

**TMS 19 ÇALIŞANLARA SAĞLANAN FAYDALAR
STANDARDININ TÜRKİYE CUMHURİYET MERKEZ BANKASI
UYGULAMALARI ÇERÇEVESİNDE DEĞERLENDİRİLMESİ**

Mehmet SÜZÜK

Uzmanlık Yeterlilik Tezi

Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası
Muhasebe Genel Müdürlüğü
Ankara, Temmuz 2011

**TMS 19 ÇALIŞANLARA SAĞLANAN FAYDALAR
STANDARDININ TÜRKİYE CUMHURİYET MERKEZ BANKASI
UYGULAMALARI ÇERÇEVESİNDE DEĞERLENDİRİLMESİ**

Mehmet SÜZÜK

Danışman
Doç. Dr. Orhan ÇELİK

Uzmanlık Yeterlilik Tezi

Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası
Muhasebe Genel Müdürlüğü
Ankara, Temmuz 2011

ÖNSÖZ

Bu çalışmanın hazırlanması sırasında, uluslararası muhasebe standartları konusundaki bilgi birikimiyle başından itibaren beni sürekli yönlendiren ve bana her konuda yardımcı olan değerli tez danışmanım Doç. Dr. Orhan Çelik'e teşekkürlerimi sunarım.

Ayrıca, bugüne kadar bilgi ve deneyimlerinden yararlandığım yöneticilerim Muhasebe Genel Müdürü İrfan Yanar'a, Muhasebe Genel Müdür Yardımcıları Fatih Güldamlaşoğlu ve Ziya Oktay Yaman'a, Muhasebe Müdürü Mustafa Uğur Sabuncuoğlu'na; tezle ilgili değerli tavsiyeleri için Bilanço ve Hesapları İzleme Müdürlüğü Müdür Yardımcıları Mehmet Murat Özdil ve Ebru Uzun'a, Muhasebe Genel Müdürlüğü Uzmanları Sumru Oyman'a, Sevin Özge Özbilgin'e ve Serkan Tekbacak'a; tezin tamamlanması için bana gereken yardım, sabır ve desteği gösteren Muhasebe Müdürlüğü Uzmanı Hüseyin Atsay'a ve çalışma arkadaşlarıma ve son olarak bugüne kadar bana hep destek olan aileme teşekkürü bir borç bilirim.

Mehmet SÜZÜK

İÇİNDEKİLER

	<u>Sayfa No</u>
ÖNSÖZ	i
İÇİNDEKİLER.....	ii
TABLO LİSTESİ	vi
ŞEKİL LİSTESİ.....	vii
KISALTMA LİSTESİ	viii
EK LİSTESİ	ix
ÖZET.....	x
ABSTRACT	xii
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

TMS 19 ÇALIŞANLARA SAĞLANAN FAYDALAR STANDARDI: KAVRAMSAL ÇERÇEVE	6
1.1. Çalışanlara Sağlanan Kısa Vadeli Faydalar	6
1.1.1. Ölçme ve Muhasebeleştirme	7
1.1.1.1. Maaş, Ücret ve Sosyal Sigorta Yardımları.....	7
1.1.1.2. Kısa Vadeli Ücretli İzinler	9
1.1.1.3. Kar Paylaşımı ve İkramiye Planları.....	11
1.1.1.4. Parasal Olmayan Faydalar	12
1.1.2. Açıklama	12
1.2. Çalışma Dönemi Sonrasında Sağlanan Faydalar	13
1.2.1. Tanımlanmış Katkı Planları ve Tanımlanmış Fayda Planları	15
1.2.2. Plan Çeşitleri	16
1.2.2.1. Çok Sayıda İşverenin Dahil Olduğu Fayda Planları.....	16
1.2.2.2. Devlet Planları	17
1.2.2.3. Sigorta Edilen Faydalar	18
1.2.3. Ölçme ve Muhasebeleştirme	18
1.2.3.1. Tanımlanmış Katkı Planlarının Muhasebeleştirilmesi	19
1.2.3.2. Tanımlanmış Fayda Planlarının Muhasebeleştirilmesi ..	19

1.2.3.3. Zimni Kabulden Doğan Yükümlülüklerin Muhasebeleştirilmesi	22
1.2.3.4. Bilanço	22
1.2.3.5. Gelir Tablosu	24
1.2.3.6. Tanımlanmış Fayda Yükümlülüklerinin Bugünkü Değeri ve Cari Hizmet Maliyeti.....	25
1.2.3.6.1. Aktüeryal Değerleme Yöntemi	25
1.2.3.6.2. Faydanın Hizmet Süresine Bağlanması.....	26
1.2.3.6.3. Aktüeryal Varsayımlar	26
1.2.3.6.3.1. İskonto Oranı	27
1.2.3.6.3.2. Ücretler, Faydalar ve Sağlık Maliyetleri.....	28
1.2.3.7. Aktüeryal Kazanç ve Kayıplar.....	29
1.2.3.8. Geçmiş Hizmet Maliyetleri	29
1.2.3.9. Plan Varlıklar	30
1.2.3.9.1. Plan Varlıkların Gerçeğe Uygun Değeri	31
1.2.3.9.2. Tazminatlar	31
1.2.3.9.3. Plan Varlıkların Yatırım Getirisi	32
1.2.3.9.4. İşletme Birleşmeleri.....	32
1.2.3.10. Azaltma ve Ödemeler	32
1.2.4. Sunum	33
1.2.5. Açıklama	33
1.3. Çalışanlara Sağlanan Diğer Uzun Vadeli Faydalar	33
1.3.1. Ölçme ve Muhasebeleştirme	34
1.3.2. Açıklama	34
1.4. İşten Çıkarma Tazminatları	34
1.4.1. Ölçme ve Muhasebeleştirme	35
1.4.2. Açıklama	36

İKİNCİ BÖLÜM

TÜRKİYE CUMHURİYET MERKEZ BANKASI'NIN ÇALIŞANLARINA SAĞLADIĞI FAYDALAR VE MUHASEBELEŞTİRME ESASLARI	37
2.1. Kısa Vadeli Faydalar	37
2.1.1. Maaş ve Ücretler	37
2.1.1.1. Banka Meclisi, Para Politikası Kurulu, Denetleme Kurulu ve Yönetim Komitesi Üyelerinin Aylık, Ücret, Ödenek ve Tazminatları	38

2.1.1.1.1. Banka Meclisi ve Para Politikası Kurulu Üyelerinin Aylık ve Tazminatları.....	38
2.1.1.1.2. Denetleme Kurulu Üyelerinin Ücretleri.....	38
2.1.1.1.3. Yönetim Komitesi Üyelerinin Aylık ve Temsil Ödenekleri.....	39
2.1.1.2. Personel Maaşları	39
2.1.1.2.1. Memur Aylıkları	39
2.1.1.2.2. Yurt Dışı Temsilcilik Memurlarının Aylıkları...	40
2.1.1.2.3. Sözleşmeli Personel Aylıkları.....	40
2.1.1.2.4. Banknot Matbaası İşçilerinin Ücretleri.....	40
2.1.2. Ek Ödemeler.....	40
2.1.2.1. Yönetim Komiteleri Başkan ve Üyelerinin Ek Ücretleri.	41
2.1.2.2. Ödenek.....	41
2.1.2.3. Ek Ödenek	41
2.1.2.4. Yabancı Dil Tazminatı	41
2.1.2.5. Fazla Çalışma Ücreti	42
2.1.2.6. Kasa Tazminatı	42
2.1.2.7. Özel İhtisas Tazminatı	42
2.1.2.8. Makam, Görev ve Temsil Tazminatı.....	42
2.1.2.9. Ek Ödeme	43
2.1.2.10. Denetim Elemanları Görev, Sertifika ve Yeterlilik Tazminatı	43
2.1.2.11. Harcırah	43
2.1.2.12. Banknot Matbaası İşçilerinin Ek Ödemeleri.....	44
2.1.2.13. Ek Tazminat	44
2.1.3. Sosyal Yardımlar	44
2.1.3.1. Konut Tazminatı	44
2.1.3.2. Aile Yardımı.....	45
2.1.3.3. Yiyecek Yardımı	45
2.1.3.4. Sağlık Yardımı, Ölüm Yardımı ve Cenaze Giderleri	45
2.1.4. İzinler.....	46
2.1.5. Çalışanlara Kar Dağıtımı ve İkramiye.....	47
2.1.6. Parasal Olmayan Faydalar.....	47
2.1.7. Muhasebeleştirme ve Açıklama.....	48
2.2. Çalışma Dönemi Sonrasında Sağlanan Faydalar	48
2.2.1. 5434 Sayılı T.C. Emekli Sandığı Kanunu'na Tabi Olan Çalışanların Emeklilik Planları.....	52

2.2.2. 5510 Sayılı Kanun'un 4'üncü Maddesinin 1'inci Fıkrasının (a) Bendine Tabi Olan Çalışanların Emeklilik Planları	55
2.2.3. 5510 Sayılı Kanun'un 4'üncü Maddesinin 1'inci Fıkrasının (c) Bendine Tabi Olan Çalışanların Emeklilik Planları	56
2.3. Diğer Uzun Vadeli Faydalar	58
2.4. İşten Çıkarma Tazminatları	59

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TÜRKİYE CUMHURİYET MERKEZ BANKASI'NIN ÇALIŞANLARINA SAĞLADIĞI FAYDALARIN TMS 19 ÇERÇEVESİNDE DEĞERLENDİRİLMESİ	61
3.1. Çalışanlara Sağlanan Kısa Vadeli Faydalar Açısından TCMB Uygulamalarının Değerlendirilmesi	62
3.2. Çalışma Dönemi Sonrasında Sağlanan Faydalar Açısından TCMB Uygulamalarının Değerlendirilmesi	66
3.3. Çalışanlara Sağlanan Diğer Uzun Vadeli Faydalar Açısından TCMB Uygulamalarının Değerlendirilmesi	69
3.4. İşe Son Verme Tazminatları Açısından TCMB Uygulamalarının Değerlendirilmesi	70

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

SONUÇ VE ÖNERİLER	72
KAYNAKÇA.....	78
EKLER	82

TABLO LİSTESİ

	<u>Sayfa No</u>
Tablo 1.1. Avrupa Merkez Bankası Üst Yönetim Ücretleri.....	13
Tablo 2.1. Sosyal Güvenlik Kesintilerinin Kurum Üzerindeki Toplam Yükü	50
Tablo 3.1. Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası'nın Kar Dağıtımına İlişkin Mali Tablolarında Yer Alan Açıklama.....	63
Tablo 3.2. Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Çalışanlarına Yıllar İtibarıyla Yapılan Kar Dağıtımını İçin Belirlenen Oranlar	64
Tablo 3.3. Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası'nın Üst Yönetimine İlişkin Mali Tablolarında Yer Alan Açıklama.....	65
Tablo 3.4. Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası'nın Kıdem Tazminatına İlişkin Mali Tablolarında Yer Alan Açıklama.....	67

ŞEKİL LİSTESİ

Sayfa No

Şekil 3.1. Emeklilik Yükümlülüğü Açısından Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Uygulamaları ile TMS 19'un Karşılaştırılması.....	66
--	----

KISALTMA LİSTESİ

AB	: Avrupa Birliği
AK	: Avrupa Komisyonu
AMB	: Avrupa Merkez Bankası
AMBS	: Avrupa Merkez Bankaları Sistemi
BDDK	: Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurumu
BKK	: Bakanlar Kurulu Kararı
BM	: Banka Meclisi
KHK	: Kanun Hükmünde Kararname
PPK	: Para Politikası Kurulu
SGK	: Sosyal Güvenlik Kurumu
SPK	: Sermaye Piyasası Kurulu
TCMB	: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası
TMS	: Türkiye Muhasebe Standartları
TMS 19	: Türkiye Muhasebe Standardı 19 Çalışanlara Sağlanan Faydalar
TMSK	: Türkiye Muhasebe Standartları Kurulu
TTK	: Türk Ticaret Kanunu
UFRS	: Uluslararası Finansal Raporlama Standartları
UMS 19	: Uluslararası Muhasebe Standardı 19 Çalışanlara Sağlanan Faydalar
TMS 24	: Türkiye Muhasebe Standardı 24 İlişkili Taraf Açıklamaları
UMS	: Uluslararası Muhasebe Standartları
UMSK	: Uluslararası Muhasebe Standartları Kurulu

EK LİSTESİ

Sayfa No

Ek 1. Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası'nın UFRS ile Uyumlu Bilançosu.....	83
Ek 2. Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası'nın UFRS ile Uyumlu Gelir Tablosu	84

ÖZET

Zamanla ücret kavramını aşarak, “çalışan hakları” kavramının kullanılmasını gerektiren çalışanlara sağlanan faydalar, her işletme için önemli olduğu kadar merkez bankaları için de önemlidir. Özellikle ülkesinin para politikasını yöneten bir kurumun mevcut ve muhtemel çalışanları için önerdiği ücret sistemi performans ve motivasyonu artırıcı olmalıdır. Tabii bu durumun daha karmaşık ücret sistemlerini de beraberinde getireceği aşikardır. Bu gibi farklılıklar muhasebeleştirme açısından da çeşitli uygulamaların ortaya çıkmasına neden olacaktır.

Muhasebe alanında ortak bir dil yaratma hedefi ile ortaya çıkan Uluslararası Muhasebe Standartları Kurulu, “UMS 19 Çalışanlara Sağlanan Faydalar Standardı”nı yayımlamıştır. Her ne kadar bu standartların amacı güden işletmeler için uygun olduğu yönünde bir kanı bulunsa da, çalışanlara sağlanan fayda kavramının evrensel niteliği bu standardın her türlü örgüt için kullanılabileceğini göstermektedir. Bünyesindeki merkez bankalarının muhasebe uygulamaları için yönergeler yayımlayan Avrupa Merkez Bankası’nın çalışanlara sağlanan faydalar konusunda herhangi bir yönerge yayımlamamış olması da bunun bir göstergesidir.

Diğer taraftan, Türkiye’de de muhasebe standartlarının öneminin arttığı görülmektedir. Bu çerçevede Türkiye Muhasebe Standartları Kurulu Türkiye Muhasebe Standartlarını yayımlamıştır. Buna ek olarak Sermaye Piyasası Kurulu ve Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurumu gibi kurumlar da bu standartların uygulanmasını kendi sektörleri için zorunlu tutmuşlardır. Yeni Türk Ticaret Yasası’nın Türkiye Muhasebe Standartları Kurulu’nun yayınladığı standartların kullanımını tüm şirketler için zorunlu tutması gerçeği göz önüne alındığında, TMS 19 Çalışanlara Sağlanan Faydalar Standardı açısından da Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası uygulamalarının uyumlaştırılması gerekmektedir.

Bu noktadan hareketle, çalışmada TMS 19 alışanlara Sağlanan Faydalar Standardı ile Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası uygulamaları incelenmiş ve Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası uygulamalarının TMS 19 alışanlara Sağlanan Faydalar Standardının çizdiği çerçevede nerede yer aldığı ve uygulamadaki farklılıkların ve benzerliklerin neler olduğu saptanmıştır.

Çalışmanın sonucunda, standardın önerdiği bazı noktalarda farklılıklar bulunmasına rağmen Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası uygulamalarının TMS 19 alışanlara Sağlanan Faydalar Standardına genel olarak uygun olduğu görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Çalışanlara Sağlanan Faydalar, Türkiye Muhasebe Standartları, TMS 19 alışanlara Sağlanan Faydalar Standardı.

ABSTRACT

Employee benefits, which requires the use of the concept of “employee rights” by exceeding the concept of wage over time, are important for central banks as much as for every business. In particular, the wage system, which is offered to current and future employees, of such an organisation that conducts the monetary policy of its country should be the enhancer of motivation and performance. It, of course, is obvious that this brings about complex wage systems. These kinds of diversities will cause different accounting practises to emerge.

International Accounting Standards Board, which is established to aim at creating a common language in the field of accounting, has released IAS 19 Employee Benefits. The universal nature of the concept of employee benefits demonstrates that this standard can be used for every organisations, no matter how there is a belief that it is appropriate for commercial enterprises. Another evidence is that the European Central Bank, which has proposed guidelines on the accounting practises of the central banks within its system, did not proposed a guideline about employee benefits.

On the other hand, it can be seen that the accounting standards are also increasing their importance in Turkey. In this context, Turkish Accounting Standards Board has released the Turkish Accounting Standards. In addition to this, institutions such as Capital Markets Board of Turkey and Banking Regulation and Supervision Agency do also mandate those standards to be used in their sectors. Given the fact that new Turkish Commercial Law obliges the implementation of the standards of Turkish Accounting Standards Board, the practises of Central Bank of The Republic of Turkey should be converged into the TAS 19 Employee Benefits.

From this point, this study examines TAS 19 Employee Benefits and the practises of Central Bank of The Republic of Turkey and also tries to suggest where those practises place in context of TAS 19 Employee Benefits and what are similarities and differences in terms of practise.

As a result of this study, even though there are differences in some respects proposed by standard, in general, the practises of Central Bank of The Republic of Turkey have been found to be appropriate for the context of TAS 19 Employee Benefits.

Key Words: Employee Benefits, Turkish Accounting Standards, TAS 19 Employee Benefits.

GİRİŞ

Tarih boyunca çalışanlar tek sermayeleri olan emekleri karşılığında hak ettiklerini almak peşinde olmuşlardır. Bunun karşılığı başlangıçtan bu yana “ücret” olmuş ve bu şekilde süregelmiştir. Genel olarak ücret, çalışılmadığı halde ücret ödenmesini gerektiren durumların dışında, yapılan bir hizmetin (işin) karşılığı olarak, işveren veya üçüncü kişilerce işçiye sağlanan ve para veya parasal değeri bulunan menfaatlerden oluşan bir gelir çeşidi olarak tanımlanmaktadır (Centel, 1986, s.55).

Ücret, ekonomik ve sosyal anlamda bir çok yönden etkiye sahip bir kavramdır. Ücretler, bir taraftan emeği karşılığında çalışan binlerce insanın gelirlerini ve yaşam düzeylerini belirleyici bir öge, diğer taraftan gerek endüstrinin gelişmesine etki eden bir maliyet ögesi, gerekse milli gelirin çeşitli gelir grupları arasındaki dağılım tarzını göstererek, söz konusu toplumdaki sosyal adaletin ortaya çıkma oranını ifade eden çok yönlü bir içerik arz etmektedir (Bingöl, 2006, s.366). Çalışan açısından hem ekonomik hem de psikolojik boyutları olan ücret, işverenler bakımından, faaliyette bulunmanın bir maliyeti olarak düşünülmektedir.

Diğer taraftan, şirketler örgütlerinin yapısını, yapılan işlerin ve çalışanların pozisyonlarının niteliğini, çalışanların beklentilerini ve motivasyonlarını dikkate alarak yeni ücret sistemleri ortaya çıkarmışlardır. Dolayısıyla, iş yapmanın karşılığı olan ücretlerin yanı sıra, performansa dayalı ücretler, çalışanların motivasyonunu artırmaya yönelik ek ödemeler ve sosyal devlet olmanın gerekliliği olan sosyal yardımlar ücret sistemini karmaşık hale getirmiştir. Ayrıca, çalışanların emeğinin yenilenebilir bir kaynak olduğu söylenebilir; ancak bu sadece çalışanların yeterince dinlenmesi ile olabilecektir. Bu durum çalışanların izin haklarının da ücret politikası içinde değerlendirilmesini gerekli kılmaktadır.

İktisadi anlamda ücret, emeğin üretime kattığı değer karşılığında ödenen bedeldir (Zaim, 1997, s.196). Çalışanlar, yaşları ilerledikçe deneyimlerinin artmasına paralel olarak, daha yüksek ücret kazanır hale gelmektedir ve bu durum işverenler açısından artan maliyetlere neden olabilmektedir. Bunun yanı sıra çalışanlar sağlıklarının bozulması veya çalıştığı koşullara uyum sağlayamama nedeniyle işlerini kaybetmek durumunda kalabilmektedir. Tek sermayesi emeği olan çalışanların emekli, malul veya işten çıkarılmış olmaları durumunda kendilerine bir güvence sağlanabilmesi için, devletler sosyal sorumluluk bilinciyle emeklilik fonları oluşturmuştur. Ergenekon (2001, s.3)'a göre, bu sosyal güvenlik sistemlerinin öncelikli ve en önemli amacı, bireylere emeklilik dönemlerinde haysiyetli bir yaşam sürmelerine imkan sağlayacak düzeyde bir gelir sağlamaktır. Böylece, çalışanlar emekliliklerinde aylık almaya devam edecek ve kıdem tazminatını da almaya hak kazanacaklardır. Günümüzde buna ek olarak, özel emeklilik fonları oluşturulmuştur. Çalışanların kendileri veya onların adına işverenler, bu fonlara prim yatırarak, emekli olduklarında ya da işten çıkarıldıklarında çalışanların güvencelerini sağlamaktadır.

Görüldüğü üzere ücret kavramı zaman içinde genişlemiştir. Bu nedenle, yalnızca ücret kavramı yerine, “çalışan hakları” veya “çalışanlara sağlanan faydalar” kavramlarının kullanılmasının gerekliliği ortaya çıkmıştır.

Çalışanlara sağlanan faydaların bir tarafında çalışanlar bulunurken diğer tarafında da işverenler bulunmaktadır. Belirtildiği üzere, çalışanlar için fayda yaratan haklar işveren için ise bir maliyet unsurudur. Çünkü emek de işverenin üretim için kiraladığı bir üretim girdisidir ve bir maliyet kalemidir. Bu açıdan bakıldığında işverenlerin bu maliyet ve gider unsurlarını finansal tablolarına yansıtmaları gerekmektedir. Ancak, çalışanların talep ettikleri haklar genişledikçe bu yeni fayda unsurlarının nasıl muhasebeleştirileceği de giderek karmaşıklaşmıştır.

İşletmelerin yönetiminde bilgi çok önemlidir. Sağlıklı ve doğru kararlar alınabilmesi için yöneticilere ihtiyaçları olan bilginin sunulması gerekmektedir. İşletmelerde bu bilginin çoğunu muhasebe birimi sağlamaktadır. İşletmede oluşan bilgiler, muhasebe biriminde şekillenip,

rapor halinde yönetime sunulmaktadır. Kaldı ki, finansal raporlardaki bilgiler yatırımcılar gibi nc Őahıslar açısından da önem taŐıymaktadır. Özellikle küreselleŐmenin arttığı günümüzde, finansal bilgilerin doğru, güvenilir ve “ortak bir dil”de sunulması gereği ortaya çıkmıştır. Bu gereklilik, uluslararası düzeyde muhasebe harmonizasyonu konusunun önem kazanmasına ve muhasebenin evrensel bir sistem içerisinde “ortak bir dil”e sahip olmasına neden olmuştur. Bu doğrultuda, Uluslararası Muhasebe Standartlarının (UMS) nemi ortaya çıkmaktadır. UMS’ler geçen yıllar boyunca, geliŐtirilmiŐ ve muhasebe alanında ortak bir dilin yaratılmasını sađlamıŐtır. Çünkü, muhasebenin birbirine benzeyen olayları benzer biçimde açıklaması, dolayısıyla da belirli standartlara göre hazırlanması ve sonuçta ortaya çıkacak benzer finansal raporların ihtiyaç sahiplerine ulaŐtırılması gerekmektedir. Böylece, devlet, ortaklar ve yatırımcılar gibi finansal tablo okuyucuları karŐılaŐtırma yapabilme olanağına kavuŐmaktadır. Bütün dünya üzerindeki muhasebeleştirme esaslarının bir çatı altında toplanması için çalıŐmalar baŐlatılmıŐ ve sonuç olarak ortaya UMS’ler çıkmıştır. Geline son noktada UMS’ler, muhasebe uygulamaları açısından ulaşılan bir tepe noktası olarak kabul edilmektedir.

Uluslararası Muhasebe Standartları Komitesi 1973 yılında kurulmuş ve 2000 yılına kadar yayımlamıŐ olduğu standartlar, 2001 yılında Uluslararası Muhasebe Standartları Kurulu (UMSK)’nun kurulmasından itibaren Uluslararası Muhasebe Standartları olarak adlandırılmıŐtır (ifti ve Erserim, 2008, s.7-8).

UMSK, aynı adla kabul ettiği standartlarla ilgili olarak, uyumlaştırma ve güncelleŐtirme çalışmalarını sürdürmektedir. Uluslararası Muhasebe Standardı 19 alıŐanlara Sağlanan Faydalar Standardı (UMS 19) da yirmi yılı aŐkın süredir geliŐme göstermektedir. İlk defa, 1983 yılında “UMS 19 – İŞverenlerin Finansal Tablolarında Yer Alan Emeklilik Faydalarının Muhasebeleştirilmesi” baŐlıđı ile ortaya çıkmıştır. Standart Şu anki halini ise, 1998 yılında yapılan büyük revizyon ile almıŐ ve standardın ismi, “UMS 19 alıŐanlara Sağlanan Faydalar” olmuştur. Böylece standart, sadece emeklilik ile ilgili olmaktan çıkmış ve geniŐ anlamda bütün faydalara

uygulanır hale gelmiştir. 1998 yılından bu yana da, standart, sınırlı düzenlemelerle bugünkü halini almıştır (IAS Plus, 2010).

Türkiye’de de muhasebe standartlarının geliştirilmesiyle ilgili olarak, Türkiye Muhasebe Standartları Kurulu (TMSK), çalışmalarda bulunmaktadır. Yeni Türk Ticaret Yasasının 88’inci maddesi ile de tacirlerin muhasebeye ilişkin konularda doğrudan TMSK tarafından yayımlanacak olan Türkiye Muhasebe Standartları (TMS)’na uyması hükme bağlanmaktadır. TMSK’nın kurulması ile birlikte, UMS’ler ile tam uyumlu TMS’ler yayımlanmaya başlamıştır. UMS’ler ile tam uyumlu TMS’ler, uzun vadeli hedefi Avrupa Birliği (AB)’ne tam üyelik olan Türkiye açısından önemli bir avantaj sağlamaktadır. Çünkü, AB’nin kendi içindeki entegrasyon süreci, finans piyasalarının entegrasyonu çabaları ile hız kazanmıştır. Bu gelişmeler, aynı zamanda finansal raporlama uygulamalarında da uyumlaştırmanın, diğer bir ifade ile entegrasyonun sağlanması zorunluluğunu gündeme getirmiştir. AB içinde gerçekleştirilen finansal raporlama standartlarının uyumlaştırılması sürecinde geline son nokta ile bu son noktanın küresel bağlamdaki konumu, Türkiye’nin tam üyelik süreci ile birlikte değerlendirilmesi gerekmektedir (Çelik, 2005, s.90-91). Bu durumun tam üyelik sürecinde yaratacağı avantaj aşikardır.

