



**T.C.
ÖMER HALİSDEMİR ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANA BİLİM DALI
MUHASEBE FİNANSMAN BİLİM DALI**

**SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİNİN TAMAMLAYICI BİR
PARÇASI OLARAK TÜRKİYE'DEKİ BİREYSEL EMEKLİLİK
SİSTEMİ VE DEVLET TEŞVİKLERİNİN İNCELENMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**Hazırlayan
Cemal ÜNLÜER**

**Niğde
Ekim, 2016**

**T.C.
ÖMER HALİSDEMİR ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANA BİLİM DALI
MUHASEBE FİNANSMAN BİLİM DALI**

**SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİNİN TAMAMLAYICI BİR
PARÇASI OLARAK TÜRKİYE'DEKİ BİREYSEL EMEKLİLİK
SİSTEMİ VE DEVLET TEŞVİKLERİNİN İNCELENMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**Hazırlayan
Cemal ÜNLÜER**

**Danışman : Doç. Dr. Metin AKTAŞ
Üye : Doç. Dr. Ömer İSKENDEROĞLU
Üye : Doç. Dr. Serkan Yılmaz KANDIR**

**Niğde
Ekim, 2016**

ONAY SAYFASI

2.

Doç. Dr. Metin AKTAŞ danışmanlığında **Cemal ÜNLÜER** tarafından hazırlanan "**SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİNİN TAMAMLAYICI BİR PARÇASI OLARAK TÜRKİYE'DEKİ BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ VE DEVLET TEŞVİKLERİNİN İNCELENMESİ**" adlı bu çalışma jürimiz tarafından Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı Muhasebe - Finansman Bilim Dalında Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Tarih:

JÜRİ :

Danışman:

Doç. Dr. Metin AKTAŞ

Üye

Doç. Dr. Ömer İSKENDEROGU

Üye

Doç. Dr. Serkan Yılmaz KANDIR

ONAY:

Bu tezin kabulü Enstitü Yönetim Kurulu'nun.....Tarih
ve Sayılı kararı ile onaylanmıştır.

Tarih: / / 2016

Doç. Dr. Ömer İSKENDEROGU

Enstitü Müdürü

ÖNSÖZ

Hayatımda eğitimin önemini, insan için olmazsa olmazlarından olduğunu üniversite ilk yıllarımda anlamaya başlamıştım. İşte bu ilk yıllarda kendime bir söz verdim. Dünyada gelişmekte olan her bilgiyi yakından takip etme ve kaynak araştırması ile hem kendimi hem de etrafımda bu bilgilere ihtiyaç olan herkesi aydınlatmayı bir amaç olarak ilke edindim. Bu amaç doğrultusunda hem aydınlandım hem de bildiklerimi etrafımdaki insanlar ile paylaşarak onların da aydınlanmasına yardımcı oldum.

Çalışmamda bana destek olan çalışmama yön veren herkese minnettarım. Özellikle eğitim hayatımda daima yanımda olan maddi ve manevi desteklerini hiç eksik etmeyen aileme ve tezimde danışmanım, yol göstericim olan Doç. Dr. Metin AKTAŞ' a teşekkürlerimi iletiyorum.

ÖZET

YÜKSEK LİSANS TEZİ

SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİNİN TAMAMLAYICI BİR PARÇASI OLARAK TÜRKİYE'DEKİ BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ VE DEVLET TEŞVİKLERİNİN İNCELENMESİ

ÜNLÜER, Cemal

İşletme Ana Bilim Dalı

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Metin AKTAŞ

Ekim 2016, 82 sayfa

Bu tezin amacı, sosyal güvenlik sisteminin bir parçası olan bireysel emeklilik sisteminin teorik altyapısının incelenerek, bireysel emeklilik sistemine yönelik yapılan devlet katkılarının bireysel emeklilik sistemi üzerindeki etkilerinin araştırılmasıdır. Yani, sistemi desteklemek açısından yapılan devlet teşviklerinin olumlu etkisinin olup olmadığının ortaya konulmasıdır. Bunun için, 2001-2013 yılları arasında yapılan devlet teşviklerinin bireysel emeklilik sistemindeki katılımcı sayısı, sözleşme ve sertifika sayısı ve yatırıma yönelen tutar toplamı üzerindeki etkileri grafiksel analiz ile incelenmektedir.

Çalışma dört bölümden oluşmaktadır. Bireysel Emeklilik Sistemin tarihçesi, amaç ve kapsamı, Bireysel Emeklilik Sisteminin özellikleri, Bireysel Emeklilik Sisteminin finansman destekleri, kurumları, denetimi ve işleyiş yapısı, katılma şartları ele alınmıştır. Devlet desteğinin katılımcılara olumlu katkı sağlayıp sağlamadığı grafiksel analiz yöntemi ile incelenerek yorumlanmıştır.

Çalışmada kullanılan veriler Emeklilik Gözetim Merkezi'nin internet sayfasından alınarak 2003-2015 yılları için analiz yapılmıştır. Analiz sonucunda, devletin sağlamış olduğu katkı payının gelir vergisi matrahından indirimi teşviğinin olumlu bir etki yaptığı, gelir vergisi tevkifatı teşviğinin az da olsa olumlu etki yaptığı ve son teşvik olan %25 devlet katkısının oldukça olumlu bir etki yaptığı sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Bireysel Emeklilik Sistemi, Ekonomik Göstergeler

ABSTRACT
MASTER THESIS
THE PRIVATE PENSION SYSTEM AND ANALYSIS OF GOVERNMENT
INCENTIVES IN TURKEY AS A COMPLEMENTARY PART OF THE
SOCIAL SECURITY SYSTEM

ÜNLÜER, Cemal

Business Administration

Supervisor: Asist. Prof. Dr. Metin AKTAŞ

October 2016, 82 pages

The aim of this thesis is to examine the theoretical background of the private pension system, which is part of the social security system, and to search the effects of government incentives on the private pension system. In other words, it is found out whether the government incentives have positive effects on the private pension system. For this, during the 2001-2013 term, the effects of government incentives on the private pension system are analyzed with the graphical analysis by using number of participants, number of contracts and certificates and amount of total investment as variables.

This study consists of four chapters. History, purpose and scope of the private pension system, characteristics of the private pension system, financial supports, institutions, control, operational structure and terms of participation of the private pension system are discussed and government incentives are analyzed to see whether there are positive effects on private pension system and the results are interpreted.

The data used in this study was taken from the website of the Pension Monitoring Center and the analysis was done for the years of 2003-2015. At the end of the analysis, it is concluded that the government incentives, deduction from the income tax base, income tax withholding and %25 government grants, have positive effects on the private pension system.

Keywords: Private Pension System, Economic Indicators

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ.....	II
ÖZET.....	III
ABSTRACT.....	IV
İÇİNDEKİLER.....	V
TABLolar LİSTESİ.....	VIII
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	IX
GRAFİKLER LİSTESİ.....	X
KISALTMALAR LİSTESİ.....	XI

GİRİŞ.....	XII
------------	-----

BİRİNCİ BÖLÜM

TÜRKİYE'DE GENEL OLARAK SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİ

1.1. SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİ İLE İLGİLİ GENEL BİLGİLER.....	1
1.2. SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİNİN TARİHÇESİ.....	3
1.2.1. Emekli Sandığı.....	4
1.2.2. Sosyal Sigortalar Kurumu.....	4
1.2.3. Bağ-Kur.....	5
1.3. SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİNİN TEMEL SORUNLARI.....	5
1.4. SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİNDE DÖNÜŞÜM.....	7

İKİNCİ BÖLÜM

TÜRKİYE'DE BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ

2.1. BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ İLE İLGİLİ TEMEL KAVRAMLAR.....	10
2.2. BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNİN TARİHÇESİ.....	12
2.2.1. Türkiye'de Bireysel Emeklilik Sistemi.....	16
2.3. BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ UYGULAMALARI.....	17
2.3.1. Bireysel Emeklilik Sisteminde Cayma.....	18
2.3.2. Türkiye'de Bireysel Emeklilik Sisteminde Katkı Payı Ödemeleri.....	19
2.3.2.1. Giriş Aidatı.....	19
2.3.2.2. Özel Hizmet Kesintisi.....	20
2.3.2.3. Gider Kesintileri.....	20
2.3.2.4. Katkı payı Kesintisi.....	20
2.4. BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNİN İŞLEYİŞ YAPISI.....	21
2.4.1. Bireysel Katılım.....	23
2.4.2. Denetim Faaliyeti.....	24
2.4.3. Katkı Paylarının Yatırıma Yönlendirilmesi.....	24
2.4.4. Emeklilik Durumu.....	24

2.5. TÜRKİYE’DE BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNDE DENETİM.....	25
2.5.1. Emeklilik Gözetim Merkezi Denetimi.....	26
2.5.2. Sermaye Piyasası Denetimi.....	26
2.5.3. Hazine Müsteşarlığı Denetimi.....	27
2.5.4. Kontrol ve Denetim.....	28
2.5.5. Bağımsız Denetim.....	28
2.6. YASAL DÜZENLEME.....	29

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM
TÜRKİYE’DE BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNE YAPILAN DEVLET
TEŞVİKLERİ VE ETKİLERİ

3.1. BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNE YAPILAN DEVLET TEŞVİKLERİ.....	32
3.1.1. Katkı Payının Gelir Vergisi Matrahından İndirimi.....	32
3.1.1.1. Katkı Payının Gelir Vergisi Matrahından İndirimi Üzerine Yapılan Çalışmalar.....	33
3.1.2. Gelir Vergisi Tevkifatı.....	35
3.1.2.1. Gelir Vergisi Tevkifatı İle İlgili Yapılmış Çalışmalar.....	36
3.1.3. Devlet Katkısı.....	38
3.1.3.1. Devlet Katkısı İle İlgili Yapılmış Çalışmalar.....	39
3.2. DEVLET KATKISININ YATIRIMA YÖNLENDİRİLMESİ.....	41
3.3. BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNİN MUHTEMEL SONUÇLARI...43	43
3.3.1. Sosyal Sonuçlar.....	43
3.3.1.1. İptal İşlemleri ve Kesinti.....	43
3.4. BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNDEN BEKLENTİLER.....45	45
3.4.1. Bireysel Beklentiler.....	45
3.4.2. Şirket Beklentileri.....	45
3.4.3. Devleti Bağlayan Beklentiler.....	46
3.4.4. Piyasa Beklentileri.....	46

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM
2003-2016 DÖNEMİNDE TÜRKİYE’DE BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNE
YAPILAN DEVLET TEŞVİKLERİNİN GRAFİKSEL OLARAK ANALİZ
EDİLMESİ

4.1. ÇALIŞMANIN AMACI VE KAPSAMI.....	47
4.2. ÇALIŞMANIN YÖNTEMİ VE KULLANILAN VERİLER.....	47
4.3. BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNE YAPILAN DEVLET TEŞVİKLERİNİN GRAFİKSEL ANALİZ ÇALIŞMALARI.....	49
4.3.1. Katkı Payının Gelir Vergisi Matrahından İndirimi Teşviğinin Bireysel Emeklilik Sistemi Üzerindeki Etkisinin Analizi.....	49
4.3.1.1. Sektöre Ait Katılımcı Sayısı Toplamı Açısından Grafikselleme.....	49

4.3.1.2. Sektöre Ait Sözleşme ve Sertifika Sayısı Toplamı Açısından Grafıksel İnceleme.....	50
4.3.1.3. Sektöre Ait Yatırıma Yönelen Tutar Toplamı Açısından Grafıksel İnceleme.....	51
4.3.2. Gelir Vergisi Tevkifatı Teşviğinin Bireysel Emeklilik Sistemi Üzerindeki Etkisinin Analizi.....	52
4.3.2.1. Sektöre Ait Katılımcı Sayısı Toplamı Açısından Grafıksel İnceleme.....	53
4.3.2.2. Sektöre Ait Sözleşme ve Sertifika Sayısı Toplamı Açısından Grafıksel İnceleme.....	54
4.3.2.3. Sektöre Ait Yatırıma Yönelen Tutar Toplamı Açısından Grafıksel İnceleme.....	55
4.3.3. Devlet Katkısı Teşviğinin Bireysel Emeklilik Sistemi Üzerindeki Etkisinin Analizi.....	56
4.3.3.1. Sektöre Ait Katılımcı Sayısı Toplamı Açısından Grafıksel İnceleme.....	56
4.3.3.2. Sektöre Ait Sözleşme ve Sertifika Sayısı Toplamı Açısından Grafıksel İnceleme.....	57
4.3.3.3. Sektöre Ait Yatırıma Yönelen Tutar Toplamı Açısından Grafıksel İnceleme.....	58
SONUÇ.....	59
KAYNAKÇA.....	62
ÖZGEÇMİŞ.....	67

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1: Bireysel Emeklilik Sistemi Gösterge Verileri.....	48
---	----



ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: Bireysel Emeklilik Sisteminin İşleyiş Yapısı.....23



GRAFİKLER LİSTESİ

GRAFİK 1: 2003-2008 YILI SEKTÖRE AİT KATILIMCI SAYISI TOPLAMI DEĞİŞİM GRAFİĞİ.....	50
GRAFİK 2: 2003-2008 YILI SEKTÖRE AİT SÖZLEŞME VE SERTİFİKA SAYISI TOPLAMI DEĞİŞİM GRAFİĞİ.....	51
GRAFİK 3: 2003-2008 YILI SEKTÖRE AİT YATIRIMA YÖNELEN TUTAR TOPLAMI DEĞİŞİM GRAFİĞİ.....	52
GRAFİK 4: 2003-2016 YILI SEKTÖRE AİT KATILIMCI SAYISI TOPLAMI DEĞİŞİM GRAFİĞİ.....	53
GRAFİK 5: 2003-2016 YILI SEKTÖRE AİT SÖZLEŞME VE SERTİFİKA SAYISI TOPLAMI DEĞİŞİM GRAFİĞİ.....	54
GRAFİK 6: 2003-2016 YILI SEKTÖRE AİT YATIRIMA YÖNELEN TUTAR TOPLAMI DEĞİŞİM GRAFİĞİ.....	55
GRAFİK 7: 2009-2016 YILI SEKTÖRE AİT KATILIMCI SAYISI TOPLAMI DEĞİŞİM GRAFİĞİ.....	56
GRAFİK 8: 2009-2016 YILI SEKTÖRE AİT SÖZLEŞME VE SERTİFİKA SAYISI TOPLAMI DEĞİŞİM GRAFİĞİ.....	57
GRAFİK 9: 2009-2016 YILI SEKTÖRE AİT YATIRIMA YÖNELEN TUTAR TOPLAMI DEĞİŞİM GRAFİĞİ.....	58

KISALTMALAR

AB	: Avrupa Birliği
ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
BAĞ-KUR	: Esnaf Ve Sanatkarlar Ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu
BES	: Bireysel Emeklilik Sistemi
Bkz.	: Bakınız
Çev.	: Çeviren
EFT	: Elektronik Fon Transferi
EGM	: Emeklilik Gözetim Merkezi
GSMF	: Gayri Safi Milli Hasıla
GSS	: Genel Sağlık Sigortası
ILO	: International Labour Organisation- Uluslararası Çalışma Örgütü
İMKB	: İstanbul Menkul Kıymetler Borsası
KİT	: Kamu İktisadi Teşebbüsü
OECD	: Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü
OYAK	: Ordu Yardımlaşma Kurumu
s.	: Sayfa
SHÇEK	: Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu
SSK	: Sosyal Sigortalar Kurumu
SPK	: Sermaye Piyasası Kurulu
TBMM	: Türkiye Büyük Millet Meclisi
TCMB	: Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası
TÜFE	: Tüketici Fiyat Endeksi
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
UÇÖ	: Uluslararası Çalışma Örgütü

GİRİŞ

Gelişmekte olan ülkeler arasında olan Türkiye'nin nüfusu incelendiğinde nüfusumuzun yarısından fazlasının 30 yaşın altında olduğu görülmektedir. Oysa nüfus incelemelerine baktığımız zaman, 2025 yılında nüfusumuzun sadece %40'ının 30 yaşın altında olacağı tahmin edilmektedir. Mevcut kamu sosyal güvenlik sistemlerinde emeklilerimizin çalışma yaşamlarındaki standartlarını koruyabilmeleri için bugün bile ek gelire ihtiyaçları var iken bu şekilde bir aktif çalışan ile emekli dengesinin bozulması çok muhtemel bir durumdur. Bu sosyal endişe çerçevesinde devlet bireysel emeklilik yatırım ve tasarruf yasasını planlayarak çıkarmıştır.

Bugün kişiler emekliliklerinde geçirecekleri daha rahat bir hayat için fırsatların sadece devlet inisiyatifinde olmadığını bilmektedirler. Uzun yıllar süren çalışma hayatından sonra hedeflenen en önemli durumlardan birisi huzurlu bir emeklilik hayatı geçirmektir. Buna göre ileriye düşünerek hareket etmek, birikimlerimizi ve planlarımızı bu amaç doğrultusunda değerlendirmek de önemli ve gerekli bir yoldur. Bu amaçla bireysel emeklilik hizmetleri hayatımızda önemli bir yere sahiptir. Hayatımızda keyifli bir yaşam ev, araba, yazlık, kalabalık mutlu bir aile, sağlık gibi çeşitlendirebileceğimiz hayallerimiz vardır. Bu hayallerimizi bireysel emeklilik sistemine katılarak hem birçok avantajdan yararlanabilir, hem de rahat bir yaşam sürebilirsiniz.

Bu sistem devlet tarafından desteklenip bireysel katkıya bir de devlet katkısı eklenince sosyal güvenliği bir bütün haline getirmiştir. Sistemin en başta düzenli ilerleyebilmesi için kuralları, disiplini ve bazı kıstasları olması muhtemeldir. Bu da bireylerin yaşamış oldukları refah düzeylerini gelecekte de sıkıntısız devam ettirmelerine bir katkı sağlayacaktır. Tabi bir de devletin vermiş olduğu katkı mevcuttur. Ekonomiye uzun vadeli kaynak sağlayan, istihdamı arttıran bir sistem ülkeye kazandırılmıştır.

Bireysel emeklilik sistemi diğer ülkelerde olduğu gibi ülkemizde de sosyal güvenlik ihtiyacından ortaya çıkarak birbirinin tamamlayıcısı olmuştur. Devlet katkısı sisteme cazibe katmış, insanların sisteme olan güvenini kazanmasında etkili olmuştur. Böylelikle sadece çalışma çağı değil bireyler kendisini düşündüğü kadar aile bireylerini de düşünerek eşine ve çocuklarına hatta ve hatta anne ve babasını da

sisteme dâhil ettiği görülmektedir. Fakat hala bazı eksiklikler bulunmaktadır. Örneğin, sistemin tam olarak reklamının yapılmadığı ve sistemden haberdar olmayarak gelecek kaygısı içinde yetişen ve yaşlanan bir toplum olduğumuzu söyleyebiliriz. Bu nedenle tanıtım faaliyetleri arttırılmalı ve sistemden herkes haberdar olmalıdır.

Bireysel emeklilik sisteminin bize öğretmesi gereken, çalışma yaşamında kendisi ve ailesi için düzenli tasarrufta bulunması gerektiği ve disiplinli hareket ederek içinde bulunmuş olduğu refah seviyesini gelecekte de devam ettirebilmesi için güvenli bir yol haritası çizmiş olmayı sağlamış olmasıdır.

Bireysel emeklilik sistemi, devlet desteği ile bütünleşmiş, bir yatırım ve garanti sistemi oluşturmuştur. Şimdi de devletimiz bu sisteme verdiği katkı ile sosyal yaşam için bir kaynak sağlamakta ve aynı zamanda ekonomiye istihdam katkısı sağlamaktadır. Bu durum, bizim geleceğe güvenle bakmamıza yardımcı olmaktadır.

Çalışmamız ile, sistemin bilinirliği, tanıtımını ve tercih edilmesi üzerine araştırma ve analizler yaparak, bireysel emeklilik sisteminin ülkemizde daha fazla katılımcılara ulaşması noktasında bir katkı da biz sağlamış olacağız.

Bu çalışma dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, Türkiye’de genel olarak sosyal güvenlik sisteminin tarihçesi, kavramları ve temel sorunları incelenmektedir. İkinci bölümde, Türkiye’de bireysel emeklilik sistemi, uygulamaları, işleyiş yapısı, denetim ve yasal düzenlemeleri ele alınmaktadır. Üçüncü bölümde, Türkiye’de bireysel emeklilik sistemine yapılan devlet teşvikleri ve muhtemel sonuçlar ile birlikte beklentiler dile getirilmektedir. Dördüncü ve son bölümde, Bireysel emeklilik ile ilgili devlet teşviklerinin katılımcılar açısından olumlu karşılanıp karşılanmadığı ve bu teşviklerin bireysel emeklilik sistemine olumlu katkı yapıp yapmadığı grafiksel analiz yöntemi ile incelenmektedir.

BİRİNCİ BÖLÜM

TÜRKİYE'DE GENEL OLARAK SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİ

1.1. Sosyal Güvenlik Sistemi İle İlgili Genel Bilgiler

Sosyal güvenlik, bir ülkede çalışanların karşılaşabilecekleri belirli sayıda sosyal riskleri ve ortaya çıkabilecek her türlü olumsuzluğu ortadan kaldırmak ve çözüm yolu bulmak için zorunlu olarak işçi ve işverenlerin katılımı ile devlet tarafından kurulup örgütlenen bir kurum tarafından karşılanmasına yönelik sigorta tekniğidir. Sosyal güvenlik sistemi ise, sosyal güvenlik garantisi sağlamak amacını gerçekleştirmek için oluşturulan ve sosyal güvenlik hizmeti sunmayı kendine amaç edinmiş bir organizasyon işi olarak tanımlanmaktadır. Bu sistem, kavramsal olarak tanımlanan sosyal güvenliğin ülke içindeki sosyal, kültürel, toplumsal ve siyasal yapılanmaya bağlı olarak uygulanma şeklidir. (Bedük, Mete, 2006).

Sosyal güvenlik, insanların maddi manevi özelliklerine bakılmaksızın toplumun huzurunu, sağlık güvencesini ve refahını bozan sosyal tehlikelerin verdiği zararlardan insan hakkı ve esas itibarıyla de devlet görevi olarak primli ya da primsiz sistemlerin kullanılması, kişilerin sosyal tehlikelerin zararlarından kurtarılma güvencesi aynı zamanda gelebilecek tehlikelerin zararlarını telafi etmeye yönelik önlemler zinciridir (Cural, 2016).

Sosyal güvenlik, devlet tarafından toplumsal hayatı düzenlemek için geliştirilmiş bir sistemdir. Kaliteli ve sürdürülebilir bir sosyal güvenlik sistemi sayesinde insanlar geleceğe umutla bakmakta ve daha huzurlu ve güvenli bir hayat sürmektedir. Günümüzde sosyal güvenlik, insanın doğumundan önce başlayıp ölümüne kadar hatta ölümünden sonra da hak sahipleri (eş, çocuk, ana ve baba) nedeniyle ilgisi devam eden onların ihtiyaç halinde ihtiyaçlarının giderildiği bir kavram olup vazgeçilmez bir ihtiyaçtır. Sosyal güvenliğin kapsamını belirlemede ise mali imkânlar önemli bir rol oynamaktadır.

Türkiye'de sosyal güvenlik sistemi, aktüeryal dengeler gözetilmeden, popülist politikalarla ve kolay şartlarla sağlanan erken emeklilik, prim ödeme ve çalışılan süreye kıyasla bağlanan yüksek yaşlılık aylıkları, sağlık alanındaki suiistimaller ilaç temin noktasında yaşanan sıkıntılar, tedavi yolsuzlukları gibi gider arttırıcı unsurların yanı sıra, kayıt dışı istihdam nedeniyle gelir kaybıyla karşı karşıya kalınmış bu da sistemin yetersizliğini ortaya çıkarmaktadır (Demir, Canbay, 2013).

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) sosyal güvenliği, 'onurlu bir insan hayatı' için gerekli temel bir hak olarak tarif etmektedir. Sosyal güvenliğin her fert ve toplum için maddi manevi olanaklarına bakılmaksızın bir sosyal ihtiyaç olduğu ve esas maksadın çalışma gücünü kaybeden, çeşitli nedenlerden ötürü kazançları kesilen, çalışamaz durumda olan veya ciddi şekilde geliri azalmış olanlara ve bunları geçindirmekle yükümlü oldukları aile veya akrabalarına destek olacak yeterli bir geçim seviyesi sağlayacak gelir ve sağlık garantisinin kamu kaynakları ile sağlanması olduğu kabul edilmektedir (Canbay, Demir, 2013).

Modern insanın endüstriyi sınırsız geliştirme isteği, çalışanların karşı karşıya bulunduğu mesleki, fizyolojik ve sosyoekonomik nitelikteki risklerin şiddetini arttırmış ve zamanla yeni bir takım sosyal risklerin ortaya çıkmasına da neden olmuştur. Bu arada çalışanların karşılaştığı risklerin etkisini ortadan kaldırmak ya da riski en az seviyelere indirmede ilgili dağınık ve sınırlı tedbirlerin yetersiz kalması, devleti halkın tamamını her zaman güvence altına alacak bir sistem olarak tanımlanmaktadır (Ayhan, 2012).

Sosyal güvenlik temel olarak kişilerin istek ve iradeleri dışında meydana gelen ve onların mal varlıklarında, gelirlerinde veya çalışma gücünde kayıplara yol açarak kendilerinin ve geçindirmekle yükümlü oldukları kişilerin yaşamlarının devamını geliştiren ya da imkânsız hale getiren tehlikelerin zararlarını telafi edecek ve tanzim etmeye yönelik önlemleri almak için oluşturulmuştur (Demir, Yavuz, 2004).

Bireyler yaşamları boyunca gelir kayıplarına uğramalarına neden olabilecek sosyal tehlikelerle çoğu zaman karşılaşabilmekte hatta bazı durumlarda vücut ve ruh sağlığı için çok büyük bir harcama yapma durumuyla karşı karşıya kalabilmektedirler. Karşılaşılan bu durumların bireysel olarak tahmin edilmesi ve ortaya çıkmasının engellenmesinin mümkün olmamasına rağmen mal ve gelir eksikliklerine yol açan finansal kayıpların önlenmesi hayli önemlidir. Bu sebeple geçmişten günümüze aileden başlayıp dini duygulardan esinlenilerek bir sosyal dayanışma ortamı oluşturulmaya çalışılmıştır. Zamanla insan düşüncesi gelişmiş, geleceği güvence altına alma isteği güçlenmiş ve bu durumun sonucunda sosyal güvenlik kavramı ortaya çıktığı söylenmiştir (Kitapçı,2007).

