

Gönderim Tarihi: 26.10.2016 Kabul Tarihi: 21.11.2016

## TÜRKİYE'DE BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNE YÖNELİK VERGİSEL TEŞVİKLER

Cemil RAKICI\*  
Mehmet ELA\*\*

### TAX INCENTIVES FOR PRIVATE PENSION SYSTEM IN TURKEY

#### Öz

Dünya'da kamu sosyal güvenlik sistemlerinde son yıllarda başlayan krizler, çeşitli reformlar ve düzenlemelerle engellenmeye çalışılmıştır. Dünyada baş gösteren krizlere benzer şekilde ülkemizde de sosyal güvenlik sistemi finansman ve işlev anlamında bir darboğazla karşılaşmış ve bir reform ihtiyacı doğmuştur. Türkiye'de sosyal güvenlik alanındaki reformun bir parçası olan Bireysel Emeklilik Sistemi, gönüllülük esasına dayanmakta olup, katılımcılar tarafından yapılan ödemeler emeklilik şirketlerince yatırıma dönüştürülmektedir. Bu sayede sistemin etkileri açığa çıkmakta, tasarruf artışı ile makroekonomik istikrar ve finansal piyasalarda gelişme amaçlanmaktadır. Türkiye'nin özellikle ihtiyacı olan tasarruf konusu ise bireysel emeklilik sistemi ile bir miktar da olsa çözülebilecektir. Bu amaçla 6327 sayılı Kanun ile çeşitli vergisel düzenlemeler yanında devlet katkısı uygulaması getirilmiştir. Söz konusu Kanun'un uygulanmaya başlamasıyla gerek katılımcı sayısında gerekse de tasarruf miktarında bir artış gözlenmektedir. Bu nedenle çalışmada düzenlemelerin devam etmesi önerilmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Bireysel Emeklilik Sistemi, Ekonomik ve Finansal Etkiler, Vergi Teşvikleri, Devlet Katkısı.

#### Abstract

The crises started in the World in the Social Security System were tried to prevent by the various reforms and regulations. Along these lines, in Turkey, social security system didn't perform well about financing and function. And this process necessitated a reform like the other countries in the world. As a part of the reform, in Turkey Private Pension System consists of voluntariness. In the system, payments of the participants are turned into investments in the capital market. By this means, the effects of the system come to light. It is aimed to increasing the savings and achieving the development in economic stabilization and financial market. The main requirement of Turkey is increasing the national savings. And private pension system even if just a hint can be a remedy for this problem. For the purpose of increasing the

---

\*Doç. Dr., Karadeniz Teknik Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Maliye Bölümü, e-posta: cemil.rakici@ktu.edu.tr.

\*\*Arş. Gör, Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Maliye Bölümü, e-posta: mehmetela@osmaniye.edu.tr.

savings, tax incentives and government contribution system is being enforced by Law of 6327. After the implementation of Law of 6327, it is observed that participant number and saving amount have been increasing. For that reason, we recommend that these tax incentives and government contribution system must be continued to implement.

**Keywords:** Private Pension System, Economic and Financial Effects, Tax Incentives, Government Contribution.

## 1. Giriş

Dünya’da uygulanagelen kamu sosyal güvenlik sistemleri, sosyal güvenlik harcamalarının artması, demografik yapıdaki değişimler, yaşlılığın artması, bunun sonucunda da tedavi giderlerindeki artış ve aile yapısındaki değişimler, işsizlik, kayıtdışılık, fonların verimsiz kullanılması ile siyasi popülizme kurban gitmesi ve prim afları gibi nedenlerle finansman sorunları yaşamıştır. Söz konusu sistemin devlet bütçeleri üzerindeki yükü artmış ve bu sorunlara karşı her ülke kendi ekonomik ve sosyal durumunu göz önüne alarak birtakım önlemler almıştır (Yaman ve Emir 2012a: 56). Reform niteliğindeki bu önlemlerden bir tanesi olan Bireysel Emeklilik Sistemi, çoğu ülkede kamu sosyal güvenlik sistemini tamamlayıcı bir sistem olarak sosyal güvenliğin üçüncü ayağı olarak kabul görmüştür (Korkmaz vd. 2007: 37-57; Akgeyik, Yılmaz ve Şeker 2007: 63-131). Türkiye’de de reform öncesi yıllarda meydana gelen yüksek sosyal güvenlik açıkları bütçeye büyük yük bindirmiş, fonların verimsiz işletilmesi ve emeklilik yaşının düşük olması, artan bağımlılık oranı gibi nedenlerle sosyal güvenlik sistemi işlevini yerine getirmede yetersiz kalmaya başlamıştır (Ayaş 1998: 45). Ülkemizde meydana gelen söz konusu nedenler dolayısıyla bu alanda bir reform yapılması gereği ortaya çıkmış ve bu reformun bir parçası olan Bireysel Emeklilik Sistemi kamunun sosyal güvenlik yükünü azaltma ve sosyal güvenlik sisteminin bir tamamlayıcısı olma bağlamında gerekli görülmüştür.

Türkiye’de bireysel emeklilik konusunda yapılan çalışmalar sonucunda 4632 sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Kanunu, 28.03.2001 tarihinde TBMM’de kabul edilmiş ve 07.04.2011 tarihinde Resmi Gazete ’de yayımlanmış ve yayımlanma tarihini izleyen 6 ay sonunda, 07.10.2001 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Ancak, ilgili yönetmeliklerin hazırlanması ve mevzuat çalışmaları ile emeklilik şirketlerinin kurulması belirli bir zaman almış ve söz konusu Kanun, 27.10.2003 tarihinde fiilen uygulanmaya başlamıştır (Topalhan 2010: 165; Sarılı 2011: 35).

Bireysel emeklilik sistemi, gönüllü katılımı bünyesinde barındıran, katılımcıların ödedikleri katkı paylarını bireysel emeklilik şirketlerince oluşturulan fonlar dolayısıyla yatırıma yönlendirilen ve fonlardan sağlanan getiriler ile bireylerin emeklilik yıllarında refahını devam ettirmeyi amaçlayan bir sistemdir. Aynı zamanda ülke ekonomisi ve finansal sektör üzerinde de

etkili olabilmektedir. Sistem, oluşan fonlar dolayısıyla, tasarrufları arttırarak, ülke ekonomisine uzun vadeli fon sağlama, sermaye piyasalarının derinleşmesi ve gelişmesi ve bu yolla da ekonomik büyüme ve istikrara yardımcı olma özelliklerini bünyesinde barındırmaktadır (TCMB 2011: 55). Tüm bu amaçlara daha çabuk ulaşılması için çeşitli vergisel teşvikler ve katkı payları uygulaması devreye sokulmuştur.

Birçok ülkede olduğu gibi ülkemizde de bireysel emeklilik sisteminin gelişimine yönelik olarak katılımı arttırmak adına vergi teşvikleri getirilmiştir. Genel olarak ücretli veya beyanname verenler ile işverenlerce ödenen katkı paylarının vergi matrahından indirilmesi teşviki söz konusu olmuş ayrıca bireysel emeklilik şirketleri için de birtakım istisnalar getirilmiştir. Ancak bu teşviklerden sadece bir kısım katılımcılar yani ücretli ve beyanname mükelleflerin faydalanabilmesi (Oruç 2013: 108) nedeniyle daha kapsayıcı bir teşvikin uygulanması gerekli görülmüş bu amaçla 29.08.2012 Tarih ve 28338 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 6327 sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun ile bireysel emeklilik sistemi ve vergisel teşvik mekanizmasında birtakım değişikliklere gidilmiştir (Sunar 2013: 56). Söz konusu kanun ile vergi tevkifatları sadece getiriler üzerinden yapılmaya başlanmış katkı paylarının matrahtan indirilebilmesi teşviki ise işverenlerce ödenen hariç olmak üzere kaldırılmış ve yerine devlet katkısı mekanizması getirilmiştir. Bu sayede teşviklerin daha kapsamlı olması ve daha çok katılımcının faydalanmasının önü de açılmıştır. Diğer yandan yeni bir uygulama ile 1 Ocak 2017 tarihinden itibaren bireysel emeklilik sistemine katılım 45 yaşını doldurmamış ücretliler için zorunlu hale getirilerek vergisel teşviklerle ulaşmak istenen amaçlar desteklenmiştir.

## **2. Sosyal Güvenlikte Reform İhtiyacı**

Dünyada, hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkelerin çoğunda sosyal güvenlik sistemlerinde finansman darboğazları ve krizler yaşanmış, mevcut sosyal güvenlik sistemleri işlerliğini kaybeder hale gelmiştir (Ege 2002: 81). Gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde söz konusu krizlerin nedenleri farklılaşmaktadır. Özellikle gelişmiş ülkelerde krize neden olan ve reformu gerektiren nedenler demografik ve ekonomik kökenlidir. Gelişmiş ülkelerde sosyal güvenlik harcamalarındaki artışlar, doğurganlığın azalması, ölüm oranlarının düşmesi, daha uzun yaşam beklentisi, aktif/pasif sigortalı dengesinin bozulması, sürekli ve yüksek olan işsizlik, aile yapısındaki değişim ve sağlık hizmetlerinin maliyetlerindeki artışlar, kayıt dışı sektörün genişlemesi sosyal güvenlik hizmetlerini krize sürükleyen ve reform ihtiyacını ortaya çıkaran nedenler arasındadır (Korkmaz vd. 2007: 30-34; Ege 2002: 81; Gürbüz ve Ekici 2003: 206; Topalhan 2010: 166; Önal 2001a: 11). Gelişmekte olan ülkelerde ise demografik faktörlerin etkisinden ziyade ekonomik ve sosyal güvenliğin yapısına ilişkin faktörlerin etkisi sosyal

güvenlik sisteminde reform ihtiyacını ortaya çıkaran nedenler arasında daha fazla ağırlığa sahiptir. Nitekim gelişmekte olan ülkelerde sosyal güvenlik sisteminin çeşitli ve karmaşık bir yapıya ve iyi örgütlenmemiş bir yönetim ve idare sistemine sahip olması, hükümetlerin sosyal güvenlik sisteminin olanaklarını zorlaması, sağlanan sosyal güvenlik sistemlerinin kapsamının dar olması, harcamaların sınırlı olması, sosyal güvenlik sistemlerinin yeterli kaynağa sahip olmaması gibi nedenler reform ihtiyacını doğurmuştur. Tüm bu sorunlar ülkelerde borçlanma gereği üzerinde baskı oluşturmuştur (Koçak 2004: 144-149; Önal 2001a: 12; Önal 2001b: 77).

