuş olmaktadır. Alternatif olarak ise, önceden yapılan komisyonlu ödemeler için çalışan işverenini değiştirerek 10 yıl dolmadan önce plandan ayrılabilse bile, 10 yıla göre amortismanına tabi olması gerekmektedir.<sup>24</sup> Özel emeklilik planları için, konvansiyonel hayat poliçelerinin yanısıra yatırım fonu tarzındaki enstrümanlara da yer verilmiş olmasının, Almanya 'da Anglo-Sakson tarzı bir emeklilik endüstrisi oluşmasına yol açarak, Alman sermaye piyasası ve bankacılık sektöründe önemli dönüşümlerin yaşanmasına imkan sağlayacağı beklenmektedir.<sup>25</sup>

#### 2.2.2.2. İngiltere

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.

İngiltere emeklilik sisteminin ilk ayağı temel emeklilik ve kazançlarla bağlantılı emeklilikten oluşmaktadır. Temel devlet emekliliğine üyelik, hem işçilere hem de kendi işi için çalışanlara zorunludur. Kazançlarla bağlantılı emekliliğe üyelik ise, hafta başına 64 sterlinden fazla kazanan tüm işçiler için zorunludur. Ancak, ikinci ayak işveren programı ile mesleki emekliliği ya da üçüncü ayak bireysel emeklilik ile özel emekliliği seçenlere kazançlarla bağlantılı emekliliğe üyelik zorunlu değildir. Devlet, temel emeklilik programını ve kazançlarla bağlantılı emekliliği yönetmektedir. Temel emeklilik programı, dağıtım yöntemiyle finanse edilmektedir. Tüm katkılar Milli Sigorta Fonunda toplanmakta ve oradan da

<sup>24</sup> ANDRIETTI, **a.g.e.**, s.176.

<sup>25</sup> Çağatay ERGENEKON, "Emekliliğin Finansmanı; Global Özel Emeklilik Fonu Uygulamaları İşığında Ülkemiz İçin Öneriler, (Haziran 2001),s.120



emeklilik ödemeleri yapılmaktadır. Temel emeklilik programı ile tüm çalışanlara düz oranlı bir emeklilik, kazançlarla bağlantılı emeklilik programına katılan çalışanlar için kazanca bağlı emeklilik ödemesi yapılmaktadır. Kadınlarda 60, erkeklerde 65 olan emeklilik yaşı 2020’de hem kadınlar hem erkekler için 65 olacaktır. Ayrıca, temel emeklilik şartlarını sağlayamayan ya da emekli maaşı minimum miktardan düşük olan yaşlı emeklilere de emeklilik maaşı ödenmektedir.

İngiltere emeklilik sisteminin ikinci ayağı işverenler tarafından hazırlanan mesleki emeklilik programlarından oluşmaktadır. İşveren, bir emeklilik programı oluşturup oluşturmamakta ve ayrıca, bunu kazançlarla bağlantılı emeklilik programının yerine koyup koymamakta serbesttir. 1988’den beri, bu emeklilik programlarına üyelik zorunlu tutulmamaktadır. Şirket için çalışan tüm işçiler mesleki emeklilik programına katılabilmekte, fakat katılım hakkı işveren tarafından kısıtlanabilmektedir. Kural olarak şirket emeklilik programları işverenler tarafından kurulmakta ve sigorta şirketleri, bankalar, yatırım şirketleri, emeklilik fonu komisyoncuları, sigorta danışmanları, muhasebeciler ve inşaat toplulukları ile işverenler tarafından idare edilmektedir.

Son yıllara kadar mesleki program üyelerinin çoğu, belirli fayda esasına göre program kapsamında iken artık işverenler, yeni işçiler için mesleki emeklilik programlarını maliyet açısından daha iyi bir belirginlik sağladığı gerekçesiyle belirli katkı esasına göre oluşturmaktadır. Mesleki programlar; emekli maaşı, emeklilikte vergisiz toplu ödeme, çalışanın ölümünde dul eşe maaş ve çocuk yardımı ile emeklilikten önce çalışırken ölmesi durumunda nakit toplu ödeme imkanı sağlamaktadır. Hem işveren hem de çalışan için gönüllülük esasına bağlıdır, çalışan programdan çıkıp bireysel emekliliğe geçebilmektedir. Çalışan mesleki programdan çıkarsa, işveren bireysel programa isterse katkı verebilmesine rağmen, işverenlerin çoğu bu katkıyı yapmamaktadır. Mevcut çalışanların %46’sının mesleki programlarda olduğunun tahmin edildiği İngiltere’de mesleki programların finanse edilmesi için yasal düzenleme olmamasına rağmen uygulamada vergi teşviklerinden faydalanılmakta ve finansman, işveren ve çalışan arasında paylaştırılmakta, bazı programlar ise tamamen işverence finanse edilmektedir.

6 Nisan 2001'den itibaren ikinci ayak emeklilik düzenlemesi olmayan çalışanlar ile emeklilik dönemlerine ilişkin başka türlü tasarruf yapma hakları olmayacak kişiler için basit, güvenli, esnek ve fonlu bir ikinci emeklilik sağlanması amacıyla Riske Katılım Emekliliği başlatılmıştır. Söz konusu emeklilik, bireyler için belirli katkılı bireysel emeklilik tipinde bireysel emekliliğe ilişkin aynı kural ve düzenlemelere tabi, düşük primli özel emekliliktir. Fona yapılan ödemeler, çalışanlar ve hatta çalışmayanlar tarafından yapılabilmektedir. Hükümet, bireylerin yaptığı ödemelere, oluşturulan fonun değerini artırmak amacıyla %22 oranında vergi desteği yapmaktadır. Fon daha sonra 50 yaşından itibaren bir yıllık ödeme almak için kullanılabilir. Fona işverenlerce ödeme yapılması zorunlu değildir. İşverenler yaptıkları ödemeler nedeniyle vergi indirimini elde etmektedir. Mevcut emeklilik fonunu desteklemeyen işverenlerin hepsi, Ekim 2001'den itibaren çalışanlarına Riske Katılım Emekliliği hakkı sunmak zorundadır. Yeni tip bireysel emeklilik fonunun önemli bir esası, maksimum gider harcamasının fonun %1'i ile sınırlanmış olmasıdır. Bu durum söz konusu emeklilik fonlarının, İngiltere'deki diğer bireysel emeklilik fonlarından çok daha ucuza idare edilmesini sağlayacaktır. Güney Amerika'daki benzer fonlardan da çok daha ucuza yapacaktır. Ucuzluk, daha yüksek yatırım getirisi ve dolayısıyla daha yüksek emeklilik maaşı anlamına gelmektedir. Orta ve yüksek kazançlılar ile düşük geliri olup emeklilik için tasarruf yapabilecek durumda olanlar ve kendi işinde çalışanlar için Riske Katılım Emekliliğinin uygun olacağı düşünülmektedir.

İngiltere emeklilik sisteminin üçüncü ayağı bireysel emeklilik programlarından oluşmaktadır. Bireysel emeklilik tamamen gönüllülük esasına dayalı olup; kendi işinde çalışanlar, bir mesleki emeklilik programına üye olmayan çalışanlar, kazançlarla bağlantılı emekliliğin dışında kalmayan bir mesleki programa üye olarak çalışanlar, sadece ölüm yardımı sağlayan bir programa üye olarak çalışanlar bireysel emeklilikten yararlanabilmektedir.

1986'da İngiltere'de yürürlüğe giren Sosyal Güvenlik Kanunu, bireysel emekliliği, bir emeklilik tasarruf aracı olarak başlatmıştır. Bireysel program belirlenmiş şartları karşılırsa, çalışanlar Devlet Kazanç Bağlantılı Emeklilik Programı sözleşmesinden çıkabilmektedir. 6 Nisan 1988'den beri, çalışanlar ayrıca,

mesleki emeklilik programlarından çıkıp yeni düzenlemeden faydalanma hakkına da sahiptir. Bireysel emeklilikler; sigorta şirketlerince, bankalarca, birlik tröstlerince ve yardımlaşma derneklerince sunulabilmektedir. Emekli birey, emeklilik döneminde hangi sigortacıdan yıllık maaşını alacağını seçebilmektedir.

1988 yılından itibaren uygulanmaya başlayan bireysel emekliliğe katılım önemli ölçüde büyümüştür. 1956-1988 tarihleri arasında, bireysel emeklilik sadece kendi işinde çalışanlar için uygulanmıştır. 1988'den sonra bireysel emeklilikte meydana gelen hızlı büyümenin nedeni insanların kazançlarla bağlantılı emeklilikten çekilmek istemelerinden kaynaklanmıştır. Bireysel emeklilik, mesleki emekliliğe giremeyen kendi işinde çalışanların emeklilik gelirlerini finanse etmede önemli bir rol oynamaktadır. Mesleki programa üye pek çok çalışan, mesleki programın altında emeklilik kazancını maksimize etmek amacıyla gönüllülük esaslı programlara katkı vermektedir.

Fonlar vergisiz bazda birikmekte, fakat programın sağladığı faydalar vergilendirilmektedir. Bununla birlikte mali otoritelerin izin verdiği ölçüde, ödemeyi vergisiz toplu olarak almak suretiyle vergiden belli bir dereceye kadar kaçınılabilmektedir. Hayat sigortası da emeklilik için kullanılabilir. Hatta enflasyon tehlikesine karşı, prim ve teminatın fon içinde belirlendiği "unit linked" hayat sigortacılığı gelişmiştir. Bunlar, risklere bağlı zorunlu ihtiyaçların karşılanması amacıyla oluşturulmuş özel fonlardır.<sup>26</sup> 10 yıllık minimum süre sınırı da dahil olmak üzere mali otoritelerce belirlenen şartları karşılayan kişilere bazı vergi avantajları sağlanabilmektedir. Primler vergilendirilmiş gelirden ödenmekte, biriken fon vergiye tabi iken, belirlenmiş şartlarda ödenen faydalar vergiye tabi olmamaktadır. Bireysel emeklilik programında, bireyin kendi emeklilik yaşını 50 ile 75 arasında seçebilmesine yönelik esneklik vardır. Bazı mesleklerde ve ciddi sağlık sorunları olması durumunda 50 yaşından önce ödeme yapılabilir.

<sup>26</sup> K.Batu TUNAY, Mustafa T.UZUNER, Murat AKBALIK, "Yüksek Enflasyonlu Ülkelerde Özel Hayat Sigortacılığı Uygulamaları ve Türkiye Üzerine Çözüm Önerileri," **Milli Reasurans A.Ş. – Reasürör Dergisi**, (Ekim 1998), s.12

### 2.2.2.3. Hollanda

Sosyal güvenlik sisteminde özelleştirme faaliyetlerinin olduğu Hollanda'da üç aylık bir emeklilik sistemi vardır. Birinci ayak, 65 yaşını dolduranlar için düz oranlı emeklilik maaşından meydana gelmektedir. Fayda düzeyi, yasal asgari ücretle bağlantılı olarak yalnız yaşayanlar için brüt asgari ücretin %70'i, beraber yaşayanların her biri için %50'si, böylelikle de çiftler için brüt asgari ücretin %100'ü kadar olmaktadır. Birinci ayak, tipik bir ulusal sigorta programı olup, dağıtım yöntemiyle finanse edilmekte ve yaşlılık riskine karşı herkesi sigortalamaktadır. Birinci ayak emekli maaşı, gelir araştırmasına bağlı değildir. Ülke olarak, toplu ücret sözleşmelerinin ortalama gelişim endeksine bağlıdır. Çalışanların çoğu, son ücretinin %70'ine eşit brüt emeklilik maaşı sağlayan bir emeklilik programı kapsamındadır. Son zamanlarda belirli fayda esaslı sistemler popüler olmaya başlamıştır. Son ya da ortalama ücretinin %70'ini alabilmek için genelde 40 yıl katkı yapmak gerekmektedir. Bu fayda düzeyi, birinci ayaktaki devlet emekliliği ile ilişkilidir.

İkinci ayak, işle bağlantılı fonlu mesleki emeklilik programlarından oluşmaktadır. Söz konusu emeklilik programını işveren sunuyorsa böyle bir plana katılım zorunluluğu olduğundan, çalışanların yaklaşık %90'ı bir mesleki emeklilik programı kapsamında bulunmaktadır. Hollanda'da mesleki emeklilik maaşları bir ücret çeşidi olarak kabul edildiğinden, iş sözleşmelerinde tarafların müzakeresine bağlı olmaktadır. Bu açıdan, işverenlerin çalışanlara emeklilik maaşı taahhüdünde bulunmalarının yasal zorunluluğu yoktur. Dolayısıyla, Hollanda'daki ikinci ayak emekli maaşı düzenlemeleri özel düzenlemelerdir. Hükümetin rolü, uygun maliye politikaları benimsemek ve emeklilik programının taraflarına koruyucu mevzuatı uygulamaktır. Maliye politikaları ile sağlanan imkan, primlerde yapılan indirimler olurken, emeklilik maaşı bir gelir olarak vergilendirilmektedir. İkinci ayak, genelde dullar ve yetimler için hayat emekliliğini, bazen de sakatlık emekliliğini kapsamaktadır. İkinci ayaktaki emekli maaşları, yasal düzenleme nedeniyle fonlama esaslı olarak finanse edilmek zorundadır. Katkıya genelde işveren 2/3 oranında, işçi ise 1/3 oranında iştirak etmektedir.

Hollanda'da işverence sağlanan emeklilik programları için ilk çerçeve düzenleme, 1953 yılında Emeklilik ve Tasarruflar Fonu Kanunu ile başlatılmıştır.

Her ne kadar bekleme sürelerine ilişkin bir hüküm taşımasa da, emeklilik programları için genelde en düşük giriş yaşı 25, en yüksek giriş yaşı ise 60'tır. Hak kazanma süresi başlangıçta 5 yıl olarak belirlenmiş, 1972'de 1 yıla indirilmiştir. 1987'den beri istihdam süresine ilişkin tüm hususlar mevzuattan çıkarılmıştır. Yani, birey emekli maaşı alınabilir bir hizmete başlar başlamaz prensipte emekliliğe hak kazanmış olmakla birlikte, emekli maaşına hak kazanmak için genelde işçinin bir yıl üyeliği gerekmektedir. İşçinin gerekli hak kazanma süresinden önce ayrılması durumunda, katkılarını geri alma hakkı bulunmaktadır. Emeklilik mevzuatına ilişkin esas ilke, hiçbir durumda emeklilik maaşı hakkının yitirilmeyeceğidir. Bu nedenle; göç, bir yıldan az üyelik veya başka bir emeklilik programına ya da sigorta şirketine transfer hariç olmak üzere, emekli maaşı hakkının verilmemesi açıkça yasaklanmıştır. Emeklilik ve Tasarruflar Fonu Kanunu çerçevesinde işverenlerin, ertelenmiş emeklilik faydalarını veya ödenen emekli maaşlarını endeksleme zorunluluğu yoktur. Erkenden ayrılanların ertelenmiş faydaları genelde, işverenlerce gönüllü olarak endekslenmektedir. İşverence sağlanan emeklilik düzenlemelerinde emeklilik maaşının transferini artırmayı amaçlayan köklü değişiklikler 1987 ve 1994'de yapılmıştır. 1987'de yapılan düzenlemeye göre, erkenden ayrılanlara emeklilik programı üyeliği süresi ile orantılı olarak normal emeklilik yaşına kadar koruyacak şekilde emeklilik maaşı hakkı veren bir zorunluluk getirilmiştir. Erkenden ayrılanların kazanılmış emeklilik maaşı miktarı, işçinin aynı işverenle emekli olmasına kadar çalışarak hak kazanacağı emekli maaşı ile emekli olana kadar sürekli istihdam halinde alacağı emekli maaşı arasındaki fark kadar olmaktadır. Bu hesaplamaları yaparken, üyeliğin kesildiği andaki emeklilik planı hükümlerinin kullanılması gerekmektedir. Ertelenmiş emekli maaşının miktarı en az, kişinin adına veya kişice yapılan ya da hala sahip olunan toplam katkı tutarına denk olmalıdır.

İşveren, erkenden ayrılanların geçmiş hizmet haklarını normal emeklilik tarihlerine kadar zorunlu olarak finanse etmektedir. 8 Temmuz 1994 tarihinden sonra iş değiştiren mesleki emeklilik üyelerine, kazanılmış haklarını bir başka emeklilik programına transfer etme olanağı verilmiştir. Bu tarihten önce emeklilik haklarının transferine sadece işveren ile çalışan arasında bir anlaşma esasında izin veriliyordu. Çalışan bu tercihi yaparsa, eski işveren derhal geçmiş hizmet haklarını finanse etmektedir. Ücret artışı durumunda yeni işverenin de transfer edilmiş emeklilik maaşı

ile bağlantılı olarak geçmiş hizmet haklarını vermesi gerekmektedir. Hollanda'da emekli maaşının transferi, eski işverenle çalışırken birikmiş hakların geri verilmesi açısından iki farklı emeklilik sisteminin birlikte mevcut olması nedeniyle, uzun bir süre engellenmiştir. Söz konusu iki farklı emeklilik sistemi, hizmet yılı ve yaşam yılı sistemidir.<sup>27</sup>

- **Hizmet yılı sistemi:** Söz konusu sistemde endeksleme sadece, fiili hizmet yılına ve bunun sonucu olarak emeklilik programından ayrılma sonrası birikmiş hak düzeyine ilişkindir. Bu durumda, erkenden ayrılanların emekli maaşı kayıplarını giderecek kişi eski işveren olmaktadır.

- **Yaşam yılı sistemi:** Söz konusu sistemde önceki emeklilik programı ile kazanılmış hakların endekslenmesi cari planda yapılmaktadır. Bu durumda, yeni işveren ilave fonlama maliyetlerini yüklenmektedir. Yaşam yılı sistemin doğal bir sonucu, erkenden ayrılanların emeklilik maaşı haklarının endekslemesinin artık gerekli olmayacağıdır.

Hollanda'da ağırlıklı olarak belirli fayda esaslı tamamlayıcı emeklilik programları önemli ölçüde mesleki çizgide gelişme göstermektedir. Çoğu bireysel ve tümüyle işlerinden ayrı olacak şekilde işverenlerle emeklilik fonları tesis edilmektedir. Bu durum, mesleki emeklilik programı olmayan işyerlerinde çalışanlar için uygun emeklilik imkanı sağlamaktadır. Günümüzde önemli sayıda geniş kapsamlı sanayi programları altındaki kolektif anlaşmalarda zorunlu üyelik eğilimi bulunmaktadır. Emeklilik programlarının %99,4'ü belirli fayda, %0,6'sı ise belirli katkı tipindedir. Emeklilik faydalarının %72'sinden fazlası son ödeme esasına göre belirlenmektedir.

Üçüncü ayak, sigorta şirketlerinin bireysel hayat sigortası ve sermaye sigortası politikalarından oluşmaktadır. Hükümet, primlerdeki belli bir düzeye kadar indirim yapabilmektedir. Hollanda'da bireysel emeklilik düzenlemeleri genelde, ticari sigortacılı tasarruf düzenlemeleri ya da özel hayat sigorta poliçeleri şeklindedir.

---

<sup>27</sup> ANDRIETTI, a.g.e., s.189-190.

Eskiden bağımsız çalışarak kendi işini yapan biri gibi bazı emekliler, özel bir emeklilik sigortası satın almakta ve bu sigorta poliçelerinden yıllık bir gelir kazanmaktadır.

## İkinci Bölüm

### TÜRKİYE'DE BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ

Emeklilik sistemi uygulamalarında özel emeklilik programlarının yerini incelediğimiz çalışmamızın birinci bölümünde verilen bilgiler genelde, gelişen ülkelerde özel emeklilik programlarının kurumsallaşma sürecini tamamladığını, gelişmekte olan ülkelerde ise söz konusu süreci tamamlama aşamasında olduğunu göstermektedir. Dünya genelinde uygulanan özel emeklilik programları, ülkemizde de gerek ekonomik ve demografik sebeplerle emeklilik sistemimizin içine girdiği krizle, gerekse dünyadaki yeni liberal ekonomik düzenin etkisiyle başta Dünya Bankası ve OECD(Organisation for Economic Co-operation and Development) olmak üzere bazı uluslararası kuruluşların ve TÜSİAD(Türk Sanayicileri ve İşadamları Derneği), TİSK(Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu), TOBB(Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği) gibi bazı ulusal kuruluşların desteklemesiyle geniş yankı bulmuştur. Yıllar süren tartışmalardan sonra gönüllülük esasına dayalı ve sosyal sigortaları tamamlayıcı nitelikteki özel emeklilik sistemi ülkemizde de yasalaşarak yürürlüğe girmiştir. Çalışmamızın ikinci bölümünde, söz konusu yasal düzenlemeden hareketle 27 Ekim 2003 tarihinden itibaren üye kaydına başlayan Bireysel Emeklilik Sistemi, kapsamlı olarak incelenmekte, ilgili tarafların beklentileri değerlendirilmekte ve hayat sigortaları ile kıyaslama yapılmaktadır.

#### 1. TÜRKİYE'DE EMEKLİLİK SİSTEMİNİN YAPISI

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



Genel olarak; gelişmiş ülkelerde gönüllülük esasına dayalı, gelişmekte olan ülkelerde ise zorunluluk esasına dayalı özel emeklilik programları, ülkemizde de gönüllülük esasıyla hayat sigortacılığı olarak yıllardan beri, çalışmamızın esas konusunu oluşturan bireysel emeklilik sistemi olarak ise 27 Ekim 2003 tarihinden itibaren fiilen bulunmaktadır.

### **1.1. Sosyal Sigorta Kurumları**

Ülkemizde faaliyet gösteren ve üyelerine veya bakmakla yükümlü oldukları yakınlarına belirli koşullar gerçekleştiğinde yaşlılık, malullük ve ölüm sigortası adı altında aylık veren sosyal sigorta kurumları; memurlar için Emekli Sandığı, işçiler için Sosyal Sigortalar Kurumu (SSK) ve bağımsız çalışanlar için Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu (Bağ-Kur)'dur.

#### **1.1.1. Emekli Sandığı**

Emekli Sandığı, genel olarak kamu kesiminde memur olarak çalışanlara ve onların bakmakla yükümlü oldukları kişilere sosyal güvence veren bir sosyal güvenlik kuruluşudur.<sup>28</sup> 18 yaşını doldurmuş Türk vatandaşlarından belli yerlerde ve belirli işlerde çalışanlar Emekli Sandığına iştirakçi olabilmektedir. Emekli Sandığının 30 Haziran 2003 tarihi itibarıyla 2.424.679 iştirakçisi ve 1.433.818 emekli, malul, dul ve yetim sigortalısı bulunmaktadır. Söz konusu iştirakçilerin emekliliğe hak kazanma koşullarında çeşitli tarihlerde değişiklikler yapılmıştır. Son yapılan değişikliklerden sonra memurluğa başlayan ve 25 fiili hizmet yılını tamamlayan kadın ise 58, erkek ise 60 yaşını dolduranlar emekliliğe hak kazanabilmektedir.

Emekli Sandığının finansmanı; kesenekler, karşılıklar, hazine katkısı ve öteki gelirlerden sağlanmaktadır. Çalışanlar tarafından karşılanan kesenekler; giriş keseneği, aylık kesenek, artış keseneği ile fiili ve itibari hizmet zammı keseneğinden oluşmaktadır. Giriş keseneği, Emekli Sandığına bağlı bir göreve başlayanlardan emeklilik keseneğine esas ilk aylıklarından bir defaya mahsus olmak üzere %25 oranında alınmaktadır. Giriş keseneğinin alındığı ilk ay için ayrıca aylık kesenek alınmamaktadır. Aylık kesenek, iştirakçilerden her ay emeklilik keseneğine esas

<sup>28</sup> 08.06.1949 Tarih 5434 Sayılı Kanun, 17.06.1949 Tarih ve 7235 Sayılı **Resmi Gazete**.

aylıkları üzerinden %16 oranında alınmaktadır. Artış keseneği, emekliliğe esas aylık veya ücretleri yükselenlerden ilk aylıklarının farkı kadar olmakta ve bu fark artış keseneği olarak Emekli Sandığına gönderilmektedir.

### 1.1.2. Sosyal Sigortalar Kurumu

Sosyal Sigortalar Kurumu, bağımlı çalışan gruplarından işçilere ve onların bakmakla yükümlü oldukları kişilere sosyal güvence veren bir sosyal güvenlik kuruluşudur.<sup>29</sup> Aralık 2002 tarihi itibarıyla 5.257.000 aktif sigortalısı olan SSK'nın, 3.621.213 kişi malullük, yaşlılık ve ölüm aylığı alan pasif sigortalısı bulunmaktadır.

Sosyal Sigortalar Kurumunun finansmanı genel olarak işçi ve işverenlerden alınan primlerle sağlanmaktadır. İş kazaları ve meslek hastalıkları sigortası için prim oranı yapılan işlerdeki 12 tehlike sınıfına göre %0,5 dilimlik artışlarla sigortalının kazancından %1,5 ile %7 oranında değişmekte ve tamamını işveren ödemektedir. Hastalık sigortası için toplam prim oranı, sigortalının prime esas kazancının %11'i oranında olup bunun %5'i sigortalı, %6'sı da işveren payı olmaktadır. Analık sigortası primi, sigortalının prime esas kazancının %1'i oranında olup, sigortalının erkek veya kadın, bekar veya evli olmasına bakılmaksızın işveren tarafından ödenmektedir. Malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi oranı, sigortalının kazancının %20'si oranındadır. Bunun %9'u sigortalı, %11'i işveren payıdır. İşsizlik sigortası primi oranı sigortalının kazancının %7'si oranındadır. Bunun %3'ü işveren, %2'si sigortalı ve %2'si de devlet payı olarak ödenmektedir. Sigorta kollarının genel toplamına bakıldığında sosyal sigorta prim oranları sigortalılar için kazançlarının %16'sı işverenler için ise %22,5-28'i kadar olmaktadır.

### 1.1.3. Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu

Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu'nun kısa adı Bağ-Kur olup, genel olarak bağımsız çalışanlara sosyal güvence vermektedir.<sup>30</sup> 30 Haziran 2003 tarihi itibarıyla 3.350.104 aktif sigortalısı

<sup>29</sup> 17.07.1964 Tarih ve 506 Sayılı Kanun, 29, 30, 31.07.1964 ve 01.08.1964 Tarih ve 11766-11779 Sayılı **Resmi Gazete**.

<sup>30</sup> 02.09.1971 Tarih ve 1479 Sayılı Kanun, 14.09.1971 Tarih ve 13956 Sayılı RG; 17.10.1983 Tarih ve 2926 Sayılı Kanun, 20.10.1983 Tarih ve 18197 Sayılı **Resmi Gazete**.

olan Bağ-Kur'un, yaşlılık, malullük ve ölüm aylığı alan 1.427.651 pasif sigortalısı bulunmaktadır.

Bağ-Kur'un finansmanı genel olarak toplanan primlerle sağlanmaktadır. Sisteme ilk girerken ilk 12 basamak içinde istenen basamağın seçilebildiği Bağ-Kur'da toplam 24 basamak vardır. Her basamakta bekleme süresi bir yıl olup 12. basamağa kadar prim ödenmesine ve talep edilmesine bakılmaksızın kurum tarafından basamak yükseltilmektedir. 12. basamaktan sonra basamak yükseltilmesi için son basamakta iki yıl geçmesi, sigortalının yazılı talepte bulunması ve talep tarihinden önceki ayın sonu itibarıyla de prim ve diğer borçlarını ödemiş olması gerekmektedir. Her basamak yükseltiğinde sigortalılar bir defa basamak yükseltme farkı ödemektedir. Zorunlu sigortalılık dışında isteğe bağlı olarak ev kadınları ve Türkiye'de ikamet eden yabancılar Bağ-Kur sigortalısı olabilmektedir. Prim oranları, sigortalının bulunduğu gelir basamağının %20'si yaşlılık, malullük ve ölüm sigortası için, %20'si de sağlık sigortası için olmak üzere toplam %40 oranındadır. Ayrıca ilk girişte %25 oranında giriş keseneği alınmaktadır.

