

**T.C.**  
**BAHÇEŞEHİR ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**  
**ÖZEL HUKUK YÜKSEK LİSANS PROGRAMI**

**TÜRK HUKUKUNDA KAYIT DIŞI İSTİHDAM**  
**VE**  
**ASGARİ İŞÇİLİK UYGULAMALARI**

**Yüksek Lisans Tezi**

**ÜLKÜ GÜLMEZ**

**Tez Danışmanı: Prof. Dr. A. CAN TUNCAY**

**İSTANBUL, 2012**

**T.C.**  
**BAHÇEŞEHİR ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**  
**ÖZEL HUKUK YÜKSEK LİSANS PROGRAMI**

Tezin Adı: Türk Hukukunda Kayıt Dışı İstihdam ve Asgari İşçilik Uygulamaları

Öğrencinin Adı Soyadı : Ülkü GÜLMEZ

Tez Savunma Tarihi : 27.06.2012

Bu tezin Yüksek Lisans tezi olarak gerekli şartları yerine getirmiş olduğu Sosyal Bilimler Enstitüsü tarafından onaylanmıştır.

Enstitü Müdürü  
İmza

Bu tezin Yüksek Lisans tezi olarak gerekli şartları yerine getirmiş olduğunu onaylarım.

Yard. Doç Dr. Aslı Makaracı  
Program Koordinatörü  
İmza

Bu Tez tarafımızca okunmuş, nitelik ve içerik açısından bir Yüksek Lisans tezi olarak yeterli görülmüş ve kabul edilmiştir.

Jüri Üyeleri

İmzalar

Tez Danışmanı : Prof. Dr. A.Can TUNCAY

Ek Danışman : Doç. Dr. Hediye ERGİN

Üye : Yard. Doç. Dr. Saim OCAK



## ÖZET

### TÜRK HUKUKUNDA KAYIT DIŞI İSTİHDAM VE ASGARİ İŞÇİLİK UYGULAMALARI

Ülkü GÜLMEZ

Özel Hukuk Yüksek Lisans Programı

Tez Danışmanı: Prof. Dr. A. Can TUNCAY

Haziran 2012, 176 Sayfa

Türkiye’de kayıt dışı çalışma oranının yüksek olması sigortasız çalışan iş görenleri, onların ailelerini dolayısıyla toplumun her kesimini olumsuz etkilemektedir. Kayıt dışı istihdam ülke ekonomisi için de büyük sorun teşkil etmektedir. Çalışan bireylerin hizmetlerinin resmi kurum ve kuruluşlara bildirilmemesi ile oluşan kayıt dışılık tam olarak istatistiklere yansıtılmamakta ancak yapılan denetim ve teftişlerde elde edilen tespitler vasıtasıyla toplam istihdam içindeki yeri hakkında bilgi sahibi olunabilmektedir.

Sigortasız çalışan işçilerin resmi kurum ve kuruluşlara bildirilmemesi nedeniyle devletin sigorta primi ve vergi alacakları tahsil edilememekte bu niteliği itibariyle de kayıt dışılığın İş Hukuku, Sosyal Güvenlik Hukuku ve Vergi Hukuku alanlarında incelenmesi önem kazanmaktadır.

Kayıt dışı çalışmalar en çok inşaat sektöründe, tarım sektöründe, küçük çaplı işletmelerde ve geçici nitelikte mevsimlik işlerde görülmektedir. Mevcut çalışmada kayıt dışılık olgusu İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku alanlarında incelenerek kayıt dışılığın nedenleri, birey ve toplum üzerindeki etkileri, kayıt dışılıkla mücadele yöntemleri değerlendirilmiş ve kayıt dışılığın en çok görüldüğü geçici nitelikteki inşaat işyerleri ile ihaleli işlerde Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yapılan işlemler ve asgari işçilik uygulamasının değerlendirilmesi yapılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Kayıt Dışı İstihdam, Asgari İşçilik, Sosyal Güvenlik, Denetim

## ABSTRACT

### MINIMUM AND UNREGISTERED EMPLOYMENT AND LABOR LAW PRACTICES IN TURKISH LAW

GULMEZ, Ulku

Master In Private Law

Thesis Supervisor : Prof. Dr. A. Can TUNCAY

June 2012, 176 Pages

Undeclared working rate in Turkey is high. Because of negative effects on workers and their families, thus negatively affects every segment of society. Unregistered employment is also one of the major problems for the country's economy. Companies don't inform official departments about unregistered employment That is why statistics are not true about unregistered employment but determinations made by the Audit and Inspection is possibility to obtain unregistered employment information on total employment.

Governmental departments can't get incoming tax and social security payments because of Undeclared working that is important for Labor Law, Social Security Law and Tax Law.

Most of unregistered employment is in the construction sector, agriculture sector, small businesses and the temporarily nature of the observed seasonal jobs. In the present study it's searched that causes and solutions of informality, its effects on individuals and societ of unregistered employment cases in relationship with Labor Law and Social Security Law. Also evaluation made in this study for Social Security Administration operations and minimum labor in the area of unregistered employment is seen mostly for working by tender and temporary construction jobs.

**Keywords:** Unregistered Employment, Minimum Labor, Social Security, Audit

## İÇİNDEKİLER

TABLolar	ix
ŞEKİLLER	x
KISALTMALAR	x
GİRİŞ	1
ÇALIŞMA HAYATINDA KAYIT DIŞI İSTİHDAM	3
2.1 KAYIT DIŞI İSTİHDAM KAVRAMI	3
2.1.1 İstihdam Kavramı	3
2.1.2 Kayıt Dışı İstihdam	4
2.1.3 Kayıt Dışı İstihdamın Nedenleri	8
2.1.3.1 Ekonomik nedenler	9
2.1.3.2 Hukuki nedenler	11
2.1.3.3 İdari nedenler	11
2.1.3.4 Sosyo kültürel nedenler	12
2.1.4 Kayıt Dışı İstihdam Şekilleri	13
2.1.5 Kayıt Dışı İstihdamın Etkileri	14
2.1.5.1 Kayıt dışı istihdamın ülke ekonomisine etkileri	15
2.1.5.2 Kayıt dışı istihdamın rekabete etkileri	16
2.1.5.3 Kayıt dışılığın sosyal güvenliğe etkileri	16
2.1.5.4 Kayıt dışılığın gelir dağılımına etkileri	21
2.1.5.5 Kayıt dışılığın etik değerlere etkileri	22
2.1.5.6 Kayıt dışılığın örgütlenmeye etkileri	23
2.1.6 Kayıt Dışı İstihdamın Başlıca Özneleri	23
2.1.6.1 Kadınların kayıt dışı istihdamı	23
2.1.6.2 Çocukların kayıt dışı istihdamı	26
2.1.6.3 Yabancı çalışanların kayıt dışı istihdamı	27
2.1.6.4 Emekliler ile dul ve yetim aylığı alanların kayıt dışı istihdamı	29
2.1.6.5 Kısmi süreli çalışanların kayıt dışı istihdamı	30
2.2 KAYIT DIŞI İSTİHDAM İLE MÜCADELE ÇALIŞMALARI	33
2.2.1 Kayıt Dışı İstihdam İle Mücadelede Kurumsal Faaliyetler	33
2.2.2 Çalışanı Bilinçlendirme Faaliyetleri	37

2.2.3 Çalıştırma Bilinçlendirme Faaliyetleri.....	38
2.2.4 Kayıt Dışı İstihdama İlişkin Uygulanan Cezai Yaptırımlar .....	39
2.2.4.1 İş hukuku alanında uygulanan cezai yaptırımlar .....	39
2.2.4.1.1 İşyeri bildirimini yapmaması .....	39
2.2.4.1.2 Toplu işçi çıkarılması .....	40
2.2.4.1.3 Özürlü ve eski hükümlü çalıştırma yükümlülüğüne aykırılık .....	40
2.2.4.1.4 Ücret ile ilgili hükümlere aykırılık.....	41
2.2.4.1.5 Yıllık ücretli izin hükümlere aykırılık.....	42
2.2.4.1.6 İşin düzenlenmesine ilişkin hükümlere aykırılık .....	42
2.2.4.1.7 İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hükümlere aykırılık .....	42
2.2.4.1.8 İş ve işçi bulma hükümlerine aykırılık .....	44
2.2.4.1.9 İş hayatının denetim ve teftişine ilişkin hükümlere aykırılık.....	44
2.2.4.1.10 Diğer hükümlere aykırılık .....	44
2.2.4.2 Sosyal güvenlik hukuku alanında uygulanan cezai yaptırımlar .....	45
2.2.4.2.1 Sigortalı bildirimini yapmaması .....	47
2.2.4.2.2 İşyeri bildirimini yapmaması .....	49
2.2.4.2.3 Prim belgelerinin verilmemesi.....	51
2.2.4.2.4 Kuruma bildirilmediği tespit edilen eksik işçilik .....	54
2.2.4.2.5 Defter ve belgelerin ibraz edilmemesi veya geçersiz sayılması .....	54
2.2.4.2.6 Bildirim yükümlülüğünü yerine getirmeyen bankalar, kamu idareleri ile kamu kurum ve kuruluşları .....	55
2.2.4.2.7 Denetim ve kontrole görevli memurların görevleri esnasında zorluk çıkartılması.....	57
2.2.4.2.8 İşten çıkış bildirgesinin verilmemesi.....	57
2.2.4.2.9 GSS sigortalılarınca bilgi girişinin yapılmaması .....	58
2.2.4.2.10 İstirahat sürelerine ilişkin bilgi girişinin yapılmaması.....	58
2.2.4.2.11 Ek-6 kapsamında sigortalı bildirimini yapmaması .....	58
2.2.5 İşverenlere Sağlanan Teşvik ve Primler .....	58
2.2.5.1 5510 sayılı kanun hükmü gereğince uygulanacak teşvikler .....	60
2.2.5.2 5084 sayılı kanun hükmü gereğince uygulanacak teşvikler .....	61
2.2.5.3 4447 Sayılı işsizlik sigortası kanunu hükümleri gereğince uygulanan teşvikler .....	63

2.2.5.3.1	4447 Sayılı kanunun geçici 7. madde kapsamında uygulanan teşvikler.....	63
2.2.5.3.2	4447 Sayılı kanunun 50. madde kapsamında uygulanan teşvikler .....	64
2.2.5.3.3	4447 Sayılı kanunun geçici 9. madde kapsamında uygulanan teşvikler.....	66
2.2.5.3.4	4447 Sayılı kanunun geçici 10. madde kapsamındaki teşvikler.....	67
2.2.5.4	4857 Sayılı iş kanunu hükümleri gereğince uygulanan teşvikler .....	69
2.2.5.5	5746 Sayılı kanun hükümleri gereğince uygulanan teşvikler .....	71
2.2.5.6	5225 Sayılı kanun hükümleri gereğince uygulanan teşvikler .....	73
2.2.6	Kayıt İçi İstihdamı Özendirme Faaliyetleri .....	75
2.2.7	Kayıt Dışı İstihdamı Önlemek İçin Yapılan Kanuni Düzenlemeler.....	75
2.2.7.1	İş hukukuna ilişkin kanuni düzenlemeler.....	75
2.2.7.2	Sosyal güvenlik hukukuna ilişkin kanuni düzenlemeler .....	79
2.2.8	Kayıt Dışı İstihdamı Önlemeye Yönelik Diğer Uygulamalar .....	85
2.3	KAYIT DIŞI İSTİHDAM İLE MÜCADELE PROJESİ (KADİM Projesi) .....	85
2.4	KAYIT DIŞI HİZMETİN YARGI KARARIYLA TESPİTİ .....	89
2.4.1	Sigortalılığın Hükmen Tespiti Davası Koşulları .....	91
2.4.2	Tespit Davasında Taraflar .....	92
2.4.3	Tespit Davasında Yargılama Usulü.....	93
3.	ASGARİ İŞÇİLİK UYGULAMALARI .....	94
3.1	ASGARİ İŞÇİLİK KAVRAMI .....	94
3.1.1	Asgari İşçilik Tespiti Uygulaması.....	95
3.1.2	Asgari İşçilik Tespitinin Uygulanma Sebepleri.....	98
3.1.3	Asgari İşçilik Uygulamasının Yapılacağı İşler .....	100
3.1.3.1	Yapılan işin konusu açısından asgari işçilik .....	100
3.1.3.2	Yürürlük tarihi açısından asgari işçilik .....	100
3.1.4	Asgari İşçilik İncelemesi Yapılmasında Yetkili Kişiler .....	102
3.2	ÖZEL BİNA İNŞAATI ve İHALELİ İŞLERDE UYGULANMAKTA OLAN ASGARİ İŞÇİLİK ORANLARI .....	105
3.2.1	Asgari İşçilik Oranı Kavramı .....	105
3.2.2	Uygulamada Esas Alınan Asgari İşçilik Oranları.....	106
3.2.3	Asgari İşçilik Oranları İnceleme ve Tespiti İşlemleri.....	107

3.2.4	Asgari İşçilik Oranlarına İtiraz.....	108
4.	ASGARİ İŞÇİLİĞİN HESAPLANMASI.....	109
4.1	ÖZEL BİNA İŞYERLERİNDE ASGARİ İŞÇİLİK UYGULAMALARI.....	109
4.1.1	Özel İnşaat İşyerlerine İlişkin Asgari İşçilik Tespiti .....	109
4.1.2	İnşaatın Başlama ve Bitiş Tarihlerinin Önemi.....	111
4.1.3	İnşaatın Kısmen Tamamlanması Halinde Asgari İşçilik Uygulaması .....	113
4.2	İHALELİ İŞLERDE ASGARİ İŞÇİLİK UYGULAMALARI .....	113
4.2.1	İhaleli İşyerlerine İlişkin Asgari İşçilik Tespitinde Uygulanan Usul ve Esaslar.....	114
4.2.2	İhaleli İşin Birden Fazla Konuyu Kapsaması Halinde Yapılacak İşlemler.....	115
4.2.3	İhaleli İşin Kuruma Bildirilmemesi Halinde Yapılacak İşlemler.....	116
4.3	DEVAMLİ İŞYERLERİNDE ASGARİ İŞÇİLİK UYGULAMALARI .....	117
4.4	İHALE KONUSU İŞİN DEVAMLİ SİGORTALILAR İLE YAPILDIĞININ BEYAN EDİLMESİ HALİNDE YAPILAN ASGARİ İŞÇİLİK UYGULAMALARI .....	118
5.	ASGARİ İŞÇİLİKTE İTİRAZ VE DAVA YOLLARI .....	121
5.1	TESPİT EDİLEN EKSİK İŞÇİLİĞİN İŞVERENE TEBLİĞİ VE SONUÇLARI ...	121
5.2	EKSİK İŞÇİLİKTEN DOLAYI TAHAKKUK EDEN PRİMLERE KARŞI İTİRAZ VE DAVA YOLLARI .....	122
5.3	EKSİK İŞÇİLİKTEN DOLAYI UYGULANAN İDARİ PARA CEZALARINA İTİRAZ VE DAVA YOLLARI .....	123
5.4	EKSİK İŞÇİLİKTEN DOLAYI TAHAKKUK EDEN PRİM VE UYGULANAN İDARİ PARA CEZALARININ ZAMANAŞIMI SÜRESİ .....	124
6.	ASGARİ İŞÇİLİK UYGULAMASINDA UZLAŞMA .....	126
7.	SONUÇ .....	128
	KAYNAKÇA .....	132
	EKLER.....	139
	EK 1 : 12.05.2010 Tarihli 27579 Sayılı Resmi Gazetede Yayımlanan SGK Tebliği Ekinde Asgari İşçilik Oranları Listesi .....	139
	EK 2: İnşaatın İkmal Edilen Kısmının Bina Maliyetine Oranlarını Gösterir Cetvel.....	170
	EK 3 : Çevre ve Şehircilik Bakanlığınca 28.04.2012 tarihli ve 28277 sayılı Resmi Gazetede Yayımlanan 2012 Yılı Birim Maliyetleri.....	173



## TABLÖLÄR

<b>Tablo 2.1:</b> Kayıt dışı istihdam oranları.....	20
Tablo 4.1: Bayındırlık ve İskan Bakanlığı tarafından tespit edilen maliyet bedelleri (TL) .....	111

## ŞEKİLLER

Şekil 2.1 : Özel sektörde ücretli ve maaşlı tam ve kısmi süreli çalışanların  
cinsiyete göre SGK'ya kayıtlılık durumları, % (2009) .....24

## KISALTMALAR

AATUHK	: Amme Alacaklarının Tahsil Usulu Hakkında Kanun
AİİUY	: Asgari İşçilik İncelemelerinde Uzlaşma Yönetmeliği
AİTK	: Asgari İşçilik Tespit Komisyonu
APS	: Acele Posta Servisi
Ar-Ge	: Araştırma ve Geliştirme
Bkz	: Bakınız
C	: Cilt
CD	: Ceza Dairesi
ÇASGEM	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi
ÇSGB	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
DPT	: Devlet Planlama Teşkilatı
E.	: Esas
f.	: Fıkra
GSMH	: Gayri Safi Milli Hasıla
GSS	: Genel Sağlık Sigortası
HD	: Hukuk Dairesi
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
İ.İ.B.F	: İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
İPC	: İdari Para Cezası
İPCİK	: idari Para Cezası İtiraz Komisyonu
İSP	: İşsizlik Sigorta Primi
İŞKUR	: Türkiye İş Kurumu
İTO	: İstanbul Ticaret Odası
K.	: Karar
KADİM	: Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele
KDV	: Katma Değer Vergisi
KHK	: Kanun Hükmünde Kararname
KİT	: Kamu İktisadi Teşekkülleri

KOBİ	: Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmeler
MTK	: Maliye Teftiş Kurulu
No	: Numara
OECD	: Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü
PTİK	: Prim Tahakkuk İtiraz Komisyonu
R.G	: Resmi Gazete
s	: sayfa
S	: Sayı
SGDP	: Sosyal Güvenlik Destek Primi
SGK	: Sosyal Güvenlik Kurumu
SGM	: Sosyal Güvenlik Merkezi
SMMM	: Serbest Muhasebeci Mali Müşavir
SPEK	: Sigorta Primi Esas Kazancı
SSİY	: Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği
SSK	: Sosyal Sigortalar Kurumu
TCK	: Türk Ceza Kanunu
TEKMER	: Teknoloji Geliştirme Merkezleri
TİSK	: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
TOBB	: Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği
TÜBİTAK	: Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
vb.	: Ve Benzeri
VUK	: Vergi Usul Kanunu
YMM	: Yeminli Mali Müşavir

## 1. GİRİŞ

Gelişmekte olan ülkelerin karşılaştıkları en önemli sorunlardan birisi ülke ekonomisini oluşturan istihdamın yapısıdır. Devletin sadece gelir elde etmek amacıyla adaleti gözetmeden yüksek oranlı vergiler ve sosyal güvenlik kesintileri yapması, gelirin adaletsiz dağılımı, işsizlik ve yoksulluk oranlarının yüksek olması, işverenleri ve çalışanları kayıt dışılığa yöneltmekte ve bunun sonucu olarak telafisi güç sorunlar yaşanmaktadır. Kayıt dışılığın oluşmasında bazı çalışanların ve işverenlerin iradeleri de önem taşımaktadır.

Kayıt dışı ekonomi ve kayıt dışı istihdam, yapısı nedeniyle istihdama ilişkin resmi kurum ve kuruluşların bilgisi ile denetimi dışında oluşan uygulamadır. Böyle bir uygulamayı kontrol etmek, yaşanan olumsuzluklara müdahale etmek zorlaşmakta ve telafisi güç sorunlar yaşanmaktadır. Kayıt dışı istihdam ve kayıt dışı ekonomi küçük ve orta ölçekli işletmelerde daha çok görülmekte, haksız rekabete yol açan, dürüst ve vergisini veren vatandaşın devlete olan güvenini sarsan, toplumda sosyal barışın bozulmasına neden olan kayıt dışı faaliyetlerle bu işletmeler de kayıt dışılığa dahil olmaktadır.

Küçük ve orta ölçekli işletmelerin yanı sıra inşaat sektörü, tarım sektörü, geçici nitelikteki mevsimlik işler kayıt dışılığın en çok görüldüğü sektörlerdir. Bu sektörlerde çalışanlar ise genelde eğitim seviyesi düşük, sosyal güvence hususunda yeterli bilgiye sahip olmayan veya bilinçli olmakla birlikte kayıtlı çalışmaya başladığında bazı menfaatlerinden mahrum kalacak olan kişilerdir. Erkek ve kadın çalışanların değerlendirilmesi yapıldığında kayıt dışı çalışan kadınların erkeklere oranlara daha fazla olduğu görülmektedir. Bunun sebebi ailevi nedenler olmasının yanında anne, babası veya eş, çocuğundan dolayı aylık almaları ve bu aylıkların kesintiye uğramasını istememeleridir. Herhangi bir sosyal güvencesi olmayan evli kadınların ise sağlık güvencelerinin eşi dolayısıyla karşılanması sebebiyle bazı evli kadınlar kayıt dışı çalışmayı tercih etmekte, bunun karşılığında biraz daha fazla ücret alarak aile ekonomisine katkı sağlamak isteyebilmektedir. Kayıt dışı çalışmanın çalışanlara vereceği zararlar uzun vadede daha fazla olmaktadır. Kayıt dışı çalışanın sosyal güvencesi olmadığı

için yaşlılık ve malüllük aylığı alamayacağı gibi diğer sosyal güvencelerden de yararlanamayacaktır.

Kayıt dışılıkla mücadelede en önemli görev devlete düşmektedir. Oluşturulacak politikalarla çalışanların ve işverenlerin bilinçlendirilmesi bu sorunu en aza indirgeyecektir.

Çalışmamızın birinci bölümünde istihdam ve kayıt dışı istihdam kavramları açıklanarak, kayıt dışılığın sebepleri ile toplum ve bireyler üzerindeki etkileri incelenecektir. İkinci bölümde kayıt dışılıkla mücadele çalışmaları açıklanmaya çalışılacak, üçüncü bölüm ve devamında ise kayıt dışılığın en çok görüldüğü sektör olan inşaat ve geçici nitelikteki işyerlerine ilişkin kayıt dışılığın önlenmesi için SGK tarafından yapılan asgari işçilik uygulamaları, yapılan işlemler sonucu tahakkuk ettirilen prim borcu ve idari para cezalarına karşı itiraz ve dava yolları ile birlikte 5510 sayılı kanunla hukuk sistemine yeni dahil olan asgari işçilikte uzlaşma konusu değerlendirilecektir.

## 2. ÇALIŞMA HAYATINDA KAYIT DIŞI İSTİHDAM

### 2.1 KAYIT DIŞI İSTİHDAM KAVRAMI

#### 2.1.1 İstihdam Kavramı

İstihdam genel olarak bir işte çalıştırma, kullanma, hizmete alma anlamlarında kullanılmaktadır. Geniş anlamda istihdam, bir ülkede sahip olunan üretim unsurlarının yani emek, toprak ve sermayenin bir yıllık dönem içerisinde kullanılma derecesini göstermekte olup dar anlamda istihdam ise bir yıllık dönem içerisinde ülke sınırlarında ekonomik faaliyetlere katılabilecek durumda olan insan gücünün kullanılma, çalışma veya çalıştırılma derecesini göstermektedir<sup>1</sup>. İstihdam üretim faaliyetlerinin sonucudur. Ülkenin gelişmişliği ile birlikte ekonomik faaliyetlerin büyüyerek gelişmesi ve nüfusun makul düzeyde artması dolayısıyla istihdam sağlanarak işsizlik oranları düşürülmektedir<sup>2</sup>. Sanayinin gelişmesi sürecinde sosyal güvenlik bilincinin de gelişmesiyle birlikte devletler sosyal güvenliği sağlamak ve korumak amacıyla sosyal risklere karşı kanuni düzenlemeler yapmaktadır.

Sosyal güvenlik yardımlarının yüksek oranlı olması bireylerin erken evlenmelerini, erken emekli olmalarını, az çalışmalarını veya hiç çalışmamalarını teşvik etmekte olup bu da istihdamı azaltmaktadır<sup>3</sup>. Sosyal güvenlik yardımlarının yetersiz olması ise çalışan kesimin çalışma hayatından kolayca kopamamasına, emekli olanların yeni iş aramalarına neden olmakta, böylece gençlerin yeni iş alanlarında istihdam edilmesi olumsuz yönde etkilenmektedir. Türkiye’de istihdam oranının düşük olmasının başlıca nedenleri ise yüksek oranlı nüfus artışı, sermaye birikiminin yetersizliği, kamu ve özel sektör yatırımlarının arttırılamaması, işgücü niteliğinin sanayi ve hizmet sektörünün ihtiyaçlarını karşılamaya yeterli olmaması, iş gücü piyasası ile işgücünün meslek eğitimi arasındaki uyumsuzluk ve

---

<sup>1</sup> Gökmen, H., 2007, Avrupa sosyal devlet anlayışında istihdam ve Türkiye’de genç işsizlik sorunu, *Uzmanlık Tezi*, Ankara, s. 23-24.