Türkiye’nin AB’ye tam üyelik sürecinin bir ayağı da Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası (TCMB)’nin Avrupa Merkez Bankası (AMB) ile entegrasyonu olacaktır. Bu entegrasyonun önemli bir aşaması da muhasebe uygulamalarında ortaya çıkacaktır. Dolayısıyla, TCMB’nin muhasebe uygulamalarının ne olduğu ve TMS’ler, ve dolayısıyla UMS’ler, açısından hangi noktada bulunduğu bu sürecin tamamlanması açısından faydalı olacaktır. Bu nedenle, bu çalışmanın ana eksenini oluşturan, TMS 19 açısından da TCMB uygulamalarının uyumlaştırılması gerekmektedir. Zira finansal tabloların doğru bilgiyi sunabilmeleri için tüm standartların bir bütün dahilinde uygulanması gerekmektedir.

Bu noktadan hareketle, çalışmanın birinci bölümünde, TMS 19¹ ayrıntılı bir biçimde incelenmiş ve konu ile ilgili literatüre yer verilmiştir. Bunun yanı sıra, standardın getirdikleri, örneklerle açıklanmış ve bir ereve oluşturulmaya çalışılmıştır.

İkinci bölümde, TCMB'nin çalışanlarına sağladığı faydaların neler olduğu araştırılmıştır. Yine bu faydaların TCMB tarafından nasıl muhasebeleştirildiğine yönelik rnelere yer verilerek, Banka uygulamasının daha ayrıntılı bir biçimde ortaya konulması sağlanmıştır.

nc bölümde, TCMB uygulamalarının TMS 19'un çizdiği çerçevede nerede yer aldığı belirlenmekte ve uygulamadaki farklılıkların ve benzerliklerin neler olduğu gösterilmektedir.

Sonuç ve değerlendirme bölümünde ise genel bir değerlendirme yapılmakta olup, bazı önerilerde bulunmaktadır.

¹ Bu tezde yer alan açıklamalar, 28/11/2008 tarih ve 27068 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 112 sıra no'lu tebliğ aracılığıyla güncellenmiş olan TMS 19 alışanlara Sağlanan Faydalar Standardı'na göre yapılmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

TMS 19 ÇALIŞANLARA SAĞLANAN FAYDALAR STANDARDI: KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Muhasebe sisteminin kendinden beklenen fonksiyonu yerine getirebilmesi için, sağlıklı bilgi aktarabilmesi gerekmektedir. Bunun için muhasebe benzer olayları benzer biçimde ifade etmeli, belli standartlara göre hazırlanmalı ve belirli formlardaki finansal raporlar oluşturmalıdır. Bu da ancak, kaliteli muhasebe standartları oluşturulması ve standartların uygulanması ile sağlanabilmektedir (Üstündağ, 2000, s.31). UMS 19 da, işverenlerin çalışanlarına yönelik sağladığı faydaların muhasebeleştirilmesi ve açıklanması amacıyla oluşturulmuştur (Morgül, 2007, s.594).

UMS 19 çalışanlara sağlanan kısa vadeli, uzun vadeli ve işten çıkarma faydalarını kapsamakta ve bu faydaların işverenlerce nasıl muhasebeleştirileceğini ele almaktadır. Bu bağlamda, standart, tüm çalışanlara²; çalışanlara ve çalışanlarla ilgili tüm taraflara³ sağlanan parasal ya da aynı tüm faydalara uygulanmalıdır. Bu faydalarla ilgili işletmenin gayri resmi uygulamaları da standardın kapsamına girmektedir (Ernst&Young, 2006, s.2226). UMS'ler ile tam uyumlu TMS 19 için de bu durum geçerlidir.

1.1. Çalışanlara Sağlanan Kısa Vadeli Faydalar

TMS 19, çalışanlara sağlanan kısa vadeli faydaları, çalışanların hizmet sundukları dönemin sonundan itibaren on iki ay içinde ödenebilir duruma gelecek faydalar (işten çıkarma tazminatı dışındaki) olarak tanımlamaktadır. Kısa vadeli faydaların kapsamına;

- Maaşlar, ücretler ve sosyal sigorta yardımları,

² Tüm çalışanlar ifadesi, tam zamanlı, yarı zamanlı, daimi, geçici çalışanlar ile yönetim kademesini kapsamaktadır.
³ Çalışanlarla ilgili taraflar ile kastedilen, çalışanların eşleri, çocukları ve kendisine ekonomik olarak bağlı kişiler ile çalışanların bağlı olduğu sigorta şirketi gibi taraflardır.

- Kısa süreli ücretli izinler (izin dönemine ait ücretlerin çalışanların hizmet sunduğu dönem sonunu takip eden on iki ay içinde ödendiği ücretli izin ya da ücretli hastalık izni gibi),
- Çalışanların hizmet sunduğu dönem sonunu takip eden on iki ay içinde ödenecek kar payları ve ikramiyeler,
- Mevcut çalışanlara sağlanan parasal olmayan faydalar (sağlık yardımı, lojman, araç ve ücretsiz veya indirimli olarak verilen gıda yardımı ve diğer hizmetler gibi)

girmektedir.

Bu faydaların maliyetinin ölçümünde aktüeryal varsayımlar yer almadığı ve aktüeryal kazanç veya gider olasılığı bulunmadığı için muhasebeleştirme işlemi genelde basit olmaktadır. Maliyetin ölçülmesinde herhangi bir iskonto da yapılmamaktadır.

Verilen hizmet karşılığında ödenen kısa vadeli faydaların tutarı işletme için tahakkuk eden bir gider olup, borç kaydı ile muhasebeleştirilmektedir. Ancak;

- Ödenmiş olan tutarın ödenmesi gereken tutardan fazla olması durumunda (örneğin avans verilmesi gibi) fazla ödenen tutar ileride mahsup edilmek üzere bilançoda varlık olarak,
- Eğer söz konusu faydalar başka bir muhasebe standardı tarafından bir varlığın maliyetine eklenmesini işaret etmekte ise, bu takdirde fayda varlık olarak muhasebeleştirilmektedir.

1.1.1. Ölçme ve Muhasebeleştirme

1.1.1.1. Maaş, Ücret ve Sosyal Sigorta Yardımları

4857 sayılı İş Kanunu'nun 32'nci maddesinde, "Genel anlamda ücret bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır." denilmektedir. Ancak ücret, yalnızca

para ile ödenen bir tutar değildir. Pehlivan (1999, s.236)'a göre, ücret, işverene tabi ve belli bir iş yerine bağlı olarak çalışanlara hizmet karşılığı verilen para ve ayınlar ile temsil edilebilen menfaatlerdir.

Maaş ve ücretler dışındaki ödemeler, ücret sisteminin yetersiz kaldığı boşlukları doldurmak, farklı çalışmalarını ve nitelikleri değerlendirmek için mevcut istihdam politikalarını desteklemek, yokluğu duyulan elemanların kazandırılmasını sağlamak amacıyla, ücret sistemini tamamlayıcı ve düzenleyici ödemeler olarak tanımlanabilir (Aydoğdu, 2005, s.51).

TMS 19, bu kalemleri ayrıntılı biçimde tanımlamamakta, yalnızca bu kalemlerin ortak özelliği olan on iki aydan önce ödenebilir hale gelmelerini ve çalışanın hizmeti ile olan ilişkisini vurgulamaktadır. Bu tutarların nasıl muhasebeleştirileceği konusunda ise, standart, tahakkuk eden giderlerin borç, peşin ödenen giderlerin varlık olarak bilançoda gösterilmesini; halihazırda ödenmiş tutarların ise gider olarak muhasebeleştirilmesini öngörmektedir.

Örnek olarak, çalışanlarının aylık brüt ücretlerinin toplamı 10.000 TL olan bir işletmenin, çalışanlarına ücretlerine ek olarak her ay toplam 2.000 TL kira yardımı ve toplam 750 TL çocuk yardımı yaptığı varsayıldığında, işletmenin çalışanlarının hizmetlerini sundukları her ay sonunda yapacağı TMS 19'a uygun kayıt şu şekilde olacaktır (kanuni kesintiler göz ardı edilmiştir):

7 - MALİYET HESAPLARI - 730 - Genel Üretim - 740 - Hizmet Üretim - 750 - Araştırma ve Geliştirme - 760 - Pazarlama, Satış, Dağıtım - 770 - Genel Yönetim	100 - KASA	12.750	12.750
---	------------	--------	--------

TMS 19'da da belirtildiği üzere bu faydalar hizmetin sunulduğu dönemde gerçekleştiği için herhangi bir aktüeryal değerlemeye tabi tutulmamıştır. Tahakkuk eden giderler bilanço hesaplarına alınmış ve doğrudan gider olarak kaydedilmiştir.

1.1.1.2. Kısa Vadeli Ücretli İzinler

İzin, Türk Dil Kurumu (2010) tarafından, “bir şey yapmak için verilen veya alınan özgürlük”, “Bir kimseye çalıştığı yerde verilen tatil” olarak tanımlanmaktadır. Çalışanlar açısından iznin asıl kaynağını anayasa oluşturmaktadır. Türkiye Cumhuriyeti Anayasası’nın 50’nci maddesinde, “Dinlenmek, çalışanların hakkıdır. Ücretli hafta ve bayram tatili ile ücretli yıllık izin hakları ve şartları Kanunla düzenlenir.” denilmektedir.

Çalışanlara haftada en az bir gün, yılda da belirli bir süre dinlenme olanağının verilmesi günümüzde hem sağlık yönünden hem de ekonomik bakımdan, bir zorunluluk haline gelmiştir (Sökmen, 1996, s.15).

Yıllık ücretli izin, çalışanların dinlenme ihtiyacını karşıladığı ve böylece bedensel ve ruhsal yorgunluğunu gidererek sağlıklı ve dinlenmiş bir çalışan olarak işe dönmesini sağlayan bir sosyal haktır. Bu yönüyle işverenlerin ekonomik çıkarlarını koruyan ve toplum sağlığına ve ulusal ekonomiye büyük ölçüde katkı sağlayan bir duruma gelmiştir. Yıllık ücretli izinlerin ekonomik etkileri, çalışanların yıllık ücretli izinlerinin işletmenin finansal tablolarında gösterilmesi zorunluluğunu da beraberinde getirmektedir (Alp ve Alp, 2009, s.1).

TMS 19’a göre, işletme, çalışanlarının ücretli izinlerinin kısa vadeli faydalarının beklenen maliyetini, ücretli izin hakkının birikmesi ve birikmemesi durumlarına göre finansal tablolarına yansıtır.

Biriken ücretli izinler, mevcut döneme ilişkin hakların kullanılmaması halinde geleceğe taşınan ve gelecek dönem içerisinde kullanılabilen izinlerdir. Bu izinler giydirilmiş olabileceği gibi, giydirilmemiş/kazanılmamış da olabilmektedir. Giydirilmiş izinler, çalışanların işten ayrılmaları halinde kullanılmamış oldukları izinleri karşılığında nakit ödeme yapılmasını talep etme hakkına sahip olduğu izinlerdir. Giydirilmemiş/kazanılmamış izinlerde ise çalışanlar böyle bir nakit ödemeyi talep etme hakkına sahip değillerdir.

Çalışanlar, gelecekteki ücretli izin haklarını arttıran hizmetlerde bulundukça işletme açısından bir yükümlülük doğar. Çalışanların

giydirilmemiş/kazanılmamış haklarını kullanmadan işten ayrılabilme olasılığı olmasına rağmen, biriken ücretli izinlerin tümü ile ilgili olarak işletme açısından bir yükümlülük mevcuttur ve işletme bu yükümlülüğü finansal tablolara yansıtmak durumundadır. Bilanço tarihi itibarıyla birikmiş kullanılmayan izinler bulunması durumunda bu izinlerin tahmini maliyeti de ek bir yükümlülük olarak finansal tablolarda yer almaktadır.

Örneğin, izin haklarının kullanımında son giren ilk çıkar yöntemini kullanan ve izin hakkının ancak bir yıl ileri taşınmasına izin veren bir işletme ile ilgili olarak, ortalama günlük izin ücretinin 50 TL olduğu, cari yılda kullanılmayan toplam 500 günlük izin bulunduğu ve işletmenin gelecek yıl bu 500 günün 100 gününün kullanılacağını tahmin ettiği varsayıldığında, yıl sonunda işletmenin TMS 19'a uygun yapacağı kayıt şu şekilde olacaktır:

7 - MALİYET HESAPLARI - 730 - Genel Üretim - 740 - Hizmet Üretim - 750 - Araştırma ve Geliştirme - 760 - Pazarlama, Satış, Dağıtım - 770 - Genel Yönetim	37 – BORÇ VE GİDER TAHAKKUKLARI - 373 - Maliyet Giderleri Krş. - 381 - Gider Tahakkukları - 379 - Diğ. Borç Gid. Krş.	5.000	5.000
---	--	-------	-------

İşletmenin cari yıla ait olup gelecek sene kullanılmasını beklediği 100 günlük iznin parasal tutarı 5.000 TL (50 TL x 100) olacaktır. Bu nedenle, işletme cari yıl sonunda bu tutarın tamamını gider olarak kaydetmekte ve yükümlülüğünü de bilançoda göstermektedir. Diğer taraftan, işletme ilk giren ilk çıkar yöntemini kullanıyor olsaydı bu durumda yükümlülüğün tutarı farklı olacaktı.

Birikmeyen ücretli izinler, kullanılmadıkları durumlarda çalışan tarafından ileriye taşınmayan izinlerdir. Bu izinler genellikle, hastalık veya doğum izinleri gibi izinlerdir. Çalışanın hizmeti bu izinlerin fayda miktarını

artırmadığı için, işletme izin kullanılmadan önce herhangi bir muhasebe kaydı gerçekleştirmez.

1.1.1.3. Kar Paylaşımı ve İkramiye Planları

Ücret sisteminin önemli bir ayağını özendirici ücret planları oluşturmaktadır. Bu özendirici ücret planlarının temel amacı çalışanların verimliliğini artırmaktır (Bingöl, 2006, s.426).

Kar paylaşım planları, ayrıca, işten ayrılmaları azaltmakta ve çalışanların sadakatlerini de artırmaktadır. İşletmede meydana gelecek kazancın bir kısmının çalışanlara verilecek olması çalışanların verimliliklerinde artış sağlamaktadır. Diğer taraftan, kar paylaşım planları çalışanların işten çıkarılma olasılığını azaltan bir unsurdur. Ayrıca, bu planların çalışanlar açısından iş tatmini sağladığı söylenebilmektedir (Kruse ve diğerleri, 2008). Pouliakas (2008, s.17) da, ikramiye gibi teşvik edici ödemelerin çalışanlar üzerinde iş tatmini bakımından olumlu etkileri olduğunu belirtmektedir.

Bu gibi teşviklerin artık giderek daha fazla ücret sistemlerinde yer almasından dolayı, TMS 19 kar paylaşımı ve ikramiye planlarının muhasebeleştirilmesi esasları ile ilgili düzenleme yapmaktadır.

Standart, kar paylaşımına ve ikramiye dağıtımına ilişkin tahmini maliyetlerin muhasebeleştirilmesini öngörmektedir. Ancak bunun için bazı koşulların oluşması gerektiğinin altı çizilmektedir. Buna göre, işletme, bu ödemelere ilişkin yasal veya zımni kabulden doğan mevcut bir yükümlülüğün bulunması ve bu yükümlülüğün makul bir biçimde tahmin edilebilmesi durumunda kar dağıtımını veya ikramiye ile ilgili tahmini maliyetleri finansal tablolarına yansıtmalıdır. Örneğin, bir işletmenin bir kar paylaşım planı olmasına karşın, ikramiye dağıtımına ilişkin herhangi bir yükümlülüğü bulunmadığı varsayılmaktadır. Ancak, işletme her yılbaşında çalışanlarına ikramiye ödemeyi alışkanlık haline getirmiş ise, bu durumda işletme zımni kabulden doğan bir yükümlülük altına girmiş olmakta ve ikramiyeyi ödemek zorunda kalabilmektedir. Diğer koşul olan yükümlülüğün

makul bir biçimde tahmin edilebilmesi için, sağlanacak faydanın hesaplanmasına ilişkin bir formülün bulunması, işletmenin dağıtılacak tutarı finansal tabloların yayımı için onay alınmadan önce belirleyebilmesi veya geçmiş uygulamaların işletmenin zımni kabulden doğan ödeme yükümlülüğünü açıkça belli ediyor olması gerekmektedir.

Kar dağıtımı ve ikramiye planları ile ilgili olarak standartta değinilen bir diğer nokta ise işletmenin bu borçlarının tamamının çalışanın hizmet sunduğu dönemi izleyen on iki ay içinde ödenmesi gerektiğidir. Aksi takdirde, bu faydalar kısa vadeli fayda olamayacak ve çalışanlara sağlanan diğer uzun vadeli faydalar olarak kabul edilecektir.

Standart, kar dağıtımının kar paylaşımı olarak değil gider olarak kabul edilmesi gerektiğini belirtmektedir. Çünkü, çalışanın işletme sahibi ile herhangi bir ticari işlemi bulunmamakta, söz konusu faydalar çalışanın hizmetleri karşılığında sağlanmaktadır.

1.1.1.4. Parasal Olmayan Faydalar

İşletmeler nitelikli işgücünü kendine çekmek, onları muhafaza etmek, yönetim ile çalışanlar arasındaki ilişkileri daha iyi duruma getirmek ve mükemmel bir örgütsel iklim oluşturmak amacıyla, ücret ve özendirici ödeme planlarına ek olarak, sosyal yardım ve hizmetleri çalışanlarına sunmaktadır (Bingöl, 2006, s.438). İşletme, parasal ödemenin yanı sıra sağlık yardımı, lojman ile servis sağlama, ücretsiz veya indirimli olarak verilen gıda yardımı gibi hizmetlerde bulunabilir. TMS 19 da bu faydaları çalışanlara sağlanan kısa vadeli faydalar kapsamında kabul etmektedir. Bu nedenle, anılan faydalar da basit olarak, gerçekleştikleri dönemde gider olarak muhasebeleştirilmektedir.

1.1.2. Açıklama

TMS 19, kısa vadeli faydalarla ilgili olarak özel açıklamalar yapılmasını gerektirmemektedir. Fakat, başka standartların bu açıklamaları zorunlu tuttuğu durumlarda ilgili açıklamaların yapılması gerektiğini belirtmektedir. Örneğin, TMS 24 İlişkili Taraf Açıklamaları Standardı (TMS

24) üst düzey yöneticilere sağlanan faydaların finansal tablolarda açıklanmasını gerekli kılmaktadır.

Bu duruma örnek olarak, AMB'nin 2009 yılına ilişkin olarak yayımlanmış olduğu finansal tablolarında üst yönetim ücretleri ile ilgili açıklamalar Tablo 1.1'de gösterilmiştir.

TABLO 1.1. AVRUPA MERKEZ BANKASI ÜST YÖNETİM ÜCRETLERİ

	2009	2008
	€	€
Jean-Claude Trichet (Başkan)	360.612	351.816
Lucas D. Papademos (Başkan Yardımcısı)	309.096	301.548
Gertrude Tumpé-GugereU (Yönetim Kurulu Üyesi)	257.568	251.280
José Manuel González-Pàramo (Yönetim Kurulu Üyesi)	257.568	251.280
Lorenzo Bini Smaghi (Yönetim Kurulu Üyesi)	257.568	251.280
Jürgen Stark (Yönetim Kurulu Üyesi)	257.568	251.280
Toplam	1.699.980	1.658.484

Kaynak: AMB Yıllık Raporu, 2009.

Tablo 1.1'de görüldüğü üzere AMB, üst düzey yöneticilerine ödediği ücretleri kişi bazında açıklamaktadır.

1.2. Çalışma Dönemi Sonrasında Sağlanan Faydalar

Sosyal güvenlik kavramına ilk atıf, Simon Bolivar'ın "En mükemmel yönetim sistemi, mümkün olan azami mutluluğu, azami sosyal güvenliği ve azami siyasi istikrarı yaratabilendir." sözleri olmuştur. Ancak, sosyo-kültürel yapı farklılıklarından dolayı, "sosyal" ve "güvenlik" kavramları her toplumda farklı biçimde yorumlanmış ve sonuç olarak, global perspektifte birbirinden çok farklı sosyal güvenlik uygulamaları ortaya çıkmıştır. Ancak ortak nokta, bütün devletlerin, sağlıklı bir sosyal güvenlik sistemine sahip olmak için toplanan primler ile yükümlülükler arasında aktüeryal bir denge kurması gerekliliğidir. Buna rağmen, birçok ülke, sosyal güvenlik sisteminin 20. yüzyılın son çeyreğinde aktüeryal dengesinin bozulması nedeniyle, finansman krizine sürüklenmiştir. Bu durum, yaşlı kuşağın aktif çalışanlara oranı arttıkça, sistemi sürdürürebilmek için, emeklilik yaşının artırılması, primlerin artırılması gibi tedbirlerin alınmasına ve sosyal güvenliğin giderek

daha maliyetli hale gelmesine neden olmuştur. Buna ek olarak, özel emeklilik şirketleri gibi çözüm yolları ortaya çıkmış ve sosyal güvenlik sistemi daha karmaşık bir hal almaya başlamıştır (Ergenekon, 2001, s.1-3).

Birçok işveren açısından, emeklilik tazminatları, çalışanlara sağlanan faydaların çok önemli bir kısmını oluşturmakta ve işletmenin net faaliyet karı üzerinde büyük bir rol oynayabilmektedir. Ücretlerin aksine, bu ödemelerin zamanlaması çoğu zaman belirsiz olduğu için tamamen cari bir temele dayanmamaktadır. Bu durum da finansal tabloların finansal durumu yanlış göstermesine neden olabilmektedir. Bu nedenle, muhasebe standartlarını düzenleyen organizasyonlar, dikkatini daha yoğun bir biçimde, emeklilik tazminatlarının muhasebeleştirilmesi konusuna yöneltmiştir (Epstein ve Mirza, 2005, s.529).

TMS 19, emeklilik sonrası çalışanlara sağlanan faydaları, çalışma hayatının tamamlanması sonrasında ödenebilir hale gelen (işten ayrılma/çıkarma tazminatları hariç)⁴ faydalar olarak tanımlamaktadır.

Standart, bir işletmenin çalışanların çalışma dönemi sonrasında elde edeceği faydalarla ilgili olarak yapacağı katkıları tahsil eden ve faydaları ödeyen ayrı bir organizasyon olsun ya da olmasın, standarttaki hükümlerin her türlü düzenleme için uygulanması gerektiğini belirtmektedir. Söz konusu faydalar emeklilik maaşı, emeklilik sonrası için sağlık güvencesi ve hatta emeklilik sonrası lojman desteği gibi hizmetleri de kapsamaktadır.

Standart, işletmenin işten ayrılma sonrası çalışanlara sağladığı faydalarla ilgili düzenlemeleri, "işten ayrılma sonrasında fayda sağlayan planlar" olarak tanımlamakta ve bu planları tanımlanmış "katkı" planları ve tanımlanmış "fayda" planları olmak üzere ikiye ayırmaktadır. Bu ayrımın yapılmasındaki dayanak, planın esas, koşul ve ilkelerine göre belirlenen ekonomik içeriktir. Daha açık bir ifadeyle, çalışanların elde edeceği fayda ile işletmelerin yükümlülüklerindeki farklılıklar bu planların farklı değerlendirilmesine neden olmaktadır.

⁴ Standart, işten ayrılma/çıkarma tazminatlarının farklı değerlendirilmesi gerektiğini; çünkü bu tazminatların çalışanın hizmetinden dolayı değil, işten çıkarılması veya ayrılması nedeniyle verildiğinin altını çizmektedir.

Bu planlar uygulamada üç şekilde ortaya çıkmaktadır: Çok sayıda işverenin dahil olduğu fayda planları; devlet planları; sigorta edilen faydalar. Bu plan çeşitlerinden her birinin, işletmeye yüklediği yükümlülük ve getirdiği şartlar bakımından “tanımlanmış fayda planı” ya da “tanımlanmış katkı planı” olarak sınıflandırılması gerekmektedir.

TMS 19’da, anılan fayda planı ve çeşitleri ile ilgili açıklamalar, her bir planın nasıl muhasebeleştirileceği ve finansal tablolarda nasıl yer alacağı, ayrıntılı bir biçimde açıklanmaktadır. Ayrıca, söz konusu faydaların geleceğe yönelik ödemeleri içeriyor olmasından dolayı, standart, işletmenin cari dönem yükümlülüğünün daha gerçekçi olması için izlenecek yöntemleri de açıklamaktadır. Buna göre, standart, aktüeryal bir değerlendirme yönteminin uygulanmasını, faydanın hizmet süresi ile ilişkilendirilmesini ve aktüeryal varsayımlar yapılmasını zorunlu tutmakta ve bu yöntemlerle ilgili detaylı açıklamalarda bulunmaktadır.

1.2.1. Tanımlanmış Katkı Planları ve Tanımlanmış Fayda Planları

McGill (1984, s.93-99), tanımlanmış katkı planları ile tanımlanmış fayda planları arasındaki farkı şu şekilde belirtmektedir: Tanımlanmış katkı planları, her bir katılımcının bireysel bir hesabının olduğu, elde edeceği faydanın yalnızca bu hesaba yapılan katkıya ve bu hesapla ilgili harcama, yatırım getirisi ile hak kayıplarına bağlı olduğu planlardır. Tanımlanmış fayda planları ise faydaların daha önceden belli formüllerle belirlendiği ve işverenlerin katkılarının değişebilir kabul edildiği planlardır.

TMS 19 da, işletmelerin sadece her dönem ödemeyi taahhüt ettiği katkıları ödemekle mükellef olacağını ve bu nedenle, faydaların beklenenden daha düşük düzeyde gerçekleşmesi riski (aktüeryal risk) ile beklenen faydaları karşılayamayan varlıklara yatırım yapılması riskinin (yatırım riski) çalışan üzerinde olduğunu belirtmektedir.