## **1.2. Tamamlayıcı Sigorta Kurumları**

Tamamlayıcı sigorta programları, dünyada yaygın uygulama alanı bulmasına karşın ülkemizde kurumsallaşamamıştır. Emekli Sandığı, SSK ve Bağ-Kur adı altında faaliyet gösteren kapsamlı ve zorunlu kamusal emeklilik kurumlarına ilave olarak sosyal güvenlik yardımları sağlayan Ordu Yardımlaşma Kurumu, Amele Birliği, İlkokul Öğretmenleri Sağlık ve Sosyal Yardım Sandığı ile Özel Hayat Sigortaları hakkında aşağıda genel bilgi verilmektedir. Ayrıca, çalışmanın ilerleyen kısımlarında Özel Hayat Sigortaları ile Bireysel Emeklilik Sistemi arasında yapılan kıyaslama ve değerlendirmelerde, Özel Hayat Sigortaları daha kapsamlı olarak analiz edilmektedir.

### **1.2.1. Ordu Yardımlaşma Kurumu**

Kısa adı OYAK olan Ordu Yardımlaşma Kurumu, Milli Savunma Bakanlığı'na bağlı olarak faaliyet göstermektedir.<sup>31</sup> Türk Silahlı Kuvvetleri kadrolarında görevli bütün muvazzaf subay, sözleşmeli subay, askeri memur, astsubay, sözleşmeli

<sup>31</sup> 03.01.1961 Tarih ve 205 Sayılı Kanun, 09.01.1961 Tarih ve 10702 Sayılı **Resmi Gazete**.

astsubay ve uzman jandarmalar ile Emekli Maaşı Sistemi'ne giren üyeler ve ölümleri halinde Sistem'e devam etmek isteyen eşleri OYAK daimi üyesidir. Uzman erbaşılar ile Milli Savunma Bakanlığı, Jandarma Genel Komutanlığı teşkilatında, OYAK ve OYAK'ın sermayesinin %50'sinden fazlasına sahip olduğu veya iştirak edeceği şirketlerde çalışan bütün maaşlı ve ücretli memur ve müstahdemlerden arzu edenler OYAK daimi üyesi olabilmektedir. Muvazzaflık hizmetini yapmakta olan yedek subaylar OYAK'ın geçici üyesi olmaktadır.<sup>32</sup> Kurumun gelirleri, daimi üyelerin maaşlarından kesilecek %10, geçici üyelerin maaşlarından kesilecek %5 oranındaki primlerle ve kurum mevcutların işletilmesi ile sağlanmaktadır. OYAK, daimi üyelerine emeklilik, maluliyet, ölüm yardımı ve konut edindirme yardımı; geçici üyelerine ise üyelikleri devam ettiği müddetçe maluliyet ve ölüm yardımı yapmaktadır. Ayrıca, Kurumun daimi ve geçici üyesi iken ölenlerin mirasçıları, ölüm yardımına hak kazanmaktadır.<sup>33</sup> OYAK, daimi üyelerinin her türlü sosyal ihtiyaçlarını gidermek için; mesken inşa etmek, mesken kredisi vermek, ordu pazarları, ordu evleri, ordu talebe yurtları, özel okullar kurmak, üye çocuklarına yurt içi ve yurt dışı tahsil ve staj bursları vermek gibi faaliyetlerde bulunmaktadır.

### 1.2.2. Amele Birliği

1921 yılında kurulan Amele Birliği,<sup>34</sup> Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na bağlı, yönetim, işleyiş ve denetimi kendi yönetmeliğine göre yapılan, idari ve mali açıdan özerk tüzel kişiliğe sahip bir sosyal güvenlik kuruluşu olarak faaliyet göstermektedir. Türkiye Taşkömürü Genel Müdürlüğü, Karaelmas Elektrik Dağıtım A.Ş., Çatalağzı İşletme Müdürlüğü ve Türkiye Elektrik Üretim-İletim A.Ş. Kuzey-Batı Anadolu Şebeke İşletme Grup Müdürlüğü'nün Zonguldak ve Ereğli Kömür Havzasında çalışan işçilere ilave sosyal güvenlik yardımı yapma amacı taşımaktadır. Amele Birliği, kapsamında bulunan personele geçici iş göremezlik, tedavi yardımları, öğrenim, cenaze, defin, iş kazası yardımları ile ikraz yardımları yapmaktadır. Prim oranı %3 olup, zorunlu üyeler için yarısı işveren yarısı da işçi tarafından, gönüllü üyeler için ise tamamı işçi tarafından ödenmektedir. Sandık üyesi işçiler aynı zamanda 506 Sayılı Kanuna tabi olduklarından, geçici iş göremezlik

<sup>32</sup> 205 Sayılı Kanun md.17.

<sup>33</sup> 205 Sayılı Kanun md.20 ve 22.

<sup>34</sup> 10.09.1921 Tarih ve 151 Sayılı Kanun.

ödeneğini SSK'dan talep etmektedir. Ancak, yasada öngörülen koşullar mevcut bulunmadığı için edimleri elde edemeyen sigortalıların açıkları sandık tarafından telafi edilmektedir. 506 Sayılı Kanun kapsamına girmeyen büyükanne, kardeş gibi bazı sigortalı yakınlarına sandık tarafından sağlık hizmeti sunulmaktadır.

### **1.2.3. İlkokul Öğretmenleri Sağlık ve Sosyal Yardım Sandığı**

İlkokul Öğretmenleri Sağlık ve Sosyal Yardım Sandığı (İLKSAN),<sup>35</sup> bir ek sosyal güvenlik kurumu fonksiyonu görmek üzere kurulmuştur. Bütçeden maaş alan ilkokul öğretmenleri, ilkokul yardımcı ve stajyer öğretmenleri, yetiştirme yurtları öğretmenleri, arızalı çocuklara ilk tahsillerini veren müesseselerin öğretmenleri, eğitim müdürleri, ilk öğretmen müfettiş ve denetmenleri, uygulama okulu öğretmenleri, İlköğretim Umum Müdürlüğü ve eğitim müdürlüklerinde vazifeli memurlar ile Sandık işlerinde çalışan memurlar Sandığa üyedir. Sandık üyesi iken emekliye ayrılanlar, isterlerse üyeliklerini devam ettirebilmektedir. Sandığın en önemli gelir kaynağı, sandık üyelerinden alınan ve genel kurul tarafından miktarı tespit edilen aidatlardır. Sandığın yapacağı yardımların neler olacağı ana statü ile belirlenmektedir. Hazırlanan ana statüler çeşitli şekillerde değişikliğe uğramıştır. Son değişiklikle sandık üyelerine; borç para verme, evlenme yardımı yapma, ölüm yardımı yapma, maluliyet yardımı yapma ve emeklilik yardımı yapma gibi sosyal yardımlar sağlanmaktadır. Sandık, yardım faaliyetleri yanında öğretmen pazarları işletmek, öğretmen misafirhaneleri kurmak gibi faaliyetlerde de bulunmaktadır.

### **1.2.4. Özel Hayat Sigortaları**

Özel hayat sigortaları; ölüm, yaşama ve her ikisinin birlikte kapsandığı hem ölüm hem de yaşama ihtimallerine bağlı teminatlar ile ferdi kaza, hastalık sonucu maluliyet ve tehlikeli hastalıklara güvence vermektedir. Özel hayat sigortaları, sigorta sözleşmesinin konusuna göre vade sonuna kadar muhtemel rizikonun ortaya çıkması ya da çıkmaması durumuna bağlı olarak sigortalıya sözleşmede belirtilmiş miktarda tazminat ödenmesini veya nemalandırılmış toplu ya da aylık ödeme yapılmasını sağlamaktadır. 2002 itibariyle 29 sigorta şirketinin faaliyette bulunduğu hayat sigortacılığında 671 trilyon prim üretilmiş buna karşılık 536 trilyon tazminat

<sup>35</sup> 13.01.1943 Tarih ve 4357 Sayılı Kanun, 19.01.1943 Tarih ve 5308 Sayılı RG

ödenmiştir. 2001 yılına göre 2002 yılı sonunda sigortalı sayısında %9,93'lük azalma meydana gelmiş ve sigortalı sayısı 5.065.194'ten 4.562.469'a düşmüştür. Hayat dalında kişi başına düşen para miktarı 2001'de 294.104.357 TL iken bu rakam 2002'de %13,65 azalarak 253.971.537 TL olmuştur.<sup>36</sup>

Son yıllardaki bu olumsuzluğa rağmen ülkemizde, özellikle hayat ve sağlık sigortaları kuruluşundan bu yana hızlı bir gelişme göstermektedir. Sigortacılık sektörünün yeniden yapılandırılması, yeni kurulan şirketlerin artan rekabeti ve hepsinden önemlisi 1 Ocak 1998 tarihinde yürürlüğe giren düzenlemeler bu alandaki hızlı gelişmelerin esas nedenlerini oluşturmaktadır. Söz konusu düzenlemelerle gelişmiş sigortacılık piyasalarındaki uygulamalar, ülkemizde de olanaklı hale getirilmiştir. Bu bağlamda; sigortalıların ödediği primlerin şirkete intikal ettikten hemen sonra sigortalı adına yatırıma yönlendirilmesi gerekmektedir. Sigortalılar, portföyün ortalama rizikosu yerine kendi yaşlarına karşılık gelen riziko primi kadar ödemedede bulunmaktadır. Sigorta şirketlerinin sigortalılara olan taahhütlerinin toplamı olan hayat fonlarını yatıracakları yatırım alanları ve türleri çeşitlendirilmiştir. Riskin dağıtılması ve en uygun portföy yapısının oluşturulması amacıyla yatırım türlerine göre azami oranlar belirlenmiştir. Şirketlerin hayat fonlarının yatırım gelirlerinin hesaplanması ve sigortalılara dağıtılmasına ilişkin esaslar ayrıntılı olarak ele alınmıştır. Şirketlerin hayat sigorta portföylerinin yapısı, iptaller ve ayrılmaların takibine yönelik düzenlemeler yapılmıştır. İptal oranı yüksek olan şirketler için ek önlemler alınmak suretiyle onların sağlıklı bir portföy yapısı oluşturması amaçlanmıştır. Şirketlerin teknik ve idari altyapılarının geliştirilmesi, sigortalılara daha iyi hizmet sunmaları ve sigortacılık için hayati öneme haiz istatistiki verilerin oluşturulması ayrıntılı olarak düzenlenmiştir.

## 2. BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ

Çalışmamızın birinci bölümünde dünyadaki uygulamaları incelenerek bilgi verilen bireysel emeklilik sistemlerinin kamusal emeklilik ayağına ilave gelir sağlama amacıyla faaliyet gösterdiği ve geçen süreçte de önemini artırdığı, kimileri tarafından eleştirilirken kimileri tarafından da desteklendiği görülmektedir.

<sup>36</sup> Hazine Müsteşarlığı, **2002 Yılı Türkiye'de Sigorta Faaliyetleri Hakkında Rapor**, (Sigorta Denetleme Kurulu, 2003), s.35-37.

Genellikle gelişmiş ülkelerde gönüllülük esasıyla, gelişmekte olan ülkelerde ise zorunluluk esasıyla işleyen özel emeklilik programları, yıllar süren tartışmalardan sonra dünyadaki yaygın uygulamanın aksine gelişmekteki bir ülke olan ülkemizde zorunluluk esasıyla değil gönüllülük esasıyla 27 Ekim 2003 tarihinden itibaren üye kaydetmektedir.<sup>37</sup>

## 2.1. Bireysel Emeklilik Sisteminin Ortaya Çıkışı

Dünyanın çeşitli ülkelerinde bireylerin çalışırken sahip oldukları hayat standartlarını ve refah düzeylerini emeklilik dönemlerinde devam ettirebilmelerini sağlamak amacıyla hayata geçirilen bireysel emeklilik planları, çok ayaklı emeklilik sistemlerinin genel olarak ikinci veya üçüncü ayağında yer almaya başlamıştır.<sup>38</sup> Sosyal sigorta sistemimizin çeşitli nedenlerle maruz kaldığı krizler ve dünyadaki çok ayaklı emeklilik sistemi oluşumları, ülkemizde de benzer nitelikteki yapılanmalarda etkili olmuştur. Birinci ayaktaki kamusal emeklilik programlarını tamamlayan mesleki nitelikli sosyal güvenlik programlarının oluşturulması düşüncesi geçmiş yıllarda özellikle beş yıllık kalkınma planlarında sıklıkla gündeme gelmiş olmakla beraber, yukarıda örneği verilen OYAK dışında pek başarılı olamamıştır. Mevcut sosyal sigorta sistemimizin sosyal, ekonomik, demografik sorunları çözümlense dahi tatmin edici bir sosyal güvenlik sisteminin tek başına sosyal sigorta sistemi ile sağlanamayacağına ilişkin dünyadaki tecrübeler, ülkemizde doğum artış hızının düşmesine karşın hayatta kalma süresinin uzamasına bağlı olarak genç ağırlıklı nüfusumuzun gelecekte yaşlı ağırlıklı nüfusa dönüşecek olması, mevcut şartlarda aktif-pasif dengesinin zor tutturulduğu dikkate alındığında gelecek yıllarda yaşlanan nüfus nedeniyle çok ciddi sorunlarla karşılaşılacak olması ve bireylerin emeklilik dönemlerinde refah düzeylerinin azalacak olması<sup>39</sup> birinci ayak sosyal sigorta programlarının yeniden yapılandırılması çalışmalarında, özel emeklilik programların sosyal güvenlik sistemine entegre edilmesi yaklaşımlarına ivme kazandırmıştır. Özel

<sup>37</sup> 28.03.2001 Tarih ve 4632 Sayılı Kanun (07.04.2001 Tarih ve 24366 Sayılı RG) ile yasalaşan ve yayımı tarihinden 6 ay sonra (07.10.2001) yürürlüğe giren “Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu” yaklaşık 2 yıl süren hazırlıklardan sonra 27 Ekim 2003 tarihinden itibaren üye kaydına başlamıştır. Ayrıca, söz konusu kanunla ilgili yönetmelikler, tebliğler, genelgeler çıkarılmıştır.

<sup>38</sup> Meral Ak EGEMEN, “Dünyada ve Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sistemleri”, **Tekstil İşveren**, S:283, (Temmuz 2003), s.42.

<sup>39</sup> İbrahim Halil ÇANAKÇI, “Emeklilik Fonları Piyasalara Uzun Vadeli Bir Fon Akışı Sağlayacaktır”, **İşveren**, C:42, S:2, (Kasım 2003), s.2.

emeklilik yaklaşımları çerçevesinde; TÜRK-İŞ, DİSK, HAK-İŞ, TİSK gibi işçi ve işveren sendikaları, TOBB ve TÜSİAD gibi meslek kuruluşları, siyasi partiler başta olmak üzere pek çok kesim sosyal güvenlik sistemimizin yeniden yapılandırılması konusunda görüşlerini ortaya koymuştur. Ayrıca bireysel emeklilik sistemi hazırlıklarında, portföy yöneticileri, hayat sigorta şirketleri, sosyal güvenlik vakıfları ve bu alanda akademik çalışma yapanlardan da yararlanılmıştır. İlgili kesimlerce yapılan çalışmalar doğrultusunda getirilen öneriler ve eleştiriler, özel emeklilik ayağının dahil olacağı çok ayaklı sosyal güvenlik sisteminin en uygun nasıl yapılandırılabileceğine ilişkin yaklaşımları somutlaştırmıştır. Genel olarak işçi sendikalarının karşı olduğu işveren sendikalarının ise desteklediği özel emeklilik ayağı, bazı siyasi partilerin programlarında da yer almıştır. Sosyal güvenlik sisteminin yeniden yapılandırılmasını ve özel emeklilik ayağının sisteme entegre edilmesini açıktan destekleyen meslek kuruluşlarından TOBB ve TÜSİAD, hazırladıkları raporlarla bu alandaki tartışmalara ve yaklaşımlara etki etmiştir. Dönemin hükümeti tarafından UÇÖ uzmanlarına hazırlatılan “Sosyal Güvenlik Reformu Projesi” ise, çok ayaklı sosyal güvenlik sistemi oluşturma düşüncesinin en kapsamlısı olmuştur. Söz konusu raporu değerlendiren sosyal taraflar, seçenekler arasında gönüllülük esasına dayalı özel emeklilik modelini daha uygulanabilir olarak görmüş ve bu doğrultuda çok ayaklı bir emeklilik sisteminin oluşturulmasını benimsemiştir.<sup>40</sup>

## 2.2. Bireysel Emeklilik Sisteminin Amacı ve Kapsamı

Bireysel emeklilik, zorunlu kamu sosyal güvenlik sistemlerine ilave olarak özel sigorta tekniğinin kullanıldığı ve yaşlılık riskine karşı verilecek güvenceyi bireyin kendi sorumluluğuna bırakan yapıya sahiptir. Söz konusu güvence, bireyin yapacağı tasarruflarla sağlanmaktadır. Birey tasarrufları ile sağlanan sosyal amacın yanı sıra biriken fonlarla oluşacak sermaye birikimi ve sermaye birikimine bağlı olarak yapılacak yatırımlarla da ekonomik amaç gerçekleştirilmektedir. Ülkemizde gönüllü katılıma dayalı ve belirlenmiş katkı esasıyla oluşturulan bireysel emeklilik sisteminin 4632 Sayılı Kanun’a göre amacı; kamu sosyal güvenlik sisteminin tamamlayıcısı olarak, bireylerin emekliliğe yönelik tasarruflarının yatırıma yönlendirilmesi ile

<sup>40</sup> Yusuf ALPER, “Sosyal Güvenlikte Yeni Bir Adım: Bireysel Emeklilik”, Çimento İşveren, C:16, S:2, (Mart 2002), s.15.



emeklilik döneminde ek gelir sağlayarak refah düzeylerinin yükseltilmesi, ekonomiye uzun vadeli kaynak yaratarak istihdamın artırılması ve ekonomik kalkınmaya katkıda bulunulmasını temin etmektir.<sup>41</sup> Buna göre kanunla sağlanmak istenen sosyal amaçlar; kamu sosyal güvenlik sistemini tamamlayıcı nitelikte ek sosyal güvenlik garantisi sağlayan kurumsal yapıyı oluşturmak, bireyleri emekliliğe yönelik tasarrufa teşvik ederek emeklilik dönemlerinde refah düzeylerini yükseltecek ek bir gelir sahibi olmalarını sağlamak, emeklilik dönemleri için tasarruf etmek isteyenlere alternatif yatırım imkanları sunmaktır. Kanunla sağlanmak istenen ekonomik amaçlar ise; ekonomiye uzun vadeli kaynak sağlayarak istihdamın artırılması ve tasarruf yetersizliği sorununu çözerek ekonomik kalkınmanın hızlandırılmasıdır. Diğer bir anlatımla bireysel emeklilik sistemi, kamu sosyal güvenlik sistemini ikame etmeyi değil tamamlamayı, bireylerin isteklerine bağlı olarak ikinci bir emeklilik gelir elde edebilmelerini amaçlamaktadır. Böylelikle, bireyler kendi tasarrufları ve bunların getirileri sayesinde emeklilik dönemlerinde ek bir gelire sahip olarak refah düzeylerinin artmasına katkıda bulunmuş olmaktadır. Bireyi doğrudan ilgilendiren söz konusu amaçların dışında ulusal tasarruf eğiliminin artmasıyla reel sektörün kullanabileceği fonlarla ekonomiye uzun vadeli kaynak sağlanarak üretimin ve istihdamın artırılması, istikrarlı büyümenin gerçekleştirilmesi ve sermaye piyasalarının derinleşmesi, ekonomik kalkınmaya katkıda bulunulması da dolaylı olarak amaçlanmaktadır.<sup>42</sup> Bireysel emeklilik sistemi tasarımındaki doğrudan amaçlar incelendiğinde, ülkemizde sürdürülebilir bir sosyal güvenlik sisteminin kurulmasını destekleyici bir tespit yapıldığı; dolaylı amaçlar incelendiğinde ise, mali çevreler tarafından sistemin sosyal güvenlik fonksiyonundan daha öncelikli olarak ekonomik fonksiyonunun dikkate alındığı görülmektedir. Bireysel emeklilik sistemine, medeni haklarını kullanma ehliyetini haiz kişilerin katılabilmesi mümkündür. Bu bağlamda bireysel emeklilik sistemi kapsamında 18 yaşını dolduran; kadın-erkek, yaşlı-genç, çalışan-çalışmayan ayrımı olmaksızın ve işçi, memur, esnaf, işveren gibi statüsüne bakılmaksızın herkes yer alabilmektedir. Her hangi bir sosyal güvenlik kurumuna bağlı olması veya olmaması hatta kişinin vergi mükellefi

<sup>41</sup> 4632 Sayılı Kanun:md.1.

<sup>42</sup> Ali Haydar ELVEREN, "Bireysel Emeklilik Sisteminin Makro Ekonomik Etkileri", **İşveren**, C:41, S:8, (Mayıs 2003), s.23; Doğan CANSIZLAR, "Bireysel Emeklilik Sistemi ve Sermaye Piyasaları", **İşveren**, C:XL, S:3, (Aralık 2001), s.11.

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.

### **2.3. Bireysel Emeklilik Sisteminin Özellikleri**

Bireysel emeklilik sisteminin çeşitli özellikleri bulunmaktadır. En önemli özelliklerinin başında, bireylerin emeklilik dönemlerinde kamu sosyal güvenlik kurumlarından aldıkları emeklilik maaşına ilave olarak ikinci bir gelir kaynağına sahip olmalarını sağlayan ve bu yönüyle de kuruluş amacına uygun bir şekilde kamusal emeklilik programlarını tamamlayan fonksiyonda olması gelmektedir. Sistem, söz konusu fonksiyonunu gönüllülük esasına dayalı olarak yerine getirmektedir. Katılım, tamamen bireylerin iradelerine bağlı olup, işverenler de isterlerse çalışan adına gönüllü olarak katkıda bulunabilmektedir.

Bireysel hesaplarda fonlama yöntemiyle işleyen sistemde bireylerin emeklilik gelirleri, bireylerin kendi nam ve hesaplarında birikecek katkılar ve bu katkıların işletilmesinden sağlanacak getirilere göre belirlenmektedir. Katılımı teşvik amacıyla vergi avantajları sağlanmaktadır.

Bireysel emeklilik sisteminin diğer önemli bir özelliği, sistemin işleyişine ilişkin sahip olduğu şeffaflık yapısıdır. Bu bağlamda katılımcılar; bireysel emeklilik hesaplarındaki katkılarını, bunların getirilerini ve ilgili diğer bilgileri telefon, internet, banka kartları vb. elektronik ortamlarda takip edebilmektedir. Kişinin kendi kendini bilgilendirebilmesine ilave olarak, emeklilik şirketleri bireyin kendi hesaplarına ilişkin bilgileri, yazılı olarak katılımcıların adreslerine göndermektedir.

Bireysel emeklilik sistemi bir tasarruf mekanizması ile işlediğinden sigortacılık faaliyeti yapılmaması sistemin özellikleri arasında yer almaktadır. Sistem, genel olarak tasarruf yapabilen kitlelere hitap etmekte ve onları emeklilik döneminde daha rahat bir yaşam sürebilmeleri için tasarrufa teşvik etmektedir. Söz konusu tasarruflar, katılımcının talepleri ve risk/getiri özellikleri doğrultusunda fonlama yöntemiyle değerlendirilmekte ve katılımcının sisteme girdiği andan ayrıldığı ana kadar her hangi

bir sigorta işleminin yapılmamaktadır.<sup>43</sup> Ancak, emeklilik hakkının kazanılarak birikimlerin toplu olarak alınmayıp yıllık gelir sigortası yoluyla maaş şeklinde kullanılmasının katılımcı tarafından tercih edilmesi halinde sigortacılık esaslarına uygun bir şekilde sistemdeki birikimler düzenli maaş ödemelerine çevrilmiştir. Ayrıca, katılımcının iş göremezlik riskine maruz kalması halinde kendisi, vefat etmesi durumunda ise lehdarları veya kanuni mirasçıları birikimleri alabilmektedir. Bu durum, dolaylı olarak da olsa bir sigortacılık faaliyeti olmaktadır.

Bireysel emeklilik sistemi, kamu sosyal güvenlik kurumlarından ayrı olarak kamunun gözetim ve denetimi altında faaliyet göstermektedir. HM (Hazine Müsteşarlığı), emeklilik şirketlerinin kuruluş, faaliyet ve denetiminden; Sermaye Piyasası Kurulu (SPK) ise toplanan tasarrufların kurallara uygun olarak kullanılmasını gözetlemekten sorumludur. HM'nin görev ve yetki alanı daha çok emeklilik şirketlerinin kuruluş ve çalışma esasları ile emeklilik sözleşmesi kapsamında sunulacak emeklilik planları ve bireysel emeklilik araçları konusunda yoğunlaşmaktadır. SPK'nın görev ve yetkileri ise, daha çok emeklilik yatırım fonları, portföy yönetim şirketleri ile takas ve saklama hizmetine ilişkin hususlarda bulunmaktadır. Diğer bir ifadeyle, bireysel emeklilik sisteminde devlet doğrudan taraf olmamakla beraber, sistemin işleyişinde ve denetiminde aktif rol almaktadır.

#### **2.4. Bireysel Emeklilik Sisteminin İşleyişi ve Yapısı**

Bireysel emeklilik sisteminde kurumsal yapının en üstünde Bireysel Emeklilik Danışma Kurulu (BEDK) bulunmaktadır. BEDK, bireysel emeklilik sistemi ile ilgili politikaları belirlemekte ve hayata geçirilmesi ile ilgili gerekli önlemler konusunda önerilerde bulunmak ve mevzuat düzenlemeleri hakkında tavsiye niteliğinde karar almakla görevlidir. BEDK; HM'nin başkanlığında, Maliye Bakanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, HM ve SPK tarafından görevlendirilecek en az genel müdür seviyesindeki birer temsilciden oluşmaktadır.

BEDK, üç ayda bir HM tarafından önerilen ve Başkan tarafından belirlenen tarih ve gündemle olağan olarak toplanmaktadır. BEDK üyelerinin toplantılara bizzat katılmaları esas olup üyelerin herhangi bir nedenle işlerinden geçici veya sürekli

---

<sup>43</sup> EGEMEN, a.g.e., s.42.

olarak ayrılmaları halinde yerlerine vekilleri toplantıya katılmaktadır. Olağan toplantılar dışında, Başkanın gerek gördüğü hallerde veya BEDK üyelerinden birinin yazılı başvurusu üzerine Başkan tarafından olağanüstü toplantıya çağırılabilir. BEDK, toplantıya çağırılan üyelerin yarısından bir fazlası ile toplanmakta ve çekimser oyun kullanılmadığı toplantıda kararlar, toplantıya katılan üyelerin salt çoğunluğu ile alınmaktadır.

Bireysel emeklilik sisteminin işleyişine ilişkin esaslar, 4632 Sayılı Kanun ve bu kanuna bağlı olarak çıkarılan 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 düzenlemelerin de yapıldığı görülmektedir. Yapılan düzenlemeler göre sistemin en önemli unsurlarından olan emeklilik şirketleri ve bireysel emeklilik aracıları; katılımcılara, üçüncü kişilere ve kuruluşlara karşı gerçeğe aykırı, yanıltıcı ve aldatıcı beyanda bulunamamakta ve ilan, reklam ve broşürleri ile bu amaca yönelik her türlü faaliyetlerinde bu nitelikteki ifadelere yer verememektedir. Aksi halde idari para cezaları uygulanmaktadır.

