

KIDEM TAZMİNATI FONU'NUN AKTÜERYAL PRİM ORANI HESAPLAMALARI VE MUHASEBESİ

Hakan AYGÖREN*

Muhsin ÇELİK**

Umut UYAR***

ÖZET

Kıdem tazminatı, İş Hukukumuzda 1936 yılında 3008 sayılı İş Kanunu ile girmiştir. Yıllar itibari ile İş Hukuku'ndaki değişiklikler sonucu kıdem tazminatı; işçi açısından giderek önemi artan bir hak, işveren açısından ise yükü giderek artan bir maliyet unsuru haline gelmiştir. İlk defa 1975 yılında fon kavramından bahsedilmiş ve 2002 yılında Kıdem Tazminatı Fonu Yasa Tasarısı gündeme gelmiştir. Literatürde, kıdem tazminatı fonunun muhasebe ve finansman açısından ne gibi etkileri olacağı üzerine herhangi bir akademik çalışmaya rastlanılmamaktadır. Bu çalışma, Kıdem Tazminatı Fonu Yasa Tasarısı yasalaşması durumunda prim oranının nasıl belirlenmesi gerektiği ve muhasebe kayıtlarının nasıl yapılacağını belirleme amacı taşımaktadır. Aktüeryal prim oranı hesaplamaları, regresyon modeli ile oluşturulan çeşitli senaryolar altında yapılmış ve prim oranının % 6 civarında olmasının her iki taraf açısından en uygun çözüm olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca, bir maliyet unsuru olan kıdem tazminatının, prim tutarları muhasebesinin basitleştirilmesi üzerine tartışılmış ve kayıtlar konusunda muhasebe temel kavramları çerçevesinde öneriler sunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Kıdem Tazminatı, Kıdem Tazminatı Fonu, Prim Oranı Aktüerya Hesaplaması

JEL Sınıflandırması: M41, G32, J65, K31

Severance Payment Fund Accounting and the Actuarial Calculation of Premium Rate

ABSTRACT

Severance pay became a main discussion issue in 1936 in Turkish Labor Law literature. Since that year, severance pay has been a conflict between employees and employers. In 1975, fund term became a main discussion issue in Turkey with the Turkish Labor Law no.1927. Severance Payment Fund has become A Legislation Draft in 2002. In the literature, there exists no study involving the impact of severance pay over the financial accounting. This study aims to determine premium rate of severance payment and to illustrate the accounting records in the framework of Legislation draft and Generally Accepted Accounting Principals. The premium rate of severance payment was estimated by using Ordinary Least Square (OLS) method with several scenarios. The results show that the appropriate rate for both sides (employees and employers) is the rate around 6%.

Keywords: Severance Pay, Severance Payment Fund, Actuarial Calculation.of Premium Rate.

JEL Classification: M41, G32, J65, K31

* Doç. Dr. Hakan Aygören, Pamukkale Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, haygoren@pau.edu.tr

** Yrd. Doç. Dr. Muhsin Çelik, Pamukkale Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, muhsincelik@pau.edu.tr

*** Arş. Gör. Umut Uyar, Pamukkale Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, uuyar@pau.edu.tr

1. Giriş

Kıdem tazminatı fonu konusu yaklaşık son elli yıldır Türkiye gündemini meşgul etmektedir. Kıdem Tazminatı Fonu Kanun tasarısı konusundaki gelişmeler göstermektedir ki bir süre daha gündemi meşgul etmeye devam edecektir. Kanun tasarısı, avantajlarının yanında bir takım dezavantajlar da taşımakta, konunun taraflarından çok çeşitli eleştiriler almaktadır.

Kıdem tazminatı işletme açısından kuşkusuz, geleceğe yönelik ödenmesi gereken bir borç niteliği taşıdığı için, risk unsuru teşkil etmektedir. Söz konusu riskin işletmeler tarafından yönetilmesi, belirsizlik giderici adımlar atılması rasyonel davranış olarak görülmektedir. Mevcut mevzuatta kıdem tazminatına muhasebe açısından karşılık ayırma sureti ile belirli bir risk yönetimi yapılabilmektedir. Ancak gerçek hayatta, uygulamaya bakıldığında, söz konusu karşılıkların nakdi olarak nasıl muhafaza edilmesi gerektiği ya da bu karşılıkların fon yönetiminin nasıl yapılması gerektiği konusunda bir belirsizlik görülmektedir. Söz konusu belirsizlik işletmelerin, zaten isteğe bağlı olan, karşılık ayırma kayıtlarını yapmamalarına ve ayrılması gereken karşılıkları adeta sıfır maliyetli bir fon gibi işletmeye kaynak olarak dâhil etmelerine neden olmaktadır.

İşletmelerin kıdem tazminatı karşılıklarını uzun yıllar boyunca ayırmamaları, belirli bir çalışma süresini doldurup, kanunen kıdem tazminatı hak edecek biçimde işten çıkarılan çalışanlarının kıdem tazminatı tutarlarını ödemesi durumunda maliyetlerinin birden artmasına yol açmaktadır. Böyle bir durumda işletmenin rasyonel bir risk yönetimi yaptığından bahsetmek mümkün değildir. Risklerini rasyonel yönetemeyen işletmelerin maliyet hesapları, bazı dönemlerde şiddetli bir biçimde artmakta, bazı dönemlerde de normal seyrinde hareket göstermektedir. Bu durum maliyet muhasebesi açısından, geleceğin öngörülemediği, maliyetlerin kontrol edilemediği bir belirsizlik ortamına neden olmaktadır.

Diğer taraftan kıdem tazminatı, çalışanların yasalardan kaynaklı uzun bir süredir almaya hak kazandığı önemli bir ödeme olarak karşımıza çıkmaktadır. Çalışanların kıdem tazminatı haklarından mahrum bırakılmaları, çalışma hayatını olumsuz etkileyecek bir unsur olarak görülmektedir. Ancak kıdem tazminatının işletme üzerinde oluşturduğu baskılar kimi zaman işletmenin iflas etmesine yol açmakta, kimi zaman da iflas eden işletmelerin ödemesi mümkün olmayan tazminat bakiyelere ulaşmasına neden olmaktadır. Bu olumsuz ortam çalışanların kıdemlerinden ötürü kanunen hak ettikleri kıdem tazminatlarını alamamalarıyla sonuçlanmaktadır (Karadeniz, 2011).

Kıdem tazminatı konusunun geldiği bu noktada önemli olan, hem işverenlerin hem de çalışanların mağdur olmayacağı bir sistem ve mevzuat kurabilmektir. İşverenlerin, işletme maliyetlerini olumsuz etkilemeyen ve ödeme sıkıntısına düşürmeyen; bir taraftan da işçinin hakkı olan ödemeyi eksiltmeyen bir fon sisteminin oluşturulması gerekmektedir. Bu nedenle kıdem tazminatı fonu konusu, işletmeler için muhasebe uygulamaları açısından; çalışanlar için de prim oranının aktüeryal hesaplamalarla tespiti açısından incelenmesi önem arz etmektedir.