Tanımlanmış fayda planları bu noktada tanımlanmış katkı planlarından ayrılmaktadır. Tanımlanmış fayda planlarında aktüeryal risk ile

yatırım riski işletme üzerindedir. Çünkü bu planda işletmenin yükümlülüğü, sadece plana katkıda bulunduğu pay ile sınırlı değildir. İşletme, çalışma dönemi sonrasında çalışanlarına sağlamayı taahhüt ettiği tüm faydalara katlanmak zorundadır. Dolayısıyla, yalnızca katkı payı ödemekle sorumlu olmayan işletme, aynı zamanda, katkılarının getirisini ve hatta önceki uygulamaları nedeniyle işletme politikası haline gelmiş faydaları da garanti etmektedir. Örneğin, işletme, geçmiş yıllarda enflasyonun gelecek faydalar üzerinde yaratmış olduğu erozyonu engellemek için yaptığı düzeltmeleri, tüm çalışanları için uygulamak zorundadır.

1.2.2. Plan Çeşitleri

TMS 19, tanımlanmış katkı planları ile tanımlanmış fayda planlarını üç başlık altında incelemektedir. Bunlar, çok sayıda işverenin dahil olduğu fayda planları, devlet planları ve sigorta edilen faydalardır. Standart, bu bahsi geçen faydalar açısından tanımlanmış katkı planları ile tanımlanmış fayda planları arasındaki farkları açıklamaktadır.

1.2.2.1. Çok Sayıda İşverenin Dahil Olduğu Fayda Planları

TMS 19, çok sayıda işverenin dahil olduğu fayda planlarını, devlet planları dışında kalan, birden çok işverenin dahil olduğu tanımlanmış katkı planları veya tanımlanmış fayda planları olarak tanımlamaktadır. Çok sayıda işverenin dahil olduğu fayda planları, plan varlığına katkıda bulunan işletmelerin ortak yönetimi altında değildir. Ayrıca, bu planlar, sadece bir tek işletmenin çalışanlarının değil, katkıda bulunan tüm işletmelerin çalışanlarının faydalarını karşılamaktadır. Diğer bir deyişle, çalışanların hangi işletmede çalışıyor olduğu, ne işletmelerin yapacağı katkı miktarı ile ne de çalışanların elde edeceği fayda düzeyi ile ilişkilidir.

Bu planların tanımlanmış fayda planları gibi muhasebeleştirilmesi gerekmektedir. Ancak bu yöntemin kullanılabilmesi için gerekli olan bilgi eksikse, o takdirde, işletme bu planı tanımlanmış katkı planı olarak muhasebeleştirir ve ilgili planın bir tanımlanmış fayda planı olduğunu ve bilgi eksikliğinin nedenini kamuoyuna açıklaması gerekmektedir. Ayrıca

işletmeler, planda ortaya çıkabilecek fazla veya eksik değerlerin gelecekteki katkıları etkileyecek olması durumunda da, bu fazla veya eksik değer ile ilgili bilgileri, hangi yöntemle belirlendiklerini ve varsa işletmeye olan etkilerini de kamuoyu ile paylaşmak durumundadırlar.

TMS 19, çok sayıda işverenin dahil olduğu fayda planlarından ayrılan planlara da yer vermektedir. İlk olarak, grup idare planlarının farkını belirtmektedir. Grup idare planlarının amacı, her bir işletmenin plan varlıklarını aynı havuzda toplayarak, yatırım, yönetim ve idare giderlerinin azaltılmasıdır. Ayrıca bu planlarda her bir işletme, çalışanlarının bireysel faydaları açısından birbirinden bağımsız olarak sorumludur. Dolayısıyla, işletmeler diğerlerinin mevcut veya eski çalışanlarından kaynaklanan aktüeryal risklere katlanmazlar. Grup idare planları muhasebe sorunlarına da yol açmamaktadır. Çünkü, bu planlar hakkındaki bilgiler bunların sadece bir tek işverenin planı olduğunu göstermeye yetmektedir. Son olarak grup idare planlarının standartta yer alan bilgiler doğrultusunda, planın özellikleri göz önünde bulundurularak, tanımlanmış katkı planları veya tanımlanmış fayda planları olarak sınıflandırılmaları gerekmektedir.

Standartın çok sayıda işverenin dahil olduğu fayda planlarından ayırdığı bir diğer plan türü ise, ortak kontrol altında bulunan işletmeler tarafından risklerin paylaşıldığı tanımlanmış fayda planlarıdır. Burada işletmeler ana ortaklık ve ona bağlı ortaklıklarda olduğu gibi ortak bir kontrol altındadır.

1.2.2.2. Devlet Planları

Devlet planları, bütün işletmeleri ya da belirli bir sektördeki işletmeleri kapsamak üzere bir yasa aracılığıyla düzenlenmiş planlardır. Bu plana tabi işletmelerin plan üzerinde herhangi bir kontrolü veya etkisi bulunmamaktadır. Planların idaresi, devlet erkinin elinde bulunmaktadır. Diğer bir deyişle, plan, ulusal, yerel devlet yönetimleri veya sadece bu amaç için kurulmuş, sosyal güvenlik kurumu gibi bir organizasyon tarafından yürütülür.

Devlet planları, planın işletmelere getirdiği yükümlülükler göre tanımlanmış katkı planları veya tanımlanmış fayda planları olabilmektedir. Standart, devlet planlarının genellikle tanımlanmış katkı planları olduğunu belirtmektedir. Çünkü standart, devlet planlarının çoğunda işletmelerin gelecek dönemlere ilişkin faydaları ödemelerine yönelik bir yaptırım bulunmadığını ve bu nedenle de genellikle tanımlanmış katkı planı olduklarını öne sürmektedir. Ancak bu tür yaptırımların bulunduğu devlet planlarının tanımlanmış fayda planı olarak değerlendirilmesi gerekmektedir.

Standart, devlet planlarının çok sayıda işverenin dahil olduğu planlar gibi muhasebeleştirilmesi gerektiğini belirtmektedir.

1.2.2.3. Sigorta Edilen Faydalar

TMS 19, son olarak, işletmelerin çalışanlarının çalışma hayatını sona erdirmesi nedeniyle hak edeceği faydalara ilişkin plan çeşitlerinden sigorta edilen faydalara değinmektedir. Buna göre, işletmeler, çalışanlarının işten ayrılma sonrasında fayda sağlayan planları finanse edebilmek amacıyla sigorta primi ödeyebilmektedir. Bu durumda da işletmenin bu sigorta ettirdiği faydaları, tanımlanmış katkı planı veya tanımlanmış fayda planı olarak görmesi gerektiğini belirtmektedir. Sigorta edilen faydalar genellikle tanımlanmış katkı planları olarak görülmektedir. Çünkü işletme yalnızca sigorta edilen faydalar için prim ödemekte ve sigortanın faydaların tamamını karşılamadığı takdirde ek bir ödeme yapmak zorunda kalmamaktadır. Ancak, işletmenin ek bir ödeme yapmak zorunda olduğu konusunda herhangi bir yükümlülüğü bulunduğu durumda, işletmenin bu planları tanımlanmış fayda planları olarak dikkate alması gerekmektedir.

Standartın altını çizdiği bir diğer nokta ise, işletmenin çalışanlarının faydaları ile ilgili yükümlülükleri ile sigorta edilmiş faydalar arasında doğrudan bir ilişki olmaması gerektiğidir.

1.2.3. Ölçme ve Muhasebeleştirme

TMS 19 tanımlanmış katkı planları ile tanımlanmış fayda planlarının nasıl muhasebeleştirileceğini ayrı ayrı ele almaktadır.

1.2.3.1. Tanımlanmış Katkı Planlarının Muhasebeleştirilmesi

Poterba ve diğerleri (2007, s.2063), Amerika'da tanımlanmış fayda planı uygulamasının yaygın olmasına karşın, son yirmi yılda, tanımlanmış katkı planlarına doğru bir geçiş olduğunu ve birçok işletmenin yeni işe alımlarında katkı planlarını teklif ettiklerini belirtmektedir. Bunun nedenlerinden biri, tanımlanmış katkı planlarının muhasebeleştirilmesinin genel olarak basit olmasıdır. Çünkü standardın da öngördüğü şekliyle, çalışanları için bir plan varlığı olan yükümlülüğü, belirli tutardaki katkılar olan bir işletmenin herhangi bir aktüeryal kazanç veya kayıp olasılığı olmadığından aktüeryal bir tahminde bulunması gerekmemektedir. Ayrıca, bu yükümlülükler, çalışanın hizmet sunduğu dönem sonrasındaki on iki aylık süre sonunda ödenebilir hale gelecek olanlar hariç⁵, herhangi bir şekilde iskonto edilmemektedir.

Bu çerçevede, bir işletme, çalışanlarının hizmetleri karşılığında tanımlanmış katkı planına ödemiş bulunduğu katkı tutarlarını borç kaydı ile muhasebeleştirmek zorundadır. Bu, tahakkuk eden bir giderdir ve gelir tablosunda gider olarak yer alması gerekmektedir. Bilançoda ise, ödenmiş olan katkı payları düşüldükten sonra kalan tutarın borç olarak gösterilmesi gerekmektedir. Fakat işletme belli bir dönem için ödemesi gereken tutardan fazlasını ödemiş ise, bu durumda gelecekte ödenecek tutardan mahsup etmek üzere bu fazla tutarı varlık (diğer bir deyişle peşin ödenen gider) olarak muhasebeleştirmek zorundadır. Diğer taraftan, başka bir standart⁶ ilgili faydaların varlık maliyetine eklenmesine izin verdiği veya bunu gerekli kıldığı durumlarda, işletme bu katkıları gider olarak değil, ilgili standartların öngördüğü şekilde muhasebeleştirmek durumundadır.

1.2.3.2. Tanımlanmış Fayda Planlarının Muhasebeleştirilmesi

Gustman ve Steinmeier (1992, s.362), tanımlanmış fayda planlarının çoğu işletmenin çalışanlarına sağladığı öncelikli emeklilik planı olduğunu ve bunun özellikle zorunlu emekliliğin kaldırılmasından⁷ itibaren

⁵ Standart, bu tür bir yükümlülük mevcut olduğunda tanımlanmış fayda planları için kullanılan iskonto oranının kullanılabileceğini belirtmektedir.

⁶ UMS 2 mamul üretiminde kullanılan işçilik giderlerinin üretilen mamulün maliyetine eklenmesini öngörmektedir.

⁷ 1978 ve 1980 yıllarındaki düzenlemelerle ABD zorunlu emekliliği kademeli olarak kaldırmıştır (Wachter, 2002).

artmış olduğunu belirtmektedir. Tanımlanmış fayda planlarının daha çok uygulanıyor olmasının yanı sıra, muhasebeleştirilmesi de daha karmaşıktır. Epstein ve Mirza (2005, s.532)'ya göre, tanımlanmış katkı planları ile karşılaştırıldığında daha karmaşık olmasının nedeni, işverenin sorumluluğunun hem cari dönemde yapılacak katkıyı hem de faydaların ödenmesi sırasında eksik kalan kısımları kapsıyor olmasıdır.

TMS 19, tanımlanmış fayda planlarının gider ve yükümlülüklerin değerlemesi sırasında aktüeryal varsayımlar yapılması gerektiğinin ve ayrıca, bu planların faydalarının çalışanların hizmet verdiği dönemin çok daha sonrasında gerçekleşecek olması nedeniyle işletmenin yükümlülüklerinin iskonto edilerek ölçülmesi gerektiğinin altını çizmektedir. Bununla ilgili olarak şöyle bir örnek verilebilir:

Bir fayda planına göre kıdem tazminatı, çalışanın emekli olduğu tarihte alacağı ücretin çalıştığı yıl sayısı ile çarpımı kadardır. 01.01.2005 tarihinde işe girip emeklilik tarihine (2035 yılı) kadar çalışacağı varsayılan bir çalışan ile ilgili olarak, çalışanın en son aldığı maaşın 1.000 TL olduğu, ücret artışının her yıl enflasyon oranında olacağı ve işletmenin faaliyet gösterdiği sektördeki uzun vadeli tahvillerin faiz oranının %10 olduğu varsayımı altında, kıdem tazminatı TMS 19'a uygun olarak aşağıdaki gibi bulunmaktadır.

İşe Giriş Tarihi		01.01.2005	
Bilanço Tarihi		31.12.2010	
Cari Yıl Ücreti	(A)	1.000,00	
Emekliliğe Kalan Yıl Sayısı	(B)	25	
Tahmini Enflasyon Oranı		%5	
Ücret Artış Projeksiyonu	(C)	%5	
Faiz Oranı	(D)	%10	
Kıdem Tazminatına Esas Ücret	(E)	3.225,10	$A \times (1+C)^{(B-1)}$
Emeklilikteki Kıdem Tazminatı	(F)	96.753,00	$E \times 30$
İskonto Oranı	(G)	0,0923	$1 / (1+D)^B$
İndirgenmiş Kıdem Taz. Yükümlülüğü		8.929,91	$F \times G$

TMS 19'a göre işletme 31.12.2010 tarihinde bu çalışanı için toplam 8.929,91 TL karşılık ayırmış olmalıdır. İşletmenin 31.12.2009 tarihi itibarıyla bu çalışanı için 8.000 TL karşılık ayırmış olduğu varsayıldığında, 31.12.2010 tarihinde işletme karşılık hesaplarına 929,91 TL kaydedecektir. Bu koşullar altında işletmenin 2010 yılının bilanço tarihinde yapacağı muhasebe kaydı şu şekilde olacaktır:

7 - MALİYET HESAPLARI	929,91	
- 730 - Genel Üretim		
- 740 - Hizmet Üretim		
- 750 - Araştırma ve Geliştirme		
- 760 - Pazarlama, Satış, Dağıtım		
- 770 - Genel Yönetim		
472 - KIDEM TAZMİNATI KARŞILIĞI		929,91

Diğer taraftan, standardın, planların işverenlerce finanse edildiği durumlara da uygulanması zorunludur. Daha açık bir ifadeyle, bazı emeklilik planlarının içeriği çeşitlilik gösterebilmekte ve çoğu zaman, bu planlar işverenden farklı bir işletme ya da fonun varlığını gerektirmektedir. Bu fona işveren hatta bazen çalışanlar katkıda bulunmakta ve faydalar bu fon tarafından ödenmektedir. Genellikle, işveren, fonun faydaları karşılamakta yetersiz kaldığı durumlarda eksik kalan fayda tutarını ödemektedir. Dolayısıyla, bu şekilde düzenlenmiş bir fonun da tanımlanmış fayda planı olarak kabul edilmesi gerekmektedir.

Standart, tanımlanmış fayda planlarının muhasebeleştirilmesini aşama aşama belirtmektedir. Buna göre, ilk olarak bir işletme, çalışanlarının cari ve önceki dönemdeki hizmetlerine karşılık olarak elde ettikleri getirinin gerçeğe yakın bir biçimde tahminini sağlayabilmek üzere aktüeryal yöntemler kullanmak zorundadır. Yani işletmenin faydanın gerçek maliyetini öngörebilmesi için, örneğin, ne kadarlık bir faydanın cari ve önceki dönemlerdeki hizmetlere ilişkin olduğuna karar vermesi, işten ayrılma veya ölüm gibi demografik değişkenler ile ücret artışları veya sağlık giderleri gibi mali değişkenleri tahmin etmesi gerekmektedir.

İkinci olarak, tanımlanmış fayda planının bugünkü değerinin ve cari hizmet maliyetinin ölçülmesi için öngörülen yükümlülük yöntemi kullanılarak

fyandanın iskonto edilmesi gerekmektedir. Üçüncü olarak, her bir plan varlığın gerçek değerinin tahmin edilmesi gerekmektedir. Daha sonra, aktüeryal kazanç ve kayıpların toplam değerini ve bunların ne kadarının muhasebeleştirileceğine karar verilmesi gerekmektedir. Son olarak, plana ilişkin bir değişiklik veya yenilik olması halinde, geçmiş hizmet maliyetlerinin belirlenmesi; planın sona ermiş veya kapsamı daraltılmış olması halinde ise, gerçekleşen kazanç ve kayıpların belirlenmesi gerekmektedir. İşletmeler, birden çok tanımlanmış fayda planına sahipse, bütün bu aşamaları her birine tek tek uygulamak zorundadır.

1.2.3.3. Zimni Kabulden Doğan Yükümlülüklerin Muhasebeleştirilmesi

TMS 19, işletmelerin yalnızca dahil oldukları plandan kaynaklanan zorunlu yükümlülükleri değil, aynı zamanda işletmenin gayri resmi uygulamalarından kaynaklanan (zimni kabulden doğan) yükümlülüklerini de muhasebeleştirilmesi gerektiğinin altını çizmektedir. Bu yükümlülükler işletmeye çalışanlarına faydaları ödemekten başka bir alternatif bırakmamaktadır. Hatta işletmenin bu yükümlülüğünden kaçınması çalışanları ile arasındaki ilişkiye kabul edilemez bir biçimde zarar verebilecektir. Çoğu zaman, bu planlar, formal olarak işletmelere yükümlülüklerini sona erdirmeye hakkı tanımaktadır. Ancak, çalışanlar o işletmede çalışmaya devam ettiği sürece bunun yapılması çok zor olmaktadır. Bu nedenle standart, çalışma dönemi sonrası faydaları muhasebeleştirilirken, çalışanların geri kalan çalışma hayatları boyunca işletmenin bu yükümlülüğünü yerine getireceğini varsayması gerektiğini öngörmektedir.

1.2.3.4. Bilanço

TMS 19, tanımlanmış fayda planının yükümlülüğünün bilançoda aşağıda belirtilen tutarların net toplamı olarak gösterilmesi gerektiğini belirtmektedir:

- Tanımlanmış fayda yükümlülüğünün bilanço tarihindeki “bugünkü değeri”,
- Henüz muhasebeleştirilememiş aktüeryal kazançların eklenmesi veya aktüeryal kayıpların çıkarılması,
- Henüz muhasebeleştirilememiş geçmiş hizmet maliyetlerinin çıkarılması,
- Plan varlıklardan bilançoda doğrudan yer alması gerekenler varsa, bunların bilanço tarihindeki gerçeğe uygun değerinin de yükümlülüğün bilanço tarihindeki “bugünkü değeri”nden çıkarılması.

Bu şekilde bulunacak olan net tutar, tanımlanmış fayda planının bilançoda yer alacağı tutarı göstermiş olacaktır. Standart bazı özellikli durumlarla ilgili olarak açıklamalarda bulunmaktadır.

Buna göre, tanımlanmış fayda yükümlülüğünün “bugünkü değeri” ile kastedilen, herhangi bir plan varlığın gerçeğe uygun değerinin, yükümlülüğün bugünkü değerinden çıkarılmadan önceki brüt değeridir. Bu nedenle, standart, işletmenin tanımlanmış fayda yükümlülüğünün bugünkü değeri ile plan varlıkların gerçeğe uygun değerlerini, aradaki farkın anlamlı kalabilmesi için, düzenli olarak belirlemesi gerektiğini işaret etmektedir.

Standart, tanımlanmış fayda yükümlülüklerinin ölçülmesi esnasında profesyonel bir aktüerden yararlanılmasını zorunlu tutmasa da, tavsiye etmektedir. Çünkü, uygulama açısından, oldukça detaylı bir değerlendirme yapılması gerekmektedir. Ancak, standart, işletmeye bu değerlemelerin mevcut koşulların değişmesi durumunda güncellenmesi konusunda görev yüklemektedir.

Standartın altını çizdiği bir diğer konu ise, bilançoda yer alacak net tutarın eksi çıkması durumudur. Bu durumda bir yükümlülük değil bir varlık ortaya çıkacaktır. Bu varlığın bilançoda nasıl yer alması ile ilgili olarak standart bir yöntem sunmaktadır. Bu yöntem gereği, işletme, ortaya çıkan varlığın tutarı ile muhasebeleştirilmemiş aktüeryal kayıpların,

muhasebeleştirilmemiş geçmiş hizmet maliyetlerinin ve planla ilgili ortaya çıkacak ekonomik faydaların⁸ bugünkü değerinin toplamını karşılaştırır. Bu iki tutardan hangisi küçükse işletme onu bilançoda varlık olarak gösterir. Bu yöntem uygulanırken, işletmenin ekonomik fayda ile aktüeryal kayıplar ve geçmiş hizmet maliyeti ile arasında oluşabilecek farklardan dolayı bir zararla karşılaşmaması için, işletmenin bu farkları gecikmeksizin yukarıda belirtilen şekliyle muhasebeleştirilmesi gerekmektedir. Yani işletmenin tanımlanmış fayda planlarında bir fazlalığa sahip olması⁹ durumunda, planın mevcut koşulları temel alındığında, geri ödeme aracılığıyla veya gelecek katkı tutarlarını azaltarak bu fazlalığı telafi edemediği durumlarda bu yöntemi uygulaması gerekmektedir. Standart, bu şekilde elde edilmiş olacak olan bir kazancın muhasebeleştirilmesini yasaklamaktadır.

1.2.3.5. Gelir Tablosu

TMS 19, işletmenin aşağıda yer alan tutarların net toplamını kar veya zarar olarak muhasebeleştirilmesini öngörmektedir:

- Cari hizmet maliyeti
- Faiz maliyeti
- Plan varlıkları ile tazminat haklarından beklenen getiri
- İşletmenin muhasebe politikalarının gerektirdiği aktüeryal kazanç ve zararlar
- Geçmiş hizmet maliyeti
- Herhangi bir azaltma veya ödemenin etkisi
- Kar veya zarar olarak muhasebeleştirilmemiş olan ve tanımlanmış faydanın eksi çıkması nedeniyle daha düşük tutarın kullanılması sonucu ortaya çıkan fark

⁸ Bu ekonomik faydalar ileride ele alınacak olan plandan yapılacak ödemelerden veya planın koşullarını değiştiren bir azaltma sonucu ortaya çıkmaktadır.

⁹ Diğer bir deyişle, bilançoda yer alacak olan tanımlanmış fayda yükümlülüğünün eksi çıkması.

Diğer standartlara göre başka bir varlığın maliyetine eklenmesi gereken veya izin verilen tutarlar bulunması durumunda bunların o varlığın maliyetine dahil edilmesi gerekmektedir.

1.2.3.6. Tanımlanmış Fayda Yükümlülüklerinin Bugünkü Değeri ve Cari Hizmet Maliyeti

TMS 19, tanımlanmış fayda planlarının nihai maliyetinin çalışanın en son alacağı ücret gibi, çalışanın işi bırakması veya vefatı gibi, fonlanan bir plan açısından plan varlıklar üzerinden elde edilen kazançlar gibi bir çok değişkene bağlı olduğunu ve bu nedenle de maliyetin uzun bir dönem boyunca belirsizlik içerdiğini belirtmektedir. Bu belirsizliğin önüne geçip, planın gerçeğe uygun değerini belirlemek için bazı yöntemlerin uygulanması gerektiğinin altını çizmektedir. Buna göre, işletmenin;

- aktüeryal bir değerlendirme yöntemi kullanmasını,
- faydayı çalışanların hizmet süresine bağlamasını,
- aktüeryal varsayımlarda bulunmasını,

zorunlu kılmıştır.

1.2.3.6.1. Aktüeryal Değerleme Yöntemi

TMS 19, işletmelere, tanımlanmış fayda planından kaynaklanan yükümlülüklerini, cari (ve eğer mümkünse geçmiş) hizmet maliyetlerini belirlemeleri için “Öngörülen Birim Kredi Yöntemi”ni kullanmalarını tavsiye etmektedir.

Öngörülen birim kredi yöntemi, fayda maliyetinin belirlenmesinde çalışanların hem geçmiş hem de gelecek hizmetlerini dikkate almaktadır. Bu yöntemin amacı, bütün emeklilik maliyetinin çalışanların her bir hizmet dönemine yaymaktır (Epstein ve Mirza, 2005, s.534).

1.2.3.6.2. Faydanın Hizmet Süresine Bağlanması

Öngörülen birim kredi yöntemi, cari hizmet maliyetinin ve tanımlanmış fayda planının bugünkü değerinin belirlenebilmesi için faydaların cari ve geçmiş dönem hizmetleri ile ilişkilendirilmesini gerekli kılmaktadır. Bu nedenle, TMS 19, planın gerçeğe uygun değerinin belirlenmesi için faydaların, planın fayda formülü dahilinde hizmet süresi ile ilişkilendirilmesini öngörmektedir. Ancak, çalışanların gelecek dönemlerdeki hizmetlerinin katkısı önceki dönemlerdekinden çok daha fazla olacaksa, standart, bu durumda işletmelerin fayda formülünden farklı olarak hizmet süresinin ilişkilendirilmesine olanak tanımaktadır. Buna göre, işletme, çalışanlarının plana göre fayda yaratmaya başlayan hizmetlerinin başladığı dönem ile ücret artışı haricindeki artışların fayda yaratmayacağı döneme kadar olan hizmetleri, doğrusal bir yöntem kullanarak değerlemede dikkate alabilmektedir. Standart, her halükarda çalışanın hizmetlerinin gelecekte daha büyük faydalar gerektireceğini ve bu nedenle faydanın hizmet süresine bağlanmasının gerekliliğini vurgulamaktadır.

1.2.3.6.3. Aktüeryal Varsayımlar

Tanımlanmış fayda planlarının değerlendirilmesi süreci, uzun bir dönemi ve bir çok belirsizliği içerdiği için, öngörülen birim kredi yönteminin uygulanması bazı varsayımların yapılması gerekliliğini de beraberinde getirmektedir. Bu varsayımlara aktüeryal varsayımlar denilmektedir. Aktüeryal varsayımlar, demografik ve finansal varsayımları içermektedir (Ernst&Young, 2006, s.2250).

Demografik varsayımlar, şimdiki ve gelecekteki çalışanların (ve bakmakla yükümlü oldukları kişilerin) özellikleri ile ilgilidir. Çalışma döneminde veya sonrasında meydana gelebilecek ölümler, erken emeklilik, malulen emeklilik ya da işten ayrılma oranları, bakmakla yükümlü olunan kişilerin plandaki payı ve sağlık planları kapsamındaki tazminat başvuru oranları örnek olarak verilebilir. Finansal varsayımlara örnek olarak ise, iskonto oranı, gelecekteki ücret ve fayda düzeyleri, sağlıkla ilgili faydalarda, tazminat başvuruları ile fayda ödemelerine ilişkin önemli idari maliyetler de

dahil olmak üzere gelecekteki sağlık maliyetleri ve plan varlıkların beklenen getiri oranı verilebilir (Ernst&Young, 2006, s.2250).

