

KIRGIZ CUMHURİYETİ VERGİ KANUNUNA GÖRE ÜCRET MATRAHININ TESPİTİ VE VERGİLENDİRİLMESİ

Yard.Doç.Dr. Mehmet YÜCE
Uludağ Üniversitesi, İ.İ.B.F., Maliye Bölümü

SUMMARY

Wage is the one of the production unit of the firm, which is paid to worker for the response of his/her labour. Also only this unit is directly relevant to human. So this unit is also shows the socio-economic condition of the countries.

According to the generalize system, wage must be taxed like the other tax units. But among the Public Finance literature "how to tax the wage" subject is not clear. In Kyrgyz Republic Tax Law, we can see so much discount which can not be seen in developed countries. In fact this practice is helpful for the workers, but it is harmful to economic development. Because of the economic crisis in Kyrgyz Republic. So this practice of tax system for wage is not adequate for the Kyrgyz economy.

Keywords: Wage, Taxing Wage, Wage in Kyrgyz Republic Tax Law

ÖZET

Üretim faktörleri arasında doğrudan insanla ilgili olan emeğin fiyatı yada kirası olarak tanımlanan ücret, ülkenin sosyo- ekonomik durumunu gösteren temel göstergelerden biridir. Verginin genellik ilkesi gereğince ücretin de tıpkı diğer gelir unsurları gibi vergiye tabi tutulması gerekir. Ancak maliye literatüründe ücretin nasıl vergilendirileceği hususu oldukça tartışmalıdır. Kırgız Cumhuriyeti Vergi Kanunu'nda ücrete ilişkin matrah hesaplanmasında gelişmiş ülkelerde bile uygulamasına ender rastlanacak şekilde cömertçe bir takım indirimlere yer verildiği görülmektedir. Sosyal adalet açısından oldukça önemli olan bu durum, ülkenin içinde bulunduğu finansal darboğaz dikkate alındığından rasyonel bir uygulama olduğunu söylemek pek de mümkün değildir.

Anahtar Kelimeler: Ücret, Ücretin Vergilendirilmesi, Kırgız Cumhuriyeti Vergi Kanununa Göre Ücret

I. GİRİŞ

İlke olarak girişimin kar veya zararına bağlı olmadan, üretim faaliyetine fikren ya da bedenen çaba harcayarak katkıda bulunan kişiye emeği karşılığı üretim miktarı (akort ücret), zaman (saat, gün, hafta, ay) veya başka bir kritere göre belli bir yöntemle hesaplanarak ödenen paraya ücret denir. Ücret, belli bir yerde çalışan kimsenin emeğinin işverene devretmesi karşılığında aldığı fiyat veya gelirdir. Ücret, taşıdığı bir takım özellikler dolayısıyla diğer üç üretim faktörünün sağladığı gelir çeşitlerinden ayrılır. Çünkü üretim faktörleri arasında doğrudan insan ile ilgili olanı sadece emektir. Ücret ise emeğin karşılığıdır. Oysa, anılan diğer gelir çeşitlerinin hiçbirinin kaynağı tamamen çalışma veya emek karşılığı değildir.

AKADEMİK BAKIŞ

Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi
ISSN:1694 – 528X Sayı: 1 Ocak – 2004

İktisat ve Girişimcilik Üniversitesi – Türk Dünyası Kırgız – Türk Sosyal Bilimler Enstitüsü Celalabat – KIRGIZİSTAN

İşte bu özelliği dolayısıyla ki, insanoğlu ücret kavramı üzerinde titizlikle durmak zorunda kalmıştır. Sanayi devriminden sonra karın tokluğuna çalıştırılan insanlar, zamanla örgütlenerek, sendikalar oluşturarak insan haysiyet ve onuruna yakışır bir ücret tespiti için başarılı mücadeleler vermişlerdir. Günümüzde birçok ülkenin Anayasasında "çalışanların yaptıkları işe uygun adaletli bir ücret elde etmeleri ve diğer sosyal yardımlardan yararlanmaları için gerekli tedbirlerin alınması" devletin temel görevleri arasında sayılmaktadır.

Bu çalışmada esas olarak Kırgız Cumhuriyeti Vergi Kanununa göre ücretin vergilendirilmesi ele alınacaktır. Bu konuya geçmeden önce iktisat, işletme ve hukuk'a göre ücretin mahiyeti ve tespiti biçimi konuları üzerinde durulacaktır. Daha sonra Kırgız vergi kanunlarına göre ücret matrahının saptanmasına ilişkin esaslar ele alınacak. Çalışmada zaman zaman konuyla ilişkin olarak, Türkiye Cumhuriyeti Kanunlarında yer alan düzenlemelere yer verilecektir.

2. ÜCRETİN TANIMI, NİTELİĞİ VE TESPİTİ

Sosyal, ekonomik ve hukuksal yönden değişik biçimlerde tanımlanabilen ücret kavramı, lügatça "karşılık, mükâfat, çeyiz, mehir" gibi anlamları içermekte olup, Arapça "ecr" (çoğulu "ücur" dur) kökünden türetilmiştir. Terim olarak ücret çok değişik şekillerde tanımlanmaktadır. İktisadi anlamda ücret, bir üretim faktörü olan emeğin üretime (fikren yada bedenen) katılması sonucu elde edilen bir gelir unsurudur. İktisatçılara göre ücret, işçiye iş gücünü kiraya vermesi karşılığında ödenen bedeldir.

Bir üretim faaliyetine bedensel veya düşünsel çaba harcayarak katkıda bulunan kişiye emeği karşılığı üretim miktarı, zaman veya başka bir kritere göre belli bir yöntemle hesaplanarak ödenen paraya ücret denir. Buna göre ücreti emeğin fiyatı olarak tanımlamak mümkündür (Atay; <http://www.sitetky.com/frameset/iky/ikymak.html>, 20.12.2003).

Bilindiği üzere, liberal sistem içinde elde edilen gelirlerin miktarları birbirinden çok farklı olduğu gibi, bu gelirleri doğuran kaynaklar da nitelik bakımından birbirinden ayrılır. Dört üretim faktörlerinden biri olan girişimcinin, herhangi bir ticari, sınai veya tarımsal işletmenin sahibi veya ortağı olması sonucu elde ettiği gelire kâr, ikinci üretim faktörü olan doğal kaynakların getirisine rant, üçüncü üretim faktörü olan sermayenin getirisine faiz, dördüncü üretim faktörü olan emeğin getirisine ücret denir.

Görüldüğü üzere Ücret de bir gelirdir. Ancak ücret, taşıdığı bir takım özellikler dolayısıyla yukarıda değindiğimiz diğer üç gelir çeşitlerinden ayrılır. Ücret, çalışmanın karşılığıdır. Oysa, anılan diğer gelir çeşitlerinin hiçbirinin kaynağı tamamen çalışma veya emek değildir. Bu tür gelirlerin kaynağı bazı kişilerin maddi zenginlikler üzerinde sahip oldukları mülkiyet hakkıdır (Işıkılı; http://www.politics.ankara.edu.tr/html/eng/ceko/isikli_ucet.html, 10. 01. 2004).

İktisat ilminde ücret hakkında bir takım teoriler ileri sürülmüştür. Bu teorileri klasik ve modern teori şeklinde iki gruba ayırtmak mümkündür (Loroğlu v.d., 2002: 105- 113).

