

BİREYSEL EMEKLİLİK TASARRUF VE YATIRIM SİSTEMİ KANUNU

7.4.2001 tarihli Resmi Gazete’de yayınlanan ve 6 ay sonra yani 7.10.2001 tarihinde yürürlüğe girecek 4632 sayılı Kanun’un 1. Maddesine göre, bu Kanun, kamu sosyal güvenlik sisteminin tamamlayıcısı olarak, bireylerin emekliliğe yönelik tasarruflarının yatırıma yönlendirilmesi, emeklilik döneminde ek bir gelir sağlanarak refah düzeylerinin yükseltilmesi, ekonomiye uzun vadeli kaynak yaratarak istihdamın artırılması ve ekonomik kalkınmaya katkıda bulunulmasını temin etmek üzere çıkarılmıştır.

Çıkış gerekçeleri açısından kuşkuyla yaklaştığımız Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi, bireylerin gönüllü katılımı esasına dayanmaktadır.

Bireysel emeklilik politikalarını belirlemek ve bunların gerçekleştirilmesi için alınması gereken önlemler konusunda öneride bulunmak üzere Bireysel Emeklilik Danışma Kurulu kurulmuştur. Bu Kurul, Hazine Müsteşarının başkanlığında, Maliye Bakanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Hazine Müsteşarlığı ve Sermaye Piyasası Kurulu tarafından görevlendirilecek en az Genel Müdür düzeyinde bir temsilciden oluşmaktadır ve bu Kurul, en az 3 ayda bir müsteşarlıkca belirlenen tarih ve gündemle toplanacaktır.

Yasa’ya göre, bireysel emeklilik sistemine, medeni hakları kullanma ehliyetine sahip kişiler katılabilir. Katılım için, emeklilik şirketiyle sözleşme imzalanmak zorundadır.

Katılımcı, emeklilik sözleşmesinde yeralacak şartlar çerçevesinde, katkı payının (priminin) aynı şirkete ait birden fazla fon arasında paylaştırılmasına karar verebilir. Ayrıca katılımcı, bireysel emeklilik hesabındaki birikimlerinin başka bir emeklilik şirketine aktarılmasını talep edebilir. Bu durumda Şirket, bildirimden itibaren yedi iş günü içerisinde talebi yerine getirmekle yükümlüdür. Aksi halde ödeyeceği temerrüt faizi, katılımcının dahil olacağı fonun son aylık getirisinin iki katından aşağı olmayacaktır.

Şirket, katkı paylarını, şirkete intikalini takip eden en geç ikinci iş gününde yatırıma yönlendirmek zorundadır. Bunun aksi davranış, şirketin hukuki sorumluluğunu doğurmaktadır.

Emeklilik, katılımcının sisteme giriş tarihinden itibaren en az 10 yıl sistemde bulunması koşulu ile 56 yaşını tamamladığında mümkündür:

Emekli olan katılımcı, bireysel emeklilik hesabındaki birikimlerinin bir kısmının veya tamamının bir defada kendisine ödenmesini, ya da yapacağı yıllık gelir sigortası sözleşmesi çerçevesinde kendisine maaş bağlanmasını talep edebilir. Bu durumda Şirket, bu talebi çalışanın hak sahibi olduğu tarihten itibaren yedi iş günü içerisinde yerine getirmekle yükümlüdür.

Yasaya göre emeklilik maaşı, aylık, üçer aylık, altı aylık veya yıllık olarak ödenebilir.

Emeklilik sözleşmesi süresi içinde, katılımcının vefat etmesi halinde lehdarı; sürekli işgöremezlik durumunun ortaya çıkması halinde kendisi, bireysel emeklilik hesabındaki birikimlerin ödenmesini talep edebilir.

Katılımcının emekliliği kazanmadan sistemden ayrılma talebinde bulunması halinde, bireysel emeklilik hesabındaki birikimler, emeklilik sözleşmesi hükümleri çerçevesinde

katılımcıya ödenir. Bu işlemler yedi iş günü içerisinde yapılmaz ise, şirketin ödeyeceği temerrüt faizi, katılımcının dahil olduğu fonun, son aylık getirisinin iki katından aşağı olmayacaktır.