Sosyal güvenlik sistemlerindeki sorunları çözmek üzere gerek gelişmiş gerekse de gelişmekte olan ülkeler, prim oranlarının yükseltilmesi, emeklilik yaşının arttırılması gibi birçok iyileştirici önlem almışlardır (Akgeyik, Yılmaz ve Şeker 2007: 131). Bu önlemlere ek olarak ise, birçok gelişmiş ve gelişmekte olan ülke, IMF ve Dünya Bankası'nın da destekleriyle yapısal reformlar gerçekleştirmiş, tek ayaklı sosyal güvenlik sisteminden çok ayaklı sistemlere geçiş yapmışlardır (Demir ve Yavuz 2004: 284; İşseveroğlu ve Hatunoğlu 2012: 156). Sosyal güvenlik sisteminde yer alan çok ayaklı sistemin birinci ayağı (sosyal güvenlik sistemi) kamu tarafından oluşturulan, belirli bir emeklilik geliri sağlayan ve zorunlu katılımın esas olduğu sosyal güvenlik kurumlarından oluşmaktadır. İkinci ayak ise (mesleki /tamamlayıcı emeklilik sistemi) kamu ve özel sektör tarafından oluşturulan, zorunlu ve gönüllü katılımın söz konusu olabileceği, işyeri veya işkolu bazlı faaliyet gösteren sosyal güvenlik kurumlarından oluşur. Buna ülkemizde OYAK ve Amele Birliği örnek gösterilebilir. Üçüncü ayak (bireysel ya da özel emeklilik sistemi) ise tamamlayıcı nitelikte olan, gönüllü katılımı bünyesinde barındıran, prim ödeme ve fonlama esasına dayanan ve özel sektör tarafından oluşturulan ancak kamu denetimi ve gözetiminde çalışan kurumlardır (Alper 2002: 13-14; Apak ve Taşçıyan 2010: 123-124; Tuncay 2000: 11; Gürbüz ve Ekinci 2003: 207). Bu yolla ülkelerde oluşturulan üçüncü ayak içinde yer alan (Tuncay 2000: 4) bireysel emeklilik sistemlerinin uygulaması, ülkeler arasında farklılaşmaktadır. Bazı ülkelerde bu sisteme katılım zorunlu iken bazılarında değildir (Korkmaz vd. 2007: 57; İşseveroğlu ve Hatunoğlu 2012: 156).

Türkiye'de sosyal güvenliğin reform ihtiyacını doğuran nedenler diğer ülkelerden bazı konularda farklılaşmakla birlikte demografik kökenli değildir. Diğer bir ifade ile Türkiye'de artan yaşlılık, henüz bir problem olarak görülmemektedir (Teksöz 2003). Bu nedenler arasında emeklilik yaşının düşük olması, düşük prim tahsilat oranları, idari ve yapısal bozukluklar, sigortalı istihdamın düşük olması, denetim mekanizmasının yetersiz oluşu, verilen hizmetlerin kalitesiz ve yetersiz oluşu (kurumsal yetersizlikler) ve siyasi popülizm sayılabilir (Ayaş 1998: 45; Teksöz 2003; Arıcı 2001). Bu sorunlar dolayısıyla sosyal güvenlik açıkları 1992'den itibaren sürekli artmış ve bu açıklar genel bütçeden karşılanmıştır (Demir ve Yavuz 2004: 184).

Örneğin, 1993 yılında sosyal güvenlik kuruluşlarına yapılan transferlerin GSMH'ya oranı %1.20 düzeyindedir (Ayaş 1998: 44). Bu oran ülkemiz için oldukça fazladır. Parasal olarak ele almak gerekirse 2002 yılında yapılan transferler 7,9 katrilyona ulaşmıştır (Arıcı, 2001). Bu nedenle artan bütçe açıkları borçlanma ile karşılanmış ve sosyal güvenlik açıkları enflasyonun bir nedeni olarak ortaya çıkmıştır (Demir ve Yavuz 2004: 284). Söz konusu bu sorunlara karşı ülkemizde aktüeryal dengelerin tekrar sağlanmasına yönelik olarak reformlar yapılmıştır. İlk etapta sosyal sigorta parametreleri yeniden tasarlanmış, kayıtdışı istihdamı azaltmaya yönelik tedbirler alınmış, emeklilik yaşı yükseltilmiş ve işsizlik sigortası uygulamaya konulmuştur. İkinci etapta ise sosyal güvenlik sistemlerinin etkinlik ve verimliliklerini arttırmayı amaçlayan teknolojik ve kurumsal yapılanma çalışmaları ile sağlık hizmetlerine yönelik yeniden yapılanma başlatılmış ve kamu emeklilik programlarını tamamlayıcı nitelikte olan bireysel emeklilik programı hayata geçirilmiştir (Teksöz 2003; Apak ve Taşçıyan 2010: 122). Oluşturulan bireysel emeklilik sistemi, mevcut sosyal güvenlik sistemimizin üçüncü ayağını oluşturmaktadır (Alper 2002: 30).

### **3. Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sistemi**

Türkiye’de bireysel emeklilik sistemi, 7/4/2001 tarihli ve 4632 sayılı Kanun’la uygulamaya konulmuştur. Çeşitli ekonomik ve sosyal amaçlara haiz olan bu yeni uygulama henüz ülkemizde çok yenidir. Bireysel emeklilik sistemi teşvikler ile desteklenmiş ve gönüllü olan katılım özendirilmiştir. Diğer yandan Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanununda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun 10 Ağustos 2016 tarihinde Meclis Genel Kurulu’nda kabul edilmiştir ve 1 Ocak 2017 tarihinde yürürlüğe girecektir. Söz konusu Kanun ile 45 yaşını doldurmamış çalışanlar ile işe yeni başlayan ücretliler (işçiler ve memurlar) için sisteme katılım zorunlu hale getirilecektir. Ancak kişilerin 2 ay içinde cayma hakkını kullanarak ödedikleri katkı payları üzerinden hiçbir kesinti yapılmadan sistemde ayrılma hakları da geçerlidir. Diğer yandan işverenlerin grup emeklilik planı oluşturması zorunlu iken, hangi işletmelerin bireysel emekliliğe katkı yapacağını belirlenmesi Bakanlar Kurulu Kararı ile belirlenecektir. Dolayısıyla bu Kanun’da yer alan düzenlemeler sonucunda yaklaşık 10 milyon kişinin etkilenmesi beklenmektedir (Sigorta Gündem 2016). Ancak sistemin etkisi uzun vadede daha net olarak görülecektir.

#### **3.1. Bireysel Emeklilik Sisteminin Tanımı**

Türkiye’de bireysel emeklilik sisteminin düzenlendiği 4632 sayılı Kanun’da sistemin tanımına açık bir şekilde yer verilmemiştir (Topalhan 2010: 167). Ancak literatürde sistemin çeşitli yönlerini vurgulayan tanımlamalar yapılmıştır:

Korkmaz vd. (2007: 54)'e göre "Bireysel emeklilik sistemi, zorunlu sosyal güvenlik sistemlerine ek olarak bireylerin elde ettikleri dönemlerde düzenli tasarruflarda bulunmalarını sağlayarak, sahip olunan refah seviyesinin emeklilik döneminde de devamının sağlanması, ekonomiye uzun vadeli kaynak oluşturarak istihdamın artırılması temeli üzerine kurulmuş bir sistemdir."

Yaman ve Emir (2012a: 55)'e göre "Bireysel Emeklilik Sistemi (BES) çalışma hayatının sonunda ek gelir sağlamaya yönelik, ödenen katkı paylarının her katılımcı adına ayrı hesaplarda takip edildiği, her katılımcının kendi birikimi oranında gelir elde edebileceği, devletin günlük gözetim ve denetiminde, özel şirketlerce yürütülen, gönüllü katılıma dayalı yeni bir emeklilik sistemidir."

Apak ve Taşçıyan (2010: 121)' e göre "Türkiye'de sosyal güvenlik sisteminin bir tamamlayıcısı olan Bireysel Emeklilik Sistemi (BES), katılımın gönüllülük esasına bağlı olduğu ve özel emeklilik ürünlerinin satışı ve bireysel katkı paylarının toplanması ile ilgili emeklilik branşı faaliyet ruhsatı almış emeklilik şirketlerinin yetkilendirildiği bir sistemdir."