TMS 19, aktüeryal varsayımların tarafsız ve birbirleriyle uyumlu olması gerektiğini belirtmektedir. Standart, tarafsız varsayımların ne aşırı ihtiyatlı ne de tamamen ihtiyatsız olması gerektiğini, ayrıca, birbirleriyle uyumlu olması ve işverenin fayda planının nihai maliyetini belirleyecek olan değişkenlerle ilgili en iyi tahminleri de içermesi gerektiğini belirtmektedir. Aktüeryal varsayımların birbirleriyle uyumlu olabilmesi için, enflasyon, ücret artış oranları, plan varlıkların getirisi ve iskonto oranı gibi faktörler arasındaki ekonomik ilişkiyi açıklıyor olabilmesi gerekmektedir. Diğer taraftan, standart, finansal varsayımların, yükümlülüğün gerçekleşeceği dönemin bilanço tarihindeki beklentilere dayanması gerektiğini belirtmektedir.

1.2.3.6.3.1. İskonto Oranı

TMS 19, yukarıda da belirtildiği üzere, emeklilik fayda planlarının yükümlülüklerinin uzun dönemli olması nedeniyle, iskonto edilmeleri gerektiğinin altını çizmektedir. Ayrıca, standart, iskonto oranının paranın aktüeryal veya yatırım riskini değil, zaman değerini yansıtmaması gerektiğini belirtmektedir. İskonto oranı, fayda ödemelerinin tahmini zamanlamasını yansıtmaktadır. Uygulamada, fayda ödemelerine ilişkin para birimi, tutar ve tahmini zamanlamayı yansıtan tek bir ağırlıklı ortalama iskonto oranı kullanılabilmektedir.

Standart, iskonto oranının, kalitesi yüksek özel sektör tahvillerinin bilanço tarihindeki piyasa getirileri referans alınarak belirlenmesini öngörmektedir. Ancak, bu tür tahvillerin derin bir piyasasının bulunmaması halinde, devlet tahvillerinin bilanço tarihindeki piyasa getirilerinin esas alınabileceği belirtilmiştir.

Diğer taraftan, standart, fayda ödemelerinin tahmini vadeleri ile örtüşen uzun vadeli tahvillerin derin bir piyasası bulunmadığı bazı durumlarda, daha kısa vadeli ödemelerin iskonto edilmesinde kullanılan

uygun vadeli tahvillerin cari piyasa oranlarının kullanılabilceğini ve bu oranların daha uzun vadeli ödemelere ilişkin iskonto oranlarının tahmin edilmesinde esas alınabileceğini belirtmektedir. Çünkü, belirli fayda sorumluluğunun bugünkü değerinin, mevcut özel sektör veya devlet tahvillerinin vadelerinden daha uzun bir vadeye sahip olan faydalara uygulanan iskonto oranına karşı önemli ölçüde duyarlı olması olası değildir.

Standart, faiz maliyetlerinin, dönemin başında belirlenen iskonto oranı ile o döneme ilişkin fayda yükümlülüğünün (bu sorumlulukta meydana gelen önemli değişiklikler dikkate alındıktan sonraki) bugünkü değerinin çarpılması suretiyle hesaplanacağını öngörmektedir. Ancak, yükümlülüğün bugünkü değeri mali tablolara alınan yükümlülük tutarından farklı olacaktır. Bunun nedeni, söz konusu sorumluluğun, plana ait varlıkların makul değeri düşüldükten sonraki tutar üzerinden mali tablolara alınmasıdır. Buna ek olarak, bazı aktüeryal kazanç ve kayıplar ile geçmiş hizmet maliyetleri de derhal mali tablolara yansıtılmamış olabilmektedir.

1.2.3.6.3.2. Ücretler, Faydalar ve Sağlık Maliyetleri

TMS 19, emeklilikteki faydaların yükümlülüklerinin ölçümündeki temel dayanağın, yani varsayımların, bazı özellikleri yansıtması gerektiğini belirtmektedir. İlk olarak, gelecekteki tahmini ücret artışlarını yansıtması gerekmektedir. Ücret artışları ile ilgili bu tahminlerin, enflasyon, kıdem, terfi ve emek piyasasındaki arz – talep gibi ücretle ilgili bazı faktörleri içermesi gerekmektedir.

İkinci özellik, planda yer alan faydaların bilanço tarihindeki değeridir. Ancak, işletmenin bu planın öngördüğü uygulamalardan farklı olarak zımni kabulden doğan birtakım yükümlülüklerinin bulunduğu faydalar varsa, işletme bunların da aynı şekilde bilanço tarihindeki değerini dikkate almak durumundadır. Ayrıca, planın gereklilikleri veya işletmenin zımni kabulden doğan yükümlülükleri, gelecek dönemlerdeki faydaların değiştirilmesini gerektirirse, fayda yükümlülüğünün ölçümünün bu değişiklikleri de yansıtması lazımdır. Diğer taraftan, bu değişikliklerin planın kurallarından veya işletmenin uygulanagelen politikalarının sonucu olan zımni kabulden

doğan yükümlölüklerinden kaynaklanmaması durumunda işletmenin bunları dikkate almaması gerekmektedir.

Son olarak, varsayımlar, devletin emeklilikte sunduğu faydalardaki, diğer bir deyişle sağlık hizmetlerindeki hem enflasyondan kaynaklanan hem de sağlık maliyetlerine özgü değişimlerden doğacak olan gelecekteki değişiklikleri de yansıtmak zorundadır. Emeklilikte çalışanların ne boyutta ve ne sıklıkta sağlık hizmetinden faydalanacak olmasına ve bunların maliyetlerine ilişkin varsayımlar, emeklilikteki sağlık yardımlarının ölçümünde önem arz etmektedir. Ayrıca, işletme varsayımlarını oluştururken, kendi geçmiş deneyimlerini, sigorta şirketleri, sağlık hizmeti sunan kurumlardan alacağı teknik bilgiyi, çalışanlarının yaşları, cinsiyetleri gibi demografik faktörleri kullanmalıdır. Diğer taraftan, işletme, planın koşulları gereği, emeklilikteki sağlık maliyetlerinin karşılanmasına katkıda bulunması gerekiyorsa, varsayımlarını oluştururken bu durumu da göz önünde bulundurması gerekmektedir.

1.2.3.7. Aktüeryal Kazanç ve Kayıplar

TMS 19, işletmenin toplam fayda yükümlölüğünün bilanço değerini etkileyen aktüeryal kazanç ve kayıpların nasıl muhasebeleştirileceğini açıklamaktadır. Buna göre, bir önceki bilanço tarihi itibarıyla muhasebeleştirilmemiş aktüeryal kazanç ve kayıpların net tutarının gelir veya gider olarak muhasebeleştirilmesi gerekmektedir.

Diğer taraftan, aktüeryal kazanç ve kayıplardaki dalgalanmalar, fayda yükümlölüğünün gerçeğe uygun değerini etkiliyor ise, standart %10'luk bir koridor testinin kullanılmasının makul olacağını belirtmektedir. Buna göre net tutar, tanımlanmış fayda planının bugünkü değerinden veya plan varlıkların gerçeğe uygun değerinden hangisi büyük ise onu, %10 oranında aşması gerektiğini belirtmektedir. Bu koridor testi her bir fayda planı için ayrı ayrı uygulanmalıdır.

Standart, işletmelerin aktüeryal kazanç ve kayıpları gerçekleştikleri dönemde muhasebeleştirebileceklerini, ancak bu uygulamayı hem

tanımlanmış fayda planlarının hem de aktüeryal kazanç ve zararların tümü için yürütmesi gerektiğini belirtmektedir. Uzun dönemde, aktüeryal kazanç ve kayıplar birbirini mahsup edebilmektedir.

1.2.3.8. Geçmiş Hizmet Maliyetleri

TMS 19, tanımlanmış fayda yükümlülüğünün nihai maliyetinin ölçülmesi sırasında, geçmiş hizmet maliyetinin finansal tablolarda nasıl yer alacağını açıklamaktadır. Buna göre, geçmiş hizmet maliyeti ilgili faydaların gerçekleşeceği döneme kadarki süreye eşit olarak bölünür ve her birim her bir dönem için gider olarak muhasebeleştirilir. Geçmiş hizmet maliyeti, işletmenin mevcut tanımlanmış fayda planı kapsamında geçmiş hizmetlere ilişkin olarak ödenmesi gereken faydalarda değişiklik yapması veya faydaları geçmiş hizmetlerle ilişkilendiren yeni bir tanımlanmış fayda planı oluşturması durumunda ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle, geçmiş hizmet maliyeti, maliyette meydana gelen düzeltmeden kaynaklanan değişiklik olarak ölçülmektedir. Geçmiş hizmet maliyeti negatif olarak da ortaya çıkabilmektedir. Bu durumda, tanımlanmış fayda yükümlülüğünün bugünkü değeri azalmaktadır. Diğer taraftan, standardın geçmiş hizmet maliyeti olarak kabul etmediği faktörler de bulunmaktadır. Varsayılan ile gerçekleşen ücret artışları arasındaki farkın etkisi, bir işletmenin vermekle yükümlü olduğu isteğe bağlı fayda artışlarının az ya da fazla tahmin edilen tutarları, finansal tablolarda muhasebeleştirilmiş olan aktüeryal kazançlardan doğan fayda iyileştirmelerine ilişkin tahminler, çalışanların faydaya hak kazanmak için gereken yükümlülükleri yerine getirdiklerinde hak kazanılan fayda artışı (ki bu cari hizmet maliyetidir) ve gelecekteki hizmet için ödenecek faydayı azaltan değişikliklerin etkisi geçmiş hizmet maliyeti olarak kabul edilmemektedir.

1.2.3.9. Plan Varlıklar

TMS 19, plan varlıklarını, emeklilik fonları tarafından tutulan varlıklar ile belli özellikleri haiz sigorta poliçeleri olarak tanımlamaktadır. Bu emeklilik fonunun işletmeden ayrı olması ve işletmenin bu fonları yalnızca emeklilik faydalarını ödemek için kullanması gerekmektedir. Standart, ayrıca, iflas söz

konusu olsa dahi, bu varlıkların işletmenin ticari alacaklılarıncı el konulamaz özellikte olması gerektiğini vurgulamaktadır. Standart, bu varlıkların, fayda yükümlülüğünün tamamını karşıladığı veya peşinen ödenmiş faydaların karşılanması gibi durumlar dışında, işletme bünyesinde bulunmasına da izin vermemektedir. Son olarak, standartta, plan varlıkların işletme tarafından çıkarılmaması ve her birinin emeklilikteki faydalarla ilgili olması gerektiğinin altı çizilmektedir.

1.2.3.9.1. Plan Varlıkların Gerçeğe Uygun Değeri

TMS 19, gerçeğe uygun değeri, karşılıklı pazarlık ortamında, bilgili ve istekli taraflar arasında bir varlığın alış veya satışı yapılırken ortaya çıkan tutar olarak tanımlamaktadır. Eğer bu şekilde oluşan bir piyasa fiyatı bulunmuyorsa, o takdirde, gerçeğe uygun değer tahmin edilmesi gerekmektedir. Standart, bu tahmin için, beklenen nakit akımlarının plan varlıkların vadesini ve riskini yansıtan bir iskonto oranı ile iskonto edilmesini mümkün görmektedir.

1.2.3.9.2. Tazminatlar

Bazı durumlarda tanımlanmış faydaların bir kısmı ya da tamamı bir sigorta şirketi tarafından karşılanabilmektedir. Bu durum bir kesinlik arz etmekteyse, standart, işletmenin ödemediği bu tazminat hakkının ayrı bir varlık olarak muhasebeleştirilmesi gerektiğine işaret etmektedir. İşletme bu varlığı gerçeğe uygun değeri üzerinden muhasebeleştirmelidir. Her ne kadar işletme bu varlığı ayrı bir varlık olarak muhasebeleştirse de, diğer tüm açılardan işletmenin bu varlığı bir plan varlığı olarak kabul etmesi gerekmektedir.

Standart, özellikli sigorta poliçelerini bu başlıktaki sigorta poliçelerinden ayrı tutmaktadır. Çünkü özellikli sigorta poliçeleri zaten plan varlıklarıdır. Dolayısıyla standart, işletmelerin özellikli olmayan sigorta poliçeleri kapsamındaki tazminat haklarını fayda yükümlülüğünün belirlenmesinde indirim olarak dikkate almaları yerine, ayrı bir varlık gibi muhasebeleştirmelerini zorunlu tutmaktadır.

1.2.3.9.3. Plan Varlıkların Yatırım Getirisi

Standart, plan varlıkların yatırım getirisini, plan varlıklar üzerinden elde edilen faiz, kar payı ve diğer gelirler ile plan varlıkların gerçekleşen veya gerçekleşmeyen kazanç ve zararların toplamından her tür vergisel ve yönetsel giderlerin düşülmesi ile ulaşılan tutar olarak tanımlamaktadır.

İşletme, plan varlıkların beklenen getirisi ile gerçekleşen getirisi arasındaki farkı muhasebeleştirmelidir. Bu fark, %10 koridor sınırını aşan aktüeryal kazanç veya zararlara eklenmelidir.

1.2.3.9.4. İşletme Birleşmeleri

TMS 19, işletme birleşmelerinde, emeklilikte sağlanacak faydalardan doğan varlık ve borçların, yükümlülüğün bugünkü değerinden plan varlıkların gerçeğe uygun değerlerinin düşülmesi sonucu ortaya çıkan tutarın muhasebeleştirilmesi gerektiğini belirtmektedir.

1.2.3.10. Azaltma ve Ödemeler

Azaltmalar, işverenin, fayda planına dahil olan çalışan sayısını azalttığı veya fayda planının koşullarında değişiklik yaptığı durumlarda ortaya çıkmaktadır. Örneğin, işveren, gelecekte çalışanları için yerine getirmesi gerektiği yükümlülüklerin tamamını veya bir kısmını azaltabilmektedir.

Ödemeler ise, işverenin, fayda planının gerektirdiği gelecekteki tüm yükümlülüklerine son veren bir uygulamaya gitmesi durumunda ortaya çıkmaktadır. Örneğin, işveren çalışanlarına gelecekteki yükümlülükleri yerine toplu bir para ödemesi yapabilmektedir.

İşletmelerin, tanımlanmış fayda planına ilişkin azaltma ve ödemelerle ilgili kazanç veya zararları, ilgili azaltma ve ödemeler gerçekleştiğinde finansal tablolarına yansıtması gerekmektedir.

1.2.4. Sunum

TMS 19, işletmelerin bir planla ilgili bir varlığı başka bir planla ilgili borca mahsup edebilmelerine olanak sağlamaktadır. Ancak bunun için, işletmelerin buna yönelik bir yasal hakkı veya yükümlülükleri net olarak ödeme yani bir plandaki fazlalığı bir diğer plandaki borç için kullanması konusunda süregelen uygulamalarının olması gerekmektedir.

1.2.5. Açıklama

TMS 19, işletmeleri fayda planlarının özelliklerini ve dönem boyunca anılan planlarda meydana gelecek değişiklikleri ve bunların finansal etkilerini finansal tablolarında açıklamak konusunda zorunlu tutmaktadır. Bu açıklamalar işletmenin zımni kabulden doğan uygulamalarını da içermelidir.

Diğer taraftan, işletmenin birden çok fayda planından kaynaklanan yükümlülüğü varsa, işletme bunların her biri için ayrı ayrı veya bunları gruplandırarak açıklamalarda bulunabilmektedir. Bu konuda standart, gruplama yapacak işletmelere, planları gruplarken coğrafik koşullar, risk seviyeleri gibi kriterler kullanmalarını tavsiye etmektedir.

Standart, açıklamaların ilişkide bulunulan şirketlerle ilgili fayda planlarını ve kilit pozisyondaki yöneticilere emekliliklerinde sağlanacak faydaların ne olduğunu da içermesi gerektiğini belirtmektedir.

1.3. Çalışanlara Sağlanan Diğer Uzun Vadeli Faydalar

TMS 19, çalışanlara sağlanan diğer uzun vadeli faydaları, emeklilik faydaları ile işten çıkarma tazminatları dışında kalan ve çalışanların işten ayrıldığı dönemi takip eden on iki aylık süreden sonra ödenebilir hale gelecek faydalar olarak tanımlamaktadır. Standart, bu faydalara örnek olarak aşağıdaki faydaları göstermektedir:

- Uzun süreli ücretli izinler veya görevler
- Jübile gibi uzun vadeli faydalar

- Uzun dönemli maluliyet faydaları
- Çalışanların kar payı, ikramiye ve her türlü ertelenmiş tazminatı, hizmet sundukları dönemi izleyen on iki ay ve sonrasındaki bir dönem içinde elde edebilecekleri durumlar

1.3.1. Ölçme ve Muhasebeleştirme

TMS 19, çalışanlara sağlanan diğer uzun vadeli faydaların ölçme ve muhasebeleştirilmesinde tanımlanmış fayda planlarına uygulanan muhasebeleştirme ve değerlendirme yöntemlerinin kullanılacağını belirtmektedir. Ancak burada yapılacak hesaplama daha basittir. Buna göre, yerine getirilecek yükümlülüğün bilanço tarihindeki bugünkü değerinden plan varlıkların gerçeğe uygun değerinin çıkarılması sonucu bulunacak net değer muhasebeleştirilir.

Bulunan net değer, başka bir standart tarafından bir varlık maliyetine eklenmesini gerektirmiyorsa gider olarak muhasebeleştirilir.

Bu fayda açısından özellikli bir durum ise, uzun dönemli maluliyet faydalarının değerlemesidir. Eğer tazminatın miktarı hizmet süresinin uzunluğuna bağlı ise hizmet sunulmaya başladığında yükümlülük de doğmuş olmaktadır. Bu yükümlülüğün değerlemesi, ödemenin yapılmasının gerekme olasılığı ile ödeme gerektiren sürenin uzunluğuna ilişkin olasılığı yansıtmaktadır. Ancak, tazminatın hizmet süresine bağlı olmaksızın her çalışan için aynı olması durumunda, maluliyete sebebiyet veren durumun ortaya çıktığı anda finansal tablolara yansıtılması gerekmektedir.

1.3.2. Açıklama

TMS 19, bu faydalar için başka standartlar zorunlu kılmamışsa belirli açıklamalar yapılmasını zorunlu tutmamaktadır.

1.4. İşten Çıkarma Tazminatları

İşine son verilen veya gönüllü olarak işten ayrılan çalışanlara bunun karşılığında kıdem veya işten çıkarma tazminatı adı altında ödemeler

yapılmaktadır. Bu ödemenin ücret mi, kusursuz sorumluluk esasına dayanan bir tazminat mı, işsiz kalınması nedeniyle ödenen bir tazminat mı, işçinin sadakatının bir göstergesi olan bir ikramiye mi, yoksa tamamıyla kendine has bir kurum mu olduğu tartışılmaktadır (Başterzi, 1995, s.315-321).

TMS 19 ise işten çıkarma tazminatının, çalışanın hizmetinden değil, işten çıkarılmasından kaynaklandığını benimsemektedir. Dolayısıyla, standart, işten çıkarma tazminatlarını diğer faydalardan farklı olarak ele almaktadır. Tazminat, işverenin emeklilik tarihinden önce çalışanın işine son vermesi ya da çalışanın söz konusu tazminat karşılığında isteyerek işten ayrılması durumlarında ödenebilir hale gelmektedir.

1.4.1. Ölçme ve Muhasebeleştirme

TMS 19, işletmelerin, bir veya bir grup çalışanı emeklilikten önce işten çıkarması veya çalışanın gönüllü olarak işten ayrılması durumlarında işten çıkarma tazminatını, borç ve gider olarak muhasebeleştirilmesi gerektiğini belirtmektedir.

İşletmenin çalışanlarını işten çıkarabilmesi için detaylı bir işten çıkarma planına sahip olması gerekmektedir. Bu planın da, işine son verilecek çalışanların yeri, görevi ve yaklaşık sayısı, her bir görev ve sınıf için ödenecek tazminat ile yürürlüğe konulacağı zamanı içeren bir plan olması gerekmektedir. Böyle bir plan olmasa bile, kanun, çalışanlar ile yapılan sözleşmeler veya işletmenin kendi uygulamaları bile işletmeyi böyle bir tazminat ödemek zorunda bırakabilmektedir. Bu ödemelerin de işten çıkarma tazminatı olarak kabul edilmesi gerekmektedir.

Diğer taraftan, çoğu işletmede kendi isteği ile ayrılana kıdem tazminatı ödenmemesi gerekirken ödenmesi, ödenecek kıdem tazminatı tutarının artırılması, işten ayrıldıktan sonra belirli bir süre veya yeni iş buluncaya kadar ödeme yapılması gibi ihtiyari yapılan ek ödemeler görülmektedir. Bu tür ödemelerin çalışanın verdiği hizmetle ilgisi yoktur,

ancak işletmeyi bir yükümlülük altına sokmaktadır (Örten ve diğerleri, 2007, s.292).

İşten çıkarma tazminatları, bazı koşullar altında, ödeneceği kesin olan faydalardandır; ancak, belli olmayan ödemenin ne zaman gerçekleşeceği. Bunun yanı sıra, nasıl kabul edilirse edilsin, bu tazminatlar işten ayrılma sonrası sağlanan fayda olarak muhasebeleştirilmelidir. Ayrıca, işten ayrılma tazminatları, işletmeye gelecekte ekonomik yarar sağlamayacağı için doğrudan gider olarak muhasebeleştirilmelidir.

İşten ayrılma tazminatları, bilanço tarihinden sonraki on iki ay içinde ödenecek ise, bu takdirde, tanımlanmış fayda planlarında açıklanan iskonto oranı ile iskonto edilmeleri gerekmektedir.

1.4.2. Açıklama

TMS 19, işten çıkarma tazminatları için başka standartların zorunlu kıldığı durumlarda belirli açıklamalar yapılmasının gerektiğinin altını çizmektedir. Örneğin, TMS 24 çerçevesinde, üst düzey bir yöneticinin işine son verilmesi durumunda, işletme bu çalışana ödediği tazminatı kamuoyuna açıklamalıdır.

İKİNCİ BÖLÜM

TÜRKİYE CUMHURİYET MERKEZ BANKASI'NIN ÇALIŞANLARINA SAĞLADIĞI FAYDALAR VE MUHASEBELEŞTİRME ESASLARI

Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası mali tabloları, yürürlükteki Vergi Usul Kanunu ve Türk Ticaret Kanunu (TTK)'nin ilgili hükümleri ile 1211 sayılı TCMB Kanunu'na uygun olarak düzenlenmektedir. Tüm gelir ve gider kalemleri tahakkuk esasına göre muhasebeleştirilmektedir. İhtiyatlılık ilkesi gereği, gelecek yıllarda doğabilecek riskler ve/veya yükümlülükler için karşılık ayrılmaktadır. Bu karşılıkları oluşturan kalemlerden emekli ikramiyesi ile kıdem tazminatı karşılıklarının hesaplanmasında, cari dönem yükümlülük tutarları dikkate alınmaktadır (Aydoğdu ve Çalık, 2009, s.4-7).

2.1. Kısa Vadeli Faydalar

2.1.1. Maaş ve Ücretler

TCMB çalışanlarının ücret rejimi, 1211 sayılı Kanun'un 33'üncü maddesi ile belirlenmiştir. İlgili kanun maddesinde;

“Banka Başkan (Governör) ve Başkan (Governör) Yardımcıları'nın aylık ücretleriyle temsil ödenekleri, Bakanlar Kurulunca tespit olunur.

Yönetim Komitesi Başkan ve Üyelerine, Şubeler ve Banknot Matbaası Yönetim Komiteleri Başkan ve Üyelerine, bu görevleri dolayısıyla aylıklarının üçte ikisini aşmamak kaydıyla verilecek ek ücret, Banka Meclisince tayin olunur.

Diğer memurların aylıkları, kendilerini atamaya yetkili Banka Meclisi ve Merkez Yönetim Komitesince, yukarıdaki ücretler göz önünde bulundurulmak suretiyle tespit olunur. Bu tespit nazara alınacak esaslar ile memurlara ait görev seyahat yollukları ve sair bütün hususlar 32 nci maddede gösterilen statüde belirtilir.”

denilmektedir.

Bu kanun maddesine göre, Banka yönetiminin ücretleri Bakanlar Kurulu Kararları (BKK) ile belirlenmektedir.

Diğer çalışanların ücretleri ile ek ödemeleri ise, 1211 sayılı Kanun'daki yetki çerçevesinde, TCMB Memurları Yönetmeliği, TCMB Aile ve Sağlık Yardımları Yönetmeliği, TCMB Harcırah Yönetmeliği, ilgili yıl Banka Bütçesi ve Banka Meclisi (BM) Kararları ile belirlenmektedir.

2.1.1.1. Banka Meclisi, Para Politikası Kurulu, Denetleme Kurulu ve Yönetim Komitesi Üyelerinin Aylık, Ücret, Ödenek ve Tazminatları

2.1.1.1.1. Banka Meclisi ve Para Politikası Kurulu Üyelerinin Aylık ve Tazminatları

BM'nin kuruluşu 1211 sayılı Kanun'un 19'uncu maddesinde açıklanmıştır. Ayrıca, anılan maddede BM üyelerinin aylık ve tazminatlarının BKK ile tespit edileceği hüküm altına alınmıştır.

Para Politikası Kurulu (PPK)'nin kuruluşu ise, 1211 sayılı Kanun'un 22/A maddesinde açıklanmış olup, anılan maddede PPK Üyelerinin BM Üyeleri ile aynı mali ve sosyal haklara sahip olacakları belirtilmiştir.

BM üyelerinin maaşları, aylık, ek gösterge ve banka meclisi tazminatından oluşmaktadır. Söz konusu tutarlar, 1211 sayılı Kanun'un 19'uncu ve 22/A maddesindeki yetkiye istinaden alınan 7/17505 ve 86/10257 sayılı Bakanlar Kurulu Kararları ile belirlenmiş olup, her ay peşin olarak ödenmektedir.

2.1.1.1.2. Denetleme Kurulu Üyelerinin Ücretleri

Denetleme Kurulunun kuruluşu 1211 sayılı Kanun'un 23'üncü maddesinde açıklanmıştır. Anılan Kanun'un 24'üncü maddesinde Denetleme Kurulu Üyelerine verilecek ücretlerin Bakanlar Kurulunca tespit edileceği belirtilmektedir.