<sup>2</sup> Murat, S, 2007, Dünden bugüne İstanbul’un işgücü ve istihdam yapısı, İTO Yayınları, İstanbul, ss.194-195.

<sup>3</sup> Tuncay, A.C ve Ekmekçi, Ö, 2011, Sosyal güvenlik hukuku dersleri, Yenilenmiş 14. bası, İstanbul, s. 58.

teknolojinin hızlı değişimi sonrası rekabetin artması nedeniyle daha nitelikli iş gücüne ihtiyaç duyulmasıdır<sup>4</sup>.

### 2.1.2 Kayıt Dışı İstihdam

Çalışabilecek durumda olan herkese iş imkânının sağlanması ülkelerin öncelikli hedeflerinden birisidir. Tam istihdamın sağlanması ile birlikte istihdam edilenlerin sosyal güvencelerinin sağlanması önem arz etmekte ve bu husus istihdam politikalarının temelini oluşturmaktadır. İstihdam edilenlerin yaptıkları işten dolayı Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirilmemesi kayıt dışı istihdamı oluşturmaktadır<sup>5</sup>. Niteliği itibariyle yasal olmasına karşılık kamu kurumlarına bildirilmemiş ve kamu otoritesinin dışında kalan çalışmalar kayıt dışı istihdamı oluşturmaktadır<sup>6</sup>.

Türkiye’de istihdam edilen kişilerin yüzde 41.8’ü kayıt dışı olarak çalışmaktadır<sup>7</sup>. Kayıt dışı istihdamın geniş yer tutması mevcut işgücü piyasasının bir özelliğidir<sup>8</sup>. Bazı durumlarda çalışanlar kendi iradeleri ile kayıt dışı çalışmaktadır. Örneğin bir işte çalıştığı için maaşının kesilmesini istemeyen emekliler, malûller ile dul ve yetim aylığı alanlar çalışmalarının resmi kurumlara bildirilmesini istemeyerek kendi iradeleri ile kayıt dışı çalışmaktadır. Bununla birlikte çoğu kez kayıt dışı çalışma çalışanın iradesine bağlı olmadan, işverenin tasarrufu ile gerçekleşmektedir. Bu durumda olan çalışanlar ise kayıt dışı çalıştığından haberdar olmamakta veya haberdar olmasına rağmen işini kaybetme korkusuyla ses çıkaramamaktadır.

Kayıt dışı ekonominin çalışma hayatındaki yansıması kayıt dışı istihdam şeklinde görülmekte olup çalışanların kendi adına veya bağımlı çalışanların çalışmalarından dolayı elde ettikleri kazançları ilgili kamu kurum ve kuruluşlarına ya hiç bildirilmemekte ya da eksik bildirilmektedir. Kayıt dışı istihdam karmaşık yapıya sahip ekonomik bir sorun olmakla birlikte istihdam faaliyetlerinin resmi belgelere dayandırılmaması, dolayısıyla

---

<sup>4</sup> Yereli, A.B. ve Karadeniz, O., 2004, Kayıt dışı istihdam, Ankara, s.48.

<sup>5</sup> Murat, s. 235-236.

<sup>6</sup> Günay, S., 2002, “Türkiye’de kayıt dışı istihdamın analizi-I”, [www.yaklasim.com.tr](http://www.yaklasim.com.tr).

<sup>7</sup> [www.sgk.gov.tr](http://www.sgk.gov.tr).

<sup>8</sup> Gürsel, S. ve Ulusoy, V., 1999, Türkiye’de işsizlik ve istihdam, İstanbul, s. 67.



istihdamın resmi kayıtlara girmemesi sonucunda da mali ve sosyal güvenlik kurumlarının denetim alanı dışına çıkarılmak suretiyle hukuki bir sorun haline gelmektedir<sup>9</sup>.

Kayıt dışı ekonomi literatüre ilk defa antropolojist John Keith Hart tarafından<sup>10</sup> “Enformel Sektör” kavramı ile girmiş, kayıt dışı istihdam kavramı da ilk defa 1970 yılında ILO’nun düzenlemiş olduğu “Dünya İstihdam Programı (World Employment Program)” kapsamında ele alınan Kenya Raporu’nda<sup>11</sup> “Enformel Sektör” olarak tanımlanmıştır. Bu raporda formel (kayıtlı) sektör tarafından karşılanamayan açık işsizliğin enformel (kayıt dışı) sektör kapsamına alındığı belirtilmektedir<sup>12</sup>.

Kayıt dışı ekonomi ile kayıt dışı istihdam kavramı arasında yakın bir ilişki bulunmaktadır. Bu iki kavramın birbirinden ayrı ve bağımsız incelenmesi mümkün değildir<sup>13</sup>. Kayıt dışı ekonomi, ekonomik faaliyetlerin gerçekleştirilmesi ancak faaliyetlere ilişkin kayıtların tutulmaması nedeniyle kamu idarelerinin denetimi dışında kalan, resmi kayıtlara girmeyen, kanuni belgelerle ispatlanamayan, yetkili kamu idarelerince kontrol edilemeyen ve milli gelir hesaplamalarında dikkate alınamayan ticari, sinai ve diğer ekonomik faaliyetler bütünüdür<sup>14</sup>.

Kayıt dışı ekonomik sektör ve enformel sektör çoğu kez birbiri yerine kullanılan terimler olmasına karşılık aralarında bazı farklılıklar bulunmaktadır. ILO’ya göre enformel sektör, süreklilik unsuru taşımamakla birlikte bir kişinin veya birden fazla kişi tarafından oluşturulan, başlıca amacı kişilere istihdam ve gelir sağlamak olan mal ve hizmet

---

<sup>9</sup> Candan, M., 2007, Kayıt dışı istihdam yabancı kaçak işçi istihdamı ve toplumumuz üzerindeki sosyo ekonomik etkileri, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, *Uzmanlık Tezi*, Ankara s.15.

<sup>10</sup> <http://www.kit-up.net/web/turkiyekayitdisi.html>.

<sup>11</sup> Eevli, B., “Bafra kayıtlı istihdamın özendirilmesi projesi”, kayıtlı istihdam ve kazanımları eğitimi, s.32.

<sup>12</sup> Candan, s.15 ; Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB), Ekonomik rapor, 1999, TOBB.

<sup>13</sup> Gülcemal, E., 2009, Türkiye’deki kamu kurumlarının kayıt dışı istihdamla mücadeledeki görevleri sosyal güvenliğin yaygınlaştırılmasındaki ve denetimindeki rolleri kurumlar arası koordinasyonun sağlanması, *Sosyal Güvenlik Uzmanlık Tezi*, s.4.

<sup>14</sup> Sarılı, M. A., 2002, Türkiye’de kayıt dışı ekonominin boyutları nedenleri etkileri ve alınması gereken önlemler, *Bankacılar Dergisi*, (41), s. 32.

üretiminde bulunan örgütsel kimliği gelişmemiş küçük ölçekli birimlerdir<sup>15</sup>. Devlet İstatistik Enstitüsü'ne göre ise, henüz tüzel kişiliği kazanamamış, hukuki durumu ferdi mülkiyet veya adi ortaklık şeklinde olan, basit usulde vergilendirilen veya hiç vergi vermeyen ve genelde 1-9 çalışanı bulunan tarım dışı tüm iktisadi sektör enformel sektör olarak tanımlanmaktadır<sup>16</sup>.

Bununla birlikte kayıt dışı ekonomik sektör enformel sektöre göre daha geniş bir kavramdır. Ekonomik bir faaliyetin kayıt dışı faaliyet olarak kabul edilebilmesi için gelir elde edilen faaliyetin kanunlara uygun olmayarak yapılması, yapılan faaliyetin ilgili kamu kurum ve kuruluşlarına bildirilmemesi veya eksik bildirilmesi, ahlaki kriterlere uygun olmaması ve istatistiki olarak ölçümlenememesi gerekir<sup>17</sup>. Buna göre kayıt dışı ekonomik faaliyetler kayıt dışı istihdamı da içerisinde barındıran ve kayıt altına alınamayan, yer altı faaliyetleri de dahil olmak üzere her türlü ekonomik faaliyetlerdir<sup>18</sup>. Kayıt dışı istihdam kayıt dışı ekonominin unsurlarından sadece birisidir ve sebep sonuç ilişkisi nedeniyle kayıt dışı ekonomi ile kayıt dışı istihdamın birlikte değerlendirilmesi gerekir.

Avrupa Birliği (AB) 'de kayıt dışı istihdam kavramı "bildirilmemiş istihdam" olarak ifade edilmekte, bu tanıma göre yasal nitelikte olmakla birlikte ulusal gereklere uygun şekilde resmi kanallara bildirilmeyen her türlü ücretli çalışma kayıt dışı istihdam olarak kabul edilmektedir<sup>19</sup>. Belirtilen tanım çerçevesinde kayıt dışı istihdamdan söz edilebilmesi için faaliyetlerin suç sayılmayan, kanuni nitelikte olan faaliyetler olması gerekmektedir. OECD de kayıt dışı istihdamı AB'nin tanımına benzer şekilde "saklanmış istihdam" kavramıyla

---

<sup>15</sup> ILO Dünya Çalışma Raporu 1, 1991, DPT Teşkilatı Yayını Ankara, s.40; Yereli ve Karadeniz, s.41.

<sup>16</sup> Yereli ve Karadeniz, s.41-42.

<sup>17</sup> Yereli ve Karadeniz, s.42-43.

<sup>18</sup> Sugözü, İ.H., 2010, Kayıt dışı ekonomi, vergi politikaları ve önlemler, Ankara, s.18.

<sup>19</sup> Kapar, R., "Gelişmiş ülkelerde enformel istihdamın boyutları", Muğla Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, <http://www.sosyalkoruma.net/pdf/Enformelistihdam.pdf>, s.46; Sarılı, s. 33.

ifade etmektedir<sup>20</sup>. Ulusal hukuk tarafından bildirilmesi gerekli görülmeyen faaliyetler ise kayıt dışı istihdam kavramı dışında değerlendirilmelidir<sup>21</sup>.

Bu açıklamalar sonucunda kayıt dışı istihdamı; çalışma hayatını kapsayan bütün sektörlerde kayıt dışı ekonomik faaliyetlere ilişkin kendi adına veya ücretli olarak çalışan ve faaliyetleri resmi kayıt ve istatistiklere yansımayan bunun sonucu olarak istatistiksel olarak tam olarak hesaplanamayan istihdam şekillerinin bütünü olarak tanımlayabiliriz<sup>22</sup>.

Türkiye’de kayıt dışılığın en fazla görüldüğü alanlar inşaat sektörü, tarım sektörü, küçük çaplı işletmeler ile geçici ve mevsimlik işlerdir<sup>23</sup>. Diğer sektör ve işletmelere göre kayıt dışılığın en fazla görüldüğü çalışan gruplarını ise işsizler, eğitim seviyesi düşük vasıfsız işçiler, kadın işçiler, çocuk işçiler, öğrenciler, yabancı kaçak işçiler, malüller, emekliler ile dul ve yetim aylığı alanlar ve serbest çalışanlar oluşturmaktadır. Kayıt dışı istihdamda önemli yer teşkil eden kadın, çocuk, özürlü ve genç çalışanlar özel ilgi gösterilmesi gereken çalışan grup olup bu gruplarda çalışanların her birisi için ayrı politika geliştirilmesi gerekmektedir<sup>24</sup>. Türkiye’nin genç nüfusa sahip ülke olması sebebiyle gençlerin istihdamını kolaylaştırılması ve iyileştirilmesi temel politikalardan olmalıdır. Çalışmakta olduğu halde sosyal güvenlik kurumuna kayıtlı olmayanlardan olumsuz olarak en çok kadınlar etkilenmektedir<sup>25</sup>. Yabancı kaçak işçiler kayıt dışı istihdamın başka boyutunu oluşturmakta, yabancıların çalıştırılmasına yönelik mevzuata aykırı olarak izinsiz ve bildirimsiz çalıştırılan yabancılar tekstil, inşaat, turizm ve otelcilik ile ev hizmetleri gibi alanlarda düşük ücretlerle istihdam edilmektedir<sup>26</sup>.

---

<sup>20</sup> Kapar, s.47; Bkz. Biletta-Meixner, s.1.

<sup>21</sup> Kapar, s.47; Bkz. OECD, 2004, “Informal Employment and Promoting the Transition to a Salaried Economy”, OECD Employment Outlook, s.232-235; Isabella Biletta-Marie Meixner, EIRO thematic feature; Industrial relations and undeclared work, 2005, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, s.1.

<sup>22</sup> Yereli ve Karadeniz, s.45.

<sup>23</sup> [http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/tr/sosyal\\_sigortalar/kayitdisi\\_istihdam](http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/tr/sosyal_sigortalar/kayitdisi_istihdam).

<sup>24</sup> Ataman, B.C., 2005, Türkiye’nin Avrupa Birliği sosyal politikasına bakışı, Avrupa Birliği’nin istihdam ve sosyal politikası, Ankara, s.154.

<sup>25</sup> Ataman, s. 153.

<sup>26</sup> Bilgili, Ö., Türkiye’de yabancı kaçak işçilik ve ülkemizde çalışan yabancıların sosyal güvenliği, *Mükellefin Dergisi*, (114), s. 120.

Kayıt dışı istihdam niteliği itibariyle çalışmak suretiyle istihdama katılan kişilerin çalışmalarının gün veya ücret olarak ilgili kamu kurum ve kuruluşlarına hiç bildirilmemesi ya da eksik bildirilmesidir<sup>27</sup>. Kayıt dışı istihdamın bir boyutu olan çalışanlarının gerçek ücretlerinin resmi kurumlara bildirilmemesi haline kurumsallaşmış şirketlerde dahi karşılaşılabilmekte; çalışan, işi için gerekli bilgi, beceri ve eğitime sahip olmasına, kurumsal bir şirkette çalışmasına rağmen çalışmaları asgari ücretten bildirilebilmektedir<sup>28</sup>. Kayıt dışı istihdam çalışanlara yeterli çalışma standartları sağlanmadan; asgari yaş sınırı dikkate alınmadan; asgari ücret hakkı, fazla mesai ücreti, sosyal güvenlik, vergi ve diğer fonların eksik ödendiği veya hiç ödenmediği istihdam türüdür<sup>29</sup>. Kayıt dışı olarak istihdam edilen çalışanlar normal bir iş akdine sahip olmamakla birlikte ücretini ne zaman alacağını dahi bilememekte hatta alıp almayacağını dahi bilmeden çalışmaktadır<sup>30</sup>. Bu durumda sadece sosyal devlet anlayışı değil, normal piyasa kuralları dahi işlememektedir.

### **2.1.3 Kayıt Dışı İstihdamın Nedenleri**

Türkiye’de kayıt dışı çalışma kayıt dışı ekonomi ile yakın ilişkili olup kayıt dışı çalışmanın sebepleri oldukça karmaşık bir yapıya sahiptir.<sup>31</sup> Hızlı gelişen sosyoekonomik sistem, hızla artan nüfus ve kentleşme olgusu, işsizlik, gelir dağılımının bozularak yoksulluğun artması, bürokratik işlemlerin fazlalığı, kurumlar arası koordinasyon noksanlığı, denetimlerin yetersizliği, işçi maliyetlerinin yüksek olması ve toplumun sosyal güvence hususunda yeterli bilgi ve bilince sahip olmaması kayıt dışılığın en önemli nedenlerindedir. Kayıt dışı istihdam nedenleri ve bu nedenlerin öncelik sıralaması değişkenlik gösterse de kayıt dışı istihdamın genel nedenlerini ekonomik nedenler, hukuki nedenler, idari nedenler ile sosyal ve kültürel nedenler olarak inceleyebiliriz<sup>32</sup>.

---

<sup>27</sup> [http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/tr/sosyal\\_sigortalar/kayitdisi\\_istihdam](http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/tr/sosyal_sigortalar/kayitdisi_istihdam).

<sup>28</sup> Yereli ve Karadeniz, s.45.

<sup>29</sup> Ilgın, Y., 2007, Kayıt dışı ekonomi ve Türkiye’deki boyutları, <http://ekutup.dpt.gov.tr/planlama/42nciyil/ilginy/kayitdis.pdf> .

<sup>30</sup> Candan, s.15.

<sup>31</sup> Yereli ve Karadeniz, s.85.

<sup>32</sup> <http://www.kit-up.net/web/kayitdisinedenler.html>.

### 2.1.3.1 Ekonomik nedenler

Kayıt dışı istihdamın en önemli sebepleri ekonomik sebeplerdir. Kayıt dışılığın ekonomik nedenleri arasında enflasyon, gelir dağılımının adaletsizliği ve yoksulluk sayılmaktadır. Nüfusun hızlı biçimde artması sonucu ortaya çıkan işsizlik, kırsal alanlarda imkânların kısıtlı olması mevcut iş gücünü göçe zorlamakta; yeterli altyapıdan yoksun bölgelere yapılan göçler neticesinde bir yandan gecekondulaşma diğer yandan ise vasıfsız iş gücü meydana gelmekte dolayısıyla kayıt dışı istihdamın artmasına yol açılmaktadır. Yeni istihdam imkânlarının istenilen seviyelerde olmaması, bununla birlikte büyük işletmelerin yasal olarak yerine getirmesi zorunlu olduğu hususların yaptırımının ağır olması işletmelerin büyüklüğünü etkilemekte, işletmeler genel olarak küçülme yoluna gitmekte bu durum da kayıt dışılığın artmasına neden olmaktadır. Büyük işletmelerde işletme sahibi ile işletme bütçesinin ayrı olması nedeniyle kayıt dışı istihdam zorlaşmakta, bununla birlikte küçük işletmelerde işletme sahibi ile işletmenin bütçesi aynı elde olması nedeniyle kayıt dışı istihdam daha kolay hale gelmektedir<sup>33</sup>. Kayıt dışı çalışanların istihdam edildiği işyerlerinin büyük çoğunluğu KOBİ'lerden oluşmakta, KOBİ yöneticileri genel olarak işletmeleri açısından ağır yük teşkil eden sigorta primi ve vergileri ödememek için kayıt dışı istihdam yolunu tercih etmektedir<sup>34</sup>. Büyük ölçekli işletmeler işgücü maliyetini düşürmek amacıyla bazı durumlarda fason üretim yapmakta veya üretimde taşeron firmaları devreye sokmaktadır. Fason üretim yapan işyerleri ile taşeron işyerlerinde kayıt dışı istihdam daha yaygındır. Resmi anlamda sermaye şirketi olarak görülen küçük ölçekli işletmelerin kayıt ile muhasebe tekniklerinin zayıf olması bu tür şirketlere tam anlamı ile sermaye şirketi vasfını kazandıramamakta ve bu tür işletmeler için kayıt dışı faaliyetler daha kolay olmaktadır<sup>35</sup>.

Ekonomik açıdan değerlendirildiğinde sosyal güvenliğin ekonomik sistem üzerindeki olumsuz etkileri görülebilmektedir. Kamu harcamalarının ve yardımlarının yüksek olması ile kamu bütçelerinde dengenin sağlanamaması sonucunda faiz oranları yükselerek enflasyonist bir etki yaratılmakta, bunun sonucunda işsizliğe neden olduğu için sosyal

---

<sup>33</sup> Günay, S., "Türkiye'de kayıt dışı istihdamın analizi-I", [www.yaklasim.com.tr](http://www.yaklasim.com.tr).

<sup>34</sup> Taş, H.Y., 2010, Avrupa Birliği ve Türkiye'de kobi'lerin istihdam artırıcı etkileri, İTO Yayınları, İstanbul, s. 272.

<sup>35</sup> Sugözü , s.35.

güvenlik dünya çapında yaşanan ekonomik krizleri hızlandıran bir faktör olarak suçlanmaktadır<sup>36</sup>. Ekonomik büyüme oranı ile işsizlik arasında ters orantılı bir ilişki varken kayıt dışı istihdam ile işsizlik arasında doğru orantılı bir ilişki bulunmaktadır<sup>37</sup>. İşsizlik ile kayıt dışı ekonomi de birbirini etkileyen iki unsur olup işsizlik halinde insanlar her şartta çalışmaya razı olmakta, kayıt dışı ekonominin artmasına neden olmaktadır<sup>38</sup>. Ekonominin daraldığı ve küçülme gösterdiği dönemlerde işsizlik oranı artarken kayıt dışı çalışan sayısında da artış görülmektedir.

Sosyal güvenlik primleri ve vergi oranlarının yüksek olması işçilik maliyetini arttırıcı etki yapmaktadır. Bu nedenle bazı işverenler vergi kaçırmak ve kaçak işçi çalıştırmak suretiyle kayıt dışı istihdamı oluşturmaktadır<sup>39</sup>. Diğer taraftan teknoloji yoğun işletmeler üzerindeki sigorta primlerinden kaynaklanan mali yük emek yoğun işletmelere oranla daha az olduğundan sigorta primlerinin matrahında işçi ücretlerinin esas alınması dengesizliklere sebep olmaktadır<sup>40</sup>. Bunun sonucu olarak bir bakıma emek yoğun işletmeler cezalandırılmakta ve işletmeler büyük ölçüde merkezileşerek otomasyona gitme yönünde özendirilmektedir. Bu durumda işverenlerin sigortasız işçi çalıştırma eğilimi artmakta, istihdam da olumsuz yönde etkilenmektedir.

Ekonomik açıdan kayıt dışılığın başka bir kaynağı ise gelir dağılımındaki adaletsizlik sonucu meydana gelen yoksulluktur. Kayıt dışılığın yaygın olması adaletsiz gelir dağılımının daha da artmasına neden olmakta, bu şekilde çalışanlar her türlü sosyal güvenceden yoksun kalmaktadır. Gelir dağılımındaki adaletsizlik ile kayıt dışı çalışma birbirini olumsuz olarak etkileyen iki unsurdur. Bunların yanında yeterli ücret alamadığını düşünen çalışanlar kayıt dışı olmak suretiyle ek iş yapma yoluna gidebilmektedir.

---

<sup>36</sup> Tuncay ve Ekmekçi, s. 57.

<sup>37</sup> Yereli ve Karadeniz, s.92.

<sup>38</sup> Sugözü, s.28.

<sup>39</sup> Tuncay ve Ekmekçi, s.57.

<sup>40</sup> Güzel, A.,Okur, A.R.ve Caniklioğlu, N., 2010, Sosyal güvenlik hukuku, 5510 sayılı kanuna göre hazırlanmış 13. Bası, İstanbul, s.62.

### 2.1.3.2 Hukuki nedenler

Kanunların basit ve anlaşılır olmaması, kanunların çok sık değişmesi, kayıt dışılığa ilişkin ceza uygulamalarının caydırıcı olmaması, kamu alacaklarının zamanında takip edilmemesi, hukuki boşluklar nedeniyle vatandaşların kanunlara olan güveni azalmaktadır. Kayıt dışı istihdamın hukuki nedenini kanunlara olan güven eksikliği oluşturmaktadır. Bununla birlikte siyasi iktidarın çıkarmış olduğu vergi ve sigorta prim aflarının dürüst mükellefleri cezalandırdığı ve dürüst olmayan mükelleflerin adeta ödüllendirdiği toplumda yaygın bir kanaat haline gelmiştir<sup>41</sup>.

Sosyal ve ekonomik hayatın hızlı değişimi sebebiyle mahkemelerde davaların birikmesi, yargı sistemindeki personel yetersizliği, teknolojik nedenlerden dolayı davaların geç sonuçlanması dolayısıyla adalet sisteminin yavaş işleme kayıt dışı faaliyetlerinin daha rahat biçimde gerçekleştirilmesine neden olmaktadır.

### 2.1.3.3 İdari nedenler

Kamu Kurumlarında istihdam edilen personelin yetersiz olması, denetim yapısındaki yetersizlikler ve kamu kurumlarındaki hantal yapı kayıt dışı istihdamda idari nedenler olarak sayılabilir. Yasal olarak sosyal güvenlik kapsamına alınması gerekmekte iken sosyal güvenlik sistemine kayıtlı olmayan veya primlerini ödemekten kaçınan çok sayıda çalışan bulunmaktadır. Sosyal sigorta kapsamına alınan kişi sayısının artması neticesinde ilgililere zaman yönünden ve maddi açıdan birtakım yükümlülükler yüklenmekle birlikte, istihdama yönelik kayıtlı sektörün genişlemesi sonucunda kayıtların izlenmesi ve takibine ilişkin idari faaliyetler daha maliyetli ve zor olmaktadır<sup>42</sup>.

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun yürürlüğe girmesi ile sosyal güvenlik sisteminde reform niteliğinde bir süreç başlamıştır. Kamu kurum ve kuruluşları arasındaki bilgi alışverişinin yeterli olmayışı, sosyal güvenlik alanında birden

---

<sup>41</sup> Günay, S., “Türkiye’de kayıt dışı istihdamın analizi-I”, [www.yaklasim.com.tr](http://www.yaklasim.com.tr).

