Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi
Gazi Akademi Genç Sosyal Bilimciler Sempozyumu 2017 Özel Sayısı (175-191)

Bireysel Emeklilik Sisteminin Türk Vergi Sistemi Açısından Analizi

Arzu POLAT[*] H. Muhammet KEKEÇ[**]

Geliş Tarihi (Received): 08.04.2017 – Kabul Tarihi (Accepted): 16.06.2017

Öz

Bireylerin daha güvenli bir hayat sürmeleri için kurulan sosyal güvenlik sistemleri, yaşlı nüfus sayısının artmasıyla birlikte kaynak sıkıntısı çekmiş ve finansman sorunları yaşamıştır. Yaşanılan sorunlar neticesinde alınan emeklilik yaşını artırma ve emekli maaşını düşürme gibi önlemler ise bireylerin geleceklerini güvence altına almak, çalışma hayatı sonrası emeklilik döneminde hayat standartlarını yükseltmek için sosyal güvenlikte reform arayışlarına yol açmıştır. Bu reform çerçevesinde Dünyada 1990 yılına kadar uygulanan tek ayaklı sosyal güvenlik sistemi yerini çok ayaklı sosyal güvenlik sistemlerine bırakmıştır. Bu sistemin birinci basamağını tek ayaklı sistemin varlığını koruyan, devlet garantisi altında zorunlu sosyal güvenlik sistemleri, ikinci basamağını finansmanı işveren tarafından karşılanan mesleki emeklilik sistemleri ve üçüncü basamağını ise, özel şirketlerin yönetiminde bireylere ek gelir sağlayan bireysel emeklilik sistemleri oluşturmaktadır. Bireysel emeklilik sistemi uygulamaları, ülkeden ülkeye farklılık göstermekle birlikte genellikle gelişmiş ülkelerde gönüllülük esasına göre, gelişmekte olan ülkelerde ise zorunluluk esasına göre uygulanmaktadır.

Anahtar Kelimeler: *Gelecek güvencesi, Sosyal güvenlik sistemleri, Sosyal reformlar, Bireysel emeklilik sistemleri, Bireysel emeklilik ve vergiler.*

[*] Araş.Gör. Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Maliye Bölümü, arzuakyldz@gmail.com.
[**] Öğr.Gör. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu, muhammmet.kekec@istanbul.edu.tr.

Analysis of Individual Pension System in Terms of Turkish Tax System

Abstract

The social security systems established for individuals to live a safer life have suffered from resource constraints and financial problems as the number of elderly population increases. Measures such as increasing the age of retirement and reducing pensions in the face of problems has led to the search for reform in social security to secure the future of individuals and to raise living standards in the post-working retirement age.

In the context of this reform, the single-pillar social security system implemented in the world until 1990 left its place in multi-legged social security systems. This system consists of mandatory social security systems under the state guarantee, occupational pension systems financed by the employer financing the second phase, and private pension systems providing additional income for the individuals under the management of private companies, which protects the first step of the existence of the one-legged system. The practices of the private pension system are applied on the principle of voluntarism in the developed countries, on the basis of necessity in the developing countries, although they vary from country to country.

Keywords: *Future assurance, Social security systems, Social reforms, Individual pension systems, Individual pensions and taxes.*

Giriş

Dünyanın birçok gelişmiş ve gelişmekte olan ülkesinde, bireysel emeklilik sistemleri piyasalara uzun vadeli fon sağlamaları nedeniyle büyük önem taşmaktadır. Bu önemle de Bireysel Emeklilik Sistemi, sosyal güvenlik sistemlerinde ortaya çıkan ve çıkması muhtemel olumsuzlukları ortadan kaldırmanın bir aracı olmaktadır.

Sanayileşmiş ülkelerde nüfusun yaşlanması ile sosyal güvenlik sistemlerinin aktif - pasif dengelerinin bozulmaya başlaması, sosyal güvenlik reformunun en önemli gerekçesini oluşturmuştur (Danışoğlu, s.219). Sanayileşmiş ülkelere bakıldığında, bu ülkelerde tasarrufların önemli bir kısmını emekliliğe yönelik fonların oluşturduğu görülmektedir. Bu fonlar aynı zamanda ülkelerin ekonomik gelişmelerinde gerekli olan uzun vadeli kaynağı da oluşturmaktadır. Gelişmekte olan ülkelerde ise reform ile bireylere daha nitelikli ve daha yüksek düzeyde sosyal güvenlik hizmetinin verilmesi amaçlanmıştır.

Bireysel Emeklilik Sistemi konusunda ülkeler arasında uygulama farklılıkları görülmektedir. Sistem, bazı ülkelerde sosyal güvenliği tamamlayıcı olurken, bazı ülkelerde sosyal güvenliğin alternatifi olmaktadır. Sisteme katılım şekli ise bazı ülkelerde zorunlu, bazı ülkelerde gönüllüdür. Türkiye'de sisteme katılımlar gönüllülük esasına göre işlemekle birlikte son zamanlarda otomatik katılım gündeme gelmiştir, bu ise zorunluluk gibi algılansa da hala sisteme girişler gönüllüdür, zira sistemden çıkışlar yapılabilmektedir.

Türkiye'de 2001 yılında başlayan krizle birlikte sosyal güvenlik sisteminde sorunlar yaşanmış, sosyal refah devleti olma anlayışı ön plana çıkmıştır. 4632 sayılı "Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu[*]" ile 2003 yılından itibaren, sosyal güvenlik sisteminin tamamlayıcısı olarak görebileceğimiz bireysel emeklilik sistemi uygulanmaya başlanmıştır. Bu sistemin işleyişini başarılı bir şekilde sağlamak amacıyla vergi kanunlarında değişiklikler yapılmış ve vergisel teşvikler sağlanmıştır.

Çalışmada, bazı yabancı ülkelerde ve Türkiye'de bireysel emeklilik sistemi hakkında bilgi verilerek, sistem Türk Vergi Sistemi açısından değerlendirilmeye çalışılmıştır.

1. Bireysel Emeklilik Sistemi, Amaç ve Önemi

Dünya Bankası bireysel emeklilik sistemini, sosyal güvenliği çok ayaklı bir yapıya dönüştürerek ekonomide büyümeye yardımcı olan bir sistem olarak görmüş ve bireysel emeklilik sistemini "tümüyle özel nitelik taşıyan, isteğe bağlı olan, istihdamdan bağımsız ve bireylere ek emeklilik geliri sağlayan bir sistem (World Bank, 1994, s.47)" olarak tanımlamıştır.

