

## ATİPİK İSTİHDAM ŞEKİLLERİNİN SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMİ KAPSAMINDA DEĞERLENDİRİLMESİ

### EVALUATION OF ATYPICAL EMPLOYMENT FORMS IN THE SCOPE SOCIAL SECURITY SYSTEM

Hasan Basri ŞİMŞEK\*

#### Özet

Özellikle 1970'li yıllarla birlikte yaşanan ekonomik, sosyal ve teknolojik gelişmeler tüm dünyada çalışma hayatı üzerinde etkisini göstermiş ve tipik istihdam biçimlerinin yerini giderek atipik/esnek istihdam biçimleri ve çalışma modelleri almıştır. Esneklik ile çalışma günleri ve saatlerinin piyasadaki talep farklılıklarına ve değişime göre ayarlanması, işletmelerin sürdürülebilirliği, verimliliğin ve istihdamın artması, çalışanların iş ve yaşam dengesinin kurulması amaçlanmaktadır. Fakat esneklik uygulamalarının zaman içinde yaygınlık kazanıp atipik/esnek çalışma biçimlerinin yoğunlaşmasıyla birlikte, çalışanların çalışma koşullarına ilişkin kazanılmış haklarında bir takım kayıplar yaşanmaya başlanmıştır. Bu noktada, esnek çalışmabiçimleriyle istihdam edilen işgücü için birtakım güvencelerin sağlanması gereği ortaya çıkmıştır. Bu çalışmanın amacı; esnek çalışanların sosyal güvenlik karşısındaki durumlarının ve sosyal güvenlik haklarından yararlanma koşullarının irdelenmesidir. Çalışmanın uygulama bölümünde en yaygın ve bilinen esnek çalışma şekli olan kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışanlar ile tam süreli iş sözleşmesiyle çalışanlar hak kazanılan yaşlılık aylığı bakımından mukayese edilmiş ve kısmi süreli çalışanları devlete ödenen prim bakımından asgari normlara çekmenin maliyeti hesaplanmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Atipik istihdam, kısmi süreli çalışma, esneklik, güvence

#### Abstract

Economic, social and technological development since the 1970s has influenced working life through out the world and typical forms of employment have been replaced with a typical/flexible work-models. Flexibility aims to adjust working days and hours to conform with demand, to increase firms' sustainability, to increase efficiency of employment, and to establish a better work-life balance for employees. However, while the application of flexibility has extended and the application of a typical works chedules have increased over time, these changes have also had a negative effect on worker's employment rights. Because of this, the need to provide better security for flexibly employed workers has arisen. The aim of this study is to analyse the conditions faced by flexible workers with in the

\* Sosyal Güvenlik Uzmanı, Sosyal Güvenlik Kurumu, Strateji Geliştirme Başkanlığı, hsimsek5@sgk.gov.tr, 0312 207 8482

scope of social security and related rights. In the 'Application' section of the study, part time employees (who make up the majority of the flexible work force) and full time employees are compared in terms of the monthly pensions for which they qualify, and the cost of upgrading part time employees to basic legal levels of premiums paid to the state is calculated.

**Key Words:** Atypical employment, part-time working, flexibility, security

## 1. Giriş

Küreselleşme, artan rekabet ve hızlı teknolojik değişim, dünya ekonomisinde geniş kapsamlı bir yeniden yapılanmayla birlikte köklü değişikliklere yol açmaktadır. Bu değişim; emek süreci, çalışma ilişkileri ve emek piyasalarını da derinden etkilemekte ve dönüştürmektedir. Çeşitli malların küçük ölçekli üretildiği, talebin üretimi yönlendirdiği, işletme ve fabrika ölçeğinin küçüldüğü, istihdamın daha esnek ve güvencesiz hale geldiği, çalışma ilişkilerinin çeşitlendiği, yerel ya da bireysel ücret pazarlığının ağırlık kazandığı, farklı işler yapan vasıflı ve heterojen işgücünün bulunduğu post-fordist üretim tarzı günümüzde ağırlığını artırmaktadır. Bu kapsamda, küresel rekabetin artması, bilgi teknolojilerinin değişimi gibi her geçen gün değişen ekonomik şartlara ve çalışma koşullarına uyum sağlama amacının yanı sıra, işletmelerin iç ve dış rekabet gücünü artırmak ve kronik hale gelmeye başlayan işsizlik sorunlarını çözmek amacıyla dünyanın birçok ülkesinde işgücü piyasalarının esnekleştirilmesi öncelikli politika haline gelmiştir.

Dünya Ekonomik Forumunun Küresel Rekabet Endeksi 2006-7 verilerine göre Türkiye, dünyada işgücü piyasası esnekliği açısından 92 ncisırada yer almaktadır. OECD tarafından üye devletler arasında yapılan analizlere göre de, iş mevzuatının katılığı açısından Türkiye, Portekiz ile birlikte ilk iki sırayı paylaşmaktadır. Kayıt dışı istihdamın fazla olması ve uygulamada yaygın olarak yasal sürenin üzerinde fazla çalışma yapılması, sosyal güvenlik mevzuatının esnek çalışanlara yönelik yeterli düzenlemelere sahip olmaması, bazı esnek çalışma biçimlerinin mevzuatta yer almaması, mevzuatta yer alanların ise uygulamasının önünde kısıtlayıcı bazı engellerin bulunması ve esnek çalışma uygulamalarına ilişkin olarak yeterli veriye sahip olunmamasını ülkemizde esnek çalışmanın yaygınlaşmasının önündeki başlıca engeller olarak sıralamak mümkündür.

İşgücü piyasalarının esnekleştirilmesinin istihdam koşullarını değiştirerek çalışanlar açısından güvencesizlik sorununu beraberinde getirmesi, AB ülkeleri başta olmak üzere pek çok ülkede "güvenceli esneklik" yaklaşımının benimsenmesine yol açmıştır. Güvenceli esneklik yaklaşımı, işgücü piyasasında esneklik ve güvencenin bir arada sağlanabile-

ceğini öngörmektedir. Bir yandan, işgücü piyasasının esnekleştirilmesi ile işletmelerin rekabet ortamına ve değişen koşullara uyum gücünün artırılması hedeflenirken, diğer yandan işgücü piyasasında yer alanların istihdam ve gelir güvencesinin sağlanması hedeflenmektedir. İşin korunmasını ve aynı işte kalabilme güvencesini ifade eden “iş güvencesi” yerine, istihdamın korunması ve tek bir işverene bağlı olmadan çalışmanın sürdürülebilmesi güvencesini ifade eden “istihdam güvencesi” önem kazanmaya başlamıştır. İstihdam güvencesinin sağlanmasında aktif işgücü piyasası programları ile iş arayanların ve hatta çalışanların istihdam edilebilirliğinin artırılması önem arz etmektedir. Gelir güvencesi ise, sosyal sigorta ve sosyal yardımlar yoluyla işsiz kalan kişilerin gelir düzeyinin korunmasını amaçlamaktadır.

Ülkemizde esnek çalışma biçimleri yasal dayanağına 4857 sayılı İş Kanunu ile kavuşmuştur. Buna paralel olarak 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda da esnek çalışanların sosyal güvenliğini sağlamaya yönelik birtakım düzenlemeler yapılmıştır. Bununla birlikte, esnek çalışanların sosyal güvenlik kapsamına girme oranlarının standart çalışanlara oranla düşük olduğu görülmektedir. Mevcut durumda esnek çalışanlar sistemin sunduğu olanaklara, gelir, ödenek ve aylıklara hak kazanabilmek için gerekli olan koşulları yerine getiremeyeceklerini öngörerek kayıt dışılığı tercih edebilmektedir.

Bu çalışmanın amacı; esnek çalışanların sosyal güvenlik karşısındaki durumlarının ve sosyal güvenlik haklarından yararlanma koşullarının irdelenmesidir.

## 2. Esneklik Kavramı

Oldukça geniş bir anlama sahip olan esneklik kavramını tek bir tanımla açıklayabilmek mümkün değildir. İktisat, fizik, ekonometri, tıp gibi birçok alanda değişik biçimlerde tanımlanmış olmasına rağmen, esneklik en genel anlamıyla değişebilir ve uyarlanabilir anlamına gelmektedir.

Çalışmamızda esnekliğin çalışma hayatı ile ilgili olan kısmı ele alınacaktır. Çalışma hayatında esneklikten bahsedildiğinde ilk anlaşılması gereken şey, değişikliklere cevap verebilme ve uyum sağlayabilme yeteneğidir.<sup>1</sup>

İşgücü açısından Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) yaptığı tanıma göre ise esneklik; belirli bir işgücü piyasasının ekonomik, sosyal ve teknolojik koşullara adapte olma kapasitesinin ne kadar katı veya ne kadar esnek olduğunu gösterir.<sup>2</sup>

1 RODGERS, Gerry, “Labour Market Flexibility and Decent Work”, United Nations Department of Social Affairs (DESA) Working Paper No: 47, Temmuz, 2007, s.3

2 ANDRÉS E. Marinakis; *Wage Policy in High Inflation Countries the Role of Indexation in Latin America During the 1980s*, Journal of Economic Studies, 1997, s.357

İşgücü piyasasında hem işverenler, hem de işçiler için önem arz eden esneklik kavramı, işverenler açısından, hızla değişen ekonomik, sosyal ve teknolojik şartların oluşturduğu piyasa koşullarına göre çalışma şekillerini, koşullarını ve sürelerini istedikleri gibi belirleyebilme serbestisini, işçiler açısından ise, çalışma koşullarını ve türlerini kendi ihtiyaçları doğrultusunda belirleyebilme serbestisini ifade etmektedir.

### 3. Güvenceli Esneklik

Esneklik (flexibility) ve güvence (security) kavramlarının bir araya getirilmesiyle oluşturulan güvenceli esneklik kavramı (flexicurity), küreselleşme sonucu ortaya çıkan işgücü piyasasının esnekleştirilmesinin, sosyal güvence kavramına dayandırılmasını hedefleyen bir kavramdır. Bu yönüyle, güvenceli esneklik kavramının, esneklik kavramından türetildiğini söylemek mümkündür. Güvenceli esneklik kavramı ilk kez, 1999 yılında Hollanda'da kabul edilen "Flexicurity and Security Act'te kullanılmış ve daha sonra diğer ülkeler tarafından da benimsenmiş ve güncel istihdam stratejisinin temel kavramlarından birisi olarak İskandinav ülkelerinde geliştirilmiştir.<sup>3</sup>

Avrupa Komisyonu'nun, güvenceli esneklik stratejisine ilişkin olarak, "Ortak Güvenceli Esneklik İlkelerine Doğru: Esneklik ve Güvence Yoluyla Daha Çok ve Daha İyi İstihdam" başlığıyla Haziran 2007'de yayınladığı bildiriye göre, güvenceli esnekliğin uygulanabilmesi için dört temel koşul bulunmaktadır.<sup>4</sup>

Bunlardan ilki, çalışanlar ile işveren kesimi arasında, her iki kesimin ihtiyaçları ve öncelikleri doğrultusunda ilişkilerini şekillendirebilmelerine imkân sağlayacak ölçüde esneklik içeren iş sözleşmelerini yapabilecekleri bir yasal ortamdır. İkinci koşul, işsizliği önlemeye yönelik tedbirleri içeren ve işgücü hareketliliğini arttıracak olan aktif istihdam politikalarıdır. Bir diğer koşul ise, çalışanların meslek hayatları boyunca, işsiz kaldıkları dönemlerde veya iş değiştirme süreçlerinde niteliksel beklentilere dair yaşanan hızlı değişime adapte olabilmelerini ve istihdam edilebilir düzeyde kalabilmelerini sağlayacak yaşam boyu eğitim sistemidir. Güvenceli esnekliğin uygulanabilmesi için gerekli olan son koşul ise, işgücü piyasası dışında kalınan dönemlerde, işgücü piyasasında hareketliliğin ve değişim ihtiyacının karşılanabilmesi adına kişilere yeterli düzeyde gelir desteği sağlayan modern bir sosyal güvenlik sisteminin varlığıdır.<sup>5</sup>

3 KUZGUN, İnci Kayhan; "Güvenceli Esneklik Kavramı ve Türkiye'de Güvenceli Esnekliğin Belirleyici Değişkenleri", **Sosyal Güvenlik Dergisi**, C:2, S:2, s.35-48, 2012, s.36

4 VIEBROCK, Elke; CLASEN, Jochen; "Flexicurity and welfare reform: a review", **Socio- Economic Review**, No: 7, s.305-331, s.308

5 ÇAKIR, Özlem; "Avrupa Birliği'nde Güvenceli Esneklik ve Eğilimler", **Sosyoekonomi Dergisi**, C:2, S:10, s. 77-94, 2009, s.84

#### 4. Kısmi Süreli (Part-Time) Çalışma

Kısmi süreli çalışma kavramı konusunda ülkeler arasında farklılıklar bulunmakla ve birçok ülkede kısmi süreli çalışmanın yasal ve net bir tanımı yapılmamış olmakla birlikte, ILO'nun 1998 tarihli ve 175 sayılı Kısmi Süreli Çalışma Sözleşmesi'ne göre kısmi süreli çalışan işçi, "normal çalışma saatleri, karşılaştırılabilir nitelikte olan tam gün işçiye oranla daha az olan işçi" demektir.<sup>6</sup>

4857 sayılı İş Kanununun<sup>7</sup> 13 üncü maddesinde kısmi süreli çalışma, "işçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye<sup>8</sup> göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda sözleşme kısmi süreli iş sözleşmesidir" şeklinde tanımlanmıştır. İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliğinde<sup>9</sup> ise, oran tespiti yoluyla "önemli ölçüde daha az" kriterine açıklık getirilmiştir. Söz konusu Yönetmeliğin 6 ncı maddesi şu şekildedir: "İşyerinde tam süreli iş sözleşmesi ile yapılan emsal çalışmanın üçte ikisi oranına kadar yapılan çalışma kısmi süreli çalışmadır". Dolayısıyla kanuni süreyle, yani haftada 45 saat çalışılan bir işyerinde 30 saat ve altında olan çalışmalar kısmi süreli çalışma kabul edilecektir.

