



*Bu makale benzerlik taramasına tabi tutulmuştur.
Araştırma Makalesi/ Research Article*

KAYIT DIŞI İSTİHDAMIN AZALTILMASINDA ASGARI İŞÇİLİK UYGULAMASI Selim DAĞLIOĞLU*

Öz

Kayıt dışı istihdamın sosyal güvenlik sistemi üzerindeki etkilerini azaltmak ve işverenleri kayıtlı istihdama yönlendirmek için Türkiye’de asgari işçilik uygulaması geliştirilmiştir. Asgari işçilik uygulamasında bir işin tamamlanabilmesi için gerekli işçilik miktarı üzerinden ödenmesi gereken minimum prim miktarı belirlenmekte ve işverenlerin bu miktarın altında prim ödemesi engellenmektedir. Bu uygulama kapsamında Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) kayıt dışı istihdam neticesinde ortaya çıkan prim kayıplarının bir kısmını tahsil etmektedir. Ancak sistem kururken prim alacaklarının tahsil edilmesine odaklanarak fark işçilik tutarları üzerinden gelir ve damga vergisi alınmasına ilişkin düzenlemeler yapılmamıştır. Bu kapsamda SGK tarafından işverenlere re’sen tahakkuk ettirilen fark işçilik tutarları dikkate alındığında 2008-2017 yılları arasında takip edilmeyen gelir ve damga vergisi tutarlarının toplam miktarı, 526 Milyon TL’nin üzerindedir. Asgari işçilik uygulamasının vergi ayağının eksik şekilde tasarlanması, uygulamayı kayıt dışı istihdamı azaltma amacından uzaklaştırmakta ve SGK’nın prim toplama aracına dönüştürmektedir. Uygulamanın kayıt dışı istihdamı önleme temel hedefine odaklanmasıyla hem kayıt dışı istihdam edilmiş kişilerin kayıt altına alınması mümkün olacak hem de vergi ve sosyal güvenlik primi kayıplarının önüne geçilebilecektir. Bunun için asgari işçilik tutarını altında bildirimde bulunduğu tespit edilen işverenlere fark işçilik tutarı kadar prim bildirilmesi yerine bu işyerinin kayıt dışı istihdam açısından denetime tabi tutulması gerekmektedir.

Anahtar Kelimeler: Kayıt dışı istihdam, asgari işçilik miktarı, sosyal güvenlik primi, gelir vergisi, damga vergisi

MINIMUM LABOUR FORCE IMPLEMENTATION IN REDUCING UNREGISTERED EMPLOYMENT

Abstract

Minimum labour force implementation has been developed in Turkey to reduce impact of the unregistered employment on the social security system and to lead employers to registered employment. In minimum labour force implementation, the minimum amount of premium to be paid is determined over the amount of labour required to complete a work and employers are prevented to pay premium less than this amount. As part of this implementation, Social Security Institution (SSI) collects some of the premiums lost arising from unregistered employment. However, while the system was set up, income and stamp taxes on the difference labour force amount has not been regulated by focusing on the collection of premium. In this context, When the difference labour force amount accrued ex officio by SSI is taken into consideration, the total amount of income and stamp tax amounts that are not tracked between 2008-2017 is over 526 Million TL. Underestimation of the tax pillar of the minimum labour implementation removes the implementation from reducing the unregistered employment and

* Dr., Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, Dış İlişkiler Genel Müdürlüğü, Anlaşmalar Daire Başkanlığı, selim.daglioglu@gmail.com.

transforming it into a social security premium collection tool. By focusing on the main objective of preventing unregistered employment, it will be possible to register unregistered persons and prevent losses of tax and social security premiums. For this purpose, instead of notifying the employers who are reported to be under the minimum labour force amount, the workplace should be subject to inspection in terms of informal employment.

Key Words: Unregistered employment, minimum labour force amount, social security premium, income tax, stamp tax

1. GİRİŞ

Türkiye’de olduğu gibi finansmanın temel olarak sigortalılardan alınan primlere dayalı olduğu sosyal güvenlik sistemlerinde sistemin sürdürülebilirliği primlerin toplanmasına bağlıdır. Bu bakımdan kayıt dışı istihdam, ülkenin sosyal güvenlik sisteminin sürdürülebilirliği üzerinde önemli bir tehdit unsuru oluşturmaktadır. Kayıt dışı istihdam, ücretler üzerinden alınan vergi gelirlerindeki azalışın yanında sosyal güvenlik gelirlerinde de azalışa neden olmakta ve kayıt dışı ekonominin ülke ekonomisi üzerindeki etkilerinin derinleşmesine yol açmaktadır. Ayrıca kayıt dışı olarak istihdam edilen işçilerin kayıt dışı istihdam sonucu elde edemedikleri sosyal sigorta haklarının sosyal devlet ilkesi gereği devlet tarafından sosyal yardımlar şeklinde kendilerine ve ailelerine sağlanması nedeniyle ortaya çıkan harcamalar, sosyal güvenlik sistemi üzerinde ek yük getirmektedir.

Kayıt dışı ekonominin ülke ekonomisi ve sosyal yapısı üzerinde ortaya çıkardığı olumsuzluklar nedeniyle devletler, kayıt dışı ekonomiyi azaltmaya çalışmakta ve ekonomik faaliyetleri kayıt altına almak amacıyla çeşitli önlemler geliştirmekte ve faaliyetler yürütmektedir. Bu faaliyetlerden en önemlisini, denetim faaliyetleri oluşturmakla birlikte kayıt dışı iktisadi faaliyetlerin kayıt altına alınmasına yönelik çeşitli mekanizmalar da geliştirilmeye çalışılmaktadır.

Asgari işçilik uygulaması, kayıt dışı istihdamın sosyal güvenlik açısından önlenmesi ve kayıt altına alınmasıyla ilgili olarak geliştirilen yöntemlerden biridir. Asgari işçilik uygulaması, işverenlerin sektör veya faaliyet alanlarına bağlı olarak belirlenen miktarların altında prim ödenmesinin engellenerek kayıt dışı istihdamın azaltılmasını amaçlayan bir uygulamadır. Bu uygulamayla işverenlerin işin yürütümü için gerekli asgari işçilik tutarlarının Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK)’na bildirilip bildirilmediği incelenmekte ve işverence SGK’ya yeterli işçilik tutarının bildirilmediğinin tespit edilmesi halinde eksik bildirildiği tespit edilen sigorta primi tutarı, SGK tarafından re’sen işverene tahakkuk ettirilmektedir. Bu bakımdan asgari işçilik uygulaması, belli sınırlara kadar kayıt dışı istihdamı engellemekte ve belli koşul ve sektörlerde sosyal güvenlik primlerinin ödenmesinde alt sınır getirmektedir.