Ödenmesi gereken tutar, ödemeyi gerektiren tarihten itibaren 10 yıl içinde hak sahipleri tarafından aranmamışsa, para onuncu yılı takip eden yılbaşından itibaren altı ay içerisinde Müsteşarlık emrine T:C:Merkez Bankası'na aktarılır. T.C. Merkez Bankası'na yatırılan bu paralar iki yıl içinde sahipleri tarafından aranmaz ise Hazine'ye gelir kaydedilecektir.

Şirket, sisteme ilk kez katılacaklardan giriş aidatı talep edebilir ve ayrıca, katkı payı fon varlıkları veya fon gelirleri üzerinden yönetim gideri ve fon işletim masrafı kesintisi yapılabilir.

Bu Kanuna göre çalışacak olan şirketler, emeklilik bransında ruhsat almış olacaktır. Şirket Anonim Şirket şeklinde kurulacak, faaliyet konusu Kanunda sınırlanan şekilde belirlenecek, sermayesi 20 trilyondan az olmayacak ve ödenmiş sermayesi de en az 10 trilyon olacak, geri kalanının üç yıl içinde ödeneceği taahhüt edilecek, hisse senetleri nakit karşılığı çıkarılacak ve nama yazılı olarak düzenlenecektir.

Bu şirket kurucularının tasfiyeye tabi tutulan bankerler, bankalar, sigorta şirketleri ile para ve sermaye piyasalarında faaliyet gösteren diğer kurumlarda doğrudan veya dolaylı olarak % 10 ve daha fazla payının olmaması ve şirkete ait sermayenin en az % 51'nin mali piyasalar konusunda yeterli bilgi ve tecrübeye sahip tüzel kişilere ait olması gerekmektedir.

Kuruluş izni için gerekli olan sermaye tutarı, DİE Toptan Eşya Fiyat Endeksinin iki katının gerektirdiği miktar ve sınırları aşmamak üzere Müsteşarlık tarafından artırılabilir.

Kuruluş izni alan şirketin, faaliyete geçebilmesi için Müsteşarlık'tan faaliyet ruhsatı alması gerekmektedir. Bunun için başvurularda iki yıl içinde en az yüzbin kişiye hizmet verecek şekilde gerekli her türlü planlamanın yapılmış olması gibi koşullar aranmaktadır.

Bu Kanun hükümlerine aykırı hareketlerinden dolayı hapis veya bir defadan fazla ağır para cezası ile cezalandırılanlar hiç bir şirkette yönetim kurulu üyesi, denetim kurulu üyesi, genel müdür yardımcısı, genel müdür veya birinci derecede imza yetkisine sahip görevli olarak çalıştırılmayacaktır.

Şirketlerin ana sözleşmelerinin değiştirilmesinde Müsteşarlığın uygun görüşü gereklidir, Bazı durumlarda hisse devirleri, şirket birleşmeleri Bakanlığın iznine tabidir.

Şirketin yükümlülüklerini yerine getiremediği veya katılımcıların hak ve menfaatlerini tehlikeye düşürecek derecede zayıflamakta olduğunun tespiti halinde, Bakan şirketin yönetim kurulundan kar dağıtımının durdurulması da dahil olmak üzere çeşitli tedbirler alınmasını isteyebilir. Bu durumda şirket 10 işgünü içerisinde iyileştirme planını hazırlayıp Müsteşarlığa göndermek zorundadır. Aksi halde ya da tedbirlerin zamanında alınmaması durumunda Bakanını, şirketin fonlarını başka şirketlere devr etmek, şirketin iflasını istemek, şirketin yönetim kurulu üyelerinin tamamını ya da bir kısmını görevden alarak yönetim kuruluna üye atamak, faaliyet ruhsatını iptal etmek gibi yetkileri vardır.

Kanunun 6. Bölümü şirketlerin en az yılda bir kez müsteşarlık ve kurul tarafından denetleneceğini, ayrıca yılda bir kez de bağımsız denetleme kuruluşları tarafından denetleneceğini hüküm altına almıştır.