Modern insanın endüstriyi sınırsız geliştirme isteği, çalışanların karşı karşıya bulunduğu mesleki, fizyolojik ve sosyoekonomik nitelikteki risklerin şiddetini arttırmış ve zamanla yeni bir takım sosyal risklerin ortaya çıkmasına da neden

olmuştur. Bu arada çalışanların karşılaştığı risklerin etkisini ortadan kaldırmak ya da azaltmakla ilgili dağınık ve sınırlı tedbirlerin yetersiz kalması, devleti halkın tamamını güven altına alacak bir arayışa yöneltmiştir (Ayhan,2012).

1.2. Sosyal Güvenlik Sisteminin Tarihçesi

Sosyal güvenliğin geniş anlamda temel amacı, muhtaçlığın, bağımlılığın ve yoksulluğun önlenmesidir. Bu çerçevede, sosyal sigorta ve sosyal yardım hizmetlerini içeren modern sosyal güvenlik tekniklerinin kişileri muhtaçlık, bağımlılık ve yoksulluktan kurtarılması noktasında önemli görevlerinin bulunduğu söylenmektedir (Metin, 2012).

Sosyal güvenlik; mesleki, fizyolojik ve sosyoekonomik risklere karşı toplumun geneline sosyal güvence dağıtmaktadır. Sosyal güvenliğin temel gaye ve amaçlarını; toplumda yaşayan bireylere ekonomik destek sağlamak, sağlıklı bir ortam oluşturmak, toplumu genel olarak risk kabul edilen olaylara veya olgulara karşı korumak ve toplumda yaşayan herkesin gelişmesini sağlamak için sistem oluşturulduğu ifade edilmektedir (Öztuna, 2015).

Devlet toplumun geleceğini güvence altına alabilmek için sosyal sigortalar ve sosyal güvenlik kurumları oluşturmuştur. 19.yüzyılda çalışan kesim ve aileleri, gönüllü geleneksel sosyal yardım uygulamaları yerine, zorunlu sosyal sigorta uygulamaları içerisinde ele alınmıştır. Sanayileşme sonrasında devlet, eğitim, sağlık, kentleşme, konut ve sosyal hayatın birçok alanına yönelik yeni kurumsal düzenlemeler getirmiş ve hepsinin gelişmesi için çaba harcanmıştır. Sanayi toplumuna geçiş süreci ile başlayan ve günümüze kadar gelen dönemde, devletin sosyal yardım alanındaki algısı ”zorunluluk” ilkesi etrafında şekillenmeye başlamış her bireyin sosyal sigortası olması gerektiği ilkesi üzerinde durulmuş ve sonuç olarak sosyal yardım “kamu ”ya bir yükümlülük olarak verilmiştir. Türkiye de sosyal yardıma ihtiyaç duyan kesimlerin ihtiyaçlarının karşılanması anayasal hak olarak tanımlanmaktadır (Zengin, Şahin ve Özcan, 2012).

Sağlık konusunda geline noktada sergilenen iyimser bakış açısına karşın; konunun ekonomik kalkınma, yoksulluk, gelir kayıplarının ortadan kalkması ve gelir dağılımı konularıyla yakından ilişkili olduğu unutulmamalıdır. Bu bakımdan sağlığın sosyal belirleyicilerine göre tespit edilen farklı gelir grupları arasındaki sağlık eşitsizliklerinin giderilmesi sorunu, sosyal politika alanında uzun süre tartışılacaktır. Gelecek çalışmalarda, sağlığın sosyal belirleyicileri üzerine mesleki ya da yaş grupları

üzerinde yapılacak çalışmalar, sağlığın sosyal boyutu üzerine toplumsal ya da ülkeler arası eşitsizlikleri ortaya koymak bakımından yarar sağlamaktadır (Topkaya, 2016).

Sosyal güvenlik kurumları ülkelerde çeşitli olarak sınıflara ayrılmıştır. Türkiye'de sosyal güvenlik kurumlarından Asıl kurumlar; Emekli Sandığı, Bağ-Kur ve Sosyal Sigortalar Kurumu olarak yer alır. Bu kurumlar:

1.2.1. Emekli Sandığı

Türkiye'de modern anlamda ilk sosyal güvenlik kuruluşu Emekli Sandığı'dır. 1866 yılında kurulan Askeri Personel Sandığı'nı, 1880 yılında kurulan Mülki İdare Sandığı izlemiş, daha sonra bu iki sandık birleştirilerek, adı da Askeri ve Mülki Memurlar Sandığı olmuştur. 1930 yılına kadar prim alarak faaliyetlerini sürdüren sandığın, bu tarihten sonra giderleri Devlet bütçesinden karşılanmıştır. 1934 yılından sonra diğer kamu kurum ve kuruluşlarında çalışanları kapsamına alan 9 sandık daha kurulmuş ve her biri çalışmasını ayrı ayrı yürütmüştür. Emekli Sandığı, bu 10 sandığın birleşmesiyle kurulmuştur. Personelin tamamının emeklilik ve maluliyet ile kendilerinin ölümü halinde dul ve yetimlerin sosyal güvenlik ihtiyaçlarını gidermek amacıyla kamu kesiminde daimi kadroda çalışanlar düzenli bir sosyal güvenlik rejimine kavuşturulan ilk gruptur (www.egm.gov.tr).

1.2.2. Sosyal Sigortalar Kurumu

Türkiye'de Sosyal Sigortalar kurulması ilk kez 1936 tarihli 3008 İş Kanunu ile öngörülmüştür. 15.06.1937 tarihinde işçi sigortaları idaresinin kurulması emredilmiştir. İlk kez 01.01.1946'dan başlamak üzere İşçi Sigortaları Kurumu kurulmuştur. İşçi Sigortaları Kurumunun adı 1964 tarihinde Sosyal Sigortalar Kurumu olarak değiştirilmiştir. İşveren tarafından yanında çalıştırdığı işçilere sosyal güvenlik kapsamında hakların verildiği aynı zamanda herhangi bir risk durumunda hayatını güvence altına alan bir sistem mekanizmasıdır (www.egm.gov.tr).

1.2.3. Bağ-Kur

02.09.1971 tarihinde "Esnaf ve Sanatkârlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu"nun çıkması ile kurulan Bağ-Kur, bir işverene bağlı olmaksızın kendi adı ve hesabına çalışanları çatısı altında toplamış her türlü sağlık ve gelir kaybının azalmasını engelleyici hizmet sunma ve riski ortadan kaldırmak amacıyla kurulmuştur. 1984 yılında, tarımda bağımsız çalışanlar da zorunlu sigortalı olarak Bağ-Kur kapsamına alınmıştır. Ayrıca ev kadınları, yurt dışında bulunan Türklerin yanında bulunup bir işte çalışmayan eşleri, Türkiye'de oturan Türk asıllı

yabancılar, belirli bir işi olmayanlar ve zorunlu sigortalılık niteliğini kaybedenler de Bağ-Kur bünyesinde "isteğe bağlı sigortalılık" tan yararlanabilmektedirler. Bağ-Kur yaşlılık, malullük, ölüm ve sağlık sigortası hizmetlerini vermektedir. Bu hizmetlerin tamamının sigortalılardan toplanan primlerle karşılandığı söylenmiştir (www.bireyselemeklilik.sistemi.org.tr).

1.3. Sosyal Güvenlik Sisteminin Temel Sorunları

Sosyal güvenlik kurumlarının finansman açıkları düzenli bir seyir izleyerek sürekli artış göstermiştir. Örneğin, 1999 yılında yaklaşık 3 katrilyon lira olan bütçe açığı, 2004 yılı sonu itibariyle 19 katrilyon liraya yükselmiştir. Bu olumsuz tablonun ortaya çıkmasında, belirtilen nedenlere ek olarak, son yıllardaki bütçe açıkları dışında, devletin sosyal güvenliğin finansmanına herhangi bir katkıda bulunmamasının da önemli bir payı bulunmaktadır. Ek olarak erken emeklilik, yüksek emekli maaşları ve az prim ödemede etkili olmuştur. İşte, sosyal güvenlik kurumlarının bütçe açıkları, “kara delik” olarak kabul edilmekte ve buna köklü bir çözüm olarak da sistemin yeniden yapılandırılması istenmektedir. Söz konusu Reformun isabet derecesini belirlemek için, son yıllarda çeşitli ülkelerde yürütülen çalışmalara göz gezdirilmeli ve ülkemizde uygun olacak bir çalışma gerçekleştirileceği ifade edilmektedir (Güzel, 2005).

AB ülkelerine ve Türkiye’ye bakarsak, Türkiye’nin çok ilerleme kaydettiğini fakat hala yeterli olmadığını, sağlık alanında çok geride olduğumuzu görürüz. Ülkemizde gelişme var fakat diğer taraftan yolsuzluklar ve ekonomik kayıplar bizi geride bırakmaktadır. Ülkemizin AB’ye tam üyeliğinin sağlanabilmesi sağlık alanında da uyum gerektirmektedir. Bunun için Türkiye Sağlık Reformu Modeli hazırlanmış ve Türkiye’nin yapısal değişim yükümlülükleri ve mevzuat uyumunu ne kadar sürede ve ne şekilde karşılayacağını gösteren Ulusal Program hazırlanmıştır.

Hasta haklarının gündeme gelmesiyle beraber, sağlık çalışanlarının kendi haklarıyla, hasta haklarını karşıt sanmaları sonucunda kendi haklarını dile getirmeye başlamışlardır. Yapılan uygulamalar bunların bütünsel olarak ele alınması gerektiğini göstermektedir. AB ülkelerine bakıldığında Türkiye’nin nüfusu daha gençtir, bu da sağlıktaki iyileştirmeleri göstermekte, sağlığa önemi ortaya koymakta ve ilerleyen zamanlarda sağlık hizmetlerine bu yönde yön verilmesi gerekmektedir (Cavlak, Bostancıoğlu, 2015).

Nüfusun tamamının sosyal güvenlik kapsamında yer almadığı bir durumda, devletin finansal açıkları karşılamak dışında, sosyal sigorta programlarına taraf olarak doğrudan katkı yapmak yerine, öncelikle bir kamu hizmeti olarak askerliğini yapanların askerlik sürecindeki sosyal sigorta primlerini karşılaması, sosyal güvenlik ve sosyal adalete daha uygun bir düzenleme olarak görülebilir. Böylece askerlik borçlanması şeklindeki bir düzenlemeye gerek kalmazken, askerlik çağı gelmiş sosyal sigorta kaydı olmayan bireylerin sigorta programlarına kayıtları yapılarak sosyal sigorta kapsamına alınmaları sağlanmış olur.

Diğer taraftan 0-14 yaş nüfusun toplam nüfus içindeki oranındaki azalış ve 65 ve üstü yaş nüfusun toplam nüfus içindeki artış eğilimi dikkate alınarak, demografik açıdan orta ve uzun vadede sürdürülebilir bir sosyal güvenlik sistemi için, nüfus artış hızının teşvik edilmesi gerekmektedir. Bu nedenle yine devlet sosyal sigorta programlarına taraf olarak doğrudan katkı yapmak yerine, öncelikle çocuğu olan annelerin sosyal sigorta primlerini belirli bir çocuk sayısına kadar, belirli bir süre vergilerle finanse edebilir bu nüfus olarak ta genç nüfusa katkı sağlar. Askerlik hizmetini yapanlar ile çalışan ve çalışmayan annelerin sosyal sigorta kayıtlarının yapılması ve belli süre primlerinin devlet tarafından ödenmiş olması, sosyal sigortanın kapsamını genişlettiği gibi, gelecek yıllarda bu kesimlerin sosyal sigorta kapsamında çalışmalarını için teşvik edici olmaktadır (Bayrı, 2013).

Sosyal güvenlik bilinci yerleşmiş, sosyal güvenlik kültürüne sahip toplumlarda beklenen öncelikle yüksek prim ödeme oranıdır. Dolayısıyla sosyal güvenlik ahlakı ile prim tahsilatı arasında doğru orantı vardır. Tam tersi bir durumda yani sosyal güvenlik bilincine sahip olmayan ve sosyal güvenlik ahlakına sahip olmayan toplumlarda (örneğin, sigortasız çalışmanın normal görüldüğü toplumlarda) prim geliri oranı düşük olacaktır. Bu düşüklük bireyi ilerleyen zamanda geçim sıkıntısına sokacak pişmanlığa sebebiyet verecektir. Ne kadar mükemmel bir sosyal güvenlik sistemi geliştirilirse geliştirilsin sosyal güvenlik ahlakına sahip olmayan bir toplumda sistemi düzgün işletmek mümkün değildir. Çünkü sistem bireysel destekle büyür ve gelişir. Bu nedenle ekonomik, siyasal, toplumsal, kültürel ve dinsel tüm faktörler kullanılarak sosyal güvenlik ahlakının topluma kazandırılması gerekmektedir (Demir, Canbay, 2013).

Ülkemiz sosyal güvenlik sisteminin temel sorunu mali içeriklidir. Bunun da kaynağı esas itibariyle emek piyasasının ortaya çıkardığı yapısal sorunlardır. OECD hesaplamalarına göre 2040'lı yıllara kadar sistemin açıkları sürecektir. Bu nedenle

sosyal güvenlik sisteminin temel finansman kaynağı olan prim gelirlerinin sürekli, düzenli ve yeterli olması aynı zamanda uzun süreli olması için istihdam hacminin artması, çalışanların sisteme kayıtsız şartsız katılmaları, kayıt dışılığı istihdam sıkıntısını ortadan kaldırmak üzere ciddi teşvik ve piyasayı düzenleyici politikaların geliştirilmesi gerekmektedir (Gümüş, 2010).

Modern anlamda ülkemiz de sosyal güvenlik sisteminin başlangıcı 1945 olarak kabul edersek, sistemin uzun bir geçmişi söz konusu olmaktadır. Dolayısıyla, nispeten genç ve yeni sayılan bu sistemin sorunlarının da yüzeysel ve geçici esasa ilişkin olmayan türden olması beklenirdi. Özellikle Emekli Sandığı için 1950-1970, SSK için 1965-1980 ve BAĞ-KUR için de 1971-1980 döneminde sisteme yapılan prim ödemeleri ile sistemin giderleri arasında sistem gelirleri lehine sürecin işlemesi nedeniyle sistemin en azından finansman sorunları ile karşılaşmaması gerekirdi. Çünkü bu dönemde emekli olanların sayısı az, dolayısıyla giderleri çok küçük bir yekûn tutuyordu. Ama ülke geliştikçe nüfus arttıkça bu ekonomiye bir yük teşkil etmeye başladı. Tüm dünyada olduğu gibi, Türkiye’de de mevcut sosyal güvenlik sistemi çok karmaşık ve ciddi sorunlarla karşı karşıya kalmıştır. Bu sorunların en önemlileri demografik, finansal ve siyasal sorunlardır. Tabi ki sistem yetersiz ve çok başlılık problem çıkarttığı için dönüşüm sinyalleri vermeye başlamaktadır (Gümüş, 2010).

1.4. Sosyal Güvenlik Sisteminde Dönüşüm

2006 yılında ise, 5502 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu’yla Bağ-Kur, Sosyal Sigortalar Kurumu ve Emekli Sandığı, Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) çatısı altında; farklı sosyal sigorta rejimleri 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası (GSS) Kanunu içinde toplanmıştır. Yapılan reformlar sonrasında Türk sosyal güvenlik sistemi iki temel yapı tarafından yürütülmektedir. Bunlar; SGK ile Türkiye İş Kurumu’dur. Bunların yanı sıra, tamamlayıcı olarak, Bireysel Emeklilik Sistemi bulunmaktadır.

Türkiye’de sosyal güvenlik sisteminin finansmanı SGK çatısı altında birleştirilmeden önce dağıtım yöntemine göre işlemiştir. SGK ‘nın finansmanı, çalışanlar ve işverenler tarafından ödenen primlerle karşılanmaktadır. Kurumun açık vermesi durumunda ise bu açık merkezi yönetim bütçesinden yapılan transferlerle karşılanmış ve birçok sorunu da beraberinde getirmiştir (Cural, 2016).

Sağlıkta Dönüşüm Programı ile gerek kurumsal yapılanmayı gerekse kurumların işlevlerini köklü bir biçimde yeniden düzenlemeyi amaçlayan dönüşümler başlamıştır. Bu dönüşüm çerçevesinde bir yandan kurumsal yapı yeniden yapılandırılırken, bir yandan da sağlık hizmetinin niteliğinde ve sunulmuş biçimlerinde de önemli değişiklikler ortaya çıkmaya başlamış ve büyük dönüşüm başlamıştır. Sağlıkta dönüşümle birlikte görünür hale gelen değişikliklerin temelinde sistemin işleyişinin piyasa anlayışlı gerçekleşmeye başlaması yatmaktadır. Bu değişim doğrultusunda gerek hizmeti sunanlar arasında, gerekse hizmeti sunanlarla hizmetten yararlananlar arasında piyasa mantığıyla yürüyen ilişkiler oluşmaya başlamış ve sistemin olumsuzlukları bir bir ortadan kalkmaya başladığı söylenmiştir (Ergün, Dericioğulları Ergün, 2010.)

2003 yılında sağlık sektörü tek elde toplanarak, özel sektör de dâhil olmak üzere sağlık hizmeti sunucularının Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK)' dan hizmet almaları modeli oluşturulmuştur. Birinci basamakta topluma yönelik sağlık hizmeti sunumu yerine başvurana hizmet verme anlayışının egemen olduğu aile hekimliği uygulaması başlamıştır. Kamu hastanelerinin yarı otonom hale getirilerek piyasa benzeri bir yapıya dönüşmesi süreci başlatılmış, ekonomiye bir katkı daha sağlanarak kamu hastane birlikleri oluşturulmuştur (Erol, Özdemir, 2014).

Sosyal güvenlik sisteminde değişiklik uzun uğraşlar sonucunda emeklilik yaşının kademeli olarak yükseltilmesi bunun yanında prim ödeme sürelerinin artırılması ve sonuçta emekli maaşlarının da eskiye göre düşük seviyelerde seyretmesi olarak özetlenebilir (Eken, Gaygısız, 2010).

8. Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda; "Emekli Sandığı, SSK ve Bağ-Kur'un norm ve standart birliği sağlanması amacıyla gerekli hukuki ve kurumsal düzenlemelerin yapılacağı" ifadesi AKP'nin Hükümet Programı'nda Sosyal güvenlik kuruluşlarında, Norm ve standart birliği sağlanacak, uluslararası sözleşmeler ve sosyal güvenliğin temel ilkeleri çerçevesinde bütünleştirilmiş gerekli bütün çalışmalar gerçekleştirilerek bir sosyal güvenlik ağı kurulmuştur.

Sosyal güvenlik sisteminde dönüşümün son halkası ise kurumsal yapı, primli sistem ve primsiz sistemi kapsamaktadır. Mayıs 2006 tarihinde Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu ile kurumsal yapıya ilişkin düzenlemeler yapılmıştır. Mayıs 2006 tarihinde çıkarılan ancak Anayasa Mahkemesi'nin önemli sayıda hükmünü iptal etmesi ile yürürlüğe girmesi ertelenen Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu (SSGSK) ile primli sistem düzenlenmektedir (Gökbayrak, 2012).

Dönüşüm kapsamında sağlık hizmetlerinin sunumu gibi finansmanı da ele alınmış ve zorunlu genel sağlık sigortası sistemi getirilerek Sosyal Güvenlik Kurumu kurulmuştur. Yeni kurumsal yapının oluşturulması amacıyla öncelikle 2006 yılında Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu kabul edilmiş ve Sosyal Sigortalar Kurumu, Emekli Sandığı ve Bağ-Kur tek bir çatı altında birleştirilmiştir. Böylece bu zamana kadar parçalı bir yapıya sahip olan sosyal güvenlik kurumları birleştirilmiş ve Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı'na bağlanmıştır. Yapılan yeni düzenleme ile sigorta hak ve yükümlülüklerinin eşitlenmesi, mali olarak sürdürülebilir tek bir emeklilik ve sağlık sigortası sisteminin oluşturulması amaçlanmıştır (Kalkan, Memişoğlu, 2016).



İKİNCİ BÖLÜM

TÜRKİYE'DE BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİ

2.1. Bireysel Emeklilik Sistemi İle İlgili Temel Kavramlar

Bireysel emeklilik bir gelecek garantisi, yarınların umudu, birçok kişinin kaygısını bitirecek bir sistem. Genellikle genç yaşta sisteme dâhil olmak ve artan sayıda işgücü ile emeklilik planına uzun yıllar net katkı akışı sağlanması ve katkı tutarı ödemesinin artması daha iyi yarınlara yelken açmak demektir. Aksine daha yaşlı, azalan işgücü emeklilik ödemelerini sonralara bırakmakta sistemden faydalanılamamaktadır (Tuğsel, 2007).

Açığa Alış: Yatırım hesabında para olmadığı halde aracı kurumdan kredi sağlayarak belli günde satmak suretiyle yapılan hisse senedi alışlarıdır. **Açığa Satış:** Bir hissenin alışını olmadan, yüksek fiyattan satıp, hissenin değeri düştüğünde alış yapmaktır. **Açık Emir:** İptal talimatı verilene kadar geçerli olan emirdir. **Alış Fiyatı:** Hisse senedinin alınabilecek en düşük değeridir. **Azami Fiyat Dalgalanması:** Bir seansta fiyatların izin verilen iniş ve çıkışıdır. **Bireysel Emeklilik Aracısı:** Emeklilik şirketinin emeklilik sözleşmelerine aracılık eden veya bunları emeklilik şirketi adına yapan gerçek kişidir. **Boşalma:** Portföy seviyesinde azalmadır. **Çift Dip Çift Tepe:** Teknik analiz şekillerinin tersine dönüşüne işaret eder. Artı ya da eksi %3'lük bir gerileme veya yükselmenin iki kez aynı düzeye dönüşünü ifade eder. Bu düzeyde destek ve direnç görülür. **Destek:** Teknik analize göre, yeni alımların geleceğinin ve fiyatlardaki gerilemenin duracağına düşünüldüğü fiyat düzeyidir. **Direnç:** Teknik analize göre, yeni satışların geleceğinin ve fiyatlardaki yükselmenin duracağına düşünüldüğü fiyat düzeyidir. **Döviz Sepeti:** 1 ABD \$ + 0.77 EURO = Döviz Sepeti (Merkez Bankası) **Düzeltilme:** Bir önceki seans fiyat değişimine karşı, değişen fiyatın 1/3 veya 2/3 oranında tepki alımı veya tepki satımıdır. **Ekstre:** Hisse senedi alış/satışını veya repo tahvil alımı gibi diğer bankacılık işlemlerini ve kişinin portföyünü gösteren belgedir. **Emeklilik Hesabı:** Emeklilik Sözleşmesi çerçevesinde katılımcı nam ve hesabına ödenen katkı payları ile bunlara ilişkin her türlü getirinin katılımcı bazında izlendiği hesaptır. **Emeklilik Planı:** Emeklilik sözleşmesinin uygulama biçimini belirleyen teknik esaslardır. **Emeklilik Sözleşmesi:** Şirket nezdinde bireysel emeklilik hesabı açılması, hesaba katkı payı ödenmesi, ödenen katkı paylarının tercih edilen fonlarda yatırıma yönlendirilmesi ve hesapta biriken paraların hak sahiplerine ödenmesine

ilişkin esas ve usuller ile tarafların bu kapsamdaki yükümlülüklerini düzenleyen sözleşmedir. Emeklilik Yatırım Fonu: Emeklilik için ödenen katkı paylarının yatırıma yönlendirildiği fondur. Emeklilik şirketleri tarafından kurulur. Portföy yönetim şirketlerince yönetilir. Bu fonlar Bireysel Emeklilik Sistemi'ne ödenen katkı paylarının değerlendirilmesi ve işletilmesi amacıyla özel olarak kurulur. Sadece Bireysel Emeklilik Sistemi'ne giren kişiler tarafından alınıp satılabilir. Faizsiz Kazanç: Yatırımcıları bir şirkete ortak yapma yöntemini kullanarak para toplamak ve karşılığında kâr payı vermek şeklinde ilerleyen ve gelişen İslami kazanç yöntemidir. Föy: Hisse senedi alış veya satışlarında üzerinde hissenin isim, adet ve fiyatının gösterildiği, alıcının ve aracının imzaladığı fiyattır. Giriş Aidatı: Emeklilik şirketlerinin Bireysel Emeklilik Sistemi'ne ilk girişte ya da farklı bir şirkette ilk kez emeklilik sözleşmesi akdedildiğinde katılımcıdan talep edebileceği bir tutardır. Gösterge: Zaman içindeki değişimleri gösteren listedir. Günlük Fiyat Farkları: Bir işlem gününde en yüksekle en düşük fiyat arasındaki farktır. Halka Arz: Bir şirketin hisselerini SPK' dan izin aldıktan sonra şirkete ortak toplamak için belirli bir fiyattan satmaktır. Havale: Aynı bankanın şubeleri arasında yapılan para aktarımıdır. İşlem Hacmi: Belli bir süre içinde el değiştiren sözleşme sayısı toplamıdır. İşlem Teminatı: Açık vadeli sözleşmeler için yatırımcıların aracı kuruma veya borsa takas kurumuna yatırdıkları teminatıdır. Alım bedelinin bir bölümü değildir. Kabarma: Vadeli fiyatlarında oluşan hızlı yükselmelerdir. Kapanış Fiyatı: Hissenin işlem gününde seans son andaki son işlem fiyatıdır. Kâr Payı: Şirket sermayesindeki kârdan şirket ortaklarına dağıtılan paydır. Katkı Payı: Bireysel Emeklilik Sözleşmesi ile belirlenen ve emekliliğe hak kazanabilmek için en az 10 yıl süre ile aylık/yıllık olarak ödenebilen tutardır. Kırılma: Hızlı, keskin bir fiyat gerilmesidir. (Fiyat Kırılması) Koşullu Emir: Piyasadaki bazı gelişmelere bağlı olarak işleme konulabilen müşteri emridir. Kredili işlem: Hesapta para bulunmaması durumunda yapılan işlemidir. Leasing: Bir varlığı ya da malı kiraya verenin kiralanan varlık ya da mala ilişkin tüm kullanım haklarını ve risklerini kiracıya devrettiği bir kiralama şeklidir. Limitli Emir: Vadeli işlemlerde, alım ve satım için belli bir fiyat limitinin bulunduğu emirdir. Lot: Borsada standart alım miktarıdır. Piyasa Emri: Cari piyasa fiyatından derhal işleme konulacak emirdir. Satış Fiyatı: Hissenin satılabileceği en yüksek değeridir. Spekülatör: Gelecek sözleşmelerinde fiyatların gelecekteki değişmelerinden yararlanarak para kazanmayı hedefleyen yatırımcı. Fiyatlar düşüken hisse alıp, yüksekken satım yapan yatırımcıdır. Takas bank: Hisse senetleri, devlet tahvili,

hazine bonusu ve saklamaya konu olabilecek tüm kıymetlerin saklandığı kurumdur. Temettü: Şirketlerin ortaklarına dağıttıkları kâr payıdır. Trend: Fiyatların genel eğilimidir. Virman: Bir şube içinde bir hesaptan başka bir hesaba yapılan aktarımdır. Devlet katkısı: Katılımcı tarafından ödenen katkı paylarının %25'i oranında devlet tarafından katılımcının emeklilik hesabına ödenen tutardır. Devlet katkısı hesabı: Münhasıran devlet katkısı ve getirilerinin izlendiği, katılımcının bireysel emeklilik hesabı kapsamındaki alt hesaptır (Büyükkara, Balcı, 2014).

