

PAPER DETAILS

TITLE: BIREYSEL EM EKLILIK SISTEMI NELER GETIRIYOR?

AUTHORS: A Can TUNCAY

PAGES: 339-352

ORIGINAL PDF URL: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/2148349>

BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ NELER GETİRİYOR?

Prof. Dr. A. Can Tuncay
Bahçeşehir Üniversitesi Hukuk Fakültesi

1) Genel Olarak: Günümüzde gelişmiş olsun gelişmekte olsun hemen hemen tüm ülkelerde bir sosyal güvenlik krizi yaşanmaktadır. Nedenleri gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde bazı farklılıklar göstermekle birlikte esas itibariyle nüfusun yaşlanması, aktif – pasif dengesinin pasif lehine bozulması, ekonomik konjonktürün olumsuz seyretmesi (işsizlik, enflasyon, üretim maliyetlerinin yükselmesi vs.) işgücü piyasasındaki değişiklikler, sağlık hizmetlerinin pahalılaşması, kişisel ihtiyaçların artması ve burada sayamadığımız daha başka nedenler sosyal güvenlik sistemlerini ekonomik krize sürüklemiştir. Böylece sosyal güvenlik sisteminin gelirleri, sistemin giderlerini (emeklilik, maluliyet aylığı ödeme, sağlık hizmetleri verme vs.) karşılayamaz hale gelmiştir. Bunun sonucunda sistemin yaşamını devam ettirebilmesi için devlet bütçesinden sübvansiyon yapılmasından, emeklilik ödemelerinin ve sosyal sigorta yardımlarının azaltılmasına, emeklilik yaşının yükseltilmesinden, alınan prim oranlarının artırılmasına kadar çeşitli önlemlere başvurulduğu gözlenmektedir. Herşeye rağmen yaşanan olumsuzluklar kişilere sağlanan sosyal güvenlik hizmet-

lerinin gerek kalitesinde, gerek kantitesinde düşüşlere yol açmaktadır. Bu olumsuzluklar nedeniyle artık devlet tarafından kurulup onun güvence, denetim ve gözetiminde işleyen ve çalışanların zorunlu katılımına dayalı, dünyada (pay as you go) olarak anılan dağıtım esaslı, tek ayaklı (basamaklı) sosyal güvenlik rejimleri yanında çalışanların gönüllü katılımıyla işleyen ve çalışanlara esas itibariyle ek nitelikte emeklilik yardımı sağlayan fon esasına dayalı ikinci bir rejime ihtiyaç duyulmaktadır. Buna bireysel ya da özel emeklilik rejimi denmektedir. Dünya Bankası, IMF ve OECD tarafından da desteklenen bu sistemin en önemli özelliği, kişilere ek nitelikte bir emeklilik geliri sağlamak yanında onları tasarrufa yöneltmek, bireysel tasarruflarla oluşan özel emeklilik fonları yoluyla sermaye piyasasını güçlendirmek, ülkenin GSMH ve istihdam olanaklarını arttırmaktır.¹ Bugün esas itibariyle batılı endüstrileşmiş ülkelerin tercihi budur. Bu ülkelerdeki bireysel tasarruflara dayalı emeklilik rejimi sosyal güvenlik rejimleri içinde aynı zamanda üçüncü ayağı oluşturmaktadır. Dünya'da birinci ayak genelde kişilere onları yoksulluktan koruyacak asgari bir gelir sağlamayı hedefleyen programlardan (örneğin katılmasız sosyal yardım hizmetleri), ikinci ayak ise kişilere kamusal sosyal güvenlik kuruluşlarına zorunlu katkılarıyla orantılı bir gelir sağlayan programlardan (örneğin sosyal sigortalardan yaşlılık aylığı alma) oluşur.

Bireysel emeklilik ya da bireysel fona dayalı emeklilik sisteminde, devletin önderliğinde kurulup onun denetiminde fakat özel sektör tarafından işletilen ve ilgililerin isteklerine bağlı, onların bireysel katkılarıyla oluşan ve sigorta tekniği ile işleyen bir fondan bireylerin sosyal güvenlik ihtiyaçlarının karşılanması söz konusudur.² ABD'de uzun zamandır uygulanan, Japonya'da hararetle tavsiye edilen ve Avrupa Birliğine dahil ülkelerde giderek yaygınlaşan bireysel tasarrufa dayalı tamamlayıcı ek nitelikte emeklilik sistemi bazı ülkelerde ise (Şili gibi) sosyal güvenlik sisteminin esasını teşkil eder.³ Avrupa'da doğumların azalması, yaşlı nüfusun artması, buna bağlı olarak aktif pasif dengesinin bozulması (Almanya'da bire 2.8 e kadar düşmüştür), sosyal güvenlik harcamalarının GSMH içinde

- 1 Bak. C. Ergenekon, Emekliliğin Finansmanı Global Özel Emeklilik Fonu Işığında Ülkemiz İçin Öneriler - İstanbul 2001, s. 89 vd.; A. Güzel/A. R. Okur, Sosyal Güvenlik Hukuku, 8. bası, İstanbul 2002, 557.
- 2 A. Can Tuncay, Bireysel Emeklilik Rejimi Üzerine, Çimento İşveren, Mart 2000, 3.
- 3 Bak. C. Ergenekon, Özel Emeklilik Fonları - Şili Örneğinden Alınacak Dersler (İMKB), İstanbul 1998, 81 vd.

