

**BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNDE
AYRILMA HAKKI**

Yüksek Lisans Tezi

Almıla KEPENEK

Eskişehir 2020

BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNDE AYRILMA HAKKI

Almıla KEPENEK

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Özel Hukuk Anabilim Dalı

Danışman: Doktor Öğretim Üyesi Ezgi Başak DEMİRAYAK ÜNAL

Eskişehir

Anadolu Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü

Haziran, 2020

JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI

.....'nın “.....
.....” başlıklı
tezi .../.../20.. tarihinde aşağıdaki jüri tarafından değerlendirilerek “Anadolu
Üniversitesi Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliği”nin ilgili
maddeleri uyarınca, Anabilim/Anasanat dalında
Yüksek Lisans/Doktora/Sanatta Yeterlik tezi olarak kabul edilmiştir.

	<u>Unvanı Adı Soyadı</u>	<u>İmza</u>
Üye (Tez Danışmanı)	:	
Üye	:	
Üye	:	
Üye	:	
Üye	:	

.....
Enstitü Müdürü

ÖZET

BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNDE AYRILMA HAKKI

Almıla KEPENEK

Özel Hukuk Anabilim Dalı

Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Haziran 2020

Danışman: Doktor Öğretim Üyesi Ezgi Başak DEMİRAYAK ÜNAL

Sosyal güvenlik sisteminin içinde bulunduğu ekonomik sıkıntılara bir çözüm olarak gelişen bireysel emeklilik sistemi, yalnızca sosyal güvenlik sistemi çerçevesinde değil genel çerçevede ülke ekonomisine katkıları olan bir sistem haline gelmiştir. Bireysel emeklilik sisteminin gelişmesi, sistemdeki katılımcı sayısına ve katılımcıların sistemde kalma süresine bağlı olduğundan sistemin teşviki ve sistemden ayrılmanın önlenmesi önem kazanmıştır. Otomatik katılım sistemi ile katılımcı sayısında yaşanan artış, sistemden ayrılma hakkının sistemden ayrılmanın önlenmesi çalışmaları ile birlikte incelenmesini gerekli kılmıştır.

Bu çalışma kapsamında; bireysel emeklilik sisteminden ayrılma hakkı etrafıca incelenmiş ve otomatik katılım sistemi ile birlikte önem kazanan sistemden ayrılmanın önlenmesi başlığı mevcut düzenlemeler ve önerilerle birlikte ele alınmıştır.

Anahtar Sözcükler: Bireysel emeklilik sistemi, Yıllık gelir sigortası, Sosyal güvenlik, Özel emeklilik fonu.

ABSTRACT

THE RIGHT TO LEAVE IN THE PRIVATE PENSION SYSTEM

Almila KEPENEK

Department of Private Law

Anadolu University, Graduate School of Social Sciences Institute, June 2020

Supervisor: Doctor Lecturer Ezgi Başak DEMİRAYAK ÜNAL

The private pension system, which has developed as a solution to the economic problems of the social security system, has become a system that contributes not only to the social security system, but also to the country's economy. Since the development of the private pension system depends on the number of participants in the system and the duration of the participants, the promotion of the system and the prevention of leaving the system have gained importance. The increase in the number of participants with the automatic participation system made it necessary to examine the right to leave the system together with the efforts to prevent leaving the system.

This scope of work; The right to leave the private pension system has been thoroughly examined and the title of preventing leaving the system, which has gained importance with the automatic participation system, has been discussed with the existing regulations and recommendations.

Keywords: Private pension system, Annual income insurance, Social security, Private pension fund.

TEŞEKKÜR

Bu çalışmanın meydana geliş aşamasında akademik bilgi ve birikiminden azami derecede istifade ettiğim danışman hocam Dr. Öğretim Üyesi Ezgi Başak Demirayak Ünal'a sonsuz teşekkürlerimi sunarım. Ayrıca yüksek lisans eğitimim boyunca maddi desteğini esirgemeyen TÜBİTAK'a ve manevi desteklerini üzerimden eksik etmeyen başta sevgili eşim olmak üzere aileme şükranlarımı sunarım.

ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ

Bu tezin bana ait, özgün bir çalışma olduğunu; çalışmamın hazırlık, veri toplama, analiz ve bilgilerin sunumu olmak üzere tüm aşamalarında bilimsel etik ilke ve kurallara uygun davrandığımı; bu çalışma kapsamında elde edilen tüm veri ve bilgiler için kaynak gösterdiğimi ve bu kaynaklara kaynakçada yer verdiğimi; bu çalışmanın Anadolu Üniversitesi tarafından kullanılan “bilimsel intihal tespit programı”yla tarandığını ve hiçbir şekilde “intihal içermediğini” beyan ederim. Herhangi bir zamanda, çalışmamla ilgili yaptığım bu beyana aykırı bir durumun saptanması durumunda, ortaya çıkacak tüm ahlaki ve hukuki sonuçları kabul ettiğimi bildiririm.

Almila Kepenek

İÇİNDEKİLER

	<u>Sayfa</u>
BAŞLIK SAYFASI	i
JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI.....	ii
ÖZET	iii
ABSTRACT.....	iv
TEŞEKKÜR.....	v
ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ.....	vi
İÇİNDEKİLER.....	vii
TABLolar DİZİNİ.....	viii
KISALTMALAR DİZİNİ.....	ix
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM

1. BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ HAKKINDA GENEL BİLGİLER.....	3
1.1. Bireysel Emeklilik Sisteminin Ortaya Çıkışı	3
1.1.1. Kavramsal değerlendirme.....	3
1.1.1.1. <i>Liberal devlet anlayışı</i>	3
1.1.1.2. <i>Sosyal devlet anlayışı</i>	5
1.1.1.3. <i>Neoliberal devlet anlayışı</i>	8
1.1.2. Bireysel emekliliğin sosyal güvenlik sistemindeki yeri.....	11
1.2. Dünyadan Bireysel Emeklilik Örnekleri.....	17
1.2.1. Şili.....	18
1.2.2. İngiltere.....	21
1.2.3. Almanya.....	24
1.3. Bireysel Emeklilik ve Hayat Sigortası İlişkisi.....	29
1.4. Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sistemi.....	32

1.4.1. Bireysel emeklilik sisteminin hukuki gelişimi.....	32
1.4.1.1. <i>Bireysel emeklilik sisteminin anayasal dayanakları.....</i>	33
1.4.1.2. <i>Bireysel emeklilik sisteminin sosyal güvenlik sistemi içindeki yeri.....</i>	35
1.4.1.3. <i>Bireysel emeklilik sistemine ilişkin hukuki düzenlemeler.....</i>	39
1.4.1.3.1. <i>Yasal düzenlemeler.....</i>	40
1.4.1.3.2. <i>Bireysel Emeklilik Tasarruf Ve Yatırım Sistemi Kanunu'nda değişiklik yapan kanunlar.....</i>	43
1.4.1.3.3. <i>Yönetmelikler.....</i>	46
1.4.1.3.4. <i>Genelgeler, sektör duyuruları ve tebliğler.....</i>	48
1.4.2. Emeklilik sözleşmesi.....	49
1.4.2.1. <i>Sözleşmenin niteliği.....</i>	49
1.4.2.2. <i>Sözleşmenin kurulması ve yürürlüğe girmesi.....</i>	51
1.4.2.3. <i>Sözleşmenin şekli</i>	54
1.4.2.4. <i>Sözleşme türleri ve tarafları.....</i>	55
1.4.2.4.1. <i>Emeklilik sözleşmesi.....</i>	55
1.4.2.4.2. <i>Grup emeklilik sözleşmeleri.....</i>	57
1.4.2.5. <i>Tarafların hak ve yükümlülükleri.....</i>	61
1.4.2.5.1. <i>Emeklilik şirketinin hak ve yükümlülükleri.....</i>	61
1.4.2.5.2. <i>Emeklilik şirketinin hakları.....</i>	65
1.4.2.5.3. <i>Katılımcı, işveren yahut sponsor kuruluşun yükümlülükleri.....</i>	66
1.4.2.5.4. <i>Katılımcı, işveren yahut sponsor kuruluşun hakları.....</i>	66
1.4.2.5.5. <i>Yaptırımlar.....</i>	68

İKİNCİ BÖLÜM

2. BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNDEN AYRILMA HAKKINA DAİR..	69
2.1. Ayrılma Hakkının Hukuki Niteliği ve Kullanılması.....	70
2.1.1. Hukuki nitelik.....	72
2.1.2. Hakkın kullanımı.....	74
2.2. Emeklilik Sözleşmesinin Diğer Sona Erme Şekilleri ve Ayrılma Hakkı İle İlişkisi.....	77
2.2.1. Cayma hakkı ve cayma hakkının ayrılma hakkı ile ilişkisi.....	78
2.2.1.1. <i>Cayma hakkının hukuki niteliği</i>	78
2.2.1.2. <i>Cayma hakkı ile ayrılma hakkının ayrımı</i>	79
2.2.2. Emeklilik sözleşmesinin feshi ve ayrılma hakkı ile ilişkisi.....	80
2.3. Bireysel Emeklilik Sisteminden Ayrılma Nedenleri.....	81
2.3.1. Emeklilik yoluyla sistemden ayrılma.....	82
2.3.1.1. <i>Programlı geri ödeme</i>	92
2.3.1.2. <i>Toplu ödeme</i>	98
2.3.1.3. <i>Yıllık gelir sigortası</i>	100
2.3.2. Erken ayrılma.....	106
2.3.3. Vefat ve maluliyet nedeniyle ayrılma.....	110
2.3.4. Tasfiye nedeniyle ayrılma.....	115
2.3.5. İş bırakma sebebiyle ayrılma.....	116
2.3.6. İş değişikliği sebebiyle ayrılma.....	118
2.4. Sistemden Ayrılmanın Önlenmesine Yönelik Düzenlemeler.....	119
2.4.1. Mevcut düzenlemeler.....	121
2.4.2. Katılımcıların ayrılmasını önlemeye yönelik öneriler.....	128
SONUÇ.....	135
KAYNAKÇA.....	141
EKLER.....	152
ÖZGEÇMİŞ.....	15

TABLÖLAR DİZİNİ

	<u>Sayfa</u>
Tablo 2.1. Birleşme öncesi katkı payı ödemeleri.....	86
Tablo 2.2. Birleştirme sonrası emekliliğe esas kazanılan süre hesabı.....	86
Tablo 2.3. Emeklilik hakkı kazanıldığı halde bireysel emeklilik sisteminde kalmaya devam edenler.....	87
Tablo 2.4. Birikimin azalmasına bağlı olarak aylık gelir düşüşü.....	93
Tablo 2.5. Yıllara göre uygulanacak hak kazanma tablosu.....	97
Tablo 2.6. Emeklilik dönemi tasarruf açığı.....	124
Tablo 2.7. Yıllara göre katılımcıların bireysel emeklilik sistemine giriş yaşı...	127
Tablo 2.8. Çalışanların yaşlarına göre sonlanma oranları (cayma dahil).....	128

KISALTMALAR DİZİNİ

ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
a.g.k.	: Adı geçen kaynak
BASİSEN	: Banka-Finans ve Sigorta İşçileri Sendikası
BAĞ-KUR	: Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu
BETYSK	: Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu
BESHY	: Bireysel Emeklilik Sistemi Hakkında Yönetmelik
İLKSAN	: İlkokul Öğretmenleri Sağlık ve Sosyal Yardım Sandığı
EGM	: Emeklilik Gözetim Merkezi
GVK	: Gelir Vergisi Kanunu
Md	: Madde
OYAK	: Ordu Yardımlaşma Kurumu
SPK	: Sermaye Piyasası Kanunu
SGK	: Sosyal Güvenlik Kanunu
TCMB	: Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası
TEFAS	: Türkiye Elektronik Fon Alım Satım Platformu
TKHK	: Tüketicinin Korunması Hakkındaki Kanunu
TRHA	: Türkiye Kadın-Erkek Hayat Annüite
TÜFE	: Tüketici Fiyatları Endeksi
YGSY	: Yıllık Gelir Sigortaları Yönetmeliği

GİRİŞ

Sosyal güvenlik sistemi, insanlığın başlangıcından beri var olan korunma ihtiyacının devlet eliyle sağlanmasıdır. İnsanın yaşamı boyunca karşılaşacağı hastalık, kaza, yaşlılık gibi bazı riskler sosyal güvenlik sistemi ile devlet tarafından üstlenilmektedir. Hükümetlerin öne çıkan politikaları arasında yer alan sosyal güvenlik sistemi, ekonomik krizlerin yanında yanlış politikaların da etkisiyle ekonomide bir kara delik haline gelmiş ve dünya genelinde hemen hemen aynı zamanlarda sosyal güvenlik reformları başlamıştır. Sosyal güvenlik sisteminde yapılan iyileştirmelerin yanında hem bireyin refahını sağlamak hem de ekonomiye katkı sağlamak amacıyla emeklilik alanında yenilik doğuracak bir sistem olan bireysel emeklilik sistemi, sosyal güvenlik politikalarının içerisinde yer almaya başlamıştır.

Bireysel emeklilik sistemi bir sosyal güvenlik politikası olarak karşımıza çıktığı için bunun doğal bir sonucu olarak her ülkeye göre farklılık gösteren bir sistem halini almıştır. Bireysel emeklilik sistemini kamu emeklilik sistemlerinin yanında, onu tamamlayıcı bir sistem olarak gören ülkeler olduğu gibi kamu emeklilik sistemini kaldırarak bireysel emeklilik sistemini tek emeklilik sistemi olarak belirleyen ülkeler de mevcuttur. Ülkemizde bireysel emeklilik sistemi, kamu emeklilik sistemini tamamlayıcı bir rol üstlenmiş ve 1990'lı yıllarda dünya ile birlikte ülkemizde de başlayan sosyal güvenlik reformunun bir meyvesi olarak 2001 yılında Bireysel Emeklilik ve Tasarruf Sistemi Kanunu ile hayata geçmiştir. Ülkemizde bireysel emeklilik sistemi, fonlama sistemine dayalı, otomatik katılım sistemi ile katılımın mecburi tutulması durumu dışında gönüllü bir tasarruf sistemi olarak karşımıza çıkar.

Bireysel emeklilik sistemi ile aktif olarak çalışılan dönemde yapılacak tasarruf ile yaşlılık döneminde ek bir gelir sağlanarak bireyin refahının artırılması amaçlanmıştır. Ayrıca fonlama sisteminin bir getirisi olarak yatırıma yönlendirilen birikimler hem katılımcı hem de ülke ekonomisi açısından faydalar doğurmaktadır. Ekonomik açıdan birçok faydası bulunan bireysel emeklilik sistemi, katılımcıların sayısının artması ve sistemde uzun süre kalmaları ile faydalarını üst düzeyde gösterebilecek bir sistemdir. Bu sebeple sistemin etkinliğinin artırılması amacıyla yapılan değişikliklerden biri otomatik katılım sistemi adıyla çalışanların zorunlu olarak sisteme katılımını sağlamak olmuştur. Yapılan değişiklikle bireysel emeklilik sisteminin katılımcı sayısı kısa sürede yüksek artış sağlamış ancak bu uygulama beraberinde yeni

sorunlara yol açmıştır. Bireylerin gönüllü olarak ve yeterli araştırmayı yaptıktan sonra dahil oldukları bireysel emeklilik sisteminde zorunlu katılım, bireysel emeklilik sistemi ile alakalı hiçbir bilgisi olmayan bireylerin de sisteme dahil olması sonucunu doğurmuştur. Buna bağlı olarak bireylerin sistemde kalmalarını sağlamak elzem bir hal almıştır. Tezimiz konu itibarıyla bu noktadan hareket ederek sistemin ilk halinde de varolan ancak otomatik katılım sistemi ile ayrıca önem kazanan bireysel emeklilik sisteminde ayrılma hakkı olarak belirlenmiştir.

Sistemin ve sistemden ayrılma hakkının öneminin kavranması açısından tezimizin ilk bölümünde bireysel emeklilik sisteminin doğuşundan başlanarak şu anki haline kadar olan seyri ve sistemin kullanım şekilleri çeşitli ülkelerden örnekler verilerek anlatılmaya çalışılmıştır. Sonrasında ise ülkemizde bireysel emeklilik sisteminin kullanımı üzerinde durularak ilk bölüm sonlandırılmıştır. Tezin ikinci bölümü olan ayrılma hakkına dair yazılan bölümde ayrılma hakkının cayma hakkı ile olan ilişkisi, ayrılma hakkının kullanımı ve türleri anlatılmıştır. Bireylerin sistemden ayrılma hakkını kullanmamaları için sunulan düzenlemeler üzerinde durulmuş ve bu düzenlemelere yapılabilecek eklemelerden bahsedilmiştir. Bireysel emeklilik sistemine katılımı artırmak açısından yapılan düzenlemeler otomatik katılım sisteminin etkisiyle bireylerin sistemde kalmalarını sağlar nitelikteki düzenlemelere dönüşmüş ve bu tür düzenlemelerin sayısı giderek artmıştır. Tezimizin son kısmında bireysel emeklilik sisteminde ayrılma hakkının kullanılmasını önleme yönündeki düzenlemelere sistemin avantajları eklenerek tez sonlandırılmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

1. BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ HAKKINDA GENEL BİLGİLER

Bireysel emeklilik sistemi, bireylerin aktif çalışma dönemlerinde yaptıkları tasarrufları uzun vadeli yatırımlara yönlendirerek elde edecekleri gelir ile refah seviyelerinin emeklilik döneminde de yüksek olmasını sağlayan bir sistemdir. Ulusal tasarruf eğilimini artırması beklenen bireysel emeklilik sistemi, uzun vadeli yatırımlar için gerekli fonu sağlayacağından istihdamın artırılması ve piyasadaki kısa vadeli spekülatif baskıların azaltılması gibi kamusal faydaları beraberinde getirecektir. Bu bölümde kavramın ortaya çıkışında rol oynayan olaylar ve çeşitli ülkelerden örnekler ortaya konulacak, sistemin sosyal güvenlik sistemi içerisindeki yeri tespit edilecek ve benzerlik ve farklılıkları ile hayat sigortası ile olan ilişkisi incelenecektir.

1.1. Bireysel Emeklilik Sisteminin Ortaya Çıkışı

Bireysel emeklilik sistemi, insanlığın varoluşundan beri süregelen birtakım ihtiyaçların sonucu olarak ortaya çıkmış bir sistemdir. Sosyal güvenliğe duyulan ihtiyacın zaman içerisinde aldığı yol ve güvenlik ihtiyacının giderilmesinde uygulanan sistemlerin değişimi devletlerin sahip olduğu yönetim anlayışı ve kendilerine has özellikleri çerçevesinde gelişmiştir. Bunun sonucunda devlet anlayışlarına göre sosyal güvenlik sistemlerinde farklılıklar ve ülkelere göre değişen sistemler görülmektedir.

1.1.1. Kavramsal değerlendirme

Sistemin yapısını ve sisteme olan ihtiyacı daha iyi anlayabilmek açısından bireysel emekliliğin günümüze kadar olan gelişimi, devlet anlayışları çerçevesinde liberal devlet anlayışı, sosyal devlet anlayışı ve neoliberal devlet anlayışı başlıklarıyla incelenecektir.

1.1.1.1. Liberal devlet anlayışı

İnsan yaşamını devam ettirirken barınacak bir yer, beslenmek için yiyecek gibi belirli korumalara ihtiyaç duyabilir. Ayrıca insan yaşamın olağan akışına uymayan ve

kişiyi zarar verebilecek durumlara karşı da korunmak ister. Maddi veya fiziksel zararlara yol açan doğa olayları, kazalar ve işsiz kalma gibi riskler en az barınma, beslenme ihtiyacı kadar insanın dış faktörlerden korunma gereksinimi olarak karşımıza çıkar. Yine insan yapısı gereği mevcut yaşamını belirli bir refah düzeyinde tutmak isterken aynı zamanda bu refahı gelecekte yaşlılık sebebiyle çalışmadığı ve kazanç sağlayamadığı dönemde de devam ettirmek ister.¹ Bu ihtiyaç ve istekler insanlığın doğuşu ile birlikte doğal olarak varolmuş ve sigorta kavramının doğmasına neden olmuştur.² İnsan, bir tehlikeyi yaşama riskine karşı güvenliğinin garanti edileceğine dair bir tatmin; tehlike gerçekleşikten sonra ise yaşanan zararın giderilmesine dair tedbir ihtiyacı duyar.³ En küçük insan topluluklarının yaşadığı eski dönemlerden itibaren duyulan sosyal güvenlik ihtiyacı aile içi yardımlaşmalar, kabile arası yardımlaşmalar, bir din çerçevesinde yardımlaşmalar, loncalar şeklinde giderilmiştir.⁴ Ancak günümüze yaklaştıkça büyüyen toplumlar için küçük topluluklar arası dayanışmalar sanayi devrimi ile değişen yaşam şartları ve yeni sorunlara bağlı olarak yeterli kalmamış ve güvenlik ihtiyacının daha büyük bir güç tarafından giderilmesi zorunlu olmuştur ve böylelikle sosyal güvenlik kavramı da ortaya çıkmıştır.⁵ Sosyal kelimesi anlam olarak topluma uygun, toplumsal gibi anlamlara geldiğinden kalabalık toplulukların güvenlik ihtiyacını sağlamaya yönelik genel bir terim olarak sosyal güvenlik terimi yerinde bir seçim olmuştur.

Sanayi devrimi ile birlikte ortaya işçi sınıfı adında yeni bir sınıf çıkmıştır. İşçilerin uygun olmayan şartlarda çalıştırılması, sağlık koşullarının yeterli seviyede sağlanamaması, emeklerinin karşılığını alamadıklarından sefalet içinde yaşamaları sosyal güvenliğe olan ihtiyacı oldukça artırmıştır.⁶ Yine giderek artan nüfusa karşı geleneksel yöntemlerle sağlanan dayanışma yetersiz kalmaya başlamıştır. Tüm dünyayı etkisi altına alacak bir ihtilale sebep olan işçi sınıfının sosyal güvenlik sorunları için

¹U. Aşkın (2003). Bireysel emeklilik rejimi: OECD ülkeleri ile karşılaştırılarak Türkiye’de uygulanabilirliği, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, s.5.

²B. Bacak (2005). Sosyal güvenlik yönüyle bireysel emeklilik, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi* 49, s.160 ; Y.E. Tunç (2016). *Türkiye bireysel emeklilik sistemi*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, s.2 ; S. Acuner (2017). *Türk hukukunda bireysel emeklilik sistemi*. İstanbul:Oniki Levha Yayınları, s.1.

³Acuner, **a.g.k.**, 2017, 7; F. Kökalan Çımrın ve Z., Durdu (2015). Türkiye’de sosyal güvenlik sisteminin dönüşümü ve bireysel emeklilik sistemi, *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi* 4(8), s.62.

⁴Kökalan Çımrın ve Durdu, **a.g.k.**, 2015, 63.

⁵Y. Bayar ve M., Kılıç (2014). Küresel finansal krizin Türkiye’de bireysel emeklilik sistemine etkileri, *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi* 3(2), s.246;İ. Erkul (1968). Sosyal güvenlik sisteminin tarihi gelişimine kısa bir bakış, *Eskişehir İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Dergisi* 4(2), s.193.

⁶Aşkın, **a.g.k.**, 2003, 7; H. İleri (1998). Türkiye’de sosyal güvenlik sisteminin değerlendirilmesi, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi* 1(1), s.166.

daha büyük bir gücün güvenlik sağlaması zorunluluk haline gelmiştir. Bu sebeple 19. yüzyılın sonlarına gelirken devletlerin sosyal güvenlik politikalarına ağırlık verdiği görülmektedir.⁷ Sosyal güvenliğin hukuki koruma altında devlet tarafından sağlanmaya başlaması liberal devlet anlayışının da yerini sosyal devlet anlayışına bırakmaya başladığının bir göstergesi olarak karşımıza çıkar.⁸

1.1.1.2 Sosyal devlet anlayışı

Sosyal güvenlik sistemi alanındaki değişimlerin bir anda olmadığı, 19. yüzyılın sonlarından başlanarak peyderpey ilerlediği devletlerin sosyal güvenlik politikaları incelendiğinde görülecektir. Sosyal güvenlik sistemi alanındaki ilk büyük değişimler güvenlik ihtiyacını geleneksel yöntemlerin karşılayamadığı seviyelere getiren sanayi devriminin ardından olmuştur.⁹ Sanayi devriminin başlatmış olduğu etkiyle sosyal bir sorun haline gelen işçi sorunlarına karşı Almanya’da dönemin şansölyesi Otto von Bismarck tarafından Bismarck Kanunları adı verilen çeşitli yasalar çıkarılmaya başlanmıştır.¹⁰ İlk olarak 1883’te Hastalık Sigortası Kanunu ardından 1884’te Kaza Sigortası Kanunu, 1889’da ise Maluliyet ve Yaşlılık Sigortası Kanunu çıkarılmıştır. Bu kanunlar yalnızca işçileri kapsamakta olup genel sosyal güvenlik ihtiyacına cevap vermek gayesi de bulunmamaktadır.¹¹ Ancak sosyal güvenlik sorumluluğunu devletlerin tam manasıyla üstlenmesi 1929 ekonomik krizi olan Kara Perşembe’nin etkisiyle bu yıldan sonraki düzenlemelerle olmuştur. Zira aynı krizle birlikte liberal anlayış yerini sosyal devlet anlayışına hem ideolojik hem sistemsel olarak bırakmıştır.¹² Sosyal güvenlik kavramı bir hukuk metninde ilk kez 1935 yılında çıkarılan yaşlılık, ölüm ve işsizlik riskinin ele alındığı Amerika Birleşik Devletleri Sosyal Güvenlik Yasası ile kullanılmıştır.¹³ Amerika Birleşik Devletleri Sosyal Güvenlik Yasası’nın kapsamından daha geniş düzenlemelere sahip olan ve 1938 yılında çıkarılan Yeni Zelanda Sosyal

⁷İleri, **a.g.k.**, 1998, 165.

⁸M. Kolçak ve A.T. Arpa (2015). Türkiye ve OECD ülkelerinde sosyal güvenlik harcamaları, *EconWorld* 2015, 3.

⁹S. Orhan (2015). Osmanlı Devleti’nde tanzimat sonrası dönemde sosyal güvenlik düzenlemeleri, *İş ve Hayat Dergisi* 1(1), s.194 ; Tunç, **a.g.k.**, 2016, 3.

¹⁰Ş. Özmert Koçer (2014). Almanya Federal Cumhuriyeti sosyal güvenlik sistemi ve sistem içerisinde sosyal sigorta uygulamaları, *Dış İlişkiler ve Yurtdışı İşçi Hizmetleri Genel Müdürlüğü Uzmanlık Tezi*, s.3 ; F. Andaç (2016). *Sosyal güvenlik hukuku ve ilgili kuruluşlar*. Ankara: Detay Yayıncılık, s.51.

¹¹Acuner, **a.g.k.**, 2017, 13; Tunç, **a.g.k.**, 2016, 4.

¹²Andaç, **a.g.k.**, 2016, 51.

¹³Andaç, **a.g.k.**, 2016, 48.

Güvenlik Yasası da ilk örneklerdendir. 1941 yılında Amerika Birleşik Devletleri (ABD) ve Birleşik Krallık arasında imzalanan Atlantik Beyannamesi, 1948 yılında 2. Dünya Savaşı'ndan sonra imzalanacak olan İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi'nin bir öncülü olarak sosyal güvenliğin bir insan hakkı olduğunu içeren ve bu sebeple sosyal güvenlik sistemlerinin gelişmesinde rol oynayan önemli bir beyannamedir.¹⁴ Aynı yıllarda Birleşik Krallık'ta sosyal güvenlik sisteminin yetersizliğini ortaya koyan ve yoksulluğu giderecek, halkın sosyo-ekonomik statüsünü eşitleyecek planların bulunduğu bir rapor yayınlanmıştır. Lord William Beveridge öncülüğünde hazırlanan ve Beveridge Planı adı verilen raporla birlikte Birleşik Krallık'ın bugünkü sosyal güvenlik sisteminin temelleri atılmış¹⁵ ve diğer Avrupa ülkelerinin de örnek alacağı bir sistemin adımı olmuştur.¹⁶ 1948'de kabul edilen İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi'nin 22. maddesinde sosyal güvenlik hakkı “Herkesin, toplumun bir üyesi olarak, sosyal güvenliğe hakkı vardır. Ulusal çabalarla ve uluslararası işbirliği yoluyla ve her devletin örgütlenmesine ve kaynaklarına göre, herkes onur ve kişiliğinin serbestçe gelişim için gerekli olan ekonomik, sosyal ve kültürel haklarının gerçekleştirilmesi hakkına sahiptir.” denilerek temel bir insan hakkı olarak kabul edilmiş ve evrensel bir statüye kavuşmuştur.¹⁷ Yine İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi'nin devam eden maddesinde işsizliğe karşı korunma hakkından da bahsedilerek sosyal güvenliğin diğer bir koruma alanı olan işsizlik riski de ele alınmıştır. Sosyal güvenlik hizmetlerine tahsis edilen harcamalar ve yasal düzenlemelerin yoğun olduğu yirminci yüzyıl, “Sosyal Güvenlik Çağı” olarak adlandırılır.¹⁸

Sosyal güvenliğin devlet eliyle sağlanması, sorunlara kalıcı ve geniş çözümler getirilmesini sağlamıştır. Geleneksel yöntemlerdeki risk gerçekleşince kişinin zararının giderilmesi gibi temel bir yöntemden ziyade riskin gerçekleşmesini önleyecek şartların sağlanmasından başlanarak risk gerçekleşse dahi daha geniş çözümler sunan yöntemlere gidilmiştir. Devlet, bireyin hayatının belirli bir standarda gelmesi ve bu standartta

¹⁴E.S. Erdoğan(2018). Avrupa Birliği ülkeleri ve Türkiye’de sosyal güvenlik harcamalarının değerlendirilmesi, Ankara Üniversitesi Avrupa Toplulukları Araştırma Ve Uygulama Merkezi (Ataum) Araştırma Dizisi, Nu:41, s.21.

¹⁵Acuner, **a.g.k.**, 2017, 15; Andaç, **a.g.k.**, 2016, 55; H. Akyıldız (1999). Dünyada sosyal güvenlikte alternatif reform arayışları. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi dergisi*, s.210.

¹⁶B. Ezer (2016). Tarihçesi ve bugünü ile Birleşik Krallık sosyal güvenlik sisteminin esasları, *Anadolu Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Prof Dr Akar Öcal Armağanı*, s.89.

¹⁷Akyıldız, **a.g.k.**, 1999, 210; Andaç, **a.g.k.**, 2016, 48.

¹⁸http://www.unicankara.org.tr/doc_pdf/h_rights_turkce.pdf (Erişim tarihi 19.12.2019)

¹⁸S. Şide (1985). Sosyal yardım, sosyal refah ve sosyal güvenlik hizmetlerinde ülkemizde neler bekleniyor, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi* (34), s.49.

kalması için gerekli sosyal güvenlik politikalarını izlemiştir. Böylelikle halkın bir riskle karşılaşma ihtimaline karşı güvenliği temin edilmiş; risk gerçekleştiğinde ise kimsenin keyfiyetine tabi olmaksızın zararının karşılanması sağlanmıştır. Birey, devletin sağladığı sosyal güvenlik ile ihtiyaçlarının karşılanacağı güvencesini edindiği için bu endişelerinden kurtulmuş, refahı sağlanmıştır.¹⁹

Sosyal güvenlik sistemi kişinin yaşam standartlarını belirli bir seviyeye getirip bu seviyede tutmak için üç farklı yönteme sahiptir. Bunlardan ilki güvenliği sağlanacak kişiden alınan prim karşılığında sağlanan yöntem olan sosyal sigortadır. Sigorta, temel olarak bir kişinin maruz kalacağı risklerin bir başkası tarafından üstlenilmesidir. Sigorta şirketi ile riziko topluluğundan yer alan kişinin karşılıklı yapmış oldukları akde dayanarak kurulan ve prim karşılığında şirketin rizikonun sorumluluğunu üstlendiği sigorta ilişkisi özel sigorta ilişkisidir.²⁰ Sosyal güvenliğin bireyin sorumluluğundan devletin sorumluluğuna geçerek kurumsallaşması sürecinde sosyal sigorta kavramı da ortaya çıkmıştır.²¹ Sosyal sigorta devletin vatandaşının sosyal güvenliğini sağlamak amacıyla kurmuş olduğu teşkilatlı bir zorunlu sigortadır.²² Devletle bir sözleşme akdedilmeksizin zorunlu olarak dahil olunan sosyal sigortada, ödenen prim karşılığında devlet vatandaşa belirli risklere karşı sorumluluğu üstlenme teminatı sağlar. Diğer yöntemler sosyal hizmetler ve sosyal yardımlardır.²³ Sağladığı güvenceler bakımından birbirinden tam olarak ayrılmayan bu iki yöntemde prim dahi ödeyecek kazancı olmayan bakıma muhtaç durumdaki vatandaşlara yapılan sosyal yardımlar; desteğe muhtaç vatandaşlar için ise maddi yardımdan ziyade psikolojik, mesleki destekler sağlayacak sosyal hizmetler sunulur.²⁴ Yoksulluk yardımı ve sigara bıraktırma merkezleri sosyal yardım ve sosyal hizmet için örnek olarak verilebilir.

¹⁹N. Boyacıoğlu ve M. Öçal (2018). Sosyal güvenlik hizmetlerinin finansman yöntemleri: Türkiye’de ve dünyada sosyal güvenliğin finansmanına kısa bir bakış. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, s.912.

²⁰Erkul, **a.g.k.**, 1968, 197 ;M. Topçuoğlu ve M. Öztürk (2009) Özel sigorta girişiminin sosyal güvenlik sistemi açısından önemi, *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi* 1(1),s.6.

²¹İ. Türkoğlu (2013). Sosyal devlet bağlamında Türkiye’de sosyal yardım ve sosyal güvenlik, *Akademik İncelemeler Dergisi* 8(3), s.282.

²²A. Ayhan (2012). Sosyal güvenlik kavramı ve sosyal güvenlik ilkeleri, *Sosyal Güvenlik Dergisi* 2(1), s.48.

²³Acuner, **a.g.k.**, 2017, 21.

²⁴Boyacıoğlu ve Öçal, **a.g.k.**, 2018 , 913; Tunç, **a.g.k.**, 2016, 1.

1.1.1.3. Neoliberal devlet anlayışı

Sosyal güvenlik alanındaki değişimler uygulamaya geçtikten bir süre sonra devletin sosyal güvenlik harcamalarının ülke ekonomilerinde bir kara delik açtığı ve gerekli önlemler alınmazsa öncelikle sosyal güvenlik sistemlerinin, sonrasında ise ülke ekonomisinin çıkmaza düşeceği görülmeye başlanmıştır.²⁵ Ayrıca 2. Dünya Savaşı sonrası artan doğumlar sebebiyle artan nüfus, 2000'li yıllara gelindiğinde emeklilik krizine yol açmıştır. Sosyal devlet anlayışının sorunlara çözüm bulamayışı yeniden liberal anlayışa yönelinmesine sebep olmuş ve bu yönelim liberalleşme ve globalleşme olarak karşımıza çıkmıştır.²⁶ Devletler sorunlarına çözüm bulmak için liberal düşünce etkisinde yeni sosyal güvenlik sistemleri arayışlarına girmiştir; sosyal güvenlik sisteminde en yaygın olarak kullanılan araç sosyal sigorta olduğu için bu alandaki reformlar ile krizin önlenebileceği düşünülmüştür.²⁷ Her ülkenin kendi sorununa özel çözümler bulduğu bu reformlarda dikkat çekici değişikliklerden biri emeklilik güvencesi alanında olmuştur. Emeklilik alanındaki reformlarla sosyal sigorta içerisinde özel sigortaya ihtiyaç duyulduğu görülmüş ve yeniden özel sigortaya dönüşün devlet desteğiyle oluşturulması gündeme gelmiştir.²⁸

Yaşlılık, yetişkinlik döneminin devamı olan, fiziksel ve ruhsal değişimlerin yoğun olarak görüldüğü bir evredir.²⁹ Bu evreye gelindiğinde çalışma yaşamının sonlandırılmasına emeklilik adı verilir. Emeklilik döneminde kişinin çalışma yaşamının vermiş olduğu yoğunluk ve yorgunluktan kurtulduğu, ailesine ve kendisine daha fazla vakit ayırabilme imkanına kavuştuğu varsayılsa da emeklilik döneminde genellikle aktif bir çalışma hayatı ve dolayısıyla düzenli bir maddi gelir bulunmadığından emeklilerin yaşam refahları konusunda sıkıntılar ortaya çıkmış ve emeklilerin refahlarının sağlanması da bir sosyal güvenlik riski oluşturmuştur.³⁰ Aktif çalışma döneminde ödenen prim karşılığında vatandaşlara emeklilik dönemlerinde aynı refahı sağlamak sosyal güvenlik sistemlerinin bir parçası olmuştur.

²⁵Ş. Gökbayrak(2010). Türkiye’de sosyal güvenliğin dönüşümü, *Çalışma ve Toplum Dergisi* 2(25), s.143.

²⁶Akyıldız, **a.g.k.**, 1999, 199 ; S. Işık Erol(2019). Sosyal güvenlik açısından bireysel emeklilik sisteminin önemi, *İktisadi Yenilik Dergisi* 6(2), s.12.

²⁷Y. Alper (2011). Sosyal güvenlik reformu ve finansmanla ilgili beklentiler, *Sosyal Güvenlik Dergisi* 1(1), s.10 ; Işık Erol, **a.g.k.**, 2019, 12.

²⁸Topçuoğlu ve Öztürk, **a.g.k.**, 2009, 11.

²⁹M. Tugay (2018). *Türk ve Alman sosyal güvenlik hukuku açısından devlet destekli özel (bireysel) emeklilik programlarına mukayeseli bir bakış*. Ankara: Seçkin Yayıncılık, s.41 ; http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/emekli/emeklilik_kavrami (Erişim tarihi: 19.12.2019)

³⁰S. Kara ve Y. Yıldız(2016). Türkiye’de bireysel emeklilik sistemi: 2012 sonrası yapılan reformlar ve beklentiler. *İşletme ve İktisat Çalışmaları Dergisi*, 4(1), s.24.

Yaşlılık dönemine gelmiş vatandaşın refahını eskisi ile aynı seviyede tutmak ve kimsenin keyfiyetine maruz kalmaksızın güvenliğini sağlamak şartları ile sosyal güvenlik sisteminde emeklilik riski için devletin aldığı sorumluluklarda bazı hafiflemelere gidilmiştir. Ekonomik olarak zor durumda olan Latin Amerika ülkelerinden başlamak üzere ABD ve Avrupa ülkelerine hızla yayılan özel bir emeklilik sistemi devletler tarafından benimsenmeye ve sosyal güvenlik sistemi içerisine alınmaya başlanmıştır. Vatandaşların çalıştıkları dönemde yapacakları bireysel tasarruflarla geleceklerini garanti altına almaları, böylece sosyal güvenlik sisteminde yaşlılık riski için devletin alacağı sorumluluğu azaltmak üzerine kurulu bu yeni sistem bireysel emeklilik sistemidir.³¹

Sosyal güvenlik sistemi kişiyi kaza, hastalık, yaşlılık, iş kaybı, gelir kaybı gibi pek çok riske karşı korumaktadır.³² Ancak sosyal güvenlik alanındaki reformlar incelendiğinde yaşlılık riskine karşı devletin sorumluluğunun azaltılmasına daha çok önem verildiği dikkat çeker. Bu duruma sebep olan faktörlerin sayısı fazladır. Gelişen teknoloji, yeni tedavi yöntemlerinin bulunmasını sağlamakla birlikte yaşam süresinin uzamasını da sağlamış, ancak bu durum yaşlı nüfusun artmasına sebep olmuştur.³³ Genç nüfusun da azalması ile çalışan ve prim ödeyen kişi sayısı azalırken çalışmayan ve emeklilik aylığı alan kişi sayısı artmıştır. Yeni tedavi yöntemleri sağlık alanında gelişme sağlarken tedavi masraflarının artmasına sebep olmuş ve bu durum da sosyal güvenlik sistemine bir külfet olarak dönmüştür.³⁴ Emeklilik sisteminin genellikle gelişmekte olan ülkelerde bir standarda oturtulamaması, hükümet politikalarının oyuncağı haline gelmesi, erken yaşta emekliliğin önünü açmış ve emeklilik alanında gelen primin azalması ve harcanan miktarın artmasına sebep olmuştur. Kadın çalışanların emeklilik yaşının erkek çalışanlara göre daha düşük olması, kadınların çalışma yaşamında daha fazla rol alması ile birlikte maddi bir külfet halini almasına sebep olmuştur.³⁵ Ayrıca sosyal devlet anlayışının yerini neo-liberal anlayışın alması ve bu sebeple yeni politikaların yaşlılık, hastalık gibi risklerde devlet sorumluluğunu

³¹C. Rakıcı ve M. Ela (2016). Türkiye’de bireysel emeklilik sistemine yönelik vergisel teşvikler, *Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 16(3), s.90.

³²Acuner, **a.g.k.**, 2017, 10.

³³Gökbayrak, **a.g.k.**, 2010, 154.

³⁴T. Akgeyik (2006). Sosyal güvende reform eğilimleri: geleneksel sistemlerden bireysel emeklilik programlarına dönüşüm. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi* (51), s.54 ; Tunç, **a.g.k.**, 2016, 28.

³⁵Akyıldız, **a.g.k.**, 1999, 202 ; N. Kul Parlak (2016). Güney Avrupa rejiminde emeklilik sistemleri: mukayeseli bir analiz, *Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 5(1), s.120.

azaltmaya yönelik olması reformların yönünü belirlemiştir.³⁶ Diğer alanlarda yapılan reformlar da olmakla birlikte vatandaşın refahı gözetilerek yapılabilecek en hızlı reformun emeklilik alanında olması da bireysel emekliliğin sosyal güvenlik sistemlerine girişini hızlandırmıştır.

Bireysel emeklilik sistemi kişilerin çalışma dönemlerinde yaptıkları tasarrufa dayalı olarak emeklilik dönemlerinde gelir elde etmelerini sağlayan ve refahlarını çalıştıkları dönem seviyesinde tutmaya yardımcı bir özel emeklilik sistemidir.³⁷ Diğer bir tanıma göre bireysel emeklilik devlet tarafından denetlenen, yaşlılık veya aktif çalışma yaşamı sonunda ek bir gelir elde etmeleri amacıyla kurulmuş, gönüllü katılıma dayalı ve bütünüyle özel şirketler tarafından işletilen bir emeklilik sisteminde bireylerin katkılarının, kendileri adına hesaplarda takip edilmesidir.³⁸ Farklı bir tanıma göre de bireysel emeklilik sistemi emeklilik döneminde yaşam standartlarının aktif çalışma hayatındaki seviyesinde devam etmesini güvence altına almayı hedefleyen ek emeklilik geliri sağlayan, katılımın genelde gönüllü olduğu bir sistemdir.³⁹

Bireysel emeklilik sistemi esasında 1980’li yıllardan sonra başlayan yeni sosyal güvenlik arayışlarının üretmiş olduğu bir kavram değildir. Bu tarihten çok daha öncesinde aynı isimle olmasa da aynı anlayışla ve daha küçük çapta bireysel emeklilik örnekleri görmek mümkündür. Bireysel emeklilik sistemi, özel emeklilik fonu, gönüllü emeklilik tasarrufu gibi farklı isimlerle mevzuatlarda yer almış olsa da ortak bir amacı olmuştur.⁴⁰ Ana amacı kişinin refahını yaşlılık döneminde de sağlayabilmek olan bireysel emeklilik sistemi ilk örneklerini 14. yüzyılda İngiltere’de esnaf ve zanaatkarlar için oluşturulan ve fona dayalı olarak işleyen Of St. James Garlekhithe of London⁴¹, 17. yüzyılda Amerika’da askerlere yönelik emeklilik planları, 19. yüzyılın sonlarına doğru Avusturalya’da Bank of New South Wales tarafından oluşturulan özel emeklilik fonları

³⁶Akyıldız, **a.g.k.**, 1999, 200.

³⁷A.S. Ünan ve A. Karayazgan (2009). *Bireysel emeklilik hukuku*, İstanbul: Scala Yayıncılık, s.14.

³⁸A.H. Elveren (2002). Yeni açılımlar ve özel emeklilik sigortası. *Türkiye’de Sigortacılık Sektörünün Sorunları ve Yeni Açılımlar Paneli*. İstanbul: İTO, s.53 ; İ. Kayhan (2007). Türk hukukunda bireysel emeklilik sistemi, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, s.21.

³⁹Acuner, **a.g.k.**, 2017, 47; B. Demirpehlevan (2010). *Avrupa Birliği ülkeleri ve Türkiye’de bireysel emeklilik sistemi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, s.5.

⁴⁰Tunç, **a.g.k.**, 2016, 23.

⁴¹A. Coşkun Özer ve H. Gürel (2014). Türkiye’de bireysel emeklilik sistemi bilgi düzeyi ve BES’e katılımda devlet katkısının etkisi üzerine bir araştırma, *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 11(27), s.160.

olarak göstermiştir.⁴² Ancak 19. Yüzyıl'ın sonlarına doğru çıkarılmaya başlayan Bismarck Kanunları sonrasında özel emeklilik sistemleri sosyal güvenlik sisteminin gölgesinde kalmıştır. 1950'den sonra Avrupa'da bireysel emeklilik örnekleri bulunmaktaysa da sistemli bir şekilde yaygın olarak yer alışı 1980 sonrası sosyal güvenlik reformlarıyla olmuştur.⁴³ 1973'te yaşanan petrol krizi ile birlikte kamunun gider azaltma politikalarından biri emeklilik sistemi yönünde olmuştur ve ilk olarak emeklilik yaşının yükseltilmesi ve emeklilik ödeneklerinin düşürülmesi gündeme gelmiştir. Emeklilik dönemindeki vatandaşların refahını etkileyen ve emekli olacak vatandaşları çalışma yaşamında daha uzun süre tutacak bu düzenlemelere karşı emeklilerin yaşam refahının ek yollarla da güvence altına alınması gündeme gelmiştir. Bireysel emeklilik sistemi örneklerindeki artış asıl bu dönemden sonra görülmeye başlanmıştır.⁴⁴

1.1.2. Bireysel emekliliğin sosyal güvenlik sistemindeki yeri

Farklı coğrafyalarda yaşayan farklı toplulukların, sosyal güvenliklerinin sağlanması konusunda duyacakları ihtiyaçlar da farklı olacaktır. Bu sebeple devletlerin oluşturacakları sosyal güvenlik sistemlerinin de birbirinden farklı olması kaçınılmaz olacaktır.⁴⁵ Ancak farklılıklara rağmen bir sosyal güvenlik sisteminden beklenen sosyal hizmet, sosyal yardım ve sosyal sigorta olmak üzere üç ayrı koldan hizmet vermesidir.⁴⁶ Sosyal yardım, kendi kendisini idame ettiremeyecek durumda olan vatandaşlarına devletin maddi olarak sunduğu bir hizmettir.⁴⁷ Sosyal hizmet ise bireyin refahını ve sosyalleşmesini amaç edinmiş; genellikle manevi desteğin sağlandığı bir hizmettir. Sosyal yardım ve sosyal hizmet amaç olarak birbirinden kesin çizgilerle ayrılamayan; devletin vatandaşına karşılıksız olarak sağlamış olduğu sosyal güvenlik hizmetleridir.⁴⁸

⁴²O. Şener ve F. Akın (2010). Özel emeklilik fonları ve Türkiye'de bireylerin bireysel emeklilik sistemine giriş kararlarını etkileyen faktörlerin belirlenmesi üzerine bir araştırma, *Marmara Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi* 29(2),s.293.

⁴³Acuner, **a.g.k.**, 2017, 53.

⁴⁴Tunç, **a.g.k.**, 2016, 25.

⁴⁵Kara ve Yıldız, **a.g.k.**, 2016 , 24; Kayhan, **a.g.k.**, 2007, 24 ; Tunç, **a.g.k.**, 2016, 1.

⁴⁶E. Gülver (2011). *Emeklilik Sözleşmesi*, İstanbul: Der Yayınları, s.15 ; S. Ulutürk ve K. Dane (2009). Sosyal güvenlik: teori, dönüşüm ve Türkiye uygulaması, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi* 8(29), s.121.

⁴⁷Ayhan, **a.g.k.**, 2012, 48 ; Türkoğlu, **a.g.k.**, 2013, 287 ; V. Yurdadoğ (2017). Sosyal güvenlik ve yeniden gelir dağılımına etkisinin teorik çerçevede değerlendirilmesi, *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 26(1), s.259.

⁴⁸Türkoğlu, **a.g.k.**, 2013, 296.

Sosyal sigorta ise çeşitli risklere karşı belirli bir prim karşılığı sağlanan korumadır.⁴⁹ Ancak bireyin mevcut ve gelecekteki refahının emniyet altına alınması anlamına gelmesi, sosyal güvenlik deyiminin sosyal sigorta anlamında kullanılmasına sebep olmuştur.⁵⁰

Sosyal sigortada yani dar anlamda sosyal güvenlik sistemlerinde, gelirin yeniden dağılımı, sigorta ve tasarruf adı altında üç fonksiyon vardır.⁵¹ İlk fonksiyon olan gelirin yeniden dağılımı fonksiyonu, ekonomik gelirin kamu tarafından transfer ödemeler yoluyla pazar ekonomisi içinde yeniden paylaştırılmasıdır.⁵² Gelirin yeniden dağılımı ile hedeflenen, vatandaşlar arasındaki gelir farklılıklarından kaynaklanan refah farkının azaltılmasıdır.⁵³ Fonksiyonun kullanımı devlet tarafından toplanan dolaylı ve dolaysız vergiler yoluyla sağlanır.⁵⁴ Tasarruf fonksiyonu ile genel olarak ülke ekonomisi, özelde ise vatandaşın ekonomisi için aktüeryal dengelerin sağlanması gerekmektedir.⁵⁵ Bu dengenin sağlanması ise temel bir yöntem olan gelirlerin artırılması ve harcamaların azaltılması yoluyla mümkündür. Harcamaların azaltılması tasarruf ile sağlanır.⁵⁶ Sigorta başlığı ise sosyal güvenliğin akla ilk gelen amacı olan çeşitli risklere karşı koruma sağlanması amacındadır.⁵⁷ Tasarruf ve sigorta fonksiyonları sosyal güvenliğin işlevinde önceliklidir ve sosyal sigorta kolu üzerinden etkisini gösterebilmektedir. Gelirin yeniden dağılımı fonksiyonu, sosyal yardımlar kolunda doğrudan görünse de diğer iki fonksiyonun gelişimine bağlı olarak etkili olduğundan yine sosyal sigorta kolu ile bağlantısının olduğu açıktır.⁵⁸

Sosyal güvenliğin tek ayaklı olduğu yani yalnızca kamu kurumları ile desteklendiği sistemlerin üç fonksiyonu da hakkıyla yerine getirmesi olanaksızdır. Bu düşünceyle sosyal güvenlik sistemlerinin tek ayaklı sistemden çok ayaklı sisteme geçişi gündeme gelmiştir.⁵⁹ Ayrıca dağıtım esasına dayalı kamu destekli ve denetimli sistemlerin sosyal güvenlik buhranına sebep olması da çok ayaklı sisteme geçişte etkili

⁴⁹ Ayhan, **a.g.k.**, 2012, 45; İleri, **a.g.k.**, 1998, 166.

⁵⁰ Erkul, **a.g.k.**, 1968, 193.

⁵¹ Tugay, **a.g.k.**, 2018, 38; Tunç, **a.g.k.**, 2016, 29.

⁵² Aşkın, **a.g.k.**, 2003, 13 ; Erdoğan, **a.g.k.**, 2018, 15.

⁵³ Yurdadoğ, **a.g.k.**, 2017, 263.

⁵⁴ Demirpehlevan, **a.g.k.**, 2010, 14.

⁵⁵ Akyıldız, **a.g.k.**, 1999, 204.

⁵⁶ Gülver, **a.g.k.**, 2011, s.16.

⁵⁷ Erkul, **a.g.k.**, 1968, 193.

⁵⁸ Yurdadoğ, **a.g.k.**, 2017, 263.

⁵⁹ Demirpehlevan, **a.g.k.**, 2010, 5.

olmuştur.⁶⁰ Gelirin yeniden dağılımı sosyal güvenlik kurumları aracılığı ile kamu tarafından sağlanırken sigorta ve tasarruf fonksiyonları için tamamlayıcı kurumlar yoluna gidildiği görülmüştür. Ancak aşağıda anlatılan çok ayaklı sistemler içerisinde sağlanan fonksiyonların tam olarak birbirinden ayrılması mümkün değildir. Aynı ayak içinde hem tasarruf hem sigorta fonksiyonunun sağlandığı gözlemlenebilir.

Çok ayaklı sosyal güvenlik sistemleri incelendiğinde genel olarak üç ayak üzerine kurulu olduğu görülür.⁶¹ Bu ayaklardan ilki kamu kurumları ile oluşturulan ve vatandaşın standart yaşam seviyesini korumayı hedefleyen, vatandaşının kimsenin keyfiyetine kalmaksızın güvenliğinin sağlanmasını öngören ayaktır. İkinci ayağı ise genellikle mesleki veya işveren bazlı kuruluşlar oluşturur. Bu ayakta üyelere toplanan prim karşılığında üyelere sağlık hizmeti, kredi temini ve yaşlılık aylığı sağlanır.⁶² Sosyal güvenlik sistemlerinin son ayağını ise bireysel emeklilik programları oluşturur. Bu ayakta da kişiler çalıştıkları dönemde devlet denetimli şirketler ile yaptıkları sözleşme karşılığında belirli tutarlarda katkı payı öderler ve bu katkı payının karşılığı olarak emeklilik dönemlerinde ek gelir sağlamış olurlar.

Çok ayaklı sosyal güvenlik sistemleri faydaları sebebiyle çoğu ülkenin sisteminde bulunsa da ayakların gelişmişliği her ülkenin yapısına ve ihtiyacına göre farklılık göstermektedir.⁶³ Örnek olarak Türkiye’de ikinci ayak yani mesleki bazlı güvenlik sistemleri ayağı zayıf kalmışken üçüncü ayak olan bireysel emeklilik programları gelişme göstermiş ve göstermeye devam etmektedir.⁶⁴ Ancak Almanya’da ikinci ayak kuvvetli seyretmiş ve bu sebebe bağlı olarak halk üçüncü ayağa gereksinim duymadığından üçüncü ayak zayıf kalmış yani bireysel emeklilik programları Türkiye’deki kadar ilgi görmemiştir.⁶⁵

Bireysel emeklilik sistemi, kişinin bireysel tasarruflarına dayalı olarak emeklilik dönemindeki refah düzeyini korumaya yönelik bir sistem olduğundan sosyal güvenliğin hem sigorta hem tasarruf fonksiyonu ile alakalıdır.⁶⁶ Sosyal güvenlik sistemleri daha önce belirtildiği gibi ülkelere ve ülkelerin ihtiyaçlarına göre

⁶⁰Gülver, **a.g.k.**, 2011, 17.

⁶¹Kara ve Yıldız, **a.g.k.**, 2016 , 25.

⁶²Aşkın, **a.g.k.**, 2003, 39.

⁶³Tugay, **a.g.k.**, 2018, 39; Tunç, **a.g.k.**, 2016, 29.

⁶⁴Y. Alper (2018). *Türk sosyal güvenlik sisteminde sosyal sigortalar hukuku*. Bursa:Dora Yayınları, s.24.

⁶⁵Tugay, **a.g.k.**, 2018, 105.

⁶⁶Acuner, **a.g.k.**, 2017, 65.

şekillendiğinden bireysel emeklilik programlarının da sosyal güvenlik sistemindeki yeri buna bağlı olarak farklılık göstermektedir.⁶⁷ Bireysel emeklilik programları, kamu sosyal güvenlik sistemindeki emeklilik teminatının yerine geçen ikame bir sistem olabileceği gibi mevcut kamu emeklilik sistemlerinin yanında ve onu destekler nitelikte tamamlayıcı bir emeklilik sistemi olarak da gelişebilir.⁶⁸

Mevcut sosyal güvenlik sisteminin ekonomiye verdiği zararın giderilmesi ya gelirin artırılması, giderin azaltılması yolu olan aktüeryal dengenin sağlanması yahut finansman yönteminin değiştirilmesi ile sağlanabilecektir.⁶⁹ Devletin vatandaşla sağladığı emeklilik programı dağıtım esasına dayalı bir programdır. Dağıtım esası temelde çalışma dönemindeki vatandaştan alınan primin yaşlılık döneminde olan vatandaşla yaşlılık aylığı olarak verilmesidir.⁷⁰ Bu şekilde işleyen bir sistemin, bağımlı vatandaş sayısında yaşanan artış ve çalışan nüfusun azalması gibi sebeplerle yaşanan dengesizlikler sonucu kamuya fayda sağlamaktan ziyade ülke ekonomisine zarar verdiği ileri sürülmüştür.⁷¹ Sosyal devlet ilkesine dayalı sosyal güvenlik sistemlerinin vatandaşın refahını sağlarken ekonominin çöküşüne sebep olması ülkelerin gelişmişliği ile alakalı değildir; yalnızca sistemin ekonomiye verdiği zararın farkedilme ve gereken önlemlerin alınma zamanı değişiklik gösterir.⁷² Dağıtım sistemine alternatif olarak getirilen fon yöntemi sisteminde ise çalışanlardan toplanan prim özel bir fona yatırılır ve burada değerlendirilir. Fon yönetim sisteminde biriken paranın değerlendirilmesi sosyal güvenlik kurumlarının gelirini oluştururken kriz dönemlerinde oluşan yüksek faiz fon sahibi için yüksek aylık olarak geri döner.⁷³ Böylelikle fon yönetim sistemi hem ülke ekonomisine hem de fon sahibine faydalı olmaktadır. Ekonomik durumları iyi olan ülkeler dağıtım esaslı sistemi kaldırmaksızın özel fon yönetim sistemini içeren programları sosyal güvenlik sistemlerine dahil ederken, ekonomik durumları dağıtım esasının giderlerini daha fazla kaldıramayacak olan ülkeler dağıtım esasından tamamen vazgeçerek özel fon yönetim esaslı sistemlere geçmişlerdir.

⁶⁷S. Apak ve K. H. Taşçıyan (2010). Türkiye’de bireysel emeklilik sisteminin gelişimi, *Ekonomi Bilimleri Dergisi* 2(2), s.123.

⁶⁸Kayhan, **a.g.k.**, 2007, 21 ; Tunç, **a.g.k.**, 2016, 28.

⁶⁹Akyıldız, **a.g.k.**, 1999, 206 ; Erdoğan, **a.g.k.**, 2018, 31.

⁷⁰N. Barr ve P. Diamond. (2006). Pensions: overview of the issues. *Oxford Review of Economic Policy* 22(1), s 4.

⁷¹Tugay, **a.g.k.**, 2018, 38.

⁷²Gülver, **a.g.k.**, 2011,18; Kayhan, **a.g.k.**, 2007, 21.

⁷³Akyıldız, **a.g.k.**, 1999, 206 ; Kökalan Çımrın ve Durdu, **a.g.k.**, 2015, 71.