Asgari işçilik uygulamasının incelenmesi ve değerlendirilmesiyle ilgili olarak çeşitli çalışmalar yapılmıştır. Bu çalışmalarda asgari işçilik uygulaması farklı yönlerden ele alınmıştır. Aydın (2013), asgari işçilik uygulaması kapsamında ortaya çıkan ve asıl işverene tahakkuk ettirilen fark prim tutarından işin bir kısmının devredildiği alt işverenin sorumlu tutulup tutulmayacağı ve alt işverenin sorumlu tutulmasının koşullarını incelemiştir. Aydın (2013), ihaleli işlerde SGK tarafından çıkarılan asgari işçilik ve buna bağlı fark sigorta prim borcundan kamu idareleri, döner sermayeli kuruluşlar ve bankalardan ihaleyle iş alan (asıl) işverenin sorumlu olduğu; işverenden iş alan alt işverenin (taşeron) ise alt işverenlik sözleşmesinde açık bir düzenlemeye yer verilmemesi durumunda söz konusu borçtan sorumlu bulunmadığı sonucuna ulaşmıştır.

Çavuş (2016), asgari işçilik tespit yöntemleri ile özel bina inşaatları, ihale konusu işler ve devamlı işyerleri açısından asgari işçiliğin uygulama esaslarını incelemiştir. Çavuş (2016), sosyal güvenlik mevzuatında asgari işçilik uygulamasının amaçlarından birinin, sigortalıya

sosyal güvenlik haklarını sağlamak olmasına rağmen asgari işçilik uygulamasının, sadece bir vergi gibi re'sen prim tahsilini öncelikli amaç olarak uygulayarak sigortasız işçilere hizmet kazandırmadığı için sosyal güvenceyi sağlama amacından uzaklaştığını belirtmiştir. Bu bakımdan asgari işçilik hesaplamasından doğan fark primin sigortalılara hizmet kazandırılmak şeklinde uygulanması gerektiğini ifade etmiştir.

Eker (2016), asgari işçilik uygulamasının ilk şekli olan ölçümleme uygulamasından başlamak üzere 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile düzenlenen son haline kadar yapılan değişikliklerle beraber detaylı olarak asgari işçilik uygulamasını açıklamıştır. Eker (2016), çalışması sonucunda asgari işçilik uygulamasıyla kayıt dışı istihdamı önleme amacından uzaklaşıldığını ve Sosyal Güvenlik Kurumu'nun primleri toplama amacına odaklandığını ifade ederek uygulamanın kendisinin sosyal güvenliğin amacına ters bir yöntem izlediğini ileri sürmüştür.

Bu çalışmada asgari işçilik uygulamasının Türkiye'deki sosyal güvenlik sistemi ve vergi sistemi içindeki yeri tartışılmıştır. Çalışmada ayrıca asgari işçilik uygulaması kapsamında ortaya çıkan vergi kaybı miktarı incelenmiş ve asgari işçilik uygulamasının kayıt dışı istihdamı önlemedeki rolü tartışılmıştır.

2. ASGARİ İŞÇİLİK UYGULAMASI

2.1. Tarihsel Gelişimi

Asgari işçilik uygulamasının ilk şekli, yasal çerçevesini 01.07.1946 tarihli 4772 sayılı İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortası Kanunu'nun 47. maddesinin son fıkrası ile düzenlenen "ölçümleme" uygulamasıdır. Ölçümleme uygulamasıyla işverenlerin bordro ve bildirgeleri yasal süresinde vermemesi veya bordro ve bildirgelerin belge sayılmaya elverişli görülmemesi halinde günlük kazançlar toplamını uygun görülecek yol ve usullere göre ölçümleyerek tespit etmesi yetkisi, İşçi Sigortaları İdaresi'ne verilmiştir. 29.07.1964 tarihli Resmi Gazete'de yayınlanarak yürürlüğe giren ve 4772 sayılı Kanunu-yürürlükten kaldıran 506 sayılı Kanun ile ölçümleme uygulamasına devam edilmiştir. 08.12.1993 tarihinde 3917 sayılı Kanun ile 4792 sayılı Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu'nda yapılan düzenlemeyle sigorta müfettişlerine işin yürütümü için gerekli olan asgari işçilik miktarını belirleme yetkisi getirilmiştir. Aynı düzenlemeyle SGK'ya, sigorta müfettişlerinin işveren tarafından asgari işçilik miktarının altında bildirimde bulunduğu tespit edilmesi halinde müfettiş raporuna dayanarak sigorta primleri hesabına esas tutulacak kazançlar toplamının re'sen hesaplanması ve tahsil edilmesi yükümlülüğü getirilmiştir (Başarı ve Tezmen, 1957; Karataş ve Karataş, 2007). Bu düzenlemeyi takiben SSK'nın 16-86 ek sayılı genelgesinde açıklanan inşaat işyerleri ve ihale konusu işler için asgari işçilik uygulaması, 16-95 ek sayılı genelge ile 01.01.1994 tarihi itibarıyla başlatılmıştır (Karataş ve Karataş, 2007). Asgari işçilik uygulaması mevcut şeklini, 5510 sayılı Kanun'un 85 inci maddesi ile almıştır.