önemli bir orana yükselmiş olması (İtalya'da % 14) karşısında dağıtım esasına dayalı kamusal sosyal güvenlik sistemini tamamlayıcı nitelikte özel emeklilik programlarına kurtarıcı gözüyle bakılmasına neden olmuştur. Bu bağlamda İsveç'te 2001, Almanya'da 2002 yılı başından itibaren bu alanda yasal düzenlemeler yapılmış, 2002 sonu itibariyle İtalya'da uygulamaya geçilmesi beklenmektedir.⁴

Bireysel Emeklilik Kanunu ve Temel Esasları: Ülkemizde emekli aylıklarının tüm sosyal güvenlik kuruluşlarında ötedenberi düşük olması, geçim şartlarının zorluğu, genç yaşta emeklilik uygulamaları, insanları emekli olduktan sonra da çalışma yaşamına devam zorlayan başlıca etkenlerdir. Her ne kadar 25.8.1999 da kabul edilen 4447 sayılı Kanun genç yaşta emekli olma uygulamasına büyük ölçüde son vermiş ve primlerde artış sağlamış görünüyorsa da emekli aylıklarında fazla bir artış sağlanabilmiş değildir. İşte bir yandan kamu sosyal güvenlik sistemine ek olarak bireylere emeklilik dönemlerinde ek gelir sağlamak, öte yandan sisteme katılanlarca ödenen primleri kurulacak olan özel emeklilik şirketleri aracılığı ile sermaye piyasasına ve yatırım alanlarına aktarmak, böylece kalkınmaya katkıda bulunmak amacıyla 28.3.2001 tarihinde 4632 sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu kabul edilmiş bulunmaktadır. (R. G. 7.4.2001, No. 4632) . 7.10.2001 tarihinde yürürlüğe giren bu kanunun amacı şöyle açıklanmıştır (md. 1).

“Bu Kanunun amacı, kamu sosyal güvenlik sisteminin tamamlayıcısı olarak, bireylerin emekliliğe yönelik tasarruflarının yatırıma yönlendirilmesi ile emeklilik döneminde ek gelir sağlayarak refah düzeylerinin yükseltilmesi, ekonomiye uzun vadeli kaynak yaratarak istihdamın artırılması ve ekonomik kalkınmaya katkıda bulunmasını teminen, gönüllü katılıma dayalı ve belirlenmiş katkı esasına göre oluşturulan bireysel emeklilik sisteminin düzenlenmesi ve denetlenmesidir.

Bu Kanunun kapsamı, emeklilik şirketlerinin kuruluş, çalışma, yönetim ve denetimine, kişilerin sisteme katılma, ayrılma ve emeklilik koşullarına, emeklilik yatırım fonlarının kuruluşuna, katkıların bu fonlarda toplanmasına ve değerlendirilmesine, aracılık hizmetlerine, kamuya açıklanacak bilgilerin kapsamına ve bireysel emeklilikle ilgili diğer hususlara ilişkin esas ve usulleri düzenlemektir.”

4 Bak. The Economist, Pensions, Feb. 16, 2000, 4 vd.; The Economist, August 3, 2002, 23.

Bu Kanunda hüküm bulunmayan hallerde sermaye piyasası ve sigortacılık mevzuatının ilgili hükümleri ile genel hükümler uygulanır.

Kısaca tanımlamak gerekirse, bireysel emeklilik bireylere çalışıp çalışmadıklarına bakılmaksızın yaşlılıklarında veya çalışma hayatlarının sonunda bir ek gelir sağlamaya yönelik, gönüllü katılıma dayalı bireysel katkılardan oluşan ve ayrı hesaplarda takip edilen fonların kamunun gözetim ve denetimi altında çalışan özel şirketlerce sermaye piyasasında değerlendirilmesi sonucunda herkese kendi birikimleri oranında gelir sağlamak üzere kurulan ve kamu emeklilik programlarına ek nitelikte bir sistemdir.⁵

Getirilen özel emeklilik sisteminin temel esaslarını aşağıdaki başlıklar altında toplamak mümkündür.⁶