Bu çalışmanın birinci bölümünde kıdem tazminatı fonu kavramı, literatür, öğreti ve hukuksal açıdan değerlendirilmektedir. İkinci bölümde kıdem tazminatı fonu prim oranı ile ilgili, Kanun tasarısından yola çıkarak tespitlerde bulunulmuş ve literatürdeki aktüeryal prim oranı belirleme çalışmaları tartışılmıştır. Üçüncü bölümde ise prim oranının tespiti ile ilgili veri ve metodoloji üzerinde durulmuş ve bulgular tartışılmıştır. Dördüncü bölümde kıdem tazminatı fonu gerek muhasebe uygulamaları gerekse maliyet muhasebesi açısından incelenmiş ve uygulamada kullanılabilecek yenilikler konusunda önerilerde bulunulmuştur.

2. Kıdem Tazminatı Fonu

Kıdem tazminatı fonu ile ilgili durumu açıklamadan önce bir takım kavramların anlaşılması gerekmektedir. Kıdem tazminatı 1936 yılı 3008 sayılı İş Kanunundan beri çalışma hayatında gündemde olan bir konudur. Yasada açık bir tanımlama olmamasına karşın çeşitli kaynaklarda çeşitli şekillerde, Yargıtay kararları ve öğretilerdeki tartışmalarda kıdem tazminatının tanımı ve varoluş nedeni bir ölçüde açığa kavuşturulmuştur.

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (International Labour Organization - ILO) 1982 yılında kabul edilmiş olan 158 sayılı sözleşmesinin hizmet ilişkisine son verilmesi hakkında sözleşme başlığı altında 12. maddesinin 1-a bendinde "hizmet ilişkisine son verilen bir işçiye doğrudan işveren tarafından veya işverenlerin katkısıyla oluşturulmuş bir fondan ödenecek kıdem tazminatı" şeklinde tanımlanmaktadır. Kıdem tazminatı öğretide "Hizmet sözleşmesi belirli hallerde sona eren işçiye ya da mirasçılara, duruma göre aynı ya da farklı işverenler nezdindeki hizmet süreleri dikkate alınarak ödenmesi gereken özel bir tazminat türü" şeklinde tanımlanmaktadır (Şafak, v.d. 1985:97; Akyiğit, 2010: 27). Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 25.06.2009/3611 numaralı kararına¹ göre kıdem tazminatı "İşverene ait bir ya da birkaç işyerinde belli bir süre çalışmış bir işçinin işini kaybetmesi halinde, işinde yıpranması, yeni bir iş edinmede karşılaşılabilecek güçlükler ve işyerine sağladığı katkı göz önüne alınarak, geçmiş hizmetleri karşılığı işveren tarafından işçiye Kanuni esaslar çerçevesinde verilen toplu paraya kıdem tazminatı denilmektedir." şeklinde tanımlanmaktadır. 4857 sayılı İş Kanununda kıdem tazminatı konusu, 1475 sayılı eski İş Kanununun 14. maddesi aynen bırakılarak düzenlenmiştir. Söz konusu Kanuna göre kıdem tazminatı "Kanunen sayılı hallerde iş sözleşmesi sona eren işçiye, işçinin işe başladığı tarihten itibaren hizmet akdinin devamı süresince her geçen tam yıl için işverence 30 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir." şeklinde belirtilmiştir.

Yasalarca öngörülen asgari bir çalışma süresini tamamlayan işçiye, iş sözleşmesinin yine Kanunda öngörülen belirli nedenlerle sona ermesi durumunda işçiye veya mirasçılara ödenmesi gereken kıdem tazminatı hukuki niteliği ve işlevi konusunda yukarıda da görüldüğü üzere tam anlamıyla bir tanım ve fikir birliği yoktur (Akyiğit, 2010; Narmanlıoğlu, 1998:25; Süzek, 2005:549). Yargıtay kararları² ve öğretilerdeki bir kaç görüş açısından (Ergin, 1989), işçinin işyerinde çalışmasının karşılığı ve ödenmesi belirli şartların gerçekleşmesi kapsamı

¹ Yargıtay 9. HD. 25.06.2009, E.2008/3611, K.2009/18066,

² Yargıtay HGK 25.02.2004 119/95

niteliğince ücret olduğu görüşü savunulurken, işveren çevrelerince kıdem tazminatının kusurdan bağımsız bir tazminat niteliği taşıdığı görüşü hakimdir (Akyiğit, 2010: 31). Bunun dışında ikramiye, bir nevi işsizlik sigortası, iş güvencesi olduğu görüşleri de literatürde yer almaktadır (Akyiğit, 2010; Ergin, 1989; Uluğ, 2007; Abbasgil, 2004; Özkösemen, 2010).

Kıdem tazminatı fonu kavramı, işverenlerce 1962 yılında III. Çalışma Meclisi'nde ortaya atılmıştır (Kutal, 2004; Tunçomağ ve Centel, 2005; Ünal, 2005). Daha sonra bu fikir yine işverenlerin tavsiyesi üzerine 1975 yılında "İşveren sorumluluğu altında ve sadece yaşlılık, emeklilik, malullük, ölüm ve toptan ödeme hallerine mahsus olmak kaydıyla devlet veya Kanunla kurulu kurumlarda veya %50 hisseden fazlası devlete ait bir bankada veya bir kurumda işveren tarafından kıdem tazminatı ile ilgili bir fon tesis edilir. Fon tesisi ile ilgili konular Kanunla düzenlenir." maddesiyle İş Kanunu'na girmiştir. Böylelikle, yıllar itibari ile katlanarak büyüyen ve ağır bir yük haline gelen kıdem tazminatı ödemelerini, yıllara hatta aylara bölmek kaydıyla, hafifletmeyi amaçlanmıştır.

4857 sayılı İş Kanunu'na geldiğinde ise, kıdem tazminatı için Kanunla düzenlenmiş bir Kıdem Tazminatı Fon Yasası'nın düzenlenmesi vurgusu yapılmış ve Kıdem Tazminatı Fonu Kanun tasarısı oluşturulma kararı alınmıştır. Bunun üzerine 26.06.2002 yılında, İş Kanunu ön tasarısını hazırlayan 9 öğretim üyesinin oluşturduğu bilim kurulu, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na bir taslak sunmuştur. Söz konusu taslak halen kanun haline gelmiş değildir. Ancak özellikle prim oranı konusu gibi hassas noktalar tekrar incelenerek gözden geçirilmesi ve yasalaşması daha uygun olacaktır. Prim oranının yanlış belirlenmesi, ileride çok ciddi sorunlara yol açabilir. Zira 2002 yılında kıdem tazminatı fonu sistemine geçiş yapmış olan Avusturya'da primler konusunda bir takım problemler oluştuğuna ilişkin bulgular mevcuttur. Avusturya'da %1,53 olarak belirlenmiş olan katkı oranı ya da primler, işçilerin belirlenen süre sonunda öngörülenden daha az kıdem tazminatı almasına neden olacağı görüşünü doğurmuştur. Bilimsel çalışmalar, prim oranlarının %5'e kadar yükseltilmesi gerektiğini göstermiştir (Koman, v.d. 2005). Kıdem tazminatı fonu için prim oranının tespiti aktüerya hesaplamalarının yapılması ile daha sağlıklı hesaplanabilir.