2.2. Asgari İşçilik Uygulaması ve Sosyal Güvenlik Sistemindeki Yeri

Asgari işçilik uygulaması, sigortalıların geçmiş hizmetlerine dönük herhangi bir hak sağlamadan sadece işverenin çalıştırdığı işçiler için ödenmesi gereken sigorta primlerinin tahsili amacıyla; işverenin işin emsaline, nitelik, kapsam ve kapasitesine göre işin yürütülmesi için gerekli olan sigortalı sayısının, çalışma süresinin veya prime esas kazanç tutarının altında bildirimde bulunduğu SGK tarafından saptanması halinde, yapılan işin niteliği, bünyesinde kullanılan teknoloji, işyerinin büyüklüğü, benzer işletmelerde çalıştırılan işçi sayısı, ilgili meslek veya kamu kuruluşlarının görüşü gibi ölçütlere göre işin yürütülmesi için gerekli olan asgari işçilik miktarının yine SGK tarafından tespitine yönelik faaliyetler olarak tanımlanabilir (Karakaş ve Karakaş, 2007; Aslanköylü, 2010; Tuncay ve Ekmekçi, 2013; Öztürk, 2013; Kızılot, 2014; Balcı ve Yılmaz, 2014; Arıcı, 2015). Diğer bir ifadeyle, asgari işçilik uygulaması,

işverenler tarafından SGK'ya beyan edilen primine esas kazançlar toplamının (PEK), yaklaşık maliyet bedeline uygulanan işçilik oranı sonucunda saptanan işçilik tutarı ile karşılaştırılması esasına dayanılarak sosyal güvenlik prim alacaklarının tespit ve tahsiline yönelik olarak geliştirilmiş bir yöntemdir (Özdamar ve Çakar, 2015).

Asgari işçilik uygulamasının; SGK'nın prim kayıp ve kaçaklarını asgari düzeye indirerek prim tahsilatının artırılması, düzenli prim ödeyen işverenler ile düzenli prim ödemeyen veya hiç prim ödemeyen işverenlerin birbirinden ayrılması ve teftiş işlemlerinin kolaylaştırılması gibi amaçları bulunmaktadır (Özkan ve Tezel, 2004). Asgari işçilik uygulamasıyla, işverenlerin iktisadi faaliyetlerini sürdürdükleri işin yürütümü sırasında yanlarında çalıştırdıkları işçilerle ilgili olarak SGK'ya bildirmek zorunda oldukları toplam prim miktarının belli bir tutarın altında olması engellenmektedir. İşverenlerin işin yürütümü sırasında SGK'ya bildirimde buldukları sigortalılar ile ilgili olarak SGK'ya ödemekle yükümlü oldukları toplam prim miktarının, asgari işçilik uygulaması kapsamında belirlenen asgari işçilik tutarından az olması halinde asgari işçilik tutarıyla SGK'ya bildirilen prim tutarı arasındaki farktan oluşan fark işçilik tutarı, SGK tarafından işverene re'sen tahakkuk ettirilmektedir. Bu bakımdan asgari işçilik uygulamasının sosyal güvenlik sistemi içinde özellikle kayıt dışı istihdamla mücadelede etkili araç olduğu söylenebilir (Çavuş, 2016).

Asgari işçilik uygulaması kapsamında SGK'ya asgari işçilik oranlarının saptanması, asgari işçilik incelemesi ve fark işçilik tutarının belirlenmesi ile tahakkuk ve tebliğ edilmesi görevleri verilmiştir. Asgari işçilik oranlarının saptanması ile fark işçilik tutarının tahakkuk ve tebliğ edilmesine ilişkin işlemler, sosyal güvenlik sistemi açısından özel bir durum göstermeyen idari işlemler olarak görülebilir. Bununla birlikte asgari işçilik oranlarının saptanması, asgari işçilik uygulamasının temelini oluşturmaktadır. Asgari işçilik incelemesi ve fark işçilik tutarının belirlenmesi, farklı sektör/işkolu için belirlenen asgari işçilik oranları üzerinden yapılmaktadır.

Çavuş (2016) sosyal güvenliğin denetimini; çalışanların sosyal güvenliğini sağlamak, haksız rekabeti önlemek, SGK'nın prim kaybını en aza indirmek, sosyal tarafları bilinçlendirmek gibi amaçlarla yapılan kamusal dış denetim yöntemi olarak tanımladıktan sonra asgari işçilik incelemesini, kendine özgü kıstasları ile yöntemleri olan detaylı bir denetim türü olarak ifade etmiştir. Ayrıca Sosyal Güvenlik Kurumu Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı Yönetmeliği'nde de "asgari işçilik incelemesi" ayrı bir denetim türü olarak tanımlanmıştır. Bununla birlikte, Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği ile kamu idareleri, döner sermayeli kuruluşlar kanunla kurulan kurum ve kuruluşlar ile bankalar tarafından ihale mevzuatına göre yaptırılan işler ile özel nitelikteki inşaat işleriyle ilgili olarak özel bir düzenleme yapılmıştır. Yapılan düzenlemeyle anılan işlerde asgari işçilik incelemesiyle ilgili araştırmaların yapılmasında merkezde ilgili daire başkanlığı, taşrada ise sosyal güvenlik il müdürlükleri ile sosyal güvenlik merkezleri görevlendirilmiştir. Ünitece yapılan asgari işçilik araştırmaları, asgari işçilik oranının %25 eksiği üzerinden yapılmaktadır. Yapılan araştırma sonucunda işveren tarafından eksik işçilik bildirildiği tespit edilmesi halinde ünite tarafından işverene re'sen fark işçilik tutarı kadar borç, tahakkuk ettirilir. Ancak fark işçilik tutarı, asgari işçilik oranının %25 eksiği üzerinden hesaplanmaktadır. İşverenin adına tahakkuk ettirilen bu borca itiraz etmesi halinde SGK'nın denetim ve kontrolle görevlendirilmiş memurlarınca asgari işçilik oranları üzerinden asgari işçilik incelemesi yapılır. Bu bakımdan Ünitelerce yapılan asgari işçilik araştırması, asgari işçilik incelemesinin bir ön incelemesi olarak kabul edilebilir.