AKADEMİK BAKIŞ

Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi
ISSN:1694 – 528X Sayı: 1 Ocak – 2004

İktisat ve Girişimcilik Üniversitesi – Türk Dünyası Kırgız – Türk Sosyal Bilimler Enstitüsü Celalabat – KIRGIZİSTAN

19.yy temel ücret teorileri, Klasik Teori, Ücret Fonu Teorisi ve Artık Değer Teorisi, 20yy. teorileri ise, Marjinal Verimlilik, Pazarlık Teorisi ve Satın alma Gücü Teorisi olarak sayabiliriz

Klasik teori savunucuları olan A. Smith, D. Ricardo, J.B. Say, R. Malthus, J.S. Mill, ücret konusundaki görüşlerinde nüfus unsuru ön plana çıkarmışlardır. Özellikle "Tunç Yasası" olarak adlandırılan görüşe göre insanlığın temel sorunu, doğurganlık ile üretim kapasitesi arasındaki sorundur. Klasik iktisadın emek ve emek piyasasına ilişkin görüşleri, emek arzına dayalı ve temelde demografik etkenlere bağlı olup piyasada arz ve talebe göre belirlenir.

J.S.Mill tarafından formüle edilen Ücret Fonu Teorisine göre ortalama ücret belli bir dönemde ücretlere ayrılan fonun işçi sayısına oranıdır. Genel ücret düzeyi, yalnızca sermayenin büyümesi veya işçi sayısının azalmasıyla artabilir.

Diğer üretim faktörlerini doğanın bir lütfü olarak kabul edip, emeği milletlerin zenginliğini yaratan temel sermaye olarak gören, A. Smithe göre ücret de emeğin fiyatıdır. Ücretler artarsa bununla birlikte nüfus ta artacak ve artan nüfus ücretleri asgari geçim seviyesinin altına çekecektir.

Klasik iktisatçılara göre emek arzını emek talebine eşit olduğundan ekonomide istihdam dengesi kurulur. Emek arzını emek talebine eşitleyen reel ücret düzeyi ise tektir. Bu denge ve cari reel ücret düzeyinde çalışmak isteyen herkes çalıştığından, gayri iradi işsizlik söz konusu değildir. Klasik modelde piyasaların sürekli temizlendiği (piyasalarda fiyatların sürekli olarak arz ve talebi eşitleyen düzeyde olduğu) varsayımı gereği reel ücretin denge reel ücrete eşit olması, aslında nominal ücretin esnek olduğu, tarafların fiyat düzeyi konusunda tam bir bilgiye sahip oldukları ve denge dışı fiyattan işlem yapılmadığı (yanlış ticaretin olmadığı) varsayımlarını içerir (Unay, 2001: 357-360; Ünsal, 1999: 236-240).

Artık Değer Teorisi, işgörenin çalışma saatinin, bir kısmını işverene karşılıksız olarak aktarılması konusuna vurgu yapar. Bu teoriye göre, İşveren, aktarılan bu çalışma saatleri ile artık değeri yaratır. K. Marx bu şekliyle ifade ettiği artık değer kavramı analitik bir araç olarak sisteme dahil etmiştir. K. Marx'a göre işgücünün değeri çalışanın kendisini yeniden üretmesi, geliştirmesi ve gücünü koruması için gerekli olan objelerin toplamıdır.

Marjinal Verimlilik Teorisine göre emeğin kullanılması, işçilerin sağlayacağı üretim artış değerinin ücretlerine eşit olduğu düzeye kadar devam eder. J. Davidson tarafından ileri sürülen Pazarlık Teorisine göre ücretlerin alt ve üst sınırları vardır. Fiili ücret bu iki sınır arasında bir yerde oluşur. Taraflar arasında yapılacak pazarlığa göre fiili ücret ortaya çıkar.

Satınalma Gücü Teorisine göre ise ekonomideki üretim düzeyi ve işsizlik oranı işçilerin ücretlerine ve satın alma güçlerine bağlıdır. Eğer işçilerin ücreti ve satın alma güçleri yüksek ise, mallara ola talep de artacak, bu da üretimi artıracak. Eğer ücretler ve satın alma gücü düşerse üretim de buna uygun biçimde azalacak ve işsizlik artacaktır.

İşletmeler açısından ücret genel bir ilke olarak maliyetleri etkileyen unsurlardan birisidir. Bu nedenle işveren kendi çıkarlarını önplanda düşünerek ücretlerin arttırılmasına çoğu kez karşı

AKADEMİK BAKIŞ

Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi
ISSN:1694 – 528X Sayı: 1 Ocak – 2004

İktisat ve Girişimcilik Üniversitesi – Türk Dünyası Kırgız – Türk Sosyal Bilimler Enstitüsü Celalabat – KIRGIZİSTAN

çıkarak, hiç değilse belli bir düzeyde dondurulması ya da artış hızının az olması yönünde çaba harcar (Sabuncuoğlu, 1985: 198). İşletmelerin ücret yapılarının oluşumunda, emek piyasasındaki işgücü arz ve talebi ve buna bağlantılı olarak oluşan piyasadaki ücret düzeyi, ücret konusundaki yasal düzenlemeler (Örn. Asgari Ücret) gibi işletme dışı faktörlerin yanı sıra; kendi iç yapılarıyla ilintili olan çalışanların değerlendirilmesi, iş değerlendirilmesi, toplu sözleşmeler ve işletmenin ekonomik gücü gibi faktörler de etkili olmaktadır . (Sabuncuoğlu, 2000: 211-217).

Hukuki açıdan ücret, hizmet sözleşmesi çerçevesinde iş görenin yapmış olduğu iş karşılığında işveren tarafından kendisine sağlanan menfaatlerin tümüdür. Bilindiği üzere hizmet sözleşmesinde hizmet erbabı ve işveren olmak üzere iki taraf bulunur. Taraflar bu sözleşme ile karşılıklı borç altına girerler. Bu nedenle hizmet sözleşmesi iki tarafa borç yükleyen sözleşme niteliğindedir. Hizmet erbabı, ücret karşılığında fikren veya bedenen hizmet sunan kişidir. İşveren ise, hizmet erbabını işe alarak onu emir ve talimatları doğrultusunda çalıştıran gerçek yada tüzel kişidir. Kişinin hizmet sözleşmesine dayanarak istihdam edilmesi onun hizmet erbabı olması için yeterlidir (Şenyüz, 2003: 120).

T.C. Gelir Vergisi Kanununun 61. maddesi ücreti, 'işverene tabi ve belirli bir işyerine bağlı olarak çalışanlara hizmet karşılığı verilen para ve ayınlar ile sağlanan ve para ile temsil edilebilen menfaatler' şeklinde tanımlanırken, 4857 sayılı iş yasasının 32. maddesinde genel anlamıyla ücret "bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutar" olarak tanımlanmıştır. T.C. İş kanunu ücret ödeme borcunu sıradan bir borç olmaktan çıkararak ona "sosyal karakter" kazandırmıştır. Yasaya göre, ücret miktarı kural olarak taraflar arasında serbestçe belirlenebilir. Ancak hiç kimse kanunen belirlenen asgari ücretin altında bir ücretle çalıştırılmaz. Ücretin verilme şekli zaman esasına (aylık, haftalık, günlük, saatlik) göre belirlenebileceği gibi, yapılan işin miktarına göre, müşterilerden tahsis edilen bahşiş üzerinden yüzde vermek şeklinde de belirlenebilir.