Günümüzde en yaygın esnek çalışma modeli olan kısmi süreli çalışmanın işveren kesimi bakımından tercih edilmesinin başlıca gerekçesi, özellikle hizmet sektörü ağırlıklı ekonomilerin gelişmesi ve depolanmaları mümkün olmayan bu hizmetlerin tüketime bağlı olarak üretilmeleri gereğidir. Çalışanlar bakımından ise, bu çalışma modelinin başta kadınlar olmak üzere iş ve aile yaşamını bağdaştıracak bir düzen oluşturulmasına imkan tanımasıdır. Ülkemizde genellikle ev hanımları, öğrenciler ve emekliler tarafından tam süreli iş bulamama gerekçesiyle tercih edilen kısmi süreli çalışma, batı ülkelerinde ise daha çok boş zaman talebiyle tercih edilmektedir.<sup>10</sup>

#### 5. Türkiye'de Esnek Çalışanların Sosyal Güvenliği

##### 5.1. Genel Olarak Esnek Çalışanların Sosyal Güvenliği

Ülkemizde sigortalı olmak kişi açısından yalnızca bir hak değil, aynı zamanda bir yükümlülüktür. Sosyal Sigortaların kamu hukuku özelliğinin bir sonucu olarak sigorta ilişkisi, yasaca kendiliğinden

6 TOKOL, Aysen; *Endüstri İlişkileri ve Yeni Gelişmeler*, Uludağ Üniversitesi Güçlendirme Vakfı, Yayın No: 173, Bursa, 2001, s.154

7 10/06/2003 tarih ve 25134 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır

8 İşyerinde aynı veya benzeri işte belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçidir/ İK. Md.12

9 06/04/2004 tarih ve 25425 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır

10 KOÇ, Muzaffer; GÖRÜCÜ, İbrahim; "4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre Kısmi Çalışma Uygulaması ve Sonuçları", Çalışma ve Toplum Dergisi, C:1, S:28, s.149-178, 2011, s.150

kurulmaktadır. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun<sup>11</sup> (SSGSS) 92 nci maddesi uyarınca, kısa ve uzun vadeli sigorta kapsamındaki kişilerin sigortalı ve genel sağlık sigortalısı olması, genel sağlık sigortası kapsamındaki kişilerin ise genel sağlık sigortalısı olması zorunludur ve bu sigorta hak ve yükümlülüklerini ortadan kaldırmak, azaltmak, vazgeçmek veya başkasına devretmek için sözleşmelere konulan hükümler geçersizdir. Kamu düzenine ilişkin olan bu hüküm gereğince, sigortalının sosyal sigortalar mevzuatı çerçevesinde işverenden herhangi bir hak talep etmeyeceğine ve işvereni ibra ettiği-ne dair feragatname düzenlemesinin bir geçerliliği yoktur.<sup>12</sup>

5510 sayılı Kanunun tanımları içerisinde atipik çalışanlara dair bir ifade yer almamaktadır ve atipik çalışma biçimlerinin tümü kapsama da alınmamıştır. 5510 sayılı Kanunda, yalnızca kısmi süreli çalışanlara, çağrı üzerine çalışanlara ve ev işlerinde 30 günden az süreyle çalışanlara ilişkin birtakım düzenlemeler gerçekleştirilmiştir. Dolayısıyla, 4857 sayılı İş Kanunu ile getirilen atipik çalışma biçimlerinin 5510 sayılı SSGSS Kanununda yeterli ölçüde düzenlendiği söylenemez. Bununla birlikte, sosyal güvenlik haklarından yararlanma bakımından Kanunda tam süreli çalışanlar ile atipik çalışanlar arasında bir ayırım da söz konusu değildir.<sup>13</sup>

## 5.2. Prim Ödeme Gün Sayıları

Yukarıda da belirtildiği üzere, sigortalılık statüsü bakımından tam süreli çalışanlar ile esnek çalışanlar arasında ayırım söz konusu değildir. Buna karşılık, kısmi süreli çalışanlar ile tam süreli çalışanlar ay içerisinde eşit sürede çalışmadıkları için ay içindeki prim ödeme gün sayıları da doğal olarak eşit olmayacaktır. 4857 sayılı İş Kanununun 13 üncü maddesinin ikinci fıkrası uyarınca, “kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçi, ayırımı haklı kılan bir neden olmadıkça, salt iş sözleşmesinin kısmî süreli olmasından dolayı tam süreli emsal işçiye göre farklı işleme tâbi tutulamaz”. Bununla birlikte, ayırımı haklı kılan nedenlerin bulunması halinde, tam süreli iş sözleşmesi ile çalışanlar ile kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışanlar arasında farklılıkların olması normal karşılanmalıdır.

5510 sayılı Kanunun 80 inci maddesine göre, işveren ve sigortalı arasında kısmi süreli hizmet akdinin yazılı olarak yapılmış olması kaydıyla, ay içerisinde günün bazı saatlerinde çalışan ve çalıştığı saat

11 16/06/2006 tarih ve 26200 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanmıştır.

12 TUNCA, Can; EKMEKÇİ, Ömer; *Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri*, Beta Yayınları, İstanbul, 2012, s.130-131.

13 KÖLEOĞLU, Duygu; “Sosyal Güvenlik Sistemi Açısından Güvenceli Esneklik”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, C:14, S:1, s.73-110, 2012, s.93.

karşılığında ücret alan sigortalının ay içindeki prim ödeme gün sayısı, ay içindeki toplam çalışma saati süresinin 4857 sayılı İş Kanununa göre belirlenen haftalık çalışma süresine göre hesaplanan günlük çalışma saatine bölünmesi suretiyle bulunur. Bu şekildeki hesaplamada gün kesirleri bir gün kabul edilir.

Örneğin; günde 3 saatten ayda 30 gün çalışan bir işçinin ay içerisindeki toplam çalışma süresi 90 saat olacağından, işçinin prim ödeme gün sayısı ( $3 \times 30 = 90 / 7,5 = 12$ ) 12 gün olacaktır. Ancak bu noktada iki koşulun varlığı gerekmektedir. Birincisi, kısmi süreli hizmet akdinin yazılı olarak yapılmış olması, ikincisi ise iş sözleşmesinin saat ücreti karşılığı yapılması gerekliliğidir.

### 5.3. Sigorta Kollarından Yararlanma Şartları

#### 5.3.1. Kısa Vadeli Sigorta Kolları Bakımından

Kısa vadeli sigorta kollarından yararlanma koşulları bakımından esnek çalışanlar ile tam zamanlı çalışanlar arasında bir farklılık bulunmamaktadır. Bununla birlikte, belirtilen prim ödeme gün sayılarına ulaşmak tam süreli çalışanlar bakımından bir sorun teşkil etmezken, kısmi süreli çalışanların ise bu süreleri tamamlayamama riski söz konusudur. Hastalık sigortasından yararlanma açısından bir kıyaslama yapılacak olursa; günde 3, haftada 15 ve ayda 60 saat çalışan işçinin prim ödeme gün sayısı,  $60 / 7,5 = 8$  gün olacaktır. Bu işçinin, hastalık sigortasından yararlanabilmek adına 90 günlük prim ödeme gün sayısına ulaşabilmesi için,  $90 / 8 = 11,25$  ay çalışması gerekecektir. Aynı örnek üzerinden devam edecek olursak, kısmi süreli çalışan işçi, günde 3, haftada 12 ve ayda 48 saat çalışırsa, prim ödeme gün sayısı,  $48 / 7,5 = 6,4$  (7) gün olacaktır. Bu durumda işçinin, hastalık sigortasından yararlanabilmek adına 90 günlük prim ödeme gün sayısına ulaşabilmesi için,  $90 / 7 = 12,86$  ay çalışması gerekecektir. Dolayısıyla, haftada 12 saat çalışan kısmi süreli işçi, Kanunda yer alan “iş göremezliğin başladığı tarihten önceki bir yıl içinde en az 90 gün kısa vadeli sigorta primi bildirilmiş olma” koşulunu yerine getiremeyeceği için, hastalık sigortasından yararlanamayacaktır.

#### 5.3.2. Uzun Vadeli Sigorta Kolları Bakımından

##### 5.3.2.1. Malullük Sigortası

5510 sayılı Kanununun 26 ncı maddesine göre bu sigorta kolundan yararlanma şartları; 25 inci maddeye göre malul sayılmak ve en az on yıldan beri sigortalı bulunup, toplam olarak 1800 gün veya başka bi-

rinin sürekli bakımına muhtaç derecede malûl olan sigortalılar için ise sigortalılık süresi aranmaksızın 1800 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi bildirilmiş olmasıdır.

Malullük aylığının hesaplanmasını düzenleyen 27 nci maddeye göre malullük aylığı; prim gün sayısı 9000 günden az olan sigortalılar için 9000 gün üzerinden, 9000 gün ve daha fazla olanlar için ise toplam prim ödeme gün sayısı üzerinden hesaplanır. Fakat 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı sayılanlar için 9000 prim gün sayısı 7200 gün olarak uygulanır. Genel olarak prim ödeme gün sayısını tamamlama konusunda dezavantajlı durumda olan esnek çalışanlar için malullük aylığında lehlerine bir durum ortaya çıkmaktadır. Şöyle ki; malullük aylığı, prim gün sayısı 9000 günden az olan sigortalılar için 9000 gün üzerinden bağlandığı için, prim gün sayısı bakımından 1800 günü tamamlamış olan esnek çalışanlar, malullük aylıklarını 9000 gün üzerinden almaktadırlar. Ancak yine de, 1800 olan prim gün sayısını tamamlamak bakımından esnek çalışanların tam süreli çalışanlara göre çok daha fazla çalışmak zorunda olduklarını hatırlatmakta fayda vardır. Tam süreli çalışan bir işçinin 1800 günü tamamlaması için 60 ay çalışması yeterli iken, örneğin kısmi süreli iş sözleşmesi ile haftada 20 saat çalışan bir işçinin aynı prim ödeme gün sayısını tamamlaması için gerekli olan süre 163 aydan daha fazladır. ( $20 \times 4 = 80$  aylık çalışma,  $80 / 7,5 = 10,66$  (11),  $1800 / 11 = 163,64$ )

### 5.3.2.2. Yaşlılık Sigortası

5510 sayılı Kanununun 28 inci maddesine göre yaşlılık sigortasından sağlanan haklar; yaşlılık aylığı bağlanması ve toptan ödeme yapılmasıdır. Yine aynı madde uyarınca yaşlılık aylığı bağlanabilmesi için ilk defa bu Kanuna göre sigortalı sayılanlardan, kadın sigortalınının 58, erkek sigortalınının ise 60 yaşını doldurmuş olmaları ve en az 9000 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi bildirilmiş olması gerekmektedir. Ancak, 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı sayılanlar için prim gün sayısı şartı malullük sigortasında olduğu gibi burada da 7200 gün olarak uygulanır.

Bu sigorta kolunda da belirtilen prim ödeme gün sayılarını tamamlamak bakımından 5510 sayılı Kanun kapsamında 4/a'lı olarak çalışan kısmi süreli sigortalılar, tam süreli çalışanlara göre dezavantajlı durumdadırlar. Yukarıda malullük sigortası kısmında verilen örnek üzerinden gidilecek olursa; haftada 20 saatlik çalışması karşılığında aylık 11 gün prim ödeme gün sayısı bildirilen bir kısmi süreli çalışanın, yaşlılık aylığına hak kazanmak için gerekli olan 7200 güne ulaşması için 654 aydan fazla çalışması gerekmektedir. ( $7200 / 11 = 654,5$ )



### 5.3.2.3. Ölüm Sigortası

5510 sayılı Kanununun 32 nci maddesinde; ölüm aylığı bağlanması, ölüm toptan ödemesi yapılması, aylık almakta olan kız çocuklarına evlenme ödeneği verilmesi ve cenaze ödeneği verilmesi, ölüm sigortasından sağlanan haklar olarak belirtilmiştir.

Aynı maddenin ikinci fıkrasına göre ölüm aylığı; en az 1800 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi bildirilmiş veya 5510 sayılı Kanununun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı sayılanlar için, her türlü borçlanma süreleri hariç en az 5 yıldan beri sigortalı bulunup, toplam 900 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi bildirilmiş olanlar ile 47 nci maddede yazılı sebeplerle kazaya uğramış, malullük, vazife malullüğü veya yaşlılık aylığı almakta iken veya malullük, vazife malullüğü veya yaşlılık aylığı bağlanmasına hak kazanmış olup henüz işlemi tamamlanmamış olanlarla, bu aylıkları alırken tekrar sigortalı olarak çalışmaya başlamaları sebebiyle aylığı kesilmiş durumda iken ölen sigortalının hak sahiplerine, yazılı istekte bulunmaları halinde bağlanmaktadır.

Bu noktada; malullük, vazife malullüğü veya yaşlılık aylığına hak kazanmış olup da ölen sigortalılar için ayrıca belirli bir prim ödeme gün sayısı ile sigortalılık süresi aranmaması önem arz etmektedir.<sup>14</sup>

Görüldüğü üzere, prim ödeme gün sayısına bağlanan sigorta kollarından yararlanma yönünden esnek çalışanlar, tam süreli çalışanlara oranla dezavantajlı durumdadırlar. Özellikle de en yaygın esnek çalışma şekli olan kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışanların, 5510 sayılı Kanunda belirlenen prim ödeme gün sayılarına ulaşması, tam süreli çalışanlara göre çok daha güç olmaktadır. Kısmi süreli çalışanların bu dezavantajlı durumlarını hafifletmek ve onların bu sigorta kollarından sağlanan imkânlarla erişimini kolaylaştırmak adına bir takım düzenlemeler yapılmıştır.

5510 sayılı Kanununun 51 inci maddesine 5754 sayılı Sosyal Sigortalar Ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu İle Bazı Kanun Ve Kanun Hükmünde Kararnemelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunun<sup>15</sup> 31 inci maddesi ile eklenen fıkra gereği, kısmi süreli çalışan ve ayda 30 günden az olarak SGK'ya bildirilen işçiler, 30 günden az olan çalışma günlerinin emeklilik primlerini isteğe bağlı olarak ödeyebileceklerdir. İsteğe bağlı sigorta primi, prime esas kazancın alt sınırı (brüt asgari ücret) ile üst sınırı (brüt asgari ücretin 6,5 katı) arasında, sigortalı tarafından beyan edilecek prime esas aylık kazancın yüzde 32'si olduğu için, (bunun % 20'si malul-

14 TUNCAI; EKMEKÇİ; 2012, s.424.

15 08/05/2008 tarih ve 26870 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.

lük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi, % 12'si ise genel sağlık sigortası primidir) örneğin alt sınırdan beyanda bulunulursa 2013 yılı ilk altı aylık dönem için ayda  $978,60 \times \%32 = 313,15$  TL ödenmesi gerekecektir. Kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışanların isteğe bağlı sigorta prim gün sayılarının hesaplanmasında; "30-zorunlu sigortalılık gün sayısı=isteğe bağlı sigorta gün sayısı" formülü kullanılmaktadır. Örneğin; kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışan sigortalının ay içindeki toplam çalışma saatinin 7,5'e bölünmesi sonucu ay içinde 12 gün 4/a kapsamında çalışmış olduğunun tespit edildiğini varsayalım. Bu durumda sigortalı eksik kalan günlerini isteğe bağlı olarak ödemek istediğinden, isteğe bağlı sigorta prim gün sayısı  $30-12=18$  gün olacak ve dolayısıyla ödeyeceği prim tutarı da 30 gün üzerinden ödeyene göre daha düşük hesaplanacaktır. Bu durumda kişi, sınırdan beyanda bulunulursa  $313,15/30 \times 18 = 187,89$  TL ödeyerek ayda 30 gün prim süresini tamamlayabilecektir. Ayrıca, böylelikle genel sağlık sigortasından da (GSS) yararlanma hakkını elde edecektir.

Yapılan bu düzenleme ile önceki uygulamadaki "önce başlayan üstündür" anlayışı terk edilerek 4/a sigortalılık statüsünün 4/b sigortalılık statüsüne üstünlüğü sağlanmıştır.<sup>16</sup> Şüphesiz ki, bu önemli bir değişikliktir. Değişiklik ile kısmi süreli çalışanlar, isteğe bağlı sigortalı oldukları dönemde yarı 4/a'lı, yarı 4/b'li, yani, yarı işçi, yarı işveren olmak gibi bir çarpıklıktan kurtulmuşlardır.<sup>17</sup> Ayrıca bu düzenleme, emekliliğe hak kazanabilmek bakımından gereken prim ödeme gün sayısına ulaşabilmek açısından da kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışanların lehine olmuştur.

Kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışanlara, ay içinde eksik kalan süreleri 30 güne tamamlamak üzere sunulan diğer bir seçenek ise hizmet borçlanmasıdır. 6111 sayılı Kanunun 30 uncu maddesi ile 5510 sayılı Kanunun 41 inci maddesine eklenen (i) bendi gereğince eksik kalan günler hizmet borçlanması yapılarak tamamlanabilecektir. Söz konusu bentte; "Bu bendin yürürlüğe girdiği tarihten sonraki sürelerle ilişkin olmak üzere, 4857 sayılı Kanuna göre kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan sigortalıların, kısmi süreli aylara ait eksik süreleri, kendilerinin veya hak sahiplerinin yazılı talepte bulunmaları ve talep tarihinde 82 nci maddeye göre belirlenen prime esas günlük kazanç alt ve üst sınırları arasında olmak üzere, kendilerince belirlenecek günlük kazancın % 32'si üzerinden hesaplanacak primlerini, borcun tebliği tarihinden itibaren bir ay

16 KELEŞ, Mehmet; "6111 Sayılı Yasa İle Hizmet Çakışmalarında Geçerli Olan Sigortalılık Statüsü Sigortalılar Lehine Düzenlendi", *Mali Çözüm Dergisi*, S:105, s.361-365, 2011, s.363.

17 YILDIZ, Ramazan; "Kısmi Süreli İş Sözleşmesi İle Çalışan İşçilere Torba Kanunda Getirilen İmkanlar", *Yaklaşım Dergisi*, S:221, s.171-173, 2011, s.173.

içinde ödeme şartı ile borçlandırılarak, borçlandırılan süreleri sigortalılıklarına sayılır. (i) bendi kapsamında borçlanılacak sürelere ilişkin genel sağlık sigortası primlerinin ödenmiş olması halinde, genel sağlık sigortası primi ödenmiş bu sürelere ilişkin borçlanma tutarı % 20 oranı üzerinden hesaplanır” ifadeleri yer almaktadır.

Buna göre, borçlanılan süreler için genel sağlık sigortası primleri ödenmiş olması durumunda, bu sürelere ilişkin borçlanma tutarı, prime esas kazancın % 32’si üzerinden değil, % 20’si üzerinden hesaplanacaktır. Zira % 12’lik GSS primi daha önce ödendiğinden yapılacak hesapta dikkate alınacak ve kalan % 20’lik oran üzerinden prim ödettilerilecektir. Hizmet borçlanması yapmak suretiyle kazanılan bu süreler, 4/a sigortalılığı kapsamında değerlendirilecektir. Ancak, borçlanma hakkını tanıyan 6111 sayılı Kanunun yürürlük tarihi 01/03/2011 olduğu için bu tür borçlanma hakkı 01/03/2011 tarihinden sonrası için geçerli olacak, bu tarihten önceki süreler için hizmet borçlanması yapmak söz konusu olamayacaktır.

### 5.3.3. Genel Sağlık Sigortası Bakımından

5510 sayılı Kanunun 60 ıncı maddesinde genel sağlık sigortalıları sayılmış, 67/a maddesinde ise, primi Devlet tarafından karşılananlar ve SGK tarafından kendilerine gelir ve aylık bağlanmış olanlar dışındaki tüm sigortalıların, genel sağlık sigortasından yararlanabilmeleri için sağlık hizmeti sunucusuna başvurduğu tarihten önceki son bir yıl içinde toplam 30 gün genel sağlık sigortası primi ödemesi koşulu getirilmiştir. Son bir yıl içerisinde 30 gün prim ödeme şartının makul olduğu ve esnek çalışanları çok fazla zorlamayacağı söylenebilir. Ancak, GSS kapsamında finansmanı sağlanan hizmetlerden birisi olan yardımcı üreme yöntemleri ile çocuk sahibi olabilme hakkından yararlanmak için belirlenen şartlardan en az beş yıldır genel sağlık sigortalısı veya bakmakla yükümlü olunan kişi olup, 900 gün GSS prim gün sayısının olması şartı (SSGSS Kanunu Md. 63/e), özellikle de GSS primini kendisi tamamlayan esnek çalışanları zorlayabilecek bir koşul olarak görülmektedir.

Ayrıca, Kanunun 51/3 maddesine göre de; ay içerisinde 30 günden az çalışan veya 80 inci madde uyarınca prim ödeme gün sayısı, ay içindeki toplam çalışma saatinin 4857 sayılı Kanuna göre belirlenen günlük normal çalışma saatine (7,5 saat) bölünmesi suretiyle hesaplanan sigortalıların aynı ay içerisinde isteğe bağlı sigortaya prim ödemeleri halinde, primi ödenen süreler zorunlu sigortalılığa ilişkin prim ödeme gün sayısına otuz günü geçmemek üzere eklenir ve eklenen bu süreler, 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalılık süresi olarak kabul edilir. Bu şekilde eksik günlerini isteğe bağlı sigorta

kapsamında prim ödeyerek 30 güne tamamlayan 4/a kapsamındaki kısmi süreli çalışanlar, eksik günlerinin GSS primlerini her ay için ödeyerek 30 güne tamamlama zorunluluğundan muaf olacaklardır.

Kısmi süreli çalışan sigortalıların, 30 günden az olan prim ödeme günlerini 30 güne tamamlayarak GSS sisteminden faydalanma imkânı bulunsa da, bunların genelde düşük gelirle çalışan kimseler olduğu göz önüne alınırsa bu durumun ekstra bir külfet yaratacağı açıktır.

#### 5.3.4. İşsizlik Sigortası Bakımından

6111 sayılı Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması ile Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve Diğer Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun<sup>18</sup> yürürlüğe girinceye dek 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununda<sup>19</sup> atipik çalışanlar için herhangi bir düzenleme bulunmamaktaydı. Söz konusu Kanunun 68 inci maddesi ile 4447 sayılı Kanunun 46 ncı maddesinin ikinci fıkrasında yapılan değişiklik ile 4857 sayılı Kanuna göre kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan ve işsizlik sigortası primi ödeyen sigortalılar da işsizlik sigortasının kapsamına dâhil edilmişlerdir.

4447 sayılı Kanunun 46 ncı maddesi kapsamına giren tüm sigortalılar, işverenler ile Devlet, işsizlik sigortası primi öder. İşsizlik sigortası primi, sigortalının 5510 sayılı Kanunun 80 ve 82 nci maddelerinde belirtilen prime esas aylık brüt kazançlarından % 1 sigortalı, % 2 işveren ve % 1 Devlet payı olarak alınır. İsteğe bağlı sigortalılardan işsizlik sigortası primini ödeyenlerden ise % 1 sigortalı ve % 2 işveren payı alınır.

İşsizlik sigortasından yapılan en önemli yardım olan işsizlik ödeneğinden yararlanabilmek için, 4447 sayılı Kanunun 51 inci maddesinde belirtilen şartları taşıyanlardan ayrıca belirli bir süre prim ödeme koşulunu yerine getirmeleri beklenmektedir. Kanunun 50 nci maddesi uyarınca, hizmet akdinin sona ermesinden önceki son 120 gün prim ödeyerek sürekli çalışmış olanlardan, son üç yıl içinde;

a) 600 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olan sigortalı işsizlere 180 gün,

b) 900 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olan sigortalı işsizlere 240 gün,

c) 1080 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olan sigortalı işsizlere 300 gün,

18 25/02/2011 tarih ve 27857 sayılı (1. Mükerrer) Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.

19 08/09/1999 tarih ve 23810 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmıştır.

süre ile işsizlik ödeneği verilir.

Görüldüğü üzere, işsiz kalan sigortalıların işsizlik ödeneğinden yararlanmak için son üç yıl içinde en az 600 gün prim ödemesi ve bu primlerin son 120 gününün de kesintisiz olması gerekmektedir. Tam süreli iş sözleşmesi ile çalışanlar için bile oldukça ağır olan bu koşulun kısmi süreli çalışan sigortalılar tarafından yerine getirilmesi önceki uygulamada mümkün değildi. Dolayısıyla, kısmi süreli çalışanlardan adeta yararlanamayacakları bir hak için prim alınmaktaydı. Bu durumun ise, sosyal sigorta hukukunun temel ilkelerinden biri olan nimet-külfet dengesine aykırı olduğu ortadadır. 6111 sayılı Kanunla kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışanlar açısından yapılan düzenleme ile onların çok ağır olan bu koşulu yerine getirebilmeleri amacıyla, bu konuda isteğe bağlı olarak işsizlik sigortası primi ödeyerek söz konusu yardımlardan yararlanabilmelerine imkân sağlanmıştır.<sup>20</sup> Getirilen bu düzenleme şüphesiz ki önemli ve isabetlidir. Ancak yukarıda belirtildiği üzere, kısmi süreli çalışan sigortalılar, hem sigortalı, hem de işveren prim payını kendileri ödemek zorundadırlar. Bu noktada, işveren prim payının işveren tarafından, sigortalı prim payının ise kısmi süreli çalışan tarafından karşılanması daha makul ve adil bir yol olarak görünmektedir.

## 6. Uygulama

### 6.1. 5510 Sayılı Kanun Kapsamında 4/a Statüsünde Tam ve Kısmi Süreli Çalışan Sigortalılara İlişkin Yapılan Yaşlılık Aylığı Hesabı

Çalışmamızın bu bölümünde elde edilen veriler ve birtakım varsayımlar altında, 5510 sayılı Kanun hükümlerine göre ve alt sınır aylığı, prim gün sayısı tamamlama koşulları ile yine adı geçen Kanunda belirtilen kademe- li emeklilik geçiş koşulları dikkate alınmaksızın hak kazanılabilecek yaşlılık aylığına ilişkin hesap, 4/a kapsamındaki erkek ve kadın sigortalıların tam ve kısmi süreli çalışma koşullarına göre kıyaslanabilmesi amacıyla yapılmıştır.

Çalışmada tam süreli çalışan sigortalılara ilişkin SGK 2011 İstatistik Yılığında yer alan “5510 Sayılı Kanunun 4-1/a Maddesi Kapsamındaki Aktif Sigortalıların 2011 Yılı Aralık Ayı İtibariyle Yaş, Cinsiyet, Birikimli Gün Ödeme Sayısı ve Sigortalılık Süresine Göre Dağılımı” başlıklı 1.1.19 no.lu tabloda yer alan veriler, kısmi süreli çalışanlara ilişkin olarak ise, SGK Hizmet Sunumu Genel Müdürlüğü (HSGM) Elektronik Yayın ve Bilgi Dağıtım Daire Başkanlığı’ndan (EYBDDB) 23/01/2013 tarih ve 252841 sayılı yazımıza karşılık 20/02/2013 tarih ve 641954 sayılı yazı ile alınan veriler kullanılmıştır.

20 CANIKLIOĞLU, Nurşen; “6111 Sayılı Kanunla İşsizlik Sigortası Kanununda Yapılan Değişiklikler”, *Toprak İşveren Dergisi*, S:89, 2011, s.3-4.

Her iki tür çalışma şekline göre yapılan hesapta da, kişilerin sosyal güvenlik sistemine 2012 yılı Ocak ayı başında ve 18 yaşında dâhil oldukları ve erkeklerin 60 yaşında, kadınların ise 58 yaşında emekli oldukları varsayılmaktadır. Uygulamada makroekonomik değişkenlere ilişkin kullanılan diğer varsayımlar ise şunlardır: <sup>21</sup>

- Tüketici Fiyatları Endeksi (TÜFE) ve gelişme hızı belirlenirken 2013-2015 yılları için Kalkınma Bakanlığı tarafından hazırlanıp 09/10/2012 tarihli ve 28436 sayılı (mükerrer) Resmi Gazete’de yayımlanan Orta Vadeli Program’da belirtilen oranlar baz alınmıştır. Buna göre; TÜFE, 2013-2015 yılları arasında sırasıyla % 5,30, % 5 ve % 5 olarak; gelişme hızı ise, 2013-2015 yılları arasında sırasıyla % 4, % 5 ve % 5 olarak kabul edilmiştir.
- 2015 yılı sonrası TÜFE tahmini için Avro Bölgesi’nde 2008 Ekonomik Krizi öncesi istikrarlı dönemi ifade eden 2003-2008 yılları arasında gerçekleşen enflasyon oranlarının ortalaması dikkate alınmıştır. Buna göre, Türkiye’de TÜFE’nin 2040 yılında % 2,30 oranına ulaşacağı ve bu yıldan sonrasında ise bu oranda sabit kalacağı öngörülmüştür.
- 2015 yılı sonrası dönemin gelişme hızı tahmini için OECD’nin “Economic Outlook Mayıs 2012” çalışmasından yararlanılmıştır. Buna göre gelişme hızının, 2016 ve 2017 yılları için % 5,20, 2018-2030 yılları için % 4,10, daha sonrasında ise % 2,30 olacağı öngörülmüştür.
- İskonto faiz oranı, enflasyon varsayımları ile aynı kabul edilmiştir.
- 2002-2012 yılları arasında ortalama ücretlerde reel bir artış yaşanmamış olmasına rağmen, yaptığımız yaşlılık aylığı hesaplamasında aynı dönem için asgari ücretlerde ortaya çıkmış olan % 1,606’lık reel ücret artışı kullanılmıştır. Bu oranın 2040 yılına kadar kademeli olarak azalarak % 1’e ineceği ve 2040 yılından sonra da % 1 olarak seyredeceği varsayılmıştır.

### **6.1.1. Yaş ve Cinsiyet Bazında Yıllık Ortalama Prim Ödeme Gün Sayısı Hesaplama Formülü**

Tam süreli çalışan sigortalıların yaş ve cinsiyet bazında prim ödeme gün sayıları, SGK 2011 İstatistik Yılığında yer alan 1.1.19 no.lu tablodaki verilerden yararlanılarak hesaplanmıştır. Bu çerçevede ilk olarak, adı geçen tabloda yer alan prim ödeme gün sayıları, sigortalı sayısına bölünmüş ve böylece yaş ve cinsiyet bazında her bir kişiye tekabül eden sigortalılığı boyunca biriktirdiği prim ödeme gün sayısı bulunmuştur. İkinci olarak, yine söz konusu tabloda bulunan birikimli sigortalılık süresi, sigortalı sayı-

21 “Makroekonomik Değişkenlere İlişkin Varsayımlar Tablosu” Ek-1’de yer almaktadır.

sına bölünmüş ve yaş ve cinsiyet bazında ortalama sigortalılık süresi elde edilmiştir. Son olarak, birinci adımda bulunan yaş ve cinsiyet bazında her bir kişiye tekabül eden birikimli prim ödeme gün sayıları, ikinci adımda bulunan yaş ve cinsiyet bazında ortalama sigortalılık süresine bölünerek yine yaş ve cinsiyet bazında her bir kişiye tekabül eden yıllık ortalama prim ödeme gün sayıları elde edilmiştir. Belirtilen formül doğrultusunda yapılan hesaplama sonucunda her bir kişiye tekabül eden yıllık ortalama prim ödeme gün sayısının erkek sigortalılar için 232,04, kadın sigortalılar için ise 242,73 olduğu tespit edilmiştir.

Kısmi süreli çalışan sigortalıların yaş ve cinsiyet bazında yıllık ortalama prim ödeme gün sayılarının belirlenebilmesinde SGK HSGM EYBDDDB'den alınan verilerin prim ödeme gün sayısı ve sigortalılık süresi bakımından, SGK 2011 İstatistik Yılığında yer alan 1.1.19 no.lu tablodaki gibi mantıklı sonuçlar ifade etmemesi nedeniyle, kısmi süreli çalışan sigortalıların sigortalılık süreleri boyunca haftada 20 saat çalıştıkları varsayılmıştır. 5510 sayılı Kanununun 80 inci maddesi uyarınca, ay içerisinde günün bazı saatlerinde çalışan ve çalıştığı saat karşılığında ücret alan sigortalının ay içindeki prim ödeme gün sayısı, ay içindeki toplam çalışma saati süresinin 4857 sayılı İş Kanununa göre belirlenen haftalık çalışma süresine göre hesaplanan günlük çalışma saatine bölünmesi suretiyle bulunmakta ve bu şekildeki hesaplamada gün kesirleri bir gün kabul edilmektedir. Yukarıdaki bölümlerde detaylı olarak açıklandığı üzere 4857 sayılı İş Kanununa göre tam süreli çalışan bir işçinin günlük çalışma süresi 7,5 saattir. Buna göre haftada 20 saatlik çalışma ayda 80 saate denk gelmektedir. Dolayısıyla, aylık prim ödeme gün sayısı 11,  $((80/7,5= 10,67 (11))$  yıllık prim ödeme gün sayısı ise 132  $(11 \times 12=132)$  olarak bulunmaktadır. Uygulamada, yıllık 132 olan prim ödeme gün sayısı, kısmi süreli çalışan her yaş ve cinsiyet grubu için sabit kabul edilmiştir.