3. Prim Oranı ile İlgili Genel Çerçeve

Kıdem tazminatı fonu kanun tasarısı 13. maddesinde prim oranı ile ilgili düzenlemeler yer almaktadır. Söz konusu madde "Kıdem Tazminatı Fonuna ödenecek aylık prim miktarı bu maddenin 2'nci fıkrası hükümlerine göre hesaplanacak aylık kazancın % 3'ünü geçmemek koşulu ile Fon yönetim kurulunun önerisi üzerine Bakanlar Kurulunca belirlenir. İşverenlerin her ay için ödeyecekleri Kıdem Tazminatı Fonu primlerinin hesabına esas olacak ücretler, prim belgeleri, primlerin ödenmesi, ödenmeyen primler ve cezalar için düzenlenecek belgeler, yeni işverenin sorumluluğu, teminatın ve hak edişlerin prim borcuna karşılık tutulması, yersiz olarak alınan primlerin geri verilmesi hususlarında Sosyal Sigortalar Kanununun 77, 79, 80, 81, 82, 83 ve 84'üncü maddelerinin hükümleri uygulanır. Bu Kanuna göre kıdem tazminatına hak kazanılan haller dışında işçinin Fon ile ilişkisinin herhangi bir nedenle sona ermesi

halinde o ana kadar işverenden kesilen Kıdem Tazminatı Fonu primleri iade edilmez. İşverenler Kıdem Tazminatı Fonuna ilişkin prim yükümlülükleri nedeniyle işçilerin ücretlerinden herhangi bir indirim veya kesinti yapamazlar. Kıdem Tazminatı Fonuna işverenlerce ödenen primler, kazancın tespitinde gider olarak kabul edilir. Sosyal Sigortalar Kurumu bir ay içinde tahsil ettiği primler ile gecikme zammı, faiz ve cezaları ayrı ayrı göstermek suretiyle tahsil edildiği ayı izleyen ayın 15'ine kadar Kıdem Tazminatı Fonuna aktarır. Uygulamaya ilişkin hususlar Sosyal Güvenlik Kurumu ile Fon yönetimi arasında düzenlenen bir protokol ile belirlenir.” hükmünü içermektedir.

Söz konusu tasarı maddesine göre, kıdem tazminatı fonu için toplanacak olan primler Sosyal Sigortalar Kurumu aracılığı ile tahsil edilecektir. Fon yönetimi ve Kurum arasında düzenlenecek olan bir protokol çerçevesinde ilgili konular belirlenecektir. İşverenlerin prim yükümlülükleri nedeniyle işçi ücretlerinden herhangi bir kesinti yapmaları yasaklanmıştır, buna karşılık işverenlerin ödedikleri primleri kazancın tespitinde gider olarak kaydetmeleri mümkün kılınmıştır. Diğer bir önemli hüküm ise primlere konu olacak yüzdelerin belirlenmiş olmasıdır. Buna göre aylık kazancın %3'ünü geçmeyecek şekilde bakanlar kurulu tarafından hesaplanacak olan bir prim oranından bahsedilmektedir. Oranın %3 sınırı altında bırakılması bilimsel bir çalışmanın sonucu değildir (Kutal, 2004), uygulamada bazı sakıncaları doğurabilecektir. Avusturya, %1,53 prim oranı ile Türkiye'den önce bu sisteme geçmiş ancak daha sonra sistemin gerekli ödemeleri yapamayacağı çalışmaları neticesinde prim oranını %5 civarına yükseltmek zorunda kalmıştır (Koman, v.d. 2005; Kumaş, 2011).

Aktüeryal hesaplamaların gerekliliği Türkiye Muhasebe Standartları (TMS) içerisinde de vurgulanmaktadır. Kıdem tazminatı uygulamaları “Çalışanlara Sağlanan Faydalara İlişkin Türkiye Muhasebe Standardı (TMS-19)” ile düzenlenmiştir ve söz konusu standartta işten çıkarmanın belirli, resmi, sebeplere dayandırılması gerektiğini vurgulamaktadır. Önceden resmi bir plan oluşturulmasını ve bu plan çerçevesinde işten çıkarma tazminatlarının bugünkü değerine aktüeryal varsayımla iskonto edilmesini önermektedir.

Kanun tasarısındaki prim oranı hesaplaması Kutal'ın (2004) da belirttiği gibi bilimsel bir çalışmanın ürünü değildir. Tasarının hazırlandığı dönemin durumu göz önünde bulundurularak, tasarımı hazırlayanlar tarafından belirlenmiştir. Ancak Aygören'in (2011) çalışmasında bilimsel aktüeryal hesaplamalar sonucunda kıdem tazminatı fonu için kullanılması gereken prim oranını belirlemiştir.

Aygören (2011), doğal büyüme oranı ve finansal faiz hesaplamaları kullanarak 2020 yılına kadar yaptığı hesaplamalarda Tablo 1'deki sonuçlara ulaşmıştır. Doğal büyüme hızının %6,5, %7,5 ve %8,5 olduğu üç senaryodan yola çıkılarak hesaplamalar yapılmaya çalışılmıştır. Yapılan ortalama ücret tahmini ve prim oranı aktüerya hesaplamaları sonucunda görüldüğü üzere kıdem tazminatı fonu oluşturulması durumunda 2020 yılı sonunda senaryo 1, senaryo 2 ve senaryo 3'de sırasıyla çalışan başına aylık ortalama ücretlerin 2517 TL, 2810 TL ve 3137 TL olarak hesaplanmıştır. Ödenecek tazminat tutarının son çalışma yılında alınan

ücret ile çalışılan sürenin çarpımıyla hesaplandığı düşünüldüğünde, kıdem tazminatı fonunun oluşturulması durumunda prim oranının %6 civarında olması gerektiği kanaatine varılmıştır.

Tablo 1: 2020 Yılı Sonu İtibariyle Kıdem Tazminatı Fonunda Biriken Toplam Fon Tutarı

	Ort. Ücret	Prim Oranı							
		2%	3%	4%	5%	%5,5	6%	7%	%8,2
Senaryo 1 (Büyüme Hızı %6,5)	2517	9158	13737	18816	23520	25872	27473	32052	38572
Senaryo 2 (Büyüme Hızı %7,5)	2810	9679	14519	19879	24849	27334	29038	33878	40753
Senaryo 3 (Büyüme Hızı %8,5)	3137	10241	15361	21024	26280	28907	30723	35843	43098

Kıdem tazminatı fonu konusunda prim oranının aktüeryal bir hesaplama sonucunda belirlenmesi gerekliliği gerek yurtdışı emsallerinde gerekse literatürde yer almaktadır. Bu çalışmada hedeflenen kıdem tazminatı prim oranı hesaplamaları için kullanılacak veri ve metodoloji izleyen bölümde açıklanmaktadır.

4. Uygun Prim Oranının Belirlenmesi

4.1. Veriler

Kıdem Tazminatı Fonu'nu (KTF) etkileyen üç adet değişken belirlenmiştir (Aygören, 2011); Bu değişkenler, sigortalı işçi sayısı (SIS), ortalama aylık ücret (UCRT) ve prim oranıdır (PRIM) ve fonun büyüklüğünü ve miktarını doğrudan etkilemektedir. Fonun büyüklüğünün hesaplanabilmesi ve gerekli aktüeryal hesapların yapılabilmesi için bu değişkenlerin her birinin tahmin edilmesi gerekmektedir. Hesaplamalarda Kıdem Tazminatı Fonu bağımlı değişken; SIS, UCRT ve PRIM bağımsız değişkenler olarak tanımlanmakta ve aralarındaki ilişki eşitlik 1'deki gibi ifade edilebilmektedir:

$$KTF = y = f(SIS, UCRT, PRIM) \quad (1)$$

Aktüerya hesaplarının yapılmasında, işçi ve işveren açısından önemli olan husus prim oranının belirlenmesidir. Bu nedenle hesaplamalarda sigortalı işçi sayısının (SIS) tahminine ihtiyaç duyulmamaktadır. Yapılacak hesaplamalar 1 (bir) işçi için ödenecek prim tutarı üzerinden yapılabilecektir. Dolayısıyla yapılması gereken işlem eşitlik 2'deki gibidir:

$$KTF = UCRT * PRIM \quad (2)$$

Kıdem Tazminatı Fonu prim oranı hesaplamalarında kullanılmak üzere, Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası (TCMB), Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) veri tabanlarından; sigortalı işçi sayısı, ortalama kazanç (aylık), gayri safi yurt

içi hasıla, gayri safi yurt içi hasıla büyüme hızı, enflasyon verileri kullanılmıştır. 2000-2010 dönemlerine ait söz konusu veriler Tablo 2 'de gösterilmektedir.