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nda ücretin tanımına açıkça yer verilmemiş olmasına karşın "Ücret Adaletinin Sağlanması" başlığı altında 55. Maddede "ücret emeğin karşılığıdır" şeklinde bir açıklamaya yer vermiştir. Maddenin devamında, "devlet çalışanların yaptıkları işe uygun adaletli bir ücret elde etmeleri ve diğer sosyal yardımlardan yararlanmaları için gerekli tedbirleri alır. Asgari ücretin tespitinde çalışanların geçim şartları ile ülkenin ekonomik durumu da göz önünde bulundurulur" açıklamalarına yer verilerek, ücretin tespiti tamamen piyasa arz - talep koşullarına bırakılmayacağını belirtilmektedir. Kırgız Cumhuriyeti Anayasası'nda, herkes özgür çalışma (mad. 16) ve özgür meslek seçme hakkına sahip (mad. 16) olduğu hususu yer alırken, ücret ilgili herhangi bir açıklamaya yer verilmemiştir. T.C. Vergi Hukuku'na göre, herhangi bir ödemenin, ücret olarak kabulü ve ücretin tabi olduğu esaslara göre vergilendirilmesi için, aşağıda sayılan unsurları içermesi gerekmektedir. Bunlar:

- İşverene tabi olmak,
- Belirli bir işyerine bağlı olarak çalışmak,
- Ödemenin hizmet karşılığı olması,
- Ödemenin para, ayın veya sadece para ile yapılması

Kırgız Cumhuriyeti vergi kanununda ücrete ilişkin her hangi bir tanımlama yapılmadığı gibi, nasıl hesaplanacağına ilişkin bir bilgiye de açıkça yer verilmemektedir. Zaten yapı itibarıyla de Kırgız vergi kanununda hiçbir gelir unsuruna ilişkin tanımlamaya yer verilmemiştir. Kanun gerçek kişilerin ödeyeceği gelir vergisi başlığı altında düzenleme yapılmış, gerçek kişilere ilişkin gelir kapsamı, harcama kalemleri, indirim, istisna ve muafiyette yer verilmiştir.

Kırgız Cumhuriyeti Vergi Kanunu (K.C.V.K.), ücrete ilişkin bir açıklama yapmadığı gibi bu konuda başka bir kanuna da atıfta bulunmamıştır. Kanımca açıkça olmasa da kanun bu alandaki düzenlemelere ilişkin olarak zımnen de olsa Kırgız Cumhuriyeti İş Kanununa atıfta bulunduğu kabul etmek gerekir. Kırgız Cumhuriyeti İş Kanununa göre, işverenin işçiye, yasaya ve iş mukavelesine uygun, toplu anlaşma ve sözleşme sonucu vermiş olduğu parasal ödemeye ücret denir (mad. 213). Kırgız iş kanununda, ücret miktarı kural olarak taraflar arasında serbestçe belirlenebileceği, ancak hiç kimse kanunen belirlenen asgari ücretin altında bir ücretle çalıştırılmayacağı belirtilmektedir. Asgari ücret hükümet tarafından altı ayda bir belirlenir (mad. 215). Bununla birlikte toplu iş sözleşmelerinde hükümetin tespit ettiği asgari ücretten daha yüksek bir ücret belirlenebilir (mad. 215/4). Ücretler enflasyona karşı korunmuştur. Fiyat endekslerinde % 5 'lik bir artış meydana geldiğinde, endeksi baz alarak ücretlerde yeniden düzenleme yapılacaktır (mad.214). Kırgız İş Yasasında hizmet sözleşmesi üzerinde özenle durulmuştur. Yasa göre hizmet sözleşmesi, işçi ile işveren arasında yapılan, işçiye, işverene bağlı olarak işyerinde çalışma, işverene de, yasaların öngördüğü iş koşullarına uymak ve bir ücret ödeme yükümü veren bir anlaşmadır (Mad 86/1) Kırgız İş Yasasında tanımlanan hizmet sözleşmesine bakıldığında, Türk Vergi Hukukunda ücret için belirlenen unsurların tamamına yer verildiği görülmektedir.

3. ÜCRETİN TESPİTİ VE VERGİLENDİRİLMESİ

Bilindiği üzere modern vergi sistemlerinde vergi safi gelir üzerinden alınmaktadır. Gelir vergisi konusunu oluşturan gelir ister geniş, ister dar bir kapsam çerçevesinde tanımlansın, söz konusu elde edilen gelir tutarından bu gelirin elde edilmesi için yapılmış olan giderlerin düşülmesiyle safi gelire ulaşılmaktadır. Çoğu ülkelerde, gelir vergisi kanunları sadece bu uygulamayla yetinmeyerek, safi gelirden vergiye matrah olacak değere ulaşırken mükelleflerinin şahsi durumlarını dikkate alma olanağını verecek bazı indirimlerin yapılmasına imkan verirler. Ülkeden ülkeye sayıları ve nitelikleri az çok değişmekle birlikte, genel olarak bu indirimler kişisel indirimler ve en az geçim indirimi olmak üzere iki grupta toplanabilir. Kişisel indirimler, gelirin elde edilmesiyle doğrudan ilişkili olmayan, ancak mükellefin ödeme gücünü etkileyen ve toplum tarafından da uygun görülen, aile bireylerinin eğitim, tedavi, sigorta primi gibi ödemeleri kapsamaktadır. En az geçim indirimi ise, bir kişinin yaşaması için gerekli olan gelirin vergi dışı tutulması esasına dayanmaktadır (Uluatam, 1997: 333 - 336).

Kırgız vergi sisteminde de vergileme safi geliri üzerinde yapılmaktadır. İşgörenin sunmuş olduğu hizmetler karşılığında almış olduğu maddi menfaatlerinin tümüne gayrisafi ücret denilmektedir. Her ne kadar Kırgız Cumhuriyeti Vergi Kanununda ücretlere ayrı bir yer verilmemişse de, kanunun kişisel gelir vergisi adını taşıyan bölümünde, ücretin kişisel gelir kapsamına alındığı görülmektedir. Bu bağlamda, kişisel gelirin ve bu gelir içinde yer alan ücretin gayrisafi tutarından safi tutarına ulaşırken bir takım indirimler yapılacağına ilişkin

hükümler bulunmaktadır. Kanun vergiye tabi ücret matrahının tespitinde yukarıda değinildiği üzere ücretin elde edilmesiyle doğrudan bağlantılı olmayan bazı indirimlerin yapılmasına imkan vermektedir. Yasaya göre vergiye tabi matrahın tespitinde aşağıdaki indirimler yapılacaktır.

3.1. Gayrisafi Ücretten Yapılacak İndirimler

3.1.1- Sosyal Güvenlik Kesintisi

Sosyal Güvenlik, insanların doğumundan önce başlayıp, ölümünden sonra da devam eden ve bir başka örneği olmayan, sanayi devriminden sonra insanoğlunun yaşadığı acıların ve ödediği yüksek faturaların sonucunda ulaştığı, sosyal barışı, sosyal dayanışmayı, yükü paylaşmayı sağlayan sistemdir (Akgül, 2003: 93). Sosyal Güvenlik "İnsanlığın eski ve temel bir gereksinmesidir". Evrensel bir ilkeye dönüşen ve çağdaş uygarlığın simgesi olarak sosyal güvenlik kavramı, özde bireyin karşılaşacağı ve yaşamı için tehlike oluşturan olaylara karşı bir güvence arayışının ürünüdür. Tehlike ile karşılaşan ve yoksulluğa düşen bireye, asgari bir güvence sağlamak isteği sosyal güvenliğin varoluş nedenidir. Böylece Sosyal Güvenlik, herhangi bir sosyal risk yüzünden geliri veya kazancı azalmış kişilerin, başkalarının yardımına gerek kalmaksızın, yaşama ve geçinme ihtiyaçlarını karşılayan bir sistemler bütünüdür. Sosyal güvenlik ile toplumdaki her bireyin ekonomik, sosyal, fizyolojik, hatta politik risklere karşı korunması amaçlanmakta ve devletin bu görevi yerine getirmesi beklenmektedir.