[*] 07.04.2001 tarih ve 24366 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ise bireysel emekliliği, herkesi kapsayan bir evrensel koruma olarak görmüş ve bireysel emeklilik sistemini, refaha ulaşmada daha fazla gelir ve tasarruf yapmak isteyenlere sunulan bir imkan olarak tanımlamıştır (Alpar, 2016, s.11).

Bireysel Emeklilik Sistemini (BES); bireylerin istekleri doğrultusunda düzenli olarak tasarrufta bulunup, emeklilik dönemlerinde rahat etmelerini sağlayacak geleceğe yatırım sistemi olarak tanımlamamız mümkündür. Türkiye'de BES, gönüllü katılım esasına dayanır, kamu sosyal güvenlik sisteminin bir alternatifi değil, tamamlayıcısıdır, bireylere emeklilik dönemlerinde ek gelir sağlayan bir tasarruf aracıdır.

Türkiye'de sistemin işleyişinde başarılı olmak ve sistemin amaçlarını gerçekleştirmek için kanunlarda düzenlemelere gidilmiş ve vergisel boyutta teşvikler sağlanmıştır. Katılımcıların elde ettikleri ek gelir ile refah düzeylerinin yükseltilmesini sağlayan, uzun vadeli kaynak sağlayarak istihdamın arttırılmasına ve ekonomik kalkınmaya katkı sağlayan, gönüllülük esasına dayalı ve sosyal güvenlik sisteminin tamamlayıcısı olan bireysel emeklilik sisteminin düzenlenmesi ve denetlenmesi amacıyla 4632 sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu çıkarılmıştır.

BES'in amaçlarını, sistemin tanımından yola çıkarak şu şekilde özetlemek mümkündür;

- ✓ Bireylerin düzenli tasarruflar yaparak, yaşlılıklarında ikinci bir emeklilik geliri elde etmesini sağlamak,
- ✓ Bireylerin yapmış olduğu tasarrufla, geleceğini güvence altına almasına yardımcı olmak ve gelecek kaygısını azaltmak,
- ✓ Bireylerin tasarruf yaparken sahip olduğu refah düzeyini korumak ve hatta bu düzeyi arttırmaktır.

Sosyal güvenlik sistemine ek olan bireysel emeklilik sisteminin birincil amacı, emeklilik döneminde ek gelir sağlamaktır. BES'in katılımcıların yanı sıra ekonomiye olan faydalarını da ikincil amaç olarak nitelendirmek mümkündür. BES'in Ekonomiye uzun vadeli kaynak yaratmak ve istihdamı artırmak gibi amaçları bulunmaktadır. Tasarrufları arttırarak ekonomik kalkınmaya katkı sağlamaktadır. Sermaye piyasalarının derinleşmesi ve beraberinde getireceği makroekonomik etkiler (ulusal tasarruf düzeyini artırmak, ikinci bir emeklilik geliri ile refah düzeyini artırmak, kamu sosyal güvenlik yükünü azaltmak, kamu ve mali sektör için uzun vadeli fon ihtiyacını karşılamak, kayıtlılığı arttırmak gibi) de ekonomi için önemlidir (İlgin Uyar, 2012, s.78-79).

Bu amaçlar doğrultusunda sistemin önemini ise şu şekilde özetlemek mümkündür (Toprak, 2001);

- ✓ Sosyal güvenliğin kapsamı genişler,
- ✓ Devlet yatırımlar için fon sağlamış olur,
- ✓ Bütçede önemli bir kalemi oluşturan sosyal güvenlik harcamalarının azaltılmasına yardımcı olur,
- ✓ Tasarrufların yatırıma dönüşmesiyle kayıt dışılık azaltılabilir,
- ✓ İstihdam artışı sağlanabilir,
- ✓ Böylece ulusal tasarruflar artar ve kalkınmaya katkı sağlanmış olur.

2. Bazı Yabancı Ülkelerde BES'in İşleyişi

Bireysel Emeklilik Sistemi, Anglo-Sakson modeli bir sistem olup, ABD, İngiltere, Avustralya ve Hollanda gibi ülkelerde başarı ile uygulanmıştır. Daha sonra Şili, Peru ve Meksika gibi gelişmekte olan ülkeler de bu sistemi benimseyerek kendi yapılarına uydurmuşlar ve değişik modeller geliştirmişlerdir (Modigliani, vd, 2000).

Sistemin işleyişi ülkelerin demografik ve ekonomik özelliklerinden de kaynaklı olarak gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde farklılıklar göstermekte olup, gelişmiş ülkelerde gönüllülük esasına göre, gelişmekte olan ülkelerde ise zorunluluk esasına göre işlemektedir.

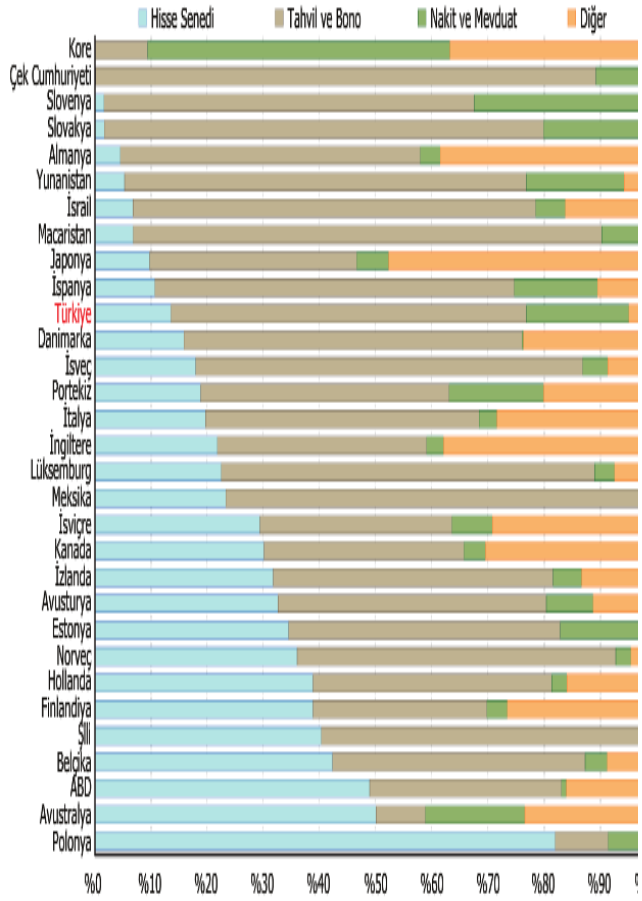
Ülke uygulamalarının temel özelliği, sistemin uzun dönemli bir fonlama sistemi oluşudur. Burada amaç, sisteme katılan birey için emekliliğe yönelik tasarruflarının yatırıma yönlendirilmesi ve emeklilik döneminde ek bir gelir sağlanarak bireylerin refah düzeylerinin yükseltilmesidir.