Ek nitelikte emeklilik programı: Bireysel tasarrufa dayalı özel emeklilik sistemi özel sandıklar gibi bağımsız ya da kamu sosyal güvenlik sistemine alternatif bir sosyal güvenlik sistemi olmayıp her hangi bir sosyal güvenlik kurumuna tabi olarak çalışanlar için **ek nitelikte bir emeklilik olanağı** sağlar. Hatta herhangi bir sosyal güvenlik kurumuna hiç tabi olmayanlar ya da ayrılmış olanlar dahi isterlerse sisteme katılabilirler. Yasada buna engel bir hüküm bulunmamaktadır. Özel emeklilik sistemi kamu sosyal güvenlik kurumlarınca sağlanan asgari gelir düzeyi (1. ayak) ve kamu ve özel sektör inisiyatifi ile kurulan gönüllü ya da zorunlu sosyal güvenlik kurumları tarafından sağlanan, kazanca oranlı aylık bağlama (2. ayak) yanında gönüllü katılıma dayanan ek nitelikteki emeklilik sistemini (3. ayak) oluşturmaktadır.⁷

Kurumsal yapının en üst kademesinde bireysel emeklilik sistemi ile ilgili politikaları belirlemek ve hayata geçirilmesini sağlamak amacıyla gerekli önlemleri önermek üzere Bireysel Emeklilik Danışma Kurulu kurulmuştur. Kurul, Hazine Müsteşarlığının başkanlığında, Maliye Bakanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Hazine Müsteşarlığı ve Sermaye Piyasası Kurulu (SPK) tarafından görevlendirilecek en az genel müdür düzeyinde birer temsilciden oluşur (md.3).

5 A. H. Elverdi, Bireysel Emeklilik, Türk Sosyal Güvenlik Sistemi İçindeki Yeri ve Geleceği Semineri, 28-31.3.2002 Afyon, Kutay Sosyal Siyaset Seminerleri, İstanbul 2002, 69 vd.

6 Bak. Y. Alper, Sosyal Güvenlikte Yeni Bir Adım: Bireysel Emeklilik, Çimento İşveren, Mart 2002, 12 vd.; C. Tuncay, Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, 10. bası, İstanbul 2002, 323 vd.; Güzel/Okur, 558 vd.

7 Y. Alper, Bireysel Emeklilik, 13-14; T. Tekgöz, Bireysel Emeklilik Semineri, 53.

Gönüllü katılım: Sistem gönüllü katılım esasına dayanmakta olup giriş zorunluluğu yoktur. Sisteme katılma, katılmak isteyen kişi ile emeklilik şirketi arasında imzalanacak bir “emeklilik sözleşmesi” ile gerçekleşir. Sisteme medeni hakları kullanma ehliyetini haiz kişiler katılabilir (md. 4) . Emeklilik sözleşmesi sisteme katılma, sistemden ayrılma, emekli olma, katkı paylarının ödenmesi, katılımcılara yapılacak ödemeler ve tarafların hak ve yükümlülüklerini düzenleyen bir sözleşmedir. Sözleşmede yer alacak konular, ilke ve usuller Hazine Müsteşarlığınca belirlenecektir. İşyerlerinde, tüzel kişiliği haiz bir meslek kuruluşunda, dernek veya sair kuruluşlarda kural olarak en az 10 kişiyi kapsayacak şekilde “grup emeklilik sözleşmeleri” de akdedilebilir. Bu sözleşmeler işveren, meslek kuruluşu, dernek veya sair kuruluş ile emeklilik şirketi arasında bağitlanır.⁸ Belirtilim ki, bir katılımcının aynı anda birden fazla şirketle ya da bir şirketle birden fazla emeklilik sözleşmesi akdetmesine bir engel yoktur.

Sisteme işveren katkısının öngörülmemiş olması bir eksikliktir. Ancak 4632 sK. Da buna engel bir hükme yer verilmediği gibi 193 sayılı Gelir Vergisi K.nun 40. md. De 4697 sK.la yapılan değişikliklerle vergi matrahından indirilecek giderler arasına “işverenler tarafından ücretliler adına bireysel emeklilik sistemine ödenen katkı payları” eklenmek suretiyle işverenlerin işçileri adına sisteme prim yoluyla katılmalarına olanak sağlanmıştır.⁹ Bireysel emeklilik sistemine işveren katkısı tamamen onun isteğine bağlı bir konudur. Bu katkı hizmet akitlerine konulacak bir hükümle sağlanabileceği gibi toplu iş sözleşmeleri yoluyla da sağlanabilir. Başkası yararına sözleşme niteliğindeki bu anlaşma için esasen Borçlar Kanunumuzda özel hüküm bulunmaktadır.¹⁰ İşverenlere, 193 sayılı GVK md. 63 te yapılan değişikliklerle, işçileri için ödediği katkı paylarının belli bir oranını vergi matrahından düşebilme olanağı getirilmiştir. Ancak bu oran aylık ücretin % 10 unu ve yıllık olarak da aylık asgari ücretin 12 katını geçemez (4697 sayılı K. md. 4) . Vergi dışı kalacak bu miktar katılımcı işçinin ödediği katkı payları için de geçerlidir.