<sup>42</sup> Özşuca, Ş.T. ve Tokgöz G., 2003, “Sosyal koruma yoksunluğu enformel sektör ve küçük işletmeler”, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları No:591, Ankara, s.32.

fazla kurumun bulunması ve bu kurumlar kapsamında bulunan kişilerin hak ve yükümlülüklerinin farklı olması, mevzuatın yeterince anlaşılır olmaması, bilgi işlem altyapısının yetersiz olması, aşırı bürokrasi nedeniyle hizmet alım sürecinin uzaması, kurum içerisinde gelir gider takibinin sağlıklı yapılamaması, bilgilerin tek merkezde toplanamaması, dolayısıyla sosyal yardım ve hizmetlerin sağlıklı yapılamaması daha da önemlisi sosyal güvenlik sisteminin bütün nüfusu koruma altına alamaması sebepleriyle reform sürecine başlanmıştır<sup>43</sup>.

Sosyal güvenlik sistemine yaptıkları katkı bedellerinin yüksek olmasına rağmen sosyal güvenlik sistemi tarafından sağlanan ödeneklerin yetersiz olması ve verilen hizmetlerin kalitesinin düşük olması sebebiyle çalışanlar sosyal güvenlik sistemine katılmayı avantajlı bulmayarak kayıt dışı çalışmayı tercih edebilmektedir<sup>44</sup>.

Türkiye’de kayıt dışılıkla mücadelede önemli görev üstlenen müfettiş ve denetmen sayısının yetersiz olması kaçak işçilikle mücadeleyi olumsuz etkilemektedir. Ayrıca çıkarılan prim ve İPC afları kayıt dışı istihdamla mücadelede cezaların etkinliğini azaltan önemli etkenlerdir.

#### **2.1.3.4 Sosyo kültürel nedenler**

Kayıt dışı istihdamın sosyal nedenlerini oluşturan ahlaki bilinç, mükellef psikolojisi gibi etkenler bireylerin toplumla bütünleşmesini sağlayan önemli faktörlerdendir. Ahlaki yapı sosyal düzenin oluşmasında kurumsal altyapıyı da oluşturmakta, ahlakın bozulması halinde kayıt dışı ekonomik faaliyetler de yaygınlaşmaktadır<sup>45</sup>. Hızlı nüfus artışı ile birlikte köyden kente göç ve şehirleşme olgusu kayıt dışılığın önemli sosyo kültürel etkenlerindendir.

Devletin ekonomik yapılanmasında kayıtlı ekonomideki istihdama ilişkin ağır ücret ve sosyal güvenlik primleri ile vergilendirmesi kayıt dışı istihdamı teşvik etmekte, kayıtlı ekonominin bir kısmı rekabetin zorlaşması sebebiyle ağır faiz ve vergi yükleri karşısında

---

<sup>43</sup> Tuncay ve Ekmekçi, s.87.

<sup>44</sup> Özsuca ve Tokgöz, s.33.

<sup>45</sup> Sugözü, s.46.



kısmen de olsa kayıt dışı istihdama neden olmaktadır<sup>46</sup>. Bununla birlikte bazı çalışanlar sosyal güvenlik sisteminin bir takım boşluklarından yararlanarak çoğunlukla kayıt dışı çalışmayı tercih edebilmekte, çıkarılan borçlanma yasaları veya isteğe bağlı sigorta uygulamaları kayıt dışı çalışmaya zemin hazırlamaktadır<sup>47</sup>.

Kayıt dışı istihdamın nedenleri arasında sayılan mali ve ekonomik nedenler, hukuki nedenler, idari nedenler, sosyal ve psikolojik nedenlerin yanında çalışanların eğitim seviyesinin düşüklüğü ile bilgi eksikliği de kayıt dışı istihdamın nedenleri arasında gösterilebilir. Kayıt dışı istihdamın en yoğun görüldüğü başka bir kesim ücretsiz aile işçileri olarak çalışanlar olup kendi adına ve hesabına çalışanlarla yoksul kesimlerde bu oran çok daha yüksektir<sup>48</sup>. Ülkemize özgü kayıt dışı çalışma nedenlerinden birisi de çalışanların erken yaşlardaki emeklilikleridir. Sosyal güvenlik sisteminde yapılan köklü değişikliklere rağmen bu durum tamamen ortadan kaldırılamamış olup kademeli geçiş nedeniyle reformun olumlu etkileri henüz iş hayatına yansımamıştır<sup>49</sup>. Kayıt dışı istihdam edilen kişiler işsiz kalma korkusuyla bu yolu tercih etmektedir. Uzun süredir iş aramış fakat bulamamış, süreç içinde iş bulma ümidini yitirmiş olan kişiler kendilerinin kayıt dışı olarak istihdam edilmelerine itiraz etmeyerek dolaylı olarak bu durumu kabullenmekte, yaygın işsizlikte emek sahipleri daha az ücret, daha az sosyal güvence ve daha uygunsuz koşullarda çalışmaya razı olmaktadır<sup>50</sup>.

#### **2.1.4 Kayıt Dışı İstihdam Şekilleri**

Sosyal güvenlik açısından niteliği itibariyle yasal olarak çalışma hayatına katılan ve istihdama katılan kişilerin çalışmalarının “gün” veya “kazanç” olarak ilgili kamu kurum ve

---

<sup>46</sup> Aktan, C. C., 2003, Türkiye üretim ve istihdama yönelik ulusal rekabet gücü politikası, TİSK Yayın No:236, TİSK-Güçlü ve Büyük Türk Ekonomisi İçin Üretim ve İstihdam Politikaları Araştırma Yarışması, Mansiyon Ödülü.

<sup>47</sup> Taş, s. 273.

<sup>48</sup> Tuncay ve Ekmekçi, s.87.

<sup>49</sup> <http://www.kit-up.net/web/kayitdisinendenler.html>.

<sup>50</sup> Günay, S., “Türkiye’de kayıt dışı istihdamın analizi-I”, [www.yaklasim.com.tr](http://www.yaklasim.com.tr).

kuruluşlarına bildirilmemesi veya eksik bildirilmesi olarak tanımlanan kayıt dışı istihdam üç şekilde yapılmaktadır<sup>51</sup>.

Bunlar çalışanların Sosyal Güvenlik Kurumuna hiç bildirilmemesi, çalışma gün sayılarının eksik bildirilmesi ve sigorta primine esas kazanç tutarlarının eksik bildirilmesidir.

Çalışanların hiçbir şekilde sosyal güvenlik kurumuna bildirilmemesi ve ilgili sigorta primlerinin ödenmemesi özellikle küçük işletmelerde meydana gelmektedir. Burada her şey tamamen kaçak ve kayıt dışı olarak düşünülmekte olup bu şekilde çalışanlar ve bakmakla yükümlü olduğu aile bireyleri tamamen sosyal güvenlik kapsamı dışında kalmaktadır.

İkinci olarak çalışanlar sosyal güvenlik kurumuna bildirilmekle birlikte çalıştıkları gün sayısında eksik gösterilmekte dolayısıyla primlerin az oranda ödenmesi sağlanmaktadır. Çalışanlar resmi kayıtlarda sigortalı olarak görülmekle birlikte prim ödeme gün sayıları düşük gösterilmekte, kişi tam zamanlı olarak çalışmasına rağmen kısmi zamanlı olarak çalışmış gibi gösterilmektedir. Bu durumda çalışanlar ve çalışanların bakmakla yükümlü olduğu aile bireyleri sosyal güvenlik kısmen faydalanmakta veya hiç yararlanamamaktadır.

Üçüncü olarak ise çalışanların aldıkları ücretler yüksek dahi olsa sigorta primleri asgari ücret üzerinden ödenmektedir. Sosyal güvenlik sisteminde en sık karşılaşılan kayıt dışı istihdam şekli olup bu durumda çalışanlara kısa vadeli geçici iş göremezlik ödenekleri, sürekli iş göremezlik gelirleri düşük ödenmekte, emekliliklerinde daha az aylık bağlanmaktadır.

### **2.1.5 Kayıt Dışı İstihdamın Etkileri**

Kayıt dışılığın birçok olumsuz etkisi bulunmakla birlikte bunlar içinde en önemlileri kayıt dışılığın ülke ekonomisine, rekabete, sosyal güvenlik sistemine, gelir dağılımına, etik değerlere ve örgütlenmeye olan olumsuz etkilerdir<sup>52</sup>.

---

<sup>51</sup> [http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/tr/sosyal\\_sigortalar/kayitdisi\\_istihdam](http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/tr/sosyal_sigortalar/kayitdisi_istihdam).

<sup>52</sup> Tezel, M., 2011, Sigortasız işçinin iş sağlığı ve güvenliği, *Yaklaşım Dergisi*, (222), s.171.

Kayıt dışı istihdam çalışanlar açısından kısa vadede çalışanın ve bakmakla yükümlü oldukları kişilerin sağlık ve çeşitli kısa vadeli riskler açısından sosyal güvencesiz kalmaları ve sağlık yardımlarından yeterince yararlanamamalarına neden olmaktadır. Bu şekilde çalışan işçiler sadece mali yönden olumsuz etkilenmeyip, gelecek kaygısı taşıyan mutsuz ve huzursuz kişiler olmaları neticesinde verimsizlikler ve adaletsizlikler de meydana gelmektedir<sup>53</sup>. Uzun vadede ise kayıt dışı çalışanlar emeklilik haklarından mahrum kalmakta veya geçimlerini sağlayamayacak derecede düşük emeklilik aylığı bağlanmaktadır.

Kayıt dışılığın ülke ekonomisine olan olumsuz etkilerin yanında olumlu etkilerinin de olduğu hususunda görüşler öne sürülmektedir<sup>54</sup>. Kayıt dışılığın olumlu etkisi olduğuna ilişkin bir görüşe göre kayıt dışı ekonomi ile GSMH(Gayrı Safi Milli Hasıla) arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmakta olup kayıt dışılığın arttığı ekonomik düzende GSMH seviyesinin de yükseldiği görülmektedir. Buna etki eden sebeplerden birisi kayıt dışılığın arttığı dönemlerde ücret ödemelerinden vergi kesilmeyeceği için emek talebinin artması ve dolayısıyla istihdamın artması, diğeri ise GSMH'ın tüketim düzeyinden etkilenmesi dolayısıyla tüketimi arttırmasıdır.

### **2.1.5.1 Kayıt dışı istihdamın ülke ekonomisine etkileri**

Kayıt dışı istihdamın en önemli sonuçlarından birisi ülke ekonomisinin bu durumdan olumsuz etkilenmesidir. Devlete ödenmesi gereken fakat ödenmeyen vergi, sigorta ve işsizlik sigortası primleri ödemelerinden devlet yoksun kalmakta, bunun sonucu olarak da devlet gelirlerini artırabilmek için vergi ve prim oranlarını yüksek tutmakta dolayısıyla çeşitli mal ve hizmetler de pahalılaşmaktadır<sup>55</sup>. Nitekim Sosyal Güvenlik Kurumu açıkları hazinece genel bütçeden karşılandığından dolayı genel bütçe açığına neden olarak enflasyonun yükselmesini etkilemektedir<sup>56</sup>.

---

<sup>53</sup> Süzek, S., 2010, İş hukuku, 6. Bası, İstanbul, s. 840.

<sup>54</sup> Sugözü, s.51.

<sup>55</sup> Temir, A., 2008, “Kayıt dışı istihdam önlenbilir mi?”, *Çelik-İş Sendikası Dergisi*, <http://ariftemir.com/Kayitdisi-Istihdam-Onlenebilir-Mi-i147.html>, Aralık, (24).

<sup>56</sup> Tuncay ve Ekmekçi, s.57.

### **2.1.5.2 Kayıt dışı istihdamın rekabete etkileri**

Sigortasız işçi istihdam eden işverenler sigortalı işçi istihdam eden işverenlere karşı haksız rekabet etmektedir<sup>57</sup>. Örneğin bir işletme sahibi müşterilerine sunmuş olduğu hizmet nedeniyle kayıt dışı faaliyette bulunan rakip firmaya göre daha yüksek işletme giderleri ile karşı karşıyadır. İşverenlerden tahsil edilen yüksek oranlı vergiler ve sosyal güvenlik primleri işçilik maliyetlerini arttırıcı etki yaptığından dolayı kayıt içinde olan işverenler de zaman içerisinde kayıt dışılığa doğru eğilim meydana gelebilmektedir<sup>58</sup>. Bu durumda ülke ekonomisi olumsuz olarak etkilenmekte, yüksek prim ödeme yolunu seçen işverenler daha az prim ödeyen veya hiç ödemeyen işverenler karşısında ve uluslararası alanda rekabet gücü azalmakta, istihdamı olumsuz yönde etkilemekte ve işsizliğe neden olmaktadır<sup>59</sup>.

### **2.1.5.3 Kayıt dışılığın sosyal güvenliğe etkileri**

Çalışanlar özel ve meslek hayatları boyunca kazanç veya gelirlerinin azalmasına sebep olan çeşitli olaylarla karşılaşma riski içindedir. Bu risklerden hastalık, kaza, işsizlik ve maluliyet gibi olayların gerçekleşmesi şüpheli olmasına karşın yaşlılık ve ölüm gibi bir kısım olayların gerçekleşmesi kesindir<sup>60</sup>. Bu durumda sosyal risk, gerçekleşmesinin ne zaman olduğunun bilinmemesine rağmen ileride gerçekleşme ihtimali olan veya gerçekleşmesi kesin olan tehlikelerdir. Meydana gelen bu tehlikeler karşısında kişilerin beden ve ruh sağlıklarında veya malvarlıklarında olumsuz etkiler oluşmaktadır. Sosyal güvenlik sosyal riske karşı bir güvence olup insanın başına gelebilecek her tehlikeye karşı güvence sağlayamaz. Sosyal riskler insan hayatıyla doğrudan ilgili olan, meydana geldiğinde muhatabını gelir ve kazanç kaybına uğratmakla birlikte gider arttırıcı etkisi olan sınırlı sayıda tehlikedir. Sosyal risklerin ortak özelliği bireylerin ekonomik güvencesini olumsuz yönde etkilemesidir<sup>61</sup>. Sosyal güvenlik politikaları temel olarak sosyal risklerin bireyler üzerindeki olumsuz etkilerini giderme çabaları sonucunda oluşmaktadır<sup>62</sup>.

---

<sup>57</sup> Süzek, s.840; Yereli ve Karadeniz, s.140; Temir, (24).

<sup>58</sup> Tuncay ve Ekmekçi, s.57.

<sup>59</sup> Tuncay ve Ekmekçi, ss.57-58.

<sup>60</sup> Tuncay ve Ekmekçi, s.7.

<sup>61</sup> Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s.4.

<sup>62</sup> Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s.277.

Herhangi bir sebeple kısmen veya tamamen çalışamaz duruma düşmek suretiyle gelir kaybına uğrayan ve muhtaç duruma düşenlere insan onuruna yakışır şekilde asgari yaşam standartlarını sağlamak için gelir; sosyal güvenlik sağlığını kaybedenlere yönelik de sağlık ve rehabilitasyon hizmetleri sağlamaktadır<sup>63</sup>. Sosyal güvenliğin bu işlevinin yanı sıra işsiz kalan çalışanlara işsiz kaldığı sürece yardım yapma, dar gelirli insanların konut ihtiyacını karşılama yönünde destek olma, aile yardımı yapma işlevleri de bulunmaktadır. Sosyal güvenliğin temel amacı toplumda gelirlerin yeniden dağıtılarak ekonomik eşitsizliklerin bir ölçüde azaltılması ve bu suretle sosyal adaletin sağlanmasıdır<sup>64</sup>.

Sosyal güvenlik sistemimizde sosyal riskleri genel olarak mesleki riskler, fizyolojik riskler ve sosyoekonomik riskler olmak üzere üç kategoride inceleyebiliriz<sup>65</sup>.

Mesleki riskler iş kazaları ve meslek hastalıklarıdır. Mesleki riskler yapılan işle veya meslekle doğrudan ilişkili olan, geçici gelir kaybına neden olabileceği gibi sürekli gelir kaybına da sebep olabilen risklerdir. Bu risklerin tanzimi bütün sosyal güvenlik sistemlerinde kabul edilmektedir.

Fizyolojik riskler kişinin kendi bünyesinde meydana gelen fakat mesleki risklerin haricinde olan risklerdir. Bunlar hastalık, analık, sakatlık, yaşlılık ve ölümdür.

Sosyoekonomik riskler toplum, aile ve işletme hayatında meydana gelebilecek risklerdir. Sosyal güvenlik sistemine son yıllarda dahil olmasına karşın karşılanması gittikçe önem kazanan en önemli sosyoekonomik risk işsizlik sigortasıdır. İşsizlik geçici nitelikte gelir kaybına yol açan bir durum olup çalışma arzusu ve yeteneğine sahip olunmasına rağmen uygun koşullarda iş bulunamaması halini ifade etmektedir. Bunun yanında evlenmek, çocuk sahibi olmak, konut ihtiyacına yönelik konut yardımlarının sağlanması da sosyoekonomik risk olarak kabul edilmektedir<sup>66</sup>.

---

<sup>63</sup> Tuncay ve Ekmekçi, s.4-5.

<sup>64</sup> Tuncay ve Ekmekçi, s.4-5.

<sup>65</sup> Tuncay ve Ekmekçi, s.7; Şakar, M, 2009, Meslek yüksek okulları için iş hukuku ve sosyal güvenlik hukuku, s.136.

<sup>66</sup> Tuncay ve Ekmekçi, s.8-9; Şakar, s.136.

İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nin 22. maddesinde “*Herkes toplumun bir ferdi olarak sosyal güvenlik hakkına sahiptir; sosyal güvenlik bireyin onuru, kişiliğinin geliştirilmesi için kaçınılmaz ekonomik, sosyal ve kültürel hakların tatmin edilmesi temeline dayanır*” şeklinde tanımlandığı üzere sosyal güvenlik hakkı bir insan hakkıdır ve ikinci kuşak haklar grubuna dahil olan, çağdaş anayasalarda temel hak niteliğinde görülen sosyoekonomik haklardandır<sup>67</sup>.

Sosyal güvenlik sistemlerinin varlık nedeni olarak gerçekleştirilen sosyal güvenlik politikaları aynı zamanda politika ve sistemleri de yönlendirici bir işleve sahiptir<sup>68</sup>. Bunun en açık örneği tüm ulusal hukuklar için model alınan Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) 28.06.1952 tarihinde kabul etmiş olduğu 102 sayılı sözleşmedir.

Sosyal korumaya ilişkin ILO'nun yapmış olduğu genel tanımlama bir olayı çerçevesinde sosyal koruma ile birlikte sosyal güvenlik, sosyal sigorta, sosyal güvenlik ağları ve sosyal yardım temel kategoriler olarak yer almaktadır<sup>69</sup>. Sosyal koruma sosyal güvenliği içine alan bir kavram olmakla birlikte yoksullukla mücadeleyi de kapsayan bir kavramdır. Tüm gelişmiş ülkelerde sosyal güvenlik sistemlerinin temelini teşkil etmek üzere kabul edilen ILO'nun 102 sayılı “Sosyal Güvenliğin Asgari Standartları Sözleşmesi”nde 1944 tarihli Filedalfiya Bildirgesindeki öneriler doğrultusunda sayılan dokuz risk hastalık, işsizlik, yaşlılık, iş kazası ve meslek hastalığı, analık, sakatlık, ölüm ve aile yükleridir<sup>70</sup>. ILO'nun 102 sayılı Sözleşmesini kabul eden devletler belirtilen bu risklerden en az üçüne karşı koruma sağlamak zorunda olup kabul edilecek zorunlu riskler arasında işsizlik, yaşlılık, iş kazası ve meslek hastalığı, sakatlık veya ölüm risklerinden herhangi birisinin olması gerekmektedir.

ILO'nun tanımına göre sosyal güvenlik esas olarak sosyal sigorta ve sosyal yardımı kapsamaktadır. Sosyal yardım “normal altı” koşullarda çalışanları korumaya yönelik bir

---

<sup>67</sup> Gemalmaz, S., 2003, İnsan hakları hukukunun genel teorisine giriş, Genişletilmiş ve güncelleştirilmiş 4. bası, İstanbul, s.751; Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s.51; Tuncay ve Ekmekçi, s.44.

<sup>68</sup> Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s.3.

<sup>69</sup> Özşuca ve Tokgöz, s.25.

<sup>70</sup> Tuncay ve Ekmekçi, s.45; Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s.39; Özşuca ve Tokgöz, s.25.

mekanizma olup çalışanların bu yönde herhangi bir katkısının olması gerekmemektedir. Bununla birlikte “normal” koşullar altında çalışanları korumaya yönelik bir araç olan sosyal sigorta kapsamında çalışanların katkıda bulunması esastır<sup>71</sup>. Gelişmekte olan ülkelerde kayıt dışı sektörde çalışanların büyük bir kısmı normalin altında şartlarda çalışmak zorunda kaldığından sosyal sigorta kapsamına alınamamakta, sınırlı düzeyde olan sosyal yardımlardan da yeteri kadar faydalanamamaktadır.

Sosyal güvenlik ağları olarak tanımlanan ve Dünya Bankası tarafından desteklenen telafi önlemleri belirli zamanda belirli hedef kitlelerini korumaya yönelik bir mekanizmadır. Sosyal güvenlik ağları kapsamında kadınlar, çocuklar, gençler, özürllüleri, kırsal kesimde yaşayanlar, azınlıklar gibi hedef gruplarının desteklenmesi amaçlanmakta ve yoksullukla mücadele aracı olarak sosyal fonlar kullanılmaktadır<sup>72</sup>.

Sosyal Güvenlik Kurumu istatistiklerine yansıyan Türkiye’de kayıt dışılık oranı Tablo 2.1’den de anlaşılacağı gibi 2011/Ekim ayı itibariyle yüzde 41.8’dir. Tablodan da görüleceği üzere kayıt dışı istihdamın en sık görüldüğü dönemler hizmet sektörünün daha yoğun faaliyet gösterdiği Haziran-Ağustos dönemlerine ilişkin yaz dönemleridir. Kayıt altına alınmamış olan istihdam oranının yüksek olması iş hayatını olumsuz yönde etkilemekte ve sağlıksız bir işyeri ortamı oluşmasına sebep olarak işgücü piyasasının verimsizliğine neden olmaktadır<sup>73</sup>.

Kayıt dışılığa ilişkin en önemli sorunlardan birisi de bunun neden olduğu Sosyal Güvenlik Kurumunun en önemli gelir kaynaklarından olan prim gelirinin kaybına neden olmasıdır. Kayıt dışı çalışan işçilerin ve kayıt dışı işçi çalıştıran işverenlerin ödemeleri gereken sigorta primlerinin ödenmemesi sebebiyle oluşan Sosyal Güvenlik Kurumu açıkları her yıl hazine tarafından karşılanmaktadır<sup>74</sup>. Sosyal güvenlik sisteminin finansman darboğazında olmasının temel sebepleri kayıt dışı istihdam ve işsizlik olup bu iki önemli soruna köklü

---

<sup>71</sup> Özşuca ve Tokgöz, s.25-26.

<sup>72</sup> Özşuca ve Tokgöz, s.26.

<sup>73</sup> Kayıt Dışı Ekonomiyle Mücadele Stratejisi Eylem Planı 2008-2010, 2009, Gelir İdaresi Başkanlığı Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı, Yayın No: 87, Ankara, s. 34.

<sup>74</sup> Temir, (24) .

çözümler getirilmeden sosyal güvenliğin finansman sorunların sona ermesi mümkün değildir<sup>75</sup>.

Tablo 2.1: Kayıt Dışı İstihdam Oranları

KAYIT DIŞI İSTİHDAM ORANLARI (%)												
YIL/AY	Ocak	Şubat	Mart	Nisan	Mayıs	Haziran	Temmuz	Ağustos	Eylül	Ekim	Kasım	Aralık
DÖNEMLER	I.DÖNEM			II.DÖNEM			III.DÖNEM			IV.DÖNEM		
2002	48,51			53,11			53,73			53,38		
2003	49,86			52,57			54,39			51,58		
2004	50,56			53,83			55,42			52,29		
2005	46,47	46,65	47,33	48,44	49,25	50,01	50,29	49,13	48,75	48,2	48	46,56
2006	45,48	44,47	45,34	46,38	47,7	48,56	48,93	48,93	48,41	47,2	47	45,63
2007	44,99	44,19	44,72	45,46	46,11	47,03	47,44	47,26	46,74	45,5	44	42,14
2008	40,66	41,3	41,96	43,48	43,98	44,89	45,31	45,31	44,63	44,3	44	41,77
2009	40,78	40,8	41,31	42,72	44,58	45,68	46,39	45,71	45,53	44,5	44	43
2010	42,29	41,73	42,06	43,32	43,61	44,78	45,06	44,76	43,97	43,5	43	41,99
2011	40,87	41,01	41,34	42,1	42,7	43,5	43,4	43,6	42,8	41,8	-	-

Kaynak: www.sgk.gov.tr

Çalışanların sosyal güvenliğinin sağlanmaması durumlarında işyerlerinde gerekli tedbirler alınamadığından bu tür işyerlerinde iş kazası ve meslek hastalığı oluşma riski fazlalaşmaktadır. Sosyal güvencesi olmayan çalışanlar sağlık yardımlarından gereği gibi faydalanamadığından dolayı kişiler arasında sağlık problemleri artmakta, zaman içerisinde sağlıksız bir toplum meydana gelmektedir. Bu da devletin sağlık harcamalarını arttırmakta, dolayısıyla devlete ek maliyetler getirmektedir.