Bakanlar Kurulu'nun 94/5743 sayılı Kararı ile Denetleme Kurulu Üyelerinin ücretleri belirlenmiş olup, her ay peşin olarak ödenmektedir.

2.1.1.1.3. Yönetim Komitesi Üyelerinin Aylık ve Temsil Ödenekleri

Yönetim Komitesinin kuruluşu 1211 sayılı Kanun'un 30'uncu maddesinde açıklanmıştır. Buna göre, Yönetim Komitesi, Başkan ve Başkan Yardımcılarından oluşmaktadır. 1211 sayılı Kanun'un 33'üncü maddesinde Başkan ve Başkan Yardımcılarının aylık ücretleri ile temsil ödeneklerinin Bakanlar Kurulu Kararı ile tespit edileceği belirtilmektedir.

Başkan ve Başkan Yardımcılarının maaşları, aylık, ek gösterge ve temsil ödeneğinden oluşmaktadır. Bu tutarlar, 86/10257 sayılı BKK ile belirlenmiş olup her ay peşin olarak ödenmektedir.

2.1.1.2. Personel Maaşları

Banka personeli ile ilgili hükümler, 1211 sayılı Kanun'un 32 ila 35'inci maddelerinde yer almaktadır. Kanun'un 32'nci maddesinde, Banka personelinin Banka memurları ile Banknot Matbaası işçilerinden oluştuğu belirtilmiştir. Aynı maddede, Banka personelinin, 1211 sayılı Kanun ile BM tarafından düzenlenecek olan statü hükümlerine tabi olduğu hüküm altına alınmıştır. BM tarafından TCMB Memurları Yönetmeliği, TCMB Aile ve Sağlık Yardımları Yönetmeliği ve TCMB Harcırah Yönetmeliği yürürlüğe konulmuştur. Ayrıca, Kanun'un 32'nci maddesinde, ihtiyaç halinde BM Kararı ile sözleşmeli olarak yerli ve yabancı uzmanların da çalıştırılabileceği belirtilmiştir.

2.1.1.2.1. Memur Aylıkları

Banka memurlarının aylıkları, TCMB Memurları Yönetmeliği'nin 17, 18, 20, 21 ve 22'nci maddeleri ile BM'nin 11.07.1989, 18.12.1990, 12.01.1995 tarih ve sırasıyla 5687/15286, 5988/15587, 6805/16404 sayılı kararları ile belirlenmiştir. Buna göre, memurların maaşları, aylık, ek gösterge, taban aylığı ve kıdem aylığından oluşmaktadır. Söz konusu tutarlar, her ay peşin olarak ödenmektedir.

2.1.1.2.2. Yurt Dışı Temsilcilik Memurlarının Aylıkları

TCMB Memurları Yönetmeliği'nin 21'inci maddesinde yurt dışı temsilciliklerde sürekli görev yapacak olan memurların aylıklarının TCMB tarafından belirleneceği ifade edilmiştir. Buna göre, yurt dışı temsilcilik memurlarının aylıkları, her ay döviz cinsinden peşin olarak ödenen net aylıkları ile BM'nin 17.12.2010 tarih ve 9394/18993 sayılı kararı uyarınca ödenen konut kiralardan oluşmaktadır.

2.1.1.2.3. Sözleşmeli Personelin Aylıkları

1211 sayılı Kanun'un 32'nci maddesinde belirtildiği üzere TCMB yerli ve yabancı uzmanları sözleşmeli olarak çalıştırabilmektedir. Söz konusu sözleşmeli personelin aylıkları, TCMB ile personel arasında düzenlenen hizmet sözleşmelerinde belirlenmekte ve her ay peşin olarak ödenmektedir.

2.1.1.2.4. Banknot Matbaası İşçilerinin Ücretleri

TCMB ile Banknot Matbaası Genel Müdürlüğünde çalışan işçiler arasında imzalanan Toplu İş Sözleşmesi gereğince ödenen ücretlerdir. Bu çalışanların ücretleri TCMB Memurları Yönetmeliği hükümlerine göre değil, Toplu İş Sözleşmesi hükümlerine göre belirlenmekte ve çalıştıkları ayın sonunda ödenmektedir.

2.1.2. Ek Ödemeler

Ücretler, çalışanların hizmetlerinin karşılığı olmasının yanı sıra, çalışanlarının şirketlerine bağlılığını da ortaya koyan bir etkidir. Özellikle düşük ücretler, çalışanların motivasyonunun azalmasına ve hatta işi bırakmalarına neden olabilmektedir.

TCMB de bu bağlamda çalışanlarına ücretlerine ek olarak bazı ödemelerde bulunmaktadır. TCMB Memurları Yönetmeliği'nin 23 ila 33'üncü maddelerinde çalışanlara ödenecek ek ödemeler düzenlemiştir.

2.1.2.1. Yönetim Komiteleri Başkan ve Üyelerinin Ek Ücretleri

1211 sayılı Kanun'un 33'üncü maddesinde, Yönetim Komitesi Başkan ve Üyelerine, Şubeler ve Banknot Matbaası Yönetim Komiteleri Başkan ve Üyelerine, bu görevleri dolayısıyla aylıklarının üçte ikisini geçmemek üzere ek ücret verilebileceği ve ek ücretin tutarının BM tarafından belirleneceği belirtilmiştir. Bu ücret de diğer ücretler gibi, her ay peşin olarak ödenmektedir.

2.1.2.2. Ödenek

TCMB Memurları Yönetmeliği'nin 24'üncü maddesinde, memurlara buldukları görevler, bilgi, kıdem ve becerileri ile sorumluluk ve verim dereceleri gibi hususlar göz önünde tutularak, BM kararı ile belirlenecek usul ve esaslara göre ödenek verilebileceği belirtilmiştir. BM'nin 15.08.1988 tarih ve 5467/15066 sayılı kararı ile belirlenmiş bulunan gösterge tablosu kullanılarak ödenek tutarları belirlenmekte ve bu tutar her ay peşin olarak ödenmektedir.

2.1.2.3. Ek Ödenek

Ek ödenek, TCMB Memurları Yönetmeliği'nin 27'nci maddesinin (c) bendi uyarınca, çalışanların aylık, ek gösterge, taban aylığı, kıdem aylığı ile Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü ve Şubeler Yönetim Komiteleri ek ücreti toplamının %50'si tutarında her ay peşin olarak ödenen bir ücret kalemidir.

2.1.2.4. Yabancı Dil Tazminatı

TCMB Memurları Yönetmeliği'nin 25'inci maddesinde yabancı dil tazminatına hak kazanmak için gerekli koşullar belirtilmiş ve yabancı dil tazminatının ödenme esasları açıklanmıştır. Diğer taraftan, 27.07.1989 tarih ve 5690/15289 sayılı BM kararı uyarınca birden fazla yabancı dil bilen çalışanlara en fazla 3 dil için ve yabancı dili bilme dereceleri esas alınarak ödeme yapılmaktadır. Banka memurlarına ve sözleşmeli personeline, yabancı bir dili bildiklerini belgeledikleri takdirde, her ay peşin olarak

yabancı dil tazminatı ödenmektedir. Anılan Yönetmelik'in 25'inci maddesinde ayrıca, çalışanların her 5 senede bir bu belgelerini yenilemeleri gerektiği, aksi takdirde tazminatın kesileceği de hüküm altına almıştır.

2.1.2.5. Fazla Çalışma Ücreti

TCMB Memurlar Yönetmeliği'nin 30'uncu maddesinde, işlerin belirlenen çalışma saatleri içinde bitirilmesi gerektiği ancak birim başkanlarının veya şube müdürlerinin gerekli gördüğü hallerde, normal çalışma saatleri dışında çalışan memurlara saat başına ödenecek ücret tutarının ve bu ücretten kimlerin yararlanabileceğinin TCMB bütçesinde belirleneceği belirtilmiştir. TCMB bütçesinde fazla çalışma ücretinin kadro derecesi 2 ve daha aşağıdaki memurlar ile sözleşmeli çalışanlara ödenebileceği belirtilmiştir.

2.1.2.6. Kasa Tazminatı

TCMB Memurları Yönetmeliği'nin 26'ncı maddesinde, Müşterek Muhafaza Yönetmeliği kapsamında görevlerini yürüten çalışanlara, bu görevi fiilen yürüttükleri sürece kasa tazminatı verilebileceği hüküm altına alınmıştır. Kasa tazminatı, çalışanların sorumluluklarının ağırlıklarına göre farklı tutarlarda ödenmektedir. Sözleşmeli personelin de yararlandığı bu tazminat her ay peşin olarak çalışanlara ödenmektedir.

2.1.2.7. Özel İhtisas Tazminatı

TCMB Memurları Yönetmeliği'nin 27'nci maddesinin (a) bendinde yüksek lisans veya doktora eğitimi yapmış olan çalışanlara (sözleşmeli personel dahil) ödenecek olan özel ihtisas tazminatı düzenlenmiştir. BM tarafından belirlenen esaslar uyarınca, Banka bütçesinde yer alan tutarlar her ay peşin olarak ödenmektedir.

2.1.2.8. Makam, Görev ve Temsil Tazminatı

TCMB Memurları Yönetmeliği'nin 28'inci maddesinin (a) bendinde BM tarafından belirlenecek memuriyetlerde bulunan çalışanlara ödenecek

olan makam, görev ve temsil tazminatı düzenlenmiştir. Bu tazminatların verileceği görev unvanları, BM'nin 14.04.1997, 04.07.2000, 02.08.2002 tarih ve sırasıyla 7370/16969, 7965/17564, 8313/17912 sayılı kararları ile belirlenmiş bulunmaktadır. Bu kararlarda her bir görev unvanı için belirlenen gösterge rakamlarının aylık katsayısı ile çarpımı sonucu bulunacak tutar, ilgili çalışanlara her ay peşin olarak ödenmektedir.

2.1.2.9. Ek Ödeme

TCMB Memurları Yönetmeliği'nin 28'inci maddesinin (b) bendi uyarınca, 07.10.2008 tarih ve 9085/18684 sayılı BM kararı ile belirlenen esaslar çerçevesinde çalışanlara her ay peşin olarak ek ödeme yapılmaktadır.

2.1.2.10. Denetim Elemanları Görev, Sertifika ve Yeterlilik Tazminatı

TCMB Denetim Yönetmeliği'nin 8'inci maddesi uyarınca Denetim Genel Müdürüne görevini yürütmede yardımcı olmak üzere görevlendirilecek denetim elemanlarına, BM'nin 09.07.2009 tarih ve 9195/18794 sayılı kararı ile belirlenen tutarlarda, her ay peşin olarak denetim elemanları görev tazminatı ödenmektedir. Ayrıca, söz konusu Yönetmelik'in geçici 8'inci maddesinde belirtilen koşulları taşıyan denetim elemanlarına denetim elemanı olarak görevlerine devam ettikleri sürece her ay peşin olarak sertifika ve yeterlilik tazminatı ödenmektedir.

2.1.2.11. Harcırah

TCMB Harcırah Yönetmeliği ve TCMB Harcırah Uygulama Talimatı'nın 8, 10, 13 ve 14'üncü maddeleri uyarınca, yurt içinde veya dışında sürekli bir görevle başka yerlere atanan çalışanlara gündelik, yol gideri, aile gideri ile yer değiştirme gideri ödenmektedir.

Söz konusu Yönetmelik ve Talimat'ın 7, 9, 13 ve 14'üncü maddeleri ile BM'nin 07.05.2009 tarih ve 9161/18760 sayılı kararı uyarınca, yurt içinde veya yurt dışında geçici bir görevle başka yerlerde görevlendirilen

Çalışanlara gündelik, yol gideri, konaklama gideri, yurt içi veya yurt dışı çeşitli harcama gideri ve zaruri gider ödenmektedir.

Ayrıca, TCMB Denetim Yönetmeliği uyarınca, denetim, inceleme veya soruşturma için grevlerindirilen denetim elemanlarına, gündelik, yol gideri, konaklama gideri ve yurt içi çeşitli harcama gideri ödemektedir.

2.1.2.12. Banknot Matbaası İşçilerinin Ek demeleri

Banknot Matbaasında alışan işçilerin fazla çalışma ücretleri, doğum, ölüm, evlenme ve sosyal yardımları ile ihtisas zammı, yolluk, yol parası, yemek ve süt parası gibi ek ödemeleri de TCMB ile imzalanan Toplu İş Sözleşmesi hükümleri uyarınca ödenmektedir.

2.1.2.13. Ek Tazminat

TCMB Memurları Yönetmeliği'nin 29'uncu maddesinin (a) bendi uyarınca yaşama ve çalışma koşulları zor olan yerlerde sürekli görev yapan çalışanlara her ay peşin olarak ek tazminat ödenmektedir.

2.1.3. Sosyal Yardımlar

Sosyal yardımlar, ücret ve ek ödemelere ilave olarak, çalışanların yemek, barınma, sağlık gibi temel ihtiyaçlarını karşılayabilmeleri için parasal olarak ödenen yardımlardır. TCMB de bu bağlamda çalışanlarına sosyal yardımlarda bulunmaktadır.

2.1.3.1. Konut Tazminatı

TCMB Memurları Yönetmeliği'nin 29'uncu maddesinin (c) bendinde çalışanlara verilecek olan konut tazminatı düzenlenmiştir. Banka bütçesinde belirlenen esaslara göre, kendisi veya Bankada alışan eşi Bankanın tahsis ettiği lojmanlarda oturmayan çalışanlara (sözleşmeli personel dahil) her ay peşin olarak konut tazminatı ödenmektedir.

2.1.3.2. Aile Yardımı

TCMB Aile ve Sağlık Yardımları Yönetmeliği ile TCMB Aile ve Sağlık Yardımları Uygulama Talimatı'ndaki esaslar doğrultusunda çalışanlara (sözleşmeli personel dahil), ücretsiz izinli olanlar dahil her ne şekilde olursa olsun menfaat karşılığı çalışmayan ve herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşundan aylık almayan eşleri ve geçimini sağladıkları öz veya üvey çocukları için her ay peşin olarak aile yardımı ödenmektedir.

2.1.3.3. Yiyecek Yardımı

TCMB Memurları Yönetmeliği'nin 34'üncü maddesinde, çalışanlara Bankaca işyerinde hazırlatılacak öğle yemeğinin verileceği belirtilmiştir. Ancak, TCMB'nin bazı şubelerinde yemek hizmeti yerine, çalışanlara doğrudan nakdi yemek yardımı yapılmaktadır. Nakdi yemek yardımı her ay peşin olarak ödenmektedir.

2.1.3.4. Sağlık Yardımı, Ölüm Yardımı ve Cenaze Giderleri

TCMB, çalışanlarının kendisi, çalışmayan eşi (ücretsiz izinde olanlar dahil), çocukları ile çalışmayan ve herhangi bir sosyal güvenlik kurumundan sağlık yardımı alma hakkı bulunmayan öz anne ve babası için sağladığı sağlık yardımlarını, çalışanın veya bakmakla yükümlü olduğu kişinin vefatı halinde ödeyeceği cenaze giderleri ile ölüm yardımını TCMB Aile ve Sağlık Yardımları Yönetmeliği ile düzenlemektedir.

Diğer taraftan, TCMB Harcırah Yönetmeliği'nin 15'inci maddesinde, çalışanın veya bakmakla yükümlü olduğu kişinin tedavi amacıyla başka yere gönderilmesi nedeniyle ödenen, gündelik, yol ve konaklama giderleri de sağlık yardımı kapsamında sayılmaktadır.

Bunlara ek olarak, Banknot Matbaası işçilerinin veya aile fertlerinden birinin vefatı halinde ölüm yardımı ve cenaze giderleri toplu iş sözleşmelerinde yer alan hükümlere göre belirlenmekte ve ödenmektedir.

2.1.4. İzinler

TCMB, çalışanlarının izin haklarını TCMB Memurları Yönetmeliği ile düzenlemiştir. Anılan Yönetmelik'in 48'inci maddesinin (a) bendine göre, çalışanlar Bankadaki hizmet sürelerine göre yıllık izne hak kazanmaktadırlar. Buna göre, çalışanlar bir yıldan beş yıla kadar olan hizmetleri için onbeş gün, beş yıldan fazla onbeş yıldan az olan hizmetleri için yirmi gün ve onbeş yıl ve daha fazla olan hizmetleri için yirmialtı gün yıllık izne hak kazanmaktadırlar. Diğer taraftan, çalışanların içinde bulunulan takvim yılından iki takvim yılı öncesine ait kullanılmamış izin hakları düşmektedir.

TCMB'de çalışanlar işten ayrılmaları durumunda kullanmadıkları izin hakları karşılığında nakit ödeme yapılmasını isteme hakkına sahip değildir. Yönetmelik'te bu konu ile ilgili açık bir hüküm bulunmamaktadır. Ancak, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 59'uncu maddesinde konu ile ilgili olarak, sadece, sözleşmesi feshedilen (diğer bir deyişle işten ayrılan) çalışanların kullanmadıkları yıllık izinlerinin ücretini isteyebileceği belirtilmektedir. Dolayısıyla, sözleşmesi devam eden bir çalışan kullanmadığı yıllık izinlere ilişkin ücretini isteyemeyecektir. Bu noktadan hareketle, Yönetmelik'te de açık hüküm bulunmadığı için çalışanların kullanmadıkları izinler için nakit ödeme talep edemeyeceği kabul edilmektedir.

Ayrıca, adı geçen Yönetmelik'in 48'inci maddesinin (b) bendinde mazeret izinlerine yer verilmiş olup, çalışanların doğum izni, süt izni, evlilik izni, ölüm izni ile yıllık izin hakkına sahip olmayanlardan olağanüstü mazeretleri bulunanlara verilecek olan mazeret izinleri bu başlık altında düzenlenmiştir. TCMB çalışanlarının hastalık izni hakkı Yönetmelik'in 49'uncu maddesinde düzenlenmiştir. Bu maddeye göre, çalışanlara hastalıkları halinde verilecek raporlara istinaden hastalık izni verilmesi ya da görevleri dolayısıyla bir kazaya uğrayan veya bir meslek hastalığına yakalanan çalışanların izinli sayılması durumları hastalık izni olarak değerlendirilmektedir.

2.1.5. Çalışanlara Kar Dağıtımı ve İkramiye

TCMB'nin kar dağıtım politikası 1211 sayılı Kanun'un 60'ıncı maddesinde açıklanmıştır. İlgili maddede;

“Bankanın yıllık safi karı, aşağıdaki şekilde dağıtılır.

- a) % 20'si ihtiyat akçesine;
- b) Hisse senetlerinin nominal değerleri üzerinden, % 6 oranında ilk kar hissesi olarak hissedarlara;
- c) Yukarıdaki yüzdeler tutarının düşürülmesinden sonra kalan miktarın en çok % 5'i, iki aylık ücret tutarını geçmemek üzere Banka mensuplarına ve %10'u fevkalade ihtiyat akçesine;
- d) Hisse senetlerinin nominal değerleri üzerinden Genel Kurul kararıyla en çok % 6 nispetinde ikinci kar hissesi olarak hissedarlara.

Bu dağıtımdan sonra kalan bakiye Hazineye verilir.”

denilmektedir. Buna göre, TCMB, BM'nin Genel Kurula teklif edilmek üzere aldığı karara istinaden çalışanlara temettü ödemesinde bulunabilmektedir. Genel kurulda yapılan teklifin karara bağlanmasını müteakip çalışanlara kar dağıtımı yapılmaktadır.

TCMB, memur ve sözleşmeli çalışanlarına ikramiye ödememektedir. Ancak, Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü işçilerine 6772 sayılı Kanun ile toplu iş sözleşmesi uyarınca ikramiye ödenmektedir.

2.1.6. Parasal Olmayan Faydalar

TCMB çalışanlarına, TCMB Memurları Yönetmeliği'nin 35'inci maddesi ile 07.10.2004 tarih ve 25606 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 5188 sayılı Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanunun Uygulanmasına İlişkin Yönetmelik hükümleri uyarınca giyim yardımı yapılmaktadır.

TCMB Memur Konutları ve Misafirhaneleri Uygulama Talimatında belirtilen şartlar çerçevesinde çalışanlara lojman tahsisi yapılmaktadır.

TCMB Araç Tahsisi ve Şoför Görevlendirilmesine İlişkin Uygulama Talimatında yer alan hükümlere göre çalışanlar için araç ve servis tahsis edilmektedir.

TCMB Memurları Yönetmeliği'nin 34'üncü maddesinde, TCMB'nin çalışanlarına sağladığı yiyecek yardımını düzenlemektedir. Bu yardımlar, işyerinde hazırlanacak öğle yemeğini, fazla çalışma yapmak zorunda olan çalışanlara verilen akşam yemeği ve sabah kahvaltısını, riskli birimlerde çalışanlara verilen süt ve yoğurt yardımlarını ve çalışanlara verilen çay ikramlarını kapsamaktadır. Öğle yemeği işyerinde verilen çalışanlar, söz konusu yiyecek yardımı giderlerine ücretlerinden kesinti yapılmak suretiyle katkıda bulunmaktadır.

2.1.7. Muhasebeleştirme ve Açıklama

TCMB, çalışanlarına sağlamış olduğu kısa vadeli faydaları gerçekleştikleri dönemde doğrudan gider olarak muhasebeleştirmektedir. TCMB'nin çalışanlarına sağladığı kısa vadeli faydalarla ilgili yaptığı muhasebe kayıtları genel olarak aşağıdaki örnekteki¹⁰ gibi ifade edilebilir (kanuni kesintiler göz ardı edilmiştir):

48 – GENEL GİDERLER 48 01 – Maaş ve Ücretler 48 02 – Sözleşmeli Personel Ücr. 48 03 – Ek Ödemeler 48 04 – Sosyal Yardımlar	35 – MEVDUAT HESABI 35 08 – Bankamız Mensupları Tasarruf Hesabı	XXX	XXX
--	--	-----	-----

Bu faydalar içerisinde özellikli bir durum çalışanlara kar dağıtımdır. TCMB bu faydayı kar dağıtım hesapları altında muhasebeleştirmektedir:

06 – KAR VE ZARAR 06 01– Kar ve Zarar	44 – MUVAKKAT BORÇLAR 44 02 02 001 – Dağıtılacak Temettü (Bankamız Mensupları Hissesi)	XXX	XXX
--	---	-----	-----

2.2. Çalışma Dönemi Sonrasında Sağlanan Faydalar

TCMB çalışanlarının emekliliğine esas düzenlemeler, 1211 sayılı Kanun'un 34'üncü maddesinde yapılmıştır. Anılan maddede;

¹⁰ İkinci bölümde yer alan örnek kayıtlar, TCMB muhasebe kayıtlarından yararlanılarak hazırlanmıştır.

“Banka mensupları ile emekliliğe tabi görevlerden Banka Meclisine seçilenler hakkında, Banknot Matbaası işçileri hariç olmak üzere, 5434 sayılı Kanun hükümleri uygulanır.

Bu Kanunun yürürlüğe girdiği günde, Bankada görevli olanların emeklilik kesenekleri, 5434 sayılı Kanunla tespit edilmiş bulunan keseneğe esas aylıkları üzerinden kesilir. Bu gibilerin aylık yükselmelerinde haklarında aynı Kanunun 15 inci maddesinin (B) bendinin ikinci fıkrası hükmü uygulanır. Emekliliğe tabi görevlerden gelen sözleşmeli personel hakkında da aynı Kanun hükümleri uygulanır.

Bu Kanunun yürürlüğe girdiği günden sonra atanacakların emeklilik keseneğine esas aylıkları, 5434 sayılı Kanunun 15 inci maddesinin (B) bendi hükmüne göre tespit edilir.

(4. Fıkra 25.7.1995 tarih, 562 sayılı KHK ile değiştirilmiştir). Emeklilik yönünden Banka Başkanına (Guvernör) Bakanlık Müsteşarları, Başkan (Guvernör) Yardımcılarına Bakanlık Müsteşar Yardımcıları için tespit edilen ek gösterge ve makam tazminatı, diğer personele ise ifa ettikleri görevleri itibarıyla Devlet Memurları Kanununa göre girebilecekleri sınıflardaki benzer görevler için belirlenmiş makam tazminatları uygulanır. Bu görevlerde geçirdikleri süreler 5434 sayılı T.C. Emekli Sandığı Kanununun Ek.68 inci maddesi uyarınca makam tazminatı ödenmesini gerektiren görevlerde geçmiş sayılır.”

denilmektedir. Buna göre, TCMB memurları hakkında 5434 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanunu uygulanmaktadır. Ayrıca, 1211 sayılı Kanun’un 32’nci maddesinde TCMB’nin sözleşmeli personel çalıştırabileceği belirtilmiştir. Bu sözleşmeli personelden, daha önceki görevlerinde 5434 sayılı Kanun’a tabi olarak çalışmış olanların da emekliliklerine ilişkin 5434 sayılı Kanun hükümlerinin uygulanacağı 1211 sayılı Kanun’un 34’üncü maddesinde hüküm altına alınmıştır.

Diğer taraftan, 1 Ekim 2008 tarihinde yürürlüğe giren 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nun 104’üncü maddesinde;

“Bu Kanunla yürürlükten kaldırılmayan hükümleri saklı kalmak kaydıyla” ... “5434 sayılı kanunlara yapılan atıflar ile diğer kanunlarda sosyal sigorta haklarına, yardımlarına ve yükümlülüklerine, sigortalılığa ve hak sahipliği şartlarına, sağlık hizmetlerinin veya tedavi bedellerinin ödenmesine ilişkin yapılan atıflar bu Kanunun ilgili maddelerine yapılmış sayılır.

... diğer kanunlarda T.C. Emekli Sandığına, Sosyal Sigortalar Kurumuna, Bağ-Kur’a yapılmış atıflar Kuruma yapılmış sayılır.”

denilmektedir. Dolayısıyla, 5510 sayılı Kanun yürürlüğe girdiği 1 Ekim 2008 tarihinden sonra işe başlayan TCMB çalışanları, emeklilikleri bakımından 5510 sayılı Kanun’a tabi olmaktadır. 5510 sayılı Kanun hükümlerine göre,

bu Kanun yürürlüğe girmeden önce 5434 sayılı Kanun'a tabi olanlar, yine 5434 sayılı Kanun hükümlerine tabi olarak çalışmaya devam etmektedirler.

Bu çalışanlar dışında kalan sözleşmeli personel ile Banknot Matbaası işçileri ise 5510 sayılı Kanun hükümlerine tabi olarak çalışmaktadır.