7.Bölüm suç ve cezaları belirlemiş olup, bu konuda da ayrıntılı hükümlere yer verilmiştir.

Geçici madde 1, halen hayat sigortası kapsamında prim ödeyenlerin Müsteşarlıkca belirlenecek esas ve usullere göre primlerini Bireysel Emeklilik Sigortası sistemine geçirebileceklerini, bu durumda 5 yıl içerisinde prim aktarımı yapıldığı takdirde her türlü vergi, resim ve harcin alınmayacağını, katılımcıların sisteme giriş aidatı ödemeyeceğini ve masraf kesintilerinin yapılamayacağını hüküm altına almıştır.

Kanunun ardında yatan anlayış:

Yeni liberal politikalar dünyanın bir çok ülkesinde olduğu gibi ülkemizde de sosyal güvenlik sistemlerini sermaye için yeni bir kar alanı, yeni bir pazar haline getirme çabasıdır. Türkiye’de 1996 Mart ayında kamuoyuna açıklanan “Sosyal Güvenlik Reformu” önerileri, ILO tarafından hazırlanmıştır. 1994 yılında Türk Hükümetinin isteği ile hazırlıklarına başlayan ILO projesi “Dünya Bankası” tarafından finanse edilmiştir. Sosyal güvenlik reform seçeneklerine ilişkin bu projeye paralel olarak, Avustralya Sağlık Sigortası (HIC) tarafından Türkiye’de sağlık hizmetleri ve finansmanının yeniden yapılanmasına ilişkin bir çalışma da yürütülmüştür. Her iki kuruluş tarafından hazırlanan raporların ortak özelliği, sosyal güvenlik ve sağlık sisteminin işleyişinin, serbest rekabet sisteminin piyasa koşullarına bırakılmasıdır.

Türkiye’de uygulanmakta olan sosyal güvenlik sistemi, Almanya’daki uygulamaları örnek olarak alan Bismarck modeline dayanır. Bu modelde mesleki faaliyet ölçütü temel alınır ve kişi, çalışmasının hukuki niteliklerine göre sigortalı sayılır. Sistemi, çalışanların ve işverenlerin katkıları ayakta tutmaktadır. Bu modele göre sosyal güvenlik, bireysel tasarruf sistemi değil, birey ve ailelerinin işsizlik, yaşlılık, emeklilik, hastalık ya da ölüm nedeniyle uğradıkları zarardan korumayı hedefleyen ve kuşaklar arasında dayanışmaya dayanan bir koruma programıdır.

Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi ise, tümüyle bireyi esas alan ve tasarruf hesabı anlayışına dayanan, “sosyal güvenlik” anlayışından uzak bir mevduat hesabıdır. Bu sistemi getirmenin bir amacı, işveren katkısını ortadan kaldırarak işgücü maliyetini düşürmektir. Sistemin diğer bir amacı ise sisteme katılanların birikimlerinin borsaya aktarılmasıdır. Emeklilik fonlarında biriken kaynaklar bu sistemde borsanın işleyişine bırakılacaktır. Fonların değer kazanması halinde emekli aylığı yükselecek, kaybettiği zaman ise düşecektir. Fonları işleten şirketin iflas etmesi durumunda ise katılımcının birikimi yok olma noktasına gelecek, emeklilik hakkı ve birikimleri gasp edilecektir. Bu sistem sosyal güvenlik anlayışından yoksun bireyi, ailesi ile değil tek başına değerlendiren, kişiyi yaşlılık, emeklilik, hastalık ve ölüm nedeniyle uğradığı zarardan korumayı hedeflemeyen, yalnızca şirketlerin kar maksimizasyonuna dayalıdır.