<sup>75</sup> Güzel, A.,2005, Türk sosyal güvenlik sisteminde öngörülen reform mevcut sorunlara çözüm mü?, *Çalışma ve Toplum*, (4), s. 73.



Anayasanın 60. maddesinde “Herkes sosyal güvenlik hakkına sahiptir. Devlet bu güvenliği sağlayacak gerekli tedbirleri alır ve teşkilat kurar” denilmek suretiyle sosyal güvenlik hakkının anayasal bir hak olduğu belirtilmiştir. Dolayısıyla kayıt dışı istihdam anayasal bir hak olan sosyal güvenlik hakkına doğrudan bir saldırı olup kayıt dışı olarak çalışan kişiler sosyal güvenlik hakkından mahrum kalmaktadır<sup>76</sup>. Kayıt dışı çalışan işçiye sakatlandığında malüllük aylığı, yaşlandığında emeklilik aylığı, öldüğünde bakmakla yükümlü olduğu kişilere ölüm aylığı, işsiz kaldığında işsizlik ödeneği ödenmeyecek olup; hastalığı halinde geçici iş göremezlik ödeneğinden faydalanamaz ve bakmakla yükümlü olduğu kişiler sağlık yardımından faydalanamaz. Devletin çalışanlara sosyal güvenlik hakkını sağlayamaması durumunda kayıt dışı çalışanlarda ve toplumun diğer kesimlerinde Devlete olan güvenin azalmasına neden olmaktadır<sup>77</sup>.

İşçinin istihdamdaki yeri ve elde ettiği işi koruyabilmesi işçinin toplumsal kimliğinin belirlenmesi ile doğrudan bağlantılıdır. İşçinin istihdam güvencesi, işçinin işini iç ve dış faktörlerden korumasının yanı sıra işverenin iradesinden de korumasıdır<sup>78</sup>.

#### **2.1.5.4 Kayıt dışılığın gelir dağılımına etkileri**

Gelir dağılımı bir ekonomide meydana getirilen gelirin üretim faktörleri arasındaki paylaşımıdır<sup>79</sup>. Kayıt dışılığın artması vatandaşlar arasında gelir dağılımının adaletsizliğine sebep olmaktadır<sup>80</sup>. Gelir dağılımındaki adaletsizlikler mevcut yönetimleri olumsuz şekilde etkilemiş, bazı ülkelerde ayaklanmalara sebep olarak rejimlerin sonunu getirmiştir. Örneğin Fransız İhtilalinin çıkış nedenleri arasında adaletsiz gelir dağılımı gösterilmekte olup gelir dağılımı sürecinde meydana gelen sanayi devrimi sonucunda da sosyal devlet kavramı ortaya çıkmıştır.

---

<sup>76</sup> Temir, (24) .

<sup>77</sup> Günay,S., 2002, “Türkiye’de Kayıt dışı istihdamın analizi-II”, [www.yaklasim.com.tr](http://www.yaklasim.com.tr).

<sup>78</sup> Güzel, A.,2005, İş sözleşmesinin geçerli nedenle feshinde ultima ratio (son çare) ilkesi ve uygulama esasları, A.Can Tuncay’a Armağan, İstanbul, s. 58.

<sup>79</sup> Yereli ve Karadeniz, s.141.

<sup>80</sup> Temir, (24).

Genellikle güçlü ve büyük ölçekli işletmelerde işletme içi özel emeklilik programları uygulanması nedeniyle yapılan harcamalar fiyatlara yansıtılmasına rağmen küçük ölçekli işletmelerde özel emeklilik programlarından mahrum olarak çalışan işçiler diğer işçilere sağlanan avantajların maliyetine katlanmak zorunda kaldığından sosyal güvenlikte eşitlik ilkesi zedelenmektedir<sup>81</sup>.

Kayıt dışı çalışmakta olanlar kısa vadeli sigortalar bakımından analık sigortasından, hastalık sigortasından, iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından; uzun vadeli sigortalar bakımından ise yaşlılık, malullük ve ölüm sigortasından; genel sağlık sigortası kapsamında da sağlık hizmetlerinden yararlanamamaktadır.

İşçiye işten ayrıldığında ödenecek tazminatlar İş Kanununa göre işçinin işyerinde aldığı son ücrete ve hizmet yılına bağlı olduğundan, sigortalının yüksek ücret almasına karşılık düşük ücretten SGK'a bildirilmesi halinde işçinin alacağı tazminat da düşük olacaktır. Bu durum işveren açısından işçiyi kolaylıkla işten çıkarabilmesini sağlayan bir husustur. İşçi ise almış olduğu düşük miktardaki tazminat ile kısa bir süre geçinebilmekte, iş bulamadığı takdirde mali açıdan zor duruma düşebilmektedir.

### **2.1.5.5 Kayıt dışılığın etik değerlere etkileri**

Kayıt dışılık toplumdaki etik değerleri zayıflatması nedeniyle toplumda onarılması zor sonuçlar meydana gelmektedir. Kayıt dışılık çalışanların haksız kazanç sağlamalarını sağlayarak, emek harcamadan lüks bir yaşam sürdürmeye yönlendirmekte bunun sonucu olarak da toplumun yozlaşmasına zemin hazırlanmaktadır.

Psikolojik ve fizyolojik olarak çalışma hayatına hazır olmayan ve kayıt dışı olarak istihdam edilen çocuklar ahlaki ve psikolojik olarak olumsuz yönde etkilemekte, bu şekilde çalışan çocuklar içe kapanık, çevresiyle uyumsuz, hırçın ve özgüvensiz bir kişiliğe sahip olmaktadır.

---

<sup>81</sup> Tuncay ve Ekmekçi, s.57.

### 2.1.5.6 Kayıt dışılığın örgütlenmeye etkileri

İşçilerin örgütlenmelerinin birinci koşulu kayıt dışı çalışmıyor olmalarıdır. Örgütlü toplum olmanın önündeki en büyük engellerden birisi kayıt dışı istihdamdır<sup>82</sup>. Kayıt dışı işçi çalıştırılan işyerlerinde sendikal örgütlenme zorlaşmakta, kayıt dışı istihdamın artması ile birlikte sendikal işçi sayısı azalmaktadır. Bunun sonucu olarak ta gerçek ücretler azalarak, örgütsüz ve dağınık bir toplum yapısı meydana gelmektedir. İşçiler çalışma hayatına ilişkin ilgili mevzuat ve sahip oldukları haklar konusunda bilgisiz kalarak toplu pazarlık, sendika üyeliği ve grev haklarından da mahrum kalmaktadır<sup>83</sup>.

### 2.1.6 Kayıt Dışı İstihdamın Başlıca Özneleri

Kayıt dışı istihdamın en önemli kaynaklarını kadınlar, çocuklar ve yabancı kökenli göçmen işçiler oluşturmakla<sup>84</sup> birlikte emekli olup da tekrar çalışma hayatına dönen kişiler, malüllük aylığı alanlar, dul ve yetim aylığı alanlar ile kısmi süreli çalışanlar kayıt dışı istihdamın önemli bir kaynağını oluşturmaktadır<sup>85</sup>.

#### 2.1.6.1 Kadınların kayıt dışı istihdamı

İstihdamın süreklilik göstermemesi kayıt dışı istihdamın en önemli özelliklerinden birisidir. Kadınların çoğunlukla yarı zamanlı işlerde istihdam edilmeleri kayıt dışı istihdamın çoğunlukla kadınlardan oluştuğunu göstermektedir<sup>86</sup>. TÜİK verilerine göre 2009 yılına ilişkin istatistiklerde özel sektörde ücretli olarak çalışan kadınlardan tam süreli çalışanların yüzde 32.4'ü SGK'a kayıtlı değilken, kısmi süreli çalışanlarda kayıt dışı çalışma oranı yüzde 79'a yükselmektedir<sup>87</sup>. Erkek çalışanların ise tam süreli çalışanlardan yüzde 28.6'sı SGK'a kayıtlı değilken kısmi süreli çalışan erkeklerin yüzde 73.6'sı kayıt dışı çalışmaktadır. Erkek çalışanların ve kadın çalışanların kayıt dışı çalışma oranı karşılaştırıldığında Şekil

---

<sup>82</sup> Temir, (24) .

<sup>83</sup> Yereli ve Karadeniz, s.140.

<sup>84</sup> Lordoğlu, K., "Enformel istihdam ve Türkiye kaynakları", <http://www.iudergi.com/tr/index.php>.

<sup>85</sup> Yereli ve Karadeniz, s.64; Günay, S., "Türkiye'de kayıt dışı istihdamın analizi-II",

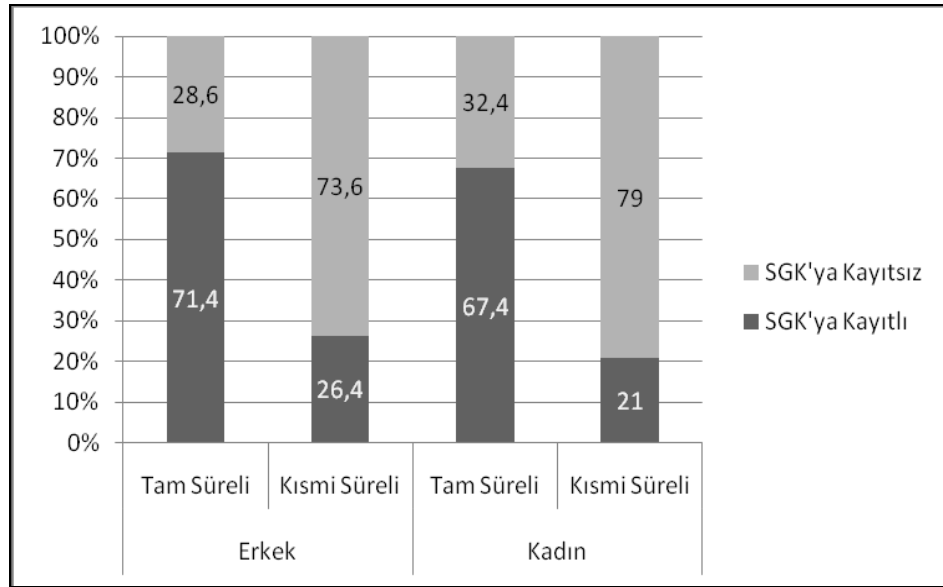
[www.yaklasim.com.tr](http://www.yaklasim.com.tr).

<sup>86</sup> Lordoğlu, <http://www.iudergi.com/tr/index.php>.

<sup>87</sup> Karadeniz, O., 2011, Türkiye'de atipik çalışan kadınlar ve yaygın sosyal güvensizlik, *Çalışma ve Toplum*, (2), s. 101.

2.1’de yer aldığı gibi kadınların kayıt dışı çalıştırılma oranının erkek çalışanlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir<sup>88</sup>

Şekil: 2.1 : Özel Sektörde Ücretli ve Maaşlı Tam ve Kısmi Süreli Çalışanların Cinsiyete Göre SGK’ya Kayıtlılık Durumları, % (2009)



Kaynak: Karadeniz, O., Türkiye’de Atipik Çalışan Kadınlar ve Yaygın Sosyal Güvensizlik, Çalışma ve Toplum, s.101

Zaman ve işyeri açısından esnetilmiş çalışma şekli atipik çalışma olarak tanımlanabilir. Alışılmış, düzenli, güvenceli, sürekli istihdam dışında kalan düzensiz çalışmayı, gelir düzensizliğini, kısmi süreli istihdamı içine alan istihdam şekli atipik çalışma olarak tanımlanmaktadır<sup>89</sup>. Kadınlar daha çok zaman ve işyeri açısından esnetilmiş çalışma şekli olan atipik çalışma şeklinde istihdam edilmekte olup<sup>90</sup> çalışma saatlerine göre değerlendirme yapıldığında tam zamanlı çalışmada erkek çalışan sayısının kadın çalışan sayısından fazla, kısmi zamanlı çalışmada ise kadın çalışan sayısının erkek çalışan sayısından fazla olduğu görülmektedir<sup>91</sup>.

<sup>88</sup> Karadeniz, Türkiye’de atipik çalışan kadınlar ve yaygın sosyal güvensizlik, s.101; Yereli ve Karadeniz, s.54.

<sup>89</sup> Karadeniz, Türkiye’de atipik çalışan kadınlar ve yaygın sosyal güvensizlik, s.84.

<sup>90</sup> Karadeniz, Türkiye’de atipik çalışan kadınlar ve yaygın sosyal güvensizlik, s.83.

<sup>91</sup> Lordoğlu, <http://www.iudergi.com/tr/index.php>.

Atipik çalışma şekillerinden olan kısmi süreli çalışma, geçici çalışma, yevmiyeli çalışma, kendi hesabına çalışma, evde çalışma veya ücretsiz aile çalışması gibi çalışmalar güvenceli, tam süreli ve ücretli çalışma dışında kalan çalışma şekillerindedir. Ülkemizde atipik çalışanlar büyük ölçüde sosyal güvence dışında tutulan çalışanlardır. Kadınların büyük çoğunluğunun da atipik çalışma tipini tercih etmeleri sebebiyle istihdamları kayıt dışı olabilmektedir. Kadınların kayıt dışı istihdama yönelik işleri tercih etmelerinin sebebi bu tür işlerin kadınların asıl işleri olarak kabul etmeleri ve ev işleri ile çocuk bakımını birlikte yürütmek istemeleri olup yarı zamanlı işlerin tamamının kayıt dışı olduğunu söylemek de doğru bir yaklaşım değildir<sup>92</sup>. Bununla birlikte işverenlerin kadın çalışanları istihdam etmelerindeki artışın sebebi ise kadın çalışanların daha kolay işten çıkarılabilen, düşük maliyetli çalıştırılabilen esnek işgücü olarak kabul edilmelerinden kaynaklanmaktadır<sup>93</sup>. En yaygın görülen esnek işgücü çeşitleri ise kısmi çalışma, çağrı üzerine çalışma, esnek vardiya sistemi, evde çalışma, geçici çalışma, eve iş verme, iş paylaşımı, işin taşeronu verilmesi durumlarıdır<sup>94</sup>.

Kadın çalışanların kayıt dışı çalışmalarının başka bir nedeni ise kadınların özellikle sağlık yönünden sosyal güvencesinin eşi, çocuğu veya ana babasından sağlanıyor olmasıdır<sup>95</sup>. Bu şekilde sağlık güvencesine sahip olan bazı kadın işçiler daha yüksek ücret alabilmek için kayıt dışı çalışmaya razı olmaktadır.

6111 sayılı Kanunun 30. maddesi ile 5510 sayılı Kanunun 41. maddesine eklenen (i) bendi gereğince kısmi süreli çalışanlara eksik günlerini isteğe bağlı olarak borçlanabilme imkânı getirilmiştir. İşverenlerin sigortalılara ilişkin daha az prim ödemek istemesi ve vergi ödemekten kaçınmaları nedeniyle çalışanlar ve özellikle kadın çalışanlar kısmi süreli çalışmaya zorlanabilmektedir. Bununla birlikte yapılan bu düzenlemeler işverenlerin tam

---

<sup>92</sup> Lordoğlu, <http://www.iudergi.com/tr/index.php>.

<sup>93</sup> Karadeniz, Türkiye’de atipik çalışan kadınlar ve yaygın sosyal güvensizlik, s.89.

<sup>94</sup> Çelenk, H., (2011), Esnek çalışmanın iş gücü maliyetlerine ve rekabet gücüne etkisi ve tekstil sektöründe uygulanması, *Yüksek Lisans Tezi*, ÇASGEM Yayınları, Ankara, s.31.

<sup>95</sup> Yereli ve Karadeniz, s.75.

sürelî çalışanlarını SGK’ a kısmî sürelî çalışan olarak bildirimini teşvik ederek işçilerin kayıt dışı çalıştırılma olasılığını arttırabilmektedir<sup>96</sup>.

### **2.1.6.2 Çocukların kayıt dışı istihdamı**

ILO’ a göre 18 yaşın altında ekonomik faaliyetlerde bulunanlar “çocuk işçi” olarak tanımlanmaktadır. Türkiye’ nin de taraf olduğu ILO’ nun 138 sayılı “İstihdama Kabulde Asgari Yaş” a ilişkin Sözleşmenin 2. maddesinin birinci fıkrasına göre sözleşmeyi onaylayan üye ülkelerin onay belgesine ekleyeceği bir açıklamayla kendi ülkesinde ve kendi ülkesinde kayıtlı bulunan ulaşım araçlarından istihdama ve çalışmaya kabul için asgari yaş sınırını belirleyebileceği belirtilmiştir. Bu sözleşmeye göre 4. ve 8. maddeler istisna olmak üzere hiç kimse belirlenen yaşın altında herhangi bir meslekte istihdam edilemeyeceği ve çalışmaya kabul edilemeyecektir. İlgili sözleşmede belirlenen asgari yaş sınırının zorunlu eğitim yaşının bittiği yaşın altında ve her halükarda 15 yaşın altında olamayacağı belirtilmiştir.

Türk Medeni Kanununa göre 18 yaşını doldurmamış herkes çocuk sayılmakta olup çocukların çalışma yaşına ilişkin esaslar ise Umumi Hıfzısıhha Kanunu ile İş Kanununda düzenlenmiştir. 1593 sayılı Hıfzısıhha Kanununda 12 yaşından küçük çocukların çalıştırılmayacağı hüküm altına alınırken 4857 sayılı İş Kanunu 71. maddesinde ise bu yaş 15 olarak belirlenmiştir. İş Kanunu 71. maddesinde genel olarak on beş yaşını doldurmamış çocukların çalışmalarına kısıtlama getirilerek on dört yaşını doldurmuş ve ilköğretimi tamamlamış çocukların bedensel, zihinsel ve ahlaki gelişmelerine, eğitime devam eden çocukların okulların devamına engel olmayacak şekilde hafif işlerde çalıştırılmasına imkan tanınmıştır. Bununla birlikte İş Kanunu 72. maddeye göre maden ocakları, kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yer altında ve su altında yapılacak işlerde 18 yaşını doldurmamış erkek çocuklarının ve her yaştaki kadınların çalışmaları yasaklanmış, bu hükme aykırı davranan işverenler için idari para cezası uygulanması öngörülmüştür.

---

<sup>96</sup> Karadeniz, Türkiye’ de atipik çalışan kadınlar ve yaygın sosyal güvensizlik, s.100.

Kayıt dışı istihdamın önemli kaynakları işgücü piyasasının çeşitli nedenlerle çocuk işgücünden yararlanma talebiyle birlikte çocukların aile gelirlerine katkıda bulunma istekleri sonucu çocukların kayıt dışı olarak işgücü piyasasına katılmasıdır. Bu şekilde çalışmak zorunda kalan çocuklar eğitimlerine devam edemediklerinden dolayı gelecekte çalışacakları işler de vasıfsız nitelikte ve düşük ücretli işler olmakta<sup>97</sup>, bu yönüyle çalışma hayatları boyunca kayıt dışı istihdamın sürekli bir parçasını oluşturmaktadırlar. Nitekim çalışma hayatına atılan çocukların büyük bir kısmı eğitim hayatını terk eden çocuklardan oluşmaktadır. Çocuk işçi çalıştıran işverenler ise çalışan çocukları ucuz iş gücü olarak görmekte daha düşük ücret vererek ve sigortasız çalıştırmak suretiyle işgücü maliyetlerini düşürmektedir.

4306 sayılı Kanun ile zorunlu ilköğretim sekiz yıla çıkarılmış ve çıraklığa başlama yaşı 14'e yükseltilmiş olup çocuk işçiler daha çok Borçlar Kanunu'na tabi çıraklık sözleşmesi yapılarak küçük sanayi sitelerinde kayıt dışı çalıştırılmaktadır<sup>98</sup>. Bu şekilde çalışan çocuklar İş Kanununun koruyucu hükümlerinden yararlanamamakta ve sosyal güvenceden yoksun olmaktadır.

5510 sayılı Kanunun 6. maddesinin (f) fıkrası gereğince resmi meslek ve sanat okulları ile yetkili resmi makamların izniyle kurulan meslek veya sanat okullarında ve yüksek okullarda fiilen normal eğitim süreleri içinde yapılan tatbiki mahiyetteki üretim işinde çalışan öğrenciler sigortalı olarak sayılmamakta ve bu şekilde çalışan öğrenciler kısa vadeli sigortalı kollarına tabi olarak kısmen sosyal güvenlik kapsamına alınmaktadır.

### **2.1.6.3 Yabancı çalışanların kayıt dışı istihdamı**

Göçmen işçilerin çalışma esaslarını düzenleyen ILO'nun 1949 tarihli 97 sayılı ve 1975 tarihli 143 sayılı sözleşmeleri bulunmaktadır. ILO'nun 143 sayılı sözleşmesinde göçmen işçilerin durumu "Ulusal, uluslararası, anlaşmalar veya ulusal hukuki düzenlemeler dışındaki koşullarda istihdam edilenler, ikamet edenler veya yolculuk edenlerin durumu" olarak tanımlanmaktadır.

---

<sup>97</sup> Lordoğlu, <http://www.iudergi.com/tr/index.php>.

<sup>98</sup> Yereli ve Karadeniz, s.80.

Kanuni yollardan ülkeye girmiş olsa dahi Türkiye’de bulunup da mevcut mevzuat gereğince oturma ve çalışma izni bulunmadan, herhangi bir hizmet akdine tabi olmaksızın kayıtlı veya kayıt dışı sektörde çalışma imkânı bularak iş gören yabancılar kaçak işçi konumundadır<sup>99</sup>. Kayıt dışı çalışma alanları genellikle sanayi, ticaret ve hizmet sektörlerinde bulunmakta olup bu sektörlerde çalışan yabancılar sosyal güvence bakımından herhangi bir kuruma bildirilmeden çalıştırılmaktadır. Yabancıların ülke içinde işgücü piyasasına katılmasının en yaygın yolu kayıt dışı faaliyet gösteren işletmelerde çalışma yoluyla olabileceği gibi çalışılan işyerinin kayıtlı işletme olmasına rağmen kayıt dışı çalışma şeklinde de olabilmektedir. Bu şekilde yürütülen çalışma şekli herhangi bir belge gerektirmemesi sebebiyle kayıt dışı istihdam kendiliğinden gerçekleşmektedir.

Kayıt dışı istihdamda yabancı kaçak işçiler asgari ücret düzeyinin altında, sağlıksız ortamlarda, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerinden uzak biçimde istihdam edilmekte; ülkeye giriş izni, çalışma ve ikamet izni gibi kanuni durumlar karşısında kaçak sayıldıkları için çalıştıklarını resmi makamlara şikâyet yoluyla bildirememektedirler.

Teorik olarak kaçak işçiliğin tam istihdamın olduğu ekonomik düzende oluşması beklenirken Türkiye’de işsizlik sorunu ve yabancı kaçak işçilik sorunu aynı anda yaşanmaktadır<sup>100</sup>. Bunun en önemli nedeni yabancı kaçak çalışan işçilere uluslararası para birimleri cinsinden yapılan ödemelerin Türkiye’de asgari ücretten daha düşük olmasıdır. Yabancı kaçak çalışan işçiler bu ücrete razı olmakta ve kayıt dışılığın artmasına neden olmaktadır.

Yabancıların Türkiye’de ikametleri ve seyahatleri 5683 sayılı Kanunda düzenlenmiş olup yabancıların ikamet ve seyahatlerine ilişkin olarak 24.10.2011 tarihli ve 28094 sayılı R.G.’de yayımlanan 10.10.2011 tarihli ve 2011/2306 sayılı Bakanlar Kurulu Kararnamesi ile yeni bir düzenlemeye gidilmiştir. Bu düzenleme ile 5683 sayılı Kanununun 3. maddesinin birinci fıkrasında değişiklik yapılarak 01.02.2012 tarihinden itibaren vize muafiyeti olan veya vizede belirtilen kalış süresi yeterli olan yabancıların Türkiye’den çıkış yaptığı tarihten

---

<sup>99</sup> Yereli ve Karadeniz, s.64.