Gelişmiş ülkelerde oldukça ilerlemiş bir sosyal güvenlik sistemini sürdürme çabası yaşanırken, gelişmekte olan ülkelerde de güvensizlik ortamını aşma gayreti ön plana çıkmaktadır. Gelişmekte olan ülkelerde ekonomik sorunlar karşısında sosyal güvenlik sistemi ve boyutları sürekli tartışılmaktadır. Dolayısıyla dar kapsamlı ve kısıtlı bir uygulamayla sosyal güvenlik sistemlerini kurmak ve yaşatmak mücadelesini vermektedirler (Koray ve Topçuoğlu, 1995: 140). Kırgızistan gibi geçiş dönemi yaşayan ülkelerde sosyal güvenlik bir sorun yumağı haline dönüşmüştür. Merkezi plana dayalı rejimin yapılandığı sosyal güvenlik müessesesi gerek idari gerekse finansal sıkıntılar sonucu çalışamaz bir hale gelmiştir. Piyasa ekonomisi sistemine uygun bir şekilde kendini yeniden yapılandırmayı başaramamış ve bir çok işlevini yitirmiş olan sosyal güvenlik kurumları, her şeye rağmen kendi varlığını sürdürme ve kısıtlı bir şekilde de olsa hizmet verme gayreti göstermektedirler.

Ülkede, sosyalist sistemin terk edilmesiyle oluşan yasal boşluğu ilaveten, liberal sisteme uygun kurumsal ve yasal alt yapısını tamamlayamayan ve etkin bir şekilde örgütlenemeyen sosyal güvenlik sistemi, ekonomik resesyondan kendine bahsettiği yük, suistimaller, yolsuzluklar, kayıt dışı çalışanların yoğunluğu sonucu içine düştüğü krizden kurtulabilmesinin yolu yeni ekonomik sisteme uygun bir şekilde kendisini yeniden yapılandırmadan geçtiği kanısındayım.

Kırgız vergi kanunu'nun 84. maddesine göre, gerçek kişiler yıllık kazancı toplamından, Kırgızistan'da bulunan Sosyal Fon (Sosyal Güvenlik Kurumu) tarafından tespit edilen oranda ödeme yapmak zorundadırlar. Gayri safi ücretin belli bir yüzdesi olarak hesaplanan sosyal güvenlik işçi prim payı ücretin tutarının tespitinde indirim kalemi olarak dikkate alınmaktadır.

AKADEMİK BAKIŞ

Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi
ISSN:1694 – 528X Sayı: 1 Ocak – 2004

İktisat ve Girişimcilik Üniversitesi – Türk Dünyası Kırgız – Türk Sosyal Bilimler Enstitüsü Celalabat – KIRGIZİSTAN

Kırgızistan uygulanan sosyal güvenlik kesintileri çalışanların sosyal statülerine göre aşağıdaki tablolarda yer almaktadır. Tablo 1* ve 2*'de görüldüğü üzere normal şartlarda çalışan bir ücretlinin brüt ücretinden % 8, sakat, harp malulü yada emekli olduktan sonra çalışan ücretlilerden %2 oranında sosyal güvenlik işçi prim payı kesilmektedir.

Hizmet erbabı tarafından özel sigorta kurumlarına ödenen ve ödemediği sigorta yada emeklilik şirketi tarafından belgelenen sigorta primleri ve emeklilik katkı payları da ücretin gayrisafi tutarından indirilebilir. Ancak ülkede söz konusu hizmetleri sunan özel sigorta şirketleri yaygın olmadığından, uygulamada bu indirimden pek yararlanılmamaktadır.

3.1.2- En Az Geçim İndirimi (Genel İndirim):

Adil bir vergilemenin gerçekleştirilebilmesi, mükelleflerin gerçek ödeme gücüne erişilmesine bağlıdır. Mükelleflerin gerçek ödeme gücüne erişmek için uygulanan tekniklerden birisi de asgari geçim indirimidir. Vergide ödeme gücünün ilk unsuru, mükelleflerin belli bir fizyolojik ya da toplumsal asgarinin altında kalan gelirinin vergi dışı bırakılmasıdır. İnsanların kendi bedeni ve fizyolojik yaşantılarını sürdürebilecek kadarki maddi kaynaklarının vergi dışı bırakılması hem mantıklı hem de ahlakidir. Vergilemede ödeme gücü esas alındığından, bir kimsenin kendi varlığını devam ettirmeye yetecek asgari gelirden sonra ödeme gücüne sahip olacağından en az geçim indiriminin vergi dışı kalması doğal bir hak olarak algılanmak gerekir. Montesquieu'nun, "Herkesin eşit bir fizyolojik asgariye ihtiyacı vardır; bu asgariden vergi alınmamalıdır", Sismondi'nin, "Vergi, insandan hayatın idamesi için lazım olanı istemekten kaçınılmalıdır; zira devletçe açlığa mahkum olan kimseye, devletin kendisine sağladığı menfaatlerden bahsetmek gülünçtür" (Dikmen, 1964: 241) şeklindeki düşünceleri en az geçim indiriminin uygulanmasının gerekçesini açık bir şekilde ortaya koymaktadır.

İlke olarak, gelir vergilerinde uygulanan en az geçim indirimi, genellikle halkın yaşayış biçimine, gıda maddelerinin fiyatına, işçi sınıflarının ortalama kazancına, kişinin evli olup olmadığına, evli ise çocukların sayısına, bakmakla yükümlü olduğu aile bireyleri gibi mali, iktisadi ve sosyal faktörlere göre saptanmaktadır. En az geçim indiriminin uygulamada en çok rastlanan şekli, mükellefin kendisi, eşi ve çocukları için saptanacak belirli bir miktar gelirin vergi dışı bırakılmasıdır. Bu yöntem matrahtan indirim usulü ve vergiden indirim usulü (Decote sistem) olmak üzere iki şekilde uygulanmaktadır. Matrahtan indirim usulünde mükellefin vergi matrahından, en az geçim indirimi olarak saptanan miktar çıkarıldıktan sonra kalan kısma artan oranlı vergi tarifesi uygulanır. Vergiden indirim usulünde ise, önce matrahtan hiçbir indirim yapılmaksızın artan oranlı tarifeye göre vergi hesaplanmaktadır. Daha sonra en az geçim indirimine isabet eden vergi hesaplanarak daha önce bu indirimi dikkate alınmaksızın hesaplanan vergiden düşülmek suretiyle ödenecek vergi tespit edilmektedir. Türkiye'de 1968 yılına kadar birinci usul, bu tarihten sonra ikinci usul uygulanmış, ancak 4.12.1985 tarih ve 3239 sayılı kanunla en az geçim indirimi (kanundaki adıyla genel indirim) uygulamasına 1987 mali yılından itibaren son verilmiştir (Erginay, 1998: 54- 59; Aksoy, 1998: 240- 248).