Asgari işçilik incelemesi sonucunda işverenlerin asgari işçilik tutarının altında bildirimde bulunduğu tespit edilmesi halinde SGK tarafından re'sen tahakkuk ettirilen fark işçilik tutarı, genel sosyal güvenlik uygulamaları ve kavramları dikkate alındığında bazı farklılıklara sahiptir ve kendine özgü özellikler taşımaktadır. Fark işçilik tutarı, herhangi bir

sigortalı ile ilişkilendirilmemektedir. Bu nedenle SGK tarafından tahsil edilen fark işçilik tutarı, herhangi bir sigortalının prim ödeme gün sayısına ya da prime esas kazancına maledilmez. Bu ise fark işçilik tutarlarının herhangi bir sigortalıya hizmet kazandırmadığı ve gelir ya da aylık bağlanmasında dikkate alınmadığı anlamına gelmektedir. Buradan asgari işçilik uygulaması kapsamında SGK tarafından işverenlere re'sen tahakkuk ettirilen fark işçilik tutarları, bir sosyal güvenlik primi niteliği taşımaz. Ayrıca fark işçilik tutarının gecikme cezası ve gecikme zammı ile idari para cezasıyla birlikte tahsil edilmesi, bu tutarın işverenlerin asgari işçilik kapsamında yükümlülüklerini yerine getirmemeleri nedeniyle karşı karşıya kaldıkları bir ceza türü olarak nitelendirilmesinin de önüne geçmektedir. Bu bakımdan fark işçilik tutarı, sosyal güvenlik sistemine özgü bir prim olup SGK'nın prim kayıp ve kaçaklarını asgari düzeye indirerek prim tahsilatını arttırılması ve kayıt dışı istihdamı engellenmesi amacıyla 5510 sayılı Kanun kapsamında asgari işçilik oranlarının altında prim bildiren işverenlerden alınan bir sosyal güvenlik vergisi olarak kabul edilebilir. Ayrıca SGK'nın prim alacaklarıyla ilgili olarak 5510 sayılı Kanun kapsamında herhangi bir uzlaşma müessesesi bulunmamakla birlikte asgari işçilik uygulamasında sınırlı da olsa bir uzlaşma müessesesinin bulunması da fark işçilik tutarının bir vergi benzeri olarak sosyal güvenlik sisteminde yerini almış olduğunun bir göstergesi olarak yorumlanabilir.

Asgari işçilik uygulamasındaki tespitler, varsayımsal olup bir işyerinde istihdam edilen sigortalıların sayısının, bunların sigortalılık sürelerinin ve prime esas kazançlarının o işi yapmaya nicelikçe yeterli olup olmadığına dönüktür. Asgari işçilik uygulaması sonucunda gerçekleştirilecek işlemler ve düzenlenen belgeler, işverenin işyerinde sigortalı olarak çalıştırması gereken ancak buna ilişkin yükümlülüklerini yerine getirmediği kimseler bakımından herhangi bir hak doğurmamaktadır. Bu nedenle bu uygulamayı SGK ile işveren arasındaki "nihai hesap kesimi" olarak da görmek mümkündür. Sigortalılar ise sadece üzerinden hesaplama yapılan kimseler durumundadır (Eker, 2016).

2.3. Asgari İşçilik Uygulamasının Kayıt Dışı İstihdamla Mücadeledeki Rolü

İstihdam piyasasında kayıt dışı istihdam iki şekilde ortaya çıkmaktadır. Birincisi, istihdam edilen işçilerin yasal mercilere bildirilmemesi şeklinde iken ikincisi, bu işçilerin yasal mercilere bildirilmesiyle birlikte işçilerin ücretlerinin eksik bildirilmesi şeklindedir. Bununla birlikte Devlet, belli faaliyetleri yürüten kişi veya grupları iradi olarak kayıt dışına çıkarmaktadır. Bazı yazarlar, mevzuatın kayıt dışında bıraktığı çalışmalarını da kayıt dışı istihdam şekillerinden biri olarak görmektedir. Mevzuatın kayıt dışında bıraktığı bu kişi ve gruplara vergiden muaf tutulanların faaliyetleri yürütenler ile standart dışı çalışmalar (evden çalışma, tele çalışma) örnek olarak verilebilir (Karadeniz ve Yereli, 2004; Karaarslan, 2010).

Asgari işçilik uygulaması kapsamında gerçekleştirilen inceleme işlemleri, bir denetim türü olarak ifade edilmekle birlikte asgari işçilik incelemesinde genel olarak iktisadi faaliyetin yürütüldüğü bir işyerinde işin yürütümü sırasında kaç işçinin ne kadar süreyle istihdam edildiği ve bu işçilerin kazanç tutarları ne kadar olduğu araştırılmamaktadır. Bunun yerine iktisadi faaliyetin yürütüldüğü işyerinde işin yürütümü için gerekli asgari işçilik tutarı belirlenmektedir ve bu tutarın altında sigorta primi bildirim yapıp yapılmadığı araştırılmaktadır.

Asgari işçilik tutarı, işveren tarafından bir işin yürütümü sırasında işin tamamlanabilmesi için istihdam edilmesi gereken işçilerle ilgili olarak SGK'ya bildirim yapılması gereken prim miktarının alt sınırını göstermektedir. İşin yürütümü sırasında asgari işçilik tutarı kadar SGK'ya prim bildirim yapılmış olması, bu işyerinde istihdam edilen işçilerin tümünün kayıtlı olarak istihdam edildiği anlamına gelmemektedir. Ancak asgari işçilik tutarının altında bildirimde bulunulan prim miktarı, işin yürütümü sırasında bir kayıt dışı istihdamın varlığına karine teşkil etmektedir. Bu kayıt dışı istihdam, işyerinde çalıştırılan işçilerin hiç bildirilmemesi şeklinde ortaya çıkabileceği gibi işçilerin kazançlarının eksik

bildirilmesi şeklinde de ortaya çıkabilir. Ancak her iki kayıt dışı istihdam durumunda da sosyal güvenlik primi ile gelir vergisi ve damga vergisi kaybı ortaya çıkmaktadır.

Asgari işçilik tutarının altında prim bildirim yapılmaması sonucunda ortaya çıkan fark işçilik tutarı, belli sayıda gerçek kişinin ücret gelirini ifade etmemektedir. Bu nedenle fark işçilik tutarı üzerinden 193 sayılı Kanun kapsamında gelir vergisi alınmamaktadır. Ayrıca fark işçilik priminin tahakkuk ve tahsilat aşamasında SGK'ya verilmesi gereken herhangi bir beyanname veya makbuz özelliği taşıyan bir kâğıt bulunmadığından damga vergisi açısından da bir vergi alacağı ortaya çıkmamaktadır. Ayrıca işyeri tescili yapılmış ve en az bir sigortalı bildirim yapılmış işyerindeki ihale konusu işler ile özel nitelikli inşaat işlerinde asgari işçilik incelemesi, SGK'nın belirtilen üniteleri tarafından işin asgari işçilik oranının %25 eksiği üzerinden yapılmaktadır. Böylece işverene tahakkuk ettirilen fark işçilik tutarı vasıtasıyla tespit edilen kayıt dışı istihdamın %25'i, sosyal güvenlik alacakları bakımından İdarece iradi olarak kayıt dışına çıkarılmaktadır.