Neo-liberal görüşlerin etkisi altındaki hükümet politikalarında kamunun aldığı sosyal güvenlik sorumluluklarının azaltılması gerektiği görüşü hakimdir. Bu görüşe göre yaşlılık riski kamunun üzerine alması gereken bir sorumluluk değildir; vatandaşlar bireysel tasarrufları ile yaşlılık riskinin sorumluluklarını kendileri üstlenebilirler. Bazı ülkeler bu görüş çerçevesinde sosyal güvenlik sistemlerinde köklü değişiklikler yapmış ve yaşlılık riskini kamu sorumluluğundan çıkarmıştır. Kamu güvenliği yerine bireysel emeklilik programlarını ülkenin emeklilik politikası olarak güncellemişlerdir. Geçiş dönemlerinde devletin bireysel emeklilik tasarruflarına destek vermesi gibi karma bir yapı görülmüştür. Özel emeklilik programlarını ülkenin tek emeklilik politikası haline getiren bu sistemde bireysel emeklilik programları kamu sosyal güvenliğine ikame bir sistem olarak karşımıza çıkar.⁷⁴ İkame sistemler kamu destekli sosyal güvenlik sistemleri yerine getirilen sistemler olduğu için bu sistemlere giriş ve sistemde bulunma zorunluluk esasına dayalı olmaktadır. İkame sistemlerin gelişmiş ülkelerde ihtiyaç duyulmayan, az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler tarafından tercih edilen bir sistem olduğu görülmektedir.⁷⁵ Gelişmiş ülkelerin sosyal güvenlik külfetlerini hiç karşılayamayacak kadar ekonomik olarak zayıf olmamaları, mevcut sosyal güvenlik sisteminin ekonomiye olan etkisini ve önlem alınması gerektiğini önceden farkedebilmiş olmaları ve bu yüzden devletin sorumluluğunu kaldırmadan yalnızca azaltarak krizin önlenebileceğini düşünmeleri bireysel emeklilik sistemini tamamlayıcı sistem olarak tercih etmelerinde etkili olmuştur.⁷⁶ Özel emeklilik programlarını ikame sistem olarak getiren ülkeler dağıtım esassından vazgeçerek fon yönetim esaslı programları tercih etmiş ülkelerdir.

Sosyal devlet ilkesinin bir gereği olarak devletin üstlendiği risklerin külfeti kamu harcamalarının artmasına sebep olmuştur. Kamu harcamalarını karşılamak üzere vergilerin artırılması yoluna giden hükümetlerin halkın ve muhalefetin sert tepkisi ile karşılaşması, gelir gider dengesini sağlamak için farklı bir yolun denenmesini zaruri kılmıştır. Harcamaların azaltılmasını sağlamak için kamu üzerindeki yükler hafifletilmiş ve devlete beklenenin üzerinde külfet yükleyen sorumluluklar azaltılmaya çalışılmıştır.⁷⁷ Bu çerçevede yaşlı nüfusun artması, emeklilik sisteminin siyasal oyunlara alet olması, kadının iş yaşamında daha da aktifleşmesi gibi sebepler emeklilik

⁷⁴Akyıldız, **a.g.k.**, 1999, 208.

⁷⁵Kayhan, **a.g.k.**, 2007, 24.

⁷⁶Akyıldız, **a.g.k.**, 1999, 208.

⁷⁷Akyıldız, **a.g.k.**, 1999, 211.

sistemlerinin giderlerini artırmış ve bu sistemdeki dengenin sağlanması adına emeklilik sistemlerinde değişikliğe gidilmesi gerekmiştir.⁷⁸ Sonuç olarak çalışma döneminde alınan emeklilik primi artırılırken emeklilik yaşı artmış ve emeklilik döneminde verilen yaşlılık aylığının miktarında düşüş olmuştur.⁷⁹ Bu durum da sosyal güvenlik sistemlerinin temel gayesi olan yoksulluğun ortadan kaldırılması konusunda yetersizliğe yol açmıştır.⁸⁰ Emekli vatandaşların refah seviyesindeki düşüşün en aza indirilmek istenmesi ve yoksulluk sorununun çözülmek istenmesi sebebiyle bireylerin kişisel tasarruflarla geleceğini garanti altına alacakları bir yol olan bireysel emeklilik sistemi devlet tarafından desteklenmiştir⁸¹.

Bireysel emeklilik sisteminin faydalarına bakıldığında bireye sağladığı faydalar yanında ülke ekonomisine sağladığı katkılar da görülmektedir. Bireyin tasarruf yapma özelliğini güçlendiren sistem aynı zamanda geleceklerindeki refahın artışına da destek olur. Yapılan tasarruf ile ekonomiye uzun vadeli kaynak yaratılarak istihdamın artırılması ve ekonomik kalkınmaya katkıda bulunulması ülke ekonomisine sağlanan faydalar arasında gösterilebilir.⁸² Sosyal güvenlik sisteminin girmiş olduğu ekonomik sıkıntılara çözüm sağlamak amacıyla emeklilik sistemlerinde yapılan değişikliklerin yanında devlet denetimi ile getirilen özel emeklilik sistemleri, sosyal güvenlik sistemini tamamlayıcı yapıda bir sistem olarak karşımıza çıkar.⁸³ Tamamlayıcı sistemlerde sisteme giriş temel olarak gönüllülük esasına dayalıdır. Zira kişi zaten kamu destekli sosyal güvenliğin koruması altındadır. Ek olarak güvence isteyen kişiler kendi istekleri üzerine sisteme katılabilirler. Ancak tamamlayıcı sistemlerin bireye ve devlete olan faydaları göz önüne alındığında sistemi yeni uygulamakta olan ve sistemi yaygınlaştırmak isteyen bazı ülkelerde tamamlayıcı sistemlere girişin zorunluluk esasına bağlı olduğu görülmektedir.⁸⁴ Zorunluluk, belirtilen amaçlarla yapıldığı için yalnızca sisteme giriş zorunlu tutulmuş; sistemde kalmak için zorunluluk olmasa da teşvik edici politikalara gidilmiştir. Özel emeklilik programlarını sosyal güvenlik

⁷⁸Aşkın, **a.g.k.**, 2003, 22.

⁷⁹Kayhan, **a.g.k.**, 2007, 22 ; Tugay, **a.g.k.**, 2018, 39.

⁸⁰Akyıldız, **a.g.k.**, 1999, 203.

⁸¹Barr ve Diamond, **a.g.k.**, 2006, 1; B. Ergin (2006). Bireysel emeklilik sistemi nedir, ne değildir?, *Sicil İş Hukuku Dergisi* 1(1), s.55 ; Gülver, **a.g.k.**, 2011, 20 ; Kökalan Çımrın ve Durdu, **a.g.k.**, 2015, 72.

⁸²Y. Can (2010). Bireysel emekliliğin Türkiye'deki durumu ve gelişimi, *Ekonomi Bilimleri Dergisi* 2(2), s.140 ; Rakıcı ve Ela, **a.g.k.**, 2016, 92.

⁸³A. Güzel, A.R. Okur ve N. Caniklioğlu (2016). *Sosyal güvenlik hukuku*. İstanbul: Beta Yayınları, s.786 ; Tugay, **a.g.k.**, 2018, 29.

⁸⁴Kökalan Çımrın ve Durdu, **a.g.k.**, 2015, 73.

sistemlerini tamamlayıcı olarak tercih eden ülkeler, dağıtım esaslı programların yanında fon yönetim esaslı programları da kullanan ülkeler olarak karşımıza çıkar.

Bireysel emeklilik programlarında sisteme katılan kişinin ödeyeceği prim miktarı, önceden belirlenmiş aylık ve önceden belirlenmiş prim yolu olmak üzere iki model kullanılarak belirlenir.⁸⁵ İngiltere ve Almanya başta olmak üzere genellikle Avrupa ülkelerinde uygulanan önceden belirlenmiş aylık modelinde katılımcının emekli olduğunda alacağı aylık bireysel emeklilik sözleşmesi yapıldığı esnada bellidir. Bu modelde ekonomik kriz ve değişimlerin riskini bireysel emeklilik sözleşmesi yapan şirket üstlenmektedir. Bu model yaygın olmakla birlikte ABD ile başlamak üzere yaygınlaşan ve Türkiye'nin de kullandığı model olan önceden belirlenmiş katkı modelinde katılımcının emekli olduğu dönemde alacağı aylık belirli değildir. Yalnızca ödeyeceği katkı payı belirlenmiştir ve fonların değer yitirme riski katılımcı tarafından üstlenilmiştir. Katılımcının emeklilik aylığı fonların borsadaki değerine göre belirlenir.⁸⁶

1.2. Dünyadan Bireysel Emeklilik Örnekleri

Bireysel emeklilik sistemi, ülkelerin sosyal güvenlik politikasını ilgilendiren ve reform hareketlerinin sonucu olarak getirilmiş bir yeniliktir. Her ülkenin sosyal güvenlik politikası ve reformlarla bulmuş olduğu çözüm yolları farklı olacağından bireysel emeklilik sistemleri de ülkelere göre değişiklik göstermektedir. Sosyal güvenlik politikalarının şekillenmesinde demografik yapının değişmesi, aile yapısının değişmesi, işsizliğin artması ve ekonomik krizlerin baş göstermesi gibi sebepler etkili olmaktadır.⁸⁷ Bireysel emeklilik sistemleri genel hatlarıyla gruplandırılmaya çalışıldığında Güney Amerika ülkeleri, ABD-İngiltere modeli, Avrupa modeli ve Doğu Avrupa modeli olarak şekillendiği görülür.⁸⁸ Bireysel emeklilik sistemleri arasındaki farkı yakalamak açısından Güney Amerika ülkelerinden Şili, ABD-İngiltere modelinden İngiltere, Avrupa modelinden Almanya ve Doğu Avrupa modelinden geniş olarak inceleyeceğimiz Türkiye bireysel emeklilik modelleri çalışma konusu olarak seçilmiştir.

⁸⁵Bayar ve Kılıç, **a.g.k.**, 2014, 251; Kayhan, **a.g.k.**, 2007, 23 ; Tunç, **a.g.k.**, 2016, 30.

⁸⁶Güzel, Okur ve Caniklioğlu, **a.g.k.**, 2016, 787; Kayhan, **a.g.k.**, 2007, 23 ; Tunç, **a.g.k.**, 2016, 30.

⁸⁷Tunç, **a.g.k.**, 2016, 28.

⁸⁸O. Gürbüz ve S. Ekinci (2003). Bireysel emeklilik sistemi ve sermaye piyasalarında beklenen etkiler. *Marmara Üniversitesi İktisadi ve idari bilimler dergisi*, 18(1), s.211 ; Tunç, **a.g.k.**, 2016, 30.

1.2.1. Şili

Şili, Güney (Latin) Amerika’da yer alan ve diğer Güney Amerika ülkeleri gibi ekonomik buhranlardan kurtulamamış bir ülkedir. 1980 yılında yaşanan büyük ekonomik krizden çıkış yolu olarak⁸⁹ çeşitli reformlara başvuran ülkenin başvurduğu reformlardan biri de emeklilik alanında olmuştur.⁹⁰ Dağıtım esaslı emeklilik sisteminin ülke ekonomisine verdiği maddi zararın durdurulabilmesi amacıyla bu sistem kaldırılmış ve yerine fon yönetim esasına dayalı özel emeklilik sistemi getirilmiştir.⁹¹ Mayıs 1981 yılında çıkan D.L. 3500 sayılı yasa ile yürürlüğe giren özel emeklilik sistemi ile ücret karşılığı çalışanlar zorunlu olarak, kendi işinde çalışanlar ise gönüllülük esasına dayalı olarak emeklilik döneminin getirdiği risklerin birinci dereceden sorumlusu haline gelmiştir.⁹² Ancak emeklilik sisteminde yaşanan bu köklü değişiklik bir anda uygulamaya koyulamamıştır. Adım adım sistemin yerleştirilmesini politika edinen ülkede günümüze gelindiğinde sisteme geçişin neredeyse tamamlandığı bilinmekte; 2025 yılında ise tamamen özel emeklilik sistemine geçişin tamamlanacağı öngörülmektedir.⁹³ Şili, emeklilik sisteminde yaptığı köklü değişiklikle sistemi kamu emeklilik sistemi yerine uygulayan ülke olarak ilk ve öncü bir ülke olmuştur.⁹⁴

Şili özel emeklilik sistemi yasasının yürürlüğe girmesiyle birlikte halihazırda kamu emeklilik sistemi katılımcısı olan kişilere bulundukları sistemde kalmaları yahut yeni sistem olan özel emeklilik sistemine geçmeleri yolunda iki seçenek sunulmuştur.⁹⁵ Ancak yasanın çıkış tarihinden sonra çalışmaya başlayanlar için seçenek sunulmamış; özel emeklilik sistemine zorunlu olarak girişleri sağlanmıştır. Yasadan önce çalışan işçilerin özel emeklilik sistemine geçişi gönüllü tutulsa da geçiş oranının artırılması için teşvikler ve hatta zorlayıcı önlemler devlet tarafından alınmıştır. Yeni emeklilik sistemine gönüllü olarak geçiş yapanların eski sisteme yaptıkları katkılar tazminat olarak kendilerine ödenmektedir.⁹⁶

⁸⁹G. Altaş (2010). Özel emeklilik sistemleri. *Sermaye Piyasasında Gündem Dergisi*, s.8 ; Tunç, **a.g.k.**, 2016, 32.

⁹⁰Y. Alper, S. İmrohoroglu ve S. Sayan(2004). *Türk emeklilik sisteminde reform, mevcut durum ve alternatif stratejiler*. İstanbul: Lebib Yayıncılık, s.96; Bacak, **a.g.k.**, 2005, 163 ; Kayhan, **a.g.k.**, 2007, 25.

⁹¹Akyıldız, **a.g.k.**, 1999, 208 ; Tunç, **a.g.k.**, 2016, 29.

⁹²Gülver, **a.g.k.**, 2011, 20.

⁹³Acuner, **a.g.k.**, 2017, 69; Gürbüz ve Ekinci, **a.g.k.**, 2003, 209.

⁹⁴I. S. Gill, C. Özer ve R. Tatucu. (2008). What can countries in other regions learn from social security reform in Latin America, *The World Bank Research Observer*, 23 (1), s.64; Tunç, **a.g.k.**, 2016, 26.

⁹⁵Tunç, **a.g.k.**, 2016, 33.

⁹⁶Gülver, **a.g.k.**, 2011, 21.

Ülkenin mevcut ekonomik durumunun ve emeklilik sisteminde geçiş döneminde olunmasının etkileriyle fon yönetim esaslı özel emeklilik sistemine geçilmiş olmasına⁹⁷ rağmen ödenen katkı paylarında artış, emeklilik ödeneklerinde azalma ve emeklilik yaşında yükselme gibi aktüeryal dengeyi sağlayıcı önlemlere de gidilmiştir. Ancak ilerleyen dönemlerde yeni düzenlemelerle ödenen katkı paylarının düşüşü sağlanmıştır.⁹⁸

Şili, hem bireysel emeklilik alanında hem de bu sistemi tek emeklilik sistemi olarak kabul etme konusunda ilk düzenlemeleri yapan ülke olduğu için sistemin düzenlenişi ve uygulanışında aksaklıklar yaşanmıştır. Ancak eleştirileri ve tavsiyeleri dikkate alan hükümet, düzenlemelerinde sürekli güncellemeler yaparak sistemin işleyişini korumak istemiştir. 2006 yılında hazırlanan ve fon yönetimi hakkında eleştiriler içeren raporun yayınlanmasından sonra 2008 yılında özel emeklilik düzenlemelerinin aksayan yönleri giderilmeye çalışılmıştır.

Günümüzde Şili'nin sosyal güvenlik sisteminde emeklilik üç ayaklı bir yapıda ilerler. İlki zorunlu bireysel emeklilik sistemi içerisinde emekli olma; ikincisi kamu tarafından sağlanan yoksulluğu gidermeye yönelik asgari emeklilik; sonuncusu ise ek tasarrufla gönüllü emekliliktir.⁹⁹

Zorunlu bireysel emeklilik sisteminde katılımcılar kazançlarının %10'una yakın bir miktarını katkı payı olarak öderler. Bunun yanında devletin teşvikiyle hayat sigortası, malullük için de ek katkı payları ödenmesi söz konusu olabilir. Getirilen yeni prim sistemleri ile aylık ödenen miktarın azaltılması yolunda düzenlemeler de yapılmaktadır. Sistemden kadınlar için 60, erkekler için 65 yaşına gelindiğinde emekli olunabilmektedir.¹⁰⁰ Emekli olan katılımcıya ödenecek miktar önceden belirlenmiş katkı esasına dayalı olarak sistemde kaldığı dönemde ödediği katkı payı ve fon değerlerine göre belirlenir.¹⁰¹ Emeklilik yaşına gelindiğinde katılımcıya üç seçenek sunulur. Bu seçeneklerden ilki fonda birikmiş miktarla devlet denetiminde bir sigorta şirketinden yıllık gelir sigortası şeklinde anüite denilen yaşam boyu aylık sahibi olunmasıdır. Bu

⁹⁷Tunç, **a.g.k.**, 2016, 30.

⁹⁸Acuner, **a.g.k.**, 2017, 71.

⁹⁹Kayhan, **a.g.k.**, 2007, 26; E. Whitehouse. (2007). *Pensions Panorama: Retirement-Income Systems in 53 Countries*. Washington, D.C.: World Bank, s.162.

¹⁰⁰Gülver, **a.g.k.**, 2011, 22; T.G. Packard. (2002). Pooling, savings and prevention: mitigating the risk of old age poverty in Chile. World Bank Working Paper No. 2849, s.5.

¹⁰¹Gülver, **a.g.k.**, 2011, 22.

seçenekte katılımcı yaşam boyu gelir sağlama garantisine sahip olur. Diğer bir seçenek olarak katılımcılar, birikmiş fonlarından planlanmış geri ödeme sistemiyle aylık olarak birikimlerini çekebilirler. Bu sistemde biriken miktarın toplu olarak çekilmesine izin verilmez. İlk seçeneğe göre aylık gelir miktarının daha fazla olabildiği bu seçenekte katılımcı, planlanan ödeme süresinden uzun yaşaması durumunda gelir kaybı riskiyle karşı karşıya kalır. Son seçenekte ise katılımcının fon yönetim sisteminde biriken miktarı toplu olarak çekmesi sunulur. Ancak toplu para çekiminde katılımcının bir hayat sigortası ile ödenek hak edecek olması yahut kendisine belirli bir miktar ödenek sağlayacak tutarın sistemde kalması zorunludur. Bu zorunluluk ile devlet kişinin emeklilik döneminde muhtaç duruma düşmesini engellemeye çalışmıştır. Katılımcının emeklilik yaşına ulaşmadan hayatını kaybetmesi durumunda fonda biriken miktar mirasçılara ödenmektedir.

Şili özel emeklilik sisteminde erken emeklilik seçeneği de bulunmaktadır. Erken emeklilik için yaş sınırı 55 olmakla birlikte katılımcının fonda biriken miktarının hükümetin öngördüğü miktarı %10 geçmesi gereklidir. Malullük durumunda ise merkez sağlık komisyonu tarafından yapılan tespitle erken emeklilik mümkündür.

Kamu tarafından sağlanan ve yoksulluğu gidermeye yönelik asgari emeklilik aylığının bağlanması çeşitli şartlara bağlanmıştır. Katılımcının zorunlu özel emeklilik sisteminden emekli olmasına rağmen emeklilik gelirin belirlenen bir seviyenin altında kalması durumunda ve 65 yaşının üstünde olması halinde kişiye asgari emeklilik aylığı denilen ve asgari ücretin çok altında bir miktar aylık olarak bağlanır. Yine katılımcının bireysel emeklilik sisteminden emekli olmasına rağmen toplu çekim yaptığı için yahut fon tasarrufu anuitede yeterli olmadığı için aylıksız kaldığı hallerde de sosyal emeklilik aylığı denilen ve asgari emeklilik aylığından biraz daha yüksek bir aylık bağlanır. Bu aylığın bağlanması için de bireysel emeklilik sistemine 20 yıl prim ödeme şartı vardır.¹⁰² 2008 yılında yapılan düzenlemelerle bu miktarların artırılması da gündeme gelmiş ve temel emeklilik yardımı ile bütçe destekli ödemeler yapılması kararlaştırılmıştır.¹⁰³

Fon yönetim sisteminin borsa riskiyle karşı karşıya olması ve Şili'nin siyasi ve ekonomik krizlere gebe bir ülke olması sebebiyle zorunlu olarak getirilen özel emeklilik

¹⁰²Whitehouse, **a.g.k.**, 2007, 162.

¹⁰³Acuner, **a.g.k.**, 2017, 70; Akyıldız, **a.g.k.**, 1999, 209; Gülver, **a.g.k.**, 2011, 22.

sisteminde Şili devlet olarak bazı güvenceler vermek ve denetimi sıkı bir şekilde sağlamak durumunda kalmıştır.¹⁰⁴ Kişinin emeklilik riskini bireysel olarak üstlenmesi fon yönetiminde yaşanacak olumsuzluklara karşı güvence sağlamayı gerektirmiştir. Bu sebeple asgari emeklilik gelirini temin eden ve fon yönetiminde şirketin performansında yaşanan olumsuzluklar veya iflası durumunda katılımcıya emeklilik garantisi veren bir sistem oluşturulmuştur.¹⁰⁵

Şili, bireysel emeklilik sistemini ekonomik bir zorunluluk olarak hem de ekonomi üzerindeki yükü azaltmak hem fon yönetim sisteminin getirilerinden faydalanmak üzere getirmiştir.¹⁰⁶ Ancak bu düzenlemenin getirilişi yalnızca Şili ekonomisini etkilemekle kalmamış diğer ülkelerin sosyal güvenlik reformlarını da etkilemiştir. Şili bireysel emeklilik sistemi, başta diğer Latin Amerika ülkeleri olmak üzere ABD ve birçok Avrupa devletinin sosyal güvenlik reformlarına etki etmiştir.¹⁰⁷

1.2.2. İngiltere

Sosyal devlet ilkesine dayalı sosyal güvenlik sistemlerinin yarattığı maddi zarar yalnızca az gelişmiş veya gelişmekte olan ülkeleri değil gelişmiş olan ülkeleri de etkisi altına almıştır.¹⁰⁸ Ancak gelişmiş ülkelerde yaşlı nüfustaki artış ve doğurganlığın azalması gibi demografik etkiler de sosyal güvenlik sisteminin ekonomik yapısında değişikliklere gidilmesini zorunlu kılmıştır.¹⁰⁹ Gelişmiş devletler, demografik ve ekonomik etkilerle, emeklilik sistemlerinde çok ayaklılığa geçişi bir çözüm yolu olarak görmüştür.

İngiltere emeklilik sistemi üç ayaklı yapıya sahip bir sistemdir.¹¹⁰ Sistemin ilk ayağını kamu emeklilik sistemi oluşturur.¹¹¹ Kamu emeklilik programı iki şekilde sağlanır. Bunlardan ilki temel emeklilik programıdır. Temel emeklilik sistemine hizmet sektöründe çalışanlar ve serbest meslek erbapları dahil olabilir.¹¹² Dağıtım esaslı bir

¹⁰⁴ Akyıldız, **a.g.k.**, 1999, 208 ; Alper, İmrohoroglu ve Sayan, **a.g.k.**, 2004, 98; Tunç, **a.g.k.**, 2016, 33.

¹⁰⁵ Gülver, **a.g.k.**, 2011, 21.

¹⁰⁶ Coşkun Özer ve Gürel, **a.g.k.**, 2014, 161; Gill, Özer ve Tatucu, **a.g.k.**, 2008, 71.

¹⁰⁷ Kayhan, **a.g.k.**, 2007, 26.

¹⁰⁸ Akgeyik, **a.g.k.**, 2006, 52.

¹⁰⁹ Rakıcı ve Ela, **a.g.k.**, 2016, 91.

¹¹⁰ Demirpehlevan, **a.g.k.**, 2010, 65; Kayhan, **a.g.k.**, 2007, 31.

¹¹¹ Acuner, **a.g.k.**, 2017, 89; Akgeyik, **a.g.k.**, 2006, 73 ; Tunç, **a.g.k.**, 2016, 37.

¹¹² D. Blake. (2003). The UK pension system: key issues. *Pensions: An International Journal* 8(4), s.330.

emeklilik sistemi olan temel devlet emekliliğinde vatandaş 65 yaşına geldiğinde ulusal sigorta sistemine ödemiş olduğu prime bağlı olarak emeklilik ödeneğine hak kazanır.¹¹³ Tam bir emeklilik hakkına sahip olmak için 30 yıl boyunca prim ödemek şartı vardır. 2020 yılından önce emeklilik yaşı kadınlar için 62 iken 65'e çıkarılmış ve bu yaştan ilerleyen yıllarda hem kadın hem erkek için 67'ye ulaşmasına karar verilmiştir. Temel emeklilik sisteminde erken emekliliğe izin verilmezken geç emeklilik mümkündür. Geç emeklilikte sisteme ödenen prim artacağından emeklilik ödeneği de artacaktır. Temel devlet emekliliği primlerini asgari gelir düzeyinin altında kaldığı için ödeyemeyen emeklilik yaşına gelmiş vatandaşlar için oluşturulan kredi sistemiyle temel emeklilik primleri genel vergi gelirleri finansmanı ile ödenir.¹¹⁴

Devletin sağlamış olduğu ikinci emeklilik sistemi kazanca dayalı emeklilik sistemidir.¹¹⁵ Kazancı asgari ücret ve daha fazla olan vatandaşların bu sisteme katılımı zorunludur.¹¹⁶ Ancak serbest meslek mensupları bu programın kapsamında değildir. Devletin ikinci emeklilik programının amacı primsiz dağıtım modeliyle malul ya da muhtaç durumda olanlara emeklilik ödeneği sağlamaktır.¹¹⁷

İngiltere emeklilik sisteminin ikinci ayağını mesleki bireysel emeklilik planları oluşturmaktadır. Mesleki bireysel emeklilik programları işverenler tarafından kurulan ve yönetilen programlardır. Bireysel emeklilik programı kurulması zorunlu değilse de bir işyerinde bireysel emeklilik programı oluşturulmuşsa çalışanların bu programa katılımı zorunludur.¹¹⁸ İşveren programa katılımı sınırlayabileceği gibi toplanan primlerin değerlendirileceği fonu da seçebilir. Mesleki emeklilik programları maaş esaslı, prim esaslı yahut karma şekilde ödenekle oluşturulabilir. Seçilen plana göre emeklilik ödeneği şekillerinde, emeklilik ödeneği miktarında ve emeklilik yaşında farklı yöntemler uygulanabilir. Bu sistemde emeklilik yaşı 60- 65 arasındadır. Ancak erken emeklilik de mümkündür. Mesleki bireysel emeklilik programlarına sağlanan katkı işveren ve işçi tarafından ortak olarak yapılmaktadır. Prim esaslı emeklilik planlarında ödenen prim yıllık kazancın %15'ini geçemez. 55 yaşına gelindiğinde sistemden toplu para çekebilmek mümkündür. Ancak 55 yaşından önce bu istek %55 oranında vergi

¹¹³Altaş, **a.g.k.**, 2010, 19; Gülver, **a.g.k.**, 2011, 30.

¹¹⁴Altaş, **a.g.k.**, 2010, 20.

¹¹⁵Acuner, **a.g.k.**, 2017, 91; Aşkın, **a.g.k.**, 2003,76.

¹¹⁶Altaş, **a.g.k.**, 2010, 19; Gülver, **a.g.k.**, 2011, 29.

¹¹⁷Blake, **a.g.k.**, 2003, 331.

¹¹⁸Acuner, **a.g.k.**, 2017, 96; Gülver, **a.g.k.**, 2011, 30.

cezası ile sonuçlanacaktır. Emeklilik yaşına gelen vatandaşa çeşitli seçenekler sunulur. İlk seçenek bir kısım toplu para çekimi ve kalan miktarın anüite olarak ödenmesidir. Anüite seçeneği olmaksızın tüm paranın çekilmesi de mümkündür. Yahut vatandaş emeklilik hakkını erteleme seçeneğine sahiptir.¹¹⁹

Yeni düzenlemelerle kazanca dayalı emeklilik programlarının yerini işyeri/mesleki esaslı bireysel emeklilik programları almış ve devlet teşvikiyle sözleşme dışı program adı verilen bu programlara geçiş imkanı tanınmıştır.¹²⁰ Ayrıca serbest meslek mensuplarının da gönüllü katılımı mümkün kılınmıştır. Kamu ve özel sektörün işbirliği ile oluşturulan işyeri bireysel emeklilik programları, fonlama esasına dayalı işleyen ve primlerin işveren tarafından ödendiği bir sistemdir. Ancak gelecek dönem için primlerin işveren, işçi ve devlet arasında paylaştırılması yoluna gidilmesi planlanmaktadır.¹²¹

Kişisel bireysel emeklilik planları İngiltere emeklilik sisteminin son ayağını oluşturmaktadır.¹²² Kazanca dayalı devlet emeklilik programlarına dahil olamayan serbest meslek erbapları ve hiçbir emeklilik programına dahil olmayanlar için getirilen¹²³ kişisel bireysel emeklilik sistemi günümüzde bu sınırlamadan kurtularak ek tasarruf yapmak isteyen 75 yaş altındaki herkese açık hale gelmiş bir sistemdir.¹²⁴ Kişisel bireysel emeklilik sisteminde fon yönetim ücretleri ve sistemden çıkma halinde uygulanacak cezalar diğer emeklilik sistemlerine göre düşük tutulmuştur.¹²⁵ Kişisel bireysel emeklilik sistemi gönüllüğe dayalı bir sistemdir¹²⁶ ve bu sebeple prim düzeyleri, prim ödeme düzeni açısından esnektir. Diğer emeklilik programlarından kişisel bireysel emeklilik programlarına geçiş sağlanabilmektedir.

Mesleki yahut kişisel emeklilik planlarından birine dahil olan vatandaşın kazanca dayalı emeklilik programına dahil olma zorunluluğu yoktur. Emeklilik programlarının kamuda yarattığı yükü azaltmak için hükümet politikasının özel emeklilik programlarına yönlendirir şekilde olmasının yanı sıra İngiltere'nin devlet

¹¹⁹Acuner, **a.g.k.**, 2017, 97.

¹²⁰Acuner, **a.g.k.**, 2017, 92; Coşkun Özer ve Gürel, **a.g.k.**, 2014, 162.

¹²¹Acuner, **a.g.k.**, 2017, 94.

¹²²Altaş, **a.g.k.**, 2010, 20.

¹²³Kayhan, **a.g.k.**, 2007, 32.

¹²⁴Gülver, **a.g.k.**, 2011, 31.

¹²⁵Acuner, **a.g.k.**, 2017, 98.

¹²⁶Tunç, **a.g.k.**, 2016, 38.

destekli emeklilik programları ile sağlamış olduğu emeklilik ödeneği bireyi tatmin edecek miktarda olmadığından özel emeklilik programları talep görmektedir.¹²⁷ Dağıtım sisteminden işveren ve işçilerin ödenekleriyle oluşturulan fonlama sistemine geçiş kamunun üzerindeki yükü azaltırken prim miktarının artması ve fonlamanın sağlayacağı getiriler vatandaşı tatmin edecek niteliktedir. Ancak İngiltere’de genel düzenin aksine dağıtım esasına dayalı işleyen işyeri bireysel emeklilik programlarına da rastlanmaktadır.¹²⁸

Bireysel emeklilik sisteminde büyük fon değerlerine sahip olan İngiltere’de devletin oluşturmuş olduğu ve işyeri esaslı bireysel emeklilik programlarından doğabilecek riskleri üstlenen Emeklilik Koruma Fonu devletin bireysel emeklilik sistemine olan teşvikini göstermektedir. Ayrıca sıkı denetimlerin yer aldığı sistem en güvenilir bireysel emeklilik programları arasında gösterilmektedir. Bireysel emeklilik programlarına katılımın artırılması amacıyla vergi teşviki ve Ulusal Sigorta Fonu’na ödenen primden indirim yapılması gibi politikalar izlenmektedir.¹²⁹

1.2.3. Almanya

Almanya, emeklilik sistemini vatandaşlarına ilk sağlayan ülkelerden biridir. Bismarck Kanunları ile başlayan sosyal güvenlik düzenlemeleri günümüzde de gelişmiş sistemlerdendir.¹³⁰ Sosyal devlet ilkesinin yoğun olarak görüldüğü sistemde sağlanan korumalar 1929 krizi sonrası azalsa da ilerleyen dönemlerde kendini toparlamış ve en cömert sosyal güvenlik sistemi unvanını da almıştır.¹³¹

Almanya’nın emeklilik sistemi 1889’dan beri işletilmekte ve 1957 yılına kadar fonlama sistemi kullanılmaktaydı. 1957 yılından sonra ise sistem dağıtım esası ile işletilmeye devam etmiştir. 1974 yılına kadar kamu destekli emeklilik programları ile emeklilik güvencesi sağlanırken bu yılda çıkarılan Şirket Emeklilik Kanunu ile gönüllü mesleki emeklilik sistemi işyeri kapsamlı olarak ülke sistemine girmiştir.¹³² 1990’lı

¹²⁷Akyıldız, **a.g.k.**, 1999, 207.

¹²⁸Ezer, **a.g.k.**, 2016, 105.

¹²⁹Altaş, **a.g.k.**, 2010, 20.

¹³⁰Akgeyik, **a.g.k.**, 2006, 50 ; Özmert Koçer, **a.g.k.**, 2014, 54.

¹³¹A.B. Supan ve C. Wilke. (2004). Reforming the German Public Pension System, Paper Prepared for the 2004 General Assembly of the Japan Pension Research Council, 9-10 September, 2004, Tokyo, Japan, s.3.

¹³²Kayhan, **a.g.k.**, 2007, 31 ; Tugay, **a.g.k.**, 2018, 164.

yıllara gelindiğinde sistemde yaşanan mali sıkıntıları önlemek için tekrar fonlama yöntemine geçilmiş, ancak 9 yıl sonra daha sürdürülebilir bir sistemin sağlanması için yeni düzenlemeler yapılmıştır.¹³³ Bu düzenlemelerle kamu emeklilik sistemi dağıtım esaslı işleyen bir sisteme dönüşmüş ve bazı vergi kanalları ile sigorta sistemi ayakta tutulmaya çalışılmıştır. Emeklilik yaşı bu düzenlemeler ile 2023'e kadar 65; 2023'ten 2029'a kadar 66 ve 2029 sonrası için 67 olacak şekilde düzenlenmiştir.¹³⁴ Emeklilik sigortası için ödenen primlerden vergi alınmaması, ancak emeklilik ödeneklerinin istisnasız vergiye tabi olması gibi yöntemler de sigorta sisteminin sürdürülebilirliğini artırır yöndedir.

Almanya emeklilik sistemi günümüzde üç ayaklı bir yapıya sahip olarak düzenlenmiştir. Emeklilik sisteminin ilk ayağını kamu emeklilik sistemi oluşturmaktadır. Kamu emeklilik sistemi 2005 yılına kadar parçalı bir yapıda hizmet verirken 2005 yılında yapılan bir düzenleme ile Almanya Sigorta Kuruluşları Birliği adıyla tek bir çatı altına toplanmıştır.¹³⁵ Kamu emeklilik sistemine bazı serbest meslek mensupları da dahil olmak üzere katılım zorunludur.¹³⁶ Sistem dağıtım esaslı olarak işler ve finansman kaynağı yasal emeklilik sigorta primlerinden ve genel vergilerden ayrılan pay ile sağlanır.¹³⁷ Sigorta primlerinin yarısını işveren yarısını işçi öder.¹³⁸ Ancak memurlar ve serbest çalışan gazeteci ve sanatçılar emeklilik programı için prim ödemezler; bu kişilerin emeklilik finansmanı memur emeklilik planı ve sanatçı sosyal kasasından karşılanır.¹³⁹ Sistemden emekli olabilmek için 65 yaşına gelinmiş ve asgari 5 yıl prim ödenmiş olması gerekir; 45 yıl prim ödemiş ve 65 yaşına gelmiş bireyler sistemden tam emeklilik hakkı kazanırlar. Tam emekliler için ücretlerinin %70'i oranında bir emeklilik ödeneği sağlanır.¹⁴⁰ Sistemden erken emeklilik de mümkündür; 35 yıl prim ödemiş kişiler 63 yaşına geldiklerinde kesintili bir emeklilik ödeneği ile erken emekli olabilirler. Ayrıca %50 malul durumda olan bireyler 35 yıl prim ödedikleri takdirde 60 yaşına geldiklerinde tam emekli olabilirler.¹⁴¹

¹³³ Supan ve Wilke, **a.g.k.**, 2004, 6.

¹³⁴ Acuner, **a.g.k.**, 2017, 143.

¹³⁵ Acuner, **a.g.k.**, 2017, 141; Özmert Koçer, **a.g.k.**, 2014, 55.

¹³⁶ Gülver, **a.g.k.**, 2008, 24; Özmert Koçer, **a.g.k.**, 2014, 56 ; Tugay, **a.g.k.**, 2018, 109.

¹³⁷ Tugay, **a.g.k.**, 2018, 93.

¹³⁸ Tugay, **a.g.k.**, 2018, 95.

¹³⁹ Acuner, **a.g.k.**, 2017, 142; Demirpehlevan, **a.g.k.**, 2010, 36 ; Kayhan, **a.g.k.**, 2007, 30.

¹⁴⁰ Whitehouse, **a.g.k.**, 2007, 74.

¹⁴¹ Acuner, **a.g.k.**, 2017, 144.

Almanya emeklilik sisteminin ikinci ayağını mesleki emeklilik programları oluşturmaktadır.¹⁴² Mesleki emeklilik programları genellikle büyük şirketler çerçevesinde oluşturulan programlardır. Belirli süre çalışan işçilere programa katılım imkanı sunulur. Çalışanın şirketteki vasfına göre emeklilik programının avantajları değişmektedir. Çünkü şirketler emeklilik programlarını yüksek vasıflı elemanları şirkete kazandırmak yahut şirkette kalmalarını sağlamak için bir avantaj olarak kullanmaktadırlar.¹⁴³ Memurlar için kamu emeklilik sisteminin yanında mesleki emeklilik programlarına katılım gönüllü olarak gerçekleşir. Diğer katılımcılar isterlerse kamu emeklilik programını iptal edip yalnızca mesleki emeklilik programında kalmayı tercih edebilirler. Mesleki emeklilik programları maaş esaslı ve prim esaslı olarak işletilebilir; seçilen plana göre ödenecek prim tutarında değişimler olacaktır.¹⁴⁴ Mesleki emeklilik programına dahil olan çalışanlar için işverenler çalışan maaşından %4'e kadar kesinti yapabilmekte ayrıca kendileri de prim ödemesi yapabilmektedir.¹⁴⁵ Rekabet unsuru olarak kullanılan emeklilik programları için işverenin prim ödeyebilmesi bir avantaj olarak karşımıza çıkar. Çalışanın bu emeklilik programından emekli olabilmesi için işyerinden ayrıldığında en az 35 yaşında olması, 10 yıl prim ödenmiş olması, 12 yıl boyunca istihdam ediliyor ve 3 yıldan beri katkı payı ödüyor olması gereklidir.¹⁴⁶ Kamu çalışanları için prim ödeme süresi 5 yıldır. Şartlar sağlandığında çalışan, 65 yaşında mesleki emeklilik programı kapsamında emekli olabilmektedir. Devletin denetim ve desteği altında olan mesleki emeklilik programlarında katılımcıların tasarruflarının korunması adına güvenlik fonları kurulmuş ve iflas eden şirketler için katılımcı koruma altına alınmıştır.¹⁴⁷ İşyeri mesleki emeklilik programları devletin doğrudan parasal ve dolaylı olarak vergi indirimleri yolu ile desteklemesi sayesinde gelişmiş ve kamu emeklilik programının tamamlayıcısı konumuna gelmiştir.¹⁴⁸

Emeklilik sisteminin son ayağını bireysel emeklilik programları oluşturur. Bireysel emeklilik sistemi Almanya'ya 2001 yılında Riester reformları ile gelmiş ve ek tasarruf sağlamak amacıyla emeklilik fonlarına yahut sigorta şirketlerine katkı payı

¹⁴²Acuner, **a.g.k.**, 2017, 145; Akyıldız, **a.g.k.**, 1999, 208 ; Gülver, **a.g.k.**, 2011, 28.

¹⁴³Acuner, **a.g.k.**, 2017, 145.

¹⁴⁴Acuner, **a.g.k.**, 2017, 146; Tugay, **a.g.k.**, 2018, 171.

¹⁴⁵Tugay, **a.g.k.**, 2018, 171.

¹⁴⁶Acuner, **a.g.k.**, 2017, 150.

¹⁴⁷Kayhan, **a.g.k.**, 2007, 30 ; Tugay, **a.g.k.**, 2018, 134.

¹⁴⁸Tugay, **a.g.k.**, 2018, 104.

ödemek esası üzerine kurulmuştur. Birey, birikimini yatırım fonlarına yapabileceği gibi birikimli hayat sigortaları gibi farklı birikim yöntemlerini de seçebilir.¹⁴⁹

Bireysel emeklilik sistemine katılımı artırmak adına devlet vergi desteği ve katkı payı desteğinde bulunmaktadır.¹⁵⁰ Bireysel emeklilik fonunda bulunan tasarruflar varlık testine dahil edilmezken sistemin fon yönetim ücretleri oldukça düşük tutulmakta ve katılımcılara sistem hakkında bilgilendirmeler yapılmaktadır. Bireysel emeklilik programları Riester ve Rürup olmak üzere iki çeşittir.¹⁵¹ Riester programları memurlar, maluller, kamu emeklilik sigortasına prim ödeyenler ve işsizlik yardımı alanlar ve eşlerinin dahil olduğu geniş bir kitleye hitap eder.¹⁵² Riester emeklilik programlarına dahil olabilmek için vatandaşlık şartı aranmayarak geniş bir kitleye hitap etmesi amaçlanmıştır. Ancak Riester emeklilik programı teşviklerinden kamu emeklilik sisteminde isteğe bağlı sigortalı olanlar, kamu emeklilik sisteminde sigortalanması zorunlu olmayan bağımsız çalışanlar ve kamu emeklilik sistemine dahil olmaktan muaf tutulup mesleki emeklilik programlarına dahil olmaları zorunlu tutulanlar faydalanamayacaktır. Kamu emeklilik sisteminden bağlanacak aylığın düşük olması ve ilerleyen dönemlerde daha da düşecek olması sorununa bir çözüm olarak getirilen Riester emeklilik programlarında teşviklerden faydalanacak kitle de bu sorundan etkilenecekler ile sınırlanmıştır.¹⁵³ Devletin sübvansé ettiği ve sıkı düzenlemeye tabi tuttuğu bu türde katılımcının ödeyeceği katkı payı sözleşme ile belirlenir; devlet katkı payı için yalnızca alt ve üst sınırlar koymuştur. Bonus adı verilen ve çeşitli teşvik türlerinden oluşan devlet katkı payları ve vergi avantajları ile sistem devlet tarafından desteklenmektedir. Bu sistemde katılımcıya 62 yaşından itibaren ödeme yapılması mümkündür; anüite, toplu çekim yahut bir miktar toplu çekim ve kalanın anuitede olarak bağlanması katılımcıya emeklilik ödeneği verileceği zaman sunulacak seçeneklerdir.¹⁵⁴ Ayrıca temel ödeneklerin yanı sıra çocuk başına ödenen çocuk ödeneği ve konut almak isteyen katılımcıya konut ödeneği de Riester sözleşmesi kapsamında sağlanmaktadır.¹⁵⁵ Riester emeklilik sisteminde amaç, mevcut durumda düşük olan kamu emekliliği

¹⁴⁹Supan ve Wilke, **a.g.k.**, 2004, 8; Tugay, **a.g.k.**, 2018, 371.

¹⁵⁰ F. Berner. (2006). Riester pension in Germany: do they substitute or supplement public pensions? positions in the debate on the new public policy on private pensions, *German Policy Studies* 3(3), s.503.

¹⁵¹Acuner, **a.g.k.**, 2017, 151.

¹⁵²Acuner, **a.g.k.**, 2017, 151.

¹⁵³ Y. Duman (2014). Dünyanın en yaşlı ikinci ülkesi Almanya’da riester emeklilik sistemi ile zorunlu emeklilik sigortası arasındaki ilişkinin analizi, *Sosyal Güvençe Dergisi* 5, s.58.

¹⁵⁴Tugay, **a.g.k.**, 2018, 145.

¹⁵⁵ Duman, **a.g.k.**, 2014, 60.

aylıklarının ileride yaşlılık yoksulluğuna varacak kadar düşürülmesini öngören plana bir çözüm olarak yaşlılık döneminde ek bir gelir elde edilmesini sağlamaktır.¹⁵⁶ Bu sebeple Riester emeklilik programı daha çok düşük gelirli bireyler hitap etmektedir. İkinci bireysel emeklilik türü olan Rürup sistemi ise serbest meslek mensupları ve yüksek gelir düzeyine sahip kişilere hitap eden bir sistemdir.¹⁵⁷ Kamu emeklilik sisteminin aynı şartlara sahip özel bir emeklilik programı ile desteklenmiş halidir. Sisteme ödenecek katkı paylarında bir sınır olmadığı gibi ara ödeme ve özel ödeme adı verilen ödemeler ile de fonda biriken miktarın artırılması mümkündür.¹⁵⁸ Bu sistemde vergi sübvansiyonu yoktur, ancak vergi indirimleri mevcuttur. Fonda biriken miktarın tamamen çekilmesinin sınırlı olduğu bu sistemde tasarruf, devir ve veraset işlemlerine konu olamaz. Rürup bireysel emeklilik sistemi katılımcıya ömür boyu ödenek sağlayabilecek bir sistemdir.¹⁵⁹

Özel emeklilik sistemlerinde emekli olunması için sistemde kalınması gereken süre yasalarla düzenlenmemiştir; bu süreyi emeklilik sözleşmesinin yapıldığı sigorta şirketleri belirlemekte ve genel olarak 12-15 yıl arası bir süre sistemde kalma şartı getirilmektedir.¹⁶⁰

Almanya’da kamu emeklilik sistemine katılım zorunlu olduğundan ülke genelinde emeklilik ödeneklerinin büyük bir oranda kamu sigorta sisteminden sağlandığı görülmektedir.¹⁶¹ Ancak ülke politikasının da emeklilik sisteminin yükünü kamudan özele aktarmak yönünde olduğu bilinmektedir.¹⁶² Bu çerçevede yapılan düzenlemelerde emeklilik ödeneklerinin finansmanının kamudan özele kaymaya başladığı, özel emeklilik programlarına talebin arttığı görülmektedir. Kamu emeklilik sisteminin sağlamış olduğu emeklilik ödeneği miktarının yetersiz gelmesi bireyleri ikinci bir emeklilik ödeneği sağlayan özel emeklilik sistemlerine yönlendirmiştir.¹⁶³ Almanya emeklilik sistemi üç ayaklı bir yapıya sahip olmasına rağmen sistemin üçüncü ayağı olan bireysel emeklilik programlarının ikinci ayak olan mesleki emeklilik programlarına göre çok gelişmediği görülmektedir. Devlet denetim ve desteği bireysel

¹⁵⁶ Duman, **a.g.k.**, 2014, 58.

¹⁵⁷ Tugay, **a.g.k.**, 2018, 153.

¹⁵⁸ Tugay, **a.g.k.**, 2018, 150.

¹⁵⁹ Acuner, **a.g.k.**, 2017, 152.

¹⁶⁰ Tugay, **a.g.k.**, 2018, 142.

¹⁶¹ Demirpehlevan, **a.g.k.**, 2010, 37; Kayhan, **a.g.k.**, 2007, 30 ; Tugay, **a.g.k.**, 2018, 102.

¹⁶² Berner, **a.g.k.**, 2006, 506; Gülver, **a.g.k.**, 2011, 28 ; Tugay, **a.g.k.**, 2018, 94.

¹⁶³ Gülver, **a.g.k.**, 2011, 25 ; Tugay, **a.g.k.**, 2018, 102.

emeklilik programlarında önemli bir seviyede olmakla birlikte mesleki emeklilik programlarının daha geniş ve daha güvenilir düzenlemelere sahip olması ikinci ayağa olan talebi artırmıştır. Ayrıca mesleki emeklilik programlarının büyük şirketler arasında bir rekabet sebebi haline gelmesi sistemin avantajlarını artırmış ve katılımın artmasını sağlamıştır.

1.3. Bireysel Emeklilik Ve Hayat Sigortası İlişkisi

Bireysel emeklilik sistemi yapı olarak birikimli hayat sigortası ile kıyas yapmaya müsait olduğundan diğer hayat sigortası türleri kapsama alınmayacaktır. Bireysel emeklilik sisteminin özel bir sigorta türü olduğu açık olsa da özel sigorta sistemindeki yerinin belirlenmesi değişkenlik göstermektedir. Ülkelerin emeklilik sistemlerinde bireysel emeklilik ayağını oluştururken yaptıkları düzenlemeler bireysel emeklilik sisteminin niteliğini de değiştirmektedir.¹⁶⁴

Örnek olarak Almanya’da emeklilik sisteminin üçüncü ayağını oluşturan bireysel emeklilik sistemlerine katılım sağlayan bireyler tasarruflarını yalnızca yatırım fonlarında değil başka birikim fonlarında da değerlendirebilirler. Diğer birikim fonları içerisinde birikimli hayat sigortası, yatırım fonuna bağlı hayat sigortası, banka tasarruf planları bulunmaktadır. Kamu emekliliği yanında ikinci bir emeklilik hakkı kazanmak isteyen birey, devletin teşvik sunduğu bir hayat sigortası sözleşmesi yaparak bireysel emeklilik sistemine girmiş bulunur. Almanya birikimli hayat sigortası klasik emeklilik sigortası olarak da bilinir ve diğer hayat sigortaları gibi ölüm riskini üstlenen bir sigorta niteliği taşımaz. Birikimli hayat sigortası yalnızca birikime dayalı bir sigorta türü olarak hizmet verir. Ayrıca Almanya’da kamu emekliliği ve devletin destek verdiği özel emeklilik sistemleri yanında üçüncü ve önemli bir emeklilik ayağı olan devlet desteği içermeyen birikimli hayat sigortaları da mevcuttur. Bu sigortalar da ölüm riski üstlenmeyen, yalnızca birikime dayalı işleyen bir sigorta türüdür ve yüksek miktarda katılımcısı bulunmaktadır.¹⁶⁵

Türkiye emeklilik sistemine bakıldığında ise bireysel emeklilik sisteminin hayat sigortalarından bağımsız, hatta hayat sigortalarına alternatif bir özel sigorta şeklini

¹⁶⁴Tugay, a.g.k., 2018, 30.

¹⁶⁵Kayhan, a.g.k., 2007, 95 ; Tugay, a.g.k., 2018, 126.

aldığını görmek mümkündür.¹⁶⁶ Bireysel emeklilik sistemine girmek isteyen bir katılımcının tasarrufu yalnızca bireysel emeklilik yatırım fonlarında değerlendirilir. Ayrıca katılımcının sisteme girmek için bir sigorta şirketi ile değil bir emeklilik şirketi ile bireysel emeklilik sözleşmesi imzalaması gerekir.¹⁶⁷ Uygulamada sigorta şirketlerinin aynı zamanda bireysel emeklilik sözleşmesi akdetmeye yetkili emeklilik şirketleri olarak görev yapmaları karışıklığa sebep olsa da farklı sistemlere sahip iki ayrı alan olma özelliğini yitirmez. Türkiye’de Alman sigorta sisteminde olduğu gibi yalnızca birikime dayalı hayat sigortaları yoktur; birikimli hayat sigortalarında ölüm riski, hastalık, kaza riski gibi riskler de teminat altına alınır.¹⁶⁸ Bireysel emeklilik sistemi devlet denetiminde işleyen bir sistemken hayat sigortaları bağımsız dış denetime tabidir. Her ikisinde de emeklilik hakkı kazanılabilmesi için 10 yıl prim/katkı payı ödemek gerekli iken bireysel emeklilik sisteminde 56 yaşını doldurmuş olmak da gereklidir.¹⁶⁹ Tasarruflar her iki sistemde de para ve sermaye piyasalarında değerlendirilirken bireysel emeklilik sistemi katılımcısı değerlendirilecek fon konusunda söz sahibidir. Hayat sigortası sigortalısının bu konuda yetkisi yoktur. Bireysel emeklilik şirketinin gelirini giriş aidatı ve fon yönetim giderleri oluştururken sigorta şirketinin gelirini fonlar üzerinden alınan komisyon ve işletme masrafı kesintileri oluşturmaktadır.¹⁷⁰ Bireysel emeklilik sistemlerinde katılımcının prim ödemeye ara vermesi sözleşmeyi sona erdirmeyip donma sonucunu doğurur ve şirket katılımcıdan katkı payı tahsilatını talep edemez. Ancak hayat sigortasında bir yıldan daha az süreyle yürürlükte olan sözleşmelerde prim ödenmezse sigortacının fesih imkanı varken en az bir yıllık sözleşmelerde prim ödenmezse sigorta prim ödemesinden muaf sigortaya dönüşür.¹⁷¹

Genel farklılıkların yanı sıra terim farklılıkları ve devlet desteğinin getirdiği farklılıklar da bulunmaktadır. Öncelikle bireysel emeklilik sistemine dahil olan kişiye katılımcı denir; hayat sigortası yapan kişiye ise sigorta ettiren denir. Her iki sistemde de başkası adına sisteme ödeme yapmak mümkündür. Vergi avantajları iki sisteme de

¹⁶⁶N.K. Erdoğan(2003). Farklı meslek gruplarının hayat sigortasına bakışı ve bireysel emeklilik sigortasının geleceği, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* (8), s.12.

¹⁶⁷Gülver, **a.g.k.**, 2011, 84.

¹⁶⁸Gülver, **a.g.k.**, 2011, 84 ; Tugay, **a.g.k.**, 2018, 31.

¹⁶⁹Erdoğan, **a.g.k.**, 2003, 14 ; Gülver, **a.g.k.**, 2011, 85.

¹⁷⁰Gülver, **a.g.k.**, 2011, 87 ; Kayhan, **a.g.k.**, 2007, 100 ; Tugay, **a.g.k.**, 2018, 32.

¹⁷¹6102 Sayılı Türk Ticaret Kanunu Madde 1502/1: “ En az bir yıldan beri yürürlükte bulunan ve bir yıllık primi ödenmiş olan sigorta sözleşmelerinde, sigorta ettiren daha sonra prim ödeme borcunu yerine getirmezse, sigortacı bu sebeple sözleşmeyi feshedemez ve prim isteyemez. Bu hâlde sigorta, prim ödenmesinden muaf sigortaya dönüşür. Prim ödenmesinden muaf sigortada, sigorta bedeli ödenen primle sözleşme uyarınca ödenmesi gereken prim arasındaki orana göre ödenir.”

sağlanmıştır. Ancak bireysel emeklilik sisteminin avantajları daha yüksektir. Bireysel emeklilik hesabını farklı bir emeklilik şirketine taşımak mümkünken hayat sigortası hesabını başka bir sigorta şirketine taşımak mümkün değildir. Bireysel emeklilik hesabındaki birikim her zaman iptal edilip çekilebilirken hayat sigortası hesabındaki birikimin çekilebilmesi için sözleşmeye göre 1 ila 3 yıl arasında prim ödenmesi şarttır.¹⁷² Hayat sigortalarında primler toplu olarak değerlendirilir ve bu sebeple her ay kar payı dağıtımı yapılması zorunludur ve sigorta şirketlerinin fon yönetiminden getiri garantisi vermesi gereklidir. Bireysel emeklilik sisteminde ise her katılımcının fonu ayrı olduğu için fon yönetiminden sağlanan gelirler emeklilik döneminde katılımcıya ödenir ve getiri garantisi yoktur. Sözleşmeden cayma süreleri de iki sistem için farklılık arz etmektedir¹⁷³; bireysel emeklilik için cayma süresi sözleşmenin başlamasından itibaren 60 gün iken hayat sigortası için 15 gündür.¹⁷⁴

Türkiye’de bireysel emeklilik sisteminin kamu emekliliği yanında ikinci bir emeklilik gelirinin yasal altyapısı olarak düzenlenmesi birikimli hayat sigortalarının etkinlik kazanamamasına sebep olmuştur. Hayat sigortasının tercih edilme oranının yüksek olmamasının yanında bireysel emeklilik düzenlemelerinin ilk yıllarında hayat sigortası hesaplarının masrafsız bir şekilde bireysel emeklilik sistemine aktarılabilmesi hayat sigortası oranlarını iyice düşürmüştür. Katılımı artırmak amacıyla bireysel emeklilik sistemi getirisi yüksek ve esnek bir sistem olarak devletin denetim ve desteği ile işlediği için bireysel emeklilik sistemi karşısında hayat sigortalarının pek şansı kalmamıştır.¹⁷⁵

Almanya’da bireysel emeklilik, hayat sigortası olarak karşımıza çıkarken Türkiye’de hayat sigortasından ayrı nitelik ve mevzuata sahip farklı bir özel sigorta türü olarak görülür. Mevzuat ile de ayrı bir sigorta sistemi olduğu belirlenen bireysel emeklilik sistemi için Acuner, hayat sigortası başlığı altında değerlendirme yapmıştır.¹⁷⁶

¹⁷²Gülver, **a.g.k.**, 2011, 86.

¹⁷³Kayhan, **a.g.k.**, 2007, 96.

¹⁷⁴6102 Sayılı Türk Ticaret Kanunu Madde 1489/1: “Sigorta ettiren, sigortacının kendisine cayma hakkını kullanabileceğini bildirmesinden itibaren onbeş gün içinde sözleşmeden cayabilir. Bilgilendirmenin yapıldığı sigortacı tarafından ispatlanır. Bilgilendirme yapılmamışsa cayma hakkı ilk primin ödenmesinden bir ay sonra sona erer.”

Madde 1430/3: “Sigorta ettiren, sigortacının sorumluluğu başlamadan önce, kararlaştırılmış primin yarısını ödeyerek sözleşmeden cayabilir. Sözleşmeden kısmi cayma hâlinde, sigorta ettirenin ödemekle yükümlü olduğu prim, cayılan kısma ilişkin primin yarısıdır.”

¹⁷⁵Tugay, **a.g.k.**, 2018, 29.

¹⁷⁶Acuner, **a.g.k.**, 2017, 38.

Ancak yapısı itibariyle Türk bireysel emeklilik sisteminin sigorta faaliyetinden ziyade tasarruf ve yatırım faaliyetine yönelmiş olması¹⁷⁷ bu görüşün doğru olmadığını göstermektedir. Sonuç olarak bireysel emeklilik sistemlerinin niteliği konusunda ülkelerin emeklilik sistemlerinin düzenlenişi etkili olmaktadır.¹⁷⁸

1.4. Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sistemi

Bireysel emeklilik sisteminin genel hatları ve dünyadaki uygulanış şekilleri incelendikten sonra Türkiye’de yaşamış olduğu gelişimin ayrıntılarına bu bölümde değinilecektir. Bu çerçevede ilk olarak bireysel emeklilik sisteminin Türk sosyal güvenlik sistemine girişi ve sistemdeki yeri anayasal dayanaklarıyla incelenecektir. Bireysel emeklilik hukuku mevzuatına değinildikten sonra emeklilik sözleşmesinin niteliği, türleri ve taraflarının yükümlülükleri incelenerek Türkiye’de bireysel emeklilik sistemi bölümü tamamlanacaktır.