### 6.1.2. Prime Esas Kazançları

Tam süreli çalışan 18-60 yaş arası erkek ve 18-58 yaş arası kadın sigortalıların tamamının asgari ücretli çalışan olduğu varsayılmış ve 2012 yılı için belirlenen birinci ve ikinci altı aylık asgari ücret tutarlarının ortalaması olan 913,50 TL  $((886,50 + 940,50)/2=913,50)$  , aylık ortalama prime esas kazançları olarak kabul edilmiştir.

SGK HSGM EYBDDDB'den alınan veriler ışığında kısmi süreli çalışan 18-60 yaş aralığındaki erkek sigortalıların 2011 yılı için aylık ortalama prime esas kazanç tutarları 373,55 TL olarak tespit edilmiştir. Bu rakamın TÜFE oranı ile arttırılarak bulunan 2012 yılı karşılığı ise 396,56 TL olarak hesaplanmıştır. Aynı hesaplar, kısmi süreli çalışan 18-58 yaş

aralığındaki kadın sigortalılar için de yapılmış ve prime esas kazanç tutarları 2011 yılı için 403,96 TL, 2012 yılı için ise 428,84 TL olarak tespit edilmiştir. 2012 yılı için hesaplanan/varsayılan bu tutarların ilerleyen yıllarda TÜFE ve reel ücret oranında artacağı varsayılmıştır.

Elde edilen bulgular ve bahsi geçen varsayımlar çerçevesinde 5510 sayılı Kanunun 4/1-a bendi kapsamında tam ve kısmi süreli çalışanların, adı geçen Kanunun 29 uncu maddesine göre yaşlılık aylığı hesabı yapılmıştır. Mezkûr maddeye göre yaşlılık aylığı ortalama aylık kazanç ile aylık bağlama oranının çarpımı sonucunda bulunmaktadır.

Söz konusu Kanunun 29 uncu maddesinin ikinci fıkrasına göre ortalama aylık kazanç, sigortalının her yıla ait prime esas kazancının, kazancın ait olduğu yıldan itibaren aylık talep tarihine kadar geçen yıllar için, her yıl gerçekleşen güncelleme katsayısı ile güncellenerek bulunan kazançlar toplamının toplam prim ödeme gün sayısına bölünmesi suretiyle hesaplanan ortalama günlük kazancın otuz katı biçiminde hesaplanmaktadır.

2012 yılında ve 18 yaşında sosyal güvenlik sistemine dâhil olan tam ve kısmi süreli çalışan erkek ve kadın sigortalıların 5510 sayılı Kanun çerçevesinde hesaplanan yaşlılık aylıkları Tablo 1’de gösterilmiştir.

**Tablo 1: Tam ve Kısmi Süreli Çalışan Sigortalıların Yaşlılık Aylığı Hesabı**

Tam Süreli Çalışanlar								
	Sisteme Girilen Yaş	Sisteme Girilen Yıl	Emekli Olunan Yaş	Sistemde Kalınan Yıl	Yıllık Ortalama Prim Ödeme Gün Sayısı	Toplam Prim Ödeme Gün Sayısı	Aylık Ortalama Prime Esas Kazanç (TL)	Bağlanan Yaşlılık Aylığı (TL)
<b>Erkek</b>	18	2012	60	43	232,04	9978	913,5	743
<b>Kadın</b>	18	2012	58	41	242,73	9952	913,5	653
Kısmi Süreli Çalışanlar (Haftalık 20 Saat)								
	Sisteme Girilen Yaş	Sisteme Girilen Yıl	Emekli Olunan Yaş	Sistemde Kalınan Yıl	Yıllık Ortalama Prim Ödeme Gün Sayısı	Toplam Prim Ödeme Gün Sayısı	Aylık Ortalama Prime Esas Kazanç (TL)	Bağlanan Yaşlılık Aylığı (TL)
<b>Erkek</b>	18	2012	60	43	132	5676	396,56	105
<b>Kadın</b>	18	2012	58	41	132	5412	428,84	87



Tablo 1’de görüldüğü üzere 2012 yılında ve 18 yaşında sosyal güvenlik sistemine dâhil olup 4/a kapsamında 43 yıl prim ödeyen tam süreli erkek sigortalıya 5510 sayılı Kanun koşullarında bağlanacak yaşlılık aylığı 743 TL iken, kısmi süreli erkek sigortalıya bağlanacak yaşlılık aylığı ise 105 TL düzeyinde kalmaktadır. Yine 2012 yılında ve 18 yaşında sosyal güvenlik sistemine dâhil olup 4/a kapsamında 41 yıl prim ödeyen tam süreli kadın sigortalıya 5510 sayılı Kanun koşullarında bağlanacak yaşlılık aylığı 653 TL iken, kısmi süreli kadın sigortalı için bu rakam 87 TL olarak hesaplanmaktadır.

Tablo 1’de görüldüğü üzere tam süreli çalışan ve 43 sene sistemde kalan erkek sigortalının toplam prim ödeme gün sayısı 9978 iken, kısmi süreli çalışan erkek sigortalının biriktirebildiği prim ödeme gün sayısı 5676’da kalmaktadır. Benzer şekilde, tam süreli çalışan ve 41 sene sistemde kalan kadın sigortalının toplam prim ödeme gün sayısı 9952 iken, aynı rakam kısmi süreli çalışan kadın sigortalı için 5412’de kalmaktadır.

## **6.2. Kısmi Süreli Çalışan Sigortalılar ile Asgari Ücretle Tam Süreli Çalışan Sigortalılar Arasında Oluşan Prim Farkının Karşılama Maliyeti Hesabı**

SGK HSGM EYBDDB’den elde edilen veriler doğrultusunda 2011 yılı itibariyle 18 yaş üzerinde 48.976’sı erkek, 12.715’i ise kadın olmak üzere 5510 sayılı Kanununun 4/1-a bendi kapsamında toplam 61.691 kısmi süreli çalışan sigortalı olduğu tespit edilmiştir. Bu bölümde 2012 yılı için, söz konusu bu 61.691 sigortalının, asgari ücretle ve tam süreli çalışan 4/a’lı sigortalılar ile aralarında oluşan prim farklarının karşılama maliyeti hesaplanmıştır.

Hesaplama 18 yaş ve üzeri tam süreli çalışan hem erkek, hem de kadın sigortalıların 2012 yılı için ortalama prim ödeme gün sayıları 360, yıllık ortalama prime esas kazançları ise, 2012 yılı birinci ve ikinci altı aylık asgari ücret ortalaması olarak (913,50 TL) varsayılmıştır. Eldeki veriler doğrultusunda kısmi süreli çalışan 18 yaş ve üzeri sigortalıların 2012 yılı ortalama prime esas kazançları erkekler için 396,48 TL, kadınlar için ise 429,72 TL olarak tespit edilmiştir. Kısmi süreli çalışan sigortalıların 2012 yılı için ortalama prim ödeme gün sayılarında ise üç farklı varsayımdan hareket edilmiştir. İlk olarak bu kişilerin yukarıda yaşlılık aylığı hesabında olduğu gibi haftada 20 saat çalıştıkları varsayılarak yıllık ortalama prim ödeme gün sayıları 132 kabul edilmiştir. İkinci olarak haftada 15 saat çalıştıkları ve yıllık prim ödeme gün sayılarının 96 ( $15 \times 4 = 60 / 7,5 = 8 \times 12 = 96$ ) olduğu, üçüncü olarak ise haftada 10 saat

çalıştıkları ve yıllık prim ödeme gün sayılarının 72 ( $10 \times 4 = 40 / 7,5 = 5,33$  (6)  $\times 12 = 72$ ) olduğu varsayılmış ve bu üç varsayıma göre oluşacak prim fak maliyeti hesaplanmıştır.

Hesaplama sonucunda; birinci varsayıma, yani kısmi süreli sigortalıların haftada 20 saat çalıştıkları ve prim ödeme gün sayılarının yıllık ortalama 132 olduğu varsayımına göre, 2012 yılı için söz konusu 61.691 kişiyi asgari normlara çekmenin maliyeti 195.538.171 olarak bulunmuştur. Bu rakam ikinci varsayımda, yani söz konusu 61.691 kısmi süreli çalışan sigortalının haftada 15 saat çalıştıkları ve prim ödeme gün sayılarının yıllık ortalama 96 olduğu varsayımında 205.839.190 TL, üçüncü varsayımda, yani söz konusu 61.691 kısmi süreli çalışan sigortalının haftada 10 saat çalıştıkları ve prim ödeme gün sayılarının yıllık ortalama 72 olduğu varsayımında ise 212.706.537 TL olarak hesaplanmıştır.

## 7. Sonuç ve Öneriler

Küreselleşme, artan uluslararası rekabet, teknolojik gelişmeler, hizmet sektörünün büyümesi ve artan işsizlik oranları ile birlikte 20. yüzyılın son çeyreğinden itibaren yaşamın her alanında karşımıza çıkan ve giderek önemi daha da artan ve çok daha fazla ülkede uygulanmaya başlayan esneklik kavramını genel olarak değişime ayak uydurabilme yeteneği olarak ifade etmek mümkündür.

Yapılan araştırmalar Türkiye'nin, dünyada işgücü piyasası esnekliği açısından çok gerilerde kaldığını, buna karşılık iş mevzuatının katılığı açısından en önde gelen ülkelere biri olduğunu göstermektedir. Dolayısıyla Türkiye'nin, çağdaş dünyanın getirdiği esneklik olanağından yeterince yararlanabildiğini söyleyebilmek mümkün değildir. Oysaki çalışma hayatında katı kurallar ve uygulamalar yerine ihtiyaçlara uygun esnek uygulamalar tüm dünyada rekabet edebilirliğin kaçınılmaz unsuru durumundadırlar.

İşgücü piyasalarında giderek yaygınlaşan esnekleşmenin çalışanlar açısından güvencesizlik sorununu beraberinde getirmesi, pek çok ülkede güvenceli esneklik yaklaşımının benimsenmesine neden olmuştur. Esneklik ve güvence kavramları işgücü piyasasında birbirine zıt iki kavram olarak görünse de, aslında güvenceli esneklik kavramı içinde karşılıklı destek ve dengeli barındırmaktadır. Dolayısıyla, çalışanların güvenceye ilişkin kazanımları, işverenlerin esneklik koşullarını uygulamalarına engel olmazken; aynı şekilde, işverenlerin esneklik uygulamaları sonucu elde ettikleri kazanımlar da, çalışanlar açısından daha az güvence anlamına gelmemektedir. Bu nedenle, başta AB ülkeleri olmak üzere birçok ülkede esneklik mi yoksa güvence mi sorusuna

verilen yanıt artık “esneklik-güvence dengesi” şeklindedir. Güvenceli esneklik yaklaşımı ile bir taraftan işgücü piyasasının esnekleştirilmesi ile işletmelerin konjonktürel dalgalanmalara ve değişen talep koşullarına uyum gücünün artırılması, diğer taraftan da çalışanların istihdam ve gelir güvencesinin sağlanması hedeflenmektedir. Bu süreçte, işin korunmasını ve aynı işte kalabilme güvencesini ifade eden iş güvencesinin yerine, istihdamın korunmasını ve tek bir işverene bağlı olmadan çalışmanın sürdürülebilmesi güvencesini ifade eden istihdam güvencesi önem kazanmaya başlamıştır.

Türkiye’deki mevcut durum ele alındığında; esnek çalışma biçimlerinin yaygın olarak uygulanmadığı, işsizlik sigortasından yararlanan kişi sayısının sınırlı, yaşam boyu eğitim ve aktif işgücü piyasası politikalarının yetersiz, iş mevzuatının katı, kayıt dışı istihdamın ve istihdam üzerindeki vergi ve prim yükünün fazla olduğu bir ülke görünümü ortaya çıkmaktadır. Türkiye’de güvenceli olan ancak esnek olmayan kayıtlı çalışanlar ile esnek olan ancak güvencesi olmayan kayıt dışı çalışanlar arasındaki derin farklılıklardan dolayı bölünmüş bir işgücü piyasası mevcuttur.

Uygulamada daha önceleri de bulunmakla birlikte, ülkemizde esnek çalışma biçimlerinin yasal dayanağına kavuşması, 2003 yılında yürürlüğe giren 4857 ile İş Kanunu ile gerçekleşmiştir. Buna paralel olarak 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda da esnek çalışanların sosyal güvenliğini sağlamaya yönelik birtakım düzenlemeler yapılmıştır. Fakat 5510 sayılı Kanunda esnek çalışma biçimlerinin tümü kapsama alınmamıştır. Söz konusu Kanunda yalnızca kısmi süreli çalışanlara, çağrı üzerine çalışanlara ve ev işlerinde 30 günden az süreyle çalışanlara ilişkin birtakım düzenlemeler gerçekleştirilmiştir. Dolayısıyla, 4857 sayılı İş Kanunu ile getirilen atipik çalışma biçimlerinin 5510 sayılı Kanunda yeterli ölçüde düzenlendiği söylenemez.

Sosyal güvenlik haklarından yararlanma bakımından 5510 sayılı Kanunda tam süreli çalışanlar ile esnek çalışanlar arasında bir ayrım söz konusu olmamakla birlikte, prim ödeme gün sayısına bağlanan sigorta kollarından yararlanma yönünden esnek çalışanlar, tam süreli çalışanlara göre dezavantajlı durumdadırlar. Özellikle de en yaygın esnek çalışma şekli olan kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışanların, 5510 sayılı Kanunda belirlenen prim ödeme gün sayılarına ulaşması, tam süreli çalışanlara göre çok daha güç olmaktadır. Örneğin; haftada 20 saat çalışmak suretiyle ayda 11 ve yılda 132 gün prim gün sayısı bildirilen bir kısmi süreli çalışanın yaşlılık aylığına hak kazanmak için çalışması gereken süre 54 yıldan daha fazladır. ( $7200/132=54,54$ ) Esnek çalışanların bu

dezavantajlı durumlarını hafifletmek ve onların bu sigorta kollarından sağlanan imkânlarla erişimini kolaylaştırmak adına son yıllarda bir takım düzenlemeler yapılmıştır.