Tablo 2: Hesaplamalara İlişkin Veri Setine Ait Gözlemler (2000-2010)

Yıllar	Sigortalı İşçi Sayısı	Ortalama Aylık Kazanç (TL)	GSYİH (TL)	GSYİH Büyüme Hızı (%)	Enflasyon (%)
2000	5.254.125	268	166.658.021	%59,34	%39,00
2001	4.886.881	377	240.224.083	%44,14	%68,50
2002	5.223.283	558	350.476.089	%45,90	%29,70
2003	5.615.238	726	454.780.659	%29,76	%18,40
2004	6.181.251	793	559.033.026	%22,92	%9,30
2005	6.918.605	857	648.931.712	%16,08	%7,70
2006	7.818.642	916	758.390.785	%16,87	%9,70
2007	8.554.686	1.008	843.178.421	%11,18	%8,40
2008	9.163.639	1.104	950.534.251	%12,73	%10,10
2009	8.950.211	1.232	953.973.862	%0,36	%6,50
2010	9.914.976	1.285	1.105.101.110	%15,84	%6,40

Kaynak: TÜİK, TCMB, SGK

4.2. Metodeoloji

Aktüerya hesaplamalarında kullanılmak üzere öncelikle ortalama aylık ücretin tahmin edilmesi gerekmektedir. Ücretin tahmin aşamasında kullanılacak olan değişkenler arasında korelasyon katsayılarının hesaplanması gerekmektedir. Ortalama aylık ücret (UCRT) ile gayri safi yurt içi hasıla arasındaki korelasyon ölçüsü, kurulacak olan modelin anlamlılığını test etmiş olacaktır.

Tablo 3: Değişkenler Arası Korelasyon Katsayıları

	SIS	UCRT	GSYİH
SIS	1,00	0,89	0,95
UCRT		1,00	0,99
GSYİH			1,00

Tablo 3 'e göre ortalama aylık ücret ve gayri safi yurt içi hasıla arasında %99'lük pozitif yönlü bir korelasyon ilişkisi bulunmaktadır. Bu da gayri safi yurt içi hasıla kullanılarak kurulacak olan bir ortalama aylık ücret basit doğrusal regresyon modelinin oldukça açıklayıcı olacağını göstermektedir. Analizler bir adet işçi üzerinden yapılacağı için sigortalı işçi sayısı (SIS) değişkenin modele dahil edilmesine gerek görülmemektedir. Ortalama aylık ücretin tahmini için kullanılacak olan basit doğrusal regresyon modeli eşitlik 3'te gösterildiği gibidir (Ashenfelter, v.d. 2003:125):

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X + \varepsilon \quad (3)$$

Ortalama aylık ücretin tahmininden sonra aktüerya hesaplamaları yapılacak dönemlere ilişkin belirlenecek prim oranları senaryoları çerçevesinde fon büyüklüğünün hesaplanması gereklidir. Böylelikle on sene içerisinde (2011-2021) ne kadar prim oranında fona ödeme yapılmasıyla, işçinin ne kadar kıdem tazminatı almaya hak kazanacağı hesaplanmış olacaktır.

Aktüerya hesaplaması fonda biriken tutarın her yıl nemalandırılması yoluyla yapılmalıdır. Nemalandırma hesaplamalarında eşitlik 4 ve 5'te yer alan anüitenin gelecekteki değeri ve bileşik faiz formüllerinden yararlanılacaktır:

$$AGD = PRIM \frac{(1+i)^n - 1}{i} \quad (4)$$

$$GD = PRIM(1+i)^n \quad (5)$$

Anüitenin gelecekteki değeri ve bileşik faiz formüllerinde kullanılmak üzere faiz oranının da tahmin edilerek hesaplamalara dahil edilmesi gerekmektedir. Hesaplamalarda kullanılacak olan faiz oranı "Nominal Faiz Oranı" olarak adlandırılmaktadır. Nominal faiz oranı eşitlik 6'da gösterildiği gibi, reel faiz oranı, enflasyon oranı, borcun ödenmeme risk primi (Default Risk Premium – DRP), likidite risk primi (Liquidity Premium – LP) ve vade risk primi (Maturity Risk Premium – MRP) toplamından oluşmaktadır (Brigham ve Ehrhardt, 2010:192).

$$\text{Nominal Faiz Oranı} = (\text{Reel Faiz Oranı}) + (\text{Enflasyon Oranı}) + (\text{Risk Primi}) \quad (7)$$

Risk primleri ülkenin ekonomik durumuna göre değişiklik gösteren bir kavramdır. Her ülke için farklı bir risk primi oranı belirlemek mümkündür. Hesaplamalarda kullanılan üç çeşit risk primi mevcuttur. DRP, bir borcun geri ödenmeme olasılığından kaynaklanan risktir. Aktüerya hesaplamalarına konu olan işlem devletle ilgili bir borç olmasından ötürü DRP sıfır olarak risk primine dahil edilmektedir. LP, söz konusu fon ile ilgili gerçek piyasa değerinde nakde dönüştürülebilme zamanından kaynaklanan risk olarak kabul edilmektedir. Fonun nakde dönüştürülebilme hızı da oldukça yüksek yani sifıra çok yakın bir rakam olacağı için bu risk de sıfır olarak kabul edilmektedir. Son olarak MRP yani vadeden kaynaklanan riske bakmak gerekecektir. Normal bir ekonomide, kısa vadede devletin yatırım araçlarının vadeden kaynaklanan riski oldukça düşüktür. Ancak söz konusu fon en az 10 yıllık bir yatırım süresini içermesinden dolayı nominal faiz oranına vade risk primini dahil etme zorunluluğu doğacaktır (Brigham ve Ehrhardt, 2010:195). Dolayısıyla kullanılacak risk primi oranı devlet tahvilleri takası için belirlenen sözleşme takas oranı (Credit Default Swap – CDS) olmaktadır. Türkiye açısından CDS yani risk primi yaklaşık olarak %3 alınmıştır.

Nominal faiz hesaplamalarında kullanılacak ikinci değişken ise Reel Faiz Oranı'dır. Reel faiz oranı ülke içerisindeki büyüme oranı ile aynı doğrultuda gerçekleşmektedir. Bu nedenle ortalama büyüme rakamı varsayım olarak reel faiz oranı gibi alınabilir. Hesaplamalarda Türkiye tahminleri için büyüme oranının dolayısıyla reel faizin %5 olduğu varsayılmıştır.