Bireysel Emeklilik Sistemi uygulandığı ülkelerde sosyal güvenlik sistemi sorunlarının çözümünde önemli rol oynamaktadır. Ayrıca, küçük çaplı tasarrufları, düzenli prim ödemeleri vasıtasıyla büyük fon havuzlarında biriktirip, uzun vadeli kaynak olarak ekonominin hizmetine sunmakta; ülke kalkınmasında ve sermaye piyasalarının gelişmesinde kurumsal yatırımcı olarak büyük yararlar sağlamaktadır.

Bireysel emeklilik sisteminde fonların büyük bir kısmını elinde bulunduran ülkelerin gelişmiş ülke olduğu ve hisse senetlerine ağırlık verdiği, gelişmekte olan ülkelerin ise fonlarında daha çok tahvil ve bonoya ağırlık verdiği Şekil 1'de görülmektedir.

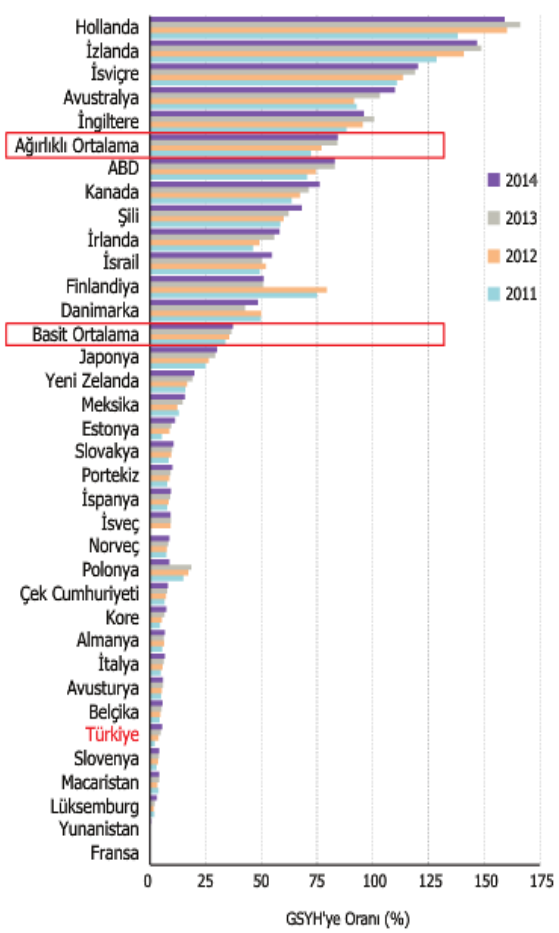
Şekil 2'ye bakıldığında ise, 2014 yılında Hollanda, İzlanda, İsviçre ve Avustralya'da emeklilik fonlarının GSYH'ya oranın %100'ün üstünde gerçekleştiği, Türkiye'de ise bu oranın %5,5 olduğu görülmektedir. Türkiye'de emeklilik tasarruflarının diğer ülkelere göre azlığı dikkat çekmektedir.

Şekil 1. Seçilmiş OECD ülkelerinde emeklilik fonların dağılımı



Kaynak: BES 2015 gelişim raporu

Şekil 2. Seçilmiş OECD ülkelerinde emeklilik fonların önemi



Kaynak: BES 2015 gelişim raporu

2.1. BES'in ABD'de İşleyişi

ABD'de sistemin en eski uygulayıcılarından olup, sistemde gönüllü katılım esas alınmıştır. ABD'de sistemin işleyişi, 2 Eylül 1974 tarihinde kongre tarafından kabul edilen Çalışanların Emeklilik Gelirini Güvence Yasası (ERISA)'nda yer alan Bireysel Emeklilik Hesapları (IRA)'nın yetki belgesine sahip bankalar, finansal kurumlar, hayat sigorta şirketleri, gayrimenkul yatırım şirketleri ya da portföy yönetim şirketleri tarafından açılarak emeklilik tasarrufu yapılmasıyla başlamaktadır (Erol & Yıldırım, 2004, s.174).

Gelir kısıtlaması olmadan herkesin başvurabileceği IRA'da bireyler tasarruflarını hisse senedi, tahvil ya da mevduat sertifikalarına yatırabilmektedirler. Bireyler tasarruflarını emeklilik sonunda toplu olarak alabilecekleri gibi aylık ödemeler şeklide de alabilmektedirler. Hesaplarda biriken tasarruflar en erken 59,5 yaşında çekilebilmekte ve en geç 70,5 yaşında (yaşı doldurduktan sonra gelen yılın 1 Nisan tarihi itibariyle) çekilmek zorundadır. Sistemden 59,5 yaşından önce ayrılmak isteyen bireyler çekecekleri tutarın %10'u oranında bir kesintiye maruz

kalmaktadırlar ki, bu da sistemin amacına ulaşmasını sağlamak için yapılmaktadır (Kennon, 2016).

Bireysel Emeklilik Sisteminin iki temel avantajı bulunmaktadır (Tapia, 2008, s. 82);

- Yapılan yatırımların ilgili yılda kısmen veya tamamen gelir vergisinden düşülebilmesi,
- Yatırımlardan elde edilen temettü, faiz ve sermaye kazançlarının, hesaplardaki paranın kullanılacağı zamana kadar vergilendirilmemesidir.