Bu anlamda ilk olarak isteğe bağlı sigortalılığa değinecek olursak, kısmi süreli çalışan ve ayda 30 günden az olarak SGK'ya bildirilen işçilere, 30 günden az olan çalışma günlerinin emeklilik primlerini isteğe bağlı olarak ödeme imkanı getirilmiştir. 6111 sayılı Kanun ile getirilen değişiklik öncesinde, isteğe bağlı sigorta olarak ödedikleri süre kendileri için 4/b'li olarak değerlendirilirken, değişiklik sonrası kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçi açısından bu süre 4/a'lı olarak değerlendirilecektir. Yani, ay içinde 30 günden az çalışıp kalan süreleri isteğe bağlı olarak 30 güne tamamlayanların isteğe bağlı sigortalılık statüsü, 01/10/2008 ile 28/02/2011 dönemi için 4/b kapsamında, 01/03/2011 sonrası için ise 4/a kapsamında değerlendirilmektedir. Yapılan bu düzenleme ile önceki uygulamadaki "önce başlayan üstündür" anlayışı terk edilmiş ve 4/a sigortalılık statüsünün 4/b sigortalılık statüsüne üstünlüğü sağlanarak önemli bir değişiklik yapılmıştır. Yapılan bu değişiklikler ile kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışanların emekliliğe hak kazanabilmek için gereken prim ödeme gün sayısına ulaşabilme koşullarını hafifletmek amaçlanmaktadır. Ne var ki, ülkemizde 18 yaş ve üzeri kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışanların 2012 yılı için aylık ortalama prime esas kazanç tutarlarının 413,10 TL olduğu göz önüne alındığında, haftada 20 saatten ayda 11 gün prim ödeyen kısmi süreli çalışan bir sigortalının kalan 19 günü isteğe bağlı sigortalı olarak tamamlaması için alt sınırdan beyanda bulunda bile 2012 yılı birinci ve ikinci altı ay ortalaması itibariyle ödemesi gereken prim tutarı 185,14 TL'dir.  $(913,50/30 * 0,32 * 19)$  Bu ise, kişinin aylık kazancının %45' ini sigorta primi olarak Devlete ödemesi anlamına gelmektedir ki, bu şartlar altında isteğe bağlı sigortalılık kurumunun kısmi süreli çalışanlar açısından uygulanabilir olduğunu söyleyebilmek mümkün değildir. Bunun yanında, isteğe bağlı sigortalılığın uzun vadeli sigorta kolları ile genel sağlık sigortasını kapsayıp kısa vadeli sigorta kollarını ise kapsam dışında bırakması da bir eksiklik olarak görülmektedir.

Kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışanlara, ay içinde eksik kalan süreleri 30 güne tamamlamak üzere getirilen diğer bir düzenleme ise hizmet borçlanmasıdır. Hizmet borçlanması yapmak suretiyle kazanılan bu süreler, 4/a sigortalılığı kapsamında değerlendirilecektir. Borçlanma hakkını tanıyan 6111 sayılı Kanunun yürürlük tarihi 01/03/2011 olduğu için bu tür borçlanma hakkı 01/03/2011 tarihinden sonrası için geçerli olacak, bu tarihten önceki süreler için hizmet borçlanması yapmak söz konusu olamayacaktır. Kısmi süreli çalışanların 5510 sayılı Kanunda

belirlenen prim ödeme sayılarına ulaşmada yaşadıkları sıkıntıları gidermek amacıyla getirilen ikinci seçenek olan hizmet borçlanması müessesesinin de isteğe bağlı sigortalılık gibi uygulanabilirliği pek mümkün görünmemektedir. Şöyle ki; kısmi süreli çalışan bir sigortalının haftada 20 saat çalışmak suretiyle ayda 11 ve yılda 132 gün prim ödeme gün sayısının olduğu varsayıldığında, bu kişi 40 yıl çalışıp 5280 gün ( $132 \times 40 = 5280$ ) biriktirse ve prime esas kazanç alt sınırı üzerinden (2013 yılı ilk 6 ay için günlük 32,62 TL) beyanda bulursa bile yaşlılık aylığına hak kazanabilmek için eksik kalan 1920 günü ( $7200 - 5280$ ) tamamlamak için borçlanması gereken tutar yaklaşık 20.000 TL'dir. ( $32,62 \times 0,32 \times 1920 = 20.041,72$  TL) Aynı rakam, haftada 15 saat olmak üzere 25 yıl çalışıldığı gibi daha gerçekçi bir varsayım altında ise 50.000 TL'yi aşmaktadır. (50.104,32 TL)

Dolayısıyla mevcut kazanç tutarları da dikkate alındığında, bu kişilerin söz konusu rakamları karşılayabilme ihtimalleri oldukça tartışmalı görülmektedir.

6111 sayılı Kanun ile getirilen yeni düzenlemelerden birisi de genel sağlık sigortası ile ilgilidir. Şöyle ki; kısmi süreli veya çağrı üzerine çalışanlar ile ev hizmetlerinde ay içerisinde 30 günden az çalışan sigortalılar için eksik günlerine ait genel sağlık sigortası primlerinin 30 güne tamamlanması zorunlu hale getirilmiştir. Bununla birlikte, eksik günlerini isteğe bağlı sigorta kapsamında prim ödeyerek 30 güne tamamlayan 4/a kapsamındaki kısmi süreli çalışanlar, eksik günlerinin GSS primlerini her ay için ödeyerek 30 güne tamamlama zorunluluğundan muaf tutulmuşlardır. Kısmi süreli çalışan sigortalıların, 30 günden az olan prim ödeme günlerini 30 güne tamamlayarak GSS sisteminden faydalanma imkânı bulursa da, bunların genelde düşük gelirle çalışan kimseler olduğu göz önüne alınırsa bu durumun ekstra bir külfet yaratacağı açıktır. Bu bağlamda, kısmi süreli iş sözleşmesi ile bir işverene bağlı olarak çalışan sigortalının eksik kalan günlerinin GSS prim yükünün işçiden alınarak işveren ve/veya Devlet tarafından karşılanması yerinde olacaktır.

Bir başka değişiklik de 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununda yapılmıştır. Yapılan değişiklik ile kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan ve işsizlik sigortası primi ödeyen sigortalılar da işsizlik sigortasının kapsamına dâhil edilmişlerdir. Fakat işsizlik sigortasından yapılan en önemli yardım olan işsizlik ödeneğinden yararlanabilmek için son üç yıl içinde en az 600 gün prim ödenmesi ve bu primlerin son 120 gününün de kesintisiz olması şartı söz konusudur. 6111 sayılı Kanunla kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışanlar açısından yapılan düzenleme ile onların çok ağır olan bu koşulu yerine getirebilmeleri amacıyla, bu konuda isteğe bağlı

olarak işsizlik sigortası primi ödeyerek bu sigorta kolundan sağlanan yardımlardan yararlanabilmelerine imkân sağlanmıştır. Getirilen bu düzenleme şüphesiz ki önemli ve isabetlidir. Ancak daha önce de belirtildiği üzere hem sigortalı, hem de işveren prim payını ödeme konusunda yükümlülük kısmi süreli çalışan sigortalılara aittir. Bunun yerine işveren prim payının işveren tarafından, sigortalı prim payının ise kısmi süreli çalışan tarafından karşılanması daha makul ve adil bir yol olarak görülmektedir. Esasında bu konuda asıl yapılması gereken, işsizlik sigortasından yararlanmak için gereken prim ödeme gün sayısının azaltılması ve ödenekten yararlanma süresi ile ödenek tutarının artırılmasıdır.

Ülkemizde esnek çalışanların sosyal güvenlik sistemi karşısındaki durumlarını daha iyi anlayabilmek adına çalışmanın son bölümünde en yaygın ve bilinen esnek çalışma şekli olan kısmi süreli çalışanlar ile tam süreli çalışanlar, 5510 sayılı Kanun hükümlerine göre ve alt sınır aylığı, prim gün sayısı tamamlama koşulları ile yine adı geçen Kanunda belirtilen kademeli emeklilik geçiş koşulları dikkate alınmaksızın hak kazanılabilecek yaşlılık aylığı miktarı bakımından kıyaslanmış ve kısmi süreli çalışanları Devlete ödenen prim bakımından asgari normlara çekmenin ortaya çıkaracağı maliyet hesaplanmıştır. Elde edilen bulgular ve bir takım varsayımlar çerçevesinde yapılan hesaplamalar, ülkemizde esnek çalışanların, standart çalışanlara göre ne denli dezavantajlı durumda olduklarını ortaya koymaktadır. Şöyle ki; 2012 yılında ve 18 yaşında sosyal güvenlik sistemine dâhil olup 4/a kapsamında 43 yıl asgari ücret üzerinden prim ödeyip emekli olan tam süreli erkek sigortalıya 5510 sayılı Kanun koşullarında bağlanacak yaşlılık aylığı 743 TL, aylık prime esas kazanç ortalaması 2012 yılı için 396,56 TL olarak tespit edilen 2012 yılında ve 18 yaşında sosyal güvenlik sistemine dâhil olup 4/a kapsamında 43 yıl mezkûr tutar üzerinden prim ödeyip emekli olan kısmi süreli erkek sigortalıya bağlanacak yaşlılık aylığı ise 105 TL düzeyindedir. Benzer şekilde bu rakamlar tam ve kısmi süreli çalışan kadın sigortalılar için sırasıyla 653 TL ve 87 TL düzeyindedir.

2011 yılı için 18 yaş üzeri 61.691 kişi olarak tespit edilen kısmi süreli çalışanları devlete ödenen prim tutarı bakımından asgari normlara çekmenin 2012 yılı için ortaya çıkaracağı maliyetin hesaplanması üç farklı varsayım üzerinden gerçekleştirilmiştir. Hesaplama sonucunda; birinci varsayıma, yani kısmi süreli sigortalıların haftada 20 saat çalıştıkları ve prim ödeme gün sayılarının yıllık ortalama 132 olduğu varsayımına göre, 2012 yılı için söz konusu 61.691 kişiyi asgari normlara çekmenin ortaya çıkaracağı maliyet 195.538.171 olarak bulunmuştur. Bu rakam ikinci varsayımda, yani söz konusu 61.691 kısmi süreli çalışan

sigortalının haftada 15 saat çalıştıkları ve prim ödeme gün sayılarının yıllık ortalama 96 olduğu varsayımında 205.839.190 TL, üçüncü varsayımında, yani söz konusu 61.691 kısmi süreli çalışan sigortalının haftada 10 saat çalıştıkları ve prim ödeme gün sayılarının yıllık ortalama 72 olduğu varsayımında ise 212.706.537 TL olarak hesaplanmıştır. Ortaya çıkan bu maliyetin işveren ve/veya Devlet tarafından karşılanması, üzerinde durulması gereken seçenekler olarak ön plana çıkmaktadır.

Netice itibarıyla, standart çalışanlara göre birçok açıdan dezavantajlı durumda olan esnek çalışanların sosyal güvencelere erişimini kolaylaştırmak adına son zamanlarda özellikle 6111 sayılı Kanunla yapılan düzenlemeler olumlu karşılanırsa da, yukarıda da bahsedildiği gibi esnek çalışanların sosyo-ekonomik koşulları göz önüne alınmaksızın yapılan bu düzenlemelerin pratikte fayda sağlaması oldukça güçtür. Oysa ülkemizde esneklik-güvence dengesinin sağlanabilmesinde sosyal güvenlik sistemi önemli bir politika bileşenini oluşturmaktadır. Sosyal güvenlik politikalarıyla atipik çalışanlar arasında kayıtlı istihdamın artırılması ve bu alandaki sosyal güvenlik prim kayıplarının önüne geçilebilmesi, sistemin atipik çalışma biçimlerini tam olarak içermesine bağlıdır. Ülkemizde primlerin en az alt sınır üzerinden ödenmesinin, kısmi süreli çalışan işçisine alt sınırın altında ödeme yapan işverenlere ekstra bir maliyet yüklemesi ve prim ödeme gün sayısı koşullarını yerine getirmek esnek çalışanlar açısından çok zor olduğu için, bu şekilde çalışanların gereken koşulları sağlayamama endişesi kayıt dışılığı teşvik etmektedir. Prime esas kazanç alt sınır düzenlemesinin, isteğe bağlı sigortalılık ve hizmet borçlanması uygulamalarından yeterli verimin elde edilmesine de engel olabileceği göz önüne alındığında yeniden ele alınması yerinde olacaktır. Atipik çalışma şekillerinin tüm dünyada olduğu gibi giderek yaygınlaştığı ve kayıt dışılığın başlı başına bir problem olduğu ülkemizde, atipik çalışma şekillerinin sosyal güvenlik hukuku açısından da teşvik edilmelerini ve kayıt içine alınabilmelerini sağlayacak politikaların hayata geçirilmesinin büyük önem arz ettiği ortadadır. Bu anlamda ülkemizde, esneklik-güvence dengesinin olmazsa olmaz koşulu olan iş güvencesinden istihdam güvencesine geçişi sağlayabilecek aktif istihdam politikaları ve kapsamlı yaşam boyu eğitim stratejileri konusunda ciddi anlamda çalışmaların yapılması gerekmektedir.

Atipik istihdam şekilleri ile ilgili bir diğer sorun da, bu çalışma şekillerine ilişkin istatistikî verilerin çok yetersiz oluşu ve gerçek durumu yansıtmamasıdır. SGK ve TÜİK'in bu konuda daha fazla veri toplaması ve topladığı bu verileri ayrıntılı bir şekilde sınıflandırması, bu alanda yapılacak hesapların ve izlenecek politikaların daha sağlıklı olmasına büyük katkı sağlayacaktır.

**KAYNAKÇA**

- ANDRÉS E. Marinakis; *Wage Policy in High Inflation Countries the Role of Indexation in Latin America During the 1980s*, Journal of Economic Studies, 1997
- BARBIER, Jean-Claude; *Learning From Denmark? Reflection on the "Danish Miracle" From a French Angle*, European Policy Centre Working Paper, September, 2005
- CANIKLIOĞLU, Nurşen; "6111 Sayılı Kanunla İşsizlik Sigortası Kanununda Yapılan Değişiklikler", **Toprak İşveren Dergisi**, S:89, 2011
- ÇAKIR, Özlem; "Avrupa Birliği'nde Güvenceli Esneklik ve Eğilimler", **Sosyoekonomi Dergisi**, C:2, S:10, s. 77-94, 2009
- European Commission (EC); *Employment in Europe 2010, European Commission Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities*, Publications Office of the European Union, Brussels, 2010
- GÜNDOĞAN, Naci; "İşgücü Piyasasında Esneklik-Güvence Dengesi: Danimarka Modeli", **Çimento İşveren Dergisi**, C:21, S:3, s. 22-37, Mayıs 2007
- KELEŞ, Mehmet; "6111 Sayılı Yasa İle Hizmet Çakışmalarında Geçerli Olan Sigortalılık Statüsü Sigortalılar Lehine Düzenlendi", **Mali Çözüm Dergisi**, S:105, s.361-365, 2011
- KOÇ, Muzaffer; GÖRÜCÜ, İbrahim; "4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre Kısmi Çalışma Uygulaması ve Sonuçları", **Çalışma ve Toplum Dergisi**, C:1, S:28, s.149-178, 2011
- KÖLEOĞLU, Duygu; "Sosyal Güvenlik Sistemi Açısından Güvenceli Esneklik", **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, C:14, S:1, s.73-110, 2012
- KUZGUN, İnci Kayhan; "Güvenceli Esneklik Kavramı ve Türkiye'de Güvenceli Esnekliğin Belirleyici Değişkenleri", **Sosyal Güvenlik Dergisi**, C:2, S:2, s.35-48, 2012
- LİMONCUOĞLU, Alp; *Türk İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Güvenceli Esneklik*, Seçkin Yayıncılık, İzmir, 2010
- MADSEN, Per Kongshøj; *The Danish Model of 'Flexicurity': Experiences and Lessons, Transfer*, European Review of Labour and Research, No:187, 2004
- MADSEN, Per Kongshøj; *How Can It Possibly Fly? The Paradox of a Dynamic Labour Market in a Scandinavian Welfare State, National Identity and a Variety of Capitalism: The Case of Denmark*, Edited by John L. Campbell, John A. Hall and Ove K. Pedersen. Montreal: McGill University Press 2006
- RODGERS, Gerry, "Labour Market Flexibility and Decent Work", United Nations Department of Social Affairs (DESA) Working Paper No: 47, Temmuz, 2007
- SÖNMEZ, Pelin; "Küreselleşme, Avrupa Birliği Ve İstihdam: Çalışma İlişkilerinde Yaşanan Dönüşüm", **Ankara Avrupa Çalışmaları Dergisi**, C:5, S:3 Bahar/2006, s.177-198
- STOKES, Bruce; "Jobless, The Danish Way", **National Journal**, Vol. 38, Issue 9, 2006
- TOKOL, Aysen; *Endüstri İlişkileri ve Yeni Gelişmeler*, Uludağ Üniversitesi Güçlendirme Vakfı, Yayın No: 173, Bursa, 2001
- TUNCAY, Can; EKMEKÇİ, Ömer; *Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri*, Beta Yayınları, İstanbul, 2012
- VIEBROCK, Elke; CLASEN, Jochen; "Flexicurity and welfare reform: a review", **Socio-Economic Review**, No: 7, s.305-331
- YILDIZ, Ramazan; "Kısmi Süreli İş Sözleşmesi İle Çalışan İşçilere Torba Kanunda Gerçekleştirilen İmkanlar", **Yaklaşım Dergisi**, S:221, s.171-173, 2011