Nominal faiz hesaplamalarında kullanılacak son değişken enflasyon oranıdır. Enflasyon oranının gelecek 2011-2021 dönemlerine ilişkin öngörüsünün yapılmasından sonra, söz konusu dönemlere ilişkin nominal faiz oranı hesaplanabilecektir. 2011-2021 dönemleri için enflasyon öngörüsü ARIMA(1,1,12) (Autoregressive Integrated Moving Average) modeli

ile yapılmıştır. Enflasyon serisi için ARIMA(p,m,q)'nın modellenmesinde Box-Jenkins süreci baz alınmıştır. Buna göre, Box-Jenkins sürecinin ilk aşamasında serinin durağanlığı kontrol edilmiştir. Enflasyon serisinin grafiğinde trendin yanı sıra çok da belirgin olmayan mevsimselliğin olduğu gözlemlenmiştir. Serinin grafiğine bakarak durağanlığı ile ilgili vereceğimiz karar güvenilir olmayacağından serinin korelogramı (otokorelasyon fonksiyonu) incelenmiştir. Serinin korelogramı yavaş bir hızda azalarak yatay eksen uzun gecikmelerde kestiğinden serinin düzey halinin durağan olmadığına karar verilmiştir. Ayrıca, Genişletilmiş Dickey-Fuller Birim Kök Testi (Augmented Dickey-Fuller Unit Root Test) de yapılarak serinin düzey halinin durağan olmadığına karar verilmiştir; bu nedenle serinin birinci mertebeden farkı alınarak fark serisinin durağanlığı incelenmiş ve serinin birinci mertebeden farkı alındığında serinin durağan olduğuna karar verilmiştir. İkinci aşamada, kalıntıları beyaz gürültülü olan mümkün olduğunca en düşük dereceden ARIMA(1,1,12) modeli seçilmiştir. Box Jenkins sürecinin üçüncü aşamasında ise ARIMA(1,1,12) modeli maksimum olabilirlik yöntemiyle tahmin edilmiştir. Dördüncü aşamada, tahmin edilen ARIMA(1,1,12) modelinin veriyle uyumluluğu kontrol edilmiş; bu amaçla, AIC (Akaike Information Criteria), SIC (Schwarz Information Criteria) ve otokorelasyon (LM), değişen varyans testlerinden yararlanılmıştır. Sürecin son aşamasında ise, belli bir dönem üzerinden öngörü yapılarak öngörü performansı alternatif olarak belirlenen diğer ARIMA modellerinin öngörüsüyle karşılaştırılmıştır. Sonuç olarak, belirlenen ARIMA modelleri arasında en iyi öngörü modelinin ARIMA(1,1,12) olduğuna karar verilmiştir (Akgül, 2003:35; Enders, 2010:49). ARIMA(1,1,12) model eşitlik 8'de ifade edilmiştir:

$$\Delta enf_t = \mu + \rho \Delta enf_{t-1} + \theta_1 \varepsilon_t + \theta_2 \varepsilon_{t-1} + \theta_3 \varepsilon_{t-2} + \dots + \theta_{12} \varepsilon_{t-12} + w_t \quad (8)$$

4.3.Bulgular

Çalışmada, basit regresyon modeli ve finansal faiz hesaplamaları kullanılarak öngörüler gerçekleştirilmiştir. Finansal hesaplamalarda gelecek on yıl için enflasyon öngörüsü de hesaba katılmış ve daha optimal bir sonuca ulaşılmaya çalışılmıştır. Regresyon modeli ile tahmin edilen ortalama aylık ücret verileri, ARIMA(1,1,12) modeli ile öngörülen enflasyon oranları ve hesaplanan nominal faiz oranları Tablo 4 'te yer almaktadır.

Tablo 4: Ortalama aylık ücret, enflasyon oranı ve nominal faiz oranı bulguları

Tahmin Yılları	Ortama Aylık Ücret Tahminleri	Öngörülen Enflasyon Oranları	Hesaplanan Yıllık Nominal Faiz Oranları
2011	1402	4.72%	12.96%
2012	1497	5.50%	13.77%
2013	1597	5.36%	13.63%
2014	1704	5.09%	13.35%
2015	1819	4.85%	13.09%
2016	1941	4.62%	12.85%
2017	2071	4.42%	12.64%
2018	2211	4.23%	12.44%
2019	2359	4.06%	12.26%
2020	2517	3.90%	12.10%
2021	2686	3.75%	11.94%

Tablo 4'te ortalama aylık ücret tahminlerinden yola çıkarak fona her yıl yatırılacak prim tutarların gelecekteki değeri anüite yöntemi ile hesaplanmıştır. Hesaplanan ortalama aylık ücretlerden yola çıkarak, 10 yılın sonunda mevcut uygulamada çalışanın kazandığı kıdem tazminatı tutarı 26.860 TL olarak hesaplanmıştır. Aktüeryal hesaplama, prim oranının %5 ile %6 aralığında olması gerektiğini göstermektedir. Zira 10 yılın sonunda %6 prim oranından fona aktarılan tutarların gelecekteki değeri 29.652 TL olmaktadır.

Tablo 5: Kıdem Tazminatı Fonunda Birikecek Tutarın Yıllar İtibariyle Toplam Değeri

Tahmin Yılları	Ort. Aylık Ücret Tahminleri	Prim Oranları - Fonda Birikecek Tutarlar						
		%2	%3	%4	%5	%6	%7	%8
2011	1402	356	534	712	890	1068	1246	1425
2012	1497	787	1180	1573	1966	2360	2753	3146
2013	1597	1305	1957	2609	3262	3914	4566	5219
2014	1704	1912	2868	3825	4781	5737	6693	7649
2015	1819	2625	3937	5249	6562	7874	9186	10499
2016	1941	3455	5182	6909	8637	10364	12092	13819
2017	2071	4417	6625	8833	11042	13250	15458	17667
2018	2211	5526	8289	11053	13816	16579	19342	22105
2019	2359	6801	10202	13602	17003	20404	23804	27205
2020	2517	8261	12391	16522	20652	24783	28913	33043
2021	2686	9884	14826	19768	24710	29652	34594	39536

Bilimsel çalışmalar göstermektedir ki, Kutal'ın (2004) belirtildiği üzere Kıdem Tazminatı Kanun Tasarısı'nda belirtilen %3'lük prim oranı bilimsel bir aktüeryal hesaplama sonucu değildir. Bilimsel hesaplamalar prim oranının %6 civarında olması gerektiğini göstermektedir. Diğer bir açıdan bakmak gerekirse, gerçek piyasada kıdem tazminatı fonunda biriktirilecek olan fon, aktüeryal hesaplamalarda kullanıldığı gibi sadece mevduat faizine tabi tutulmamalıdır. Hofer (2006) çalışmasında Avusturya'nın kıdem tazminatı için oluşturduğu fonun çeşitli finansal yatırım araçlarında değerlendirildiğini göstermektedir. Bu finansal varlıklar; %81,02 oranında avro tahvil, %7,5 oranında gayrimenkul, %6,06 oranında avro

bazlı hisse senedi, %3,73 oranında avro dışı tahvil, %1,69 oranında da avro dışı hisse senedinden oluşmaktadır. Yatırım risk oranı diğerlerine göre daha az derecede kabul edilen tahvillere daha fazla ağırlıklı biçimde yapılmıştır.