Topalhan (2010: 169)'e göre "Kamu sosyal güvenlik sisteminin tamamlayıcısı olarak, kamunun gözetim ve denetiminde, özel emeklilik şirketleri tarafından bireylerin emekliliğe yönelik tasarruflarının yatırıma yönlendirilmesi ile emeklilik döneminde ek bir gelir sağlanarak refah düzeyinin yükseltilmesi, ekonomiye uzun vadeli kaynak oluşturarak istihdamın artırılması ve ekonomik kalkınmaya katkıda bulunulması amacıyla, gönüllü katılıma dayalı ve belirlenmiş katkı esasına göre oluşturulan sisteme, bireysel emeklilik sistemi denir."

Emeklilik Gözetim Merkezi (EGM) tarafından yapılan tanıma göre "Bireysel emeklilik tasarruf ve yatırım sistemi ikinci emeklilik geliri ile bireylerin emeklilikte refah seviyelerinin artmasına, alt yapı yatırımları ve uzun vadeli yatırımlara kaynak yaratılarak sistemin yeni iş ve istihdam olanakları yaratmasına, sosyal güvenliğin kapsamının artmasına ve kamunun sosyal güvenlik kaynaklanan yükünün azaltılmasına, mali sektörde uzun vadeli fonların artmasına böylece mali sektörün daha sağlıklı işlemesine, enflasyonla mücadele ve istikrarlı büyümeye olumlu katkı sağlamasına, kurumsal yatırım stratejileri ile piyasalardaki dalgalanmalar ve spekülasyonların azalmasına, sermaye piyasalarının derinleşmesine olanak sağlayacak bir özel emeklilik sistemidir." (EGM 2011).

### **3.2. Bireysel Emeklilik Sisteminin Amacı**

Bireysel emeklilik sisteminin amacı, 4632 sayılı Kanun (md.1)'da açık bir şekilde belirtilmiştir. Buna göre amaç, kamu sosyal güvenlik sisteminin tamamlayıcısı olarak, bireylerin emekliliğine yönelik tasarrufların yatırıma yönlendirilmesi ile emeklilik döneminde ek bir gelir sağlanarak refah

düzeylerinin yükseltilmesi, ekonomiye uzun vadeli kaynak yaratarak istihdamın artırılması ve ekonomik kalkınmaya katkıda bulunulmasını temin etmektir.

Amaçları iki kısımda değerlendirmek mümkündür. Bunlar sosyal ve ekonomik amaçlar olarak ikiye ayrılabilir. Buna göre sosyal amaçlar (Alper 2002: 17) :

- Kamu sosyal güvenlik sisteminin tamamlayıcısı olarak yeni ve ek bir sosyal güvenlik garantisi sağlayan kurumsal yapı oluşturmak,
- Bireylerin emekliliğe yönelik tasarruflarını teşvik etmek ve emeklilik dönemleri için belirli bir refah düzeyi artışı sağlayacak gelir sahibi olmalarını sağlamak,
- Emeklilik dönemlerine yönelik olarak tasarruf etmek isteyenlere imkan sunmak,
- olarak değerlendirilebilir.
- Bireysel emeklilik sistemi ile sağlanmak istenen ekonomik amaçlar ise (Alper 2002: 17):
- Ekonomiye uzun vadeli kaynak oluşturmak ve bu yolla istihdamı arttırmak,
- Tasarrufları artırmak ve tasarruf yetersizliği problemini çözerek ekonomik kalkınmayı hızlandırmak,

olarak değerlendirilebilir. Dolayısıyla bireysel emeklilik sisteminin amacına ulaşması katılımcı sayısının ve tasarrufların artırılması ile mümkün olabilecektir. Bunun için ise sistemin vergisel teşviklerle desteklenmesi ve inancı dolayısıyla sisteme girmek istemeyen yatırımcıya İslami usullere uygun yatırım yapılabileceğinin aktarılması, böylece sisteme katılımın artırılması gerekmektedir. Bu sağlandığında ülkemizde yer alan tasarruf açığını bertaraf adına bireysel emeklilik sistemi bir çare olabilecektir.

### **3.3. Bireysel Emeklilik Sisteminin Tarafları**

Bireysel emeklilik sisteminin taraflarından ilki katılımcılardır. 18 yaşını doldurmuş olan ve medeni hakları kullanma ehliyetine haiz her gerçek kişi bu sistemde katılımcı olarak yer alabilmektedir. Bireysel emeklilik sisteminin taraflarından diğeri ise bireysel emeklilik şirkettir. Söz konusu şirketin, sistemde var olabilmesi için belirli şartları sağlaması gerekmektedir. Bireysel emeklilik şirketi, emeklilik branşında ruhsat almış şirketleri ifade etmektedir (Yaman ve Emir 2012b; Sarılı 2011: 38; Can 2010: 140). Bireysel emeklilik şirketinin genel bir tanımı yapılmak istenirse (Önal 2011b:86) bireysel emeklilik şirketi, “büyük ölçüde pazarlama işlevini yerine getiren, yatırım amaçlı fon kuran, bilgi birikimi sağlayan, sağlanan verileri değerlendirerek katılımcılara oluşturduğu bilgi işlem alt yapısıyla düzenli bilgi akışını organize eden, katılımcıların katılım paylarını özellikle bankalar aracılığı ile

toplayıp en iyi şekilde değerlendirmesi için portföy yönetim şirketinden hizmet alan ve yatırım yapılan menkul kıymetlerin bir saklama kuruluşunda saklanmasını sağlayan bütün bunlar yapılırken katılımcıların varlıklarını en iyi şekilde değerlendirip korunması görevini de üstlenen bir yönetim ve koordinasyon şirketi” olarak tanımlanabilir.

Bireysel emeklilik sitemine katılmak için uygun şartlara haiz olan katılımcı ve emeklilik şirketleri arasında emeklilik sözleşmesi imzalanması gereklidir. Emeklilik sözleşmesi katılımcının sisteme girmesi ve ayrılması, katkıların ödenmesi, bu katkıların bireysel emeklilik hesaplarında izlenmesi ve fonlarda yatırıma yönlendirilmesi, katılımcı ve lehdara yapılacak ödemeler ile tarafların diğer hak ve yükümlülüklerini içeren ve düzenleyen, katılımcı ve emeklilik şirketinin taraf olduğu bir sözleşmedir (Önal 2001b: 80). Sözleşmenin imzalanmasından sonra katılımcı yapacağı katkı paylarının, emeklilik şirketinin kurmak zorunda olduğu en az 3 farklı risk ve getiri bileşenine sahip emeklilik yatırım fonundan hangisi veya hangilerinde değerlendireceğine karar vermektedir (TCMB 2011: 56).

Emeklilik yatırım fonları portföyü, emeklilik şirketi ve portföy yönetim şirketi arasında imzalanan ve Sermaye Piyasası Kurulu (SPK) tarafından onaylanan bir portföy yönetim sözleşmesi gereği olarak, profesyonel portföy yöneticileri tarafından yönetilmektedir. Fon malvarlığı, rehnedilememekte, teminat gösterilememekte, üçüncü kişiler tarafından haczedilememekte ve iflas masasına dahil edilememektedir. Bireysel emeklilik siteminde kalınan süre boyunca, katılımcılar birikimlerini bireysel emeklilik hesabında izleyebilmektedir. Ayrıca yatırılan katkı tutarı, birikimlerin değeri ve hesaptaki emeklilik yatırım fonunun detayları hakkındaki bilgiler katılımcıya iletilmekte ve katılımcı bu bilgileri takip edebilmektedir. Böyle olmakla birlikte sistemde katılımcılara yönelik olarak herhangi bir getiri garantisi yoktur, risk tamamen yatırımcıya aittir (TCMB 2011: 56; İlgin Uyar 2012: 77; İşseveroğlu ve Hatunoğlu 2012: 157; Özel ve Yalçın 2013: 59-60; Can 2010: 140).

Katılımcı katkı payının aynı şirkete ait birden fazla fon arasında paylaşılmasına karar verebilmektedir. Ayrıca katılımcı şirkette en az bir yıl süreyle kalması şartı ile hesabındaki birikimlerini başka bir şirkete devredebilmektedir. Diğer yandan katılımcı birden fazla bireysel emeklilik hesabı açtırabilmekte ve aynı ya da farklı şirketlerde açılmış hesapları birleştirebilmektedir. Ayrıca katılımcı, bir yıl içerisinde en fazla 4 kez emeklilik planı değişikliği yapabilmekte ve en fazla 6 kez katılım paylarının fonlar arasındaki dağılım oranları ve tutarlarını değiştirebilmekte, ayrıca prim ödemeye ara verebilmektedir (Sarılı 2011: 38; İşseveroğlu ve Hatunoğlu 2012: 157; Topalhan 2010: 179-180; TCMB 2011: 56; İlgin Uyar 2012: 76).