#### **2.4.1. Emeklilik Şirketleri**

Bireysel emeklilik sisteminde faaliyeti gerçekleştiren emeklilik şirketleridir. Bireysel emeklilik sisteminin, Hayat sigorta şirketinden dönüşen emeklilik şirketlerine sağlayacağı avantajlar vardır. Söz konusu emeklilik şirketleri; emeklilik fonlarını yöneten kurumlar arasında yer alma olanağı, emeklilik fonları alanında rekabetten kaynaklanan dinamizm, etkinlik ve verimlilikten faydalanma, tüm emeklilik hesabı sahiplerinin vefat ve malullük risklerine karşı sigortalanma tekeli ve emeklilik hesaplarında biriken tasarrufların emeklilik döneminde yıllık gelir sigortasına çevrilmesi tekeli gibi sayısız avantajdan faydalanacaklardır.<sup>44</sup> Rekabete açık olması nedeniyle birden fazla olması gereken emeklilik şirketlerinin kuruluşu, organları, birleşme ve devirleri hakkında yapılan düzenlemeler aşağıda ele alınmaktadır.

<sup>44</sup> “Bireysel Emeklilik Mevzuatı Rehber Kitapçığı”, **Bireysel Emeklilik Rehberi**, Commercial Union Hayat ve Emeklilik Satış Eğitim Bölümü ,06/2004, İstanbul, s.137

### 2.4.1.1. Emeklilik Şirketlerinin Kuruluşu

Emeklilik şirketi, 4632 Sayılı Kanun'a göre kurulan ve bireysel emeklilik sisteminde faaliyet göstermek üzere 4632 Sayılı Kanun'la kurulan emeklilik branşında ruhsat almış şirkettir. Hayat ve ferdi kaza sigortaları branşlarında da ruhsat alabilen emeklilik şirketlerinin her bir branş için hesapları ayrı tutması gerekmektedir.<sup>45</sup> İstisnalar hariç olmak üzere, 4632 Sayılı Kanun kapsamında bulunmayan gerçek ve tüzel kişiler, söz konusu kanun kapsamında faaliyette buldukları izlenimi verecek şekilde "Emeklilik", "Emeklilik Planı", "Emeklilik Fonu", "Emeklilik Yatırım Fonu" gibi kavramları veya aynı işlevi gören ifadeleri kullanamamaktadır. Aksi halde ilgili gerçek veya tüzel kişiler idari para cezası ile cezalandırılmaktadır.<sup>46</sup> Söz konusu kavramları kullanılabilecek olan emeklilik şirketinin kuruluşu, HM'nin bağlı olduğu Bakanın iznine tabi olup emeklilik şirketinin kuruluşu için HM'ye dilekçe ile başvurulması gerekmektedir. Başvuru dilekçesine ilgili yönetmelikte ayrıntılı düzenlenen pek çok belgenin eklenmesi istenmektedir.<sup>47</sup> Bu belgelerden bazıları şunlardır:

1. Şekli ve içeriği HM tarafından düzenlenen ve emeklilik şirketi kurucuları tarafından noter huzurunda imzalanan birer beyanname.
2. 4632 Sayılı Kanun ve mevzuata uygun olarak hazırlanan ve anonim şirket şeklinde kurulan emeklilik şirketinin kurucuları tarafından imzalanan ana sözleşmenin bir örneği.
3. Ödenmiş sermayesi en az 10 trilyon Türk lirası olmak üzere emeklilik şirketinin sermayesinin 20 trilyon Türk lirasından az olmaması ve kalanının 3 yıl içinde ödenmesinin taahhüt edilmiş olduğunu, hisse senetlerinin tamamının nama yazılı olarak nakit karşılığı çıkarıldığını ve sermayenin en az %51'inin mali piyasalar konusunda yeterli bilgi ve tecrübeye sahip tüzel kişi ortaklarına ait olduğunu gösterir belge.

<sup>45</sup> 4632 Sayılı Kanun: md.8.

<sup>46</sup> 4632 Sayılı Kanun: md.22.

<sup>47</sup> 28.02.2002 Tarih ve 24681 Sayılı RG

4. HM'ye verilmek üzere gerçek kişi kurucular ile sermayedeki doğrudan veya dolaylı pay sahipliği %10 veya daha fazla olan diğer gerçek kişilerce Adli Sicil ve İstatistik Genel Müdürlüğü veya Cumhuriyet Savcılıklarından son altı ay içinde alınmış adli sicil belgeleri.
5. Emeklilik şirketi kurucuları ile sermayedeki doğrudan veya dolaylı pay sahipliği %10 veya daha fazla olan gerçek veya tüzel kişilerin müflis olmadıklarına ve konkordato ilân etmiş bulunmadıklarına ilişkin beyanlar ile tasfiyeye tabi tutulan bankerler, bankalar, ve sigorta şirketlerinde doğrudan ve dolaylı %10 veya daha fazla bir oranda pay sahibi olmadıklarını gösteren belge.
6. Emeklilik şirketi kurucuları ile sermayedeki dolaylı pay sahipliği %10 veya daha fazla olan gerçek veya tüzel kişilerin muaccel vergi borcu bulunmadığına ve vergi kaçakçılığı veya vergi kaçakçılığına teşebbüs suçlarından dolayı kesinleşmiş mahkumiyet kararlarının bulunmadığına ilişkin ilgili vergi dairelerinden, prim borcu olmadığına dair sosyal güvenlik kuruluşlarından alınan belgeler ile kurucuların, ilgili vergi dairelerince onaylı son üç yıla ilişkin gelir veya kurumlar vergisi beyannameleri.

HM, en geç iki ay içinde emeklilik şirketinin kuruluş başvurusunu yapanlara kuruluş iznine ilişkin sonucu bildirmektedir. Kuruluş izni alan emeklilik şirketi, kuruluş işlemlerini tamamladıktan sonra gerekli belge ve bilgilerle faaliyet ruhsatı başvurusunu yapmaktadır. Çünkü, kuruluş izni alan emeklilik şirketinin faaliyete geçebilmesi için emeklilik branşında faaliyet ruhsatı alma zorunluluğu bulunmaktadır. Emeklilik şirketinin kuruluşu için izin alınmasına rağmen, izin tarihinden itibaren bir yıl içinde emeklilik branşı faaliyet ruhsatını almak için başvurulmadığı veya gerekli belgelerin süresi içinde tamamlanmadığı takdirde emeklilik şirketinin kuruluş izni kendiliğinden geçersiz olmaktadır. Emeklilik şirketi; emeklilik branşında faaliyet göstermek için emeklilik branşı faaliyet ruhsatını, hayat ve ferdi kaza branşlarında da faaliyet gösterecekse bu branşlara ait faaliyet ruhsatlarını HM'den almaktadır. Ayrıca, emeklilik şirketinin faaliyet ruhsatını

alabilmek için; iki yıl içinde en az yüzbin katılımcıya hizmet verebilecek şekilde gerekli her türlü planlamayı yapmış olması, iş plan ve sistem tasarımında öngörülen düzenlemeleri tamamlaması, fiziksel mekan, teknik ve idari alt yapı ile insan kaynakları uyumunu sağlamış olması gerekmektedir. Anılan koşullar doğrultusunda yapılması gereken başvuruya ilişkin inceleme sonuçları iki ay içinde gerekçeli olarak ilgililere tebliğ edilmektedir.

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

#### **2.4.1.2. Emeklilik Şirketlerinin Organları**

Emeklilik şirketinin yönetim kurulunun en az beş kişiden oluşması gerekmektedir. Emeklilik şirketin genel müdürü ve genel müdürün yokluğunda vekili yönetim kurulunun doğal üyesi olmaktadır. Yönetim kurulu üyelerinin salt çoğunluğunun, denetim kurulu üyelerinin, genel müdürün, genel müdür yardımcılarının ve başka unvanlarla istihdam edilseler dahi yetki ve görevleri itibariyle genel müdür yardımcısına denk veya daha üst konumda imza yetkisine sahip yöneticilerin en az lisans düzeyinde eğitim görmüş olmaları ve sigortacılık veya işletmecilik alanında mesleki deneyime sahip olmaları gerekmektedir. Mesleki deneyim süresi genel müdür için on yıl diğerleri için yedi yıldır. Ayrıca, söz konusu kişilerin 4632 Sayılı Kanun hükümlerine aykırı hareketten dolayı hapis veya bir defadan fazla ağır para cezası ile cezalandırılmamış olması ve emeklilik şirketi kurucularının; tasfiyeye tabi tutulan bankerler, bankalar, sigorta şirketleri ile para ve sermaye piyasalarında faaliyet gösteren diğer kurumlarda doğrudan ve dolaylı yüzde on veya daha fazla bir oranda pay sahibi olmaması, 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 süreyle durdurulma kararı verilmemiş olması, müflis veya konkordato ilan etmiş olmaması, taksirli suçlar hariç olmak üzere affa uğramış olsalar dahi ağır hapis veya beş yıldan fazla hapis yahut basit veya nitelikli zimmet, cürüm işlemek için teşekkül oluşturmak, irtikap, rüşvet, hırsızlık, dolandırıcılık, sahtecilik, inancı kötüye kullanma, dolanlı iflas gibi yüz kızartıcı suçlar ile istimal ve istihlak kaçakçılığı dışında kalan kaçakçılık suçları, resmi ihale ve alım satımlara fesat karıştırma, kara para aklama veya devlet sırlarını açığa vurma, vergi kaçakçılığı veya vergi kaçakçılığına teşebbüs suçlarından dolayı kesinleşmiş mahkumiyet kararlarının bulunmaması gerekmektedir. Genel müdür ve genel müdür yardımcısı olarak atanacakların, yukarıda aranan şartları taşıdıklarını gösteren belgelerle birlikte HM'ye bildirilmesi, herhangi bir nedenle görevden ayrılan genel müdür ve genel müdür yardımcılarının, görevden ayrılma nedenleri emeklilik şirketi ve görevden ayrılan tarafından, ayrılış tarihinden itibaren on iş günü içerisinde HM'ye bildirilme zorunluluğu bulunmaktadır.<sup>48</sup> Gerekli niteliklere haiz olmayan kişilerin çalıştırılması ve bildirim yükümlülüklerinin yerine getirilmemesi durumunda ilgili gerçek ve tüzel kişiler idari para cezası ile cezalandırılmaktadır.

#### **2.4.1.3. Emeklilik Şirketinde Birleşme ve Devir**

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 ya da %50'sini aşması sonucunu doğuran hisse edinimleri ile bir ortağa ait payların söz konusu oranların altına düşmesi sonucunu doğuran hisse devirleri, Bakanlığın iznine 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 bağlıdır. Emeklilik şirketi sermayesinin %10 ve daha

<sup>48</sup> 4632 Sayılı Kanun. md.12, EŞY:MD.19.



fazlasına sahip olan tüzel kişilerin sermayesinin doğrudan veya dolaylı olarak yukarıdaki oranlar veya esaslar dahilinde el değiştirmesi Bakanlığın izniyle gerçekleşebilmektedir. İzin, devralan ortağın kurucularda aranan şartları taşıması kaydıyla verilebilmektedir. Kanun hükümlerine aykırı olarak yapılan tescil işlemleri geçersiz olmaktadır.<sup>49</sup>

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

#### **2.4.2. Bireysel Emeklilik Sistemine Katılma**

Medeni haklarını kullanma ehliyetine sahip olanlar gönüllü olarak bireysel emeklilik sistemine katılabilmektedir. Katılma işlemi, katılımcı ile emeklilik şirketinin akdedecekleri emeklilik sözleşmesi ile başlamaktadır. Zira, sisteme katılmak isteyenlerin emeklilik şirketi ile emeklilik sözleşmesi imzalamaları gerekmektedir. Söz konusu emeklilik sözleşmesi; katılımcının sisteme girişini ve çıkışını, emekli olmasını, katkıların ödenmesini, bu katkıların bireysel emeklilik hesaplarında izlenmesini, fonlarda yatırıma yönlendirilmesini, katılımcı veya

lehdarına yapılacak ödemelere ilişkin esasları, tarafların diğer hak ve yükümlülüklerinin düzenlenmesini kapsayan ve esas olarak katılımcı ve şirketin taraf olarak yer aldığı bir sözleşmedir. Diğer bir anlatımla emeklilik sözleşmesinde,

katılımcılar ve varsa işverenleri tarafından ödenecek asgari katkı tutarı veya oranı, ödeme dönemleri, ödeme süreleri, kesilecek masraf payları, katkıların hangi tür emeklilik yatırım fonunda değerlendirileceği vb. konularda ilgili tarafların hak ve

---

<sup>49</sup> 4632 Sayılı Kanun: md.13

yükümlülükleri düzenlenmektedir.<sup>50</sup> Emeklilik şirketi tarafından ilk kez uygulamaya konulacak emeklilik sözleşmeleri, yıllık gelir sigortası sözleşmeleri ile bu sözleşmelere ilişkin yapılacak değişiklikler Hazine Müsteşarlığı (HM) onayına tabi olmaktadır. Emeklilik sözleşmelerinin bahsi geçen hükümlere aykırı olacak şekilde düzenlenmesi ve HM'nin onayının alınmaması, idari bir suç olup ilgili gerçek ve tüzel kişiler para cezası ile cezalandırılmaktadır.

Emeklilik sözleşmesinin tarafları; bireysel emeklilik sözleşmesine katkı yapan veya adına şirket nezdinde bireysel emeklilik hesabı açılan katılımcı ile emeklilik şirkettir. Katkı payının bir bölümünü de olsa ödeyerek katılımcının nam ve hesabına emeklilik şirketi ile emeklilik sözleşmesini akdeden kişiler de katılımcı ile birlikte taraf olmaktadır. Emeklilik sözleşmesi devam ederken katılımcının ölmesi halinde Medeni Kanun hükümleri saklı kalmak kaydıyla, katılımcı tarafından tayin edilen ve kimliği emeklilik sözleşmesinde belirtilen lehdar veya lehdarlar taraf sıfatını kazanmakta ve ödemeler onlara yapılmaktadır. Lehdar tayin edilmemesi veya lehdar tayini işleminin sonradan iptal edilmesi durumunda hak sahibi, katılımcının yasal mirasçıları olmaktadır.

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

Katılımcının sisteme girişini başlatan emeklilik sözleşmesi; emeklilik planı, emeklilik sözleşmesi teklif formu, emeklilik sözleşmesi metni, emeklilik sözleşmesi özet metni kısımlarından oluşmaktadır. Emeklilik sözleşmesinin imzalanmasından

---

<sup>50</sup> Mustafa Ali SU, "Sigortacılık Açısından Bireysel Emeklilik Sistemi", **İşveren**, C:XL, S:3, (Aralık 2001), s.22.

önce emeklilik şirketi; bireysel emeklilik sistemine girmek isteyen katılımcının emekliliğe yönelik beklentilerine, ortalama gelir düzeyine, kamu sosyal güvenlik sistemine dahil olup olmamasına ve risk getiri profili formundaki bilgilere göre uygun bir teklif hazırlamaktadır. Ayrıca emeklilik şirketi, katılımcının emeklilik planına dahil olmadan önce yatırım kararı vermesine yardımcı olmak için bireysel emeklilik sistemi, emeklilik şirketi, emeklilik planı hakkında genel bilgiler içeren ve emeklilik planına ait emeklilik yatırım fonlarını tanıtan bir tanıtım kılavuzunu katılımcıya vermektedir. Katılımcının emeklilik sözleşmesi teklifini kabul etmesi halinde, emeklilik sözleşmesi teklif formunu usulüne uygun olarak doldurup imzalaması gerekmektedir. Söz konusu formu doldurup imzalayan katılımcı tarafından veya katılımcının nam ve hesabına katkı payının veya giriş aidatının bir kısmının veya tamamının ödenmesinden sonra emeklilik şirketi teklifi en geç on iş günü içinde yazılı olarak reddetmezse emeklilik sözleşmesi akdedilmiş olmakta ve katılım fiili olarak tamamlanmış olmaktadır. Emeklilik şirketinin, emeklilik sözleşmesi kurulduktan sonra katkı payının şirket hesaplarına geçişini takip eden en geç onbeş işgünü içinde hazırlayıp imzaladığı emeklilik sözleşmesi metnini katılımcıya vermesi gerekmektedir. Emeklilik sözleşmesi, katkı payının emeklilik şirketi hesaplarına geçtiği tarih itibarıyla yürürlüğe girmektedir. İlk emeklilik sözleşmesinde belirtilen yürürlük tarihi, katılımcının bireysel emeklilik sistemine giriş tarihi olarak kabul edilmektedir.<sup>51</sup>

Bireysel emeklilik sistemine grup olarak da katılabilmek mümkündür. Bu bağlamda grup emeklilik sözleşmesi; en az on kişiyi veya on kişiden az olan bir işyerinde, tüzel kişiliğe sahip bir meslek kuruluşunda, dernekte ve sair kuruluş veya grupta çalışanların yahut üye olanların tamamını kapsayacak şekilde de düzenlenebilmektedir. Emeklilik sözleşmesi akdedildikten sonra grubun on kişinin altına düşmesi sözleşmenin geçerliliğini etkilememektedir. İşveren; tüzel kişiliğe sahip bir meslek kuruluşu, dernek veya sair kuruluş veya grup çalışanları veya üyeleri hesabına birden fazla emeklilik şirketi ile sözleşme yapabilmektedir. Grup emeklilik sözleşmesinin akdedilmesinde emeklilik şirketi ile birlikte taraf olanların, çalışanları veya üyeleri hesabına, katkı paylarının veya giriş aidatlarının bir kısmını

---

<sup>51</sup> BESY: md.8, 11,12.

veya tamamını ödemesi ve çalışanlarına yahut üyelerine ait emeklilik sözleşmesi teklif formlarını emeklilik şirketine intikal ettirmesinden sonra emeklilik şirketinin teklifi en geç on iş günü içinde reddetmemese grup emeklilik sözleşmesi kurulmuş olmaktadır. Sözleşmenin kurulmasından sonra, katkı paylarının veya giriş aidatının bir kısmının veya tamamının emeklilik şirketi hesaplarına geçmesini takip eden en geç onbeş iş günü içinde hazırlanıp imzalanan grup emeklilik sözleşmesi ilgili tarafa, emeklilik sözleşmesi özet metni de katılımcılara verilmektedir. Grup emeklilik sözleşmesi, katkı paylarının veya giriş aidatının bir kısmının veya tamamının emeklilik şirketi hesaplarına geçtiği tarih itibarıyla yürürlüğe girmektedir. Grup emeklilik sözleşmesi akdedilirken veya akdedildikten sonra gruba dahil olacak katılımcılar için bireysel emeklilik sistemine giriş tarihi o katılımcı için katkı paylarının veya giriş aidatının bir kısmının veya tamamının şirket hesaplarına geçtiği tarih olarak kabul edilmektedir.

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

### **2.4.3. Emeklilik Sözleşmesi Taraflarının Hak ve Yükümlülükleri**

Emeklilik sözleşmesi taraflarının hak ve yükümlülükleri genel olarak, katkı payına ilişkin, birikimlere ilişkin ve emekliliğe hak kazanmaya ilişkin hak ve yükümlülüklerdir. Aşağıda söz konusu hak ve yükümlülükler incelenmektedir.

#### **2.4.3.1. Katkı Payına İlişkin Hak ve Yükümlülükler**

Katılımcı adına katkı payına ilişkin hakların en başında katılımcının istediği bir zamanda bireysel emeklilik sistemine katkıda bulunmaya ara verebilmesi

gelmektedir. Katkı payı ödenmesine ara verilmesi durumunda, ara verilen süre kadar emekliliğe hak kazanılması için gereken süre de uzamaktadır. Ancak, katılımcının dahil olduğu emeklilik planı kapsamında ara verilen döneme karşılık gelen asgari katkı payı toplam tutarı işlem tarihinde ödenirse veya ödemenin yapıldığı tarihteki katkı payı tutarı kadar olmak kaydıyla sonradan da ödenmesi durumunda katkı payı ödemeye ara verilen dönem emekliliğe hak kazanılması için gereken sürenin hesabında dikkate alınmaktadır. Yani, emekliliğe hak kazanmada katkı payı ödemeye ara verilen sürenin hesaba katılması için ara verilen döneme ilişkin katkı payının sonradan ödenebilmesi mümkün bulunmaktadır. Katkı payı ödemeye ara verilen dönemde emeklilik sözleşmesinde hüküm varsa, katılımcının dahil olduğu emeklilik planına ait yönetim ve fon işletim gider kesintileri yapılabilmektedir. Toplam birikim miktarının, yönetim ve fon işletim gider kesintilerini karşılayamaması halinde katılımcıya haber verilerek emeklilik şirketin katılımcıya yapmakla yükümlü olduğu bildirimler durdurulmakta ve hesap pasif hale getirilerek herhangi bir kesinti uygulanmamaktadır. Bu durumda, katılımcının emekliliğe hak kazanabilmesi için katkı payı ödemeye ara verdiği tarihten itibaren hesabın aktif hale dönüştüğü tarihe kadar geçen süreye karşılık gelen asgari katkı payı toplam tutarını ödemesi gerekmektedir. Söz konusu asgari katkı payı tutarı, işlem tarihinde geçerli ve emeklilik planında belirlenmiş olan tutar kadar olmaktadır.<sup>52</sup>

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

---

<sup>52</sup> BESY: md,18.

içinde ödememesi halinde, katılımcı katkı payı ödemeye ara vermiş kabul edilmektedir.<sup>53</sup>

Emeklilik şirketi, katılımcının dahil olduğu emeklilik planının yönetim ve fon işletim giderlerini kapsayacak asgari katkı payı tutarını belirleme hakkına sahiptir. Emeklilik planında belirlenmiş olan asgari katkı payının altında ödeme yapılmasına ilişkin esaslar emeklilik sözleşmesinde düzenlenebilmektedir. Emeklilik şirketi katkı paylarını, emeklilik şirketi hesaplarına geçişini izleyen en geç ikinci iş gününde yatırıma yönlendirmek zorundadır. Söz konusu yükümlülük, süresi içinde yerine getirilmediğinde katılımcının dahil olacağı fonun son aylık getirisinin iki katı tutarında aylık gecikme cezası uygulanmakta ve bu tutar katılımcının hesabına eklenmektedir. Ayrıca, emeklilik şirketine idari para cezası uygulanmaktadır. Katılımcıya ait bilgilerin tespit edilemediği durumlarda uygulanacak esas ve usuller emeklilik sözleşmesinde belirtilmektedir. Emeklilik şirketi, katılımcı tarafından veya katılımcı nam ve hesabına katkı payının veya giriş aidatının bir kısmının veya tamamının ödenmesine rağmen katılımcıya ait bilgilerin eksik olduğu, ödenen katkı payların veya giriş aidatının emeklilik planında belirtilen asgari tutarlardan az olduğu veya emeklilik sözleşmesinin kurulmadığı hallerde, katkı payı veya giriş aidatı tutarlarını emeklilik şirketinin belirleyerek HM ile SPK'ya bildirdiği bir emeklilik yatırım fonunda değerlendirmesi gerekmektedir. Katılımcıya ait bilgilerin ve işlemlerin tamamlanmasından sonra katılımcıya ait emeklilik yatırım fonundaki birikimler, varsa emeklilik planındaki kesintiler yapıldıktan sonra emeklilik planında belirtilen esaslara göre katılımcıya ait bireysel emeklilik hesaplarına aktarılmaktadır.

#### **2.4.3.2. Birikimlere İlişkin Hak ve Yükümlülükler**

Katılımcı, emekliliğe hak kazanmadan önce istediği bir zamanda veya sürekli iş göremezlik durumuna maruz kaldığında bireysel emeklilik sisteminden birikimlerini alarak çıkabilmektedir. Kendi isteği ile ayrılma talebinde bulunan katılımcının bireysel emeklilik hesabındaki birikimleri emeklilik sözleşmesi hükümlerine göre kendisine ödenmektedir. Birikimlerin ödenmesine ilişkin esasların akdedilen emeklilik sözleşmesinde ayrıntılı olarak açıklanması büyük önem taşımaktadır.

<sup>53</sup>Emeklilik Planları Hakkında Tebliğ:md.7.

Ancak, katılımcının sürekli iş göremezlik hali nedeniyle sistemden ayrılabilmesi için katılımcının bağlı olduğu sosyal güvenlik kuruluşu mevzuatına göre sürekli iş göremezlik gelirin hak kazanmış olduğunun, katılımcının herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşuna bağlı olmaması halinde ise, resmi sağlık kurumları tarafından verilecek bir rapor ile sürekli iş göremezlik halinin tespit edilmesi gerekmektedir. Katılımcının vefat etmesi halinde ise, varsa lehdarı veya kanuni mirasçıları, katılımcının bireysel emeklilik hesabındaki birikimlerinin kendilerine ödenmesini talep edebilmektedir.<sup>54</sup> Emeklilik şirketi, söz konusu ödeme yükümlülüklerini yerine getirmediğinde idari para cezası ile cezalandırılmaktadır.

Katılımcı, katkı payını emeklilik planlarında belirtilen emeklilik yatırım fonları arasında paylaşırabilen ve katkı payı dağılım oranları veya tutarlarına ilişkin değişiklikleri yılda en fazla dört kez yapabilmektedir.<sup>55</sup> Söz konusu değişiklikler, emeklilik planının değiştirilmesi anlamına gelmemektedir. Emeklilik şirketinin, katılımcıların katkı paylarının emeklilik yatırım fonları arasında paylaşılması sırasında ortaya çıkan artık değeri en aza indirmeye yönelik tedbirleri alması; katılımcının ise, mevcut emeklilik sözleşmesindeki katkı payı dağılım oranları veya tutarlarını planda belirlenen sınırlamalar içinde kalacak şekilde yeniden tespit etmesine yönelik bildirimini, değişiklik tarihinden en az beş iş günü önce emeklilik şirketine yazılı olarak yapması gerekmektedir. Bu durumda emeklilik şirketi, katılımcının katkı payı dağılım oranları veya tutarlarına ilişkin değişikliği değişiklik tarihi itibarıyla yapmaktadır. Ayrıca katılımcının; katkı payını birden fazla emeklilik yatırım fonu arasında paylaşması, emeklilik planını değiştirmesi, birikimlerini başka bir emeklilik şirketine aktarması ve yatırım tercihinin sınırlandırması işlemleri ile ilgili olarak emeklilik şirketinin çağrı merkezlerine yönelik tüm işlem talimatlarının emeklilik şirketi tarafından en az iki yıl süreyle saklama zorunluluğu bulunmaktadır.