Söz konusu yasal düzenlemeler, kurumların çalışanları adına yatırımları gereken katkı paylarının nasıl belirleneceğini düzenlemektedir. Buna göre, kurumlar, çalışanlarının tabi oldukları kanuni düzenlemelere istinaden hesaplanan prim matrahları üzerinden katkıda bulunmak zorundadırlar. 5434 ve 5510 sayılı Kanunlar ile belirlenmiş olan bu katkılar Tablo 2.1.'de gösterilmektedir.

TABLO 2.1. SOSYAL GÜVENLİK KESİNTİLERİNİN KURUM ÜZERİNDEKİ TOPLAM YÜKÜ

	5434 Sayılı Kanun	5510 Sayılı Kanun (4. Md. – 1 / c)	5510 Sayılı Kanun (4. Md. – 1 / a)
Kısa Vadeli Sigorta Kolları	-	-	% 1 – 6,5
Uzun Vadeli Sigorta Kolları	% 20	% 11	% 11
Genel Sağlık Sigortası	%12	% 7,5	% 7,5
İşsizlik Sigortası	-	-	% 2
Toplam	% 32	% 18,5	% 21,5 – 27

Kaynak: 5434 ve 5510 Sayılı Kanunlar

TCMB, çalışanları adına bu esaslar çerçevesinde belirlenen katkı paylarını her ay Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK)'na ödemektedir. Ödemelerin yapılmasını müteakip, geçici hesaplara alınmış olan bu tutarları cari gider olarak muhasebeleştirilmektedir. TCMB'nin katkı paylarını ödemesine ilişkin muhasebe kaydı şu şekilde olmaktadır:

48 – GENEL GİDERLER		XXX	
48 07 01 – T.C. Sosyal Güvenlik Kur. Bşk. Emekli Sandığı (Devredilen) Öd. Karşılıklar, Gen. Sağ. Sig. Primi İşveren Hissesi ve Emekli İkramiyeleri	44 – MUVAKKAT BORÇLAR		XXX
48 07 02 – Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası ve İş Kanunları Gereğince Öd. Sig. Pirmeleri ve Kıdem Tazminatı	44 09 12 – Emekli Sandığına Yat. Paralar		
	44 09 13 – SSK'ya Yatırılacak Paralar		
	44 09 40 – İşsizlik Sigortası		
	44 09 52 – SGK'ya Yatırılan Paralar		

Bu katkı paylarına ek olarak, bir çalışanın emekli olması durumunda hak edeceği emekli ikramiyesi veya kıdem tazminatı da işveren tarafından ödenmektedir. Muhasebenin temel ilkelerinden biri olan ihtiyatlılık ilkesini temel alan TCMB, BM tarafından 1211 sayılı Kanun'un 59'uncu maddesindeki yetki çerçevesinde alınan 4 Eylül 2001 tarih ve 8156/17755 sayılı karar uyarınca, çalışanlarının emeklilik tazminatları için karşılık ayırmaktadır. Bu çerçevede her üç aylık dönem itibarıyla emeklilik tazminatları için karşılık ayrılarak geçici hesaplara alındıktan sonra yıl sonunda bilanço hesaplarına aktarılmaktadır:

Üçer aylık dönemler sonunda yapılan kayıt:

48 – GENEL GİDERLER		XXX	
48 07 04 001 – Emekli İkramiyesi	45 – BORÇ GEÇİŞ HESAPLARI		XXX
48 07 04 002 – Kıdem Tazminatı	45 09 95 001 – Emekli İkramiyesi Karş.		
	45 09 95 002 – Kıdem Tazminatı Karş.		

Yıl sonunda yapılan kayıt:

45 – BORÇ GEÇİŞ HESAPLARI		XXX	
45 09 95 001 – Emekli İkramiyesi Karş.	02 – BANKAMIZ PROVİZYONLARI		XXX
45 09 95 002 – Kıdem Tazminatı Karş.	02 00 15 001 – Emekli İkramiyesi Karş.		
	02 00 15 002 – Kıdem Tazminatı Karş.		

Diğer taraftan, TCMB, 5510 sayılı Kanun'un 4'üncü maddesinin 1'inci fıkrasının (c) bendine tabi olarak çalışanlarına, emekli oldukları takdirde, TCMB Harcırah Yönetmeliği'nin 17'nci maddesine istinaden emeklilik tazminatı ödemektedir. TCMB bütçesi ile belirlenen bu tutar, ödemeyi hak eden tüm emekli çalışanlar için aynıdır. Bu tutardan sadece damga vergisi kesilmekte, gelir vergisini ise TCMB karşılamaktadır. Emeklilik tazminatı ödemesine ilişkin muhasebe kaydı aşağıda yer almaktadır:

48 – GENEL GİDERLER		XXX	
48 05 01 004 – Yurt içi Sürekli Memuriyet Yoluğu ve Emeklilik Tazm.	44 – MUVAKKAT BORÇLAR		XXX
- Emeklilik Tazm.	44 01 01 001 – Gelir Vergisi		
	44 01 06 001 – Damga Vergisi		
	44 09 03 101 – Bankadan Ayrılan Mensuplara Ödenecek Paralar		

Örnekte görüldüğü üzere, TCMB emeklilik tazminatını doğrudan gider olarak muhasebeleşirmektedir.

2.2.1. 5434 Sayılı T.C. Emekli Sandığı Kanunu'na Tabi Olan Çalışanların Emeklilik Planları

Farklı kurumlarda çalışan kamu personelinin sosyal güvenlik açısından ayrı mevzuatlar çerçevesinde değerlendirilmesinin yol açtığı farklılıkların giderilmesi amacıyla, 08.06.1949 tarihinde kabul edilen 5434 sayılı T.C. Emekli Sandığı Kanunu ile devlet memuru statüsündeki kamu çalışanları ile bunların bakmakla yükümlü oldukları aile fertleri tek bir sosyal güvenlik teşkilatı altında toplanmıştır (Emekli Sandığı, 1999). 1211 sayılı Kanun'un 34'üncü maddesinde, Banka mensupları hakkında 5434 sayılı Kanun hükümlerinin uygulanacağı belirtilmiştir.

5434 sayılı Kanun'a tabi olan çalışanların hem kendilerinden hem de kurumlarından sırasıyla "kesenek" ve "kurum karşılığı" adı altında katkı payı alınmaktadır¹¹. Çalışanların ödeyeceği kesenek ile kurumların ödeyeceği karşılıkların hesaplanmasına esas matrah olan "emekliliğe esas aylık"¹² tutarı, çalışanın emekliliğe esas aylık bilgileri dikkate alınarak tespit edilmektedir. Emekliliğe esas aylık; çalışanın aylık, ek gösterge aylığı, taban aylık ve kıdem aylıkları ile ek emeklilik tazminatı tutarından oluşmaktadır. Bu sistemde her bir çalışanın görev, unvan ve hizmet süresine göre belirlenen aylık, ek, kıdem ve taban aylık göstergeleri bulunmaktadır. Bu gösterge rakamlarının Banka bütçesi ile belirlenen katsayılar ile çarpılması sonucu çalışanın aylık, kıdem aylık, taban aylık ve ek gösterge aylığı tutarları belirlenmektedir. Ek emeklilik tazminatı ise, en yüksek devlet memurunun aylığının çalışanın ek göstergesine göre belirlenen oran ile çarpılması suretiyle hesaplanmaktadır. Tüm bu kalemlerin toplamı, kesenek ve karşılıkların üzerinden hesaplanacağı "emekliliğe esas aylık" tutarını oluşturmaktadır.

Çalışanlardan alınan kesenekler üç gruptan oluşmaktadır. Her ay emekliliğe esas aylığın %16'sı oranında "emeklilik keseneği" adı altında aylık kesenek alınmaktadır. Eğer çalışan 5434 sayılı Kanun'a tabi olarak ilk defa işe başlamışsa, bu takdirde, ilk emekliliğe esas aylığından %25 oranında "giriş keseneği" alınmaktadır. Ayrıca, çalışanların emekliliğe esas aylıklarında artış meydana gelmiş ise, artışın gerçekleştiği ay, önceki ayın emekli keseneğine ek olarak emekliliğe esas aylıkta meydana gelen artış farkı kadar "%100 artış farkı keseneği" alınmaktadır.

Kurumlar ise her ay emekliliğe esas aylığın %20'si oranında "emekli keseneği karşılığı" ödemektedir. Çalışanların giriş ve artış farkı keseneklerine ait karşılıklar da aynı oranda kurumlar tarafından yatırılmaktadır. Ayrıca, 5510 sayılı Kanun, 5434 sayılı Kanun'a tabi çalışanları da genel sağlık sigortası kapsamına dahil etmiş olup, emekliliğe

¹¹ Kesenek ve karşılıklar tam aylık üzerinden alınmaktadır. Kıst çalışılan aylarda kesenek ve karşılık yatırılmamaktadır. Diğer taraftan, ay içinde ücretsiz izine veya emeklilik durumunda ise o ay için tam ay çalışılmış gibi kesenek kesilmektedir.

¹² Sözleşmeli statüde Emekli Sandığına tabi olarak çalışanların emeklilik keseneği sözleşme ücreti üzerinden değil, 5434 sayılı Kanunun ek 17'nci maddesi uyarınca personel kanunlarına göre tespit edilecek olan emekliliğe esas aylık üzerinden hesaplanmaktadır.

esas aylıkları üzerinden %12 oranında hesaplanacak olan genel sağlık sigortası priminin, bu çalışanların kurumları tarafından yatırılmasını hükme bağlamıştır.

Ayrıca, kurumlar, btçelerinden ayırdıkları sosyal güvenlik kurumlarına devlet primi ödeneklerinin %20'si oranında "ek karşılık" demektedir. Bu tutar, kurum btçelerinin yetkili makamlarınca onaylanarak yrrlēe girdiēi tarihi takip eden ay başından itibaren altı ay içinde ve aylık eēit taksitler halinde SGK'ya yatırılmaktadır.

Bu statüde çalışanlar, emekli olduklarında vermiş oldukları hizmetler karřılıēında emekli ikramiyesi almaya hak kazanmaktadır. Çalışanların emeklilik ikramiyelerinin hesaplanmasında çalışılan son ay emekliliēe esas aylıkları ile hizmet yılı dikkate alınmaktadır. Hizmet yılı ile son ay emekliliēe esas aylığın çarpımı, bu statüde çalışanların emekli ikramiyesi tutarlarını vermektedir. Emekli ikramiyesinin belirlenmesinde, 30 fiili hizmet yılından fazla süreler dikkate alınmamaktadır.

Çalışanlara hak ettikleri emekli ikramiyeleri SGK tarafından ödenmektedir. Ancak, SGK, dediēi bu ikramiyeleri daha sonra emeklilerin en son çalıştıkları kuruma fatura etmektedir. TCMB de fatura edilen bu ikramiyeleri, ayırdıēı karşılıkları kullanarak ödemektedir. Ayrılan karşılığın yetersiz kalması halinde cari yıl gider hesapları kullanılmaktadır. Emekli ikramiyesi ödenmesine ilişkin örnek kayıt ařaēıda yer almaktadır:

02 – BANKAMIZ PROVİZYONLARI		XXX	
02 00 15 001 – Emekli İkramiyesi Karşılıkları			
45 – BORÇ GEÇİŞ HESAPLARI		XXX	
45 09 95 001 – Emekli İkramiyesi Karşılıkları			
48 – GENEL GİDERLER		XXX	
48 07 01 005 – Emekli İkramiyeleri	45 – BORÇ GEÇİŞ HESAPLARI		XXX
	45 07 01 – (İlgili Banka)		

2.2.2. 5510 Sayılı Kanun'un 4'üncü Maddesinin 1'inci Fıkrasının (a) Bendine Tabi Olan Çalışanların Emeklilik Planları

TCMB, 1211 sayılı Kanun'un 32'nci maddesine istinaden sözleşmeli personel çalıştırabilme imkanına sahiptir. Sözleşmeli olarak çalıştırılan personel (daha önceden 5434 sayılı Kanun'a tabi bir görevde çalışmış olanlar hariç) 5510 sayılı Kanun'un 4'üncü maddesinin 1'inci fıkrasının (a) bendi hükümlerine tabidir. Dolayısıyla sözleşmeli personelin emeklilik planları, 5510 sayılı Kanun'un 4'üncü maddesinin 1'inci fıkrasının (a) bendine tabi olanlara uygulanan hükümlerden oluşmaktadır.

Bu statüdeki çalışanlar adına hem kendilerinden hem de işverenlerinden katkı payı alınmaktadır. Katkı paylarının belirlenmesine esas olan matrah, "prime esas kazanç"tır. Prime esas kazanç, çalışanların çalıştıkları ayda elde ettiği brüt gelirlerin toplamıdır. Bu gelirlere ücret sayılanlar, hak edildikleri ayın prime esas kazancının hesaplanmasında dikkate alınırken, ikramiye, temettü ve prim gibi arazi ödemeler, ödendikleri ayın prime esas kazancına dahil edilmektedir¹³. Ancak, 5510 sayılı Kanun bazı ödemeleri prime esas kazancın tespitinde dikkate almamaktadır. Prime esas kazancın hem alt hem de üst sınırı bulunmaktadır. Prime esas kazancın bir günlük alt sınırı SGK tarafından belirlenen asgari ücretin otuzda biri iken, bir günlük üst sınırı ise alt sınırın 6,5 katıdır.

Çalışanlardan ve işverenden kesilen primler dört gruptur: Kısa vadeli sigorta kolları, uzun vadeli sigorta kolları, genel sağlık sigortası ve işsizlik sigortası. Çalışanlardan kısa vadeli sigorta primi kesilmemektedir. Çalışanlardan uzun vadeli sigorta primi olarak %9, genel sağlık sigortası primi olarak %5 ve işsizlik sigortası primi olarak %1 oranında kesinti yapılmaktadır. İşverenler ise, kısa vadeli sigorta primi olarak %1 – 6,5, uzun vadeli sigorta primi olarak %11, genel sağlık sigortası primi olarak %7,5 ve işsizlik sigortası primi olarak %2 oranında katkıda bulunmaktadır. Çalışanlardan kesilen toplam prim oranı %15 iken işverenler toplam olarak %21,5 - 27 oranında katkıda bulunmaktadır.

¹³ Eğer ücret dışındaki ödemeler yapıldıkları ayda prime esas kazancın üst sınırının aşılması nedeniyle prime tabi tutulamıyorsa, bu takdirde ödemenin yapıldığı ayı takip eden aydan başlanarak iki ayı geçmemek üzere üst sınırın altında kalan sonraki ayların prime esas kazançlarına ilave edilir.

Bu statüdeki çalışanlar, emeklilikleri sonrasında kıdem tazminatı almaya hak kazanmaktadır. Kıdem tazminatının hesaplanmasında çalışanların en son aldıkları brüt ücreti ile hizmet süresi esas alınmaktadır. En son alınan brüt ücret ile hizmet süresinin çarpımı sonucunda, çalışanın hak etmiş olduğu kıdem tazminatı tutarına ulaşılmaktadır.

Bu statüdeki çalışanların kıdem tazminatları doğrudan işverenleri tarafından ödenmektedir. Bu nedenle, TCMB bu statüde çalışan personeli adına kıdem tazminatı karşılığı ayırmaktadır. Karşılık ayrılırken çalışanların karşılık ayrılacağı tarihe kadar geçen hizmet süresi dikkate alınmaktadır. Aynen 5434 sayılı Kanun'a tabi olan çalışanların emekli ikramiyelerinin ödenmesinde olduğu gibi, bu çalışanların kıdem tazminatlarının ödenmesi sırasında da, TCMB'nin ayırdığı karşılığın yetersiz kalması durumunda cari yıl gider hesapları kullanılmaktadır. Kıdem tazminatı ödenmesine ilişkin örnek kayıt aşağıda yer almaktadır:

02 – BANKAMIZ PROVİZYONLARI		XXX	
02 00 15 002 – Kıdem Tazminatı Karşılıkları			
45 – BORÇ GEÇİŞ HESAPLARI		XXX	
45 09 95 001 – Kıdem Tazminatı Karşılıkları			
48 – GENEL GİDERLER		XXX	
48 07 01 005 – Kıdem Tazminatı			
	45 – BORÇ GEÇİŞ HESAPLARI		XXX
	45 07 01 – (İlgili Banka)		

2.2.3. 5510 Sayılı Kanun'un 4'üncü Maddesinin 1'inci Fıkrasının (c) Bendine Tabi Olan Çalışanların Emeklilik Planları

Her ne kadar TCMB çalışanlarının emeklilik hakları bakımından 5434 sayılı Kanun hükümlerinin uygulanacağı hüküm altına alınmış olsa da, 5510 sayılı Kanun'un yürürlüğe girmesinden sonra işe başlayan TCMB çalışanları, emeklilik planları bakımından 5510 sayılı Kanun'un 4'üncü maddesinin 1'inci fıkrasının (c) bendine tabidirler.

Bu statüde çalışanlar adına hem kendilerinden hem de kurumlarından katkı payı alınmaktadır. Katkı paylarının belirlenmesine esas olan matrah, "prime esas kazanç"tır. Prime esas kazanç, aylık tutarları ile tazminat ve ek ödemelerin toplamından oluşmaktadır. Aylık tutarları çalışanların kazanılmış hak aylık, kıdem, taban, ek göstergelerin BKK tarafından belirlenen katsayılarla çarpılması ile belirlenmektedir. Tazminat ve ek ödemeler ise, özel hizmet tazminatı, denetim tazminatı, makam, temsil ve görev tazminatlarından oluşmaktadır.

Çalışanlardan ve işverenden kesilen primler iki gruptan oluşmaktadır: Uzun vadeli sigorta kolları (malullük, yaşlılık, ölüm sigortası) ve genel sağlık sigortası. Çalışanlar uzun vadeli sigorta kolları için %9, genel sağlık sigortası için %5 oranında prim ödemektedir. Bunun karşılığında, işveren aynı sigortalar için sırasıyla %11 ve %7,5 oranında katkıda bulunmaktadır. Sonuç olarak çalışanlar toplam %14 işveren ise toplam %18,5 oranında katkı sağlamaktadır.

5510 sayılı Kanun'un 4'üncü maddesinin 1'inci fıkrasının (c) bendine tabi çalışanlar, emekli olduklarında emekli ikramiyesi almaya hak kazanmaktadır. Bu statüdeki çalışanların emekli ikramiyeleri, 5434 sayılı Kanun'a tabi çalışanların emekli ikramiyelerinin hesaplanması ile ilgili hükümlere göre belirlenmektedir.

Bu statüdeki çalışanlar, hak etmiş oldukları emekli ikramiyelerini SGK'dan peşin olarak almakta ve daha sonra SGK ödemiş olduğu ikramiyeleri TCMB'ye fatura etmektedir. Bu nedenle, TCMB bu statüdeki çalışanları adına emekli ikramiyesi karşılığı ayırmaktadır. Karşılık ayrılırken çalışanların o tarihteki hizmet süreleri ve hak etmiş oldukları emekliliğe esas aylık tutarı dikkate alınmaktadır. Karşılığı aşan tutar, cari yıl giderlerinden karşılanmaktadır. Emekli ikramiyesi ödenmesine ilişkin örnek kayıt aşağıda yer almaktadır:

02 – BANKAMIZ PROVİZYONLARI		XXX	
02 00 15 001 – Emekli İkramesi Karşılıkları			
45 – BORÇ GEÇİŞ HESAPLARI		XXX	
45 09 95 001 – Emekli İkramesi Karşılıkları			
48 – GENEL GİDERLER		XXX	
48 07 01 005 – Emekli İkramesi			
	45 – BORÇ GEÇİŞ HESAPLARI		XXX
	45 07 01 – (İlgili Banka)		

2.3. Diğer Uzun Vadeli Faydalar

3855 ve 4505 sayılı Kanunlar ile 631 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile emeklilerin çalıştıkları dönemde hak etmiş oldukları makam, temsil ve görev tazminatının, emeklilik dönemlerinde kendilerine, herhangi bir işte ücret karşılığı çalışmayan dul eşlerine veya yetimlerine ödenmesi öngörülmüştür. Söz konusu tazminatlar, SGK tarafından hak sahiplerine ödenmekte, daha sonra bu tutarlar TCMB'den tahsil edilmektedir. TCMB ise SGK'ya ödemeyi yaparken, bu tutarı doğrudan gider olarak muhasebeleştirmektedir. Makam, temsil ve görev tazminatı ödemesine ilişkin örnek kayıt aşağıda yer almaktadır:

48 – GENEL GİDERLER		XXX	
48 03 09 002 – Emekliler İçin Öd. Makam Tazminatı			
48 03 10 002 – Emekliler İçin Öd. Temsil Tazminatı			
48 03 10 004 – Emekliler İçin Öd. Görev Tazminatı			
	45 – BORÇ GEÇİŞ HESAPLARI		XXX
	45 07 01 – (İlgili Banka)		

5434 sayılı Kanun'da, bu Kanuna tabi olan emeklilerin vefat etmesi durumunda hak sahiplerine ölüm yardımı yapılacağı hüküm altına alınmıştır. Bu ödemeler de emekli ikramiyeleri gibi SGK tarafından hak sahiplerine ödendikten sonra çalışanın en son çalıştığı kurumdan tahsil edilmektedir.

TCMB ölüm yardımı tutarlarını da doğrudan gider kaydetmekte olup, ölüm yardımına ilişkin muhasebe kaydı aşağıda yer almaktadır:

48 – GENEL GİDERLER 48 07 01 009 – Emekliler İçin Ölüm Yardımları	45 – BORÇ GEÇİŞ HESAPLARI 45 07 01 – (İlgili Banka)	XXX	XXX
---	---	-----	-----

TCMB, emekli çalışanlarının hizmet verdikleri dönemle ilgili olarak kar dağıtım kararı aldığı takdirde, emekli çalışanlarına da ilgili dönemde çalıştıkları süre ile orantılı olarak kar payı ödemektedir.

Aynı şekilde, 6772 sayılı Kanun ve toplu iş sözleşmesi hükümleri uyarınca, Banknot Matbaası işçilerine ödenecek olan ikramiyeler de işçi işten ayrıldıktan sonra ödenebilmektedir. 6772 sayılı Kanun'un 4'üncü maddesinin 3'üncü fıkrasında belirtildiği üzere, ödeme tarihinde işçinin işten ayrılıp ayrılmadığına bakılmaksızın ödeme döneminde çalıştığı süreler dikkate alınarak ödeme yapılacaktır.

Son olarak, TCMB Disiplin ve Ödül Yönetmeliği'nin 24'üncü maddesinde; Bankada on, yirmi ve yirmibeş yıllık hizmet süresini tamamlayıp, halen görevde bulunan veya emekli olanlar ile bu süreleri tamamladıktan sonra ölenlerin eşine veya çocuklarının en büyüğüne, hizmet sürelerine göre uygun görülecek armağanlar verilebileceği ve bunların şeklinin ve cinsinin Yönetim Komitesince belirlenerek BM'nin onayına sunulacağı belirtilmektedir.

2.4. İşten Çıkarma Tazminatları

TCMB Memurları Yönetmeliği'nin 75'inci maddesi Banka memurluğunu sona erdiren halleri açıklamaktadır. Bunlar; adaylık süresi sonunda asaletin onaylanmaması, istifa, istifa etmiş sayılma, emeklilik, işe son verme, memuriyete engel bir ceza ile mahkum olma, memuriyete alınma koşullarını kaybetme veya bu koşulları taşımadığının sonradan anlaşılması, sicil raporlarında üç yıl üst üste yetersiz görülerek olumsuz sicil alma veya üç yıl üst üste ortalamanın altında performans gösterme olarak

sayılmaktadır. Emeklilik, istifa ve istifa etmiş sayılma dışındaki hallerde, çalışanların Banka ile ilişkisi kesildikten sonra, tabi oldukları sosyal güvenlik sisteminin kanuni uygulamaları çerçevesinde hak ettikleri tazminatlar ödenmektedir.

TCMB'nin işten çıkarma ile ilgili olarak herhangi bir planı bulunmamaktadır. Zira çalışanların tabi oldukları kanuni düzenlemeler bu tazminatların nasıl ödenmesi gerektiğini belirten birer plandır. Dolayısıyla, TCMB bu ödemeleri belirlenen yasal koşullar altında yapmaktadır.

5434 sayılı Kanun'a tabi olan çalışanların görevine son verilmesi durumunda SGK tarafından çalışanlara sadece o güne kadar ödemiş oldukları kesenekler iade edilmektedir. Dolayısıyla, TCMB açısından çalışanlara karşı herhangi bir yükümlülük doğmamaktadır.

5510 sayılı Kanun'un 4'üncü maddesinin 1'inci fıkrasının (a) ve (c) bendlerine tabi olan çalışanların malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primlerinin her yıla ait tutarı, primin ait olduğu yıldan itibaren işe son verme keyfiyetinin gerçekleştiği yıla kadar geçen yıllar için, her yılın gerçekleşen güncelleme katsayısı¹⁴ ile güncellenerek toptan ödeme şeklinde iade edilmektedir.

Bunun dışında, 5510 sayılı Kanun'un 4'üncü maddesinin 1'inci fıkrasının (a) bendine tabi olan çalışanlar, 4857 sayılı İş Kanunu'na tabi olduklarından, Kanun'da yazılı koşullar dahilinde işten ayrıldıkları takdirde kıdem tazminatı almaya hak kazanmaktadırlar. Bu durumda, daha önceki toptan ödemenin yerini kıdem tazminatı almaktadır.

TCMB, işten çıkarma keyfiyetinin yerine getirilmesinin ardından ödemek zorunda olduğu kıdem tazminatını doğrudan gider olarak kaydetmektedir. Çalışanların emekliliği için ihtiyatlılık ilkesi gereği ayrılmış bulunan karşılıklar da iptal edilmektedir.