<sup>100</sup> Yereli ve Karadeniz, ss.64-67.



itibaren 90 gün süreyle Türkiye'ye giriş yapamayacağı kararlaştırılmıştır. Yapılan bu düzenleme sadece belirli ülke vatandaşlarına yönelik olmayıp genel bir düzenlemedir<sup>101</sup>. Ülkemizde daha çok ev hizmetlerinde, hasta ve çocuk bakımında kaçak yabancı çalıştırıldığı bilinen bir gerçektir. Bunun önlenmesi için evlerinde ve işyerlerinde yabancı uyruklu işçi çalıştırmak isteyen kişiler yabancının kendi ülkesindeki TC Konsoloslukuna yapacağı başvuruyu müteakip ÇSGB'a yabancı çalıştırmak üzere çalışma izni talebinde bulunması gerekir. Yapılan müracaatlar neticesinde çalışma izin talebi uygun görülen yabancıya başvuran işverenin yanında çalışması için gerekli çalışma izni verilecek olup yabancı uyruklular ancak bu izin ile ülkeye gelerek çalışabilecektir. Verilen çalışma izinleri ilk seferde 1 yıllık verilmekte, işverenin talebi halinde önce 2 yıl daha sonra 3'er yıl olarak uzatılabilmektedir.

#### **2.1.6.4 Emekliler, malüller ile dul ve yetim aylığı alanların kayıt dışı istihdamı**

Kayıt dışında çalışan önemli bir grup malüller, emekliler ile dul ve yetim aylığı alanlardan oluşmaktadır. Bu grupta çalışanların sağlık güvencesi bulunduğu ve devamlı bir gelirleri olduğu için kayıt dışında çalıştırılmaları daha kolay olmaktadır. Emekli maaşlarının düşük olması sebebiyle emekli olmuş ancak halen çalışma gücüne sahip olan kişiler bu tür çalışma yöntemini tercih edebilmektedir<sup>102</sup>. Öte yandan emeklilerin sahip oldukları iş deneyimleri emekli olduktan sonra istihdamlarında önemli etken olup genç ve dinamik emeklilerin sosyal güvencelerinin de olması sebebiyle kayıt dışı istihdam için cazip bir kesimdir<sup>103</sup>. 506 sayılı Kanunda yaşlılık aylığı almakta olan sigortalılara tanınan SGDP ödeyerek çalışma imkanı 5510 sayılı Kanunun 30. maddesi ile ortadan kaldırılmış ve ilgili kanun hükmünün üçüncü fıkrasında göre yaşlılık aylığı almakta iken yabancı bir ülke mevzuatı kapsamı da dahil olmak üzere yeniden çalışmaya başlayanların yaşlılık aylıklarının kesileceği belirtilmektedir<sup>104</sup>. Bununla birlikte geçici 14. madde gereği 5510 sayılı Kanun yürürlüğe girmeden önce sigortalı olup da kanunla kurulu sosyal güvenlik kurumlarından emeklilik

---

<sup>101</sup> Kurt, R., Kaçak yabancı çalıştırmanın cezası, <http://www.dunya.com/kacak-yabanci-calistirma>.

<sup>102</sup> Günay, S., "Türkiye'de kayıt dışı istihdamın analizi-II", [www.yaklasim.com.tr](http://www.yaklasim.com.tr).

<sup>103</sup> Yereli ve Karadeniz, s.75.

<sup>104</sup> Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s.231; Aslanköylü, R, 5510 sayılı kanuna ve yürürlükten kaldırılan sosyal güvenlik kanunlarına göre yaşlılık aylığı alanların sosyal güvenlik destek primi ödeyerek çalışabilmeleri, 2011, Prof. Dr. Sarper Süzek'e armağan, s.2411.

veya malüllük aylığı almakta iken çalışmaya başlayan sigortalılar aylıklarının kesilmesini istemiyorlarsa SGDP adı altında prim ödemek üzere tercih yapmak durumundadır. Emekli aylığı almakta iken çalışmaya başlayanlar SGDP kesintisi yapılması ve emekli aylıklarının ödenmesine devam edilmesini talep etmezlerse aylıkları kesilir ve tüm sigorta kollarına tabi prim öderler<sup>105</sup>. Emek piyasasında yaşanan haksız rekabeti engellemek ve daha adil bir sistem kurmak amacıyla uygulanan ancak bu primi ödeyen sigortalıların sadece iş kazası ve meslek hastalığı sigorta kollarından yararlandırılması nedeniyle külfet-nimet dengesine uygun düşmeyen<sup>106</sup> SGDP'e ilişkin olarak bu kesintiyi ödemek istemeyen, bununla birlikte aylıklarının kesilmesine de razı olmayan emekliler kayıt dışı çalışmayı tercih etmektedir.

Eşinden, çocuğundan veya anne babasından dul ve yetim aylığı alanlar ise aylıklarının kesilmemesi için sigortasız çalışmayı tercih etmekte ve zaten var olan sağlık güvencesinden faydalandıklarından dolayı kayıt dışı çalışmak suretiyle kayıt dışılığın artmasına neden olmaktadır.

#### **2.1.6.5 Kısmi süreli çalışanların kayıt dışı istihdam**

İş hayatında rekabetin artması nedeniyle maliyetleri en aza indirmek için işletmelerini küçültme yoluna giden çoğu işveren genelde günlük sekiz saat, haftada kırk beş saat olan tam süreli çalışan yerine kısmi süreli çalışan istihdam etmektedir. Bu şekilde çalışan işçilerin ekonomik ve sosyal haklarında kısıntılar meydana gelmekte, birçok işyerinde de kısmi süreli çalışma yöntemi ile kayıt dışı istihdam yaygınlaştırılmaktadır. Kısmi süreli çalışan kesim genelde kadınlardan, öğrencilerden ve emeklilerden oluşmaktadır. Çalışma süresinde esneklik uygulamaları üretime ilişkin katma değer artırılması amacıyla olmayıp daha ziyade maliyetleri düşürmek için yapılmaktadır<sup>107</sup>. Bu uygulamalar neticesinde sosyal güvenceden yoksun çalışan kesim oluşturulmaktadır.

---

<sup>105</sup> Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s.542.

<sup>106</sup> Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s.232.

<sup>107</sup> Yereli ve Karadeniz, s.109; Bkz. Erdut, Z., 1999, Esneklik çalışma hayatında esneklik semineri, İstanbul, TİSK Yayın No:195, s.210.

Kayıt dışılığın artmasının bir sebebi de katı iş ilişkilerinde uygulanan katı hukuk kurallarının uygulanması sebebiyle esnek çalışma yöntemlerinin tıkanmasıdır<sup>108</sup>. Esneklik işletmeci açısından düşünüldüğünde işletmesinde mal ve hizmetin verimli ve kaliteli olarak üretilebilmesi için, bununla birlikte maliyetin de en aşağı seviyede olabilmesi ve karlılığın artırılması için uygulanan çalışma sistemidir<sup>109</sup>. Yine işletmeci açısından düşünüldüğünde iş hukuku koruyucu ve düzenleyici özelliği sahiptir ve bu özelliği nedeniyle maliyet artışına neden olmakta, bu nedenle de engel olarak kabul edilerek mümkün olduğunca kuralsızlaştırılması gerekmektedir. İş hukuku açısından olumsuz durumun önüne geçilebilmesi için esnekleşmeye konu olan alanların ülke şartlarına uygun olması ve esnekleşme sınırının da işçiyi koruyucu nitelikte olması gerekmektedir. Nitekim AB Komisyonu tarafından Kasım 2006’da yayımlanan “21. Yüzyılın Zorluklarına Karşı İş Hukukunun Modernleştirilmesi” başlığını taşıyan “Yeşil Belge”de istihdamın geliştirilmesi için işgücü piyasalarının esnek hale getirilmesi gerektiği belirtilerek esneklik ile güvence arasında denge kurulmasını öngören “güvenceli esneklik” kavramına yer verilmiştir. Esnek çalışma türü olan kısmi süreli çalışma ile işsizlik oranının azalması arasında korelasyon olduğu gözlenmektedir<sup>110</sup>. Kısmi süreli çalışmanın istihdam üzerinde olumlu etkisi işsizliğin azalmasını sağlamaktadır. 4857 sayılı İş Kanunu 13. ve 14. maddeleri kısmi süreli çalışmaya ilişkin düzenlemelerdir.

Esneklik aracı olarak kabul edilen başka bir çalışma şekli geçici iş ilişkidir. Genelde işsizlik oranının yüksek olduğu ülkelerde daha sık görülen mesleki anlamda geçici iş ilişkisi ile istihdam arttırılmakta, işin büyüklüğüne göre iş gücü oluşturulmasında esneklik kazanılmaktadır<sup>111</sup>. İşverenler açısından cazip görülen bu unsurlar çalışma hayatının dışında kalan uzun süreli işsizler, kadınlar ve emekliler için iş imkanı oluşturulmasında rol oynamaktadır.

---

<sup>108</sup> Süzek, s.841.

<sup>109</sup> Ulucan, D., 2005, Esneklik ihtiyacı ve iş hukukunun işçiyi koruma işlevi, A.Can Tuncay’a Armağan, İstanbul, s.203.

<sup>110</sup> Süzek, s.842.

<sup>111</sup> Alpagut, G., 2005, Mesleki anlamda geçici iş ilişkisi: sınırlamadan teşviğe, A.Can Tuncay’a Armağan, İstanbul,ss.266-267.

İşsizlik sigortası uygulaması 4447 sayılı İş Kanunu ile 01.06.2000 tarihi itibariyle çalışma hayatına girmiş ve işsizlik ödenekleri ilk defa 2002 Şubat ayı itibariyle ödenmeye başlamıştır. İşsizlik ödeneğinden faydalanabilmeleri için iş sözleşmesinin kanunda belirtilen nedenlerden birisi ile sona ermiş olması ve ödeneği alanın iradesi dışında işsiz kalmış olması gerekmektedir<sup>112</sup>. Bununla birlikte işsizlik ödeneklerinin kesilmesini istemeyen bazı işsizlik ödeneği almakta olan çalışanların kayıt dışı çalışmakta olduğu tespit edilmiştir<sup>113</sup>.

13.02.2011 tarihli ve 6111 sayılı Kanunla 5510 sayılı Kanuna eklenen “Bazı Kısmi Süreli Çalışanların Sigortalılıkları” başlığı altındaki ek-6 md hükmü gereğince ticari taksi, dolmuş vb. nitelikteki şehir içi toplu taşıma aracı işyerleri ile Kültür ve Turizm Bakanlığınca belirlenecek alanlarda kısmi süreli iş sözleşmesiyle bir veya birden fazla kişi tarafından çalıştırılan ve çalıştıkları kişi yanında ay içerisinde çalışma saati süresine göre hesaplanan çalışma gün sayısı 10 günden az olan kişilerin sigortalılıkları bu madde kapsamında çalışanların kendileri tarafından 30 gün üzerinden prim ödemeleri suretiyle sağlanacağı öngörülmektedir. Bu madde kapsamında sigorta hak ve yükümlülükleri kendilerince veya kendilerini çalıştıranlar tarafından veya çalışanların üye oldukları meslek odası, birlik vb. kuruluşlarca bildirim Kuruma yapıldığı tarihten itibaren başlayarak çalışma durumlarının son bulmasından itibaren sona ereceği hükme bağlanmıştır.

5510 sayılı Kanunun ek-6 kapsamındaki sigortalılar hakkında malüllük, yaşlılık ve ölüm sigortaları ile genel sağlık sigortası ve talepleri halinde işsizlik sigortası hükümleri uygulanacaktır. Bu kapsamdaki sigortalılar SPEK alt sınır ve üst sınır arasındaki kendilerince belirlenecek günlük kazancın otuz katının yüzde 32.5 oranında prim ödemektedir. Bu prim oranının yüzde 20’si malüllük, yaşlılık ve ölüm; yüzde 12.5’si genel sağlık sigortası primidir. Bu sigortalıların işsizlik sigorta primini ödemeleri ise tercihlerine bırakılmıştır. 5510 sayılı Kanunun ek-6 kapsamında ödenen primler 4/I(a) kapsamında sigortalı hizmeti olarak değerlendirilirken ticari taksi, dolmuş vb. nitelikteki şehir içi toplu taşıma işleten kişilerin 4/I(b) kapsamında vergi mükellefiyetlerinin olması halinde bu kişiler 4/I(b) kapsamında sigortalı olacaktır.

---

<sup>112</sup> Tuncay ve Ekmekçi , s.472; Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s.641.

<sup>113</sup> Yereli, A.B. ve Karadeniz, O., 2004, Kayıt dışı istihdam, İstanbul, s.77.

## **2.2 KAYIT DIŞI İSTİHDAM İLE MÜCADELE ÇALIŞMALARINI**

### **2.2.1 Kayıt Dışı İstihdam İle M¼cadelede Kurumsal Faaliyetler**

İŞsizliğin ve kayıt dışı istihdamın neden olduğu olumsuz etkileri azaltmak i¼in yapılacak en temel faaliyet yatırım ve ¼retime d¼n¼k, yeni istihdam alanları oluşturan ekonomi politikaları y¼r¼tmektir<sup>114</sup>. Bu bağlamda istihdam ¼zerindeki vergi y¼klerinin ve sigorta primlerinin azaltılması kayıt dışılığı ¼nleyici ¼nemli tedbirlerdir.

Kayıt dışı istihdamın ¼nlenmesine y¼nelik olarak yapılan ¼alıŐmaların temelinde sosyal g¼venliĐin ¼neminin t¼m topluma benimsetilmesi, sosyal g¼venlik sisteminin sunmakta olduğu hizmetlerin ŐeffaflıĐının sağlanarak bu hizmetlere kolayca eriŐilebilirliĐinin sağlanması yer almaktadır. ¼alıŐanların ve işverenlerin sosyal g¼venlik sistemine ¼demekte oldukları katkı bedellerinin sosyal g¼venlik haklarının sağlanması hususundaki ¼nemi bilgilendirme faaliyetleri kapsamında a¼ıklayıcı broŐ¼rlar ve tanıtım kampanyaları ile t¼m topluma anlatılması gerekmektedir.

Kayıt dışılıkla m¼cadelede ekonomik dengelerin sağlanması suretiyle toplumsal duyarlılık oluŐturularak, yabancı ka¼ak işçinin ¼alıŐtırılması ve kayıt dışı istihdamın ¼nlenmesi amacıyla planlı, sistemli, etkin, s¼rekli ve toplumdan her kesimin katıldığı ¼alıŐmaların yapılması zorunludur. Bunun i¼in yapılacak en ¼nemli adım kayıt dışılığın sebeplerinin iyi tespit edilerek doğru tahlil edilmesi olmakla birlikte kayıt dışılığın ¼nlenmesi amacıyla toplumsal birlikteliğin sağlanması ve bu y¼nde siyasi iradenin etkili yasal d¼zenlemeleri sağlaması zorunludur. Nitekim kayıt dışı istihdamla m¼cadele kavramı 04.10.2006 tarihli ve 26309 sayılı R.G.’de yayımlanan 2006/28 sayılı Başbakanlık Genelgesi’nde d¼zenlenmiŐ ve bu genelgede kayıt dışı istihdamın ¼lke ekonomisi ile sosyal hayatı olumsuz etkilediği belirtilerek bu y¼nde yapılacak ¼alıŐmaların halkla, kamu y¼netimiyle ve sosyal tarafların birlikteliği ile etkin bi¼imde y¼r¼t¼lebileceĐi ¼nemle vurgulanmıŐtır.

2008-2009 yılları h¼k¼metimiz tarafından “Kayıt Dışı İstihdamla M¼cadele” yılı ilan edilerek Maliye Bakanlığı Gelir İdaresi Başkanlığı koordinasyonunda t¼m Bakanlıkların ve

---

<sup>114</sup> S¼zek, s.840.

Kurumların ilgili birimleri ile yapılan toplantılar sonucunda “Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele Stratejisi” belirlenerek Bakanlar Kuruluna sunulmuş ve kamuoyu ile paylaşımı sağlanmıştır<sup>115</sup>. Belirlenen strateji kapsamında SGK’nin kayıt dışı istihdamın önlenmesine ilişkin önemli çalışmaları bulunmaktadır.

2008 yılı Ekim ayı başında yürürlüğe giren 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda kayıt dışı istihdama ilişkin önemli hükümler getirilmiştir. SGK tarafından kayıt dışı istihdama ilişkin yapılan denetimlerde kayıt dışı istihdama ilişkin caydırıcılığın sağlanması amacıyla ilgili kanunun 102. maddesinde uygulanacak İPC’leri düzenlenmiştir. 5510 sayılı Kanun hükümlerine göre isteğe bağlı sigortalı olma hususunda müracaat ve sigortalılığa devam şartları kolaylaştırılarak daha fazla kişinin genel sağlık sigortası kapsamına alınması dolayısıyla sisteme dahil edilmesi suretiyle kayıt dışı istihdamın önlenmesi amaçlanmaktadır. 5510 sayılı Kanunun 8. maddesinin yedinci fıkrası gereğince bankalar ile kamu kurum ve kuruluşlarına işlem yaptıkları kişilerin sigortalılık bakımından tescilli olup olmadıklarını kontrol etme yükümlülüğü getirilmiştir. Bu madde hükmüne göre 28.09.2008 tarihli ve 27011 sayılı R.G.’de yayımlanan “5510 sayılı Kanunun 8. Maddesinin Yedinci Fıkrasının Uygulanması Hakkındaki Tebliğ” gereğince 2008 yılı Ekim ayı itibariyle bankalar ve kamu idareleri yapmış oldukları işlemlerde kişilerin TC Kimlik Numaralarını ve mesleki bilgilerini de zorunlu olarak alma ve SGK’ya bildirmekle yükümlüdür. Bu kapsamda tüm bankalar, Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü, Milli Eğitim Bakanlığı, Tarım ve Köy İşleri Bakanlığı, Kültür ve Turizm Bakanlığı, Sağlık Bakanlığı, Sanayi ve Ticaret Bakanlığı, İçişleri Bakanlığı, Ulaştırma Bakanlığı, Çevre ve Orman Bakanlığı, PTT Genel Müdürlüğü, Özerk Spor Federasyonları, TTNET Anonim Şirketi, Türk Telekomünikasyon (Türk Telekom Anonim Şirketi, Turkcell, Vodafone ve AVEA GSM Operatörleri), Noterler, TOKİ, Açıköğretim Fakültesi, TEDAŞ, Kredi ve Yurtlar Kurumu, Tapu ve Kadastro Genel Müdürlüğü gibi kurum ve kuruluşlardan 2008 Ekim ayından itibaren ilgililerin TC kimlik numaraları ile birlikte mesleki bilgiler alınmaya ve sigortalılık kontrolü yapılmaya başlanılmıştır.

---

<sup>115</sup> [http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/tr/sosyal\\_sigortalar/kayitdisi\\_istihdam](http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/tr/sosyal_sigortalar/kayitdisi_istihdam).

Kayıt dışılıkla mücadelede diğerk kamu kurum ve kuruluşlarının üstleneceğı görevleri başlıca yaptıkları işlemlerde kişilerin sigortalılık durumlarını kontrol ederek sigortasız çalıştığı tespit edilen kişileri SGK'a bildirmek, bazı kişilere ait sigortalılık bilgilerini rutin olarak Kuruma bildirmek, işyerleri açılışı için gerekli olan ruhsat gibi belgeleri Kuruma bildirmek, kendi mevzuatları kapsamında yapmış oldukları denetim ve kontrollerde tespit edilen sigortasız çalışanları Kuruma bildirmek, Kurum tarafından istenilen gerekli bilgileri geciktirmeden göndermek olarak sınıflandırabiliriz<sup>116</sup>.

Kayıt dışı istihdamla mücadele kapsamında SGK'ca yapılan teftiş ve denetim işlemlerine hız verilmiş olup 5510 sayılı Kanununun 59. maddesinin yedinci fıkrası hükmüne dayanılarak çıkarılan 27.09.2008 tarihli ve 27010 sayılı R.G.'de yayımlanan "Kamu İdarelerinin Denetim Elemanlarınca Yapılan Tespitler Hakkında Yönetmelik" gereğince kamu idarelerinin denetim elemanlarınca yapılan sigortalılık tespitine ilişkin tutanak ve raporların değerlendirilmesi de SGK tarafından yapılmaktadır. Kamu idarelerinin denetim elemanları kendi mevzuatı gereğince işyerlerinde yapacakları soruşturma, denetim ve incelemeler sırasında, çalıştırılanların sigortalı olup olmadığını da tespit ederek, sigortasız çalıştırılanları Kuruma bildirmek zorundadır. Bu kurumlar ayrıca kendi mevzuatları gereğince yaptıkları inceleme ve tespitler sırasında bu Kanuna göre sigortalı sayılanların prime esas kazançlarının veya sigortalı gün sayılarının eksik bildirilmesi sonucunu doğuran tespitlerini de en geç bir ay içinde Kuruma bildirilmesi gerekmektedir.

Kayıt dışılıkla mücadelede en etkili yöntemlerden birisi hiç şüphesiz sigorta müfettişinin yapılan işin niteliğı, bünyesinde kullanılan teknoloji, işyerinin büyüklüğü, benzer işletmelerde çalışan işçi sayısı gibi kriterleri dikkate alarak işin yürütümü için gerekli olan asgari işçilik miktarını saptama yöntemidir<sup>117</sup>. Asgari işçilik uygulaması işyerinde yapılacak fiili denetimle birlikte belgelerin incelenmesi, kamu kurum ve kuruluşları ile meslek kuruluşlarını da içine alan bir denetim sistemidir.

---

<sup>116</sup> Gülcemal, s.4.

<sup>117</sup> Yıldız, R. ve Umdu, E., 2010, Sosyal güvenlik reform sonrası asgari işçilik uygulaması, Ankara, s. 24.

5754 sayılı Kanun ile 818 sayılı Borçlar Kanununun, 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlar ile Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanununun, 854 sayılı Deniz İş Kanunu ve 4857 sayılı İş Kanunu ilgili maddelerinde değişiklik yapılarak, gazeteci, gemi adamı ve 4857 sayılı İş Kanununa tabi işçi çalıştıran işverenlere, istihdam ettikleri işçiler için yapacakları ücret, prim, ikramiye vb nitelikteki ödemelerin banka kanalı ile yapılması zorunlu hale getirilmiştir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından düzenlenen ücretlerin banka kanalı ile ödenmesinin usul ve esaslarını belirleyen “Ücret Prim, İkramiye ve Bu Nitelikteki Her Türlü İstihkakın Bankalar Aracılığıyla Ödenmesine Dair Yönetmelik” 18/11/2008 tarih 27058 sayılı R.G’de yayımlanmıştır. İlgili yönetmelik hükümleri gereğince 01.01.2009 tarihinden itibaren 10 kişi üzerinde sigortalı çalıştıran işverenlerin yanlarında çalıştırdığı kişilerin hak ettikleri ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her türlü istihkaklarını banka aracılığı ile ödemesi zorunlu tutulmuştur. Bu yükümlülüğün amacı kayıt dışı istihdamın önlenmesi olup yükümlülüğe uymayan işverenler hakkında İPC uygulanmaktadır.

Çalışma hayatında işveren ve işçileri bir araya getirerek kayıt dışı istihdamın önüne geçilmesini sağlayan önemli kurumlardan birisi de İŞKUR’dur. İŞKUR İşgücüne vermiş olduğu eğitimler ile nitelikli işgücü oluşturması sebebiyle kayıt dışı istihdamın en önemli nedeni olan eğitimsiz işgücü varlığını engellemektedir. Bunun yanında işsizlik sigortası uygulaması ile kayıt dışı istihdamın engel olunmasında olumlu etkisinin yanında olumsuz etkisi de bulunmaktadır<sup>118</sup>. İŞKUR’un yapacağı doğru ve isabetli çalışmalar ve politikalar kayıt dışılığın önlenmesinde oldukça önemlidir.

Kayıt dışı istihdam ile mücadeleye ilişkin yapılan kanuni düzenlemelerde iki yöntem uygulandığı görülmektedir<sup>119</sup>. Bunlar işverenlere yükümlülük getiren yöntemler veya işvereni kayıtlı istihdama teşvik eden yöntemlerdir. Ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki istihkakların banka aracılığı ile ödenmesi ise işverene getirilen bir yükümlülüktür.

---

<sup>118</sup> Gülcemal, s.81.

<sup>119</sup> Şahin, N., İşçiye ait ücretlerin banka vasıtası ile ödeme zorunluluğu, [http://www.turkhukusitesi.com/makale\\_970.htm](http://www.turkhukusitesi.com/makale_970.htm).



Kayıt dışı istihdam ülkelerin sosyoekonomik yapılarıyla ilgili olup bu durumun bir anda tamamen önlenmesi veya azaltılması mümkün değildir<sup>120</sup>. Kayıt dışı istihdam ancak bir plan ve program çerçevesinde kontrol altına alınarak en aza indirilebilecek bir durumdur. İstihdama ilişkin mali yükün azaltılması, bürokratik işlemlerin azaltılması, kayıt dışı istihdam eden işletmeleri kayıtlı sisteme teşvik edilmesi kayıt dışı istihdamın en aza indirilmesinde etkili olmaktadır. Bunun için Kurumca yapılacak denetimlerin etkinleştirilmesi, kamu kurum ve kuruluşları arasında koordinasyonun sağlanması, kayıt dışı istihdama yönelik uygulanacak cezai yaptırımların arttırılması sağlanmalıdır.