4632 sayılı Kanunun 11. maddesinde bireysel emeklilik araçlarından söz edilmiştir. Yasanın 11 ve 26. maddesine dayanılarak çıkarılarn Bireysel Emeklilik Araçları Hakkında Yönetmeliğe göre “araçlar” bir söz-

8 Bireysel Emeklilik Sistemi Hakkında Yönetmelik, md. 16, 17.

9 Bak. md. 40/9. Ayrıca bak. D. Cansızlar, Bireysel Emeklilik Sistemi ve Sermaye Piyasaları, İşveren, Aralık 2001, s.13.

10 Bak. md. 111, 112.

leşmeye dayanılarak daimi surette şirketlerin emeklilik sözleşmelerine aracılık eden veya bunları şirket adına yapan kişilerdir. Bu kişiler bireysel emeklilik sistemine katılmak isteyenlere şirket seçimi, sunulan emeklilik planlarının tanıtımı, bilgilendirilmesi, pazarlaması, satışı gibi hizmetler sunarlar (Yön. md. 4) . Bu kişilerin Müsteşarlık nezdinde tutlan sicile kaydolmaları zorunludur (Yön. md. 14) . Yönetmelikte aracılar da aranacak koşullar, nitelikler, sınav bunların hak ve yükümlülükleri ile çalışma esasları hakkında hükümler yer almaktadır.

Katkı payları: Sistem katılımcının şirketle imzalamış olduğu emeklilik sözleşmesinde belirtilen esaslar dairesinde bireysel emeklilik hesabına ödeyeceği **katkı payları ile finanse edilecektir**. Diğer bir ifade ile Sistem, bireyler tarafından emeklilik şirketine ödenecek katkı paylarından oluşturulacak fonların sermaye piyasasındaki yatırım araçlarında değerlendirilmesiyle yürüyecektir. Kişi sisteme ne kadar yüksek katkı payı öderse ileride alacağı emeklilik aylığı miktarı da o derece yüksek olacaktır. Şirket sisteme ilk kez katılan katılımcıdan katkı payı (prim) ndan ayrı olarak giriş aidatı da talep edebilir. Giriş aidatlarının en çok bir yıl içinde taksitler halinde ödenmesi de mümkündür. Ayrıca şirket katkı payı fon geliri veya fon varlıkları üzerinden fon işletim gideri veya yönetim gideri de kesebilir (md. 7) . Giriş aidatı kesilmesi zorunlu olmadığı gibi bunun kesilip kesilmemesini ve miktarını şirketler arasındaki rekabet belirleyecektir.¹¹ Giriş aidatı sisteme ilk kez girenden alınacağı için bunu bir kez ödeyen şirket değiştirmede yeniden ödemek zorunda değildir. Katkı payının miktarı ve ödeme tarihleri de emeklilik sözleşmesinde belirlenecektir. Bu hususlarda ne 4632 sayılı Kanunda ne de Bireysel Emeklilik Sistemi Hakkında Yönetmelikte hüküm vardır. Şu kadar ki, şirket, katkı paylarını şirkete aktardıktan itibaren 2 işgünü içinde yatırıma yönlendirmek zorundadır. Aksi halde katılımcının gireceği fonun son aylık getirisinin iki katı tutarında bir gecikme cezasını katılımcının hesabına eklemek zorunda kalır (md. 5/son).

Katkı payının miktarı katılımcı ile şirket arasında imzalanacak sözleşmede belirleneceği ve emeklilik aylığı katkı paylarının yöneldiği fonların getirisine bağlı olduğu için sistemin belirlenmiş gelir esaslı (defined benefit) değil, belirlenmiş katkı payı esaslı (defined contribution) emeklilik programına¹² dayandığı anlaşılmaktadır. Esasen 4632 sayılı Kanunun