Kanunun Yasama Bölümüne İlişkin Görüş ve Eleştirilerimiz

MADDE 1. Kanunun amacı ve kapsamında, kamu sosyal güvenlik sisteminin tamamlayıcısı olarak, bireylerin emekliliğe yönelik tasarruflarının yatırıma yönlendirilmesi ile emeklilik döneminde ek bir gelir sağlanarak refah düzeyinin yükseltilmesi ve istihdamın

artırılmasının amaçlandığı belirtiliyor. Ancak bu sistemin uygulandığı başta Şili olmak üzere birçok ülkede, sistem ne kalkınmaya katkı yaratmış, ne de istihdamı arttırmıştır. Aksine Şili halkının bugün gelinen noktada, artık geleceğe ilişkin hiçbir umutları kalmamıştır. Başlangıçta Şili’li emeklilik sigortası şirketlerince işletilen emeklilik fonları, finans piyasalarındaki dalgalanmalar nedeniyle iflas etmiş ve fonlar başta Amerikalı olmak üzere yabancı finans şirketlerinin eline geçmiştir.

1. Maddenin devamında, “Bu kanunda hüküm bulunmayan hallerde sermaye piyasası ve sigortacılık mevzuatının ilgili hükümleri ve genel hükümler” in uygulanacağı belirtilmektedir. Bu tasarruf hesabı anlayışıdır, sosyal güvenlik kapsamında olması gereken “emeklilik” kavramı ile çelişmektedir.

MADDE 2. Yasada adı geçen, taraflar arasında Hazine Müsteşarlığı, Sermaye Piyasası Kurulu, Emeklilik şirketi isimleri geçtiği halde, emekçilerin geleceği ile ilgili bir konuda ilgili bakanlığın - Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı- adı geçmemektedir.

MADDE 5. Katılımcının hak ve yükümlülüklerinin anlatıldığı bu madde de, katılımcının, bireysel emeklilik hesabındaki birikimlerini başka bir emeklilik şirketine aktarılmasını talep edebileceği; ancak bu talebin yapılabilmesi için bu Kanun kapsamında yapılan ilk emeklilik sözleşmesinin yürürlük tarihinden itibaren en az 1 yılın geçmesi gerektiği belirtiliyor. Başka bir deyişle, katılımcı ilk şirket tercihini yaptıktan sonra, şirketinin fonlarını iyi işletmediğini düşünerek veya bir başka nedenle pişman olursa en az bir yıl beklemek zorunda kalacaktır.

Katılımcı fonlarını bir başka şirkete aktardıktan sonra, “Şirket, katkı paylarını, şirkete intikalini takip eden en geç ikinci iş gününde yatırıma yönlendirmek zorundadır” ibaresi, fonların şirket tarafından iki gün işletilmesi hakkının şirkete verilmesini ifade etmektedir. Fonlarda toplanmış çok miktarda birikimin iki gün bir şirket tarafından işletilmesi, şirketin, katılımcılarının birikimleri ile muazzam getiri elde etmesini sağlayacaktır.

MADDE 6. Emekli olma ve emeklilik seçeneklerinin anlatıldığı bu madde de, emekli olmak için iki önkoşulun yerine getirilmesi gerektiği belirtiliyor, bunlar;

- En az 10 yıl sisteme ödeme yapmış olmak,
- 56 yaşını tamamlamış olmak.

Katılımcı bu iki koşulu yerine getirdikten sonra birikimlerini topluca alabilme hakkına sahip olabiliyor. Katılımcı eğer “yıllık gelir sigortası sözleşmesi” çerçevesinde kendisine maaş bağlanmasını talep ederse, farklı bir sözleşme yapmak zorunluluğu getiriliyor. Dolayısı ile katılımcı 10 yılın sonunda düzenli gelir elde edebilmek için şirketin üstlendiği riziko (katılımcının yaşı, sağlık durumu vb hususlar emeklilik miktarını etkileyen faktörler arasında), tazminat yükümlülüğü ve kapsamı gibi kavramların devreye girmesi, alınacak emekli aylığını belirsizleştiriyor.

Bu maddede yer alan “Şirket, bu maddede öngörülen aktarma ve ödeme yükümlülüklerini yedi iş günü içerisinde yerine getiremezse, yedinci iş gününün sonunda ihtara gerek kalmaksızın kendiliğinden mütemerrit hale gelir. Bu halde uygulanacak aylık temerrüt faizi, katılımcının dahil olduğu fonun son aylık getirisinin iki katından aşağı olamaz” ifadesi de güvence değildir. Çünkü yedi gün içerisinde ödemeyi yapamayacak şirket, iflas ederse anaparayı bile ödeyemeyecek duruma gelebilir. Bir şirketin temerrüte düşmesi, şirketin çok zor durumda olduğunu gösterir. Böyle bir şirket piyasada itibar kaybeder ve yeni fon

toplayamaz. Bu durumda da sözkonusu şirket değil son aylık getirinin iki katını, ana parayı bile ödeyemez.