1.4.1. Bireysel emeklilik sisteminin hukuki gelişimi

Yirminci yüzyılın başlarında büyük savaşlardan çıkan ve yeni bir devlet olarak siyasi hayatta yer almaya çalışan Türkiye Cumhuriyeti, iktisadi hayatı da canlandırmak adına politikalar üretmekteydi. Dönemin de etkisiyle liberal politikaların meclis tarafından desteklendiği iktisadi hayat, halkın özel teşebbüsler için ekonomik durumunun elverişli olmaması sebebiyle beklenen ivmeyi kazanamayınca liberal politikaların yerine sosyal devlet anlayışı ile oluşturulan yeni politikalar zorunlu hale gelmişti. İktisadi hayatta sosyal devlet anlayışının hakim olması sosyal güvenlik alanında da etkili olmuş ve sistemin günümüzdeki halini de oluşturan sosyal güvenlik sistemi, devlet tarafından sağlanan bir kamu hizmeti haline gelmişti. Ancak devlet eliyle sağlanan sosyal güvenlik sisteminin devlet ekonomisine yüklemiş olduğu yükün giderek artması tüm dünya ülkeleri ile birlikte Türkiye ekonomisi için de bir tehdit oluşturmuş ve yeni sosyal güvenlik arayışlarını başlatmıştır. Bu arayışların bir sonucu olarak sosyal güvenlik sistemimizde yerini bulan bireysel emeklilik sisteminin anayasal dayanağı

¹⁷⁷Tunç, a.g.k., 2016, 51.

¹⁷⁸Acuner, a.g.k., 2017, 39 ; Tugay, a.g.k., 2018, 371.

olarak ele alabileceğimiz maddeleri, sistemin sosyal güvenlik içindeki yeri ve bireysel emeklilik mevzuatı bu başlık altında incelenecektir.

1.4.1.1. Bireysel emeklilik sisteminin anayasal dayanakları

Bireyin yeme, barınma gibi temel ihtiyaçları içinde yer alan güvenlik ihtiyacının devlet tarafından sağlanması sosyal devlet anlayışının bir sonucudur. Türk sosyal güvenlik sistemine bakıldığında da belirli bir prim karşılığında devletin hastalık, kaza, yaşlılık gibi riskleri üstlendiği bir sosyal güvenlik sisteminin olduğu görülür. Sosyal güvenlik sisteminin dayandığı ilke olan sosyal devlet ilkesinin benimsemesinin anayasal dayanağı, Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 2'nci maddesinde yer alan Türkiye'nin sosyal bir hukuk devleti olduğu ibaresi ve 5'inci maddesinde yer alan devletin toplumun refah, huzur ve mutluluğunu sağlamak amacı olarak karşımıza çıkar.¹⁷⁹

Sosyal devlet ilkesinin Anayasa'da açıkça benimsenmesinin bir sonucu olarak sosyal devletin gereklerinden olan sosyal güvenliğe ilerleyen maddelerde ayrıca yer verilmiştir.¹⁸⁰ Buna göre Anayasa'nın 60'ıncı maddesi "*Herkes sosyal güvenlik hakkına sahiptir.*" diyerek sosyal güvenliğe anayasal bir dayanak olmuştur. Bilinmelidir ki "sosyal güvenlik" ibaresi anayasal bir terim olarak ilk kez 1961 Anayasası'nda kullanılmıştır.¹⁸¹

Liberal anlayışın işleyebileceği, bireylerin kendi sorumluluklarını üstlenebileceği bir ekonomik ortamın özel teşebbüsler için varolmaması sosyal devlet anlayışını gerekli kılmış¹⁸² ve 20. yüzyılın başından sonuna kadar bu anlayış çoğu devlette hakim olmuşken piyasa ekonomisinin düzelmesi ve sosyal devlet anlayışı ile devlete yüklenen sorumlulukların devlet ekonomisinde sorunlara yol açması, yeni

¹⁷⁹2709 Sayılı T.C. Anayasası Madde 2: "*Türkiye Cumhuriyeti, toplumun huzuru, milli dayanışma ve adalet anlayışı içinde, insan haklarına saygılı, Atatürk milliyetçiliğine bağlı, başlangıçta belirtilen temel ilkelere dayanan, demokratik, laik ve sosyal bir hukuk Devletidir.*"

Madde 5: "*Devletin temel amaç ve görevleri, Türk milletinin bağımsızlığını ve bütünlüğünü, ülkenin bölünmezliğini, Cumhuriyeti ve demokrasiyi korumak, kişilerin ve toplumun refah, huzur ve mutluluğunu sağlamak; kişinin temel hak ve hürriyetlerini, sosyal hukuk devleti ve adalet ilkeleriyle bağdaşmayacak surette sınırlayan siyasal, ekonomik ve sosyal engelleri kaldırmaya, insanın maddi ve manevi varlığının gelişmesi için gerekli şartları hazırlamaya çalışmaktır.*"

¹⁸⁰Gökbayrak, **a.g.k.**, 2010, 142.

¹⁸¹Sosyal Güvenlik Kurumu [SGK] (2009). Sosyal güvenliğin tarihçesi.

<http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/kurumumuz/tarihce> (Erişim tarihi: 26.2.2020)

¹⁸²İleri, **a.g.k.**, 1998, 173.

arayışlara sebep olmuştur. Yeni arayışlar, neo-liberal görüşün etkisiyle sosyal güvenlik alanında da ortaya çıkmış ve devletin sosyal güvenlik alanındaki yükünü azaltmayı amaçlayarak bireysel emeklilik sisteminin devletlerin sosyal güvenlik politikalarına girmesini sağlamıştır. Türkiye’de de etkisini gösteren sosyal güvenlik sisteminde yaşanan ekonomik sıkıntılar, Anayasal görevleri gereği devletin önlem almasını zorunlu kılmıştır.

Sosyal devlet anlayışına sahip bir devletin anayasal görevlerinin başında gelen ve Anayasa’nın 5’inci maddesinde belirtilen toplumun refah, huzur ve mutluluğunu sağlamak amacı, alınan önlemler üzerine hazırlanan çalışmaların ana dayanağı olmuştur.¹⁸³ Anayasa’nın 65’inci maddesinde¹⁸⁴ devletin sosyal görevlerinin mali kaynaklarının yeterliliği ölçüsünde sağlanabileceği belirtilmiş ve sosyal güvenlik sisteminde yaşanan ekonomik sıkıntılar bu çerçevede sosyal görevlerin aksamasına sebep olmuştur. Sosyal güvenlik sisteminde yaşanan sıkıntılar bireylerin refahını doğrudan etkileyebileceği için devletin bu konuda önlem alması kaçınılmaz olmaktadır. Çünkü devlet, mali kaynakların yeterli miktarda refah, huzur ve mutluluğu sağlayamadığı durumlarda gerekli tedbirleri de almakla görevlidir.¹⁸⁵ Anayasa Mahkemesi’nin 1997 yılında vermiş olduğu bir kararda Sosyal Güvenlik Kurumu’nun kurum yararına hukuki yolları kullanmasını engelleyen yasa maddesi iptal edilerek devletin yapılanmasını sağladığı Kurum aracılığıyla yerine getireceği sosyal görevlerde Kurumun gücünün zayıflamasına neden olabilecek düzenlemelerden kaçınması yönünde karar verilmiştir.¹⁸⁶ Anayasa’nın 166/1 ve 2 ve 167/1’inci maddelerinde sosyal kalkınmayı sağlamak için gerekli teşkilatların kurulması ve piyasanın sağlıklı işlemesi için gerekli tedbirlerin alınması bu görevin anayasal dayanağıdır.¹⁸⁷

¹⁸³Ç. Erdoğan (2014). Sosyal güvenlik hakkının Yargıtay kararlarına yansımaları, Sosyal Güvenlik Dergisi 4(2), s.194; Türkoğlu, **a.g.k.**, 2013, 294.

¹⁸⁴T.C. Anayasası Madde 65: “Devlet, sosyal ve ekonomik alanlarda Anayasa ile belirlenen görevlerini, bu görevlerin amaçlarına uygun öncelikleri gözeterek malî kaynaklarının yeterliliği ölçüsünde yerine getirir.”

¹⁸⁵A. Doğan ve M. Kabayel (2017). Sosyal güvenlik ve sosyal güvenlik harcamaları üzerine değerlendirmeler, *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 15(2), s.223.

¹⁸⁶Anayasa Mahkemesi’nin 31.01.1997 tarih ve 1996/66 Esas ve 1997/7 Karar sayılı kararı. [www.anayasa.gov.tr], (Erişim tarihi: 22.1.2020) “Anayasa’nın 60. maddesinde, devlete verilen görevin, 65. maddede belirtildiği biçimde “mali kaynaklarının yeterliliği ölçüsünde” yerine getirilebileceği açıktır. Ancak, devlet sosyal güvenliği sağlamak için, kurumsal bir yapılanmayı gerçekleştirmişse, bunu korumak ve geliştirmekle yükümlüdür. Bu doğrultuda devlete düşen görev, sosyal güvenlik kurumlarının gücünün zayıflamasına neden olabilecek düzenlemelerden kaçınmaktır...”

¹⁸⁷T.C. Anayasası Madde 166: “Ekonomik, sosyal ve kültürel kalkınmayı, özellikle sanayi ve tarımın yurt düzeyinde dengeli ve uyumlu biçimde hızla gelişmesini, ülke kaynaklarının döküm ve

Devletin toplumun refah ve huzurunu sağlamak amacıyla yerine getirdiği görev ile sosyal güvenlik sistemi üzerindeki yükün azaltılması, sistemin sorumluluğunu aldığı risklerin paylaştırılması yoluyla sağlanmaya çalışılmış ve emeklilik riskinin vatandaşın da tasarrufu ile üstlenilebileceği bireysel emeklilik sistemi sosyal güvenlik sistemimizde yerini almıştır.¹⁸⁸ Bireysel emeklilik sisteminin devletin görevi olarak sosyal güvenlik sistemine getirilmesinin yanı sıra, sistemin sağlıklı işlemesi ve güvenlik içinde çalışması da devletin görevi olarak Anayasa'nın 48'inci maddesinin ikinci fıkrasında karşımıza çıkar.¹⁸⁹

1.4.1.2. Bireysel emeklilik sisteminin sosyal güvenlik sistemi içindeki yeri

Sosyal güvenlik sistemi, dünyadaki gelişimlere paralel olarak ülkemizde de uzun gelişimler ve değişimler sonucu ortaya çıkmış bir sistemdir. Osmanlı dönemi öncesinde aile içi yardımlaşmalar ya da ahi teşkilatları gibi topluluklar bünyesinde gerçekleşen yardımlaşmalar şeklinde sağlanan sosyal güvenliğin, Osmanlı Devleti'nin klasik dönem olarak adlandırılan Tanzimat Dönemi öncesi döneminde de, doğrudan devlet tarafından sağlandığını söylemek mümkün değildir.¹⁹⁰ İçeriden ve dışarıdan olmak üzere oluşturulan yardımlar aracılığıyla sağlanan sosyal güvenlik, içeriden yardımlar meslek mensupları arasında kurulan ve ihtiyaç sahiplerinin ihtiyaçlarının giderildiği lonca teşkilatları; dışarıdan yardımlar ise sivil toplum kuruluşu olan vakıflar aracılığıyla sağlanmıştır.¹⁹¹ Tanzimat Dönemi sonrasında ise kurumsallaşma hareketlerinin başlaması ile sosyal güvenliğin devlet tarafından sağlanmasının ilk adımları atılmıştır. Avrupa'da sanayi devrimi yaşanmasına rağmen Osmanlı Devleti'nde hak arayışına girebilecek bir işçi sınıfının mevcut olmadığı gözlenmektedir. Bu nedenle

değerlendirilmesini yaparak verimli şekilde kullanılmasını planlamak, bu amaçla gerekli teşkilatı kurmak Devletin görevidir.

Planda milli tasarrufu ve üretimi artırıcı, fiyatlarda istikrar ve dış ödemelerde dengeyi sağlayıcı, yatırım ve istihdamı geliştirici tedbirler öngörülür; yatırımlarda toplum yararları ve gerekleri gözetilir; kaynakların verimli şekilde kullanılması hedef alınır. Kalkınma girişimleri, bu plana göre gerçekleştirilir."

Madde 167: "Devlet, para, kredi, sermaye, mal ve hizmet piyasalarının sağlıklı ve düzenli işlemlerini sağlayıcı ve geliştirici tedbirleri alır; piyasalarda fiili veya anlaşma sonucu doğacak tekelleşme ve kartelleşmeyi önler."

¹⁸⁸ Acuner, **a.g.k.**, 2017, 164; Ayhan, **a.g.k.**, 2012, 44; İleri, **a.g.k.**, 1998, 172.

¹⁸⁹ T.C. Anayasası Madde 48/2: "Devlet, özel teşebbüslerin milli ekonominin gereklerine ve sosyal amaçlara uygun yürümesini, güvenlik ve kararlılık içinde çalışmasını sağlayacak tedbirleri alır."

¹⁹⁰ SGK, **a.g.k.**, 2009.

¹⁹¹ Orhan, **a.g.k.**, 2015, 195.

Osmanlı Devleti'nin işçi sınıfı, burjuvazi gibi kavramlara yabancı olması, devletin sağladığı sosyal güvenliğin kapsamında asker ve sivil devlet memurlarının olmasına sebep olmuştur. Memurlar için kurulan ve çeşitli güvenceler sağlanan tekaüt sandıklarının sayıları, 1876 yılında çıkarılan Kanuni Esasi'de emekliliğin memurlar için bir hak olarak ilan edilmesiyle birlikte artmıştır. Kamu teşebbüslerinde daimi olarak çalışanlar için sosyal sigorta benzeri sandıklar kurulmuştur. Vakıf statüsündeki sandıkların devlet yönetimine alınması ile devam eden süreç bürokrat ve ilmiye emeklilerine sağlanan ve mazuliyet akçesi adı verilen güvence ile de desteklenmiştir. Mazuliyet akçesi ayrıca işsizlik ödeneği şeklinde de ödenmiştir. Osmanlı'daki sosyal güvenlik sistemi, memurlar için dönemin gelişmiş sistemlerinden biri iken tebaa denilen halk sosyal güvencesiz kalmıştır.¹⁹² 1865 yılında çıkarılan Dilaverpaşa Nizamnamesi adlı düzenleme ile Ereğli'deki kömür işçileri için çeşitli güvenceler getirilmiş ve bu düzenleme işçiler için yapılan ilk sosyal güvenlik düzenlemelerinden olmuştur.¹⁹³

Osmanlı Devleti'nin mevcut sosyal güvenlik sistemini devralan Türkiye Cumhuriyeti'nin ilk yıllarında tekaüt sandıkları devam etmiş; bunun yanı sıra devletçilik politikası ile devletin ekonomiye yön verdiği ilk dönemlerde sosyal güvenlik alanında da devletin sorumluluğu gündeme gelmiştir.¹⁹⁴ 1921 yılında 151 sayılı Ereğli Maden Amelesinin Hukukuna Müteallik Kanun ile ilk sosyal güvenlik kuruluşu olan Amele Birliği kurulmuş ve memurlar dışında bir kesim sosyal güvenceye kavuşturulmuştur.¹⁹⁵ 1936 tarihli ilk iş yasası çıkarılana kadar geçen süreçte çeşitli sandıkların kurulmasına yönelik birçok kanun çıkarılmıştır.¹⁹⁶ 1936 yılında ise 3008 Sayılı İş Yasası ile birlikte sosyal sigortalara ilişkin düzenlemeler yapılmıştır. 1945 yılında çıkarılan 4772 sayılı İş Kazaları, Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortaları Kanunu ile devam eden sosyal sigorta sürecinde 1950 yılında 5417 sayılı İhtiyarlık Sigortası Kanunu, 1951'de 5502 sayılı Hastalık ve Analık Sigortası Kanunu ve 1957'de

¹⁹²Orhan, **a.g.k.**, 2015, 202.

¹⁹³SGK, **a.g.k.**, 2009.

¹⁹⁴G. Kat (2010). *Cumhuriyet döneminde Yusuf Akçura*. Ankara: AKDITYK, s.135.

¹⁹⁵SGK, **a.g.k.**, 2009.

¹⁹⁶1926 tarihli ve 895 sayılı Kanunla kurulan İmalatı Harbiye Teavün ve Sigorta Sandığı, 1934'de 2454 sayılı Kanunla kurulan Devlet Demir Yolları ve Limanlar İdaresinin Memur ve Müstahdemleri Tekaüt Sandığı, 1935'de kurulan Telgraf ve Telefon İdaresi Biriktirme ve Yardım Sandığı, 1935'de kurulan PTT Telgraf ve Telefon İdaresi Biriktirme ve Yardım Sandığı, 1937'de 3137 sayılı Kanunla kurulan Deniz Yolları ve Akay İşletmeleriyle Fabrika ve Havuzlar İdareleri Memur ve Müstahdemleri Tekaüt Sandığı, 1937'de 3202 sayılı Kanunla kurulan T.C. Ziraat Bankası Memurları Tekaüt Sandığı, 1938'de Emlak ve Eytam Bankası Memurları Tekaüt Sandığı, T.C. Merkez Bankası Memurları Tekaüt Sandığı, Devlet Hava Yolları Umum Müdürlüğü Memur ve Müstahdemleri Tekaüt Sandığı.

de 6900 sayılı Maluliyet, İhtiyarlık ve Ölüm Sigortası Kanunu da kabul edilmiştir.¹⁹⁷ 1945 yılında 4792 sayılı İşçi Sigortaları Kurumu Kanunu ile kurulan İşçi Sigortaları Kurumu ile birçok sandık birleştirilmiş ve sosyal sigorta hizmetinin bu kurum bünyesinde sağlanması amaçlanmıştır. 17.07.1964 tarihli ve 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu ile İşçi Sigortaları Kurumu, Sosyal Sigortalar Kurumu adını almış ve sırasıyla kurulan Emekli Sandığı ve Bağ-Kur ile sosyal güvenlik sistemi temel olarak günümüzdeki halini almıştır. 2006 tarihinde kabul edilen 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile sosyal sigorta kurumları tek bir çatına altına toplanmıştır.¹⁹⁸

Bireysel emeklilik sisteminin sosyal güvenlik sistemimiz içindeki yerini anlayabilmek adına sosyal güvenliğin gelişimi hakkında verdiğimiz yukarıdaki bilgilerden sonra mevcut sosyal güvenlik sistemimizde, bireysel emeklilik sistemine duyulan ihtiyaç çerçevesinde incelemeler yapılacaktır.

Sosyal güvenlik sisteminin yapısı hakkında daha önce verdiğimiz bilgilere¹⁹⁹ dayanarak kamuya sosyal sigorta ile yüklenmiş olan yükün büyüklüğü²⁰⁰ ve yalnızca kamu sigortası ile hizmetlerin amaçlandığı şekilde sağlanamayacağı görülmektedir.²⁰¹ Bu sebeple sosyal güvenlik sistemi için yeni bir düzenin getirilmesi gerektiği düşünülmüş ve diğer dünya ülkeleri ile hemen hemen aynı zamanlarda, 1990'lı yıllarda Türk sosyal güvenlik sisteminde de reform hareketleri başlamıştır.²⁰² Reform hareketlerinin başlamasında dünya çapında yaşanan ekonomik buhranların ve sosyal güvenlik sisteminin kendi içerisinde yaşanan finansman krizinin etkisi de büyüktür.²⁰³

Sosyal güvenlik sisteminin yaşadığı buhranların giderilme sürecinde bireyin de üstlenebileceği bazı sorumluluklar için kamunun sorumluluğunu azaltmak, ancak denetleyici görevini devam ettirmek amaçlarını taşıyan reformlar sonucu sosyal

¹⁹⁷http://www.sosyalsiyaset.net/documents/sgs_tarihi_gelisim.htm (Erişim Tarihi: 26.2.2020)

¹⁹⁸SGK, **a.g.k.**, 2009.

¹⁹⁹Bkz. yukarıda s.3.

²⁰⁰Ayhan, **a.g.k.**, 2012, 50.

²⁰¹Bacak, **a.g.k.**, 2005, 162 ; Gülver, **a.g.k.**, 2011, 15.

²⁰²Bedük ve Mete, **a.g.k.**, 2006, 34 ; Gökbayrak, **a.g.k.**, 2010, 146 ; Doğan ve Kabayel, **a.g.k.**, 2017, 233; S. Şide (1985). Sosyal yardım, sosyal refah ve sosyal güvenlik hizmetlerinde ülkemizde neler bekleniyor, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi (34), s.52. Bedük ve Mete, **a.g.k.**, 2006, 34 ; Gökbayrak, **a.g.k.**, 2010, 146 ; Doğan ve Kabayel, **a.g.k.**, 2017, 233.

²⁰³Gülver, **a.g.k.**, 2011, 17; Ulutürk ve Dane, **a.g.k.**, 2009, 121 ; Rakıcı ve Ela, **a.g.k.**, 2016, 92.

güvenlik yasalarında düzenlemeler yapılmış²⁰⁴ ve sistemde bazı değişikliklere gidilmiştir.²⁰⁵ Sosyal sigortanın ana dallarından biri olan emeklilik sisteminde yapılan değişiklikler de reform hareketlerinin getirmiş olduğu büyük farklılıklar olarak karşımıza çıkmış ve sosyal sigorta üzerindeki yükün hafifletilmesi yolunda etkili bir adım olmuştur.²⁰⁶ Yapılan değişikliklerle mevcut kamu emeklilik sistemi güçlendirilmiş ve bunun yanında sistemin tek ayaklılıktan çok ayaklılığa geçişi sağlanmıştır.²⁰⁷ Uluslararası kuruluşların da önerdiği çok ayaklı sistem ile kamu emeklilik sistemi yanında ikinci ve üçüncü ayak özel emeklilik sistemleri de oluşturularak sosyal güvenlik sisteminin yükünün hafifletilmesi amaçlanmıştır.²⁰⁸

Dünya Bankası'nın "Yaşlılık Krizini Önlemek" adlı raporuyla ortaya çıkan çok ayaklı emeklilik sistemlerinin²⁰⁹ Türkiye uygulamasındaki ilk ayağı kamu emeklilik sistemidir. Kamu emeklilik sistemi reformdan önce olduğu gibi çalışanların zorunlu olarak dahil olduğu, dağıtım esasına dayalı ve belirli şartların sağlanması ile yaşlılık aylığına hak kazanıldığı bir emeklilik sistemi olarak, sistemdeki sorunlara çözüm bulmak amacıyla çeşitli yeniliklerle devam etmiştir.²¹⁰ Diğer ülkelerin çok ayaklı emeklilik sistemlerinde genellikle görüldüğü gibi Türkiye'de de ikinci ayağı işyeri/mesleki esaslı özel emeklilik programları oluşturmuştur. Ancak ikinci ayak emeklilik programları ülkemizde yeteri kadar gelişme göstermemiş; birkaç örnekle sınırlı kalmıştır. İşyeri veya meslek bazında kurulan; sağlık yardımı, yaşlılık aylığı ve kredi gibi teminatlar sağlayan kısıtlı bir topluluğun mensubu olabildiği bu programlara Cumhuriyet'in ilk yıllarında kurulmuş olan ve Zonguldak kömür madeni işçilerini kapsayan Amele Birliği örnek olarak verilebilir.²¹¹ Günümüzde hala faaliyetine devam eden İlkokul Öğretmenleri Sağlık ve Sosyal Yardım Sandığı (İLKSAN), Ordu Yardımlaşma Kurumu (OYAK) ve Banka-Finans ve Sigorta İşçileri Sendikası

²⁰⁴Can, **a.g.k.**, 2010,140; Gürbüz ve Ekinci, **a.g.k.**, 2003, 212; C.H. Güvercin (2004). Sosyal güvenlik kavramı ve Türkiye'de sosyal güvenliği tarihçesi, *Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası* 57(2), s.93 ; Kökalan Çımrın ve Durdu, **a.g.k.**, 2015, 69; Tunç, **a.g.k.**, 2016, 53.

²⁰⁵Alper, **a.g.k.**, 2011, 10; Gürbüz ve Ekinci, **a.g.k.**, 2003, 207.

²⁰⁶Kara ve Yıldız, **a.g.k.**, 2016 ,42.

²⁰⁷Gürbüz ve Ekinci, **a.g.k.**, 2003, 207.

²⁰⁸Gökbayrak, **a.g.k.**, 2010, 148 ; Kökalan Çımrın ve Durdu, **a.g.k.**, 2015, 74; Ulutürk ve Dane, **a.g.k.**, 2009, 129.

²⁰⁹Apak ve Taşçıyan, **a.g.k.**, 2010, 122; Ulutürk ve Dane, **a.g.k.**, 2009, 130; Kara ve Yıldız, **a.g.k.**, 2016 , 27; Kayhan, **a.g.k.**, 2007, 41.

²¹⁰Aşkın, **a.g.k.**, 2003, 36 ; Işık Erol, **a.g.k.**, 2019, 13; Kara ve Yıldız, **a.g.k.**, 2016 , 27.

²¹¹Alper, İmrohoroglu ve Sayan, **a.g.k.**, 2004, 31.

(BASİSEN) da ikinci ayak emeklilik sistemlerindendir.²¹² Üçüncü ayak emeklilik sistemi ise gönüllülük esasına dayalı, tasarrufun ön plana çıktığı özel bir emeklilik sistemi olan bireysel emekliliktir.²¹³ Fonlama esasına dayalı ve bireylerin çalıştıkları dönemde ihtiyari olarak yaptıkları tasarrufların gelecekle için teminat oluşturulmasının sağlandığı bu sistem, sosyal güvenlik reformlarının asıl meyvesi olarak karşımıza çıkar.²¹⁴

Türk bireysel emeklilik sistemi, sosyal güvenlik sistemi reformlarının bir sonucu olarak sistemin finansman krizini çözmeye yönelik getirilmiş ve aynı sebeplerle reform yoluna gitmiş ve kamu emeklilik sistemine son vererek ikame sistem olarak bireysel emekliliği seçmiş ülkelerin aksine, devam eden kamu emeklilik sistemine ek olarak, tamamlayıcı bir emeklilik sistemi olarak faaliyete geçirilmiştir.²¹⁵ Asıl fonksiyonu tasarruf üzerine kurulu olan bireysel emeklilik sisteminin kamu sosyal güvenlik sisteminin tamamlayıcısı olarak düzenlendiği, 4632 Sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu'nun(BETYSK) ilk maddesinde de açıkça belirtilmiştir.²¹⁶

1.4.1.3. Bireysel emeklilik sistemine ilişkin hukuki düzenlemeler

Bireysel emeklilik sistemi, sosyal güvenlik reformlarının sonuçlarından biri olarak sosyal güvenlik sistemimizde yerini almıştır. Bireysel emeklilik sistemini düzenleyen Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu'nun yanı sıra sistemin ana unsurlarını oluşturan sigortacılık mevzuatı, vergi hukuku mevzuatı ve ceza hukuku mevzuatı da bireysel emeklilik sistemi hakkında yasal düzenlemeleri haizdir. Ayrıca bireysel emeklilik mevzuatı içerisinde yer alan yönetmelikler, genelgeler,

²¹²Apak ve Taşçıyan, **a.g.k.**, 2010, 124 ; Aşkın, **a.g.k.**, 2003, 51; Demirpehlevan, **a.g.k.**, 2010, 78.

²¹³N. Dağalp (2002). Yeni açılımlar ve özel emeklilik sigortası. *Türkiye'de Sigortacılık Sektörünün Sorunları ve Yeni Açılımlar Paneli*. İstanbul: İTO, s.50 ; Demirpehlevan, **a.g.k.**, 2010, 91.

²¹⁴Bedük ve Mete, **a.g.k.**, 2006, 37 ; Ulutürk ve Dane, **a.g.k.**, 2009, 132 ; Türkoğlu, **a.g.k.**, 2013, 285.

²¹⁵Doğan ve Kabayel, **a.g.k.**, 2017, 225; Gürbüz ve Ekinci, **a.g.k.**, 2003, 207; Kara ve Yıldız, **a.g.k.**, 2016 , 27; Kayhan, **a.g.k.**, 2007, 44; Tunç, **a.g.k.**, 2016, 48 ; Ünan ve Karayazgan, **a.g.k.**, 2009, 14.

²¹⁶BETYSK Madde 1: “Bu Kanunun amacı, kamu sosyal güvenlik sisteminin tamamlayıcısı olarak, bireylerin emekliliğe yönelik tasarruflarının yatırıma yönlendirilmesi ile emeklilik döneminde ek bir gelir sağlanarak refah düzeylerinin yükseltilmesi, ekonomiye uzun vadeli kaynak yaratarak istihdamın artırılması ve ekonomik kalkınmaya katkıda bulunulmasını teminen, gönüllü katılıma dayalı ve belirlenmiş katkı esasına göre oluşturulan bireysel emeklilik sisteminin düzenlenmesi ve denetlenmesidir.”

tebliğler ve sektör duyuruları da ilgili yasal düzenlemeler ile birlikte bu başlık altında yer alacaktır.

1.4.1.3.1. Yasal düzenlemeler

Türk bireysel emeklilik sistemi, sosyal güvenlik sistemindeki reform arayışları sonucunda emeklilik sisteminde yerini almıştır. Ülkemizde reform arayışlarının başlıca kılavuzu diğer ülkelerin reformları sonucunda uygulamaya başladıkları bireysel emeklilik düzenlemeleri olmuştur.²¹⁷ Böylelikle tecrübe edilmiş, faydaları ve zararları görülmüş örnekler üzerinde çalışmalar yapılmış ve ülkemiz için bireysel emeklilik sistemi en olgun hali ile yasalaştırılmıştır. Bireysel emeklilik sistemi temel olarak bireyin yaşlılık dönemindeki refahının çalıştığı dönemde yaptığı tasarruflarla artırılması üzerine kuruludur. Bu tasarruf sistemi devlet güvencesi ve denetimi ile kurularak sosyal güvenlik sistemi içinde yerini almıştır. Ancak bireysel emeklilik sisteminden sağlanması arzu edilen fayda yalnızca bireyin yaşlılık dönemindeki refahın artırılması değildir. Devlet açısından bakıldığında sosyal güvenlik sisteminin genişlemesiyle devlet üzerindeki yükün azaltılması, yeni yatırım araçlarının oluşturulmasıyla sermaye piyasasının genişlemesi ve bireysel tasarrufların artırılması ile tüketimin azaltılarak cari açığın azaltılması gibi faydaları da vardır.²¹⁸ Bireysel emeklilik sisteminde gerek uygulamada yaşanan aksaklıkların giderilmesi gerek sistemden beklenen amaçların çeşitli olması sebebiyle sistemin yerleştirilmeye çalışılması mevzuatta değişikliklere gidilmesini kaçınılmaz kılmıştır.²¹⁹

Bireysel emeklilik sisteminin ilk olarak düzenlendiği ve çeşitli değişikliklerle halen yürürlükte olan yasa metni 4632 Sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu'dur. 4632 Sayılı yasa 28 Mart 2001'de Türkiye Büyük Millet Meclisi'nde kabul edilmiş ve 7 Nisan 2001 tarihli Resmi Gazete yayınlanmıştır. Ancak

²¹⁷İşık Erol, **a.g.k.**, 2019, 14.

²¹⁸A. İnneci (2013). Bireysel emeklilik sisteminde yapılan yeni düzenlemeler ve değerlendirilmesi, *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 22(1), s.106; Bacak, **a.g.k.**, 2005, 165; Can, **a.g.k.**, 2010, 141; E. Aydın ve E. Kaplan (2014). Bireysel emeklilik sisteminin vergi uygulamaları bakımından değerlendirilmesi, *Marmara Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi* 36(12), s.94.

²¹⁹Kara ve Yıldız, **a.g.k.**, 2016, 30.

kanunun fiilen yürürlüğe girişı ilk emeklilik planlarının kabul edilmesiyle 27.10.2003 tarihinde olmuştur.²²⁰

Sosyal güvenlik sisteminin finansal krizlerinin çözülmesi yolunda atılan adımlardan olan yaşlılık aylığına hak kazanma yaşının artırılması ve yaşlılık aylığı miktarının azaltılması gibi yaşlılık sigortası alanında yapılan değişiklikler, emekli kesimin refah seviyesinin düşmesine sebep olmuştur.²²¹ 4447 Sayılı İşsizlik Kanunu ile başlayan sosyal güvenlik reformuna dayalı değişiklikler de yaşlılık riski konusunda tatmin edici çözümler getirememiştir.²²² Bu sebeple hem emekli kesimin refahı hem de sosyal güvenlik sisteminin finansman krizini çözmeye yönelik olarak bireysel emeklilik sistemi ihtiyaç halini almıştır ve BETYSK ile bireysel emeklilik sistemi sosyal güvenlik sistemimizde yerini almıştır.²²³ Fonlama esasına dayalı bu sistem vatandaşın çalıştığı dönemde yapmış olduğu tasarruf ile yaşlılık dönemindeki refahına katkıda bulunması üzerine kuruludur. BETYSK'nın ilk maddesinde de belirtildiği gibi sistemin amacı bireysel emekliliğe yönlendirilen tasarrufların yatırıma yönlendirilmesiyle bireye emeklilik döneminde ek bir gelir kaynağı sağlanması ve ekonomiye uzun vadeli kaynak yaratarak istihdamın artırılmasıdır.²²⁴ Bireysel emeklilik sisteminin bu çok yönlü amaçlarını gerçekleştirmek ve uygulamada yaşanan aksaklıkları gidermek için 10.8.2016 tarihinde kabul edilen ve 25.8.2016 tarihli Resmi Gazete'de yayınlanan 6740 Sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu'nda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun hukuki hayatta yerini almıştır. Dört maddeden oluşan kanunda otomatik katılım sistemi, kimlerin otomatik katılıma tabi tutulacağı, şartları ve kanunun yürürlüğe giriş tarihi gibi konular düzenlenmiştir.

Fon sahiplerinin getiri beklentisi ile paralarını yatırım araçlarında değerlendirmesi sermaye piyasasını oluşturmaktadır. Bu sebeple fon esasına dayalı bireysel emeklilik sistemini düzenleyen kanun olan BETYSK'de 6362 sayılı Sermaye Piyasası Kanunu'na (SPK) göndermeler yapıldığı ve kanunun beşinci bölümünde yer verilen fon ile ilgili düzenlemelerde ikincil kanun olarak SPK'nin seçildiği maddeler

²²⁰Kara ve Yıldız, **a.g.k.**, 2016 , 25; İnneci, **a.g.k.**, 2013, 106; Rakıcı ve Ela, **a.g.k.**, 2016, 91; Şener ve Akın, **a.g.k.**, 2010, 296.

²²¹Akgeyik, **a.g.k.**, 2006, 68 ; Bedük ve Mete, **a.g.k.**, 2006, 27 ; Gökbayrak, **a.g.k.**, 2010, 147.

²²²Coşkun Özer ve Gürel, **a.g.k.**, 2014, 162; Gülver, **a.g.k.**, 2011, 8; Kayhan, **a.g.k.**, 2007, 42.

²²³Erdoğan, **a.g.k.**, 2003, 13 ;Tunç, **a.g.k.**, 2016, 50; Ünan ve Karayazgan, **a.g.k.**, 2009, 14.

²²⁴Şener ve Akın, **a.g.k.**, 2010, 297.

bulunmaktadır. İlk olarak BETYSK'nin 17'inci maddesinde²²⁵ fon malvarlığının kullanım amaçları sayılırken SPK'den doğan yükümlülüklerin kullanılması kapsam içerisine alınmıştır. İkinci olarak 18'inci maddede²²⁶ fon portföyünün yönetilmesi noktasında SPK uyulması gereken mevzuat içerisinde sayılmıştır. Son olarak 22'inci maddenin s bendinde *“Bakanlık, Müsteşarlık ve Kurul tarafından alınan kararlara, çıkarılan yönetmelik ve tebliğler ile yapılan diğer düzenlemelere uyulmaması halinde, yukarıdaki fıkralarda, sigortacılık mevzuatı ve sermaye piyasası mevzuatında öngörülmuş bir cezanın olmadığı hallerde...”* denilerek sigortacılık ve sermaye piyasası mevzuatı idari para cezaları açısından kanuni kaynak olarak gösterilmiştir. BETYSK'de olmayan düzenlemenin yerine geçecek düzenleme olarak öngörülen ve kanunda bulunmayan düzenleme ancak yönlendirilen başka bir kanuna göre doldurulabileceğinden bu bentte kullanılan mevzuat kavramı Sigortacılık Kanunu ve Sermaye Piyasası Kanunu olarak kabul edilmelidir.²²⁷

Tüketici mevzuatı bireysel emeklilik sisteminde uygulanması akla gelecek bir diğer düzenleme kategorisidir. Emeklilik sözleşmesi, bir tarafın tüketici diğer tarafın ise tacir (emeklilik şirketi) olduğu bir tüketici sözleşmesidir. Sözleşmeden doğan yükümlülüklerinin özel olarak bir kanunla(BETYSK) düzenlenmiş olması 6502 Sayılı Tüketicinin Korunması Hakkındaki Kanun'nun (TKHK) emeklilik sözleşmelerinde doğrudan uygulanmasını engellemektedir. Ancak BETYSK'de hüküm bulunmayan hallerde BETYSK karşısında genel kanun niteliğinde olan TKHK'nin uygulanması mümkündür.²²⁸ Ancak emeklilik sözleşmesinin işveren emeklilik sözleşmesi olduğu ihtimalde sözleşmede tüketici sıfatını haiz bir taraf bulunmayacağından tüketici mevzuatı uygulanamayacaktır.²²⁹

Bireysel emeklilik sistemi, özel bir emeklilik sistemi olmasına rağmen devletin denetimi ve düzenlemesi altında olan bir sistemdir. Bu sebeple sistemde yaşanacak hukuksuzluklarda idari para cezasının yanında adli cezalar da öngörülmüştür. Adli

²²⁵BETYSK Madde 17: *“Fonun malvarlığı, şirketin bu Kanundan, 28.7.1981 tarihli ve 2499 sayılı Sermaye Piyasası Kanunundan, emeklilik sözleşmesinden, fon içtüzüğünden ve ilgili mevzuattan doğan yükümlülüklerini yerine getirmesi ve sorumluluğunu karşılaması dışında hiçbir amaçla kullanılamaz...”*

²²⁶BETYSK Madde 18 : *“Fon portföyü, portföy yöneticileri tarafından yönetilir. Portföy yöneticileri, portföyü bu Kanun, 2499 sayılı Sermaye Piyasası Kanunu, fon içtüzüğü, emeklilik sözleşmesi ve ilgili mevzuat hükümlerine göre yönetmekle yükümlüdür...”*

²²⁷Ünan ve Karayazgan, **a.g.k.**, 2009, 17.

²²⁸Ünan ve Karayazgan, **a.g.k.**, 2009, 19.

²²⁹Ünan ve Karayazgan, **a.g.k.**, 2009, 19.

cezaların düzenlendiği 23 ve 24'üncü maddelerde 5237 Sayılı Türk Ceza Kanunu ve 5271 Sayılı Ceza Muhakemesi Kanunu'na gönderme yapılmıştır. Böylelikle bu kanunlar da bireysel emeklilik mevzuatına dahil olmuştur.

Bireysel emeklilik sisteminin düzenlenmiş olduğu yasa metni dışında emeklilik şirketlerine yönelik bir ceza hükmü düzenlemesi olması sebebiyle 5549 Sayılı Suç Gelirlerinin Aklanmasının Önlenmesi Hakkında Kanun da bireysel emeklilik mevzuatı içerisine dahil olmuştur. Kanunun 13'üncü maddesinde ilgili suçu işleyen yükümlünün emeklilik şirketi olması halinde idari para cezasının iki kat uygulanacağı belirtilmiştir.

1.4.1.3.2. Bireysel Emeklilik Tasarruf Ve Yatırım Sistemi Kanunu'nda değişiklik yapan kanunlar

Bireysel emeklilik sistemi çeşitli hukuk dallarını ilgilendiren karma bir sistemdir. Bu sebeple farklı alanlardaki kanunlarda yaşanan değişimler bireysel emeklilik sistemini de yakından ilgilendirdiğinden, sistemin yasal düzenlemesinde fazla sayıda değişiklik görmek mümkündür. Fon yönetimleri, emeklilik şirketleri, devlet katkısı, vergi düzenlemeleri bireysel emeklilik sisteminin temel taşlarını oluşturmakta ve bu alanlarda yapılan değişiklikler bireysel emeklilik sistemini de etkilemektedir.

Bireysel emeklilik sistemi, bireylerin yaşlılık dönemlerindeki refahlarını garanti altına aldıkları bir sigorta türüdür. Bu sebeple 03.06.2007 tarihinde kabul edilen 5684 Sayılı Sigortacılık Kanunu'nda da BETYSK'i güncelleyecek düzenlemeler yapılmıştır. Sigortacılık Kanunu 41'inci maddesi ile BETYSK'nin bazı maddelerinde değişiklik yaparken, 42'inci maddesi ile BETYSK'ye 20/A maddesini kazandırmıştır. Böylelikle bireysel emeklilik araçlarının yalnızca gerçek kişilerle sınırlanması, grup emeklilik sözleşmesinin yasal bir düzenlemeye kavuşması gibi değişikliklerin²³⁰ yanında emeklilik gözetim merkezi (EGM) de yasal bir dayanağa kavuşmuştur.²³¹

Ceza hukuku düzenlemeleri birçok kanunda gönderme yapılan düzenlemeler olarak karşımıza çıkmaktadır. Mevzuatta yapılan değişikliklerin yalnızca ceza hukuku alanında değil birçok alanda sonuç doğurması sebebiyle 23.01.2008 tarihinde kabul edilen 5728 Sayılı Temel Ceza Kanunlarına Uyum Amacıyla Çeşitli Kanunlarda ve

²³⁰Ünan ve Karayazgan, **a.g.k.**, 2009, 37.

²³¹Ünan ve Karayazgan, **a.g.k.**, 2009, 109.

Diğer Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile uyum yakalanması amaçlanmıştır. 5728 Sayılı kanunun 485, 486, 487 ve 488’inci maddeleri ile BETYSK’nin ceza hükümlerini düzenleyen maddelerde de değişiklikler olmuştur.

2012 yılına kadar bireysel emeklilik sistemine devlet teşviki olarak vergi avantajlarının uygulanması, vergi avantajlarından faydalanamayan ve dolayısıyla devlet teşvikinden mahrum kalan vergi mükellefi olmayan emeklilik sözleşmesi taraflarının haksızlığa uğraması sonucunu doğuruyordu.²³² Ayrıca sisteme giriş esnasında gelir vergisi matrahından düşülebilen katkı payı, sistemden çıkma halinde ana para ve getirilerinin tümü gelir vergisine tabi olduğundan 193 Sayılı Gelir Vergisi Kanunu’nun (GVK) gelir tanımına ve vergilemede adalet ve eşitlik ilkelerine aykırılık oluşturuyor ve sistemden ayrılan katılımcıların hiçbir kazanç elde edememesinin yanında zarara uğramalarına da sebep oluyordu.²³³ Bu aykırılıktan doğan uyuşmazlıklarda açılan davalar da katılımcı lehine sonuçlanıyordu.²³⁴ 13.06.2012 tarihinde kabul edilen 6327 Sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu ile Bazı Kanun Ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile GVK’de yapılan değişiklikler idare ile düşülen uyuşmazlıklara çözüm olmuş ve eşitsizliğin giderilmesini sağlamıştır. GVK m. 89’da yapılan değişiklik ile indirim yapılacak hallerden bireysel emeklilik katkı payları çıkarılmış; vergi tevkifatına tabi olanların sayıldığı 94. madde’de ve menkul sermaye iratlarının sayıldığı 75’inci madde’de yapılan değişikliklerle “..yapılan ödemeler” ibaresinin yerini “..irat tutarları” almış, böylelikle ödenen katkı paylarının toplamı olan ana paranın gelir vergisine tabi tutulması engellenerek yalnızca sistemden kazanılan iratlar için gelir vergisi kesilmesinin yolu açılmıştır.²³⁵ 6327 Sayılı kanunla bireysel emeklilik sisteminin yaygınlaştırılması için de önemli adımlar atılarak devlet teşvikiinde katkı payı modeli düzenlenmiş²³⁶, BETYSK’ye Ek Madde 1 getirilmiştir. 16 ve 30’uncu maddeleri arasında BETYSK’de değişiklikler öngören bu kanunda yer alan başlıca değişiklikler

²³²Kara ve Yıldız, **a.g.k.**, 2016 ,31 ; Rakıcı ve Ela, **a.g.k.**, 2016, 100.

²³³Kara ve Yıldız, **a.g.k.**, 2016, 33.

²³⁴Danıştay 4.Dairesinin 24.01.2011 tarih ve 2009/8882 Esas ve 2011/269 Karar sayılı kararı. “*Davacının sigorta şirketine üç yıl boyunca nakden yaptığı ödemeler dolayısıyla elde ettiği gelir, menkul sermaye iradı sayılacağından, sigorta şirketince yapılan ödemelerin tamamı değil bu ödemenin ana para dışında kalan kısmı menkul sermaye iradı niteliğindedir. Bu nedenle davacıya iade edilen toplam ödeme üzerinden 193 sayılı Gelir Vergisi Kanununun 94 üncü maddesinin 15/a bendi uyarınca yapılan tevkifatta hukuka uyarlık bulunmamaktadır*”

²³⁵Aydın ve Kaplan, **a.g.k.**, 2014, 98.

²³⁶Bayar ve Kılıç, **a.g.k.**, 2014, 257; İnneci, **a.g.k.**, 2013, 110.

emeklilik sözleşmesinin tanımının yapıldığı 4'üncü maddeye grup emeklilik sözleşmeleri eklenerek grup iş sözleşmelerinin hukuki bir metinde yer alması; 6'ıncı maddedeki sürekli iş göremezlik kavramının maluliyet ile değiştirilerek kapsamının genişletilmesi, sistemden ayrılmadan kısmi ödeme yapılabilmesi ve 11'inci maddeye bireysel emeklilik araçlarının sorumluluklarına dair bir fıkra eklenmesi olarak karşımıza çıkmaktadır.

Sosyal güvenlik reformlarının önemli sonuçlarından biri olan Sosyal Güvenlik Kanunu ile çalışanlar için ayrı ayrı düzenlenen kanunların tek bir çatı altına toplanması; geçiş sürecine tabi tutulmuş bir yeniliktir. Otomatik katılım sistemine tabi olanların kapsamını belirlemede temel ölçüt olan Sosyal Güvenlik Kanunu'nun yanında geçiş sürecine uygun olan düzenlemelerin de dikkate alınması gerekmiştir ve bu sebeple 18.01.2017 tarihinde 6670 Sayılı Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun çıkarılmıştır. Kanun, 17-20'inci maddeler arasında BETYSK'de değişiklik yapılmasını öngörmüş; otomatik katılıma tabi olanların kapsamında yenilik getirirken devlet katkısı konusunda da düzenlemeler getirmiştir.

Son olarak bağlantılı diğer mevzuatlarda veya idari kurumlarda yaşanan değişikliklerin BETYSK'de güncel bir biçimde yerini alması için bireysel emeklilik sisteminde köklü değişiklikler yapmamakla birlikte güncelleyen bazı değişiklikler; 7103 Sayılı Vergi Kanunları İle Bazı Kanun Ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun'un 45'inci maddesi ile BETYSK'nin Ek 2'inci maddesinde; 7161 Sayılı Vergi Kanunları İle Bazı Kanun Ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun'un 28'inci maddesi ile BETYSK'nin 20/A maddesinde; 6456 Sayılı Kamu Finansmanı Ve Borç Yönetiminin Düzenlenmesi Hakkında Kanun İle Bazı Kanun Ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun'un 34 ve 35'inci maddeleri ile BETYSK'nin Ek 1'inci maddesinde; 6655 Sayılı Bazı Kanunlarda Değişik Yapılmasına Dair Kanun'un 4'üncü maddesi ile BETYSK'nin Geçici 1'inci maddesinde görülebilir. Yine 7 Temmuz 2018 tarihli Resmi Gazete yayınlanan Anayasada Yapılan Değişikliklere Uyum Sağlanması Amacıyla Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname (KHK/700)'nin 131'inci maddesi ile BETYSK'nin 3'üncü ve Ek 2'inci maddelerinde değişiklik yapması; Anayasa

Mahkemesi'nin 2008 yılında vermiş olduğu bir kararla²³⁷ BETYSK'nin 8'inci maddesinde değişikliğe gidilmesi de kanun kapsamında olmasalar da BETYSK'de değişiklik yaptıran hukuki metinler olarak karşımıza çıkar.

1.4.1.3.3. *Yönetmelikler*

Yönetmelikler, ilgili oldukları kanunun veya tüzüğün uygulanması sağlamak üzere, kanunda veya tüzükte belirtilen genel çerçeveye uygun olarak çıkarılan yazılı hukuk kurallarıdır.²³⁸ Bireysel emeklilik sistemine bakıldığında da ilgili kanun olan BETYSK'nin uygulamasına yönelik birçok yönetmelik görülmektedir. Sosyal güvenlik alanında yeni bir sistemin oturtuluyor olması ve bu sebeple uygulamada ortaya çıkan sorunların çözülerek sisteme olan talebin artırılması gibi amaçlar yönetmeliklerin sayısının fazlalığına sebep olarak gösterilebilir.²³⁹ Ayrıca bireysel emeklilik sistemi kamu emeklilik sistemini tamamlayıcı bir sistem olarak sosyal güvenlik sistemimize getirilmiş olmasına rağmen sistemin ilerleyen süreçte kamu emeklilik sisteminin yerini alacağı düşüncesi; sistemin halihazırda ek bir emeklilik sistemi olarak da katılımcılar için ehemmiyetli bir sistem olması, sistemin kanun metninde ayrıntılı olarak düzenlenmesini gerekli kılmıştır. Ancak BETYSK metni incelendiğinde sisteme katılım yolu olan emeklilik sözleşmesinin ayrıntılı olarak düzenlenmediği görülmektedir. Kanunun bu açığı, yönetmelikler ve diğer düzenleyici işlemlerle kapatılmaya çalışılmış ve ortaya bireysel emeklilik sisteminin mevzuatını oluşturan birçok yönetmelik, genelge ve diğer düzenleyici işlemler çıkmıştır.²⁴⁰

Sistem hakkında genel düzenlemeleri içeren bu sebeple de “sistem yönetmeliği” de denilen²⁴¹ Bireysel Emeklilik Sistemi Hakkında Yönetmelik(BESHY)'in ilk maddesi olan amaç maddesinde belirtildiği gibi bu yönetmeliğin amacı bireysel emeklilik sistemine giriş, sözleşme taraflarının hak ve yükümlülükleri ve bireysel emeklilik sisteminin işleyişi hakkındaki esas ve usullerin

²³⁷ EK-1

²³⁸K. Gözler(2019). *Türk anayasa hukuku*, Bursa:Ekin Kitabevi, s.638.

²³⁹E. Hanağası (2014). Bireysel emeklilik sisteminde haciz uygulamalarının değerlendirilmesi, *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 16(Özel Sayı)*, s.2632.

²⁴⁰K. Olgaç (2002). Yeni açılımlar ve özel emeklilik sigortası. *Türkiye’de Sigortacılık Sektörünün Sorunları ve Yeni Açılımlar Paneli*. İstanbul: İTO, s.66 ; Ünan ve Karayazgan, **a.g.k.**, 2009, 15.

²⁴¹Ünan ve Karayazgan, **a.g.k.**, 2009, 145.

düzenlenmesidir.²⁴² Yönetmelikte yapılacak güncellemeler bireysel emeklilik sistemi hakkında yönetmelikte değişiklik yapılmasına dair yönetmelikler ile yapılmaktadır.²⁴³

Bireysel emeklilik sisteminin, şartlar yerine getirildiğinde emeklilik hakkının kullanılması konusunda katılımcıya sunulan çeşitli seçeneklerden biri olan yıllık gelir sigortası bireysel emeklilik sistemindeki birikimler karşılığında ömür boyu yahut belirli bir süre irat ödenmesini öngören bir sigortadır.²⁴⁴ Bireysel emeklilik sisteminde önemli bir yere sahip olan yıllık gelir sigortası 01.04.2015 tarihli Resmi Gazete’de yayınlanan Yıllık Gelir Sigortaları Yönetmeliği ile düzenlenmiştir.²⁴⁵

Bireysel emeklilik sisteminin uygulanışı hakkında genel yönetmelik olan Bireysel Emeklilik Sistemi Hakkında Yönetmelik dışında fonların kuruluşu ve faaliyetleri, bireysel emeklilik araçları, emeklilik şirketlerinin kuruluşu, çalışma esası ve diğer alanları, devlet katkı payının düzenlenmesi ile otomatik katılım planına ilişkin usul ve esaslar hakkında yönetmelikler de bulunmaktadır.²⁴⁶

BETYSK bireysel emeklilik sisteminin kanun metni olmasına rağmen emeklilik sözleşmesinin kanunda yalnızca çerçevesinin çizilmiş olması; esas ve usullerin yönetmelikle belirtilmiş olması eleştirilere sebep olmaktadır.²⁴⁷ Bu eleştirilere göre sözleşme özgürlüğü sınırlandırılacaksa bunun ancak kanun ile yapılması mümkündür; hiyerarşik olarak kanunun aşağısında bir hukuksal düzenleme ile yapılan sınırlandırmalar için emredici hüküm niteliğini haizdir demek doğru olmayacaktır.²⁴⁸

²⁴²Kara ve Yıldız, **a.g.k.**, 2016 , 30.

²⁴³17.12.2016 tarihli Resmi Gazete: Bireysel Emeklilik Sistemi Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik; 05.12.2018 tarihli Resmi Gazete: Bireysel Emeklilik Sistemi Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik; 27.12.2018 tarihli Resmi Gazete: Bireysel Emeklilik Sistemi Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik. (www.tsb.gov.tr Erişim tarihi: 01.02.2020)

²⁴⁴Tunç, **a.g.k.**, 2016, 52.

²⁴⁵Kara ve Yıldız, **a.g.k.**, 2016 , 36.

²⁴⁶17.07.2007 tarihli Resmi Gazete: Emeklilik Gözetim Merkezi Çalışma Esasları Yönetmeliği;08.01.2008 tarihli Resmi Gazete: Emeklilik Şirketleri Kuruluş ve Çalışma Esaslarına İlişkin Yönetmelik;21.06.2008 tarihli Resmi Gazete: Sigorta ve Reasürans İle Emeklilik Şirketlerinin İç Sistemlerine İlişkin Yönetmelik; 13.03.2013 tarihli Resmi Gazete: Emeklilik Yatırım Fonlarının Kuruluş Ve Faaliyetlerine İlişkin Esaslar Hakkında Yönetmelik; 05.02.2016 tarihli Resmi Gazete: Bireysel Emeklilik Sisteminde Devlet Katkısı Hakkında Yönetmelik; 2.1.2017 tarihli Resmi Gazete: Çalışanların İşverenleri Aracılığıyla Otomatik Olarak Emeklilik Planına Dahil Edilmesine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik; 13.06.2019 tarihli Resmi Gazete: Bireysel Emeklilik Araçları Hakkında Yönetmelik. (www.tsb.gov.tr Erişim tarihi:01.02.2020)

²⁴⁷Ünan ve Karayazgan, **a.g.k.**, 2009, 15.

²⁴⁸Ünan ve Karayazgan, **a.g.k.**, 2009, 148.

1.4.1.3.4. Genelgeler, sektör duyuruları ve tebliğler

Yasa, tüzük ve yönetmeliklerin uygulanmasında yol göstermek, belirli bir konuya dikkat çekmek gibi amaçlarla ilgililere gönderilen yazılara genelge denir. Bireysel emeklilik sisteminde de gerek kanunun gerek yönetmeliklerin uygulanması noktasında birçok genelge yayınlanmıştır. Bunlardan bazıları 2016/29 Sayılı Bireysel Emeklilik Sistemi Hakkında Genelge ve 2016/12 Sayılı Bireysel Emeklilik Sistemi'nde Devlet Katkısı İşlemleri Hakkında Genelge'dir.

Yönetmelikle belirlenen yahut başka bir yönetmelikle değişikliğe uğrayan yönetmelikte yer alan düzenlemelerin ilgililer tarafından uygulanırken dikkat edilmesi gereken hususlar sektör duyuruları aracılığıyla belirtilmektedir. Bireysel emeklilik mevzuatında emeklilik şirketi, işveren ve katılımcıdan oluşan ilgililerin tesis edecekleri iş ve işlemlerde uymaları gereken hususlarda da sektör duyuruları yayınlanmaktadır. Örnek olarak Hazine Müsteşarlığı'ndan yapılan 2012/35 Sayılı Sektör Duyurusunda yıllık gelir sigortası sözleşmesi akdetmek için Müsteşarlığa yazılı olarak başvuracak şirketlerin, söz konusu ürünlere ilişkin gerek anılan Yönetmelik ve Genelge hükümlerinde yer alan esaslara gerekse bu ürünlere uygun ihraç edilecek Devlet tahvillerine yönelik bilgi işlem altyapılarını hazır hale getirmeleri duyurulmuştur. Yine 2016/10 Sayılı Hazine Müsteşarlığı'ndan yapılan sektör duyurusunda, BESHY'nin 10'uncu maddesinin 2'inci fıkrası ile belirtilen bireysel emeklilik sisteminde emeklilik sözleşmelerinin sonlanmasına ilişkin işlemler hakkında dikkat edilmesi gereken hususlar duyurulmuştur.

Kanunlarda ve yönetmeliklerde bazı işlemlere ilişkin usul ve esasların tebliğle belirleneceği düzenlenebilir. Bireysel emeklilik mevzuatında da Hazine Müsteşarlığı tarafından kanun ve yönetmeliklerden dayanak alınarak düzenlenmiş birçok tebliğ bulunmaktadır. Hazine Müsteşarlığı tarafından bireysel emeklilik sistemi alanında düzenlenmiş tebliğlere örnek olarak 4632 sayılı BETYSK'nin 8'inci maddesine ve Sigorta ve Reasürans ile Emeklilik Şirketlerinin Teknik Karşılıklarına ve Bu Karşılıkların Yatırılacağı Varlıklara İlişkin Yönetmeliğin 11'inci maddesinin altıncı fıkrasına dayanılarak düzenlenen "Sigorta Ve Reasürans İle Emeklilik Şirketlerinin Teknik Karşılıklarının Yatırılacağı Yabancı Varlıklara İlişkin Tebliğ" ve 4632 sayılı BETYSK'nin 11'inci maddesine ve Sigorta ve Reasürans Şirketleri ile Emeklilik Şirketlerinin Finansal Raporlamaları Hakkında Yönetmeliğin 4'üncü maddesinin ikinci

fıkrasına dayanılarak düzenlenen “Finansal Tabloların Sunumu Hakkında Tebliğ” verilebilir.

1.4.2. Emeklilik sözleşmesi

Emeklilik sözleşmesine ilişkin bilgiler, ayrılma hakkının anlaşılması bakımından önem arz etmektedir. Bu nedenle bu bölümde emeklilik sözleşmesinin niteliği, sözleşmenin kurulması ve tarafları ile tarafların hak ve yükümlülükleri tez konusunun anlaşılmasını kolaylaştıracak ölçüde incelenecektir.