2.2. Bireysel Emeklilik Sisteminin Tarihçesi

Türkiye'de sosyal güvenlik sistemi, Cumhuriyet döneminde kurulmuş olmakla birlikte, bireysel emeklilik sistemi henüz gelişme aşamasındadır. 1980'li yıllara kadar geliştirilen sosyal güvenlik sistemi, bu dönemde diğer ülkelerde olduğu gibi özellikle emeklilik ayağında finansman güçlükleri yaşamaya başlamıştır. İlk aşamada öne sürülen refah kısıtlayıcı öneriler, tepki ile karşılandığından, bireysel emeklilik sistemine ilişkin tasarılar gündeme gelmiştir.

Türkiye'ye bireysel emeklilik sisteminin getirilmesindeki en önemli neden Sosyal Güvenlik Kurumumuzun etkin işlememesidir. Daha önceki dönemlerde emeklilik yaşının erken olması ve aktif çalışabilecek kişilerin devletten emekli maaşı alması, ayrıca geçmiş yıllarda SSK ve Bağ-kurda sık sık prim aflarının gündeme gelmesi gibi sebepler sosyal güvenlik sisteminde büyük gelir kayıplarına neden olmuş devletin kasasından büyük tutarların çıkmasına sebebiyet vermiştir. Bunların yanı sıra toplanan primlerin etkin değerlendirilmemesi ve yönetim boşluğu da bu sisteminin bütçedeki büyük kara delik haline gelmesini kolaylaştırmıştır. Sistemde ilk yıllarda biriken fonlar nedeniyle 1990'lı yıllara kadar aktüeryal dengesizlik açığa çıkmamıştır. Biriken fonların iyi değerlendirilememesi ve erimesiyle birlikte sosyal güvenlik açıkları makroekonomik dengeleri sarsıcı boyutlara ulaşmaktadır (Özer, Gürel, 2014).

Aslında faaliyete geçen bireysel emeklilik sisteminin birinci amacı, sosyal güvenliğin finansman güçlüklerinin giderilmesidir. Uzun vadeli yatırım fonlarını oluşturulması, kamu alanı uzun vadeli borçlanma stratejilerinin ve ulusal tasarrufların artırılması, spekülatif dalgalanmaların azaltılması, sermaye piyasalarının derinliğinin sağlanması sistemin diğer amaçları olarak tanıtılmıştır. Türkiye'deki bireysel emeklilik sistemine ilişkin belirtilmesi gereken ilk özellik, gönüllü katılım esasına dayanmasıdır. Bireysel katılımcıların bilgilendirilmesi dâhilinde sistemde olmak katılımcılara cazip gelmeli

ve uzun süreli bir tasarruf eğiliminde bulunmaları gerektiği üzerinde durulmuştur (Can, 2010).

Bireysel emeklilik sistemine katılım, şeffaflık esasına dayanarak emeklilik şirketi bünyesinde çalışan finansal aracılardan danışmanlığında, katılımcının istediği şekilde farklı fonlara yatırım yapmasıyla gerçekleştirilmektedir. Katılımcı en az, 10 yıl ve dolayısıyla 120 ay sistemde kalarak, düzenli biçimde katkı paylarını ödemesi ve 56 yaşını doldurması şartlarını yerine getirdiğinde sistemden ayrılarak emeklilik hakkını elde etmiş olmaktadır. Bununla birlikte bireysel emeklilik hesaplarının açılabilmesi, emeklilik şirketlerinin kuruluşu, faaliyetleri ve denetiminden TC. Başbakanlık Hazine Müsteşarlığı; toplanan tasarrufların değerlendirileceği fonların kuruluşu, faaliyetleri, varlık ve işlemlerin kontrolü, saklanması, nemalanma sürecinin kurallara uygun olarak gerçekleştirilmesinin gözetiminden Sermaye Piyasası Kurulu sorumludur. Ayrıca katılımcıların fonları da kanun yönergesinde İMKB Takas bank AŞ. Gibi bir saklama bankasında saklı tutulmaktadır (www.egm.org.tr).

Bireysel emeklilik sisteminde ödenen katkı payları katılımcının risk alma düzeyine bağlı olarak farklı yatırım araçlarından oluşan portföylerde değerlendirilmekte ve böylece katılımcının emeklilik döneminde elde edeceği tasarruf oluşturulmaktadır. Tabii ki sistem riski sıfıra indirmiş değildir buna karar verecek olan da katılımcıdır. Yatırıma yönlendirdiği tutarın hangi fonda değerlendirileceği kendi inisiyatifinde olmakla birlikte riske belli ölçüde kendi karar vermiş olmaktadır. Dolayısıyla sistemin temelini tasarrufların değerlendirildiği emeklilik yatırım fonları oluşturmaktadır (Demireli, 2010).

10 yıl prim ödeme şartıyla kastedilen sözleşmenin imzalanmasından sonra 10 yıl boyunca düzenli prim ödenmesi ya da ödemelere ara verilmişse 10 yıla denk gelecek şekilde ödemelerin tamamlanmış olmasıdır. Sisteme katılan bireyler, yatırımlarını ve onların getirilerini elektronik ortamlardan takip edebilmektedirler. Bunlara ek olarak emeklilik şirketleri de şeffaflık ilkesi gereği bireylere hesapları ile ilgili dokümanları posta yoluyla bildirmektedir. Sistem genel olarak bireylerin tasarruf yapıp emeklilik dönemlerinde refah içinde yaşamalarına imkân tanımaktadır. Ayrıca katkı payına bağlı fonlama olduğundan birey öldüğü takdirde tazminat ödenmemekte hesabında toplanan paralar lehtar veya varislerine ödenmektedir. Sistemin finansmanı, katılımcıların ödediği katkı payları ve yine katılımcılar tarafından ödenen gider ödemeleri ve gider kesintileri ile karşılanmaktadır. Sisteme giriş gönüllü olmasına rağmen katkı payı ödemek zorunludur (Saticı, 2013).

Devletin sisteme, katkı sağlamasının amacı: sisteme katılımı teşvik ederek katılımcı sayısını arttırmak, yurtiçi tasarrufların artmasını sağlamak ve bu sayede ülke ekonomisine uzun vadeli kaynak sağlayarak ekonomik büyüme için uygun altyapıyı kurmaya çalışarak eski sistemin kalıntılarını yok etmektir. Yeni getirilen devlet katkısı sistemiyle Bireysel Emeklilik Sistemine üye olan herkes vergi mükellefi olsun ya da olmasın bu devlet katkısından devletin belirlemiş olduğu üst limit dâhilinde faydalanabilmektedir. Düşük vergi diliminde olan veya vergi indirimi teşvikinden yararlanmayan katılımcılar için yeni sistem daha yüksek bir fon büyüklüğüne ulaşılmasına imkân tanımakta ve riski düşürmektedir. Yeni sistemin katılımcı tabanını nispeten düşük gelir grubunda bulunan katılımcılar lehine genişletebileceği, buna karşın görece yüksek gelir grubunda yer alan katılımcıları sistemden uzaklaştırabileceği düşünülmektedir. Ancak, yeni sistemde yüksek gelir grubu için şöyle bir avantajda söz konusudur. Mevcut sistemde katılımcılar kendileri ve bakmakla yükümlü oldukları aile fertleri için toplamda yıllık brüt asgari ücretle sınırlı bir vergi indiriminden faydalanabilmekteyken, yeni sistemde aile bireylerinin her biri bağımsız olarak yıllık brüt asgari ücretle sınırlı devlet katkı payından yararlanabilmektedir. Eski uygulamada bir kişi kendisi, eşi ve çocuğu adına bireysel emeklilik sistemine girdiği zaman, vergi indiriminden sadece tek bir kişiymiş gibi faydalanabiliyordu ve bu da yıllık brüt asgari ücreti geçemiyordu. Ancak yeni uygulama ile hem kendisi hem de eşi ve çocuğu ayrı ayrı devlet katkısından yararlanarak her birey kendisi adına işlem yapıyor gibi değerlendirilmiştir. Bu da sisteme katılımı teşvik edebilecek bir unsur olarak değerlendirilmektedir (Günay, Güneş, 2015).

Bireysel emeklilik ilk kez, toplumun zengin kesimlerinden yoksul kesimlerine kaynak aktarılması esasına dayanarak 1881 yılında Prusya Şansölyesi Otto Van Bismark tarafından öne sürüldüğü için Bismarkyan sistem olarak isimlendirilmiştir. 20. Yüzyılda sistem, yaygın biçimde kullanılsa da, demografik değişimlerin etkisiyle emekliliğin finansmanında güçlükler ortaya çıkmıştır. Bu güçlükleri gidermeye yönelik olarak geliştirilen emeklilik yaşının ve primlerinin artırılması, buna karşılık emeklilik maaşlarının düşürülmesi ise refah azaltıcı etkileri yüzünden tepkilere neden olmuştur. Sistemin en belirgin özelliği, sosyal güvenlik sisteminden farklı olarak bireysel tasarruf odaklı olmasıdır ki, birçok ülkede özel emeklilik sisteminin bireysel emeklilik sistemi ismiyle anılmasının sebebi budur. Sistemin yapısal işleyişi, bireylerin tasarruflarını emeklilik yatırım şirketleri aracılığıyla fon varlıklarına

yatırmaları ve emeklilik dönemlerinde bu fonları nakde çevirerek gelir elde etmeleri esasına dayanmaktadır (Erdem, 2013).

Bireysel emeklilik sisteminin yaygın biçimde faaliyet göstermeye başlamasına ilişkin ortak görüş, 1981 yılında Şili’de Pinochet diktatörlüğü döneminde gerçekleştirilen sosyal güvenlik sisteminin özelleştirilmesi olduğudur. Söz konusu dönemde, sosyal güvenlik sistemindeki finansman sorunlarının aşılabilmesi üzerine, bireysel hesaplara dayalı özel emeklilik fonları kurulmuştur. Yani, özelleştirme bir tamamlayıcı olarak değil, ikame edici olarak ve zorunlu katılım esasına dayalı biçimde gerçekleştirilmiştir. Bununla birlikte, gelişmiş ülkelerde finansman güçlükleri daha az olduğundan gönüllü katılım esaslı; ekonomisi kırılgan ve henüz gelişmekte olan ülkelerde ise ağır finansman güçlükleri sebebiyle zorunlu katılım esaslı bireysel emeklilik sistemi benimsenmektedir (İstanbul Ticaret Odası, 2007).

Bu sektörde hizmet verecek olan işletmelerin kuruluş sorunlarından biri hiç şüphesiz bu hizmete ne kadar talep olunabileceğinin kesinlik kazanmamış olmasıdır.

Tamamıyla gönüllülük esasına dayanan bu sistemin ülkemizde yeni bir sistem olmasıyla birlikte insanların bu hizmete ne kadar talep edeceği, talep yüksek olsa bile talebin devamlı ve istikrarlı olup olmayacağı bu sektörde hizmet vermek isteyen girişimcilerin kafalarında bir soru işareti oluşturmaktadır.

Kuruluş aşamasında amacını belirlemiş olan ve bu sektörde bir işletmeyi kurmak isteyen girişimcinin karşısına çıkabilecek diğer bir sorun da insan kaynaklarının kullanımı konusunda olacaktır. Ülkemizde yeni olan bu sektörde daha deneyimi olmayan personel seçimi yapmak zorunda kalacak olan girişimci daha çok sigortacılık sektöründe çalışmış personel seçimine gidecektir. Yeni bir sistem olmakla birlikte, insanların bu hizmete talebinin belli olmaması işletmenin büyüklüğünün belirmesinde de etken bir rol oynayacaktır. İşletmenin büyüklüğüne etki eden bir diğer faktörde, devletin bu tür işletmeleri kurmak isteyen girişimciler için getirmiş olduğu yasal düzenlemelerdir. Kuruluş yerinin seçimi de işletmeyi kurmak isteyen girişimcinin önemli bir sorunu haline gelmektedir. Girişimci işletmeyi pazara yakın bir yerde kurarak insanların kolayca ulaşabileceği bir yere kurmak zorundadır. Aksi takdirde işletme ayakta kalamaz ve bir süre sonra çöker (Uyar, 2012).

İşletmenin karşılaşılabileceği bir diğer sorun da devletin bu sektörde büyük bir rekabet ortamı sağlamak istemesidir. Sektörde ne kadar çok şirket olursa kampanya ve tanıtım daha çok artmakta ve katılımcı için cazip hale gelmektedir. Halkın ekonomik gücünün neredeyse yok olduğu bu dönemde bireysel katılımcılar ikna edilmeli ve sistemin

cazipliği ile bireysel katılımcıların dikkati çekilmelidir. Zaten birikimi az olduğundan dolayı birikimlerini yatırmak istememesi de önemli bir sorun haline gelebilmektedir (Yıldırım, 2011).

Bireysel emeklilik sisteminde yapılan değişikliklerle, özellikle katkı paylarının ve bu paylara ilişkin elde edilen iratların ödenmesi anında vergilendirilmesinin katılımcılar açısından eşit olmasına özen gösterilmiştir. Eşitlik bireysel katılımcılara daima güven vermekte ve katılımcı sayısına olumlu etki sağlamaktadır. Yeni düzenleme ile birlikte, ücret geliri elde eden katılımcılar ile gelirlerini yıllık beyanname ile beyan eden gelir vergisi mükelleflerinin vergiye tabi matrahlarından indirmedikleri katkı payları karşılığında ödenen katkı primlerinin % 25 i karşılığında Devlet katkısı adı altında katılımcılar hesabına ödeme yapılacaktır. Eski uygulanan vergi katkıları artık yerini devlet desteğine bırakmıştır. Yapılan tüm düzenlemelerle birlikte sistemde hala bazı eşitsizliklerin olduğu görülmektedir. Bu eşitsizliklerden bir tanesi; ticari kazanç elde eden işverenlerin ücretlileri adına ödedikleri katkı paylarını ticari kazançlarının tespitinde ücretle ilişkilendirmeden indirim konusu yapabilmeleridir. Diğer bir eşitsizlik ise, söz konusu indirim hakkının sadece ticari kazanç (serbest meslek kazancı elde edenlerin böyle bir hakkı bulunmamaktadır) elde eden işverenlere tanınmış olmasıdır. Yeni yapılacak düzenlemeler ile bu eksikliklerin ortadan kaldırılması katılımcı açısından olumlu etki sağlayacaktır (Oruç, 2013).

2.2.1. Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sistemi

Dünyada kamusal emeklilik olarak bilinen ve çalışan kesimlerin katılma zorunluluğunda oldukları, devletin yönetimi ve denetimi altında faaliyet gösteren birinci ayak sosyal sigorta kurumları, ülkemizde de emeklilik sisteminin zorunlu birinci ayağını oluşturmaktadır. Zorunluluk veya gönüllülük esasına dayalı olarak işyeri veya işkolu bazlı faaliyet gösteren ikinci ayak mesleki emeklilik programları ülkemizde yeterince gelişmemiş ve Ordu Yardımlaşma Kurumu (OYAK) örneğinde olduğu gibi kısmi uygulamalarla sınırlı kalmıştır (Şimşek, 2010).

Türkiye’de BES 7 Nisan 2001 tarih ve 24366 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan “Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi” başlıklı 4632 sayılı kanun ile başlamıştır. Bu kanunun amacı, kamu sosyal güvenlik sisteminin tamamlayıcısı olarak, bireylerin emekliliğe yönelik tasarruflarının artırıma yönlendirilmesi ile emeklilik döneminde ek bir gelir sağlayarak refah düzeylerinin yükseltilmesi, ekonomiye uzun vadeli kaynak sağlayarak istihdamın artırılması ve ekonomik

kalkınmaya katkıda bulunulmasının sağlanması, gönüllü katılıma dayalı ve belirlenmiş katkı esasına göre oluşturulan bireysel emeklilik sisteminin düzenlenmesi ve denetlenmesidir. Hazine Müsteşarlığı 10 emeklilik şirketine hayat sigorta şirketinden emeklilik şirketine dönüşüm ve bir şirkete emeklilik şirketi kuruluş izni ile on bir şirkete emeklilik branşı faaliyet ruhsatı vermiştir. 27 Ekim 2003 tarihinde ilk emeklilik planları ile BES fiilen faaliyete başlamaktadır (Uyar, 2012).

2.3. Bireysel Emeklilik Sistemi Uygulamaları

Bireysel emeklilik sistemi bir tür alternatif sosyal güvenlik sistemi olup, bu sistem gönüllü veya zorunlu olarak uygulanabilmektedir. Dünyanın birçok ülkesinde olduğu gibi ülkemizde bireysel emeklilik sistemi, genel olarak özel sektör tarafından yönetilen, gönüllülük ve belirli katkı esasına göre işleyen ve kamu tarafından denetlenen bir sistemdir. Bireysel emeklilik sistemi, bireylerin aktif çalışma yaşamlarında sağladıkları gelirin bir bölümünü emeklilik dönemlerinde kullanmak üzere uzun dönemli biriktirmeleri ve bu birikimlerin uzman kuruluşlarca çeşitli yatırım araçlarında kullanmaları esasına dayanır. Bu yönüyle, bireysel emeklilik sistemi bir tür özel emeklilik sistemi olarak görülebilir. Sisteme aktarılan fonlar ile söz konusu katkıların yatırıma yönlendirilmesi sonucu elde edilen yatırım getirisi toplamı emeklilik gelirini oluşturmaktadır. Birikim, katılımcıya toplu olarak ödenebilmekte, bir kısım alınıp kalan taksitler halinde ödenebileceği gibi belirli aralıklarla hayat boyu da ödenebilmektedir. Bireysel emeklilik sigortası, kişilerin kendi emekliliğini kendisinin planlamasını ve emeklilik güvencesi olanlara da ikinci emeklilik sağlayan ve özel sektör tarafından yönetilen bir sigorta türü olarak kullanılmaktadır (Can, 2010).

2.3.1. Bireysel Emeklilik Sisteminde Cayma

Katılımcıların sisteme giriş aşamasından çıkış aşamasına kadar yapılan her işlem için bilgilendirilmesine özel önem verilmiş, kişilerin aldıkları ürünü bilinçli olarak seçmelerine yönelik bilgilendirme yükümlülükleri artırılmıştır. Bunlardan ilki, sistemin özelliklerini tekbir sayfada özetleyen ve içeriği Müsteşarlıkça belirlenen giriş bilgi formudur. Sisteme girişte katılımcı tarafından imzalanan bu formun bir nüshası şirket tarafından saklanmakta, bir nüshası ise katılımcıya verilmektedir. Cayma durumunda katılımcılara, varsa ödemiş oldukları giriş aidatları ve katkı paylarının iade edilmesine, böylece katılımcının maddi bir kayba uğramamasına yönelik

önlemler alınmıştır. Bireysel Emeklilik Sistemi hakkında çok fazla bilgi sahibi olmayan bazı kişiler, özellikle banka işlemleri (kredi alma, hesap açma vs.) sırasında BES 'e dâhil edilmektedir. Bu katılımcılar evlerine dönüp, “Bireysel Emeklilik Sistemi (BES) Nedir?” diye araştırma yaptıklarında ise kendilerine sisteme girişte maalesef hiç bahsedilmeyen kesintileri ve sistemde kalma sürelerini duyunca pişmanlık duyuyor ve Bireysel Emeklilikten ayrılmak istiyorlar. Bu ve buna benzer durumda olan çok sayıda katılımcıdan Bireysel Emeklilik Sistemi (BES) 'in iptaline ilişkin çok sayıda soru almaktayız. Ve genelde bu sorular sistemden ayrılma durumunda ne kadar kesinti yapılacağı yönünde. Bu noktada sisteme yeni girmiş ve teklif formunu imzalamasının üzerinden 60 (altmış) günden az süre geçmiş katılımcılar için güzel haber, sistemden hemen hemen hiçbir kesintiye tabi tutulmadan cayma haklarını kullanarak ayrılabilirler (Erdem, 2013).

Cayma Hakkı, Bireysel Emeklilik Sistemine (BES) yeni dâhil olan katılımcıların hiçbir gerekçeye bağlı olmaksızın ve giriş aidatı vb. hiçbir kesintiye maruz kalmadan 60 gün içinde sistemden ayrılmalarına imkân sağlayan yasal bir haktır. Cayma Hakkının kullanılması halinde, cayma talebi Bireysel Emeklilik şirketine çağrı merkezi, faks, posta vb. yolla bildirilir. Ayrıca varsa yatırım gelirleri stopaja tabi tutularak yine katılımcıya iade edilir (Öğütgen, 2015).

Bireysel Emeklilik Sisteminde Cayma hakkını kullanan katılımcıdan ilgili yasa gereği şirketin Bireysel Emeklilik Teklif Formunda belirtmek kaydıyla belirli tutarda kesinti yapmaya hakkı vardır. Her ne kadar şirketlerin cayma halinde kesinti yapma hakkı olsa da genel uygulama olarak şirketler teklif formlarında caymaya ilişkin kesinti koymamaktadırlar.

2.3.2. Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sisteminde Katkı Payı Ödemeleri

Bireysel emeklilik sisteminde katkı payı ödemeleri; Giriş aidatı, Özel hizmet kesintisi, Gider kesintisi ve Katkı payı kesintisi olmak üzere dört başlıkta incelenmektedir. Bunlar:

2.3.2.1. Giriş Aidatı

Ülkemizde son senelerde yapılan düzenlemelerle bireysel emeklilik sisteminin gelişmesi bireyler tarafından cezp edici görülmüş ve birçok vatandaş bu sistemi kullanmaya başlamıştır. Öte yandan yapılan bu düzenlemeler bazı hususlarda karışıklığa da sebep olmuştur. Bireysel Emeklilik Giriş Aidatı konusu da, sisteme

dâhil olan ve sistemden ayrılmak isteyen kullanıcıların kafalarını kurcalayan en önemli sorunlar arasında yer almaktadır.

Bireysel Emeklilik Sistemini kullanan bireylerden alınan giriş aidatının tavan tutarı, nasıl ödeneceği ve sistemden çıkılması halinde yapılacak giriş aidatı kesintisi sözleşmenin kuruluş tarihine göre değişiklik göstermektedir. İmzalanan sözleşmede bütün ayrıntılar yer almaktadır (Elkatmış, 2012).

Bu giriş aidatı, en fazla bir sene içerisinde taksit şeklinde de ödenebilir. Ancak şahıs, bireysel emeklilik şirketinden ayrılınca, talep etmesi durumunda ileriki bir tarihe kadar bu ödemeyi erteleyebilir.

Giriş aidatı için ikinci kıstas da 9 Ağustos 2008 ilâ 31 Aralık 2012 tarihleri arasında icra edilen sözleşmelerde geçerli olmaktadır. Bu aralıkta bir sözleşme tarihine muhatapsanız, BES aracı kurumu geçerli asgari ücretin yarısından çok olmamak üzere giriş aidatı talep edebilir. Yine giriş aidatını en çok bir yıl içerisinde taksitlendirebilir ya da beş seneyi geçmeyecek şekilde ertelenebilir. Fakat giriş aidatını ödemediğinizden BES' ten ayrılırsanız, kalan giriş aidatı borcunuz elde etmiş olduğunuz birikimlerden tahsil edilebilir (Apak, Taşçıyan, 2010).

İlk sözleşme tarihi 31 Aralık 2012 olan sistem kullanıcıları da, şirketin öngöreceği şekilde giriş aidatı ödeyebilirler. Bu kıstasta giriş aidatı, peşin olarak ya da ertelenerek tahsil edilebilir. Sistemden çıkış yapılması durumunda aşağıdaki kesinti oranları uygulanır:

- Katılımcının üç sene içerisinde şirketten ayrılma durumu söz konusu olursa, %75'ini
- Sözleşmede üç senesini dolduran fakat altı seneden önce şirketten çıkmış bulunanlar için yarısını,
- Sözleşmede geçerli 6 senesi dolan ve 10 seneden önce şirketten ayrılanlar için de %25'ini aşamaz.
- Sözleşme onuncu yılını doldurduktan sonra ayrılan

2.3.2.2. Özel Hizmet Kesintisi

Emeklilik şirketi, katkı payı ödenmesine ara vermesi veya kanuni bildirimler ve sunulan standart hizmetler dışında katılımcı tarafından emeklilik sözleşmesinde belirlenen özel hizmetlerin talep edilmesi halinde katılımcıya bildirimde bulunmak şartıyla asgari ücretin aylık tutarının azami %25'ini aşmayacak şekilde özel hizmet gideri kesintisi yapabilir. Buna karşılık gelen tutar, katılımcının bireysel emeklilik hesaplarındaki fon tutarından indirim yapılarak karşılanır.

2.3.2.3. Gider Kesintisi

Bireysel emeklilik sisteminin diğerk bir finansman kaynağı katılımcı tarafından karşılanan gider ödemeleridir. Emeklilik şirketi, emeklilik faaliyetinin gerektirdiği giderlerin karşılanması amacıyla yeterli miktarda gider kesintisi yapabilmektedir. Bireysel emeklilik hesaplarından yapılacak her türlü gider ve kesintisinin emeklilik sözleşmesinde, yapılacak ilan ve reklamlarda açık olarak belirtilmesi gerekmektedir (Uyar, 2012).