11 Alper, Bireysel Emeklilik, s. 20.

12 Elverdi, 72; Bu konularda bak. Ergenekon, Özel Emeklilik Fonları, 5 vd.

amacını belirten 1. maddesinde açıkça, bireysel emeklilik sisteminin belirlenmiş katkı esasına dayandığı belirtilmiştir. Emeklilik döneminde sağlanacak gelir düzeyinin başlangıçta belirli olması esasına dayanan belirli gelir esaslı programlar aynı işyerinde uzun süreli çalışmayı teşvik edici niteliktedir. Bu sistemde çalışanlar emeklilikte ellerine geçecek gelir düzeyini önceden kestirebilirler. Bu sistemde fonlardaki değer kaybının riski özel fon şirketleri üzerindedir. Buna karşılık belirlenmiş katkı payı esaslı emeklilik programları biriken tasarrufların bir şirketten diğerine aktarılma kolaylığı, yatırım araçlarında yüksek getiri elde etme imkanı sağlaması ve kişilere kendi emekliliklerini kendilerinin yönlendirmesine imkan tanıdığı için ve de sağlanan vergi kolaylıkları bu program türünün dünyada son yıllarda daha fazla tercih edilmesine neden olmaktadır.¹³ Bununla birlikte sisteme dahil olanlar fonların borsada değer yitirme riskini de önceden kabul etmiş sayılırlar. Çünkü belirlenmiş katkı payı esasında ödenen primler sermaye piyasasında değerlendirilirler ve emekli aylıklarının miktarı, fonların sermaye piyasasındaki getirisine göre belirlenir.¹⁴ 1980 lerden sonra başta ABD olmak üzere İngiltere, Kanada, İsviçre, Hollanda ve İrlanda'da uygulanan sistem budur. Bu sisteme son yıllarda İsveç, Almanya ve İtalya da dahil olmuşlardır.¹⁵

Emeklilik yatırım fonu: Emeklilik yatırım fonu, şirket tarafından emeklilik sözleşmesi çerçevesinde alınan ve katılımcılar adına bireysel emeklilik hesaplarında izlenen katkıların, riskin dağıtılması ve inançlı mülkiyet esaslarına göre işletilmesi amacıyla kurulan malvarlıktır. Fonun tüzel kişiliği yoktur. Fon, Sermaye Piyasası Kurulunun izniyle kurulur (md. 15) ve kanunda yer alan amaç dışında kullanılamaz, fon mal varlığı rehnedilemez, teminat gösterilemez, 3. kişilerce haczedilemez, iflas masasına dahil edilemez. Para, yerli veya yabancı menkul kıymetler, altın, hazine bonosu, tahvil, yabancı para vs. gibi değerler fonların içeriğini oluşturacaktır. Bununla beraber fondaki devlet iç borçlanma senetlerinin asgari oranı % 30, yabancı yatırımların azami oranı da % 15 olarak belirlenmiştir. Bu sınırlamalar bir anlamda katılımcının ekonomik dalgalanmalarda fazla zarar görmemelerini sağlar. Ancak sistem hiç bir şekilde bireyleye yatırım geliri garantisi vermemektedir. Kurulacak fonun başlangıç tuta-

13 The Economist, Pensions, Feb. 16, 2002, s. 13; Ergenekon, Emekliliğin Finansmanı, s. 103 vd.).

14 Güzel/Okur, 555.

15 The Economist Pensions, Feb. 16, 2002, 13.

rı şirketin ödenmiş sermayesinin 1/20 sinden az olamaz (md. 16/f) . Bir şirket, farklı portföy yapılarına sahip ve SPK tarafından belirlenen türlerden olmak koşuluyla **en az 3 fon oluşturmak zorundadır** (md. 17) . Şirket faaliyet ruhsatının alındığı tarihten itibaren en geç üç ay içinde fon kurmak için SP Kuruluna başvuruda bulunmaz ise veya başvurunun reddi halinde verilmiş olan kuruluş izni ve faaliyet ruhsatı kendiliğinden geçersiz hale gelir.¹⁶ Fon portföyü portföy yöneticileri tarafından SP Kanununa göre yönetilir (md. 18) . Emeklilik fonlarının oluşturulması, fon varlıkları ve fonlardaki işlemler, portföy yönetimi, katkı paylarının değerlendirilmesi, birikimlerin bir başka emeklilik şirketine aktarılması gibi işlemler SP Kurulunun denetimine tabidir. Yatırım fonu bir de iç tüzük hazırlayacaktır. Bu iç tüzük, katılımcı ile şirket, saklayıcı ve portföy yöneticisi arasında fon portföyünün inançlı mülkiyet esaslarına göre saklama kuruluşunca saklanması ve vekalet akdi hükümlerine göre yönetimini konu alan ve genel işlem şartlarını içeren katılmalı (iltihaki) bir sözleşmedir (md. 15/3) . Fon portföyündeki varlıklar emeklilik şirketinin ekonomik ya da mali sıkıntıya düşmesi halinde katılımcılar etkilenmesinler diye bir “saklayıcı” (yeddiemin) nezdinde saklanır.

Emeklilik şirketleri arasında geçişe izin verilmiştir: Katılımcı, bireysel emeklilik hesabındaki birikimlerinin bir başka emeklilik şirketine aktarılmasını isteyebilir. Şukadar ki, bu talepte bulunabilmek için en az bir yıl beklemek gerekir. Bir yıl bekleme koşulu her geçiş için aranır (Sistem Hakkında Yön. md. 22) . Şirket talebi 7 işgünü içinde yerine getirmez ise ihtara dahi gerek olmaksızın mütemerrit duruma düşer. Bu durumda uygulanacak aylık temerrüt faizi katılımcının gireceği fonun son aylık getirisinin iki katından aşağı olamaz (md.5).