1.4.2.1. Sözleşmenin niteliği

Emeklilik sözleşmesi, BETYSK m. 4’te verilen tanıma göre şirket nezdinde bireysel emeklilik hesabı açılması, hesaba katkı payı ödenmesi, ödenen katkı paylarının tercih edilen fonlarda yatırıma yönlendirilmesi ve hesapta biriken paraların hak sahiplerine ödenmesine ilişkin esas ve usuller ile tarafların bu kapsamdaki diğer hak ve yükümlülüklerini düzenleyen sözleşmedir. Ünan ve Karayazgan’ın yaptığı diğer bir tanıma göre emeklilik sözleşmesi, katılımcının bireysel emeklilik hesabındaki katkı payı adı verilen parasının değerlendirilmesi ve yatırıma yönlendirilmesinin şirket tarafından sağlandığı ve karşılığında giriş aidatı, fon işletim gideri, yönetim gideri gibi sözleşmede belirlenen ücretleri ödediği bir sözleşmedir.²⁴⁹ Emeklilik sözleşmeleri bu niteliği itibarıyla tam iki tarafa borç yükleyen sürekli edimli bir sözleşmedir. Zira tarafların asli edimi olarak nitelendirebileceğimiz katkı payı ödeme ve birikimin yatırıma yönlendirilmesi edimlerinin sürekli olarak yerine getirilmesi gereken edimler olduğu görülmektedir.²⁵⁰ Bireysel emeklilik sistemine giriş için yapılması şart olan emeklilik sözleşmeleri bireysel olarak yapılabileceği gibi bir sponsor kuruluş tarafından yahut işveren emeklilik programları bünyesinde grup emeklilik sözleşmeleri olarak yapılabilir. Bu şekilde düzenlenen grup emeklilik sözleşmelerinde, hesabına işlem yapılan katılımcı da bulunduğu için bu sözleşmenin niteliğine üçüncü kişi yararına yapılan sözleşme vasfı da eklenir. Ancak üçüncü kişi yararına yapılan sözleşmelerin genel niteliğinden farklı

²⁴⁹Ünan ve Karayazgan, **a.g.k.**, 2009, 167.

²⁵⁰ G. Doğan(2014). Sürekli borç ilişkilerinde borçlunun temerrüdü, *Ankara Barosu Dergisi* (2), s.392.

olarak grup emeklilik sözleşmelerinde üçüncü kişinin tam ehliyetli olması şartı aranmıştır.²⁵¹

Bireysel emeklilik sisteminin devlet tarafından değil özel sigortacılık teknikleri kullanılarak oluşturulan bir sistem olması, emeklilik sözleşmesinin niteliğinin sigorta sözleşmesi olabileceğini akıllara getirmektedir. Sigorta sözleşmeleri, 6102 Sayılı Türk Ticaret Kanunu'nun 1401'inci maddesinde tanımlandığı üzere sigortacının bir prim karşılığında, kişinin para ile ölçülebilir bir menfaatini zarara uğratan tehlikenin, rizikonun, meydana gelmesi hâlinde bunu tazmin etmeyi ya da bir veya birkaç kişinin hayat süreleri sebebiyle ya da hayatlarında gerçekleşen bazı olaylar dolayısıyla bir para ödemeyi veya diğer edimlerde bulunmayı yükümlendiği sözleşmedir. Sigortacının kişinin hayatında gerçekleşen bazı olaylar dolayısıyla bir para ödemeyi yükümlendiği tür kapsamında düzenlenen sigorta sözleşmeleri, katılımcının emeklilik şartlarını yerine getirmesi ile birlikte kendisine verilen birikimini geri alma seçeneklerini sağlayan emeklilik sözleşmeleri ile benzerlik göstermektedir. En çok benzerliğin görüldüğü birikimli hayat sigortası sözleşmesi ile sigortalı, kendi hayatı için belirlemiş olduğu sigorta bedeline uygun prim ödeyerek belirlenen sürenin sonunda toplu olarak veya gelir ödemesi şeklinde poliçeden yararlanabilmektedir. Hukuki niteliği bakımından sigorta sözleşmesinin iş görme sözleşmesi olduğunu savunan bir görüşün yanında iki tarafa borç yükleyen sui generis bir sözleşme olduğu görüşü de bulunmaktadır. İş görme sözleşmesi niteliği olduğunu savunan görüşe göre sigorta sözleşmesinde sigorta şirketi sigortalıya ait riziko taşıma işini üstlenmekte ve karşılığında prim almaktadır. Diğer görüşte ise tazminat teorisi ve rizikoyu taşıma teorisi olarak iki teori bulunmaktadır. Tazminat teorisine göre sigorta sözleşmesi, sigortacının riziko gerçekleştiği takdirde tazminat ödeme edimini üstlendiğini karşılığında ise prim aldığı tam iki tarafa borç yükleyen bir sözleşmedir. Ancak bu teoride riziko gerçekleşmezse sözleşmenin niteliği tek tarafa borç yükleyen sözleşme özelliği göstereceğinden teoriye katılmak mümkün görünmemektedir.²⁵² Rizikoyu taşıma teorisinde ise sigortacı prim karşılığında sigortalının rizikosunu taşıma edimini üstlenmektedir. Buna göre sigorta sözleşmesi kendine özgü esasları olan tam iki tarafa borç yükleyen bir sözleşmedir.²⁵³ Kanun

²⁵¹K.K. Yılmaz (2016). Tam üçüncü kişi yararına sözleşme, *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi* 22(3), s.1763.

²⁵²R. Kender. (2011). *Türkiye'de hususi sigorta hukuku : sigorta müessesesi sigorta sözleşmesi*, İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, s. 171.

²⁵³Kender, **a.g.k.**, 2011, 292.

yapısının da destekler nitelikte olduğu bu teori kanaatimizce sigorta sözleşmesinin niteliğini en iyi açıklayan görüştür. Sigorta sözleşmesinin niteliğini tespit ettikten sonra emeklilik sözleşmesinin niteliğine bakılacak olursa sigorta sözleşmesi ile genel olarak, aynı türden rizikolara maruz kalma ihtimali olan kişilerden alınan primlerle o rizikoya maruz kalan kişinin zararının giderilmesi esasına dayanıldığı görülür.²⁵⁴ Ancak emeklilik sözleşmelerinde katılımcının ödediği katkı paylarının yatırım amaçlı olarak değerlendirilmesi ve yaşlılık rizikosu gerçekleştiğinde gerekli güvencenin katılımcının kendi yatırımı ile sağlanması söz konusudur. Birikimli hayat sigortalarında primlerden kesinti yapıldıktan sonra kalan tutar yatırıma yönlendirilse dahi bireysel emeklilik sisteminde olduğu gibi birikimlerin ayrı ayrı değerlendirilmesi söz konusu olmayıp ortak bir havuzda değerlendirildiğinden bireysel emeklilik sözleşmesinin birikimli hayat sigortası sözleşmesinden farklı olduğu görülecektir.²⁵⁵ Ayrıca bireysel emeklilik sisteminde bireysel tasarrufun yanı sıra yatırım araçlarından sağlanan fayda ile ülke ekonomisinin kalkınması amacı da ön plandadır. Buradan hareketle ve sigorta sözleşmesinde bulunması gereken şartlar olmaksızın yapılan bir emeklilik sözleşmesi de kendi esaslarını içeriyorsa geçerli olabileceğinden emeklilik sözleşmesine sigorta sözleşmesi niteliği değil kendine özgü esasları olan sui generis bir sözleşme demek daha doğru olacaktır.²⁵⁶

1.4.2.2. Sözleşmenin kurulması ve yürürlüğe girmesi

Bireysel emeklilik sistemine katılmak isteyen kişi yahut işveren/sponsor kuruluş ile emeklilik şirketi arasında sözleşme görüşmeleri yapılırken şirketin uyması gereken bir prosedür bulunmaktadır. Bireysel emeklilik planına dahil olmak isteyen katılımcıya yahut sözleşmeyi düzenleyen işveren/sponsor kuruluşa emeklilik şirketi tarafından kişilerin sisteme girme kararını etkileyecek hususlar hakkında bilgilendirme yapılmalıdır; bilgilendirmenin asgari içeriği ve yöntemi Hazine ve Maliye Bakanlığı'na belirlenir. Bilgilendirme, giriş formu adı verilen bir form ile yapılır. İkinci olarak emeklilik şirketi, bireysel emeklilik planına katılmak isteyen tarafa kişinin

²⁵⁴D. Saat (2016). Tüketici işlemi niteliğindeki sigorta sözleşmeleri ve bu kapsamda sigorta tahkim komisyonunun rolü, *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi* 22(3), s.2457.

²⁵⁵ U. Karabey ve N. Ata (2008). Sigortacılık sektöründe yaşam çözümlemesi: Birikimli hayat sigortaları ile ilgili bir uygulama, *İstatistikçiler Dergisi: İstatistik ve Aktüerya* 1(2), s.81.

²⁵⁶Gülver, **a.g.k.**, 2011, 78.

beklentilerini karşılayacak, gelir düzeyi ve yaşına uygun olan, bünyesinde mevcut emeklilik planlarından bir emeklilik planı teklifi sunar. Uygulamada emeklilik şirketlerinin kullanmış olduğu formların içeriği emeklilik planı teklifinin niteliği noktasında görüş ayrılıklarına sebep olmuştur. Sözleşmenin başladığı anı tespit edebilmek açısından emeklilik planı teklifinin niteliği de önem arz etmektedir. Emeklilik şirketi tarafından sunulan giriş formu ve emeklilik planı tekliflerinde katılımcının yahut sözleşmeyi yapan işveren/sponsorun doldurması talep edilen kısımlar bulunmaktadır. Ancak yapısı itibarıyla bu kısımlar çoğunlukla sözleşmenin kurulması için gerekli, katılımcının kişisel bilgilerini içeren kısımlar olarak düzenlenmektedir.²⁵⁷ Emeklilik planı teklifinin, düzenleyenin ileride çok sayıdaki benzer sözleşmede kullanmak amacıyla, önceden, tek başına hazırlayarak karşı tarafa sunduğu sözleşme hükümleri olarak tanımlanan genel işlem koşulu niteliğinde olduğunu söylemek mümkün değildir.²⁵⁸ Zira katılımcının emeklilik planına müdahale edebilmesi ve değiştirebilmesi mümkündür. Bu haliyle sunulan emeklilik planı teklifinin niteliği noktasında ilk görüş, BETYSK’de emeklilik sözleşmesinin niteliği olarak belirtilen şirket nezdinde bireysel emeklilik hesabı açılması, hesaba katkı payı ödenmesi, ödenen katkı paylarının tercih edilen fonlarda yatırıma yönlendirilmesi ve hesapta biriken paraların hak sahiplerine ödenmesine ilişkin esas ve usuller ile tarafların bu kapsamdaki diğer hak ve yükümlülüklerini düzenleme özelliklerini taşıyan bir teklif ise; katılımcı veya işveren/sponsor kuruluş tarafından teklifin onaylanması ve imzalanması ile emeklilik sözleşmesi yahut grup emeklilik sözleşmesi kurulmuş olur demektir.²⁵⁹ Çünkü emeklilik sözleşmelerinin niteliklerini taşıyan emeklilik planı formu artık emeklilik şirketinin sunmuş olduğu ve sözleşme kurma isteğini beyan eden öneri(icap) olarak değerlendirilmektedir ve karşı tarafın teklifi onaylaması ve imzalaması öneriyi kabul sonucunu doğuracağından sözleşmenin kurulması gerçekleşir.²⁶⁰ Ancak emeklilik planı teklifinde sözleşmenin niteliğini değiştirecek ölçüde değişiklik öngören bir karşı teklif söz konusu olursa artık emeklilik şirketi tarafından sunulan emeklilik planı teklifi öneri niteliğinde olmayacak, öneriye davet niteliğinde olacaktır.²⁶¹ Karşıt görüşteki Gülver ise

²⁵⁷O. Küçükpehlivan(2006). Sözleşmelerin internet aracılığı ile kurulması ve geçerliliği. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, s.46 ; Ünan ve Karayazgan, **a.g.k.**, 2009,169.

²⁵⁸U. Yeniocak.(2013). Borçlar kanunu hükümlerine göre genel işlem koşullarının yargısal denetimi, *Türkiye Barolar Birliği Dergisi* (103), s.77.

²⁵⁹Kayhan, **a.g.k.**, 2007, 56.

²⁶⁰Ünan ve Karayazgan, **a.g.k.**, 2009,169.

²⁶¹T. Çiftçi (2016). Grup sigortası kavramı ve tabi olduğu hukuki esaslar, Yayınlanmamış doktora tezi s.50; Küçükpehlivan, **a.g.k.**, 2006, 60.

emeklilik planı teklifinin öneri niteliğini hiçbir zaman taşımayacağı, her zaman öneriye davet olarak nitelendirileceğini söylemekte ve BESHY'nin sözleşmenin kurulması ile ilgili 7'inci maddesini bu görüşüne dayanak olarak almaktadır. Bu maddeye göre emeklilik planı teklifinin öneriye davet niteliğinde olduğu durumlarda emeklilik şirketinin susması sözleşmenin kurulmasını sonucunu doğuracaktır. Şöyleki Türk Ticaret Kanunu'nun 1405'inci maddesinde belirtildiği üzere sigortacı ile sigorta sözleşmesi yapmak isteyen kişinin, sözleşmenin yapılması için verdiği teklifname, teklifname tarihinden itibaren otuz gün içinde reddedilmemişse sigorta sözleşmesi kurulmuş sayılır.²⁶² Emeklilik sözleşmesi için de BESHY m.7'de emeklilik şirketi tarafından reddedilmeyen sözleşmeler katkı payı olarak yapılan ilk ödemenin şirket hesaplarına nakden intikal ettiği tarihte yürürlüğe girer düzenlemesi öngörülmüştür. Emeklilik şirketi, katkı payı olarak yapılan ilk ödeme şirket hesaplarına intikal etmeden sözleşmeyi reddedebilmektedir. Bu durumda emeklilik şirketinin belirlenen sürede susması sözleşmenin kurulması sonucunu doğuracaktır. Bu maddede susmanın sözleşmenin kurulması sonucuna bağlanması yalnızca şirket açısından öngörüldüğünden emeklilik planı teklifinin öneriye davet niteliğinde olduğu söylenebilir.²⁶³

Emeklilik sözleşmesi mesafeli olarak da düzenlenebilen bir sözleşmedir. Günümüz teknolojik koşulları dikkate alındığında mesafeli olarak sözleşme yapılması çok daha kolay ve yaygın hale gelmiştir. Esas olarak sözleşmenin mesafeli olarak kurulması nitelik açısından bir farklılık yaratmamaktadır.²⁶⁴ Yalnızca sözleşme kurulurken kullanılan yöntemin hazırlar arasında sözleşme görüşmesi mi yahut hazır olmayanlar arası sözleşme görüşmesi mi olduğunun belirlenmesi önem taşır. Zira hazırlar arasında yapılan sözleşme görüşmelerinde emeklilik planı teklifinin derhal kabul edilmemesi sonucunda icap sahibi icabıyla bağlı kalmayacak; hazırlar arasında olmayan görüşmelerde ise icabı kabul için karşı tarafın makul bir süresi olduğundan bu süre boyunca icap sahibi icabıyla bağlı kalacaktır. Mesafeli yöntem olarak telefon gibi anında cevap alınıp verilebilecek bir yöntem seçildiyse hazırlar arasında bir sözleşme görüşmesi olduğu açıktır. Ancak mail yoluyla yahut teleks, faks yoluyla yapılan görüşmelerde görüşme yapılan tarafın teklife o an ulaştığı ve o an cevap verebilmesinin mümkün olup olmadığı kesin olarak tespit edilemeyeceğinden somut duruma göre

²⁶² Çiftçi, **a.g.k.**, 2016, 58.

²⁶³ Gülver, **a.g.k.**, 2008, 126.

²⁶⁴ Küçükpehlivan, **a.g.k.**, 2006, 49; T. Şahin(2011). Elektronik sözleşmelerin kuruluşuna ilişkin irade beyanları ve bu beyanların geri alınması, *Türkiye Barolar Birliği Dergisi* 95, s.332.

değerlendirme yapılması doğru olacaktır.²⁶⁵ Mesafe yoluyla yapılan sözleşmelerde de bilgilendirme yapılması ve emeklilik planı teklifi sunulması gerekmektedir. Bilgilendirme yapıldığının teyidi ve emeklilik planı teklifinin güvenlik elektronik imza ile onaylanması emeklilik sözleşmesini kurar.

Emeklilik planı teklifinin imzalanması ile sözleşmenin kurulmasına istisna olarak katılımcının kendi adına gruba bağlı bireysel emeklilik hesabı açması için işverene yetki verdiğinin işveren tarafından şirkete belgelendirilmesi durumunda katılımcıdan herhangi bir imza veya güvenli elektronik iletişim araçları ile onay alınmadan da bireysel emeklilik hesabı açılabilir.

Emeklilik sözleşmesinin yürürlüğe girmesi BESHY’de düzenlemiş ve yönetmeliğe göre katkı payı olarak yapılan ödemenin emeklilik şirketinin hesaplarına nakden intikal ettiği tarih sözleşmenin yürürlüğe girdiği tarih olarak kabul edilmiştir. Bireysel emeklilik katkı paylarının kredi kartı ile ödenmesi durumunda oluşacak şirket giderinin bireysel emeklilik hesabına yansımaması için bir blokaj süresi vardır ve katılımcı yahut işveren/sponsor kuruluş katkı payını ödediği halde bu blokaj süresi içinde para şirket hesaplarına intikal etmez. Blokaj süresini müteakip emeklilik sözleşmesi kurulmuş olur. Ancak katkı payı şirket hesaplarına intikal etmeden önce emeklilik şirketi sözleşme önerisini reddetmişse emeklilik sözleşmesi yürürlüğe giremeyecektir ve verilen ödeme talimatları iptal edilecek ; varsa yapılan tüm ödemeler hiçbir kesinti yapılmadan beş iş günü içinde ödeyene iade edilecektir. Emeklilik şirketinin emeklilik sözleşmesini reddetmesi sözleşme yürürlüğe girene kadar mümkündür. Ancak emeklilik şirketlerinin blokaj süresi içinde sözleşmeyi reddetmeleri mümkün değildir.²⁶⁶

1.4.2.3. Sözleşmenin şekli

Emeklilik sözleşmesinin kurulmasında BETYSK’de herhangi bir şekil şartı belirtilmemiştir; Türk Borçlar Kanunu’nda da şekil serbestisi ilke olduğu için emeklilik sözleşmesinin geçerliliği herhangi bir şekil şartına tabi değildir. Ancak emeklilik şirketine yüklenen bilgilendirme yükümlülüğünün Bakanlıkça belirtilen esaslara uygun

²⁶⁵Şahin, a.g.k., 2011, 333.

²⁶⁶Tunç, a.g.k., 2016, 77.

yapıldığıının ispat yükü şirkete ait olduğundan ve emeklilik şirketinin imzalanan belgelerin birer örneğini ilgilinin tercihi doğrultusunda matbu olarak veya güvenli elektronik iletişim araçları ile derhal iletme; ilgili belgeleri katılımcı bazında matbu olarak veya elektronik ortamda muhafaza etme yükümlülükleri de bulunduğundan emeklilik sözleşmesinin de yazılı olarak yahut elektronik ortamda muhafaza edilecek biçimde yapılması gerekmektedir.²⁶⁷

1.4.2.4. Sözleşme türleri ve tarafları

Emeklilik sözleşmeleri BETYSK'nin 4'üncü maddesinde belirtildiği üzere emeklilik sözleşmesi ve grup emeklilik sözleşmesi olarak iki şekilde yapılabilmektedir. Bu başlık altında emeklilik sözleşmelerinin türlerine göre tarafları belirlenecek ve taraflar hakkında gerekli bilgiler verilecektir.

1.4.2.4.1. Emeklilik sözleşmesi

Emeklilik sözleşmeleri sisteme dahil olmak isteyen katılımcı ile emeklilik şirketinin taraf olarak yer aldığı bir sözleşmedir.²⁶⁸ Gönüllülük esasına dayalı olan emeklilik sözleşmesinde katılımcı, çalıştığı dönemdeki refahın devamını sağlamak amacıyla geleceği için yatırım yapmakta ve sistem sayesinde yüksek miktarda olmayan bu yatırımlar için profesyonel fon yönetim hizmeti almakta ve alınan hizmet karşılığında şirketin gelirini oluşturacak giriş aidatı, fon yönetim kesintisi gibi maddi edimleri yüklenmektedirler.²⁶⁹

Emeklilik planının muhatabı olan katılımcıların emeklilik sistemine katılabilmesi için BETYSK m. 4'te fiil ehliyetine sahip olma şartı aranmıştır. Böylelikle katılımcının gerek bizzat taraf olduğu emeklilik sözleşmelerinde gerekse hesabına yapılan emeklilik sözleşmelerinde tam ehliyetli olması şarttır.²⁷⁰ Ancak 2016/39 Sayılı Bireysel Emeklilik Sistemi Hakkında Genelge'de mümeyyiz küçükler ve kısıtlıların sisteme giriş işlemlerinin 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu ve 4721 Sayılı

²⁶⁷Gülver, **a.g.k.**, 2011, 124.

²⁶⁸Gülver, **a.g.k.**, 2011, 91.

²⁶⁹Hanağası, **a.g.k.**, 2014, 2638.

²⁷⁰Gülver, **a.g.k.**, 2011,113.

Türk Medeni Kanunu'nun ilgili hükümlerine göre kanuni temsilcilerinin imzaları ile yapılacağı belirtilmiştir. Buna göre kanuni temsilcilerinin formları imzaladığı durumlarda mümeyyiz küçükler ve kısıtlıların da sisteme dahil olması mümkün görünmektedir. Kanun metninde sınırlı ehliyetsiz kişilerin emeklilik sözleşmesi yapamayacağına dair bir kısıtlama bulunmadığı için bu kişilerin genelgeye dayanarak sözleşme akdedebileceklerini öngören bir görüş bulunmaktaysa da tam ehliyetliler ve sınırlı ehliyetliler dışındakilerin kanuni temsilcinin imzası olsa dahi bireysel emeklilik sistemine dahil olamayacakları yönünde bir görüş de bulunmaktadır.²⁷¹ İkinci görüşün kanunda sınırlı ehliyetlilerin emeklilik sözleşmesi akdedebilmeleri konusunda bir kısıtlama getirilmediği ve buna dayanarak sınırlı ehliyetlilerin kanuni temsilcileriyle sözleşme akdedebileceklerini dayanak olarak alması ancak sınırlı ehliyetsizler için kanun metnini kısıtlama olarak ele alması isabetli görülmemektedir. Esas olarak kanun metninde fiil ehliyetine sahip olma şartı getirilerek mümeyyiz küçük ve kısıtlıların emeklilik sözleşmesi yapabilmelerinin önüne geçildiği görülmektedir ancak bireysel emeklilik sisteminin bireylerin geleceklerini garanti altına alan, refah seviyelerinin korunmasını sağlayan yönleri düşünülerek böyle bir kısıtlamanın getirilmesi kanaatimizce uygun görülmemektedir. Bireysel emeklilik sistemine katılımda ehliyet ile ilgili düzenlemenin yanında katılımcının çalışıyor olup olmamasına dair bir şart getirilmemiş olması dikkat çeken bir noktadır. Sosyal sigorta sisteminde, 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu ile 2006 yılında isteğe bağlı sigortalılık kavramının kapsamının değiştirilmesi ile çalışmayanların isteğe bağlı olarak prim ödemesi ve böylelikle sigortalı olmaları sağlanmıştır. Ancak bu düzenlemeden beş yıl önce dahi çalışmayan bireyler, bireysel emeklilik sistemine katılabilmekteydiler.²⁷² Sözleşme türlerine göre yaş veya çalışma şartlarının değişmesi mümkündür. İlerleyen başlıklarda bahsedileceği üzere, otomatik katılım sisteminde çalışma ve üst yaş sınırı getirilmesi bu değişime örnek olarak verilebilir. Grup emeklilik sözleşmelerinin açıklandığı bir sonraki başlıkta sözleşme tarafı olarak katılımcının bulunduğu haller için de yukarıdaki açıklamalar geçerli olduğundan tekrar değinilmeyecektir.

Emeklilik sözleşmesinin diğer tarafı olan emeklilik şirketi, emeklilik branşında çalışmak için faaliyet ruhsatı bulunan şirketlerdir. Hayat ve ferdi kaza sigortalarında da

²⁷¹Gülver, **a.g.k.**, 2011, 115.

²⁷²M.H. Kahraman(2014). 5510 sayılı kanunda tanımlı sosyal sigorta statüleri ve çalışan sigortalılık ilişkisi, *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi* 20(1),s.881.

faaliyet göstermek için ruhsat alabilen emeklilik şirketlerinde “emeklilik” ibaresinin ticaret unvanında kullanılması zorunludur. Uygulamada hayat ve ferdi kaza sigortalarında faaliyet gösteren şirketlerin emeklilik branşı için de ruhsat alarak faaliyet göstermesi, bireysel emeklilik sisteminin hayat sigortasının bir türü olduğunu düşündürmüş ve sosyal güvenlik sistemi içerisindeki yerini belirlemede karışıklık yaratmıştır. Ancak devletin bireysel emeklilik sistemine verdiği önemin yasal düzenlemelerle yansıtılması bu karışıklığın kısa sürede ortadan kalkmasını sağlamıştır. Emeklilik şirketlerinin kuruluşu ve işleyişi BETYSK’ye dayanılarak çıkarılan Emeklilik Şirketleri Kuruluş ve Çalışma Esaslarına İlişkin Yönetmelik ile düzenlenmiştir. Emeklilik şirketlerinin yanı sıra emeklilik şirketleri tarafından katılımcı ve işverenlere sunulan emeklilik sözleşmelerinin kurulmasına aracılık eden bireysel emeklilik aracısı adı verilen kişiler de bulunmaktadır. Emeklilik gözetim merkezince lisans verilen bireysel emeklilik aracıları ilgili sicile kayıt olarak faaliyet gösterebilirler. Aracılar, emeklilik şirketi tarafından sunulan emeklilik ve yatırım planlarının şirket adına pazarlama ve satış faaliyetlerini, çağrı merkezi işleri ve müşteri ilişkilerini yürütürler ancak emeklilik sözleşmesinin tarafı olamazlar.²⁷³ Bireysel emeklilik aracıları BETYSK’nin 11’inci maddesinde düzenlenmiştir. Bunun yanı sıra Bireysel Emeklilik Aracıları Hakkında Yönetmelik ile de bireysel emeklilik aracılarında aranacak niteliklere, bu kişilerin faaliyetlerine, çalışma esaslarına, satış yetkilerine, tabi tutulacakları sınav ve eğitim programları ile bu kişiler için tutulacak sicile ve verilecek lisansa ilişkin usul ve esaslar düzenlenmiştir.

1.4.2.4.2. Grup emeklilik sözleşmeleri

Grup emeklilik sözleşmeleri, işveren grup emeklilik sözleşmeleri ve gruba bağlı emeklilik sözleşmeleri şeklinde düzenlenebilmektedir. Sözleşmenin niteliği kısmında bahsedildiği üzere grup emeklilik sözleşmelerinde katılımcı hesabına oluşturulan bir plana katılımcı dışında işveren yahut sponsor kuruluş tarafından yapılan katkı payı ödemeleri mevcut olabileceğinden bu tür sözleşmelere üçüncü kişi yararına sözleşme niteliği taşımaktadır. Ancak Türk Borçlar Kanunu m. 129 anlamında üçüncü kişi yararına sözleşmelerde üçüncü kişinin sözleşmeyi sona erdirmeye yetkisi yoktur. Grup

²⁷³Gülver, a.g.k., 2011, 92.

emeklilik sözleşmelerinde katılımcının bireysel emeklilik kapsamına alınması otomatik katılım ile zorunlu tutulsa da katılımcı sonrasında sistemde kalması için zorlanamaz.²⁷⁴

İşveren grup emeklilik sözleşmeleri, bir istihdam ilişkisine dayalı olarak işveren ile emeklilik şirketinin taraf olarak yer aldığı ve katılımcı hesabına işverenin katkı payı ödediği bir sözleşmedir. Çalışanlarının geleceğindeki refahı için yatırım yapmak isteyen işverenler, bu emeklilik sözleşmesi ile çalışanları için bir birikim ve tasarruf fırsatı ortaya koymaktadır.²⁷⁵ Vesting adı verilen ve azami yedi yıl olarak belilenebilen hak ediş süresi uygulaması ile işveren tarafından ödenen katkı paylarının çalışanlar tarafından getirileri ile birlikte hak edilebilmesi işveren tarafından belirlenen süre boyunca çalışmalarına bağlı tutulmaktadır.²⁷⁶ Bu uygulama ile grup emeklilik sözleşmesi, çalışanları işverene bağlı tutma yönüyle de öne çıkmaktadır. İşveren grup emeklilik sözleşmelerinde, ödeme periyodu değişikliği, fon dağılımı, emeklilik planı değişikliği, birikimlerin başka şirkete aktarımı gibi kararlar işveren tarafından alınır; çalışanların hak ediş süresi doluncaya kadar bu haklar işverene aittir. Yalnızca fon değişikliği kararı çalışana bırakılabilir. Çalışan işten ayrıldığı yahut iş akdi işveren tarafından haklı nedenlerle feshedildiği takdirde bireysel emeklilik planından faydalanması da mümkün olmayacaktır. Ancak iş akdinin 4857 Sayılı İş Kanunu'nda belirtilen geçerli nedenlerle ya da çalışan için haklı nedenlerle, çalışan ya da işveren tarafından feshedilmesi durumunda, çalışan hak ediş süresinin dolmasını beklemeden birikimleri alabilir. Çalışanın ödemiş olduğu katkı payları gruba bağlı emeklilik sözleşmesine göre açılmış olan hesapta takip edilir; yalnızca işverenin katılımcı ad ve hesabına ödemiş olduğu katkı payları işveren grup emeklilik sözleşmesine göre açılan hesapta takip edilir.²⁷⁷

Gruba bağlı emeklilik sözleşmeleri ilk olarak otomatik katılım sistemine bağlı olarak kurulan grup emeklilik sözleşmeleri şeklinde karşımıza çıkmaktadır. Otomatik katılım sistemi, Türk vatandaşı veya 29/5/2009 tarihli ve 5901 sayılı Türk Vatandaşlığı Kanunu'nun 28'inci maddesi kapsamında olup kırk beş yaşını doldurmamış olanlardan; 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 4'üncü maddesinin

²⁷⁴Gülver, **a.g.k.**, 2011, 82 ; Yılmaz, **a.g.k.**, 2016, 1764.

²⁷⁵M.H. Atılğan (2018). Etkin bir bireysel emeklilik sistemi için öneriler, *Artvin Çoruh Üniversitesi Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi* 4(1), s.26.

²⁷⁶Ç. A. Seyfullahoğulları , H.B. Özpek ve B. Demirhan (2017). Türkiye'de bireysel emeklilik sistemi ve otomatik katılımın sisteme katkıları açısından değerlendirilmesi, *Yalova Sosyal Bilimler Dergisi* 7(14), s.112.

²⁷⁷Seyfullahoğulları, Özpek ve Demirhan, **a.g.k.**, 2017, 124.

birinci fıkrasının (a) ve (c) bentlerine göre çalışmaya başlayanlar ile 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun geçici 20'nci maddesi kapsamında kurulmuş olan sandıkların iştirakçisi olarak çalışmaya başlayanların, işverenin düzenlediği bir emeklilik sözleşmesiyle emeklilik planına dâhil edilmesidir. Otomatik katılım sistemi, bireysel emeklilik planlarından sağlanması hedeflenen faydaların daha geniş bir kitlede sonuç bulmasına yönelik bir çalışmadır. Böylelikle maddi yönden zaten iyi durumda olup geleceği için de katkı yapmak isteyenlerin tercihiyle sınırlı kalmış bireysel emeklilik sistemi, her kesimin tercih edebileceği şekilde birçok çalışanı kapsayacak hale getirilmiştir.²⁷⁸ Bireysel emeklilik sistemlerinin yaygınlaştırılmasında etkili bir yöntem olan otomatik katılım sistemiyle bu denli geniş katılımı sağlayan tasarruf ve hedeflenen uzun vadeli yatırımlar, ülkenin finansal gelişmesi yönünden de faydalı olacaktır.²⁷⁹ Çalışanın maaş veya ücretinden kesinti yapılarak işveren tarafından emeklilik hesabına aktarılan katkı payı için işverenin herhangi bir maddi kaybı olmasa da operasyonel işlemler açısından bakıldığında katkı payının aktarılması ve bu süreçte çalışanın yaşayacağı maddi kayıplardan sorumlu tutularak işverene bir yükümlülük öngörülmüştür.²⁸⁰

Gruba bağlı emeklilik sözleşmelerinin ikinci türü bir grup emeklilik planına bağlı olarak yapılan ve emeklilik şirketi ile katılımcının taraf olarak yer aldığı sözleşmelerdir. Grup emeklilik planına bağlı olarak yapılan emeklilik sözleşmesi, gerek işverenler açısından gerek kurum çalışanları açısından avantajları olan bir emeklilik sözleşmesi türüdür. İşverenlerin kurum çalışanları için bir motivasyon kaynağı olarak sunduğu grup emeklilik planı, çalışanın kuruma olan güvenini ve bağlılığını artıracak; çalışanların kurumu tercih sebebi olabilecek bir özelliktir. Genellikle çalışan sayısı fazla olan kurumlar tarafından tercih edilen grup emeklilik planları, emeklilik şirketleri arasındaki rekabet sebebiyle bireysel emeklilik planlarına göre avantajlı konumda bulunmaktadır. Düşük yönetim gideri ve giriş aidatı kesintileri gibi avantajların sunulduğu grup emeklilik planları bu yönüyle katkı payını kendisi ödeyen katılımcılar için de yararlı olmaktadır. Bu türde yapılan gruba bağlı emeklilik sözleşmelerinde katkı payı ödemelerini katılımcı kendisi yapacaktır. Ancak işveren de çalışanın maaş veya

²⁷⁸Seyfullahoğulları, Özpek ve Demirhan, **a.g.k.**, 2017, 124.

²⁷⁹Can, **a.g.k.**, 2010, 141 ; F. Akın (2016). Otomatik katılım sisteminin bireysel emeklilik sektörüne etkileri, *Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(1), s.8.

²⁸⁰S. Akpınar ve M. Güneş Demirci (2018). Zorunlu bireysel emeklilik sistemine geçiş ve yapılacak kesintilerin muhasebeleştirilmesi, *Muhasebe ve Finansman Dergisi* 77, s.145.

ücretini yönlendirerek katkı payı ödenmesinde aracılık yapabilmektedir. İşveren ile emeklilik şirketinin düzenlemiş olduğu grup emeklilik planı genel çerçevesi çizilmiş halde çalışana sunulmuş olsa da fon dağılımı, emeklilik planı değişikliği ve birikimlerin başka şirkete aktarım hakkı katılımcıya aittir. Ancak grup emeklilik planı çerçevesinden çıkıldığı takdirde sözleşme yalın emeklilik sözleşmesi halini alacaktır. Ayrıca çalışan işten ayrılrsa dahi grup emeklilik planı dahilinde bireysel emeklilik sisteminde kalmaya devam edebilmektedir. (BESHY, Md. 4)

Gruba bağlı emeklilik sözleşmelerinin son türü katılımcılardan bizzat veya yetkili organları vasıtasıyla onay alan sponsorun katılımcılar adına katkı payı ödediği veya katkı payının ödenmesine aracılık ettiği ve katılımcılar adına sponsor ile şirketin taraf olarak yer aldığı emeklilik sözleşmesi şeklinde düzenlenir. Sponsor, bir gruba bağlı emeklilik sözleşmesine göre katılımcı adına katkı payı ödeyen veya katkı payının ödenmesine aracılık eden işveren harici kişidir. Fon dağılımı değişikliği, emeklilik planı değişikliği ve birikimin aktarımı hakları, hak kazanma süresi sonuna kadar sponsor kuruluşa aittir; sponsor kuruluş fon dağılımı değişiklik hakkını sözleşmede belirtilmesi kaydıyla katılımcıya devredebilir. Katılımcı onay verdiği takdirde hak ediş süresinin dolmasından sonra da bu haklar sponsor kuruluş tarafından kullanılabilir. (BESHY, Md. 13)

Emeklilik sözleşmeleri yahut gruba bağlı emeklilik sözleşmelerinden katkı payının katılımcı adına başkası tarafından ödendiği hallerde, katkı payını ödeyen taraf ile katılımcı arasında bir istihdam ilişkisi olmadığının belgelenmesi gerekir. İstihdam ilişkisinin varolması ya da sonradan oluşması durumunda emeklilik sözleşmesi, istihdam ilişkisinin başladığı tarihten itibaren işveren grup emeklilik sözleşmesine dönüşecek ve bu sözleşmeye ait hesapta değerlendirilecektir. (BESHY, Md. 17)

Emeklilik sözleşmeleri katılımcının emeklilik planına dahil olma talebiyle imzalanan sözleşmeler olduğundan sözleşmenin tarafı katılımcının bizzat kendisidir. İşveren grup emeklilik sözleşmelerinde ise işveren bireysel emeklilik planı dahilinde çalışanın adına katkı payı ödemesi yapar. Bu sözleşme türünde sözleşmenin tarafı çalışan değil işverendir. Otomatik katılımlı gruba bağlı emeklilik sözleşmelerinde kanun gereği işverenin düzenlediği bir emeklilik sözleşmesi vardır ancak sözleşmenin tarafı katılımcıdır. Bir grup emeklilik planına bağlı sözleşmelerde katılımcı, emeklilik sözleşmesini bizzat imzalar ve sözleşme tarafı olarak karşımıza çıkar. Katılımcının

kendi adına gruba bağı emeklilik sözleşmesi açması için işverene yetki verdiğinin işveren tarafından şirkete belgelendirilmesi durumunda katılımcıdan herhangi bir imza veya güvenli elektronik iletişim araçları ile onay alınmadan da gruba bağı emeklilik sözleşmesi açılabilir. Sponsor kuruluşla akdedilen emeklilik sözleşmelerinde katılımcı tarafından verilen yetkiye dayanılarak imzalanan sözleşmenin tarafı katılımcı adına sponsor kuruluştur. Ancak hak ediş süresi kararlaştırıldığı durumlarda bu sürenin sonuna kadar sözleşmeden katılımcı lehine bir hak doğması söz konusu değildir. Bireysel ve gruba bağı emeklilik sözleşmelerinde, işverenler sözleşme tarafı olmadıklarından bu sözleşmeler kapsamında yalnızca katkı payı ödemelerine ilişkin operasyonel işlemlerde aracılık yapabilir. (BESHY, Md. 22/B)

Grup emeklilik sözleşmelerinde de sözleşmenin karşı tarafı emeklilik şirketi olarak karşımıza çıkmaktadır. Emeklilik şirketleri hakkında gerekli açıklamalar üst başlıkta yapıldığından bu başlık altında ayrıca incelenmeyecektir.

1.4.2.5. Tarafların hak ve yükümlülükleri

Emeklilik sözleşmelerinde, sözleşmenin bir tarafı daima emeklilik şirketi iken diğer taraf katılımcının bizzat kendisi de olabileceği gibi işverenin de sözleşme tarafı olması mümkündür. Tarafların hak ve yükümlülükleri incelenirken bu taraf farklılığına da dikkat edilerek bilgiler verilecek ve bireysel emeklilik sisteminin hak ve yükümlülükler çerçevesinde genel işleyişi izah edilecektir.

1.4.2.5.1. Emeklilik şirketinin yükümlülükleri

Emeklilik sözleşmeleri iki tarafa borç yükleyen sözleşmelerden olduğundan sözleşme taraflarının karşılıklı hakları olduğu gibi yükümlülükleri de bulunmaktadır.²⁸¹ Emeklilik şirketinin sözleşme içerisindeki asli edimi, BETYSK'nin dördüncü maddesinde bireysel emeklilik hesabı açılması ve hesaba katkı payı ödenmesi işlemlerinin yapılması, ödenen katkı paylarının tercih edilen fonlarda yatırıma yönlendirilmesi ve hesapta biriken paraların hak sahiplerine ödenmesinin şirket nezdinde gerçekleştirilmesi olarak belirtilmiştir. Sözleşmenin değişmeyen tarafı olan

²⁸¹ Atılğan, a.g.k., 2018, 24.

emeklilik şirketi, özel sigorta tekniklerini içeren ve ortalama vatandaşın bilgisi dahilinde olamayacak bir alanda faaliyet göstermektedir. Bu durumda bir tarafın profesyonel olarak işlem yürüttüğü diğer tarafın da finansal bilgisizlik sebebiyle zayıf durumda kaldığı emeklilik sözleşmesinin tüketici sözleşmesi niteliği taşıdığı görülmektedir.²⁸² Zayıf durumdaki katılımcının hukuki açıdan korunmaya değer olmasının bir sonucu olarak getirilen ve şirket tarafından gerekli teknik bilgilendirmenin yapılmasını sağlayan yükümlülük BESHY’de yer almaktadır. Ancak emeklilik sözleşmesinin sponsor kuruluşu bağlı olarak yapıldığı durumlarda sponsor kuruluşun teknik bilgi ve statü açısından zayıf durumda olduğunu söylemek mümkün olmayacağından bu şekilde yapılan sözleşmelerin tüketici sözleşmesi niteliğinde olduğu söylenemeyecektir. Buna rağmen yönetmelikte bilgilendirme yükümlülüğünün katılımcının taraf olarak yer almadığı sponsor kuruluşların katılımcı hesabına bireysel emeklilik ilişkisi kurduğu durumlarda da bulunduğu öngörülmektedir. Uygulamada pazarlama amaçlı olarak bu yükümlülük yerine getiriliyor olsa da tüketici sıfatı taşımayan sponsor kuruluşlar için bilgilendirme yapılması zorunlu olmamalıdır.²⁸³ Emeklilik şirketinin gerekli bilgilendirmeyi usulüne uygun şekilde yaptığının ispat yükü de şirkete aittir. Emeklilik sözleşmesi öncesi yapılan bilgilendirmenin amacı diğer teknik bilgi içeren sözleşmelerde olduğu gibi kişinin tam olarak istediği şartlar ve istediği şekilde sözleşme yapmasını sağlayarak sözleşme özgürlüğünün sağlanmasıdır.²⁸⁴ Emeklilik şirketinin bilgilendirme yükümlülüğünün yanı sıra yanıltıcı hal ve davranışlardan da kaçınma yükümlülüğü bulunmaktadır. Teknik bilgi yönünden avantajlı konumda olan emeklilik şirketinin bu düzenlemeler ile sınırlandırılması, bireysel emeklilik sisteminin işleyişinin sağlanmasına yasal bir destektir.²⁸⁵ Gerekli bilgilendirmenin yapıldığı katılımcı, sponsor veya işveren tarafından doldurulan belgelerin matbu veya elektronik olarak saklanması ve bir örneğinin de matbu veya elektronik olarak bu kişilere derhal iletilmesi şirketin bir diğer yükümlülüğüdür. Emeklilik sözleşmesinin kurulması aşamasında sözleşme yürürlüğe girene kadar teklif şirket tarafından reddedilmişse, verilen ödeme talimatlarının iptal ettirilmesi ve varsa yapılan tüm ödemelerin hiçbir kesinti yapılmadan beş iş günü içinde ödeyene iade edilmesi; teklifin şirket tarafından

²⁸² S.K. Kılıçarslan (2015). Tüketici sözleşmelerinde bilgilendirme yükümlülüğü, *Hacettepe Hukuk Fakültesi Dergisi* 5(2), s.187.

²⁸³ Ünan ve Karayazgan, **a.g.k.**, 2009, 163.

²⁸⁴ H. K. Ercoşkun Şenol(2016). Sözleşmenin içeriğini belirleme özgürlüğü ve bunun genel sınırı: TBK m. 27, *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası* 74(2), s.711.

²⁸⁵ Atılğan, **a.g.k.**, 2018, 25.

reddedilmediği durumlarda emeklilik sözleşmesini, sözleşmenin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren on iş günü içinde; işveren grup emeklilik sözleşmesinde, işveren grup emeklilik sertifikasını sertifikanın yürürlüğe girdiği tarihten itibaren on iş günü içinde, ilgisine göre katılımcının, sponsorun veya işverenin tercihi doğrultusunda kalıcı veri saklayıcısı ile veya matbu halde katılımcıya yahut varsa sponsora veya işverene göndermesi de şirketin yükümlülüklerindendir.

Emeklilik sözleşmesi çerçevesinde tahsil edilen katkıların şirket hesaplarına nakden intikalini takip eden en geç ikinci iş gününde seçilen fona yönlendirilmesini sağlamak, fon tercihlerini ve fon dağılımını değiştirmek isteyen katılımcının talebini, talebin ulaştığı tarihi müteakip iki iş günü içinde gerekli talimatları vermek suretiyle gerçekleştirilmesi, emeklilik planı değişikliği talep edilmesi durumunda şirketçe uygun görülmesi halinde yeni emeklilik planına, plan değişiklik talebinin şirkete ulaşmasını müteakip on iş günü içinde geçiş yapılması ve tadil edilen emeklilik sözleşmesinin on iş günü içinde katılımcıya veya varsa sponsora veya işverene, tercihleri doğrultusunda kalıcı veri saklayıcısı ile veya matbu olarak gönderilmesi; işveren grup emeklilik sözleşmesinde ise gruba dahil olan katılımcılara tadil edilen işveren grup emeklilik sertifikası gönderilmesi emeklilik şirketinin emeklilik sözleşmesi devam ederken yerine getirmesi gereken yükümlülüklerdendir. (BESHY, Md.9-12)

Şirket, emekliliğe hak kazanılmadan asgari iki yıl önce, birikiminin mali piyasalardaki risklerden daha az etkilenmesini sağlamak amacıyla katılımcının, düşük risk düzeyine sahip fonlara geçişi ile ilgili değerlendirme yapmasını sağlamak üzere katılımcıya öneride bulunur. Emeklilik şartları oluştuktan sonra emeklilik talebiyle gelen katılımcı için şirket, katılımcıyı emeklilik seçenekleri hakkında bilgilendirir ve emeklilik bilgi ve talep formunu ve hesap bildirim cetvelini, katılımcıya posta adresine veya güvenli elektronik iletişim araçları ile başvurunun şirkete ulaşmasından itibaren beş iş günü içinde gönderir. Birikimin ödenmesi aşamasında katılımcı hesaptaki tüm tutarın ödenmesi talebinde bulunursa bu talebin on iş günü içinde yerine getirilmesi; diğer bireysel emeklilik hesaplarıyla birleştirme talebinde bulunulması halinde iki gün içinde diğer şirkete talepte bulunulması ve birleştirme tamamlandıktan sonra emeklilik işlemlerini on gün içinde bitirilmesi şirketin emeklilik sürecindeki yükümlülüğüdür. (BESHY, Md. 16)

BETYSK'nin 11'inci maddesinde bireysel emeklilik şirketlerinin yükümlülükleri genel olarak verilmiştir. Buna göre bireysel emeklilik şirketleri, emeklilik sözleşmelerine ilişkin Hazine ve Maliye Bakanlığı'nın belirleyeceği esaslara göre bankalardan hizmet almakla, bireysel emeklilik hesaplarının ve ilgili diğer kayıtların güncelleştirilmesi işlemlerini gerçekleştirmekle, portföy yöneticilerinin, şirketin genel fon yönetim stratejisine ve kararlarına göre fon portföyünü yönetmesini sağlamakla, katılımcılarının bireysel emeklilik hesaplarına ait günlük bilgilere erişimine olanak sağlamakla, fon portföyünde yer alan varlıklar, fonun performansı, malî tabloları gibi konularda katılımcılara düzenli bilgi verilmesini sağlamakla, Hazine ve Maliye Bakanlığı ve Kurul tarafından istenecek bilgi, belge ve tablolar ile bireysel emeklilik kayıt sisteminin belirlenecek esas ve usullere göre hazırlanmasını sağlamakla, Müsteşarlığın belirleyeceği esas ve usuller çerçevesinde şirketin, Kurulun belirleyeceği esas ve usuller çerçevesinde de fonun iç denetimini sağlamakla, bireysel emeklilik hesaplarının ve emeklilik faaliyetlerinin sürekliliğini ve fon varlıklarının korunmasını sağlamak üzere, kayıtların ve varlıkların saklanması konusunda gerekli tedbirleri almakla katılımcıların hak ve menfaatleri ile bireysel emeklilik sisteminin işleyişini tehlikeye sokabilecek hareketlerden kaçınmakla, mevzuat ve işletme planı esaslarına uygun faaliyette bulunmakla, uygun tavsiyede bulunmakla, iyiniyet kurallarına uygun hareket etmekle ve bireysel emeklilik araçlarının bu esaslara uygun hareket etmesini sağlayacak tedbirleri almakla yükümlüdür. Son olarak şirketin yıl sonu malî tablolarının bağımsız denetim kuruluşları tarafından denetlenmesi zorunludur. Fonların hesap ve işlemleri ayrıca yılda en az bir defa bağımsız dış denetime tabidir.

Emeklilik şirketlerinin bireysel emeklilik araçları üzerinde tedbir alma yükümlülüğü olduğu gibi araçların bizzat uyması gereken yükümlülükler de bulunmaktadır. BETYSK m. 11/3 ve Bireysel Emeklilik Araçlar Hakkında Yönetmelik'in 11'inci maddesinde araçların bu yükümlülüklerine yer verilmiştir. Buna göre bireysel emeklilik aracı, yapacağı her türlü tanıtım, pazarlama, satış ve benzeri faaliyetinde ilgili mevzuatta belirlenen esaslara uyar, yürüteceği iş ve işlemlerde mesleğin icaplarına ve iyi niyet kurallarına uygun hareket eder, katılımcı ve işverenin hak ve menfaatleri ile bireysel emeklilik sisteminin işleyişini tehlikeye sokabilecek hâl ve davranışlardan kaçınır. Bireysel emeklilik aracı, katılımcının yaşı, gelir düzeyi ve beklentilerine göre, sistemin uzun vadeli yapısını da dikkate alarak katılımcıya gerekli

bilgileri verir, uygun tavsiyelerde bulunur ve katılımcının istek ve talepleri doğrultusunda ihtiyaç duyulan belgeleri düzenler. Bir şirketi temsil eden bireysel emeklilik aracısı, sadece bu şirket adına bireysel emeklilik aracılığı faaliyetinde bulunabilir. Bireysel emeklilik aracısı, 4632 sayılı Kanuna göre denetim yapmaya yetkili olan merci ve kişilere, görevleriyle ilgili istenecek her türlü bilgiyi vermek ve bütün hesap, kayıt, defter ve belgeleri ibraz etmekle yükümlüdür. Bireysel emeklilik aracısı, aracılık faaliyetini doğrudan şirketle veya çalıştığı banka, sermaye piyasası aracı kurumu, sigorta acentesi veya brokerinin şirketle tesis edeceği ilişki çerçevesinde yürütebilir. Bu kurum ve kuruluşlar, bünyelerinde çalışan bireysel emeklilik aracılarının bu Yönetmelikte yer alan esaslara uygun hareket etmesini sağlayacak tedbirleri almakla yükümlüdür.

1.4.2.5.2. Emeklilik şirketinin hakları

Emeklilik şirketleri tarafından, katılımcının, bireysel emeklilik sistemine ilk defa katılması sırasında veya farklı bir şirkette ilk defa emeklilik sözleşmesi akdetmesi halinde, ilgisine göre katılımcıdan, sponsordan veya işverenden, giriş aidatı alınabilir. Giriş aidatı, şirketin tercihine bağlı olarak peşin ya da aktarım veya sistemden çıkış tarihine ertelenmiş olarak alınabilir. Ancak giriş aidatının ertelenmiş olarak alınmasının planlandığı durumlarda katılımcı, ölüm yahut maluliyet nedeniyle emeklilik sebepleriyle sistemden ayrılırsa giriş aidatı alınamayacaktır. Yine otomatik katılım sistemine tabi olarak bireysel emeklilik planına dahil olanlardan da giriş aidatı alınmayacaktır. Cayma süresi içinde sistemden ayrılan katılımcıların birikimleri üzerinden giriş aidatı alınmayacak; alındıysa iade edilecektir. (BESHY, Md.20)

Emeklilik şirketlerinin diğer bir hakkı bireysel emeklilik hesabına ödenen katkı payları ile katılımcının birikimi üzerinden yönetim gider kesintisi alınabilmesidir. Ödemeye ara verilmesi halinde ara verme süresi boyunca katılımcının birikiminden ek yönetim gideri kesintisi de alınabilmektedir. Ancak otomatik katılım sistemi kapsamındaki katılımcıların birikimi üzerinden yönetim gideri kesintisi de yapılamamaktadır. Ayrıca fona ilişkin giderlerin karşılanması için fondan gider kesintisi yapılabilmektedir. Otomatik katılım sistemine bağlı olarak bireysel emeklilik sistemine

dahil olan katılımcıların birikimlerinden fon işletim gideri kesintisi dışında bir kesinti yapılamayacaktır. (BESHY, Md.21)

1.4.2.5.3. Katılımcı, işveren yahut sponsor kuruluşun yükümlülükleri

Katılımcı, sponsor kuruluş veya işverenin, emeklilik sistemine dahil olunması için gereken ve Bakanlıkça belirlenen formları doldurması ve imzalaması yahut güvenlik elektronik iletişim araçları ile onaylaması gerekmektedir. Katkı payının belirlenen aralıklarla ve vaktinde ödenmesi katılımcının veya katılımcı hesabına ödeyen tarafın yükümlülüğüdür ancak katkı payı ödenmediğinde sözleşmenin karşı tarafı olan şirketin bu borcu talep hakkı bulunmamaktadır.(BETYSK, Md.5) Bu haliyle katkı payı ödeme borcu eksik borç niteliğindedir. Katkı payı ödenmesi 3 ay boyunca yapılmamışsa sisteme ara verilmiş sayılmaktadır. Emeklilik sözleşmesini akdedecek tarafın, emeklilik planı seçmesi, katkı payı miktarı ve ödeme sıklığını belirlemesi, yatırımın değerlendirileceği fonları belirlemesi gerekmektedir. Fon belirlenmemişse yatırım, standart fonlarda değerlendirilecektir. Ancak devlet katkısının yatırıma yönlendirildiği fonun birikimin değerlendirildiği fondan ayrı bir fonda değerlendirileceği BETYSK’de düzenlenmiştir (BETYSK, Ek Md.1); devlet katkısı fonunun seçiminde tarafların bir yetkisi yoktur. Otomatik katılım sistemi dahilinde oluşturulacak emeklilik planlarında işverenlerin yükümlülükleri bulunmaktadır. İşveren, ilgili döneme ait ödeme gününe kadar bireysel emeklilik hesabı açılmasına dair yatırım tercihine ilişkin bilgiler dâhil tüm bilgileri şirkete eksiksiz iletmekle yükümlüdür. İşveren, çalışanlarının sisteme dâhil edilmesine, katkı payı hesaplanması ve şirkete aktarılmasına ilişkin yetkili birimlerini veya yöneticilerini belirler. İşveren, yönetmelikle belirlenmiş tutarın altında katkı payı ödemesi yapamaz.(BETYSK, Ek Md.2)

1.4.2.5.4. Katılımcı, işveren yahut sponsor kuruluşun hakları

Emeklilik sözleşmelerinin her türünde sözleşmeden doğan hakların kullanımı doğal olarak katılımcıya aittir. Ancak bu hakların hakların katılımcı ad ve hesabına katkı payı ödeyen kişiler, sponsor veya işveren tarafından kullanılması kararlaştırılabilir. Ancak ayrılma hakkının kullanımı yalnızca katılımcıya aittir. İlgisine

göre katılımcı, işveren veya sponsor kuruluş, emeklilik sözleşmesinde yer alan şartlar çerçevesinde, katkı payını birden fazla fon arasında paylaştırabilir ve yılda azami altı kez olmak üzere fon dağılımını yeniden düzenleyebilir. İlgisine göre katılımcı, sponsor veya işveren ilgili sözleşme için fon tercih ve fon dağılım değişikliği hakkını şirket aracılığıyla Kurul tarafından portföy yöneticiliği yapmak üzere yetkilendirilmiş kuruluşlara devredebilir. Yine katılımcı, işveren veya sponsor kuruluş tarafından emeklilik planında değişiklik yapılması da yılda dört kezle sınırlı olmakla birlikte mümkündür. Katılımcı, bireysel emeklilik hesabındaki birikimlerinin başka bir emeklilik şirketine aktarılmasını talep edilebilir. Ancak başka bir şirkete aktarım talebinde bulunulabilmesi için şirkette en az iki yıl süreyle kalınmış olması gereklidir. Emeklilik sözleşmesi süresi içinde katkı payı tutarı ve ödeme dönemi de değiştirilebilir.(BETYSK, Md.5) Otomatik katılım sisteminde katılımcılar, işverenin bireysel emeklilik hesabına aktardığı katkı payı tutarından daha fazla veya asgari tutarın altında olamamak üzere daha az katkı payı ödenmesini işverenden talep edebilirler.(BETYSK, Ek Md.2) Katılımcıların sistemden ayrılma ve sözleşmenin yürürlüğe girmesi tarihinden itibaren iki ay içinde cayma hakları bulunmaktadır.(BESHY, Md.7) Ayrıca bireysel emeklilik sistemine on yıl boyunca katkı payı ödemiş ve 56 yaşını doldurmuş katılımcıların sistemden emekli olma hakları kullanılabilir duruma gelir.(BESHY, Md.8) BETYSK'ye 2012 yılında getirilen bir değişiklik ile bireysel emeklilik birikimlerine devlet katkısı öngörülmüştür. Buna göre işveren tarafından ödenenler hariç katılımcı adına bireysel emeklilik hesabına ödenen katkı paylarının yüzde yirmibeşine karşılık gelen tutar devlet katkı payı olarak katılımcıların hesabına yatırılmak üzere EGM'ye iletilir. Otomatik katılım sistemine özel olarak katılımcılara sistemden ayrılmadıkları takdirde tek seferlik olmak üzere 1000 TL'lik bir devlet katkısı daha öngörülmüştür. Devlet katkısına hak kazanma tutarları katılımcıların sistemde kaldıkları sürelerle orantılı olarak değişmekte; sistemden emekli olan ve vefat veya maluliyet nedeniyle sistemden ayrılan katılımcılara tamamı verilmektedir. (BESHY, Md.16)

Bireysel emeklilik sisteminde katılımcı, işveren veya sponsor kuruluşun bulunduğu taraf için öngörülen birikimlerin aktarılması, emeklilik şirketi için sunulan kesintilerle ilgili hakların genel itibarıyla sistemde rekabetin sağlanmasına yönelik

haklar olduğu ve emeklilik şirketleri arasındaki rekabet sayesinde sistemin işlerlik kazandığı söylenebilir.²⁸⁶

1.4.2.5.5. Yaptırımlar

Hazine ve Maliye Bakanlığı, bireysel emeklilik sisteminin güvenli ve etkin biçimde işletilmesini sağlamak, katılımcıların hak ve menfaatlerini korumak amacıyla şirketlerin ve bireysel emeklilik araçlarının faaliyetlerinin gözetim ve denetimine yönelik bir tüzel kişiyi EGM olarak görevlendirebilir. Müsteşarlığın denetimine tabi EGM'nin bireysel emeklilik sisteminin işleyişı üzerinde yaptıkları denetimlerde tarafların kanunda kendileri için öngörülen yükümlölükleri yerine getirmedikleri görüldüğü takdirde ilgili kişi veya kuruluşlara savunmaları alınmak şartıyla idari para cezası verilir. Ayrıca gereken izinler alınmaksızın faaliyet gösteren şirketler ve bireysel emeklilik sisteminin işleyişı hakkında yapılan denetime engel olanlar hakkında adli cezalar öngörölmüştür. Emeklilik şirketlerinin yönetim kurulu başkanı ve üyeleri ile imza yetkisini haiz mensupları, portföy yönetim şirketinin yönetim kurulu başkanı ve üyeleri ile imza yetkisini haiz mensuplarının işleyeceği zimmet suçu nitelikli olarak görölmüş ve cezası Türk Ceza Kanunu'nda öngörülen cezanın beşte bir oranında artırılarak uygulanacak şekilde düzenlenmiştir. Ayrıca bireysel emeklilik sisteminin uygulanmasında ve denetiminde görev alanların sır saklama yükümlölüğü bulunmaktadır. Bu yükümlölüğe uyulmaması durumunda görev alanlar Türk Ceza Kanunu'na göre cezalandırılırlar. BETYSK'nin öngördüğü ceza gerektiren hallerin soruşturma ve kovuşturmasının başlatılması, Hazine ve Maliye Bakanlığı'nın veya Kurul'un Cumhuriyet Başsavcılığı'na yazılı başvurusu şartına bağlanmıştır.(BETYSK, Md.22-23)

²⁸⁶Gölver, **a.g.k.**, 2011, 132.