Sosyal güvenlikleri bakımından kayıt dışı istihdam, kişilerin SGK'ya bildirilmeksizin istihdam edilmesidir. İşverene re'sen tahakkuk ettirilen fark işçilik tutarının tamamının tahsil edilmesi halinde bile tahsil edilen tutarın herhangi bir sigortalıyla ilişkilendirilmemesi nedeniyle sosyal güvenlikleri bakımından kayıt dışı istihdamda herhangi bir azalış ortaya çıkmamaktadır. Ancak asgari işçilik uygulaması kapsamında işverenin asgari işçilik tutarının altında prim bildirmesinin mümkün olmaması, işverenin psikolojik olarak bu tutara karşılık gelecek miktarda işçilik bildiriminde bulunmasına yol açabilecektir. Bununla birlikte, uygulama çerçevesinde işverene tahakkuk ettirilen fark işçilik tutarı üzerinden herhangi bir vergi alınmaması, işverenleri kayıt dışı istihdamla yönlendirebilecektir. Ayrıca Eker (2016) tarafından ifade edildiği gibi asgari işçilik uygulamasının işveren ile SGK arasında nihai hesap kesimi olarak görülmesi ve Kanun ile belirlenen bazı işlerde İdarece asgari işçilik tutarının %25 oranında daha düşük belirlenmesiyle ortaya çıkan avantaj da bu işlerde faaliyet gösteren işverenlerce, işçilerin kayıt dışı şekilde istihdam edilmesini teşvik edebilecektir.

Asgari işçilik uygulamasına ilişkin Kanun ve ikincil mevzuat düzenlenirken, uygulamanın kayıt dışı istihdamla mücadele ile vatandaşların sosyal güvenlik haklarının sağlanması rolünden ziyade SGK'nın sosyal güvenlik alacaklarını tahsil edilmesi rolüne odaklanıldığı anlaşılmaktadır. Ancak anılan mevzuatta yapılacak düzenlemelerle uygulamanın kayıt dışı istihdamla mücadeledeki rolünün ön plana çıkarılması mümkündür. Böylece uygulamanın hem kayıt dışı istihdamla mücadelede daha etkin bir araç olarak kullanılması sağlanabilecek hem de SGK'nın sosyal güvenlik alacaklarının tahsili mümkün olabilecektir.

3. Asgari İşçilik Uygulamasında Kayıt Dışı Vergi Miktarı

Gelir Vergisi Kanunu çerçevesinde işverene tabi belirli bir işyerine bağlı olarak çalışan gerçek kişilerin bir takvim yılı içinde elde ettikleri ücret gelirleri üzerinden gelir vergisi alınmaktadır. Ücretler üzerinden gelir vergisi alınırken 193 sayılı Kanunun 32. maddesi kapsamında eş ve çocuklar için belirlenen oranlar kullanılarak hesaplanan tutarın gelir vergisi tutarından indirilmesi şeklinde Asgari Geçim İndirimi (AGİ) de uygulanmaktadır. Ücretler üzerinden ayrıca damga vergisi alınmaktadır.

5510 sayılı Kanunu 85. maddesi kapsamındaki asgari işçilik uygulamasında asgari işçilik tutarları, belli bir kişi üzerinden hesaplanan prim tutarlarına dayanmamakta ve bu tutarların üzerinden gelir vergisi alınacağına dair bir hüküm bulunmamaktadır. Ayrıca fark işçilik priminin tahakkuk ve tahsilat aşamasında SGK'ya verilmesi gereken herhangi bir beyanname veya makbuz özelliği taşıyan bir kâğıt bulunmadığından damga vergisi açısından da bir vergi alacağı ortaya çıkmamaktadır.

SGK tarafından 2008-2017 döneminde tahakkuk ettirilen fark işçilik tutarları ile bu tutarlar dikkate alınarak hesaplanan Prime Esas Kazanç (PEK) tutarları, Tablo 1’de verilmiştir. Fark işçilik tutarları, işin yürütümü sırasında işin tamamlanabilmesi için gerekli işçilik miktarı üzerinden SGK’ya bildirim yapılması gerekli prim miktarı ile gerçekte bildirim yapılan prim miktarı arasındaki farkı göstermektedir. Bu prim miktarı işin yürütümü sırasında çalıştırılan işçilerin kazançlarının toplamı üzerinden hesaplanmaktadır.

5510 sayılı Kanun kapsamında SGK’ya bildirim yapılan her bir sigortalı için uzun vadeli, kısa vadeli ve Genel Sağlık Sigortası sigorta kolları için sırasıyla %20, %2 ve %12,5 oranlarında olmak üzere prime esas kazanç tutarları üzerinden toplam %34,5 oranında prim ödenmesi gerekmektedir. Buradan fark işçilik tutarı, işin yürütümü sırasında eksik bildirilen işçilerin toplam kazançları üzerinden SGK’ya ödenmesi gereken fark prim miktarı olması nedeniyle işin yürütümü sırasında istihdam edilecek işçilerin toplam prime esas kazançları (PEK)

$$PEK_t = \frac{\text{Fark İşçilik Tutarı}_t}{0,345} \quad (1)$$

şeklindeki eşitlik kullanılarak hesaplanabilir. Burada t ($t = 2008, 2009, \dots, 2017$) ilgili yılı göstermektedir.

Tablo 1: Yıllara Göre Fark İşçilik ve Prime Esas Kazanç Tutarları (TL)

Yıl	Cari		2017 Ücretleriyle	
	Fark İşçilik	PEK	Fark İşçilik	PEK
2008	257.793.11	747.226.409	734.868.503	2.130.053.632
2009	234.075.001	678.478.264	612.315.400	1.774.827.246
2010	243.097.075	704.629.203	580.201.478	1.681.743.415
2011	273.704.338	793.345.908	595.665.088	1.726.565.474
2012	259.154.547	751.172.599	504.266.236	1.461.641.264
2013	285.899.806	828.695.090	508.161.497	1.472.931.875
2014	282.604.489	819.143.446	455.627.645	1.320.659.841
2015	292.456.784	847.700.822	420.074.289	1.217.606.635
2016	258.055.916	747.988.161	278.502.969	807.254.983
2017	221.474.486	641.955.032	221.474.486	641.955.032
Toplam	2.608.315.552	7.560.334.933	4.911.157.592	14.235.239.398

Kaynak: Tablo, 5502 sayılı Kanunun 35 inci maddesi çerçevesinde SGK’dan alınan 2008-2017 dönemine ait fark işçilik tahakkuk verilerine dayanarak oluşturulmuştur.