Bir başka ifade ile ABD vergi ertelemesi yaparak, sadece sistemden çıkıldığında vergileme yapmakta ve bireylerin sisteme katılımını ve emekliliği beklemelerini teşvik etmektedir.

2.2. BES'in İngiltere'de İşleyişi

İngiltere, zorunlu kazanca bağlı emeklilik sistemi (SERPS)'nin eksik kaldığı noktaları tamamlamak amacıyla 1985 yılında emeklilikle ilgili reform çalışmaları başlatmış ve 1988 yılında serbest çalışanlar ile işveren emeklilik planlarına giremeyenler için iyi bir imkân olan bireysel emeklilik sistemini uygulamaya başlamıştır (Tapia, 2008, s.79). Bireysel emeklilik faaliyetleri bankalar, sigorta şirketleri, dernek ve vakıflarca sunulmakla birlikte, genelde sigorta şirketlerince yürütülmektedir. Sisteme çalışan ya da çalışmayan herkes girebilmekte, aynı zamanda başka bir sisteme bağlı iseler çıkmaları da gerekmemektedir. İşverenler bu sisteme ödeme yapmakta zorunlu olmayıp, eğer ödeme yaparlarsa vergi indiriminden yararlanabilmektedirler.

İki çeşit bireysel emeklilik bulunmaktadır; bankalar ya da diğer kuruluşlar tarafından teklif edilen kişisel emeklilik planları ve mali hizmet otoritesinin belirlediği bir yönetici tarafından yönetilen paylaşımlı emeklilik planları (Tapia, 2008, s.79). Sistemde katkı payı yatırma ve katkıların işletilmesi durumunda vergiden istisna söz konusudur ancak, emeklilik sonrası elde edilen kazançlar gelir olarak vergilendirilmektedir. Uygulanan istisna miktarı ise yaşa göre değişiklik göstermektedir.

Bireyler altı gruba ayrılarak gelirlerinin vergiden istisna tutulan kısmı şöyledir (Erol,Yıldırım, 2004, s.68);

- 35 yaşına kadar olan bireylerde gelirin %17,5'i vergiden istisna,
- 36- 45 yaş arası bireylerde gelirin %20'si vergiden istisna,
- 46-50 yaş arası bireylerde gelirin %25'i vergiden istisna,
- 51-55 yaş arası bireylerde gelirin %30'u vergiden istisna,
- 56-60 yaş arası bireylerde gelirin %35'i vergiden istisna,

- 61-74 yaş arası bireylerde gelirin %40'ı vergiden istisnadır.

Gelirin vergiden istisna tutulan kısmı yaşla doğru orantılı olarak artmaktadır, bir başka ifade ile bireylerin yaşları ilerledikçe vergi avantajları da artacaktır, bu da sistemde kalmak için bireyleri teşvik edici bir uygulama olmaktadır.

2.3. BES'in Şili'de İşleyişi

Şili'de 1981 yılında yaşanılan emeklilik reformu, kamu emeklilik sistemini, bireysel hesaplara dayalı zorunlu özel emeklilik sistemi (MIAPP) ile ikame etmiştir (Uğur, 2004). Şili'de sistem diğer ülkelerdeki gibi mevcut sistemin tamamlayıcısı değil, ikamesi olarak devam etmektedir. Bu yeni sistem ile bireylerin aktif çalışma zamanlarındaki tasarruflarını, kendi istekleri doğrultusunda seçecekleri özel emeklilik kurumları aracılığı ile değerlendirebilmeleri amaçlanmıştır.

Kendi işini yapanlar için gönüllülük, çalışanlar için zorunluluk esasına dayalı bir sistemdir. Sisteme katılımda eski sistemde olan çalışanlara herhangi bir zorunluluk getirilmezken, ilk defa çalışmaya başlayanlar kendi bireysel emeklilik hesaplarında tasarrufa zorunlu bırakılmıştır. 31 Aralık 1982 tarihinden itibaren yeni çalışmaya başlayanlar ve eski sistemden ayrılanlar ücretlerinin %10'u oranında kendi özel emeklilik yatırım fonlarına katkı payı vermek zorunluluğu altına alınmıştır, ayrıca %3 oranında da bir katkıyı da hayat boyu ve sakatlık sigortası için yatırmaktadırlar. Ücretler bir sınıra kadar vergilendirilmektedir. Eski sistemde kalanlara hem işveren hem de kendi adına katkı payı ödeme zorunluluğu varken, yeni sistemde sadece kendi katkı payını ödeme zorunluluğu olması yeni sisteme geçişleri teşvik edici olmuştur (Özsuca, 1999, s. 219).

Şili'deki bu sistemde çalışanların zorunlu olarak maaş ve ücretlerinden kesilen pirimler AFP olarak adlandırılan fon yönetim kuruluşlarında değerlendirilmektedir. Emekliliğe hak kazanmak için sisteme (ya da eski sistemle birlikte) 20 yıl katkı payı yatırmış olmak ve bayanlarda 60, erkeklerde 65 yaşına ulaşmak şart koşulmaktadır. Ayrıca erken emeklilik kazanmak için de AFP'ye %10'luk bir ek katkı payı ödemesi yapılabilmekte ve bireyler yılda iki kez katkı paylarını değerlendirmek istedikleri AFP kuruluşlarını hiçbir transfer ücreti ödemeden değiştirebilmektedirler (Tapia, 2008, s. 13).

2.4. BES'in Türkiye'de İşleyişi*

Türkiye'de sosyal güvenlik sisteminde yaşanılan sorunlar bir reform gereğini ortaya çıkarmış ve 1999 yılında sosyal güvenlik alanında reform çalışmaları başlatılmıştır. 1999 yılının Ağustos ayında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB) tarafından oluşturulan "Bireysel Emeklilik Komisyonu" çalışmalarının sonucu "Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu Tasarısı Taslağı" hazırlanmıştır. Bu tasarı "4632 sayılı Bireysel Emeklilik tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu" olarak, TBMM tarafından 28 Mart 2001 tarihinde kabul edilmiş, 7 Ekim 2001 tarihinde de yürürlüğe girmiştir (Demirci, Şen, 2006, s.134).