İKİNCİ BÖLÜM

1. BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNDE AYRILMA HAKKINA DAİR

Bireysel emeklilik sisteminden ayrılma hakkı, kanunun yürürlüğe girdiği dönemden itibaren katılımcılara tanınmış olan bir haktır. Emeklilik sözleşmesinin avantajları olarak da adlandırabileceğimiz bireysel emeklilik sistemi politikalarının seyri sistemden ayrılma hakkının kullanımını etkilemiştir. Bireysel emeklilik sistemi, sosyal güvenlik sistemimize ilk girdiği haliyle gönüllülük esasına dayalı olarak işleyen ve şu anki kazançlarından tasarruf etmek isteyen bireylerin katılımıyla oluşturulan bir sistemdi. Bu dönemde yapılacak emeklilik sözleşmesi ile katılımcının fon yönetimine dayalı sistemden kazançlarını artırmaya yönelik politikalar izlendiği gibi özel şirketler tarafından organize edilen bir sistemdeki rekabet ortamının getirileri de katılımcının lehine olacak şekilde sözleşmede yer almıştır. Katılımcıya bireysel emeklilik hesabını esnek düzenlemeler ile yönetebileceği bir alan birikimi başka şirkete aktarma, birikimin değerlendirileceği fonu seçebilme ve değiştirebilme gibi düzenlemeler ile sunulmuştur. Bu dönemde yeni bir sistem olan bireysel emeklilik sistemine katılımı artırma politikaları, başka emeklilik programlarından aktarımı kolaylaştıran düzenlemeler ve vergi teşviki şeklinde seyretmiştir. Yapılan emeklilik sözleşmesinde esas hedefin mevcut katılımcının sisteme bağlılığını artırmak olduğu söylenebilir. Bireysel emeklilik sisteminin ikinci dönemi olarak nitelendirebileceğimiz 2012 yılı, devlet katkı payı modelinin uygulanmaya başlandığı dönemdir. Bu dönemde uygulamadaki sorunların giderilerek sistemden elde edilecek verimin artırılması ve katılımcıların bu şekilde sisteme bağlılıklarının artırılması amaçlanmıştır. Emeklilik dönemi tasarruf açığının yüksek olduğu ülkemizde 2016 yılı itibarıyla bireysel emeklilik sisteminde yeni bir modele gidilmiş ve artık çalışan kitlenin büyük bir kısmını kapsayacak şekilde bireysel emeklilik sistemine katılım zorunlu hale gelmiştir. Gönüllülük esasına dayalı olarak katılımın yanında getirilen zorunlu katılım ile bireysel emeklilik sisteminin katılımcı sayısında bir anda patlama yaşanmış ve sistemin katılımcı profili sistem hakkında çok az bilgi sahibi olan bir profile dönüşmüştür. Sistemin getirilerini takdir edecek finansal bilgiden mahrum yeni katılımcı profili ile birlikte sistemden ayrılma hakkının önemi artmıştır. Bireysel emeklilik sisteminden ayrılma, otomatik katılım sisteminden önce de varolmasına rağmen kullanımına duyulan ihtiyacın artması ayrılma hakkını bu dönemde ayrıntılı incelemeyi gerekli kılmıştır. Bu bölümde, çalışanların büyük bir kısmının

akıllarında belirmiş olan sistemden nasıl ayrılırız sorusunu ayrılma hakkının hukuki niteliği ve cayma hakkı ile olan ilişkisi çerçevesinde cevaplayacak ve son hali ile sistemden ayrılma şekillerini inceleyeceğiz. Ayrıca bireysel emeklilik sisteminin faydaları dikkate alınarak geliştirilen yeni düzenlemeleri, sistemden ayrılmayı gerektirecek sebeplere bulunan çözümleri ve böylelikle sistemden ayrılmanın azaltılması çalışmalarını da konu edineceğiz.

2.1. Ayrılma Hakkının Hukuki Niteliği ve Kullanılması

Sözleşme hukukunun temel ilkelerinden biri olan sözleşmeye bağlılık ilkesi, sözleşmenin uygulanması ve sözleşme hükümlerine riayet konusunda taraflara dürüstlük kuralı gereği bir sorumluluk yüklemektedir.²⁸⁷ Ahde vefa ilkesi olarak da adlandırılan bu ilke, çok eski zamanlardan beri uygulanan ve kişilerin sıkı sıkıya bağlı olduğu bir ilke olarak görülmektedir. Öyle ki tarafların akdettikleri bir sözleşmeyi bozabilmeleri için zorlu şartlar öngörülmüş ve sözleşmenin sona ermesi sonucuna değecek ağır bir davranışın varlığı aranmıştır.²⁸⁸ Tam iki tarafa borç yükleyen sözleşmelerde sözleşmenin sağlıklı bir şekilde devam edebilmesi ve sözleşmeye bağlılığın sağlanabilmesi tarafların eşit şartlarda olmasına bağlıdır. Ancak mevcut sözleşme dünyası incelendiğinde, sözleşme yapacak taraflar arasında sözleşme konusu sebebiyle oluşan bilgi farklılığı, tarafların eşit olmasının önüne geçmekte ve sözleşme kurallarına bu denli sıkı sıkıya bağlı olunamayacağını göstermektedir. Bu sorunu çözmek amacıyla tam iki tarafa borç yükleyen sözleşmelerde bilgi simetrisini sağlayacak yükümlülükler sözleşme özgürlüğü ilkesi adı altında getirilerek zayıf olan taraf korunmak istenmiştir.²⁸⁹ Bu çerçevede sözleşmenin genellikle tüketici tarafı olan ve sözleşme konusu hakkında teknik bilgiye sahip olmayan/olması beklenmeyen kişiye yönelik sağlanan sözleşme öncesi bilgilendirilme ile hedeflenen sözleşme özgürlüğü ilkesinin uygulanması amacının, sözleşme süresince de bazı haklarla sağlanmaya

²⁸⁷Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun 17.09.1997 Tarih ve 1997/11460 Esas ve 1997:651 Karar Sayılı Kararı: "...Ahde vefa ilkesine göre; sözleşme yapıldığı andaki gibi aynen uygulanmalı ve hükümlerine riayet olunmalıdır. Sözleşmeye bağlılık ilkesi hukuki güvenlik, doğruluk ve dürüstlük kuralının bir gereği olarak, sözleşme hukukunun temel ilkelerinden biridir. Karşılıklı edimleri içeren sözleşmelerde, edimler arasında mevcut olan denge şartların olağanüstü değişmesiyle büyük ölçüde tarafların biri aleyhine katlanılamayacak derecede bozulabilir."

²⁸⁸B. Baysal (2017). Cayma hakkının sözleşme hukukundaki yeri, *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası* 75(1), s.277.

²⁸⁹F. Tepecik. (2018). Sözleşmelerde asimetrik bilgi, *Anadolu Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 4(1), s.25.

çalışıldığı görülmektedir.²⁹⁰ Bireysel emeklilik sistemi açısından incelediğimizde sigorta teknikleriyle işletilen ve emeklilik şirketleri tarafından sağlanan bir hizmetin varlığı emeklilik sözleşmesi için de bilgi simetrisinin sağlanmasını zorunlu kılmaktadır. Bu çerçevede sözleşmenin sona erdirilmesi noktasında zayıf taraf olan katılımcıya ayrılma hakkı ve cayma hakkı gibi haklar verilerek sürecin zayıf taraf için kolaylaştırılması öngörülmüştür. Zira teknik bilgidен yoksun katılımcının talep ettiği sözleşme içerisinde olmadığını farketmediği anda sözleşmeye bağlılıktan kurtulabilmesi sözleşme özgürlüğünün gereği olarak karşımıza çıkmaktadır.²⁹¹ Bu hakların sözleşmeye bağlılık ilkesini ihlal edip etmediği tartışma konusu olsa da sözleşmeye bağlılık ilkesi, sözleşme adaleti ilkesi ile sınırlanmış²⁹²; günümüz sözleşme tiplerinde ise sıkı sıkıya sözleşmeye bağlılık adaleti sağlamaya yeterli görülmediğinden bu haklar tanınmıştır.²⁹³ Ayrıca cayma hakkının kullanımı süreye bağlı olduğundan ve ayrılma hakkının kullanımı da bazı maddi kayıplara yol açtığından sözleşmeye bağlılık ilkesinin sonuçlarına katlanıldığı bu sebeple de ilkeye bir aykırılık olmadığı söylenebilir.²⁹⁴

Yukarıda açıkladığımız üzere emeklilik sözleşmesi sözleşme özgürlüğü ilkesine uygun olarak kurulabilen ve sona erdirilebilen bir sözleşmedir. Ancak otomatik katılım sistemi ile bireylerin zorunlu olarak sisteme dahil edilmelerinin sözleşme özgürlüğü ilkesine aykırılık oluşturacağı yönünde düşünceler vardır. Bilinmelidir ki sözleşme özgürlüğü kişilere sınırsız bir hareket alanı vermemektedir; kamu yararının gözetildiği noktalarda sözleşme özgürlüğüne kısıtlamalar getirilmesi mümkündür.²⁹⁵ Bireysel emeklilik sisteminin sağladığı kamu yararı dikkate alındığında, otomatik katılım sistemi ile kurulan emeklilik sözleşmelerinin sözleşme özgürlüğü ilkesine bir

²⁹⁰Baysal, **a.g.k.**, 2017, 278.

²⁹¹T. Akıntürk ve D. Ateş Karaman. (2014). *Borçlar hukuku : genel hükümler, özel borç ilişkileri*, İstanbul: Beta Yayınları, s.50.

²⁹²Yargıtay 13. Hukuk Dairesi'nin 13.06.2014 Tarih ve 2013/16898 Esas ve 2014/18895 Karar Sayılı Kararı: "Hukumumuzda sözleşmeye bağlılık (*Ahde Vefa-Pacta Sund Servanda*) ve sözleşme serbestliği ilkeleri kabul edilmiştir. Bu ilkelere göre, sözleşme yapıldığı andaki gibi aynen uygulanmalıdır. Eş söyleyişle, sözleşme koşulları borçlu için sonradan ağırlaştırılmış, edimler dengesi sonradan çıkan olaylar nedeni ile değişmiş olsa bile, borçlu sözleşmedeki edimini aynen ifa etmelidir. Gerçekten de sözleşmeye bağlılık ilkesi, hukuki güvenlik, doğruluk, dürüstlük kuralının bir gereği olarak sözleşme hukukunun temel ilkesini oluşturmaktadır. Ancak bu ilke, özel hukukun diğer ilkeleriyle sınırlandırılmıştır. Sözleşme yapıldığında karşılıklı edimler arasında mevcut olan denge sonradan şartların olağanüstü değişmesiyle büyük ölçüde tarafların biri aleyhine katlanılamayacak derecede bozulabilir. İşte bu durumda sözleşmeye bağlılık ve sözleşme adaleti ilkeleri arasında bir çelişki ortaya çıkar ve artık bu ilkeye sıkı sıkıya bağlı kalmak adalet, hakkaniyet ve objektif iyiniyet (*M.K. Md.4,2*) kurallarına aykırı bir durum yaratır hale gelir."

²⁹³ F. Eren (2019). *Borçlar hukuku genel hükümler*, Ankara: Yetkin Yayınları, s.17.

²⁹⁴Baysal, **a.g.k.**, 2017, 278.

²⁹⁵Ercoşkun Şenol, **a.g.k.**, 2016, 713.

aykırılık oluşturmadağı görölür. Otomatik katılım sistemi ile kurulan sözleşmelerin sözleşme özgürlüğe aykırı olduğı iddiası kendisine yapılan başvuruda, Anayasa Mahkemesi'nin vermiş olduğı kararla da bu iddia yersiz bulunmuştur:

“9. Anayasa'nın 48. maddesinin birinci fıkrasında “Herkes, dilediğı alanda çalışma ve sözleşme hürriyetlerine sahiptir. Özel teşebbüsler kurmak serbesttir.” denilmek suretiyle sözleşme özgürlüğü güvenceye bağlanmış ve özel teşebbüsler kurmanın serbest olduğı belirtilmiş ancak devlete, özel teşebbüslerin millî ekonominin gereklerine ve sosyal amaçlara uygun yürümesini sağlayacak tedbirleri alma görevi verilmiştir. Buna göre millî ekonominin gerekleri ve sosyal amaç kapsamında alınacak tedbirler nedeniyle sözleşme özgürlüğünün sınırlandırılması mümkündür. Ancak sözleşme özgürlüğünün sınırlandırılabilmesi için belirtilen nedenlerden birinin varlığı yeterli olmayıp temel hak ve özgürlüklerin sınırlandırılması rejimini belirleyen Anayasa'nın 13. maddesine de uyulması gerekmektedir.”²⁹⁶

Emeklilik sözleşmesi, sisteme dahil olmak isteyen katılımcı tarafından yahut çalışanını sisteme dahil etmek isteyen işveren tarafından istenildiğı zaman yapılabileceğı gibi sözleşmeden ayrılma hususunda da bir sınırlama yoktur. Sözleşmenin otomatik olarak kurulduğı otomatik katılım sisteminde dahi, sistemden çıkış bir sınırlamaya tabi değildir. Hatta hukuk düzeni, bireysel emeklilik sisteminde bulunan katılımcıların sistemden ayrılma menfaatlerini korumaya değer bulmuştur ve bu menfaatin kullanımını “ayrılma hakkı” olarak bir hak çerçevesi içinde sunmuştur. (BESHY m. 15) Ayrıca düzenlemeye göre ayrılma hakkını kullanan katılımcının bazı kazançlardan mahrum kalması, sözleşme özgürlüğü çerçevesinde seçimlerinin sorumluluğuna katlanmasıdır. Çalışmamızın devamında haklar için yapılan nitelemeler ve ayrımlar incelenerek bireysel emeklilik sisteminde ayrılma hakkının niteliğı tespit edilecek ve sonrasında hakkın kullanımı için mevzuatta öngörölün prosedür incelenecektir.

2.1.1. Hukuki nitelik

Bazı haklar kullanıldığında bir şahıstan bir edimi talep etme yetkisi verirken bazı haklar da yeni bir duruma yol açarlar. Haklarının kullanılmasının etkisi bakımından yapılan bu ayırmda bir edim talep etme yetkisi veren haklar alelade haklar olarak tanımlanırken; kullanılmasıyla yeni bir ilişki kuran, mevcut ilişkiyi değıştiren yahut bir ilişkiyi ortadan kaldıran haklar da yenilik doğuran haklar olarak tanımlanmıştır. Yenilik

²⁹⁶Anayasa Mahkemesi'nin 28.12.2017 Tarih ve 2016/179 Esas ve 2017/176 Karar sayılı kararı.

doğuran haklar, kurucu, bozucu ve değiştirici olmak üzere üç türdür. Kurucu yenilik doğuran haklarda, hak sahibinin hakkını kullanması ile yeni bir hukuki ilişkinin doğması sağlanır. Bozucu yenilik doğuran hakkın kullanılması ise mevcut bir hukuki ilişkinin bozulması sonucunu ortaya çıkarır. Son olarak değiştirici yenilik doğuran hakkın kullanılması, mevcut bir hukuki ilişkinin şekil değiştirerek devam etmesini sağlar.²⁹⁷

Ayrılma hakkı ile bireysel emeklilik sisteminden emekli olmadan ayrılan katılımcı, sözleşmenin sona ermesini tek taraflı olarak vermiş olduğu bir karar ile sağlamıştır. Bu haliyle ayrılma hakkı, bozucu yenilik doğuran hak niteliğindedir. Yine bu şekilde kullanılan ayrılma hakkı, katılımcının sözleşme sonrasında sahip olduğu sözleşmeye sıkı sıkıya bağlı olma kuralının istisnası olarak karşımıza çıkar. Ancak katılımcı emeklilik şartlarını sağlamış ve sistemden emekli olmayı talep ediyorsa bu şekilde kullanacağı sistemden ayrılma şeklinin hukuki niteliği farklı olacaktır. şartları sağlayan katılımcının talebi, bireysel emeklilik hesabındaki tutarların tamamını veya bir kısmını bireysel emeklilik sistemi dâhilinde programlı geri ödeme seçeneği ile almak ise bu talep üzerine emeklilik sözleşmesinin tadil edilmiş şekli olan bir emeklilik gelir sözleşmesi akdedilir.(BESHY Md.4/6) Mevcut hukuki ilişkinin değiştirilerek devam ettiği bu halde, ayrılma hakkının niteliği değiştirici yenilik doğuran hak olacaktır.²⁹⁸

Haklar ve nitelikleri için öngörülen ayrımlar genel olarak incelenerek ayrılma hakkının bu ayrımlardaki yeri belirlenmiştir. Buna göre ilk olarak, emeklilik sözleşmelerinin, bir tarafın özel hukuk tüzel kişisi olduğu emeklilik şirketleri ve bireyler arasında oluşturulan sözleşmeler olması, emeklilik sözleşmesinden doğan ayrılma hakkının, özel hukukan doğan ve bireylerin kendi arasında ileri sürebildikleri bir özel hak niteliğinde olduğunu göstermektedir. Zira ayrılma hakkı ile devlete karşı ileri sürülebilen ve kamu hukukundan doğan bir hak söz konusu değildir.²⁹⁹

Ayrılma hakkı, yalnızca emeklilik sözleşmesinin tarafı olan emeklilik şirketine karşı kullanılabilen ve kaynağını bu tam iki tarafa borç yükleyen sözleşmeden alan bir haktır. Böylelikle ayrılma hakkının herkese karşı ileri sürülebilen ve hak sahibine hak konusu üzerinde en geniş yetkileri sağlayan mutlak hak niteliği taşımadığı; aksine bir

²⁹⁷ H. Demirbaş.(2006). Yenilik doğuran haklar, Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. İstanbul: İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, s. 27.

²⁹⁸ Demirbaş, **a.g.k.**, 2006,

²⁹⁹ K. Gözler.(2010). *Hukuka giriş*, Bursa: Ekin Kitabevi Yayınları, s.448.

borç ilişkisine dayalı olarak yalnızca ilişkinin diğer tarafına ileri sürülebilen nisbi hak niteliği taşıdığı görülmektedir. Ayrıca dayalı olduğu borç ilişkisi sebebiyle bağımsız bir hak değil bağılı hak niteliğini de taşımaktadır.³⁰⁰

Bireysel emeklilik sisteminin amacı bireylerin tasarrufları yolu ile emeklilik dönemlerindeki maddi refahlarının artırılmasıdır. Açık bir şekilde maddi menfaat üzerine kurulmuş olan emeklilik sözleşmesinden doğan ayrılma hakkı da yine maddi menfaat olan birikim üzerinde kullanılacağından mal üzerindeki hak niteliğindedir.³⁰¹

Bireysel emeklilik sisteminde katılımcı, vekalet vererek bireysel emeklilik işlemlerini halledebilmekte, özellikle işvereni veya sponsor kuruluşu bu işlemlerde yetkilendirebilmektedir. Bu sebeple ayrılma hakkı şahsa münhasıran bağılı bir hak değildir. BESHY’de katılımcının bu serbestisi, sistemden ayrılma ve emeklilik hakkı kapsamında sınırlanmış; bu haklar için yetki vermesi kabul edilmemiştir. Ancak vekalet yolu ile ayrılma hakkının kendi adına kullanılmasını sağlayabilen katılımcı için ayrılma hakkının niteliği, şahsa münhasıran bağılı bir hak olmaktan uzaktır.³⁰²

Her hakkın kullanımında olduğu gibi ayrılma hakkının kullanımında da amacına uygun kullanım esastır. Amacına uygun kullanılmayan ayrılma hakkının bu kullanım şekli dürüstlük kuralına aykırılık oluşturacaktır. Kişiler haklarının kullanımında dürüstlük kuralına uygun hareket etmek zorunda oldukları gibi haklarını kullanmama konusunda da özgürdürler.³⁰³ Bu sebeple bireysel emeklilik sisteminden ayrılma konusunda haklı sebepleri olduğu halde ilerde daha ayrıntılı inceleyeceğimiz ayrılmayı önleyen yolların seçilerek ayrılma hakkının kullanılmaması kişinin tasarrufundadır; sunulan yollar zorlayıcı değil kişinin seçeneğini artırma vasfındadır.

2.1.2. Hakkın kullanımı

Bireysel emeklilik sisteminden ayrılmak isteyen katılımcı, bu talebini sözleşmenin tarafı olan emeklilik şirketine iletir. Emeklilik şirketi, talep üzerine beş iş günü içinde ayrılma bilgi ve talep formu ile hesap bildirim cetvelini güvenli elektronik

³⁰⁰ Gözler, **a.g.k.**, 2010, 451.

³⁰¹ Gözler, **a.g.k.**, 2010, 452.

³⁰² Gözler, **a.g.k.**, 2010, 452.

³⁰³ F. Alaslan.(2016). Medeni Hukuk’ta dürüstlük kuralı ve hakkın kötüye kullanılması yasağı, *Çankaya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 1(2), s. 415.

iletişim araçları ile katılımcının erişimine sunar. Emeklilik şirketi, ayrılma bilgi ve talep formu ile hesap özetini kendi internet sitesinde isteyen katılımcının ulaşabileceği şekilde düzenleme de yapar.³⁰⁴ Ayrılma bilgi formunda, 2016/29 Sayılı Bireysel Emeklilik Sistemi Hakkında Genelge’de belirtildiği üzere genel olarak katılımcı bilgileri, bireysel emeklilik sisteminin avantajları, sistemden ayrılma halinde katılımcının kaybedeceği tutarlar, gelir vergisi kesintileri ve kanunda yer alan ilgili hususların yer aldığı bölümler bulunmaktadır.³⁰⁵ Katılımcı bilgileri, katılımcının kimlik ve bireysel emeklilik hesabı bilgilerinden oluşan ve katılımcıyı tanımaya yönelik bir bölümdür. Bireysel emeklilik sisteminin avantajları bölümünde yapılacak devlet katkılarının yanında birikimin yatırımdan kaynaklanan kazançlarda vergi kesintisi yapılmayacağına dair bilgiler verilmektedir. Bunun yanında katkı payı ödemeye ara verilmesi, emeklilik planı, fon dağılımı ve şirket değişikliği seçeneklerinin varlığını hatırlatan bir kısım da vardır. Sistemden ayrıldığı takdirde katılımcının kaybedeceği tutarlar, mevcut birikim, getiriler, devlet katkısı miktarları belirtilerek katılımcının vergi ve aidat kesintileri neticesinde eline geçecek tutarın belirlenmesi ile katılımcıya sunulur. Son bölümde ise ayrıldığı takdirde yapılacak gelir vergisi kesintilerinin tutarları, devlet katkısı ve getirilerinden hak kazanabileceği tutarları, otomatik katılım sistemi kapsamında ise yapılabilecek kesintileri, başka şirketlerde bireysel emeklilik hesabı varsa bu hesaplardan emeklilik hakkı kazanıp kazanmadığı sorularak eğer kazanıldıysa tüm emeklilik hesaplarında kazanılmış sayılacağı belirtilerek katılımcıya gerekli bilgiler sunulur. Katılımcının ilgili formu imzalayarak faks veya posta yoluyla emeklilik şirketine iletmesi ile emeklilik şirketi ayrılma işlemlerini başlatacaktır. Hesap özeti, katılımcının bireysel emeklilik hesabı ile ilgili bilgileri içeren ve fonlar ve tutarları ile birlikte hesap özeti tanzim tarihi itibarıyla yapılacak kesintilerin yazılı olduğu bir belgedir. Ancak ayrılma işlemi tamamlanıncaya kadar fonların tutarında yaşanacak değişimler dikkate alınacaktır.³⁰⁶ Ayrılma talep formu ise katılımcının kişisel bilgilerinin doldurulması gereken ve ayrılma nedenlerinin belirtildiği bir formdur.

³⁰⁴Ünan ve Karayazgan, **a.g.k.**, 2009, 235.

³⁰⁵Ayrılma bilgi formu örneği için:

<https://www.anadoluhayat.com.tr/Documents/ayrilma-bilgi-formu-ornegi.pdf>

https://www.vakifemeklilik.com.tr/docs/default-source/bireysel-emeklilik-formlari/diger-formlar/ayrilma-bilgi-formu.pdf?sfvrsn=560e619f_4

³⁰⁶Hesap özeti örnekleri için:

<https://www.axahayatemeklilik.com.tr/documents/formlar/bireysel/Hesap-Ozeti.pdf>

https://www.vakifemeklilik.com.tr/docs/default-source/bireysel-emeklilik-formlari/talep-formlari/katilimci-icin-ayrilma-hesap-ozeti.pdf?sfvrsn=2215dc95_4

Maluliyet hali sebebiyle sistemden ayrılmak isteyenlerin sosyal güvenlik mevzuatına göre maluliyet gelirine hak kazanmış olmaları gerekmektedir. Maluliyet gelirine hak kazandıklarına dair belgeyi yahut herhangi bir sosyal güvenlik güvencesine sahip değillerse resmi sağlık kurumlarından alacakları raporu emeklilik şirketine iletmeleri gerekmektedir.³⁰⁷

Grup emeklilik sözleşmeleri kapsamında işveren tarafından katılımcı hesabına ödenmiş olan katkı paylarında, sistemden ayrılma halinde birikimin geri alınabilmesi için belirli şartlar koyulabilmektedir. Bunlardan ilki çalışanın belirli bir süre çalıştıktan sonra bireysel emeklilik hesabında biriken tutara hak kazanabilmesini öngören bir süre koyulmasıdır. Ancak bu süre işverenin iş sözleşmesini haksız fesihlerinde ve işçinin haklı olarak iş sözleşmesini feshettiği durumlarda geçerli olmayacaktır. Diğer bir şart, çalışanın işten herhangi bir sebep göstermeden ayrılması ve işverenin iş sözleşmesini haklı olarak feshedebileceği durumlarda bireysel emeklilik hesabındaki birikime hak kazanılamaması durumudur. Bu şartlar yalnızca işverenin katılımcı hesabına ödediği katkı payları için geçerli olup, katılımcı adına ödenen veya katılımcının bizzat ödediği katkı payları için geçerli değildir.³⁰⁸

Mesafeli olarak kurulabilen emeklilik sözleşmelerinde sözleşmenin sona erdirilmesi yani emeklilik sözleşmesinden ayrılmanın sözleşmenin kurulduğu şekilde yapılması esastır. Ancak katılımcı, BESHY’de belirtilen yöntemlerden herhangi birini kullanmakta serbesttir.

Katılımcının vefat etmesi haline ayrılma hakkı, sözleşmede belirlenmişse lehtar belirlenmemişse katılımcının kanuni mirasçıları tarafından kullanılacaktır. Lehtar veya kanuni mirasçılar, bireysel emeklilik hesabındaki birikimin kendilerine ödenmesini talep edeceklerdir. Bu durumda doldurulacak formun yanında ölüm belgesi ve mirasçılık belgesi gibi ek evraklar da istenebilmektedir.³⁰⁹

Katılımcının sistemden emekli olarak ayrılmak istemesi halinde bu talebini emeklilik şirketine iletmesi gerekir. Böyle bir talebi alan emeklilik şirketi, katılımcıya emeklilik bilgi ve talep formu ve hesap özetini posta veya güvenli elektronik iletişim araçları ile iletir. Emeklilik bilgi formunda katılımcıya, emeklilik seçenekleri, emekliliği

³⁰⁷Kayhan, **a.g.k.**, 2007, 66.

³⁰⁸Gülver, **a.g.k.**, 2011, 147.

³⁰⁹Tugay, **a.g.k.**, 2018, 80.

erteleme seçeneği, otomatik katılım sistemindeki ek devlet katkısı teşvikleri ve ilgili hususlar hakkında bilgi verilir. Emeklilik talep formu ise kişisel bilgilerin yanında emeklilik seçeneklerinden hangisi kullanacağına dair bir bölümden oluşan ve ilgili hususların belirtildiği bir formdur.³¹⁰

Formun ve ilgili mevzuat düzenlemelerine göre temin edilmesi gereken tüm evrakın eksiksiz olarak şirkete ulaştığı tarihten itibaren yirmi iş günü içinde, şirketin ayrılma işlemlerini bitirmesi ve katılımcının bireysel emeklilik hesabındaki birikim ve devlet katkısı hesabındaki varsa hak kazanılan tutarları, belirtilen hesaba ödemesi gerekir. Daha sonra intikal eden devlet katkısı tutarlarında katılımcının hak kazandığı bir pay var ise bu da beş iş günü içinde katılımcının belirttiği hesaba intikal ettirilir.(BESHY, Md. 15)

Formlar 2016/39 Sayılı Bireysel Emeklilik Sistemi Hakkında Genelge'nin öngördüğü şekilde emeklilik şirketleri tarafından hazırlanır. Formlarda istenen esas bilgilere dokunulmadan değişiklikler yapılması mümkündür. Ayrıca formlarda yer alan ve istatistiki bilgi toplamak amaçlı sorulmuş sorulara katılımcının cevap vermemiş olması, ayrılma talebinin sonuçlarını doğurması noktasında bir engel teşkil etmez.³¹¹

Katılımcının bireysel emeklilik hesabına ilişkin vermiş olduğu son fon payı satım talimatı, sözleşmenin sona erdiği tarih olarak kabul edilir. Katılımcının hesabında fon payı bulunmaması halinde sözleşme, ayrılma talebinin şirkete ulaştığı tarihi takip eden iş günü sonlanmış sayılır.(BESHY, Md.15)

2.2. Emeklilik Sözleşmesinin Diğer Sona Erme Şekilleri ve Ayrılma Hakkı İle İlişkisi

Ayrılma hakkı, her sözleşme için kullanılabilecek bir sözleşmeyi sona erdirmeye biçimi değildir. Bireysel emeklilik sisteminin yapısı gereği katılımcıya esneklik sağlanmasını hedefleyen ve bu sebeple emeklilik sözleşmesine özgü kurallarla düzenlenen bir haktır. Sürekli edimli sözleşmeler genellikle sözleşme süresinin oldukça uzun olduğu sözleşmelerdir. Bu tür sözleşmelerde cayma ve fesih haklarının yanı sıra özel olarak sunulan ve sözleşmeyi daha avantajlı şartlarda bitirmeyi sağlayan haklar

³¹⁰Tugay, **a.g.k.**, 2018, 81.

³¹¹Ünan ve Karayazgan, **a.g.k.**, 2009, 236.

kanun koyucu tarafından tanınmaktadır. Sürekli edimli sözleşmelerden olan hayat sigortası sözleşmesinde sigorta ettirenin en az bir yıldan beri yürürlükte bulunan ve bir yıllık primi ödenmiş olan sigorta sözleşmelerinden istediği zaman sözleşmeyi sona erdirerek ayrılabilmesi bu duruma bir örnek olarak gösterilebilir. Kanun koyucu, bir yıldan beri primini ödemiş olan sigorta ettirene ayrılma değerini de alarak sözleşmeyi sona erdirebilmesini sağlamıştır.³¹² Emeklilik sözleşmesinde de aynı amaçla düzenlenmiş olan ayrılma hakkı, katılımcıya sürekli edimli ve uzun süreli sözleşmesinden istediği zaman ayrılma hakkını avantajlı koşullarda tanımaktadır. Ancak emeklilik sözleşmesinin sona ermesi yalnızca ayrılma hakkının kullanılması ile sınırlı değildir. Hak sahibinin belirtilen süre içerisinde hiçbir hak kaybı olmaksızın sözleşmeyi tek taraflı olarak sona erdirebilmesini sağlayan cayma hakkı ve tarafların iradi olarak sözleşmeyi ortadan kaldıracabilecekleri fesih yöntemi de emeklilik sözleşmesini sona erdirebilmektedir. Bu başlık altında cayma hakkı ve emeklilik sözleşmesinin feshi açıklanarak ayrılma hakkının bu yöntemler ile ilişkisi belirlenecektir.

2.2.1. Cayma hakkı ve ayrılma hakkı ile ilişkisi

Emeklilik sözleşmesi için katılımcıya tanınan cayma hakkında katılımcı, Bakanlıkça belirlenen belgelerin imzalanmasını veya onaylanmasını müteakip iki ay içinde sözleşmeyi hiçbir hak kaybına uğramaksızın tek taraflı olarak sona erdirebilmektedir. Ayrılma hakkı ile olan ilişkisinin daha net anlaşılması açısından ilk olarak cayma hakkının hukuki niteliği tespit edilecek ardından da ayrılma hakkı ile olan ilişki incelenecektir.

2.2.1.1. Cayma hakkının hukuki niteliği

Ayrılma hakkının tanınması ile aynı sebeplerden tanınan cayma hakkında³¹³ da teknik sigorta bilgilerinin olduğu emeklilik sözleşmesi karşısında ortalama bir bireye sözleşme kurulduktan sonra da bir çıkış yolu sunulmaktadır.³¹⁴ Ayrılma hakkının

³¹² S. Ünan.(2017). *Türk Ticaret Kanunu şerhi altıncı kitap-sigorta hukuku, can sigortaları*, İstanbul: On İki Levha Yayınları, s.159.

³¹³Baysal, **a.g.k.**, 2017, 277.

³¹⁴N. Yücedağ Göztepe.(2016). Mesafeli sözleşmelerde tüketicinin cayma hakkı, *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi* 27, s.669.

niteliği başlığı altında verilen bilgiler ışığında, hak sahibinin hakkı kullanmasıyla mevcut bir ilişkiye tek taraflı olarak son verdiği cayma hakkının niteliği de katılımcının belirli bir süre içerisinde kullanması şartına bağlanmış bozucu yenilik doğuran bir hak olarak karşımıza çıkar.³¹⁵

Cayma hakkının bozucu yenilik doğuran hak olma dışındaki hukuki nitelikleri, haklar için öngörülen ayrımlara göre şu şekilde belirlenmiştir: ilk olarak özel hukuktan doğan ve özel kişiler arasındaki bir sözleşmesel ilişkiye dayanılarak kullanılan cayma hakkı özel bir hak niteliğindedir. Diğer yandan yine sözleşmesel ilişkiye dayanılarak kullanılabilirdiği için yalnızca sözleşmenin diğer tarafı olan emeklilik şirketine karşı ileri sürülebilir ve bu özellik cayma hakkını nisbi bir haklar kategorisine sokar. Maddi bir külfet altına girilerek oluşturulan emeklilik sözleşmesini tek taraflı olarak sonlandıracak cayma hakkı, maddi bir hak niteliğinde olup vekalet yolu ile kullanılabildiği için de şahsa münhasıran bağlı olmadığı söylenebilir.³¹⁶

Ayrılma hakkında olduğu gibi cayma hakkının tanınması da sözleşmeye bağlılık ilkesinde bir istisna olarak görülmemelidir. Zira cayma hakkı sözleşme adaletinin sağlanması amacıyla tanınmış bir hak olup katılımcının belirli bir süreye tabi olarak bu hakkı kullanabilmesi de sözleşmeye bağlılık ilkesinin yok sayılmadığını göstermektedir.³¹⁷

2.2.1.2. Cayma hakkı ile ayrılma hakkının ayrımı

Ayrılma hakkı ile cayma hakkının birbirinden ayrılması, hak sahibinin hakkın kullanılması esnasında tabi olduğu şartlar ve sonrasında katlanması gereken kazanç kayıpları noktasında görülmektedir. Cayma hakkının kullanılması için iki aylık süre şartına uyulması ve beyanın güvenli elektronik iletişim araçlarıyla yahut postayla şirkete bildirilmesi gerekmektedir. Cayma bildiriminin emeklilik şirketine ulaştığı tarihte cayma hakkı kullanılmış sayılır. Ayrılma hakkında ise süre olarak bir şart öngörülme de sözleşmenin kurulmasını müteakip iki ay içinde yapılacak ayrılma talepleri cayma olarak nitelendirilecektir. Ayrılma hakkının kullanılması sırasında bireysel emeklilik sisteminden ayrılma işlemlerinin başlatılması için doldurulması

³¹⁵ Demirbaş, **a.g.k.**, 2006, 87.

³¹⁶ Gözler, **a.g.k.**, 2010, 451.

³¹⁷ Baysal, **a.g.k.**, 2017, 279.

gereken formlar bulunmaktadır; bu noktada BESHY’de cayma hakkı kullanılırken yalnızca şirkete bildirim şartı öngörülmüştür. (BESHY, Md.7)

Ayrılma hakkı ile cayma hakkının birbirinden ayrıldığı asıl nokta ise cayma hakkını kullanan katılımcının hiçbir hak kaybına uğratılmayacak olmasıdır. Bu kapsamda katılımcının hesabındaki birikim üzerinde yalnızca fon toplam gider kesintisi yapılabilecek; öncesinde yapılmış olan diğer kesintiler de katılımcı hesabına iade edilecektir. Ayrılma hakkında ise yukarıda bahsedildiği üzere bireysel emeklilik sisteminden ayrılan katılımcının katlanması gereken gider kesintileri, gelir vergisi kesintileri, devlet katkı paylarına tam olarak hak kazanamama gibi kazanç kayıpları bulunmaktadır. (BESHY, Md. 7 ve 15)

Otomatik katılım sisteminin getirilmesi ile birlikte zorunlu olarak bireysel emeklilik hesabı oluşturulan katılımcıların sistemden hiçbir kayba uğramaksızın ayrılmasına müsaade etmek sözleşme özgürlüğünün bir parçasıdır. Bu sebeple otomatik katılım sisteminde cayma hakkının da ayrılma hakkı gibi daha önemli hale geldiğini söylemek mümkündür. Sözleşme görüşmeleri sırasında öngörülen bilgilendirme ile katılımcının tam olarak istediği sözleşmeyi yapmasını sağlama amacı sözleşme kurulduktan sonraki iki aylık süreçte cayma hakkı ile sonrasında ise ayrılma hakkı ile sağlanmaktadır.³¹⁸

2.2.2. Emeklilik sözleşmesinin feshi ve ayrılma hakkı ile ilişkisi

Sürekli edimli sözleşmelerden olan emeklilik sözleşmesinin tarafları, sözleşmeyi hiçbir sebebe dayanmaksızın tek taraflı irade beyanı ile sona erdirebilirler ve bu sona erdirme şekli fesih olarak adlandırılır.³¹⁹ Bozucu yenilik doğuran bir hak olarak karşımıza çıkan fesihte sözleşmeyi sona erdiren irade beyanının açık olması ve karşı tarafa ulaşması gereklidir. İrade beyanının açık olması, beyanı yapan taraf açısından değil muhatabın anlayacağı açıklık olarak değerlendirilmelidir. Makul ve ortalama bir muhatabın anlayamayacağı şekilde yapılan bir irade beyanı feshin geçersizliği ile sonuçlanabilecektir. Fesih beyanı için herhangi bir şekil şartı yoktur ancak taraflar şekil

³¹⁸Baysal, **a.g.k.**, 2017, 282.

³¹⁹ Akıntürk ve Ateş Karaman, **a.g.k.**, 2014, 113.

şartı belirleyebilirler.³²⁰ Fesih taraflara sebep göstermeksizin sözleşmeyi sona erdirmeye imkanı tanısa da bu imkanın dürüstlük kuralı çerçevesinde kullanılması gerekir. Aksi takdirde fesih beyanı geçerli olup sözleşme ilişkisi sona erse bile karşı taraf zararının tazmin edilmesini talep edebilecektir.³²¹

Fesih sözleşmenin sona ermesine etkisi bakımından sözleşmeyi ileri doğru etkili şekilde bitiren bir beyandır. Buna göre emeklilik sözleşmesinin feshedilmesiyle birlikte fesih anından önce yerine getirilen edimler geçerli olmakla birlikte fesih beyanından sonra tarafların edimlerini yerine getirme borcu kalmayacaktır.³²² Fesih beyanından önce katılımcının ödemiş olduğu katkı paylarının emeklilik şirketi hesaplarında kalması sonucunu doğuracak bu durum, sözleşmeden kurtulmak isteyen katılımcı açısından tercih edilebilecek bir seçenek olarak görünmemektedir. Bireysel emeklilik sistemi ile katılımcıya esnek bir yatırım alanı yaratmak isteyen kanun koyucu, bu sebeple katılımcıya fesihten daha avantajlı bir hak tanımış ve ayrılma hakkı ile katılımcının daha esnek ve avantajlı olarak sözleşmeyi sona erdirmesi imkanını tanımıştır.

2.3. Bireysel Emeklilik Sisteminden Ayrılma Nedenleri

Bireysel emeklilik sistemi, sistemin getirilişi itibariyle gönüllülük esasına dayalı olarak kişilerin gelecekleri için yatırım yapmasıdır. Otomatik katılım sistemi ile bireysel emeklilik sistemine dahil olmak zorunlu tutulmuş olsa da sistemde kalmak ve geleceği için yatırım yapmak yine gönüllülük esasına dayalı olarak ilerlemektedir. Sistemden emekli olunması için gereken şartları sağlayıp sistemde kalmaya devam etmek istemeyen katılımcılar olabileceği gibi henüz şartlar sağlanmadan sistemden ayrılma talebi de gündeme gelebilecektir. Bazı durumlarda ise sistemde kalınması mümkün olmamakta ya da sistemden çıkarılma söz konusu olmaktadır. Bireysel emeklilik sisteminin sosyal güvenlik sistemimizde yer aldığı günden bugüne düzenlemelerinde yaşanan değişikliklerle birlikte ortaya çıkan yeni ayrılma sebepleri ve artık önemini yitiren ayrılma sebeplerinin de inceleneceği bu başlıkta ilk olarak emekliliğe hak kazanarak sistemden ayrılma incelenecek, sonrasında ise emeklilik söz konusu olmadan yaşanan sistemden ayrılmalar sırası ile ele alınacaktır.

³²⁰ M. Tümerdem. (2018). Sürekli borç ilişkilerinde borçlunun temerrüdü ve sonuçları (TBK mad. 126), Yayınlanmamış doktora tezi. Ankara: Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, s.206.

³²¹ Tümerdem, **a.g.k.**, 2018, 211.

³²² Tümerdem, **a.g.k.**, 2018, 207.

2.3.1. Emeklilik yoluyla sistemden ayrılma

Bireysel emeklilik sistemi, sosyal sigorta sistemini tamamlayıcı nitelikte bir sigorta sistemidir. Bireyler açısından sistemin amacı, gelecekleri için yatırım yapmak isteyenlere devlet denetiminde özel bir emeklilik sistemi ile emeklilik dönemlerindeki refahın sağlanmasına yardımcı olmaktır. Sistemin amacı emeklilik dönemine yönelik olduğundan sistemin meyvelerinden faydalanmak için de bir emeklilik yaşının öngörülmesi söz konusudur. BETYSK'nin hazırlandığı ve kabul edildiği dönemde sosyal sigorta sisteminden emekli olma yaşı kadınlar için 58, erkekler için ise 60 olarak 4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu ile düzenlenmiştir.³²³ Bireysel emeklilik sisteminden emekli olma yaşı da sosyal sigorta sistemine paralel olarak düzenlenmiş ve 56 olarak belirlenmiştir. Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu Tasarısı ve Plan ve Bütçe ve Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonları Raporları (1/693) adı altında yayınlanan raporlarda kanunun gerekçeleri belirtilirken 56 yaş ile ilgili koyulan muhalefet şerhine ithafen bu sınırın isteğe bağlı sigortalılar açısından değerlendirilerek sosyal sigorta sistemine vermesi muhtemel zararların engellenmesi amacıyla konulduğu belirtilmiştir.³²⁴ Bilindiği üzere isteğe bağlı sigortalılık, o dönem düzenlemelerine göre emekli olamadan sosyal güvenlik sisteminden ayrılmış kişilerin sosyal sigorta ilişkisi devam ettirilerek emeklilik şartlarını sağlayana dek sisteme prim ödemesi yoluyla emekli olması için öngörülen bir düzenlemeydi.³²⁵ Zorunluluk esasına dayalı sosyal sigorta sisteminde eskiden sigortalı olup bu niteliğini yitiren kişilerin emekli olabilmesi amacını taşıyan ve isteğe bağlı olarak sosyal sigortaya dahil olmaya imkan tanınan düzenleme, yalnızca uzun vadeli sigorta primlerini esas almıştır.³²⁶ Bu açıdan bakıldığında yalnızca emekli olmak amacıyla belirli bir yıl isteğe bağlı sigortalılık primi ödeyecek kişinin sosyal sigorta sistemini seçmek yerine bireysel emeklilik sistemini seçmemesi için bir sebep yoktur. Gerekçede de belirtildiği üzere 56 yaş gibi kamu emeklilik yaşına yakın bir yaş belirlenmesi ile en azından sosyal sigortanın seçilmesi ihtimali artırılmış ve sosyal sigorta sisteminin bu sebeple uğrayacağı zarar önlenmek istenmiştir. Mevcut isteğe

³²³S. Erol(2011). Yaşlılık sigortası ve emeklilik yaşı tartışması, *Sosyal Bilimler Dergisi* 1(1), s.51.

³²⁴Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu Tasarısı ve Plan ve Bütçe ve Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonları Raporları (1/693), s.25.

³²⁵Y. Bostancı(2004). Sosyal güvenlik hukukunda isteğe bağlı sigortalılık, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 12, s.349.

³²⁶M.H. Kahraman(2014). 5510 sayılı kanunda tanımlı sosyal sigorta statüleri ve çalışan sigortalılık ilişkisi, *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi* 20(1),s.877.

bağlı sigortalılık düzenlemesine bakıldığında ise daha önce hiç çalışmamış yani zorunlu sigorta kapsamına hiç girmemiş bireylerin de isteğe bağlı sigortalı olması mümkün kılınmıştır. 56 yaş sınırının ve gerekçede belirtilen amacın, kapsama yeni girenler açısından da sosyal sigortanın seçilmesi noktasında tercih sebebi olmasının önlenerek sosyal sigorta sisteminin bu sebeple uğrayacağı zararın bertaraf edilmesi amacına hizmet ettiği görülmektedir.

Bireysel emeklilik sistemindeki katılımcıların sistemden emekli olabilmeleri için 56 yaşında olmaları yeterli görülmemiş bunun yanında 10 yıl sistemde kalma şartı da getirilmiştir. Bireysel emeklilik sisteminin ana amaçlarından olan emeklilik dönemindeki refahın sağlanması, sistemden emekli olduğunda kişinin yeterli miktarda ödeme alması ile gerçekleştirilebilir. Bu düzenleme ile asgari süre koyularak belirli bir birikimin oluşturulması öngörülmüş ve bireysel emeklilik sisteminin amaçlarından birinin gerçekleştirilmesi sağlanmaya çalışılmıştır.³²⁷ Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu Tasarısı ve Plan ve Bütçe ve Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonları Raporları (1/693) ile sunulan kanun gerekçesine koyulan muhalefet şerhlerinden biri de 10 yıllık süre için olmuştur.³²⁸ Gerekçenin devamında 10 yıllık süre ve 56 yaşını dolduranlara verilen emeklilik hakkının yanı sıra sistemde 25 yılını dolduranlara da emeklilik hakkı verilmesinin düşünüldüğü belirtilmiştir. Ancak uzun süreli birikimler sonucunda sağlanan emeklilik haklarının halihazırda hayat sigortası şirketleri tarafından zaten sunulduğu ayrıca yine isteğe bağlı sigortalılık kapsamında sosyal sigorta sisteminin uğrayacağı muhtemel zararların bertarafı için yalnızca 10 yıllık süre ve 56 yaş sınırının belirlendiği açıklanmıştır. Bu konuda isteğe bağlı sigortalılık ile ilgili olarak sosyal sigorta sisteminin muhtemel zararları söz konusu olduğunda ilgili gerekçe mantıklı bulunsa da diğer gerekçe olan hayat sigortaları kapsamında aynı şartlara emeklilik haklarının sunuluyor olması bireysel emeklilik sisteminin amacı ve gelmiş olduğu nokta açısından geçerli görülmemektedir. Zira kamu emeklilik sistemini tamamlayıcı bir sistem olarak getirilen bireysel emeklilik sisteminde, hayat sigortalarının sunmuş olduğu planların geliştirilmesi yoluyla bir tamamlayıcı sistem oluşturulmamış başlı başına farklı bir sistem oluşturularak hayat sigortalarından ayrılmıştır. Kaatimizce bu durumda gerekçede hayat sigortalarının

³²⁷Gülver, **a.g.k.**, 2011, 169.

³²⁸Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu Tasarısı ve Plan ve Bütçe ve Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonları Raporları (1/693), s.25.

sunmamış olduğu seçenekler için bireysel emeklilik sisteminin getirildiği izlenimini oluşturan açıklamalar doğru görülmemektedir. Ayrıca Geçici 1’inci maddesi ile hayat sigortalarından bireysel emeklilik sistemine aktarımların öngörüldüğü BETYSK’nin bu izlenimi yürürlüğe girdiği tarihte dahi doğurmayacağı açıktır.

Sistemde on yıl boyunca kalma, sisteme on yıl boyunca prim ödeme anlamına gelmektedir. On yılın hesaplanmasında emeklilik sözleşmesinin yürürlüğe girdiği tarih esas alınacaktır. Birden çok emeklilik sözleşmesi bulunması halinde süre, en eski tarihli emeklilik sözleşmesinin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren hesaplanacaktır. Birikimli hayat sigortalarının ve üyelerine veya çalışanlarına emekliliğe yönelik taahhütte bulunan dernek, vakıf, sandık, tüzel kişiliği haiz meslek kuruluşu veya sair ticaret şirketleri nezdinde mevcut bulunan emeklilik taahhüt planlarının bireysel emeklilik sistemine aktarıldığı durumlarda emeklilik sözleşmesinin başladığı tarih on yıllık sürenin başlangıcı olarak belirlenecektir. Bu durumda sigorta ettiren veya sigortalının aktarılan birikimli hayat sigortasının veya aktarılan diğer emeklilik planının başlangıç tarihi bireysel emeklilik sistemine giriş tarihi olarak belirleneceğinden sürenin başlangıcı da ona göre hesaplanacaktır. Birden fazla birikimli hayat sigortasının aktarımında ise ilk yapılan sigortanın başlangıç tarihi esas alınacaktır. Aktarımdan önce birikimli hayat sigortası priminin tamamının ödendiği aylar sürenin hesaplanmasında dikkate alınacak, belirlenen primden eksik ödenen aylar hesaba katılmayacaktır. (BESHY, Md. 7) Üyelerine veya çalışanlarına emekliliğe yönelik taahhütte bulunan dernek, vakıf, sandık, tüzel kişiliği haiz meslek kuruluşu veya sair ticaret şirketleri nezdinde mevcut bulunan emeklilik taahhüt planlarının bireysel emeklilik sistemine aktarılması halinde katılımcının emekli olabilmesi için ayrıca üç yıl boyunca bireysel emeklilik sisteminde kalması şarttır.³²⁹

Prim ödemeye ara verme hakkının bulunduğu bireysel emeklilik sisteminde ara verilen dönemler on yılın hesaplanmasında dikkate alınmayacaktır. Ayrıca katılımcıların sistemden ayrılmaları ve sistemdeki birikimi geri almaları halinde sistemde kalmış oldukları süreler yanacak ve ileride yapılacak olan emeklilik sözleşmesinde bu süreler hesaba katılmayacaktır.³³⁰ Otomatik katılım sisteminde sıklıkla karşılaşılan bu durumda zorunlu olarak sisteme dahil edilen kişiler kısa süre

³²⁹Emeklilik Gözetim Merkezi Bireysel Emeklilik Sistemi: Gelişim Raporu 2017, s.54. <https://www.egm.org.tr/bes2017gr/Flipbook/mobile/index.html#p=54> (Erişim tarihi: 1.5.2020)

³³⁰Gülver, a.g.k., 2011, 172.

içinde sistemden çıkmakta ancak iki yılda bir sistemden çıkanların tekrar sisteme dahil edilmeleri zorunluluğu bulunmaktadır. Sistemden ayrıldıktan sonra iki yıllık sürenin geçmesiyle yeniden sisteme dahil edilen çalışanların on yıllık süresi sıfırdan başlamaktadır. (Bireysel Emeklilik Sistemi Hakkında Genelge 2016/39, Üçüncü Bölüm, Md. 1.)

Birden fazla bireysel emeklilik hesabı olan katılımcıların tek bir hesaptan emeklilik hakkı kazanmaları diğer hesaplarından da emekli olmaları için yeterlidir. Bu hallerde emeklilik şartlarını henüz sağlamadığı hesaplardan birini kapatmak isteyen katılımcıya diğer emeklilik sözleşmelerini kontrol etmesi ve eğer birinden emeklilik hakkı kazandıysa ayrılmak istediği hesap için de kazanacağı ayrılma bilgi formunda belirtilir.³³¹ Katılımcı dahil olduğu birden çok bireysel emeklilik hesabından biri vasıtasıyla kazanmış olduğu emeklilik hakkını, emeklilik hakkı kazanmış olduğu şirkete yahut diğer şirketlerden birine emeklilik hakkı kazandığı sözleşmesinin bulunduğu hesap ile birleştirmek suretiyle kullanabilir. Ancak otomatik katılım sistemine tabi olarak bireysel emeklilik hesabı açılanların bu hakkı kullanabilmesi yalnızca kendi aralarındaki hesapların birleştirilmesi suretiyle kullanılabilir. İşveren grup emeklilik sözleşmelerinin de diğer bireysel emeklilik hesaplarıyla birleştirilmesi söz konusu değildir. (BESHY, Md.16)

Eski sistem yönetmeliği olan 26842 Sayılı Resmi Gazete’de 9.4.2008 tarihinde yayımlanan BESHY çerçevesinde tek bir hesaptan emeklilik hakkının kazanılmasının yanı sıra birden çok hesabın birleştirilmesi ile de emeklilik hakkının kazanılması mümkündür. Bu durumda her bir sözleşme çerçevesinde aynı dönemler için katkı payı ödenmişse bu süre tek bir süre kabul edilmekte, farklı dönemler için katkı payı ödenmişse bu süreler toplanmaktaydı. Tablo ile açıklanacak olursa;

³³¹Detaylı bilgi için bakınız: sayfa 54.

Tablo 2.1. Birleşme öncesi katkı payı ödemeleri

		Oc	Şu	Mar	Nis	May	Haz	Tem	Ağu	Ey	Ek	Kas	Ara
Hesap	2003	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	0	1
101	2004	0	0	1	0	1	0	1	0	1	1	0	0
Hesap	2003	1	0	0	1	0	0	0	1	1	1	0	1
102	2004	1	1	0	0	1	1	1	0	0	1	1	1

Tablo 2.2. Birleştirme sonrası emekliliğe esas kazanılan süre hesabı

		Oc	Şu	Mar	Nis	May	Haz	Tem	Ağu	Ey	Ek	Kas	Ara
Hesap	2003	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1
101	2004	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1

Yukarıdaki ilk tabloda iki adet bireysel emeklilik hesabı olan katılımcının ödemiş olduğu iki ayrı katkı payı yıllara göre belirtilmiştir. İki hesabını birleştirerek emeklilik hakkı kazanmak isteyen katılımcının hesap birleştirme sonucunda 10 yıllık süre esasına sayılacak katkı payı ödemiş olduğu süreler ikinci tabloda gösterilmiştir. Buna göre iki hesapta aynı ay için ödenmiş olan katkı payları süre esasında bir ay olarak sayılırken farklı aylarda ödenmiş katkı payları ayrı ayrı hesaplanmıştır. Örnek olarak Hesap 101'e 2003 yılının Nisan ayında ödeme yapmamış olan katılımcı Hesap 102 Nisan ayında katkı payı ödemesi yaptığı için hesap birleştirme işlemleri sonrasında 2003 yılı Nisan ayı da süre hesabında dikkate alınmıştır. Ancak mevcut sistem yönetmeliğinin 1.1.2013 tarihinde yürürlüğe girmesi ile eski sistem yönetmeliği yürürlükten kalkmış ve yeni yönetmelikte birden çok bireysel emeklilik hesabı olan

katılımcıların tüm hesaplarından emekli olabilmelerinin tek yolu en az bir hesaptan emeklilik hakkı kazanılması olarak düzenlenmiştir.³³²

Bireysel emeklilik sistemine on yıl boyunca prim ödemiş ve 56 yaşını doldurmuş kişiler emeklilik hakkı kazanırlar ancak bu hakkı kullanmak zorunda değildirler. Emeklilik hakkı kazansa dahi katılımcı birikimini artırmak isteyip sistemde kalmaya ve prim ödemeye devam edebilir. Bu hallerde katılımcı şartları sağladıktan sonra istediği zaman emeklilik hakkını kullanabilecektir. EGM'nin 31.12.2019 tarihi itibarıyla yayınlamış olduğu raporda gönüllü bireysel emeklilik sisteminde yaşlara ve birikim miktarlarına göre emeklilik hakkı kazandığı halde sistemde kalmaya devam edenler gösterilmiştir³³³:

Tablo 2.3. Emeklilik hakkı kazanıldığı halde bireysel emeklilik sisteminde kalmaya devam edenler

Yaş Aralığı	Emeklilik Hakkı Kazanılmış Sözleşme Adedi	Fon Ortalaması	Tutarı
56-59	57391		50965
60-64	36424		47778
65-69	14947		46705
70-74	5462		55699
75+	2470		55716

Ortalama insan ömrünün 75-78 yaş aralığında³³⁴ seyrettiği ülkemizde emeklilik döneminde ek katkı talebiyle bireysel emeklilik sistemini tercih edenlerin sistemden emeklilik hakkı kazandıkları anda ayrılmadıkları istatistiklere bakıldığında kamu emekliliği ile birlikte bireysel emeklilik sisteminden de ayrıldıkları, hatta bazı katılımcıların ortalama ömür süresine kadar sistemden ayrılmadıkları söylenebilir. Gönüllü bireysel emeklilik sistemindeki emeklilik dönemindeki refahın sağlanması amacının katılımcılar tarafından gerçekten de emeklilik döneminde kullanılmak üzere

³³²Bireysel Emeklilik Hesaplarının Birleştirilmesi Ve Birikimlerin Aktarılması Hakkında Genelge (2008/13), s. 1-2.

³³³Emeklilik gözetim merkezi, İstatistikler. (<https://www.egm.org.tr/bilgi-merkezi/istatistikler/> Erişim Tarihi: 16.2.2020)

³³⁴Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), “Hayat Tabloları, 2016-2018” İstatistikleri www.tuik.gov.tr (Erişim Tarihi: 16.3.2020)

gerçekleştirildiği görülmektedir.³³⁵ Otomatik katılım sistemi henüz yeni bir sistem olduğundan ve emeklilik hakkı kazanan katılımcılara dair bir veri içermediğinden, zorunlu bireysel emeklilik sistemi açısından hedeflenen amacın gerçekleşip gerçekleşmediği ilerleyen dönemlerde tespit edilebilecektir.