Kayıt dışı istihdamla mücadelede en etkili faktörlerden birisi de sosyal diyalogdur. Bu konuda ilgili kamu yetkililerinin çalışanların ve çalıştıranların bilinçlendirilmesine ilişkin her türlü müzakere ve bilgilendirme faaliyetlerini yapması gerekmektedir.

### **2.2.2 Çalışanı Bilinçlendirme Faaliyetleri**

Kayıt dışı istihdamın önlenmesi ve azaltılabilmesi için sigortasız çalışmanın olumsuzlukları hakkında çalışanlarla birlikte işverenin bilgilendirilmesi gerekmektedir<sup>121</sup>. İşsizlik, enflasyon ve yoksulluk kayıt dışı çalışmaya neden olan temel etkenlerden bir kaçıdır. İşsizlik ve yoksulluğun yüksek olduğu ülkelerde kayıt dışı istihdam oranı da yüksektir. Kayıtlı istihdamın arttırılması için işsizlere iş bulma konusunda yardım ve mesleki eğitimin sağlanması yöntemleri nitelikli iş gücünün artmasını sağlayacaktır. Nitelikli iş gücünün artmasında mesleki eğitim, beceri kazandırma faaliyetleri, mesleki rehberlik, kariyer danışmanlığı, mesleki rehabilitasyon tedbirlerinin alınması önem taşımaktadır. Kayıt dışı istihdamla mücadelede eylem planı ve bilinçlendirme faaliyetlerinde kullanılmak üzere SGK tarafından broşür, eğitim notları ve slaytlar hazırlanarak seminer, toplantı ve paneller vasıtasıyla çalışanların ve işverenlerin sosyal güvenliğe katılımının sağlanması yönünde bilinçlendirilmesi sağlanmaktadır.

---

<sup>120</sup> Gülcemal, s.137.

<sup>121</sup> Yereli ve Karadeniz, s.231.

### 2.2.3 Çalıştırma Bilinçlendirme Faaliyetleri

Sosyal güvenliği sağlamakla yükümlü SGK'un temel idari işlevlerini yürütebilmesi ve geliştirebilmesi, bildirimlerin ve ödemelerin zamanında ve eksiksiz olarak yapılması ile mümkün olmaktadır. Bunun sağlanması için sigortalı ve işverenlerle işbirliğine gidilerek bu hususun öneminin tüm ilgililere anlatılması gerekmektedir. İdarece yapılacak işlemlerin basit ve anlaşılabilir olması, Kurumun denetim elemanlarının iyi eğitilmiş olması, çalışan ve işverenlerin yükümlülüklerini yerine getirmemesinden dolayı uygulanacak cezai yaptırımların uygulanabilir olması idarenin etkinliğinin artırılmasını etkileyecektir.

Sosyal güvenliğe katılımın çalıştırma açısından avantajları hususunda yapılacak bilgilendirme faaliyetleri ile işverenin çalışanlarını kayıt altında çalıştırmasının avantajları ve çalışanların kayıt dışı olması halinde mahrum kalacağı menfaatlerin işverenlere anlatılması gerekmektedir.

Kayıt dışı istihdamla mücadelede SGK Rehberlik ve Teftiş Başkanlığınca toplumsal mutabakatı sağlamak ve güçlendirmek adına Kamu Kurum ve Kuruluşları, Sivil Toplum Kuruluşları, Meslek Oda ve Birliklerine yönelik bilgilendirme amaçlı toplantı ve seminerler yapılmaktadır. Rehberlik ve Teftiş Başkanlığınca yapılan denetimler kayıt dışılıkla mücadelede etkin bir işleve sahiptir. Bunun yanında denetimlerin bilgilendirici ve teşvik edici nitelikte de olması gerekir<sup>122</sup>. İlgili Başkanlıkça prim ödeme yükümlüleri gruplar ve sektörler itibariyle analiz edilerek her yıl için denetlenecek sektörler belirlenen risk değerlendirme kriterlerine göre sınıflandırılarak riskli sektörlerin denetimi öncelikle yapılmaktadır. Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı müfettişler tarafından yapılacak denetimlere ilişkin yöntem ve teknikleri geliştirmek, denetimlerin etkinliğini ve verimliliğini sağlamak amacıyla denetim rehberleri hazırlamakla görevlendirilmiştir. Asgari işçilik İncelemesi Denetim Rehberi ilgili sektörün tanınması ve işin yürütüm şartlarının belirlenmesinde müfettişe yol göstermekte, devamlı işyerlerinde yapılan asgari işçilik incelemesi neticesinde işin yürütülmesi için Kuruma yeterli bildirim yapıp yapılmadığı tespit edilmektedir.

---

<sup>122</sup> Gülcemal, s.42.

## **2.2.4 Kayıt Dışı İstihdama İlişkin Uygulanan Cezai Yaptırımlar**

### **2.2.4.1 İş hukuku alanında uygulanan cezai yaptırımlar**

İş mevzuatının ihlaline ilişkin uygulanacak idari para cezaları 4857 sayılı İş Kanunu 98 ila 108. maddelerde düzenlenmiştir. İş Kanunu 108. maddesine göre “Bu Kanunda öngörülen idari nitelikteki para cezaları 101. ve 106. maddelerdeki idari para cezaları hariç olmak üzere, gerekçeleri belirtilmek suretiyle ÇSGB Bölge Müdürünce verilir” denilmek suretiyle 4857 sayılı İş Kanununa ilişkin uygulanacak İPC’lerin o yerin ÇSGB Bölge Müdürü tarafından verileceği hüküm altına alınmıştır<sup>123</sup>. 4421 sayılı “Türk Ceza Kanunu ile Cezaların İnfazı hakkında Kanunda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun”da iş mevzuatına göre uygulanacak idari para cezalarının her takvim yılının başından itibaren geçerli olmak üzere o yıl için Vergi Usul Kanununun mükerrer 298. madde hükmü gereğince tespit ve ilan edilen değerlendirme oranında artırılacağı belirtilmiştir.

4857 sayılı İş Kanunu gereğince uygulanacak İPC’lerinde idareye itiraz hakkı hususunda bir düzenleme bulunmadığından dolayı bu cezalara karşı 5326 sayılı Kabahatler Kanununun 27. maddesi gereğince tebliğ tarihinden itibaren en geç on beş gün içerisinde yetkili sulh ceza mahkemesine başvurulması gerekmektedir.

#### **2.2.4.1.1 İşyeri bildirimini yapmaması**

4857 sayılı İş Kanunu 3. maddesine göre bir işyeri kuran, ne suretle olursa olsun devralan, çalışma koşulunu değiştiren veya faaliyetine son vererek işyerini kapatan işyeri unvan ve adresini, çalıştırılan işçi sayısını, çalışma konusunu, işin başlama ve bitiş tarihlerini, işveren olarak kendi ad ve soyadını, adresini, varsa işveren vekiline ilişkin bilgileri bir ay içerisinde ÇSGB Bölge Müdürlüğüne bildirmekle yükümlüdür. Bu yükümlülüğe uymayanlar hakkında 4857 sayılı İş Kanunu 98. maddesi gereğince İPC uygulanmakta iken 18.02.2009 tarihli 5838 sayılı Kanunun 5. maddesi ile 5510 sayılı Kanuna eklenen ek-1. maddesi uyarınca 01.08.2009 tarihinden itibaren ilgili ceza uygulanmamaktadır. SGK’a verilen işyeri bildirgesi 01.08.2009 tarihinden itibaren 4857 sayılı İş Kanunu 3. maddesinde düzenlenen

---

<sup>123</sup> Süzek, s.865.

işyeri bildirme yerine de geçeceğinden söz konusu belgenin verilmemesi halinde İPC uygulanmayacak olup, işyeri bildirgesinin SGK'a verilmemesi halinde sadece 5510 sayılı Kanun hükümlerine göre İPC uygulanacaktır.

#### ***2.2.4.1.2 Toplu işçi çıkarılması***

4857 sayılı İş Kanunu hükümlerine göre işyerinde çalışan işçi sayısı 20 ila 100 işçi arasında ise en az 10 işçi, 101 ila 300 işçi arasında ise en az yüzde on oranında işçi ve 301 ve daha fazla ise en az otuz işçinin ilgili kanunun 17. maddesi uyarınca ve bir aylık süre içerisinde aynı tarihte veya farklı tarihlerde işine son verilmesi toplu işçi çıkarma sayılmaktadır. Herhangi bir nedenden dolayı toplu işçi çıkarmak durumunda kalan işverenin bu durumu en az otuz gün önceden bir yazı ile işyeri sendika temsilcilerine, ilgili Bölge Müdürlüğüne ve İŞKUR'a bildirmek zorundadır. Yapılacak bildirimde toplu işçi çıkarmanın sebepleri, etkilenecek işçi sayısı ile işe son verme işlemlerinin gerçekleşeceği zaman periyoduna ilişkin bilgilerin yer alması gerekmektedir. 26.01.2012 tarihli ve 28185 sayılı R.G.'de yayımlanan 6270 sayılı Kanunun 17. maddesi ile değişik 4857 sayılı İş Kanunu 100. maddesine göre 29. maddesinde yer alan hükümlere aykırı olarak toplu işten çıkaran işverenlere veya işveren vekillerine toplu işten çıkardığı her işçi için 450-TL İPC uygulanmaktadır.

#### ***2.2.4.1.3 Özürlü ve eski hükümlü çalıştırma yükümlülüğüne aykırılık***

4857 sayılı İş Kanunu 30. maddesine göre elli veya daha üzerinde işçi çalıştıran işverenlerin her yılın Ocak ayı başından itibaren yürürlüğe girecek olan Bakanlar Kurulunca belirlenecek oranlarda özürlü ve eski hükümlü ile 3713 sayılı Terörle Mücadele Kanununun ek 1. md.'nin (B) f. uyarınca istihdam edilmesi zorunlu terör mağdurunu beden, meslek ve ruhi durumlarına uygun işlerde istihdam etmekle yükümlüdür. Bu kapsamda çalıştırılacak işçilerin oranı yüzde altı olup özürlüler için belirlenen oran toplam oranın yarısından az olamaz<sup>124</sup>.

---

<sup>124</sup> Kurt, R., 2006, İş hukuku mevzuatında usul ve esaslar, İstanbul, s.878.

Elli veya daha fazla işçi çalıştıran işverenlerin işyerlerinde çalıştırması zorunlu olan özürlü, eski hükümlü veya terör mağduru çalıştırma oranlarının belirlenmesine ilişkin Bakanlar Kurulu Kararı ile özel sektör işyerlerinde yüzde üç özürlü, yüzde bir eski hükümlü ve yüzde iki terör mağduru; kamu işyerlerinde ise yüzde dört özürlü, yüzde iki eski hükümlü işçiyi meslek, beden ve ruhi durumlarına uygun işlerde istihdam edilmeleri hüküm altına alınmıştır. Bu yükümlülükleri uymayan işyerlerine 26.01.2012 tarihli ve 28185 sayılı R.G.'de yayımlanan 6270 sayılı Kanununun 17. maddesi ile değişik 4857 sayılı İş Kanunu 101. maddesi gereğince çalıştırmadığı her özürlü ve eski hükümlü için ve her ay için 1.700-TL İPC uygulanmakta olup kamu kurum ve kuruluşları bu cezadan muaf tutulmamaktadır.

#### ***2.2.4.1.4 Ücret ile ilgili hükümlere aykırılık***

İşçinin hak ettiği ücretle birlikte her türlü istihkakını hiç ödemeyen veya eksik ödeyen işveren veya işveren vekiline 26.01.2012 tarihli ve 28185 sayılı R.G.'de yayımlanan 6270 sayılı Kanununun 17. maddesi ile değişik 4857 sayılı İş Kanunu 102. maddesi gereğince İPC uygulanmaktadır. İlgili hükme göre 4857 sayılı İş Kanunu 32. maddesinde belirtilen ücreti ile işçinin bu kanundan, toplu iş sözleşmesinden veya iş sözleşmesinden doğan ücret ödemelerini süresi içinde kasten ödemeyen veya eksik ödeyen, ücret, prim ve ikramiye gibi her çeşit istihkakını zorunlu tutulduğu halde özel olarak açılan banka hesaplarına yatırmayan işveren, işveren vekili veya ilgili üçüncü kişilere bu durumda olan her işçi için ve her ay için 125-TL İPC uygulanmaktadır. Ücrete ilişkin hesap pusulası düzenlemeyen veya kanuna aykırı olarak işçi ücretlerini kesme cezası veren, yaptığı ücret kesintisinin sebebini ve hesabını bildirmeyen işveren veya işveren vekili hakkında 450-TL İPC uygulanmaktadır. İş Kanunda belirtilen fazla çalışmalara ilişkin ücreti vermeyen, işçiye hak etmiş olduğu serbest zamanı altı ay içerisinde kullandırmayan, fazla saatlerde yapılacak çalışma için işçinin onayını almayan işveren veya işveren vekiline ise her işçi için 241-TL İPC uygulanmaktadır.

#### ***2.2.4.1.5 Yıllık ücretli izin hükümlere aykırılık***

Dinlenmek suretiyle çalışma isteklerini koruyabilmesi, bedensel ve ruhsal sağlıklarını koruyabilmesi, motivasyonlarının artarak iş verimliliklerinin yükseltilebilmesi için işçilere yıllık ücretli izin kullanılmaktadır<sup>125</sup>. İşçilerin yıllık ücretli izin hakları 4857 sayılı İş Kanunu 56. ve 57. maddelerinde düzenlenmiş olup ilgili hükümlere aykırı olarak yıllık ücretli izni bölen veya usule aykırı şekilde ödeyen ya da hiç ödemeyen, 4857 sayılı İş Kanunu 59. maddesinde belirtilen hak edilmiş izni kullanılmadan iş sözleşmesi sona ermesi halinde bu izne ait ücreti ödemeyen veya Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliğinde belirtilen esas ve usullere aykırı olarak izin kullandırmayan veya eksik kullandıran işveren ile işveren vekilleri hakkında bu durumda olan her bir işçi için 26.01.2012 tarihli ve 28185 sayılı R.G.'de yayımlanan 6270 sayılı Kanunu 17. maddesi ile değişik 4857 sayılı İş Kanunu 103. maddesi gereğince 220-TL İPC uygulanmaktadır.

#### ***2.2.4.1.6 İşin düzenlenmesine ilişkin hükümlere aykırılık***

4857 sayılı İş Kanunu hükümlerine ve İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliğinde belirlenen çalışma sürelerine aykırı olarak işçilerini çalıştıran veya ara dinlenmelerini kanunda belirtilen hükümlere göre uygulamayan işveren veya işveren vekillerine 1.200-TL İPC uygulanmaktadır. Ayrıca 4857 sayılı İş Kanunu 64. maddesinde belirtilen telafi çalışması ve 65. maddesinde belirtilen kısa çalışma ve kısa çalışma ödeneği için öngörülen hükümlere aykırı davranan işveren veya işveren vekillerine bu durumda olan her bir işçi için 220-TL İPC uygulanmaktadır.

#### ***2.2.4.1.7 İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hükümlere aykırılık***

4857 sayılı İş Kanunu 78. maddesinin birinci f.'na göre çıkarılacak işçi sağlığı ve iş güvenliği yönetmeliğinde belirtilen hükümlere uymayan işveren veya işveren vekillerine alınmayan her iş sağlığı ve güvenliği önlemi için 26.01.2012 tarihli ve 28185 sayılı R.G.'de yayımlanan 6270 sayılı Kanunu 17. maddesi ile değişik 4857 sayılı İş Kanunu 105. maddesi

---

<sup>125</sup> Süzek, s.772.

gereğince 250-TL İPC verilmekte alınmayan önlemleri izleyen her ay için de aynı miktar uygulanmaktadır.

4857 sayılı İş Kanununda yer alan iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hükümlere aykırı hareket eden, işletme belgesi almadan işyeri açan ve belgelendirilmesi gereken işler ya da ürünler için belge almayan, faaliyeti durdurulan işi sürdürmeye devam eden, kapatılan işyerlerini izinsiz açan, iş sağlığı ve güvenliği kurullarının kurulması ve çalıştırılması ile ilgili hükümlere aykırı davranan, iş sağlığı ve güvenliği kurullarınca alınan kararları uygulamayan ve İş Kanunda belirtilen diğer görev ve yükümlülükleri yerine getirmeyen işveren veya işveren vekilleri hakkında 26.01.2012 tarihli ve 28185 sayılı R.G.'de yayımlanan 6270 sayılı Kanunun 17. maddesi ile değişik 4857 sayılı İş Kanunu 105. maddesi gereğince 1.250-TL İPC uygulanmaktadır.

4857 sayılı İş Kanunu 85. maddesine aykırı olarak ağır ve tehlikeli işlerde on altı yaşından küçük çocukları çalıştıran ve konuya ilişkin ilgili yönetmelikte gösterilen yaş kayıtlarına aykırı işçi çalıştıran işveren veya işveren vekillerine her bir işçi için 26.01.2012 tarihli ve 28185 sayılı R.G.'de yayımlanan 6270 sayılı Kanunun 17. maddesi ile değişik 4857 sayılı İş Kanunu 105. maddesi gereğince 1.250-TL ve aynı kanun maddesinin birinci fıkrasında belirtilen mesleki eğitim almamış işçi çalıştıran işveren veya işveren vekiline her bir işçi için 26.01.2012 tarihli ve 28185 sayılı R.G.'de yayımlanan 6270 sayılı Kanunun 17. maddesi ile değişik 4857 sayılı İş Kanunu 105. maddesi gereğince 550-TL İPC uygulanmaktadır.

4857 sayılı İş Kanunu 86. maddesi uyarınca işçilere doktor raporu almayan işveren veya işveren vekiline bu durumda olan her bir işçi için ve 87. maddesi uyarınca çocuklara doktor raporu almayan işveren veya işveren vekiline bu durumdaki her bir çocuk için 26.01.2012 tarihli ve 28185 sayılı R.G.'de yayımlanan 6270 sayılı Kanunun 17. maddesi ile değişik 4857 sayılı İş Kanunu 105. maddesi gereğince 250-TL İPC uygulanmaktadır.

#### **2.2.4.1.8 İş ve işçi bulma hükümlerine aykırılık**

4857 sayılı İş Kanunu ile getirilen önemli değişikliklerden birisi de sadece İŞKUR'a ve bu konuda izin alan özel istihdam bürolarına iş bulmaya aracılık etme görevinin verilmesidir<sup>126</sup>. 4857 sayılı İş Kanunu 90. maddesinde belirtilen iş bulmaya aracılık etme görevi verilen yetkili kurum veya özel istihdam büroları dışında izinsiz iş bulmaya aracılık eden ve faaliyet gösteren işverene ilgili kanununun 106. maddesi gereğince İPC uygulanmakta iken 15.05.2008 tarihli 5763 sayılı Kanununun 10. maddesi ile değişik 4857 sayılı İş Kanunu 108. maddesi gereğince 106. maddesinde belirtilen İPC'ler 4904 sayılı İş Kanunu 20. maddesinin (h) bendindeki tutar esas alınmak suretiyle doğrudan İŞKUR İl Müdürü tarafından verilmektedir.

#### **2.2.4.1.9 İş hayatının denetim ve teftişine ilişkin hükümlere aykırılık**

4857 sayılı İş Kanunu hükümlerine göre teftiş, denetleme ve incelemeler sırasında işverenler, işçiler ve bu işle ilgili görülen diğer kişiler izleme, denetleme ve teftişle görevli iş müfettişleri ve işçi şikayetlerini inceleyen bölge müdürlüğü memurları tarafından çağrıldıkları zaman gelmek, ifade vermek, gerekli olan belge ve delilleri getirip göstermek ve vermek, iş müfettişlerinin kanunda yazılı görevlerini yapmaları için kendilerine her türlü kolaylığı sağlamak, bu yoldaki isteklerini geciktirmeksizin yerine getirmekle yükümlüdürler. Bu yükümlülüklere uymayan, iş müfettişlerince ifade ve bilgilerine başvurulmuş işçilere doğrudan veya dolaylı olarak telkinde bulunan, işçileri gerçeği saklama veya değiştirme yönünde zorlayan, ilgili makamlara başvurarak haber ve ifade veren işçilere karşı kötü davranışlarda bulunan işveren veya işveren vekillerine 4857 sayılı İş Kanunu 107. maddesi gereğince 10.873-TL İPC uygulanmaktadır.

#### **2.2.4.1.10 Diğer hükümlere aykırılık**

İş Kanunu 5. maddesinde belirtilen “işçilere eşit davranma ilkesi” ile 7. maddesinde belirtilen “geçici iş ilişkisi” hükümlerine uymayan; 8. maddesinin son f.da belirtilen belgeyi en geç iki ay içerisinde, iş sözleşmesi iki aylık süre dolmadan sona ermişse en geç sona

---

<sup>126</sup> Kurt, s.881.



erme tarihinde işçiye yazılı olarak vermeyen; 28. maddesinde belirtilen çalışma belgesi düzenleme yükümlülüğüne aykırı davranan veya bu belgeye gerçeğe aykırı bilgi yazan; 14. maddesinde düzenlenen çağrı üzerine çalışma ile ilgili olarak belirtilen hükümlere aykırı davranan işveren veya işveren vekillerine 26.01.2012 tarihli ve 28185 sayılı R.G.'de yayımlanan 6270 sayılı Kanunun 17. maddesi ile değişik 4857 sayılı İş Kanunu 99. maddesi gereğince her bir işçi için 110-TL İPC uygulanmaktadır.

#### **2.2.4.2 Sosyal güvenlik hukuku alanında uygulanan cezai yaptırımlar**

Devlet adına sosyal sigortalar ile genel sağlık sigortası bakımından kişileri güvence altına almak, haklarını korumak, sosyal sigortalardan yararlanma şartlarını ve sosyal güvenlik sisteminin finansmanı ile ilgili yöntem ve işleyişi belirlemekle yükümlü olan kamu kurumu Sosyal Güvenlik Kurumu'dur. 5502 sayılı Kanunun 3. maddesine göre kurumun temel amacı sosyal sigortacılık ilkelerine dayalı, etkin, adil, kolay erişilebilir, aktüeryal ve mali açıdan sürdürülebilir, çağdaş standartlarda sosyal güvenlik sistemini yürütmektir<sup>127</sup>.

Sosyal Güvenlik Kurumu'nun kayıt dışı mücadelede caydırıcı yöntemlerinden birisi de kayıt dışı işçi çalıştıran, bildirim yükümlülüklerini yerine getirmeyerek Kurumu prim kaybına uğratan işverenler hakkında uygulanan İPC'leridir. 5510 sayılı Kanunda yapılan düzenlemeler ile sigortasız işçi çalıştıran işverenlere yönelik Kurumca uygulanacak cezalar arttırılmış olup sigortasız çalışırken işçilerin maruz kaldıkları iş kazası ve meslek hastalıkları sonrasında uygulanacak ağır yaptırımlar caydırıcı nitelikteki cezai yaptırımlardır.

5510 sayılı Kanunun 86. maddesi prim belgelerinin Kuruma verilmesine ilişkin yükümlülükleri düzenleyen bir hükümdür. Bu yükümlülüklerin yerine getirilmemesi halinde ise 86. maddesinin on birinci f.'da belirtildiği üzere 5510 sayılı Kanunun 102. maddesi gereğince İPC uygulanmaktadır. 5510 sayılı Kanunun 102. maddesi genel olarak SGK tarafından uygulanan İPC'lerini düzenlemekte olup ilgili kanun hükmünde söz konusu İPC'lerinin on yıllık zamanaşımı süresine tabi olduğu belirtilmiştir. İdari para cezaları

---

<sup>127</sup> Tuncay ve Ekmekçi, s. 90.

ilgiliye tebliğ ile tahakkuk etmektedir. Tebliğ tarihinden itibaren on beş gün içerisinde uygulanan İPC'na itiraz edilmesi gerekmektedir. Bu süre zarfında itiraz edilen İPC'larına ilişkin itirazı reddedilen ilgililer otuz gün içerisinde yetkili idare mahkemesine başvurabilirler. Bu süre zarfında idare mahkemesine başvuruda bulunulmamış olması halinde uygulanan İPC kesinleşmektedir.