Medeni hakları kullanma ehliyetine sahip her birey BES'e başvurabilmekte, sisteme başvurmak için çalışıp çalışmama şartı aranmamaktadır. Sisteme başvurmak için yapılması gereken tek şey, bir emeklilik şirketi ile emeklilik şirketinin bireyin istek ve ihtiyaçlarına uygun olarak sunduğu planlardan birini seçerek, emeklilik sözleşmesi imzalamaktır. Birey (katılımcı) sözleşmeyi imzalayıp ilk katkı payını yatırmakla sisteme katılmış olmaktadır.

Sisteme giriş aidatı ve yönetim gideri kesintisi ilk 5 yıl yapılmakta, bu tutar 1 yıl için 6 aylık brüt asgari ücretin %8,5'unu geçmemektedir. Fon işletim gideri kesintisi de günde yüz binde 3-6,25 oranları arasında yapılabilmektedir. Emeklilik şirketi, yatırılan katkı paylarını yatırıldığı andan itibaren en geç 2 iş günü içerisinde yatırıma yönlendirmek zorundadır, aksi takdirde katılımcının son 6 aylık getirisinin 2 katı tutarında aylık gecikme cezasına maruz kalmakta, bu tutar katılımcının hesabına ilave edilmektedir. Katılımcılar şirkette 1 yıl kalmak kaydıyla, birikimlerinin başka bir şirkete aktarılmasını talep edebilmektedirler.

Katılımcılar sistemde en az on yıl kalmak ve 56 yaşını doldurmak kaydıyla emekli olmaya hak kazanmaktadırlar. Katılımcı ödemeyi toplu olarak alabileceği gibi yıllık gelir sigortası sözleşmesi ile maaş gibi aylık, üç aylık, altı aylık veya yıllık olarak talep edebilmektedir. Şirket talepten itibaren yedi gün içerisinde ödeme yapmak zorundadır, aksi takdirde katılımcının son ay getirisinin iki katından aşağı olmamak üzere aylık temerrüt faizi uygulanmaktadır. Emekliliğe hak kazanılan tarihten itibaren on yıl içerisinde katılımcının birikimlerin ödenmesine dair talepte bulunmaması üzerine, ödenmesi gereken tutar izleyen yılbaşından itibaren altı ay içerisinde Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası'na aktarılmakta ve iki yıl içinde sahiplerince aranmadığı takdirde ise Hazineye gelir kaydedilmektedir.

* 07.04.2001 tarih ve 24366 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan "Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu"nun 4,5,6,7.Maddeleri dikkate alınarak hazırlanmıştır.

3. BES'in Türk Vergi Sistemi Açısından Analizi

BES'e yönelik vergisel teşviklerden, sadece ücretliler ve beyanname veren mükellefler yararlanabilmektedir (Oruç, 2013, s.108). Teşviklerin daha kapsamlı olmasının gerekliliği ile 6327 sayılı "Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun[*]" çıkarılmıştır. Bu kanun ile BES'e katılımları arttırmak amacıyla ve sistemin vergisel sonuçlarını karşılamaya yönelik bir takım vergisel düzenlemeler yapılmıştır (Sunar, 2013, s.56).

Yeni düzenlemeyle birlikte, başlarda anapara ve getiri üzerinden yapılan vergi tevkifatları sadece getiriler üzerinden yapılmaya başlanmış ve katkı paylarının (işverenler haricinde) matrahtan indirimi kaldırılarak yerine devlet katkısı mekanizması getirilmiştir.

3.1. Ücretli Adına İşverenin Yaptığı Katkı Payı Ödemeleri

Yeni düzenlemeyle, işverenler tarafından ücretliler adına BES'e ödenen katkı paylarının toplamının, ödendiği ayda elde edilen ücretin %15'ini ve yıllık asgari ücret tutarını aşamamak şartıyla ticari kazancın tespitinde indirime konu olabileceği hüküm altına alınmıştır.

Eski düzenlemede %10 olan bu oranın %15'e yükseltilmesi sisteme katılımı artırmak için önemli bir adım olmuştur. Zira katılımların artması emeklilik yatırım fonlarını ve tasarrufları arttıracaktır.

Aynı anda birden fazla işverenden ücret alan çalışanlar her işverenden birer katkı payının ücret matrahının tespitinde indirim konusu yapılmasını isteyebilmektedir. Yani aynı anda bütün işverenlerden bütün katkı paylarını indirim konusu yaptırması mümkün değildir keza bu indirimden mükerrer bir şekilde yararlanılmasına neden olmaktadır (Türkay, 2005, s.95).

3.2. BES'e Ödenen Katkı Payının İşletilmesinden Elde Edilen Kazançlar

Sermaye şirketlerinin kazançları ve Sermaye Piyasası Kurulu(SPK) fonları kurumlar vergisine tabidir. Bireysel emeklilik şirketleri tarafından kurulması zorunlu olan emeklilik yatırım fonları da SPK yatırım fonlarındandır. Bu fonlardan elde edilen kazançlar kurum kazancı sayılıp, kurumlar vergisine tabi olması gerekirken, 4697 sayılı "Bazı Vergi Kanunlarında Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun[†]"da yer alan düzenlemeyle emeklilik yatırım fonlarının kazançları Kurumlar Vergisinden istisna edilmiştir. Ayrıca tevkifat oranı %0 olup, Damga Vergisinden, Banka ve Sigorta Muameleleri Vergisinden(BSMV) de istisnadır.

[*] 29.08.2012 Tarih ve 28338 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.
[†] 10.07.2001 tarih ve 24458 sayılı ve Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.

Emeklilik yatırım fonlarının sermaye piyasalarından elde edeceği kazanç ile emeklilik şirketlerinin kuruluşlarında ve sermaye artırımlarında çıkardıkları hisse senetlerinin itibari değeri üzerinde elden çıkarılması sonucu elde edilen paralar BSMV'den istisna edilmiştir (Işık vd., 2011, s.29).

3.3. BES'e Devlet Katkısı

2013 yılında sadece işverenin çalışan adına ödediği katkı paylarının matrahtan indirim konusu yapılması ile birlikte, ücretlilar için BES'e yatırılan katkı paylarına %25 oranında devlet katkısı sağlanmaya başlanmıştır. Ancak devlet katkısı olarak ödenecek tutar ilgili yıla ilişkin brüt asgari ücret toplamının %25'ini geçememektedir. Tablo 1'den de görüleceği üzere devlet katkısından yararlanma oranı ise sistemde kalma süresine göre değişiklik göstermektedir.