**EKLER**

**EK-1**

<b>Makroekonomik Değişkenlere İlişkin Varsayımlar Tablosu</b>					
<b>Yıllar</b>	<b>TÜFE</b>	<b>Gelişme Hızı</b>	<b>İskonto Faiz Oranı</b>	<b>Reel Ücret Artışı</b>	<b>Ücret Artışı</b>
2013	5,30%	4,00%	5,30%	1,61%	6,99%
2014	5,00%	5,00%	5,00%	1,61%	6,69%
2015	5,00%	5,00%	5,00%	1,61%	6,69%
2016	5,00%	5,20%	5,00%	1,61%	6,69%
2017	5,00%	5,20%	5,00%	1,61%	6,69%
2018	5,00%	4,10%	5,00%	1,61%	6,69%
2019	5,00%	4,10%	5,00%	1,61%	6,69%
2020	5,00%	4,10%	5,00%	1,61%	6,69%
2021	5,00%	4,10%	5,00%	1,61%	6,69%
2022	5,00%	4,10%	5,00%	1,61%	6,69%
2023	5,00%	4,10%	5,00%	1,61%	6,69%
2024	5,00%	4,10%	5,00%	1,61%	6,69%
2025	5,00%	4,10%	5,00%	1,61%	6,69%
2026	5,00%	4,10%	5,00%	1,61%	6,69%
2027	5,00%	4,10%	5,00%	1,61%	6,69%
2028	5,00%	4,10%	5,00%	1,61%	6,69%
2029	5,00%	4,10%	5,00%	1,61%	6,69%
2030	5,00%	4,10%	5,00%	1,61%	6,69%
2031	5,00%	2,30%	5,00%	1,61%	6,69%
2032	5,00%	2,30%	5,00%	1,61%	6,69%
2033	5,00%	2,30%	5,00%	1,61%	6,69%
2034	5,00%	2,30%	5,00%	1,61%	6,69%
2035	5,00%	2,30%	5,00%	1,61%	6,69%
2036	5,00%	2,30%	5,00%	1,61%	6,69%
2037	5,00%	2,30%	5,00%	1,61%	6,69%
2038	5,00%	2,30%	5,00%	1,61%	6,69%
2039	5,00%	2,30%	5,00%	1,61%	6,69%
2040	5,00%	2,30%	5,00%	1,61%	6,69%
2041	5,00%	2,30%	5,00%	1,61%	6,69%
2042	5,00%	2,30%	5,00%	1,61%	6,69%
2043	5,00%	2,30%	5,00%	1,61%	6,69%
2044	5,00%	2,30%	5,00%	1,61%	6,69%
2045	5,00%	2,30%	5,00%	1,61%	6,69%
2046	5,00%	2,30%	5,00%	1,61%	6,69%
2047	5,00%	2,30%	5,00%	1,61%	6,69%
2048	5,00%	2,30%	5,00%	1,61%	6,69%
2049	5,00%	2,30%	5,00%	1,61%	6,69%
2050	5,00%	2,30%	5,00%	1,61%	6,69%
2051	5,00%	2,30%	5,00%	1,61%	6,69%
2052	5,00%	2,30%	5,00%	1,61%	6,69%
2053	5,00%	2,30%	5,00%	1,61%	6,69%
2054	5,00%	2,30%	5,00%	1,61%	6,69%
2055	5,00%	2,30%	5,00%	1,61%	6,69%
2056	5,00%	2,30%	5,00%	1,61%	6,69%
2057	5,00%	2,30%	5,00%	1,61%	6,69%
2058	5,00%	2,30%	5,00%	1,61%	6,69%
2059	5,00%	2,30%	5,00%	1,61%	6,69%
2060	5,00%	2,30%	5,00%	1,61%	6,69%
2061	5,00%	2,30%	5,00%	1,61%	6,69%
2062	5,00%	2,30%	5,00%	1,61%	6,69%
2063	5,00%	2,30%	5,00%	1,61%	6,69%

## EK-2

Haftada 20 Saat Çalışan Kısmi Süreli 4/a Kapsamındaki Erkek Sigortalılar İle Tam Süreli ve Asgari Ücretle Çalışan 4/a Kapsamındaki Sigortalılar Arasında Oluşan Prim Farkının Karşılığında Maliyetine İlişkin Hesaplama									
Yaş	Tam Süreli Çalışan Sigortalıların Prime Esas Kazançları	Kısmi Süreli Çalışanların Prime Esas Kazançları	Tam Süreli Çalışan Sigortalıların Yıllık Ortalama Prim Ödemeye Gün Sayısı	Kısmi Süreli Çalışan Sigortalıların Yıllık Ortalama Prim Ödemeye Gün Sayısı	Kısmi Süreli Sigortalı Sayısı	Tam Süreli Çalışan Bir Sigortalıdan Elde Edilen Yıllık Prim Geliri(A)	Kısmi Süreli Çalışan Bir Sigortalıdan Elde Edilen Yıllık Prim Geliri(B)	Fark (A-B)	Maliyet
18	913.50	396.48	360	132	291	3.781.89	601.85	3.180.04	925.391.67
19	913.50	396.48	360	132	507	3.781.89	601.85	3.180.04	1.612.280.33
20	913.50	396.48	360	132	275	3.781.89	601.85	3.180.04	874.511.03
21	913.50	396.48	360	132	504	3.781.89	601.85	3.180.04	1.602.740.21
22	913.50	396.48	360	132	996	3.781.89	601.85	3.180.04	3.167.319.95
23	913.50	396.48	360	132	1155	3.781.89	601.85	3.180.04	3.672.946.32
24	913.50	396.48	360	132	1374	3.781.89	601.85	3.180.04	4.269.375.11
25	913.50	396.48	360	132	1553	3.781.89	601.85	3.180.04	4.938.602.28
26	913.50	396.48	360	132	1623	3.781.89	601.85	3.180.04	5.161.205.09
27	913.50	396.48	360	132	1678	3.781.89	601.85	3.180.04	5.336.107.30
28	913.50	396.48	360	132	1743	3.781.89	601.85	3.180.04	5.542.809.90
29	913.50	396.48	360	132	1760	3.781.89	601.85	3.180.04	5.596.870.59
30	913.50	396.48	360	132	1930	3.781.89	601.85	3.180.04	6.137.477.40
31	913.50	396.48	360	132	1960	3.781.89	601.85	3.180.04	6.232.878.61
32	913.50	396.48	360	132	1756	3.781.89	601.85	3.180.04	5.584.150.43
33	913.50	396.48	360	132	1689	3.781.89	601.85	3.180.04	5.371.087.74
34	913.50	396.48	360	132	1621	3.781.89	601.85	3.180.04	5.154.845.01
35	913.50	396.48	360	132	1545	3.781.89	601.85	3.180.04	4.913.161.96
36	913.50	396.48	360	132	1523	3.781.89	601.85	3.180.04	4.843.201.08
37	913.50	396.48	360	132	1756	3.781.89	601.85	3.180.04	5.584.150.43
38	913.50	396.48	360	132	1579	3.781.89	601.85	3.180.04	5.021.283.33
39	913.50	396.48	360	132	1663	3.781.89	601.85	3.180.04	5.288.406.70
40	913.50	396.48	360	132	1502	3.781.89	601.85	3.180.04	4.776.420.24
41	913.50	396.48	360	132	1637	3.781.89	601.85	3.180.04	5.205.725.65
42	913.50	396.48	360	132	1544	3.781.89	601.85	3.180.04	4.909.981.92
43	913.50	396.48	360	132	1491	3.781.89	601.85	3.180.04	4.741.439.80
44	913.50	396.48	360	132	1269	3.781.89	601.85	3.180.04	4.035.470.89
45	913.50	396.48	360	132	1560	3.781.89	601.85	3.180.04	4.960.862.57
46	913.50	396.48	360	132	1601	3.781.89	601.85	3.180.04	5.091.244.21
47	913.50	396.48	360	132	1295	3.781.89	601.85	3.180.04	4.118.151.94
48	913.50	396.48	360	132	1025	3.781.89	601.85	3.180.04	3.259.541.11
49	913.50	396.48	360	132	870	3.781.89	601.85	3.180.04	2.766.634.89
50	913.50	396.48	360	132	679	3.781.89	601.85	3.180.04	2.159.247.23
51	913.50	396.48	360	132	798	3.781.89	601.85	3.180.04	2.537.672.00
52	913.50	396.48	360	132	575	3.781.89	601.85	3.180.04	1.828.523.06
53	913.50	396.48	360	132	413	3.781.89	601.85	3.180.04	1.313.356.56
54	913.50	396.48	360	132	331	3.781.89	601.85	3.180.04	1.052.593.28
55	913.50	396.48	360	132	428	3.781.89	601.85	3.180.04	1.361.057.17
56	913.50	396.48	360	132	303	3.781.89	601.85	3.180.04	963.552.15
57	913.50	396.48	360	132	256	3.781.89	601.85	3.180.04	814.090.27
58	913.50	396.48	360	132	166	3.781.89	601.85	3.180.04	527.886.66
59	913.50	396.48	360	132	144	3.781.89	601.85	3.180.04	457.925.78
60	913.50	396.48	360	132	100	3.781.89	601.85	3.180.04	318.004.01
61	913.50	396.48	360	132	115	3.781.89	601.85	3.180.04	365.704.61
62	913.50	396.48	360	132	79	3.781.89	601.85	3.180.04	251.223.17
63	913.50	396.48	360	132	58	3.781.89	601.85	3.180.04	184.442.33
64	913.50	396.48	360	132	46	3.781.89	601.85	3.180.04	146.281.84
65	913.50	396.48	360	132	42	3.781.89	601.85	3.180.04	133.561.68
66	913.50	396.48	360	132	32	3.781.89	601.85	3.180.04	101.761.28
67	913.50	396.48	360	132	18	3.781.89	601.85	3.180.04	57.240.72
68	913.50	396.48	360	132	14	3.781.89	601.85	3.180.04	44.520.56
69	913.50	396.48	360	132	10	3.781.89	601.85	3.180.04	31.800.40
70	913.50	396.48	360	132	20	3.781.89	601.85	3.180.04	63.600.80
71	913.50	396.48	360	132	12	3.781.89	601.85	3.180.04	38.160.48
72	913.50	396.48	360	132	5	3.781.89	601.85	3.180.04	15.900.20
73	913.50	396.48	360	132	11	3.781.89	601.85	3.180.04	34.980.44
74	913.50	396.48	360	132	6	3.781.89	601.85	3.180.04	19.080.24
75	913.50	396.48	360	132	4	3.781.89	601.85	3.180.04	12.720.16
76	913.50	396.48	360	132	5	3.781.89	601.85	3.180.04	15.900.20
77	913.50	396.48	360	132	3	3.781.89	601.85	3.180.04	9.540.12
78	913.50	396.48	360	132	9	3.781.89	601.85	3.180.04	28.620.36
79	913.50	396.48	360	132	2	3.781.89	601.85	3.180.04	6.360.08
80+	913.50	396.48	360	132	17	3.781.89	601.85	3.180.04	54.060.68
Toplam					48.976				155.745.644.23

EK-3

Haftada 20 Saat Çalışan Kısmi Süreli 4/a Kapsamındaki Kadın Sigortalılar İle Tam Süreli ve Aşgari Ücretle Çalışan 4/a Kapsamındaki Sigortalılar Arasında Oluşan Prim Farkının Karşılama Maliyetine İlişkin Hesaplama									
Yaş	Tam Süreli Çalışan Sigortalıların Prime Esas Kazançları	Kısmi Süreli Çalışanların Prime Esas Kazançları	Tam Süreli Çalışan Sigortalıların Yıllık Ortalama Prim Ödeme Gün Sayısı	Kısmi Süreli Çalışan Sigortalıların Yıllık Ortalama Prim Ödeme Gün Sayısı	Kısmi Süreli Sigortalı Sayısı	Tam Süreli Çalışan Bir Sigortalıdan Elde Edilen Yıllık Prim Geliri(A)	Kısmi Süreli Çalışan Bir Sigortalıdan Elde Edilen Yıllık Prim Geliri(B)	Fark (A-B)	Maliyet
18	913.50	429.72	360	132	57	3.781,89	652,32	3.129,57	178.385,69
19	913.50	429.72	360	132	48	3.781,89	652,32	3.129,57	150.219,53
20	913.50	429.72	360	132	88	3.781,89	652,32	3.129,57	275.402,47
21	913.50	429.72	360	132	91	3.781,89	652,32	3.129,57	284.791,19
22	913.50	429.72	360	132	115	3.781,89	652,32	3.129,57	359.900,95
23	913.50	429.72	360	132	168	3.781,89	652,32	3.129,57	525.768,35
24	913.50	429.72	360	132	158	3.781,89	652,32	3.129,57	494.472,61
25	913.50	429.72	360	132	178	3.781,89	652,32	3.129,57	557.064,08
26	913.50	429.72	360	132	203	3.781,89	652,32	3.129,57	635.303,42
27	913.50	429.72	360	132	239	3.781,89	652,32	3.129,57	747.968,07
28	913.50	429.72	360	132	247	3.781,89	652,32	3.129,57	773.004,66
29	913.50	429.72	360	132	288	3.781,89	652,32	3.129,57	901.317,17
30	913.50	429.72	360	132	346	3.781,89	652,32	3.129,57	1.082.832,43
31	913.50	429.72	360	132	343	3.781,89	652,32	3.129,57	1.073.443,71
32	913.50	429.72	360	132	359	3.781,89	652,32	3.129,57	1.123.516,89
33	913.50	429.72	360	132	386	3.781,89	652,32	3.129,57	1.208.015,37
34	913.50	429.72	360	132	400	3.781,89	652,32	3.129,57	1.251.829,40
35	913.50	429.72	360	132	427	3.781,89	652,32	3.129,57	1.336.327,89
36	913.50	429.72	360	132	336	3.781,89	652,32	3.129,57	1.051.536,70
37	913.50	429.72	360	132	437	3.781,89	652,32	3.129,57	1.367.623,62
38	913.50	429.72	360	132	460	3.781,89	652,32	3.129,57	1.439.603,81
39	913.50	429.72	360	132	467	3.781,89	652,32	3.129,57	1.461.510,83
40	913.50	429.72	360	132	477	3.781,89	652,32	3.129,57	1.492.806,36
41	913.50	429.72	360	132	456	3.781,89	652,32	3.129,57	1.427.085,52
42	913.50	429.72	360	132	444	3.781,89	652,32	3.129,57	1.389.530,64
43	913.50	429.72	360	132	460	3.781,89	652,32	3.129,57	1.439.603,81
44	913.50	429.72	360	132	382	3.781,89	652,32	3.129,57	1.195.497,08
45	913.50	429.72	360	132	500	3.781,89	652,32	3.129,57	1.564.786,75
46	913.50	429.72	360	132	478	3.781,89	652,32	3.129,57	1.495.936,14
47	913.50	429.72	360	132	505	3.781,89	652,32	3.129,57	1.580.434,62
48	913.50	429.72	360	132	428	3.781,89	652,32	3.129,57	1.339.457,46
49	913.50	429.72	360	132	371	3.781,89	652,32	3.129,57	1.161.071,77
50	913.50	429.72	360	132	311	3.781,89	652,32	3.129,57	973.297,36
51	913.50	429.72	360	132	386	3.781,89	652,32	3.129,57	1.208.015,37
52	913.50	429.72	360	132	291	3.781,89	652,32	3.129,57	910.705,89
53	913.50	429.72	360	132	208	3.781,89	652,32	3.129,57	650.951,29
54	913.50	429.72	360	132	159	3.781,89	652,32	3.129,57	497.602,19
55	913.50	429.72	360	132	189	3.781,89	652,32	3.129,57	591.489,39
56	913.50	429.72	360	132	183	3.781,89	652,32	3.129,57	572.711,95
57	913.50	429.72	360	132	147	3.781,89	652,32	3.129,57	460.047,31
58	913.50	429.72	360	132	84	3.781,89	652,32	3.129,57	262.884,17
59	913.50	429.72	360	132	87	3.781,89	652,32	3.129,57	272.272,90
60	913.50	429.72	360	132	50	3.781,89	652,32	3.129,57	156.478,68
61	913.50	429.72	360	132	75	3.781,89	652,32	3.129,57	234.718,01
62	913.50	429.72	360	132	43	3.781,89	652,32	3.129,57	134.571,66
63	913.50	429.72	360	132	27	3.781,89	652,32	3.129,57	84.498,48
64	913.50	429.72	360	132	36	3.781,89	652,32	3.129,57	112.664,65
65	913.50	429.72	360	132	19	3.781,89	652,32	3.129,57	59.461,90
66	913.50	429.72	360	132	15	3.781,89	652,32	3.129,57	46.943,60
67	913.50	429.72	360	132	14	3.781,89	652,32	3.129,57	43.814,03
68	913.50	429.72	360	132	15	3.781,89	652,32	3.129,57	46.943,60
69	913.50	429.72	360	132	11	3.781,89	652,32	3.129,57	34.425,31
70	913.50	429.72	360	132	3	3.781,89	652,32	3.129,57	9.388,72
71	913.50	429.72	360	132	3	3.781,89	652,32	3.129,57	9.388,72
72	913.50	429.72	360	132	5	3.781,89	652,32	3.129,57	15.647,87
73	913.50	429.72	360	132	1	3.781,89	652,32	3.129,57	3.129,57
74	913.50	429.72	360	132	2	3.781,89	652,32	3.129,57	6.259,15
75	913.50	429.72	360	132	1	3.781,89	652,32	3.129,57	3.129,57
76	913.50	429.72	360	132	1	3.781,89	652,32	3.129,57	3.129,57
77	913.50	429.72	360	132	2	3.781,89	652,32	3.129,57	6.259,15
78+	913.50	429.72	360	132	5	3.781,89	652,32	3.129,57	15.647,87
Toplam					12.715				39.792.527,15