Katılımcılar, emeklilik sözleşmesinde veya grup emeklilik sözleşmesinde belirtilen esaslara göre dahil olduğu emeklilik planını yılda en fazla dört kez değiştirebilmektedir. Emeklilik planı değişikliğine ilişkin bildirim, değişiklik tarihinden en az beş iş günü önce emeklilik şirketine yazılı olarak yapan ve değişiklik

<sup>54</sup> 4632 Sayılı Kanun: md.6; BESY: md.19

<sup>55</sup> 4632 Sayılı Kanun: md.5.

talebi uygun bulunan katılımcının yeni emeklilik planına geçişi değişiklik tarihi itibarıyla yapılmaktadır. Emeklilik şirketi, bireysel katılımcıya yeni emeklilik sözleşme metnini; gruba dahil olan katılımcıya ise emeklilik sözleşmesi özet metnini, değişiklik tarihini takip eden beş iş günü içinde göndermektedir.<sup>56</sup>

Katılımcı, emeklilik sözleşmesinin yürürlük tarihinden itibaren en az bir yıl geçtikten sonra bireysel emeklilik hesabındaki birikimlerinin tamamını başka bir emeklilik şirketine aktarılmasını talep edebilmektedir. Emeklilik şirketi, bildirim tarihinden itibaren en geç yedi iş günü içinde aktarım talebini yerine getirmekle ve birikimlerle birlikte katılımcının bireysel emeklilik hesabına ilişkin bilgi ve belgeleri aktarmakla yükümlüdür. Emeklilik şirketi aktarma yükümlülüğünü yedi iş günü içinde yerine getirmediğinde, ihtaraya gerek kalmaksızın kendiliğinden mütemerrit hale gelmektedir. Bu durumda uygulanacak aylık temerrüt faizi, katılımcının dahil olacağı fonun son aylık getirisinin iki katından az olamamaktadır. Söz konusu aktarma yükümlülüğüne aykırılık halinde idari para cezası uygulanmaktadır. Aktarım halinde yeni emeklilik sözleşmesi, katılımcının bireysel emeklilik hesabındaki birikimlerinin aktarıldığı tarihte yürürlüğe girmekte ve yeni emeklilik sözleşmesi için giriş aidatı alınmamaktadır. Aktarım talebi her yeni emeklilik sözleşmesinin yürürlük tarihinden itibaren bir yıl geçmesi kaydıyla tekrar yapılabilmektedir. Katılımcı, emeklilik sözleşmesi numarasını, mevcut emeklilik şirketini, emeklilik sözleşmesi yapılırken kendisine yazılı olarak verilmiş olan ve sadece aktarıma ilişkin bireysel emeklilik hesabı özet profilini bir ay süreyle geçici inceleme yetkisi tanıyan hesap sorgulama şifresini aktarım yapmak istediği aday emeklilik şirketine yazılı olarak bildirmektedir. Katılımcının yeni bir hesap sorgulama şifresini talep etmesi halinde, mevcut emeklilik şirketi yeni şifreyi derhal bildirmek zorundadır. Aday emeklilik şirketi ise, katılımcının bireysel emeklilik hesabı özet profilini, katılımcı isteği ve emeklilik şirketinin tavsiyeleri doğrultusunda hazırladığı emeklilik planını referans numaralarıyla birlikte katılımcıya vermektedir. Katılımcı, emeklilik planına ilişkin tercihini, referans numarasıyla birlikte aday emeklilik şirketine yazılı olarak, aktarım talebini mevcut emeklilik şirketine yine yazılı olarak iletmektedir. Bildirimin mevcut emeklilik şirketine ulaştığı tarihten itibaren en geç yedi iş günü içinde, birikimleriyle birlikte katılımcının bireysel emeklilik hesabına ilişkin bilgi ve belgeler yazılı olarak

---

<sup>56</sup> BESY: md.21.



ve elektronik ortamda aktarım yapılan emeklilik şirketine mevcut emeklilik şirketi tarafından gönderilmektedir. Bireysel emeklilik hesaplarının başka bir emeklilik şirketine aktarımı aşamasında katılımcıya ait bilgilerin belirlenecek standartta aktarılmasından aktarım yapacak olan emeklilik şirketinin sorumluluğu bulunmaktadır. Katılımcı, bir emeklilik şirketinden diğerine birikimlerini aktardığında yeni bir emeklilik sözleşmesi akdedilmektedir. Emeklilik şirketi, emeklilik sözleşmesi akdedildikten sonra, katkı payının emeklilik şirketi hesaplarına geçmesini takip eden en geç onbeş iş günü içinde hazırlayıp imzaladığı emeklilik sözleşmesi metnini katılımcıya vermekle yükümlüdür. Katılımcının bireysel emeklilik sistemine giriş tarihinden kaynaklanan hakları aktarım yapılan emeklilik şirketinde aynen korunmaktadır.

Grup emeklilik sözleşmelerinde aktarım, grup emeklilik sözleşmesinin yürürlük tarihinden itibaren en az bir yıl geçmesi kaydıyla yapılabilmektedir. Aktarım talebi, katkı payı veya giriş aidatının bir kısmını veya tamamını katılımcı nam ve hesabına ödeyen kişi tarafından katılımcının bireysel hakları saklı kalmak kaydıyla, emeklilik şirketine yazılı olarak yapılmaktadır. Grup emeklilik sözleşmelerinde birikimlerin başka bir emeklilik şirketine aktarımına ilişkin usuller bireysel katılımcılara ilişkin usuller gibi olmaktadır. Grup emeklilik sözleşmesinin tarafı olan her bir katılımcı aksi kararlaştırılmış olmadıkça bireysel olarak emeklilik planı değişikliği ve birikimlerini başka bir emeklilik şirketine aktarım hakkına sahip bulunmaktadır. Katılımcıların bireysel olarak başka bir emeklilik şirketine aktarım talebinde bulunabilmesi için katılımcının gruba katılım tarihinden itibaren en az bir yıl geçmiş olması gerekirken söz konusu süre emeklilik planı değişikliği için aranmamaktadır.

Emeklilik şirketi, emeklilik sözleşmesinde belirtilmesi kaydı ile emekliliğe hak kazanılmasına en az üç yıl kala, katılımcının birikimlerinin mali piyasalardaki risklerden olumsuz etkilenmesini önlemek için katılımcıya yazılı uyarıda bulunmak zorundadır. Katılımcı söz konusu yazılı uyarıyı uygun görmesi halinde, emeklilik planı değişikliğine ilişkin bildirimini değişiklik tarihinden en az beş iş günü önce emeklilik şirketine yazılı olarak yapabilmektedir. Emeklilik şirketi, katılımcının yeni emeklilik planına geçişini yaparak katılımcıya değişiklik tarihini takip eden onbeş iş günü içinde yeni emeklilik sözleşmesi metnini göndermesi gerekmektedir.

Emeklilik şirketi; katılımcıya ve emeklilik yatırım fonu portföyüne ilişkin bilgilerin saklama hesaplarına yansıtılabilmesi için gerekli bilgileri saklayıcıya zamanında ve doğru bir şekilde iletmekle sorumludur. Ayrıca emeklilik şirketi, kanun ve mevzuatla belirlenen esaslar ile emeklilik yatırım fonu içtüzüğünde yer alan ilkeler çerçevesinde emeklilik yatırım fonu portföyünün değerlemesini ve birim pay fiyatının doğru olarak hesaplanmasını sağlamak, emeklilik yatırım fonu portföyünün kanun ve mevzuat ile emeklilik yatırım fonu içtüzüğünde yer alan sınırlamalara uygun olarak yönetilmesini temin etmek, emeklilik yatırım fonunun yaptığı iş ve işlemlerin mevzuata uygun olmasını sağlamakla yükümlüdür.<sup>57</sup>

#### **2.4.3.3. Emekliliğe İlişkin Hak ve Yükümlülükler**

Katılımcı, sisteme giriş tarihinden itibaren en az on yıl sistemde kalarak ve 56 yaşını doldurarak emekliliğe hak kazanabilmektedir.<sup>58</sup> Katılımcının en az on yıl sistemde kalma koşulunu yerine getirmiş olması için, birikimlerini almaksızın ilk emeklilik sözleşmesinin yürürlük tarihinden itibaren bireysel emeklilik sisteminde on tam yıl kalması ve on yıl süreyle asgari katkı payı ödemesi gerekmektedir. Emeklilik planları dahilinde on yıllık asgari katkı payı ödemesine karşılık gelecek toplu katkı payı tutarının ödemesi de yeterli kabul edilmektedir. Katılımcının aynı emeklilik şirketinde veya başka bir emeklilik şirketinde birden fazla emeklilik sözleşmesi akdetmiş olması halinde ise, katılımcının tüm emeklilik sözleşmelerinden emekliliğe hak kazanabilmesi için en az bir emeklilik sözleşmesinden emekliliğe hak kazanmış olması yeterli olmaktadır. Başka bir emeklilik şirketine birikimlerin aktarılması sonucu düzenlenecek yeni emeklilik sözleşmeleri ile emekliliğe hak kazanabilmesi için gereken sürenin hesaplanmasında aktarıma esas olan emeklilik sözleşmesinin ilk yürürlük tarihi esas alınmaktadır.<sup>59</sup>

Emeklilik şirketi, katılımcıya emekliliğe hak kazanacağı tarihi en geç bir ay önce bildirmekle yükümlüdür. Emekliliğe hak kazanan katılımcı, bireysel emeklilik hesabındaki birikimlerinin bir kısmının veya tamamının defaten ödenmesini ya da yapacağı yıllık gelir sigortası sözleşmesi hükümlerine göre kendisine maaş

<sup>57</sup> EŞY: md.18.

<sup>58</sup> 4632 Sayılı Kanun: md.6.

<sup>59</sup> BESY: md.25.

bağlanmasını isteyebilmektedir.<sup>60</sup> Emeklilik şirketi, katılımcının kısmen veya tamamen ödeme talebini, katılımcının emeklilik sözleşmesi gereği emekliliğe hak kazandığı tarihten itibaren yedi iş günü içinde yerine getirmek zorundadır. Emekliliğe hak kazanan katılımcının birikimlerinin kendisine ödenmesini talep etmesi veya başka bir emeklilik şirketi veya hayat sigorta şirketi ile yıllık gelir sigorta sözleşmesi yapması halinde, katılımcının hesabındaki birikimler herhangi bir kesinti yapılmadan yazılı bildirimden itibaren en geç yedi iş günü içinde kendisine ödenmekte veya ilgili şirkete aktarılmaktadır. Emeklilik şirketi, söz konusu aktarma yükümlülüğünü yedi iş günü içinde yerine getirmediğinde, ihtara gerek kalmaksızın kendiliğinden mütemerrit hala gelmektedir. Bu durumda uygulanacak aylık temerrüt faizi, katılımcının dahil olacağı fonun son aylık getirisinin iki katından az olamamaktadır. Ayrıca, ödeme ve aktarma yükümlülüklerine aykırılık halinde idari para cezası uygulanmaktadır.

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

Emeklilik sözleşmesi veya yıllık gelir sigortası sözleşmesi hükümlerine göre, hak sahiplerine ödenmesi gereken tutar, ödemeyi gerektiren tarihten itibaren 10 yıl içinde hak sahipleri tarafından aranmadığında, 10 uncu yılı takip eden yılbaşından itibaren altı ay içerisinde hak sahiplerinin adı, soyadı ve hak kazandıkları para miktarını gösterir şekilde tanzim edilecek bir cetvel ile HM emrine Türkiye

---

<sup>60</sup> 4632 Sayılı Kanun: md.6.

Cumhuriyet Merkez Bankasına aktarılmaktadır. Yatırılan paralar, iki yıl içinde sahipleri tarafından aranmadığı takdirde Hazineye gelir kaydedilmektedir.<sup>61</sup>

#### 2.4.4. Bireysel Emeklilik Sisteminde Vergi Düzenlemeleri

Bireysel emeklilik sisteminde hem katılımı teşvik etmek için hem de emekliliğe hak kazanmadan sistemden çıkmayı caydırmak için bazı vergi düzenlemeleri yapılmıştır. Söz konusu düzenlemeler aşağıda şekilde yapılmıştır.

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

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

Ödenen katkıların emeklilik yatırım fonlarında yatırıma yönlendirilme aşamasında fon varlıklarında meydana gelen değer artışları da vergiye tabi tutulmamaktadır.<sup>62</sup> Emeklilik şirketleri tarafından kurulacak emeklilik yatırım fonlarının kazançları, kurumlar vergisine ve gelir vergisi ödemesine tabi

<sup>61</sup> 4632 Sayılı Kanun, md.6; BESY: md.30.

<sup>62</sup> Namık DAĞALP, "Tasarrufların Bireysel Emeklilik Sistemine Yönelmesi, Kalkınma Açısından Çok Önemlidir", *İşveren*, C:XL, S:3, (Aralık 2001), s.14.

olmadığından, katılımcılar emeklilik yatırım fonlarına katkı yapmak suretiyle diğer fonlardan elde edecekleri gelirden daha fazla gelir elde edebilme imkanına sahip olmaktadır.

Bireysel emeklilik için sağlanan diğer bir vergi avantajına göre ise, sistemden emeklilik hakkı kazananlar ile bu sistemden vefat, malûliyet veya tasfiye gibi zorunlu nedenlerle ayrılanlara yapılan ödemelerin %25'i gelir vergisinden muaf tutulmaktadır. Bireysel emeklilik sisteminde emekliliğe hak kazananların veya vefat, maluliyet veya tasfiye gibi zorunlu nedenlerle ayrılanların toplam birikimlerinin %25'i vergiden muaf olup kalan %75 üzerinden %5 stopaj kesilmektedir. Yani, toplam birikimler üzerinden %3,75 oranında stopaj kesintisi yapılmaktadır.

Bireysel emeklilik sisteminde 10 yılını doldurup 56 yaşını doldurmadan sistemden ayrılanların tüm birikimlerinin %10'u, 10 yılını doldurmadan sistemden ayrılanların tüm birikimlerinin %15'i stopaja tabi olmaktadır. Ayrıca, tek primli yıllık gelir sigortalarından yapılan ödemelerin tamamı gelir vergisinden muaf tutulmaktadır.

#### **2.4.5. Bireysel Emeklilik Sisteminde Denetim Mekanizması**

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

##### **2.4.5.1. Hazine Müsteşarlığı Tarafından Yapılan Denetim**

HM, emeklilik şirketlerinin emeklilik ve sigortacılık faaliyetlerini yılda bir defa olağan olarak, gerekli gördüğü hallerde her zaman olağan dışı olarak denetlemektedir. Emeklilik şirketi, HM tarafından yapılacak denetimlerde, defter, kayıt ve belgeleri incelemeye hazır bulundurmakla ve istenilen her türlü bilgiyi ve belgeyi vermekte yükümlü bulunmaktadır. HM, emeklilik şirketinin aşağıda

belirtilen hususlarda ve gerek gördüğü diğer konulardaki faaliyetlerini denetlemektedir.<sup>63</sup>

HM her yıl emeklilik şirketinin; kuruluş aşamasında ve faaliyete başlarken mevzuatta aranan şartları kaybedip kaybetmediğini; yükümlülüklerini karşılayabilir yeterlilikte sermaye ve öz kaynağa sahip olup olmadığını; sahip olduğu teknik donanım ve organizasyon yapısının mevcut ve potansiyel ihtiyaçları karşılayıp karşılamadığını; katılımcıların sisteme girmesinde, aktarım yapmasında ve sistemden ayrılmasında mevzuata uyup uymadığını; katılımcıların haklarının korunmasına ilişkin olarak iyi niyet kurallarına riayet edip etmediğine ve emeklilik sözleşmelerindeki şartlara göre işlemleri ve bildirimleri zamanında yapıp yapmadığını; bireysel emeklilik aracılığı tarafından veya pazarlama ve satış elemanları aracılığıyla yapılan işlemlerin mevzuata uygun olup olmadığını; ilân ve reklamları mevzuata uygun şekilde yapıp yapmadığını ve bunlara ilişkin dosyaları tutup tutmadığını; katılımcıların katkılarını zamanında yatırıma yönlendirip yönlendirmediğini; katılımcı kayıtlarının toplanması ve saklanması için gerekli tedbirleri alıp almadığını ve portföy büyüklüğü ile orantılı şekilde alt yapı tesis edip etmediğini; HM tarafından istenecek istatistiklere uygun olarak veri tabanı oluşturulup oluşturulmadığını denetlemektedir. Ayrıca HM, emeklilik şirketinin 4632 Sayılı Kanun'un 11. maddesi kapsamında belirlenmiş olan sorumlulukları yerine getirip getirmediğini denetlemektedir. Bu kapsamda HM emeklilik şirketinin; emeklilik sözleşmelerine ilişkin HM'nin belirleyeceği esaslara göre bankalardan hizmet alıp almadığını, emeklilik sözleşmesi çerçevesinde tahsil edilen katkıların fona yönlendirilmesini sağlayıp sağlamadığını, bireysel emeklilik hesaplarının ve ilgili diğer kayıtların güncelleştirilmesini gerçekleştirip gerçekleştirmediğini, genel emeklilik yatırım fonu yönetim stratejisine ve kararlarına göre portföy yöneticilerinin emeklilik yatırım fonu portföyünü yönetmesini temin edip etmediğini, katılımcılara bireysel emeklilik hesaplarına ait günlük bilgilerine erişim olanağını sağlayıp sağlamadığını, emeklilik yatırım fonu portföyünde yer alan varlıklar, mali tablolar ve emeklilik yatırım fonunun performansı gibi konularda katılımcılara düzenli bilgi

---

<sup>63</sup> EŞY: md.27.

verip vermediğini, HM ve SPK tarafından istenecek bilgi, belge ve tablolar ile bireysel emeklilik kayıt sisteminin belirlenecek esas ve usullere göre hazırlanıp hazırlanmadığını, HM'nin belirleyeceği esas ve usuller çerçevesinde kendi iç denetimini gerçekleştirip gerçekleştirmediğini, SPK'nın belirleyeceği esas ve usuller çerçevesinde de emeklilik yatırım fonunun iç denetimini sağlayıp sağlamadığını, bireysel emeklilik hesaplarının ve emeklilik faaliyetlerinin sürekliliğinin sağlanmasına ve emeklilik yatırım fonu varlıklarının korunmasına ilişkin olarak, kayıtların ve varlıkların saklanması konusunda gerekli sorumluluklarını yerine getirip getirmediğini denetlemektedir. Ayrıca, söz konusu sorumlulukların emeklilik şirketi tarafından yerine getirilmemesi durumunda idari para cezası da uygulanmaktadır.<sup>64</sup>

#### **2.4.5.2. Sermaye Piyasası Kurulu Tarafından Yapılan Denetim**

Emeklilik yatırım fonlarının kuruluş aşamasından itibaren; organizasyon yapısı, iç denetim ve bağımsız denetim, muhasebe, belge ve kayıt düzeni, katılımcıların bilgilendirilmesine ilişkin esaslar, yatırım fonu paylarının kayda alınmasına ilişkin esaslar, fon türlerine ve portföy sınırlamalarına ilişkin ilkeler, fon portföyündeki varlıkların değerlendirilmesine ve saklanmasına ilişkin hususlar, fonların birleştirilmelerine ve devirlerine yönelik esaslar SPK tarafından düzenlenmektedir. Bu kapsamda her bir emeklilik şirketinin; emeklilik yatırım fonlarının, portföy yöneticilerinin ve saklayıcının faaliyetleri yılda en az bir kere SPK tarafından denetlenmektedir. Emeklilik yatırım fonlarının; muhasebe, belge kayıt düzeni ile bağımsız dış denetimine ilişkin olarak SPK'nın düzenlemelerine uyması gerekmektedir. Emeklilik yatırım fonunun muhasebe, belge ve kayıt düzeninin portföy yöneticisi dışında oluşturulması zorunluluğu bulunmaktadır. Emeklilik yatırım fonlarının hesap ve işlemleri üçer aylık ve yıllık dönemler halinde bağımsız dış denetime tabi tutulmaktadır. Bağımsız dış denetim yapılan dönemlerde; emeklilik yatırım fon varlıklarının mevzuata uygun olarak saklanıp saklanmadığı, birim pay değerinin mevzuata uygun hesaplanıp hesaplanmadığı, emeklilik yatırım fonunun yatırım performansına bağlı olarak kamuya açıklanan bilgilerin mevzuata

---

<sup>64</sup> 4632 Sayılı Kanun: md.22.

uygun olup olmadığı hususlarına ve emeklilik yatırım fonu iç kontrol sistemine ait bilgiler ve bağımsız denetçi görüşünü içeren bir rapor hazırlanarak emeklilik şirketine ve SPK'ya gönderilmektedir.<sup>65</sup>

#### **2.4.5.3. Emeklilik Gözetim Merkezince Yapılan Denetim**

Bireysel emeklilik sisteminin güvenli ve etkin biçimde işletilmesini sağlamak, katılımcıların hak ve menfaatlerini korumak amacıyla emeklilik şirketlerinin faaliyetleri HM'nin günlük gözetim ve denetimine tabi olmaktadır. Bu kapsamda HM, emeklilik şirketlerinin faaliyetlerinin günlük gözetimi, denetimi, katılımcılara ait bilgilerin saklanması, kamuyu ve katılımcıları bilgilendirme vb. fonksiyonlar için emeklilik gözetim merkezini (EGM) görevlendirmektedir. Gözetim ve denetim faaliyetlerinde EGM, katılımcıların emeklilik yatırım fonlarıyla ilgili işlemlerine ilişkin bilgileri SPK'dan ve SPK'nın uygun göreceği saklayıcı kuruluştan temin edebilmektedir. EGM'nin görevini yerine getirebilmesi için emeklilik şirketinin bazı yükümlülükleri bulunmaktadır. Bu bağlamda emeklilik şirketleri; katılımcıların bireysel emeklilik sistemine girmesine, katkılarının emeklilik planlarına uygun olarak yatırıma yönlendirilmesine, yapılacak kesintilere, katkıların bireysel emeklilik hesaplarında izlenmesine, aktarımların yapılmasına, sistemden ayrılmalara, bireysel emeklilik aracılık faaliyetlerine ve ilgili diğer işlemlere ilişkin olarak katılımcılar ve HM nezdinde şeffaf işlemlerini sağlayacak çağdaş bilgi teknolojisinin alt yapısını oluşturmak zorundadır. Emeklilik şirketi; katılımcı bazında gerçekleştirilen tüm işlemleri gerçek zamanlı olarak ilişkisel veri tabanı yönetim sistemleriyle takip etmekle, katılımcı ve HM tarafından geriye dönük olarak elektronik sorgulamayı açık tutmakla ve standartlaştırılmış veri tabanı kayıtlarını emeklilik gözetim merkezine gün sonu itibarıyla iletmekle sorumlu bulunmaktadır. Emeklilik şirketi kullanacağı bilgi teknolojisi sayesinde, elektronik sorgulamaları gerçek zamanlı olarak yanıtlayacak mekanizmayı bünyesinde oluşturmak ve katılımcılara internet ve otomatik sesli yanıtlama teknolojileri kullanılmak suretiyle hizmet vermek zorundadır.

---

<sup>65</sup> 4632 Sayılı Kanun: md.20; EYFY: md.37-38.



#### 2.4.5.4. Bağımsız Dış Denetim

Emeklilik şirketinin mali yönden bağımsız dış denetimi, bağımsız denetleme kuruluşları tarafından yılda en az bir kez yapılmaktadır. Ayrıca, fonların hesap ve işlemleri üçer aylık ve yıllık dönemler itibariyle bağımsız dış denetime tabi olmaktadır. Emeklilik şirketinin yaptıracığı bağımsız denetlemenin yazılı bir denetleme sözleşmesine bağlanması ve bu sözleşmenin bir örneğinin denetlenecek emeklilik şirketi tarafından HM'ye gönderilmesi gerekmektedir. Söz konusu denetleme sözleşmesinde; emeklilik şirketinin denetlenmesinde görevlendirilecek denetçilerin ve yedeklerinin, yapılacak bağımsız denetlemenin amacının ve kapsamının, bağımsız denetleme kuruluşu tarafından anlaşma kapsamında sunulacak diğer hizmetlerin, tarafların hak ve yükümlülüklerinin ve ücretin belirtilmesi zorunlu unsurlar arasında yer almaktadır. Emeklilik şirketinin bağımsız dış denetimi; mevzuat ve genel kabul görmüş muhasebe esas ve ilkelerine uygunluk yönünden, defter, kayıt ve belgeler üzerinde yerine getirilmektedir. Denetleme sonucunda düzenlenen yıllık denetleme raporu ve özeti, denetlenen emeklilik şirketinin yönetim kuruluna teslim edilmektedir. Rapor özetleri, ilgili bulunulan yıla ilişkin mali tablo ve raporların görüşüleceği genel kurullarda okunmaktadır. Söz konusu raporlar HM'nin gerek gördüğü hallerde ülke genelinde basım ve dağıtım yapılan günlük ve tirajı en yüksek iki gazetede yayımlanmaktadır. Birleşme ve devir halinde de denetleme yapılmakta olup, bu durumda yapılan denetleme sonucunda düzenlenen denetleme raporu, bir örneği altı iş günü içinde HM'ye gönderilmek üzere denetlenen emeklilik şirketin yönetim veya tasfiye kuruluna teslim edilmektedir. Bağımsız dış denetim şirketi ile sözleşme feshedilmesi durumunda, veya denetleme sözleşmesi süre bitiminde yenilenmediği takdirde söz konusu durum emeklilik şirketi ve bağımsız denetçi tarafından en geç on gün içinde HM'ye bildirilmektedir.

#### 2.4.5.5. Aktüeryal Denetim

Emeklilik şirketi, emeklilik ve sigortacılık faaliyetleri ile ilgili olarak her yıl sonunda bir aktüer tarafından aktüeryal denetime tabi olmaktadır. Aktüeryal denetim, emeklilik şirketinin faaliyet gösterdiği tüm branşları kapsayacak şekilde branş bazında yapılacak teknik analizleri içermektedir. Aktüeryal denetim sonucu hazırlanacak aktüerya raporunun, emeklilik şirketi genel müdür veya genel müdür

yardımcısı tarafından imzalanarak her yılın en geç Mart ayı sonuna kadar HM'ye gönderilmesi gerekmektedir. HM; branş bazında yapılacak teknik analizlerin kapsamını, aktüerya raporunun içeriği ve gönderilme süresini belirlemeye yetkilidir.<sup>66</sup>

#### **2.4.5.6. İç Kontrol Sistemi ve İç Denetim**

Emeklilik şirketinin iç denetimi; mali ve idari hususlarda sağlam bilgi akışını, bilgi bütünlüğünü, bilginin zamanında elde edilmesini sağlamayı, verimliliği artırmayı ve emeklilik şirketi faaliyetlerinin mevzuata uygunluğunu temin etmeyi amaçlamaktadır. Emeklilik şirketinin iç denetim sistemine ilişkin tüm politika ve prosedürleri yazılı hale getirmesi gerekmektedir. Bu kapsamda emeklilik şirketi faaliyetlerinin mevzuata, şirketin genel strateji ve politikalarına, emeklilik sözleşmesine ve ana sözleşmeye uygun yerine getirilmesini; emeklilik şirketi adına yapılan işlemlerin genel ve özel yetkilere dayalı ve sözleşmelere uygun olarak yapılmasını, katılımcılar ve diğer işlerle ilgili belgelerin düzenlenmesini; emeklilik şirketinin muhasebe, belge ve kayıt düzeninin iyi bir şekilde işlenmesini; usulsüzlüklerden ve hatalardan kaynaklanan risklerin en aza indirilmesi için risklerin tanımlanmasını ve gerekli tedbirlerin alınmasını; kayıtların zamanında ve doğru tutulmasını; emeklilik şirketi çalışanlarının kendi adlarına yaptıkları işlemlerden şirketle çıkar çatışmasına yol açacak nitelikte olanların tespitini; yapılan harcamaların belgeye dayandırılmasını kapsayacak şekilde emeklilik şirketinin iç denetimini oluşturması gerekmektedir. Söz konusu emeklilik şirketi faaliyetlerinin iç denetim prosedürlerine uygun olarak işleyişi, emeklilik şirketi denetçileri tarafından denetlenmektedir. Bu amaçla emeklilik şirketi mesleki deneyim süresi hariç, emeklilik yatırım fonlarında fon denetçisi olmak için gereken niteliklere sahip en az bir iç denetçi atamaktadır. Fon denetçisi de bu niteliklere sahip olma şartı ile şirketin iç denetçisi olarak görevlendirilebilmektedir. Emeklilik şirketinin iç denetçisi, şirketin mali durumunu zayıflatacak veya olağan dışı sonuçlar doğuracak herhangi bir durumun varlığını tespit etmesi halinde hazırlayacağı denetim raporunu ivedilikle

---

<sup>66</sup> EŞY: md.28.

emeklilik şirketinin yönetim kuruluna sunmak ve eş zamanlı olarak bir örneğini HM'ye göndermek zorundadır.<sup>67</sup>

#### **2.4.6. Emeklilik Yatırım Fonları**

Emeklilik yatırım fonu, emeklilik sözleşmesi hükümlerine göre emeklilik şirketi tarafından katılımcılardan alınarak onlar adına bireysel emeklilik hesaplarında izlenen katkıların, riskin dağıtılması ve inancılı mülkiyet esaslarına göre işletilmesi amacıyla oluşturulan malvarlığını ifade etmektedir. Sermaye piyasası kurumu olan emeklilik yatırım fonları süresiz olarak kurulmakta ve tüzel kişiliğe sahip bulunmamaktadır. Fonun malvarlığı, 4632 Sayılı Kanun, emeklilik sözleşmesi, fon içtüzüğü ve ilgili diğer mevzuattan doğan yükümlülüklerinin yerine getirilmesi dışında hiçbir amaçla kullanılamamaktadır. Ayrıca fon malvarlığı rehedilememekte, teminat gösterilememekte, üçüncü şahıslar tarafından haczedilememekte ve iflas masasına dahil edilememektedir.<sup>68</sup>

##### **2.4.6.1. Emeklilik Yatırım Fonlarının Kuruluşu**

Emeklilik yatırım fonu, SPK'dan izin almak koşuluyla emeklilik şirketi tarafından kurulmaktadır. Emeklilik yatırım fonu kurmak isteyen emeklilik şirketi SPK tarafından belirlenen standarda uygun olarak hazırlanan kuruluş başvuru formu, emeklilik yatırım fonu içtüzüğü, emeklilik sözleşmesi ve formda belirtilen belgelerle birlikte SPK'ya başvurmaktadır. Başvuruların reddedilmemesi için emeklilik şirketinin kuruluş şartlarını kaybetmemiş olması, saklayıcının ve portföy yöneticisinin belirlenmiş olması, fon iç tüzüğünün SPK düzenlemelerine uygun hazırlanması ve mevzuatta istenen şartların yerine getirilmesi gerekmektedir.<sup>69</sup> Fon içtüzüğü; katılımcı ile emeklilik şirketi, saklayıcı ve portföy yöneticisi arasında fon portföyünün inancılı mülkiyet esaslarına göre saklanmasını ve vekalet akdi hükümlerine göre yönetimini konu alan ve genel işlem şartlarını içeren iltihaki bir sözleşmedir. SPK tarafından uygun görülen fon içtüzüğünün notere onaylatılmasından sonra, izin belgesi ile birlikte altı iş günü içerisinde emeklilik

<sup>67</sup> EŞY: md.31; EYFY: md.14.