2.3.2.4. Katkı Payı Kesintisi

Katılımcı adına, eğer bağımlı çalışma söz konusu ise, işverenleri de katkıda bulunabilirler. Ancak işveren katkısı tamamen gönüllülük esasına göre gerçekleşmektedir ve kanunda işveren katkıları ile ilgili doğrudan bir düzenleme yoktur. Ancak sistem oluşturulurken, katılımcı tarafından ödenecek primler esas alınmıştır. 4632 sayılı kanun incelendiğinde, sistemin işleyişi içerisinde işveren primlerinin olmayacağı veya çok sınırlı olabileceği gibi bir varsayımdan hareket edildiği dikkat çekmektedir (Özer, Gürel, 2014).

Katılımcının ödeyeceği katkı miktarı konusunda bir düzenleme getirilmemiştir. Katkının miktarı ve yatırılacağı periyot emeklilik sözleşmesinde belirtilmekle birlikte periyot bireysel katılımcı isteğine bırakılmıştır. Bu miktar, sabit olabileceği gibi, basamaklı bir sistem içinde de kademeli olarak belirlenebilmektedir. Katkı paylarının belirlenmesinde enflasyon oranları düşünülerek belirli sürelerle artırılması veya belirli göstergelere endekslenerek sürekli ayarlama yapılması da söz konusu olabilmektedir. Katkı payının miktarı ile ilgili olduğu gibi, ödenme şekli ve süresi ile ilgili hususlara da kanunda yer verilmemiştir. Katkı paylarının aylık, üç aylık veya yıllık olarak mı ödeneceği konusunda kanunda bir düzenleme yoktur. Belirli sürelerle düzenli olarak ödenebileceği gibi toptan ödeme şeklinde de yerine getirilebilmektedir. Zaten amaç ödemek ve katkıdan faydalanmak olduğu için ödeme istenildiği gibi yapılabilir. Aynı şekilde, belirlenen periyotlar içerisinde katkı payının ödenmemesi halinde ortaya çıkacak sonuçlarla ilgili olarak emeklilik sözleşmesinde çeşitli düzenlemeler yapılabilir (Demireli, 2010).

2.4. Bireysel Emeklilik Sisteminin İşleyiş Yapısı

Gelişmiş ülkelere baktığımızda, bankassurance (banka sigortacılığı) uygulamalarının çok ileri düzeyde kullanıldığını, bankaların sigorta şirketleriyle birlikte uyguladığı bankassurance sisteminin önemli bir sinerji sağladığını görmekteyiz. Ülkemizde

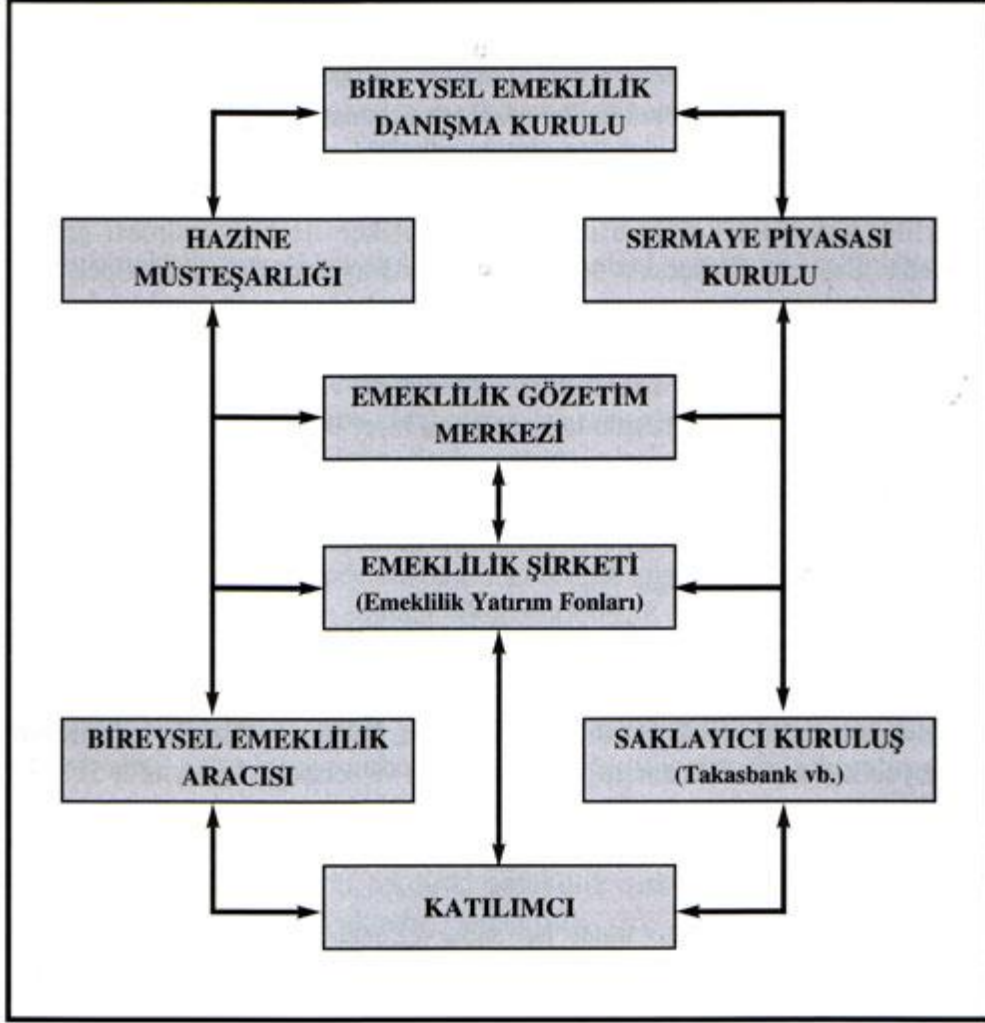
bugüne kadar ki uygulamalara baktığımızda, Sigorta sektörü ile bankacılık sektörü bankassurance uygulamalarından yeteri kadar yararlanmamakta, banka şubeleri sadece sigorta acentesi gibi çalışmaktadır bunun sebebi de çalışmaların eksik ve arge çalışmalarına önem verilmemesi aynı zamanda tanıtım faaliyetlerinin eksikliğinden kaynaklanmaktadır. Bununla birlikte sektördeki birçok büyük bankanın bankassurance konusunda yoğun şekilde çalışmalar yaptığını görmekteyiz, ayrıca önümüzdeki dönemde bankassurance uygulamalarının daha da yaygınlaşacağını tahmin etmekteyiz. Tabi bu yoğun çalışma verileri ışığında yapıldığı takdirde nerde eksik var tamamlanması gereken o konular üzerinde durulmalı ve öncelikle tanıtım ve arge faaliyetlerine öncelik verilmelidir (Öğütgen, 2015).

Emeklilik ve sigorta şirketleri, bireysel emeklilik sözleşmesi dolayısıyla yaptıkları ödemelerden (istisna edilen tutar hariç) gelir vergisi stopajı yaparak bunu vergi dairesine beyan etmekle yükümlüdürler. Bu bağlamda bireysel emeklilik şirketlerince; (Uyar, 2012).

- 1- Katılımcının, BES' den 10 yıl süre ile katkı payı ödemediği sistemden ayrılması durumunda toplam birikimi üzerinden %15 stopaj uygulanacağı ifade edilmiştir.
- 2- BES' e 10 yıl veya daha fazla süreyle katkı payı ödemiş olunmasına rağmen emeklilik hakkı kazanılmadan sistemden ayrılma halinde emeklilik hakkı kazanmadan ayrılanlara yapılan ödemelerde %10 stopaj uygulanacağı belirtilmiştir.
- 3- BES' den emeklilik hakkı kazandıktan sonra ayrılması halinde, ayrılanlara yapılan ödemelerin %25'i gelir vergisinden muaftır ve geri kalan tutara %5 stopaj uygundur ifadesi yer almıştır.
- 4- Herhangi bir zamanda zorunlu nedenlerle (vefat, maluliyet veya tasfiye gibi) sistemden ayrılma halinde ayrılanlara yapılan ödemelerin %25'i gelir vergisinden muaftır ve geri kalan tutara %5 stopaj uygulanacağı ifade edilmiştir.

Ödeme planı, şirketin satış elemanının yardımıyla, katılımcının emekli olduğunda eline geçmesini planladığı para miktarı ile tasarruf edebileceği miktar doğrultusunda belirlenmektedir. Ayrıca sözleşme döneminde, risk-getiri profili ile katılımcının yatırımlarında ne kadar risk almak istediği de araştırılmaktadır. Bu araştırma sonucunda katılımcı; riskliden, sabit getirili az riskli fonlara kadar bir tip fon seçebilmektedir. Emeklilik şirketi, katkı payları ile ilgili olarak kanuni kesintiyi yaptıktan sonra tasarruflar bağımsız portföy yönetim şirketine yönlendirilerek bu şirketler tarafından yönetilmektedir. Sistemde güvence olarak fonlar, her gün Takas bank AŞ'de bloke edilmektedir. Katılımcılar her an, emeklilik şirketlerinden Takas

bank A.Ş.'nin verilerinden veya yeni sistemin denetimi için kurulmuş Emeklilik Gözetim Merkezi bilgilerinden tasarruflarının son durumunu öğrenebilmekte ve kontrolünü yapabilmektedirler. Eğer katılımcı çalıştığı şirketten memnun kalmazsa, sisteme girdiği ikinci yılda şirket değiştirme hakkında sahiptir (Özbolet, 2004).



Şekil 1. Bireysel Emeklilik Sisteminin İşleyiş Yapısı (Bacak, 2004).

2.4.1. Bireysel Katılım

Türkiye’de yaşayan yabancıların katılabileceği gibi, yurt dışında yaşayan vatandaşlarımız da katılabilir. Şirket olarak bu sisteme katılım olsa bile hesaplar bireysel bazda takip edilir. Her bir katılımcı için ayrı hesap açılır. İşveren katkıları da bireysel hesaplara yönlendirilir.

Katılımcı tasarruf oranında katkı payı ödeyebilir. Bir azami sınır yok, asgari sınır olabilir. Katılımcı ara verebilir. Ara vermede şirket sözleşmelerinde olan hükümler

geçerli olmaktadır. Katılımcı herhangi bir nedenden dolayı, katkı payını ödemeyecek duruma geldiğinde, daha önce yatırmış olduğu katkı payları, katılımcı adına yatırımcı tarafından, yönlendirilmeye devam edecektir. Kişi istediği takdirde tekrar ödemeye kendi hesabına katkıda bulunabilir. Daha önce yapmış olduğu katkı payları ve şirketin katılıma verdiği paylar ile katılım devam eder. Fakat katılımcı emekli olmak için, en az 10 yıl prim yatırmak zorunda olduğu gibi 56 yaş da doldurmuş olmalı ki emeklilik ile birlikte devlet katkısının da tamamına hak kazanabilsin (Özbolet, 2004).

2.4.2. Denetim Faaliyeti

Sigorta şirketleri kuruluş aşamasından başlayarak, faaliyete geçtiği ve faaliyette bulunduğu süre içerisinde, sürekli olarak denetlenmektedir. Bu denetim bireysel katılımcılara güven vermekte sisteme gönül rahatlığı ile dâhil olabilmelerini sağlamaktadır. Şirketler üzerinde bakanlık müsteşarlık tarafından görevlendirilmiş denetim faaliyeti yürüten çalışanların olması emeklilik şirketlerini sigorta mevzuatı ile ilgili kanun, yönetmelik, tebliğ ve kararlara uygun faaliyette bulunmak zorunluluğu getirmektedir (Özbolet, 2004).

2.4.3. Katkı Paylarının Yatırıma Yönlendirilmesi

Emeklilik branşında, müsteşarlıktan yetki belgesi alan şirket, en az üç çeşit fon kurmak zorundadır. Bu fonlar risk oranlarına göre oluşturulur. Az riskli olabileceği gibi çok riskli fonlar da olabilir. Aynı şirketin fonları arasından, katılımcı istediği fon grubuna dâhil olabilir. Katılımcı bu fonlardan istediği oranlarda fon dağılımı yapabilir. Bu oran dağılımını yılda dört kez değiştirebilir. Üyesi olduğu emeklilik şirketinin, fon yönetiminden veya herhangi bir sebeple memnun kalmaması durumunda katılımcı, eğer isterse, emeklilik şirketini değiştirebilir (Demireli, 2010).

2.4.4. Emeklilik Durumu

Sağlıklı bir sosyal güvenlik sistemi, yeterli geliri güvence altına almak için yeterli kadar uzun bir süre katılım payı ödenmesini gerektirmektedir. Türkiye’de mevzuat asgari 56 yaş ve asgari 10 yıllık katılım dönemini sağlamayı gerektirmektedir.

Emeklilik gözetim merkezi tarafından yayınlanan bireysel emeklilik sistemi gelişim raporlarına göre sistemin hayata geçtiği 2004 yılı sonunda katılımcı sayısı 334.557 iken, 2009 yılına gelindiğinde katılımcı sayısının 1.987.940 kişiye kadar yükseldiği görülmektedir. Bununla birlikte 2004 yılında sektörde faaliyet gösteren emeklilik şirketi sayısı 11 iken, 2009 yılında ise bu rakam 13’e yükselmiştir.

Emeklilik şirketi sayısında önemli bir artış olmamasına rağmen, katılımcı sayısı yıllar itibariyle oldukça yükselmiştir. Benzer şekilde 2004 yılında toplam katkı payının 296.503.523 olduğu görülmekte iken, 2009 yılında bu sayı 10.202.733.832'ye ulaşmıştır. Fon büyüklüğünün ise 299.907.850'ye yükseldiği görülmekle birlikte, aktif aracı adedi 2009 yılında 15.666'ya ulaşmış her geçen zaman diliminde tanıtım ve arge sayesinde katılım artmakta ve bireysel katılımcılara cazip gelmektedir (Demireli, 2010).

Sisteme işlerlik kazandırılması halinde, yurt dışı uygulamalar ve ülkemiz koşulları dikkate alındığında, emeklilik sisteminden 2010 yılı sonunda yaklaşık 12-15 milyar dolar seviyesinde fon toplanabileceği tahmin edilmektedir. Ülke dışında uygulanan faaliyetlere de göz atmak sisteme yarar sağlar. Uzun vadede tasarruf eğilimi ve emekli gelir tabanı artacağından devlet iç borçlanma maliyetinin düşmesi, sermaye piyasalarının gelişmesi ile vergilendirilebilir kayıtlı gelirlerde artış sağlanması ve uzun dönemde ekonomiye katkı sağlayacağı beklenmektedir (Gürbüz, Ekinci, 2003).

Sosyal devletin yeniden yapılanma sürecinde devlet destekli emeklilik sistemlerinin yanında ve bu sistemin tamamlayıcısı konumunda ortaya çıkan bireysel emeklilik sistemi ise bugün bile tartışmalıdır. Sosyal devletin vatandaşların geleceğini temin etme konusunda göstermiş olduğu geri çekilme, vatandaşların kendi gelecekleri karşısında kendilerinin de tedbir almasını zorunlu kılmıştır. Bu aslında zorunluluktan ziyade kendisi için bir şeyler yapma güvenlik alma anlamına gelmektedir. Devlet destekli emeklilik sistemlerinin yanında sistemin tamamlayıcısı konumunda gündeme gelen bireysel emeklilik sistemi ise sosyal güvenliğin özelleştirilmesi sistemi özel destekleme anlamına geldiği gibi devletin küçülmesi anlamına gelmektedir (Çımrın, Durdu, 2014).

2.5. Türkiye'de Bireysel Emeklilik Sisteminde Denetim

Sigorta şirketleri kuruluş aşamasından başlayarak, faaliyete geçtiği ve faaliyette bulunduğu süre içerisinde, sürekli olarak denetlenmektedir. Devletin şirketler üzerinde denetim mekanizması anlık faaliyette olduğu gibi yıllık verilerde tek tek incelemeye dâhil edilmektedir. Müsteşarlığa bağlı olarak çalışan, sigorta denetleme kurumu, bu kurumun temel görev ve sorumlulukları arasında bulunan konular bireysel emeklilik sistemi içerisinde faaliyette bulunan, sistemi uygulayan emeklilik şirketleri de daha önce çıkan sigorta mevzuatı ile ilgili kanun, yönetmelik, tebliğ ve kararlara da uygun faaliyette bulunmak zorundadır (Özbolet, 2004).

2.5.1. Emeklilik Gözetim Merkezi Denetimi

Emeklilik Gözetim Merkezi, sermayesi 4.275.225 Türk Lirası olan bir anonim şirkettir. Bireysel emeklilik sisteminin etkin bir biçimde işlemlerini sağlamak amacıyla Hazine Müsteşarlığı tarafından şirketlerin günlük gözetim ve denetiminin sağlanması için Emeklilik Gözetim Merkezi görevlendirilmiştir.

Şirketlerden gözetime esas olan verileri toplamak, bu verileri konsolide edip kayıtları elektronik ortamda saklamak, elektronik bir veri tabanı oluşturup bu verilerin güvenliğini sağlamak, şirketlerin gözetimine esas verilerinin finansal tablolarındaki veriler ile tutarlılığının kontrol edilmesi amacıyla Hazine Müsteşarlığı tarafından uygun görülen yöntemlerle finansal tablolarındaki ilgili verileri toplamak, birleştirmek ve bu verilerdeki tutarsızlıkları Hazine Müsteşarlığı'na raporlamak, Hazine Müsteşarlığı tarafından istenen bilgilerle sınırlı kalmak kaydıyla gerektiğinde şirketin veri tabanı kayıtlarına erişip kaynakta doğrulama işlemi yapmak, verimli iletişim ve gözetimin sağlanmasını temin etmek iletişim protokolü ve benzeri teknik uygulama esaslarında yapılması gereken değişiklikler hakkında Hazine Müsteşarlığı'na hazırlanmış olduğu bilgileri vermek Emeklilik Gözetim Merkezi'nin denetim görevleri arasındadır (Demireli, 2010).

2.5.2. Sermaye Piyasası Denetimi

Bireysel emeklilik faaliyet izni alan ve faaliyette olan emeklilik şirketleri kuruluşundan sonra ilgili yönetmelikte belirtilen süre içerisinde, sermaye piyasası kuruluna başvurarak, en az üç adet emeklilik fonu oluşturmak zorundadır.

Bu konu ile ilgili tüm denetim ve faaliyetler sermaye piyasası kurulunun oluşturmuş olduğu birim tarafından denetlenir. Bu faaliyetler; (Özbolet, 2004).

- Emeklilik yatırım fonlarının faaliyetleri
- Portföy yönetim şirketleri kuruluş ve faaliyet ruhsatları
- Saklama kuruluşlarının faaliyetleri
- Fonların günlük gözetim ve denetimi
- Katılımcıların ve kamuoyunun bilgilendirilmesi

2.5.3. Hazine Müsteşarlığı Denetimi

Hazine Müsteşarlığı yılda bir kez bireysel emeklilik şirketlerini denetlemektedir. Müsteşarlık, gerekli görüldüğü hallerde olağanüstü denetim yapma yetkisine de sahiptir.

Yapılan denetimlerde; (www.bireyselemekliliksisitemi.org.tr).

- Şirketin kuruluş aşamasında öngörülen şartları sağlamaya devam edip etmediği,
- Öz kaynak ve sermayesinin yeterli düzeyde olup olmadığı,
- İhtiyaçları karşılayacak teknik donanım ve alt yapının mevcut olup olmadığı,
- Bildirimlerin zamanında yapılıp yapılmadığı,
- Ödenen katkı paylarının zamanında yatırıma yönlendirilip yönlendirilmediği,
- Katılımcı kayıtlarının toplanıp saklanması için gerekli tedbirlerin alınıp alınmadığı,
- Şirket varlıklarının ekonomik ve sektörel gelişmelere uygun olarak yönetilip yönetilmediği,
- Hazine Müsteşarlığı tarafından öngörülen istatistiklere uygun kayıtların tutulup tutulmadığı,
- Yapılan tüm yönetsel uygulamalarda, ilgili mevzuata uyulup uyulmadığı gibi konular incelenmektedir.

Bireysel emeklilik sisteminde izin ve ruhsatların verilmesi, kurulacak şirketlerin denetimi Hazine Müsteşarlığı tarafından yapılmaktadır. Müsteşarlık bireysel emeklilik sisteminin uygulama esasları konusunda da belirleyici kuruluş konumundadır. Sistemde, denetleme fonksiyonları da aynı kurumda toplanmıştır. Belirli dönemlerde bilgi ve belgeler emeklilik şirketlerinden istenmektedir. Emeklilik şirketlerinin muhasebe standartlarına uygunluğu, yükümlülüklerini yerine getirip getirmediği, raporlamada birliğin sağlanması için gerekli esasların tespiti gibi konular da Müsteşarlığın yetkisindedir. Müsteşarlık, aktüeryal ve bağımsız dış denetim raporlarının sonuçlarını değerlendirerek şirketlerin işleyişlerini kendi dışındaki denetimlerden izlemektedir (www.egm.org.tr).

2.5.4. Kontrol ve Denetim

Şirket denetçileri tarafından yapılan emeklilik şirketinin iç denetimi, finansal ve idari konularda sağlam bir bilgi akışının sağlanması, bilgi bütünlüğü ve bilginin zamanında elde edilebilirliğinin temini, verimliliğin artırılması ve şirket faaliyetlerinin mevzuata uygun yürütülmesinin sağlanması amacıyla gerçekleştirilmektedir. Bu amaçla

emeklilik şirketi mesleki denetim süresi hariç, emeklilik yatırım fonlarında fon denetçisi olmak için gereken niteliklere sahip en az bir denetçi atamakta ve bütün kontrol ve denetimlerin bir zaman dahilinde programlı yapılması gerekmektedir (Demireli, 2010).

2.5.5. Bağımsız Denetim

Şirketin finansal yönden bağımsız dış denetimi, bağımsız denetleme kuruluşları tarafından yılda en az bir kez yapılır. Kanun ve yönetmelik hükümleri uyarınca yapılacak bağımsız dış denetimin yürütülmesinde, bağımsız dış denetim raporlarının düzenlenmesinde ve denetlenmiş finansal tabloların kamuya ilan edilmesinde ve yönetmelik ve bireysel emekliliğe ilişkin mevzuat ile düzenlenmemiş diğer hususlarda sermaye piyasası mevzuatının bağımsız denetime ilişkin hükümleri uygulanır.

Şirketin yaptıracığı bağımsız denetleme, yazılı bir denetleme sözleşmesine bağlanır ve bu sözleşmenin bir örneği denetlenecek şirket tarafından Müsteşarlığa gönderilir.

Denetleme sözleşmesinde aşağıda belirtilen asgari unsurlar yer alır;(Özbolet, 2004).

- Şirketin denetlenmesinde görevlendirilecek denetçiler ile bunların yedekleri,
- Yapılacak bağımsız denetlemenin amacı ve kapsamı,
- Bağımsız denetleme kuruluşu tarafından anlaşma kapsamında sunulacak diğer hizmetler,
- Tarafların hak ve yükümlülükleri,
- Ücret.

Şirketin bağımsız dış denetimi, mevzuat ve genel kabul görmüş muhasebe esas ve ilkelerine uygunluk yönünden, defter, kayıt ve belgeler üzerinde yapılır. Denetleme sonucunda düzenlenen yıllık denetleme raporu ve özeti, denetlenen şirketin yönetim kuruluna teslim edilir. Rapor özetleri, ilgili bulunan yıla ilişkin finansal tablo ve raporların görüşüleceği genel kurullarda okunur ve bu raporlar Müsteşarlığın gerek gördüğü hallerde ülke genelinde basım ve dağıtım yapılan günlük ve tirajı en yüksek iki gazetede yayımlanır. Birleşme ve devir nedeniyle yapılan denetleme sonucunda düzenlenen denetleme raporunun bir örneği altı iş günü içinde Müsteşarlığa gönderilmek üzere denetlenen şirketin yönetim veya tasfiye kuruluna teslim edilir. Bağımsız dış denetim şirketi ile sözleşme feshedildiğinde, feshin nedeni, hem şirket hem de bağımsız denetçi tarafından en geç on gün içinde Müsteşarlığa bildirilir. Sözleşme süre sonunda yenilenmediği takdirde durum on gün içinde şirket ve

bağımsız denetçi tarafından yine Müsteşarlığa bildirilmesi zorunludur (Demireli, 2010),

2.6. Yasal Düzenleme

Ülkemizde yapısal reformlardan birisi olan sosyal güvenlik reformunun bir parçası olarak kamu sosyal güvenlik sistemine tamamlayıcı nitelikte emeklilik programlarının geliştirilmesine yönelik 16 Mayıs 2000 tarihinde Bakanlar Kurulunca Türkiye Büyük Millet Meclisi Başkanlığı'na sunulan "Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu Tasarısı" ile vatandaşların emekliliğe yönelik gönüllü tasarruflarını düzenleyen bireysel emeklilik hesaplarına dayalı fonlu bir sistem oluşturulması amaçlanmıştır. Bu açıdan, Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu başta Maliye Bakanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Hazine Müsteşarlığı ve Sermaye Piyasası Kurulu olmak üzere ilgili tüm kesimlerin görüş ve önerilerinin değerlendirildiği ortak bir metin ve sosyal güvenlik reformunun bir parçası olarak TBMM tarafından 28 Mart 2001 tarihinde kabul edilmiş, 7 Nisan 2001 tarih ve 24366 sayılı Resmi Gazete 'de yayımlanmıştır. Kanun, yayımı tarihinden itibaren 6 ay sonra 7 Ekim 2001 tarihinde yürürlüğe girmiştir (Anonim, 2012).

Bireysel emeklilik tasarruf ve yatırım sistemi ikinci emeklilik geliri ile bireylerin emeklilikte refah seviyelerinin artmasına, alt yapı yatırımları ve uzun vadeli yatırımlara kaynak sağlanarak sistemin yeni iş ve istihdam olanakları oluşturulmasına, 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 dalgalanmaları ve spekülasyonların azalmasına, sermaye piyasasının derinleşmesine olanak sağlayacak bir özel emeklilik sistemidir.