Tablo 1. Devlet Katkısından Yararlanma Durumu

Sistemde Kalma Süresi	Devlet Katkısından Yararlanma Oranı
3-6 yıl	%15
6-10 yıl	%35
10 ve daha fazla yıl	%60
Emeklilik hakkı kazanarak veya vefat, maluliyet nedeniyle ayrılma	%100

Kaynak: Devlet Katkısı, Emeklilik gözetim merkezi(Egm)

Devlet katkısı, devlet tarafından katılımcıya intikal eden ivazsız transfer niteliğinde olduğundan Veraset ve İntikal Vergisinin konusuna girmektedir, ancak devlet katkılarının hak kazanılan kısımları, yeni düzenleme ile Veraset ve İntikal Vergisi'nden istisna edilmiştir (Rakıcı, Ela, 2016, s.103).

3.4.BES'den Ayrılma Durumu

4697 sayılı Kanunun 5.Maddesi ile 193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu(GVK)[*]nun 75.maddesine 15 numaralı bent eklenerek emeklilik şirketi tarafından;

- On yıl süreyle katkı payı ödemeden ayrılanlara yapılan ödemeler,
- On yıl süreyle katkı payı ödemekle birlikte, BES'den emeklilik hakkı kazanmadan (56 yaşı doldurmadan) ayrılanlara yapılan ödemeler,
- BES'den emeklilik hakkı kazananlar ile sistemden vefat, maluliyet veya tasfiye gibi zorunlu nedenlerle ayrılanlara yapılan ödemelerin

  menkul sermaye iradı olarak kabul edildiği hüküm altına alınmıştır.

[*] 06.01.1961 tarih ve 10700 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.

Bu hüküm altında sistemden çıkışı sistemde on yıl kalmadan ayrılma, on yıl kalıp emekli olmadan ayrılma ve emeklilik hakkı kazanma veya zorunlu nedenlerle ayrılma olarak üç başlık altında ele alarak vergi sistemi açısından incelemek daha doğru olacaktır. Aslında sistemden bu üç çıkış biçimi içinde GVK'nın 94.maddesi 15 numaralı bendinde tevkifat oranının %25 olduğu belirtilmekle birlikte bu oran Bakanlar Kurulu tarafından tekrar belirlenmiştir.

Sistemde 10 Yıl Kalmadan Ayrılma; BES'de 10 yıl kalmadan ayrılan ya da ayrılmak isteyen katılımcılara yapılacak ödemelerde, sistemde kalınan sürede elde edilen toplam getiri üzerinden (devlet katkısı dahil) %15 oranında tevkifat yapılmaktadır.

Sistemde 10 Yıl Kalıp 56 Yaşını Doldurmadan Ayrılma; Bu durumda da toplam getiri üzerinden %10 oranında tevkifat yapılmaktadır.

Emeklilik Hakkı Kazanarak Veya Zorunlu Nedenlerle Ayrılma; Eski düzenlemede bu durumda yapılacak ödemelerin %25'i gelir vergisinden istisna idi, 2013 yılında %25 devlet katkısının gelmesi ile bu istisna uygulamasına son verilmiş olup, toplam getiri üzerinden %5 tevkifat yapılmaktadır.

Tablo 2. Sistemden Ayrılma Durumu

	10 Yıl Kalmadan Ayrılan	10 Yıl Kalıp Emekli Olmadan Ayrılan	Emekli Olan veya Zorunlu Ayrılan
A.Toplam anapara	25000	25000	25000
B.Toplam getiri	5000	5000	5000
B.Tevkifat Tutarı	750 (Bx%15)	500 (Bx%10)	250 (Bx%5)
D.Ödenecek Tutar	29250	29500	29750

Kaynak: Tarafımızca hazırlanmıştır.

Birikim tutarının aynı olduğu varsayıldığında, sistemde 10 yıl kalıp emekli olarak ayrılmanın, sistemden emekli olmadan ya da 10 yıl kalmadan ayrılanlara göre daha avantajlı olduğu Tablo 2'den görülmektedir.

Sistemden ayrılmalarda 2011 yılına kadar yapılan kesintiler anaparayı da kapsamaktaydı. Danıştay 4.Dairesi'nin 2011/269 sayılı kararı* ile yapılan kesintinin sadece getiri üzerinden yapılabileceği anaparayı kapsamayacağı kararı verilmiştir. Bu durumda olup kendilerinden fazla kesinti yapılan bireyler kesintilerinin anaparaya isabet eden kısmı için iade talep edebileceklerdir.

* 08.04.2011 tarih ve 27899 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.
** 25.08.2016 tarih ve 29812 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.

4. Otomatik Katılım Sistemi ve Avantajları

Otomatik katılım sistemi, BES'e benzemekle birlikte çalışanların bu sisteme otomatik olarak geçirileceği yeni bir sistemdir. 6740 sayılı "Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun[**]" ile 45 yaşını doldurmamış olan çalışanlar işverenin düzenlediği bir emeklilik sözleşmesiyle emeklilik planına dâhil edilecektir. Çalışan katkı payı, belirlenen prime esas kazancının %3'üne karşılık gelen tutar olacak ve çalışan belirlenen tutardan daha yüksek bir tutarda kesinti yapılmasını işverenden talep edebilecektir. 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu kapsamındaki kamu çalışanları 01.04.2017 tarihinden itibaren bu sisteme geçeceklerdir.

Çalışan, emeklilik planına dâhil olduğunun kendisine bildirildiği tarihi müteakip 2 ay içinde sözleşmeden cayabilecektir. Cayma hâlinde, ödenen katkı payları, varsa hesabında bulunan yatırım gelirleri ile birlikte 10 iş günü içinde çalışana iade edilecektir.

Tablo 4. Otomatik Katılıma Geçiş

Çalışan Sayısı	BES'e Otomatik Katılım Tarihi
1000 ve üzeri	01.01.2017
250-1000 arası	01.04.2017
100-250 arası	01.07.2017
50-100 arası	01.01.2018
10-50 arası	01.07.2018
5-10 arası	01.01.2019

Kaynak: Otomatik katılım rehberi, Egm.