Vergi kayıp miktarının hesaplanmasında yıllar arasındaki ücret artışlarının da dikkate alınabilmesi için Tablo 1’de ilgili yılda SGK tarafından re’sen işverenlere tahakkuk ettirilen fark işçilik tutarlarına ek olarak Cari yıl tutarlarının asgari ücret değişiklikleri kullanılarak 2017 yılı ücretleriyle ifade edilmiş tutarları da verilmiştir. Bunun için Cari yıl tutarları, hem fark işçilik tutarları hem de prime esas kazanç tutarları için ayrı ayrı

$$2017 \text{ Ücretleri}_t = \text{CARI}_t * \frac{\text{Asgari Ücret}_{2017}}{\text{Asgari Ücret}_t} \quad (2)$$

şeklindeki eşitlik kullanarak 2017 yılı ücretleri için güncellenmiştir. Burada $\text{Asgari Ücret}_{2017}$, 2017 yılı brüt asgari tutarını ve Asgari Ücret_t , t inci yıldaki brüt asgari ücret tutarını göstermektedir.

Tablo 1’de verilen fark işçilik tutarları ile prime esas kazanç tutarları, sigortalı sayısı ve sigortalıların çalışma süreleri dikkate alınmaksızın hesaplanmaktadır. Bu nedenle bu tutarlar üzerinden sigortalı sayılarının belirlenmesi mümkün değildir. Ancak bu kazançlar üzerinden gelir vergisi tutarlarının hesaplanabilmesi için gelir vergisi oranlarına ihtiyaç duyulmaktadır. Bu nedenle bazı varsayımlar altında vergi kaybı miktarını hesaplanması mümkündür. SGK verilerinin ham hali incelendiğinde fark işçilik tutarlarının önemli bir bölümünün özel inşaat işlerine ait olduğu görülmektedir. Bu sektörde çalıştırılan işçilerin daha çok asgari ücret üzerinden çalıştığı düşünüldüğünde kazançların brüt asgari ücret üzerinden olduğu varsayımının yapılması mümkündür. Bu varsayım altında gelir vergisi oranlarının %15 vergi dilimi üzerinden alınacağı söylenebilir. Buradan yıllara göre gelir vergisi tutarları,

$$\text{Gelir Vergisi}_t = \text{Vergi Matrahı}_t * 0,15 \quad (3)$$

şeklindeki eşitlik kullanılarak hesaplanabilir. Burada $\text{PEK}_{t(2017)}$, Eş.1 ve Eş.2 kullanılarak hesaplanan 2017 yılı ücretleri üzerinden t inci yıldaki toplam prime esas kazanç tutarını göstermek üzere t inci yıldaki vergi matrahı, işçi hissesi olan %15 sosyal güvenlik prim tutarı düşülerek

$$\text{Vergi Matrahı}_t = 0,85 * \text{PEK}_{t(2017)} \quad (4)$$

şeklinde hesaplanmıştır.

Gelir vergisi tutarı hesaplanırken gelir vergisinden mahsup edilecek asgari geçim indirimi tutarının da hesaplanması gerekmektedir. Asgari geçim indiriminin hesaplanabilmesi için fark işçilik tutarı kapsamında SGK’ya bildirim yapılmamış sigortalı sayısı ile bu sigortalıların eş ve çocuk bilgisine ihtiyaç duyulmaktadır. Bu bilgilere fark işçilik tutarları üzerinden ulaşılması mümkün olmadığından bu değişkenlerle ilgili de bazı varsayımlarda bulunması gerekmektedir. Gelir vergisi hesaplanırken sigortalıların asgari ücret kadar kazançlarının olduğu varsayımı yapıldığından burada benzer varsayım çerçevesinde t yılındaki sigortalı sayısı,

$$\text{Sigortalı Sayısı}_t = \frac{\text{PEK}_t}{\text{Asgari Ücret}_t} \quad (5)$$

şeklinde elde edilebilir. Sigortalıların eş ve çocuk sayılarına ilişkin varsayımlar yapılırken sigortalıların ortalama bir eşi ve iki çocuğu olduğu varsayılmıştır. Böylece 2017 yılı asgari ücreti dikkate alınarak her bir sigortalı için 173,30 TL asgari geçim indirimi yapılarak gelir vergisinden mahsup edilmiştir. Buradan t yılında gelir vergisinden mahsup edilecek asgari geçim indirim tutarları,

$$\text{AGİ}_t = 173,30 * \text{Sigortalı Sayısı}_t \quad (6)$$

şeklindedir.

$$Oran_t = \begin{cases} 0,00660 & t = 2008, \dots, 2012 \\ 0,00759 & t = 2013, \dots, 2017 \end{cases} \quad (7)$$

olmak üzere t inci yıldaki damga vergisi,

$$Damga Vergisi_t = PEK_{t(2017)} * Oran_t \quad (8)$$

şeklindedir.

2017 yılı asgari ücreti dikkate alınarak asgari işçilik uygulaması kapsamında SGK'ya bildirilmediği tespit edilmesine rağmen gerekli mevzuat düzenlemesi yapılmaması nedeniyle tespit edilen kayıt dışı istihdam kapsamında tahsil edilemediği anlaşılan t yılındaki ücretler üzerinden alınmamış toplam vergi kaybı, Eş. 4, 7 ve 9 eşitlikleri kullanılarak

$$Vergi Kaybı_t = Damga Vergisi_t + Gelir Vergisi_t - AGİ_t \quad (9)$$

şeklinde hesaplanabilir.

Eş. 3, 6, 8 ve 9 kullanılarak hesaplanan 2017 yılı brüt asgari ücret tutarları üzerinden yıllara göre hesaplanan damga vergisi, gelir vergisi, asgari geçim indirimi ve toplam vergi kaybı tutarları, Tablo 2'te verilmiştir.