Katılımcının bireysel emeklilik sisteminde emekliliğe hak kazanabilmesi için sistemde en az 10 yıl kalarak 10 yıl süreyle katkı payı ödemesi ve 56 yaşını



tamamlanmış olması gerekmektedir. Katılımcı emekliliğe hak kazandığında birikimlerinin bir kısmını veya tamamını toplu olarak ya da yıllık gelir sigortası sözleşmesi imzalayarak aylık, üçer aylık, altı aylık veya yıllık tutarlar olarak alabilmektedirler. Diğer yandan, belirli şartlar dahilinde katılımcı, emekliliğe hak kazanmadan da sistemden ayrılabilir. Emeklilik sözleşmesi süresi içinde katılımcının vefat, sürekli iş göremezlik (maluliyet) ve tasfiye gibi zorunlu nedenlerle sistemden ayrılması da mümkündür. Ayrıca katılımcı, sistemde 10 yıldan az süreyle katkı payı ödediği halde sistemden ayrılabilir. Veya 10 yıl süreyle katkı payı ödemiş olmakla birlikte emeklilik hakkı kazanmadan sistemden ayrılabilirler. Bu durumlarda, emeklilik sözleşmesi hükümleri çerçevesinde birikimler kendisine veya vefat söz konusu ise lehdarına ödenmektedir. Ancak bu durumlarda yapılacak tevkiyat oranları da değişmektedir (Sarılı 2011: 38; Akıl 2001: 84-85; Sunar 2013: 57).

Bireysel emeklilik sisteminin finansman kaynakları, bireysel emeklilik şirketine ödenen katkı payları, giriş aidatı, yönetim gideri kesintisi, fon işletim gideri ve özel hizmet gideri olarak yapılan ödeme ve kesintilerden oluşmaktadır (Topalhan 2010:182-183).

### **3.4. Bireysel Emeklilik Sisteminde Denetim**

Bireysel emeklilik sisteminde, sistemin sağlıklı çalışabilmesi için geniş kapsamlı ve çok yönlü bir denetim mekanizması bulunmaktadır. Denetim mekanizması Hazine Müsteşarlığı'nın denetimi, SPK'nın denetimi, EGM tarafından yapılan günlük gözetim ve denetim, aktüeryal denetim, bağımsız dış denetim, iç kontrol ve iç denetim unsurlarından oluşmaktadır. Hazine Müsteşarlığı yılda bir kez bireysel emeklilik şirketlerine yönelik denetim gerçekleştirmektedir. Ancak gerekli gördüğü hallerde bu denetimi her zaman yapabilmektedir. SPK ise yine yılda en az bir kez emeklilik şirketi, portföy yöneticisi ve saklayıcı kuruluşun faaliyetlerini denetlemektedir. EGM ise Hazine Müsteşarlığı tarafından günlük gözetim ve denetim yapmak üzere görevlendirilmiştir. Dış denetim, bağımsız dış denetçiler tarafından yılda en az bir kere yapılmaktadır. İç denetimde şirketin iç denetçileri, emeklilik şirketinin faaliyetlerinin mevzuata uygun olarak işleyişini denetlemektedir. Bu amaca yönelik olarak emeklilik şirketi, mesleki denetim süresi hariç olmak üzere emeklilik yatırım fonlarında fon denetçisi olmak için gereken niteliklere haiz olan en az bir iç denetçi atamaktadır. Son olarak aktüeryal denetim her yılsonu itibarıyla bir aktüer tarafından yerine getirilmektedir (Topalhan 2010: 183-187; Yaman ve Emir 2012a: 58-62).

### **3.5. Bireysel Emeklilik Sistemine Yönelik Teşvikler**

Bugün dünyada bireysel emeklilik sistemini uygulamaya geçiren ülkelere bakıldığında sistemin gelişimini desteklemek üzere sistemin işleyişinin çeşitli

aşamaları için vergi teşvikleri getirilmiştir. Genel olarak katılımcının prim ödenmesi aşamasında vergi teşvikleri söz konusu iken, katılımcılara birikimlerinin geri ödenmesi aşamasında da vergi uygulamalarına gidilmektedir (Ege 2002: 85; Işık vd. 2011: 26). Tasarrufların artışını ve sermaye piyasasının desteklenmesini hedefleyen ve piyasalarının gelişimine katkı sağlayacak olan teşviklerin getirisi, bireysel emeklilik sisteminin gelişimi ve bu sistemle hedeflenen amaçlara ulaşılması mümkün olacaktır.

Ülkemizde bireysel emeklilik sisteminin vergi teşvikleri ile desteklenmesi için 07.10.2001 tarihinden itibaren yürürlüğe giren 4697 sayılı Kanun ile çeşitli vergi kanunlarında değişiklik yapılmıştır. Ancak burada ifade etmek gerekir ki söz konusu Kanun ile getirilen vergi teşvikleri gerekli kapsayıcılığı sağlamamış, sadece vergi mükelleflerine yönelik kalmış ve katılımcıların hepsini içinde barındıramamıştır. Diğer yandan söz konusu teşviklerin katılımcılar tarafından farkındalığı da düşük düzeyde kalmıştır (Diliçikık 2012: 88). Bu nedenle daha kapsayıcı nitelikte olan ve sistemde var olan teşviksel sorunları önlemeyi amaçlayan 6327 sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun ile bireysel emeklilik sistemi ve vergisel teşvik mekanizmasında birtakım değişikliklere gidilmiştir (Sunar 2013: 56). Bu nedenle bu çalışmada bireysel emeklilik sistemine yönelik teşvik mekanizması, 6327 sayılı Kanun öncesi ve sonrası olarak ikiye ayrılmıştır.

### **3.5.1. 6327 Sayılı Kanun Öncesi Vergi Teşvikleri**

Bireysel emeklilik sistemine yönelik uygulanan vergi teşvikleri, hem katılımcıları hem de bireysel emeklilik şirketlerini yakından ilgilendirmektedir. Vergi teşvikleri, bireysel emeklilik şirketleri kuruluşu ile fonların oluşturulması işlemlerinden katkı payının ödenmesi ve getirilerin geri ödenmesine kadar birçok aşamada karşımıza çıkmaktadır (Işık vd. 2011: 28).

Vergi teşviklerini üç aşamada ele almak gerekirse ilk olarak bireysel emeklilik şirketleri ile fonların kuruluş ve işlemlerine yönelik teşviklerden başlamak yerinde olacaktır. Bireysel emeklilik şirketleri ve bünyelerinde oluşturdukları yatırım fonlarının kuruluşları dahil her türlü işlemlerinde düzenlenen kağıtlar Damga Vergisi'nden istisna edilmiştir. Görüldüğü üzere burada hem bireysel emeklilik şirketi hem de fonların işlemleri Damga Vergisi'nden istisna edilmiştir. Diğer bir vergi istisnası ise Kurumlar Vergisi ile ilgilidir. Bireysel emeklilik şirketleri ile ilgili Kurumlar Vergisi kapsamında bir istisna söz konusu değil iken emeklilik yatırım fonlarının sağladıkları kazançlar Kurumlar Vergisi'nden istisna edilmiştir. Bir diğer istisna ise Banka ve Sigorta Muameleleri Vergisi (BSMV)'ne ilişkindir. Buna göre, bireysel emeklilik şirketleri bünyesinde oluşturulan yatırım fonlarının sermaye piyasalarından elde edeceği paralar ile emeklilik şirketlerinin kuruluşlarında

ve sermaye artırımlarında çıkardıkları hisse senetlerinin itibari değeri üzerinde elden çıkarılması ile bu şirketler nezdinde kalan yani kendi lehlerine kalan paralar BSMV'den istisna edilmiştir (Sarılı 2011: 50-52; Işık vd. 2011: 29).

İkinci aşamada katkı paylarının ödenmesi ve getirilerin katılımcılara geri ödenmesi aşamasında ortaya çıkan vergi teşvikleri söz konusudur. Buna göre, ücretli olarak çalışanlar ile gelirlerini yıllık beyanname ile beyan edenler ödedikleri katkı payını gelir vergisi matrahından indirebilmektedirler. Ancak bunun için emeklilik sözleşmesinin Türkiye'de kurulu (kâin) ve merkezi Türkiye'de bulunan bir emeklilik şirketi nezdinde akdedilmiş olması gerekmektedir. Diğer yandan indirilebilecek tutar ile ilgili sınırlamalar da mevcuttur. İndirim konusu yapılacak tutar, ücretliler açısından ilgili ayda aldığı ücretin, beyanname verenler açısından ise beyan edilen gelirin %10'una kadar olan bölümünü aşamamaktadır. Ayrıca indirilecek olan bu tutarların yıllık toplamı, asgari ücretin yıllık brüt tutarını aşamamaktadır. Burada dikkat çekilmesi husus aylık olarak sınırlamanın, bir ayda matrahtan yapılacak indirimin o ayda elde edilen ücret veya gelirin %10'unu aşamayacağıdır. Bu indirim tutarı aylık asgari ücreti aşabilir. Vurgulanması gereken husus indirimin yıllık tutarının asgari ücretin brüt yıllık tutarını aşamayacağı noktasıdır. Yani bu durumda aylık olarak sınır elde edilen ücret veya gelir iken, yıllık olarak sınır toplam asgari ücrettir. Ayrıca kişinin kendisi, eşi ve çocukları için ödediği katkı payının toplamı, yine yukarıdaki sınırlamalar dahilinde yapılabilmektedir. Yani, indirim kişi başı değil toplam tutar üzerinden sınırlandırılmakta, yapılan katkı paylarının toplam tutarı için matrahtan indirim kişinin elde ettiği ücretin %10'u ve yıllık olarak asgari ücretin brüt toplam tutarını aşamamaktadır. Diğer yandan, işverenlerce ücretli adına bireysel emeklilik sistemine ödenen katkı payları da, ücretle ilişkilendirilmeksizin ticari kazancın tespitinde matrahtan gider olarak indirilebilmektedir. Ancak yukarıdaki sınırlamalara benzer şekilde indirim tutarı, ücretlinin elde ettiği brüt ücretin %10'u ve asgari ücretin yıllık brüt tutarını aşamamaktadır. Diğer yandan hem çalışan hem de işveren tarafından ödenen katkı payı mevcutsa yine yukarıdaki sınırlar dikkate alınacaktır. Bu durumda taraflar yani işveren ve ücretli, indirimin öncelikle ücrete mi yoksa ticari kazançta mı uygulanacağına serbestçe karar verebilmektedirler (Topalhan 2010: 192-195; Işık vd. 2011: 30-31).