Kırgız Cumhuriyeti Vergi Kanunu az geçim indirimi uygulamasına imkan vermektedir. Her vergi mükellefi aylık gelirinin toplamından aylık asgari ücretin 6,5 katı tutarında bir indirim yapma hakkına sahiptir (KCVK m 76/1). Ayrıca, mükellefler aile indirimi diye

AKADEMİK BAKIŞ

Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi
ISSN:1694 – 528X Sayı: 1 Ocak – 2004

İktisat ve Girişimcilik Üniversitesi – Türk Dünyası Kırgız – Türk Sosyal Bilimler Enstitüsü Celalabat – KIRGIZİSTAN

adlandırabileceğimiz diğer bir uygulamadan da yararlanmaktadırlar. Bu bağlamda, mükellefin ailede bakmakla yükümlü olduğu her kişi için aylık asgari ücretin bir katı tutarında (KCVK m 76/2-1), dört ve daha fazla çocuğa sahip olan aileler de annenin yılda bir defaya mahsus olmak üzere aylık asgari ücretin bir katı tutarında (KCVK m 76/2-2) indirim kullanma hakkı vardır.

Belli bir sayıyı aşan çocuklar için en az geçim indiriminde artış yapmamak, özellikle nüfus artışını sınırlamak isteyen ülkelerde, başka nüfus politikası tedbirleriyle birlikte, kullanılabilir bir yöntemdir. Aynı şekilde nüfus artışı isteyen ülkelerde de bu yöntem pozitif bir şekilde kullanılabilir. Örneğin çocuk başına en az geçim indirimine ilave yapmak gibi. Hatırlanacağı üzere, eski Sovyet Sosyalist Cumhuriyetleri Birliği döneminde nüfus artışına önem verilmekteydi. Hatta beş çocuğu olan anneye "kahraman anne" olarak adlandırılmakta ve kendisine bir takım haklar sağlanıyordu. Kırgız vergi sisteminde de bunun izini görmek mümkündür. Yukarıda bahsedildiği gibi, dört ve daha fazla çocuğa sahip olan anneye yılda bir defaya mahsus olmak üzere aylık asgari ücretin bir katı tutarı kadar indirim hakkı verilmektedir.

T.C. vergi sisteminde genel indirim uygulamasına son verildikten sonra ücretlilere "Özel indirim" adı altında sembolik bir indirim hakkı tanınmıştır. Türkiye'de asgari ücretin vergi dışı bırakılması tartışması bile samimiyetten uzak görülürken, Kırgızistan'da gelişmiş ülkelerde bile uygulamasına ender rastlanacak bir şekilde asgari ücretin 6,5 katı kadar ki gelirin vergi dışı bırakılması, "sosyal adalet" ve "ödeme gücü" ilkeleri açısından küçümsenmeyecek bir uygulama olduğu kanısındayım. Kırgızistan'da asgari ücret düşük de olsa, asgari ücretin 6,5 katı ve aile indirimi dikkate alındığında en az geçim indirimi tutarı ortalama ücret düzeyinin üstünde gerçekleşmektedir. Kaldı ki bu düzenleme, ücret geliriyle sınırlı tutulmayıp tüm gelirlere tatbik edilmesi, Kırgız gelir vergisinde ödeme gücünün özenle dikkate alındığının en iyi belirtisidir. IMF verilerine göre kişi başına gelirin 300 \$ olduğu, nüfusun % 55'i yoksulluk sınırı altında yaşayan, kayıt ve belge sisteminin oturmadığı, vergi kayıp ve kaçığının yaygın olduğu ülkede, dürüst mükellefleri hedef alıp, katı bir şekilde uygulanacak bir vergi sistemi, vergi yükü dağılımında büyük bir adaletsizliği beraberinde getireceği ve gelir dağılımındaki dengesizliği daha da bozacağı aşikardır. Ülkede en az geçim indiriminin geniş bir şekilde uygulanması, hiç olmazsa verginin gelir dağılımının bozucu etkisini ortadan kaldırmakta ve yoksulluk sınırı altında yaşayan insanları daha da yoksullaşmasına neden olmamaktadır.

Kırgız vergi sisteminde en az geçim indiriminin geniş bir kapsamda ele alınmasının tüm olumlu yönleriyle birlikte, vergi hasılatını olumsuz yönde etkileyeceği açıktır. Bilindiği üzere Orta Asya Türk Cumhuriyetleri içinde en çok finansman sıkıntısını çeken ve yine en çok dış borcu olan ülke Kırgızistan'dır. Sosyal adaletin temini için vergi gelirinden bu kadar cömertçe vazgeçmesi elbete takdire şayan bir hareket olarak görülmelidir. Fakat verginin mali amacı da hiçbir zaman göz ardı edilmemelidir.

3.1.3- Devlet Hizmet Ödülü İndirimi

Devlet hizmet ya da liyakat ödülüne sahip mükellefler, yılda bir defaya mahsus olmak üzere aylık asgari ücret tutarının bir katı kadar (KCVK m 76/3) indirimden yararlanabilirler.

AKADEMİK BAKIŞ

Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi
ISSN:1694 – 528X Sayı: 1 Ocak – 2004

İktisat ve Girişimcilik Üniversitesi – Türk Dünyası Kırgız – Türk Sosyal Bilimler Enstitüsü Celalabat – KIRGIZİSTAN

Sosyalist sistemde hemen her alanda varlığını güçlü bir şekilde gösteren devletin iltifatına layık görülüp ödüle hak kazanan (Ardak Gramata, medal, akşumkar vb gibi) kimseler, halkın gözünde büyük bir kahraman olarak görülmekteydi. Belki de sistem varlığını sürdürebilmenin sosyolojik alt yapısını oluşturmak amacıyla toplumsal etki yaratmak için kahramanlığı ifade eden simge ve sembolleri ön plana çıkarmıştır. Söz konusu dönemde bu ödüller sembolik anlam ifade etmekten öte kendini hak eden kişilere bir takım ekonomik, hukuksal ve siyasal avantajlar sağlamaktaydı. Bu bağlamda bir çok yasada düzenleme yapılmıştı.

Her ne kadar, merkezi plana dayalı sistemi terk edip serbest piyasa ekonomisine geçiş yapan ülkelerde, yukarıda söz edilen ödül ve ödülleri ifade eden semboller eski değerini yitirip, resmi bayramlarda elbise yakasını süsleyen birer rozet gibi gözükse de, yine eski dönemin etkisinde kalınmış olmalı ki, bu ödüller hala kendini hak edenlere, eskisi kadar olmasa da bir takım menfaatler sağlamaktadır. Bunlardan biri de yukarıda değinildiği gibi yıllık gelirinden aylık asgari ücretin bir katı kadar gelirin vergi dışı bırakılmıştır.

3.1.4- Savaşa Katılanlar ya da Afete Maruz Bölgelerde Çalışanlara İlişkin İndirim:

K.C.V.K'nuna göre, aşağıda belirtilen hizmetlerde bulunan kişiler vergiye tabi safi kazançlarını tespit ederlerken kanunda belirtilen miktarda bir indirim (bir nevi görev indirimi) hakkına sahiptirler.