Mevzuata ilişkin düzenlemeler sistemin faaliyete geçmesinden sonra da devam etmiştir. 12 Temmuz 2004 tarih ve 25520 sayılı Resmi Gazete 'de yayımlanan ve 12 Ağustos 2004 tarihinde yürürlüğe giren Emeklilik Şirketlerindeki Birikimli Hayat Sigortalarından Bireysel Emeklilik Sistemine Aktarımlara İlişkin Tebliğ ile isteyen poliçe sahiplerinin birikimli hayat sigortalarındaki birikimleri bireysel emeklilik sistemine belirli koşullar altında aktarılmıştır. Aktarım işlemleri Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanununun yürürlük tarihinden itibaren beş yıllık sürenin sonu olan 7 Ekim 2006 tarihinde tamamlanmıştır (www.egm.org.tr).

14 Haziran 2007 tarih ve 26552 sayılı Resmi Gazete 'de yayımlanan ve birçok maddesi yayımı tarihinde yürürlüğe giren Sigortacılık Kanunu ile 4632 sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanununun bazı maddeleri değiştirilmiş, kanuna çeşitli konularda yeni hükümler eklenmiştir. 12 Ocak 2008 tarih ve 26754 sayılı Resmi Gazete 'de yayımlanan ve yayımı tarihinde yürürlüğe giren Emeklilik Gözetim Merkezi Çalışma Esasları Yönetmeliği ile Emeklilik Gözetim Merkezinin çalışma esas ve usulleri düzenlenmiş, teşkilat yapısı ve görevleri detaylı bir şekilde belirlenmiştir. 9 Nisan 2008 tarih ve 26842 sayılı Resmi Gazete 'de yayımlanan 9 Ağustos 2008 tarihinde yürürlüğe giren Bireysel Emeklilik Sistemi Hakkında Yönetmelik ile grup emeklilik sözleşmesi, işveren grup emeklilik sözleşmelerinde hak kazanma süresi, çalışanlarca hak kazanılan birikimlerin aktarılması ve ödenmesi, emeklilik sözleşmesinin yürürlüğe girmesi, cayma hakkı, sözleşmenin feshedilmesi, fon dağılımı değişikliği, birikimlerin aktarımı, hesapların birleştirilmesi ve haciz konularında kapsamlı düzenlemeler yapılmıştır.

29 Haziran 2012 tarih ve 28338 sayılı Resmi Gazete 'de yayımlanan Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile vergi matrahından indirim yolu ile kullanılan vergi avantajı uygulaması kaldırılarak devlet katkısı sistemine geçilmiş, sistemden ayrılmalarda menkul sermaye iradı olarak tanımlanan ve stopaja tabi olan birikim tutarı uygulaması yerine, sadece irat tutarı üzerinden stopaj alınmasına yönelik değişiklikler yapılmıştır (www.bireyselemekliliksisitemi.gov.tr).

Yapılan düzenlemelerle, işverenler tarafından çalışanları adına bireysel emeklilik sistemine ödenen ve vergi matrahının tespitinde indirim konusu yapılabilecek katkı paylarının brüt ücretin %10'u kadar olan üst limiti %15'e çıkarılmıştır. Üyelerine veya çalışanlarına emekliliğe yönelik taahhütte bulunan dernek, vakıf, sandık, tüzel kişiliği haiz meslek kuruluşu veya sair ticaret şirketindeki emekliliğe yönelik birikimlerin veya taahhütlere ilişkin tutarların kısmen veya tamamen bireysel emeklilik sistemine aktarılmasına ilişkin verilen süre 31 Aralık 2015 tarihine kadar uzatılmış, aktarım, ayrılma ve emeklilik işlemlerinin tamamlanması için belirlenen işlem süreleri yeniden düzenlenmiş, sistemde kısmi ödeme almaya ve kıymetli madenlerden oluşan fonların kurulmasına imkân sağlanmasına ilişkin değişiklikler yapılmıştır (www.egm.org.tr).

9 Kasım 2012 tarih ve 28462 sayılı Resmi Gazete 'de yayımlanan ve 1 Ocak 2013 tarihinde yürürlüğe giren Bireysel Emeklilik Sistemi Hakkında Yönetmelik ile,

emeklilik sözleşmesinin yürürlüğe girme, cayma, aktarım, emeklilik hakkını kazanma koşulları yeniden tanımlanmış, işveren grup emeklilik sözleşmeleri hak ediş koşulları ve sistemden yapılan kesintiler yeniden düzenlenmiştir.



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM TÜRKİYE'DE BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNE YAPILAN DEVLET TEŞVİKLERİ VE ETKİLERİ

3.1. Bireysel Emeklilik Sistemine Yapılan Devlet Teşvikleri

Kamu yararını gözeten karar doğrultusunda son 10 yılda (2003-2013) BES' e ilişkin vergi teşviki yürürlüğe konulmuştur. Toplumun geniş kesimlerini tasarruf etmeye özendirerek finansal sisteme dâhil edilmesi amaçlanmıştır. BES' in bir işletme modeli olarak karlılığı ve sürdürülebilirliğini arttırmasında, tasarruf etme alışkanlığı ayrı bir önem taşımaktadır; aynı zamanda, sosyal güvenlik ödemelerinin aktüerya dengesini sağlamasına katkı sunmaktadır. Ayrıca, devlet katkı payının BES katılımına yönelik ivme kazandırması söz konusudur. Buna bağlı olarak, BES katılımındaki sürdürülebilirlik genel ekonomik durumla ve toplumun bu konuda bilinçlenmesiyle ilişkilidir. Bilinçli toplumun, sistemin ekonomik karlılığını gördüğü ve kendisini güvende ve karda hissettiği zaman sisteme dâhil olması çok daha kolay olmaktadır (Kılıç, 2014).

01.01.2013 öncesi uygulamada, çalışanın bireysel emeklilik sistemine ödemiş olduğu aylık katkı payı tutarına ilişkin belgenin işyerine verilmesi halinde söz konusu katkı payı tutarı ilgili ay ücret gelir vergisi matrahından düşülerek kalan matrah üzerinden vergilendirme yapılmakta iken, yeni düzenlemede bireysel emeklilik katkı payları bordro da ücret matrahından indirilemeyecektir. Yeni düzenleme tamamen vergi indirimi değil artık sisteme bir güven mekanizmasının oturtulması ve sistemde devlet desteğinin olduğu ve yatırılan tutarlara ilişkin devletin %25 destek sağlaması ve daha güvenli bir sistem olduğu görülmektedir (Satici, 2013).

3.1.1. Katkı Payının Gelir Vergisi Matrahından İndirimi

Tahsilât dönemindeki teşviklerin özünü ödenen katkı paylarının gelir vergisinin tespitinde indirim unsuru sayılması oluşturmaktaydı. Ödenen katkı paylarının indirim olarak dikkate alınmasında üçlü bir ayırım yapılmıştı:

a) Memurlar ve diğer ücretle çalışanlar ödemiş oldukları katkı paylarını gelir vergisi matrahlarından indirim konusu yapmakta idiler. Burada iki tane sınırlama vardı: Katkı payının, ilgili aydaki brüt ücretinin %10'unu aşmaması ve yıllık katkı payı tutarının da asgari ücretin yıllık brüt tutarının aşmaması.

b) Gelirlerini yıllık beyanname ile beyan eden mükellefler ise yıllık gelirlerinin %10'unu ve yıllık brüt asgari ücret tutarını aşmamak kaydıyla ödemiş oldukları katkı paylarını indirim konusu yapabiliyorlardı.

c) İşverenler ise bu sayılan limitler dâhilinde (hangi çalışan için katkı payı ödeniyorsa o çalışanın brüt ücretinin %10'ununa kadar olan tutarı yıllık brüt asgari ücret tutarını aşmayacak şekilde) çalışanları için ödemiş oldukları katkı paylarını ticari kazancın tespitinde doğrudan gider yazabiliyor idi.

Eski sistem açısından genel kurallar şöyle özetlenebilir: Öncelikle katkı payı hangi ay için ödendi ise o ay ile ilgili gelir vergisi matrahında indirim konusu yapılabilirdi. Katkı payı ödemesinin belgelendirilmesi gerekirdi. Eş ve çocuklar için yapılacak katkı payı ödemeleri de olması durumunda bu katkı payları da çalışanın ücreti üzerinden hesaplanan %10'luk limitten kullanılmaktaydı, bunlar için ayrı bir %10 hesaplanmıyordu ve bu durum sistemin cazipliğini olumsuz etkilemekteydi (Büyükkara, Balcı, 2014).

3.1.1.1. Katkı Payının Gelir Vergisi Matrahından İndirimi Üzerine Yapılan Çalışmalar

Bireysel emeklilik sistemi vergi uygulamaları adı altında yapılan literatür taramasında bire bir aynı çalışmaya rastlanılmamıştır. Fakat benzer çalışmalar incelenerek bu çalışmalara yer verilmiştir. Bunlar;

Demir, Yavuz (2004), Bireysel emeklilik sisteminin sermaye piyasalarına etkisi ve sistemin gelişmesinde vergisel teşviklerin önemi, adlı çalışmada vergi teşviklerinin sistemin gelişmesine olumlu katkı sağlayıp sağlamadığı üzerinde durmuştur. Çalışmaya göre, ülkemizde gönüllülük esasına dayalı bu sistemin vergisel teşvik noktasında çok da çekici bulunmadığı ve sonuç olarak başarılı olamayacağı düşünülmüştür. Hatta teşvik oranının arttırılması bile sistemi cazipleştirmeyeceğinin üzerinde durulmuştur. Böylelikle vergisel teşvik sisteme olumlu katkı sağlamamıştır.

Armağan (2006), Gelir vergisinde ücret gelirlerinin vergilendirilmesi ve sosyoekonomik etkileri üzerine bir değerlendirme, adlı çalışmada gerçek kişilerden alınan verginin ücretliler üzerinde oluşturduğu ekonomik etki incelenerek bireysel emeklilik sistemine katılımda vergisel teşviklerin faydalı olup olmadığı üzerinde durulmuş, sonuç olarak, bireysel emeklilik sistemine uygulanan vergisel teşviğin faydalı olduğu ancak yetersizliği nedeniyle katılımın az olduğu ifade edilerek yeni arayışlar ve çalışmalar yürütüldüğü üzerinde durulmuştur. Böylelikle vergisel teşvik

bireysel emeklilik sistemine katılım noktasında çok ta olumlu bir etki sağladığı söylenemez.

Baran (2008), Bireysel emeklilik sisteminin vergileme açısından değerlendirilmesi Türkiye örneği, adlı çalışmasında, vergisel düzenlemelerin bireysel emeklilik sistemine olumlu katkı sağlayacağı üzerinde durulmuş ve yapılacak olan tanıtım faaliyetlerinin vergi teşviği ile birleşerek daha büyük kitlelere ulaşacağı tahmin edilmiştir. Sonuç olarak, Vergisel düzenlemeler açısından bakıldığında yatırım fonlarının portföy işletmeciliği kazançlarının kurumlar vergisinden istisna edilmesi emeklilik şirketlerinin gelişimini özendirici bir uygulama olarak göze çarpmaktadır. Bilindiği üzere katılımcılar brüt ücretlerinin azami %10'una varan katkı paylarını yıllık brüt asgari ücreti aşmadan indirebilmektedirler. Diğer bir anlatımla katkı paylarının vergiden indirilmesinde iki kıstasla karşılaşmaktadır. Sistemin özendirilmesi açısından %10 oranının %20'ye çıkarılabileceği yönünde Bakanlar Kurulu'na tanınan yetkinin belli oranda kullanılması dahi yararlı olacaktır. Sistemden ayrılma durumlarındaki vergisel stopaj uygulamaları ise sistemdeki katılım süresini uzatmayı teşvik etmektedir. Burada önemli olan husus yatırımcıya güven vermesi açısından bu stopaj uygulamalarının sık değiştirilmemesi gerektiğidir. Sistemin itici güçlerinden birinin vergi teşvikleri olduğu düşünüldüğünde, devletin imkânları ölçüsünde yapacağı azami katkılar, sistemin gelişmesini sağlayacaktır şeklinde ifade edilmektedir.

Yılmaz (2008), Bireysel emeklilik sisteminin vergilendirme açısından analizi ve değerlendirilmesi, adlı çalışmasında bireysel emeklilik sistemi vergi teşviki ile desteklendiğinde olumlu katkısı olur mu veya farklı destekler mi gereklidir onun üzerinde durulmuştur. Sonuç olarak, bireysel emeklilik sisteminin sosyal ve ekonomik amaçları; bireylere, mevcut sosyal güvenlik sisteminin tamamlayıcısı niteliğinde isteğe bağlı ek bir sosyal güvenlik sağlamak, bireylerin emekliliğe yönelik tasarruflarını teşvik etmek ve emeklilik dönemlerinde ek bir gelir sahibi olmalarını sağlamak, tasarruf yetersizliği problemini çözerek ekonomik kalkınmayı hızlandırmaktır. Elde edilecek sosyal ve ekonomik faydalar, diğer ülke uygulamalar ile birlikte değerlendirildiğinde, sistemin vergi teşvikleriyle desteklenmesinin faydalı olacağı belirtilmektedir.

3.1.2. Gelir Vergisi Tevkifatı

Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile bireysel emeklilik sisteminde önemli yapısal değişiklikler yapılmıştır. Bu değişiklikler öncesinde, sisteme ödenen katkı payları katılımcının gelir vergisi matrahından indirim konusu yapılmakta ve sistemden çıkış halinde elde edilen toplam tutar gelir olarak vergilendirilmekteydi. Herhangi bir ayırım yapılmaksızın anapara üzerinden de vergi kesintisi alınmakta ve bu durum sistemin boşluğu olarak değerlendirilmekteydi. Sistemden ayrılma esnasında, elde edilen tüm tutarın, anapara ve getirilerin ayırımı yapılmaksızın gelir vergisine tabi tutulması, anaparanın (ödenen katkı payı toplamı) geri ödenmesi aşamasında gelir vergisine tabi tutulması sorunu ortaya çıkarmaktaydı. Gelir Vergisi Kanunu'nun gelir tanımına ve vergilemede adalet ve eşitlik ilkelerine aykırılık teşkil eden bu durum eleştirilere maruz kalmış ve idare ile mükellefler arasında uyuşmazlıklara sebep olmuştur. Anaparanın vergilendirilmesine ilişkin bazı yargı kararları idare aleyhine sonuçlanmıştır.

Nitekim konuya ilişkin bir Danıştay kararında, “davacının sigorta şirketine üç yıl boyunca nakden yaptığı ödemeler dolayısıyla elde ettiği gelir, menkul sermaye iradı sayılacağından, sigorta şirketince yapılan ödemelerin tamamı değil bu ödemenin anapara dışında kalan kısmı menkul sermaye iradı niteliğindedir. Bu nedenle davacıya iade edilen toplam ödeme üzerinden Gelir Vergisi Kanununca yapılan tevkifatta hukuka uyarlık bulunmamaktadır” şeklinde hüküm verilmiştir.

Geri ödeme esnasında anaparanın vergilendirilmesi gibi hukuken tartışmalı bir uygulamaya ilişkin olarak, bahsedilen bu yargısal uyuşmazlıkların da etkisiyle sistemde yapısal değişiklikler yapılmıştır. Yapılan değişiklik sonrasında 01.01.2013 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere, bireysel emeklilik sistemine yapılan ödemelerin gelir vergisi matrahından indirim konusu uygulamasına son verilmiş, sistemden çıkış esnasında elde edilen tutardan anapara hariç tutularak “sadece irat tutarının vergilendirilmesi” esas alınmış olup eski ve cazip olmayan uygulamalara son verilmiştir (Aydın, Kaplan, 2014).

Mevcut durumda, ücretli olarak çalışan katılımcılar veya vergisini beyanname vererek Ödeyenlerin; kendisi, eşi ve bakmakla yükümlü olduğu çocukları için ödedikleri katkı Paylarına vergi teşviki sağlanmaktadır. Sisteme yatırdıkları katkılar, belli limitler dâhilinde vergi matrahından indirilebilmektedir. Düzenlemeye göre, katkıların

toplamı, ödendiği ayda elde edilen brüt ücretin %10'unu ve asgari ücretin yıllık tutarını geçmemek kaydıyla vergi matrahından indirim konusu yapabilmektedir. Böylece katılımcı, hem vergi matrahı limitlerine daha geç ulaşarak, hem de vergiye tabi gelirini azaltarak vergi indirimi elde edebilmektedir (İşseveroğlu, Hatunoğlu, 2012).

a) Sistemden emeklilik hakkı kazanmadan ayrılan ve on yıldan az bir süreyle katkı payı ödemiş bulunan katılımcılara yapılan ödemenin tamamı, % 15 oranında,

b) Sistemden emeklilik hakkı kazanmadan ayrılan ve fakat en az on yıl süreyle katkı payı ödemiş bulunan katılımcılara yapılan ödemenin tamamı, % 10 oranında,

c) Sistemden emeklilik hakkı kazananlar ile vefat, maluliyet ya da tasfiye gibi zorunlu nedenlerle ayrılanlara ödenen birikim tutarı toplamının, istisnaya isabet eden kısmı düşüldükten sonra geriye kalan kısmı, % 5 oranında, tevkifata tabi bulunmaktadır.

Yapılan değişiklik sonucunda; Sistemden 10 yıldan önce çıkmam halinde: %15, 10 yılı doldurarak ancak 56 yaşından önce çıkmam halinde: %10, 10 yılı doldurarak ve en az 56 yaşında çıkmam halinde: %3,75 oranında gelir vergisi kesintisi yapılacağını biliyorum” ve “Bu kesintilerin yatırım gelirinden değil toplam birikimim üzerinden yapılacağını biliyorum” ifadelerinin çıkarılması ve bunların yerine “Sistemden çıkışta, sistemde elde ettiğiniz yatırım getirisine isabet eden tutar üzerinden, sistemde geçirdiğiniz süreye bağlı olarak değişen oranlarda gelir vergisi kesintisi yapılır” ifadeleri yer almış ve bireysel katılımcılar için karlı olacağı vurgusu yapılmıştır.

3.1.2.1. Gelir Vergisi Tevkifatı ile ilgili Yapılmış Çalışmalar

Gelir vergisi tevkifatı ile ilgili literatür taramasında birebir aynı çalışmaya rastlanılmamış, fakat bireysel emeklilik sistemi içerisinde vergisel teşvik noktasında incelemelere rastlanılmıştır. Bu çalışmalar;

Kara, Yıldız (2016), Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sistemi: 2012 Sonrası Yapılan Reformlar ve Beklentiler adlı çalışmasında, bireysel emeklilik sistemine artan ilgi üzerinde vergisel teşviklerin mi yoksa en son 2013 yılında uygulanmaya başlanan devlet katkısı mı daha etkili olduğu üzerinde durulmuştur. Türkiye’deki bireysel emeklilik sistemine ilişkin göstergeler ve diğer ülkelerde uygulanan teşvik sistemleri incelendiğinde, Türkiye’de 2012 yılı ve sonrasındaki mevzuat değişimlerinin bireysel

emeklilik sistemi üzerinde olumlu etkileri olduğu değerlendirilmiştir. Söz konusu mevzuat değişikliklerinde yurtiçi tasarruf oranının artırılması amacıyla bireysel emeklilik sisteminde teşvikler yeniden düzenlenerek, tüm katılımcıların faydalanacağı devlet katkısı uygulamasına geçilmiş ve kurumsal ve bireysel bazlı katılımların teşvik edilmesi sağlanmıştır. Böylelikle vergisel teşvikten çok katkı desteği daha olumlu etki oluşturarak her geçen gün sisteme katılımcı sayısının artmasını sağlamıştır.

Işık, Ay, Meriç, Baran (2011), Türkiye’de bireysel emeklilik sisteminde vergisel avantaj ve uygulamaları adlı çalışmasında, bireysel katılımcıların yapılan stopaj uygulamasından kaynaklı olarak sisteme girip girmeme noktasında ikileme olduğu üzerinde durularak eski teşviklerde olduğu gibi bütün gelir ve anapara üzerinden vergi mi yoksa yeni sistem devlet katkısı ile gelir üzerinden alınan vergi mi olumlu etki oluşturmakta onun üzerinde durulmuştur. Sonuç olarak, sistemin asıl amacının uzun vadeli yatırım ve daha iyi imkânlarla emeklilik olduğu gözden kaçırılmamalıdır. Diğer yandan katkı payını tam olarak vergiden indiren bir katılımcının elde ettiği bir vergi avantajı da olduğu unutulmamalıdır. Yine de kişilerin kazandıklarından çok kaybettiklerini ön plana aldıkları düşünüldüğünde, vergi stopajlarının yüksek oluşu veya verginin kazanç üzerinden alınması gerektiği konusu sorgulanmalıdır. Bireysel emeklilik sisteminin vergilendirilmesi konusunda aktarılanlar ışığında Vergi stopajlarının özellikle kısa-orta vadeli katılımcıların sistemden ayrılmak istemeleri durumunda da katkı payı toplamı üzerinden alınması sistemin teşvik edici yönünü azaltmaktadır. Katılımcıların çoğunun sisteme girmek konusunda ikileme düştüğü konu olan vergi stopaj oranlarının, uzun vadeli yatırım düşüncesine zarar vermeden kısmen indirilmesi veya getiri üzerine uygulanmasına ulaşılmış ve yeni sistemde katılımcılar sisteme girerken ikileme kalmadıkları devlet katkısının vergi teşviklerinden daha faydalı olduğu ifade edilmiştir.

Çımrın, Durdu (2015), Türkiye’de sosyal güvenlik sisteminin dönüşümü ve bireysel emeklilik sistemi, adlı çalışmasında bireysel emeklilik sisteminin hangi yollar ile daha cazip hale getirilmesi üzerinde çalışma gerçekleştirmiş ve vergisel teşvik ve devlet teşviki bünyesinde bireyleri tasarrufa yönlendiren ve daha fazla kazanç sağlayan sistem üzerinde durmuştur. Sonuç olarak, Dünyadaki değişimlerin etkilerinin olumsuzluklarını azaltabilmek, devletin sosyal güvenlik harcamalarını düşürebilmek için alınan önlemlerden birisi olarak bireysel emeklilik sistemi, yeni bir güvence biçimi olarak sunulmaktadır. Geleceğin garanti altına alınabilmesinin bir formülü olarak kazandığından pay ayırabilecek olan orta ve üst gelir sahiplerine daha çok hitap

eden sistem, gelir düzeyi düşük olanlara doğru genişletilmek istenmekte ve hatta bazı sektörlerde zorunlu hale getirilmeye başlanmaktadır. Son olarak da vergisel teşvik değil artık maddi bir desteğin sisteme daha çok katılımcı ve güç vereceği ifade edilmiştir.

Yanardağ, Özgür (2010), Türkiye’de sosyal güvenlik sistemi ve bireysel emeklilik sisteminin etkinliği: Muğla ili üzerine ampirik bir inceleme, adlı çalışmasında, Bireysel emeklilik sistemine katılımın bireyin isteğine göre olması ve bireyin kazancının maximum yapılması için sisteme kendileri ve aile bireylerinin katılması hususunda anket çalışması yapılmıştır. Bu yapılan çalışmada sonuç olarak, bireysel emeklilik sistemine katılım hususunda vergisel teşviklerin yetersiz olduğu bireysel kazancı maximum yapmak için devlet teşviklerine ihtiyaç olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Muğla ilinde yapılan anket çalışması sistemin bireysel katılımında zorunlu olmamasının cazip olduğu ve Muğla halkının sisteme katılım noktasında olumlu olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

3.1.3. Devlet Katkısı

6327 sayılı Kanun ile 4632 sayılı Kanun’a eklenen ek m.1 hükmü gereğince “işveren tarafından ödenenler hariç katılımcı adına bireysel emeklilik hesabına ödenen katkı paylarının yüzde yirmi beşine karşılık gelen tutar, şirketler tarafından emeklilik gözetim merkezine iletilen bilgiler esas alınarak Devlet katkısı olarak emeklilik gözetim merkezince hesaplanır”. Ancak “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 brüt asgari ücretin hesaplama dönemine isabet eden toplam tutarını aşamaz (Aydın, Kaplan, 2014).

Bireyler tarafından bireysel emeklilik hesabına ödenen katkı payına yapılacak devlet katkısı miktarının sınırsız olması düşünülemez. Böyle bir düşünce haksız kazanç elde etmelere yol açar. Bu amaçla kanunda yer alan hükme göre; bir katılımcı için bir takvim yılında ödenen katkı paylarının toplamı, ilgili takvim yılına ait hesaplama ilişkin dönemin sona erdiği tarihte geçerli brüt asgari ücretin hesaplama dönemine isabet eden toplam tutarını aşamaz. Yine bu kanun hükmüne göre; devlet katkısı, katkı payı ödemelerinden ayrı olarak takip edilecek ve bireysel katılımcıların yatırdıkları tutar Takas bank da saklanacak ve devlet katkı payları Hazine Müsteşarlığınca

belirlenen yatırım araçlarıyla yatırıma yönlendirilecektir. Bu yönlendirmede katılımcının inisiyatifi dikkate alınmayacaktır (İnneci, 2013).

3.1.3.1. Devlet Katkısı İle İlgili Yapılmış Çalışmalar

Bireysel emeklilik sisteminde yeni bir uygulama olmasından dolayı literatür taramasında birebir çalışmaların yer aldığı gözlemlenmiştir. Genel olarak bütün çalışmalarda devlet katkısının sisteme olan olumlu etkisi üzerinde durulmuştur. Bu çalışmalar;

Büyükkara, Balcı (2014), Bireysel emeklilik sisteminde eski ve yeni teşvik düzenlemeleri üzerine karşılaştırmalı bir değerlendirme, adlı çalışmada, Bireysel emeklilik sisteminde eski vergisel teşvikleri ve güncel devlet katkısı üzerinde karşılaştırmalı bir araştırma yaparak yeni teşvik sisteminin faydalı olup olmadığı üzerinde grafik çalışması yaparak araştırma yapmışlardır. Sonuç olarak eski ve yeni sistemin temsili katılımcılar üzerinden hesaplanan portföy büyüklüklerini karşılaştırmaları sonucunda, yeni sistemin ancak emeklilik hakkı kazanılması durumunda daha büyük bir portföy büyüklüğü oluşturduğu görülmüştür. Geri kalan seçeneklerde eski sistemde prim ödeyen bir katılımcı daha büyük portföy büyüklüğüne ulaşmaktadır. Bu ise sistemin uzun vadede kazançlı olduğunu göstermektedir. Katılımcıların sistemden ayrılma dönemine ait yapmış oldukları hesaplamalar ise yeni sistemin tüm seçeneklerde daha avantajlı olduğunu göstermektedir. Bunun temel nedeni ise birikim yerine sadece getirinin vergi tevkifat matrahına tabi olmasıdır. Bu yönüyle yeni teşvik sistemindeki asıl önemli hususun doğrudan devlet katkısı olmadığı, vergi tevkifatı matrahının değiştirilmesi olduğu ifade edilmektedir.