Üçüncü aşama toplam birikimlerin geri ödenmesi aşamasında söz konusu olan vergi teşvikleridir. Katılımcıların getirilerinin geri ödenmesi aşamasında, belirli durumlara göre istisna ve istisna edilen tutar dışında kalan miktara uygulanacak olan tevkifat geçerlidir. Buna göre üç durum söz konusudur. Birinci durumda, katılımcının sistemde 10 yıl kalarak, 10 yıl süreyle katkı payı ödemiş olması ve emekliliğe hak kazanması durumudur. Bu durumda, katılımcı emekliliğe hak kazanmışsa ve yıllık gelir sigortası imzalayarak birikimlerini aylık olarak almak isterse katılımcıya yapılacak ödemelerin tamamı vergiden istisna edilmiştir. Emekliliğe hak kazanan katılımcı

birikimini toptan almak isterse, birikiminin %25'i vergiden istisna edilmekte geri kalan kısım üzerinden tevkifat yoluyla %5 oranında vergi alınmaktadır. Katılımcının vefat etmesi veya sürekli iş göremez hale gelmesi (maluliyet) gibi nedenlerle sistemden ayrılmak zorunda kalması durumunda, katılımcı veya lehdara yapılacak ödemelerin %25'i vergiden istisna edilmekte ve geri kalan kısım üzerinden tevkifat yoluyla %5 oranında vergi alınmaktadır. Bir diğer durumda ise, katılımcının 10 yıl sistemde kalmış ancak 56 yaşını tamamlamamış, dolayısıyla emekliliğe hak kazanamamış olması durumunda sistemden ayrılmasıdır. Bu durumda, vergi istisnası söz konusu değildir ve katılımcının tüm birikimleri üzerinden tevkifat yoluyla %10 oranında vergi alınır. Son olarak katılımcının sistemde 10 yıl kalmadan ayrılması durumunda ise vergi istisnası söz konusu değildir. Ödenen birikimler ise tevkifat yoluyla %15 oranında vergilendirilir (Işık vd. 2011:39-40; Topalhan 2010:196-199). Görüldüğü üzere sistemden erken ayrılma vergi oranları artırılarak engellenmeye çalışılmakta ve bir anlamda cezalandırılmaktadır. Bu sayede ekonomiye uzun vadeli kaynak sağlamak daha kolay olabilecektir. Ancak vergi oranlardaki farklılaşma, ulaşılmak istenen amaçlara çok fazla hizmet etmemektedir. Nitekim 2012 yılı sonu itibariyle sisteme yeni bir emeklilik sözleşmesi ile giren katılımcının kendi isteğiyle çıkışının, toplam kurulan sözleşmeler içindeki oranı, %31,5 olarak gerçekleşmiştir. Kendi isteğiyle sistemden çıkış, genellikle ilk aylarda yoğunlaşmaktadır. Ancak sistemden her ne sebeple olursa olsun ayrılanların tekrar sisteme girme oranlarında son yıllarda görülen artış, olumlu bir gelişme olarak değerlendirilebilir (EGM 2013: 18-32).

6327 sayılı Kanun öncesinde, birikimlerin geri ödenmesi aşamasındaki tutarın toplamı menkul sermaye iradı sayılmış yani katılımcıya ödenen tutarlar toplam olarak (anapara ve irat ayrımı yapılmadan) tevkifata tabi tutulmuştur. Bu durum literatürde oldukça fazla eleştiri almış ve yargı oranlarıncı tevkifatın sadece irat üzerinden yapılması gerektiğine yönelik kararlar alınmıştır (Çolak 2011; Gider 2012: 136).

### **3.5.2. 6327 Sayılı Kanun ile Getirilen Yenilikler**

6327 sayılı Kanun ile bireysel emeklilik sistemine yönelik olarak çeşitli vergi kanunlarında değişiklik yapılmıştır. Söz konusu değişiklikten önce, vergi teşviklerinin katılımcılar tarafından farkındalığının az olması, yapılan katkıların vergi matrahından indiriminin sadece mükellef olanlara hitap etmesi, katılımcılara yapılan ödemelerin menkul sermaye iradı sayılarak vergiye tabi tutulması nedeniyle eleştirilmesi gibi nedenlerle sistemde birtakım sorunlar oluşmuş ve sistem kapsayıcılıktan uzak kalmıştır. 6327 sayılı Kanun ile bu sorunların çözülmesine yönelik olarak birtakım çözümler getirilmiş, sistemin yaygınlaştırılması ve tabana yayılması ile birlikte tasarruf miktarının artırılması hedeflenmiştir (Diliçikik 2012: 88; Oruç 2013: 108).

Söz konusu Kanun ile yapılan değişikliklerin farklı tarihlerde yürürlüğe girmesi öngörülmüştür.

Yapılan değişiklikler neticesinde daha önce geçerli olan, yapılan katkı payı ödemelerinin vergi matrahından indirimini uygulamasına, işverenlerce ücretliler adına ödenen katkı paylarının işverenlerce ticari kazançta esas vergi matrahından indirilmesi uygulaması hariç olmak üzere son verilerek, yerine devlet katkısı uygulaması getirilmiştir. Buna göre, katılımcının bireysel emeklilik hesabına ödediği katkı paylarının %25'ine karşılık gelen tutar kadar devlet katkısı hesaplanması uygulamasına geçilmiştir. Katkı payının %25'ine denk gelen bu tutar, bireysel emeklilik şirketlerince EGM'ye iletilen bilgiler esas alınarak devlet katkısı olarak EGM tarafından hesaplanmaktadır. Söz konusu devlet katkısı, Müsteşarlık bütçesine konulan ödenekten katılımcıların hesaplarına şirketler vasıtasıyla aktarılmak üzere EGM'ye ödenmektedir. Devlet katkısı tutarına bir sınır da getirilmiştir. Buna göre, bir katılımcı için bir takvim yılında ödenen ve Devlet katkısı tutarının hesaplanmasına esas teşkil eden katkı paylarının toplamı, ilgili takvim yılına ait hesaplama ilişkin dönemin sona erdiği tarihte geçerli olan brüt asgari ücretin hesaplama dönemine isabet eden toplam tutarını aşamayacaktır (Gider 2012: 133-134; Diliçik 2012: 86-87; Sunar 2013: 56).

Yapılan değişikliklerle getirilen devlet katkısına ve getirilerine hak kazanmak için katılımcıların belirli süre sistemde kalmaları zorunluluğu getirilmiştir. Sistemde daha uzun süre kalmayı teşvik etmek için getirilen bu koşullar aşağıda belirtilmiştir. Buna göre devlet katkısı uygulamasının yürürlüğe girdiği tarih olan 01.01.2013'ten sonra (Oruç 2013: 109);

- En az üç yıl sistemde kalanlar devlet katkısı ve varsa getirilerinin %15'ine,
- En az altı yıl sistemde kalanlar devlet katkısı ve varsa getirilerinin %35'ine,
- En az on yıl sistemde kalanlar devlet katkısı ve varsa getirilerinin %60'ına,
- BES' ten emeklilik hakkı kazananlar ve sistemden vefat veya maluliyet nedeniyle ayrılanlar ise devlet katkısı ve varsa getirilerinin tamamına hak kazanacaklardır.

Sisteme 01.01.2013 tarihinden önce girmiş olan katılımcılar konusunda ise bu katılımcıların devlet katkısına hak kazanmaya esas sürenin hesabında dikkate alınmak üzere, 01.01.2013 tarihi itibarıyla sistemde buldukları toplam süreye, 01.01.2016 tarihine kadar sistemde kalmaları koşulu ise bir defaya mahsus olmak üzere (Sunar 2013: 56-57);

- Sistemde üç yıldan fazla ve altı yıldan az bulunan katılımcılara 1 yıl,
- Sistemde altı yıldan fazla ve on yıldan az bulunan katılımcılara 2 yıl,

- Sistemde on yıldan fazla bulunan katılımcılara 3 yıl, süre eklenecektir.

Örneğin, 01.01.2008 tarihinde sisteme girmiş olan ve 01.01.2018 tarihinde hala sistemde bulunan, emekliliğe hak kazanmış bir katılımcının sistemden ayrılmak istemesi durumunda devlet katkısına hak kazanmaya esas süresi olan 5 yıla sistemde 3 yıldan fazla ve 6 yıldan az kaldığı için 1 yıl daha eklenecek ve devlet katkısına hak kazanma süresi 6 yıl olacak ve katılımcı devlet katkısı ve getirilerinin %35'ine hak kazanabilecektir.

Diğer yandan, 29.05.2012 tarihi itibarıyla sistemde olup 01.01.2013 tarihinden itibaren iki yıl içinde emeklilik sözleşmesini, birikimlerini alarak sonlandıran ve sistemden ayrılan katılımcıların, 31.12.2014 tarihine kadar ödeyeceği katkı paylarına devlet katkısı ödenmeyecektir (Diliçikık 2012: 87). İşverenlerin çalışanlar adına ödediği katkı paylarının ticari kazancına esas matrahtan indirilmesi uygulaması devam etmekle birlikte daha önce açıklanan indirim konusu yapılabilecek katkı payının oranı brüt ücretin %10 üst sınırından %15'e yükseltilmiştir.