Şirketler arasında geçiş olanağının tanınması Şili'deki sisteme benzemekte olup bu sistem, şirketler arasında rekabet ortamı yaratacak, bu da hizmet kalitesini yükseltecektir.

Özel emeklilik yaşı 56 olarak belirlenmiştir: Katılımcı sisteme giriş tarihinden itibaren en az 10 yıl sistemde kalmak koşulu ile 56 yaşını tamamladıktan sonra emekli olmaya hak kazanır (md. 6) . Görülüyor ki sistemin özendirici görünmesini sağlamak amacıyla özel emeklilik yaşı kamusal emeklilik yaşından (58-60) az da olsa düşük tutulmuş ve kadın-erkek ayrımı yapılmamıştır.

16 Emeklilik Şirketleri Kuruluş ve Çalışma Esasları Hak. Yön. md. 10.

Belirtelim ki, emekli olmak için sistemde 10 yıl kalma koşulunun kesintisiz olması zorunlu değildir. Ödemelere ara verilmesi mümkündür.¹⁷ Zira katılımcının işsiz kaldığı, harcama potansiyelinin düştüğü ve katkı payını ödemekte zorlandığı zamanlar olabilir. Ancak emeklilik gelirinden tam anlamıyla yararlanabilmek için 10 yılın tamamlanması şart olduğundan ara vermeler yüzünden 56 yaş sınırı geçilebilir.

4632 sayılı Kanunda sisteme katılmanın asgari yaş sınırı gösterilmemiş fakat emeklilik için en az 10 yıl bekleme şartı öngörülmüş olduğundan katılmanın en uygun yaşı 46 yaş olabileceği daha erken bir yaş da olabilir. Ancak 46 yaşın üstünde sisteme girenlerde emekliliğe hak kazanma kuşkusuz 56 yaşın üzerindeki bir yaş olacaktır. Bu katılımcının tercih sorunudur.

Emeklilik aylığı: Emekliliğe hak kazanan katılımcı isterse kendisine (ömür boyu) aylık bağlanmasını, isterse birikimlerinin kendisine kısmen ya da tamamen toplu halde ödenmesini talep edebilir. Emeklilik aylığı, biriken emeklilik hesabındaki katkılar ile bunların getirilerinin toplamıdır. Emeklilik aylığı, yıllık gelir sigortası sözleşmesine göre aylık, üçer aylık, altı aylık ya da yıllık olarak ödenebilir. Katılımcıya istediği zaman herhangi bir kesinti yapılmadan birikimlerini ve o tarihe kadarki getirilerini toptan alarak sistemden ayrılma hakkı tanınmıştır. Bu takdirde birikimleri, getirileri ile birlikte en geç 7 gün içinde kendisine ödenir. Aksi halde şirket bir ihtara gerek kalmaksızın kendiliğinden mütemerrit hale düşer. Ancak 10 yıl dolmadan sistemden ayrılma halinde sistemde kalan sürenin uzunluğu ile orantılı olarak bir takım vergi avantajları kaybolacaktır.

Emeklilik sözleşmesi devam ederken katılımcı ölürse lehdar tayin edilen kişi, eğer katılımcı sürekli iş göremez duruma düşerse kendisi, birikimlerinin ödenmesini talep edebilirler. Bu ödeme katılımcının imzaladığı emeklilik sözleşmesine göre gelir ya da toptan ödeme şeklinde olabilir.

Emeklilik veya yıllık gelir sigortası sözleşmesi hükümlerine göre hak sahiplerine ödenmesi gereken tutar ödemeyi gerektiren tarihten itibaren 10 yıl içinde ilgililerce aranmamış ise, takibeden yılbaşından itibaren 6 ay içinde Hazine Müsteşarlığının Merkez Bankasındaki hesabına aktarılır. Burada da iki yıl içinde aranmaz ise Hazineye gelir kaydedilir (md. 6/5).

Emeklilik şirketine ait koşullar: 4632 sayılı yasa, özel emeklilik şir-

17 Sistem Hakkında Yön. md. 18.

ketine ait kuruluş ile faaliyet koşullarını şöyle belirlemiştir (md. 8).

Kurulacak şirket Müsteşarlıktan kuruluş izni almak,

Faaliyet konuları bu kanunda belirtilen faaliyetlerle sınırlı olmak üzere,

Anonim şirket şeklinde kurulmak zorundadır. Ayrıca,

Ticari ünvanlarında “emeklilik” sözcüğünün bulunması,

Sermayelerinin en az 20 trilyon ve ödenmiş sermayelerinin en az 10 trilyon lira olması,

Pay senetlerinin nama yazılı olması zorunlu olup, faaliyete geçmeleri de Müsteşarlıktan faaliyet ruhsatı almaları koşuluna bağlanmıştır (md. 9) . Ekleyelim ki, 4632 sK. hükümlerine göre faaliyet ruhsatı almış olan bir şirketin buna ek olarak 7397 sayılı Sigorta Murakabe Kanunu hükümlerine göre hayat ve ferdi kaza sigortaları branşlarında da ruhsat almalarına izin verilmiştir (md. 8) . Ayrıca faaliyet ruhsatı alabilmek için şirketin iki yıl içinde en az 100 bin katılımcıya hizmet verecek biçimde plan yapmış olması da aranacaktır (md. 9/1).