Yukarıdaki tablodan da anlaşıldığı üzere 2017 yılında başlayan otomatik katılımın tamamlanması 2019 yılını bulacaktır. Sistemin işleyiş ve sonuçlarını analiz edebilmek için vakit geçmesi gerekmektedir.

Otomatik Katılım Sisteminin Avantajları;

- Mevcutta bireysel emeklilik sisteminde sözleşmesi olup devlet katkısı alan çalışanlar, Otomatik katılımlarından da ayrıca devlet katkısı alabilecektir.
- 2 ay içinde caymayan katılımcıların fon birikimlerine ek olarak 1.000 TL ek devlet katkısı sağlanacak ve hak ediş şartlarına tabi olmak kaydıyla ödeme gerçekleştirilecektir.
- 10 yıl ve 56 yaş şartını sağlayarak emeklilik hakkını kullanan ve toplu para almayarak en az 10 yıllık maaş alabileceği gelir sigortası alan çalışana, birikiminin %5'i kadar ek devlet katkısı ödenecektir.

Mevcut sistemde var olan fon yönetim ücreti ve giriş ücreti gibi ücretler otomatik katılımda söz konusu değildir. Bu durum katılımcılar için bir maliyet avantajı sağlamaktadır.

Mevcut bir sistemden devlet katkısı alanlar otomatik katılım sağladığında ikinci bir devlet katkısından da yararlanmış olacaktır. Ayrıca devlet sistemden 2 ay içinde çıkmayanlara ve emekli olarak çıkanlara ek olarak bir katkı daha sağlamaktadır. Bir diğer ifade ile devlet destekleri ile sisteme girişler özendirilmektedir. Böylece sisteme katılım ile bireylere ekstra getiri avantajı sağlanırken devlette ekonomik anlamda kaynak sağlamış olmaktadır.

Sonuç

Dünyanın birçok gelişmiş ve gelişmekte olan ülkesinde, bireysel emeklilik fonları, gelecek için ek bir gelir yaratması ve piyasalara uzun vadeli fon sağlamaları nedeniyle büyük önem taşımaktadır. Dünya genelinde 1980'lerde bireysel emeklilik sistemine geçişler başlarken, Türkiye'de sistem çok geç önem kazanabilmiş ve 2003 yılında uygulanmaya başlanmıştır. BES, Türkiye'de geç uygulanmaya başlanmasına ve yeni bir sistem olmasının yarattığı birtakım aksaklıklara rağmen hızlı gelişmeler kaydetmiştir, 2003 yılında 15.245 olan katılımcı sayısı 2017 yılında 6.741,323'e ulaşmıştır[*].

Sistem bazı ülkelerde zorunlu uygulama bulurken Türkiye'de ise sisteme katılımlar gönüllük esasına göredir. Sistemden emekli olarak ayrılmak için ABD'de yaş sınırı 59,50, İngiltere'de 61 ve Şili'de ise cinsiyet ayrımı yapılarak kadınlarda 60 erkeklerde 65 iken, Türkiye'de bu sınırın 56 olması sistemin uygulama farklılıklarından bir diğeridir.

Sistemden kesinti yapılmadan emekli olabilmek için 10 yıl kalmak ve 56 yaşını doldurmak gerekmektedir. Bu koşul, 36 yaşında bir bireyin sisteme girmesini 18 yaşındaki bir bireye göre daha cazip kılmaktadır. Çünkü birey istediği zaman parasını çekememekte daha doğrusu kesintiye maruz kalmaktadır. Bu nedenle de sistemde 10 yıl kalması gerektiğini düşündüğünde ileriki yaşlarda sisteme girmek isteyecektir. BES'de emeklilik yaşı ve sistemde kalma sürelerine yönelik düzenlemeler yapılması, örneğin yaş şartının ortadan kaldırılması, emeklilik yaş şartı aranmaksızın sistemde 10 yıl yerine 15 yıl kalanın emekliliğe hak kazanabilmesi ya da erken yaşlarda (18) sisteme katılımda 20 yıl sistemde kalınarak emekliliğe hak kazanılabilmesi sisteme katılımları önemli ölçüde arttırabilir.

Bireylerin gün geçtikçe artan en önemli kaygılarından olan gelecek kaygılarını azaltmak ve sosyal güvenlikteki sorunları telafi etmek amacıyla ortaya çıkan BES, sosyal güvenlik sisteminin ikamesi değil tamamlayıcı bir parçası olmuştur. Yapılan tasarruflar sayesinde devlet yatırımlar için fon kaynağı sağlamış olmaktadır. Tasarrufların yatırıma dönüşmesiyle de ekonomide kayıt dışılık azaltılmakta böylelikle ulusal tasarruflar artmakta ve kalkınmaya katkı

[*]Ayrıntılı bilgi için bakınız: Egm, Bes Temel göstergeleri, (Erişim: http://www.egm.org.tr/weblink/BESgostergeler.asp)

sağlanmaktadır. Emeklilik Gözetim Merkezi verilerine göre, 2017 Mart ayı itibariyle 56.682,2 milyon TL katılımcı fon tutarının 7.927,4 milyon TL'si devlet katkısı olup, yatırıma yönlenen tutar 45.216,0 milyon TL'dir.

İşverenler tarafından ücretliler adına BES'e ödenen katkı payları ticari kazancın tespitinde indirim konusu olmaktadır. Katkı paylarının işletilmesi aşamasında yatırım fonlarına tevkifat uygulaması yapılmamakta, ayrıca şirketler düzenlediği kâğıtlarda damga vergisinden istisna tutulmakta ve kuruluş ve sermaye artırımı esnasında BSMV'den de istisna tutulmaktadır. 2011 yılından itibaren sistemden çıkışlarda yapılan kesintiler sadece getiri üzerinden yapılmakta olup, anaparayı kapsamamaktadır ve 2013 yılından itibaren %25 devlet desteği uygulamasına başlanmıştır.

Vergisel boyutta sağlanan avantajların arttırılması, örneğin ödenen katkı payının matrahtan indirim oranının arttırılması sisteme katılımların artmasında daha da etkili olabilecektir (işveren 2011 yılında %10 oranında indirim yapabilirken bu oranın günümüzde %15 olması olumlu bir gelişmedir).