6327 sayılı Kanun ile getirilen diğer bir yenilik ise şöyledir. Daha önce katılımcılara yapılan ödemelerin anapara dahil toplam tutarı menkul sermaye iradı olarak kabul edilip toplam tutar üzerinden tevkifat yapılırken, yapılan değişiklikle 26.08.2012 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere, sadece yapılan irat ödemeleri menkul sermaye iradı kabul edilecek ve sadece irat tutarı üzerinden tevkifat yapılacak olmasıdır. Bu bakımdan irat tutarı, hak kazanılan Devlet katkısı ve getirileri dahil ödemeye konu toplam birikim tutarından, (varsa ertelenmiş giriş aidatı indirilmeksizin) ödenen katkı payları ve Devlet katkısının hak edilen kısmı indirilerek bulunmaktadır. Daha önce katılımcılara yapılan ödemeler istisnaya tabi tutuluyorken, yeni düzenleme ile istisna uygulaması kaldırılmıştır. Buna göre, 29.08.2012 tarihinden itibaren irat tutarlarının tamamı üzerinden (28.03.2001 tarihli 4632 sayılı Kanun kapsamında bireysel emeklilik hesabına yapılan devlet katkılarının ödemeye konu olan kısımlarına isabet eden irat tutarı dahil) tevkifat yoluyla vergilendirme yapılmaktadır (Sunar 2013: 57-58; Diliçikık 2012: 88-89).

- On yıldan az katkı payı ödeyerek ayrılanlar ile bu süre içinde kısmen ödeme alanlara yapılan ödemelerin içerdiği irat tutarı üzerinden %15,
- On yıl süreyle katkı payı ödemiş olmakla birlikte emeklilik hakkı kazanmadan ayrılanlar ile bu süre içinde kısmen ödeme alanlara yapılan ödemelerin içerdiği irat tutarı üzerinden %10,
- Emeklilik hakkı kazananlar ile bu sistemden vefat, maluliyet veya tasfiye gibi zorunlu nedenlerle ayrılanlara yapılan ödemelerin içerdiği irat tutarı üzerinden %5, oranında gelir vergisi tevkifatı yapılacaktır.

Yapılan değişikliklerden bir diğeri ise Veraset ve İntikal Vergisi'ne yöneliktir. Yeni düzenleme ile getirilen Devlet katkısı, devlet tarafından katılımcıya

intikal eden ivazsız transfer niteliğinde olduğundan Veraset ve İntikal Vergisinin konusuna girmektedir. Ancak yapılan devlet katkılarının hak kazanılan kısımları, yeni düzenleme ile Veraset ve İntikal Vergisi'nden istisna edilmiştir.

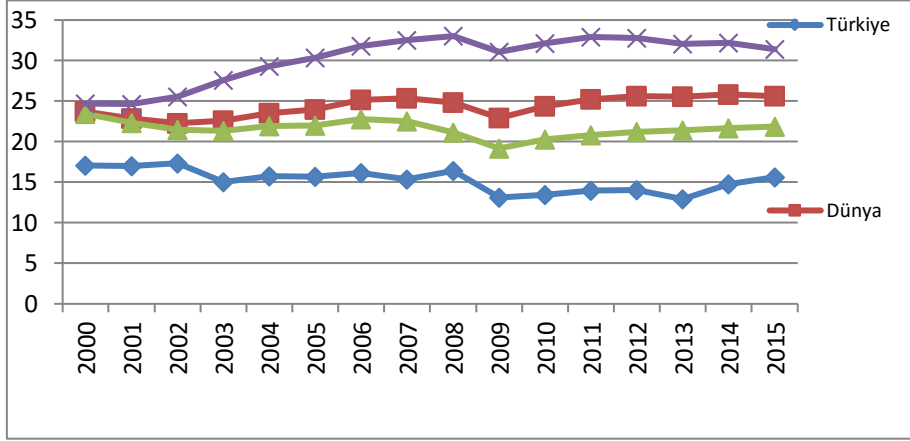
Yapılan düzenlemelerden bir tanesi de 07.10.2011 tarihinden sonra akdedilmiş bireysel emeklilik ve şahıs sigorta poliçeleriyle ilgili olarak 29.08.2012 tarihinden önce emeklilik ve sigorta şirketleri tarafından yapılan anapara tutarları dahil ödemeler üzerinden tevkifat yoluyla ödenen vergilerin irat tutarına isabet eden tutarı aşan kısmın, ilgili vergi dairesine müracaat edilmesi halinde 29.08.2012 tarihinden itibaren red ve iade edilebilecek olmasıdır. Ancak bu iadenin yapılabilmesi için hak sahiplerinin 29.08.2013 tarihine kadar tevkifatın ödendiği ilgili vergi dairesine müracaatta bulunması ve tevkifat uygulaması nedeniyle dava açılmaması veya açılmış olan davalardan vazgeçilmesi gerekmektedir (Sunar 2013: 63; Diliçkık 2012: 92).

### **3.6. Bireysel Emeklilik Sistemine Yönelik Teşviklerin Sonuçları**

Bireysel emeklilik sistemi amaçlarına ulaşılabilmesi için gerek 6327 Sayılı Kanun öncesi ve gerekse de 6327 Sayılı Kanun sonrasında çeşitli vergisel teşvikler yürürlüğe konulmuştur. Bireysel emeklilik sisteminden beklenen en önemli ekonomik amaçlardan birisi tasarrufların arttırılması ve bunun sonucunda yatırımların arttırılmasıdır. 4632 Sayılı Kanunun birinci maddesinde BES'in bireylerin emekliliğe yönelik tasarruflarının yatırıma yönlendirilmesi, ekonomiye uzun vadeli kaynak sağlamak suretiyle istihdamın arttırılması ve ekonomik kalkınmaya katkıda bulunması amacı taşıdığı açıkça ifade edilmektedir.

Türkiye ekonomisinin en önemli ve diğerlerine öncülük eden sorunlarının başında tasarruf ve dolayısıyla yatırımların düşük seviyede olması gelmektedir. Yatırımların kaynağını tasarruflar oluşturmaktadır. Tasarrufların yetersiz kaldığı durumda ülkeler dış kaynaklara yönelmek durumunda kalmaktadır. Bu durum ise ekonomik açıdan ciddi sorunlara yol açmaktadır (Eğilmez, 2012).

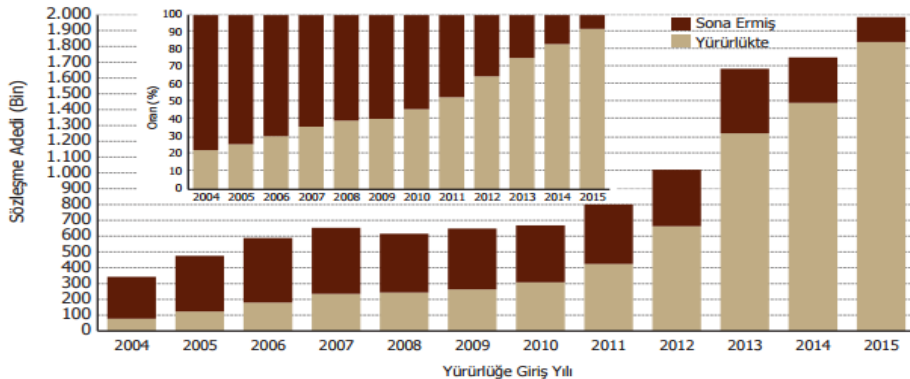
**Grafik 1. Ulusal Tasarruf Miktarları/ GSYH Oranı (%)**



**Kaynak:** IMF World Economic Outlook Database, <https://www.imf.org/external/pubs/ft/weo/2016/01/weodata> (Erişim: 01.10.2016).

Grafik 1'e bakıldığında Türkiye'nin tasarruflarının GSYH içindeki payı oldukça düşüktür. Bu anlamda dünyada söz konusu oran %25 seviyesindeyken, yükselen piyasa ekonomileri ve gelişmekte olan ülkelerde %30 civarında ve gelişmiş ülkelerde ise %20'lerdedir. Görüldüğü üzere Türkiye'de söz konusu oran %15 civarındadır ve gerek dünyadan gerekse grafikte yer alan ülke gruplarından oldukça düşüktür. Diğer yandan 2009 yılında tüm gruplarda finansal kriz nedeniyle düşen söz konusu oran, Türkiye'de 2013 yılından itibaren artmaya başlamıştır. Buna karşın, Türkiye'de söz konusu oran diğer gruplardan hala oldukça düşük düzeydedir. Bu kapsamda tasarrufların artırılmasına yönelik tedbirlerden biri olan bireysel emeklilik sisteminin etkisi Grafik 2'de gösterilmiştir.