Tablo 2: 2008-2017 Döneminde Yıllara Göre Vergi Kaybı Tutarları (TL)

Yıl	Damga Vergisi	Gelir Vergisi (%15)	Asgari Geçim İndirimi	Vergi Kaybı
2008	14.058.354	271.581.838	207.672.740	77.967.453
2009	11.713.860	226.290.474	173.039.416	64.964.918
2010	11.099.507	214.422.285	163.964.070	61.557.722
2011	11.395.332	220.137.098	168.334.063	63.198.367
2012	9.646.832	186.359.261	142.504.884	53.501.210
2013	11.179.553	187.798.814	143.605.679	55.372.688
2014	10.023.808	168.384.130	128.759.691	49.648.247
2015	9.241.634	155.244.846	118.712.366	45.774.115
2016	6.127.065	102.925.010	78.704.522	30.347.553
2017	4.872.439	81.849.267	62.588.358	24.133.347
Toplam	99.358.384	1.814.993.023	1.387.885.788	526.465.620

Asgari işçilik uygulaması kapsamında kayıt dışı istihdamın varlığının tespit edildiği işyerlerinde ilgili mevzuat düzenlemesinin bulunmaması nedeniyle 2008-2017 tarihleri

arasında tahsil edilmesi yoluna gidilmeyen toplam vergi tutarı, 2017 yılı asgari ücret tutarı üzerinden 526 Milyon TL'nin üzerindedir. Ayrıca bu hesaplamaların kayıt dışı istihdam edilen işçilerin asgari ücret üzerinden çalıştırıldığı, bu nedenle gelir vergisi oranının %15 olarak alındığı ve işçilerin bir eş ve iki çocuk sahibi oldukları varsayımlarına bağlı olarak yapıldığı göz önünde bulundurulduğunda gerçek vergi kaybı tutarlarının bu tutardan daha yüksek olması muhtemeldir.

4. SONUÇ VE ÖNERİLER

Asgari işçilik uygulaması kapsamında tespit edilen fark işçilik primleri, temelde işyerinde kayıt dışı istihdamın varlığına karine teşkil etmektedir. Ancak özel inşaat gibi sektörlerde denetimlerin etkin bir şekilde yapılamaması nedeniyle SGK, asgari işçilik uygulaması kapsamında denetim faaliyetlerini gerçekleştirmeksizin prim alacaklarını tahsil etme yoluna gitmektedir. Böylece SGK, asgari işçilik uygulaması kapsamında denetim faaliyeti yürütmeksizin işyerindeki kayıt dışı istihdamı tespit edebilmekte ve sosyal güvenlik primlerinin önemli bir kısmını tahsil edebilmektedir. Ayrıca asgari işçilik uygulaması kapsamında tahsil edilen fark işçilik primleri, herhangi bir sigortalıya maledilememektedir. Böylece tahsil edilen bu tutarlar karşılığında SGK'nın herhangi bir yükümlülüğü de doğmamaktadır.

Bir işyerindeki kayıt dışı istihdam sadece işçilerin SGK'ya bildirilmemesi ve bu işçilerle ilgili olarak sosyal güvenlik primi ödenmemesinden ibaret değildir. İşyerinde çalıştırılan işçilerin gelirlerinin vergi dairelerine bildirilmesinden sorumlu işverenlerin, bu yükümlülüklerini yerine getirmemesi de işçilerin kayıt dışı istihdam edilmesidir. Bu bakımdan asgari işçilik uygulaması kapsamında tespit edilen kayıt dışı istihdamın sadece sosyal güvenlik primlerinin tahsil edilmesiyle bu işyerlerinde kayıt dışı istihdamın tespitine yönelik denetim faaliyetlerinden vazgeçilmesi, doğru bir yöntem değildir. Asgari işçilik uygulaması kapsamında kayıt dışı istihdamın varlığının tespit edilmesi halinde işverenlerin vergi yükümlülüklerini yerine getirmesine yönelik çalışmaların da yapılması gerekmektedir.

Devletin bir kurumu tarafından bir işyerinde kayıt dışı istihdamın varlığının tespit edilmesi halinde bu kayıt dışı istihdamın diğer ilgili kamu kurumlarına bildirilmesi ve kayıt dışı istihdamın ortadan kaldırılmasına yönelik çalışmaların diğer kurumlar tarafından da yapılması gerekmektedir. Ancak asgari işçilik uygulaması kapsamında işyerinde kayıt dışı istihdamın varlığına karine teşkil eden fark işçilik tutarları, ilgili kurumlara bildirilmemekte ve vergi açısından kayıt dışı istihdam göz ardı edilmektedir. Bu durum, asgari işçilik uygulaması tasarlanırken tespit edilen kayıt dışı istihdam kapsamında ücretler üzerinden alınan vergilerin de tahsil edilmesine yönelik ilgili kanunlarda herhangi bir düzenleme yapılmamasından kaynaklanmaktadır. Nitekim, 28 Ağustos 2008 tarihli ve 26981 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği'nin 119. maddesinin üçüncü fıkrasıyla SGK'ya kesinleşen fark prime esas kazanç tutarlarının Gelir İdaresi Başkanlığı'nın ilgili birimine bildirilmesi yükümlülüğü getirilmiştir. Ancak fark prim tutarları, bir veya birden fazla kişiye ait kazançlar değildir ve gecikme cezası, gecikme zammı ve idari para cezası gibi cezalarla birlikte tahsil edilir. Bu nedenle bu tutarlar, sosyal güvenlik sistemine özgü bir prim olup kayıt dışı istihdamı engellemek amacıyla 5510 sayılı Kanun kapsamında asgari işçilik tutarının altında prim bildiren işverenlerden alınan bir sosyal güvenlik vergisi olarak kabul edilebilir. Bu bakımdan mevcut kanunlar çerçevesinde fark işçilik tutarları üzerinden gelir vergisi alınması mümkün değildir. Ancak ilgili kanunlarda yapılacak düzenlemelerle bu tutarlar üzerinden gelir ve damga vergilerinin alınması mümkün olabilecektir. Bu nedenle daha sonra anılan yönetmelikle uygulamaya koyulmaya çalışılan fark işçilik tutarının, Gelir İdaresi Başkanlığı'na bildirilmesi işleminden vazgeçilmiştir.