Söz konusu yasanın 8. maddesi 5 fıkrasında kurucularda aranacak şartlar ile bunlara ilişkin yasal engellere yer verilmiştir.

Faaliyet ruhsatı almış şirketler 3 ay içinde Sigorta Murakabe Kanununun 36. md. uyarınca kurulmuş olan Türkiye Sigorta ve Reasürans Şirketler Birliğine üyelik başvurusu yapmak zorundadır (Kuruluş ve Çalışma Yön. md. 33).

4632 sK. halen hayat sigortası branşında faaliyet gösteren ve yeni poliçe akdetme yetkisine sahip şirketlerin de emeklilik alanında faaliyet göstermelerine olanak sağlamıştır. Bunun için bu şirketlerin yasanın yürürlük tarihinden (7.10.2001) itibaren beş yıl içerisinde başvurmaları ve yasanın 8. maddesinde öngörülen şartları yerine getirmeleri zorunludur (geç. md. 1) . Faaliyet ruhsatı için de 9. maddedeki şartları yerine getirmeleri zorunludur. Faaliyet ruhsatı da Hazine Müsteşarlığından alınır.

Emeklilik şirketinin, işlem ve faaliyetleri, fonların, portföy yöneticileri ile portföydeki varlıkları saklayan kuruluşların faaliyetleri en az bir kez Hazine Müsteşarlığı ile Sermaye Piyasası Kurulu tarafından denetlenir (İç denetim) . Gerekli görülen hallerde denetim her zaman mümkündür. Ayrıca şirketlerin bağımsız denetim kuruluşları tarafından en az yılda bir kez

mali yönden denetlenmeleri de zorunludur (Dış denetim) (md. 20, 21) . Denetime ilişkin esaslar Emeklilik Şirketleri Kuruluş ve Çalışma Esasları Hakkında Yönetmelikte (RG. 28.2.2002, Nr. 24681) gösterilmiştir.¹⁸

Hertürlü ana sözleşme değişiklikleri Müsteşarlığın uygun görüşüne, şirket sermayesinin % 10 veya daha fazlasına sahip tüzel kişilere ait hisse devirleri, şirket birleşmeleri ise Müsteşarlığın bağlı olduğu Bakanlığın iznine bağlı tutulmuştur (md. 13).

Vergi avantajları: Sisteme katılmayı teşvik için 193 sayılı Gelir Vergisi K. ve 5422 sayılı Kurumlar Vergisi K. Da vergi kolaylıkları ve muafiyetleri sağlayan değişiklikler yapılmıştır.¹⁹ Örneğin bireysel emeklilik hakkı kazananlar ile bu sistemden ölüm, sakatlık veya tasfiye gibi nedenlerle ayrılanlara yapılan ödemelerin % 25 i, diğer sigorta şirketlerinden bu nedenlerle ayrılanlara yapılan ödemelerin % 10 u gelir vergisinden ayırık tutulmuş olup (4697 sK. md. 1), çalışanlar adına emeklilik şirketlerine ödenen işveren katkıları, çalışanın kendisi veya aile fertleri için emeklilik şirketlerine yaptığı prim ödemeleri vergi matrahından indirilir. İndirim konusu yapılacak miktar o ay elde edilen ücret kazancının % 10 unu ve yıllık olarak asgari ücretin yıllık tutarını aşamaz (4697 sK. md. 4) . Ayrıca emeklilik yatırım fonlarının kazançları 5422 sayılı Kurumlar Vergisi Kanununa göre vergiden muaf tutulmuş ve GVK na göre tevkifata tabi tutulmayacağı öngörülmüştür (5422 sK. md. 8/1) . Buna mukabil sistemden erken ayrılmayı caydırmak amacıyla da 10 yıl sisteme prim veya katkı payı ödemedi ayrılanlara emeklilik şirketinden yapılan ödemeler gelir vergisine tabi tutulacaktır (GVK md. 75/15) . Sistemde kalmayı özendirmek için geç ayrılanlara daha az, erken ayrılanlara daha çok vergi yükü getirilmiştir.²⁰

Nihayet, 4632 sK. da hüküm bulunmayan hallerde sermaye piyasası ve sigortacılık mevzuatının ilgili hükümleri ile genel hükümlerin uygulanacağı öngörülmüştür (md. 1/son) . Ayrıca kanundaki eksikliklerin çıkarılacak yönetmeliklerle giderilmesi planlanmıştır.