Kanununun 76. maddesine göre, İstiklal savaşı, ikinci dünya savaşı, Afganistan ya da diğer savaşlara katılanlar ile harp malulleri, aylık asgari ücretin 4 katı kadar (KCVK m 76/5-1); bu savaşlara katılan askerlerin dulları, aylık asgari ücretin 3 katı kadar (KCVK m 76/5-2); Kazaya maruz bölgelerde kaza sonuçlarını tasfiye etmeye gönderilen (geçici ya da sürekli) veya Çernobil AE Merkezindeki ortaya çıkan zararları tasfiye etme faaliyetine katılan kişiler, aylık asgari ücretin 4 katı kadar (KCVK m 76/5-3) indirim yapma hakkına sahiptirler.

3.2. Vergiden Bağışık Ödemeler (İstisna ve Muafiyetler)

3.2.1. Tazminat ve Yardımlar

K.C.V.K'nuna göre, çocuklar için alınan nafaka (mad. 88 /2); Sigortalı kişinin ölümü dolayısıyla sigorta tarafından yapılan ödeme (mad. 88 /4); her hangi bir nedenle sigorta şirketlerinden alınan tazminatlar (mad. 88 /4, 5); Kırgız Cumhuriyeti Hükümetince verilen nakdi yardımlar, emekli maaşı, burs ve diğer yardımlar (mad. 88 /9); doğal afet, hastalık, yangın sonucu maddi zarar görenlere yapılan ödemeler ile tabi afetlerde görev alan memur ve işçilere yapılan maddi yardımlar (mad. 88 / 15) gelir vergisinden müstesnadır.

5 Mart 1998 Tarih ve 15 No'lu Kırgız Cumhuriyeti Kamu Yardımı Kanunu (Zakon Kırgızskoy Respubliki O Gosudırıtveynih Posobiyah, N: 15) göre verilen yardımları üç gruba ayırtabiliriz:

AKADEMİK BAKIŞ

Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi
ISSN:1694 – 528X Sayı: 1 Ocak – 2004

İktisat ve Girişimcilik Üniversitesi – Türk Dünyası Kırgız – Türk Sosyal Bilimler Enstitüsü Celalabat – KIRGIZİSTAN

a) Çocuk Yardımı

- Yeni doğan çocuğa yapılan yardım. Toplam aile geliri fert başına bölüştürülür. Eğer fert başına kişi 140 som altında kalırsa yeni doğan çocuğa 1,5 yaşına kadar 140 som yardım verilir. ikiz olursa her birine 140 som, üçüz olursa her birine 210 som yardım verilir. Örnek: Aylık 50 som gelire sahip, 3 yaşında bir çocuğu olan bir ailenin üçüzü olursa alacağı yardım tutarı:

Fert başına gelir: 50 (300 / 6) som,

İlk çocuğun alacağı yardım: 90 (140 - 50) som

İkizlerin alacağı yardım : 630 (210 x 3) som

Toplam yardım: 90 + 630 = 720 som.

- Ailede fert başına düşen gelir 140 altında ise, doğumda bir defaya mahsus olmak üzere 420 som yardım verilir.

- Ailede fert başına düşen gelir 140 altında ise 1,5 ila 3 yaşa arasındaki çocukların geliri 140 soma tamamlanır. Örnek: Dedenin emekli maaşı 210 som, Baba'nın maaşı 400 som, anne'nin maaşı 300 som olan ve 4 çocuğa sahip bir ailenin alacağı yardım şöyle hesaplanır:

Toplam aile geliri : 200 + 400 + 300 = 910

Fert başına gelir: 130 (910 / 7) som,

Devletten çocuk başı alınacak Yardım= 140 - 130= 10 som

Toplam yardım: 4 x 10 = 40 som

- Anne babası birlikte yaşamayan çocuklara ailesinin gelirine bakılmaksızın 3 yaşına kadar 50 som çocuk yardımı verilir (madde 7)

b) Sosyal Yardım (Satsialnaye Pasobiye)

- Doğuşta sakat doğan çocuklara ailesinin gelirine bakılmaksızın 16 yaşına kadar 504 som yardım yapılmaktadır (Mad. 10)

- Hiçbir sosyal güvencesi olmayan 62 yaş ve üzere erkek ile 57 yaş ve üzeri bayanlara 177 som (Kırsal dağlık kesimde yaşıyorsa 252 som) yardım verilmektedir.

- Kahraman Annelere (beş ve üstü çocuğu olan) 378 som yardım verilir.

AKADEMİK BAKIŞ

Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi
ISSN:1694 – 528X Sayı: 1 Ocak – 2004

İktisat ve Girişimcilik Üniversitesi – Türk Dünyası Kırgız – Türk Sosyal Bilimler Enstitüsü Celalabat – KIRGIZİSTAN

Yukarıda bahsedilen yardımların miktarı rakamsal olarak küçük görülse bile asgari ücretin 100 som olduğu ve yapılan bu yardımın vergiden de bağışık tutulduğu gerçeği göz önüne alınırsa, sosyal yardım tutarının küçümsenmeyecek bir boyutta olduğu görülecektir.

c.Vatan Hizmetleri Yardımı

Aşağıda yazılı vatani hizmetlerde bulunanların sırf bu hizmet dolayısıyla aldıkları yardım ve tazminatlar gelir vergisinden istisnadır (mad. 88 / 12),.

- Savaşa katılanlar ile uluslar arası anlaşmalara göre Afganistan veya diğer ülkelerde savaşa katılanlar

- Askerlik Hizmetinde bulunanlar ,

-Harp mamulleri ,

- Şehitlerin dul ve yetimleri,

Ayrıca;

-İçişleri ve Milli Güvenlik Bakanlığı memurları ödenen ikramiye ve tazminatlar, asker sıfatı dolayısıyla ödenen tazminatlar, hizmet süresi dolması nedeniyle bunlara ödenen ikramiye ve tazminatlar da vergiden istisnadır (mad. 88 / 14).

3.2.2. Bazı Gider Karşılıkları

İş dolayısıyla çeşitli etkinliklere katılanlara belge yada harcırah kanununa göre masraf karşılığı yapılan ödemeler (mad. 75 / 2), işveren tarafından gider yazıldığı gibi, ücretlinin ücretine eklenip vergiye tabi tutulmamaktadır.

3.2.3. Bazı Ayni Yardımlar

Çalışanlara işveren tarafından sağlanan verilen yemek, giyim, yakacak, kırtasiye gibi sosyal yardımlar işveren tarafında gider yazılmaktadır (Bkz mad. 75 / 2). Gelir vergisi kanununda yer almamakla birlikte uygulamada bu tür yardımlar maaşa eklenip vergiye tabi tutulmamaktadır.