Asgari işçilik uygulaması kapsamında 2008-2017 döneminde toplam, 2,6 Milyar TL fark işçilik prim tutarı SGK tarafından işverenlere re'sen tahakkuk ettirilmiştir. Bu tutarın

yıllara göre karşılaştırılabilir olması ve toplam tutarın 2017 yılı brüt asgari ücret tutarı üzerinden ifade edildiğinde işverenlere SGK tarafından re'sen yaklaşık 5 Milyar TL tutarında fark işçilik primi tahakkuk ettirilmiştir. Bu tutarlar dikkate alındığında 2008-2017 döneminde bu işverenler tarafından yanlarında çalıştırdıkları işçilerle ilgili olarak devlete karşı yükümlülüklerini yerine getirmediği vergi tutarı, 526 Milyon TL'nin üzerindedir.

Bununla birlikte, ihaleli işler ile özel inşaat işlerinde ünitece yapılan araştırma sonucunda işverene re'sen asgari işçilik tutarının %25 eksiği tahakkuk ettirilmektedir. Bu şekilde işverenler, işin yürütümü sırasında ödemeleri gereken prim tutarının %25 eksiğini ödemektedir. Vergi avantajıyla birlikte SGK'ya ödenecek prim tutarındaki %25 oranındaki azalış, işverenler için kayıt dışı istihdamı cazip hale getirebilmektedir. Asgari işçilik uygulamasının işverenin SGK'ya ödemesi gereken primin %25 eksiği üzerinden SGK ile işveren arasındaki nihai hesap kesimi olarak uygulama bulması, bu uygulamayı temel kayıt dışı istihdamı azaltma amacından uzaklaştırmakta ve uygulamayı, SGK'nın prim toplama aracına dönüştürmektedir.

Asgari işçilik uygulamasının kayıt dışı istihdamı önleme ve vatandaşlara sosyal güvenlik haklarının sağlanması amacının ön plana çıkarılması, sosyal devlet ilkesinin bir gereğidir. Bunun için asgari işçilik uygulaması kapsamında gerçekleştirilen araştırmaların, denetim faaliyeti olarak tasarlanması yerine bu araştırmaların, bir ön inceleme şekline dönüştürülmesi ve işverenin işin yürütümü sırasında asgari işçilik tutarının altında bildirimde bulunulduğunun tespit edilmesi halinde konun, SGK'nın denetim ve kontrolle görevli memurlarının incelemesine tabi tutulması gerekmektedir. Bu, Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği'nde yapılacak düzenlemeyle ihaleli işler ile özel inşaat işleriyle ilgili olarak ünitece yapılacak araştırmaların asgari işçilik tutarının %25 eksiği üzerinden yapılmasından vazgeçilmesiyle mümkün olabilecektir. Fark işçilik tutarı işyerinde kayıt dışı istihdamın varlığına karine teşkil etmesi nedeniyle ünite tarafından yapılan araştırma sonucunda fark işçilik tutarı tespit edilmesi halinde konunun SGK'nın denetim ve kontrolle görevli memurları önüne getirilerek bildirim yapılmayan sigortalıların tespitine yönelik sosyal güvenlik denetimi yapılmasını gerektirmektedir. Benzer şekilde Sosyal Güvenlik Kurumu Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı Yönetmeliği'nde yapılacak düzenlemeyle asgari işçilik incelemesinin kayıt dışı istihdam edilen sigortalıların tespit edilmesine yönelik sosyal güvenlik denetimlerini içerecek şekilde genişletilmesi gerekmektedir. Bu şekilde kayıt dışı olarak çalıştırıldığı tespit edilen kişilerle ilgili yapılacak işlemler sonucunda hem sosyal güvenlik primleri hem de vergi alacakları tahsil edilebilecektir.

KAYNAKÇA

- Arıcı, K. (2015). Türk Sosyal Güvenlik Hukuku. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Aslanköylü, R. (2010). Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Şerhi (Bağ – Kur K. ile Karşılaştırmalı). Ankara: Yetkin Yayınevi.
- Aydın, P. (2013). İhaleli İşlerde Asgari İşçilik Prim Farkından Alt İşverenin Sorumluluğu. Sosyal Güvenlik Dergisi (SGD), 3 (1), 9-18.
- Balcı, M. ve Yılmaz, H. (2014). Sosyal Sigorta Prim Alacaklarının Takip ve Tahsili. Ankara: Yetkin Yayınları.
- Başarı, O. ve Tezmen, N. (1957). İş Hukuku ve Sigorta Mevzuatı. İstanbul: Kurtulmuş Matbaası, İlaveli İkinci Tabı.
- Çavuş, Ö. H. (2016). Sosyal Güvenlik Mevzuatına Göre Devamlı ve Geçici İşyerlerinde Asgari İşçiliğin Saptanmasına Yönelik Denetim. Sosyal Güvenlik Dergisi (SGD), 6 (2), 68-92.

- Eker, D. (2016). Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Asgari İşçilik. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk (İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku) Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi
- Karaarslan, E. (2010). Kayıt Dışı İstihdam ve Neden Olduğu Mali Kayıpların Bütçe Üzerindeki Etkileri: Türkiye Örneđi. Mali Hizmetler Derneđi. 7.
- Karadeniz, O. ve Yereli, A. B. (2004). Kayıt dışı İstihdam. Ankara: Odak Yayınları
- Karakaş A. ve Karakaş, İ. (2007). Asgari İşçilik Uygulamaları-İhtilaflar İtiraz Dava Yolları, Ankara: Adalet Yayınevi,.
- Kızılot, Ş. (2014). İnşaat Muhasebesi, Vergilendirilmesi, Mevzuatı ve Asgari İşçilik, Ankara: Yaklaşım Yayıncılık,.
- Özdamar, M. ve Çakar, E. (2015). Sosyal Güvenlik Mevzuatına Göre Özel İnşaat İşyerlerinde Asgari İşçilik Uygulaması: Bilinmesi Gerekenler. Mali Çözüm (127), 255-272
- Özkan, E. ve Tezel, A. (2004). Asgari İşçilik Uygulaması, Ankara: Yaklaşım Yayıncılık.
- Öztürk, S. (2013). İnşaat ve İhale Konusu İşlerde Asgari İşçilik Uygulaması. Ankara: Yetkin Yayınevi.
- Tuncay, C. A. ve Ekmekçi, Ö. (2013). Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri. İstanbul: Beta Yayıncılık, Yenilenmiş 16. Bası.