<sup>68</sup> 4632 Sayılı Kanun: md.15; EYFY: md.17.

<sup>69</sup> EYFY: md.7

şirketinin merkezinin bulunduğu yerin ticaret siciline tescil için başvurulması ve Türkiye Ticaret Sicili Gazetesinde ilan olunması gerekmektedir.<sup>70</sup>

Emeklilik şirketi, fon kuruluş izni tarihinden itibaren en geç altı ay içerisinde SPK tarafından belirlenen belgelerle birlikte katılma belgelerinin kayda alınması için SPK'ya başvurmak zorundadır. Altı ay içerisinde SPK'ya başvuru yapılmaması halinde, fon içtüzüğü emeklilik şirketi tarafından ticaret sicilinden terkin ettirilmekte ve buna ilişkin belgeler terkin takip eden altı iş günü içerisinde SPK'ya gönderilmektedir. Emeklilik yatırım fonun kayda alınma başvurusunun SPK tarafından değerlendirilebilmesi için bazı koşullara aranmaktadır.<sup>71</sup>

\* Emeklilik yatırım fonu içtüzüğünün emeklilik şirketinin merkezinin bulunduğu yerin ticaret siciline tescil ve Türkiye Ticaret Sicili Gazetesinde ilân edilmiş olmalıdır.

\* Yeterli mekan, teknik donanım ve örgütlenmenin sağlanmış, emeklilik yatırım fonu hizmet biriminin ve fon kurulunun oluşturulmuş, iç denetim sisteminin kurulmuş, personelin buna uygun görev ve sorumluluklarının belirlenmiş olması ve bu konularda gerekli belgelerin hazırlanmış olması gerekmektedir.

\* Muhasebe kayıt ve belge sistemi ile düzenli iş akışı ve haberleşmeyi sağlayacak teknik alt yapı kurulmuş olmalıdır.

\* Emeklilik yatırım fonlarına ilişkin insan kaynaklarının belirlenmiş olması gerekmektedir.

\* En az bir portföy yöneticisi ile portföy yönetim sözleşmesinin imzalanmış olmalıdır.

\* Emeklilik şirketinin 4632 Sayılı Kanun'da öngörülen kuruluş şartlarını kaybetmemiş olması gerekmektedir.

4632 Sayılı Kanun'a göre, her emeklilik şirketi grup emeklilik yatırım fonları

<sup>70</sup> 4632 Sayılı Kanun: md.15

<sup>71</sup> 4632 Sayılı Kanun: md.16

dışında en az üç ayrı emeklilik yatırım fonu kurmak zorundadır. Kurulması zorunlu üç emeklilik yatırım fonunun her birinin başlangıç tutarı ve her bir fon için ayrı ayrı olmak üzere tahsis edilmesi gereken avans tutarı emeklilik şirketinin ödenmiş sermayesinin %5'inden az olamamaktadır. Ancak, emeklilik şirketin bu üç ayrı emeklilik yatırım fonuna ilave olarak kuracağı her bir emeklilik yatırım fonu için başlangıç tutarı ve her bir emeklilik yatırım fonu için avans tutarı şart aranmaksızın emeklilik şirketi tarafından belirlenmektedir.

#### **2.4.6.2. Emeklilik Yatırım Fonu Türleri**

Emeklilik yatırım fonları; doğrudan fonu tanıtması, fonun risk ve getiri yapısı hakkında eksik, yanlış ve yanıltıcı bilgi vermemesi, izahnamede belirtilmesi ve SPK tarafından uygun görülmesi koşuluyla, emeklilik yatırım fonlarının izahnamelerinde belirtilecek portföy yönetim stratejisine uygun olarak kurulabilmektedir. Emeklilik yatırım fonunun unvanında belirli bir varlık grubuna, sektöre, sektörlerle, ülke ya da coğrafi bölgeye yatırım yaptığı izlenimini uyandıracak bir ibare kullanan emeklilik yatırım fonu varlıklarının en az %80'i; fon unvanında yer alan söz konusu varlık grubu, sektör ya da sektörlerle ait olan varlıklardan, fon unvanında yer alan ülke ya da coğrafi bölgeye ait ve o ülke ya da coğrafi bölgenin piyasa yapısını ve risklerini yansıtabilen varlıklardan, meydana gelmektedir. Belirli bir varlık grubuna, sektör, sektörler, ülke ya da coğrafi bölgelere yatırım yapmak ve bu hususu unvanında belirtmek isteyen emeklilik yatırım fonları, bu durumu ve bu durumdaki değişiklikleri katılımcılara altmış gün önceden bildirmek zorundadır.

SPK; emeklilik şirketlerinin kuracakları fonlara yön vermek ve yol gösterici olmak amacıyla ve katılımcıların emeklilik planlarını seçerken ve emeklilik yatırım fonları arasında katkı paylarının dağıtılmasına ve değişiklik yapılmasına karar verirken bilgi sahibi olmalarını sağlamak için emeklilik yatırım fonu türleri hakkında bilgi veren bir karar almıştır. Söz konusu SPK kararına göre emeklilik yatırım fonu türleri; Gelir Amaçlı Fonlar, Büyüme Amaçlı Fonlar, Para Piyasası Fonları, Kıymetli Madenler Fonları, İhtisaslaşmış Fonlar, Diğer Fonlar olmak üzere 6 kategoride sınıflandırılmıştır. SPK tarafından uygun görülmesi halinde başka fon türlerinin oluşturulması mümkün bulunmaktadır.

### 2.4.6.2.1. Gelir Amaçlı Fonlar

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

\* **Hisse Senedi Fonu:** Fon portföyünün en az %80'ini düzenli temettü ödemesi yapan ve fiyat oynaklığı nispeten daha az olan hisse senetlerine yatıran ve temettü geliri elde etmeyi hedefleyen fondur.

\* **Kamu Borçlanma Araçları Fonu:** Fon portföyünün en az %80'ini ters repo dahil devlet iç borçlanma senetlerine yatıran ve faiz geliri elde etmeyi hedefleyen fondur.

\* **Özel Sektör Borçlanma Araçları Fonu:** Fon portföyünün en az %80'ini özel sektör borçlanma araçlarına yatıran ve faiz geliri elde etmeyi hedefleyen fondur.

\* **Karma Borçlanma Araçları Fonu:** Fon portföyünün en az %80'ini kamu ve/veya özel sektör borçlanma araçlarına yatıran ve faiz geliri elde etmeyi hedefleyen fondur.

\* **Karma Fon:** Her birinin değeri fon portföyünün %20'sinden az olmayacak şekilde, fon portföyünün en az %80'ini hisse senetlerine ve borçlanma araçlarına yatıran ve temettü ve faiz geliri elde etmeyi hedefleyen fondur.

\* **Uluslararası Hisse Senedi Fonu:** Fon portföyünün en az %80'ini, düzenli temettü ödemesi yapan ve fiyat oynaklığı nispeten daha az olan yabancı hisse senetlerine yatıran ve temettü geliri elde etmeyi hedefleyen fondur.

\* **Uluslararası Borçlanma Araçları Fonu:** Fon portföyünün en az %80'ini, yabancı borçlanma araçlarına yatıran ve faiz geliri elde etmeyi hedefleyen fondur.

\* **Uluslararası Karma Fon:** Her birinin değeri fon portföyünün %20'sinden az olmayacak şekilde, fon portföyünün en az %80'ini yabancı hisse senetlerine ve yabancı borçlanma araçlarına yatıran ve temettü ve faiz geliri elde etmeyi hedefleyen fondur.

\* **Esnek Fon:** Fon portföyünün tamamını değişen piyasa koşullarına göre; nakit, vadeli ve vadesiz mevduat, borçlanma araçları (ters repo dahil) ile hisse senetleri, kıymetli madenlere 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 ve temettü ve faiz geliri elde etmeyi hedefleyen fondur. Bu tür fonların varlık dağılımı önceden belirlenmemektedir.

#### 2.4.6.2.2. Büyüme Amaçlı Fonlar

Büyüme Amaçlı Fonlar; yatırım yapılacak varlıkların, bunlardan elde edilecek sermaye kazancına ağırlık verilerek belirlendiği 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.

\* **Hisse Senedi Fonu:** Fon portföyünün en az %80'ini borsada işlem gören şirketlerin hisse senetlerine yatıran ve sermaye kazancı elde etmeyi hedefleyen fondur.

\* **Küçük Şirketler Hisse Senedi Fonu:** Fon portföyünün en az %80'ini küçük veya büyüme potansiyeli olan şirketlerin hisse senetlerine yatıran ve sermaye kazancı elde etmeyi hedefleyen fondur.

\* **Karma Fon:** Her birinin değeri fon portföyünün %20'sinden az olmayacak şekilde, fon portföyünün en az %80'ini hisse senetleri ve borçlanma araçlarına yatıran ve sermaye kazancı elde etmeyi hedefleyen fondur.

\* **Uluslararası Hisse Senedi Fonu:** Fon portföyünün en az %80'ini, yabancı hisse senetlerine yatıran ve sermaye kazancı elde etmeyi hedefleyen fondur.

\* **Uluslararası Karma Fon:** Her birinin değeri fon portföyünün %20'sinden az olmayacak şekilde, fon portföyünün en az %80'ini yabancı hisse senetlerine ve yabancı borçlanma araçlarına yatıran ve sermaye kazancı elde etmeyi hedefleyen fondur.

\* **Esnek Fon:** Fon portföyünün tamamını değişen piyasa koşullarına göre; nakit, vadeli ve vadesiz mevduat, borçlanma araçları (ters repo dahil) ile hisse senetleri, kıymetli madenlere 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 ve sermaye kazancı elde etmeyi hedefleyen fondur. Bu tür fonların varlık dağılımı önceden belirlenmemektedir.

#### 2.4.6.2.3. Para Piyasası Fonları

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

\* **Likit Fon-Kamu:** Fon portföyünün tamamını ters repo dahil devlet iç borçlanma senetlerine yatıran fondur.

\* **Likit Fon-Özel Sektör:** Fon portföyünün tamamını özel sektör borçlanma araçlarına yatıran fondur.



\* **Likit Fon-Karma:** Fon portföyünün tamamını kamu ve/veya özel sektör borçlanma araçlarına yatıran fondur.

#### 2.4.6.2.4. Kıymetli Madenler Fonları

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

\* **Kıymetli Madenler Fonu:** Fon portföyünün en az %80'ini ulusal ve uluslararası borsalarda işlem gören altın ve diğer kıymetli madenlere dayalı varlıklara yatıran fondur.

\* **Altın Fonu:** Fon portföyünün en az %80'ini ulusal ve uluslararası borsalarda işlem gören altına dayalı varlıklara yatıran fondur.

#### 2.4.6.2.5. İhtisaslaşmış Fonlar

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

\* **Yabancı Ülke Fonu:** Fon portföyünün en az %80'ini, sadece bir yabancı ülke tarafından veya bu yabancı ülkede yerleşik şirketler tarafından ihraç edilen para ve sermaye piyasası araçlarına yatıran fondur.

\* **Sektör Fonu:** Fon portföyünün en az %80'ini, belirli sektör ya da sektörlerde bulunan şirketlerin hisse senetlerine yatıran fondur.

\* **Endeks Fon:** Hisse Senedi Endeks Fonu, Tahvil Endeks Fonu, Sektör Endeks Fonu veya benzer fonlar olmak üzere baz alınan ve SPK tarafından uygun görülen bir endeks kapsamındaki varlıklara, fon portföyünün en az %80'ini yatıran ve baz alınan endeks ile fonun birim pay değeri arasındaki korelasyon katsayısının en az 0,9 olması ve endeksdeki artış kadar bir getiri elde etmeyi hedefleyen fondur.

#### 2.4.6.2.6. Diğer Fonlar

Diğer Fonlar; yukarıdaki fon türlerine girmeyen fonlardır. Diğer fonlar; deneli fon ve esnek fondan oluşmaktadır.

\* **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 (ters repo dahil) ile hisse senetleri, kıymetli madenlere 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 ve hem sermaye kazancı hem de temettü ve faiz geliri elde etmeyi hedefleyen fondur. Bu tür fonların varlık dağılımı önceden belirlenmemektedir.

#### 2.4.6.3. Emeklilik Yatırım Fonu Portföyü

Emeklilik yatırım fonu portföyü;<sup>72</sup> nakit, vadeli ve vadesiz mevduat; ters repo dahil borçlanma araçları ile hisse senetleri; kıymetli madenlere 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 araçlarından oluşmaktadır.

Fon portföyü, portföy yöneticileri tarafından yönetilmektedir. Portföy yöneticileri, 4632 Sayılı Kanun, 2499 Sayılı Sermaye Piyasası Kanunu, fon içtüzüğü, emeklilik sözleşmesi, izahname, portföy yönetim sözleşmesi ve ilgili mevzuat hükümlerine göre fon portföyünü yönetmekle yükümlü bulunmaktadır. Emeklilik şirketi ile portföy yöneticileri arasında akdedilecek portföy yönetim sözleşmesi kapsamında alınacak portföy yönetimi hizmetine ilişkin esaslar belirlenmektedir.

<sup>72</sup> Portföy, fonda yer alan nakit ile para ve sermaye piyasası araçlarından oluşan varlıkların tümünü ifade etmektedir.

Portföy yönetim sözleşmesinin SPK tarafından onaylanması gerekmektedir. Fon portföyünün yönetiminde birden fazla portföy yöneticisi ile, emeklilik şirketinin onayının alınması şartıyla portföy yöneticisi de başka bir portföy yöneticisi ile sözleşme yapabilmektedir. Böyle bir durumda portföy yöneticisinin portföy yönetimi konusundaki sorumluluğu devam etmektedir. Portföy yöneticileri tarafından fon yönetiminde gerekli özen ve basiretin gösterilmemesi, SPK'nın portföy yöneticiliğine ait ilkelerine aykırı hareket edilmesi, mali bünyenin zayıfladığının tespit edilmesi gibi durumlarda, emeklilik şirketi portföy yönetim sözleşmesini feshederek SPK tarafından uygun görülen başka portföy yöneticileri ile portföy yönetim sözleşmesi imzalayabilmektedir. Söz konusu koşulların varlığı halinde SPK da portföy yöneticilerinin değiştirilmesini ilgili emeklilik şirketten isteyebilmektedir.<sup>73</sup>

Portföy yöneticisinin fon yönetiminde bazı ilkelere uyması gerekmektedir.<sup>74</sup> Bu kapsamda; portföy yöneticisi fon portföyünü yönetirken risk dağıtmak, likidite ve getiri unsurlarını dikkate almak, fonun portföy yönetim stratejilerine ve yatırım sınırlamalarına uygun hareket etmek, fon içtüzüğü, izahname, portföy yönetim sözleşmesi ve ilgili mevzuatta belirlenen esaslara uymak zorundadır. Portföy yöneticisi, yönettiği her fonun çıkarını ayrı ayrı gözetmekle yükümlü olup, yönetimindeki fonlar veya diğer müşterileri arasında, müşterilerden biri veya fonlarından biri lehine diğerleri aleyhine sonuç verebilecek işlemlerde bulunmamaktadır. Portföy yöneticisi, fon portföyü ile ilgili yatırım kararlarında objektif bilgi ve belgelere dayanmak ve sözleşme ile belirlenen yatırım ilkelerine uymak zorundadır. Portföy yöneticisinin, borsada işlem gören varlıkların alım satımlarını borsa kanalıyla yapması ve fon portföyüne alım satım işlemlerinde, işlemi gerçekleştiren aracı kuruluşun, fonu temsil eden fon kodu ile borsalarda işlem yapmasını temin etmesi gerekmektedir. Portföy yöneticisi, fon ile diğer müşteriler adına yapılan işlemleri ayrı ayrı izlemekle yükümlü bulunmaktadır. Fon portföyüne hiçbir şekilde rayiç bedelinin üzerinde varlık satın alınamamakta ve fon portföyünden rayiç bedelin altında varlık satılamamaktadır. Portföy yöneticisi, herhangi bir şekilde kendisine ve üçüncü kişilere menfaat sağlamak için fon

<sup>73</sup> 4632 Sayılı Kanun: md.18; EYFY: md.19.

<sup>74</sup> EYFY: md.20

portföyüne işlem yapamamaktadır. Portföy yöneticisi, fon adına vereceği emirlerde gerekli özen ve basireti göstermek zorundadır. Fon portföyünün önceden belirlenmiş bir getiri kazandıracağına dair yazılı veya sözlü bir garantinin verilmesi mümkün bulunmamaktadır. Portföy yöneticisi; fon portföyüne yapılan işlemlerde işlem büyüklüğü, alınan varlıkların fiyatı, piyasa koşulları, komisyon oranları, işlem yapılan aracı kuruluşun tecrübesi, mali durumu ve piyasadaki itibarı ile ilgili ölçütlere göre, işlemleri zaman ve fiyat açısından en uygun şekilde gerçekleştirmektedir. Emeklilik şirketi, Fon Kurulu üyeleri, portföy yöneticisi, saklayıcı ve fonların yönetimi ile ilgili olarak meslekleri nedeniyle veya görevlerini ifa etmeleri sırasında bilgi sahibi olabilecek olanlar; sahip oldukları bilgileri açıklayamamakta, doğrudan veya dolaylı olarak kendilerine veya üçüncü kişilere çıkar sağlamak veya başkalarını zarara uğratmak amacıyla kullanamamaktadır. Bu yükümlülük söz konusu kişilerin görevlerinden ayrılmalarından sonra da devam etmektedir.

Emeklilik yatırım fonu yönetiminin mevzuatta düzenlenen portföy sınırlamalarına uyması gerekmektedir. Bu bağlamda emeklilik yatırım fonu varlıklarının %10'undan fazlası, bir ihraççının para ve sermaye piyasası araçlarına yatırılmamaktadır. Ayrıca, fonun %5'inden fazla yatırım yaptığı ortaklıkların para ve sermaye piyasası araçlarının toplam tutarı emeklilik yatırım fonu varlıklarının %40'ını aşmamaktadır.<sup>75</sup> Fon portföyüne, borsada işlem gören para ve sermaye piyasası araçlarının alınması esas olup, borsada işlem görmesi koşuluyla, yapılan ilk ihraçlardan da para ve sermaye piyasası aracı alınabilmektedir. Emeklilik yatırım fonu tek başına hiçbir ortaklıkta sermayenin ya da tüm oy haklarının %5'ine veya daha fazlasına, bir şirketin kurucusu olduğu fonlar ise toplu olarak, hiçbir ortaklıkta sermayenin ya da tüm oy haklarının %20'sinden fazlasına sahip olamamaktadır. Fon varlıklarının en fazla %5'i risk sermayesi yatırım ortaklıkları tarafından ihraç edilen para ve sermaye piyasası araçlarına yatırılabilir. Fon portföyüne, emeklilik şirketinin ve portföy yöneticisinin para ve sermaye piyasası araçları satın alınamamaktadır. Emeklilik şirketinin ve portföy yöneticisinin; sermayesinin %10'undan daha çoğuna sahip hissedarlarının, yönetim kurulu başkan ve üyelerinin,

---

<sup>75</sup> Devlet iç borçlanma senetlerinde bu sınırlamalar uygulanmamaktadır.

genel müdür ve genel müdür yardımcılarının ayrı ayrı ya da birlikte sermayesinin %20'sinden daha çoğuna sahip oldukları ortaklıklar ile emeklilik şirketinin ve portföy yöneticisinin doğrudan ve dolaylı iştiraklerince çıkarılmış para ve sermaye piyasası araçlarının toplamı da fon varlıklarının %20'sini geçmemektedir. Fon varlıklarının en çok %20'si, bir topluluğun para ve sermaye piyasası araçlarına yatırılabilir. Fon varlıklarının en çok %20'si borsa para piyasasında değerlendirilebilmektedir. Fon varlıklarının en çok %10'u yatırım fonu katılma belgelerine yatırılabilir. Ancak, her bir yatırım fonuna yapılan yatırım tutarı, fon varlıklarının %2'sini aşmamaktadır. Fon varlıklarının en çok %10'u bankalar nezdinde açtırılacak mevduat hesaplarında değerlendirilebilmekle beraber, her bir bankada değerlendirilebilecek tutarın miktarı fon varlıklarının %2'sini geçmemektedir. Fonlar, hisse senetlerini satın aldıkları ortaklıkların herhangi bir şekilde yönetimlerine katılma amacı taşıyamamakta ve yönetimde temsil edilememektedir.<sup>76</sup>

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

---

<sup>76</sup> EYFY: md.21.

Fon portföyüne alınan varlıklar alım fiyatlarıyla kayda geçirilirken, yabancı para cinsinden varlıkların alım fiyatı satın alma günündeki yabancı para cinsinden değerinin MB tarafından belirlenen döviz satış kuru ile çarpılması suretiyle bulunmaktadır. Alış tarihinden başlamak üzere portföydeki varlıklardan borsada işlem gören varlıklar değerlendirme gününde borsada oluşan en son seans ağırlıklı ortalama fiyat veya oranlarla değerlendirilmektedir. Değerleme gününde borsada alım satım işlemi görmeyen hisse senetlerinin son işlem tarihindeki borsa fiyatı; borçlanma araçları, ters repo ve repolar ile borsa para piyasası işlemlerinde ise, son işlem günündeki günlük bileşik faiz oranı esas alınmaktadır. Portföyde yer alan yabancı para birimine dayalı para ve sermaye piyasası araçları, değerlendirme günü itibariyle oluşan en son fiyatları ilgili oldukları yabancı para cinsinden MB döviz satış kuru ile çarpılmaktadır. Yatırım fonu katılma belgeleri, değerlendirme günü itibariyle en son açıklanan fiyatları esas alınarak değerlendirilmektedir. Portföydeki vadeli mevduat, bileşik faiz oranı kullanılarak tahakkuk eden faiz anaparaya eklenmektedir.<sup>77</sup>

#### **2.4.6.4. Fon Portföyü Varlıklarının ve Fon Paylarının Saklanması**

Emeklilik yatırım fonu portföyündeki varlıklar, saklayıcı nezdinde saklanmaktadır. Katılımcıların sahip oldukları ve fondaki katkılarını gösteren pay adedi de, saklayıcı nezdinde katılımcı bazında ve katılımcıların erişebileceği şekilde izlenmektedir.<sup>78</sup> Fon portföyündeki varlıkların ve fon paylarının saklanması hizmetini veren kuruluş Takasbank veya SPK tarafından yetkilendirilen diğer kuruluşlardır. Türkiye’de Takasbank’ın saklama hizmeti verdiği para ve sermaye piyasası araçları fon adına Takasbank nezdinde saklanmaktadır. Emeklilik şirketi Takasbank dışında bir başka saklayıcıdan saklama hizmeti alabilmektedir. Böyle bir durumda söz konusu başka saklayıcı kuruluşun para ve sermaye piyasası araçlarının saklanması için SPK tarafından uygun görülmesi ve Takasbank’a dışarıda saklanan

---

<sup>77</sup> EYFY: md.25.

<sup>78</sup> 4632 Sayılı Kanun: md.17.

varlıklar ve bunların değerleri konusunda gerekli bilgileri aktarması veya bu bilgilerin erişimine olanak tanınması gerekmektedir.<sup>79</sup>

Saklayıcı kuruluş ile emeklilik şirketi arasında emeklilik yatırım fonu varlıklarının saklanması ve katılımcılar ile ilgili kayıtların tutulması amacıyla sözleşme yapılması gerekmektedir. Yapılan sözleşme kapsamında saklayıcı bazı görevleri yüklenmektedir. Söz konusu görevler arasında; fon varlıklarını saklamak, fon adına yapılan varlık alım ve satım işlemlerinin kontrolü ve takasının yapılabilmesi için uygun ortamı sağlamak, fon paylarının katılımcı bazında tutulmasını temin etmek, katılımcılara fon hesaplarında yatırıma yönlendirilecek katkı payı tutarı ile bunlara karşılık gelen pay sayılarını fon bazında izleme imkanı sağlamak, fon portföyünün SPK tarafından belirlenen esaslara göre yönetilmesini kontrol etmek, portföy değerinin ve birim pay değerinin EYFY’nde belirlenen değerlendirme esaslarına göre hesaplandığını kontrol etmek, fon hesaplarında yatırıma yönlendirilecek ve emeklilik şirketi tarafından bildirilen katılımcı katkı paylarının fona aktarımında pay sayısının doğru hesaplanıp hesaplanmadığını kontrol etmek, fon hesabından yapılacak ödeme ve virman işlemlerini kontrol etmek, fon portföyündeki menkul kıymetler üzerindeki hakların portföy yönetim şirketinin talimatı çerçevesinde kullanılmasına aracılık yapmak, emeklilik şirketine ve portföy yönetim şirketine, fon ile ilgili bilgileri izleme imkanı ve gerekli raporları elektronik ortamda sağlamak, SPK ve HM tarafından istenecek fon işlemleri ve fon varlıkları ile ilgili bilgileri elektronik ortamda sağlamak yer almaktadır. Saklayıcı kuruluş, fon portföyünün SPK tarafından belirlenen esaslara göre yönetilmesinin kontrolü ile portföy değerinin ve birim pay değerinin EYFY’nde belirlenen değerlendirme esaslarına göre hesaplandığının kontrolünde herhangi bir aykırılık tespit etmesi halinde gerekli tedbirleri almak konusunda emeklilik şirketini bilgilendirmektedir. Emeklilik şirketi tarafından gerekli tedbirlerin alınmaması halinde saklayıcı kuruluş tarafından yapılan tespitlerin en seri haberleşme vasıtasıyla SPK’ya bildirilmesi gerekmektedir.

Emeklilik şirketi, fon portföy değeri ile net varlık değerinin hesaplanmasına esas teşkil edecek bilgiler ile saklayıcı kuruluş dışında tutulan hesaplardan yapılan

---

<sup>79</sup> EYFY: md.28.