Bireysel emeklilik sisteminden emeklilik hakkı kazanıldığında katılımcıya emeklilik seçenekleri sunulur. Katılımcı sunulan seçeneklerden birini seçerek emeklilik hakkını kullanabileceği gibi birikimini bu seçenekler arasında da paylaştırabilir. Emeklilik seçenekleri BETYSK m. 6'da, bireysel emeklilik hesabındaki birikimlerinin bir program dahilinde ödenmesi, tamamının defaten ödenmesi ya da yapılacak yıllık gelir sigortası sözleşmesi çerçevesinde maaş bağlanması şeklinde belirlenmiştir. Emeklilik seçenekleri tek tek incelenecek olup öncelikle emeklilik hakkının kullanılmasındaki prosedürden bahsedilecektir.

Emekliliğe hak kazanan ve bu hakkı kullanarak bireysel emeklilik hesabındaki birikimini ve devlet katkısı hesabındaki tutarları almak isteyen katılımcı, seçmiş olduğu emeklilik şirketine bu talebini iletir. Talebin iletilmesi üzerine emeklilik şirketi, katılımcıyı emeklilik seçenekleri hakkında bilgilendirir ve emeklilik bilgi ve talep formunu ve hesap bildirim cetvelini, katılımcıya posta adresine veya güvenli elektronik iletişim araçları ile başvurunun şirkete ulaşmasından itibaren beş iş günü içinde gönderir. Şirket, isteyen katılımcının emeklilik bilgi ve talep formu ile hesap bildirim cetvelini şirketin internet sitesinde kendi adına oluşturulan güvenli sayfadan alabilmesi için gerekli altyapıyı hazırlar. (BESHY m. 16/4) 2016/29 Sayılı Bireysel Emeklilik Sistemi Hakkında Genelge ile sunulan emeklilik bilgi formunda, bireysel emeklilik sisteminden emeklilik olma seçenekleri ve emeklilik erteleme hakkında bilgi verilen bir bölüm, birden çok hesabın varlığı ihtimali için hesap birleştirme seçenekleri hakkında bilgi verilen bir bölüm ve ek devlet katkılarının belirtildiği bir ek bilgi bölümü bulunmaktadır. Ayrıca ek bilgiler kısmında, bireysel emeklilik sisteminin amacının kişilere ek bir gelir sağlamak olduğu ve bu sebeple eğer kamu emekliliği henüz gerçekleşmemişse bireysel emeklilik sisteminde şartlar sağlansa dahi sistemde kalınmaya devam edilmesi şeklinde tavsiye niteliğinde bir bölüm bulunmaktadır.³³⁶

³³⁵Elveren, **a.g.k.**, 2002, 54.

³³⁶Emeklilik bilgi formu örneği için:

<https://www.allianz.com.tr/content/dam/onemarketing/aztr/allianz/pdf/bes-azhe-form/emeklilik-bilgi-formu.pdf> (Erişim tarihi: 1.5.2020)

Emeklilik talep formu ise katılımcı bilgilerinin istendiği ve birikimin hangi emeklilik seçeneği üzerinde kullanılacağına ilişkin bir formdur. Hesap birleştirme talebi var ise bu formda ayrıca hesap birleştirme bilgilerinin girilebileceği bir alan da bulunmaktadır. Katılımcı kendisine sunulan emeklilik talep formunu doldurup şirkete ulaştırmalıdır. Emeklilik şirketi, formun kendisine ulaştığı tarihten itibaren 10 iş günü içerisinde emeklilik işlemlerinin tamamlanmasını sağlamakla yükümlüdür. Ancak birden çok hesabın bulunması durumunda katılımcı hesapların birleştirilmesi yoluyla emeklilik talebinde bulunmuş ise emeklilik işlemleri hesap birleştirme işlemlerinin sona ermesinden itibaren 10 iş günü içinde tamamlanacaktır.³³⁷

Son olarak katılımcının emeklilik hakkı kazanmasına rağmen hak kazandığı paraları talep etmemesinin sonuçları hakkında bir düzenlemeye değinilecektir. 27.12.2018 tarihli Resmi Gazete’de yayınlanan Bireysel Emeklilik Sistemi Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik’in 29’uncu maddesi ile BETYSK’nin 6’ncı maddesinde sözü edilen hak sahiplerince aranmayan paralar hakkında düzenleme, BESHY’e 26/A maddesi olarak eklenmiştir. Bu maddeye göre bireysel emeklilik sistemi çerçevesinde oluşan birikim ve devlet katkı payları, hak sahiplerine ödenmesi gereken tutar olarak adlandırılmıştır. Hak sahiplerine ödenmesi gereken tutarlar, katılımcı veya ilgisine göre işveren yahut sponsor kuruluş tarafından ödenen katkı paylarından oluşan birikim ve devlet katkı paylarından oluşmaktadır. Bu tutara dahil edilebilecek devlet katkı paylarının belirli şartlarla hak edilebilmesi gerekmektedir. Katılımcının hesabına ödemiş olduğu katkı payının yüzde yirmibeşi tutarında belirlenen ve her halükarda brüt asgari ücreti aşamayan devlet katkı payları, en az üç yıl sistemde kalanlar için devlet katkısı hesabındaki tutarın yüzde onbeşi, en az altı yıl sistemde kalanlar için devlet katkısı hesabındaki tutarın yüzde otuzbeşi, en az on yıl sistemde kalanlar için ise devlet katkısı hesabındaki tutarın yüzde altmışı oranında hak edilebilir.³³⁸ Devlet katkısı düzenlemesinin yürürlüğe girdiği 01.01.2013 tarihinden önce de sistemde bulunanlar için hak ediş süreleri konusunda bir farklılığa gidilmiştir. Düzenlemeden önce sistemde 3 yıldan fazla, 6 yıldan az bulunanlara 1 yıl; 6 yıldan fazla, 10 yıldan az bulunanlara 2 yıl; 10 yıldan fazla bulunanlara ise 3 yıl hak ediş süresi ilave edilir. Buna göre bireysel emeklilik sistemine 2005 yılında giren bir katılımcı 2019

³³⁷Emeklilik talep formu örneği için:

<https://www.allianz.com.tr/content/dam/onemarketing/aztr/allianz/pdf/bes-azhe-form/emeklilik-talep-formu.pdf> (Erişim tarihi: 1.5.2020)

³³⁸Kara ve Yıldız, **a.g.k.**, 2016, 31.

yılında ayrılmak istediğinde devlet katkısı tutarının yüzde 35'ine hak kazanabilecektir. Çünkü düzenlemeden önce sistemde bulunduğu 8 yıllık süre için devlet katkısı hak ediş süresine 2 yıl eklenmiş böylelikle hak ediş süresi toplamda 8 yıl olmuştur.³³⁹ Emeklilik hakkı kazanmış yani sistemde on yıl kalma ve 56 yaş şartlarını gerçekleştirmiş katılımcılar devlet katkısı hesaplarındaki tutarın tamamına hak kazanabilirler. Belirtilen oranlara göre hesaplanan hak sahiplerine ödenmesi gereken tutarlar, ödemeyi gerektiren tarihten itibaren ilgisine göre şirketçe katılımcı veya çalışan tarafından talep edilmiş olan son faiz içeren/faiz içermeyen yatırım tercihi ile uyumlu standart ya da katılım standart fonlarda eski sözleşme ile ilişkili yeni bir hesap açılarak nemalandırılır. Hesaptaki paralar on yıl boyunca hak sahiplerince talep edilmezse onuncu yılın tamamlanmasını takip eden yılbaşından itibaren altı ay içinde katılımcının ya da çalışanın adı, soyadı, Türkiye Cumhuriyeti kimlik numarası (yabancı uyruklular için Merkezi Nüfus İdare Sisteminden alınmış kimlik numarası veya EGM'den alınmış kimlik numarası, 29/5/2009 tarihli ve 5901 sayılı Türk Vatandaşlığı Kanununun 28 inci maddesi kapsamındaki katılımcılar için mavi kart numarası) tüzel kişi ise unvanı, vergi kimlik numarası ve hak sahiplerince aranmayan para miktarını gösterir şekilde tanzim edilecek bir cetvel ile hak sahipleri tarafından aranmamış paralar için Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası (TCMB) nezdinde Bakanlık emrine açılan hesaba aktarılır ve Bakanlık ile TCMB arasındaki cari nemalandırma usul ve esasları çerçevesinde nemalandırılır. Ödenmeyi gerektiren tarihten itibaren on yılın dolması ile onuncu yılın tamamlanmasını takip eden yılbaşına kadar geçen sürede para, şirketçe katılımcı veya çalışan tarafından talep edilmiş olan son faiz içeren/faiz içermeyen yatırım tercihi ile uyumlu standart ya da katılım standart fonlarda eski sözleşme ile ilişkili açılan hesapta nemalandırılmaya devam edilir. TCMB nezdinde açılan hesaptaki paralar, aktarımı müteakip iki yıl içinde hak sahiplerince talep edilmesi hâlinde, ilgililere ödenir; talep edilmemesi durumunda Hazineye gelir kaydedilir.

193 Sayılı GVK'de menkul sermaye iratlarının tanımlandığı 75'inci maddede emeklilik yoluyla sistemden ayrılan katılımcıların alacak oldukları birikimler içinde yatırıma yönlendirilmesi sayesinde kazanılan tutarın menkul sermaye iradı sayılacağı belirtilmiştir. 6327 Sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu İle Bazı Kanun Ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun

³³⁹İnneci, a.g.k., 2013, 111.

ile getirilmiş olan ve bireysel emeklilik sistemindeki adaletsizliği gideren bireysel emeklilik hesaplarındaki katkı payının değil yatırıma yönlendirilmesi ile kazanılan iradın vergilendirilmesi yolundaki değişiklik, yalnızca emeklilik hakkının kullanılması sonrasında katılımcının elde ettiği kazancın vergilendirmesi sonucunu doğurmuştur. GVK'nin ilk halinde öngörülen %25 vergi tevkifatı sonrasında Bakanlar Kurulu Kararı ile güncellenerek %5'e indirilmiştir. Bireysel emeklilik sisteminin hedeflenen faydaya ulaşması yolunda sistemde kalınması gereken süre öngörüldüğünde vergi tevkifat oranının emeklilik yoluyla sistemden ayrılanlar için düşürülmesi sistemin vergi avantajı olarak karşımıza çıkar.

Hak sahipleri tarafından aranmayan paralar için emeklilik şirketlerinin ek yükümlülükleri doğmaktadır. İlk olarak eski hesapla ilişkili olarak açılan ve paranın nemalandırılmaya devam edildiği hesap ile ilgili bilgiler, ödemeyi gerektiren tarihi izleyen Şubat ayının ilk iş gününden itibaren emeklilik şirketlerinin internet sitelerinin ana sayfalarında "Hak Sahiplerince Aranmayan Paralar" başlığı altında oluşturulacak bir sorgulama alanında on yıl süreyle erişime sunulur. On yıl boyunca hak sahiplerince aranmamaya devam eden paraların TCMB hesabına aktarılacağı bilgilerini de içeren erişime sunulan tutarlar TCMB'ye aktarıldığı tarihi izleyen yılın Şubat ayının ilk iş gününden itibaren iki yıl süreyle erişime sunulmaya devam eder. Ayrıca 100 TL ve üzerindeki hak sahiplerince aranmayan tutar için emeklilik şirketleri tarafından, ödemeyi gerektiren tarihi izleyen Şubat ayının sonuna kadar hak sahibi katılımcı ya da çalışanın adres kayıt sistemindeki adresine iadeli taahhütlü mektup ile bildirilmesi gerekmektedir.

Bireysel emeklilik sistemine çalışanların zorunlu olarak dahil olduğu otomatik katılım sistemi madde başlıkları incelendiğinde her durumu bir kez daha düzenlemiş ve bunun sonucu olarak da genel esaslardan farklı bir sistem getirilmiş izlenimi yaratmaktadır. Ancak madde içeriklerine bakıldığında çoğunlukla genel esasların yer aldığı maddelere gönderme yapıldığı görülmektedir. Bu çerçevede otomatik katılım sistemi dahilindeki katılımcıların sistemden emekli olma süreci bireysel emeklilik sisteminden emekli olma süreci ile aynı işlemektedir. Otomatik katılım sistemindeki katılımcıların başlangıç süresinde emeklilik sözleşmesinden caymaması halinde tek seferlik ödenecek 1000 TL tutarındaki katkı payı, birikim miktarında yapmış olduğu değişiklik sebebiyle emeklilik yoluyla sistemden ayrılan katılımcıyı etkiler niteliktedir.

Emeklilik sürecini ilgilendiren bu farklılıklar ilgili başlık altında ayrıca değerlendirilecektir.

Kamu emeklilik sistemini tamamlayıcı olarak nitelendirilmiş olan bireysel emeklilik sisteminin kamu emekliliğine göre daha esnek ve daha fazla seçeneği olan bir emeklilik sistemi olduğu görülmektedir. Bu durumun oluşmasında bireysel emeklilik sisteminin gönüllülük esasına dayanması ve özel sigorta tekniklerinin hakim olduğu bir emeklilik sistemi olması büyük rol oynamaktadır. Sistemden emekli olma seçeneklerine bakıldığında da aynı durum göze çarpmaktadır. Sistemin gönüllü olarak emeklilik döneminin refahını garanti altına almak isteyen kişilere birikimleri üzerinde birden çok seçim hakkı tanıyarak emeklilik dönemlerinde de özel sigorta rahatlığı hissettirdiği görülmektedir.³⁴⁰ Belirtilmelidir ki katılımcı emeklilik hakkını kullanırken bu seçeneklerden birini seçmek yanında birikimini seçenekler arasında paylaştırmakta da özgürdür. Devam eden başlıklarda sistemden emeklilik hakkı kazanıldığı takdirde sunulacak seçenekler incelenmiştir.

2.3.1.1. Programlı geri ödeme

Emeklilik hakkı kazanan katılımcının seçebileceği emeklilik seçeneklerinden ilki birikimlerinin bir program dahilinde ödenmesidir. Yukarıda açıklandığı üzere emeklilik sözleşmesi hesaba ödenecek katkı paylarını, ödenen katkı paylarının yatırıma yönlendirileceği fonları, hesapta biriken tutarın katılımcıya nasıl ödeneceğini düzenleyen geniş çaplı bir sözleşmedir. Bireysel emeklilik hesabı açılırken yani emeklilik sözleşmesi akdedilirken belirlenen emekliliğe yönelik bu esaslar emeklilik planı olarak adlandırılır. (BESHY, Md.3) Emeklilik sözleşmelerinde bireysel emeklilik planı, grup emeklilik sözleşmelerinde ise grup emeklilik planı olarak hazırlanan planlar, katılımcı sistemden emekli olmak ve birikimini programlı geri ödeme yoluyla almak istediğinde mevcut bulunan emeklilik sözleşmesi plan değişikliği yolu ile tadil edilerek emeklilik gelir sözleşmesi adı verilen bir sözleşmeye dönüşür. Böylelikle emeklilik gelir planı yapılarak sistemin sunmuş olduğu vergisiz fon getirisi imkanından yararlanmaya devam edilirken ihtiyaç halinde birikimden gelir sağlamak da mümkün olur.³⁴¹

³⁴⁰Inneci, **a.g.k.**, 2013, 106.

³⁴¹Hanağası, **a.g.k.**, 2014, 2647.

Emeklilik gelir sözleşmesi ile birikimin geri alınacağı program düzenlenir. Buna göre katılımcı, birikimlerini aylık olarak alabileceği gibi bu süre üç aylık, altı aylık, bir yıllık periyotlar şeklinde de seçilebilir. Aynı şekilde katılımcı birikimlerin geri ödeneceği aralıkların yanında ödenecek miktara ve ara ödeme yapılmasına da bu sözleşmede karar verebilir.³⁴² Ayrıca emeklilik şirketleri, katılımcının yaşı ve cinsiyetine göre belirledikleri parametreler doğrultusunda bir beklenen ömür süresi çıkarmaktadır. Katılımcı bu seçeneği tercih ederse beklenen ömür süresi ödeme almak istediği periyotlara bölünerek aylık miktarı belirlenir.³⁴³

Katılımcının aylığı, birikimlerin bağlı olduğu fonlara göre değişiklik gösterecektir. Tamamen piyasa ekonomisine ve piyasa dengelerine bağlı olarak gelişen fon getirilerinde fon karının yüksek olması yüksek emeklilik aylığı, fon karının düşük olması ise düşük emeklilik aylığı sonucunu doğuracaktır.³⁴⁴ Emeklilik sözleşmesi süresi kapsamında öngörülen bu durum programlı geri ödemede hesapta kalan miktarın değerlendirilmesi noktasında da devam edecektir. Hatta bu sebeple sözleşmenin yıl dönümlerinde fonların getirileri de hesaba katılarak yeniden bir aylık değerlendirmesi yapılır ve katılımcının aylığı bu çerçevede değişiklik gösterebilir. Emeklilik gelir sözleşmesinde birikimin geri alınacağı periyot ve miktar belirlenmiş olsa da katılımcı bunu yılda iki kezden fazla olmamak üzere değiştirebilir. Programlı geri ödemede sözleşme yıl dönümlerinde yapılacak yeni aylık düzenlemelerinde aylık miktarının birikimin sağladığı ölçüde değişmeyeceği ancak birikim azaldığı takdirde aylık miktarında da düşüş yaşanacağı gözlenmektedir.³⁴⁵ Bu durumu bir tablo ile daha anlaşılır kılmak mümkündür³⁴⁶:

Tablo 2.4. Birikimin azalmasına bağlı olarak aylık gelir düşüşü

Yaş	Birikim Tutarı (TL)	Aylık Gelir Tutarı (TL)
56	100.000	760
57	90.652	760
58	81.305	760
59	71.959	760
60	62.613	760

³⁴²Ünan ve Karayazgan, **a.g.k.**, 2009, 246.

³⁴³<https://www.fibaemeklilik.com.tr/bireysel-emeklilik/nasil-emekli-olurum> (Erişim tarihi: 22.06.2020).

³⁴⁴Gülver, **a.g.k.**, 2008, 176.

³⁴⁵Elveren, **a.g.k.**, 2002, 55.

³⁴⁶Işık Erol, **a.g.k.**, 2019, 20.

61	53.268	760
62	43.924	760
63	34.581	760
64	25.240	760
65	15.900	760
66	6.565	535

Programlı geri ödemeyi tercih eden katılımcının hesabında kalan miktar bireysel emeklilik sisteminin bir gereği olarak fonlarda değerlendirilmeye ve kazanç sağlama amacını yerine getirmeye devam edecektir. Katılımcının ise fonlarının dağılımını seçme ve değiştirme hakkı da devam etmektedir. Ayrıca katılımcı bireysel emeklilik hesabında kalan birikimini başka bir emeklilik şirketine devretme hakkına da sahiptir. Birikimin fonlarda değerlendirilmesi noktasında profesyonel portföy hizmetini sunmaya devam eden emeklilik şirketinin yapabileceği kesintiler hakkında kanun koyucunun bir açıklaması bulunmasa da emeklilik sözleşmesi esasları çerçevesinde kesinti yapılabilmesi beklenmektedir.³⁴⁷ Programlı geri ödemedeki ödeme sıklığı, ödenecek miktar ve sonrasında hesapta kalan birikimin değerlendirileceği fon katılımcı tarafından seçileceğinden ve bu seçimlerin sonucu olarak fonda kalan miktarın planlanan günden önce sıfırlanması halinde emeklilik gelir sözleşmesi beklenenden önce sona ereceğinden hesapta kalan birikimin değerlendirileceği fonların planda öngörülemeyen değişikliklere yol açmayacak riski az fonlar içinden seçilmesi yerinde olacaktır.³⁴⁸

Katılımcı birikimini programlı geri ödeme yoluyla almaya başladıktan sonra bireysel emeklilik hesabına herhangi bir ödeme yapılamaz. Ancak katılımcının başka bir emeklilik gelir sözleşmesi var ise ve bu diğer sözleşmeye bağlı olan birikimlerini aktarmak istiyorsa bu şekilde hesabına para girişi sağlanması mümkündür. Ayrıca hesap birleştirme ve ek hesap ödemeleri de bu durumun istisnasını oluşturmaktadır.(BESHY, Md.16).

Programlı geri ödeme yolu seçilmiş olsa dahi katılımcının birikimlerinin toptan ödenmesini isteme hakkı her zaman saklıdır. Ayrıca katılımcı emeklilik hakkını kullanırken yapacağı emeklilik seçeneği seçiminde birikimini programlı geri ödeme ve

³⁴⁷Kayhan, **a.g.k.**, 2007, 72.

³⁴⁸Işık Erol, **a.g.k.**, 2019, 23.

toptan ödeme seçenekleri arasında paylaşırabilir. Yani birikiminin bir kısmını toptan olarak alıp kalan kısmı için bir ödeme programı oluşturabilir. (BESHY, Md.16)

Emeklilik seçeneklerinden biri olarak sunulan programlı geri ödemenin yanı sıra, katılımcılara geleceği öngörebilmelerini sağlayan bir hizmet sunulmaktadır. Bu hizmet kapsamında bireysel emeklilik sistemine giriş aşamasındaki katılımcı dilerse emeklilik şirketinden muhtemel geri ödeme tablosu talep edebilir. Bu durumda katılımcıya genel fikir vermek amacıyla emeklilik şirketi tarafından hazırlanan tablo, EGM tarafından hazırlanan muhtemel programlı geri ödeme tabloları veya EGM'nin hesaplamalarda dikkate aldığı esaslar ve parametreler kapsamında şirket tarafından hazırlanan tablolar şeklinde sunulur. Tabloda, enflasyonsuz bir ortam varsayılır ve net reel getiri oranı yıllık %3 olarak alınır. Sisteme giriş aşamasında sunulan muhtemel programlı geri ödeme tablosu ile program dahilinde yapılacak ödemelerin, emeklilik hakkı kazandıktan sonra ve aksi katılımcı tarafından talep edilmedikçe aylık olarak dönem sonlarında yapılacağı, katılımcıya ara bir dönemde ek ödemede bulunulmayacağı, emeklilik hakkı kazanılan yaş da dikkate alınarak emeklilik yaşından itibaren 10, 15 veya 20 yıl boyunca ödemede bulunulacağı kabul edilerek ödemelerin vergi sonrası net tutarı gösterilir. Muhtemel programlı geri ödeme tablosu sistemden emekliliğe hak kazanan veya iki yıl içinde hak kazanacak olan katılımcılara da, isteğe bağlı olarak sunulur. Bu şekilde sunulan tablo genel bazlı veya ürün bazlı olarak hazırlanabilir. Ürün bazlı hazırlanacak tablo, ilgili şirketin gelir planı ile ilişkili olarak hazırlanır. Tabloda, enflasyonsuz bir ortam varsayılır ve fon işletim gideri kesintisi yapıldıktan sonra bulunan net reel getiri oranı kullanılır. Net reel getiri oranı, şirketin ilgili gelir planında sunmuş olduğu fonların fon işletim gideri kesintisinin son takvim yılı sonundaki (son iş günü) ağırlıklı ortalaması, muhtemel brüt reel getiri oranından çıkartılarak hesaplanır. Bu hesaplamalarda kullanılacak muhtemel brüt reel getiri oranı, birinci senaryoda yıllık %2, ikinci senaryoda ise yıllık %1 olarak alınır. Program dahilinde yapılacak ödemelerin; emeklilik hakkı kazandıktan sonra ve aksi katılımcı tarafından talep edilmedikçe aylık olarak yapılacağı, katılımcıya ara bir dönemde ek ödemede bulunulmayacağı, emeklilik hakkı kazanılan yaş da dikkate alınarak emeklilikten itibaren 5, 10, 15, 20 veya 30 yıl boyunca ödemede bulunulacağı kabul edilir ve tabloda ödemelerin vergi sonrası net tutarı gösterilir. (Bireysel Emeklilik

Sisteminde Kullanılacak Muhtemel Birikim Ve Geri Ödeme Tablolarına İlişkin Genelge 2010/10)

Bireysel emeklilik sistemi, kamu emeklilik sistemini tamamlayıcı bir sistem olarak hem katılımcıya hem de kamuya çeşitli avantajlar sunan bir sistemdir. Kamu faydası göz önüne alınarak bireysel emeklilik sistemi devlet tarafından çeşitli yollarla desteklenmektedir. Devlet katkı payı ve vergi avantajları bu duruma örnek olarak gösterilebilir.³⁴⁹ Programlı geri ödeme seçeneğinde de bireysel emeklilik sistemi için bir teşvik olarak 6327 Sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu ile Bazı Kanun Ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile GVK'de yapılan değişikliklerle başlayan düzenleme ile yalnızca getiriler üzerinden vergilendirme yapılması esastır.³⁵⁰ Sistemden emeklilik hakkı kazanarak birikimini programlı geri ödeme yoluyla alan katılımcıların getirileri üzerinden yapılacak stopaj kesintisi %5 oranındadır.³⁵¹ Ayrıca emeklilik hakkı kazanarak devlet katkılarının tamamına hak kazanan katılımcılar için, bu kısımlar ivazsız transfer niteliğinde olmasına rağmen veraset ve intikal vergisinden muaf tutulmuştur.³⁵² Bireysel emeklilik sistemi sağlanan vergi avantajları ile yalnızca birikim yapmak amacıyla değil birikimlerin fonlarda değerlendirilmesi ile yatırım aracı olarak faydalanmak amacıyla da tercih edilen bir sistemdir. Ancak sağlanan vergi avantajları sistemin kısa vadeli yatırımlar için kullanılmasını destekler nitelikte değil, uzun vadeli yatırımları destekler niteliktedir. Sistemden emekli olarak ayrılan katılımcılar için yukarıda belirttiğimiz stopaj kesintilerinin düşük tutulması ve veraset ve intikal vergisinden muaflik uzun vadede sağlanan avantajlara örnektir.³⁵³

Programlı geri ödeme yoluyla kullanılan emeklilik hakkı emeklilik sözleşmeleri ve grup emeklilik sözleşmeleri için farklılık arz etmemektedir. Ancak birikim konusunda grup emeklilik sözleşmeleri açısından dikkat çekilmesi gereken nokta katılımcının katkı payı ödemediği durumlarda katılımcı için öngörölmüş hak kazanma süresi olacaktır. Katılımcının emeklilik hesabına sponsor kuruluş tarafından katkı payı

³⁴⁹Rakıcı ve Ela, **a.g.k.**, 2016, 98.

³⁵⁰6327 Sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu ile Bazı Kanun Ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile GVK'de yapılan değişiklikler ile ilgili daha geniş bilgi için bakınız: Sayfa 52, Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu'nda Değişiklik Yapan Kanunlar.

³⁵¹Kara ve Yıldız, **a.g.k.**, 2016, 33.

³⁵²Rakıcı ve Ela, **a.g.k.**, 2016, 103.

³⁵³Elveren, **a.g.k.**, 2002, 52.

ödendiği yahut işverenin katkı payı ödenmesine aracılık etmediği bizzat kendi adına katılımcı hesabına katkı payı ödediği durumlarda işveren veya sponsor kuruluş tarafından hak kazanma süresi konulabilmektedir. Bu durumda katılımcının emeklilik hesabında biriken tutarı birikim transferi yoluyla aktarıp mevcut hesabı ile emeklilik hakkını kullandığı durumlarda transferin gerçekleşmesi için hak kazanma süresinin dolması gerekmektedir. Hak kazanma süresi en fazla 7 yıl için konulabilmektedir.³⁵⁴ BESHY Ek 1’de verilen hak kazanma tablosu yıllara göre uygulanacak hak kazanma oranlarını göstermektedir.

Tablo 2.5. Yıllara göre uygulanacak hak kazanma tablosu

Sözleşmede Belirlenen Hak Kazanma Süresi		Sözleşme Yılı Sonu İtibariyle Asgari Hak Kazanma Oranı (%)							
		<1	1	2	3	4	5	6	7
	0	100							
	1	0	100						
	2	0	0	100					
	3	0	0	0	100				
	4	0	0	0	75	100			
	5	0	0	0	60	80	100		
	6	0	0	0	60	70	80	100	
	7	0	0	0	50	60	70	80	100

Otomatik katılım sistemi bünyesinde, bireysel emeklilik sistemine dahil olan katılımcılar için programlı geri ödeme seçeneği diğer bireysel emeklilik sistemi katılımcılarına göre emeklilik planları açısından farklılık göstermektedir. Emeklilik planları sözleşme yapılırken katılımcıya sunulan fonlara, giriş aidatına, yönetim gider kesintilerine ve fon toplam gider kesintilerine dair bilgileri, bunlara ilişkin hesaplamaları ve emeklilik sözleşmesinin uygulanmasına dair diğer teknik esasları içeren planlardır. Emeklilik planları, emeklilik hakkını programlı geri ödeme yoluyla kullanmak isteyen katılımcıya emeklilik gelir planı olarak sunulan planlardır. (BESHY, Md.8). BESHY m. 8/3’e göre 01/07/2017 tarihinden sonra satışa konu olan bireysel ve grup emeklilik planları, toplamda 30 adedi geçemez. Ancak otomatik katılım sistemi çerçevesinde emeklilik şirketleri tarafından sunulacak emeklilik planları bu sınırlamaya

³⁵⁴Tugay, a.g.k., 2018, 297.

tabi değildir. Böylelikle emeklilik hakkı kullanılırken katılımcıya sunulacak emeklilik gelir planları çerçevesinde bu farklılık önem arzedecektir.

Emeklilik işlemlerinin katılımcı talebi üzerine başlatılması ve süresinde tamamlanarak katılımcıya ödeme yapılması emeklilik şirketinin yükümlülüğüdür. Bu yükümlülüğü yerine getirmeyen emeklilik şirketi, fon birim pay fiyatı değişikliklerini dikkate alarak bu işlemde dolayı varsa katılımcının birikiminde oluşan parasal kaybı hesaplayarak katılımcının hesabına öder. Katılımcının hesabının bulunmadığı durumlarda ise ödeme katılımcının kendisine yapılır. (BESHY, Md.16)

2.3.1.2. Toplu ödeme

Bireysel emeklilik sistemindeki katılımcıların emeklilik şartlarını yerine getirdikleri ve sistemden emekli olmak istedikleri takdirde kendilerine sunulan emeklilik seçeneklerinden bir diğeri toplu ödeme yöntemidir. Toplu ödeme yönteminde katılımcı sistemdeki birikimlerini toplu olarak alma hakkına sahiptir. Katılımcı emeklilik şirketine ilettiği talep formunda birikimlerini toplu ödeme yoluyla almak istediğini belirtir ve emeklilik şirketi bu talep formuna göre işlemleri başlatır. Emeklilik şirketi kendisine talebin ulaşmasından itibaren 10 iş günü içinde katılımcıya toplu ödemeyi gerçekleştirmek zorundadır. Ancak katılımcının birden fazla hesabı olması ve bu hesaplarını birleştirmek istemesi ihtimalinde hesap birleştirme işlemlerinin tamamlanmasından sonra toplu ödeme için öngörülen süre başlayacaktır. Katılımcının emeklilik hakkını kullanarak talep ettiği toplu ödeme kısmen veya tamamen toplu ödeme şeklinde gerçekleştirilebilir. Katılımcının talebine göre kısmen yapılan ödeme sonrasında hesapta kalan birikim için diğer emeklilik seçeneklerinden biri seçilerek emeklilik işlemleri tamamlanır. (BESHY, Md.16)

Katılımcı emeklilik hakkını kullanarak sistemden ayrılacağı için kendisi için sisteme ödenen devlet katkı paylarının tamamına hak kazanacaktır. (BESHY, Md.15) Ancak devlet katkı paylarının katılımcı hesabına geçmesi bir prosedüre bağlı olduğundan ve bu prosedür gerçekleşene kadar katılımcı emeklilik talebinde bulunmuş olabileceğinden katılımcının hak kazandığı ancak henüz katılımcı hesabına intikal etmeyen devlet katkı payları olabilir. Bu süreçte Bireysel Emeklilik Sisteminde Devlet Katkısı Hakkında Yönetmelik m. 12 ile belirtilen prosedür çerçevesinde devlet katkı

payı hesaplandığı gün itibariyle Bakanlık tarafından beş iş günü içinde EGM hesaplarına gönderilir, EGM ise hesaplarına intikal eden devlet katkı payını en geç takip eden iş günü şirket hesaplarına aktarır. Emeklilik şirketi hesaplarına intikal eden devlet katkı payının en geç takip eden iş günü yatırıma yönlendirilmesi gerekir. Ancak şirket hesabına intikal tarihinde katılımcının fonları için ayrılma sebebiyle satış talimatı verildiyse devlet katkı payı tutarı yatırıma yönlendirilmez ve satılan fon paylarından nakde dönüşen tutara ilave edilir. Devlet katkı payının ilave edilmesiyle birlikte fon satım süreci de son bulmuşsa katılımcının emeklilik hakkı çerçevesinde kullanacağı toplu ödeme talebi yerine getirilir.

Vergilendirme süreci programlı geri ödeme seçeneğinde olduğu gibi yalnızca fon getirileri üzerinden olacak ve toplu ödeme ile katılımcıya ödenen birikim tutarının fon getirisi kısmından %5 oranında stopaj kesintisi yapılacaktır. Ayrıca veraset ve intikal vergisi açısından ivazsız transfer niteliğinde olmasına rağmen programlı geri ödeme ile alınan ödemelerde olduğu gibi vergiden muaf olacaktır. (GVK, Md.94)

İşverenin kendi adına katılımcı hesabına katkı payı ödediği ve sponsor kuruluş tarafından katkı payı ödendiği durumlarda belirlenebilen hak kazanma süresi toplu ödeme yoluyla kullanılan emeklilik hakkında da etki doğuracaktır. Şöyleki hak kazanma süresi dolmadan kendi bireysel emeklilik hesabına birikim transferi yapamayan katılımcı bu hesap ile kazandığı emeklilik hakkını toplu ödeme yoluyla kullanmak istediğinde transferi gerçekleşmeyen birikimi toplu ödeme içerisinde alamayacaktır.(BESHY, Md. 18)

Emeklilik işlemlerinin belirtilen sürede tamamlanması programlı geri ödeme seçeneğinde olduğu gibi toplu ödeme seçeneğinde de emeklilik şirketinin yükümlülüğü olarak karşımıza çıkar. Bu durumda katılımcı emeklilik talep formunda toplu ödeme talep eder ve bu formun şirkete intikalinden itibaren on iş günü sonunda katılımcıya toplu ödeme yapılmazsa fon birim pay fiyatı değişikliklerini dikkate alarak bu işlemten dolayı varsa katılımcının birikiminde oluşan parasal kaybı hesaplanarak katılımcının hesabına şirket tarafından ödenir. Katılımcının hesabının bulunmadığı durumlarda ise ödeme katılımcının kendisine yapılır. (BESHY, Md. 16)

2.3.1.3. Yıllık gelir sigortası

Yıllık gelir sigortası, bireysel emeklilik sisteminden emeklilik hakkı kazanmış katılımcıya sunulan üçüncü emeklilik seçeneğidir. İsminden de anlaşılacağı üzere bu seçenek bir sigorta türü olarak karşımıza çıkar. Katılımcı kendi belirlediği sürede ve kendi belirlediği aralıklarla bir düzenli ödemeye sahip olur. Bireysel emeklilik sisteminden emeklilik hakkı kazanan katılımcı birikiminin tamamını veya bir kısmını yıllık gelir sigortası yaptırmak için ayırır. Katılımcının yıllık gelir sigortasının sigortalısı haline gelebilmesi için yıllık gelir sigortası sözleşmesi imzalaması gerekir. (BESHY, Md.16) Yıllık gelir sigortası, 1.4.2015 yılında çıkarılan ve 1.10.2015 tarihinde yürürlüğe giren Yıllık Gelir Sigortaları Yönetmeliği (YGSY) adı verilen ve yıllık gelir sigortalarına ilişkin faaliyetlerin düzenlenmesi, denetlenmesi ve gözetimine ilişkin usul ve esasların belirlendiği bir yönetmelik ile düzenlenmiştir. Bu yönetmelikten önce ise uzun yıllar boyunca Yıllık Gelir Sigortası Genel Şartları ile yıllık gelir sigortaları düzenlemiştir. Katılımcının emeklilik döneminde beklenenden uzun yaşama riskine karşı yaptırdığı yıllık gelir sigortasında, birikiminin yaşayacağı süre dikkate alınarak kendisini tatmin etmeyeceğini düşünen katılımcıların uzun yaşama riskinin sigorta şirketi tarafından üstlenilmesi söz konusu olmaktadır.³⁵⁵

Yıllık gelir sigortası bir bireyin bir aileye düzenli gelir sağlaması fikrinden doğan ve uzun yıllardır varolan bir sigorta çeşididir. Roma İmparatorluğu'ndaki uygulamalara bakıldığında yıllık gelir sigortasının temel halini görmek mümkündür.³⁵⁶ İngilizcesi annuite olan yıllık gelir sigortası Latince annua kelimesinden türemiştir. Annua kelimesi yıllık ücret anlamına gelir ve yapılan büyük bir ödeme karşılığı ömür boyu yahut belirli bir süre yıllık ödemenin yapılması sağlanır. Roma imparatorunun askeri personeli için bir maaş ödeme yöntemi olarak annuiteyi kullandığı bilinmekte ve yine aynı dönemde Milattan Sonra 200 yıllarında Ulpianus tarafından ilk aktüeryal yaşam tablosunun oluşturulduğu da görülmektedir. Kelime kökü ve uygulandığı ilk dönemlerdeki kullanımı esas alınarak yıllık yapılan ödeme annuite kelimesinin dilimize yıllık gelir sigortası olarak çevrilmesine sebep olmuştur.³⁵⁷

17. Yüzyılda Fransa'da uygulanan bir yöntem yıllık gelir sigortasının o dönemde Fransa'da kullanıldığını göstermektedir. Adını mucidi bankacı İtalyan Lorenzo de

³⁵⁵Kara ve Yıldız, **a.g.k**, 2016, 37.

³⁵⁶J.M. Poterba(2001). Annuity Markets and Retirement Security , *Fiscal Studies* 22(3), s.251.

³⁵⁷E.W. Kopf(1927). *The early history of the annuity*, New York : L.W. Lawrence, s.232.

Tonti'den alan ve tontin³⁵⁸ adı verilen sistemde bireylerin yıllık gelir sigortası için ödemiş oldukları toplu para annuite havuzlarında toplanır ve işletilirdi.³⁵⁹ Tontin ile katılımcılar işletilen paraların faizinden oluşan yıllık belirli bir ödeme alırdı.³⁶⁰ Katılımcılardan biri hayatını kaybederse onun hissesi diğer katılımcılara devredilirdi. Böylelikle katılımcıların aldığı yıllık ödeme artar, son hayatta kalan katılımcının aldığı ödemeler ise oldukça yüksek meblağlar olurdu.³⁶¹ Havuzda biriken sermaye sistemin işleyişini sağlayan tüzel kişinin yani genellikle hükümetin kazancını oluştururdu. Tontin sistemi ilk olarak Fransız meclisine sunulmuş olmasına rağmen kabul görmemiş bu sebeple ilk uygulamasını Hollanda'da gerçekleştirmiştir. Aynı yüzyıl içinde Fransa'da da uygulanmaya başlayan yöntem halen tercih edilmektedir.³⁶² Tontin ilerleyen yıllarda İngiltere, Hollanda ve Fransa'da sık kullanılan bir sistem haline gelmekle birlikte 18. yüzyılın sonlarına doğru genç yaştaki katılımcıların hatta bebekler adına alınan tontin hisselerinin çoğalması sebebiyle yatırımcının kazancı artmış ancak organizatörler zarara uğramıştır. Organizatörlerin genellikle hükümet olduğu düşünüldüğünde tontinler ile sağlanacak kazanç hükümet için yeterli görülmediğinden sistem terkedilmiştir. Tontin sisteminin değişik bir kullanımında havuzdaki para hayatta kalan son katılımcının olurdu; bu şekildeki kullanım yıllık gelir sigortası ile piyangoonun buluşturulduğu bir sistem olarak görülebilir. 18. yüzyılda Hollanda ve İngiltere'ye gelindiğinde yıllık gelir sigortasının devlet tahvili karşılığında yapıldığı bir sistem karşımıza çıkar.³⁶³ 19. yüzyılda İngiltere'de hükümetin yıllık gelir sigortası programı resmileşerek katılımcılara yaşam boyu ödeme yapılması sözü verilmekte bir sonraki yüzyılda ise İngiltere'de çıkarılan Sosyal Güvenlik Yasası ile yıllık gelir sigortası ve emeklilik programları ilişkilendirilmektedir.³⁶⁴ Yıllık gelir sigortasını bireyselleştirerek sunan yeni programlar ile günümüzde de kullanılan yıllık gelir sigortaları şekillenmiştir. Eskisi gibi katılımcıların ödediği primler ile bir havuz oluşturulması artık son bulmuş bunun

³⁵⁸ Aslı Fransızca tontine kelimesi olan ancak dilimize tontin olarak geçen bu uygulama 6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu ile serbest bırakılmıştır ve 1488'inci maddede düzenlenmiştir.

³⁵⁹ Çiftçi, **a.g.k.**, 2016, 30.

³⁶⁰ D.R. Green (2019). Tontines, annuities and civic improvements in Georgian Britain, *Urban History* 46(4), s.666.

³⁶¹ J.M. Poterba (1997). The history of annuities in the United States, *National Bureau of Economic Research Working Paper*, No.6001, s.7.

³⁶² Kopf, **a.g.k.**, 1927, 243.

³⁶³ Kopf, **a.g.k.**, 1927, 251.

³⁶⁴ Poterba, **a.g.k.**, 1997, 8.

yerine özel sigorta şirketleri ile yapılan sözleşmelerle bireyin yıllık ödemeleri yalnızca şirket ve katılımcı arasındaki bir ilişkiye dönüştürülmüştür.³⁶⁵

Türkiye’de ise BETYSK’ye uygun olarak emeklilik sözleşmesinden emeklilik yoluyla ayrılan katılımcı bu seçenekte yıllık gelir sigortası sözleşmesi adında yeni bir sözleşme yapar. Yıllık gelir sigortası sözleşmesinin sigortacı tarafı, hayat sigortaları branşında faaliyet gösteren sigorta şirketleri veya yabancı sigorta şirketlerinin Türkiye’deki teşkilatıdır. Bunun sonucu olarak yalnızca bireysel emeklilik alanında faaliyet gösteren emeklilik şirketleri ile hayat sigortası alanında faaliyet göstermeyen sigorta şirketlerinin yıllık gelir sigortası sözleşmesi akdetmesi mümkün değildir. Hayat sigortaları branşında faaliyet göstermeyen bir bireysel emeklilik şirketi, emeklilik hakkı kazanmış olan katılımcılarına yıllık gelir sigortası planı sunamayacaktır. Bu durumda hayat sigortaları branşında faaliyet gösteren sigorta şirketlerine yönlendirilmeleri gerekecektir. Ancak uygulamada emeklilik şirketlerinin genellikle hayat sigortaları branşında da faaliyet gösterdikleri bilindiğinden katılımcıya sunulan emeklilik seçenekleri konusunda emeklilik şirketleri sıkıntı yaşamamaktadırlar. Yıllık gelir sigortası akdetmek isteyen sigorta şirketlerinin Hazine Müsteşarlığı’na yazılı olarak başvurusu ve Hazine ve Maliye Bakanlığı’nca yapılacak değerlendirme sonucu bilgi işlem altyapısı ile idari ve mali açıdan yeterli bulunan şirketlerden olması gerekmektedir. Başka bir deyişle yıllık gelir sigortasından doğan yükümlülüklerini yerine getirecek varlığı olmayan şirketler yıllık gelir sigortası yapmaya yetkili olamayacaklardır. Sigortalı taraf ise bireysel emeklilik sisteminden emeklilik hakkı kazanan katılımcıdır. Yıllık gelir sigortalarında lehtar da belirlenebilmektedir. Yıllık gelir sigortasında sigorta şirketinin üstlendiği riziko katılımcının hayatta olması rizikosudur. Katılımcının hayatta kaldığı her yıl belirlenen ödemeye hak kazanılması anlamına gelmektedir. Ayrıca BETYSK’nin 6’ncı maddesinde yıllık gelir sigortası sözleşmesi yapmaya tek yetkili kişi katılımcı olarak belirtilmiştir. Bu durumda yıllık gelir sigortasında sigorta ettiren ve sigortalı daima aynı kişi olacağından sigorta ettiren kavramının ayrıca kullanılmasına gerek yoktur. Yıllık gelir sigortalarına ilişkin faaliyetlerin düzenlenmesi, denetlenmesi ve gözetimine ilişkin usul ve esasların belirlenmesi amacıyla çıkarılan Yıllık Gelir Sigortaları Yönetmeliği’nde sigorta ettiren kavramı kullanılmaktadır. Ancak bu kullanım yönetmeliğin bir hatasından değil yıllık

³⁶⁵Ezer, a.g.k., 2016, 98.

gelir sigortalarının kapsamından kaynaklanmaktadır. Şöyle ki yıllık gelir sigortaları bireysel emeklilik sistemindeki birikimlerle yapılabileceği gibi kişinin diğer birikimleri ile de yapılabilecek bir sözleşmedir. Bu durumda bireysel emeklilik sistemindeki birikimler üzerinden yapılacak yıllık gelir sigortasında sözleşmeyi yalnızca katılımcı yapabilecekken diğer birikimler üzerinden yapılan yıllık gelir sigortaları için menfaati olan başka bir kişi de kendi adına sigortalı hesabına yıllık gelir sigortası sözleşmesi akdedebilecektir. Yıllık gelir sigortası ile genel olarak öngörülen sigorta şekli yukarıda anlatıldığı gibi olmakla birlikte katılımcının vefatı halinde lehtarına vefat tazminatı ya da aylık verilmesini öngören yahut katılımcıya aylık ödeme yapılırken vefatından sonra lehtarına da ödeme yapılmasını garanti eden ürünler de sunulabilmektedir.³⁶⁶

Yıllık gelir sigortası sözleşmelerinde BETYSK madde 6'da belirtildiği üzere ilgili şirketin üstlenmiş olduğu rizikonun, tazminat yükümlülüğünün türü ve kapsamının, tarafların hak ve yükümlülüklerinin, ödeme dönemlerinin, sözleşme süresi ve sözleşmeyi sona erdiren hallerin ve ilgili diğer hususların belirtilmesi zorunludur. Katılımcı yıllık gelir sigortası sözleşmesini bireysel emeklilik hesabının bulunduğu şirket ile yapacaksa şirketin on iş günü içinde emeklilik işlemlerini tamamlaması gerekir. Katılımcı başka bir emeklilik şirketi yahut sigorta şirketi ile yıllık gelir sigortası akdetmişse bireysel emeklilik hesabının bulunduğu emeklilik şirketinin on iş günü içinde gerekli evrakları göndermesi gereklidir. Yıllık gelir sigortasının yapıldığı şirket, sözleşme kendisi veya acentesi tarafından yapılmışsa, sözleşmenin yapılmasından itibaren yirmidört saat, diğer hâllerde onbeş gün içinde, yetkililerce imzalanmış bir poliçeyi sigorta ettirene vermekle yükümlüdür. Ayrıca sözleşmenin yapılmasından önce bilgilendirme formunun katılımcıya iletilmesi gerekir. Bilgilendirme formu ve poliçe, sözleşmeye taraf olan kişilerin fizikî olarak karşı karşıya gelmesinin söz konusu olmadığı hallerde veya işin mahiyetinin gerektirdiği durumlarda, elektronik ortamda veya sigorta ettirenin erişimini mümkün kılan benzeri araçlarla verilir. Bu durumda, bilgilendirme formu sözleşmenin yapılması öncesinde, poliçe ise sözleşmenin yapılmasından itibaren on beş gün içinde verilir. Poliçede önemli olan husus yıllık gelir sigortasını yapan şirketin yükümlülüklerini içeren kısmı poliçenin ilk sayfasında en az ondörtlük puntolarla vermesinin gerekli oluşudur. Ayrıca yıllık gelir sigortasını yapan şirket kurumsal internet sitesinde; yıllık gelir sigortası ürünlerine ilişkin bilgileri

³⁶⁶Kara ve Yıldız, **a.g.k.**, 2016, 37.

sunmak ve sigorta ettirenlerin güvenli şekilde giriş yaptıkları alanlarda, yıllık gelir sigortası sözleşmelerinin teminatlarına, ödenen ve ödenecek irat tutarlarına, varsa kâr payı uygulamasına, matematik karşılık tutarlarına, yapılan kesintilere ve ürün kapsamında yer alan diğer güncel bilgilere erişebilmelerine imkan tanımak zorundadır.

Yıllık gelir sigortası için katılımcı, toplu olarak veya aralıklarla ödeme yapar ve karşılığında kendisinin hayatta kalma rizikosunu üstlenir. Katılımcı yıllık gelir sigortası sözleşmesi kapsamında ne zaman ödeme yapılmaya başlanacağına karar verebilir. Bu durumda ödemeler hemen başlayabileceği gibi belirli bir süre sonra da başlayabilir. Ayrıca belirlenen emekli maaşı ödeme aralıkları aylık, üç aylık, altı aylık veya yıllık olarak belirlenebilir. (BETYSK, Md.6) Otomatik katılım sistemi bünyesinde emeklilik hakkı kazanarak birikimini yıllık gelir sigortasına yatırmak isteyen katılımcılara, birikimlerinin %5'i oranında ek devlet katkı payı ödemesi yapılır. (BETYSK, Ek Md. 2)

Yıllık gelir sigortalarında şirket katılımcıya belirlemiş olduğu teknik esaslar ve özel şartlardan oluşan ve sigortacılık mevzuatına aykırı olarak düzenlenemeyen tarifeler sunar. Bu tarifelerin teknik esaslar kısmında Türkiye Mortalite Projesi kapsamında Türkiye'nin kendi nüfus istatistikleri ve kamu sosyal güvenlik kurumları ve sigorta şirketlerinin verileri ile oluşturulan Türkiye Kadın-Erkek Hayat Annüite (TRHA) tablosu kullanılır.³⁶⁷ YGSY'de yıllık gelir sigortası kapsamında sunulabilecek ürünlerin çerçevesi 56 yaş ve üzeri ve 56 yaş altı kişilere yönelik olarak ayrı ayrı düzenlenmiştir. Bu durumda bireysel emeklilik sisteminden 56 yaşına gelerek emeklilik hakkını kazanmış katılımcılara sunulan ürünler Türk Lirası cinsinden tek prim karşılığında, ömür boyu irat ödeyen ürünler olacaktır. Katılımcı, irat ödemelerini hemen başlatabilir veya en fazla beş yıl erteletebilir. İrat tutarı başlangıçta; ölüm düzeyi tablosu, teknik faiz oranı ve ürünün diğer özelliklerine göre hesaplanır ve her takvim yılı başında en az Tüketici Fiyatları Endeksi (TÜFE) oranında arttırılır. İrat ödeme süresince ve/veya irat ödemelerinin belirli bir süre ertelendiği ürünlerde erteleme dönemi içerisinde sigortalının vefatı halinde lehtara vefat tazminatının ödendiği ya da süreli veya ömür boyu irat bağlandığı ürünler sunulur ve sigorta ettirenin isteğine bağlı olarak söz konusu teminatları içeren sözleşmeler akdedilebilir. (YGSY, Md.13)

³⁶⁷S. Açıklan (2016). Türkiye 2010 – 2020 yılları arası erkek hayat ve hayat annüite tablolarının hazırlanması ve net tek prime geçiş, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, s.3.

Yıllık gelir sigortası kapsamında sigorta şirketlerinin yapabileceği kesintiler, başlangıçta tek prim şeklinde ödenen toplu paradan veya taksitli prim ödemelerinden ya da yapılan irat ödemelerinden azami yüzde iki oranında yapılabilir. Sözleşme süresi içinde yapılan ek prim ödemelerinden azami yüzde iki oranında kesinti yapılabilir. Kâr payı dağıtılması taahhüt edilen ürünlerde, matematik karşılıkların yatırıma yönlendirilmesinden elde edilen getiri üzerinden azami yüzde on oranında kesinti yapılabilir. Sigortadan ayrılma halinde matematik karşılıklar üzerinden, sigorta sözleşmesinde geçirilen süreye ve şirketçe belirlenecek diğer unsurlara bağlı olarak değişen erken ayrılma kesintileri uygulanabilir. Söz konusu kesintiler, poliçe ve bilgilendirme formunun birinci sayfasında en az on dörtlük puntolarla belirtilir. (YGSY, Md.12)

Yıllık gelir sigortasından ayrılma Türk Ticaret Kanunu uyarınca, sigorta ettirenin, en az bir yıldan beri yürürlükte bulunan ve bir yıllık primi ödenmiş olan sigorta sözleşmelerinde, istediği zaman sözleşmeyi sona erdirerek sigortadan ayrılması şeklinde gerçekleşmektedir. Sigorta sözleşmesinin sonlanmasının ardından sigorta ettirenin ayrılma değeri adı verilen ayrılmanın istenildiği andaki genel kabul görmüş aktüerya kurallarına uygun bir biçimde hesaplanan değeri isteme hakkı vardır. Ancak yaşama ihtimaline karşı yapılan sigortalarda, sigortacıdan ayrılma değerinin istenilebilmesi için sigortalının sağlıklı olduğunu ispat etmesi şirket tarafından istenebilir. Bu durumda sigortadan ayrılma talebi halinde istenecek, sigortalının sağlık durumuna ilişkin yapılacak değerlendirmeye esas bilgi ve belgeler ile ilgili diğer hususlar poliçe ve bilgilendirme formunda açıkça belirtilmiş olması gerekir. (TTK, Md. 1500)

Bireysel emeklilik sisteminden emekliliğe hak kazanan yahut iki yıl içerisinde hak kazanacak katılımcılara bilgi vermek amacıyla sunulan muhtemel geri ödeme tabloları programlı geri ödeme seçeneğinde olduğu gibi yıllık gelir sigortası seçeneğinde de mevcuttur. Yıllık Gelir Sigortası Muhtemel Geri Ödeme Tablosu ürün bazlı olarak hazırlanır. Herhangi bir yıllık gelir sigortası ürünü olmayan şirketler bu tabloyu sunamaz. Tablo hazırlanırken, emekliliğe hak kazanma aşamasında katılımcının

emeklilik hesabındaki muhtemel birikimi (vergi sonrası net tutar) veya katılımcı tarafından istenen tutar dikkate alınır.³⁶⁸

2.3.2. Erken ayrılma

Bireysel emeklilik sisteminden emekli olma şartlarını sağlamadan sistemden ayrılmak mümkündür. Bu durumda erken ayrılma adını verdiğimiz ayrılma türü gerçekleşecektir. Bireysel emeklilik sisteminin otomatik katılım sistemine rağmen gönüllülük esasına dayalı bir sistem olması katılımcıların sistemden istedikleri zaman ayrılabilmelerine olanak tanımıştır. Emeklilik sözleşmesinin yürürlüğe girmesinden itibaren altmış gün içinde sistemden ayrılmak isteyen katılımcı cayma hakkını kullanabilirken, altmış günden sonrası için katılımcının sistemden ayrılmak istemesi halinde erken ayrılma hakkı kullanılacaktır. Katılımcı bu hak ile istediği zaman sistemden ayrılabilceği gibi ayrılması için bir sebep de göstermek zorunda değildir. Bireysel emeklilik sisteminden emekli olmak için gerekli şartları sağlamış ancak emeklilik hakkını kullanmadan sistemde bulunan katılımcılar da emeklilik hakkını kullanmayıp sistemden ayrılma talebinde bulunabilirler. Bu durumda sistemden erken ayrılma ile ilgili düzenlemeler geçerli olacaktır.

Bireysel emeklilik sisteminin esası, bireylerin kazançlarından tasarruf ederek gelecekleri için birikim yapmalarıdır. Geniş bir tasarruf ağı kuran bireysel emeklilik sisteminin devlet tarafından teşvik edilmesinin amacı hem bireylerin gelecek güvencelerini sağlamak hem de yatırım sistemini geliştirmektir. İşbu sebeple bireysel emeklilik sisteminin sürekliliği ve yatırıma yönlendirilen katkı paylarının miktarının artması iki yönlü olarak zaruri olmaktadır.³⁶⁹ Devlet tarafından sağlanan teşvikler ve sistemden ayrılmayı önleyen kolaylıklar bireysel emeklilik sisteminin sürekliliğini sağlamaya yöneliktir.³⁷⁰ Ancak tüm bunlara rağmen bireysel emeklilik sisteminden sistemin şartlarını sağlamadan yani emeklilik hakkı kazanmadan ayrılmak isteyen katılımcıların bu istekleri karşısında katlanmaları gereken olumsuzluklar olacaktır. Sistemin sağlamış olduğu vergi avantajlarından ve devlet katkı payından tam olarak

³⁶⁸Tunç, **a.g.k.**, 2016, 83.

³⁶⁹Seyfullahoğulları, Özpek ve Demirhan, **a.g.k.**, 2017, 109.

³⁷⁰Elveren, **a.g.k.**, 2002, 55; Rakıcı ve Ela, **a.g.k.**, 2016, 97.

yararlanamayan katılımcı, ayrılma talebi sonucu yalnızca birikimini belirli bir süre yatırıma yönlendirmiş olmaktan kaynaklanan kazanca sahip olabilecektir.³⁷¹

193 Sayılı GVK'nin 75'inci maddesinde sayılan menkul sermaye iratları içerisinde bireysel emeklilik sisteminde on yıldan az süreyle katkı payı ödeyerek sistemden ayrılanlar ile on yıl ve daha fazla ödemiş ancak emeklilik hakkını kullanmadan sistemden ayrılmış olan katılımcıların birikimlerini yatırıma yönlendirmeleri ile elde etmiş oldukları kazançlar da dahil edilmiştir. Vergi tevkifat oranlarının belirlendiği 94'üncü maddede ise gelir vergisi tevkifat oranı kanunun ilk halinde her ikisi için de hatta emeklilik hakkının kullanması halinde dahi %25 olarak belirlenmiştir. Ancak sonrasında Bakanlar Kurulu Kararı ile bu oran kanunun yürürlüğe girdiği tarihten itibaren geçerli olmak üzere değiştirilmiştir. Sonuç olarak on yıl ve daha fazla süreyle katkı payı ödemiş ancak sistemden emekli olmadan ayrılmış katılımcıların birikimlerini yatırıma yönlendirmeleri sonucunda kazanmış oldukları menkul sermaye iratları için %10 vergi tevkifatı öngörülürken on yıldan az süreyle katkı payı ödemiş olmasına rağmen sistemden erken ayrılan katılımcıların menkul sermaye iradı niteliğindeki yatırım kazançları %15 vergi tevkifatına tabi tutulmuştur. Bireysel emeklilik sisteminden kanun koyucunun uygun gördüğü süre ve yaş şartını sağlamadan ayrılan katılımcıların vergi avantajlarından faydalanamadığı; %5 gibi düşük bir orandan faydalanabilecekken %15 gibi yüksek bir orana tabi oldukları görülmektedir.³⁷²

Birikimli hayat sigortalarından bireysel emeklilik sistemine aktarımın mümkün olduğunu şartları ile birlikte daha önce açıklamıştık. Bilindiği üzere birikimli hayat sigortalarından bireysel emeklilik sistemine aktarılan tutarlar gelir vergisinden müstesnadır. Ancak aktarım tarihinden itibaren üç yıl içerisinde yapılacak erken ayrılma yahut emeklilik hakkı kazanıldığı halde bu hakkı kullanmadan gerçekleştirilen ayrılmalarda vergilendirme açısından bir farklılık öngörülmüştür. Buna göre aktarılan birikimlerin bir kısmının veya tamamının alınarak sistemden çıkılması durumunda, aktarım nedeniyle istisnadan yararlanılan tutar üzerinden yüzde 3,75 oranında gelir vergisi tevkifatı yapılır. (GVK, Md.94)

Bireysel emeklilik sistemi her ne kadar kamu sosyal güvenlik sistemini tamamlayıcı bir sistem olarak düzenlenmiş olsa da özel sigorta teknikleri ile

³⁷¹Ünan ve Karayazgan, **a.g.k.**, 2009, 235.