**Grafik 2. Sözleşmelerin Yürürlüğe Giriş Yılına Göre Dağılımı**

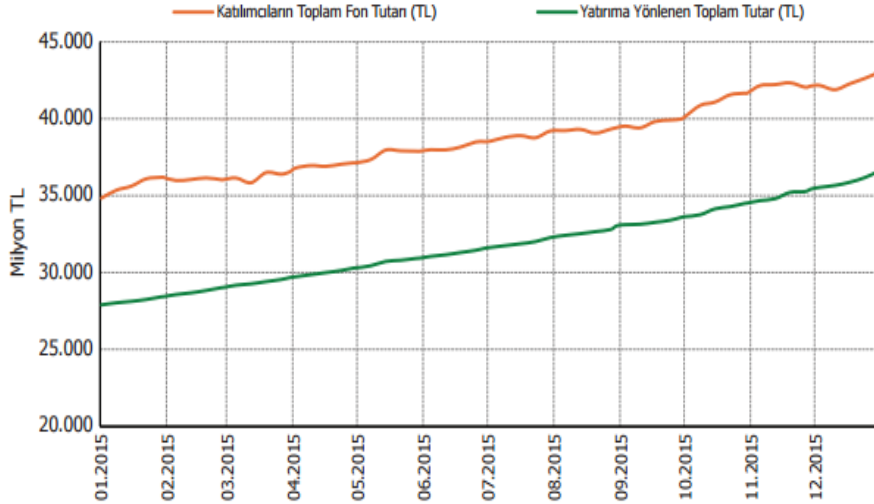


**Kaynak:** EGM 2016:14.



Grafik 2’den görüldüğü üzere, özellikle 6327 sayılı Kanun yürürlüğe girdikten sonra toplam sözleşme ve dolayısıyla da tasarruf miktarı artmıştır. Artış özellikle 2013 yılı sonrası oldukça yüksek miktardadır. Bu durum ise 6327 sayılı Kanun ile gelen vergisel teşvikler ve devlet katkısı uygulamasının bireysel emeklilik sisteminin gelişimini olumlu yönde etkilediği ve amaçlarına ulaşmasında yardımcı olduğunu göstermektedir. Dikkat çekilmesi gereken bir başka konu ise sistemden çıkışlarla ilgilidir. Her ne kadar 6327 sayılı Kanun öncesi uygulamalar sistemden erken çıkışı artan stopaj oranları ile cezalandırmakta ise de bu cezaların pek etkili olmadığını göstermektedir. Diğer yandan 6327 sayılı Kanun ile getirilen teşvikler ise sistemden çıkışı önlemiştir. Bu anlamda Grafik 2’ye göre sözleşmelerin sona erdirilme<sup>1</sup> oranları son yıllarda giderek azalmaktadır. Bunun yanında, yeni sözleşmelerin yapılmasını ve tasarrufların arttırılmasını sağlamıştır. Bu anlamda son yıllarda artışı hız kazanan emeklilik yatırım fonları toplam büyüklüğü 2015 yılı sonu itibari ile 42.979.056.589 TL’ye yükselmiştir (EGM 2016: 10).

**Grafik 3.** Yatırıma Yönelen Toplam Tutar - Fon Tutarı Karşılaştırması (TL)



**Kaynak:** EGM 2016:11.

Grafik 3’de bireysel emeklilik sisteminin tasarruf birikimine etkisi daha açık görülebilmektedir. Nitekim 2015 yılında hem katılımcıların toplam fon tutarı ve hem de yatırıma yönelen toplam tutar artış içindedir. Bu anlamda 31.12.2015 tarihine kadar yatırıma yönlendirilmiş toplam 36.549.379.287 TL, yıl sonuna kadar 42.979.056.589 TL toplam fon büyüklüğüne ulaşmıştır

<sup>1</sup>Sona erme, sistemden çıkışın bir göstergesi olarak grafikte gösterilmiştir. Her türlü sonlanma tipi (yürürlükten sonra cayma, fesih, vefat/maluliyet, başka şirkete aktarım, hesap birleştirme, emeklilik, kendi isteğiyle sistemden çıkış) sona erme oranına dâhildir.

(EGM 2016: 11). Bu veriler ise bireysel emeklilik sisteminin tasarrufları önemli biçimde arttırdığını göstermektedir.

Türkiye’de bireysel emeklilik sisteminin amaçlarından birisi tasarrufların artırılmasıdır. Bu amaçla BES sisteminde tekrar bir yeniliğe gidilerek 10.08.2016 tarihinde 6740 sayılı Kanun kabul edilmiştir. 6740 sayılı Kanunla, 4632 sayılı Kanuna “Çalışanların otomatik olarak bir emeklilik planına dahil edilmesi” başlıklı ek madde ilave edilmiştir. Söz konusu uygulama 01.01.2017 tarihinde yürürlüğe girecektir. Öteden beri alınan bir takım tedbirlerin tasarrufları yeterince arttırmayışı devleti sisteme otomatik katılmayı zorunlu kılacak tedbir almaya sevk etmiştir. Bu değişikliğin genel gerekçesi Plan ve Bütçe Komisyonu raporunda şu şekilde ortaya konulmuştur. “Ülkemizde, bireysel emeklilik sistemine işverenler aracılığıyla kurumsal katılımın artırılması sistemin büyümesi açısından büyük önem arz etmektedir. Bu çerçevede, sisteme kurumsal katılımın artırılması amacıyla ülkemizde otomatik katılım uygulamasından yararlanılması mümkün bulunmaktadır. Bu itibarla, ücret karşılığı tüm bağımlı çalışanların (kamu görevlileri ile işçiler) sisteme otomatik olarak dahil edilmesi ve bu şekilde sisteme dahil edilen çalışanlara belirli bir süre içinde cayma hakkı tanınması öngörülmektedir. Uygulama kapsamına girecek işyerleri ile çalışanların ücretlerini dikkate alarak uygulama başlangıç tarihlerini belirleme konusunda Bakanlar Kuruluna yetki verilmektedir. Ülkemizdeki tasarruf oranları Dünyadaki tasarruf oranları ile karşılaştırıldığında, tasarruf konusunda ülkemizin kat edebileceği önemli bir mesafe olduğu bilinmektedir. Otomatik katılım uygulaması ile yurtiçi tasarruf oranının artırılması ve çalışanların çalışma döneminde sahip oldukları refah seviyesinin emeklilik döneminde de korunması için emekliliğe yönelik olarak tasarruf etmeye özendirilmesi amaçlanmaktadır”. 6740 sayılı Kanun kapsamında yapılan değişikliği özetlemek gerekirse;

- 45 yaş altı çalışanlar otomatik olarak bireysel emeklilik sistemine dahil edilecekler
- Prime esas kazancın yüzde 3’ü kadar kesinti yapılacak
- Çalışanın katkı payının takip ve tahsil sorumluluğu şirkete ait olacak,
- Sisteme otomatik olarak dahil edilen çalışanlar dilerlerse 2 ay içinde cayma hakkını kullanarak sistemden çıkabilecek
- Cayma hakkını kullanmayarak sistemde kalan çalışanlara mevcut devlet katkısına ilave olarak bir defaya mahsus 1000 TL daha katkı sağlanacaktır

Görüldüğü üzere ulusal tasarrufların arttırılmasına yönelik sistemde bir takım değişikliklere gidilmiştir. Bireysel emeklilik sisteminde yapılan bu en son değişikliklerin tasarruflar üzerindeki etkisi ise son yıllarda son derece olumlu yöndedir.

#### **4. Sonuç**

Ülkemizde var olan tasarruf yetersizliğini gidermek, ekonomiye uzun vadeli kaynak sağlamak, finansal piyasaların gelişmesine ve derinleşmesine destek olmak ve bireylerin emeklilik dönemlerinde refah seviyelerini korumalarına olanak sağlamak amaçlarıyla getirilen Bireysel Emeklilik Sistemi, amaçlarına ulaşmada özellikle 6327 sayılı Kanun öncesinde yeterince başarılı olamamıştır. Sistemde vergisel uygulamalar kapsayıcılıktan ve teşvik edicilikten uzak kalmış, katılımcıların farkındalığına erişememiş bu anlamda sistemden erken çıkışlar da vergisel olarak cezalandırılmasına rağmen son yıllarda artış göstermeye devam etmiştir. Sistemin yapısında var olan sorunları gidermek amacıyla 6327 sayılı Kanun ile bazı değişiklikler yapılmış ve sisteme katılımın artırılması ve sistemin daha kapsayıcı hale gelmesi amaçlanmıştır. Söz konusu kanun ile daha önce uygulanan, ödenen katkı paylarının matrahtan indirimi uygulamasına son verilmiş bunun yerine devlet katkısı uygulaması getirilmiştir. Diğer yandan söz konusu kanun ile sistemden erken ayrılmaya yönelik vergisel açıdan caydırma uygulamaları sürmekle birlikte erken ayrılmaya daha az verilen devlet katkısı da sistemden ayrılmayı azalttığı gibi sisteme giren katılımcı sayısını da (bu anlamda sözleşme sayısını) arttırmıştır. Dolayısıyla 6327 sayılı Kanun ile getirilen yeniliklerin kapsayıcılığı artmış, vergi uygulamalarında yer alan bazı sorunlar (anaparanın vergilendirilmesi gibi) çözülmüş ve sistemin farkındalığı da artarak sisteme katılımlar hızlanmıştır.