ödemeleri saklayıcı kuruluşa bildirmekle ve birim pay değerini yanlış hesapladığında doğacak katılımcı zararını tazmin etmekle yükümlü bulunmaktadır. Emeklilik yatırım fonu hesapları açılırken katılımcının kimlik bilgileri, bireysel emeklilik sistemine giriş tarihi, fon hesabına yatırılacak katkı payı tutarına karşılık gelen pay sayısı, katılımcının seçtiği fon tür ya da türleri ile ilgili saklayıcı kuruluşun talep edeceği bilgiler ve belgeler emeklilik şirketi tarafından saklayıcı kuruluşa bildirilmektedir. Katılımcıların; aktarım, değişiklik ve ayrılma talepleri saklayıcı kuruluşa belirleyeceği bildirim esasları çerçevesinde, emeklilik şirketinin talimatı üzerine yerine getirilmektedir.

#### **2.4.6.5. Emeklilik Yatırım Fonlarının Birleştirilmesi ve Devri**

Aynı emeklilik şirketine ait emeklilik yatırım fonları, başka bir emeklilik yatırım fonuyla ve emeklilik şirketinin talebi üzerine veya resen SPK tarafından birleştirilebilmektedir. SPK; emeklilik şirketinin bir yıl öncesinden fesih ihbarında bulunması, emeklilik şirketinin fon kurmaya ilişkin şartlarını kaybetmesi, emeklilik şirketinin 4632 Sayılı Kanun'un 14. maddesi kapsamında mali bünyesinin zayıflaması durumunda, emeklilik yatırım fonu malvarlığını bir başka emeklilik şirketine HM'nin uygun görüşünü alarak devredebilmektedir.<sup>80</sup>

#### **2.4.6.6. Kamunun Aydınlatılması**

Emeklilik yatırım fonları; günlük, üç aylık ve yıllık olarak rapor düzenlemektedir. Günlük rapor, her gün sonunda saklayıcı kuruluşa ve SPK'ya iletilen, fon portföy ve net varlık değeri tablolarından oluşan ve birim pay değerlerinin günlük olarak hesaplanmasını gösteren rapordur. Üç aylık rapor, son üç aylık döneme ilişkin gelişmeleri özetleyen ve fon kurulu tarafından hazırlanan faaliyet raporunu, fonun bir önceki dönemle kıyaslamalı olarak hazırlanmış bağımsız denetimden geçen üç aylık fon bilanço ve gelir tablolarını, bağımsız denetim raporunu, bilanço tarihi itibarıyla fon portföy değeri ve net varlık değeri tablolarını ihtiva eden rapordur. Yıllık rapor, yıl içindeki gelişmeleri özetleyen ve fon kurulu tarafından hazırlanan faaliyet raporunu, fonun bir önceki yıl ile kıyaslamalı olarak

<sup>80</sup> 4632 Sayılı Kanun: md.19; EYFY: md.39-40.



hazırlanmış bağımsız denetimden geçen yıllık fon bilanço ve gelir tablolarını, bağımsız denetim raporunu, bilanço tarihi itibarıyla fon portföy değeri ve net varlık değeri tablolarını içeren rapordur. Fon kurulu tarafından hazırlanan faaliyet raporları, ilgili dönemde fonun faaliyet gösterdiği piyasanın ve ekonominin genel durumuna ilişkin bilgileri, fonun performans bilgilerini ve varsa dönem içinde yatırım politikalarında, izahname, fon içtüzüğü gibi kamuyu aydınlatma belgelerinde, katılımcıların karar vermesini etkileyebilecek diğer hususlarda meydana gelen değişiklikleri kapsayacak şekilde hazırlanmaktadır. Üç aylık rapor, ilgili dönemin bitimini takip eden altı hafta içinde, yıllık rapor ilgili dönemin bitimini takip eden on hafta içinde SPK'ya iletilmektedir. Katılımcıların incelemesi için söz konusu raporlar aynı zamanda emeklilik şirketi merkezinde hazır bulundurulmaktadır. Günlük, üç aylık ve yıllık raporlar SPK tarafından belirlenen esaslara göre hazırlanmakta ve en az on yıl süreyle emeklilik şirketi nezdinde saklanmaktadır.<sup>81</sup>

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

Bireysel emeklilik sisteminde, gerçek ve tüzel kişilerin yükümlülüklerini yerine getirmemesi, mevzuat hükümlerine aykırı faaliyette bulunulması gibi suçlar için ceza hükümleri düzenlenmiştir. Söz konusu suçlar ve cezaları; idari suçlar ve cezaları, adli suçlar ve cezaları olmak üzere iki kategoride düzenlenmiştir. 4632 Sayılı Kanun'da hüküm bulunmayan hallerde sermaye piyasası ve sigortacılık mevzuatının ilgili hükümleri ve genel hükümler uygulanacaktır. 4632 Sayılı Kanun'a göre suç teşkil eden hareket ve fiiller başka kanunlara göre de cezayı gerektirdiği takdirde faileri hakkında en ağır cezayı gerektiren kanun maddesi uygulanmaktadır.

##### **2.4.7.1. İdari Suçlar ve Cezalar**

4632 Sayılı Kanun, ilgili gerçek ve tüzel kişilerce yerine getirilmesi gereken yükümlülüklerin yerine getirilmemesi ve mevzuat hükümlerine aykırılık durumuna ilişkin olarak idari suçları ve cezalarını belirlemiştir. Yukarıdaki anlatımlarda ilgili yükümlülükler ve hükümler, ayrıntılı olarak açıklandığından aşağıda konularına göre HM veya SPK kararıyla ve gerekçesi belirtilmek suretiyle 4632 Sayılı Kanun'a tabi

---

<sup>81</sup> EYFY: md.32.

gerçek ve tüzel kişilere uygulanacak idari para cezaları hakkında kısa bilgiler verilmektedir.<sup>82</sup>

\* Emeklilik sözleşmesinin 4. maddedeki hükümlere aykırı olarak düzenlenmesi halinde iki milyar Türk lirası,

\* 5. maddede düzenlenen ve katılımcının birikimlerini başka bir emeklilik şirketine aktarımına olanak veren ve bildirim tarihinden itibaren emeklilik şirketi tarafından en geç yedi iş günü içinde yerine getirilmesi gereken aktarma talebinin yerine getirilmemesi ve birikimlerle beraber bireysel emeklilik hesabına ilişkin bilgi ve belgelerin aktarılmaması durumunda bir milyar lira; katkı paylarının en geç ikinci iş gününde yatırıma yönlendirilmemesi durumunda da yine bir milyar Türk lirası,

\* 6. maddede düzenlenen ve emekliliğe hak kazanan katılımcının birikimlerinin kendisine ödenmesini, maaş bağlanmasını ya da başka bir şirkete aktarılmasına ilişkin talebinin zamanında yerine getirilmemesi halinde bir milyar lira, ilk defa uygulamaya konulacak emeklilik sözleşmeleri, yıllık gelir sigortası sözleşmeleri ile bunlara ilişkin değişikliklerin HM'ye tasdik ettirilmeden uygulamaya konulması halinde iki milyar Türk lirası,

\* Giriş aidatı, yönetim ve fon işletim giderlerinin 7. madde hükümleri gereğince emeklilik sözleşmesinde ve yapılacak ilan ve reklamlarda açıkça belirtilmemesi halinde bir milyar Türk lirası,

\* 10. maddede düzenlenen ve istisnalar dışında 4632 Sayılı Kanun kapsamında faaliyette bulunmayan gerçek ve tüzel kişilerin söz konusu kanun kapsamında faaliyette buldukları izlenimi verecek "emeklilik, emeklilik planı, emeklilik fonu, emeklilik yatırım fonu" gibi kavramları kullanmaları halinde beş milyar lira; emeklilik şirketi

---

<sup>82</sup> 4632 Sayılı Kanun: md.22.

ve bireysel emeklilik aracılarının katılımcılara, üçüncü kişilere ve kuruluşlara karşı gerçeğe aykırı, yanıltıcı ve aldatıcı beyanda bulunmaları, ilan, reklam ve broşürlerde bu nitelikteki ifadelerle yer vermeleri halinde on milyar lira; katılımcılara bilgi verilmesi yükümlülüğüne aykırılık halinde bir milyar Türk lirası,

\* Emeklilik şirketinin 11. maddede düzenlenen sorumluluklarını yerine getirmemesi halinde iki milyar lira; yine 11. maddede düzenlenen hükümlere aykırı olarak bireysel emeklilik aracılarının HM nezdinde tutulan Bireysel Emeklilik Aracıları Siciline kaydolmaması, hükümlere aykırı olarak aracılık faaliyetinde bulunulması veya aracılık hizmeti sağlanması hallerinde dört milyar Türk lirası,

\* 12. maddenin birinci fıkrası hükümlerine aykırı olarak belirtilen niteliklere sahip olmayan kişilerin çalıştırılması halinde on milyar lira; 12. maddenin ikinci fıkrasında öngörülen bildirim yükümlülüğünün yerine getirilmemesi halinde iki milyar lira; 12. maddenin üçüncü fıkrası hükümlerine aykırı olarak belirtilen kişilerin yasaklanan görevlerde çalıştırılması halinde on milyar Türk lirası,

\* 13. maddenin birinci fıkrası hükümlerine aykırı olarak ana sözleşme değişikliklerinin HM'nin uygun görüşü olmaksızın Ticaret Siciline tescil edilmesi halinde on milyar lira; 13. maddenin üçüncü fıkrası hükümleri gereğince Bakanlığın izni olmadan emeklilik şirketinin malvarlıklarının devri veya bir başka şirketle birleşmesi halinde on milyar Türk lirası,

\* 21. maddede öngörülen bağımsız dış denetim yükümlülüğünün yerine getirilmemesi halinde on milyar Türk lirası,

\* Bakanlık, HM ve SPK tarafından alınan kararlara, çıkarılan yönetmelik ve tebliğler ile yapılan diğer düzenlemelere uyulmaması halinde, yukarıdaki fıkralarda, sigortacılık mevzuatı ve sermaye

piyasası mevzuatında öngörölmüş bir cezanın olmadığı hallerde bir milyar Türk lirası, idari para cezası uygulanmaktadır.

Yukarıda belirtilen idari cezaların uygulanmasından önce ilgili kuruluş veya kişilerin savunmaları alınmaktadır. Savunma istendiğine ilişkin yazının tebliğ tarihinden itibaren bir ay içinde savunma verilmemesi halinde savunma hakkından feragat edildiği kabul edilmektedir. İdari para cezalarının verilmesini gerektiren fiillerin tekrarı halinde, verilen para cezası iki katı, izleyen tekrarlarında üç katı artırılarak uygulanmaktadır. Bu cezaların verildiği tarihten itibaren iki yıl içinde idari para cezasının verilmesini gerektiren aynı fiil işlenmediği takdirde önceki cezalar tekrarda esas alınmamaktadır. Ceza uygulama hakkı, aykırılığın vuku bulduğu tarihten itibaren beş yıllık zaman aşımına tabi olmaktadır. 4632 Sayılı Kanun'da idari suçlara ve para cezalarında itiraza ilişkin bir düzenleme bulunmamaktadır. İdari para cezaları, 21.7.1953 tarihli ve 6183 sayılı Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanun hükümleri gereğince vergi dairelerince tahsil olunmaktadır. Para cezalarında tüzel kişilerin sorumluluğu 29.6.1956 tarihli ve 6762 sayılı Türk Ticaret Kanununun 65. maddesine göre tayin olunmaktadır.

#### **2.4.7.2. Adli Suçlar ve Cezalar**

4632 Sayılı Kanun'a göre bireysel emeklilik sistemine ilişkin "adli suç ve cezaları" şunlardır<sup>83</sup>:

\* 4632 Sayılı Kanun kapsamında gerekli izinleri almaksızın bireysel emeklilik faaliyetinde bulunan veya ticaret unvanları ve her türlü belgeleri ve ilan ve reklamları ve kamuoyuna yaptıkları açıklamalarda 4632 Sayılı Kanun'da belirtilen kuruluşların adını kullanan ya da yukarıda "idari suç ve cezaları" kısmında da geçen 4632 Sayılı Kanun'un 10. maddesi hükümlerine aykırı olarak 4632 Sayılı Kanun'da düzenlenen faaliyetlerde buldukları izlenimini yaratacak söz ve deyimleri kullanan gerçek kişiler ile tüzel kişilerin görevlilerine fiile katılma derecelerine göre üç yıldan beş yıla kadar hapis ve altı milyar Türk lirasından az olmamak üzere ağır para cezası

---

<sup>83</sup> 4632 Sayılı Kanun, md.23.

uygulanmaktadır. Ayrıca HM'nin talebi üzerine, bu suçları işleyen kişilerin işyerlerinin sürekli veya bir yılı geçmemek üzere geçici olarak kapatılmasına, ilan ve reklamların durdurulması veya toplatılmasına mahkemece karar verilmektedir. Söz konusu suç işleyenler hakkında kanuni kovuşturmaya geçilmekle birlikte, gecikmesinde sakınca bulunan hallerde HM'nin talebi üzerine valiliklerce bunların işyerleri geçici olarak kapatılmakta; ilan ve reklamları durdurulmakta ya da toplatılmaktadır.

\* Emeklilik şirketinin yönetim kurulu başkanı ve üyeleri ile imza yetkisine sahip mensupları, portföy yönetim şirketinin yönetim kurulu başkanı ve üyeleri ile imza yetkisine sahip mensupları; görevleri dolayısıyla kendilerine tevdi olunan veya muhafazaları, denetimleri ve sorumlulukları altında bulunan emeklilik şirketine ait para veya diğer varlıkları zimmetlerine geçirmeleri halinde altı yıldan oniki yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılmakta ve ilgili kuruluşun uğradığı zararı tazmine mahkum edilmektedir. Söz konusu suç, kuruluşu aldatacak ve fiilin açığa çıkmasını önleyecek her türlü hileli faaliyette bulunmak suretiyle işlenmişse, faile oniki yıldan aşağı olmamak üzere hapis ve meydana gelen zararın üç katı kadar ağır para cezası uygulanmaktadır. Ayrıca, meydana gelen zararın ödenmemesi halinde mahkemece resen ödettilmesine hükmolunmaktadır. Bu paragrafta geçen cezaların hepsi, zararın kovuşturulmasına başlanmadan önce tamamıyla ödenmiş olması halinde yarısı, ödemenin hükümden önce yapılması halinde ise üçte biri oranında indirilmektedir.

\* 4632 Sayılı Kanun'da gösterilen yetkili mercilerin ve denetim görevlilerinin istedikleri bilgi ve belgeleri vermeyen ya da denetim görevlilerinin görevlerini yapmalarına engel olan gerçek kişilerle tüzel kişilerin görevli ve ilgilileri hakkında bir yıldan üç yıla kadar hapis ve iki milyar Türk lirasından az olmamak üzere ağır para cezası uygulanmaktadır.

\* 4632 Sayılı Kanun'a tabi gerçek ve tüzel kişilerin 4632 Sayılı Kanun'da gösterilen merciler ile denetim görevlilerine, mahkemelere ve diğer resmi dairelere hitaben düzenledikleri veya yayımladıkları belgelerde yapılan gerçeğe aykırı beyanlarından dolayı bunları veya bunların düzenlenmesine esas olan her türlü belgeleri imzalayanlar hakkında, görev ve ilgilerine ve fiile katılma derecelerine göre bir yıldan üç yıla kadar hapis ve altı milyar Türk lirasından az olmamak üzere ağır para cezası uygulanmaktadır.

\* 4632 Sayılı Kanun'a tabi kuruluşların itibarını kırabilecek veya servetine zarar verebilecek bir hususa kasten sebep olan ya da bu yolda asılsız haber yayanlar için bir yıldan üç yıla kadar hapis ve iki milyar Türk lirasından az olmamak üzere ağır para cezasına hükümlenmektedir. Söz konusu fiilin 15.7.1950 tarihli ve 5680 Sayılı Basın Kanunu'nda yazılı ya da radyo, televizyon, video, internet, kablolu yayın veya elektronik bilgi iletişim araçları vb. yayın araçlarından biri ile işlenmesi halinde bir yıldan üç yıla kadar hapis ve sekiz milyar Türk lirasından az olmamak üzere ağır para cezasına hükümlenmektedir. 4632 Sayılı Kanun'a tabi kuruluşların isimleri belirtilmese dahi güvenilirliği konusunda kamuoyunda tereddüde yol açarak bu kuruluşların mali bünyelerinin olumsuz etkilenmesine neden olabilecek nitelikte asılsız haberleri yukarıda belirtilen araçlarla yayınlayanlara sekiz milyar Türk lirasından az olmamak üzere ağır para cezası uygulanmaktadır.

\* 4632 Sayılı Kanun'un uygulanmasında ve uygulanmasının denetiminde görev alanlar, görevleri sırasında 4632 Sayılı Kanun kapsamında faaliyet gösteren gerçek ve tüzel kişiler, bunların iştirakleri ve kuruluşları ile katılımcıya ait öğrendikleri sırları, 4632 Sayılı Kanun'a ve özel kanunlarına göre yetkili olanlardan başkasına açıklayamamakta ve kendi yararlarına kullanamamaktadır. Bu yükümlülük, anılan kişilerin görevden ayrılmalarından sonra da devam etmektedir. Söz konusu yükümlülüğe uymayanlar için iki

yıldan dört yıla kadar hapis ve dört milyar Türk lirasından az olmamak üzere ağır para cezasına hükmolunmaktadır.

\* 4632 Sayılı Kanun'a tabi kuruluşların mensupları ve diğer görevlileri, sıfat ve görevleri dolayısıyla 4632 Sayılı Kanun'a tabi kuruluşlara veya emeklilik sözleşmesi ile ilgili kişilere ait öğrendikleri sırları bu konuda kanunen açıkça yetkili kılınan mercilerden başkasına açıklayamamaktadır. Bu yükümlülük görevden ayrılmalarından sonra da devam etmektedir. Söz konusu hükmüne aykırı davrandığı tespit edilen kişiler için bir yıldan üç yıla kadar hapis ve iki milyar Türk lirasından az olmamak üzere ağır para cezasına hükmolunmaktadır.

\* Yukarıdaki iki paragrafta bahsi geçen kişiler, öğrendikleri sırları kendileri ya da başkaları için yarar sağlamak amacıyla açıklarlarsa, üç yıldan beş yıla kadar hapis cezasına ve altı milyar Türk lirasından az olmamak üzere ağır para cezasına mahkum edilmekte ve fiilin önemine göre ilgili kuruluşlarda görev yapmaları geçici veya sürekli olarak yasaklanmaktadır.

4632 Sayılı Kanun'da belirtilen adli cezalara ilişkin suçlardan dolayı kovuşturma yapılması, konularına göre HM veya SPK tarafından Cumhuriyet Başsavcılığına yazılı başvuruda bulunulmasına bağlı olup söz konusu başvuru ile HM veya SPK aynı zamanda müdahil sıfatını kazanmaktadır. Cumhuriyet savcılarını kovuşturmaya yer olmadığına karar verirlerse, HM veya SPK, 4.4.1929 tarihli ve 1412 sayılı Ceza Muhakemeleri Usulü Kanunu'na göre kendisine tebliğ edilecek bu kararlara karşı itiraza yetkilidir. Açılacak davalar ilgili kuruluşun merkezinin bulunduğu yerdeki asliye ceza mahkemelerinde 8.6.1936 tarihli ve 3005 sayılı Meşhud Suçların Muhakeme Usulü Kanunu hükümlerine göre görülmektedir. Birden fazla asliye ceza mahkemesi bulunduğu takdirde bu davalara iki numaralı asliye ceza mahkemelerinde bakılmaktadır.<sup>84</sup>

---

<sup>84</sup> 4632 Sayılı Kanun, md.24.

## Üçüncü Bölüm

### BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNDE BEKLENTİLER VE 2004 YILI DEĞERLENDİRMESİ

Çalışmamızın üçüncü ve son bölümünde Bireysel emeklilik sisteminde 2004 yılı değerlendirmesi, Bireysel Emeklilik sisteminden beklentiler ışığında karşılaştırmalı olarak analiz edilmeye çalışılmaktadır. Öncelikli olarak Bireysel Emeklilik sistemine ilişkin beklentileri analiz etmek için tarafların tespit edilmesi gerekmektedir. Geniş açıdan bakıldığında bireysel emeklilik sisteminin doğrudan tarafları bireyler, emeklilik şirketleri, devlet ve piyasalardır. Aşağıda söz konusu tarafları ilgilendiren beklentiler hakkında bilgi verilmektedir.

#### 1. BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNDE BEKLENTİLER

##### 1.1. Bireyleri İlgilendiren Beklentiler

Bireysel emeklilik sisteminden beklenti içinde olan bireyler denince sadece katılımcı bireyleri değil, başta katılımcı bireyin lehdarları ve kanuni mirasçıları olmak üzere bireysel emeklilik sistemi ile doğrudan hiçbir bağlantısı bulunmayan toplumun diğer bireylerini de anlamak mümkündür. Zira anılan herkes, doğrudan veya dolaylı olarak bir beklenti içinde olabilmektedir. Katılımcı birey, şüphesiz ki sistemin doğrudan tarafı olması hasebiyle en büyük beklenti içinde olan taraf konumundadır. 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 kendisini daha güvende hissedecek ve daha müreffeh bir yaşam sürebilecektir. Kamu sosyal güvenlik sisteminden alacağı emekli maaşına ilave bir gelire sahip olabilecek olan katılımcı birey, çalışma döneminde sahip olduğu yaşam standardının altına düşmeyecek hatta üzerine çıkabilecek bir beklenti içinde olacaktır.



Dolaylı taraflardan olan lehdarlar veya kanuni mirasçılar bireysel emeklilik sayesinde katılımcı bireyin emeklilik döneminde birikim sahibi olacağını ve bu sayede huzurlu ve mutlu bir yaşam sürebileceğini düşünebilmektedir. Lehdarlar veya kanuni mirasçılar, katılımcı birey vefat ettiğinde söz konusu birikimlerin kendilerine ödeneceğini bilmektedir. Böyle bir durumda, toplu para alacağı beklentisi içinde mutlu olacaktır. Dolaylı taraflardan olan toplumun diğer bireyleri, bireysel emeklilik sisteminin sermaye birikimini artırarak ekonomik büyümeyi olumlu olarak etkileyeceğini düşünmekte, sermaye birikimi ve ekonomik büyümede meydana gelecek artışların da halkın yaşam standardını yükselteceğini ummaktadır.<sup>85</sup> Bütün bu iyimser beklentilerin dışında kötümser beklentilerin de olması mümkündür. Katılımcı birey, birikimlerin emeklilik şirketleri tarafından iyi değerlendirilmeyeceği, olası siyasi ve ekonomik krizlerde mağdur olabileceği endişesi taşıyabilecektir. Böyle bir durumda toplumun diğer bireyleri de devletin sorumluluk altına girebileceğini ve herkesin bu durumdan etkilenebileceğini düşünmektedir. Ayrıca, orta ve üst gelir gruplarına hitap eden bireysel emeklilik sisteminin gelir dağılımındaki mevcut adaletsizlikleri gideremeyeceği, aksine alt gelir gruplarıyla üst gelir grupları arasındaki makasın daha da açılmasını sağlayacağı iddiaları da bulunmaktadır.

## 1.2. Emeklilik Şirketlerini İlgilendiren Beklentiler

Bireysel emeklilik sisteminde faaliyet göstermek için kurulan emeklilik şirketleri daha önceden hayat sigortası alanında faaliyet gösterdikleri için hayat sigortası tecrübesine sahip bulunmaktadır. Hayat sigortacılığında genelde başarısızlık tecrübesine sahip olunması, kimilerine göre bireysel emekliliğe sosyal güvenlik açısından yeni bir başlangıç olma fırsatını vermektedir. Ancak, hayat sigortası alanında genel bir başarı gösterilememesi emeklilik şirketlerinin yükünü ve sorumluluğunu daha da artırmaktadır. Zira genel kanaat bu yönde oluşmuş bulunmaktadır. Bu yeni başlangıç fırsatının emeklilik şirketleri tarafından nasıl değerlendirileceği tüm kesimlerce merak edilmektedir.

---

<sup>85</sup> Ahmet ULUSOY, "Özel Sosyal Güvenlik Sistemi Alternatifi", **İşveren**, C: XXXIX, S: 4, (Ocak 2001), s.29.

Yaygın beklentilerden biri, sistem gönüllülük esasına dayandığından ilk yıllarda katılımın az olabileceği, emeklilik şirketlerinin gelirlerinin giderlerini karşılamayacak düzeyde düşük kalabileceği ve kısa vadeli kâr sağlanamayacağı, hatta ilk yıllarda emeklilik şirketlerinin zarar edebileceği yönündedir. Söz konusu zararları tamamen öz kaynaklarından karşılamak zorunda kalacak olan emeklilik şirketlerinin zaman içinde daha çok fon birikimi sağlanması ie kâra geçmeleri beklenmektedir. Ancak, mevcut emeklilik şirketlerinin anılan zorlukları öngördükleri ve hazırlıklarını bu yönde yaptıkları görülmektedir.

Bireysel emeklilik fonlarının hem kamu hem reel sektörün finansmanı açısından çok olumlu bir işlevi yerine getireceğine ve istihdamı artıracığına inanan emeklilik şirketlerinin diğer bir beklentisi vergi muafiyetlerine ilişkin oran ve tutarların Bakanlar Kurulu kararıyla iki katına çıkarılabilecek olmasına ilişkindir. Bu kapsamda, bireysel emeklilik sisteminin özellikle kısa vadede hedeflenen katılımcı sayısına ulaşmaması durumunda bireysel emeklilik sistemine katılımı teşvik etmek için Bakanlar Kurulu'nun söz konusu yetkisini kullanarak vergi muafiyetlerine ilişkin oran ve tutarları iki katına çıkarması beklenmektedir.<sup>86</sup> Emeklilik şirketleri için büyük önem arz eden grup emeklilik planlarına ilişkin daha net düzenlemelerin yapılması, yıllık gelir sigortasına ilişkin usul ve esasların belirlenmesi ve bu aşamada emeklilik şirketlerinin görüşlerinin alınması da beklentiler arasında yer almaktadır.

Emeklilik şirketleri genel olarak bireysel emeklilik sistemine ilk yıl 250-500 bin civarında kişinin katılımcı olarak girmesini ve 500-600 milyon dolar fon büyüklüğü oluşmasını; 10 yılın sonunda ise, katılımcı sayısının 3-5 milyona çıkmasını ve 10-15 milyar dolarlık fon büyüklüğüne ulaşılmasını beklemektedir. Emeklilik şirketlerinin her biri; ilk yılın sonunda 30-150 bin aralığında katılımcının kendi şirketlerinde sistemde bulunmasını, 20-40 milyon dolar civarında fon büyüklüğü elde etmeyi; 10 yılın sonunda ise, 300-500 bin civarında kişinin kendi şirketlerinde katılımcı olmasını, 500-600 milyon dolar fon biriktirmeyi ve pazarda % 10-30 pay sahibi olmayı hedeflemektedir.

---

<sup>86</sup> Mustafa SU, "Bireysel Emeklilik Fonları Reel Sektörün Finansmanı Açısından Önemli Bir İşlevi Yerine Getirecektir", *İşveren*, C:42, S:., (Kasım 2003), s.10-11.