Fondaki birikiminin çeşitli finansal araçlarda değerlendirilmesi ile daha fazla getiri elde etmesi, oldukça muhtemeldir. Böylece fonun değerinin daha fazla artacağı ve prim oranının daha düşük bir seviyeye çekilebileceği sonucuna ulaşılabilmektedir. Söz konusu durumun testi için duyarlılık analizinden yararlanılabilir. Duyarlılık analizinin amacı, değişkenleri daha iyi bir şekilde tahmin edebilmek için üzerinde daha fazla çalışılabilecek alanları belirlemek konusunda gerekli faktörleri tanımlamaktır (Hirst, 1988). Tablo 6'da Kıdem tazminatı fonunda birikecek nakdin prim oranında meydana gelecek değişme karşısında nasıl etkileneceği görülmektedir.

Tablo 6: Getiride meydana gelen %1'lik değişime karşılık prim oranındaki değişim

Yıl	Faiz Oranı	Diğer Yatırım Getiri Oranı (%1 Artış)	Faiz Fonda Biriken (Prim %6)	Diğer Yatırımla Fonda Biriken	Fark (%)
2011	0.1296	0.1396	1068	1073	0.4
2012	0.1377	0.1477	2360	2380	0.9
2013	0.1363	0.1463	3914	3965	1.3
2014	0.1335	0.1435	5737	5840	1.8
2015	0.1309	0.1409	7874	8055	2.3
2016	0.1285	0.1385	10364	10655	2.8
2017	0.1264	0.1364	13250	13691	3.3
2018	0.1244	0.1344	16579	17218	3.9
2019	0.1226	0.1326	20404	21301	4.4
2020	0.1210	0.1310	24783	26009	4.9
2021	0.1194	0.1294	29652	31293	5.5
				Ortalama Fark	0.29

Duyarlılık analizi sonucunda, kıdem tazminatı için fonda 10 yıl süre ile biriktirilen tutarlar mevduat hesaplanan nominal faiz oranı dışında bir finansal yatırım aracında değerlendirilmesi durumunda; yatırım aracının mevduat faiz oranına göre her %1'lik değişim, prim oranını %0,29 oranında değiştirmektedir. Daha net ifade etmek gerekirse, fon yönetiminin çeşitli finansal araçlara yatırım yaparak elde edecekleri her %1'lik fazla getiri, prim oranının %6 seviyesinden %0,29 puan gerilemesine olanak sağlayacaktır. Tablo 7'de getirideki yüzdelik değişimin prim oranına etkisi sonucunda oluşacak prim oranları gösterilmiştir.

Tablo 7: Duyarlılık analizi sonucunda getiri değişimine karşılık prim oranı değişimi

Getiri Değişim	-3%	-2%	-1%	0%	1%	2%	3%
Prim Oranı	6.89%	6.58%	6.29%	6.00%	5.71%	5.41%	5.10%

Getirideki değişimler Tablo 7’de görüldüğü üzere üç birim geriye ve üç birim ileriye şeklinde duyarlılık analizine tabi tutulmuştur. Diğer tüm değişkenler sabit durumda iken kıdem tazminatı fonu için ayrılması gereken prim oranları %5,10 ile %6,89 arasında bir dağılım göstermiştir. Hesaplamalar, fonun piyasada uzman kişilerce çeşitli finansal varlıklarda değerlendirilmesiyle, prim oranının %5’e kadar düşürülebileceğini göstermiştir.

5. Vergi ve Muhasebe Açısından Kıdem Tazminatı Fonu

Kıdem tazminatı konusu muhasebenin temel kavramları açısından değerlendirilebilir. Özün önceliği kavramı gereği, vergi yasalarında kıdem tazminatı ödendiğinde Kanunen kabul edilen gider kabul edilmesine rağmen, kıdem tazminatı ile ilgili maliyetleri her dönem inceleyebilmek açısından karşılık ayrılması yöntemiyle gider olarak kayıt altına alınmaktadır. Muhasebe uygulamalarında sorun olarak karşımıza çıkan, dönemsellik kavramı gereği kıdem tazminatı ödemelerine ilişkin karşılıkların her dönem sonunda ayrılması ve o dönemin maliyeti içerisinde yer alması gerekliliğidir. Kıdem tazminatı yükü yıllar itibari ile oluşan bir gider olması nedeniyle, dönemsellik kavramı gereğince ilgili dönemlerin hasılatları ile karşılaştırılması şarttır. Dönemsellik ilkesi gereğince davranılmadığı takdirde kıdem tazminatı yükünün dönemler itibari ile finanse edilmesi olanaklı hale gelmeyecektir. Ayrıca mali tablolarda tam açıklama kavramı gereği olan işletmenin o döneme ilişkin faaliyetlerinin sonucu, doğru bilgi ilgili taraflara verilemeyecektir. Başka bir deyişle mali tablolar gerçeği yansıtmayan bilgilerin yer alması ile sonuçlanacaktır (Sürmeli, 1981).

Kıdem tazminatı ödemesi ile ilgili vergisel boyutu ayrı bir çerçeve içerisinde değerlendirmek gereklidir. Ücretler vergiye tabi bir gelir olarak kabul edilirken, kıdem tazminatı ayrı bir sistem içerisinde düşünülmüştür (Ergin, 1989:36). Kıdem tazminatının gelir vergisi ilişkisi 193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu ile düzenlenmiştir ve çalışanların hak kazandığı kıdem tazminatı gelir vergisinden müstesna tutulmaktadır. Damga vergisi boyutu ise 488 sayılı Damga Vergisi Kanunu ile düzenlenmiştir ve Kanun’a göre kıdem tazminatı ödemelerinden binde altı oranında damga vergisi kesintisi yapılmaktadır. Kıdem tazminatı yasal mirasçılara ödenmesi durumunda Veraset ve İntikal Vergisi’nden de muaf tutulmaktadır. Kıdem tazminatı ile ilgili diğer bir sorun da sosyal sigortalar primi ödemesi sorunudur. Bu durum 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile düzenlenmiştir ve Kanun gereğince kıdem tazminatı ödemesi açıkça sosyal sigorta primlerinden ayrı bir nitelikte tutulmaktadır. Kıdem tazminatından herhangi bir sebeple sigorta primi kesintisi yapılması söz konusu değildir.

Kıdem Tazminatı Fonu Kanun Tasarısı yasaladığı takdirde, uygulamada olan kıdem tazminatı karşılık hesaplarının kullanımına gerek kalmayacaktır. Tasarının primlerle ilgili olan 14. maddesinde belirtildiği üzere primler, Sosyal Sigortalar Kurumu tarafından işverenlerden tahsil edilecek ve 15 gün içerisinde fona aktarılacaktır. Bu durum muhasebe kayıtları açısından prim ödemelerinin Sosyal Sigortalar Kurumu’na prim ödemesi yaparken kullanılan sisteme benzer bir biçimde kaydedilebileceğini göstermektedir. Diğer bir açıdan,

kıdem tazminatı fonuna işverenlerce ödenen primler, kazancın tespitinde gider olarak kabul edilecektir. Böylece kıdem tazminatı karşılığı ayırmak şekliyle yapılan, kıdem tazminatı yükünün dönemsellik kavramına göre dağıtımından kaynaklanan Kanunen kabul edilmeyen gider sorunu aşılmış olmaktadır. Fona her ay ödenecek primler, fiilen ödenmelerinden dolayı gider olarak kabul edildiğinden muhasebe kayıtları ve maliyet hesaplamalarında sorun olmayacaktır.