³⁷²Seyfullahoğulları, Özpek ve Demirhan, **a.g.k.**, 2017, 111.

işlemektedir. Bu durumun bir sonucu olarak da bireysel emeklilik şirketleri arasında aynı sigorta şirketlerinde olduğu gibi rekabet yaşanması mümkündür. Bireysel emeklilik mevzuatı incelendiğinde de bireysel emeklilik şirketlerinin rekabet unsuru olarak kullanabileceği imtiyazların şirketlere tanındığı görülmektedir. Bu imtiyazlardan katılımcının bir bireysel emeklilik şirketinde ilk kez sisteme katılması halinde ilgisine göre katılımcıdan, sponsor kuruluştan veya işverenden alınabilecek giriş aidatıdır. BESHY’de giriş aidatının alınması şirketlerin tercihine bırakılmıştır. Giriş aidatını emeklilik şirketi tercihine göre sözleşme kurulurken yahut ertelenmiş olarak sonrasında tahsil edebilir; rekabet unsurunu güçlendirmek isteyen emeklilik şirketlerinin giriş aidatını hiç almaması da mümkündür. Yalnızca vefat, maluliyet yahut emeklilik hakkını kullanarak sistemden ayrılma durumlarında ertelenmiş giriş aidatının alınamayacağı belirtilmiştir. Ancak sistemden erken ayrılmak isteyen katılımcıdan sözleşme kurulurken veya devamında alınmayan giriş aidatının sistemden ayrılma esnasında alınması mümkündür.³⁷³

Daha önce belirttiğimiz gibi birikimin yüzde yirmibeşi tutarında öngörülen devlet katkı payına hak kazanma oranları sistemde kalan yıllara göre artış göstermektedir. Sistemde en az üç yıl kalanlar için devlet katkısı hesabındaki tutarın yüzde onbeşi, en az altı yıl kalanlar için devlet katkısı hesabındaki tutarın yüzde otuzbeşi, en az on yıl kalanlar için ise devlet katkısı hesabındaki tutarın yüzde altmış oranında hak edilebilir. Bireysel emeklilik sisteminden erken ayrılmak isteyen katılımcı sistemde kaldığı süreye uygun olarak yukarıdaki oranlar çerçevesinde devlet katkı payı tutarından mahrum kalacaktır. Katılımcının hak etmediği ancak hesabında bulunan devlet katkı payları, Bireysel Emeklilik Sisteminde Devlet Katkısı Hakkında Yönetmeliğin 8’in maddesi kapsamında iade edilecektir. Buna göre kendisine ayrılma talep formunun ulaşmasından itibaren on beş iş günü içinde emeklilik şirketi, katılımcının devlet katkısı hesabındaki fon pay adet ve tutar verisini ve hak kazanma oranını hesaplar. Hesapların EGM kayıtları ile uyumlu olduğunu teyit eden emeklilik şirketi, katılımcının birikimini oluşturan fon paylarının nakde dönüşme süresi olan yirmi iş gününü dikkate alarak, devlet katkısı hesabındaki fon paylarının satım talimatını

³⁷³İ, Peker (2016). Türkiyede bireysel emeklilik sistemindeki maliyetlerin düşürülmesi ve otomatik katılım sistemi üzerine öneriler. *Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 16(33), s.49.

verir. Satım işlemleri gerçekleşen devlet katkı payı fonlarından elde edilen tutar, genel bütçeye kaydedilmek üzere Bakanlık hesaplarına şirket tarafından yatırılır.

Bireysel emeklilik sisteminden ayrılmak isteyen katılımcı ayrılma hakkını kullanacağını sözleşmeyi yapmış olduğu emeklilik şirketine iletir. Emeklilik şirketi, ayrılma amacı ile yapılan başvurunun kendisine ulaştığı tarihten itibaren beş iş günü içinde, ayrılma bilgi ve talep formu ile hesap bildirim cetvelini güvenli elektronik iletişim araçları ile katılımcının erişimine sunar. Şirket, isteyen katılımcının ayrılma bilgi ve talep formu ile hesap özetini şirketin internet sitesinde kendi adına oluşturulan güvenli sayfadan alabilmesi için gerekli düzenlemeyi yapar. Katılımcının, ayrılma talep formunu imzalayarak posta veya güvenli elektronik iletişim araçları ile şirkete göndermesi halinde, bireysel emeklilik hesabındaki birikim ve devlet katkısı hesabındaki varsa hak kazanılan tutarlar, formun ve ilgili mevzuat düzenlemelerine göre temin edilmesi gereken tüm evrakın eksiksiz olarak şirkete ulaştığı tarihten itibaren yirmi iş günü içinde katılımcının belirttiği hesaba ödenir. Daha sonra intikal eden devlet katkısı tutarlarından katılımcının varsa hak kazandığı tutarlar da intikal tarihini takip eden beş iş günü içinde katılımcının belirttiği hesaba ödenir. Katılımcının sözleşmesine ait fon paylarına ilişkin son satım talimatının verildiği tarih, sözleşmenin sonlandığı tarih olarak kabul edilir. Katılımcının hesabında herhangi bir fon payı bulunmaması durumunda ayrılma talebinin şirkete ulaştığı tarihi takip eden iş günü ilgili sözleşme sonlanmış kabul edilir. Sistemden ayrılma işlemlerinin geciktirilmesinden kaynaklanan fon birim fiyatında düşüş gerçekleşmesi sonucu oluşan katılımcı zararı varsa, şirket tarafından fon getiri kaybı hesaplanarak karşılanır. (BESHY, Md. 16) Otomatik katılım sistemi çerçevesinde bireysel emeklilik sistemine dahil olan katılımcıların da istedikleri zaman hiçbir sebep göstermeksizin sistemden ayrılmaları mümkündür. Bu katılımcıların sistemden ayrılma işlemleri de yukarıda belirtilen usule tabi olacaktır. (BESHY, Md.22/N)

Birden çok bireysel emeklilik hesabı olan katılımcının hesaplarından birinden ayrılma talebinde bulunması sistemden ayrılma manasına gelmemektedir. Ancak bu halde de hesabını kapatmak isteyen katılımcıya mali sonuçların belirtildiği ayrılma ve bilgi formunun verilmesi gerekmektedir.

2.3.3. Vefat ve maluliyet nedeniyle ayrılma

Katılımcıların bireysel emeklilik sisteminden emeklilik hakkı kazanma şartları oluşmadan yahut oluşsa bile bu hak kullanılmadan istedikleri zaman hiçbir sebep göstermeksizin ayrılabilmelerini erken ayrılma başlığı altında açıklamıştık. Ancak sistemden ayrılma, katılımcının vefatı yahut katılımcının malul duruma düşmesi sebebine dayanıyorsa artık karşımıza farklı bir ayrılma türünün çıktığını söylemek mümkündür.

Bireysel emeklilik sistemi, bireyin yaşlılık dönemi refahını garanti altına almaya yönelik bir sistemdir. Sistemin işlemesi gereken katkı payını katılımcı kendisi ödese de işvereni yahut sponsor kuruluşu ödese de sistemden sağlanacak fayda bireyin kendisine yöneliktir. Bu sebeple katılımcının, bireysel emeklilik sistemine katkı payı ödediği aktif dönem esnasında vefat etmesi sistemin işleyişini engeller. Katılımcının vefat etmesi durumunda sisteme katkı payı ödeyerek sistemin işleyişi başka biri tarafından sağlanamayacağından katılımcının vefatı sistemden ayrılma olarak kabul edilir.³⁷⁴ Belirli bir dönem sistemde aktif olarak yer almış katılımcının miktarı az da olsa çok da olsa yatırıma yönlendirmiş olduğu bir maddi değer söz konusudur. Vefat sebebiyle sistemden ayrıldığında mesele bu maddi değer üzerinde yoğunlaşmaktadır. Belirtmek gerekir ki emeklilik hakkı kazanılmış olsa dahi bu hakkı kullanma zorunluluğu olmadığı için sisteme aktif olarak katkı payı ödmeye devam eden katılımcıların bu süre içinde vefatı da emeklilik şartları oluşmadan vefat eden katılımcı için doğacak sonuçlarla aynı olacaktır.

Bireysel emeklilik sisteminde sisteme giriş için imzalanan sözleşmede lehtar belirlenebilmesi mümkündür. Emeklilik sözleşmelerinde tayin edilen lehtar, katılımcının vefat etmesi durumunda birikimlere hak kazanacak kişidir. Lehtar tayin edildiği durumlarda kanuni mirasçıların herhangi bir hak iddia edebilmeleri mümkün değildir. Katılımcı sözleşme kurulurken lehtar tayin edebileceği gibi sözleşme devam ederken de lehtar tayin edebilir. Dilerse tayin ettiği lehtarını değiştirmesi veya lehtar tayin etmekten vazgeçmesi de mümkündür. Tayin edilen lehtarın fiil ehliyetinin olması gerekli değildir, hak ehliyetinin olması lehtarlık için yeterlidir. Ayrıca grup emeklilik sözleşmelerinde katılımcının, lehtar olarak sözleşme tarafı olan işverenini ya da katkı

³⁷⁴Tunç, a.g.k., 2016, 80.

payını ödemiş olan sponsor kuruluşları lehtar olarak göstermesi mümkün değildir.³⁷⁵ Katılımcının kanuni mirasçılarında birini lehtar olarak tayin etmesi ihtimalinde diğer kanuni mirasçılarının herhangi bir hakkı olmayacaktır. Kanuni mirasçılardan biri lehtar olarak tayin edilmişse katılımcının vefatından sonra hesapta kalan birikim, müteveffanın terekesine dahil olmadan vasiyet alacaklısı olarak adlandırılan bu kişi üzerinde doğrudan bir hak olarak doğacaktır. Ancak vasiyet alacaklısının bireysel emeklilik sistemi üzerinden kendisine kalan para, diğer kanuni mirasçılarının saklı paylarına tecavüz eder nitelikteyse Türk Medeni Kanunu'nun 561'inci maddesi gereğince tenkis davası açılabilmesi mümkündür. Eğer sözleşmede lehtar tayin edilmemişse katılımcının vefatı ile birlikte kanuni mirasçılarını hesaptaki tutara hak kazanacaklardır.³⁷⁶ Miras hukuku kurallarına göre katılımcı vefat ettiğinde hesapta kalan tutar mirasbırakanın terekesine dahil olacak ve mirasçılar usulüne uygun olarak bu para üzerinde hak sahibi olabileceklerdir.³⁷⁷ Ancak katılımcı miras hukukuna uygun olarak miras sözleşmesi yahut vasiyet ile mirasçı belirlemiş ise saklı pay hükümleri saklı olmak üzere seçilen mirasçının hakkı doğacaktır.

Katılımcının vefatından sonra varsa lehtar yoksa kanuni mirasçılar emeklilik şirketinden talepte bulunarak paranın kendilerine ödenmesini isteyeceklerdir. Bu durumda emeklilik şirketinin ölüm belgesi ve kanuni mirasçılar talepte bulunuyorsa mirasçılık belgesi gibi ispatı sağlayan resmi evraklar isteyebilmesi mümkündür.³⁷⁸

Bireysel emeklilik sisteminden emeklilik hakkını kullanarak ayrılan katılımcının emekliyken vefat etmesi durumunda varislerinin bir hakkının olup olmayacağı da önem taşımaktadır. Öncelikle emeklilik hakkını hesabındaki birikimin tümünü toplu şekilde alarak kullanan katılımcılar için emekliyken vefat etme durumu varisler lehine herhangi bir hak doğurmayacaktır. Katılımcının vefatının mirasçılarını için yeni bir durum yaratması ancak birikim hesabında para bulunması halinde söz konusu olacaktır. Yani katılımcının emeklilik hakkını birikimini programlı geri ödeme yoluyla kullanması yahut birikiminin bir kısmını toplu olarak almışsa da geri kalan kısmını programlı geri ödeme yoluyla kullanmış olması gerekmektedir. Zira emeklilik hakkını toplu geri

³⁷⁵Gülver, **a.g.k.**, 2011, 180.

³⁷⁶Kayhan, **a.g.k.**, 2007, 71.

³⁷⁷Ünan ve Karayazgan, **a.g.k.**, 2009, 239.

³⁷⁸Kayhan, **a.g.k.**, 2007, 72.

ödeme yoluyla kullanan katılımcının bireysel emeklilik sisteminden elde edeceği başka bir fayda kalmamıştır.

Bilindiği üzere emeklilik hakkını programlı geri ödeme yoluyla kullanan katılımcıların hesaplarında kalan para, katılımcı tarafından hak edilmiş ancak program sebebiyle henüz kendisine verilmemiş ve değerlendirilmeye devam edilen paradır. Katılımcı programlı geri ödeme kapsamında belirlediği ödemeleri alırken ve henüz birikimleri tükenmemişken vefat ederse hesabına kalan para mirasçılara yahut belirlenmişse lehtarına kalacaktır. Kanuni mirasçılar yahut lehtara birikim hesabındaki para toplu olarak ödenecektir.³⁷⁹

Yıllık gelir sigortası programında şirketlerin sunmuş olduğu paketler içinde katılımcılara belirli bir süre veya ömür boyu aylık bağlanması şeklinde ürünler olduğu gibi katılımcı vefat ettikten sonra lehtara; vefat tazminatının ödendiği ya da süreli veya ömür boyu irat bağlandığı ürünler de sunulabilmektedir. Katılımcının lehtarına ödeme yapılmasına ilişkin ürünleri seçtiği ihtimalde vefatı ile birlikte belirlenen ödeme belirlenen ödeme şekli ile birlikte lehtara yapılmaktadır.³⁸⁰ Ancak katılımcının emeklilik hakkını yıllık gelir sigortası yaptırarak ve kendisine belirli bir süre veya ömür boyu aylık bağlanması yoluyla kullanması durumunda sigorta şirketinin üstleneceği riziko katılımcının hayatta olması olduğundan katılımcı vefat ettiğinde sigorta şirketinin herhangi bir sorumluluğu kalmayacaktır. Klasik sigorta ilişkisinin gerektirdiği bu durum sonucunda birikiminin tamamını yıllık gelir sigortasına yatıran katılımcı vefat ettiğinde lehtar yahut kanuni mirasçılar bir hak talebinde bulunamayacaklardır. Ancak katılımcı birikiminin bir kısmı ile yıllık gelir sigortası yaptırmış kalan kısmını programlı geri ödemeye yatırmış ise hesaptaki birikim için programlı geri ödeme kısmında anlatılan prosedür geçerli olacaktır.

Katılımcının sistemden ayrılması maluliyet sebebi ile de gerçekleşebilir ve bu durumda bireysel emeklilik sisteminden doğan hakları katılımcı bizzat kendisi kullanabilir.³⁸¹ Maluliyet, kişinin vücutça ya da zihnen sakat olması durumudur. Maluliyet sebebiyle bireysel emeklilik sistemden ayrılma talebinde bulunabilmesi için sosyal güvenlik mevzuatına göre maluliyet koşullarının oluşması gerekmektedir. Sosyal

³⁷⁹Gülver, **a.g.k.**, 2011, 177.

³⁸⁰Kara ve Yıldız, **a.g.k.**, 2016, 37.

³⁸¹Seyfullahoğulları, Özpek ve Demirhan, **a.g.k.**, 2017, 117.

Güvenlik Kanunu'nun (SGK) 25'inci maddesine göre malul sayılma işçiler ve bağımsız çalışanlar için farklı şartlara memurlar için farklı şartlara tabidir. İşçiler ve bağımsız çalışanlar açısından, Sosyal Güvenlik Kurumunca yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucularının sağlık kurullarınca usulüne uygun düzenlenecek raporlar ve dayanağı tıbbî belgelerin incelenmesi sonucu, çalışma gücünün veya iş kazası veya meslek hastalığı sonucu meslekte kazanma gücünün en az % 60'ını kaybettiği saptanan sigortalı malul sayılır. Memurlarda ise çalışma gücünün en az % 60'ını veya vazifelerini yapamayacak şekilde meslekte kazanma gücünü kaybettiği Sosyal Güvenlik Kurumu Sağlık Kurulunca tespit edilen sigortalı, malûl sayılır. Bireysel emeklilik sistemi katılımcısının maluliyet sebebiyle sistemden ayrılma talebinde bulunabilmesi için sosyal güvenlik mevzuatına göre maluliyet gelirin hak kazandığına dair belgeyi veya sosyal güvenlik mevzuatında belirlenen koşullara göre maluliyet halinin oluştuğunu gösteren, resmi sağlık kuruluşlarından alınmış bir belgeyi şirkete vermesi gerekir. Ancak her halde maluliyet halinin bireysel emeklilik sistemine dahil olunduktan sonra doğmuş olması şarttır. Aksi bir düzenleme halihazırda maluliyet şartını sağlamış olan bireylerin bireysel emeklilik sisteminin sağlamış olduğu avantajları haksız yere kullanması sonucunu doğuracaktır. Sosyal güvenlik mevzuatınca da maluliyet sebebiyle bağlanan aylığın şartı, maluliyetin sigortalı olarak ilk defa çalışılmaya başlandığı tarihten önce doğmamış olmasına bağlıdır. Ancak BESHY Md. 15'te öngörülen maluliyetin ispatı şartları, sosyal güvencesi bulunmayan bireysel emeklilik sistemi katılımcıları için zorluk oluşturmaktadır. Kanaatimizce resmi sağlık müesseseleri tarafından verilecek rapor ile tespit edilecek maluliyetin, emeklilik sözleşmesinde belirlenecek, emeklilik şirketinin de onay verdiği bir yöntemle ispat edilmesi katılımcı için bir kolaylık olarak düzenlenebilirdi.

Sistemden ayrılma keyfi sebeplere dayanmaksızın bu şekilde mecburi durumlardan kaynaklanıyorsa katılımcının sistemden ayrılmanın olumsuz sonuçlarıyla erken ayrılmadaki seviyede karşılaşmaması kanuni düzenlemelerle öngörülmüştür. Buna göre erken ayrılmada katılımcının katlanacağı ilk olumsuzluk olan vergi tevkifatı oranları sistemden vefat veya malullük sebebiyle ayrılanlarda düşük tutulmuştur. Katılımcı sistemden emekli olarak ayrılırsaydı olacağı gibi vefat veya maluliyet sebebiyle ayrıldığında vergi tevkifatı oranı %5 olarak belirlenmiştir.³⁸² Gelir Vergisi Kanunu'nda

³⁸²Kara ve Yıldız, a.g.k, 2016, 33.

yer alan eski bir düzenleme ile sağlanan ve bireysel emeklilik sisteminden emeklilik hakkını kullanarak yahut vefat veya maluliyet sebepleriyle ayrılan katılımcılara ödenecek tutarın %25'inin gelir vergisinden muaf tutulduğu teşvik, 6327 Sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu ile Bazı Kanun Ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile kaldırılmıştır. Ancak aynı kanun ile bireysel emeklilik sisteminde anaparanın vergilendirilmesinden vazgeçilip yalnızca getirilerin vergilendirilmesi de düzenlendiğinden kaldırılan teşvikin olumsuzlukları hissedilmemiştir.³⁸³ Sistemden ayrılmanın bu türüne ilişkin diğer bir farklılık, emeklilik şirketlerine bir rekabet yapabilme boşluğu bırakılarak sunulan giriş aidatı alabilme serbestisinin vefat, maluliyet durumlarında kısıtlanmasıdır. Katılımcının vefat ederek sistemden çıkması durumunda yahut malul olarak sistemden ayrılması durumunda daha önce alınmamış ve ertelenmiş olan giriş aidatının şirketler tarafından ayrılma esnasında vefat halinde lehtar veya mirasçılardan yahut maluliyet halinde katılımcıdan talep edilebilmesi mümkün değildir. Devlet katkı paylarına hak kazanılması bahsinde de vefat veya maluliyet yoluyla sistemden ayrılanlara farklı bir düzenleme öngörülmüştür. Buna göre katılımcı vefat veya maluliyet yolu ile sistemden ayrılırsa hesabında birikmiş olan devlet katkı paylarının tümüne tıpkı emeklilik hakkını kullanmış gibi hak kazanabilecektir.

Olağanüstü olarak nitelendirilebilecek bu iki durumda kanun koyucunun keyfi olarak yapıldığı öngörülen erken ayrılmadaki olumsuzlukları yansıtmaması vefat durumunda kalanları, maluliyet durumunda ise zor durumdaki katılımcıyı daha zor duruma düşürmemek için yerinde düzenlemelerdir. Ayrıca rekabet dünyası içinde yer alan emeklilik şirketleri, katılımcı sayılarını artırmak amacıyla düzenledikleri emeklilik sözleşmeleri ile katılımcılara farklı avantajlar sunarak bu zorunlu durum için ek kolaylıklar sağlayabilirler. Tanınan özel hakların bireysel emeklilik mevzuatına aykırı olmamasına, katılımcı aleyhine olmamasına ve mutlaka emeklilik sözleşmesinde yer almasına dikkat edilmelidir.³⁸⁴

³⁸³Rakıcı ve Ela, **a.g.k.**, 2016, 100.

³⁸⁴Ünan ve Karayazgan, **a.g.k.**, 2009, 236.

2.3.4. Tasfiye nedeniyle ayrılma

Emeklilik şirketleri, BETYSK’de belirtildiği üzere anonim şirket vasfıyla kurulması gereken ticaret şirketleridir. Ticaretin doğal bir riski olan kazanç sağlayamama, borçları ödeyememe gibi durumlar bir ticaret şirketi olan emeklilik şirketlerinin de karşılaşması muhtemel sonuçlardandır. Bu durumda emeklilik şirketlerinin tasfiyesi de mümkündür. Tasfiye bir ticaret şirketinin herhangi bir sebeple faaliyetlerinin durdurularak hesaplarının kapatılması anlamına gelir. Tasfiye halindeki bir şirket tasfiye işlemleri gerçekleşene kadar ticari hayatta varlığı devam ettirir ancak tasfiye halinde ibaresini kullanmak durumundadır. Tasfiye işlemleri şirketin hesaplarının kapatılarak alacaklılara alacağını verme, borçlulardan ise borçları tahsil etmeyi gerektirir. Bu durumda bir emeklilik şirketinin tasfiye edilmesi durumunda o şirket bünyesinde bireysel emeklilik hesabı olan katılımcılara başka şirkete hesabın aktarımı veya sistemden ayrılma seçenekleri sunulur. Farklı bir ayrılma sebebi olarak gördüğümüz tasfiye nedeniyle ayrılma esasında erken ayrılmanın tasfiye nedeniyle gerçekleşmesi olarak nitelendirilebilir.

Emeklilik Şirketleri Kuruluş Çalışma ve Esaslarına İlişkin Yönetmelik’in 17’inci maddesi emeklilik şirketlerinde tasfiyeyi düzenlemektedir. Buna göre genel hükümler saklı kalmak kaydıyla, şirketin kendi talebi ile tasfiye edilmesi halinde tasfiyeye ilişkin şirket yetkili organlarında alınmış kararın tasdikli bir örneği tasfiyenin nedenleri ile tasfiyenin olası mali ve hukuki sonuçlarını analiz eden raporla birlikte müsteşarlığa gönderilir.

Emeklilik Şirketi’nin tasfiyesi halinde katılımcıya sistemden ayrılma yanında bireysel emeklilik hesabını aktarabilme hakkı verildiğinden sistemden ayrılma hakkının kullanılması erken ayrılma bahsinde olduğu gibi zorunlu olmayan bir sebeple ayrılma teşkil edecektir. Bu sebeple erken ayrılmaya ilişkin düzenlemeler bu ayrılma şeklinde de geçerli olacaktır. Emeklilik hakkı kazanmak için gerekli olan şartları henüz sağlamamış katılımcı, emeklilik şirketinin tasfiyesi nedeniyle sistemden ayrılma talep ederse ayrılma sonucunda alacağı birikim tutarı içindeki getiriler üzerinden %15 vergi tevkifatı uygulanacaktır. Ayrıca bireysel emeklilik hesabındaki devlet katkı paylarının yüzde onbeş ila yüzde altmış arasında bir tutara hak kazanabileceklerdir. Sistemden emeklilik hakkı kazanmış ancak bu hakkı kullanmamış olan katılımcılar ise getirileri üzerinden %10’luk vergi tevkifatına tabi olacaklardır. Giriş aidatının ertelenmiş olarak

alınması durumunda da emeklilik şirketi tasfiye sürecinde olmasına rağmen tasfiye işlemleri bitene kadar işlemler yapabildiği için ertelenmiş giriş aidatının da bu katılımcılar için talep edilebilmesi mümkündür.³⁸⁵

2.3.5. İşi bırakma sebebiyle ayrılma

Yukarıda da ifade edildiği üzere bireysel emeklilik ilişkisi yalnızca sisteme katılmak isteyen bireyin emeklilik şirketi ile sözleşme yapması sonucu kurulan bir ilişki değildir. İşverenlerin çalışanları için bir teşvik amacıyla emeklilik programı oluşturması mümkündür. Yahut otomatik katılım sistemi ile tüm işyerlerinde emeklilik programlarının zorunlu olarak oluşturulduğu ülkemizde, bireysel emeklilik sistemine dahil olma katılımcının işi ile doğrudan bağlantılı olmaktadır. Bir işverene yahut işyerine bağlı olarak dahil olunan bireysel emeklilik programlarında işin bırakılması sistemin de bırakılması sonucunu doğurabilmektedir.

Otomatik katılım sisteminde işveren, emeklilik şirketi ile katılımcı çalışanı arasında bir köprü vazifesi görerek emeklilik planı belirleme, katılımcı adı ve hesabına katkı payı ödeme gibi işleri üstlenmektedir. İşverenin hiçbir kazanç sağlamadığı, yasal bir zorunluluk olarak çalışanı için emeklilik planı oluşturduğu bu durumlarda temel olarak katılımcının kendi kazancından ödenen bir katkı payı söz konusudur. Ancak yasal düzenlemelerde otomatik katılım sisteminde ödenecek katkı payları için belirlenen usul dışında ödeme yapılması mümkün görülmemiştir. Buna göre sisteme ödenecek katkı payları işveren aracılığıyla ödenebilecek, katılımcının sisteme katkı payı ödemesi mümkün olmayacaktır. Katılımcı işten ayrıldığında bu şartı sağlamaya devam edemeyeceği için otomatik katılım sistemi içerisinde de kalamayacağı düşünülecektir. Ancak kanun koyucunun getirmiş olduğu bir istisna sonucu işten ayrılan katılımcının talep etmesi halinde katkı payını kendisinin ödemeye devam etmesi mümkündür. (BESHY, 22/H) Bu talepte bulunan katılımcının bireysel emeklilik sisteminden ayrılmadığı sistemde kalmaya devam ettiği açıktır. Ancak işten ayrılan katılımcının katkı payı ödemeyi talep etmemesi ve sertifikasını sonlandırması da mümkündür. Bu durumda erken ayrılmaya ilişkin hükümler uygulanacak ve sistemden ayrılma gerçekleşecektir.

³⁸⁵Tunç, a.g.k., 2016, 87.

İşveren grup emeklilik sözleşmeleri işverenin başrolde olduğu ve teşvik amacıyla emeklilik planı oluşturduğu sözleşmelerdir. İşveren grup emeklilik sözleşmelerinde işveren, katılımcı hesabına katkı payı ödemeleri yapıp çalışanın sistemde aktif olmasını sağlar. (BESHY, Md.4) İş ve işveren ile adeta bağımlı olan bu sözleşme türünde işten ayrılma sistemden de ayrılma ile sonuçlanacaktır. Bu şekilde sistemden ayrılan katılımcının sistemden alabilecekleri hakkında erken ayrılmaya ilişkin hükümler uygulanacak olsa da işverenin hak kazanma süresi belirleyebilmesi ihtimali bazı farklılıklar ortaya çıkarmaktadır. Hak kazanma süresi daha önce de açıkladığımız üzere işveren tarafından azami yedi yıl olarak belirlenebilen ve bu süre için katılımcının bireysel emeklilik hesabında biriken tutara kademe kademe hak kazanabilmesi için koyulan bir süredir. Hak kazanma süresinin dolmasından önce işten ayrılarak sistemden de ayrılan katılımcının birikiminden kazanacağı tutar işverenin belirlediği kadardır. Ancak işçinin işten ayrılma sebebi İş Kanunu m. 24'te belirtilen sebeplerden kaynaklanıyorsa katılımcı bireysel emeklilik hesabındaki birikime hak kazanma süresine tabi olmaksızın hak kazanabilir. İş Kanunu m. 24 işçinin haklı sebeple iş sözleşmesini feshedebildiği hallerin düzenlendiği maddedir. Maddeye göre işçinin, işin niteliğinden kaynaklanan yahut bulaşıcı nitelikli hastalıklar gibi bazı sağlık sebepleri yüzünden, işverenin ya da işverenin başka bir işçisinin ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan bazı hal ve davranışları sebebiyle ve işyerinde çalışmayı engelleyen zorlayıcı sebeplerin çıkması halinde iş sözleşmesi haklı olarak feshetmesi mümkündür. İşçiye derhal fesih hakkı tanıyan bu düzenleme incelendiğinde işten ayrılma konusunda işverenden kaynaklı bir durum olduğu görülmektedir. Bu sebeple işten kendi olumsuz davranışları sebebiyle değil işveren ile alakalı bir sebeple çıkmak zorunda kalan işçinin bireysel emeklilik sistemi açısından hala hak kazanma süresine tabi tutulması işçinin haksız yere cezalandırılması sonucunu doğuracaktır. İsaletli olarak işçinin haklı sebeple iş sözleşmesini feshettiği hallerde bireysel emeklilik hesabındaki birikimin tümüne hak kazanması yönünde düzenleme yapılmıştır. Sponsor kuruluşun taraf olarak yer aldığı türdeki grup emeklilik sözleşmelerinde belirlenen hak kazanma süresi için de aynı esaslar geçerli olacaktır. Ancak sponsor kuruluşun veya işverenin iflası veya konkordatosunu ilan etmesi ek durumunda katılımcının hak kazanma süresine tabi olmaksızın birikime hak kazanacağını ayrıca belirtmek gerekir. (BESHY, Md. 18)

Hak kazanma süresi ile koyulan sınırlamalar hariç sistemden ayrılan katılımcının karşılaşılabacağı düzenlemeler erken ayrılmaya ilişkin düzenlemelerdir. Zira sistemden ayrılma düzenlemelerinde farklılıklar vefat, maluliyet veya emeklilik sebebiyle sistemden ayrılanlar ile diğerleri arasında seyretmiştir. Bu sebeple sayılan üç ayrılma türü hariç diğer ayrılma şekillerinde vergi tevkifatları, giriş aidatı ve devlet katkı payı kazanma oranlarında erken ayrılma bahsinde anlatılan düzenlemeler geçerli olacaktır. (BESHY, Md. 18)

Grup emeklilik sözleşmelerinden gruba bağlı olarak yapılan ve işverenin belirlediği emeklilik planına katılımcının bizzat katkı payı ödeyerek katıldığı planlar, katılımcı grup emeklilik planından ayrılmayı talep etmedikçe işten ayrılma ile son bulmayacaktır. Toplu olarak sisteme girişin öngörülerek oluşturulan planlarla sağlanan çeşitli avantajlardan faydalanmaya devam eden katılımcı, grup emeklilik planından ayrılırsa hesabı yalın bireysel emeklilik hesabına dönüşür ve sistemde kalınmaya devam edilir.

2.3.6. İş değişikliği sebebiyle ayrılma

Katılımcının mevcut işinden ayrılıp başka bir işverenin yanında çalışmaya başlamasının bireysel emeklilik sistemine etki edebilmesi işyerine bağlı olarak yapılan emeklilik sözleşmelerinde mümkündür. Bu durumda otomatik katılım sistemi, işveren grup emeklilik sözleşmeleri ve diğer gruba bağlı emeklilik sözleşmelerinin incelenmesi gerekmektedir.

Otomatik katılım sistemine dahil bir katılımcının mevcut işverenin yanından ayrılıp farklı bir işverenle farklı bir işyerinde çalışmaya başlaması durumunda işyeri değişikliği söz konusu olmaktadır. Bu durumda katılımcı, işinden ayrıldığı tarih itibarıyla mevcut bulunan otomatik katılım hesabındaki birikimi yine bu kapsamda açılmış olan bir sertifikaya aktarabilmektedir. Çalışanın sistemde kazandığı emekliliğe esas süresi ile devlet katkısının hak edilmesine esas süresi aktarılan sertifikada aynen korunur. Kanun koyucu, aynı işverene bağlı farklı bir işyerinde çalışmaya başlamayı da işyeri değişikliği olarak kabul etmiş ve aynı esaslara bağlamıştır. Sertifika aktarımı yapılırken dikkat edilmesi gereken nokta aktarım yapılacak hesabın da otomatik katılım sistemi çerçevesinde açılmış olmasıdır. Yukarıdaki başlıkta belirttiğimiz gibi otomatik

katılım sistemi hesaplarına işveren tarafından aktarılan katkı payları, ek faydalar, eksik katkı payı ödemesi yapılmasına münhasıran bu değişime bağlı farka tekabül eden ek katkı payı ödemesi , otomatik katılım sistemi kapsamındaki sözleşmelerden aktarım yoluyla gelen tutarlar veya gecikmeli veya hatalı işlemler kapsamında yapılan ödemeler dışında herhangi bir para girişi yapılamaz. Ancak tanından istisna ile katılımcı işyeri değişikliği sonrası eski işyerinde bağlı olduğu otomatik katılım hesabına katkı payı ödemesini bizzat yapmayı talep edebilir. Bu durumda dahi her zaman çalıştığı yerdeki otomatik katılım hesabına sertifika aktarımı yapabilmesi mümkündür. İşyeri değişikliği sonucunda katılımcının bireysel emeklilik sisteminden ayrılmasının zorunlu olmadığı, sertifika aktarımı yahut katkı payını kendisi ödeme yollarından birini seçerek sistemde kalmaya devam etmesinin mümkün olduğu görülmektedir. Katılımcı işyeri değiştirmiş ancak yeni işyerinde otomatik katılıma bağlı olarak bir emeklilik planı mevcut değilse ve başkaca bağlı olduğu bir otomatik katılım hesabı yoksa katkı payını kendisi ödemeyi talep edebilir ya da sertifikasını sonlandırabilir. Görüldüğü gibi bu durumda dahi sistemden ayrılma zorunluluğu yoktur. (BESHY, Md. 22/N)

İşveren grup emeklilik sözleşmelerinde katılımcının başka bir işyerinde çalışmaya başlayarak bu işten ayrılması ile işveren grup emeklilik planından da ayrılması söz konusudur. Bu durumda başka bir bireysel emeklilik hesabı olmayan katılımcı sistemden de ayrılmış olacaktır. İşten ayrılmaya bağlı olarak bireysel emeklilik sisteminden ayrılmaya ilişkin yukarıda belirttiğimiz durumlar işyeri değişikliğinde de aynı şekilde gelişecektir.

Gruba bağlı emeklilik sözleşmelerinden işverenin emeklilik planı belirleyerek katılımcının bizzat katkı payı ödediği planlarda, katılımcının işyeri değişikliği sözleşmenin sona ermesine sebep olmayacak böylelikle işyeri değişikliği sistemden ayrılma olarak yorumlanamayacaktır. Katılımcı grup emeklilik planından ayrılrsa dahi hesabı yalın bireysel emeklilik hesabına dönüşecek ve ayrılma hakkını kullanmadığı sürece sistemde kalmaya devam edecektir.

2.4. Sistemden Ayrılmanın Önlenmesine Yönelik Düzenlemeler

Bireysel emeklilik sistemi, düzenlendiği kanunun adından da anlaşılacağı üzere bir tasarruf ve yatırım sistemidir. Emeklilik dönemine yönelik tasarrufların yapıldığı

bireysel emeklilik sistemi, uzun vadeli yatırıma uygun, uzun vadede meyvelerini verebilecek bir sistemdir. Bireysel emeklilik sisteminin uzun vadede sağlayacağı faydalar bireysel açıdan ve kamu açısından büyük önem arz eder. Sistemin gereği gibi işleyebilmesi için katılımcıların sistemde uzun vadeli olarak kalması gerekmektedir. Bu sebeple kamusal teşviklerin ve yasal düzenlemelerin bu yönde yapıldığını söylemek mümkündür.³⁸⁶

Etkin işlemeyen kamu sosyal güvenlik sistemi erken yaşta emeklilik, prim afları gibi siyasi olarak verilen kararlar neticesinde içinden çıkılamayacak bir ekonomik buhrana doğru sürüklenmiştir. Bireysel emeklilik sistemi, bütçede bir kara delik halini alan kamu sosyal güvenlik sistemini ve genel çerçevede ülke ekonomisini rahatlatmak amacıyla kamuya sunulmuş bir emeklilik sistemidir.³⁸⁷ Ülke ekonomisinin büyütülmesi ekonomi finansmanının sürdürülebilir bir kaynağa dayalı olmasına bağlıdır. Yurtiçi tasarrufların artırılması sürdürülebilir finansman için önem arz eden kaynaklardan biridir. Bireysel emeklilik sistemi de bu çerçevede yastık altında saklanan küçük miktardaki birikimlerin biraraya getirilerek toplu bir yatırım haline gelmesini sağlayan bir sistemdir.³⁸⁸ Uzun vadeli yatırıma yönelik olan sistem ile birlikte gelişen emeklilik fonları piyasalardaki riskin azalmasında rol oynayabilecek niteliktedir. Bunun sonucu olarak sürdürülebilir büyüme ve düşük enflasyon gibi getiriler ülkenin ekonomik sorunlarının aşılmasında büyük rol oynayacaktır. Ayrıca menkul kıymet yatırımlarına artan yönelim piyasadaki likiditenin artmasını da sağlayacak ve bu sayede yapılan yatırımlar neticesinde yeni iş ve istihdam alanları ortaya çıkacaktır.³⁸⁹ Emeklilik fonları ile yapılan uzun vadeli yatırımların sermaye piyasalarının derinleşmesini sağlayarak ekonomiye can vermesinin yanı sıra özel sigorta tekniklerinin kullanıldığı emeklilik şirketleri açısından bakıldığında ülkenin sigorta sisteminin gelişmesine de fayda sağladığını söylemek mümkündür.³⁹⁰

Bireysel emeklilik sisteminin bireyin tasarruflarını yatırıma yönlendirerek yaşlılığında ek bir gelir elde etmesinin yanında piyasalarda yaratacağı etki sistemi çok daha önemli kılmaktadır.³⁹¹ Bu sebeple güncellenen yasal düzenlemelerle

³⁸⁶Atılğan, **a.g.k.**, 2018, 24.

³⁸⁷Can, **a.g.k.**, 2010, 140.

³⁸⁸Akın, **a.g.k.**, 2016, 10.

³⁸⁹Can, **a.g.k.**, 2010, 150.

³⁹⁰Kara ve Yıldız, **a.g.k.**, 2016, 29.

³⁹¹İnneci, **a.g.k.**, 2013, 106.

iyileştirilmeye ve geliştirilmeye çalışılan bir emeklilik sistemi ile karşı karşıya olduğumuzu söylemek mümkündür. Yasal değişimler emeklilik sistemine katılımı artırmak yönünde olduğu gibi sistemde bulunanların sistemde uzun süre kalmalarını da sağlayacak yöndedir.³⁹² Bu başlık altında bireysel emeklilik sisteminde bulunan katılımcıların sistemden ayrılmak yerine sistemde kalmalarını sağlamaya yönelik mevcut politikalar üzerinde durulacak ve sonrasında sistemde bulunmasının gerekli olduğu düşünülen bazı politikalar ile ilgili tavsiyelerde bulunulacaktır.

2.4.1. Mevcut düzenlemeler

Bireysel emeklilik sistemini geliştirmek ve yenilemek amacıyla yasal düzenlemelerde yoğun bir değişiklik olduğunu söylemek mümkündür. Konumuz itibarıyla bu başlık altındaki çerçevemiz katılımcıların sistemden ayrılmasını gerektiren sebepler ve bu sebepler için ortaya koyulan önlemler olacaktır. Ancak otomatik katılım sistemi sonrasında sisteme katılmak istese de istemese de fazla sayıda birey sisteme dahil olmuştur. Halihazırda sisteme dahil olan bu kişiler sistemde vakit geçirip sistemdeki rahatsızlıklarından dolayı sistemden ayrılmayı değil sistemde kalacak bir avantaj sağlayamadıkları için sistemden ayrılmak talebinde de bulunabileceklerinden konu çerçevemiz sisteme katılımı artıracak çalışmaları da kapsayacaktır.

Bireysel emeklilik sistemi özel sigorta teknikleri ile hizmet veren ve ortalama bir tüketicinin hakim olamayacağı yapıya sahip bir sistemdir. Ancak sistemin aktif karar vericileri olan katılımcılara tanınan seçim hakları katılımcıların bilgilendirilmesini gerekli kılmaktadır. Bu çerçevede 23.8.2010 tarihinde yayınlanan Bireysel Emeklilik Sisteminde Kullanılacak Muhtemel Birikim ve Geri Ödeme Tablolarına İlişkin Genelge ile düzenlenen muhtemel geri ödeme tabloları, katılımcıya sistemden emekli olması neticesinde elde edeceği birikim hakkında bilgi verir nitelikte tablolarıdır. Bireysel emeklilik sisteminin nihai neticesi olan emeklilik dönemi ile ilgili doyurucu bilgi alan katılımcının sistem ile ilgili endişelerinden biri son bularak ayrılma kararına etki edebilecektir.³⁹³

³⁹²E. Küçük(2016). Bireysel emeklilik sistemi yatırımlarının getiri oranlarının hesaplanması: bir vaka analizi, *Marmara Üniversitesi Öneri Dergisi* 14(2), s.512.

³⁹³Peker, a.g.k., 2016, 54.

2012 yılında yapılan yasal değişikliklerle vergilendirme hususundaki sorunların giderilmesi sistemde katılımın artırılmasına yönelik bir düzenleme olarak karşımıza çıkar.³⁹⁴ 2012 yılı öncesi eski düzenlemede bireysel emeklilik sisteminden emeklilik hakkını kullanarak veya kullanmayarak herhangi bir sebeple ayrılan katılımcılara ödenen birikimin tamamı üzerinden vergilendirme yapılmıyordu. Bu durum çifte vergilendirme gibi yargısal açıdan büyük bir soruna yol açmakla birlikte katılımcıların yüksek vergi endişesi ile sistemi yatırım aracı olarak kullanmamaları gibi bir sonuca da yol açıyordu.³⁹⁵ Bu sebeple 6327 Sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu ile Bazı Kanun Ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile GVK'de yapılan düzenlemeler ile yalnızca yatırım sonu elde edilen gelir üzerinden vergilendirme yapılarak hem çifte vergilendirmenin önüne geçilmiş olup yargısal sorunlara çözüm bulunmuş hem de katılımcıların yatırım yapmama konusundaki endişeleri giderilmiştir.³⁹⁶

Bireysel emeklilik sistemine katılımı teşvik amacıyla düzenlenen yasanın ilk halinde katılımcılara vergi teşviki öngörülmüştür. Vergi teşviki uygulamasında ücretlinin bireysel emeklilik sistemine kendisi, eşi ve küçük çocuklarına ilişkin ödemiş olduğu katkı payları, ödendiği ayda elde edilen ücretin %10'unu ve yıllık asgari ücretin yıllık tutarını aşmamak ve katkı payının gelirin elde edilmiş olduğu ayda ödenmiş olması koşuluyla, ücretin safi tutarının belirlenmesinde indirim konusu yapılabilmekteydi. Vergi mükellefi olmayan katılımcılar için hiçbir şey ifade etmeyen bu teşvik vergi mükellefi katılımcılar için de tam manasıyla katılımı artırır nitelikte görülmüyordu.³⁹⁷ 213.06.2012'de BETYSK'ye getirilen ek bir madde ile bireysel emeklilik sisteminde yapılan köklü bir değişiklik ile vergi teşviki usulüne son verilerek devlet katkı payı uygulamasına geçilmiştir. Katılımcının birikimine yapılan %25'lik katkı ile sisteme katılıma teşvik sağlandığı gibi söz konusu katkının sistemden ayrılma hususunda da olumlu etkileri olmuştur. Zira sistemde kalma sürelerine göre kademeli olarak hak edilebilen devlet katkı payları, katılımcının daha yüksek devlet katkı payı elde edebilmek gayesiyle daha uzun süre sistemde kalmasını sağlamaktadır. Ayrıca bireysel emeklilik sistemine getirilen yeniliklerin daha hızlı benimsenmesi açısından ek

³⁹⁴Rakıcı ve Ela, **a.g.k.**, 2016, 98.

³⁹⁵Kara ve Yıldız, **a.g.k.**, 2016, 30.

³⁹⁶İnneci, **a.g.k.**, 2013, 106.

³⁹⁷Kara ve Yıldız, **a.g.k.**, 2016, 31.

devlet katkı payları da belirlenerek katılımcıların bu çerçevede teşviki için yeni modeller aranmasını gereksiz kılmıştır.

Katılımcıların hesaplarından yapılan fon yönetim gideri kesintisi, giriş aidatı gibi ödemeler birikimlerin azalmasına sebep olduğu için katılımcıların sistemde kalmak istememelerine yol açan maddi kayıplar olarak görülmektedir. İlgili kesintilerin katılımcılar için sistemden ayrılma sebebi olmasını önleme yönünde yapılan düzenlemelerden ilki kesintiler için koyulan üst sınır olarak karşımıza çıkar. Fon toplam gider kesintilerinde yasal üst sınır 2012 yılı itibariyle %3,65 iken 2013 yılında %1,805 olmuştur. Diğer bir düzenleme pazarlama kanalları yönünden yapılmıştır. Emeklilik sözleşmelerinin aracılar veya acenteler aracılığıyla yapıldığı durumlarda doğal olarak bu aracılar için eklenen komisyon giderleri pazarlama maliyetlerini artırır niteliktedir. Dilendiği takdirde bu ekstra giderden kurtulmak isteyen katılımcılar için düzenlenen mesafeli olarak emeklilik sözleşmesi akdetme serbestisi 2013 yılında yapılan mevzuat değişikliği ile mümkün kılınmıştır. Mesafeli olarak yapılan emeklilik sözleşmelerinde aracılar olmaksızın doğrudan emeklilik şirketi ile iletişim kurulacağından komisyon eklenmesini gerektirecek bir durum oluşmayacaktır.³⁹⁸

2015 yılında çıkarılan Yıllık Gelir Sigortaları Yönetmeliği, sistemden emekli olarak ayrılan katılımcılar için ek bir garanti niteliği taşımaktadır. Emekli olduktan sonra bireysel emeklilik sisteminden vefat edene kadar gelir sağlama garantisi sağlayan yıllık gelir sigortası seçeneği bunun yanında katılımcının vefatından sonra belirlediği lehtarına ödeme yapılarak katılımcının kendinden sonrakileri garanti altına alma talebine de cevap veren bir uygulamadır. Bireysel emeklilik sistemini tercih etme sebebi olarak karşımıza çıkan bu uygulama, hayat sigortalarına olan ihtiyacı da azaltarak katılımcıların sistemde uzun süre kalıp emekli olmalarını teşvik edici niteliktedir.³⁹⁹

2016 yılında yapılan bireylerin emeklilikte de yeterli yaşam standardına sahip olmasını esas alan ve mevcut tasarrufların yanında yapılması gereken ek tasarrufları gösteren emeklilik tasarruf açığı araştırmasının sonuçları, emeklilik alanında tasarruflara ivme kazandıracak adımlar atılması gerektiğini göstermiştir.⁴⁰⁰ Aşağıdaki

³⁹⁸Peker, **a.g.k.**, 2016, 48.

³⁹⁹Kara ve Yıldız, **a.g.k.**, 2016, 36.

⁴⁰⁰T. Erdem (2013). Bireysel emeklilik sistemine yönelik değişikliklerin eleştirisi, *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, 104, s. 110.

tabloda görüleceği üzere sayılan ülkeler arasında tasarruf açığı en yüksek ülke Türkiye'dir⁴⁰¹.

Tablo 2.6. Emeklilik dönemi tasarruf açığı

Ülkeler	Ülke Başı Yıllık Emeklilik Tasarruf Açığı (Milyar Euro)	Yıllık Emeklilik Tasarruf Açığının GSYİH'e Oranı (%)
Almanya	461	15
İngiltere	365	13
Fransa	241	11
İspanya	191.5	17
Türkiye	125.2	19
İtalya	98.7	6
Polonya	64.7	14
İrlanda	27.8	13
Litvanya	5.4	13

Bireysel emeklilik sistemi açısından bir dönüm noktası BETYSK'ye 2016 yılında getirilen ek bir madde olmuştur ve emeklilik dönemi tasarruf açığının kapatılması açısından büyük bir adım atılmıştır.⁴⁰² Ek 2. Madde ile bireysel emeklilik sistemine otomatik katılım şartı getirilerek bağımlı çalışan büyük bir kısmın işverenlerinin belirlemiş olduğu bir emeklilik planına zorunlu olarak dahil edilmesi söz konusu olmuştur.⁴⁰³ Böylelikle BETYSK'nin gerekçesinde de belirtildiği üzere orta ve yüksek gelirli bireylere yönelik oluşturulmuş bireysel emeklilik sistemi her kesimden bireyi kapsar hale gelmiştir.⁴⁰⁴ Otomatik katılım sisteminin yerleştirilmesi kademeli olarak gerçekleştirilmiş ve 01.01.2019 tarihi itibarıyla tamamlanmıştır. Otomatik katılım sistemi sistemden ayrılmayı önleyen düzenlemeler arasında doğrudan yer almasa da otomatik katılım sistemi için tanınan ek teşvikler ve zorunluluğun kapsamış olduğu kişi sayısı önem arz etmektedir.

Çalışmamızın başında incelemiş olduğumuz diğer ülkelerin bireysel emeklilik sistemlerine bakıldığında genellikle hayat sigortalarının bir dalı olarak karşımıza çıkan bireysel emeklilik sistemi ülkemizde hayat sigortaları bünyesinde sayılmamıştır. Ancak hayat sigortasından yapılan bu ayırım halkın bireysel emeklilik sigortasını diğer özel

⁴⁰¹Avivasa, Emeklilik Dönemi Tasarruf Açığı Araştırması Türkiye Raporu Ekim 2016, s. 5.

⁴⁰²Peker, **a.g.k.**, 2016, 51 ; Rakıcı ve Ela, **a.g.k.**, 2016, 106.

⁴⁰³Seyfullahoğulları, Özpek ve Demirhan, **a.g.k.**, 2017, 130.

⁴⁰⁴Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu Tasarısı ve Plan ve Bütçe ve Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonları Raporları (1/693) , s. 4.

sigortalardan daha çok tanınmasını ve benimsemesini sağlamamıştır. Hayat sigortalarını tanıyan ve özel sigorta şirketlerine güven duyan kesim bireysel emeklilik sigortası bazında yeterince artış göstermemiştir. Uzun süreli yatırımı gerektiren bu sistem için düzenli ödeme yapılabilmesi belli bir geliri olan kesime yönelik görüldüğü için geliri belirli düzeyin altında olan ve günü kurtarmak derdinde olan işçi ve memur kesiminin ilgisini dahi çekememiştir. Ancak otomatik katılım sistemi ile tam olarak bu kesim hedeflenmiş ve bu kesimin sistemi tanıyarak belirli kolaylıklarla sistemde fon sahibi olmaları sağlanmıştır.⁴⁰⁵ Ayrıca çok yüksek sayıda katılımcının sisteme dahil olması manasına gelen otomatik katılım sisteminin başarılı olması durumunda yani sistemde katılımcıların belirli bir süre tutulabilmesi durumunda piyasalarda sağlayacağı etkinin çok büyük olacağını söylemek mümkündür.⁴⁰⁶ Bu sebeplerle otomatik katılım sistemi sistemden ayrılmanın önlenmesinin en mühim olduğu emeklilik sözleşmesi grubu olup esasında 2016 yılından itibaren yapılan değişikliklerin de otomatik katılım sistemi katılımcılarına yönelik olduğu görülmektedir. Otomatik katılım sistemine özel teşviklerin yanında bireysel emeklilik sistemi için genel olarak getirilen yeniliklerin içeriğine bakıldığında da katılımcı kesimi olarak belirli gelir düzeyinin altında olanlara yönelik teşvikler olduğu bu sebeple de yine aynı kesim için düzenlemeler yapıldığı görülmektedir.⁴⁰⁷ Bireysel emeklilik sisteminin gider cetvelinde gösterilen kesintiler sistemden ayrılma sebeplerinin başında gelmektedir. Otomatik katılım sistemi için bu kapsamda sunulan emeklilik planları çerçevesinde şirketlerce fon işletim gider kesintisi dışında başka bir kesinti yapılamaz. Tüm fonlar için azami yıllık fon işletim gider kesintisi oranı % 0,85 olarak uygulanır. Koyulan sınır otomatik katılım sistemi özelinde katılımcıların sistemden ayrılmalarını gerektirecek giderlerin önüne geçer niteliktedir.⁴⁰⁸

Bireysel emeklilik sistemi belirli bir kesimin tasarruf sistemi olmaktan çıkıp herkese hitap eden bir sistem halini almış ancak bu durum beraberinde bazı düzenlemelerin de getirilmesini zorunlu kılmıştır. Katılımcıların düzenli olarak katkı payı ödemeleri üzerine kurulu sistemde katılımcının işsiz kalarak gelirini kaybetmesi yahut tasarruf edemeyecek kadar gelirinin azalması gibi durumlarda katılımcı, sistemden ayrılma yolunu tercih edebilmektedir. Katılımcıların düzenli ödeme

⁴⁰⁵Akın, **a.g.k.**, 2016, 7.

⁴⁰⁶T, Kocabıyık ve Z., Küçükçakal (2018). Türkiye’de bireysel emeklilik sistemi ve çalışanların otomatik katılımdan ayrılma nedenleri: Isparta ilinde bir uygulama, *Journal of Life Economics* 5(4),s.242.

⁴⁰⁷Kocabıyık ve Küçükçakal, **a.g.k.**, 2018 , 245.

⁴⁰⁸Atılğan, **a.g.k.**, 2018, 28.

yapamamaları sebebiyle sistemden ayrılmak istemelerinin önüne geçmek amacıyla katkı payı ödenmesine ara verebilme kolaylığı getirilmiştir. Böylelikle katılımcı, esas olarak düzenli katkı payı ödeyerek sistemde aktif olacaktır. Ancak katkı payı ödeyemediği durumlarda emeklilik şirketi tarafından bu miktar talep edilemeyeceği gibi sistemde kalmaya devam edilebilecektir. Vadesinde ödenmeyen katkı payının ödeme tarihini müteakip üç ay içinde, ilgili hesaba herhangi bir ödeme yapılmaması durumunda, ilgili sözleşmede ödemeye ara verildiği kabul edilir. Ödemeye ara verme durumunda katılımcı sistemden ayrılmış sayılmazken emeklilik hakkını kazanmak için gerekli olan süre şartı sistemde aktif olmadığı sürece duracaktır. Ayrıca katılımcıların emeklilik sözleşmesi düzenlenirken belirlemiş oldukları katkı payları ilerleyen dönemlerde fazla gelebilmektedir. Katılımcıların ödeme gücüğü çektiği yüksek miktardaki katkı paylarını her zaman güncelleyebilme hakları mevcuttur. Bu düzenleme ile katılımcıların sistemden ayrılmayı tercih etmelerinin engellenmesi sağlanmaya çalışılmıştır.

Bireysel emeklilik sistemi katılımcılarında görülen ve sistemden ayrılmaya varan davranışlardan biri çeşitli sebeplerle oluşan ani toplu para ihtiyacını bireysel emeklilik hesabında biriken miktarı çekerek gidermektir. Düğün yapma, sağlık ihtiyaçları, eğitim masrafları gibi sebeplerle ani bir şekilde doğan para ihtiyacını gidermek bireysel emeklilik sisteminden bu sebeplerle ayrılmanın da yolunu kapatacaktır. Bu sebeplerle sistemden ayrılma oranlarını dikkate alan ve çözüm bulmak isteyen hükümetin 4 Kasım 2019 tarihli Mükerrer Resmi Gazete’de yayınlanan Kalkınma Planı’nda ilgili konunun hedefler arasında gösterildiği görülmektedir. Uzun vadeli tasarruf yapma eğiliminin güçlendirilmesi ve bireylerin emeklilik gelirlerinin artırılması amacı doğrultusunda sistemden ayrılmanın önlenmesine yönelik sunulan çözüm yolu bireysel emeklilik sistemi katılımcılarının kısa vadeli ve sağlık, evlilik, eğitim ve mülk sahibi olma gibi sebeplerle oluşan nakit ihtiyacını karşılamak üzere bireysel emeklilik hesabındaki birikimden kısmi ödeme yapılması olarak belirlenmiştir.⁴⁰⁹ Böylelikle katılımcı ani para ihtiyacını bireysel emeklilik hesabından alacağı kısmi ödeme ile sağlayacak ve bireysel emeklilik sisteminden ayrılmak durumunda kalmayacağı için tasarruflarını yatırıma yönlendirmeye devam edebilecektir.

⁴⁰⁹2020 yılı Cumhurbaşkanlığı Yıllık Programı, s.75.

Yukarıda ifade edildiği üzere bireysel emeklilik sistemi, katılımcının on yıl sistemde kalması ve 56 yaşına gelmesi ile emeklilik hakkı kazanılan bir sistemdir. Katılımcılar, iradi olarak tasarruf edecekleri kazançlarının meyvelerinin ancak 56 yaşına gelince alabileceklerinde sisteme erken yaşta girmek istemediği yahut otomatik katılım sistemi sonrasında erken yaşta olanların sistemde kalmak istemediği görülmektedir. Sistemde ne kadar uzun kalınırsa birikimin de o denli artacağı bilinen bir gerçek olmasına rağmen yaklaşık 36 yıllık bir tasarruf süreci katılımcılar açısından isteksizlik oluşturmaktadır. EGM istatistiklerinde 2018 yılı itibarıyla katılımcıların sisteme giriş yaşı tabloda gösterilmiştir⁴¹⁰:

Tablo 2.7. Yıllara göre katılımcıların bireysel emeklilik sistemine giriş yaşı

BES'e ilk giriş yılı	BES'e ilk giriş yaşı	
	Kadın	Erkek
2004	35,0	35,2
2005	34,7	35,0
2006	35,2	35,5
2007	34,3	34,8
2008	34,1	34,5
2009	34,4	34,7
2010	34,4	34,6
2011	34,6	34,7
2012	34,9	34,6
2013	36,7	35,7
2014	36,9	36,1
2015	37,3	36,5
2016	37,4	36,7
2017	38,0	36,8

⁴¹⁰Emeklilik Gözetim Merkezi, İstatistikler. (<https://www.egm.org.tr/bilgi-merkezi/istatistikler/> Erişim tarihi: 30.04.2020)

2018	38,4	37,3
2019	38,5	37,8

Çalışma yaşamının İş Kanunu'na göre 18 yaşında başladığı ele alındığında kazanç elde etmeye başladıktan ortalama 15 yıl sonra yaşlılık dönemi için tasarruf edilmeye başlandığı görülmektedir. Sisteme girişte yüksek olan yaş oranı otomatik katılım sistemi çerçevesinde sistemden ayrılanlar için de söz konusudur. Otomatik katılım sisteminde de erken yaştakilerin sistemden ayrılma oranları tabloda görüleceği üzere yüksektir⁴¹¹:

Tablo 2.8. Çalışanların yaşlarına göre sonlanma oranları (cayma dahil)

	25 Yaş Altı	25-34 Yaş	35-44 Yaş	45 Yaş ve Üstü	Şirketten Verisi Temin Edilemeyenler	Toplam
Kamu	66,36	70,79	66,32	50,62	11,11	68,91
Özel	70,40	82,19	79,64	66,32	68,66	78,39
Şirketten Verisi Temin Edilemeyenler	68,79	81,54	79,67	67,18	50,00	77,22
Toplam	70,50	79,95	76,75	61,36	62,82	76,90

Kalkınma planında bu soruna da yer verilmiş ve genç yaştaki katılımcılar için yeni düzenlemelerin planlandığı belirtilmiştir. Buna göre genç katılımcıları teşvik etmek amacıyla mevcut devlet desteklerinin yaşa göre farklılaştırılması söz konusudur. Devlet katkılarının bireysel emeklilik sistemine dahil olma ve sistemde kalma açısından verimli bir teşvik olduğu bilinmekte bu sebeple erken yaş sebebiyle sistemden ayrılmaya yönelik yaşa göre devlet katkısı belirleme modelinin sistemden ayrılmanın önüne geçebilecek nitelikte bir model olacağı düşünülmektedir.