Saylı (2013), Türkiye’de bireysel emeklilik sistemi ve politika değişikliği adlı çalışmasında, Sisteme yeni girenlerin bileşimini ve hali hazırda sistemde olan katılımcıların teşvik değişimine katkı paylarını değiştirerek cevap verip vermediklerini anket çalışması ile incelemiştir. Bulunan sonuçlar, yeni bireysel emeklilik sistemi katılımcılarının bileşiminin hali hazırda sistemde olanlarınkinden farklı olduğunu göstermektedir. 2013’ün ilk çeyreğinde, daha yaşlı gruplar ve orta gelirli gittikçe artan bir oranda sisteme katılırken, yeni katılımcıların içindeki yüksek gelirli grup yüzdesi bir önceki yıla oranla %5 puanlık bir düşüş göstermiştir. Teşvik değişimi, çoğunlukla vergi ödemeyen emeklilerin ve ev kadınlarının dikkatini çekmekte başarılı olmuştur. Teşvik değişiminin yürürlüğe girmesinin, farklı gelir

grupları arasında katkı seviyelerinde isteğe bağlı değişikliklerin miktarına herhangi bir etkisi bulunmadığı, ancak farklı eğitim seviyelerinden katılımcıların değişikliğe farklı oranlarda yanıt verdiği ifade edilmiştir.

Yazıcı (2015), Bireysel emeklilik sistemi ve Türkiye uygulaması, adlı çalışmasında bireysel emeklilik sisteminde yapılan devlet teşvikleri noktasında hangi teşvikin daha fazla getiri sağladı, katılımcıya en faydalı teşvik araştırılması anket çalışması yöntemi ile yapılmıştır. Sonuç olarak, kategorilere göre bazı farklılıklar olmakla birlikte, katılımcıların büyük çoğunluğunun sisteme tasarruf yapmak için girdiğini, devlet katkısı hakkında bilgi sahibi olduğunu ve sistemde uzun vadeli kalmayı planladığını göstermektedir. Buna karşın sonuçlar, katılımcıların büyük bir kısmının fonlarla ilgili yeterli bilgi sahibi olmadığını, finansal okuryazarlığının düşük olduğunu ve bu konuda aracıya veya emeklilik şirketine bağımlı kaldığını göstermektedir. Ayrıca katılımcıların büyük çoğunluğu sisteme uzun vadeli bakarken azımsanmayacak bir kısmının, kısa vadeli bir yaklaşıma sahip olduğu anlaşılmaktadır. Fon getirilerini yeterli bulmayanların oranı ise %27,9 olarak bulunmuştur. Bu oran çok yüksek olmamakla birlikte, sistemde bazı sorunlar olduğuna işaret etmektedir.

İnneci (2013), Bireysel emeklilik sisteminde yapılan yeni düzenlemeler ve değerlendirilmesi adlı çalışmasında, bireysel katılımcılara emeklilik dönemlerinde ek bir emekli aylığının faydalı olacağı üzerinde durularak eski vergi indirimi mi yoksa yeni sistem devlet katkısı mı faydalı olur onun üzerinde durulmuştur. Bireylerin sisteme katılmasını sağlamak ve sistemin özendirilmesi amacıyla yapılan bu vergisel avantajlardan istenen başarının yakalanamaması nedeniyle yeni teşvik unsurlarının düzenlenmesi ihtiyacı doğmuştur. Bu nedenle yeni teşvik unsuru olarak, ödenen katkı paylarının %25'i oranında bir miktarın devlet katkısı olarak birey adına açılan hesaba aktarılması uygulamasına geçilmiştir. Ayrıca, sistemden çıkışlarda ödenen anapara ve getirilerinin birlikte vergilendirilmesi uygulaması, GVK'ın 75. ve 94. maddelerinde yapılan değişikliklerle son bulmuş ve yalnızca getiriler üzerinden vergilendirme uygulamasına geçilmiştir. Bu yeni teşvik sistemi katılımcılara daha cazip gelmiş ve katılımın artmasına olumlu etki sağlamıştır.

Satıcı (2013), Değişim sonrası bireysel emeklilik, adlı çalışmasında bireysel emeklilik sisteminin ilk uygulanmaya başlanıldığı yıl olan 2003 den bugüne kadar geçen sürede bireysel katılımcılara uygulanan hangi teşvikin daha faydalı olduğu üzerinde yapılan bir araştırma sonucunda, 6327 Sayılı Kanun'la, 01.01.2013 öncesi dönemde geçerli olan ödenen katkı paylarının bir kısmının ücretlilerin gelir vergisi matrahından

indirilmesi uygulamasına son verilerek bunun yerine katılımcı adına bireysel emeklilik hesabına ödenen katkı paylarının % 25'ine karşılık gelen tutarın (Devlet katkısı) Devlet tarafından ayrıca katılımcı adına bireysel emeklilik şirketine ödenmesi uygulamasına geçilmesi katılımcılar açısından daha faydalı olduğu, böylelikle daha önce yürürlükte olan uygulamada vergi teşvikinden sadece ücretliler (ve yıllık gelirlerini beyan eden gerçek kişiler) yararlanabilmekte iken, yeni düzenleme ile sistemin vergi mükellefiyeti bulunmayanları da kapsayacak şekilde genişletilmesi bireysel katılımcılara açısından daha faydalı bulunmuştur.

3.2. Devlet Katkısının Yatırıma Yönlendirilmesi

Şirket, münhasıran devlet katkısının yatırıma yönlendirilmesi amacıyla aşağıda belirtilen portföy sınırlamalarına uyan, kendisi tarafından veya başka bir emeklilik şirketince kurulmuş bir fon tanımlar. Şirket, alternatif yatırım araçlarına yönelik tercihte bulunan katılımcılar için ayrı bir fon tanımlanabileceği ifade edilmektedir.

Devlet katkılarının; (Özer, Gürel, 2014).

- Asgari yüzde yetmiş beşi, müsteşarlıkça ihraç edilen Türk Lirası cinsinden borçlanma araçlarında, gelir ortaklığı senetlerinde veya kira sertifikalarında, azami yüzde yetmiş beşi
- Türk Lirası cinsinden mevduatta, katılma hesabında, borsada işlem görmesi kaydıyla bankalar tarafından çıkarılan borçlanma araçlarında veya kaynak kuruluşu bankalar olan varlık kiralama şirketlerince ihraç edilen kira sertifikalarında,
- BIST 100 endeksinde veya BIST katılım endeksindeki hisse senetlerinde değerlendirilir.
- Her biri için fon portföyünün yüzde on beşinden fazla yatırım yapılamaz.
- Fon portföyüne, BIST repo-ters repo pazarında gerçekleştirilen ters repo sözleşmeleri dahil edilebilir ve fon varlıkları Takas bank para piyasasında değerlendirilebilir. Bu şekilde değerlendirilecek tutarlar fon portföyünün yüzde birini aşamaz.
- Devlet katkılarının yatırıma yönlendirileceği fona ilişkin giderlerin karşılanması için fondan gider kesintisi yapılabilir. Bu kapsamda yapılacak toplam kesinti, fon işletim giderine ilişkin kesinti dahil, günlük yüz binde biri geçmeyecek şekilde fon iç tüzüğünde belirlenir.

- Devlet katkılarının yatırıma yönlendirilmesi amacıyla tanımlanan fonun yönetiminde aşağıdaki portföy sınırlamaları kullanılır.
 - 1- Tek bir bankada mevduat veya katılma hesabı olarak değerlendirilebilecek tutar fon portföyünün yüzde üçünü aşamaz.
 - 2- Tek bir banka tarafından ihraç edilen borçlanma araçları ve kira sertifikalarına fon portföyünün binde on beşinden fazlası yatırılmaz.
 - 3- Tek bir hisse senedine fon portföyünün yüzde birinden fazla yatırım yapılamaz.
- Emeklilik yatırım fonlarının kuruluş ve faaliyetlerine ilişkin esaslar hakkında yönetmelikte yer alan ve bu maddede belirtilmeyen diğer ilgili portföy sınırlamaları da dikkate alınır.
- Şirket, fondaki varlıkların değerinde, fiyat hareketleri, rüçhan haklarının kullanılması ve benzer sebeplerle dördüncü fıkrada yer alan sınırlama hariç yukarıda belirtilen oransal sınırlamaların ihlal edilip edilmediğini aylık olarak kontrol eder ve bu şekilde ihlal edilen oranların on iş günü içinde düzeltilmesini sağlar.
- Fon içtüzüğünde belirlenen günlük kesinti oranına karşılık gelen yıllık aranın aşıp aşılmadığı şirket tarafından her hesaplama dönemi sonunda kontrol edilir. Bu kontrol, fon içtüzüğünde yer alan yıllık kesinti oranı ve o yıl için hesaplanan günlük ortalama fon net varlık değerine göre yapılır.

Şirket tarafından yapılan kontrolde fon içtüzüğünde belirlenen oranların aşıldığının tespiti halinde, aşan tutar ilgili dönemi takip eden beş iş günü içinde şirketçe fona iade edilir.

3.3. Bireysel Emeklilik Sisteminin Muhtemel Sonuçları

Bireysel emeklilik sisteminde beklenen sonuçlar kişisel katılım hususunda bireylerden beklenen sonuçlardır. Bireysel olarak sisteme katılıp belli bir süre sistemde kalmış daha sonra yaşanan ekonomik sıkıntılar neticesinde sistemi terk etmek zorunda kalarak sistemi iptal ettirme veya ara verme işlemleri uygulandığı ifade edilmektedir.

3.3.1. Sosyal Sonuçlar

Bireysel emeklilik sisteminde sosyal sonuç olarak sistemde belli süre katkı payı ödemelerin yapıldığı daha sonra sistemden ayrılmalar ile birlikte tahmin edilen

sonuçlar üzerinde durulmuştur. Detaylı bir inceleme olarak; İptal işlemleri ve Kesintiler incelenerek konuya açıklık getirilmektedir.

3.3.1.1. İptal İşlemleri ve Kesinti

Bireysel Emeklilik Sistemi'nin (BES) iptali yani sistemden ayrılmak her aşamada mümkündür. Burada dikkat edilmesi gereken husus; ayrılmamız durumunda birikimimizin nasıl etkileneceğidir. Bireysel Emeklilik Sisteminde yapılan son düzenleme sonrası devlet katkısı uygulamasına geçildi. Tek değişiklik bu değildi. Bunun yanı sıra BES 'ten çıkışta yapılan kesinti oranlarında da değişiklik oldu. Bu kısımda yasal düzenleme sonrası katılımcıların yeni Bireysel Emeklilik Sisteminden ayrılmaları halinde ne kadar kesinti yapılacağı konusuna değinilmektedir.

Öncelikle Bireysel Emeklilikten kesintisiz ayrılmak (hiçbir kesinti olmadan Bireysel Emekliliğın iptali) yalnızca sözleşmenin imzalanmasını müteakip ilk 60 (altmış) günde yararlanabileceğimiz cayma hakkıyla mümkündür.

Bu konuda kesintilerden ziyade konuyu BES iptali durumunda kayıplarımız olarak ele almakta fayda var. Çünkü kesintiler başlığında pek adı anılmayan ama sağlanan avantajlardan olan devlet katkısından da kayıplarımız söz konusudur.

Bireysel Emekliliğın iptali halinde kayıplarımızı 3 ana başlıkta toplanabilir, bunlar;

Stopaj kesintisi, Giriş aidatı kesintisi, Devlet Katkısı Kesintisi

Öncelikle şunu belirtmekte fayda var, stopaj kesintisi katılımcının toplam birikimi üzerinden değil, birikimine yansıyan getiriler üzerinden yapılmaktadır. Yani katkı payı ödeyerek yaptığımız birikim 1000 TL olsun, 1000 TL 'nin fonlarda değerlendirilmesi sonucu 100 TL getiri sağlamış ise, stopaj kesintisi bu 100 TL 'lik kısım üzerinden hesaplanmaktadır.

BES İptali durumunda;

Bireysel Emeklilikte 10 yılı doldurmadan sistemden ayrılanlardan getiri üzerinden %15

10 yılı doldurmuş fakat emekliliğe hak kazanmadan sistemden ayrılanlardan getiri üzerinden %10

Oranında stopaj kesintisi yapılmaktadır.

Konumuz sistemden ayrılma halinde yapılan kesintiler olmasına rağmen belirtmekte fayda var ki sistemden emekli olunması halinde de stopaj kesintisi %5 tir.

Giriş aidatı kesintisi; Giriş aidatı Bireysel Emeklilik Şirketinin sisteme girişte aldığı sözleşme tarihindeki brüt asgari ücrete göre hesaplanan bir aidattır. Bu tutar yasal düzenlemelere göre bir kısmı peşin bir kısmı da ertelenmiş olarak tahsil edilir. Peşin alınacak kısmı taksitler halinde de alınabilir. Ve bu peşin alınacak kısım sözleşme tarihindeki brüt asgari ücretin %10'unu geçmez şeklinde ifade edilmektedir.

Bireysel Emeklilikten çıkışta yapılacak giriş aidatı kesintisinin hesabı :

Sisteme girişte peşin veya taksitli olarak alınan %10'lük kısım ve ertelenmiş kısmın toplamı;

Bireysel Emeklilikten 3 (üç) yıldan önce ayrılmanız halinde brüt asgari ücretin %75'ini,

3-6 yıl arasında ayrılmanız halinde %50'sini,

6-10 yıl arasında ayrılmanız halinde ise %25'ini geçemez.

Sistemde 10 yılını dolduranlardan ise Giriş aidatı kesintisi yapılamaz.

Belirtilen oranlar maksimum kesinti oranlardır ve şirketler kesintileri genellikle maksimum oranda yaparlar.

3.4. Bireysel Emeklilik Sisteminden Beklentiler

Bireysel emeklilik sisteminden beklentiler; Bireysel beklentiler, Şirket beklentileri, Devleti bağlayan beklentiler ve son olarak Piyasa beklentileri olarak sıralanmaktadır.

Bunlar:

3.4.1. Bireysel Beklentileri

Bireysel emeklilik sistemine ilişkin beklentileri analiz etmek için tarafların tespit edilmesi gerekmektedir. Geniş açıdan bakıldığında bireysel emeklilik sisteminin doğrudan tarafları bireyler, emeklilik şirketleri, devlet ve piyasalardır. Aşağıda söz konusu tarafları ilgilendiren beklentiler hakkında bilgi verilmektedir.

Bireysel emeklilik sisteminden beklenti içinde olan bireyler denince sadece katılımcı bireyleri değil, başta katılımcı bireyin lehtarları ve kanuni mirasçıları olmak üzere bireysel emeklilik sistemi ile doğrudan hiçbir bağlantısı bulunmayan toplumun diğer bireylerini de anlamak mümkündür. Zira anılan herkes, doğrudan veya dolaylı olarak bir beklenti içinde olabilmektedir. Katılımcı birey, şüphesiz ki sistemin doğrudan tarafı olması hasebiyle en büyük beklenti içinde olan taraf konumundadır. Katılımcı

birey, her şeyden önce emeklilik dönemine ulaştığında reel olarak değerlendirilmiş birikim sahibi olma beklentisi içinde olacaktır (Sönmez, 2008).

3.4.2. Şirket Beklentileri

Genel olarak emeklilik şirketlerinin kendileri için mütevazı hedefler koymaya çalıştıkları, ama bu hedeflere ulaşmak konusunda iddialı oldukları görülmektedir. Söz konusu durum emeklilik şirketlerinin beklentilerinin rasyonel olduğunu göstermektedir. Bireysel emeklilik sistemi için kurulan emeklilik şirketlerinin azlığı veya çokluğu tartışmaları da yapılmaktadır. Haksız rekabet koşulları olmadığı ve katılımın emeklilik şirketlerinin beklentilerinin altında kalmaması halinde mevcut sayının çok olduğu tezi tutarlı bir yaklaşım olamayacaktır. Her bir emeklilik şirketi hedef beklentilerinin altına düştüğünde ya hedeflerini azaltmak zorunda kalacak ya da kendisi ile aynı durumdaki emeklilik şirketleri ile birleşmeyi tercih edecektir. Böyle bir durumun ortaya çıkması halinde de mevcut emeklilik şirketleri sayısının çok olduğu tezi tutarlı bir yaklaşım olacaktır. Önümüzde ki yıllarda söz konusu hususa ilişkin uygulama sonuçları ortaya çıktıkça konu ile ilgili değerlendirmelerin daha sağlıklı yapılması olanak kazanacaktır. Emeklilik şirketleri ile ilgili beklentiler genel olarak güven unsuru üzerinde yoğunlaşmaktadır (Sönmez, 2008).

3.4.3. Devleti Bağlayan Beklentiler

Devletten beklenen diğer bir husus da bireysel emeklilik sisteminin işleyişi esnasında ortaya çıkabilecek aksaklıklara duyarlılık göstermesi ve söz konusu aksaklıkların aşılması için gerekli bütün tedbirleri alması ve yasal düzenlemeleri yapmasıdır. Yapılan yasal düzenlemeler ile bir daha aynı aksaklıkların yapılmaması için gerekirse emeklilik şirketleri üzerinde ciddi yaptırımların olması gerekmektedir.

3.4.4. Piyasa Beklentileri

Bir emeklilik planı çerçevesinde fon katılımcılarının dönemsel olarak yapacakları belirli tutardaki katkıların ve bu katkıların getirilerinin emeklilik döneminden önce çekilememesi veya erken çekişlerin vergilendirme yoluyla caydırılması şeklindeki bazı müeyyidelerin mevcudiyeti emeklilik fonlarını diğer kurumsal yatırımcılardan ayıran en önemli özelliktir.

Her finansal yenilik hem katılımcılara hem şirketlere fayda sağlamakta karlılığı arttırmaktadır. Bütün bu yönlerden bakıldığında ülkemizde para ve sermaye piyasalarında etkinliği az olan kurumsal yatırımcıların, bireysel emeklilik sistemi sayesinde etkinliklerinin artması ve böylelikle sermaye piyasalarının derinleşmesi

beklenmektedir. Bireysel emeklilik sistemiyle sağlanacak uzun vadeli fonlar, para ve sermaye piyasalarında yatırım araçlarının çeşitlenmesine ve daha uzun vadeli yatırım araçlarının geliştirilmesine katkıda bulunacaktır (Sönmez, 2008).



DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

2003-2016 DÖNEMİNDE TÜRKİYE'DE BİREYSEL EMEKLİLİK SİSTEMİNE YAPILAN DEVLET TEŞVİKLERİNİN GRAFİKSEL OLARAK ANALİZ EDİLMESİ

4.1. Çalışmanın Amacı ve Kapsamı

Bu çalışmanın amacı, Sosyal Güvenlik Sisteminin tamamlayıcı bir parçası olarak ortaya çıkmış olan bireysel emeklilik sistemine 2003-2016 döneminde getirilen teşvik ve katkı desteğinin katılımcılar tarafından olumlu karşılanıp karşılanmadığının analiz edilmesi ve yorumlanmasıdır. Bu amaca ulaşabilmek için makroekonomik göstergelerden faydalanılmıştır. Söz konusu yıllara ilişkin veriler Emeklilik Gözetim Merkezi'nin internet sayfasından elde edilmiştir.

4.2. Çalışmanın Yöntemi ve Kullanılan Veriler

Bu çalışmada kullanılan yöntem, Grafiksel analiz yöntemidir. Eski ve yeni sistemde devletin sağladığı teşvikler ve katkının bireysel emeklilik sistemine olumlu bir katkı sağlayıp sağlamadığı veriler ışığında grafiksel analiz çalışmalarıyla incelenmiştir. İncelemelerde Emeklilik Gözetim Merkezi tarafından 2003-2016 yıllarında tutulan kayıtlar dikkate alınarak, her yılın aralık ayında açıklanan veri ışığında grafiksel analiz çalışması yapılmıştır.

TABLO 1: Bireysel Emeklilik Sistemi Gösterge Verileri

Tarih	Sektördeki Katılımcı Sayısı Toplamı	Sektördeki Sözleşme ve Sertifika Sayısı Toplamı	Sektördeki Yatırıma Yönelen Tutar Toplamı
31.12.2003	15.245	16.812	5.692.556
31.12.2004	314.257	334.557	276.287.104
31.12.2005	672.696	714.146	1.078.630.423
31.12.2006	1.073.650	1.141.428	2.512.373.823
31.12.2007	1.457.704	1.576.273	3.786.517.089
31.12.2008	1.745.354	1.933.266	5.284.206.740
31.12.2009	1.987.940	2.203.886	6.869.992.691
31.12.2010	2.281.478	2.534.840	9.221.131.447
31.12.2011	2.641.843	2.939.878	12.028.485.722
31.12.2012	3.128.130	3.496.377	15.741.037.013
31.12.2013	4.153.055	4.687.675	21.455.900.238
31.12.2014	5.092.871	5.807.319	27.842.765.911
31.12.2015	6.038.432	7.040.375	36.549.379.287
17.06.2016	6.346.106	7.430.691	39.370.862.050

4.3. Bireysel Emeklilik Sistemine Yapılan Devlet Teşviklerinin Grafiksiz Analiz Çalışmaları

Grafiksel Analiz çalışması bireysel emeklilik verilerinin emeklilik gözetim merkezi tarafından açıklandığı ilk tarih 31.12.2003 ten başlayarak son veri 17.06.2016 tarihine kadar açıklanan veriler doğrultusunda gerçekleşmiştir. Çalışma aynı zamanda vergi ve teşvik kapsamında incelenerek olumlu katkı sağlayıp sağlamadığı araştırılmıştır.

4.3.1. Katkı Payının Gelir Vergisi Matrahından İndirimi Teşviğinin Bireysel Emeklilik Sistemi Üzerindeki Etkisinin Analizi

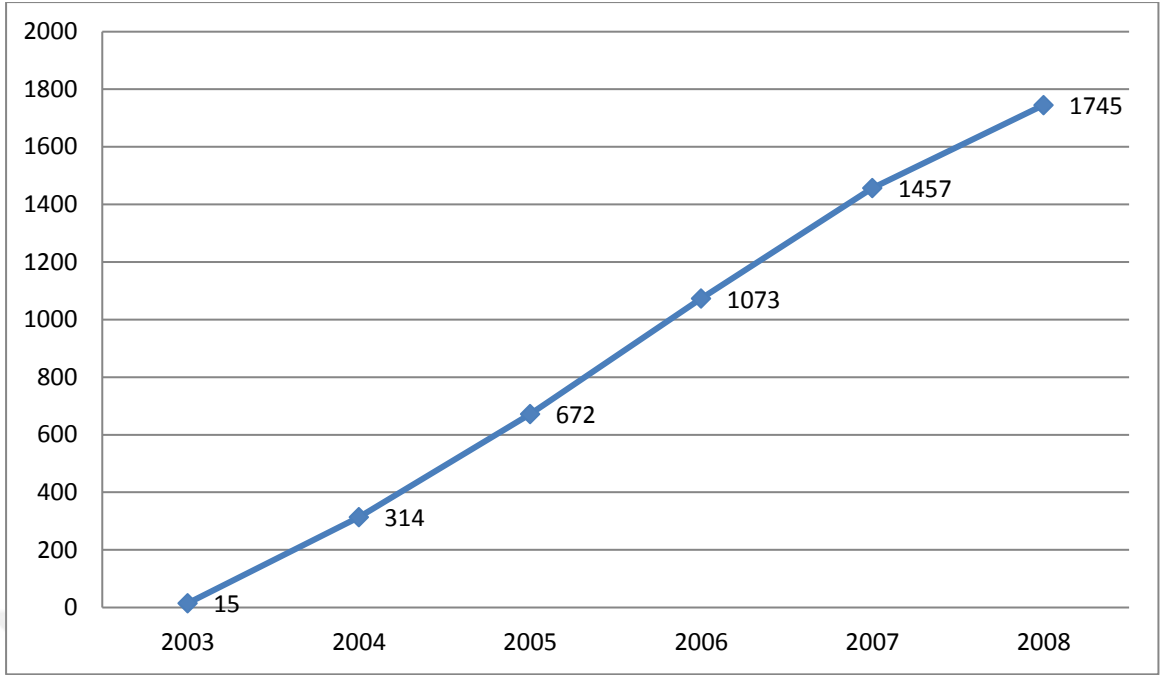
28.06.2001 tarihinde Gelir ve Kurumlar vergisi kanunlarında değişiklikler yapılmıştır. Bu değişiklikler Bireysel Emeklilik Sisteminin yanı sıra şahıs sigortalarını da kapsamakta böylece 2001 tarihinden itibaren teşvik noktasında katkı payının gelir vergisi matrahından indirim teşviği uygulanır hale geldiği ifade edilmektedir (Anonim, 2012).

4.3.1.1. Sektöre Ait Katılımcı Sayısı Toplamı Açısından Grafiksel İnceleme

Bireysel emeklilik sisteminde bütün veriler Emeklilik Gözetim Merkezi tarafında tutulmaktadır. Veriler kamuya açık haftalık periyotlar halinde sunulmaktadır. Bu çalışmada yer alan grafikte yılsonu verileri dikkate alınmıştır.

Emeklilik Gözetim Merkezi tarafından açıklanan veriler 31.12.2003 tarihinden itibaren başlamaktadır. Bu tarihten başlayarak 31.12.2008 tarihine kadar olan veriler dikkate alınmıştır.

Aşağıda Sektöre Ait Katılımcı Sayısı Toplamı yıllar itibariyle incelenerek Katkı Payının Gelir Vergisi Matrahından İndirimi Teşviğinin bireysel emeklilik sistemine olumlu katkı sağlayıp sağlamadığı incelenmektedir.