Genel olarak emeklilik şirketlerinin kendileri için mütevazı hedefler koymaya çalıştıkları, ama bu hedeflere ulaşmak konusunda iddialı oldukları görülmektedir. Söz konusu durum emeklilik şirketlerinin beklentilerinin rasyonel olduğunu göstermektedir. Bireysel emeklilik sistemi için kurulan emeklilik şirketlerinin azlığı veya çokluğu tartışmaları da yapılmaktadır. Haksız rekabet koşulları olmadığı ve katılımın emeklilik şirketlerinin beklentilerinin altında kalmaması halinde mevcut sayının çok olduğu tezi tutarlı bir yaklaşım olmayacaktır. Her bir emeklilik şirketi hedef beklentinin altında düştüğünde ya hedeflerini azaltmak zorunda kalacak ya da kendisi ile aynı durumdaki emeklilik şirketleri ile birleşmeyi tercih edecektir. Böyle bir durumun ortaya çıkması halinde de mevcut emeklilik şirketleri sayısının çok olduğu tezi tutarlı bir yaklaşım olacaktır. Önümüzdeki yıllarda söz konusu hususa ilişkin uygulama sonuçları ortaya çıktıkça konu ile ilgili değerlendirmelerin daha sağlıklı yapılması olanak kazanacaktır.

Emeklilik şirketleri ile ilgili beklentiler genel olarak güven unsuru üzerinde yoğunlaşmaktadır. Zira hayat sigortası uygulamasında ortaya çıkan ve tümüyle de olmasa sigorta şirketlerinin hatalarından kaynaklandığına inanılan güvensizlik sorununun aşılmasında emeklilik şirketlerinin katılımcıların haklarını korumaları sorumluluklarını zamanında ve gerektiği gibi yerine getirmeleri, mevzuat hükümlerini iyi niyet kurallarına göre uygulamaları gerekmekte ve de beklenmektedir. Katılımcı teşvikini artırmak için alternatif emeklilik planlarının sunulması, yönetim gideri ile fon işletim gideri kesintilerinin mevzuatta belirlenen azami sınırların altında kalması, giriş aidatının hiç alınmaması, kısmen alınması veya ertelenmesi de beklentiler arasında yer almaktadır. Ayrıca uzun yıllardan beri kendilerine üye olan katılımcılara, birikimlerle orantılı olacak şekilde ve belirli periyotlarda ikramiye türünde hediyeler verilmesi de emeklilik şirketlerinden beklenmektedir.

### **1.3. Devleti İlgilendiren Beklentiler**

Devletin bireysel emeklilik sisteminden çeşitli beklentileri bulunmaktadır. Beklentilerin başında, katılımın yüksek olması ve emeklilik yatırım fonlarında birikecek birikimlerin hedeflenen miktarlara ulaşması gelmektedir. Bireysel emeklilik sisteminde birikecek fonlar sayesinde ekonomiye uzun vadeli kaynak

temin edilmiş olacaktır.<sup>87</sup> Söz konusu uzun vadeli fonların oluşması ile kurumsal yatırımcıların artması, vadelerin uzaması, piyasaların derinleşmesi, özel kesimin borçlanma olanağının kolaylaşması beklenmektedir. Piyasalarda uzun vadeli fonların bulunması, özel ve kamu kesiminin sermaye talebi yapısında değişikliğe sebep olarak hem özel hem kamu borçlanmalarında faiz oranlarındaki hareketliliği azaltacaktır. Böylelikle de ilgili kesimler, yatırım konularında daha uzun vadeli kararlar alabileceklerinden ekonomik büyüme ivme kazanacaktır. Söz konusu durum ekonominin istikrar kazanmasına, istihdamın artmasına ve enflasyonla mücadelede önemli kazanımlar elde edilmesine yardımcı olacaktır.

Oluşacak fonların önemli bir bölümünün devlet iç borçlanma senetlerinde kullanılacak olması, uzun yıllardır sosyal güvenlik sisteminin açıklarına doğrudan veya dolaylı olarak kaynak aktaran devletin özel emeklilik sisteminden yararlanmasını sağlayacaktır. Devletin kamu borçlarının ödenmesi için finansman kaynağı olarak kullanabileceği emeklilik yatırım fonlarının yüksek miktarlarda olması, devletin yatırım kararlarını da olumlu etkileyecektir.

Bireysel emeklilik sisteminin işleyişine ilişkin olarak tarafların devletten de çeşitli beklentileri bulunmaktadır. Devletten beklentilerin başında, katılımcıların haklarını koruması ve bu konuda gerekli denetim mekanizmasını işletmesi gelmektedir. Mevzuat hükümlerinin uygulanmasını günü gününe ve ciddi bir şekilde denetleyecek mekanizmanın devletin ilgili kurum ve kuruluşlarınca işletilmesi beklenmektedir. Devletten beklenen diğer bir husus da bireysel emeklilik sisteminin işleyişi esnasında ortaya çıkabilecek aksaklıklara duyarlılık göstermesi ve söz konusu aksaklıkların aşılması için gerekli bütün tedbirleri alması ve yasal düzenlemeleri yapmasıdır. Ayrıca, katılımcı sayısında hedeflenen rakamlara ulaşılmaması durumunda Bakanlar Kurulu'nun vergi muafiyetine ilişkin oran ve tutarları iki katına yükseltmesi, gerektiğinde de katılımcılar adına katkıda bulunması devletten beklentiler arasında yer almaktadır.

---

<sup>87</sup> William LAMB, "Şirketimizin Dünya Çapındaki Tecrübesini Türkiye'de Bireysel Emeklilik Alanına Yansıtmaya Hazırlanıyoruz", **İşveren**, C: 42, S:2, (Kasım 2003), s.20.

#### 1.4. Piyasaları İlgilendiren Beklentiler

Ekonomiye uzun dönemli tasarrufları kanalize etmesi beklenen bireysel emeklilik sisteminin her şeyden önce sermaye piyasalarını büyüteceği tahmin edilmektedir. Bireysel emeklilik sisteminin, piyasada derinliğin artmasına ve orta vadede kısa vadeli spekülasyon baskılarının da azalmasına yol açması beklenmektedir. Dünyada, toplam 12.5 trilyon dolarlık varlık değeri ile ikinci büyük kurumsal tasarruf birikimi olan özel emeklilik fonlarının gelişmiş ülkelerde GSMH'ye oranı % 50'leri aşmaktadır. Türkiye'de bireysel emeklilik sisteminde birikecek fonların kamu finansmanı üzerinde baskıların azaltılmasına katkıda bulunması ve kamunun uzun vadeli borçlanmasını olumlu etkilemesi ve makro ekonomik istikrar tedbirlerinin uygulanmasını kolaylaştırması piyasalar tarafından da beklenmektedir. Bireysel emeklilik sistemi, tasarrufları teşvik ederek ulusal birikim düzeyinin artırılmasına ve uzun vadeli fon kaynağının oluşturulmasına katkıda bulunabilecektir. Ayrıca, emekliliğe yönelik tasarrufların mali sisteme akmasıyla tasarruflar kayıt altına alınacak ve sistemle uzun dönemli tasarrufların artışıyla birlikte tüm finans piyasasında, özellikle sermaye piyasalarında gelişme ve derinleşme yaşanacaktır. Ancak, bir emeklilik şirketinden diğer emeklilik şirketine geçişin beraberinde getireceği rekabetin yıkıcı olmaması, verilen hizmetin kalitesinin artması ve maliyetlerin ideal düzeylerde tutulması sektöre dinamizm, etkinlik ve verimlilik getirmesi açısından büyük önem arz etmektedir.

Ülkemizde para ve sermaye piyasalarının yeterince gelişmediği bilinmektedir. Hedeflerin çok altında fon biriktirebilen hayat sigortacılığı da piyasaların derinleşmesinde beklenen katkıyı sağlayamamıştır. Yakın geçmişlerde yaşadığımız 1994 ve 2001 ekonomik krizlerinin bir ölçüde piyasaların yeterince gelişmemiş olmasından kaynaklandığını ve söz konusu krizlerin telafisi zor sosyo-ekonomik zararlara yol açtığı yönünde yaklaşımlarda bulunmaktadır. Şüphesiz gelişmiş piyasalara sahip ülkeler, gelişmemiş piyasalara sahip ülkelere göre daha istikrarlı ekonomilere sahip ülkelerdir. Bu gerçekten hareketle piyasa oyuncuları bireysel emeklilik sistemi sayesinde piyasaların derinlik kazanmasını beklemektedir. Özellikle küçük yatırımcılar, piyasaların derinlik kazanması ile çok gelişmelere bağlı

olarak kısa vadede ani dalgalanmalar yapan piyasa hareketlerinin daha az meydana geleceğine inanmaktadır. Derinlik kazanan piyasalarda söz konusu inanç, ekonomide ve siyasette meydana gelebilecek olumsuz gelişmelerin etkilerinin daha az olmasını bekleyen bir piyasa oyuncusu profilini de ortaya çıkaracaktır. Bu itibarla bütün piyasa oyuncuları kısa ve orta vadede kendilerinden emin olacak ve yatırımlarını ve politikalarını ona göre gerçekleştirebileceklerdir.

Gelişmiş sermaye piyasalarının en önemli unsurlarından olan kurumsal yatırımcılar arasında yer alan uzun vadeli yatırım stratejileri ile profesyonel portföy yönetim esasına göre fon portföylerini yöneten ve özel sektör katkısıyla oluşturulan emeklilik fonları, kamusal emeklilik sistemini tamamlayıcı fonksiyonlarının yanı sıra mali sisteme yaptıkları katkılar ile tüm gelişmiş ülke ekonomilerinde önemli rol taşımaktadır. Bir emeklilik planı çerçevesinde fon katılımcılarının dönemsel olarak yapacakları belirli tutardaki katkıların ve bu katkıların getirilerinin emeklilik döneminden önce çekilememesi veya erken çekişlerin vergilendirme yoluyla caydırılması şeklindeki bazı müeyyidelerin mevcudiyeti emeklilik fonlarını diğer kurumsal yatırımcılardan ayıran en önemli özelliktir. Bu nedenle emeklilik fonlarının; yatırım stratejilerinde uzun vadede yüksek kazanç elde etme arayışında olmaları, beraberinde kaliteli bir risk yönetimi ile profesyonel bir portföy yönetimini getireceğinden, uzun vadede makro ekonomik açıdan ekonomik büyümeyi ve ulusal tasarrufları artırıcı bir katkısı olacaktır. Günümüzde gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin yaptıkları sosyal güvenlik reformlarında kurdukları özel emeklilik fonları, sermaye piyasalarındaki en önemli kurumsal yatırımcılardan olmuştur. Gerek emeklilik fonları, gerekse sigorta şirketleri tarafından sunulan uzun vadeli emeklilik programları kapsamındaki toplam birikimler, İngiltere, Hollanda, İsviçre gibi gelişmiş pek çok ülkede GSMH'nin % 60'ını aşarken, bu oran ülkemizde emeklilik ürünü sunan hayat sigortası şirketlerinde % 1 gibi çok düşük oranlarda kalmaktadır. Dolayısıyla emeklilik fonlarının, sermaye piyasalarında finansal yeniliklerin meydana gelmesinde ve sermaye piyasalarının modernizasyonunda önemli bir kaynak olduğuna kuşku bulunmamaktadır. Bütün bu yönlerden bakıldığında ülkemizde para ve sermaye piyasalarında etkinliği az olan kurumsal yatırımcıların, bireysel emeklilik sistemi sayesinde etkinliklerinin artması ve böylelikle sermaye

piyasalarının derinleşmesi beklenmektedir. Bireysel emeklilik sistemiyle sağlanacak uzun vadeli fonlar, para ve sermaye piyasalarında yatırım araçlarının çeşitlenmesine ve daha uzun vadeli yatırım araçlarının geliştirilmesine katkıda bulunacaktır. Tüm bunların yanında artan know-how girişi ve finansal yenilikler de piyasaların gelişmesine sebep olacaktır.<sup>88</sup>

## 2. 2004 YILI DEĞERLENDİRMESİ

### 2.1. Dünya Ekonomisindeki Gelişmeler

Geçtiğimiz yıl dünya ekonomisinin (gayrisafi yurtiçi hasıllar toplamının) % 4 oranında büyüdüğü tahmin edilmektedir. Çin’de %9.5, gelişmekte olan Asya ülkelerinde ise %8.2 ile hızlı bir büyüme yaşandığı belirtilmekte, küresel ekonomik büyümenin ardındaki temel faktörler olarak ABD ekonomisindeki talebin sürmesi ve Çin ekonomisinin canlanması gösterilmektedir.

ABD ekonomisi yaklaşık olarak % 4.4 oranında büyümüştür. Düşük faizler ve gevşek mali politika sayesinde yaşanan talep artışının, yükseltilecek kısa vadeli faizleri takiben daha uzun vadeli faiz oranlarının da artma eğiliminde olması nedeniyle önümüzdeki dönemde azalması beklenmektedir. Diğer tarafta Çin’in ABD dolarının değer kaybının sürmesi nedeniyle uyguladığı sabit döviz kuru politikasını aşamalı olarak esnetmesi tartışılmaktadır. Bununla beraber, hem düşük emek maliyeti hem de düşük kur sayesinde kazandığı mukayeseli üstünlük ile Çin, dünya ekonomisinde geçen yıl daha önemli bir ihracatçı olmuştur.

Avrupa ekonomisinin, devam eden % 2.2 civarındaki enflasyon oranına karşılık daha hızlı ekonomik büyüme (%2) ile süregelen duraklamadan çıkma belirtileri gösterdiği, 2004 yılında Avrupa Birliği (AB) genelinde 10 trilyon Avro’nun üzerinde gelir yaratıldığı tahmin edilmektedir. 2005 yılında ekonomik büyümenin % 1.6’ya düşmesi ve enflasyon oranının % 1.9’a gerilemesi öngörülmektedir. Avrupa genelinde önemli bir sorun olan yüksek işsizlik oranının ise 2004 ve 2005 yıllarında yaklaşık % 8.8 olarak gerçekleşmesi beklenmektedir. 2004 yılına dair önemli bir not da EUR/USD paritesinin 1.35 düzeyini aşmasıdır.

<sup>88</sup> “Bireysel Emeklilik Mevzuatı Rehber Kitapçığı”CUHE.s.137

Üretim kapasitesi şişkinliğinin ve küreselleşmenin getirdiği rekabet; “sosyal devlet” uygulamalarının maliyeti ve ülkelerin demografik yapılarındaki değişim sebebiyle, birçok ülkenin gündeminde sosyal güvenlik sistemlerine yönelik reform çalışmaları bulunmaktadır. Bu çerçevede, hükümetler ücret maliyetleri ve sosyal sigorta primlerinin aşağı çekilmesi, haftalık çalışma saatlerinin ve emekli olma yaşının kademeli olarak artırılması, emeklilik haklarının azaltılması ve özel olarak yönetilen fonlu emeklilik sistemlerinin geliştirilmesine yönelik düzenlemeler yapmaktadırlar.

## **2.2. Türkiye Ekonomisindeki Gelişmeler**

Türkiye geçmiş yıllarda yaşadığı krizler ve ekonomik istikrarsızlığın ardından, 2001 yılından bu yana sürdürülen ekonomik program ile 2004 yılında istikrar ortamını yakalamaya bir adım daha yaklaşmıştır. Ekonomik programın sürdürülmesi konusundaki kararlılık mali piyasalara da olumlu yansımıştır.

Gerçekleştirilmesi öngörülen genel ekonomik hedefler 2004 yılı bütçe gerekçesinde kısaca; enflasyonun düşürülmesi, ekonomide sürdürülebilir bir büyüme ortamının hazırlanması ve AB’ye üyelik hedefleri doğrultusunda Türkiye ekonomisinin rekabet ve uyum gücünün artırılması şeklinde belirtilmiştir.

Uzun yıllardır çift haneli rakamlarda seyreden enflasyon oranları, 2003 yılında olduğu gibi, 2004 yılında da düşüş eğilimini sürdürmüş ve beklentilerin altında kalarak TEFE’de % 13.8, TÜFE’de % 9.3 olarak gerçekleşmiştir. Krizlerin ardından yeniden büyüme sürecine giren Türkiye ekonomisi, 2004 yılında % 9.9 oranında büyüme gerçekleştirmiştir. Kaydedilen bu hızlı büyümede, döviz kurunun düşük seyrinin yanında, sanayi üretimindeki artışın katkısı büyüktür. 2003 yılında % 8.5 olan sanayi üretimindeki artış, 2004 yılında % 9.8 olarak gerçekleşmiştir. İhracatın 2004 yılında önceki yıllara oranla ciddi bir artış göstermesi, bunun yanı sıra otomotiv ve dayanıklı tüketim malları başta olmak üzere ertelenmiş talebin devreye girmesi sonucu üretimin iç talep yoluyla da beslenmesi ile 2003 yılında % 78.5 olan kapasite kullanım oranı 2004 yılında % 81.5 olarak gerçekleşmiştir. Ancak, GSMH’de oluşan büyüme, üretim ve kapasite kullanım oranlarındaki artış 2004 yılında istihdam



rakamlarına yeterince yansımamıştır. 2003 yılı sonunda % 10.3 olan işsizlik oranı 2004 yılı sonunda % 10 olarak gerçekleşmiştir.<sup>89</sup>

2004 yılı itibarı ile 14.6 milyar ABD doları olarak öngörülen cari işlemler açığı 15.6 milyar ABD dolarına ulaşmış olup bu tutar yaklaşık olarak GSMH'nin % 5.2 si kadardır. Cari işlemler açığındaki belirleyici unsur olan dış ticaret açığı ise önceki yıla göre % 55.7 oranında artarak 34.4 milyar ABD doları olarak gerçekleşmiştir. 2000 yılında cari işlemler açığı GSMH'nin % 4.9'una ulaştığında, Türkiye tarihinin en büyük ekonomik krizlerinden birini yaşamıştı. 2000 yılından farklı olarak, 2004 yılında mali piyasalarda güven ortamının oluşması, büyümenin uzun yıllar devam edeceği beklentisi ve para politikalarındaki kararlılık cari işlemler açığı ile ilgili endişeleri azaltsa da bu konu 2005 yılının en önemli gündem maddelerinden biri olmaya devam edecektir.<sup>90</sup>

Faiz oranlarındaki düşüş eğilimi 2004 yılı boyunca devam etmiş, 2002 yılında yıllık ortalama % 62.7 iskontolu TL cinsinden iç borçlanma senetleri faiz oranı 2004 yılında % 24.7'ye düşmüştür. Yılın sonuna doğru ikincil piyasalardaki faiz oranları % 20'nin altına gerilemiştir. Toplam iç borçlanma vadesi ise 2002 yılında yıllık ortalama 9 ay iken 2004 yılında 14.7 aya uzamıştır. Dış borçlanma maliyetlerinde de belirgin bir iyileşme sağlanmış, uluslararası sermaye piyasalarında ülkemizin risk primlerinde çarpıcı düşüşler kaydedilmiştir.

### 2.3. Genel Değerlendirme

Bireysel emeklilik sisteminin 2004 yılı gelişimini incelerken, 27 Ekim 2003 tarihinde başlayan sistemin, 2004 yılı sonuna kadar oluşan toplam büyüklüklerini ilk yıl verileri olarak değerlendirmek daha doğru olacaktır. Bu çerçevede, sistemin başından itibaren ulaşılan 314.257 adet katılımcı sayısını, sektörün ilk yıl hedefi olan 287.500 ile karşılaştırdığımızda beklentilerin % 9 üzerinde bir başarı yakaladığını söyleyebiliriz. 2004 yılı sonuna kadar 334.557 sözleşme sisteme dahil edilmiş ve yatırıma yönlendirilmiş olan katkı payı tutarı 276 milyon YTL olarak gerçekleşmiştir. Buna, ödemesi kredi kartından tahsil edildiği için 31 Aralık 2004 tarihi itibarı ile provizyon beklemekte olduğundan henüz yürürlüğe girmemiş olan, ancak 2004 yılı

<sup>89</sup> DPT, "2005 Yılı Programı", [www.die.gov.tr](http://www.die.gov.tr)

<sup>90</sup> DPT, "2005 Yılı Programı", [www.die.gov.tr](http://www.die.gov.tr)

satışı olarak değerlendirilebilecek 19.334 sözleşme de eklenirse 353.891 adet sözleşme sayısına ulaşılmaktadır.

Bireysel emeklilik adına yapılan bilgilendirme çalışmalarının sonuç bulması, sistemin amacının ve mantığının sağlıklı bir şekilde aktarılması ve rekabet içindeki şirketlerin satış teknik ve becerilerindeki artışla beraber 2005 yılının ikinci yarısına kadar katılımcı sayısının 500.000 sayısına ulaşması beklenmektedir. Söz konusu beklentinin gerçekleşmesi halinde katılımcı sayısı, 2005 yılının ilk yarısında 2004 yılı sonuna göre % 56, 2004 yılının ilk yarı sonuna göre % 235 oranında büyüme kaydetmiş olacaktır.<sup>91</sup>

Önümüzdeki yıllarda daha fazla olması beklenen grup sözleşme adedi, ilk yıl % 19 oranında gerçekleşmiş ve katılımcıların % 76'sı 25-44 yaş aralığında yer almıştır. Ağırlıklı olarak (%79) Türk Lirası ile ödemenin tercih edildiğini ve sözleşmelerin % 92'sinin aylık ödeme periyodunda katkıda bulunmak üzere düzenlendiği görülmektedir.

2004 yılı içinde bireysel emeklilik aracılığı faaliyetinde bulunacak kişilerin Emeklilik Şirketleri tarafından verilmiş geçici sicil numaraları ile satış yapması uygulaması devam etmiştir. Ancak bu kişiler EGM tarafından mesleki yeterlilik ile bilgi ve becerilerinin ölçüldüğü elektronik Bireysel Emeklilik Aracıları Sınavına (e-BEAS) alınmışlardır. İlki 5 Temmuz 2004 tarihinde gerçekleştirilen e-BEAS'lar sonucunda 31 Aralık 2004 itibarı ile 2.953'ü İstanbul'da, 1.635'i Ankara'da ve 1.009'u İzmir'de olmak üzere toplam 5.597 kişi sınava alınmış ve 4.475 kişi başarılı olarak lisans belgesi almaya hak kazanmıştır.

## **2.4. Emeklilik Yatırım Fonları**

### **2.4.1. Genel Değerlendirme ve Fon Grupları**

Bireysel emeklilik sisteminin 27 Ekim 2003 tarihinde fiilen işlemeye başlaması ile ilk emeklilik yatırım fonları da halka arz edilmiştir. 31 Aralık 2004 tarihi itibarı ile 9 adedi yıl içinde kurulmuş olan toplam 81 adet emeklilik yatırım fonu mevcut

<sup>91</sup>“ Bireysel Emeklilik Sisteminin 6 Aylık Performansı”, **Best Dergisi**, Sayı: 18,15.07.2005,s.36

olup aşağıdaki tabloda yatırım fonları ve emeklilik yatırım fonlarının büyüklükleri, portföy dağılımları ve ortalama vadeleri yer almaktadır.

**Tablo 1: 30 Aralık 2004 Tarihi İtibarı ile Yatırım Fonları Toplam Bilgileri**

Fon Tipi	Ortalama Vade (gün)	Toplam Net Varlık Değeri (YTL)	Hisse Senedi (%)	Kamu Borçlanma Senedi (%)	Ters Repo (%)	Borsa Para Piyasası (%)	Yabancı Menkul Kıymet (%)
<b>YATIRIM FONLARI</b>							
A Tipi	134	780.567.466	68.00	20.23	10.85	0.52	0.39
B Tipi	105	23.681.926.594	0.05	68.81	28.25	2.89	-
TOPLAM	106	24.462.494.059	2.22	67.26	27.69	2.82	0.02
<b>EMEKLİLİK YATIRIM FONLARI</b>							
TOPLAM	407	296.133.224	13.21	72.57	9.07	3.32	1.83

**Kaynak:** Sermaye Piyasası Kurulu ve Emeklilik Gözetim Merkezi kayıtları.

Toplam net varlık değeri ve portföy dağılımı 31 Aralık 2004 birim pay değerlerine esas olan 30 Aralık 2004 verileridir.

Katılımcılar adına bireysel emeklilik hesaplarında izlenen katkıların, riskin dağıtılması ve inanlı mülkiyet esasına göre işletilmesi amacıyla oluşturulan mal varlığı olan emeklilik yatırım fonları, yatırım yapılacak varlık türüne, yatırım stratejisine veya her ikisine göre olmak üzere gruplara ayrılabilir. Sermaye Piyasası Kurulu'nun 10 Mayıs 2002 Tarih ve 22/646 Sayılı Kararı ile uygulamalara yön vermek amacıyla altı tür emeklilik yatırım fonu tanımlanmış ve bu ana türlerin altında 25 alt tür oluşturulmuştur. Gelir Amaçlı Fonlar, Büyüme Amaçlı Fonlar, Para Piyasası Fonları, Kıymetli Madenler Fonları, İhtisaslaşmış Fonlar ve Diğer Fonlar bu kararla tanımlanan emeklilik yatırım fonu türleridir. Aşağıdaki tablolarda emeklilik yatırım fonları, varlık türlerine göre Esnek-Dengeli Fonlar, Hisse Senedi Fonları, Uluslararası-Döviz Endeksli Fonlar ve Likit Fonlar olmak üzere beş gruba ayrılmıştır.

31 Aralık 2004 tarihi itibarı ile emeklilik yatırım fonlarının SPK kararındaki fon türlerine göre dağılımı ve tablolarda dahil oldukları gruplar aşağıda yer almaktadır;

**Tablo 2: Fon Adetlerinin Fon Gruplarına Göre Dağılımı**

Fon Türleri	Fon Adedi	Tablolarda Kullanılan Fon Grupları				
		Esnek-Dengeli	Hisse Senedi	Kamu Borçlanma	Uluslararası-Döviz Endeksli	Likit
Gelir Amaçlı Fonlar	40	3	1	12	24	
Büyüme Amaçlı Fonlar	13	4	7		2	
Para Piyasası Fonları	14					14
Kıymetli Madenler Fonları						
İhtisaslaşmış Fonlar	3		3			
Diğer Fonlar	11	10			1	
TOPLAM	81	17	11	12	27	14

**Kaynak:**“Bireysel Emeklilik Fon Analizleri”, **BestDergisi**, Sayı: 19, 15.08.2005, s.64-65

Tablo ve hesaplamalarda kullanılan emeklilik yatırım fonlarına ait birim pay değerleri ve net varlık değerleri Emeklilik Şirketleri tarafından EGM’ye gönderilen verilerden temin edilmiştir.

27 Ekim 2003 tarihinde faaliyetine başlayan bireysel emeklilik sisteminin ilk yılında, mevzuatta yer alan bazı konularda uygulamada farklılıklar oluşmuştur.<sup>92</sup> Sermaye piyasalarının bütünü içinde henüz küçük bir yer tutan emeklilik yatırım fonlarının performansları bu uygulama farklılıklarından etkilenmiş, özellikle nispeten küçük fonlarda bu etki daha fazla ortaya çıkmıştır. İlgili kamu otoriteleri tarafından yapılan düzenlemelerin 2005 yılında uygulamaya geçmesi, fon performanslarının kıyaslanabilirliğini olumsuz yönde etkileyen bu uygulama farklılıklarını ortadan kaldırmıştır.

<sup>92</sup> Levend AKDENİZ, “BES Fonları İçin Sharpe Rasyo Analizi”, **BEST**, Bilkent Üniversitesi, (15 Ağustos 2005), Sayı: 19, s.58.

Emeklilik yatırım fonları portföy yönetim şirketlerinde portföy yöneticileri tarafından yönetilir. Fonun başarısı her ne kadar fon yöneticisinin performansının direkt sonucu olsa da, bu çalışma fon yöneticilerinin değil fonların bir dönem içindeki performansını karşılaştırmaktadır. Hesaplar tarihi verileri baz aldığından sonuçlar gelecek dönem performansı için gösterge sayılmaz ve yönetim değişikliğini yansıtmadığı gibi yöneticilerin yeteneklerini de ölçmez. Ayrıca uzun vadeli yatırım aracı olan emeklilik yatırım fonlarının 2004 yılı performans analiz sonuçları sadece bir yıllık dönemi sergilemekte olup gelecek dönemler ve uzun vadeli sonuçlar için gösterge sayılmaz.