## EK-4

Haftada 15 Saat Çalışan Kısmi Süreli 4/a Kapsamındaki Erkek Sigortalılar İle Tam Süreli ve Aşgari Ücretle Çalışan 4/a Kapsamındaki Sigortalılar Arasında Oluşan Prim Farkının Karşılama Maliyetine İlişkin Hesaplama									
Yaş	Tam Süreli Çalışan Sigortalıların Prime Esas Kazançları	Kısmi Süreli Çalışanların Prime Esas Kazançları	Tam Süreli Çalışan Sigortalıların Yıllık Ortalama Prim Ödeme Gün Sayısı	Kısmi Süreli Çalışan Sigortalıların Yıllık Ortalama Prim Ödeme Gün Sayısı	Kısmi Süreli Sigortalı Sayısı	Tam Süreli Çalışan Bir Sigortalıdan Elde Edilen Yıllık Prim Geliri(A)	Kısmi Süreli Çalışan Bir Sigortalıdan Elde Edilen Yıllık Prim Geliri(B)	Fark (A-B)	Maliyet
18	913.50	396.48	360	96	291	3.781,89	437,71	3.344,18	973.156,67
19	913.50	396.48	360	96	507	3.781,89	437,71	3.344,18	1.695.499,76
20	913.50	396.48	360	96	275	3.781,89	437,71	3.344,18	919.649,77
21	913.50	396.48	360	96	504	3.781,89	437,71	3.344,18	1.685.467,22
22	913.50	396.48	360	96	996	3.781,89	437,71	3.344,18	3.330.804,26
23	913.50	396.48	360	96	1155	3.781,89	437,71	3.344,18	3.862.529,04
24	913.50	396.48	360	96	1374	3.781,89	437,71	3.344,18	4.594.904,67
25	913.50	396.48	360	96	1553	3.781,89	437,71	3.344,18	5.193.513,07
26	913.50	396.48	360	96	1623	3.781,89	437,71	3.344,18	5.427.605,74
27	913.50	396.48	360	96	1678	3.781,89	437,71	3.344,18	5.611.535,69
28	913.50	396.48	360	96	1743	3.781,89	437,71	3.344,18	5.828.907,46
29	913.50	396.48	360	96	1760	3.781,89	437,71	3.344,18	5.885.758,54
30	913.50	396.48	360	96	1930	3.781,89	437,71	3.344,18	6.454.269,30
31	913.50	396.48	360	96	1960	3.781,89	437,71	3.344,18	6.554.594,73
32	913.50	396.48	360	96	1756	3.781,89	437,71	3.344,18	5.872.381,81
33	913.50	396.48	360	96	1689	3.781,89	437,71	3.344,18	5.648.321,69
34	913.50	396.48	360	96	1621	3.781,89	437,71	3.344,18	5.420.917,38
35	913.50	396.48	360	96	1545	3.781,89	437,71	3.344,18	5.166.759,62
36	913.50	396.48	360	96	1523	3.781,89	437,71	3.344,18	5.093.187,64
37	913.50	396.48	360	96	1756	3.781,89	437,71	3.344,18	5.872.381,81
38	913.50	396.48	360	96	1579	3.781,89	437,71	3.344,18	5.280.461,78
39	913.50	396.48	360	96	1663	3.781,89	437,71	3.344,18	5.561.372,98
40	913.50	396.48	360	96	1502	3.781,89	437,71	3.344,18	5.022.959,84
41	913.50	396.48	360	96	1637	3.781,89	437,71	3.344,18	5.474.424,27
42	913.50	396.48	360	96	1544	3.781,89	437,71	3.344,18	5.163.415,44
43	913.50	396.48	360	96	1491	3.781,89	437,71	3.344,18	4.986.173,85
44	913.50	396.48	360	96	1269	3.781,89	437,71	3.344,18	4.243.765,67
45	913.50	396.48	360	96	1560	3.781,89	437,71	3.344,18	5.216.922,34
46	913.50	396.48	360	96	1601	3.781,89	437,71	3.344,18	5.354.033,76
47	913.50	396.48	360	96	1295	3.781,89	437,71	3.344,18	4.330.714,38
48	913.50	396.48	360	96	1025	3.781,89	437,71	3.344,18	3.427.785,51
49	913.50	396.48	360	96	870	3.781,89	437,71	3.344,18	2.909.437,46
50	913.50	396.48	360	96	679	3.781,89	437,71	3.344,18	2.270.698,89
51	913.50	396.48	360	96	798	3.781,89	437,71	3.344,18	2.668.656,43
52	913.50	396.48	360	96	575	3.781,89	437,71	3.344,18	1.922.904,07
53	913.50	396.48	360	96	413	3.781,89	437,71	3.344,18	1.381.146,75
54	913.50	396.48	360	96	331	3.781,89	437,71	3.344,18	1.106.923,91
55	913.50	396.48	360	96	428	3.781,89	437,71	3.344,18	1.431.309,46
56	913.50	396.48	360	96	303	3.781,89	437,71	3.344,18	1.013.286,84
57	913.50	396.48	360	96	256	3.781,89	437,71	3.344,18	856.110,33
58	913.50	396.48	360	96	166	3.781,89	437,71	3.344,18	555.134,04
59	913.50	396.48	360	96	144	3.781,89	437,71	3.344,18	481.562,06
60	913.50	396.48	360	96	100	3.781,89	437,71	3.344,18	334.418,10
61	913.50	396.48	360	96	115	3.781,89	437,71	3.344,18	384.580,81
62	913.50	396.48	360	96	79	3.781,89	437,71	3.344,18	264.190,30
63	913.50	396.48	360	96	58	3.781,89	437,71	3.344,18	193.962,50
64	913.50	396.48	360	96	46	3.781,89	437,71	3.344,18	153.832,33
65	913.50	396.48	360	96	42	3.781,89	437,71	3.344,18	140.455,60
66	913.50	396.48	360	96	32	3.781,89	437,71	3.344,18	107.013,79
67	913.50	396.48	360	96	18	3.781,89	437,71	3.344,18	60.195,26
68	913.50	396.48	360	96	14	3.781,89	437,71	3.344,18	46.818,53
69	913.50	396.48	360	96	10	3.781,89	437,71	3.344,18	33.441,81
70	913.50	396.48	360	96	20	3.781,89	437,71	3.344,18	66.883,62
71	913.50	396.48	360	96	12	3.781,89	437,71	3.344,18	40.130,17
72	913.50	396.48	360	96	5	3.781,89	437,71	3.344,18	16.720,90
73	913.50	396.48	360	96	11	3.781,89	437,71	3.344,18	36.785,99
74	913.50	396.48	360	96	6	3.781,89	437,71	3.344,18	20.065,09
75	913.50	396.48	360	96	4	3.781,89	437,71	3.344,18	13.376,72
76	913.50	396.48	360	96	5	3.781,89	437,71	3.344,18	16.720,90
77	913.50	396.48	360	96	3	3.781,89	437,71	3.344,18	10.032,54
78	913.50	396.48	360	96	9	3.781,89	437,71	3.344,18	30.097,63
79	913.50	396.48	360	96	2	3.781,89	437,71	3.344,18	6.688,36
80+	913.50	396.48	360	96	17	3.781,89	437,71	3.344,18	56.851,08
Toplam					48.976				163.784.607,98

EK-5

Haftada 15 Saat Çalışan Kısmi Süreli 4/a Kapsamındaki Kadın Sigortalılar İle Tam Süreli ve Aşgari Ücretle Çalışan 4/a Kapsamındaki Sigortalılar Arasında Oluşan Prim Farkının Karşılama Maliyetine İlişkin Hesaplama									
Yaş	Tam Süreli Çalışan Sigortalıların Prime Esas Kazançları	Kısmi Süreli Çalışanların Prime Esas Kazançları	Tam Süreli Çalışan Sigortalıların Yıllık Ortalama Prim Ödeme Gün Sayısı	Kısmi Süreli Çalışan Sigortalıların Yıllık Ortalama Prim Ödeme Gün Sayısı	Kısmi Süreli Sigortalı Sayısı	Tam Süreli Çalışan Bir Sigortalıdan Elde Edilen Yıllık Prim Geliri(A)	Kısmi Süreli Çalışan Bir Sigortalıdan Elde Edilen Yıllık Prim Geliri(B)	Fark (A-B)	Maliyet
18	913,50	429,72	360	96	57	3.781,89	474,41	3.307,48	188.526,25
19	913,50	429,72	360	96	48	3.781,89	474,41	3.307,48	158.758,94
20	913,50	429,72	360	96	88	3.781,89	474,41	3.307,48	291.058,06
21	913,50	429,72	360	96	91	3.781,89	474,41	3.307,48	300.980,50
22	913,50	429,72	360	96	115	3.781,89	474,41	3.307,48	380.359,97
23	913,50	429,72	360	96	168	3.781,89	474,41	3.307,48	555.656,30
24	913,50	429,72	360	96	158	3.781,89	474,41	3.307,48	522.581,52
25	913,50	429,72	360	96	178	3.781,89	474,41	3.307,48	588.731,08
26	913,50	429,72	360	96	203	3.781,89	474,41	3.307,48	671.418,04
27	913,50	429,72	360	96	239	3.781,89	474,41	3.307,48	790.487,24
28	913,50	429,72	360	96	247	3.781,89	474,41	3.307,48	816.947,07
29	913,50	429,72	360	96	288	3.781,89	474,41	3.307,48	952.553,67
30	913,50	429,72	360	96	346	3.781,89	474,41	3.307,48	1.144.387,39
31	913,50	429,72	360	96	343	3.781,89	474,41	3.307,48	1.134.464,96
32	913,50	429,72	360	96	359	3.781,89	474,41	3.307,48	1.187.384,60
33	913,50	429,72	360	96	386	3.781,89	474,41	3.307,48	1.276.686,51
34	913,50	429,72	360	96	400	3.781,89	474,41	3.307,48	1.322.991,20
35	913,50	429,72	360	96	427	3.781,89	474,41	3.307,48	1.412.293,11
36	913,50	429,72	360	96	336	3.781,89	474,41	3.307,48	1.111.312,61
37	913,50	429,72	360	96	437	3.781,89	474,41	3.307,48	1.445.367,89
38	913,50	429,72	360	96	460	3.781,89	474,41	3.307,48	1.521.439,88
39	913,50	429,72	360	96	467	3.781,89	474,41	3.307,48	1.544.592,23
40	913,50	429,72	360	96	477	3.781,89	474,41	3.307,48	1.577.667,01
41	913,50	429,72	360	96	456	3.781,89	474,41	3.307,48	1.508.209,97
42	913,50	429,72	360	96	444	3.781,89	474,41	3.307,48	1.468.520,23
43	913,50	429,72	360	96	460	3.781,89	474,41	3.307,48	1.521.439,88
44	913,50	429,72	360	96	382	3.781,89	474,41	3.307,48	1.263.456,60
45	913,50	429,72	360	96	500	3.781,89	474,41	3.307,48	1.653.739,00
46	913,50	429,72	360	96	478	3.781,89	474,41	3.307,48	1.580.974,49
47	913,50	429,72	360	96	505	3.781,89	474,41	3.307,48	1.670.276,39
48	913,50	429,72	360	96	428	3.781,89	474,41	3.307,48	1.415.600,59
49	913,50	429,72	360	96	371	3.781,89	474,41	3.307,48	1.227.074,34
50	913,50	429,72	360	96	311	3.781,89	474,41	3.307,48	1.028.625,66
51	913,50	429,72	360	96	386	3.781,89	474,41	3.307,48	1.276.686,51
52	913,50	429,72	360	96	291	3.781,89	474,41	3.307,48	962.476,10
53	913,50	429,72	360	96	208	3.781,89	474,41	3.307,48	687.955,43
54	913,50	429,72	360	96	159	3.781,89	474,41	3.307,48	525.889,00
55	913,50	429,72	360	96	189	3.781,89	474,41	3.307,48	625.113,34
56	913,50	429,72	360	96	183	3.781,89	474,41	3.307,48	605.268,47
57	913,50	429,72	360	96	147	3.781,89	474,41	3.307,48	486.199,27
58	913,50	429,72	360	96	84	3.781,89	474,41	3.307,48	277.828,15
59	913,50	429,72	360	96	87	3.781,89	474,41	3.307,48	287.750,59
60	913,50	429,72	360	96	50	3.781,89	474,41	3.307,48	165.373,90
61	913,50	429,72	360	96	75	3.781,89	474,41	3.307,48	248.060,85
62	913,50	429,72	360	96	43	3.781,89	474,41	3.307,48	142.221,55
63	913,50	429,72	360	96	27	3.781,89	474,41	3.307,48	89.301,91
64	913,50	429,72	360	96	36	3.781,89	474,41	3.307,48	119.069,21
65	913,50	429,72	360	96	19	3.781,89	474,41	3.307,48	62.842,08
66	913,50	429,72	360	96	15	3.781,89	474,41	3.307,48	49.612,17
67	913,50	429,72	360	96	14	3.781,89	474,41	3.307,48	46.304,69
68	913,50	429,72	360	96	15	3.781,89	474,41	3.307,48	49.612,17
69	913,50	429,72	360	96	11	3.781,89	474,41	3.307,48	36.382,26
70	913,50	429,72	360	96	3	3.781,89	474,41	3.307,48	9.922,43
71	913,50	429,72	360	96	3	3.781,89	474,41	3.307,48	9.922,43
72	913,50	429,72	360	96	5	3.781,89	474,41	3.307,48	16.537,39
73	913,50	429,72	360	96	1	3.781,89	474,41	3.307,48	3.307,48
74	913,50	429,72	360	96	2	3.781,89	474,41	3.307,48	6.614,96
75	913,50	429,72	360	96	1	3.781,89	474,41	3.307,48	3.307,48
76	913,50	429,72	360	96	1	3.781,89	474,41	3.307,48	3.307,48
77	913,50	429,72	360	96	2	3.781,89	474,41	3.307,48	6.614,96
78+	913,50	429,72	360	96	5	3.781,89	474,41	3.307,48	16.537,39
<b>Toplam</b>					<b>12.715</b>				<b>42.054.582,84</b>