3.2.4. Sakatlık Muaflığı

Vergilemede adalet ilkesinin gerçekleştirilmesi, yükümlünün ödeme gücünü belirleyen subjektif unsurların (vergi yükümlüsünün ekonomik, sosyal, fizyolojik ve çalışma koşulları v.b. gibi) dikkate alınarak ve gerekirse farklı oranlarda vergiye tabi tutularak vergilerin subjektifleştirilmesiyle mümkündür. Maliye literatüründe ödeme gücünün kavranması için temel olarak üç teknik uygulama önerilmektedir: Artan Oranlı Vergi Tarifesi, En Az Geçim İndirimi, Ayırma Kuramı. Bunlardan ayırma prensibi gelirin elde edildiği kaynak ile yükümlünün sosyal durumunu dikkate almakta ve diğer tekniklerin eksiklerini

AKADEMİK BAKIŞ

Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi
ISSN:1694 – 528X Sayı: 1 Ocak – 2004

İktisat ve Girişimcilik Üniversitesi – Türk Dünyası Kırgız – Türk Sosyal Bilimler Enstitüsü Celalabat – KIRGIZİSTAN

tamamlamaktadır. Çünkü, artan oranlılık ve en az geçim indirimi gelirin sadece nicesel (kantitatif) yönünü göz önüne aldığı halde, ayırma prensibi gelirin nitesel (kalitatif) yönünü de göz önünde bulundurmaktadır (Nadaroğlu, 1996:320). Ayırma ilkesine göre, emek gelirin sermaye gelirine göre daha hafif veya sermaye gelirin, emek gelirine kıyasla daha ağır vergilendirilmesi gerekmektedir. T.C. Gelir Vergisi Kanununda prensip çerçevesinde "Özel İndirim" ve "Sakatlık İndirimi" uygulamasına verilmiştir.

Özürülülerin sürekli yaşadıkları "acı"yı tanımamak, Ciceron'un deyişiyle, "acıların en büyüğüdür". Günümüz insanının ve onun oluşturduğu sosyal hukuk devletinin, bu tür "acı"lara ilgisiz kalması düşünülemez (Palamut, 1990:51). Bu nedenle çoğu ülkede özürülülere bir takım kolaylıklar getirilmiştir.

K.C.V. kanunu'nun mad 88 /12'e göre, sakatların, ekonomik faaliyetlerden dışında elde ettikleri gelir vergiden muaf tutulmuştur. Ekonomik faaliyet kavramı kanunda, "faaliyetlerin amaç ve sonuçlarına bakılmaksızın şahıslar tarafından gerçekleştirilen tüm ekonomik faaliyet çeşitlerini içerir" (mad. 9/51) şeklinde muğlak bir ifadeyle açıklanmaktadır. Bu muafiyet uygulamada, özürülülerin sadece ücret gelirin uygulanmaktadır.

3.3. Verginin Hesaplanıp Ödenmesi

Ücrete ilişkin vergi matrahı işveren tarafından yukarıda belirtilen indirim ve bağışıklar dikkate alınarak hesaplanmaktadır. İşveren, vergi kanununa göre tespit edilen matraha, kanunun 89.maddesinde yer alan vergi tarifesi uygulanarak çalışanın vergisini hesaplar. Bu şekilde tevkif yoluyla kesilen vergi, takip eden ayın 10 günü iş saati bitimine kadar vergi dairesine yatırılır.

26.06.1996 tarihli yasada artan oranlı tarife şeklinde tespit edilmişken (Dilim sayısı: 6, oran: % 5 başlayıp % 40 kadar), 7. 12.2001 tarih ve 106 nolu yasa ile iki dilimli ve iki oranlı bir tarifeye dönüştürülmüştür. Yeni tarife (aylık);

Aylık asgari Ücretin 50 katına kadar ki gelir toplamından %10,

Aylık asgari Ücretin 50 katından fazlası, 50 kat aylık asgari ücretin vergisi artı 50 katından fazlası için % 20

Örnek 1: Bir çalışanın safi ücretinin aylar itibariyle vergilendirilmesi Tablo 3*'de gösterilmiştir

Örnek 2: Kommersiyalılık Enstitüsü Türk Dünyası İşletme Fakültesinde not işlerinde çalışmakta olan ve iki çocuk annesi Nazgül Teşebayeva aylık olarak 2000 Som brüt ücret almaktadır. Söz konusu personelin eline geçen net ücreti hesaplayınız.

SGK kesintisi (SGK): $2000 \times 0,08 = 160$,

Genel indirim (G.İ) : $\text{Asgari Ücret} \times 6,5 = 100 \times 6,5 = 650$

Aile İndirimi (A.İ.): $200 (2 \times 100)$

AKADEMİK BAKIŞ

Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi
ISSN:1694 – 528X Sayı: 1 Ocak – 2004

İktisat ve Girişimcilik Üniversitesi – Türk Dünyası Kırgız – Türk Sosyal Bilimler Enstitüsü Celalabat – KIRGIZİSTAN

$$\text{Matrah} = \text{BÜ} - (\text{SGK} + \text{Gİ} + \text{Aİ})$$

$$\text{Matrah} = 2000 - (160 + 650 + 200)$$

$$\text{Matrah} = 2000 - 1.010 = 990$$

$$\text{GV} = 990 \times 0,10 = 99$$

$$\text{Sendika Aidatı (S.A.): } 2000 \times 0,01 = 20$$

K.C.V.K'nuna göre Sendika aidatı vergi matrahının tespitinde indirim olarak dikkate alınmamaktadır.

$$\text{Ele Geçen Net Ücret} = \text{BÜ} - (\text{SGK} + \text{GV} + \text{SA})$$

$$= 2000 - (160 + 99 + 20),$$

$$= 2000 - 279$$

$$= 1.721$$

4. SONUÇ

Bu çalışmada esas olarak Kırgız Cumhuriyeti Vergi Kanununa göre ücretin nasıl vergilendirileceği konusu ele alınmıştır. Çalışmada karşılaşılan en önemli zorluklardan biri, vergi yasasında muğlak ve birbirine çelişir ifadeler bulunmasıdır. Diğer taraftan, Kırgız Cumhuriyeti vergi kanununda ücrette ilişkin her hangi bir tanımlama yapılmadığı gibi, nasıl hesaplanacağına göre ilişkin bir bilgiye de açıkça yer verilmemiştir. Zaten yapı itibariyle de Kırgız vergi kanununda hiçbir gelir unsuruna ilişkin tanımlamaya yer verilmemiştir. Kanunda gerçek kişilerin ödeyeceği gelir vergisi başlığı altında düzenleme yapılmış, gerçek kişilere ilişkin gelir kapsamı, harcama kalemleri, indirim, istisna ve muafiyette yer verilmiştir. Bu şekilde hazırlanan kanunun hangi maddesi hangi kazanç türüne ilişkin olduğunu tespit etmek oldukça zordur. Kanunda kişisel gelir bir bütün olarak görülmüş, geliri çeşitli unsura bölme ihtiyacı hissedilmiştir. Belki de sosyalist sistemde liberal sisteme geçen ve gerçek anlamda vergiyle henüz yeni tanışan ülkede gelişmiş ülkeler seviyesinde bir kanunun yapılmaması olması normal karşılanabilir.

Tüm bu olumsuzluklara rağmen, ücrete ilişkin matrah hesaplanırken, kanunda gelişmiş ülkelerde bile uygulamasına ender rastlanacak şekilde cömertçe bir takım indirimlere yer verildiği görülmektedir. Dolayısıyla ülkede ücretler üzerinde vergi yükü çok düşüktür. Hatta aylık asgari ücretin 6,5 katı kadar ücret alanlar hiç vergi ödemezken, bu tutarı aşkın ücret alanlar ise, bir takım indirimlerden sonra kalan matrah üzerinde cüzi miktarda vergi ödemektedir. Sosyal adalet açısından oldukça önemli olan bu durumun, ülkenin içinde bulunduğu finansal darboğaz dikkate alındığından pek rasyonel bir uygulama olduğu söylenemez.