2.4.2. Katılımcıların ayrılmasını önlemeye yönelik öneriler

Bireysel emeklilik sistemi ile ilgili düzenlemelerin sıklığına bakıldığında sistemin geliştirilmeye ve yenilenmeye çalışıldığı gözlenmektedir. Hükümet politikalarında da yerini koruyan bireysel emeklilik sistemi, otomatik katılım sistemi ile

⁴¹¹Emeklilik Gözetim Merkezi, İstatistikler. (<https://www.egm.org.tr/bilgi-merkezi/istatistikler/> Erişim tarihi: 30.04.2020)

oldukça geniş bir kitleye hitap eder hale gelmiştir. Sistemin getirileri açısından olumlu olarak düşünülebilecek bu durum yeni sorunların doğmasına da sebep olmuştur. Esasında otomatik katılım sistemi ile bireysel emekliliğin hedef kitlesi genişlemiş bu durum da yeni hedef kitleye yönelik yeni sorunlar doğurmuştur. Aylık kazancı belirli bir seviyenin üzerinde olmayan bireysel emeklilik katılımcılarının sistemden ayrılma talepleri artmış; sistemden ayrılmak isteme sebepleri ekonomik kaygılar üzerinde yoğunlaşmıştır. Gönüllü katılıma sahip bireysel emeklilik sisteminde katılımcı tasarruf edebileceği bir kazançta sahip olduğu ve katkı payı tutarını düzenli ödeyebileceğine karar verdiği için sisteme girerken sistemden çıkmasını gerektirecek sebepler özel şirketlerin getirmiş olduğu güvensizlik gibi maddiyattan kaynaklanmayan sebepler olmaktadır. Ancak yeni hedef kitlede özellikle maddiyattan kaynaklı sistemden ayrılma talepleri gündeme gelmiştir.

Otomatik katılım sistemi ile sisteme katılımı artırıcı düzenlemelerin de sistemden ayrılmayı önleyen düzenlemelerle birlikte değerlendirilmesi gerektiğini belirtmiştik. Bu çerçevede otomatik katılım sisteminin getirmiş olduğu yeni hedef kitle ile daha da önem kazanan ve maddi sebeplerden önce çözüm bulunulması gereken bir sorun olarak finansal bilgisizlik karşımıza çıkmaktadır. Fonlama sistemine dayalı bir emeklilik sistemi içerisinde birikimlerini yatırıma yönlendirecek bireyler her ne kadar profesyonel portföy şirketlerinden danışmanlık hizmeti alsalar da ortadaki finansal bilgi zayıflığı bilinmeyenden uzak durma içgüdüsünü doğurmaktadır. Ayrıca finansal eğitimi olan bireylerin bireysel emeklilik sisteminde kalma oranlarının daha yüksek olduğu bilinmektedir.⁴¹² Sistemi daha verimli kullanabilmenin ve böylelikle sistemde kalma isteğinin artırılmasının yolunu açacak finansal okuryazarlık eğitimlerinin geniş kitlelere verilmesi gerekmektedir.⁴¹³ Bireysel emeklilik sistemine bir şekilde dahil olmuş katılımcıların sistemden ayrılmaması için sistemi ve faydalarını anlamalarının, sistemi kullanmayı bilmelerinin gerekliliği açıktır.⁴¹⁴ Katılımcılara ödenen katkı paylarının gelir vergisi matrahından indirim olarak sunulan vergi teşviki üzerine 2008 yılında EGM tarafından yapılan bir araştırmada bireysel katılımcıların %77'sinin vergi mükellefi olmasına rağmen vergi teşviki uygulamasının bilinirliğinin %44, yararlanma oranının ise ortalama %33 düzeyinde olduğu ortaya çıkmıştır. Gruba bağlı ve işveren grup

⁴¹²Peker, **a.g.k.**, 2016, 53.

⁴¹³Atılğan, **a.g.k.**, 2018, 25.

⁴¹⁴Akın, **a.g.k.**, 2016, 11 ; Küçük, **a.g.k.**, 2016, 517.

emeklilik sözleşmelerinde oran artsa da teşvikin bilinmeme oranı bu kısımda %40 gibi büyük bir orandır. Bu araştırma sonucu katılımcıların sistemi bilmediğinin bu sebeple de sistemden yararlanamadıklarının bir örneği olarak karşımızda durmaktadır.⁴¹⁵

Gönüllü emeklilik sözleşmelerinde sisteme girmek isteyen katılımcı sistemi yararları ölçüsünde araştırıp sözleşmeyi akdederek sisteme dahil olmaktadır. Sözleşme öncesi sistemi araştırma fırsatı bulan katılımcıların belirlenen şartlardaki sözleşmeden iki ay içinde caymalarını beklemek yüksek bir olasılık değildir. EGM istatistiklerine bakıldığında gönüllü emeklilik sözleşmelerinden cayma oranının %6.24 gibi küçük bir oran olduğu görülmektedir. Ancak otomatik katılım sistemi ile sistemi araştırma fırsatı olmadan sisteme dahil olan katılımcıların hiçbir maddi kayba uğramaksızın iki ay içinde sistemden caymaları daha yüksek bir olasılıktır. EGM istatistiklerinde otomatik katılım sistemi sertifikalarının sonlanma nedenlerine bakıldığında cayma hakkını kullanarak sistemden çıkanların oranı %50.58 olarak karşımıza çıkmaktadır.⁴¹⁶ Bu durumda diğer ülkelerin otomatik katılım sistemi uygulamaları da örnek alınarak cayma hakkı süresinin iki ay gibi uzun bir süreden daha kısa bir süreye çekilmesi sistemdeki katılımcıların sistemde uzun süre kalmalarını sağlayacak nitelikte görülebilir. Örnek olarak İngiltere’de otomatik katılım sisteminden cayma süresi bir ay ile sınırlandırılmıştır.⁴¹⁷

Bireysel emeklilik sisteminde katılımcının hesabından yapılacak kesintiler sistemden ayrılmayı talep etme sebepleri arasındadır. Zira ülkemizdeki sistemde yapılan kesintiler uluslararası uygulamalara nazaran yüksek kalmakta ve emeklilik şirketlerinin uygulamaları bu durumu sürdürmektedir.⁴¹⁸ BETYSK’nin 5’inci maddesinde belirtildiği üzere katılımcı, emeklilik sözleşmesinde yer alan şartlar çerçevesinde, katkı payını birden fazla fon arasında paylaşabilir. Kanunun eski halinde paylaşılabilir fonlar aynı şirkete ait olmak zorunda iken bu zorunluluk kaldırılmış ve sözleşme yapılan emeklilik şirketinden başka bir şirketin kurmuş olduğu fonlar emeklilik planına dahil edilebilir hale gelmiştir. Böylelikle katılımcı, piyasadaki kesintileri düşük fonlarla bir emeklilik planı oluşturup sistemin giderlerini azaltabilecektir. Ancak uygulamada emeklilik şirketlerinin oluşturdukları emeklilik planlarına başka bir şirketin fonunu

⁴¹⁵Emeklilik Gözetim Merkezi, 2008 Yıllık Raporu, s. 82.

⁴¹⁶<https://www.egm.org.tr/bilgi-merkezi/istatistikler/> (Erişim tarihi: 15.4.2020)

⁴¹⁷Atılğan, a.g.k., 2018, 29.

⁴¹⁸Atılğan, a.g.k., 2018, 26.

dahil etmedikleri görülmektedir. Ortaya çıkan fon gelirinin başka bir şirkette değil kendilerinde kalmasını hedefleyen bu durum sonucunda rekabet ortamı oluşmadığı için kesintiler azalmamakta ve katılımcıların sistemden ayrılma talepleri görülmektedir. Kanun koyucunun gerekli değişikliği yaparak emeklilik şirketlerine serbesti tanımasına rağmen rekabet ortamının oluşmamıştır. Bireysel emeklilik hesapları içerisinde oluşturulamayan rekabet ortamı, emeklilik fonları dışındaki diğer fonların bulunduğu bir platforma dahil edilerek oluşturulabilir. 9 Ocak 2015 tarihinde uygulamaya başlayan ve sermaye piyasasındaki tüm yatırım fonlarına ulaşımı tek bir hesapla sağlayan Türkiye Elektronik Fon Alım Satım Platformu (TEFAS), performansa dayalı yapılan fon seçimler ile kazancına artmasını sağlayan bir platformdur. TEFAS bünyesine emeklilik fonlarının eklenmesi ve katılımcıların sistemde yer alan tüm fonlara yatırım yapabilmesi ile gerekli rekabet ortamının sağlanabileceği⁴¹⁹ ve katılımcıların fonlarından sağlayacağı gelir ile sisteme olan bağlılıklarının artacağı açıktır.⁴²⁰

Bireysel emeklilik sisteminde fonlar ile ilgili olarak yapılabilecek diğer bir düzenleme standart fon uygulaması ile ilgilidir. Standart fon, sisteme giriş esnasında birikimlerini değerlendirmek üzere herhangi bir fon seçimi yapmayan katılımcıların birikimlerinin değerlendirildiği fondur. Fon seçebilme özgürlüğü verilen katılımcının birikimini getirisi yüksek fonlarda değerlendirmesi ve sistemin meyvelerinden faydalanması beklenmektedir. Ancak finansal bilgisizliğin getirmiş olduğu ve sistemin pek çok yönünün bilinmediği gibi fon seçimi konusunda mevcut bulunan bilgisizliğin değerlendirilmeye katılması gerekmektedir. Katılımcıların büyük bir çoğunluğunun fon seçimi yapmış olsalar dahi piyasa koşullarına göre fon değişimi yapmadıkları bilinmektedir. İradeleri ile bireysel emeklilik sisteminde tasarruf yapmayı seçmiş katılımcıların yaşadıkları bu sorunlar yanında otomatik katılım sistemi ile eklenen ve sistemi hiç araştırmadan sisteme dahil olmuş katılımcılar da düşünüldüğünde fon seçimi özgürlüğünün etkisiz kaldığı görülmektedir. Bu sebeple tek bir standart fon yerine katılımcıların yaşına ve emekliliklerine kalan süreye bağlı olarak riskleri azalan veya artan, katılımcıların fon bilgisi olmasa dahi yatırımlarının kazanç getirmesini sağlayan

⁴¹⁹Peker, **a.g.k.**, 2016, 41.

⁴²⁰Küçük, **a.g.k.**, 2016, 528.

çeşitli standart fonlar kurulmadır. Böylelikle sistemin getirileri artarken katılımcıların sisteme olan bağlılıkları da güçlenecektir.⁴²¹

Otomatik katılım sistemine sahip olan yahut zorunlu bireysel emeklilik sistemini kullanan bazı ülkelerde yönetici şirket adı verilen ve ihale usulüyle seçilen bireysel emeklilik fonlarını yönetmeye yetkili bir şirket belirlenir. Yönetici şirket, bireysel emeklilik sistemindeki bazı fonların yönetimi için seçilebileceği gibi zorunlu bireysel emeklilik sistemini kullanan Şili gibi ülkelerde tüm fonlar için seçilebilmektedir. Genellikle devlet destekli fonların yönetimi için kullanılan yönetici şirket usulü ABD’de kamu çalışanlarının fonu olan Tasarruf Fonu’nu yönetmek üzere, Bolivya’da devlet destekli fonların yönetimi için seçilmiştir. Yönetici şirket usulünün sisteme faydası fonlardan kesilecek giderlerin azalmasını sağlamaktır. İhale yöntemi emeklilik şirketleri arasında bir rekabet ortamı oluşturmakta ve en düşük maliyetli hizmeti sunan şirket ile katılımcının fonları yönetilmektedir. Türkiye bireysel emeklilik sisteminde otomatik katılım sistemi ile birlikte uygulanabilecek bu yöntem diğer ülkelerde olduğu gibi devlet destekli fon olan devlet katkı payı fonlarında uygulanabilir. Böylelikle katılımcılar en azından devlet katkı payı fonları için giderleri en aza indirmiş olurken sistemden masraflar yüzünden ayrılma istekleri azaltılmış olur.⁴²²

Devlet katkı payı, katılımcıların tümüne hitap eden ve teşvik edici bir devlet desteğidir.⁴²³ Ancak sistemde çok uzun süre kalacak genç katılımcıların sistemde kalmasını orantılı devlet katkı payı ile sağlamak çok mümkün gözükmemektedir. Zira 18 yaşında çalışmaya başlayan bir bireyin bireysel emeklilik sisteminden emeklilik hakkı kazanması için şart olan 56 yaşına gelmek için beklemesi gereken süre 38 yıldır. Çalışanların kazançlarının kıdemlerine göre arttığı düşünüldüğünde belirli bir süre çalışıp kazançları arttıktan sonra tasarruf etmek istemeleri; mevcut durumda kazançları zaten azken 38 yıl sonraki bir hedef için tasarruf etmek istememeleri gibi doğal bir düşünce ile karşılaşılacaktır. Bu çerçevede orantılı devlet katkıları erken yaştakilerin sistemde kalmalarını sağlayacak güçte bir teşvik olamayacaktır. Kanaatimizce devlet katkısı yanında emeklilik hakkının basamaklı olarak verilmesi düşünülebilir. Örnek olarak sisteme 20 yıl boyunca katkı payı ödemiş katılımcıya yaş şartı koyulmaksızın emeklilik hakkı verilebilir. Böylece erken yaşta sisteme girmiş olan katılımcı kamu

⁴²¹Peker, **a.g.k.**, 2016, 57.

⁴²²Peker, **a.g.k.**, 2016, 51.

⁴²³Peker, **a.g.k.**, 2016, 38.

emekliliğinden çok daha önce bireysel emeklilik hakkını kazanabileceği için sistemde kalmaya devam etmek isteyebilecektir.

İşveren grup emeklilik sözleşmesi, işveren tarafından katılımcısı hesabına katkı payı ödenmesi ile oluşan bir sözleşmedir. Bu şekilde kurulan bireysel emeklilik hesapları çalışan ile işveren arasında bir güven duygusu oluşturarak çalışanı teşvik etmeye yöneliktir. Bu tür sözleşmelerde maddi yük işverenin üzerinde olduğundan ekonomik olarak ekonomik olarak güçlü olmayan işverenlerin tercihi mümkün gözükmemektedir. Bu noktada katılımcılara sağlanan devlet katkı payı teşviki gibi işverenlerin teşvikini sağlayan çözümler üretilebilir. Zira işveren grup emeklilik sözleşmelerinde tek plan içerisine sayıca fazla sözleşme yapılacağından pazarlama ve tanıtım maliyetleri düşük olacak ve bu durum bireysel emeklilik hesabındaki birikimin azalmasına engel olacaktır.⁴²⁴

İşverenlerin çalışanlarının geleceklerini garanti altına almak ve çalışanları ile arasındaki bağı kuvvetlendirmek adına emeklilik planları oluşturabildiği bir grup emeklilik sistemimiz mevcuttur. Grup emeklilik planlarının geliştirilerek hem katılımcı hem işveren açısından daha tercih edilir hale getirilmesi işyeri bazlı olarak sisteme giren katılımcılar açısından sistemde kalmak için teşvik edici olacaktır. Örnek olarak grup emeklilik planı içerisinde sunulan sağlık yardımları, ikramiyeler veya sigorta ürünlerinin bireysel emeklilik ile birleştirilerek sunulması sisteme olan ilgiyi artıracaktır. Kalkınma Planı'nda yer alan sektör, işkolu veya meslek esaslı tamamlayıcı emeklilik programları yani ikinci ayak emeklilik programları ülkemizde gelişme gösterebilmiş değildir. Yok denecek kadar az olan ikinci ayak emeklilik programlarının geliştirilmesinin kısa vadede sonuç alınacak bir yöntem olmadığı açıktır. Bu sebeple bu planın yanında grup emeklilik programlarına teşvik artırılmalı ve tasarrufların bu şekilde artırılması sağlanmalıdır.

Bireysel emeklilik sistemi, bazı ülkelerde hayat sigortasının bir dalı olarak sigorta şirketleri tarafından sunulan bir hizmet olduğu gibi ülkemizde de olan şekilde hayat sigortasından ayrı bir hizmet olarak da sunulabilmektedir. Ülkemizde emeklilik şirketleri adı verilen yeni bir şirket türü ile hizmet sağlanan bireysel emeklilik sisteminde emeklilik şirketlerinin sigortacılık alanında da lisans alabilmesi ile emeklilik

⁴²⁴ Atılğan, a.g.k., 2018, 26.

şirketi ve sigorta şirketi kavramları arasındaki fark katılımcılar nezdinde yok denilecek kadar azalmıştır.⁴²⁵ Sigorta şirketleri ile çeşitli sebeplerle sorun yaşayan katılımcılar emeklilik şirketlerine de aynı güvensizliği duymaya başlamıştır. Ayrıca ekonomik ve siyasi olarak istikrar gösteremeyen ülkemizde uzun süreli yatırımlar için güvenilebilecek köklü şirket sayısının azlığı bireysel emeklilik sistemine olan güvensizlik olarak geri dönmüştür.⁴²⁶ Bireysel emeklilik sisteminde devletin denetimi ve teşvikleriyle kamusal destek yoğun olarak hissedilse de katılımcılar fonlama sistemine dayalı emeklilik programlarında paralarının güvende olmasını istemektedirler. Ülkemizin sosyal güvenlik geçmişine bakıldığında siyasi hamlelere alet olan sistemin bir kara delik haline geldiği görülecektir.⁴²⁷ Özellikle emeklilik alanında yapılan reformlarla emeklilik aylığı azalan ve emekli olma yaşı her düzenlemede artan bireyler diğer bir emeklilik sistemine güvenmekte zorluk çekeceklerdir. Ülkemiz gibi ekonomik istikrarı tam olarak oturmamış ülkelerde krizlerin etkisinin daha fazla hissedilecek olması ve özel şirketler tarafından sağlanan bireysel emeklilik hizmetinin bu ekonomik dalgalanmalarda sekteye uğrayacağı endişesi katılımcılarda ciddi güven sorunları oluşturmaktadır.⁴²⁸ Tasarrufların fonlama sistemine dayalı olarak yatırıma yönlendirildiği bireysel emeklilik sisteminde yatırım yapma konusunda endişe eden katılımcılar için devlet denetimi ve teşviki yanında ekonomik ve siyasi krizlere karşı önlem olarak emeklilik döneminde belirli bir miktar aylığı garantileyecek bir garanti fonu kurulması gerekmektedir.⁴²⁹

⁴²⁵Erdoğan, **a.g.k.**, 2003, 13.

⁴²⁶Ergin, **a.g.k.**, 2006, 126.

⁴²⁷ Ergin, **a.g.k.**, 2006, 131.

⁴²⁸ Tunç, **a.g.k.**, 2016, 106.

⁴²⁹ Ergin, **a.g.k.**, 2006, 124.

SONUÇ

İnsanın yeme, barınma gibi ihtiyaçlarının yanında tehlikelere karşı korunma ihtiyacı da temel bir ihtiyaçtır. Bu ihtiyacı karşılamak üzere ortaya çıkmış olan sigorta kavramı, 18. yüzyılda yaşanacak Fransız ihtilaline kadar bireylerin kendi aralarındaki dayanışma usulüne bağlı olarak liberal devlet anlayışı kapsamında devam ettirilmiştir. Ancak ihtilal ile ortaya çıkan işçi sınıfı, tehlikelere karşı korunma ihtiyacının giderilmesinin bireylerin dayanışması ile yeterli seviyede sağlanamadığını, bu ihtiyacın daha büyük bir güç tarafından sağlanması gerektiğini ortaya koymuştur. 18. yüzyıl sonlarından itibaren devletin üstlendiği bu sorumluluk sosyal güvenlik kavramı olarak karşımıza çıkmış ve tehlikenin ortaya çıkmasının önlenmesinden tehlike sonrasında zararın giderilmesine kadar olan geniş bir sorumluluk sosyal güvenlik çerçevesinde üstlenilmiştir. Sosyal sigorta, sosyal hizmet ve sosyal yardım başlıkları altında sağlanan sosyal güvenlik hizmetinde hastalık, kaza, analık, yaşlılık gibi riskler prim karşılığı sosyal sigorta çatısı altında üstlenilirken muhtaç durumdaki insanlara yapılan maddi yardımlar ve psikolojik destek, mesleki beceri kazandırma gibi hizmetler sosyal yardım ve sosyal hizmet çatıları altında üstlenilir. Sosyal devlet anlayışı olarak adlandırdığımız bu dönemde, bireyler için geniş bir sosyal güvenlik hizmeti sağlanırken sistemin devlet üzerinde büyük bir maddi yük olduğu gerçeği de kendisini göstermiştir. Sosyal güvenlik sisteminde oluşan kara deliğin önüne geçebilmek amacıyla sosyal güvenlik reformları başlamış ve reformların sonucu olarak sosyal devlet anlayışı yerini neoliberal devlet anlayışına bırakmaya başlamıştır. Devletin sorumluluğunun azaltılıp bireylere üstlenebilecekleri sorumlulukların yüklenmesi anlamına gelen neoliberal devlet anlayışının ilk meyvesi bireysel emeklilik sisteminin sosyal güvenlik sistemindeki yerini alması olmuştur. Bireysel emeklilik sistemi, bireylerin çalıştıkları dönemde yapacakları tasarrufa dayalı olarak yaşlılık dönemlerinde ek bir gelir elde etmelerini sağlamaya yöneliktir. Sistem fonlama esasına dayalıdır ve bu sayede bireyin gelecek refahı garanti altına alınırken ulusal ekonomiye uzun vadeli yatırımlar için fayda sağlamaktadır.

Ülkelerin kültürel ve ekonomik yapısında varolan farklılıklar sosyal güvenlik sistemi politikalarının da her ülkeye göre farklılık göstermesine sebep olmuştur. Bireysel emeklilik sisteminin sosyal güvenlik sisteminde yer alışı da bu çerçevede her ülkenin ihtiyacına göre şekillenmiştir. Şili gibi bazı ülkelerde bireysel emeklilik sistemi

kamu emeklilik sisteminin yerini alırken İngiltere, Almanya gibi çoğu ülkede kamu emeklilik sistemini tamamlayıcı nitelikte düzenlenmiştir. Bireysel emeklilik sisteminin konumu, sistem mevzuatının şekillenmesinde ana etken olmuştur. Şili’de ikame olarak getirilen bireysel emeklilik sistemine katılımın zorunlu olması, aktüeryal dengenin sağlanması için getirilen geçiş yasaları bu durumun bir sonucudur. Ekonomik olarak gelişmiş ülkelerde sosyal güvenlik sisteminin yarattığı krizin etkisi daha önlenabilir olduğundan Şili’de olduğu gibi sistemde bir devrim yaratılması gerekmemiş, bireysel emeklilik sistemi tamamlayıcı bir sistem olarak ekonomiye katkı sağlayacak bir yan faktör olarak belirlenmiştir. İngiltere, Almanya gibi ekonomik olarak gelişmiş ülkelerde bireylerin gönüllü tasarrufu üzerine kurulu bir bireysel emeklilik sistemi söz konusudur. Ancak sistemin çok yönlü faydaları, bu ülkelerde sisteme olan talebin artırılmasına yönelik düzenlemelerin getirilmesini de sağlamıştır. Örnek olarak İngiltere’de devletin oluşturmuş olduğu ve işyeri esaslı bireysel emeklilik programlarından doğabilecek riskleri üstlenen Emeklilik Koruma Fonu, Almanya’da ise bonus adı verilen ve çeşitli teşvik türlerinden oluşan devlet katkı payları ve vergi avantajları ile bireysel emeklilik hesaplarının desteklenmesi verilebilir.

Bireysel emeklilik sistemi özel sigorta tekniklerinin kullanıldığı bir alandır ve kimi ülkelerde hayat sigortalarının bir türü olarak karşımıza çıkar. Almanya’da bireysel emeklilik sistemi katılımcısı olan bir birey birikimini hayat sigortası alanındaki fonlarda da değerlendirebilir ve sistem bu şekliyle hayat sigortasının bir parçası olarak görülebilir. Ülkemizde birikimli hayat sigortası ile benzerlik gösteren bireysel emeklilik sistemi, mevzuat aracılığıyla hayat sigortaların net bir şekilde ayrılmış farklı bir sigorta dalı olarak karşımıza çıkar. Bireysel emeklilik sistemi için sigorta şirketlerinin yetkili kılınmayarak emeklilik şirketi adında münhasır bir şirket türünün oluşturulması bu durumu destekler niteliktedir.

Ülkemizde anayasal dayanağını 65’inci maddeden alarak devletin mali kaynakların yeterli miktarda refah, huzur ve mutluluğu sağlayamadığı durumlarda gerekli tedbirleri de almakla görevli olması dolayısıyla oluşturulan bireysel emeklilik sistemi, kamu emeklilik sistemini tamamlayıcı olarak düzenlenmiş özel bir emeklilik sistemidir. 2001 yılında çıkarılan Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu ile mevzuatta yer almış ancak fiili uygulamaya girişi ilk emeklilik planlarının kabul edilmesiyle 27.10.2003 tarihinde olmuştur. Özel sigorta tekniklerinin kullanılması

sigorta hukuk mevzuatını, vergisel düzenlemelerin yer alması vergi hukuku mevzuatını ve düzenlenen ceza hükümleri ceza hukuku mevzuatını bireysel emeklilik mevzuatı ile ilgili kılarak bireysel emeklilik mevzuatının oldukça geniş olmasını sağlamıştır. Ayrıca yeni oluşturulan bir sistem olması sebebiyle uygulamada yaşanan aksaklıkların giderilmesi, sistemin geliştirilmesi gibi sebepler BETYSK'ye bağlı olarak çıkarılan yönetmelik, genelge ve diğer düzenleyici işlemlerinin sayısının çok olmasını da sağlamıştır.

Bireysel emeklilik sistemi, emeklilik şirketi ile yapılacak bir emeklilik sözleşmesini gerekli kılar. Emeklilik sözleşmesi yalın olarak katılımcı ile emeklilik şirketi arasında akdedilebileceği gibi grup emeklilik sözleşmesi şeklinde de akdedilebilir. Grup emeklilik sözleşmeleri, işveren grup emeklilik sözleşmesi, grup emeklilik planına bağlı emeklilik sözleşmesi, otomatik katılım ve sponsor kuruluşu bağlı grup emeklilik sözleşmesi olarak çeşitlendirilir. Emeklilik sözleşmesi, emeklilik şirketi ile ilgisine göre katılımcı, işveren veya sponsor kuruluş ile akdedilir. Özel sigorta teknikleri içeren bir alan olan emeklilik sözleşmeleri, sigorta ve yatırım alanında teknik bilgileri haiz olmayan sözleşmenin diğer tarafının emeklilik şirketi tarafından bilgilendirilmesini gerektirir. Sistemin devlet tarafından denetimi yoğun olduğu için yüklenen sorumlulukları yerine getirmeyen emeklilik şirketleri için yaptırımlar öngörülmüştür.

Bireysel emeklilik sistemi, esas olarak gönüllü olarak katılımı sağlayan bir sistemdir. Ancak ulusal ekonomiye sağladığı faydalar sistemin etkinliğinin artırılması yolunda düzenlemelerin çıkarılmasını sağlamış ve otomatik katılım sistemi ile birlikte çalışan kesimin büyük bir çoğunluğu sisteme zorunlu olarak dahil edilmiştir. Sistem hakkında bilgi edinerek kendisine uygun olduğunua karar verdikten sonra sisteme dahil olan gönüllü katılımcı kesimin yanına sistem ile alakalı bilgisi olmayan büyük bir kesim eklenmiştir. Bu durum sistemden ayrılma oranlarının yükselmesine sebep olmuş ve sistemden ayrılma hakkı, sistemden ayrılmanın önlenmesi gibi başlıkların incelenmesi önemli hale gelmiştir.

Ayrılma hakkı kullanım türüne göre farklılık göstermek kaydıyla kullanılmasıyla yeni bir ilişki kuran, mevcut ilişkiyi değiştiren yahut bir ilişkiyi ortadan kaldıran bir hak yani yenilik doğuran haklardandır. Ayrılma hakkı emekli olma yoluyla kullanıldığında değiştirici yenilik doğuran hak olarak karşımıza çıkarken erken ayrılma

yoluyla kullanılması bozucu yenilik doğuran hak olarak karşımıza çıkar. Bireysel emeklilik sisteminden ayrılmak isteyen katılımcı, bu talebini sözleşmenin tarafı olan emeklilik şirketine iletmesi ile başlatılan ayrılma prosedürleri gerekli belgelerin doldurulması ile tamamlanır ve ayrılma gerçekleşir. Emeklilik sözleşmesinin yürürlüğe girmesinden itibaren iki ay içinde hiçbir maddi kayıp yaşanmaksızın sistemden ayrılma, cayma hakkının kullanılması ile sağlanır. Sonrasında yapılacak ayrılma talepleri için ayrılma hakkı öngörülmüş olsa da artık sistemden ayrılmanın getireceği maddi kayıplara katlanması gerekecektir. Sistemden ayrılma on yıl katkı payı ödeme ve 56 yaşına gelme koşulları sağlanarak emeklilik yoluyla olabileceği gibi maluliyet veya ölüm yoluyla da olabilir. Ayrıca emeklilik hakkı kazanmadan ve hiçbir sebep olmaksızın yapılan ayrılma erken ayrılma olarak adlandırılır. Emeklilik şirketinin tasfiye sürecine girmesi de katılımcı için bir ayrılma sebebi olabilmektedir. Otomatik katılım sistemi ile işyerine bağlı olarak yapılan emeklilik sözleşmesi, katılımcının iş değiştirmesi yahut işi bırakması gibi sebeplerle sonlandırılabilir.

Sistemden ayrılma emeklilik hakkının kullanılması sonucunda gerçekleşiyorsa katılımcıya programlı geri ödeme, toptan ödeme ve yıllık gelir sigortası yaptırma seçenekleri sunulur. Bu seçenekler tek başlarına seçilebilecekleri gibi birikim bu seçenekler arasında paylaştırılabilir. Emeklilik programlı geri ödeme yoluyla gerçekleştiriliyorsa hakkın niteliği değiştirici yenilik doğuran hak olacağından emeklilik sözleşmesi, emeklilik gelir sözleşmesi olarak değiştirilir. Emeklilik gelir sözleşmesi ile katılımcı, birikimi tutarınca belirlediği aylığı belirlediği süre boyunca alır. Toptan ödeme seçeneğinin seçildiği durumlarda katılımcıya birikimş tek seferde ödenir. Yıllık gelir sigortasında ise katılımcı, birikimi ile yıllık gelir sigortası yaptırır ve sigorta şirketinden ömür boyu yahut belirlenen süre boyunca düzenli ödeme alır. Yıllık gelir sigortasında katılımcı, sigorta çerçevesinde yapılacak ödeme için bir lehtar tayin edebilir. Özel bir emeklilik sistemi olan bireysel emeklilik sisteminin niteliğine uygun olarak çeşitli emeklilik seçenekleri sunması sisteme olan ilginin artmasını sağlar niteliktedir.

Otomatik katılım sisteminde katılımcının sisteme girişi zorunlu tutulmakla birlikte geriye kalan tüm kısımlar sistemin genelinde olduğu gibi gönüllülüğe dayalıdır. Bunun bir sonucu olarak katılımcı sistemden hiçbir sebep göstermeksizin ayrılabilir. Erken ayrılma olarak adlandırılan bu seçenekte katılımcının sistemin teşvikleri

açısından bazı kayıplara da katlanması gerekecektir. Öte yandan katılımcının sistemden ayrılmasına sebep olan bazı durumlar ayrıca değerlendirilmiştir. Katılımcının vefatı, katılımcının maluliyet durumu, emeklilik şirketinin tasfiyesi, bazı grup emeklilik sözleşmelerine bağlı olarak katılımcının işi bırakması yahut iş değiştirmesi katılımcının sistemden ayrılması sonucunu doğurabilecek sebeplerdir.

Bireysel emeklilik sistemi gönüllü katılıma bağlı olarak yapılırken katılımcı, sistemin getirilerini, sağlayacağı faydaları öngörerek sisteme katılmaktadır. Bu ihtimalde katılımcının beklentisinin dışında bir durum oluşması nadir görüleceğinden katılımcının sistemden ayrılmak istemesi olasılığı da düşük olmaktadır. Ancak otomatik katılım sistemi ile katılımcı profilinde yaşanan değişiklik sistemden ayrılma taleplerini artırmış ve sistemden ayrılmayı önleyecek tedbirlerin artırılmasını elzem hale getirmiştir. Bu çerçevede sisteme katılımın artırılmasını sağlayacak düzenlemeler de katılımcılar zaten sisteme zorunlu dahil edildikleri için katılımcıların sistemde kalmalarını sağlamaya hizmet eder hale gelmiştir.

Katılımcıların bilgilendirilmesine hizmet eden düzenlemeler, muhtemel birikim ve geri ödeme tabloları ile desteklenmiş, vergisel teşviklerde uygulamada yaşanan sorunlar yeni düzenlemelerle giderilmiştir. Devlet katkısı düzenlemesi ile sisteme dair teşviklerin hitap ettiği kitle genişletilerek katılımın artırılması sağlanmıştır. Ayrıca otomatik katılım sistemine özel olarak düzenlenen ek devlet katkı payları otomatik katılım sistemi katılımcılarının sistemde kalmalarını sağlamaya yöneliktir. Mevcut düzenlemelerin yanında hükümet politikaları planlarında da bireysel emeklilik sisteminin etkinliğini artırmaya yönelik düzenlemeler yer almaktadır. Katılımcıların sistemden ayrılmadan kısmi ödeme almaları 2020 yılı Cumhurbaşkanlığı Yıllık Programında yer almıştır.

Bireysel emeklilik sisteminin etkinliğinin artırılması için katılımcıların finansal bilgisizliği sorununu çözmek üzere finansal okuryazarlık eğitimlerinin yaygınlaştırılması gerekmektedir. Ayrıca kamu emekliliğine hak kazanma yaşına yakın olarak düzenlenen bireysel emeklilik sisteminden emekli olma yaşının yüksekliği genç katılımcıların sisteme erken dahil olmalarını engellemekte bu sebeple sistemde uzun süre yatırım fırsatı kaçırılmaktadır. Bu sorun basamaklı emeklilik sistemi düzenlenerek yahut genç katılımcılara yüksek devlet katkı payı verilerek çözülebilir görülmektedir. Sistemde yapılan kesintilerin azaltılarak ve birikimlerin değerlendirileceği yatırım

fonlarının bireysel emeklilik fonları ile sınırlı kalmayarak tüm yatırım fonlarını kapsayacak şekilde genişletilmesi sistemin etkinleştirilmesi için bir başka alternatif olarak karşımıza çıkar.

KAYNAKÇA

- Acuner, S. (2017). *Türk hukukunda bireysel emeklilik sistemi*. İstanbul:Oniki Levha Yayınları.
- Acuner, S. (2018). Bireysel emeklilik aracılığı ve vergi kanunları karşısındaki durumu, *Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 18(3), 49-76.
- Açıkalın, S. (2016). Türkiye 2010 – 2020 yılları arası erkek hayat ve hayat annüite tablolarının hazırlanması ve net tek prime geçiş, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Başkent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Akgeyik, T. (2006). Sosyal güvencilikte reform eğilimler: geleneksel sistemlerden bireysel emeklilik programlarına dönüşüm. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi* (51), 47-99.
- Akın, F. (2016). Otomatik katılım sisteminin bireysel emeklilik sektörüne etkileri, *Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(1), 1-12.
- Akıntürk, T. ve Ateş Karaman, D.(2014). *Borçlar hukuku : genel hükümler, özel borç ilişkileri*, İstanbul: Beta Yayınları.
- Akpınar, S. ve Güneş Demirci, M. (2018). Zorunlu bireysel emeklilik sistemine geçiş ve yapılacak kesintilerin muhasebeleştirilmesi, *Muhasebe ve Finansman Dergisi* 77, 137-146.
- Akyıldız, H. (1999). Dünyada sosyal güvencilikte alternatif reform arayışları. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi dergisi* 14(2), 197-214.
- Akyıldız, H. (2004). *Sosyal güvenlik hukuku*. Isparta: SDÜ Basımevi.
- Alaslan, F.(2016). Medeni Hukuk'ta dürüstlük kuralı ve hakkın kötüye kullanılması yasağı, *Çankaya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 1(2), 413-434.

Anayasa Mahkemesi'nin 28.12.2017 Tarih ve 2016/179 Esas ve 2017/176 Karar sayılı kararı.

Andaç, F. (2016). *Sosyal güvenlik hukuku ve ilgili kuruluşlar*. Ankara: Detay Yayıncılık.

Alper, Y. (2011). Sosyal güvenlik reformu ve finansmanla ilgili beklentiler, *Sosyal Güvenlik Dergisi 1(1)*, 7-47.

Alper, Y. (2018). *Türk sosyal güvenlik sisteminde sosyal sigortalar hukuku*. Bursa:Dora Yayınları.

Alper Y., İmrohoroglu, S. ve Sayan, S.,(2004). *Türk emeklilik sisteminde reform, mevcut durum ve alternatif stratejiler*. İstanbul: Lebib Yayıncılık.

Altaş, G. (2010). Özel emeklilik sistemleri. *Sermaye Piyasasında Gündem Dergisi (96)*, 8-32.

Apak, S. ve Taşçıyan, K. H. (2010). Türkiye'de bireysel emeklilik sisteminin gelişimi, *Ekonomi Bilimleri Dergisi 2(2)*, 121-129.

Aşkın, U. (2003). Bireysel emeklilik rejimi: OECD lkeleri ile karşılaştırılarak Türkiye'de uygulanabilirliği, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Atılęan, M.H. (2018). Etkin bir bireysel emeklilik sistemi için neriler, *Artvin oruh Üniversitesi Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi 4(1)*, 23-35.

Aydın, E. ve Kaplan, E. (2014). Bireysel emeklilik sisteminin vergi uygulamaları bakımından değerlendirilmesi, *Marmara Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi 36(12)*, 93-114.

Ayhan, A. (2012). Sosyal güvenlik kavramı ve sosyal güvenlik ilkeleri, *Sosyal Güvenlik Dergisi 2(1)*, 41-55.

Bacak, B. (2005). Sosyal güvenlik yönüyle bireysel emeklilik, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi 49*, 159-171.

- Barr, N. ve Diamond, P.. (2006). Pensions: overview of the issues. *Oxford Review of Economic Policy* 22(1), s.1-14.
- Bayar, Y.ve Kılıç, M. (2014). Küresel finansal krizin Türkiye’de bireysel emeklilik sistemine etkileri, *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi* 3(2), 246-264.
- Baysal, B. (2017). Cayma hakkının sözleşme hukukundaki yeri, *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası* 75(1), 273-292.
- Bedük, A. ve Mete, O. (2006). Avrupa Birliği sürecinde Türk sosyal güvenlik sisteminde reorganizasyon çalışmaları, *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi* 9(11), 24-42.
- Berner, F. (2006). Riester pension in Germany: do they substitute or supplement public pensions? positions in the debate on the new public policy on private pensions, *German Policy Studies* 3(3), s.492-534.
- Blake, D. (2003). The UK pension system: key issues. *Pensions: An International Journal* 8(4), s.330-375.
- Bostancı, Y. (2004). Sosyal güvenlik hukukunda isteğe bağlı sigortalılık, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 12, 347-366.
- Boyacıoğlu, N. ve Öçal, M. (2018). Sosyal güvenlik hizmetlerinin finansman yöntemleri: Türkiye’de ve dünyada sosyal güvenliğin finansmanına kısa bir bakış. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10(26), 910-923.
- Can, Y. (2010). Bireysel emekliliğin Türkiye’deki durumu ve gelişimi, *Ekonomi Bilimleri Dergisi* 2(2), 139-146.
- Coşkun Özer, A. ve Gürel, H. (2014). Türkiye’de bireysel emeklilik sistemi bilgi düzeyi ve bes’e katılımda devlet katkısının etkisi üzerine bir araştırma, *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 11(27), 159-166.

- Çiftçi, T. (2016). Grup sigortası kavramı ve tabi olduğu hukuki esaslar, Yayınlanmamış doktora tezi. Ankara: Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Dağalp, N. (2002). Yeni açılımlar ve özel emeklilik sigortası. *Türkiye’de Sigortacılık Sektörünün Sorunları ve Yeni Açılımlar Paneli*. İstanbul: İTO, 49-51.
- Danıştay 4.Dairesinin 24.01.2011 tarih ve 2009/8882 Esas ve 2011/269 Karar sayılı kararı.
- Demirbaş, H.(2006). Yenilik doğuran haklar, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. İstanbul: İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Demirpehlevan, B. (2010). Avrupa Birliği ülkeleri ve Türkiye’de bireysel emeklilik sistemi. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. İstanbul: İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Doğan, A. ve Kabayel, M. (2017). Sosyal güvenlik ve sosyal güvenlik harcamaları üzerine değerlendirmeler, *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 15(2), 217-240.
- Doğan, G.(2014). Sürekli borç ilişkilerinde borçlunun temerrüdü, *Ankara Barosu Dergisi* (2), 385-413.
- Duman, Y. (2014). Dünyanın en yaşlı ikinci ülkesi Almanya’da riester emeklilik sistemi ile zorunlu emeklilik sigortası arasındaki ilişkinin analizi, *Sosyal Güvençe Dergisi* 5, 49-66.
- Elveren, A.H. (2002). Yeni açılımlar ve özel emeklilik sigortası. *Türkiye’de Sigortacılık Sektörünün Sorunları ve Yeni Açılımlar Paneli*. İstanbul: İTO, 52-62.
- Ercoskun Şenol, H.K. (2016). Sözleşmenin içeriğini belirleme özgürlüğü ve bunun genel sınırı: TBK m. 27, *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası* 74(2), 709-737.

- Erdem, T. (2013). Bireysel emeklilik sistemine yönelik değişikliklerin eleştirisi, *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, 104, 73-116.
- Erdoğan, Ç. (2014). Sosyal güvenlik hakkının Yargıtay kararlarına yansımaları, *Sosyal Güvenlik Dergisi* 4(2), 193-217.
- Erdoğan, E.S. (2018). Avrupa Birliği ülkeleri ve Türkiye’de sosyal güvenlik harcamalarının değerlendirilmesi, Ankara Üniversitesi Avrupa Toplulukları Araştırma Ve Uygulama Merkezi (Ataum) Araştırma Dizisi, Nu:41.
- Erdoğan, N.K. (2003). Farklı meslek gruplarının hayat sigortasına bakışı ve bireysel emeklilik sigortasının geleceği, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* (8), 1-15.
- Eren, F. (2019). *Borçlar hukuku genel hükümler*, Ankara:Yetkin Yayınları.
- Ergin, B. (2006). Bireysel emeklilik sistemi nedir, ne değildir?, *Sicil İş Hukuku Dergisi* 1(1), 122-135.
- Erkul, İ. (1968). Sosyal güvenlik sisteminin tarihi gelişimine kısa bir bakış, *Eskişehir İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Dergisi* 4(2), 192-205.
- Erol, S. (2011). Yaşlılık sigortası ve emeklilik yaşı tartışması, *Sosyal BilimlerDergisi* 1(1), 40-65.
- Ezer, B. (2016). Tarihçesi ve bugünü ile Birleşik Krallık sosyal güvenlik sisteminin esasları, *Anadolu Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Prof Dr Akar Öcal Armağanı*, 87-122.
- Gill, I.S., Özer, C. ve Tatucu, R. (2008). What can countries in other regions learn from social security reform in Latin America, *The World Bank Research Observer*, 23 (1), s.57-76.
- Gökbayrak, Ş. (2010). Türkiye’de Sosyal Güvenliğin Dönüşümü, *Çalışma ve Toplum Dergisi* 2(25), 141-162.
- Gözler, K.(2010). *Hukuka giriş*, Bursa: Ekin Kitabevi Yayınları.

- Gözler, K. (2019). *Türk anayasa hukuku*, Bursa:Ekin Kitabevi.
- Green, D.R. (2019). Tontines, annuities and civic improvements in Georgian Britain, *Urban History* 46(4), 649-694.
- Gülver, E. (2008). *Emeklilik sözleşmesi*, İstanbul: Der Yayınları.
- Gürbüz, O. ve Ekinci, S. (2003). Bireysel emeklilik sistemi ve sermaye piyasalarında beklenen etkiler. *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 18(1), 205-228.
- Güvercin, C.H. (2004). Sosyal güvenlik kavramı ve Türkiye’de sosyal güvenliğin tarihçesi, *Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası* 57(2), 89-95.
- Güzel, A., Okur, A.R. ve Caniklioğlu, N. (2016). *Sosyal güvenlik hukuku*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Hanağası, E. (2014). Bireysel emeklilik sisteminde haciz uygulamalarının değerlendirilmesi, *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 16(Özel Sayı), 2631 – 2698.
- Işık Erol, S. (2019). Sosyal güvenlik açısından bireysel emeklilik sisteminin önemi, *İktisadi Yenilik Dergisi* 6(2), 10-29.
- İleri, H. (1998). Türkiye’de sosyal güvenlik sisteminin değerlendirilmesi, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi* 1(1), 163-198.
- İnneci, A. (2013). Bireysel emeklilik sisteminde yapılan yeni düzenlemeler ve değerlendirilmesi, *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 22(1), 105-120.
- Kahraman, M.H. (2014). 5510 sayılı kanunda tanımlı sosyal sigorta statüleri ve çalışan sigortalılık ilişkisi, *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi* 20(1),875-893.
- Kara, S. ve Yıldız, Y. (2016). Türkiye’de bireysel emeklilik sistemi: 2012 sonrası yapılan reformlar ve beklentiler. *İşletme ve İktisat Çalışmaları Dergisi*, 4(1), 23-45.

- Karabey, U. ve Ata, N.(2008). Sigortacılık sektöründe yaşam çözümlemesi: Birikimli hayat sigortaları ile ilgili bir uygulama, *İstatistikçiler Dergisi:İstatistik ve Aktüerya* 1(2), 80-87.
- Kat, G. (2010). *Cumhuriyet döneminde Yusuf Akçura*. Ankara: AKDITYK.
- Kayhan, İ. (2007). Türk hukukunda bireysel emeklilik sistemi, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Konya: Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kender, R. (2011). *Türkiye’de hususi sigorta hukuku : sigorta müessesesi sigorta sözleşmesi*,İstanbul: On İki Levha Yayıncılık.
- Kılıçarslan, S.K. (2015). Tüketici sözleşmelerinde bilgilendirme yükümlülüğü, *Hacettepe Hukuk Fakültesi Dergisi* 5(2), 183-222.
- Kibar, A. F. (2018). Cayma hakkının hukuki niteliği ve sözleşme türlerine göre değerlendirilmesi, *Legal Hukuk Dergisi* 16(186), 2815 – 2846.
- Kolçak, M. ve Arpa, A.T. (2015). Türkiye ve OECD ülkelerinde sosyal güvenlik harcamaları, *EconWorld* 2015, 1-15.
- Kocabıyık, T. ve Küçükçakal, Z. (2018). Türkiye’de bireysel emeklilik sistemi ve çalışanların otomatik katılımdan ayrılma nedenleri: Isparta ilinde bir uygulama, *Journal of Life Economics* 5(4), 233-254.
- Kopf , E.W. (1927). *The early history of the annuity*, New York : L.W. Lawrence, 225-266.
- Kökalan Çımrın, F. ve Durdu, Z. (2015). Türkiye’de sosyal güvenlik sisteminin dönüşümü ve bireysel emeklilik sistemi, *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi* 4(8), 60-75.
- Kul Parlak, N. (2016). Güney Avrupa rejiminde emeklilik sistemleri: mukayeseli bir analiz, *Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 5(1), 118-140.
- Küçük, T. (2016). Bireysel emeklilik sistemi yatırımlarının getiri oranlarının hesaplanması: bir vaka analizi, *Marmara Üniversitesi Öneri Dergisi* 14(2), 509-530.

- Küçükpehlivan, O. (2006). Sözleşmelerin internet aracılığı ile kurulması ve geçerliliği. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Ankara: Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Olgaç, K. (2002). Yeni açılımlar ve özel emeklilik sigortası. *Türkiye’de Sigortacılık Sektörünün Sorunları ve Yeni Açılımlar Paneli*. İstanbul: İTO, 63-67.
- Orhan, S. (2015). Osmanlı Devleti’nde tanzimat sonrası dönemde sosyal güvenlik düzenlemeleri, *İş ve Hayat Dergisi 1(1)*, 193-210.
- Özel, Ç.(1988). Ülkemizde sigorta sözleşmelerinin yorumu sorunu, *Dicle Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 4(4)*, 263-270.
- Özmert Koçer, Ş. (2014). Almanya Federal Cumhuriyeti sosyal güvenlik sistemi ve sistem içerisinde sosyal sigorta uygulamaları, *Dış İlişkiler ve Yurtdışı İşçi Hizmetleri Genel Müdürlüğü Uzmanlık Tezi*.
- Packard, T.G. (2002). Pooling, savings and prevention: mitigating the risk of old age poverty in Chile. World Bank Working Paper No. 2849.
- Peker, İ. (2016). Türkiyede bireysel emeklilik sistemindeki maliyetlerin düşürülmesi ve otomatik katılım sistemi üzerine öneriler. *Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi 16(33)*, 36-62.
- Poterba, J.M. (1997). The history of annuities in the United States, *National Bureau of Economic Research Working Paper, No.6001*.
- Poterba, J.M. (2001). Annuity Markets and Retirement Security , *Fiscal Studies 22(3)*, 249-270.
- Rakıcı, C. ve Ela, M. (2016). Türkiye’de bireysel emeklilik sistemine yönelik vergisel teşvikler, *Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi 16(3)*, 89-110.
- Saat, D. (2016). Tüketici işlemi niteliğindeki sigorta sözleşmeleri ve bu kapsamda sigorta tahkim komisyonunun rolü, *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi 22(3)*, 2453-2471.

- Seyfullahoğulları, Ç. A., Özpek, H.B. ve Demirhan, B. (2017). Türkiye’de bireysel emeklilik sistemi ve otomatik katılımın sisteme katkıları açısından değerlendirilmesi, *Yalova Sosyal Bilimler Dergisi* 7(14), 105-131.
- Sosyal Güvenlik Kurumu [SGK] (2009). Sosyal güvenliğin tarihçesi. <http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/kurumumuz/tarihce> (Erişim tarihi: 26.2.2020)
- Supan, A.B. ve Wilke, C. (2004). Reforming the German Public Pension System, Paper Prepared for the 2004 General Assembly of the Japan Pension Research Council, 9-10 September, 2004, Tokyo, Japan, s.1-33.
- Şahin, T. (2011). Elektronik sözleşmelerin kuruluşuna ilişkin irade beyanları ve bu beyanların geri alınması, *Türkiye Barolar Birliği Dergisi* 95, 331-376.
- Şener, O. ve Akın, F. (2010). Özel emeklilik fonları ve türkiye’de bireylerin bireysel emeklilik sistemine giriş kararlarını etkileyen faktörlerin belirlenmesi üzerine bir araştırma, *Marmara Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi* 29(2), 291-321.
- Şide, S. (1985). Sosyal yardım, sosyal refah ve sosyal güvenlik hizmetlerinde ülkemizde neler bekleniyor, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi* (34), 48-55.
- Tepecik, F. (2018). Sözleşmelerde asimetrik bilgi, *Anadolu Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi* 4(1), 21-33.
- Topçuoğlu, M. ve Öztürk, M. (2009) Özel sigorta girişiminin sosyal güvenlik sistemi açısından önemi, *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi* 1(1), 1-16.
- Tugay, M. (2018). Türk Ve Alman sosyal güvenlik hukuku açısından devlet destekli özel (bireysel) emeklilik programlarına mukayeseli bir bakış, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Tunç, Y.E. (2016). Türkiye bireysel emeklilik sistemi, Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Samsun: On Dokuz Mayıs Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Türmerdem, M.(2018). Sürekli borç ilişkilerinde borçlunun temerrüdü ve sonuçları (TBK mad. 126), Yayımlanmamış doktora tezi. Ankara: Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Türkoğlu, İ. (2013). Sosyal devlet bağlamında Türkiye’de sosyal yardım ve sosyal güvenlik, *Akademik İncelemeler Dergisi* 8(3), 275-305.
- Ulutürk, S. ve Dane, K. (2009). Sosyal güvenlik: teori, dönüşüm ve Türkiye uygulaması, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi* 8(29), 114-142.
- Ünan, A.S. ve Karayazgan, A. (2009). *Bireysel emeklilik hukuku*, İstanbul: Scala Yayıncılık.
- Ünan, S.(2017). *Türk Ticaret Kanunu şerhi altıncı kitap-sigorta hukuku, can sigortaları*, İstanbul: On İki Levha Yayınları.
- Whitehouse, E. (2007). *Pensions Panorama: Retirement-Income Systems in 53 Countries*. Washington, D.C.: World Bank.
- Yargıtay 13. Hukuk Dairesi’nin 13.06.2014 Tarih ve 2013/16898 Esas ve 2014/18895 Karar Sayılı Kararı.
- Yargıtay Hukuk Genel Kurulu’nun 17.09.1997 Tarih ve 1997/11460 Esas ve 1997:651 Karar Sayılı Kararı.
- Yeniocak, U.(2013). Borçlar kanunu hükümlerine göre genel işlem koşullarının yargısal denetimi, *Türkiye Barolar Birliği Dergisi* (103), 75-96.
- Yılmaz, K.K.(2016). Tam üçüncü kişi yararına sözleşme, *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi* 22(3), 1759-1771.
- Yurdadoğ, V. (2017). Sosyal güvenlik ve yeniden gelir dağılımına etkisinin teorik çerçevede değerlendirilmesi, *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 26(1), 254-269.
- Yücedağ Göztepe, N. (2016). Mesafeli sözleşmelerde tüketicinin cayma hakkı, *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi* 7(27), 667-690.

<https://www.egm.org.tr/bilgi-merkezi/istatistikler/> (Erişim tarihi 15.4.2020)

<https://www.allianz.com.tr/content/dam/onemarketing/aztr/allianz/pdf/bes-azhe-form/emeklilik-bilgi-formu.pdf> (Erişim tarihi 1.5.2020)

<https://www.allianz.com.tr/content/dam/onemarketing/aztr/allianz/pdf/bes-azhe-form/emeklilik-talep-formu.pdf> (Erişim tarihi 1.5.2020)

www.tuik.gov.tr (Erişim Tarihi: 16.3.2020)

<https://www.axahayatemeklilik.com.tr/documents/formlar/bireysel/Hesap-Ozeti.pdf> (Erişim tarihi 1.5.2020)

https://www.vakifemeklilik.com.tr/docs/default-source/bireysel-emeklilik-formlari/talep-formlari/katilimci-icin-ayrilma-hesap-ozeti.pdf?sfvrsn=2215dc95_4 (Erişim tarihi 1.5.2020)

<https://www.anadoluhayat.com.tr/Documents/ayrilma-bilgi-formu-ornegi.pdf>

https://www.vakifemeklilik.com.tr/docs/default-source/bireysel-emeklilik-formlari/diger-formlar/ayrilma-bilgi-formu.pdf?sfvrsn=560e619f_4 (Erişim tarihi 1.5.2020)

http://www.sosyalsiyaset.net/documents/sgs_tarihi_gelisim.htm (Erişim Tarihi: 26.2.2020)

www.tsb.gov.tr (Erişim tarihi: 01.02.2020)

http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/emekli/emeklilik_kavrami (Erişim tarihi: 19.12.2019)

http://www.unicankara.org.tr/doc_pdf/h_rigths_turkce.pdf (Erişim tarihi 19.12.2019)

<https://www.fibaemeklilik.com.tr/bireysel-emeklilik/nasil-emekli-olurum> (Erişim tarihi: 22.06.2020).

EK-1

Anayasa Mahkemesi'nin 23.01.2008 Tarih ve 2008/17 Esas ve 2010/44 Karar sayılı kararı. “15) 5728 Sayılı Temel Ceza Kanunlarına Uyum Amacıyla Çeşitli Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunun 485 inci Maddesi ile Değiştirilen 28.03.2001 Tarihli ve 4632 Sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Kanunun 8 inci Maddesinin Dördüncü Fıkrasının (g) Bendinin (3) Numaralı Alt Bendinin “milli savunmaya karşı suçlar, devlet sırlarına karşı suçlar ve casusluk” Tümcesinin Anayasaya Aykırılığı

İptali istenen tümceyi de içeren kuralla, 28.03.2001 tarihli ve 4632 sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Kanunun Emeklilik şirketlerinin kuruluş esasları ve kuruluş iznini öngören 8 inci Maddesinin Dördüncü Fıkrasının (g) Bendinin (3) numaralı alt bendinde değişiklik yapılmakta ve “milli savunmaya karşı suçlar, devlet sırlarına karşı suçlar ve casusluk” tümcesinin kapsamına giren taksirli suçlardan mahkûm olanların emeklilik şirketlerinin kurucusu olamayacakları hükme bağlanmakta yani bu konuda süresiz hak yoksunluğu getirilmektedir. 4632 sayılı Kanunun değişiklikten önceki 8 inci maddesinde taksirli suçlar hak yoksunluğunun dışında bırakılmıştır. İptali istenen tümce ile getirilen hak yoksunluğu yani kısıtlama ile Oda ve Birliklerin yürüttüğü hizmet arasında, günün koşullarına ve gerçeklerine uyan ve zorunlu bir neden sonuç bağının kurulması mümkün bulunmamaktadır. Bu durumda, yukarıda (1) numaralı başlık altında belirtilen nedenlerle 23.01.2008 tarihli ve 5728 sayılı Temel Ceza Kanunlarına Uyum Amacıyla Çeşitli Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunun 485 inci Maddesi ile değiştirilen 28.03.2001 tarihli ve 4632 sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Kanunun 8 inci maddesinin dördüncü fıkrasının (g) bendinin (3) numaralı alt bendinin “milli savunmaya karşı suçlar, devlet sırlarına karşı suçlar ve casusluk” tümcesi Anayasanın 2 nci, 5 inci, 13 üncü, 49 uncu ve 90 ıncı maddelerine aykırı olup, iptali gerekmektedir.”