¹⁴ Güncelleme katsayısı, 5510 sayılı kanunun 4 üncü maddesi kapsamında sigortalı sayılanların, her yılın Kasım ayına ait kanuni süresi içinde verilen belgelerindeki prim tahakkukları üzerinden bulunacak ortalama prime esas günlük kazancın, bir önceki yılın aynı ayına ait ortalama prime esas günlük kazançta göre değişim oranı ile her yılın Aralık ayına göre Türkiye İstatistik Kurumu tarafından açıklanan en son temel yıllık tüketici fiyatları genel indeksindeki değişim oranının toplamının yarısına (1) tam sayısının ilave edilmesi sonucunda bulunan değerdir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TÜRKİYE CUMHURİYET MERKEZ BANKASI'NIN ÇALIŞANLARINA SAĞLADIĞI FAYDALARIN TMS 19 ÇERÇEVESİNDE DEĞERLENDİRİLMESİ

Merkez Bankalarının, finansal raporlama ile ilgili düzenlemeleri 90'lı yılların ortalarından bu yana giderek daha fazla mercek altına alınmaktadır. Her ne kadar merkez bankalarının finansal raporlama uygulamaları teknik şartlardan dolayı hep ikinci planda kalmış olsa da, son yıllardaki “yakınsama” eğilimi nedeniyle bu durum tersine dönmüştür. Özellikle merkez bankalarının değişen rolleri nedeniyle daha fazla ihtiyaç duyduğu hesapverebilirlik ve şeffaflık merkez bankalarının finansal raporlama deneyimlerinde değişikliğe yol açmıştır (Courtis ve Foster, 2003, s.11).

Ancak yine de organize pazarlarda faaliyet gösteren işletmeler için getirilmiş bulunan UMS'lerin, doğrudan merkez bankalarına uygulanmaları bazı sakıncalar doğurabilmektedir. Özellikle merkez bankalarının piyasada faaliyet gösteren diğer işletmelerden farklı saiklerinin bulunması bazı standartların uygulanmasını zorlaştırmaktadır (Cervantes, 2006, s.6).

Avrupa Komisyonu (AK)'nun Haziran 2002'de 2005 yılından itibaren UMS'lerin kullanılmasını gerektiren kararı ile birlikte, 2005 yılından itibaren Avrupa'da UMS'lerin kullanılması zorunlu hale gelmiştir. Ancak, bu durumun merkez bankaları için bir çok etkisinin olacağı aşikardır. Bu nedenle, Avrupa Merkez Bankaları Sistemi (AMBS), merkez bankalarını baz alan genel muhasebeleştirme standartlarını belirlemiştir. Bu standartlar, merkez bankalarının görevlerinden kaynaklanan bazı özel durumlarda farklılık göstermesine rağmen UMS'leri temel almaktadır (Foster, 2004, s.73).

Diğer taraftan, Thornton (2003, s.127), UMS ile AMBS'nin önerdiği standartlar arasındaki karşılaştırmayı gösteren çalışmasında, UMS 19

Çalışanlara Sağlanan Faydalar hakkında AMBS'nin herhangi bir düzenleme yapmadığını belirtmektedir. Dolayısıyla AMBS'deki merkez bankalarının, çalışanlara sağlanan faydaların muhasebeleştirilmesi ve raporlanması açısından UMS'leri takip ettiği anlaşılmaktadır.

Türkiye'de de benzer bir durum söz konusudur. SPK, TMSK'nın yayımlanmış olduğu TMS'lerin, halka açık şirketlere temel olması zorunluluğunu getirmiştir. Aynı şekilde, 5411 sayılı Bankacılık Kanunu kapsamındaki bankalar için de BDDK aynı zorunluluğu getirmiştir.

TCMB, muhasebe uygulamaları bakımından Türkiye'deki yasal mevzuata tabidir. Ancak, TCMB ne Sermaye Piyasası Kanunu'na ne de 5411 sayılı Bankacılık Kanunu'na tabidir. TCMB anonim şirket olması nedeniyle, yeni TTK'nın yürürlüğe girmesiyle birlikte, muhasebe uygulamaları açısından yeni TTK'nın öngördüğü şekliyle TMS'leri temel almak durumunda kalacaktır. Buna ek olarak, Türkiye'nin AB ile entegrasyon süreci sonucunda, TCMB'nin AMBS içerisinde yer alacağı gerçeğinden hareketle, AMBS'nin uygulamaları ile TCMB uygulamaları arasındaki yakınsamanın sağlanmasının önemi ortadadır. Bu nedenle, TCMB'nin çalışanları için sağladığı faydaların TMS 19'un çizdiği çerçeve içerisinde değerlendirilmesi gerekmektedir.

3.1. Çalışanlara Sağlanan Kısa Vadeli Faydalar Açısından TCMB Uygulamalarının Değerlendirilmesi

TMS 19, çalışanlara sağlanan kısa vadeli faydaların on iki aydan daha kısa bir zaman diliminde ödenmesi nedeniyle, aktüeryal değerlemeler yapılmasının gerekli olmadığını ve bu nedenle de bu faydaların gerçekleştiği dönemde gider olarak muhasebeleştirilmesi gerektiğini belirtmektedir.

Aynı biçimde, TCMB de çalışanlarına, verdikleri hizmetleri karşılığında ödediği ücretleri, ek ödemeleri ve sosyal yardımları doğrudan gider olarak muhasebeleştirmektedir. TCMB'de ücret ve benzeri ödemelerin peşin yapılıyor olması nedeniyle, dönemsellik ilkesi uyarınca, bilanço

tarihinden sonraki dönemlere sarkan bir ödeme olmadığı için, bu giderler bilançoda varlık olarak gösterilmemektedir.

TCMB'nin çalışanlarına ücretli izin ile ilgili olarak uyguladığı politikaya göre, çalışanlar hizmet sürelerine göre yıllık ücretli izne hak kazanmaktadır. Çalışanlar, bu izinlerini iki takvim yılını geçmemek üzere bir sonraki yıla aktarabilmektedir. Bu açıdan, çalışanların yıllık izinleri, TMS 19'da belirtilen biriken izinlerdendir. Daha önce belirtildiği üzere, çalışanlar kullanmadıkları yıllık izinleri için kendilerine nakit ödeme yapılmasını isteme hakkına sahip değildir. TCMB çalışanlarının yıllık izinleri bu haliyle de standartta belirtilen giydirilmemiş/kazanılmamış izinlerdendir. Çalışanlara yıllık izinler için izin ücreti ödenmemesinden dolayı, TCMB bu biriken izinlerin tahmini maliyetini finansal tablolarına (Ek-1 ve Ek-2) yansıtmamaktadır. Diğer taraftan, TCMB çalışanlarının standartta açıklanan birikmeyen ücretli izin hakkı da bulunmaktadır. Bunlar, mazeret ve hastalık izinleridir. Standardın öngördüğü biçimde, bu izinlere finansal tablolarda yer verilmemektedir.

Tablo 3.1.'de TCMB'nin 2009 yılı Uluslararası Finansal Raporlama Standartları (UFRS) ile uyumlu finansal raporunda yer alan, kar dağıtımı ile ilgili dipnot gösterilmiştir.

TABLO 3.1. TÜRKİYE CUMHURİYET MERKEZ BANKASI'NIN KAR DAĞITIMINA İLİŞKİN MALİ TABLOLARINDA YER ALAN AÇIKLAMA

NOT 29 – GEÇMİŞ YILLAR KARLARI VE YASAL YEDEKLER

“ Bankanın yıllık safi karı, aşağıdaki şekilde dağıtılır.

... Yukarıdaki yüzdeler tutarının düşürülmesinden sonra kalan miktarın en çok %5'i, iki aylık maaş tutarını geçmemek üzere Banka mensuplarına...

verilmektedir.

Bu rapor tarihi itibarıyla Genel Kurul, Banka'nın 2009 yılı yasal dağıtılabilir karının dağıtımına ilişkin karar almamıştır.”

Kaynak: TCMB 2009 Yıllık Raporu

TCMB'de çalışanlara yapılacak kar dağıtımının tam olarak ne kadar olacağı belirsizdir. Ancak, TMS 19, yasal veya zımni kabulden doğan bir

yükümlülüğün bulunması ve makul bir biçimde tahmin edilmesi durumunda tahmini maliyetlerin de finansal raporlarda yer alması gerektiğini işaret etmektedir. Tablo 3.1.'deki dipnotta ise, kar dağıtımının yöntemi açıklanmakta ancak çalışanlara yapılacak kar dağıtımına ilişkin bir tahmin yer almamaktadır. Halbuki, TCMB'nin herhangi bir yasal yükümlülüğünün bulunmamasına rağmen, Tablo 3.2.'de görüldüğü üzere geçen yıllar boyunca çalışanlarına düzenli olarak belli tutarlarda kar dağıtımında bulunması ve dağıtılabılır karın belli olması ile yasada ödenebilecek azami oranın belirli olması; bu maliyetin TCMB açısından tahmin edilebilir olduğunu ortaya koymaktadır. Bu nedenle, çalışanlara yapılacak kar dağıtım tutarının tahmini olarak yıllık raporda yer alması, TCMB uygulamasını TMS 19'un çizdiği çerçeveye daha çok yaklaştıracaktır.

TABLO 3.2. TÜRKİYE CUMHURİYET MERKEZ BANKASI ÇALIŞANLARINA YILLAR İTİBARIYLA YAPILAN KAR DAĞITIMI TUTARI İÇİN BELİRLENEN ORANLAR

Hesap Dönemi	Kar Dağıtımının Yapıldığı Dönem	Kaç Maaş Tutarında Dağıtılacağı
2009	2010	2.00
2008	2009	1.00
2007	2008	2.00
2006	2007	0.05
2005 ¹⁵	2006	-

Kaynak: TCMB Muhasebe Müdürlüğü Kayıtları

Diğer taraftan, TMS 19 çalışanlara dağıtılan karın, kar dağıtımı olarak değil, gider olarak muhasebeleştirilmesinin altını çizmektedir. Ancak TCMB, ilgili kanun maddesi nedeniyle çalışanlara yapılan kar dağıtımını gider olarak kaydedememektedir. Buna ek olarak, TCMB uygulamasında çalışanlarına yapılan kar dağıtımının muhasebeleştirilmesi sırasında kullanılan hesabın, ortaklara dağıtılan karlar hesabının¹⁶ fer'isi olduğu görülmektedir.

Aynı şekilde, Banknot Matbaası işçilerinin ikramiyeleri de kanuni düzenlemeler ve Toplu İş Sözleşmesi ile belirlendiği için, TCMB'nin ikramiye ödenmesi hakkında da bir planı olduğu kabul edilebilir. 6772 sayılı Kanun'un

¹⁵ 2005 hesap döneminde TCMB zarar etmiştir.

¹⁶ Hesap No: "44 02 02 000 – Dağıtılan Temettü Hissedarlar"

1'inci maddesinde, sermayesinin yarısından fazlası kamuya ait olan bankalarda çalışan ve İş Kanunu'na göre işçi sayılan tüm çalışanlara ücret sistemi ne olursa olsun her yıl birer aylık istihkakları tutarında ilave tediye yapılacağı; 3'üncü maddesinde ise BKK ile aynı nispette bir ilave tediye daha yapılabileceği belirtilmektedir. Dolayısıyla, 6772 sayılı Kanun'un 1'inci ile 3'üncü maddeleri uyarınca ve BKK ile yılda dört defa işçilerin birer aylık istihkakları tutarında ikramiye ödenmektedir. Toplu İş Sözleşmesine istinaden ise işçilere, Mart ve Eylül ayında ödenmek üzere her biri birer aylık istihkakları tutarında olmak kaydıyla, iki defa ikramiye ödemesinde bulunmaktadır. Bu açıdan değerlendirildiğinde, 6772 sayılı Kanun'da belirtilen ilave tediye ile Toplu İş Sözleşmesinde yer alan ikramiye tutarları, TCMB açısından ikramiye planı olarak kabul edilebilir. Ancak, bu statüde çalışan yalnızca bir işçi olduğu ve bu statüde başka çalışan olmayacağı göz önünde bulundurulduğunda bu tutarların TCMB'nin finansal raporlarında yer almaması TMS 19 uygulaması bakımından uygun kabul edilebilir. Bu tutarlar, gerçekleştiriklerinde TMS 19'da belirtildiği üzere gider olarak kaydedilmektedir.

TCMB'nin çalışanları için sunduğu parasal olmayan faydalar ise, TMS 19'un öngördüğü biçimde, gerçekleştirikleri dönemde gider olarak kaydedilmektedir.

Tablo 3.3.'te TCMB'nin UFRS ile uyumlu mali tablolarında üst düzey yöneticilerine sağladığı faydaların açıklandığı dipnot yer almaktadır.

TABLO 3.3. TÜRKİYE CUMHURİYET MERKEZ BANKASI'NIN ÜST YÖNETİMİNE İLİŞKİN MALİ TABLOLARINDA YER ALAN AÇIKLAMA

NOT 31 – İLİŞKİLİ TARAFLARLA BAKİYELER VE İŞLEMLER		
	2009	2008
	(Bin TL)	(Bin TL)
Üst düzey yöneticilere sağlanan ücret ve diğer faydalar	3.452	2.638

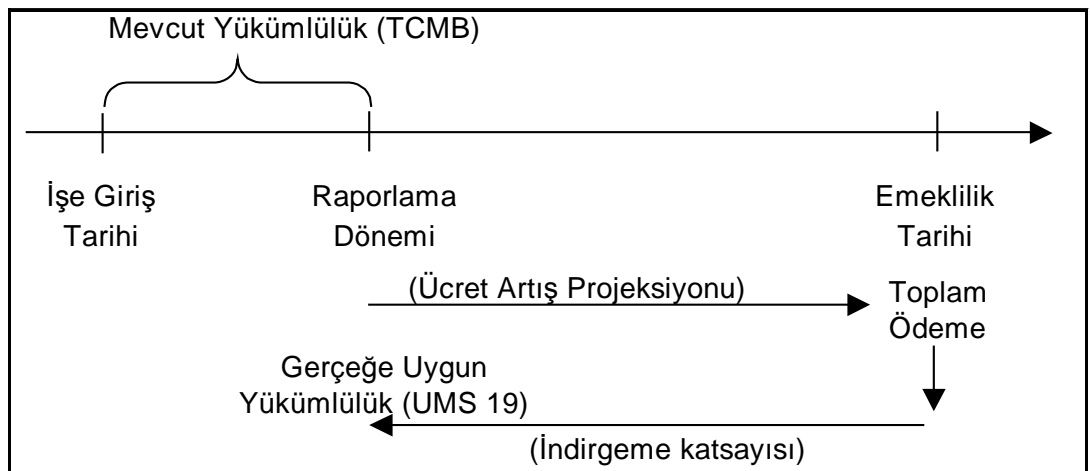
Kaynak: TCMB 2009 Yıllık Raporu

TMS 19, kısa vadeli faydalar ile ilgili olarak açıklama yapılmasını gerektirmemekle birlikte, özellikle TMS 24 üst düzey yöneticilere sağlanan kısa vadeli faydaların açıklanmasını zorunlu tutmaktadır. Ancak, AMB'nin bu

açıklamaları daha ayrıntılı bir biçimde yaptıkları görülmektedir. Bu açıdan değerlendirildiğinde, TCMB'nin de üst yönetime ilişkin sağladığı faydaları daha ayrıntılı olarak açıklaması, TMS 19 uygulaması açısından olsun, AMBS uygulamaları açısından olsun bir yakınsama sağlayacak ve TCMB'nin şeffaflık ve hesapverilebilirlik ilkelerinin tamamlayıcısı olacaktır.

3.2. Çalışma Dönemi Sonrasında Sağlanan Faydalar Açısından TCMB Uygulamalarının Değerlendirilmesi

TMS 19'un önerdiği esaslar çerçevesinde, TCMB'nin çalışanlarına çalışma dönemi sonrasında sağladığı faydalar incelendiğinde, TCMB'nin çalışanları için yasa ile düzenlenmiş bulunan devlet planlarını uyguladığı görülmektedir. Buna göre, TCMB, her ay çalışanları adına kanunların öngördüğü biçimde devlet planlarına katkıda bulunmaktadır. Çalışma dönemi boyunca yapılan bu katkılara ek olarak, çalışanların emekli olması durumunda hak edecek oldukları emeklilik ikramiyesi veya kıdem tazminatını da TCMB ödemektedir. Bu ödemeler için ayrılan karşılığın hesaplanmasında, daha önce belirtildiği üzere, TCMB'nin mevcut yükümlülüğü esas alınmaktadır. Ancak, TMS 19'un öngördüğü yöntem mevcut yükümlülüğün değil, çalışanın emekliliği hak edeceği tarihte ödenecek tutarın aktüeryal varsayımlar sonucu belirlenmesi ve bu tutarın objektif bir biçimde iskonto edilerek bulunacak tutar için karşılık ayrılmasıdır. Bu farklılık, Şekil 3.1.'deki gibi gösterilebilir.



Şekil 3.1 : Emeklilik Yükümlülüğü Açısından Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Uygulamaları ile TMS 19'un Karşılaştırılması

Kaynak: Koldaş ve Kiraz, 2007.

TCMB, uymak zorunda olduğu yasal düzenlemelerden kaynaklanan bu karşılık hesaplaması yönteminin yanısıra UFRS'ye uygun mali tablolarında TMS 19'un çizdiği çerçeve içerisinde kıdem tazminatı karşılıklarını hesaplamakta ve dipnotlarda açıklamalara yer vermektedir. Bu dipnot, Tablo 3.4.'te gösterilmektedir.

TABLO 3.4. TÜRKİYE CUMHURİYET MERKEZ BANKASI'NIN KIDEM TAZMİNATINA İLİŞKİN MALİ TABLOLARINDA YER ALAN AÇIKLAMA

NOT 21 – KIDEM TAZMİNATI YÜKÜMLÜLÜĞÜ

Türk İş Kanunu'na göre, Banka bir senesini doldurmuş olan ve zorunlu sebeplerden dolayı ilişkisi kesilen veya emekli olan, 25 hizmet yılını (kadınlarda 20) dolduran ve emeklilik hakkı kazanan (kadınlarda 58 yaşında, erkeklerde 60 yaşında), askere çağrılan veya vefat eden personeli için kıdem tazminatı ödemekle mükelleftir. 23 Mayıs 2002 tarihindeki mevzuat değişikliğinden sonra emeklilikten önceki hizmet süresine ilişkin bazı geçiş süreci maddeleri çıkartılmıştır. Ödenecek tazminat her hizmet yılı için bir aylık maaş kadardır ve bu tutar 2.365,16 TL (31 Aralık 2008: 2.173,19 TL) olarak sınırlandırılmıştır.

Kıdem tazminatı yükümlülüğü yasal olarak herhangi bir fonlamaya tabi değildir ve herhangi bir fonlama şartı bulunmamaktadır.

Kıdem tazminatı karşılığı çalışanların emekliliği halinde Banka'nın ödemesi gerekecek muhtemel yükümlülüğün bugünkü değeri hesaplanarak ayrılmaktadır.

UMS 19 "Çalışan Hakları" işletmenin yükümlülüklerinin hesaplanabilmesi için aktüeryal değerlendirme metodlarının kullanımını gerekli kılmaktadır. Bu bağlamda, toplam yükümlülüklerin hesaplanmasında aşağıdaki aktüeryal varsayımlar kullanılmıştır.

	2009	2008
İskonto Oranı (%)	5,92	6,26
Emeklilik ihtimaline ilişkin kullanılan oran (%)	99	99

Temel varsayım, her hizmet yılı için 2.365,16 TL olan kıdem tazminatı tavanının her sene enflasyon oranında artacağıdır. Böylece uygulanan iskonto oranı enflasyonun beklenen etkilerinden arındırılmış reel oranı gösterecektir. Banka'nın kıdem tazminatı yükümlülüğü kıdem tazminatı tavanı her altı ayda bir ayarlandığı için, 1 Ocak 2010 tarihinden itibaren geçerli olan 2.427,04 TL (1 Ocak 2009:2.260,05 TL) üzerinden hesaplanmaktadır.

Kaynak: TCMB 2009 Yıllık Raporu

Ek-1'de yer alan TCMB'nin 2009 yılı UFRS'ye uyumlu bilançosunda kıdem tazminatı karşılıkları, TCMB'nin yükümlülükleri arasında

gösterilmektedir. Söz konusu yükümlülüğün nasıl belirlendiği bilançonun tamamlayıcı parçasını oluşturan dipnotlarda belirtilmiştir. Tablo 3.4.'te bulunan ilgili dipnotta, aktüeryal varsayımlar ve gelecek yükümlülüğün bugüne indirgenmesinde kullanılan iskonto oranı belirtilmiştir.

TCMB'de çalışanlar, aynı kanunun farklı uygulamalarına tabidirler. Bu nedenle, emekli ikramiyesi veya kıdem tazminatlarının hesaplanmasında farklı şartlar ortaya çıkmaktadır. Özellikle, 5510 sayılı Kanun'un 4'üncü maddesinin 1'inci fıkrasının (c) bendine tabi çalışanların emekli olmaları durumunda hak edecek oldukları emekli ikramiyesinin hesaplanmasında, çalışanların hizmet sürelerinin yanısıra emekli olacakları tarihteki unvanlarının da emekli ikramiyesi hesaplanmasında önemi bulunmaktadır. Çünkü, bu çalışanların çalıştığı son ay emekliliğe esas aylık tutarının belirlenmesinde unvanlarının ne olduğu etkilidir.

Ayrıca 5510 sayılı Kanun'un 4'üncü maddesinin 1'inci fıkrasının (a) bendine tabi olan çalışanların kıdem tazminatlarının hesaplanmasında göz önünde tutulan kıdem tazminatı tavanı aynı Kanun'un 4'üncü maddesinin 1'inci fıkrasının (c) bendine tabi olan çalışanlar için geçerli değildir. Bu nedenle, bu çalışanların unvanları değiştikçe hak edecekleri son emekliliğe esas aylık tutarı da değişecektir. Bu durum göz önünde tutulduğunda, daha ayrıntılı aktüeryal varsayımlar yapılmasının gereği ortaya çıkmaktadır.

Diğer taraftan, TCMB bünyesinde 5510 sayılı Kanun'un farklı uygulamalarına tabi çalışanların olması gerçeği ile her bir çalışan grubu için farklı aktüeryal varsayımların yapılmasının gerekliliği, TMS 19'un öngördüğü biçimiyle, her bir planın ayrı planlarmış gibi ele alınarak finansal tablolarda yer alması gerektiğini beraberinde getirmektedir.

Son olarak, TCMB'nin UFRS'ye uygun tablolarında, TMS 19'un belirttiği üzere, üst yönetime sağlanacak emeklilik faydalarının ayrıca yer alması gerekmektedir.

3.3. Çalışanlara Sağlanan Diğer Uzun Vadeli Faydalar Açısından TCMB Uygulamalarının Değerlendirilmesi

TCMB çalışanları, ücret ve emeklilik rejimi bakımından yasal düzenlemelere tabidir. Bu nedenle, çalışanlar emekli olduklarında TCMB, TMS 19'da belirtilen türde jübile, uzun seyahat şeklinde uzun vadeli faydalar sağlamamaktadır. Ancak TCMB, yine yasal zorunluluktan dolayı, çalışma döneminde makam, temsil ve görev tazminatı almaya hak kazanıp 2 yıl boyunca bu görevlerde bulunan çalışanlarına emekli olduktan sonra, bu tazminatları ödemek zorundadır. Bu açıdan değerlendirildiğinde, bu ödemelerin TMS 19 açısından diğer uzun vadeli faydalardan olduğu anlaşılabilir. Çünkü bu ödemeler, çalışanların tamamına değil yalnızca bu görevlerde bulunmuş olanlara yapılmaktadır. Diğer taraftan, bu ödemelerin çalışanın hayatı boyunca ödenmesi ve ölümünden sonra dul eş ve yetimlerine de ödenmeye devam edilmesi diğer uzun vadeli fayda olarak değerlendirilmelerini gerektirmektedir.

Değerleme açısından irdelendiğinde, TMS 19 tarafından bu faydaların değerlendirilmesinde tanımlanmış fayda yükümlülüklerinde kullanılan değerlendirme yöntemlerinin kullanılacağı ancak daha basit bir şekilde değerlendirilebileceği belirtilmiştir. Bu açıdan makam, temsil ve görev tazminatları değerlendirildiğinde, bu tazminatlar için kullanılacak olan aktüeryal değerlemenin çok ayrıntılı ve zor olacağı aşikardır. Çünkü söz konusu tazminatlar için sadece çalışanlar ile ilgili değil, hak sahibi olabilecek eş ve çocukları ile ilgili faktörlerin de göz önüne alınması gerekecektir. Bu nedenle, söz konusu tutarlar için belirlenecek olan aktüeryal varsayımların daha da ayrıntılı olması muhtemeldir. Bu gerçek göz önüne alındığında, TMS 19'un da öngördüğü biçimde, bu faydaların değerlendirilmesinde daha basit bir yöntemin kullanılması gerçekçi olacaktır.

TCMB'nin ödediği kar payı ve ikramiye ödemelerinin çalışanların emeklilik tarihlerini takip eden 12 aylık süre sonunda ödenmesi gerektiğinde de, bu ödemelerin bu tür faydalardan kabul edilmesi gerekmektedir. Ancak bunlar için herhangi bir değerlendirme yapılması gerekmemektedir.

TCMB, tüm bu ödemeleri, gerçekleştikleri dönemde doğrudan gider olarak muhasebeleştirmektedir.

TMS 19, bu faydalara finansal tablolarda yer verilmesi hususunda bir zorunluluk getirmemekle birlikte, TMS 24'ün öngördüğü biçimde, üst düzey yöneticilere sağlanan faydaların açıklanması koşulunu saklı tutmaktadır. Bu nedenle, TCMB'nin üst düzey yöneticileri için ödediği makam, temsil ve görev tazminatlarını açıklaması TCMB uygulamasını TMS uygulamalarına yaklaştıracaktır.

3.4. İşe Son Verme Tazminatları Açısından TCMB Uygulamalarının Değerlendirilmesi

TMS 19, işe son verme tazminatlarını diğer faydalardan ayrı olarak değerlendirmektedir. Çünkü işe son verme tazminatları çalışanın hizmetine değil işine son verilmesine bağlı olarak ödenmektedir. TMS 19 ayrıca işletmenin bir işe son verme planına sahip olması gerektiğini belirtmektedir. Ayrıca, böyle bir plan olmasa dahi kanuni uygulamalar ile işletmenin geçmiş deneyimlerinin bu planın yerine geçebileceği eklenmektedir.

Bu açıdan TCMB'nin işe son verme ile ilgili uygulamaları değerlendirildiğinde, TCMB'nin bu konuda bir planı olmadığı ama bu konuda kanuni uygulamaların bulunduğu görülmektedir. TCMB çalışanlarının tabi oldukları TCMB Memurları Yönetmeliği'nde öncelikle hangi durumların istifa hangi durumların işe son verme olduğu açıklanmaktadır. Böylece kime tazminat verilip kime verilmeyeceği belirlenmiş olmaktadır. Ödenecek tazminatın ne kadar olacağı ise çalışanların tabi oldukları sosyal güvenlik mevzuatı ile belirlenmektedir. Dolayısıyla, TMS 19 çerçevesinde TCMB çalışanları açısından işe son verme sonrası ödenecek tazminatlarla ilgili bir farklılık bulunmamaktadır.