Bu çerçeve içinde ilk olarak Bireysel Emeklilik Danışma Kurulunun Çalışma, Esas ve Usulleri Hak. Yönetmelik (RG. 31.10.2001, Nr. 24569) sonra da Emeklilik Şirketleri Kuruluş ve Çalışma Esasları Hakkında Yönetmelik, Bireysel Emeklilik Sistemi Hak. Yönetmelik, Bireysel Emekli-

18 Ayrıca bak. Güzel/Okur, 560-561.

19 Bak. 28.6.2001 tarih ve 4697 sayılı K.: RG. 10.7.2001, No. 24458.

20 Fazla bilgi için: Elverdi, 78-79.

lik Aracıları Hak. Yönetmelik ve Emeklilik Yatırım Fonlarının Kuruluş ve Faaliyetlerine İlişkin Esaslar Hak. Yönetmelik aynı anda çıkarılmış bulunmaktadır (RG. 28.2.2002, Nr. 24681).

Sistemin Eleştirisi: Bireysel emeklilik sisteminin gönüllülük esası-na göre düzenlenmiş olması sistemin başarı kazanmasını engelleyecek bir unsurdur. Zira ülkemiz şartlarında parasal katkıların kişilerin arzularına bırakılması, pek olumlu sonuçlar vermemektedir. Özel sigorta deneyimi Türkiye’de gönüllü katılımın sınırlı olacağının göstergesidir. Ayrıca, birinci ayak sosyal güvenlik kurumlarında işçi ve işveren primlerinde herhangi bir indirimle gidilmemiş olması, düşük ve orta gelirli kesimlerin sisteme katılmasını önleyecek ve bireysel emeklilik sistemi sınırlı sayıdaki üst gelir grubuna hitap eden bir emeklilik programından öteye gidemeyecektir.²¹ Ülkenin ekonomik durumu, genelde çalışanların gelir düzeyinin ve eğitim düzeyinin düşüklüğü de bu sonuca hizmet edecektir. Getirilen sistemde şirketlerin reklama dönük harcamalarını dizginleyemeyip bunu katılımcıya yüklemek istemeleri halinde katılımcıların sistemden uzaklaşmaları sonucu doğacaktır. Ayrıca bu sistemde katılımcılar borsanın tüm risklerine katlanmak zorunda kalacaklardır.²²

Hernekadar bireysel emeklilikten beklenen ikinci yarar emeklilik fonlarında oluşan portföyün sermaye piyasasına aktarılması, dolayısıyla ekonomiyi canlandırması ise de, yasanın düzenleniş tarzından gizli amacının kamu finansman açıklarının kapatılması olduğu sezilmektedir.²³ Bu bağlamda şirket kuruluşları için en az 20 trilyonluk sermaye şartı getirilmesi ülke şartları açısından ağır bir yük olup nedeni katılmanın çıkarlarını korumak dahi olsa, şirket kuruluşundan tutun da portföy, oluşturmaya kadar pek çok alanda bürokratik koşullar getirilmesi bu sektöre olan ilgiyi azaltacak, belki de kartelleşmeye yol açacaktır.²⁴ 4697 sayılı kanunla getirilen vergi avantajlarının nispeten düşük ve emeklilik yaş sınırını da 56 gibi oldukça yüksek tutulmuş olması sistemin cazibesini azaltacaktır.

21 Alper, Bireysel Emeklilik, 31; K. Arıcı, Sosyal Güvenlik Sistemimiz İçin Yeni Bir Tecrübe. Özel Emeklilik Fonları, İşveren, Aralık 2001.

22 Güzel/Okur, 557.

23 M. Şen / T. Memiş, Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanununa Eleştirel Bir Yaklaşım, Atatürk Üniversitesi, Erzincan Hukuk Fakültesi D., C. V, sayı 1-4, Erzincan 2001, 489.

24 M. Şen / T. Memiş, 491-492.

4632 sayılı K.nun önemli pek çok konuyu yönetmeliklere havale etmiş olması da ayrı bir eleştiri konusudur. Herşeyden önemlisi bu sistemde güven ortamının yaratılması sistemin başarılı olması açısından çok önemlidir.²⁵ Bu alanda kurulan şirketlere kamu oyunda güvenin yüksekliği ve şirketlerin şeffaflık ilkesine özen göstermeleri sistemin geleceğini belirleyici bir rol oynayacaktır. Almanya'da 2002 yılının başına kadarki müthiş reklam kampanyasına rağmen 35 milyon sigortalının bugüne kadar sadece 2 milyonunun özel emekliliğe kayıt yaptırdığı bildirilmektedir.²⁶

25 Alper, Bireysel Emeklilik, 32; M. Şen / T. Memiş, 496, 502.

26 The Economist, August 3, 2002, 23.