Gönüllü katılımla benzer avantajlar sağlanmakla birlikte, BES'e katılımda yapılan fon işletim ve yönetim gideri gibi kesintilerin olmaması ve sistemde kalanlara sağlanan ekstra avantajlar (1000TL ve %5 getiri) otomatik katılım sistemini cazip kılmasına rağmen, iki ay sonra sistemden çıkılabilmesi aslında sistemin zorunlu olmadığını göstermektedir. Ayrıca otomatik katılım ile yapılacak otomatik kesintiler bireylerde BES'e yatırdıkları para kadar görünür (hissedilebilir) olmayacağından bireylerce daha kolay kabullenilebilecektir. Otomatik katılım ile bireylerin özellikle BES'e katılımı olmayanların geleceğine yönelik bir yatırım fırsatı sağlanmış olacaktır. Ancak otomatik katılımı tam olarak değerlendirip analiz edebilmek için zaman gerekmektedir, zira katılımlar 2019 yılında tamamlanacaktır.

BES'e katılımlarda artışın sağlanabilmesi için hem devletin, hem emeklilik şirketlerinin hem de katılımcıların desteği şarttır. Devlet bu desteği yapacağı vergisel teşvik ve düzenlemelerle ("anaparadan kesinti yapılamayacağı", %25 devlet katkısı ve işverenlerin yatırdığı katkı payının indirim konusu yapılabilmesi gibi) sağlamaktadır ve sağlamaya devam etmelidir. Emeklilik şirketleri ise, hem kendi alacakları eğitimlerle hem de katılımcılarına verecekleri bilgilendirmelerle, sistemin işleyiş ve gelişimini desteklemelidir. Sisteme bilinçli yaklaşan katılımcılar ile emeklilik şirketleri arasında karşılıklı güven duygusunun sağlanması da sisteme katılımın artmasında ve yatırımların devamlılığında etkili olacaktır.

Kaynakça

Alpar, M.B.İlo Sosyal Güvenlik Nihai Raporu ve Gerçekleşen Değişiklikler, (Erişim: 02.01.2017). http://www.kamu-is.org.tr/pdf/5412.pdf.

Danışoğlu, E. *Sosyal Güvenlik Sisteminde Yenilenme İhtiyacı*, Planlama Dergisi, Özel Sayı.

Demirci, A., Şen, A. (2006). *Bireysel Emeklilik Sistemi*, Maliye Hesap Uzmanları Derneği, İstanbul.

Erol, A. ve Yıldırım, E. (2004). *Tüm Yönleriyle Bireysel Emeklilik Sistemi*, Yaklaşım Yayınevi, 2.Baskı, Ankara.

Işık, A. vd. (2011). *Türkiye'de Bireysel Emeklilik Sisteminde Vergisel Avantajlar ve Uygulamaları*, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi *16(1)*.

İlgin Uyar, H. (2012). *Bireysel Emeklilik Sistemi ile ekonomik göstergeler Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*, Mali Çözüm, Mart-Nisan.

Kennon, J. Traditional IRA, http://beginnersinvest.about.com/cs/iras/f/traditionalira.htm , (Erişim: 18.01.2017).

Modigliani, F., Ceprini, M.L., Muralidhar, A.S. (2000). *A Solution to the Social Security Reform*, Sloan Working paper, August (Fourt Revision).

Oruç, Y.(2013). *Yapılan Yeni Düzenlemelerle Birlikte, Bireysel Emeklilik Sisteminde Katılımcılar Arasında Eşitlik Sağlandı Mı?*. Vergi Dünyası, S.380.

Özsuca, Ş.T. (1999). *Şili ve Arjantin Sosyal Güvenlik Reformları: Neler Öğrendik*, Ekonomide Durum Dergisi, Güz.

Rakıcı, C., Ela, M. (2016). *Türkiye'de Bireysel Emeklilik Sistemine Yönelik Vergisel Teşvikler,* AİBÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, C.16, S.3.

Sunar, M.(2013). *6327 Sayılı Kanun'la Bireysel Emeklilik Sisteminde Yapılan Gelir Vergisi Değişiklikleri*. Vergi Sorunları, S.294. Y.16, S.3.

Tapıa, W. (2008). *Description of Private Pension Systems*, OECD Publishing, (Erişim: 18.01.2017) September, http://www.oecd.org/dataoecd/39/6/41408080.pdf.

Toprak, Y.Z. (2001). Bireysel Emeklilik Sisteminin Sermaye Piyasaları Ve Özellikle Yatırım Fonları Portföy Yönetim Faaliyetleri Bakımından Değerlendirilmesi, *Bireysel Emeklilik Yasası ve Beklentiler Paneli*, 28 Haziran 2001, İstanbul.

Türkay, İ. (2005)., *Bireysel Emeklilik Ve Şahıs Sigorta Primlerinin Vergilendirilmesi*, Maliye ve Hukuk Yayınları, Eylül, Ankara.

Uğur, S. (2004). *Sosyal Güvenlik Sistemlerinde Özel Emeklilik Programlarının Yeri ve Gelişimi*, TİSK Yayınları, Ankara, (Erişim: 20.01.2017). http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp?sbj=ic&id=1136,

World Bank. (1994). Averting the Old Age Crisis: Policies to Protect the Old and Remote Growth, *Washington DC, World Bank.*

Emeklilik Gözetim Merkezi Verileri

Devlet Katkısı, (Erişim:http://www.egm.org.tr/bes2015gr.asp).

BES 2015 Gelişim Raporu, (Erişim:http://www.egm.org.tr/bes2015gr.asp).

BES Temel göstergeleri, (Erişim:http://www.egm.org.tr/weblink/BESgostergeler.asp).

BES 2015 Gelişim Raporu, (Erişim:http://www.egm.org.tr/bes2015gr.asp).

Otomatik katılım rehberi (Erişim:http://www.egm.org.tr/OtomatikKatilim/pdf).

Kanunlar

06.01.1961 tarih ve 10700 sayılı Resmi Gazete.

07.04.2001 tarih ve 24366 sayılı Resmi Gazete.

10.07.2001 tarih ve 24458 sayılı ve Resmi Gazete.

08.04.2011 tarih ve 27899 sayılı Resmi Gazete.

29.08.2012 Tarih ve 28338 sayılı Resmi Gazete.

25.08.2016 tarih ve 29812 sayılı Resmi Gazete.