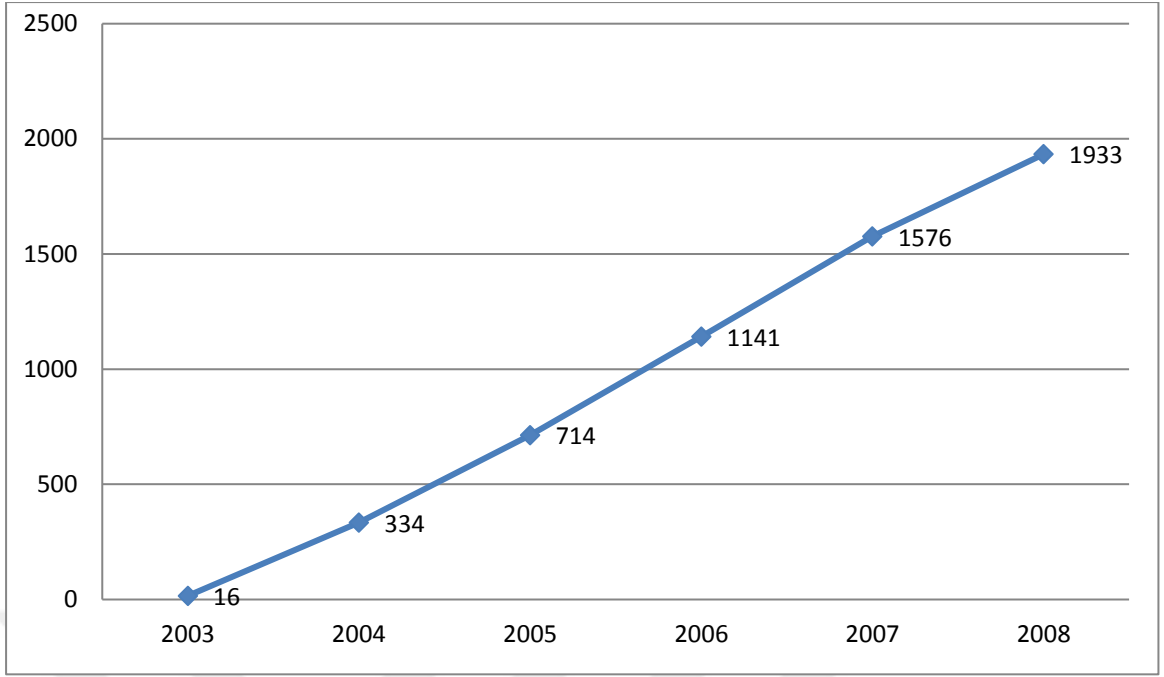


GRAFİK 1: 2003-2008 Yılı Sektöre Ait Katılımcı Sayısı Toplamı Değişim Grafiği

Rakamlardan 3 sıfır atılarak grafiksel analiz yapılmıştır. Yukarıda yer alan Grafik 1'e bakıldığında, 2003 yılında katılımcı sayısı 15.245 kişi, 2004 yılında 314.257 kişi, 2005 yılında 672.696 kişi, 2006 yılında 1.073.650 kişi, 2007 yılında 1.457.704 kişi ve son olarak 2008 yılında 1.745.354 kişiye ulaşmıştır.

4.3.1.2. Sektöre Ait Sözleşme ve Sertifika Sayısı Toplamı Açısından Grafiksel İnceleme

Aşağıda Sektöre Ait Sözleşme ve Sertifika Sayısı Toplamı yıllar itibariyle incelenerek Katkı Payının Gelir Vergisi Matrahından İndirimi Teşviğinin bireysel emeklilik sistemine olumlu katkı sağlayıp sağlamadığı incelenmektedir.

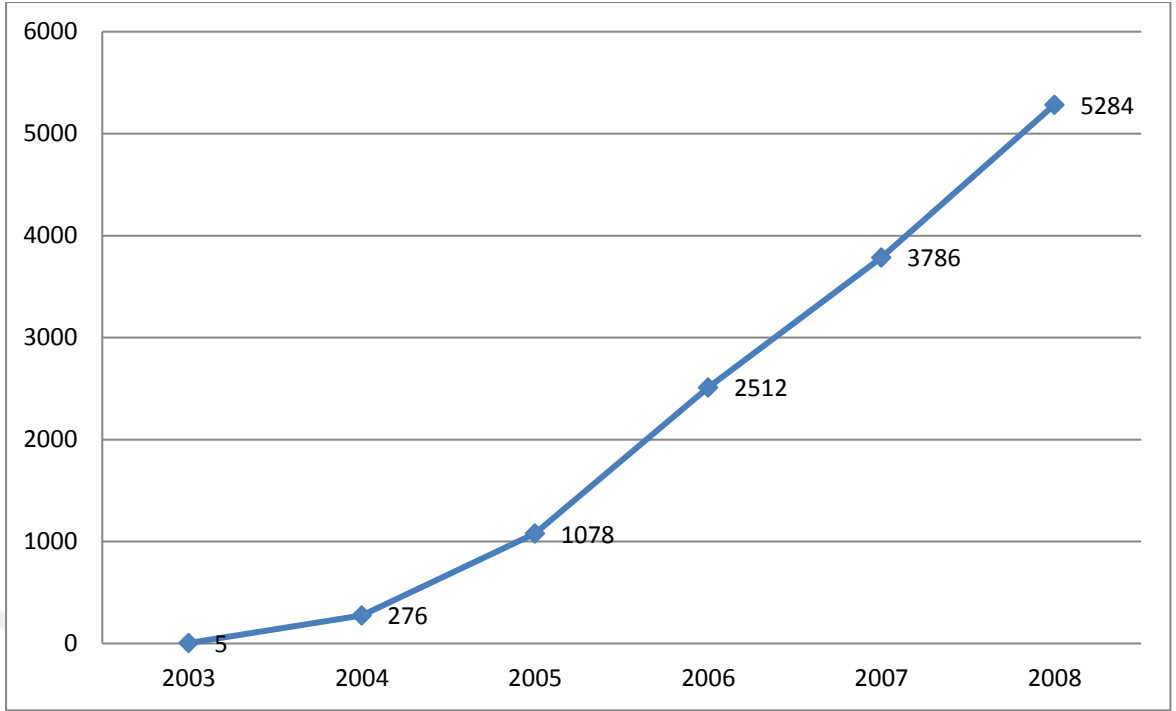


GRAFİK 2: 2003-2008 Yılı Sektöre Ait Sözleşme ve Sertifika Sayısı Toplamı Değişim Grafiği

Rakamlardan 3 sıfır atılarak grafiksel analiz yapılmıştır. Yukarıda yer alan Grafik 2'ye bakıldığında, 2003 yılında 16.812 adet, 2004 yılında 334.557 adet, 2005 yılında 714.146 adet, 2006 yılında 1.141.428 adet, 2007 yılında 1.576.273 adet ve 2008 yılında 1.933.266 adet sözleşme ve sertifika sayısına ulaşılmıştır.

4.3.1.3. Sektöre Ait Yatırıma Yönelen Tutar Toplamı Açısından Grafiksel İnceleme

Aşağıda Sektöre Ait Yatırıma Yönelen Tutar Toplamı yıllar itibariyle incelenerek Katkı Payının Gelir Vergisi Matrahından İndirimi Teşviğinin bireysel emeklilik sistemine olumlu katkı sağlayıp sağlamadığı incelenmektedir.



GRAFİK 3: 2003-2008 Yılı Sektöre Ait Yatırıma Yönelen Tutar Toplamı Değişim Grafiği

Rakamlardan 3 sıfır atılarak grafiksel analiz yapılmıştır. Yukarıda yer alan Grafik 3'e bakıldığında, Sektöre ait yatırıma yönelik tutar toplamları; 2003 yılında 5.692.556 TL, 2004 yılında 276.287.104 TL, 2005 yılında 1.078.630.423 TL, 2006 yılında 2.512.373.823 TL, 2007 yılında 3.786.517.089 TL ve son olarak 2008 yılında 5.284.206.740 TL ye ulaşmıştır.

Grafik 1-2-3 değerlendirildiği zaman, Katkı payının gelir vergisi matrahından indirimi teşviğinin Bireysel Emeklilik Sistemine, **Demir, Yavuz (2004)**, 'ün aksine, **Armağan (2006)**, **Boran (2008)**, ve **Yılmaz (2008)**, in çalışmalarında olduğu gibi olumlu katkı sağladığı görülmektedir.

4.3.2. Gelir Vergisi Tevkifatı Teşviğinin Bireysel Emeklilik Sistemi Üzerindeki Etkisinin Analizi

Emeklilik şirketleri; 2009 yılında yürürlüğe giren gelir vergisi tevkifatı teşviğinin bireysel emeklilik sözleşmeleri dolayısıyla yaptıkları ödemelerden, istisna edilen tutarlar hariç, gelir vergisi tevkifatı yapılacağı ifade edilmektedir. Gelir Vergisi Tevkifatı Teşviği, 12.01.2009 tarihinden itibaren uygulandığı ifade edilmiştir. Bu oranlar:

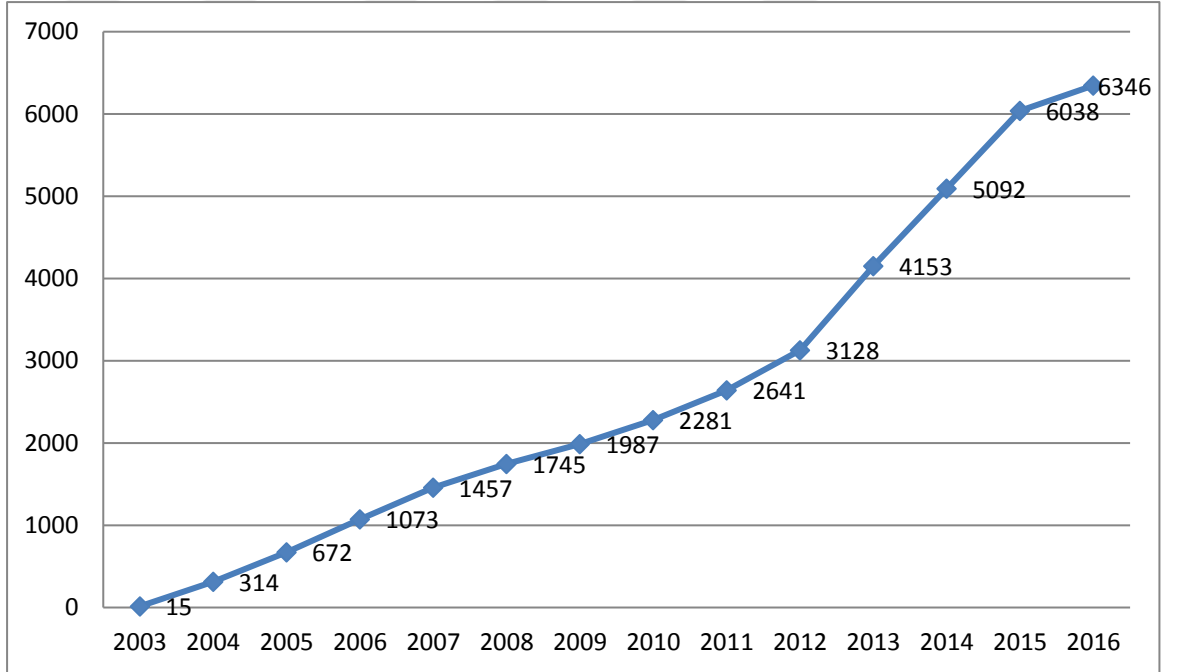
-On yıl süreyle prim, aidat veya katkı payı ödemediği ayrılanlara yapılan ödemelerden % 15,

-On yıl süreyle katkı payı ödemiş olmakla birlikte bireysel emeklilik sisteminden emeklilik hakkı kazanmadan ayrılanlar ile diğer şahıs sigortalarından on yıl süreyle prim veya aidat ödeyenlere ve vefat, maluliyet veya tasfiye gibi zorunlu nedenlerle ayrılanlara yapılan ödemelerden % 10,

Bireysel emeklilik sisteminden emeklilik hakkı kazananlar ile bu sistemden vefat, maluliyet veya tasfiye gibi zorunlu nedenlerle ayrılanlara yapılan ödemelerden %5 oranında gelir vergisi tevkifatı yapılacağı ifade edilmektedir (Anonim, 2012).

4.3.2.1. Sektöre Ait Katılımcı Sayısı Toplamı Açısından Grafikselle İnceleme

Aşağıda Sektöre Ait Katılımcı Sayısı Toplamı yıllar itibariyle incelenerek Gelir Vergisi Tevkifatı Teşviğinin bireysel emeklilik sistemine olumlu katkı sağlayıp sağlamadığı incelenmektedir.

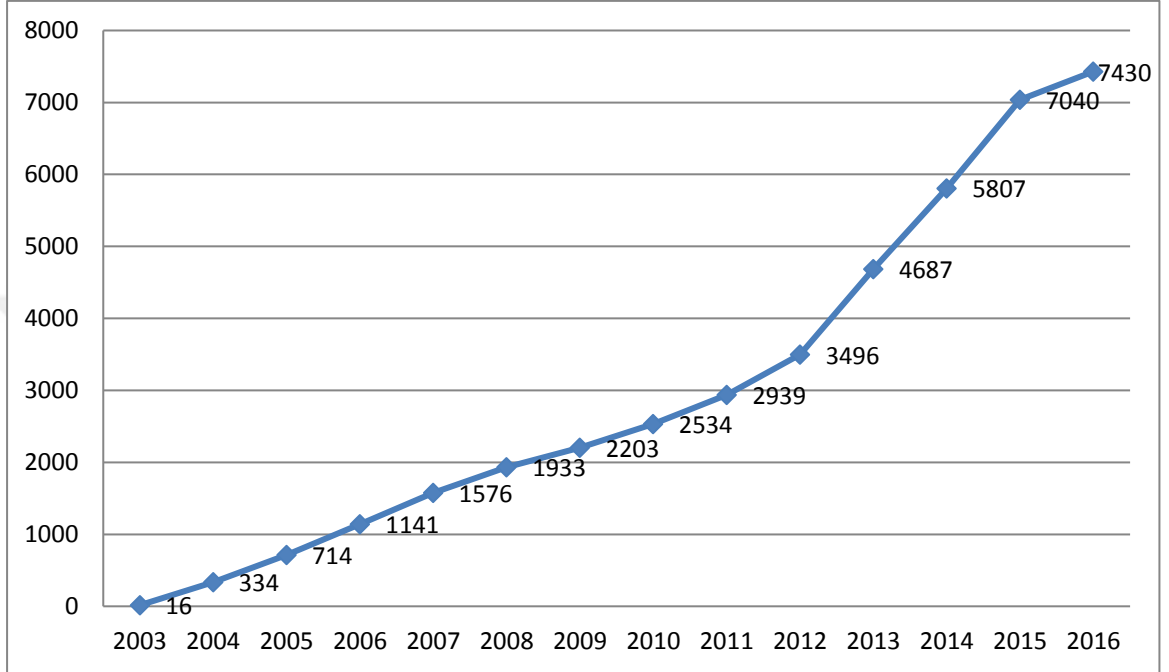


GRAFİK 4: 2003-2016 Yılı Sektöre Ait Katılımcı Sayısı Toplamı Değişim Grafiği

Rakamlardan 3 sıfır atılarak grafikselle analiz yapılmıştır. Yukarıda yer alan Grafik 4'e bakıldığında, 2003 yılında katılımcı sayısı 15.245 kişi, 2004 yılında 314.257 kişi, 2005 yılında 672.696 kişi, 2006 yılında 1.073.650 kişi, 2007 yılında 1.457.704 kişi, 2008 yılında 1.745.354 kişi, 2009 yılında 1.987.940 kişi, 2010 yılında 2.281.478 kişi, 2011 yılında 2.641.843 kişi, 2012 yılında 3.128.130 kişi, 2013 yılında 4.153.055 kişi, 2014 yılında 5.092.871 kişi, 2015 yılında 6.038.432 kişi ve son olarak 2016 yılında 6.346.106 kişiye ulaşmıştır.

4.3.2.2. Sektöre Ait Sözleşme ve Sertifika Sayısı Toplamı Açısından Grafikselle İnceleme

Aşağıda Sektöre Ait Sözleşme ve Sertifika Sayısı Toplamı yıllar itibariyle incelenerek Gelir Vergisi Tevkifatı Teşviğinin bireysel emeklilik sistemine olumlu katkı sağlayıp sağlamadığı incelenmektedir.

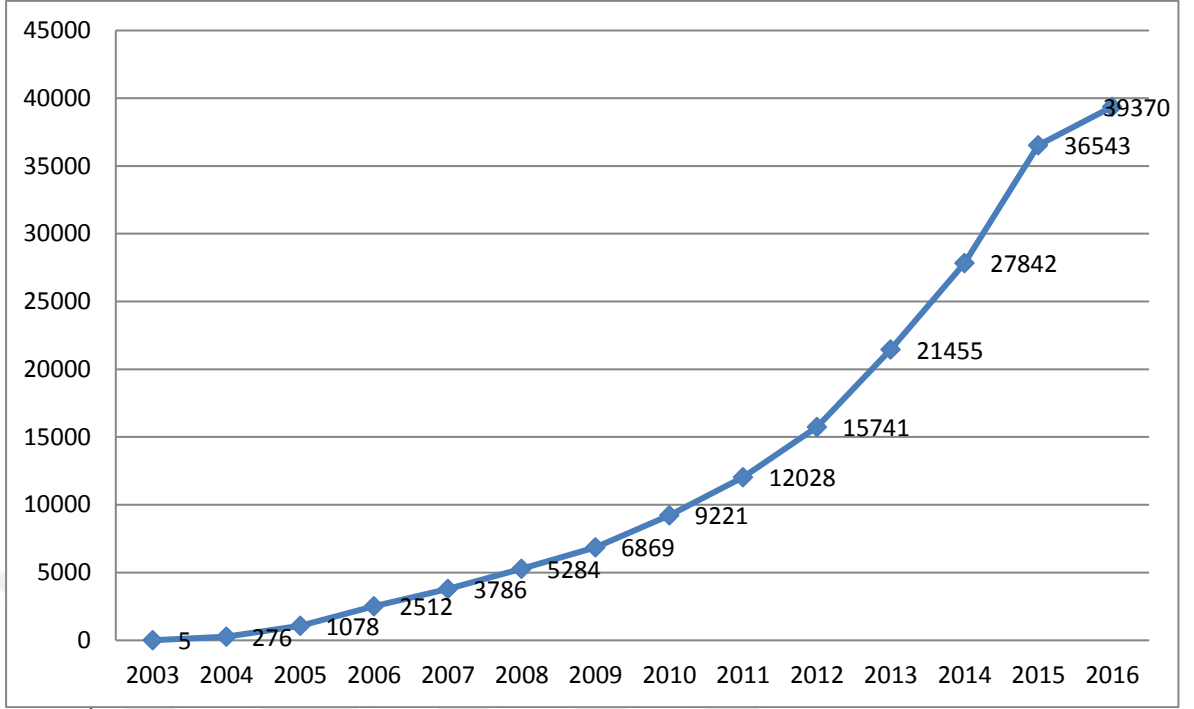


GARAFİK 5: 2003-2016 Yılı Sektöre Ait Sözleşme ve Sertifika Sayısı Toplamı Değişim Grafiği

Rakamlardan 3 sıfır atılarak grafikselle analiz yapılmıştır. Yukarıda yer alan Grafik 5'e bakıldığında, 2003-2008 döneminde sektöre ait sözleşme ve sertifika sayısı toplamının her yıl düzenli olarak artış gösterdiği görülmektedir. 2003 yılında 16.812 adet, 2004 yılında 334.557 adet, 2005 yılında 714.146 adet, 2006 yılında 1.141.428 adet, 2007 yılında 1.576.273 adet, 2008 yılında 1.933.266 adet, 2009 yılında 2.203.886 adet, 2010 yılında 2.534.840 adet, 2011 yılında 2.939.878 adet, 2012 yılında 3.496.377 adet, 2013 yılında 4.687.675 adet, 2014 yılında 5.807.319 adet, 2015 yılında 7.040.375 adet ve son olarak 2016 yılında 7.430.691 adet sözleşme ve sertifika sayısına ulaşılmıştır.

4.3.2.3. Sektöre Ait Yatırıma Yönelen Tutar Toplamı Açısından Grafikselle İnceleme

Aşağıda Sektöre Ait Yatırıma Yönelen Tutar Toplamı yıllar itibariyle incelenerek Gelir Vergisi Tevkifatı Teşviğinin bireysel emeklilik sistemine olumlu katkı sağlayıp sağlamadığı incelenmektedir.



GRAFİK 6: 2003-2016 Yılı Sektöre Ait Yatırıma Yönelen Tutar Toplamı Değişim Grafiği

Rakamlardan 3 sıfır atılarak grafiksel analiz yapılmıştır. Yukarıda yer alan Grafik 6'ya bakıldığında, 2003 yılında 5.692.556 TL, 2004 yılında 276.287.104 TL, 2005 yılında 1.078.630.423 TL, 2006 yılında 2.512.373.823 TL, 2007 yılında 3.786.517.089 TL, 2008 yılında 5.284.206.740 TL, 2009 yılında 6.869.992.691 TL, 2010 yılında 9.221.131.447 TL, 2011 yılında 12.028.485.722 TL, 2012 yılında 15.741.037.013 TL, 2013 yılında 21.455.900.238 TL, 2014 yılında 27.842.765.911 TL, 2015 yılında 36.549.379.287 TL ve 2016 yılında 39.370.862.050 TL ye ulaşmıştır.

Yukarıda yer alan Grafik 4-5-6 da görüldüğü üzere, teşviğin uygulanmaya başlandığı 2009 yılından başlayıp 2016 yılına kadar **Işık, Ay, Meriç, Boran (2011)**, ve **Yanardağ, Özgür (2010)**, ün yaptıkları çalışmalarda Gelir vergisi tevkifatı teşviğinin yetersiz ve olumsuz katkı sağladığının aksine **Kara, Yıldız (2016)**, ve **Çımrın, Durdu (2015)**, nun yaptıkları çalışmalarda olduğu gibi gelir vergisi tevkifatı teşviğinin Bireysel Emeklilik Sistemine olumlu katkı sağladığı görülmektedir.

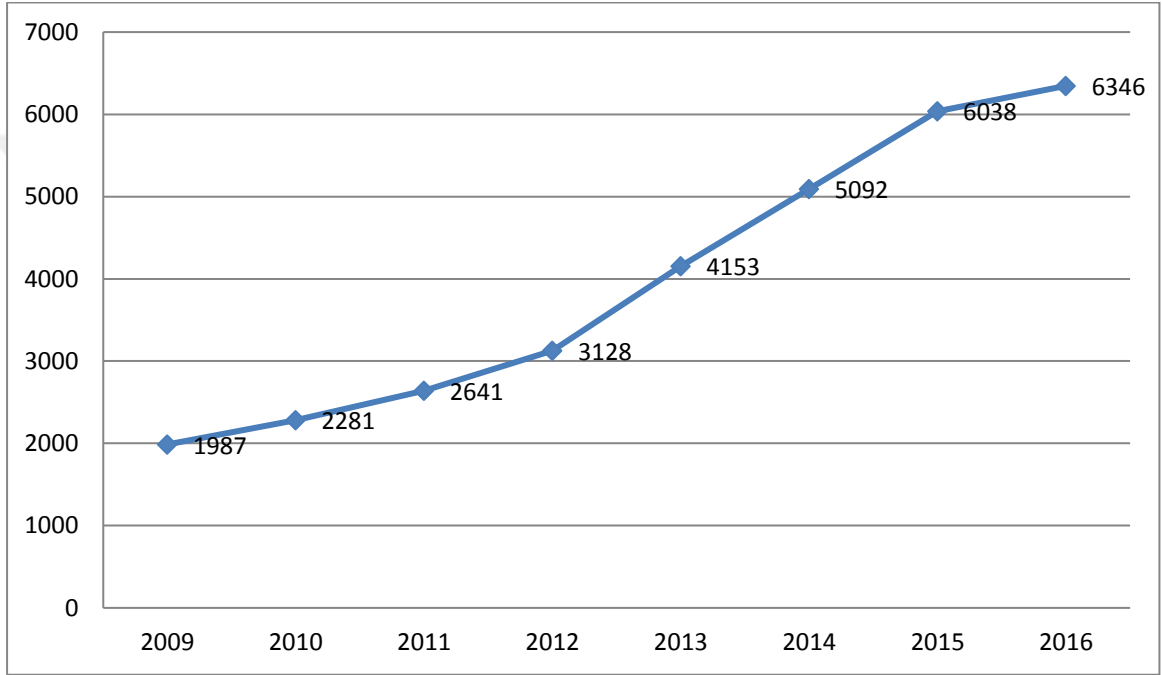
4.3.3. Devlet Katkısı Teşviğinin Bireysel Emeklilik Sistemi Üzerindeki Etkisinin Analizi

Devletin tüm bireysel emeklilik katılımcılarına, bireysel emekliliğin teşvik edilmesi amacıyla yapacağı destek ödemesidir. 2013 yılından itibaren ödenen katkı payı

tutarının %25'i oranında devlet katkısından yararlanılmaktadır. Devlet katkısı sayesinde daha çok katkı payı ödeyerek daha çok kazanılabilmektedir (İşbilen, 2008).

4.3.3.1. Sektöre Ait Katılımcı Sayısı Toplamı Açısından Grafikselle İnceleme

Aşağıda, Sektöre Ait Katılımcı Sayısı Toplamı yıllar itibari ile incelenerek, 2013 yılındaki Bireysel Emeklilik Sistemine devletin getirmiş olduğu %25 devlet katkısı teşviğinin Bireysel Emeklilik Sistemine olumlu bir katkı sağlayıp sağlamadığı incelenmektedir.