## EK-6

Haftada 10 Saat Çalışan Kısmi Süreli 4/a Kapsamındaki Erkek Sigortalılar İle Tam Süreli ve Aşgari Ücrette Çalışan 4/a Kapsamındaki Sigortalılar Arasında Oluşan Prim Farkının Karşılama Maliyetine İlişkin Hesaplama									
Yaş	Tam Süreli Çalışan Sigortalıların Prime Esas Kazançları	Kısmi Süreli Çalışanların Prime Esas Kazançları	Tam Süreli Çalışan Sigortalıların Yıllık Ortalama Prim Ödeme Gün Sayısı	Kısmi Süreli Çalışan Sigortalıların Yıllık Ortalama Prim Ödeme Gün Sayısı	Kısmi Süreli Sigortalı Sayısı	Tam Süreli Çalışan Bir Sigortalıdan Elde Edilen Yıllık Prim Geliri(A)	Kısmi Süreli Çalışan Bir Sigortalıdan Elde Edilen Yıllık Prim Geliri(B)	Fark (A-B)	Maliyet
18	913.50	396.48	360	72	291	3.781.89	328,28	3.453,61	1.005.000,00
19	913.50	396.48	360	72	507	3.781.89	328,28	3.453,61	1.750.979,38
20	913.50	396.48	360	72	275	3.781.89	328,28	3.453,61	949.742,27
21	913.50	396.48	360	72	504	3.781.89	328,28	3.453,61	1.740.618,55
22	913.50	396.48	360	72	996	3.781.89	328,28	3.453,61	3.439.793,81
23	913.50	396.48	360	72	1155	3.781.89	328,28	3.453,61	3.988.917,52
24	913.50	396.48	360	72	1374	3.781.89	328,28	3.453,61	4.745.257,72
25	913.50	396.48	360	72	1553	3.781.89	328,28	3.453,61	5.363.453,60
26	913.50	396.48	360	72	1623	3.781.89	328,28	3.453,61	5.605.206,17
27	913.50	396.48	360	72	1678	3.781.89	328,28	3.453,61	5.795.154,63
28	913.50	396.48	360	72	1743	3.781.89	328,28	3.453,61	6.019.639,16
29	913.50	396.48	360	72	1760	3.781.89	328,28	3.453,61	6.078.350,50
30	913.50	396.48	360	72	1930	3.781.89	328,28	3.453,61	6.665.463,90
31	913.50	396.48	360	72	1960	3.781.89	328,28	3.453,61	6.769.072,15
32	913.50	396.48	360	72	1756	3.781.89	328,28	3.453,61	6.064.536,07
33	913.50	396.48	360	72	1689	3.781.89	328,28	3.453,61	5.833.144,32
34	913.50	396.48	360	72	1621	3.781.89	328,28	3.453,61	5.598.298,96
35	913.50	396.48	360	72	1545	3.781.89	328,28	3.453,61	5.335.824,73
36	913.50	396.48	360	72	1523	3.781.89	328,28	3.453,61	5.259.845,35
37	913.50	396.48	360	72	1756	3.781.89	328,28	3.453,61	6.064.536,07
38	913.50	396.48	360	72	1579	3.781.89	328,28	3.453,61	5.453.247,41
39	913.50	396.48	360	72	1663	3.781.89	328,28	3.453,61	5.743.350,50
40	913.50	396.48	360	72	1502	3.781.89	328,28	3.453,61	5.187.319,58
41	913.50	396.48	360	72	1637	3.781.89	328,28	3.453,61	5.653.556,69
42	913.50	396.48	360	72	1544	3.781.89	328,28	3.453,61	5.332.371,12
43	913.50	396.48	360	72	1491	3.781.89	328,28	3.453,61	5.149.329,89
44	913.50	396.48	360	72	1269	3.781.89	328,28	3.453,61	4.382.628,86
45	913.50	396.48	360	72	1560	3.781.89	328,28	3.453,61	5.387.628,85
46	913.50	396.48	360	72	1601	3.781.89	328,28	3.453,61	5.529.226,79
47	913.50	396.48	360	72	1295	3.781.89	328,28	3.453,61	4.472.422,67
48	913.50	396.48	360	72	1025	3.781.89	328,28	3.453,61	3.539.948,45
49	913.50	396.48	360	72	870	3.781.89	328,28	3.453,61	3.004.639,17
50	913.50	396.48	360	72	679	3.781.89	328,28	3.453,61	2.344.999,99
51	913.50	396.48	360	72	798	3.781.89	328,28	3.453,61	2.755.979,38
52	913.50	396.48	360	72	575	3.781.89	328,28	3.453,61	1.985.824,74
53	913.50	396.48	360	72	413	3.781.89	328,28	3.453,61	1.426.340,20
54	913.50	396.48	360	72	331	3.781.89	328,28	3.453,61	1.143.144,33
55	913.50	396.48	360	72	428	3.781.89	328,28	3.453,61	1.478.144,33
56	913.50	396.48	360	72	303	3.781.89	328,28	3.453,61	1.046.443,30
57	913.50	396.48	360	72	256	3.781.89	328,28	3.453,61	884.123,71
58	913.50	396.48	360	72	166	3.781.89	328,28	3.453,61	573.298,97
59	913.50	396.48	360	72	144	3.781.89	328,28	3.453,61	497.319,59
60	913.50	396.48	360	72	100	3.781.89	328,28	3.453,61	345.360,82
61	913.50	396.48	360	72	115	3.781.89	328,28	3.453,61	397.164,95
62	913.50	396.48	360	72	79	3.781.89	328,28	3.453,61	272.835,05
63	913.50	396.48	360	72	58	3.781.89	328,28	3.453,61	200.309,28
64	913.50	396.48	360	72	46	3.781.89	328,28	3.453,61	158.865,98
65	913.50	396.48	360	72	42	3.781.89	328,28	3.453,61	145.051,55
66	913.50	396.48	360	72	32	3.781.89	328,28	3.453,61	110.515,46
67	913.50	396.48	360	72	18	3.781.89	328,28	3.453,61	62.164,95
68	913.50	396.48	360	72	14	3.781.89	328,28	3.453,61	48.350,52
69	913.50	396.48	360	72	10	3.781.89	328,28	3.453,61	34.536,08
70	913.50	396.48	360	72	20	3.781.89	328,28	3.453,61	69.072,16
71	913.50	396.48	360	72	12	3.781.89	328,28	3.453,61	41.443,30
72	913.50	396.48	360	72	5	3.781.89	328,28	3.453,61	17.268,04
73	913.50	396.48	360	72	11	3.781.89	328,28	3.453,61	37.989,69
74	913.50	396.48	360	72	6	3.781.89	328,28	3.453,61	20.721,65
75	913.50	396.48	360	72	4	3.781.89	328,28	3.453,61	13.814,43
76	913.50	396.48	360	72	5	3.781.89	328,28	3.453,61	17.268,04
77	913.50	396.48	360	72	3	3.781.89	328,28	3.453,61	10.360,82
78	913.50	396.48	360	72	9	3.781.89	328,28	3.453,61	31.082,47
79	913.50	396.48	360	72	2	3.781.89	328,28	3.453,61	6.907,22
80+	913.50	396.48	360	72	17	3.781.89	328,28	3.453,61	58.711,34
Toplam					48.976				169.143.917,14

EK-7

Haftada 10 Saat Çalışan Kısmi Süreli 4/a Kapsamındaki Kadın Sigortalılar İle Tam Süreli ve Asgari Ücretle Çalışan 4/a Kapsamındaki Sigortalılar Arasında Oluşan Prim Farkının Karşılama Maliyetine İlişkin Hesaplama									
Yaş	Tam Süreli Çalışan Sigortalıların Prime Esas Kazançları	Kısmi Süreli Çalışanların Prime Esas Kazançları	Tam Süreli Çalışan Sigortalıların Yıllık Ortalama Prim Ödeme Gün Sayısı	Kısmi Süreli Çalışan Sigortalıların Yıllık Ortalama Prim Ödeme Gün Sayısı	Kısmi Süreli Sigortalı Sayısı	Tam Süreli Çalışan Bir Sigortalıdan Elde Edilen Yıllık Prim Geliri(A)	Kısmi Süreli Çalışan Bir Sigortalıdan Elde Edilen Yıllık Prim Geliri(B)	Fark (A-B)	Maliyet
18	913,50	429,72	360	72	57	3.781,89	355,81	3.426,08	195.286,62
19	913,50	429,72	360	72	48	3.781,89	355,81	3.426,08	164.451,89
20	913,50	429,72	360	72	88	3.781,89	355,81	3.426,08	301.495,13
21	913,50	429,72	360	72	91	3.781,89	355,81	3.426,08	311.773,37
22	913,50	429,72	360	72	115	3.781,89	355,81	3.426,08	393.999,32
23	913,50	429,72	360	72	168	3.781,89	355,81	3.426,08	575.581,61
24	913,50	429,72	360	72	158	3.781,89	355,81	3.426,08	541.320,80
25	913,50	429,72	360	72	178	3.781,89	355,81	3.426,08	609.842,42
26	913,50	429,72	360	72	203	3.781,89	355,81	3.426,08	695.494,44
27	913,50	429,72	360	72	239	3.781,89	355,81	3.426,08	818.833,36
28	913,50	429,72	360	72	247	3.781,89	355,81	3.426,08	846.242,01
29	913,50	429,72	360	72	288	3.781,89	355,81	3.426,08	986.711,33
30	913,50	429,72	360	72	346	3.781,89	355,81	3.426,08	1.185.424,03
31	913,50	429,72	360	72	343	3.781,89	355,81	3.426,08	1.175.145,78
32	913,50	429,72	360	72	359	3.781,89	355,81	3.426,08	1.229.963,08
33	913,50	429,72	360	72	386	3.781,89	355,81	3.426,08	1.322.467,27
34	913,50	429,72	360	72	400	3.781,89	355,81	3.426,08	1.370.432,40
35	913,50	429,72	360	72	427	3.781,89	355,81	3.426,08	1.462.936,59
36	913,50	429,72	360	72	336	3.781,89	355,81	3.426,08	1.151.163,22
37	913,50	429,72	360	72	437	3.781,89	355,81	3.426,08	1.497.197,40
38	913,50	429,72	360	72	460	3.781,89	355,81	3.426,08	1.575.997,26
39	913,50	429,72	360	72	467	3.781,89	355,81	3.426,08	1.599.979,83
40	913,50	429,72	360	72	477	3.781,89	355,81	3.426,08	1.634.240,64
41	913,50	429,72	360	72	456	3.781,89	355,81	3.426,08	1.562.292,94
42	913,50	429,72	360	72	444	3.781,89	355,81	3.426,08	1.521.179,97
43	913,50	429,72	360	72	460	3.781,89	355,81	3.426,08	1.575.997,26
44	913,50	429,72	360	72	382	3.781,89	355,81	3.426,08	1.308.762,94
45	913,50	429,72	360	72	500	3.781,89	355,81	3.426,08	1.713.040,50
46	913,50	429,72	360	72	478	3.781,89	355,81	3.426,08	1.637.666,72
47	913,50	429,72	360	72	505	3.781,89	355,81	3.426,08	1.730.170,91
48	913,50	429,72	360	72	428	3.781,89	355,81	3.426,08	1.466.362,67
49	913,50	429,72	360	72	371	3.781,89	355,81	3.426,08	1.271.076,05
50	913,50	429,72	360	72	311	3.781,89	355,81	3.426,08	1.065.511,19
51	913,50	429,72	360	72	386	3.781,89	355,81	3.426,08	1.322.467,27
52	913,50	429,72	360	72	291	3.781,89	355,81	3.426,08	996.989,57
53	913,50	429,72	360	72	208	3.781,89	355,81	3.426,08	712.624,85
54	913,50	429,72	360	72	159	3.781,89	355,81	3.426,08	544.746,88
55	913,50	429,72	360	72	189	3.781,89	355,81	3.426,08	647.529,31
56	913,50	429,72	360	72	183	3.781,89	355,81	3.426,08	626.972,82
57	913,50	429,72	360	72	147	3.781,89	355,81	3.426,08	503.633,91
58	913,50	429,72	360	72	84	3.781,89	355,81	3.426,08	287.790,80
59	913,50	429,72	360	72	87	3.781,89	355,81	3.426,08	298.069,05
60	913,50	429,72	360	72	50	3.781,89	355,81	3.426,08	171.304,05
61	913,50	429,72	360	72	75	3.781,89	355,81	3.426,08	256.956,08
62	913,50	429,72	360	72	43	3.781,89	355,81	3.426,08	147.321,48
63	913,50	429,72	360	72	27	3.781,89	355,81	3.426,08	92.504,19
64	913,50	429,72	360	72	36	3.781,89	355,81	3.426,08	123.338,92
65	913,50	429,72	360	72	19	3.781,89	355,81	3.426,08	65.095,54
66	913,50	429,72	360	72	15	3.781,89	355,81	3.426,08	51.391,22
67	913,50	429,72	360	72	14	3.781,89	355,81	3.426,08	47.965,13
68	913,50	429,72	360	72	15	3.781,89	355,81	3.426,08	51.391,22
69	913,50	429,72	360	72	11	3.781,89	355,81	3.426,08	37.686,89
70	913,50	429,72	360	72	3	3.781,89	355,81	3.426,08	10.278,24
71	913,50	429,72	360	72	3	3.781,89	355,81	3.426,08	10.278,24
72	913,50	429,72	360	72	5	3.781,89	355,81	3.426,08	17.130,41
73	913,50	429,72	360	72	1	3.781,89	355,81	3.426,08	3.426,08
74	913,50	429,72	360	72	2	3.781,89	355,81	3.426,08	6.852,16
75	913,50	429,72	360	72	1	3.781,89	355,81	3.426,08	3.426,08
76	913,50	429,72	360	72	1	3.781,89	355,81	3.426,08	3.426,08
77	913,50	429,72	360	72	2	3.781,89	355,81	3.426,08	6.852,16
78+	913,50	429,72	360	72	5	3.781,89	355,81	3.426,08	17.130,41
Toplam					12.715				43.562.619,97