

novus

BİLGİ NOTU 2016/008

Zorunlu Bireysel Emeklilik

Ücretliler açısından gündemdeki en önemli konulardan biri kuşkusuz 1 Ocak 2017 itibarıyla yürürlüğe girecek zorunlu bireysel emeklilik sisteminin maaşlarına nasıl yansıtacağı ve uygulamanın nasıl olacağı.

6740 Sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu'nda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile hayatımıza girecek olan bu düzenleme sadece çalışanlar açısından değil, işverenler açısından da önemli yükümlülükler getiriyor. Uygulamanın nasıl olacağı ile ilgili yönetmelikler henüz yayınlanmamış olmakla birlikte, mevcut kanundaki maddelere dayanarak işçi ve işveren yönünden konuyu değerlendirelim.

İşçi Açısından...

Ülkemizde bireysel emeklilik sistemi ile ilgili veriler Emeklilik Gözetim Merkezi tarafından takip ediliyor. 2 Eylül 2016 tarihi itibarıyla, bireysel emeklilik sisteminde yaklaşık 6,5 milyon katılımcı var. Mevcut sistemde bireysel emeklilik gönüllülük esasına dayanıyor. Geleceğe yönelik ek birikim yapmak isteyenler, belirledikleri katkı paylarını Bireysel Emeklilik Şirketleri vasıtasıyla fonlara yatırarak tasarruf yoluna gidiyorlar. 6740 Sayılı Kanun yayınlanmadan önceki en büyük tartışma, sisteme katılımın zorunlu olup olmayacağı yönündeydi. Bunun cevabını en başta verelim, 1 Ocak 2017 itibarıyla 45 yaşını doldurmamış her Türk vatandaşı çalışan için sisteme katılım zorunlu. Ancak, Kanun işçiye bu tarihten itibaren 2 ay içerisinde işverene yazılı olarak başvurarak sistemden çıkma hakkı tanıyor. Bu durumda işveren tarafından işçinin ücretinden kesilerek Bireysel Emeklilik Fonu'na yatırılan katkı payları, hesabındaki yatırım gelirleriyle birlikte 10 gün içerisinde işçiye iade edilmek zorunda. Sistemden çıkan işçi, devlet tarafından sistemde kalmayı teşvik etmek için bir seferlik verilecek olan 1000 TL'lik ilave devlet katkısına hak kazanamıyor.

İşçi açısından en merak edilen hususlardan biri, yapılacak olan katkı payı kesintisinin eline geçen ücrete nasıl yansıtacağı. İşçinin prime esas kazancının %3'ü oranında katkı payı kesintisi yapılması öngörülmüyor. 2016 yılı için SGK tavanı 10.705,50 TL. Prime esas kazancı tavanında olan bir işçinin maaşından bu durumda 321,17 TL kesilecek ve emeklilik planına aktarılacak. İşçi talep ettiği takdirde daha yüksek bir oranda da maaşından katkı payı kesilebilecek. Yayınlanacak yönetmeliklerle, kesinti oranının değişip değişmeyeceğini veya sabit bir tavan/tabana katkı payı tutarının belirlenip belirlenmeyeceğini beklemekte fayda var.

Çalışanların en çok sorduğu sorulardan biri ise mevcut, isteğe bağlı bireysel emeklilik sisteminde emeklilik planları olanların yine de zorunlu sisteme katılmalarının gerekip gerekmeyeceği. Cevap; "Evet, katılmaları gerekecek". Zira zorunlu sistem, işverenler tarafından bireysel emeklilik şirketleriyle yapılacak emeklilik planları vasıtasıyla uygulamanın genele yayılmasını sağlamak.

Uygulamanın mevcut haline baktığımızda, çalışanlar açısından ne kadar cezbedici olacağını zamanla göreceğiz. Sisteme zorunlu olarak dahil olan çalışanlardan ne kadarının cayma hakkını kullanarak sistemden çıkacağını ilerleyen aylarda gözlemleme şansımız olacak.

Hükümet tarafından çıkarılacak yönetmeliklerle, devlet katkısı dışında sistemde kalmayı teşvik edici düzenlemeler getirilmesi kuşkusuz katılımın yüksek olması açısından belirleyici bir faktör olacaktır.

İşveren Açısından...

Uygulama işverenler açısından da önemli derecede iş yükü yaratacak gibi görünüyor. Emeklilik planları işverenler tarafından hazırlanacağı için yıl sonuna kadar Bireysel Emeklilik Şirketleri ile temasa geçerek planların detaylarını organize etmeleri, çalışanları ile görüşerek katkı payları konusundaki detayları belirlemeleri gerekiyor. Bu hazırlık süreci dışında asıl iş yükü 1 Ocak 2017 itibarıyla başlıyor. Zira her işçiden doğru katkı payının kesilmesi, bordro hesaplamalarına bu kesintilerin doğru olarak dahil edilmesi işçinin alacağı ücrete direk etki edeceğinden İnsan Kaynakları departmanları açısından dikkat edilmesi gereken iş süreçleri olarak karşımıza çıkıyor. Ek olarak işçinin

novus

maaşından kesilen katkı paylarının işçinin ücretinin ödendiği günü takip eden işgünü emeklilik şirketine aktarılması gerekiyor.

İşveren eğer bu aktarımı yapmaz ya da geç yaparsa işçinin uğrayacağı parasal kayıptan sorumlu olacak. Öte yandan cayma hakkını kullanarak sistemden çıkmak isteyen işçilerin de taleplerinin işveren tarafından dikkatli bir şekilde takip edilmesi, sistemden çıkanların bordro hesaplamalarında kesinti yapılmaya devam edilmemesi ve işçiye 10 günlük süre içerisinde katkı payının iade edilmesi gibi önemli sorumluluklar işverenleri bekliyor. İşverenlerin yükümlülüklerini ihlali durumunda her bir ihlal için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca 100 TL idari para cezası uygulanacak.

Görülebileceği üzere 1 Ocak 2017 itibarıyla hem işçi hem de işveren açısından yeni ve meşakkatli bir dönem başlıyor. Kanun'la ilgili çıkarılacak yönetmelikleri takip ederek gelişmeleri sizlerle paylaşmaya devam edeceğiz.