5510 sayılı Kanununun 102. maddesinde düzenlenen İPC'ları çalışmaya başlayan sigortalılara ait işe giriş bildirgelerinin kanuni süresinde Kuruma verilmemesi, işyeri bildirgesinin kanuni süresi içinde verilmemesi, Kuruma verilmesi gerekli olan APHB'lerin süresi içinde verilmemesi, defter ve kayıtların süresinde ibraz edilmemesi, defter ve belgelerin geçersizliği, denetim ve kontrolle görevli memurlarının görevi sırasında işveren, sigortalı ve ilgili diğer kişiler tarafından yapılan engellemeler ile bildirim yükümlülüğünde bulunan kamu idareleri, kurum ve kuruluşlar ile bankaların bildirim yükümlülüğünü yerine getirmemesi sebebiyle uygulanmaktadır.

Kayıt dışı istihdamla ilgili tartışılan bir başka husus ise kayıt dışı işçi çalıştıran işverenlerin yapmış oldukları bu fiillerinin Vergi Usul Kanununun 359. maddesi kapsamında kaçakçılık suçu olarak değerlendirilip değerlendirilmeyeceğidir<sup>128</sup>. Kayıt dışı istihdamın bir boyutu olan işçinin ücretini gerçek ücreti üzerinden değil asgari ücret üzerinden gösterilmesi ve asgari ücret üzerinden sigorta priminin ödenmesi halinde bu fiili işleyen işveren kaçakçılık suçu kapsamında VUK 359. maddesi hükmüne göre 18 ay ila 3 yıl arasında hapis cezası istemiyle yargılanabilecektir. İlgili kanun hükmüne göre kaçakçılık suçunun oluşabilmesi için vergi kanunlarına göre tutulan veya düzenlenen ve saklanma ile ibraz mecburiyeti bulunan mükelleflerin muhteviyatı itibariyle yanıltıcı belge düzenlemiş olması veya bu belgeyi kullanması gerekmektedir. Ücret bordrosunda ücretin düşük gösterilmesi de yanıltıcı belge olarak değerlendirildiğinden dolayı VUK 359. maddesine göre kaçakçılık suçu kapsamında değerlendirilmektedir. Bununla birlikte kaçak işçi çalıştıran, sigorta primini ve vergisini hiç ödemeyen işverenler hakkında ise sadece 5510 sayılı Kanununun 102. maddesi hükmüne göre İPC uygulanmakta, bu mükelleflerin hiçbir belge düzenlememesi

---

<sup>128</sup> Özdemir, C.S., 2009, Gerçek ücretin bordroya intikal ettirilmemesi ve hapis cezası, <http://www.alomaliye.com/2009/cumhur-sinan-gercek-ucret.htm>.

nedeniyle VUK'a göre kaçakçılık suçu kapsamında değerlendirilmemektedir<sup>129</sup>. Kanunda belirtilen yükümlülükler hiç uymayanların, kısmen uyanlara nazaran daha hafif bir yaptırımla karşılaşması Anayasamızın 2. maddesinde belirtilen “Hukuk Devleti İlkesi” ne ve 10. maddesinde belirtilen “Kanun Önünde Eşitlik İlkesi” ne aykırılık teşkil etmektedir. Öte yandan kanun koyucunun Anayasanın ve ceza hukukunun genel ilkelerine bağlı kalınarak cezalandırmada güdülen amacı, suç ve suçluların özelliklerini de gözetererek hangi fiillerin suç sayılacağını, bunlara verilecek cezaların türünü, miktarını, cezayı artırım ve indirim nedenlerini dikkate alarak suç ile ceza arasında adil dengenin korunması ve öngörülen cezanın cezalandırmada öngörülen amaca uygun olmasını dikkate alarak yasama yetkisini kullanması gerekmektedir.

#### **2.2.4.2.1 Sigortalı bildirimini yapmaması**

İşverenler hizmet akdine dayanarak 5510 sayılı Kanununun 4. maddesinin birinci f. (a) bendi kapsamında çalıştırmakta oldukları sigortalıları işe başlamadan önce e-sigorta yolu ile SGK'a bildirmekle yükümlüdür. İşçiyi işe başlamadan önce bildirilmesi yükümlülüğü sigortasız işçi çalıştırmanın engellenmesi amacını taşıyan bir düzenleme olup<sup>130</sup> 5510 sayılı Kanununun 8. maddesinin birinci f. (a), (b) ve ( c ) bentlerinde sayılan istisnai durumlar<sup>131</sup> dışında işe giriş bildirgesinin sigortalılık başlangıç tarihinden önce Kurum kayıtlarına intikal ettirilmesi gerekmektedir.

Sigortalı olmak kişi açısından bir hak olmakla birlikte bir yükümlülüktür. Sigortalı olup olmama hususunda kişinin iradesi etkili olmayıp sigortalı olma niteliğini kazanan kişi istese

---

<sup>129</sup> Aslanpınar, B., Ücreti düşük göstermek vergi kaçakçılığı, kaçak işçi çalıştırmak değil; <http://www.burakaslanpınar.av.tr>.

<sup>130</sup> Tuncay ve Ekmekçi, s.57.

<sup>131</sup> İlgili Kanun hükmüne göre “inşaat, balıkçılık ve tarım işyerlerinde işe başlatılacak sigortalılar için en geç çalışmaya başlatıldığı gün; yabancı ülkelere sefer yapan ulaştırma araçlarına sefer esnasında alınarak çalıştırılanlar ile Kuruma ilk defa işyeri bildirgesi verilecek işyerlerinde, ilk defa sigortalı çalıştırmaya başlanılan tarihten itibaren bir ay içinde çalışmaya başlayan sigortalılar için çalışmaya başladığı tarihten itibaren en geç söz konusu bir aylık sürenin dolduğu tarihe kadar; Kamu idarelerince istihdam edilen 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununa göre işsizlik sigortasına tabi olmayan sözleşmeli personel ile kamu idarelerince yurt dışı görevde çalışmak üzere işe alınanların çalışmaya başladıkları tarihten itibaren bir ay içinde” işe giriş bildirelerinin Kuruma verilmesi halinde verilen işe giriş bildirelerinin sigortalılık başlangıcından önce bildirilmiş sayılmaktadır.

de istemese de sigortalı olmak zorundadır. Bu husus 5510 sayılı Kanunun 92. maddesinin birinci f. da düzenlenen ve sosyal güvenlik sisteminin önemli bir ilkesi olan “zorunluluk ilkesi” dir<sup>132</sup>.

Sigortalılık, 5510 sayılı Kanunun 7. maddesinde belirtildiği üzere Kanunda öngörülen şekilde çalışmaya başlama veya sigortalılık statüsüne geçmekle kendiliğinden başlamaktadır. Sigortalı olmak için olumlu veya olumsuz herhangi bir irade beyanına gerek olmayıp yargıç kararına veya Kurum işlemine de gerek bulunmamaktadır. Sigortalıya ait işe giriş bildirgesinin Kuruma verilmek suretiyle işe girişinin yapılmış olması halinde devamında APHB verilmemiş veya primleri ödenmemiş olsa dahi sigortalı hizmetinin yargı kararıyla tespitine gerek bulunmayıp işe giriş bildirgesi verilen sigortalıya ait APHB verilip verilmediğinin veya verilmişse ödenip ödenmediğinin takip edilmesi yükümlülüğü SGK’na aittir<sup>133</sup>. 5510 sayılı Kanunun 4, 5 ve 7. maddelerinde belirtilen şartları yerine getirenler kendiliğinden sigortalı sayılmaktadır. İşveren çalıştırdığı kişileri SGK’a bildirmemiş dahi olsa sigortalılığı bildirilmeyen bu kişiler 5510 sayılı Kanunun 23. maddesinde belirtildiği üzere sosyal sigortalardan faydalanmaktadır.

Bunun yanında kayıt dışı işçi çalıştırmanın engellenmesi ve işçi hak kaybının önlenmesi amacıyla çalışanlara da sigortalı olarak çalışmaya başladıklarını SGK’a bildirme imkanı sağlanmıştır. 5510 sayılı Kanunun 8. maddesinin ikinci f. gereğince sigortalılar çalışmaya başladıkları tarihten itibaren en geç bir ay içerisinde çalışmaya başladıklarını Kuruma bildirebilmekle birlikte sigortalının kendini bildirmemesi aleyhine delil teşkil etmemektedir.

Sigortalının işe giriş bildirgesinin kanuni süresi içerisinde verilmemesi durumunda 5510 sayılı Kanunun 102. maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi gereğince İPC uygulanmaktadır. İşe giriş bildirgesinin süresinde verilmemesi halinde 5510 sayılı Kanun iki halde İPC artmasını öngörmektedir<sup>134</sup>. Bu durumda işe giriş bildirgesinin kanuni süresi dışında Kuruma verilmesi halinde asgari ücret tutarında uygulanmakta, bununla birlikte sigortalı işe

---

<sup>132</sup> Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s.144.

<sup>133</sup> Tuncay ve Ekmekçi, s.205.

<sup>134</sup> Tuncay ve Ekmekçi, s.203.

giriş bildirgesinin verilmediğinin mahkeme kararı, denetim elemanlarının tespiti, bankalar, döner sermayeli kuruluşlar, kamu idareleri ile kanunla kurulan kamu kurum ve kuruluşlardan alınan bilgi ve belgelerden anlaşılması halinde ise asgari ücretin iki katı tutarında İPC uygulanmaktadır. 5510 sayılı Kanununun 102. maddesinin birinci f. (a) bendinin üçüncü alt bendinde belirtildiği üzere işyeri esas alınmak üzere sigortalı işe giriş bildirgesinin verilmediğinin mahkemenin karar tarihinden, Kurumun denetim elemanlarının tespit tarihinden ve diğer kamu kurum ve kuruluşlarının denetim elemanlarının rapor tarihinden, bankalar, döner sermayeli kuruluşlar, kamu idareleri ile kanunla kurulan kamu kurum ve kuruluşlardan alınan bilgi ve belgelerin Kuruma intikal tarihinden itibaren bir yıl içinde tekrar bildirge verilmediğinin anlaşılması halinde ise uygulanacak İPC tutarı bildirim yapılmayan her bir sigortalı için asgari ücretin beş katı tutarında olacaktır.

#### ***2.2.4.2.2 İşyeri bildirimini yapılmaması***

5510 sayılı Kanununun 11. maddesi ve SSIY'nin 27. maddesi gereğince işyerinde sigortalı çalıştırmaya başlayan işveren örneği Kurumca belirlenecek işyeri bildirgesini en geç sigortalı çalıştırmaya başladığı tarihte Kuruma vermekle yükümlüdür. İşyerini devralan veya kendisine işyeri intikal eden işverenler de aynı yükümlülük kapsamındadır.

İşyerinin faaliyet gösterdiği adresten başka bir ildeki adrese nakil olması halinde işyerinin naklini izleyen on gün içinde işyeri bildirgesinin verilmesi gerekmektedir. İşyerinin aynı İl sınırları içerisinde başka bir yere taşınması halinde ise işyeri bildirgesinin düzenlenmesine gerek olmayıp durumun nakil tarihini takip eden on gün içinde bir dilekçe ile bildirilmesi yeterlidir<sup>135</sup>.

İşyerinin başka bir işverene devrolması halinde yeni işverenin devir tarihini takip eden on gün içerisinde işyeri bildirgesi vermesi gerekir. İşyeri miras yolu ile intikal etmiş ise mirasçılardan mirasın vefat tarihini takip eden üç ay içerisinde işyeri bildirgesini vermeleri gerekmektedir.

---

<sup>135</sup> Tuncay ve Ekmekçi, s. 193; Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s. 204.

Buna göre ilk defa sigortalı çalıştırmaya başlayan işveren işyeri bildirgesini en geç sigortalı çalıştırmaya başladığı tarihte, işyerinin devri halinde devralan işveren en geç devir tarihini müteakip on gün içinde, işyerinin mirasçılara intikal etmesi halinde ise mirasçılar murisin ölüm tarihinden itibaren üç ay içerisinde işyeri bildirgesini vermekle yükümlüdür.

Alt işverenlerin asıl işverenlerden almış oldukları işe ilişkin ne şekilde işyeri bildirimini yapacağına ilişkin 506 sayılı Kanunda bir düzenleme bulunmazken 5510 sayılı Kanunun 11. maddesinin sekizinci f. gereğince yapılan düzenleme ile bu tereddüt giderilerek alt işverenin sigortalı çalıştırmaya başlamadan önce asıl işverenle yapmış olduğu sözleşmeyi ibraz etmek kaydıyla Kurumca asıl işveren dosyası üzerinden verilecek alt işveren numarasıyla tescil işlemleri yapılmaktadır<sup>136</sup>. Bu düzenleme ile alt işverenler bağımsız ayrı bir işyeri dosya açtırmadan ana işverene ait işyeri dosyası üzerinden işlem görmektedir.

İşyeri bildirgesini Kanuni süresi içinde Kuruma vermekle yükümlü olanların yükümlülüklerini yerine getirmemesi halinde İPC uygulanacaktır. 5510 sayılı Kanunun 102. maddesinin birinci f. nın (b) bendi gereğince işyeri bildirgesini Kurumca belirlenen şekle ve usule uygun olarak vermeyen veya Kurumca elektronik ortamda göndermekle zorunlu tutulmasına rağmen söz konusu ortamda göndermeyenler veya Kanunda belirtilen süre içerisinde Kuruma göndermeyen işverenlerden kamu idareleri ile bilanço esasına göre defter tutmak zorunda olanlar için asgari ücretin üç katı tutarında, diğer defterleri tutmak zorunda olanlar için asgari ücretin iki katı tutarında ve defter tutmakla yükümlü olmayanlar için asgari ücret tutarında İPC uygulanmaktadır. Bununla birlikte mahkeme kararına, Kurumun denetim ve kontrolle görevli memurlarınca yapılan tespitler veya diğer kamu idarelerinin denetim elemanlarınca kendi mevzuatları gereğince yapacakları soruşturma, denetim ve incelemelere veya kamu idarelerinden alınan belgelere istinaden düzenlenenler hariç olmak üzere işyeri bildirgesini kanuni süresi geçtikten sonra kendiliğinden ilgililerce verilmesi halinde uygulanacak İPC'ları belirtilen tutarların 2/3 si oranında olacaktır.

---

<sup>136</sup> Tuncay ve Ekmekçi, ss.194-195.

### ***2.2.4.2.3 Prim belgelerinin verilmemesi***

Kuruma verilmesi gereken belgelerin süresi içinde verilmemesi halinde SGK tarafından uygulanacak İPC'ları çeşitli ihtimaller göz önünde tutularak oldukça teferruatlı bir düzenlemeye gidilmiştir<sup>137</sup>. Bu ihtimallerden başlıcaları Kuruma verilen belgelerin ek veya asıl belge olması, ek belgenin Kurum tarafından resen düzenlenmesi ve ister asıl ister ek nitelikte belge olsun söz konusu belgelerin süresinde Kuruma verilmediğinin kanunda belirtilen hallerden birisi ile saptanması halinde Kurumca resen düzenlenmesi durumlarıdır.

Sigortalıların çalışmalarına ilişkin prim belgelerinin SGK'a verilme yükümlülüğü işverenlere ve işyeri sahiplerine yönelik bir yükümlülük olup 5510 sayılı Kanunun çeşitli hükümlerinde düzenlendiği üzere kamu idarelerine, bankalara, döner sermayeli kuruluşlara ve kanunla kurulan kamu kurum ve kuruluşlarına da bildirim yükümlülükleri getirilmiştir. 5510 sayılı Kanunun 86. maddesinin birinci fıkrası gereğince verilmesi gereken belgelerin Kuruma belirtilen şekilde ve usulde vermeyenler veya Kurumca internet, elektronik veya benzeri ortamda göndermekle yükümlü olduğu halde belirtilen ortamda göndermeyenler veya belirlenen süre içinde vermeyenlere yapılan her bir fiil için 5510 sayılı Kanunun 102. maddesinin birinci f. ( c ) bendi gereğince İPC uygulanmaktadır.

5510 sayılı Kanuna göre Kuruma verilmesi gereken ve ilgili Kanunun 86. maddesinin birinci f. da nitelikleri belirtilen APHB'nin asıl nitelikte belge olması halinde aylık asgari ücretin iki katını geçmemek kaydıyla belgede kayıtlı sigortalı sayısı başına aylık asgari ücretin beşte biri tutarında İPC uygulanırken APHB'nin ek nitelikte bir belge olması halinde ise aylık asgari ücretin iki katını geçmemek kaydıyla her bir ek belgede kayıtlı sigortalı sayısı başına aylık asgari ücretin sekizde biri tutarında İPC uygulanacaktır. Ek niteliğindeki APHB'nin 5510 sayılı Kanunun 86. maddesinin beşinci f. na istinaden Kurum tarafından resen düzenlenmesi halinde aylık asgari ücretin iki katını geçmemek kaydıyla her bir ek belgede kayıtlı sigortalı sayısı başına asgari ücretin yarısı tutarında İPC uygulanırken, APHB'nin mahkeme kararına, Kurumun denetim ve kontrolle görevli memurlarınca

---

<sup>137</sup> Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s.264.

düzenlenen raporlara veya diğer kamu idarelerinin denetimle görevli memurlarınca kendi mevzuatları gereğince yapacakları soruşturma, denetim ve incelemeler neticesinde veya bankalar, döner sermayeli kuruluşlar, kamu idareleri ile kanunla kurulmuş olan kurum ve kuruluşlardan alınan bilgi ve belgelerden hizmetleri veya kazançlarının SGK'a bildirilmediği tespit edilen sigortalılara ilişkin olması halinde belgenin asıl veya ek niteliğinde olup olmadığına bakılmaksızın asgari ücretin iki katı tutarında İPC uygulanmaktadır.

Kanunda uygulanacağı belirtilen asgari ücret, 4857 sayılı İş Kanunu 39. maddesine göre sanayi kesiminde çalışan on altı yaşından büyük işçiler için uygulanan asgari ücret tutarıdır. İPC miktarının belirlenmesinde ise belgelerin Kuruma verilmesi zorunlu olan kanuni sürenin son gününde geçerli olan asgari ücret tutarı esas alınmaktadır. APHB'lerine ilişkin İPC uygulanmış olması bu belgelerin Kuruma verilme yükümlülüğü kaldırmamakla birlikte fiile uygulanacak İPC'da değişiklik olması halinde failin lehine olan ceza uygulanması gerekmektedir. Nitekim Yargıtay 11. CD'nin vermiş olduğu 03.05.2007 tarihli ve 2006/7730 E. ve 2007/3055 K. Sayılı kararında da belirtildiği üzere<sup>138</sup> İPC uygulamalarında failin lehine olan kuralın uygulanması esasının kabul edilmesi isabetli bir karardır.

Kayıt dışı istihdamın başka bir şekli de çalışma gün sayılarının eksik bildirilmesi durumudur. Bazı işyerlerinde çalışan sigortalılar tam süreli olarak çalışmış olmasına rağmen işverenlerce yapılan uygulamalarda prim ödeme gün sayıları eksik bildirilmekte, bu durum sigortalıların hak kaybına neden olmakla beraber SGK'nun da prim kaybına neden olmaktadır<sup>139</sup>. Bunun önlenmesi amacıyla 4447 sayılı Kanun ile 506 sayılı Kanunun 79. maddesine eklenen fıkra paralelinde yapılan yasal düzenleme ile 5510 sayılı Kanunun 86. maddesinde yer aldığı üzere ay içerisinde bazı günlerde çalıştırılmadığı ve ücret ödenmediği beyan edilen sigortalılara ilişkin olarak otuz günden az çalışma sebeplerini ispatlayan belgelerin işveren tarafından ilgili aya ilişkin prim ve hizmet belgesine eklenmesi zorunlu olup kamu idareleri ile toplu iş sözleşmesi imzalanan işyerlerinde ise bu şartın aranmayacağı öngörülmüş olmakla birlikte 6111 sayılı Kanun ile yapılan değişiklikle bu

---

<sup>138</sup>Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s.265; <http://www.corpus.com.tr>.

<sup>139</sup>Tuncay ve Ekmekçi, s. 218.



hüküm kaldırılarak “*Kurumca belirlenen işyerlerinde bu şart aranmaz*” ibaresine yer verilmiştir. 16.06.2011 tarihli R.G.’de yayımlanan 27966 sayılı SSIY’de konuya ilişkin düzenleme yapılmış olup ilgili yönetmelikte eksik gün çalışması bulunan sigortalılara ilişkin olarak söz konusu yönetmeliğin 102. maddesinin on ikinci alt bendinde sayılan belgelerin eksik gün bildirimine ilişkin bilgi formu (ek-10) ekinde Kuruma verilmesi veya APS, iadeli taahhütlü ya da taahhütlü olarak gönderilmesi gerektiği belirtilmiştir.

16.06.2011 tarihli ve 27966 sayılı R.G.’de yayımlanan SSIY’de 25.02.2011 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere yapılan değişiklikle 2011 Şubat ayına ilişkin düzenlenen APHB’lerinden başlanmak üzere genel bütçeye dahil idareler, özel bütçeli idareler, döner sermayeler, fonlar, belediyeler, il özel idareleri, belediyeler ve il özel idareleri tarafından kurulan birlik ve işletmeler, bütçeden yardım alan kuruluşlar ile özel kanunla kurulmuş diğer kamu kurum, kurul, üst kurul ve kuruluşlar, KİT’lerin ve bunların bağlı ortaklıkları ile müessese ve işletmelerinde ve sermayesinin yüzde 50’ sinden fazlası kamuya ait olan diğer ortaklıkları, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ve üst kuruluşları; sendikalar; vakıflar; 5411 sayılı Bankacılık Kanunu kapsamındaki kuruluşların işyerleri ve aynı SGK işyeri numarasında 17.04.2012 tarihli R.G.’de yayımlanan değişiklikle belirtildiği üzere 30 ve üzerinde sigortalı çalıştıran özel sektör işyerlerinin eksik gün bildirim nedenlerini eksik gün çalışılan aya ait APHB’de belirtmeleri halinde ek-10 eksik gün bildirim formunu ve eki belgelerini SGK’a verme yükümlülüğü bulunmamaktadır. Bununla birlikte yapılacak olası bir denetimde denetim ve kontrolle görevli memurlar tarafından eksik gün gerekçelerinin ibraz edilmesi istenilebileceğinden dolayı bu belgelerin mutlaka saklanması gerekmektedir.

Tuncay/Ekmekçi’ye göre<sup>140</sup> otuz günden eksik sürelerle ilişkin nedenin belgelendirilmesinde Kurum tarafından belirlenen işyerlerinde işverenin tek taraflı beyanı yeterli görülürken, Kurumun belirlediğinin dışında kalan işyerlerinin otuz günden az süreleri ancak sınırlı sayıda belirtilen belgelerle ispatlamasını şart koşan Kanun hükmü eşitlik ilkesine aykırılık teşkil eden bir düzenlemedir. Nitekim eksik gün bildirimine ilişkin Yargıtay 10. HD’nin vermiş olduğu 02.04.2007 tarih, 16775 E. ve 4913 K. Sayılı kararı ile işverenin prim bildirgelerine sigortalının o ayın tamamında çalışmadığına ilişkin belge ibraz etmemesi

---

<sup>140</sup> Tuncay ve Ekmekçi, s.220.

halinde sigortalının ayın tamamında çalıştığı hususunda güçlü bir karine olacağı ve bu karinenin ancak aynı güçteki bir delille ispatlanabileceği sonucuna ulaşılmıştır. Yargıtay'ın bu kararı ile birlikte eksik çalışma nedenlerinin SSIY'nin 102. maddesinin on ikinci alt bendinde sayılanlar dışındaki delillerle de ispatlanabileceği görülmektedir<sup>141</sup>.

#### ***2.2.4.2.4 Kuruma bildirilmediği tespit edilen eksik işçilik***

5510 sayılı Kanunun 59. maddesi kapsamında Kurumun defter ve belge incelemeye yetkili denetim ve kontrolle görevli memurlarınca yapılan denetimlerde veya 59. maddesinin beşinci f. da belirtilen YMM/SMMM tarafından düzenlenen raporlara istinaden Kuruma bildirilmediği tespit edilen eksik işçilikten dolayı eksik işçiliğin mal edildiği her aya ilişkin olmak üzere 5510 sayılı Kanunun 102. maddesinin birinci fıkrasının (d) bendi gereğince asgari ücretin iki katı tutarında İPC uygulanmaktadır.

#### ***2.2.4.2.5 Defter ve belgelerin ibraz edilmemesi veya geçersiz sayılması***

5510 sayılı Kanunun 86. maddesinin ikinci fıkrası gereğince işverenler ve işyeri sahipleri işyeri defter, kayıt ve belgelerini ilgili olduğu yılı müteakip on yıl süre ile; kamu idareleri otuz yıl süre ile ve tasfiye memurları ile iflas idaresi memurları ise görevleri süresince muhafaza etmek ve Kurumun denetim ve kontrole görevli memurlarınca talep edilmesi halinde ise on beş gün içerisinde ibraz etmekle yükümlü tutulmaktadır. Zorunlu bir sebep olmaksızın ibraz etme yükümlülüğünü yerine getirmeyen işverenler ve işyeri sahipleri hakkında ise tutmakla yükümlü oldukları defter türüne göre 5510 sayılı Kanunun 102. maddesinin (e) bendi gereğince İPC uygulanmaktadır. Bilanço esasına göre defter tutmakla yükümlü işverenler ve işyeri sahipleri hakkında aylık asgari ücretin on iki katı, işletme veya diğer defterleri tutmakla yükümlü işverenler ve işyeri sahipleri hakkında asgari ücretin altı katı ve defter tutmakla yükümlü olmayan işverenler ve işyeri sahipleri hakkında ise asgari ücretin üç katı tutarında İPC uygulanmakta; ceza uygulamasına esas teşkil edecek tutarın belirlenmesinde ise defter, kayıt ve belgelerin bildirilmesi gereken sürenin son günündeki asgari ücret tutarı esas alınmaktadır.