6740 sayılı Kanunla yapılan değişiklik 1 Ocak 2017’de yürürlüğe girecektir. Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile bireysel emeklilik sistemine katılım ücretliler (işçi ve memurlar) için zorunlu hale gelmektedir. Dolayısıyla 2017 yılından itibaren bireysel emeklilik sistemine katılımın daha da artması beklenmektedir. Fakat sisteme otomatik olarak katılacak olan çalışanların sistemde kalıp kalmayacağını şimdiden belirlemek oldukça zor bir durumdur. Sisteme şu ana kadar hiç dahil olmayanlar, sisteme dahil olmuş ve ayrılmış kişiler ve otomatik olarak sisteme dahil olup ayrılacak olanlar üzerinde ciddi bir araştırma yapıp verdikleri kararların gerekçeleri tespit edilmelidir. Şu ana kadar sisteme dahil olmayan veya otomatik olarak dahil olup da ayrılacak olan bireylerin ayrılma sebepleri arasında inançtan kaynaklanan sebeplerinde olduğunu söyleyebiliriz. Şöyle ki, bireysel emeklilik kapsamında fon toplama yetkisi bulunan şirketler bu fonların önemli bir kısmını faiz getirisi olan alanlarda kullanmaktadır. Dolayısıyla Türkiye nüfusunun büyük çoğunluğunun Müslüman olması ve İslam’da faizin haram olması önemli bir kitleyi sistemden uzak tutmaktadır. Bu durumu ortaya çıkaran nedenlerin başında eski uygulamada katılımcıların yatırdıkları fonların belli bir kısmı zorunlu olarak devlet iç borçlanma senetleri gibi faiz getirisi olan alanlara aktarılmasıydı. Halbuki bugün ki uygulamada bu zorunluluk ortadan kaldırılmıştır. Yani dileyen katılımcı fon toplamının tamamını faiz getirisi

olmayan alanlara yönlendirebilmektedir. Fakat böyle bir durumun varlığı halk tarafından pek bilinmemektedir. Dolayısıyla bu durumun halka bir şekilde duyurulup, inancından dolayı sistemden uzak duran kesimlerinde sisteme ilgisi arttırılmalıdır.

## **Kaynaklar**

- Apak, Sudi ve Taşçıyan, Kamer Hagop (2010). “Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sisteminin Gelişimi”. *Ekonomi Bilimleri Dergisi* 2(2): 121-129.
- Akgeyik, Tekin; Yılmaz, Binhan Elif ve Şeker, Murat (2007). *En Büyük Karadelik: Sosyal Güvenlik Açıkları Ve Reform Tartışmalarının Sosyo-Ekonomik Yansımaları*. İstanbul: TSEV Yayını No.26.
- Alper, Yusuf (2002). “Sosyal Güvenlikte Yeni Bir Adım: Bireysel Emeklilik”. *Çimento-İşveren* 16(2): 11-32.
- Arıcı, Kadir (2001).”Sosyal Güvenlik Sistemimiz İçin Yeni Bir Tecrübe: Özel Emeklilik Fonları”. *İşveren Dergisi* xl(3).
- Ayaş, Eşref (1998). “Türkiye’de Sosyal Güvenlik Sisteminin Sorunları ve Çözüm Önerileri”. *İktisat İşletme ve Finans* 13(150): 41-50.
- Can, Yeşim (2010). “Bireysel Emekliliğin Türkiye’deki Durumu ve Gelişimi”. *Ekonomi Bilimleri Dergisi* 2(2): 139-146.
- Çolak, Mustafa (2011). “Cari Açığın Azaltılmasında Yönelik Vergileme Ve Bireysel Emeklilik Sistemi Örneği”. *Yaklaşım* 228.
- Demir, Yusuf ve Yavuz, Ali (2004). “Bireysel Emeklilik Sisteminin Sermaye Piyasalarına Etkisi Ve Sistemin Gelişmesinde Vergisel Teşviklerin Önemi”. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 9(1): 281-300.
- Diliçikık, Ata (2012). “Bireysel Emeklilik Sisteminde Yeni Düzenlemeler”. *Vergi Dünyası* 374: 85-93.
- Ege, İlhan (2002). “Dünyada Özel Emeklilik Sistemleri ve Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanununa Eleştirel Bir Bakış”. *İktisat İşletme ve Finans* 17(196): 81-91.
- EGM (2013). “Bireysel Emeklilik Sitemi Gözetim Raporu 2012”, ([http://www.egm.org.tr/bes2012gr/bes2012gr\\_tr.pdf](http://www.egm.org.tr/bes2012gr/bes2012gr_tr.pdf), 12.12.2013’ te erişildi).
- EGM (2011). “Bireysel Emeklilik Sisteminin Tarihçesi”, (<http://www.egm.org.tr/?sid=70> ,15.12.2013’te erişildi).

- EGM (2016). “Bireysel Emeklilik Sistemi Gözetim Raporu 2015”, ([http://www.egm.org.tr/bes2016gr/bes2016gr\\_tr.pdf](http://www.egm.org.tr/bes2016gr/bes2016gr_tr.pdf), 12.09.2016’te erişildi).
- Eğilmez, Mahfi (2012). “Tasarruf, Yatırım ve Büyüme”, Kendime Yazılar, (<http://www.mahfieğilmez.com/2012/05/tasarruf-yatirm-ve-buyume.html>, 26.10.2016’te erişildi).
- Gider, Zeynullah (2012). “6327 Sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf Ve Yatırım Sistemi Kanununun Amacı Ve Bireysel Emeklilik Sisteminden Elde Edilen Gelirin Vergilendirilmesinde Meydana Gelen Değişiklikler”. *Vergi Dünyası* 374: 132-139.
- Gürbüz, Osman ve Ekinçi, Selma (2003). “Bireysel Emeklilik Sistemi Ve Sermaye Piyasalarında Beklenen Etkiler”. *Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi XVIII(1)*: 205-228.
- Işık, Abdulkadir vd. (2011). “Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sisteminde Vergisel Avantajlar ve Uygulamaları”. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 16(1): 25-45.
- İlgin Uyar, Hilal (2012). “Bireysel Emeklilik Sistemi İle Ekonomik Göstergeler Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”. *Mali Çözüm Mart-Nisan*: 71-94.
- İşseveroğlu, Gülsün ve Hatunoğlu, Zeynep (2012). “Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sisteminin Makro Ekonomik Dinamiklerine Etkisi Kapsamında Swot Analizi”. *Muhasebe ve Finansman Dergisi Ekim*: 155-173.
- Koçak, Bülent (2004), “Bireysel Emeklilik Sistemi”. *Yaklaşım* 134: 144-149.
- Korkmaz, Esfander vd. (2007). *Sosyal Güvenlikte Yeni Yaklaşım: Bireysel Emeklilik*. İstanbul: İTO Yayınları No. 2006-21.
- Oruç, Yunus (2013). “Yapılan Yeni Düzenlemelerle Birlikte, Bireysel Emeklilik Sisteminde Katılımcılar Arasında Eşitlik Sağlandı Mı?”. *Vergi Dünyası* 380:108-112.
- Önal, Yıldırım Beyazıt (2001b). “Özel Emeklilik Fonu Uygulamaları Kapsamında Türk Bireysel Emeklilik Tasarruf Ve Yatırım Sistemi Kanununa Yönelik Bazı Değerlendirmeler”. *İktisat İşletme ve Finans* 16(186): 76-94.
- Önal, Yıldırım Beyazıt (2001a). *Türkiye’de Bireysel Özel Emeklilik Sistemi*. Adana: TÜGİAD Ekonomi Ödülleri Kitapları-3.
- Özel, Özgür ve Yalçın, Cihan (2013). “Yurtiçi Tasarruflar Ve Bireysel Emeklilik Sistemi: Türkiye’deki Uygulamaya İlişkin Bir Değerlendirme”. *İktisat İşletme ve Finans* 28(327): 31-66.

- Sarılı, Mustafa Ali (2011). “Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sisteminin Yapısı, İşleyişi Ve Bu Sistemin Bireysel Emeklilik Fonlarına Sağladığı Vergisel Avantajlar”. *Bankacılar Dergisi* 78: 36-55.
- Sigorta Gündem (2016). “Bireysel Emeklilik Zorunlu Hale Geliyor”. *Sigorta Gündem* (www.sigortagundem.com, 01.10.2016’te erişildi).
- Su, Mustafa Ali (2001). “Sigortacılık Açısından Bireysel Emeklilik Sistemi”. *İşveren Dergisi* xl(3).
- Sunar, Mehmet (2013). “6327 Sayılı Kanun’la Bireysel Emeklilik Sisteminde Yapılan Gelir Vergisi Değişiklikleri”. *Vergi Sorunları* 294: 55-64.
- TCMB (2011). “Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası Finansal İstikrar Raporu. Kasım Sayı:13”, ([http://www.tcmb.gov.tr/yeni/evds/yayin/finist/Fir\\_TamMetin13.pdf](http://www.tcmb.gov.tr/yeni/evds/yayin/finist/Fir_TamMetin13.pdf), 25.12.2013’te erişildi).
- Teksöz, Tuncay A. (2003). “Sosyal Güvenlik Sisteminde Reform”. *İşveren Dergisi* 41(8).
- Topalhan, Türker (2010). “Türkiye’de Altıncı Yılında Bireysel Emeklilik Sistemi Ve Uygulama Sonuçları”. *Kamu-İş* 11(2): 165-210.
- Tuncay, A. Can (2000), “Bireysel Emeklilik Rejimi Üzerine”. *Çimento-İşveren*14(2): 3-15.
- Yaman, Okan ve Emir, Murat (2012a). “Bireysel Emeklilik Sisteminin Denetim ve Muhasebe Yapısı”. *Mali Çözüm Mart-Nisan*: 55-70.
- Yaman, Okan ve Emir, Murat (2012b). “Bireysel Emeklilik Sistemi Ve Kurumsal Yapı”. *E-Yaklaşım*, 229.