MADDE 7. Bu maddede, katılımcı tarafından şirkete ödenmesi gereken çeşitli giderler tanımlanıyor. Bu bağlamda, katılımcının sisteme ilk kez katılması halinde şirket tarafından bir “giriş aidatı” talep edilebileceği ve ayrıca fon varlıkları ve fon gelirleri üzerinden yönetim giderleri ile fon işletim masrafı kesintilerinin şirket tarafından yapılabileceği belirtiliyor. Giriş aidatı, emekliliği için tek başına tasarrufta bulunan katılımcıların birikimleri üzerinden de ayrıca ticaret yapılacağı anlamına gelmektedir. Bu şekliyle bakıldığında şirket, aidat ya da gider karşılıkları dışında hiç bir şey kazanmayacak gibi gözükmektedir. Ancak Yatırım Fonları üzerinden elde edilen rant gibi şirketler, bu birikimler üzerinden oluşturulacak portföyler üzerinden de rant elde edeceklerdir. Örneğin, Emeklilik Fonundaki belli bir Hisse senedinin Borsa’da satışına karar verildiğinde öncelikle Şirketin kendi portföyündeki hisseler satılıp, arkadan Fon portföyü satışa konacak olursa; Fon hisseleri yüklü bir satış olacağı için muhtemelen düşük fiyattan satılacak, Şirket ise daha önce görece yüksek fiyattan satmış olduğu hisseleri aynı gün daha düşük fiyatla tekrar satın almak suretiyle günlük karlar elde edebilecektir.

MADDE 8. Bu maddede şirket yöneticileri ve kurucularının sahip olması gereken asgari özellikler belirtiliyor. Şirket sermayesinin en az % 51’inin mali piyasalar konusunda yeterli bilgi ve tecrübeye sahip tüzel kişilere ait olması şartı aranıyor. “yeterli bilgi ve tecrübeye sahip olma” şartının altının doldurulmadığı ve bu hükmün şartlara bakılarak esnek bir anlayışla kullanılacağı görülüyor.

MADDE 14. Bu maddede mali bünyenin güçlendirilmesi için alınacak önlemler üzerinde duruluyor. Şirketin sözleşmelerden doğan yükümlülüklerini yerine getirmediğinin veya mali bünyesinin katılımcıların hak ve menfaatlerini tehlikeye düşürecek düzeyde zayıflamakta olduğunun tesbiti halinde, ilgili Bakan tarafından Şirketten bazı tedbirler alması talep edilebiliyor. Bu talepler arasında sermayenin arttırılması, ödenmemiş kısmının ödenmesi veya kısmen veya tamamen satılması veya satışların durdurulması, yeni iştirak ve sabit değerlerin tasarruf edilmemesi v.b. mali önlemler bulunmakla birlikte, mevduat sahiplerine tanınan devlet garantisi benzeri bir güvenceden hiç bir şekilde söz edilmediği dikkat çekiyor. Bu durumda şirketin iflas etmesi halinde bütün birikimler ve emeklilik hakkı yok olma noktasına gelecektir.

27. maddesinde yayımlandığı tarihten itibaren 6 ay sonra yürürlüğe gireceği belirtilen “Bireysel Emeklilik Yasası”nin amaç maddesinde de belirtildiği gibi, amaç ekonomiye uzun vadeli kaynak yaratmak, nihai hedef ise şirketlere yeni kazanç alanları sağlamaktır. Bu kazançların bir bölümü hisseleri Borsada işlem gören şirketlerin Fon Şirketlerinin yapacağı alımlar sayesinde kapitalizasyon değerlerini yükseltip, kısa vadede yapacakları vur-kaç’lar üzerinden spekülatif kazançlarını arttırmaları gerçekleşecektir.