Emeklilik yatırım fonlarının performansları değerlendirilirken kullanılması mümkün genel kabul görmüş farklı yöntemler bulunmaktadır. Ancak her bir yöntemin bakış açısı farklılık gösterdiği için, sadece sonuçların kıyaslanması doğru değildir. Bu çalışmada da genel kabul görmüş yöntemlerden bazıları kullanılmış ve çıkan sonuçlar yorumlanmıştır.

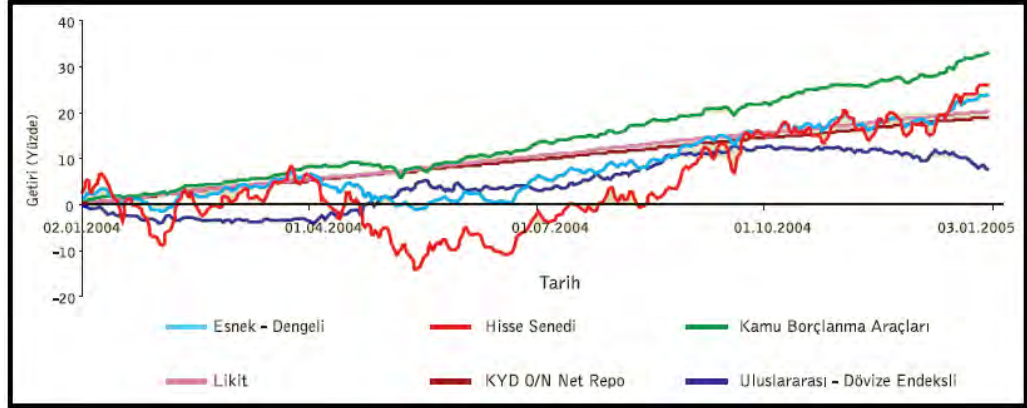
#### 2.4.2. Fon Büyüklükleri ve Ortalama Getirileri

**Tablo 3: Fon Grupları Büyüklükleri ve Ortalama Getirileri**

Fon Grubu	Fon Adedi	31.12.2004 Toplam Net Varlık Değeri (YTL)	Fon Grubu Net Varlık Değerinin Toplam İçindeki Oranı (%)	Yıllık Getirilerin Basit Ortalaması (%)	Yıllık Getirilerin Ağırlıklı Ortalaması (%)
Kamu Borçlanma Araçları	12	134.726.829	44.92	32.53	32.82
Esnek-Dengeli	17	59.920.181	19.98	24.56	23.85
Likit	14	49.453.775	16.49	19.05	20.24
Uluslararası-Döviz Endeksli	27	38.201.118	12.74	4.95	7.49
Hisse Senedi	11	17.605.945	5.87	25.61	25.95
TOPLAM	81	299.907.849	100.00	18.39	23.94

**Kaynak:** “Bireysel Emeklilik Sisteminin 6 Aylık Performansı”, **Best Dergisi**, Sayı:18, s.36-37. (\*)Günlük net varlık değerleri ile ağırlıklandırılmış getiri.

**Şekil 1: Fon Grupları Ağırlıklı Ortalama Getirilerinin Değişimi**



**Kaynak:** “Emeklilik Yatırım Fonları”,**BES 2004 Gelişim Raporu**,Emeklilik Gözetim Merkezi.

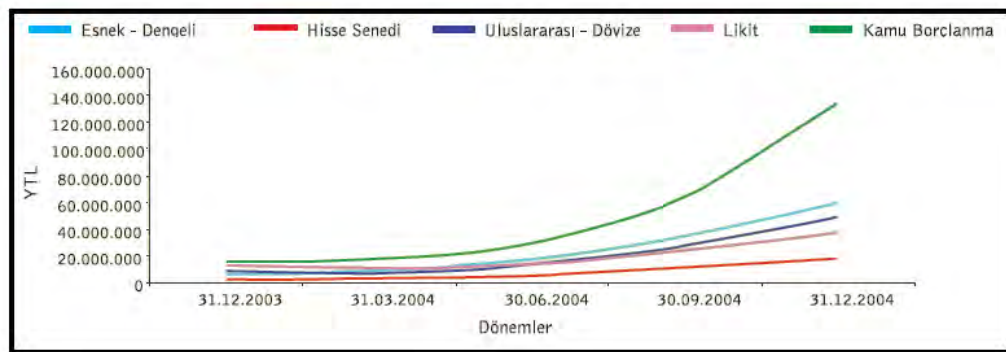
Grafikte fon gruplarının 2004 yılı içindeki ortalama getirilerinin tarihsel değişimi görülmektedir. Fon gruplarının ortalama getirileri, günlük net varlık değerleri ile ağırlıklandırılarak elde edilmiştir. Grafikte ayrıca risksiz getiri olarak kabul edilen KYD O/N Net Repo Endeksinin gelişimine de yer verilmiştir.

**Tablo 4: Emeklilik Yatırım Fonları Büyüme Tablosu**

Fon Grubu	Net Varlık Değeri (YTL)					31.12.2003- 31.12.2004 Tarihleri Arasında Değişim (%)
	31.12.2003	31.03.2004	30.06.2004	30.09.2004	31.12.2004	
Esnek Dengeli	5.515.003	8.796.167	17.759.682	34.420.501	59.920.181	986
Hisse Senedi	1.904.814	2.759.430	5.102.614	10.410.313	17.605.945	824
Kamu Borçlanma Araçları	14.857.128	16.616.445	29.391.304	64.111.984	134.726.829	807
Likit	8.123.992	6.299.897	13.674.542	27.689.865	49.453.775	509
Uluslararası Döviz Endeksli	12.331.682	10.678.506	12.843.376	23.652.496	38.201.118	210
<b>TOPLAM</b>	<b>42.732.619</b>	<b>45.150.445</b>	<b>78.271.518</b>	<b>160.285.160</b>	<b>299.907.849</b>	<b>602</b>

**Kaynak:** “Bireysel Emeklilik Sistemi 6 Aylık Performansı”, **Best Dergisi**, Sayı:18,15.07.2005,s.36-37.

2004 yılı içinde 9 adet emeklilik yatırım fonu halka arz edilmiştir.

**Şekil 2: Fon Grupları Net Varlık Değeri Gelişimi**

**Kaynak:** “Emeklilik Yatırım Fonları”, **BES 2004 Gelişim Raporu**, Emeklilik Gözetim Merkezi.

### 2.4.3. Emeklilik Yatırım Fonları 2004 Yılı Getirileri ve Karşılaştırma Ölçütleri

Bilindiği üzere emeklilik yatırım fonlarında belirlenmiş katkı payı esaslı doğrultusunda diğer yatırım fonlarından farklı olarak her ay belli bir miktar katkı payı sisteme aktarılmaktadır. Yıllık getiriler, fonun performansı açısından gerekli bir gösterege olmasına rağmen katılımcı açısından gerçekleşen getiri farklı sonuçlar doğurabilmektedir. Emeklilik yatırım fonları gibi periyodik yatırım yapılan fonlara özgü bu durumun daha iyi anlaşılabilmesi amacıyla emeklilik yatırım fonlarının yıllık getirileri yanında **yıllık iç verim oranları** da hesaplanmıştır. Bu hesaplamada; bir katılımcının sadece ilgili fonu kapsayan bir emeklilik planına her ay düzenli olarak, sabit tutarda, ilgili ayın ortalama birim pay değeri üzerinden katkıda bulunduğu ve dönem içinde aldığı toplam pay adedinin yıl sonundaki değeri ile yıllık bazda ne kadar getiri elde ettiği hesaplanmıştır. **Yıllık iç verim oranı** bireysel emeklilik sistemi katılımcısının düzenli ödeme karakteristiği nedeniyle kazancını tarif eden en önemli göstergelerden biridir. Bu hesaplama yapılırken gider ve masraf kesintileri dikkate alınmamış, yapılan katkı payı ödemesinin tamamının yatırıma yönlendiği varsayılmıştır. Fon performansının yıl içindeki seyri **yıllık iç verim oranını** doğrudan etkilemekte olup yıllık getiri oranı sıralamasında üst sıralarda yer alan bir fon **yıllık iç verim oranına** göre daha aşağılarda yer alabilmektedir.

**Tablo 5: Örnek İki Fonun Karşılaştırılması**

Örnek Değerler	A Fonu	B Fonu
Yılbaşı Birim Pay Değeri (YTL)	0,012120	0,011427
Yılsonu Birim Pay Değeri (YTL)	0,014325	0,013512
Yıllık Getiri (%)	18,19	18,25
Yıllık İç Verim Oranı (%)	18,04	2,18
Standart Sapma (%)	0,013	0,012

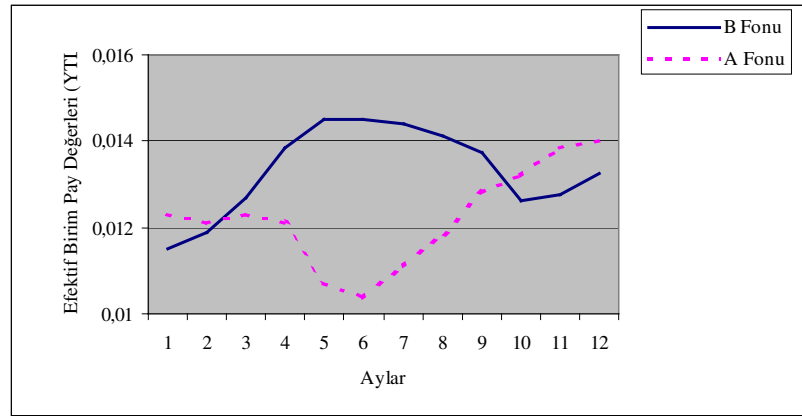
**Kaynak:** Emeklilik Gözetim Merkezi Verileri

**Yıllık iç verim oranının** daha iyi anlaşılabilmesi için yıllık getirileri birbirine çok yakın olan iki fon incelenecektir. **Yıllık iç verim oranının** hesaplanmasında



fonların birim pay değerlerinin aylık ortalamaları kullanıldığından grafikte A ve B fonlarının on iki ay boyunca ortalama birim pay değerleri gösterilmiştir. A ve B fonlarının yıllık getiri oranları ve içerdikleri riskleri (standart sapma) birbirine çok yakın olmasına rağmen A fonunun **yıllık iç verim oranının** daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu durum dönem sonunda aynı getiriyi sağlayan ve aynı derecede risk taşıyan fonların katılımcıları için farklı sonuçlar doğurabileceğini göstermektedir.

**Şekil 3: Örnek İki Fonun Karşılaştırılmasına İlişkin Grafik**



**Kaynak:** “Emeklilik Yatırım Fonları”,**BES 2004 Gelişim Raporu**, Emeklilik Gözetim Merkezi.

Karşılaştırma ölçütü fonun getirisinin kıyaslanmasını sağlayan, katılımcıya fonun göreceli performansı hakkında bilgi veren endeks veya endekslerdir. Portföy yönetim sözleşmesinde belirlenen yatırım amaç ve stratejisi ile yatırım yapılan varlık gruplarının niteliklerine uygun olarak, ilgili endekslerin ağırlıklandırılması yoluyla belirlenir ve izahnamede belirtmek zorundadır. Emeklilik sisteminin gelişmiş olduğu ülkelerde, emeklilik yatırım fonları arasında en çok pay alan fonlar esnek fonlardır. Esnek fonlar varlık dağılımı önceden belirlenmeyen, fon portföyü piyasa koşullarına göre belirlenen fonlardır.

## SONUÇ

Sosyal sigortalar, sosyal yardımlar ve sosyal hizmetler aracılığı ile toplumlara hizmet eden sosyal güvenlik, çeyrek asırdan beri önemli değişimler yaşamaktadır. Son yıllarda dünya ekonomisinde meydana gelen gelişmeler ve bu gelişmelere bağlı olarak alınması gereken önlemler, özellikle sosyal güvenliğin özelleştirilmesi konusunu gündeme getirmiştir.

Küreselleşme ile yaygınlaşan, yaşanan muhtemel ekonomik krizlere karşı gittikçe önem kazanan özelleştirme yaklaşımları, sosyal sigortalar üzerinde etkili olmaktadır. Gelişmiş ülkeler, sosyal güvenlik sistemleri krize girmeden gerekli yapısal reformları, daha rasyonel politikalar izleyerek gerçekleştirebilmişlerdir. Gelişmekte olan ülkeler ise dünyada yaşanan konjonktüre uyum göstermede yaşanan aksaklıklar nedeniyle sosyal güvenlik sistemleri krize girdikten sonra reformlar yapmak durumunda kalmışlardır. Sosyal sigorta sistemlerinde karşılaşılabilecekleri krizlerin sebeplerini önceden tespit edebilen gelişmiş ülkeler; emeklilik yaşını yükseltmek, emeklilik gelirini düşürmek ve ödenen primlerin miktarını arttırmak gibi tedbirler almışlar ancak zamanla bu tedbirlerin emeklilik dönemindeki gelir seviyesini yükseltme çabaları, iki ayrı anlayışın gündeme gelmesine sebep olmuştur. Bu görüşlerden birincisi; emeklilik dönemindeki refah seviyesini yükseltmek için zorunluluk esasına dayalı özel emeklilik programlarından yararlanılmasını uygun görmüş, sosyal sigortaların sosyal güvenlik sistemi için vazgeçilmez olduğu sonucuna varan ikinci anlayış ise; özel sigortaların emeklilik sistemlerinde gönüllülük esasına dayalı bir yapı içinde yer alması gerektiğini savunmuşlardır. Bu gelişmeler, emeklilik sistemlerinde çok ayaklı yapılanmaları ortaya çıkarmıştır.

Şili, Meksika, Bolivya gibi bazı Latin Amerika ülkelerinde yapılan reformlar, dünya genelinde yapılan emeklilik sistemi reformları içinde en köklü değişikliklere sebep olan reformlardır. Bu ülkelerde, sosyal sigortaların yerini özel sigortalar almış bulunmaktadır. Söz konusu Latin Amerika ülkeleri dışında kalan diğer ülkelerde ise özel sigortalar sosyal sigortaların yerini alamamış ancak yeniden yapılandırılmıştır. Gelişmekte olan ülkelere Latin Amerika ve Doğu Avrupa ülkeleri, özel emeklilik programlarını zorunluluk esasına dayalı olarak, gelişmiş ülkelere ABD, Kanada,

Almanya, İngiltere, Hollanda ve İsveç ise gönüllülük esasına dayalı olarak düzenlemişlerdir.

Genel ekonomik krizler ile sosyal güvenlik sistemi krizleri, özellikle gelişmekte olan ülkelerde birbirini zincirleme olarak etkilemektedir. Sosyal güvenlik sistemlerinde yaşanan krizlerden çıkış için tesis edilen özel emeklilik programları sayesinde genel ekonomik krizlerin de aşılabacağına inanılmaktadır. Zira, özel emeklilik programları sayesinde, milyarlarca dolar para tasarruf olarak emeklilik fonlarında birikecek, piyasalar derinleşecek, kısa vadede olması muhtemel olumsuz gelişmeler ekonomiyi etkilemeyecek, devlet ve özel sektör daha ucuz ve daha uzun vadeli borçlanma olanağı bulacağından ekonomide istikrar sağlanabilecektir. İstikrar kazanan bir ekonomide işsizlik ve enflasyon düşecek, ekonomik büyüme daha gerçekçi ve daha istikrarlı olarak gözlemlenebilecektir.

Dünya genelinde sosyal güvenlik sistemlerinde meydana gelen gelişmeler, benzer şekilde ülkemizde de gerçekleşmiştir. Sosyal sigorta kurumlarımızda, zamanında toplanamayan primler, toplanan primlerin reel değerlendirilememesi, geriye doğru borçlanmalar ve erken yaşlarda emeklilik gibi sebepler, emeklilik sigortasının sorunsuz işlemesini neredeyse olanaksız hale getirmiştir. Bu durum, sosyal güvenlik sisteminde ciddi krizlere yol açmış ve sosyal sigorta sistemimiz, genel bütçeden yapılacak transferlere bağımlı hale gelmiştir. Tüm bu sebepler, ülkemizde de özel emeklilik programlarının kurulmasına önayak olmuştur. Genellikle gelişmiş ülkelerde gönüllülük esasına dayalı olarak kurulan, gelişmekte olan ülkelerde ise zorunluluk esasına dayalı olarak kurulan bireysel emeklilik sistemi, gelişmekte olan ülkemizde gönüllülük esasına dayalı olarak kurulmuştur. Bireysel emeklilik sistemimiz, üyelerine emeklilik dönemlerinde ilave gelir sağlayarak onların yaşam standardını yükseltmeyi amaçlamaktadır. Ancak, zamanında hayat sigortacılığı ile oluşturulamayan güven, bireysel emeklilik sisteminin önündeki en büyük engeldir. Söz konusu güvensizliğin aşılmasının tek yolu, sigorta ve emeklilik anlayışının bir devlet politikası haline getirilmesi ve bireylere sigorta bilincinin gerekirse ilköğretimden başlayarak tüm eğitim aşamalarında aşılanmasının hedef alınmasıdır. Bireysel emeklilik sisteminin istenen düzeye ulaşabilmesinin önündeki bir diğer engel ise ülkemizdeki gelir dağılımı

dengesizliğidir. Gönüllü katılıma açık olan bu sistem, dar gelirli vatandaşların taleplerini kısacak ve katılımlarını zorlaştıracaktır. Ancak, doğru ve yerinde uygulanacak devlet politikaları, etkin bir şekilde işleyecek denetim mekanizması sayesinde bireysel emeklilik sistemi, önümüzdeki yıllarda hem katılımcılarını hem de devleti memnun edecek, ekonomide istikrarın sağlanmasına destek olacaktır.

Ülkemizde uygulanan bireysel emeklilik sisteminde bir yılı aşkın bir süreyi geride bıraktık. Genel bir değerlendirme ile, önümüzdeki birkaç yılda ekonominin gidişatının bireysel emeklilik sistemine yön vereceği açıktır. Zira, ülkemizde sık aralıklarla görülen siyasi ve ekonomik krizler, yaşanan istikrarsızlıklar, yatırım yapmak isteyen herkesi kısa vadeli düşünmeye ve gerektiğinde kararlarını ve stratejilerini kolay ve düşük maliyetlerle değiştirebilecekleri planlamalar yapmaya zorlamaktadır. Bu durum, bireysel emeklilik sistemi gibi uzun vadeli bir yatırım planında alınacak riskin çok büyük olabileceği tehlikesini gündeme getirebilecektir. Tüm bu tehlikelere rağmen ülkemizde yasal dayanağı aksak olmayan, amacı insan ihtiyaçlarına yönelik vurgulanan bireysel emeklilik sistemi, insan emeğinin değerini bilen yapısı ve amacını koruduğu takdirde önümüzdeki yıllarda genel ekonomiyi şekillendirebilecek güce sahip olacaktır.

## KAYNAKÇA

- 02.09.1971 Tarih ve 1479 Sayılı Kanun, 14.09.1971 Tarih ve 13956 Sayılı **Resmi Gazete**.
- 03.01.1961 Tarih ve 205 Sayılı Kanun, 09.01.1961 Tarih ve 10702 Sayılı **Resmi Gazete**.
- 08.06.1949 Tarih 5434 Sayılı Kanun, 17.06.1949 Tarih ve 7235 Sayılı **Resmi Gazete**.
- 17.07.1964 Tarih ve 506 Sayılı Kanun, 29, 30, 31.07.1964 ve 01.08.1964 Tarih ve 11766-11779 Sayılı **Resmi Gazete**.
- 17.10.1983 Tarih ve 2926 Sayılı Kanun, 20.10.1983 Tarih ve 18197 Sayılı **Resmi Gazete**.
- AKDENİZ, Levend, “BES Fonları İçin Sharpe Rasyo Analizi”, **BEST**, Bilkent Üniversitesi, 15 Ağustos 2005.
- ALPER, Yusuf “Sosyal Güvenlikte Yeni Bir Adım: Bireysel Emeklilik”, **Çimento İşveren**, C:16, S:2, Mart 2002.
- ANDRIETTI, Vincenzo, “Employer Provided Pensions Portability in OECD Countries, Country Specific Policies and Their Labour Market Effects”, **Regulating Private Pension Schemes**, Private Pensions Series No: 4, OECD.
- APROBERTS, Lucy, “Privatizing Pensions in the United States: Shifting Sands for Policy Makers?”, **The Geneva Papers on Risk and Insurance**, Vol. 26 No. 4, October 2001.
- AUGUSZTINOVICS, Maria, “Pension Systems and Reform – Britain, Hungary, Italy, Poland and Sweden”, **European Journal of Social Security**, Volume:1/4, 1999.
- “Bireysel Emeklilik Sisteminin 6 Aylık Performansı”, **Best Dergisi**, Sayı: 18, 15.07.2005.
- “Bireysel Emeklilik Fon Analizleri”, **Best Dergisi**, Sayı: 19, 15.08.2005.
- CANSIZLAR, Doğan, “Bireysel Emeklilik Sistemi ve Sermaye Piyasaları”, **İşveren**, C:XL, S:3, Aralık 2001.
- Commercial Union Hayat ve Emeklilik Satış Eğitim Bölümü, “Bireysel Emeklilik Rehber Kitapçığı-Bireysel Emeklilik Rehberi”, 06/2004, İstanbul.
- ÇANAKÇI, İbrahim Halil, “Emeklilik Fonları Piyasalara Uzun Vadeli Bir Fon Akışı Sağlayacaktır”, **İşveren**, C:42, S:2, Kasım 2003.
- DAĞALP, Namık, “Tasarrufların Bireysel Emeklilik Sistemine Yönelmesi, Kalkınma Açısından Çok Önemlidir”, **İşveren**, C:XL, S:3, Aralık 2001.

- DERELİOĞLU, Deniz, “Türkiye’de Özel Emeklilik Fonu Uygulamaları, **Tügiad Ekonomi Ödülleri Kitapları-1**, Nisan 2001.
- DPT, “2005 Yılı Programı”, [www.die.gov.tr](http://www.die.gov.tr)
- EGEMEN, Meral Ak, “Dünyada ve Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sistemleri”, **Tekstil İşveren**, S:283, Temmuz 2003.
- ELVEREN, Ali Haydar, “Bireysel Emeklilik Sisteminin Makro Ekonomik Etkileri”, **İşveren**, C:41, S:8, Mayıs 2003.
- “Emeklilik Yatırım Fonları”, **Bireysel Emeklilik Sistemi 2004 Gelişim Raporu**, Emeklilik Gözetim Merkezi.
- ERGENEKON, Çağatay, **Emekliliğin Finansmanı; Global Özel Emeklilik Fonu Uygulamaları Işığında Ülkemiz İçin Öneriler**, Haziran 2001.
- ERGENEKON, Çağatay, **Özel Emeklilik Fonları Şili Örneğinden Alınacak Dersler**, İ.M.K.B. Temmuz 1998.
- GORA, Marek, “Polish Approach To Pension Reform”, **OECD Private Pensions Conference 2000**, Private Pensions Series No:3, OECD, 2001.
- Hazine Müsteşarlığı, **2002 Yılı Türkiye’de Sigorta Faaliyetleri Hakkında Rapor**, Sigorta Denetleme Kurulu, 2003.
- KAPAR, Recep, “Şili Sosyal Güvenlik Sisteminde Sağlık ve Emeklilik Sigortalarında Yaşanan Değişimler”, **DEÜ, SBE Dergisi**, C:1, S:1, 1999.
- KARACABEY, Ali Argun & GÖKGÖZ, Fazıl, “Emeklilik Fonlarının Portföy Analizi”, **Siyasal Kitabevi**, Ankara-2005.
- LAMB, William, “Şirketimizin Dünya Çapındaki Tecrübesini Türkiye’de Bireysel Emeklilik Alanına Yansıtmaya Hazırlanıyoruz”, **İşveren**, C: 42, S:2, Kasım 2003.
- MENGÜTÜRK, Muhsin, “ABD’de Özel Emeklilik Sistemi:401(k), **Finans-Politik&Ekonomik Yorumlar**, Kasım 2003, Yıl 40, Sayı 476.
- MIZRAK, N. Yıldırım, “Sosyal Güvenlik Alanındaki Gelişmeler ve Bir Özelleştirme Örneği: Şili Özel Emeklilik Sistemi”, **Mülkiyeliler Birliği Dergisi**, C:XVII, S:152, Şubat 1993.
- NAS, Nesrin, “Bireysel Emeklilik: Dünyadaki Uygulamalar, Türkiye’deki Başarı Şansı ve Bağ-Kur’un Yeniden Yapılandırılması”, **Finans-Politik ve Ekonomik Yorumlar**, Yıl: 40, Sayı: 476, Kasım 2003.
- ÖĞÜTEN, Mesut, “Bireysel Emeklilik Sistemi, **Active Dergisi**, Temmuz-Ağustos 2003.
- ÖZSUCA, Şerife Türcan, “Şili ve Arjantin Sosyal Güvenlik Reformları: Neler Öğrendik”, **Ekonomide Durum Dergisi**, Türk-İş Araştırma Merkezi, Güz 1999.

- ROCHA, Roberto & VITTAS, Dimitri, **The Hungarian Pension Reform: A Preliminary Assessment**, March, 2000.
- ROFMAN, Rafael P., "Annuity Pension Schemes, The Case of Argentina", **ISSA, Seminar for Actuaries and Statisticians**, Montevideo, 21-22 November 2001.
- ROFMAN, Rafael P., "The Pension System in Argentina: Six Years After the Reform", **Social Protection Discussion Paper Series**, No. 0015, Buenos Aires, June 2000.
- SARAÇLI, Sinan, **Müşteri Tercihlerinin Araştırılmasında Konjoint Analizi ve Bireysel Emeklilik Sistemi Üzerine Bir Uygulama**, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2004.
- SU, Mustafa "Bireysel Emeklilik Fonları Reel Sektörün Finansmanı Açısından Önemli Bir İşlevi Yerine Getirecektir", **İşveren**, C:42, Kasım 2003.
- SU, Mustafa Ali, "Sigortacılık Açısından Bireysel Emeklilik Sistemi", **İşveren**, C:XL, S:3, Aralık 2001.
- ŞAHİN, Mustafa, "Dünyada Özel Emeklilik Fonlarının Günümüzde Kadar İzlediği Potansiyel Gelişim", **Active Dergisi**, Eylül-Ekim 2004.
- ŞEN, Murat & MEMİŞ, Tekin, "Özel Emeklilik ve Türkiye İçin Çözüm Önerisi", **TÜGİAD Ekonomi Ödülleri Kitapları -4**, Haziran 2004.
- TEKSÖZ, Ahmet Tuncay ve SAYAN, Serdar, "Simulation of Risks and Benefits From a Private Pension Scheme For Turkey, 26<sup>th</sup>", **Annual Meeting of the Middle East Economic Association**, January 2001, New Orleans, USA.
- TUNAY, K.Batu, UZUNER, Mustafa T., AKBALIK, Murat, "Yüksek Enflasyonlu Ülkelerde Özel Hayat Sigortacılığı Uygulamaları ve Türkiye Üzerine Çözüm Önerileri", **Milli Reasürans A.Ş. -Reasürör Dergisi**, Ekim 1998.
- ULUSOY, Ahmet, "Özel Sosyal Güvenlik Sistemi Alternatifi", **İşveren**, C: XXXIX, S: 4, Ocak 2001.
- WILLIAMSON, John B. & PAMPEL, Fred C., "Does The Privatization Of Social Security Make Sense For Developing Nations?", **ISSA; International Social Security Review**, Vol. 51, 4/1998.

#### Yararlanılan İnternet Siteleri

<http://www.besonline.net>

<http://www.birevselemlilik.gov.tr>

<http://www.hazine.gov.tr>

<http://www.egm.org.tr>

<http://www.spk.gov.tr>