AKADEMİK BAKIŞ

Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi
ISSN:1694 – 528X Sayı: 1 Ocak – 2004

İktisat ve Girişimcilik Üniversitesi – Türk Dünyası Kırgız – Türk Sosyal Bilimler Enstitüsü Celalabat – KIRGIZİSTAN

* Tablo 1-2 ve 3 e ulaşmak için tıklayınız.

KAYNAKÇA:

AKGÜL, Şükran (Aralık- 2003), "Sosyal Güvenlik İle İlgili Gelişme ve Eğilimler", Ülkümüz, Celalalabad Kommersiyalılık Enstitüsü Türk Dünyası İşletme Fakültesi Dergisi, Yıl:1, Sayı:1.

AKSOY, Şerafettin (1998), Kamu Maliyesi, 3. Baskı, İstanbul: Filiz Kitabevi.

ATAY; Mustafa, Ücret Yönetimi, <http://www.sitetky.com/frameset/iky/ikymak.html>, 20.12.2003).

DİKMEN, Orhan (1964), Maliye Dersleri, İstanbul: Sermet Matbaası.

ERGİNAY, Akif (1998), Kamu Maliyesi, 16. Baskı, Ankara: Savaş Yayınları.

IŞIKLI, Alpaslan, Ücret, http://www.politics.ankara.edu.tr/html/eng/ceko/isikli_ücret.html.

KORAY, Meryem ve TOPÇUOĞLU, Alper (1994), Sosyal Politika, 3. Baskı, Bursa: Ezgi Kitabevi Yayınları

LORDOĞLU, Kuvvet, TÖRÜNER, Mete ve BİÇERLİ, Kemal (2002), Çalışma Ekonomisi (Editör: Mustafa ÖZER), Eskişehir: T.C. Anadolu Üniv. A.Ö.F. Yayınları No: 467.

NADAROĞLU, Halil (1996); Kamu Maliyesi Teorisi, 9. Baskı, İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.,.

PALAMUT, Mehmet (Ağustos 1990),; "Özrürlülerin Vergilendirilmesi", Banka ve Ekonomik Yorumlar, Yıl 27, Sayı: 8.

SABUNCUOĞLU, Zeyyat (1985), Personel Yönetimi, Eskişehir: T.C. Anadolu Üniversitesi yayınları No.15.

SABUNCUOĞLU, Zeyyat (2000), İnsan Kaynakları Yönetimi, Bursa: Ezgi Kitabevi.

ŞENYÜZ, Doğan (2003), Türk Vergi Sistemi, 9. Baskı, Bursa: Ezgi Kitabevi.

ULUATAM, Özhan (1997), Kamu Maliyesi, 5. Baskı, Ankara: İmaj Yayıncılık.

UNAY, Cafer (2001), Makro Ekonomi, 8. Baskı, Bursa: VİPAŞ.

ÜNSAL, Erdal M (1999), Makro İktisat, Gözden Geçirilmiş 2. Baskı, Ankara: Kutsan Ofset Matbaacılık.

AKADEMİK BAKIŞ

Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi
ISSN:1694 – 528X Sayı: 1 Ocak – 2004

İktisat ve Girişimcilik Üniversitesi – Türk Dünyası Kırgız – Türk Sosyal Bilimler Enstitüsü Celalabat – KIRGIZİSTAN

18 Eylül 1997 Tarihli Kırgız Cumhuriyeti İş Kanunu (Trudovoy Kodeks Kırgızskoy Respublikiy, 18 Centyabr 1997).

27 Aralık 1996 Tarihli Kırgız Cumhuriyeti İş Kanunu (Nalogi i Nalogooblojeniye v Kırgızskoy Respublike, Bişkek, 2002)

5 Mart 1998 Tarih ve 15 No'lu Kırgız Cumhuriyeti Kamu Yardımı Kanunu (Zakon Kırgızskoy Respubliki O Gosudırsıtveynih Posobiyah, N: 15)

Glavniy Buhgalter (Baş Muhasebeci), Mart, 2003 (Kırgızistan'da sürekli çıkan ve Kanunları yorumlayan bir dergi).

Biznısmen Kırgızstana, Febral, 2002, No: 4-5, (Kırgızistan'da sürekli çıkan ve Kanunları yorumlayan bir dergi).

TABLolar

Tablo 1: Kırgız Cumhuriyet'inde SSK Prim Oranları

Kesinti türü	İşçiler İçin (%)			Sakat ve emekliler için (%)			Yabancı İşçiler (%)		
	İşveren	İşçi	Top	İşveren	İşçi	Toplam	İşveren	İşçi	Toplam
Emeklilik fonu	21,5	7,5	29	21,5	2	23,5	*	*	
Sosyal sigorta	1	0	1	1	-	1	1	-	1
İstihdam Yaratma fonu	0,5	0,5	1	-	-	-	0,5	0,5	1
Sağlık sigortası fonu	2		2	-	-	-			
Toplam	25	8	33	22,5	2	24,5			

* Prim oranı Kontrol Komisyonu tarafından belirlenir

Kaynak: Glavniy Buhgalter (Baş Muhasebeci), Mart, 2003, s.9.

Tablo 2: Kooperatif, Vakıf gibi Sosyal amaçlı kurumlarda çalışanlar için SSK Prim Oranları

Kesinti türü	Normal İşçiler İçin (%)			Sakat ve emekliler için (%)			Harp Malulteri (%)		
	İşveren	İşçi	Top	İşveren	İşçi	Toplam	İşveren	İşçi	Toplam
Emeklilik fonu	21,5	7,5	29	17	2	19	17	2	19
Sosyal sigorta	1	0	1	1	-	1	1	-	1
İstihdam Yaratma fonu	0,5	0,5	1	-	-	-	-	-	-
Sağlık sigortası fonu	2		2	-	-	-			
Toplam	25	8	33	18	2	20	18	2	20

Kaynak: Glavniy Buhgalter (Baş Muhasebeci), Mart, 2003, s.11

AKADEMİK BAKIŞ

Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi
ISSN:1694 – 528X Sayı: 1 Ocak – 2004

İktisat ve Girişimcilik Üniversitesi – Türk Dünyası Kırgız – Türk Sosyal Bilimler Enstitüsü Celalabat – KIRGIZİSTAN

Tablo 3: Ücretin Aylar İtibariyle Vergilendirilmesi

Aylar	Vergiye Tabi Tutulan Miktar (KC VK. Madde 76 ve 84)		Vergi Oranı (% olarak)	Vergi Miktarı		
	Cari Ay	Yıl Başından İtibaren		vergiye tabi tutulan Matrah (Yıl başından itibaren)	Ödenen Vergi	Ödenecek Vergi
Ocak	4000	4000	10	400	---	400
Şubat	4000	8000	10	800	400	400
Mart	4000 prim 4000	16000	10 ve 20	(15000 x %10, 1000 x %20) 1500+200	800	900
Nisan	5000	21000	10 ve 20	(20000 x %10, 1000 x %20) 2000+200	1700	500
Mayıs	3500	24500	10	2450	2200	250
Haziran	4500	29000	10	2900	2450	450
Temmuz	4000	33000	10	3300	2900	400
Ağustos	4000 İzin 4500	41500	10 ve 20	(40000 x %10, 1500 x %20) 400+300	3300	1000
Eylül	700	42200	10	4220	4300	- 80
Ekim	4000	46200	10	4620	4300	320
Kasım	4000	50200	10	5020	4620	400
Aralık	5500	55700	10	5570	5020	550

Kaynak: Biznismen Kırgızstana, Febral, 2002, No: 4-5, s.23.