Maliyet hesaplarında 7/A seçeneğine göre giderler büyük defterde fonksiyon esasına göre gruplandırılırlar. Fonksiyon esasına göre her bir maliyet hesabına “Kıdem Tazminatı Fonu Primleri” adı altında bir alt hesap açmak kıdem tazminatı fonu primlerinin muhasebe kaydı açısından yeterli olacaktır. Personelin hangi bölümde çalıştığına göre de maliyet hesaplarına bakiye aktarımı mümkündür. Bu bilgiler ışığında maliyet hesaplarına fon ile ilgili bakiye kaydı yapılmak istenirse kullanılacak hesap önerileri şöyledir:

- 730.GENEL ÜRETİM GİDERİ
730.002.Kıdem Tazminatı Fonu Primleri
- 740.HİZMET ÜRETİM MALİYETİ
740.002.Kıdem Tazminatı Fonu Primleri
- 750.ARAŞTIRMA VE GELİŞTİRME GİDERLERİ
750.002.Kıdem Tazminatı Fonu Primleri
- 760.PAZARLAMA SATIŞ VE DAĞITIM GİDERLERİ
760.002.Kıdem Tazminatı Fonu Primleri
- 770.GENEL YÖNETİM GİDERİ
770.002.Kıdem Tazminatı Fonu Primleri

İşverenlerin kıdem tazminatı fonu primlerini Sosyal Güvenlik Kurumu’na ödemeleri halinde 361.ÖDECEK SOSYAL GÜVENLİK KESİNTİLERİ hesabının kullanılması uygundur. Söz konusu hesabın hali hazırda kullanılmakta olan alt hesaplarına “Kıdem Tazminatı Fonu Primleri” adı altında bir alt hesap eklenerek fona ödenen primin muhasebesi yapılabilir. Kıdem tazminatı giderinin kümülatif toplamını izlemek için diğer gider hesaplarında izlenen yöntem uygulanabilir. 361 numaralı hesap, kullanımda olan alt hesapları (Sevilengül, 2009:798) ve kıdem tazminatı fonu eklemesi ile şu şekli alacaktır:

- 361.ÖDECEK SOSYAL GÜVENLİK KESİNTİLERİ
361.001.SSK Primleri
361.002.SSK İşveren Payları
361.003.İşsizlik Sigortası Primleri
361.004.İşsizlik Sigortası İşveren Payları
361.005.Kıdem Tazminatı Fonu Primleri

Örnek:

Konuyu örneklendirmek için, ABC A.Ş. bilgileri kullanılabilir. İşletmede çalışmakta olan işçilerin aylık brüt ücretleri ve çalıştıkları bölümler aşağıdaki gibidir:

Üretim Bölümü:

Ali Kumbasar	:	1.000TL
Veli Aşıkoğlu	:	1.250TL

Pazarlama Bölümü:

Kadir Aşıkoğlu	:	1.500TL
----------------	---	---------

Yönetim Bölümü:

Osman Gedikli	:	2.000TL
---------------	---	---------

Çalışanların aylık brüt ücretlerinden her ay belirli oranlarda sosyal güvenlik kesintileri yapılmaktadır. Yapılan sosyal güvenlik kesintileri, SSK Primi (%14), İşsizlik Sigortası Fonu (%1), Gelir Vergisi (%15), Damga Vergisi (%0,6) ve Kıdem Tazminatı Fonu Primi (%6³) şeklinde oluşmaktadır. Ücretler 31.03.20XX tarihinde tahakkuk etmiş, 01.04.20XX tarihinde işletmenin bankadaki hesabından çalışanların hesabına virman yapılmıştır. Hesaplanan vergi ve primler ise 20.04.20XX tarihinde nakit olarak ödenmiştir.

- Belirlenen sosyal güvenlik kesintisi tutarları sonrasında 31.03.20XX tarihindeki ücret tahakkuk kaydı yapılmalıdır.

1	31.03.20XX		
	730.GENEL ÜRETİM GİDERİ	2.250	
		
	730.004.Kıdem Tazminatı Primi 135,00		
	760.PAZARLAMA SAT. VE DAĞ. GİD.	1.500	
		
	760.004.Kıdem Tazminatı Primi 90,00		
	770.GENEL YÖNETİM GİDERİ	2.000	
		
	770.004.Kıdem Tazminatı Primi 120,00		
	360.ÖDENECEK VERGİ VE FONLAR		900,45
	360.001.Gelir Vergisi 862,50		
	360.002.Damga Vergisi 37,95		
	361.ÖDENECEK SOS. GÜV. KESİNT.		1207,50
	361.001.SSK Primi 805,00		
	361.002.İşsizlik Sigortası Fonu 57,50		
	361.003.Kıdem Tazminatı Fonu 345,00		

³ Örnekte prim oranının tamamının işveren tarafından karşılandığı ve Aygören (2011) çalışmasında belirlendiği üzere %6 olduğu varsayılmıştır. Tasarı'nın yasalama durumunda prim ödemeleri "İşveren" "İşçi" ve "Devlet" taraflarınca karşılanacaktır. Ancak hangi tarafın ne oranda prim ödemesi yapacağı kanun tasarısında açıkça belirtilmemiştir.

	335.PERSONELE BORÇLAR		3.642,05
	335.001.Ali Kumbasar	633,40	
	335.002.Veli Aşıkoğlu	791,75	
	335.003.Kadir Aşıkoğlu	950,10	
	335.004.Osman Gedikli	1266,80	
	Ücret, vergi ve prim tahakkuk kaydı		

- 01.04.2011 tarihinde ise banka yolu ile çalışanlara aylık ücretleri ödenmiştir.

2	01.04.2011		
	335.PERSONELE BORÇLAR		3.642,05
	335.001.Ali Kumbasar	633,40	
	335.002.Veli Aşıkoğlu	791,75	
	335.003.Kadir Aşıkoğlu	950,10	
	335.004.Osman Gedikli	1266,80	
	102.BANKALAR		3.642,05
	Aylık net ücretlerin ödenmesi		

- 20.04.2011 tarihinde ise hesaplanan vergi ve primler nakit olarak ödenmiştir.

3	20.04.2011		
	360.ÖDENECEK VERGİ VE FONLAR		900,45
	360.001.Gelir Vergisi	862,50	
	360.002.Damga Vergisi	37,95	
	361.ÖDENECEK SOS. GÜV. KESİNT.		1.207,50
	361.001.SSK Primi	805,00	
	361.002.İşsizlik Sigortası Fonu	57,50	
	361.003.Kıdem Tazminatı Fonu	345,00	
	100.KASA		2.107,95
	Vergi ve primlerin ödenmesi		

6. Sonuç

Prim oranının belirlenmesi kıdem tazminatı fonu konusunda ciddi bir önem taşıyan bir aşamadır. Aktüeryal hesaplamaların yapılması, TMS-19 içerisinde işten çıkarma tazminatı adı altında kıdem tazminatı konusunda belirtilen bir aşama olarak göze çarpmaktadır. Bu nedenle kıdem tazminatı fonu için prim oranı belirlenebilmesi amacıyla aktüeryal hesaplamalar yapılmıştır. Aktüerya hesaplamalarının yapılabilmesi için ortalama aylık ücretin 2011-2021 dönemleri için öngörülmesi ve bir faiz oranı tahminin yapılması gerekmektedir. Öngörülen aylık ücretler ve anüite hesaplamaları için kullanılacak faiz oranı ışığında prim oranının Kanun tasarısında belirtilen %3'lük orana değil, %6 civarında bir orana sahip olması gerektiği belirlenmiştir. Prim oranının tespitinin ardından, fonun getirisinin daha da artırılabilirliği üzerinde durulmuştur. Böyle bir durumunda prim oranının nasıl bir değişim göstereceğinin

tespit edilebilmesi için duyarlılık analizinden yararlanılmış ve analiz sonucunda, diğer tüm değişkenler sabitken, fonun getirisinde meydana getirilecek %1'lik bir artış, prim oranının %0,29 oranını düşürülebileceğini göstermiştir. Rasyonel yönetilebilecek bir Kıdem Tazminatı Fonu'nun prim oranının %5 olmasına neden olabilecektir.