Muhasebeleştirme açısından, TMS 19'da öngörüldüğü üzere, TCMB de bu tazminatları doğrudan gider olarak muhasebeleştirmektedir.

TMS 19 bu tazminatların finansal tablolarda açıklanmasını zorunlu tutmamaktadır. Ancak, TMS 24'te yer alan açıklamaların saklı kalacağını

belirtmektedir. Buna göre, üst düzey yöneticilerin görevlerine son verildiğinde yapılan ödemelerin tutarlarının açıklanması gerekmektedir. TCMB'nin UFRS ile uyumlu tablolarını yayımlamasından bu yana bu açıklamayı gerektirecek bir durum ortaya çıkmamıştır. Ancak, bundan sonraki dönemler için TMS 19 uygulamasına yaklaşmak anlamında bu açıklamaların UFRS ile uyumlu tablolarda yer alması yerinde olacaktır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

SONUÇ VE ÖNERİLER

Ekonomik ve sosyal anlamda bir çok etkisi bulunan ücretler, çalışanlar açısından hem ekonomik hem de psikolojik boyutlara sahip iken, işverenler için ise faaliyette bulunmanın bir maliyetidir. Ayrıca şirketler, birçok etmeni dikkate alarak yeni ücret sistemleri ortaya koymaktadırlar. Dolayısıyla, iş yapmanın karşılığı olan ücretlerin yanı sıra, performansa dayalı ücretler, çalışanların motivasyonunu artırmaya yönelik ek ödemeler ve sosyal devlet olmanın gerekliliği olan sosyal yardımlar ödenmesi, ücret sistemini karmaşık hale getirmiştir. Bu durumun sonucu olarak “çalışan hakları” veya “çalışanlara sağlanan faydalar” kavramları “ücret”in yerini almıştır.

Çalışanlar için fayda olan bu haklar, işveren için ise bir maliyet unsurudur. Bu nedenle, işverenlerin bu maliyet ve gider unsurlarını finansal tablolarına yansıtmaları gerekmektedir. Ancak, çalışanların talep ettikleri haklar genişledikçe bu yeni fayda unsurlarının nasıl muhasebeleştirileceği de giderek karmaşık bir hal almıştır.

Öncelikle emeklilik faydalarının muhasebeleştirilmesi ile ilgili olarak yayımlanan UMS 19, 1998 yılında yapılan büyük revizyon ve sonrasında yapılan sınırlı düzenlemelerle bugünkü halini almıştır. Genel itibarıyla UMS 19, işverenler tarafından çalışanlara sağlanan her türlü faydanın¹⁷ muhasebeleştirilmesi ve raporlanması ile ilgili ilkeleri belirlemektedir. UMS 19 ile tam uyumlu olan TMS 19 da bu ilkeleri belirlerken öncelikle faydaları sınıflandırmaktadır. Buna göre faydalar, kısa vadeli faydalar, çalışma dönemi sonrasında sağlanan faydalar, diğer uzun vadeli faydalar ve işten çıkarma tazminatları olarak dörde ayrılmaktadır. Her ne kadar standart böyle bir ayrıma gitmiş olsa da, her bir fayda türü ile ilgili ortak açıklamalar

¹⁷ UFRS 2 Hisse Bazlı Ödemeler Standardı kapsamı dışında kalan faydalar

da yapmaktadır. Özellikle, üst kademe yöneticilerin çalışan olarak değerlendirilmesi nedeniyle, TMS 19 bu yöneticilerle ilgili açıklamaları zorunlu tutan TMS 24'e her bir fayda türünde atıfta bulunmakta ve üst düzey yöneticilerle ilgili bilgilerin açıklanmasını zorunlu tutmaktadır. Standartta yer alan bir diğer genelleme de, işverenlerin sadece resmi uygulamalarının değil, gayri resmi uygulamalarının da işvereni bağlayacağıdır.

TMS 19'a göre, kısa vadeli olan faydaların genel özelliği on iki aydan daha kısa sürede ödenecek olmaları ve bu nedenle herhangi bir aktüeryal değerlendirme işlemine tabi olmayacaklarıdır. Dolayısıyla, basit olarak muhasebeleştirilmeleri gerekmektedir. TMS 19'un bu faydalar konusunda üzerinde durduğu iki önemli fayda, izinler ve çalışanlara yapılan kar dağıtımlarıdır. TMS 19 izinlerle ilgili olarak, bu izinlerin kazanılmış veya kazanılmamış olmasına göre finansal tablolarda tahmini maliyetlerin yer alması gerektiğini belirtmektedir. Kar dağıtımını ile ilgili olarak ise, çalışanlara yapılan kar dağıtımının hissedarlara yapılan kar dağıtımlarından farklı olduğunun ve işletme için gider kabul edilmesi gerektiğinin altını çizmektedir. Ayrıca, işveren kar dağıtımını veya ikramiye vermek zorunda ise veya bunu mutad hale getirmiş ise, bu durumda bu maliyetlerini de tahmini olarak finansal tablolarında göstermek durumundadır. TMS 19 bu fayda ile ilgili açıklama yapmanın gerekli olmadığını belirtmekle birlikte TMS 24 nedeniyle üst düzey yöneticilere sağlanan kısa vadeli faydaların açıklanmasını zorunlu tutmaktadır.

TMS 19, çalışma dönemi sonrasında sağlanan faydaları da alt başlıklara ayırarak açıklamakta ve bu ayrıma göre muhasebeleştirme ve raporlama ilkeleri belirlemektedir. TMS 19'un asıl olarak ortaya çıkış nedenini oluşturan bu emeklilik faydaları temel olarak ikiye ayrılmaktadır: Tanımlanmış katkı planları ile tanımlanmış fayda planları. İşverenlerin sorumluluğunun yalnızca taahhüt ettikleri katkı payı ile sınırlı olması nedeniyle, tanımlanmış katkı planlarının muhasebeleştirilmesi daha basittir. Tanımlanmış katkı planını uygulayan işverenlerin ödemesi gereken katkı payları, gelir tablosunda gider olarak muhasebeleştirilmektedir. Bilançoda yer alacak tutar, ödenmesi gereken katkı payları ile ödenmiş olan katkı

payları arasındaki farktır. Buna göre, plana ödenmesi gereken katkı payı ödenmiş tutardan fazla ise borç, eksik ise varlık olarak kaydedilir.

Tanımlanmış fayda planlarında işverenin sorumluluğu emeklilik sonrası ödenecek fayda olduğu için muhasebeleştirme esasları daha karmaşık ve detaylıdır. Ayrıca risk de işverenin üzerinde bulunmaktadır. İşveren öncelikle, faydanın ne olduğu, hizmet süresinin ve çalışanların hizmetleri karşılığında elde ettikleri getirinin miktarının ne kadar olacağını belirlemek zorundadır. TMS 19, daha sonra tanımlanmış fayda planları muhasebeleştirilirken bazı adımların izlenmesini gerektirmektedir. İlk olarak, çalışanın hizmetleri karşılığında elde edeceği getiri, aktüeryal teknikler kullanılarak tahmin edilmelidir. Daha sonra fayda yükümlülüğünün bugünkü değeri ile cari hizmet maliyetinin belirlenebilmesi için, ilgili faydaların “öngörülen yükümlülük yöntemi” ile bugüne indirgenmesi gerekmektedir. Ancak nihai yükümlülüğün ortaya çıkması için işverenin başka faktörleri de belirlemesi gerekmektedir. Faydaları karşılamak için yatırım yapılan plan varlıklarının gerçeğe uygun değerinin, aktüeryal değerlemeden kaynaklanacak ve koridor yöntemi ile belirlenecek kazanç ve zararların, plana ilişkin değişiklik veya yeniliklerin etkileyeceği geçmiş hizmet maliyetlerinin ve son olarak planın sona ermesi veya kapsamının daraltılması halinde ortaya çıkacak olan kazanç ve kayıpların da belirlenmesini zorunlu tutmaktadır. TMS 19, bu aşamaların her bir plan için ayrı ayrı uygulanması gerektiğini belirtmektedir.

Bu faktörlerin de belirlenmesi sonucunda bilançoda yer alacak olan nihai yükümlülük tutarı, TMS 19’a göre şu şekilde hesaplanmaktadır. Tanımlanmış fayda yükümlülüğünün bilanço tarihi itibarıyla bugünkü değerine muhasebeleştirilmeyen aktüeryal kazançlar eklenirken (aktüeryal kayıplar çıkarılmaktadır), henüz muhasebeleştirilmemiş geçmiş hizmet maliyetleri ile plan varlıkların bilanço tarihindeki gerçeğe uygun değeri bugünkü değerden çıkarılmaktadır. Ortaya çıkacak olan yükümlülük, borç olarak bilançoda gösterilir. İşveren cari hizmet maliyetinin, faiz maliyetinin, plan varlıklar ile tazminat haklarından beklenen getirilerin, işletme politikasının gerektirdiği aktüeryal kazanç ve zararların, geçmiş hizmet

maliyetinin ve yükümlülükteki azaltmaların veya yapılan bir ödemenin net toplamını gelir tablosunda gösterir.

TMS 19'un belirttiği bir diğer fayda ise çalışanlara sağlanan diğer uzun vadeli faydalardır. TMS 19, bu faydaları emeklilik faydalarından ayrı tutmaktadır. Bunun nedeni, bu faydaların, değerlendirme esnasında daha az belirsizlik içermesi, geçmiş hizmet maliyetlerinde genellikle değişikliklere neden olmaması, tüm geçmiş hizmet maliyetlerinin, aktüeryal kazanç ve zararların derhal muhasebeleştirilmesi ve koridor yaklaşımının uygulanmamasıdır. Bu faydalara örnek olarak, belli bir görevde bulunan çalışanlara verilen tazminatlar veya çalışanların hizmet verdikleri sürenin 12 ay ve daha sonrasında ödenecek kar dağıtımları veya ikramiyeleri gösterilebilir. Bilançoda yer alması gereken bir tutar, fayda yükümlülüğünün bilanço tarihindeki bugünkü değeri ile yükümlülüklerin doğrudan ödeneceği durumlar dışındaki plan varlıklarının ve tazminat haklarının gerçeğe uygun değeri arasındaki farka eşittir. Gelir tablosunda yer alacak olan tutar ise, emeklilik planlarında olduğu gibi hesaplanmaktadır. Ancak aktüeryal kazanç ve zararlar ile geçmiş hizmet maliyetlerinden derhal ödenmesi gerekenler dikkate alınır.

TMS 19'un değindiği son fayda türü işten çıkarma tazminatlarıdır. Bir çalışanın emeklilik tarihinden önce işten ayrılmaya karar vermesi veya işletmenin bu çalışana emeklilik tarihinden önce işten çıkarmaya karar vermesi sonucu ödenen faydalardır. TMS 19'un bu faydayı emeklilik faydalarından ayırmasının nedeni, yükümlülüğü doğuran olayın çalışanın hizmetinden ziyade işe son verilmesidir. İşten çıkarma, işletmeye gelecekte ekonomik faydalar sağlamayacağı için doğrudan gider olarak muhasebeleştirilir.

TCMB'nin çalışanlarına sağladığı faydalar resmi hükümlere dayanmaktadır. 1211 sayılı Kanun, TCMB'nin çıkarmış olduğu yönetmelikler, TCMB'nin çalışanlarına sağlayacağı faydaların temelini oluşturmaktadır. Özellikle çalışanlara sağlanan kısa vadeli faydalar TCMB'nin çıkarmış olduğu yönetmeliklerle belirlenmiştir. Bu faydalar ile ilgili olarak, genel itibarıyla TMS 19 ile uyumlu olduğu söylenebilir. TCMB de

TMS 19'un öngördüğü biçimde bu faydaları doğrudan gider kaydetmektedir. Ancak UFRS ile uyumlu tablolarında üst yönetime sağlanan faydalara ilişkin açıklamalar ile kar dağıtımına ilişkin kayıtların TMS 19 uygulamasına bir adım daha yaklaştırılabileceği gözlemlenmektedir.

Emeklilik ile ilgili planlar ise devletin kanunla düzenlemiş olduğu planlardır. Bunun dışında TCMB çalışanlarına ayrıca bir emeklilik planı uygulamamaktadır. TCMB uygulamasının TMS 19 uygulamasından ayrıldığı en önemli nokta budur. TCMB resmi uygulamalar nedeniyle, tablolarında yalnızca geçmiş hizmet maliyetleri için karşılık ayırırken, TMS 19, çalışanların tüm çalışma dönemi sonucunda elde edeceği faydaların bugünkü değerinin baz alınarak karşılık ayrılmasını öngörmektedir. Diğer taraftan, TCMB'nin UFRS ile uyumlu mali tablolarında açıklamış olduğu kıdem tazminatı karşılıkları ve bunların dipnotları TMS 19 ile genel olarak uyumlu olmasına karşın bu noktada da giderilebilecek bazı eksiklikler söz konusudur. TCMB'de, çalışanların tabi oldukları kanuni uygulamalar bakımından iki farklı emeklilik planı bulunduğu söylenebilir. TMS 19, her bir plan için farklı değerlendirme yapılması gerektiğini belirtmektedir. 5510 sayılı Kanun'un 4'üncü maddesinin 1'inci fıkrasının (a) bendine tabi olan çalışanlarla diğer çalışanların emeklilik faydalarının belirlenmesi farklıdır. Bu nedenle, her bir emeklilik planı için ayrı değerlendirme yapmak, TCMB'nin UFRS ile uyumlu mali tablolarını TMS 19'un çizdiği çerçeveye daha da yaklaştıracaktır.

TCMB'nin çalışanlara sağladığı diğer uzun vadeli faydalar ile işten çıkarma tazminatları da yine kanuni uygulamalara tabidir. Genel olarak, bu faydalar açısından, TCMB uygulaması ile TMS 19 uygulaması arasında bir farklılık bulunmamaktadır.

Sonuç olarak, TCMB uygulamaları incelendiğinde, çalışanlara sağlanan faydaların resmi kurallarla belirlendiği ve gayri resmi uygulamaların bulunmadığı görülmektedir. Aynı biçimde, muhasebeleştirme açısından da yürürlükteki resmi mevzuatın takip edildiği görülmektedir. Ancak, yeni TTK'nın UMS'ler ile tam uyumlu olan TMS'leri muhasebe uygulamalarında zorunlu tutması ve AB'ye tam üyelik perspektifi, TCMB

uygulamalarının da bu standartlara yakınsamasını sağlamayı gerektirecektir. Buna istinaden, TCMB resmi mali tablolarının yanı sıra UFRS ile uyumlu mali tablolar da yayımlamaktadır. TMS 19 açısından değerlendirildiğinde TCMB uygulamasının genellikle TMS 19 uygulaması ile örtüştüğü ancak bazı noktalarda farklılıklar olduğu gözlemlenmektedir. Bu farklılıklar özellikle emeklilik planlarının değerlemesi, mali tabloların dipnotlarındaki bazı açıklamalar olarak ön plana çıkmaktadır. Bu farklılıkların da giderilmesi TCMB uygulamasını TMS 19'a daha da yaklaştıracak ve TCMB'nin temel ilkelerinden olan şeffaflık ve hesapverebilirlik ilkelerinin tamamlayıcısı olacaktır.

KAYNAKÇA

- Alp, S. ve Alp, M. O. (2009). *Sosyal Devlet Bağlamında yıllık Ücretli İzin Uygulamaları ve Etkileri*. Erişim: 16 Şubat 2010, EconPapers, <http://EconPapers.repec.org/RePEc:yil:wpaper:0002>.
- Avrupa Merkez Bankası. (2010). Yıllık Rapor 2009. Frankfurt.
- Aydoğdu, F. (Nisan 2005). *Mevcut Maaş Sistemi ve 1990 Sonrası Personel Giderlerinin Bütçe İle İlişkisi*. Erişim: 27 Eylül 2010, T.C. Maliye Bakanlığı Bütçe ve Mali Kontrol Genel Müdürlüğü, <http://www.debud.org/dokumanlar/tez/Faydogdu.pdf>.
- Aydoğdu, Ö. ve Çalık, A. (2009). Örneklerle Merkez Bankası Muhasebe Uygulamaları. Ankara: TCMB.
- Başterzi, S. (1995). Kıdem Tazminatı – İşsizlik Sigortası İlişkisi. *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 1, 313-334.
- Bingöl, D. (2006). İnsan Kaynakları Yönetimi. İstanbul: Arıkan Yayıncılık.
- Centel, T. (1986). İş Hukukunda Ücret. İstanbul.
- Cervantes, A. R. (Şubat 2006). "Should Central Banks Be Subject To International Accounting Standards". Erişim: 6 Ekim 2010, CEMLA Çalışma Tebliği, <http://www.cemla.org/pdf/acp/dp-0504-bde.pdf>.
- Courtis, N. ve Foster J. (2003). Introduction. Accounting Standards for Central Banks. (Editörler: N. Courtis ve B. Mander). London: Central Banking Publications Ltd., 11-20.
- Çelik, O. (Ocak-Mart 2005). Avrupa Birliği'nde Sermaye Piyasalarının Entegrasyonu ve Muhasebe Uygulamalarının Uyumlaştırılması Süreci: Türkiye'nin Uyumlaştırma Sürecindeki Konumu. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 60, 89-119.
- Çiftçi, Y. ve Erserim A. (24 – 27 Nisan 2008). Muhasebe Standartlarında Uluslararası Uyumlaştırma Çalışmaları ve Türkiye'deki Durumun İncelenmesi. *Uluslararası Sermaye Hareketleri ve Gelişmekte Olan Piyasalar Sempozyumu*, Bandırma Üniversitesi, Balıkesir.

- Emekli Sandığı. (1999). 1998 – 49. Hesap Yılı Faaliyet Raporu. Ankara.
- Epstein, B. J. ve Mirza, A. A. (2005). Wiley IFRS 2005, Book And CD-Rom: Interpretation And Application Of International Accounting And Financial Reporting Standards. Hoboken, N.J.: John Wiley & Sons.
- Ergenekon, Ç. (2001). Emekliliğin Finansmanı. İstanbul: TÜGİAD Yayınları.
- Ernst&Young. (2007). International GAAP 2007. USA.
- Foster, J. (2004). Central Bank Risk Management and International Standards. New Horizons in Central Bank Risk Management. London: Central Banking Publications Ltd, 73-81.
- Gustman, A. L. ve Steinmeier, T. L. (1992). The Stampede Toward Defined Contribution Pension Plans: Fact or Fiction. *Industrial Relations*, 31, 361-369.
- IAS Plus. (29 Nisan 2010). Erişim: 26 Haziran 2010, Deloitte Touche Tohmatsu Limited, <http://www.iasplus.com/standard/ias19.htm>.
- International Accounting Standard 19 Employee Benefits*. (31 Aralık 2009). Erişim: 24 Mayıs 2010. International Accounting Standards Board. <http://eifrs.iasb.org/eifrs/bnstandards/en/ias19.pdf>.
- Koldaş, T. ve Kiraz, T. (7 Kasım 2007). Avrupa Merkez Bankası Muhasebe ve Finansal Raporlama Esasları, Uluslararası Alandaki Muhasebe Mevzuatı ve Bankamız Perspektifi. Ankara: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası
- Kruse, D., Freeman, R. ve Blasi, J. (Ağustos 2008). “Do Workers Gain By Sharing? Employee Outcomes Under Employee Ownership, Profit Sharing, and Broad-Based Stock Options”. Erişim: 21 Eylül 2010, NBER Çalışma Tebliği, <http://www.nber.org/papers/w14233>.
- McGill, D. M. (1984) Fundamentals of Private Pensions. Homewood, IL.: Richard D. Irwin, Inc.
- Morgül, C. (2007). Türkiye Muhasebe Standartları Uygulaması. (Editörler: N. Sağlam, S. Şengel ve B. Öztürk). Ankara: Maliye ve Hukuk Yayınevi.
- Örten, R., Kaval, H. ve Karapınar, A. (2007). Türkiye Muhasebe – Finansal Raporlama Standartları. Ankara: Gazi Kitabevi.

Pehlivan, O. (1999) Vergi Hukuku (Genel İlkeler ve Türk Vergi Sistemi). Trabzon: Eser Ofset Matbaası.

Poterba, J., Rauh, J., Venti, S. ve Wise, D. (Ekim 2006). "Defined Contribution Plans, Defined Benefit Plans, and the Accumulation of Retirement Wealth". Erişim: 27 Eylül 2010, NBER Çalışma Tebliği, <http://www.nber.org/papers/w12597>.

Pouliakas, K. (14 Ağustos 2008). *Pay Enough, Don't Pay Too Much or Don't Pay At All? An Empirical Study of the Non-Monotonic Impact of Incentives on Job Satisfaction*. Erişim: 27 Eylül 2010, Munich Personal RePEc Archive, Munich University, http://mpra.ub.uni-muenchen.de/10031/2/MPRA_paper_10031.pdf.

Sökmen, U. (1996). İzinler (Kamu Personelinin İzinleri). Ankara: T.C. Maliye Bakanlığı Personel Genel Müdürlüğü Yayınları.

Thornton, L. (2003). Comparison of Key Standards (IFRS, US GAAP, Eurosystem) with Reference to Central Banks. Accounting Standards for Central Banks. (Editörler: N. Curtis ve B. Mander). London: Central Banking Publications Ltd., 11-20.

Türk Dil Kurumu. (2010). Erişim: 16 Şubat 2010, <http://www.tdk.gov.tr>.

Türkiye Muhasebe Standardı 19 Çalışanlara Sağlanan Faydalar. (28 Kasım 2008). Erişim: 31 Temmuz 2010. Türkiye Muhasebe Standartları Kurulu. http://www.tmsk.org.tr/index.php?option=com_content&task=view&id=145&Itemid=69.

Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası. (2010). Yıllık Rapor 2009. Ankara.

Üstündağ, S. (Nisan 2000). Muhasebe Standartlarının Oluşturulma Süreci. *Muhasebe ve Denetim Bakış*, 31-57.

Wachter, T. V. (Mart 2002). *The End of Mandatory Retirement in the US: Effects on Retirement and Implicit Contracts*. Erişim: 3 Ekim 2010, Center for Labour Economics. University of California, Berkeley, http://www.vwl.uni-mannheim.de/brownbag/von_wachter.pdf.

Zaim, S. (1997). Çalışma Ekonomisi. İstanbul: Filiz Kitabevi.

1211 Sayılı Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Kanunu.

4857 Sayılı İş Kanunu.

5434 Sayılı Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanunu.

5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu.

EKLER

TÜRKİYE CUMHURİYET MERKEZ BANKASI'NIN UFRS İLE UYUMLU BİLANÇOSU¹⁸

TCMB - UFRS'ye Uygun Olarak Düzenlenmiş Finansal Tablolar

31 Aralık Tarihi İtibarıyla Bilançolar

(Aksi belirtilmedikçe, tutarları bin Türk Lirası ("TL") olarak ifade edilmiştir)

	2009 Bin TL	2008 Bin TL
VARLIKLAR		
Nakit değerler ve altın rezervleri	6.874.235	5.647.028
Bankalardan alacaklar	43.063.546	25.649.432
Makul değer değişiklikleri gelir tablosunda muhasebeleşecek finansal varlıklar	104.665.581	114.220.178
Verilen kredi ve avanslar	512.318	31.440
Yatırım amaçlı finansal varlıklar		
- Satılmaya hazır	373.071	323.566
- Vadeye kadar elde tutulacak	-	339.380
Maddi duran varlıklar	240.567	244.011
Maddi olmayan duran varlıklar	4.964	4.889
Diğer varlıklar	59.566	48.360
Toplam Varlıklar	155.793.848	146.508.284
YÜKÜMLÜLÜKLER		
Tedavüldeki banknotlar	38.340.278	31.743.434
Bankalara borçlar	46.893.296	53.279.066
Diğer mevduatlar	43.388.367	38.621.031
Uluslararası Para Fonu'na ("IMF") borçlar	8.201	6.794
Diğer alınan banka kredileri	14.333.082	9.939.440
Diğer yükümlülükler	875.278	945.677
Vergi yükümlülüğü	72.064	166.909
Ertelenmiş vergi yükümlülüğü	986.043	1.261.392
Kıdem tazminatı yükümlülüğü	76.247	70.541
Toplam yükümlülükler	144.972.856	136.034.284
ÖZ SERMAYE		
Ödenmiş sermaye	47.464	47.464
Birikmiş kar	10.437.717	10.139.250
Diğer yedekler	335.811	287.286
Toplam öz sermaye	10.820.992	10.474.000
Toplam yükümlülükler ve öz sermaye	155.793.848	146.508.284

¹⁸ TCMB 2009 Yıllık Raporundan yararlanarak hazırlanmıştır.

TÜRKİYE CUMHURİYET MERKEZ BANKASI'NIN UFRS İLE UYUMLU GELİR TABLOSU¹⁹

TCMB - UFRS'ye Uygun Olarak Düzenlenmiş Finansal Tablolar

31 Aralık Tarihinde Sona Eren Yıllara Ait Gelir Tabloları

(Aksi belirtilmedikçe, tutarları bin Türk Lirası ("TL") olarak ifade edilmiştir)

	2009 Bin TL	2008 Bin TL
Faiz Gelirleri	6.054.774	6.726.264
Faiz Giderleri	(4.065.190)	(4.921.303)
Net faiz geliri	1.989.584	1.804.961
Ücret ve komisyon geliri	63.862	60.966
Ücret ve komisyon gideri	(9.782)	(8.087)
Net Ücret ve Komisyon Geliri		
Temettür geliri	4.841	4.884
Makul değer değişiklikleri gelir tablosunda muhasabeleşecek finansal varlıklar (gideri)/geliri, net	(1.182.053)	1.669.206
Kur farkı karı, net	1.549.988	10.914.217
Diğer faaliyet geliri	1.050	7.245
Krediler değer düşüklüğü zararları	2.498	(576.517)
Diğer faaliyet giderleri	(593.861)	(491.858)
Vergi öncesi kar	1.826.127	13.385.017
Vergi gideri	(189.466)	(1.586.960)
Net dönem karı	1.636.661	11.798.057

¹⁹ TCMB 2009 Yıllık Raporundan yararlanılarak hazırlanmıştır.