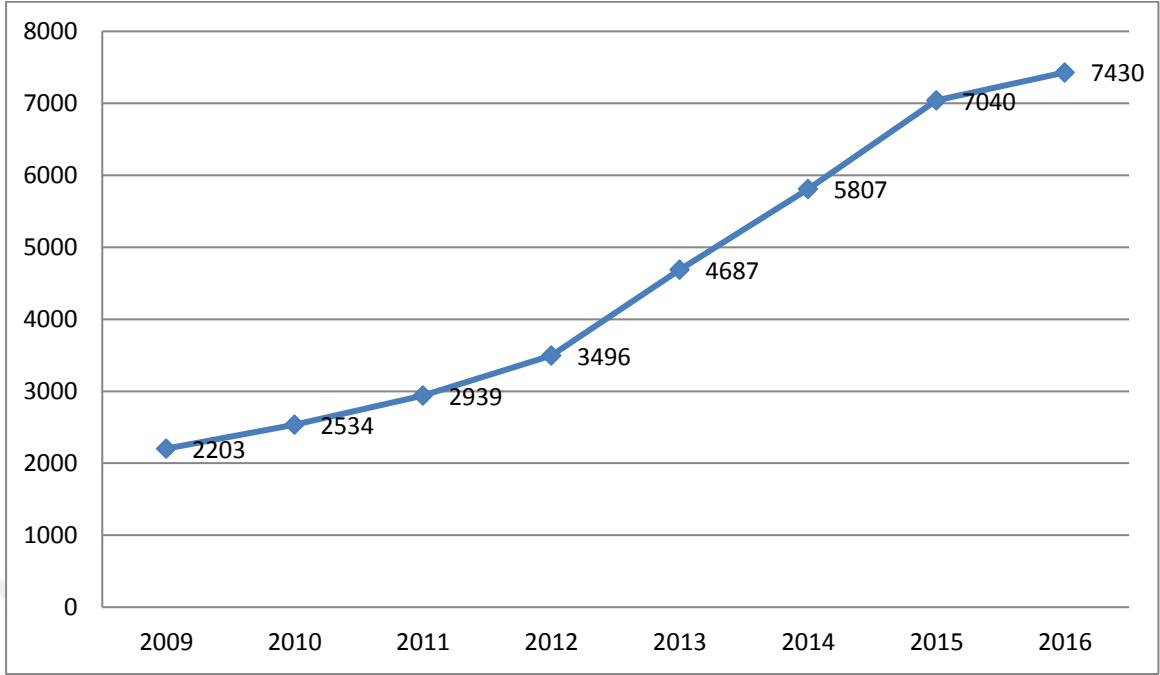


GARAFİK 7: 2009-2016 Yılı Sektöre Ait Katılımcı Sayısı Toplamı Değişim Grafiki

Rakamlardan 3 sıfır atılarak grafikselle analiz yapılmıştır. Yukarıda yer alan Grafik 7'ye bakıldığında, 2009 yılında 1.987.940 kişi, 2010 yılında 2.281.478 kişi, 2011 yılında 2.641.843 kişi, 2012 yılında 3.128.130 kişi, 2013 yılında 4.153.055 kişi, 2014 yılında 5.092.871 kişi, 2015 yılında 6.038.432 ve son olarak 2016 yılında 6.346.106 kişiye ulaşmıştır.

4.3.3.2. Sektöre Ait Sözleşme ve Sertifika Sayısı Toplamı Açısından Grafikselle İnceleme

Aşağıda, Sektöre Ait Sözleşme ve Sertifika Sayısı Toplamı yıllar itibari ile incelenerek, 2013 yılındaki Bireysel Emeklilik Sistemine devletin getirmiş olduğu %25 devlet katkısı teşviğinin Bireysel Emeklilik Sistemine olumlu bir katkı sağlayıp sağlamadığı incelenmektedir.

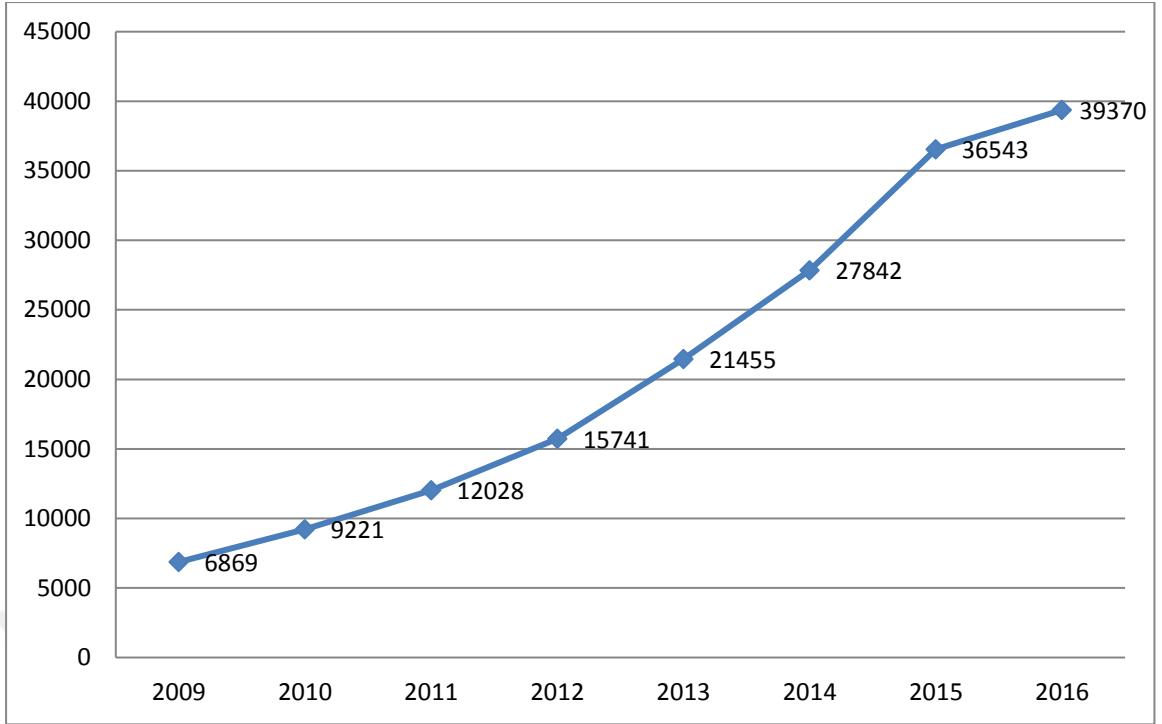


GRAFİK 8: 2009-2016 Yılı Sektöre Ait Sözleşme ve Sertifika Sayısı Toplamı Değişim Grafiği

Rakamlardan 3 sıfır atılarak grafiksel analiz yapılmıştır. Yukarıda yer alan Grafik 8'e bakıldığında, 2009 yılında 2.203.886 adet, 2010 yılında 2.534.840 adet, 2011 yılında 2.939.878 adet, 2012 yılında 3.496.377 adet, 2013 yılında 4.687.675 adet, 2014 yılında 5.807.319 adet, 2015 yılında 7.040.375 adet ve son olarak 2016 yılında 7.430.691 sözleşme ve sertifika sayısına ulaşılmıştır.

4.3.3.3. Sektöre Ait Yatırıma Yönelen Tutar Toplamı Açısından Grafiksel İnceleme

Aşağıda, Sektöre Ait Yatırıma Yönelen Tutar Toplamı yıllar itibari ile incelenerek, 2013 yılındaki Bireysel Emeklilik Sistemine devletin getirmiş olduğu %25 devlet katkısı teşviğinin Bireysel Emeklilik Sistemine olumlu bir katkı sağlayıp sağlamadığı incelenmektedir.



GRAFİK 9: 2009-2016 Yılı Sektöre Ait Yatırıma Yönelen Tutar Toplamı Değişim Grafiği

Rakamlardan 3 sıfır atılarak grafiksel analiz yapılmıştır. Yukarıda yer alan Grafik 9'a bakıldığında, 2009 yılında 6.869.992.691 TL, 2010 yılında 9.221.131.447 TL, 2011 yılında 12.028.485.722 TL, 2012 yılında 15.741.037.013 TL, 2013 yılında 21.455.900.238 TL, 2014 yılında 27.842.765.911 TL, 2015 yılında 36.549.379.287 TL ve son olarak 2016 yılında 39.370.862.050 TL ye ulaşmıştır.

2013 yılında %25 devlet katkısı teşviğinin, **Büyükkara, Balcı (2014), Saylı (2013), Yazıcı (2015), ve Satıcı (2013)**, ün de ifade ettiği gibi, Bireysel emeklilik sistemi üzerinde olumlu etkinin olduğu söylenebilir.

SONUÇ

Bireysel emeklilik sistemi, yaklaşık 13 yıldır ülkemizde uygulanmaktadır. Bu kısa süreye rağmen, başarılı bir performans sergileyen bireysel emeklilik sisteminin Türkiye nüfusu itibariyle değerlendirmeye alındığı zaman, tasarrufların bireysel emeklilik sisteminde toplanması, finansal piyasalarda değerlendirilme imkânı bulması ekonomiye ve finansal piyasalara uzun vadeli kaynak sağlayarak istihdama ve ekonomik kalkınmaya olumlu katkı sağlanması beklenebilir.

Sosyal güvenlik sistemi içerisinde incelediğimiz Emekli Sandığı, SSK ve BAĞKUR kurumlarının üç farklı çatıda, iki farklı Bakanlıkta hizmet vermeleri 2006 yılına kadar ülke ekonomisinde büyük kayıplar oluşturmuş ve bu kurumlar bünyesinde sağlık hizmeti alan ve tedavi hizmetinden yararlanan kişiler mağdur olmuştur.

2006 yılında kurumların tek çatı altında SGK olarak birleşmesi ve tek bakanlığa bağlanması, kurumu rahatlatmış aynı zamanda hizmet alan kişilerin daha iyi sağlık hizmeti ve tedavi gördüğü sistem haline gelmiştir. Fakat yanlış uygulamaların hala hizmet noktasında devam ettiği söylenebilir. Bu yanlış uygulamalar; devlet tarafından ve özel hastaneler tarafından verilen sağlık ve tedavi hizmetlerinden alınan fiyat farklarıdır. Bunların kaldırılması ve hizmetlerde ücret farkı alınmaması, sisteme olumlu katkı sağlayabilir.

Bireysel emeklilik sistemine dâhil olma şartlarını incelediğimizde emeklilik şirketlerinin birçok kalemden kesinti yaptıkları görülmektedir. Bunlar, hem gereksiz hem de bireysel başvuruda bulunan kişisel katılımcı için ek maliyet oluşturmaktadır. Bunlar yerine, sisteme dâhil olmak isteyen katılımcılardan eğer sistemde emeklilik hakkından yararlanıp şartları sağlayacaksa emeklilik zamanında anapara haricinde elde edilen katkıdan belli oran dâhilinde kesinti yapılması emekli olmadan sistemden ayrılan katılımcılardan ise yine hak edilen katkıdan kesinti yapılması daha uygun olabilir.

Bireysel emeklilik sistemine yapılan katkıların her döneminde olumlu etki sağladığı grafiksel analiz çalışmamızda görülmektedir. Dolayısıyla yapılan katkıların, hem katılıma hem de ekonomiye faydalı olduğu söylenebilir. Bireysel emeklilik sisteminde katılımın genişletilmesi için yapılacak çalışmalar arasında Ar-Ge hizmeti gösterilebilir. Yapılacak çalışmalar sonucunda ülkemizde toplumsal bilinç düzeyinin artırılması ve bireysel emeklilik sistemine gencinden yaşlısına güven duygusunun oluşturulması sağlanabilir. Geleceğinin garanti altında olduğu hissine sahip potansiyel katılımcılar oluşturularak bireysel emeklilik sistemine katılmaları sağlanabilir.

Tanıtım ve reklam çalışmalarının artması hizmet kalitesinin yaygınlaşması daha çok kişiye bireysel emeklilik sisteminin ulaşması demektir. Bireysel emeklilik sistemine çekilebilecek önemli bir grup, üniversite öğrencileri olabilir. Üniversite de okuyan öğrencilerin sisteme devlet tarafından otomatik olarak dâhil edilmesi ve katkı paylarının eğitim gördüğü yıl sürecinde devlet tarafından ödenmesi sistemin teşvik edilmesi açısından düşünülebilir. Bireysel emeklilik sisteminde devlet katkısının daha faydalı olup ekonomiye katkı sağlayabilmesi için sistemin zorunlu olması önemlidir. Devletin bu konu hakkında yaptığı çalışma, 2017 Ocak ayında faaliyette olacak fakat zorunluluk yaşı 18-45 aralığında olan çalışan kesime uygulanacak ve bu zorunluluk 2 ay ile sınırlı tutulacaktır. Bunun yerine, zorunluluğun devam etmesi sistemin gelişimi açısından daha etkili olabilir. Yine çalışan kesim adına ödenen katkı payının işveren tarafından ödenerek işçi maaşından kesileceği yer almaktadır. Ancak işverenin bu katkı payını çalışana adına ödemesi ve bunu işçiden kesmeyerek devletin bir katkı sağlaması şeklinde sigorta primlerinden alınarak vergi azaltma yoluna gitmesi daha olumlu etki sağlayabilir.

Bireysel emeklilik sisteminde olması gereken bir diğer özellik yaş aralığının genişletilmesi olmalıdır. 56 yaş, emeklilik yaşı olduğundan zorunluluk uygulanacak yaş sınırının 45'ten 50'ye çıkarılması daha teşvik edici olabilir. Hayat şartları iyileşerek yaşam süresi uzadığı ve emeklilik yaşı da arttığı için, yaş sınırının artması sistemde olan katılımcı sayısını artırabilir ve ekonomiye olumlu katkı sağlayabilir. Sistemden olumsuz etkilenen olmaması için, yaş aralığının genişletilmesi faydalı olabilir.

İleride yapılacak çalışmalarda, bu çalışmadaki grafiksel analiz uygulanarak, bireysel emeklilik sistemi zorunlu hale geldikten sonra katılımcılar üzerinde olumlu veya olumsuz nasıl bir etki oluşturacağı incelenebilir.

KAYNAKÇA

ANONİM, “Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu”, 28.03.2001 Tarih ve 4632 Sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu, 29.12.2012 Tarih ve 28512 Sayılı Resmi Gazete, 2012.

ANONİM, “Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu”, 28.03.2001 Tarih ve 4632 Sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu, 29.12.2012 Tarih ve 28462 Sayılı Resmi Gazete, 2012.

APAK, S. ve TAŞCIYAN, K.H. “ Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sisteminin Gelişimi”, Ekonomi Bilimler Dergisi, Cilt 2, Sayı 2, 2010.

ARMAĞAN, R. “Gelir Vergisinde Ücret Gelirlerinin Vergilendirilmesi ve Sosyoekonomik Etkileri Üzerine Bir Değerlendirme” , Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi, Cilt11, Sayı2, Sayfa323-347, 2006.

AYDIN, E. ve KAPLAN, E. “Bireysel Emeklilik Sisteminin Vergi Uygulamaları Bakımından Değerlendirilmesi”, Marmara İİBF Dergisi, 2014.

AYHAN, A. “Sosyal Güvenlik Kavramı ve Sosyal Güvenlik İlkeleri”, Sosyal Güvenlik Dergisi, 2012.

BACAK, B. “Sosyal Güvenlik Yönüyle Bireysel Emeklilik”, 2004.

BARAN, T. “Bireysel Emeklilik Sisteminin Vergilendirme Açısından Değerlendirilmesi, Türkiye Örneği”, Dokuz Eylül Üniversitesi Sos. Bil. Enstitüsü, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, İzmir, 2008.

BAYRI, O. “Türkiye’de Sosyal Güvenlik Sisteminin Kurum ve Kapsam Olarak Gelişimi ve Sosyal Güvenlik Adaleti” , Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF, Cilt3, Sayı2, Sayfa18-60, 2013.

BEDÜK, A. ve METE, O. “ Avrupa Birliği Sürecinde Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Reorganizasyon Çalışmaları”, Selçuk Üniversitesi Karaman İİBF Dergisi, Sayı 11, 2006.

Bireysel Emeklilik Sistemi, (Çevrim İçi), <http://www.bireyselemliliksistemi.org.tr>. 2015.

BÜYÜKKARA, G. ve BALCI, M. “ Bireysel Emeklilik Sisteminde Eski ve Yeni Teşvik Düzenlemeleri Üzerine Karşılaştırılmalı Bir Değerlendirme”, Mehmet Akif Üniversitesi İİBF Dergisi, Sayı 1, 2014.

CAN, Y. “ Bireysel Emekliliğin Türkiye’deki Durumu ve Gelişimi”, Ekonomi Bilimler Dergisi, Cilt 2 Sayı 2, 2010.

CAVLAK, H. ve BOSTANCIOĞLU, D. “Avrupa Birliği Uyum Sürecinde Türkiye’deki Sağlık ve Hasta Hakları” , Sayfa 27-42, 2015.

CURAL, M. “Türk Sosyal Güvenlik Sisteminin Mali Yapısı ve Sisteme Yapılan Bütçe Transferlerinin Ekonomik Yansımaları” , Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF, Cilt21, Sayı2, Sayfa693-706, 2016.

ÇIMRIN, F.K. ve DURDU, Z. “ Refah Devletinin Yeniden Yapılanması ve Emeklilik Sistemlerine Etkileri”, Emek ve Toplum Dergisi, Cilt 3, Sayı 5, 2014.

ÇIMRIN, F.K. ve DURDU, Z. “Türkiye’de Sosyal Güvenlik Sisteminin Dönüşümü ve Bireysel Emeklilik Sistemi”, Emek ve Toplum Dergisi, Cilt 4, Sayı 8, 2015.

DEMİR, Y. ve YAVUZ, A. “ Bireysel Emeklilik Sisteminin Sermaye Piyasalarına Etkisi ve Sistemin Gelişmesinde Vergisel Teşviklerin Önemi”, Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi, Cilt 9, Sayı 1, Sayfa 281-300, 2004.

- DEMİR, M. ve CANBAY, T.** “Türkiye’de Sosyal Güvenlik Açıkları ve Sosyal Güvenlik Ahlakı” , Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt20, Sayı2, 2013.
- DEMİR, M. ve CANBAY, T.** “Türkiye’de Sosyal Güvenlik Açıklarının Azaltılmasında Denetimin Önemi” , Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt11, Sayı3, 2013.
- DEMİRELİ, E.** “Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sistemi ve Büyüme Amaçlı Emeklilik Fonlarının Finansal Risk Analizi”, 1.Baskı, Detay Yayıncılık, Ankara, 2010.
- EKEN, M.H. ve GAYGISIZ, H.** “ Bireysel Emeklilik Şirketlerinde Risk Yönetimi ve Türkiye Örneği”, Maliye Finans Yazıları, Yıl 24, Sayı 88, 2010.
- ELKATMIŞ, M. AKİF.** "Bireysel Emeklilik Sistemi", A.Ü.Sos. Bil. Enstitüsü İ.İ.B.F. İşletme Bölümü, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Erzurum, 2012.
- Emeklilik Gözetim Merkezi, (Çevrim İçi),** <http://www.egm.org.tr>. 2015.
- ERDEM, T.** “ Bireysel Emeklilik Sistemine Yönelik Değişikliklerin Eleştirisi”, TBB Dergisi, 2013.
- ERGÜN, C. ve DERİCİOĞULLARI ERGÜN, A.** “Dönüşüm mü, Piyasalaştırma mı? Sağlıkta Dönüşüm Programı Üzerine Bir Tartışma” , Toplum ve Demokrasi, Sayfa33-54, 2010.
- EROL, H. ve ÖZDEMİR, A.** “ Türkiye’de Sağlık Reformları ve Sağlık Harcamalarının Değerlendirilmesi” , Adnan Menderes Üniversitesi Nazilli İİBF, Cilt4, Sayı1, Sayfa9-34, 2014.
- GÖKBAYRAK, Ş.** “Türkiye’de Sosyal Güvenliğin Dönüşümü” , Çalışma ve Toplum Dergisi, 2012.
- GÜMÜŞ, E.** “Türkiye’de Sosyal Güvenlik Sistemi Mevcut Durum Sorunlar ve Öneriler”, SETA Vakfı, SETA Analiz, 2010.
- GÜNAY, G. ve GÜNEŞ, H.** “Bireysel Emeklilik Sistemi ve Türkiye Değerlendirmesi”, TSA Yıl 19, Sayı 3, 2015.
- GÜRBÜZ, O. ve EKİNCİ, S.** “Bireysel Emeklilik Sistemi ve Sermaye Piyasalarında Beklenen Etkiler” , Marmara İİBF Dergisi, 2003.
- GÜZEL, A.** ” Türk Sosyal Güvenlik Sisteminde Öngörülen Reform Mevcut Sorunlara Çözüm mü” , Çalışma ve Toplum, 2005.
- İŞİK, A. , AY, H. , MERİÇ, M. ve BARAN, T.** “Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sisteminde Vergisel Avantajlar ve Uygulamaları” , Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi, Cilt16, Sayı1, Sayfa25-45, 2011.
- İNNECE, A.** “Bireysel Emeklilik Sisteminde Yapılan Yeni Düzenlemeler ve Değerlendirilmesi”, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt 22, Sayı1, 2013, Sayfa 105-120, 2013.
- İSTANBUL TİCARET ODASI,** “Sosyal Güvenlikte yeni Yaklaşım: Bireysel Emeklilik”, İstanbul, 2007.
- İŞBİLEN, E.** "Bireysel Emeklilik Sistemi ve Türkiye Uygulaması", Y.T.Ü. Sos. Bil. Enstitüsü İ.İ.B.F. İşletme Bölümü, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Niğde, 2008.
- İŞSEVEROĞLU, G. ve HATUNOĞLU, Z.** “Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sisteminin Makro Ekonomik Dinamiklere Etkisi Kapsamında Swot Analizi”, Muhasebe Finansman Dergisi, 2012.
- KALKAN, B. ve MEMİŞOĞLU, D.** “ Sağlık Hizmetlerinde Yönetişim, İnovasyon ve Türkiye” , Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF, Cilt21, Sayı2, Sayfa645-665, 2016.
- KARA, S. ve YILDIZ, Y.** “Türkiye’de Bireysel Emeklilik Sistemi: 2012 Sonrası Yapılan Reformlar ve Beklentiler” , İşletme ve İktisat Çalışmaları dergisi, Cilt4, Sayı1, Sayfa23-45, 2016.

- KAYA, B.** "Katılım Bankalarında Bireysel Emeklilik Sistemi ve İşleyişi", Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2013.
- KILIÇ, E.** "Ekonomik Öncü Göstergelerinin BES Katılımcı Sayısı Üzerindeki Etkisi", Yıl 28, sayı 102, 2014.
- KİTAPCI, İ.** "Sosyal Devlet Işığında Türk Sosyal Güvenlik Sisteminin Sorunları ve Reform Arayışları", S.D.Ü. Sos. Bil. Enstitüsü İ.İ.B.F. Maliye Bölümü, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Isparta, 2007.
- METİN, B.** "Yoksullukla Mücadelede Asgari Gelir Güvencesi: Türkiye'de Sosyal Yardım ve Hizmet Sisteminde Mevcut Durum Asgari Gelir Güvencesi İhtiyacı", Cilt2, Sayı1, Sayfa117-151, 2012.
- ORUÇ, Y.** "Yapılan Yeni Düzenlemelerle Birlikte Bireysel Emeklilik Sisteminde Katılımcılar Arasında Eşitlik Sağlandı mı", Vergi Dünyası, Sayı 380, 2013.
- ÖĞÜTGEN, M.** "Bireysel Emeklilik Sistemi", Vakıf Emeklilik, 2015.
- ÖZBOLAT, M.** "Türkiye'de Hayat Sigortaları ve Bireysel Emeklilik Sistemi", Detay Yayıncılık, Ankara, 2004.
- ÖZER, A.C, GÜREL, H.** "Türkiye'de Bireysel Emeklilik Sistemi Bilgi Düzeyi ve BES' e Katılımda Devlet Katkısının Etkisi Üzerine Bir Araştırma", Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt 11, Sayı 25, Sayfa 159-166, 2014.
- ÖZTUNA, B.** "Türk Sporcularının Sosyal Güvenliği", 2015.
- SATICI, M.** "Değişim Sonrası Bireysel Emeklilik Sistemi", Building a Better Working World, 2013.
- SÖNMEZ, D.** "Bireysel Emeklilik Sistemi ve Beklentileri", K.H.Ü. Sos. Bil. Enstitüsü İ.İ.B.F. İşletme Bölümü, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2008.
- ŞAYLI, M.** "Türkiye'de Vergi Avantajı ve Devlet Katkı Payı: Bireysel Emeklilik Sistemindeki Teşvik Değişiminden Kim Faydalıyor", Koç Üniversitesi, Sos. Bil. Enstitüsü, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2013.
- ŞİMŞEK, H.** "Bireysel Emeklilik Sistemi ve Emeklilik Yatırım Fonlarında Performansa Bağlı Risk Analizi", Y.T.Ü. Fen. Bil. Enstitüsü Bölümü, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2010.
- TOPKAYA, Ö.** "Sosyal Politika Bağlamında Dünyada Sağlık Politikalarının Tarihsel Gelişimi", Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF, Cilt21, Sayı2, 2016.
- TUĞSEL, E.** "Ülkemizde Bireysel Emeklilik Sistemi ve Fonlarının Kaynağını Etkileyen Unsurlar", M.Ü. Sos. Bil. Enstitüsü İ.İ.B.F. İşletme Bölümü, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2007.
- UYAR, H.İ.** "Bireysel Emeklilik Sistemi ile Ekonomik Göstergeler Arasındaki İlişkinin İncelenmesi", Mali Çözüm Dergisi, 2012.
- YANARDAĞ, ÖZGÜR, M.** "Türkiye'de Sosyal Güvenlik Sistemi ve Bireysel Emeklilik Sisteminin Etkinliği: Muğla İli Üzerinde Ampirik Bir İnceleme", Muğla Üniversitesi, Sos. Bil. Enstitüsü, Yayınlanmış Doktora Tezi, Muğla, 2010.
- YAZICI, S.** "Bireysel Emeklilik Sistemi ve Türkiye Uygulaması", Ankara Üniversitesi, Sos. Bil. Enstitüsü, Yayınlanmış Doktora Tezi, Ankara, 2015.
- YILDIRIM, İ.** "Türkiye'de Sosyal Güvenlik Sistemi ve Bireysel Emeklilik", N.Ü. Sos. Bil. Enstitüsü İ.İ.B.F. İşletme Bölümü, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Niğde, 2011.
- YILMAZ, S.** "Bireysel Emeklilik Sisteminin Vergilendirme Açısından Analizi ve Değerlendirilmesi", Gazi Üniversitesi, Sos. Bil. Enstitüsü, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2008.

ZENGİN, E. , ŞAHİN, A. ve ÖZCAN, S. “Türkiye’de Sosyal Yardım Uygulamaları” , Celal Bayar Üniversitesi İİBF, Cilt19, Sayı2, 2012.





ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Adı ve Soyadı : Cemal ÜNLÜER
Doğum Yeri ve Tarihi : Niğde / 28.01.1989
Medeni Hali : Bekar
İletişim Bilgileri : cemalunluer_51@hotmail.com
0536 714 79 19(GSM)

EĞİTİM

2007 – 2012 Balıkesir Üniversitesi Bandırma İ.İ.B.F İşletme Bölümü
2012 – 2016 Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme
Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans Programı

İŞ DENEYİMİ

2013 – NİĞDE TERMOSİSTEM DOĞALGAZ MÜH. LTD.
ŞTİ. MUHASEBE FİNANS YÖNETİCİSİ

YABANCI DİL

İngilizce