Kıdem tazminatı fonu sistemi kurulması halinde, Tek Düzen Hesap Planı içerisinde bir takım hesapların kullanımına gerek kalmayacak, alt hesaplara kayıt yapılması yeterli olabilecektir. İşletmelerin, maliyet muhasebesi açısından zor durumda kalmalarına sebep veren Kanunen kabul edilmeyen gider sayılan karşılık giderleri meselesi ortadan kalkacak ve kıdem tazminatı ödemelerinin yıllara, hatta aylara bölünmesi sureti ile vergi avantajı sağlanmış olacaktır. Diğer bir yandan, vergi avantajı sağlanırken sermaye maliyeti açısından bir dezavantaj oluşmuş olacaktır. Sıfır sermaye maliyetli bir kaynak olan kıdem tazminatı karşılıkları hesabındaki paralar, fonun yasalaşması halinde Kıdem Tazminatı Fonu'na aktarılacağı için, işletmeler belli bir sermaye maliyeti olan ikame kaynaklara yönelmek zorunda kalacaktır. Bu durumda da işletmeler, vergi konusunda olumlu bir uygulama ile karşılaşırken, kaynaklar konusunda ağırlıklı ortalama sermaye maliyetlerindeki bir artış ile karşılaşacaktır.

Maliyet muhasebesi açısından ise, kıdem tazminatı ödemelerinin prim usulüne bağlanması sonucunda, söz konusu prim ödemelerinin de dahil edilebildiği gerçek anlamda bir maliyet hesaplama olanak sağlanacaktır. Bu da uzun yıllar sonunda tek kaleme yüklü bir yekûn halinde gerçekleştirilen ve maliyetleri bir yıl için orantısız şekilde arttıran kıdem tazminatı ödemeleri yerine; orantılı bir biçimde aylara bölünmüş ağırlıklara sahip olan kıdem tazminatı ödemelerini oluşturacaktır. Yani işletmeler afaki maliyet hesaplarını daha da gerçek maliyet hesaplarına otomatik olarak dönüştürmüş olacaktır. Bu noktada önemli bir sorun olan kayıt dışı ekonominin de önüne geçilmiş olacaktır.

KAYNAKLAR

Abbasgil, Cengiz (2004), *İş Hukukunda Bütün Yönleriyle Kıdem Tazminatı ve Uygulaması*, Yasa Yayınları, İstanbul.

Akyiğit, Ercan (2010), *En Son Yargı Kararları Eşliğinde İş Kanunu, Deniz İş Kanunu Ve Basın İş Kanununda Kıdem Tazminatı*, Seçkin Yayıncılık, 2. Baskı, Ankara.

Aygören, Hakan (2011), *Kıdem Tazminatı Fonu Üzerine Bazı Senaryolar, Kıdem Tazminatı (Uygulamada Yaşanan Sorunlar ve Çözüm Önerileri)*, Ed. Kamil Orhan, Handan Kumaş, Gazi Yayınevi, ss.257-268, Ankara.

Akgül, Işıl (2003), *Zaman Serilerinin Analizi ve Arima Modelleri*, Der Yayınları, İstanbul.

- Ashenfelter, Orley. – Levine, Phillip. – Zimmerman, David. (2003), *Statistics and Econometrics: Methods and Applications*, John Wiley & Sons, USA.
- Berk, Niyazi (2005), *Finansal Yönetim* 8. Baskı, Türkmen Kitabevi, İstanbul.
- Brigham, Eugene. – Ehrhardt, Michael. (2011), *Financial Management: Theory and Practice*, 13. Edition, South-Western Cengage Learning, USA.
- Ergin, Berin (1989), *Türk İş Kanununda Kıdem Tazminatının Geçirdiği Safhalar*, Filiz Kitabevi, İstanbul.
- Enders, Walter (2010), *Applied Econometric Time Series*, 3th Edition, Wiley, USA.
- Hirst, Ian (1988), *Business Investment Decisions*, Philip Alan Publ. Ltd. – Oxford & New Jersey.
- Hofer, Helmut (2006), The Severance Pay Reform in Austria (Abfertigung Neu), CESifo DICE Report 4/2007.
- Karadeniz, Oğuz (2011), Konusunda Yaşanan Sorunlar ve Kıdem Tazminatı Fonuna İlişkin Görüşleri, *Kıdem Tazminatı (Uygulamada Yaşanan Sorunlar ve Çözüm Önerileri)*, Ed. Kamil Orhan, Handan Kumaş, Gazi Yayınevi, ss. 236-255, Ankara.
- Koman, Reinhard. – Schuh, Ulrich. – Weber, Andrea. (2005), The Austrian Severance Pay Reform: Toward a Funded Pension Pillar, *Institute for Advanced Studies*, Avusturya.
- Kumaş, Handan (2011), Ülke Örnekleri İle Kıdem Tazminatı Uygulamalarına Genel Bir Bakış, *Kıdem Tazminatı (Uygulamada Yaşanan Sorunlar ve Çözüm Önerileri)*, Ed. Kamil Orhan, Handan Kumaş, Gazi Yayınevi, ss. 67-100, Ankara.
- Kutal, Metin (2004), Kıdem Tazminatı Fonu, *Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı 9. Çalışma Meclisi Toplantısı Tebliğleri*, 15-16 Eylül, Ankara.
- Narmanlıoğlu, Ünal (1998), İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri, Dokuz Eylül Üniversitesi Yayınları, İzmir.
- Özkösemen, Zeki Burak (2010), *Kıdem Tazminatı Neden Var?*
“<http://www.muhasabetr.com/yazarlarimiz/zeki/004/>” Erişim Tarihi: 28.06.2010.
- Sevilengül, Orhan (2009), *Genel Muhasebe*, Gazi Kitabevi, 15. Baskı, Ankara.

- Sürmeli, Fevzi (1981), *Kıdem Tazminatının Finansmanı ve Muhasebeleştirilmesi*, Eskişehir İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Yayınları No.234/155, Eskişehir.
- Süzek, Sarper (2005), *İş Hukuku (Genel Esaslar – Bireysel İş Hukuku)*, Beta Yayınları, 2. Baskı, İstanbul.
- Şafak, Can. – Çalık, Şafak. – Yalçın, Aydın. (1985), *Soru ve Yanıtlarıyla İş Yasası Uygulaması*, Beta Basım Yayım, 2. Baskı, İstanbul.
- Tunçomağ, Kenan. – Centel, Tankut. (2005), *İş Hukuku Esasları*, Beta Yayınları, İstanbul.
- Uluğ, Gülnaz (2007), *Kıdem Tazminatı: Türkiye ve Kanada Örneği* (Basılmamış Doktora Tezi), İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Ünal, Ayşe (2005), Yeni İş Kanunu ve Kıdem Tazminatı Fonu Tartışmaları, *Uludağ Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Yıl 6, Sayı 8.