---

<sup>141</sup> Tuncay ve Ekmekçi, s.219.

Defter ve belgeleri kanuni süresi içerisinde Kuruma ibraz edilmekle birlikte ibraz edilen defter ve belgelerde usulsüzlükler bulunması sebebiyle geçersiz olması halinde söz konusu usulsüzlükler için de İPC uygulanmaktadır. 5510 sayılı Kanunun 102. maddesinin (e) bendinin dört numaralı alt bendinde belirtildiği üzere tutmakla yükümlü bulunan defter ve belgelerin ibraz edilmemesi halinde uygulanacak İPC tutarını aşmamak kaydıyla defter ve belgelerin tümünün ibraz edilmesi ve 5510 sayılı Kanunun 102. maddesinin birinci f. nin (e) bendinin dört numaralı alt bendinde belirtilen durumlarda geçerli sayılmayarak SSIY'nin 104. maddesinin ikinci fıkrasında da belirtildiği üzere geçersizlik hallerinin gerçekleştiği her bir takvim ayı için ibraz edilmemesi halinde uygulanması gereken miktarı aşmamak kaydıyla İPC uygulanacağı belirtilmiştir. Kuruma ibraz edilen fakat geçerli olarak kabul edilmeyen defter ve belgelere ilişkin uygulanacak İPC hakkında 5510 sayılı Kanunun bir üst sınır öngörülmüş olup buna göre Kurumca saptanan birden fazla kayıt geçersizliği halinde verilecek ceza toplamı, defter ve belgelerin ibraz edilmemesi halinde uygulanacak İPC tutarını aşamayacaktır<sup>142</sup>. Bununla birlikte ibraz süresi geçirildikten sonra ibraz edilmesine karşın geçersiz olduğu tespit edilen defter ve belgelere ilişkin olarak tutulan defter türüne göre ibraz edilmemeye ilişkin İPC uygulanacağından dolayı ayrıca geçersizlik halinden dolayı İPC uygulanmamaktadır.

#### ***2.2.4.2.6 Bildirim yükümlülüğünü yerine getirmeyen bankalar, kamu idareleri ile kamu kurum ve kuruluşları***

Kurumca uygulanan İPC'larına ilişkin 5510 sayılı Kanun ile yapılan başka bir yeni düzenleme ise sigorta bildirimini yapmakla yükümlü Türkiye Jokey Kulübü, Ticaret Sicil Memurlukları, Tarım İl Müdürlükleri gibi kamu idareleri ile kayıt dışı istihdamla mücadeleyle ilişkin SGK'un 2008/97 sayılı Kayıt Dışı İstihdam Genelgesinde belirtilen kamu idareleri ile bankalarca bildirim yükümlülüklerinin yerine getirilmemesi halinde İPC uygulanacak olmasıdır. 5510 sayılı Kanunun 8. maddesinin yedinci fıkrasında kamu idareleri ile bankaların Kurumca sağlanacak elektronik altyapıdan yararlanarak Kurumca belirlenecek işlemlerde işlem yaptığı kişilerin sigortalılık bakımından tescilli olup olmadığını kontrol etmekle ve sigortasız olduğunu tespit ettiği kişileri Kuruma bildirmekle yükümlü olduğu belirtilmektedir. Bu yükümlülüğü yerine getirmeyen kamu idareleri ile

<sup>142</sup> Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s.267.

bankalara 5510 sayılı Kanunun 102. maddesinin (g) fıkrası gereğince sigortalı başına asgari ücretin onda biri tutarında İPC uygulanmaktadır. Kayıt dışı istihdamın önlenmesi çerçevesinde düzenlenen bu hükümlerle bankalar ve kamu idarelerine işlem yaptıkları kişilerin sigortalı olup olmadıklarını kontrol etme ve sigortasız olanları Kuruma bildirilmesi yükümlülüğü getirilmiş ve bu yükümlülüğü yerine getirmeyen banka ve kamu idarelerine İPC uygulanması öngörülmüştür.

Kamu idareleri, döner sermayeli kuruluşlar, kanunla kurulan kamu kurum ve kuruluşları ile bankalar 5510 sayılı Kanunun 85. maddesinin uygulanmasına ilişkin olarak Kuruma istenilecek bilgi ve belgeleri yazılı olarak en geç bir ay içerisinde Kuruma vermekle yükümlüdür. Bu yükümlülüğe uymayanlar hakkında ise 5510 sayılı Kanunun 102. maddesinin birinci f. nın (f) bendi gereğince asgari ücretin iki katı tutarında İPC uygulanmaktadır.

Şirketlerin nevi değiştirmesi, birleşmesi, diğer bir şirkete katılması, adi şirkete yeni ortak alınması ile ilgili hususlarda bildirim yükümlülüğü Ticaret Sicil Memurluklarına verilmiştir. İlgili Ticaret Sicil Memurluğu 5510 sayılı Kanunun 11. maddesinde belirtildiği üzere kendilerine yapılan bildirim müteakip on günlük yasal süresi içinde meydana gelen değişiklikleri Kuruma bildirmekle yükümlüdür. Bu yükümlülüğe uymayan Ticaret Sicil Memurlukları hakkında 5510 sayılı Kanunun 102. maddesinin birinci f. nın (h) bendi gereğince asgari ücret tutarında İPC uygulanmaktadır. İşyeri bildirim ve tesciline ilişkin 5510 sayılı Kanunun 11. maddesinin altıncı f. da belirtilen yükümlülüklerini kanuni süresi içinde yerine getirmeyen kurum ve kuruluşlara da 102/I-h gereğince asgari ücret tutarında İPC uygulanmaktadır.

5510 sayılı Kanunun 100. maddesi kapsamında istenilen bilgi ve belgeleri kanuni süresi içinde zorunlu bir sebep olmaksızın vermeyen kamu idareleri, bankalar, döner sermayeli kuruluşlar, kanunla kurulmuş kurum ve kuruluşlar ile diğer gerçek ve tüzel kişiler hakkında 102/I-i hükmü gereğince aylık asgari ücretin beş katı tutarında, geç verilmesi halinde ise aylık asgari ücretin iki katı tutarında İPC uygulanmaktadır.

#### ***2.2.4.2.7 Denetim ve kontrole görevli memurların görevleri esnasında zorluk çıkarılması***

Kurumun denetim ve kontrole görevli memurlarına karşı görevleri sırasında zorluk çıkararak ve engel olanlara karşı uygulanması öngörülen İPC'ları 5510 sayılı Kanun ile yapılan yeni bir düzenlemedir. 5510 sayılı Kanunun 59. maddesi gereğince Kurumun denetim ve kontrole görevli memurlarının düzenlemiş oldukları tutanaklar aksi sabit oluncaya kadar geçerli olup işverenler, sigortalılar ile işyeri sahipleri, tasfiye ve iflas idaresi memurları, işle ilgili gerçek ve tüzel kişiler ilgili denetim memurlarınca bilgi verilmek üzere çağrıldıkları zaman gelmek, gerekli olan defter, belge ve delilleri getirip göstermek, görev esnasında her türlü kolaylığı sağlamak ve denetime ilişkin her türlü istekleri yerine getirmekle yükümlüdür. 5510 sayılı Kanunun 102. maddesinin (1) bendinin birinci bölümü gereğince denetimle görevli memurlara görevleri esnasında zorluk çıkararak ve görevlerini yapmaya engel olan işveren, sigortalı ve işyeri sahipleri ile söz konusu işle ilgili diğer kişiler hakkında asgari ücretin beş katı tutarında İPC uygulanmaktadır. Yapılan denetim esnasında görevleri memurların görevlerini yapmasına engel olmak için cebir ve tehdit kullanılması halinde ise 5510 sayılı Kanunun 102. maddesinin (1) bendinin ikinci bölümü gereğince TCK ilgili hükümleri uygulanmakla birlikte asgari ücretin on katı tutarında da İPC uygulanmaktadır.

#### ***2.2.4.2.8 İşten çıkış bildirgesinin verilmemesi***

5510 sayılı Kanunun 9. maddesi sigortalılığın sona ermesi halini düzenlemektedir. Hizmet aklının sona ermesi sebebiyle sigortalılığı sona eren 4/1-a kapsamındaki sigortalıya ilişkin bildirim ile 506 sayılı Kanunun geçici 20. maddesinde yer alan sandıklara, sandık iştirakçiliğinin başlama ve sona ermesine ilişkin bildirim, süresi içinde veya Kurumca belirlenen şekle ve usule uygun olarak yapmayanlar ve Kurumca internet, elektronik ve benzeri ortamda gönderilmekle yükümlü tutulduğu halde belirtilen ortamda göndermeyenler hakkında bir takvim ayında işlenen bu fiillerinden dolayı tutmakla yükümlü bulunan defter ve belgelerin ibraz edilmemesinden dolayı verilmesi gereken ceza tutarını aşmamak kaydıyla her bir sigortalı veya sandık iştirakçisi için 6283 sayılı Kanun ile yapılan değişiklik sonucunda 08.03.2012 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere asgari ücretin onda biri tutarında İPC uygulanmaktadır.

#### ***2.2.4.2.9 GSS sigortalularınca bilgi girişinin yapılmaması***

Kurum genel sağlık sigortalılarının bakmakla yükümlü olduğu kişilerin GSS'dan yararlanmalarına esas bilgilerin Kurum tarafından sağlanan elektronik ortam üzerinden girilmesini kamu idarelerinden, işverenlerden ve 4/1-b Genel sağlık sigortalıların 5510 sayılı Kanununun 100. maddesinin altıncı f. gereğince bakmakla yükümlü olduğu kişilere ait bilgi girişlerini süresinde yapmayanlar ile bakmakla yükümlü olmayan kişilere ilişkin bilgi girişi yapanlara 102/I-k hükmü gereğince asgari ücretin yarısı tutarında İPC uygulanmaktadır.

#### ***2.2.4.2.10 İstirahat sürelerine ilişkin bilgi girişinin yapılmaması***

İşverenlerin istirahatli olan sigortalıların işyerinde çalışmadığına ilişkin bildirimının sigortalılarca hak edilen istirahat süresini takip eden 5 iş günü içinde elektronik ortamda yapması gerektiğinden bu yükümlülüğe uymayarak hiç yapmayan işverenler hakkında 102/I-i hükmü gereğince sigortalı başına asgari ücretin yarısı, geç yapan işverenler hakkında ise aylık asgari ücretin onda biri tutarında İPC uygulanmaktadır.

#### ***2.2.4.2.11 Ek-6 kapsamında sigortalı bildiriminin yapılmaması***

Ticari taksi, dolmuş vb. nitelikteki şehir içi toplu taşıma işyerleri ile 5510 sayılı Kanununun 4. maddesinin ikinci f.'nın (b) bendinde belirtilen ve Kültür ve Turizm Bakanlığınca belirlenecek alanlarda sigortalı çalıştıracak olan işverenler ile çalışanların üye olduğu meslek odası, birlik vb. kuruluşlara ek-6 maddesi gereğince yapılması gerekli olan bildiriminin yapılmaması veya kontrol yükümlülüğünün yerine getirilmemesi durumunda ilgililer hakkında 01.03.2011 tarihinden itibaren uygulanmak üzere yerine getirilmeyen her bir fiil için asgari ücret tutarında İPC uygulanmaktadır.

### **2.2.5 İşverenlere Sağlanan Teşvik ve Primler**

İstihdama katkı sağlamak ve yaşanan ekonomik krizin işverenler ile işçiler üzerindeki olumsuz etkisini hafifletmek amacıyla 5763 sayılı Kanun ile 5510 sayılı Kanununun 81. maddesine eklenen (1) bendi ile getirilen işveren hissesine getirilen beş puanlık indirim

dışında daha fazla yatırım ve istihdamı teşvik etmek üzere prim indirimlerine yer verilmiştir<sup>143</sup>. Bu indirimlerin bir kısmı yatırımın yapılmış olduğu bölgelere ilişkin olup bir kısmı da belirli çalışanlara ilişkin teşviklerdir. Yapılan kanuni düzenlemelerle devamlı nitelikte veya geçici nitelikte olabilen bu teşviklerden bazısının Hazine tarafından bazısının ise İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanması öngörülmektedir. Kanuni düzenlemelerle yapılan teşvik uygulamaları 5510 sayılı Kanuna eklenen hükümlerle birlikte 4447 sayılı Kanuna eklenen hükümlerle uygulanmaya başlamıştır.

Kayıt dışı istihdamla mücadele kapsamında yapılan istihdam teşviklerine ilişkin kanuni düzenlemeler kapsamında yapılan kontrol ve denetimlerde çalıştırdığı kişileri sigortalı olarak bildirmedigi tespit edilen işverenlerin bir yıl süre ile sigorta prim teşviklerinden yararlanmaları engellenmektedir. Bu durumda kayıt dışı işçi çalıştırdığı yapılan denetimlerde tespit edilen işverenlerin yararlanamayacağı teşvikler; 5510 sayılı Kanun ile getirilmiş olan beş puanlık işveren hissesi prim indirimi, 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nun geçici 7, 9 ve 10. maddelerinde düzenlenmiş olan ilave istihdam teşvikleridir. Sosyal sigorta prim teşvikleri uygulamasında ulaşılmak istenilen temel hedeflerden birisi kayıt dışı sigortalı çalıştırmanın önlenmesidir<sup>144</sup>. İşverenlerin teşviklerden yararlanabilmesi için kanun koyucu bu yönde kayıt dışı işçi çalıştırılmama koşuluna bağlamıştır. Sigortasız çalıştırıldığına ilişkin tespit SGK veya diğer kamu idarelerinin denetim elemanlarınca yapılacağı gibi, bankalar, kamu idareleri, döner sermayeli kuruluşlar ile kanunla kurulmuş kurum ve kuruluşlardan alınan bilgi veya belgeler ile mahkeme ilamına dayalı bir tespit de olabilir<sup>145</sup>.

Bununla birlikte işveren çalıştırmakta olduğu kişiyi sigortalı olarak çalıştırmasına rağmen prim ödeme gün sayısını veya SPEK'ı eksik bildirdiği tespit edilirse bu durum istihdam teşviklerinin uygulanmasında sigortasız işçi çalıştırma olarak kabul edilmemektedir<sup>146</sup>.

---

<sup>143</sup> Tuncay ve Ekmekçi, s.158.

<sup>144</sup> Caniklioğlu, N., 2011, *Sosyal sigortalarda prim teşvikleri*, İstanbul, s.50 .

<sup>145</sup> Özcan, C., Kayıt dışı (sigortasız) işçi çalıştırmanın istihdam teşviklerine etkisi, <http://www.dunya.com> ; Caniklioğlu, ss. 50-51.

<sup>146</sup> Caniklioğlu, s.51.

İşverenin sigortasız işçi çalıştırmasına ilişkin değerlendirme işyeri bazında yapılmaktadır. İşverenin farklı yerlerde kurulu birden fazla işyerinin olması halinde sadece sigortasız çalıştırıldığı tespit edilen işyeri teşvik ve desteklerden bir yıl süre yararlanamayacak olup ilgili kanunlarda belirtilen şartları taşıması kaydıyla diğer işyerlerinin teşvik ve desteklerden yararlanmasına devam edilecektir<sup>147</sup>. Bununla birlikte alt işvereni (taşeronu) sigortasız çalıştırdığı tespit edilen asıl işveren de istihdam teşviklerinden bir yıl süre ile yararlanamamaktadır.

#### **2.2.5.1 5510 sayılı kanun hükmü gereğince uygulanacak teşvikler**

İstihdam üzerindeki maliyetlerin büyük bir kısmı sosyal güvenlik işveren prim hisselerinden oluşmaktadır. Primlerin yüksek oranda olması işverenleri kayıt dışı işçi çalıştırmaya yönelttiğinden kayıt dışılıkla mücadele kapsamında ilgili primlerin istihdam üzerindeki etkisini azaltıcı tedbirlerin alınması önem taşımaktadır<sup>148</sup>. 5510 sayılı kanunun 81. maddesinin (ı) bendi gereğince 01.10.2008 tarihinden itibaren özel sektör işverenleri sigorta primlerinde kendi hisselerine ilişkin beş puanlık indirimden faydalanmaktadır. Bu teşvikten yararlanmanın başlıca şartları prim borcunun düzenli ödenmesi, prim borcunun olması halinde taksitlendirilmesi ve kayıt dışı sigortalının çalıştırılmıyor olmasıdır. Bu düzenlemeye göre malüllük, yaşlılık ve ölüm sigortası prim oranı doğrudan düşürülmemekte; kayıt dışı çalıştırmama ve düzenli prim ödenmesi şartlarına bağlanarak istihdamı artırıcı etkinin yanında kayıt dışılığın önlenmesi ve düzenli prim ödenmesi de teşvik edilmektedir<sup>149</sup>. 5335 sayılı Kanunun 30. maddesinin ikinci f. da sayılan genel veya katma bütçeli kuruluşların, belediyelerin, döner sermayeli kuruluşlarla diğer kamu kurum ve kuruluşları 5510 sayılı Kanunun 81. maddesi kapsamındaki teşviklerden yararlanamamaktadır. Bununla birlikte Devlet İhale Kanunu, Kamu İhale Kanunu ve uluslararası anlaşma hükümlerine göre alım satım işi yapan işverenler de ilgili teşvikten yararlanamamaktadır.

---

<sup>147</sup> Caniklioğlu, s.51.

<sup>148</sup> Caniklioğlu, s.21; Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s. 289.

<sup>149</sup> Caniklioğlu, s.22



5510 sayılı Kanununun 81. maddesi kapsamında teşvikten yararlanılabilmesi için işverenlerin işyerlerinde çalışanların 5510 sayılı Kanununun 4/a (SSK) kapsamında hizmet akdiyle sigortalı olarak çalışması gerekmekte olup işyerlerinde çalışan sigortalıların yurt dışında istihdam edilmesi veya SGDP'e tabi olarak çalışması halinde bu teşvikten yararlanılamamaktadır.

#### **2.2.5.2 5084 sayılı kanun hükmü gereğince uygulanacak teşvikler**

Gelişmemiş veya gelişmekte olan illerde yatırımların sağlanması ve istihdam imkanlarının artırılması amacıyla vergi ve sigorta primleri teşvikleri uygulanmakta, enerji desteğinin sağlanması amacıyla da yatırımlara bedelsiz arsa ve arazi temin edilmektedir. Bu teşvikler 5084 sayılı Kanun kapsamında yapılmakta olup ilgili kanuna göre Devlet İstatistik Enstitüsü Başkanlığınca 2001 yılı için belirlenen fert başına gayri safi yurt içi hasıla tutarı 1500 ABD Doları veya daha az olan iller ile bu iller dışında kalan ve DPT Müsteşarlığınca 2003 yılı için belirlenen sosyoekonomik gelişmişlik sıralamasına göre endeks değeri eksi olan illerde vergi ve sigorta primi teşvikleri ile enerji desteği sağlanarak gelişmemiş ve gelişmekte olan illerde istihdamın sağlanması amaçlanmaktadır<sup>150</sup>. 5084 sayılı Kanun hükümleri gereğince yatırım ve istihdamın teşvikinde sigorta primlerinde işveren hissesi teşvik uygulaması 06.02.2004 tarihi itibarıyla yürürlüğe girmiş ve 5951 sayılı Kanun ile yapılan son değişiklikle teşvikten yararlanma süresi 31.12.2012 tarihine kadar uzatılmıştır.

06.02.2004 tarihli ve 25365 sayılı R.G.'de yayımlanarak yürürlüğe giren 5084 sayılı "Yatırımların ve İstihdamın Teşviki İle Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkındaki Kanun"un 4. maddesi gereğince belirli bazı illerde faaliyet gösteren işverenlerin istihdam ettikleri sigortalılara ilave edilen işçiler için sigorta primleri işveren hissesinin belirli bir miktarı Hazinece karşılanmaktadır. Devlet söz konusu teşvik kapsamında gelişmemiş veya gelişmekte olan illerdeki yatırımları ve istihdamı arttırmak amacıyla sigorta primi teşviki yapmaktadır. 5951 sayılı Kanun ile yapılan değişiklikle 5084 sayılı Kanun kapsamına giren 49 İl ile Gökçeada ve Bozcaada'da faaliyet gösteren gelir veya kurumlar vergisi mükellefi

---

<sup>150</sup>Umdu, E. ve Yıldız, R., 2011, Sigorta prim teşvikleri ve işçi ödenekleri, İTO Yayınları, Yayın No.2010-57, İstanbul, s.145.

olan işyerlerinden resmi nitelikteki işyerleri ile ihale konusu işyerleri hariç 10 veya üzerinde sigortalıyı fiilen çalıştıranlar, yatırıma başlama veya tamamlama ile ilgili şartları yerine getirip getirmediğine bakılmaksızın sigorta primi işveren hissesi teşvik uygulamasından 31.12.2012 tarihine kadar faydalanma imkanı getirilmiştir. 01.10.2003 tarihinden önce faaliyete başlamış olan 5084 sayılı Kanun hükümlerinden faydalanabilecek durumda olan işverenlerin bu tarihten önce ilgili SGK'a vermiş oldukları en son dört aylık sigorta prim bordrolarında bildirdikleri işçi sayısına ilave olarak yeni işe aldıkları ve bu işyerinde fiilen çalıştırdıkları işçiler için uygulanmaktadır.

5084 sayılı Kanun kapsamındaki teşvik uygulamasından faydalanılabilmesi için; sigortalıların 5510 sayılı Kanunun 4/a kapsamında hizmet akdiyle çalışan (SSK) sigortalılar olması, sigortalıların bütün sigorta kollarına tabi olarak çalışıyor olması, işverenin başka teşvikten yararlanmıyor olması, işverenin özel sektör işyeri olması, işyerinin muvazaalı işyeri olmaması, belirli yönde faaliyet gösteren gelir veya kurumlar vergisine tabi özel sektör işyeri olması, ay içerisinde 10 ve üzerinde sigortalı çalışıyor olması, teşvik dönemine ilişkin APHB'lerinin süresi içinde SGK'a verilmiş olması gerekmektedir<sup>151</sup>.

Bununla birlikte Hazine Müsteşarlığınca çıkarılan ve 29.07.2009 tarihli 27302 sayılı R.G.'de yayımlanan Yatırımlarda Devlet Yardımları Hakkında Kararın Uygulanmasına İlişkin 2009/1 nolu Tebliğ hükümleri gereğince belirtilen yatırımlarda yatırımın yapıldığı bölgeye göre iki yıl ile yedi yıl arasında oluşabilecek süre için prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanan işveren hissesinin Hazine tarafından karşılanması öngörülmüştür. İlgili Tebliğe göre 5084 sayılı Kanun hükümlerine göre teşvikten yararlanan işverenler mükerrer olarak Tebliğ ile getirilen teşviklerden yararlanamamaktadır. İşverenler ilgili tebliğ hükümlerinde belirtilen teşviklerden yararlanabilmesi için APHB'lerini yasal süresi içinde SGK'a vermesi ve sigortalı hissesine isabet eden tutar ile Hazinece karşılanmayan işveren hissesi tutarının ödenmiş olması gerekmektedir.

---

<sup>151</sup> Umdu ve Yıldız, ss.185-186 .

### **2.2.5.3 4447 Sayılı işsizlik sigortası kanunu hükümleri gereğince uygulanan teşvikler**

#### **2.2.5.3.1 4447 Sayılı kanunun geçici 7. madde kapsamında uygulanan teşvikler**

4447 sayılı Kanun hükümleri gereğince teşvik kapsamına alınan 2008/Ocak ila 2008/Haziran aylarına ilişkin Kuruma verilen APHB’de kayıtlı olmamaları koşuluyla ve 01.07.2008 ila 30.06.2010 tarihleri arasında işe alınmış olmaları, SGDP’ne tabi çalışmıyor olmaları ve yurtdışında çalışan sigortalılar olmamaları şartıyla 18-29 yaş aralığında olan erkek ve 18 yaşından büyük kadın sigortalılardan yeni işe alınanlara ilişkin SPEK alt sınırı işveren hissesi birinci yıl için yüzde 100, ikinci yıl için yüzde 80, üçüncü yıl için yüzde 60, dördüncü yıl için yüzde 40 ve beşinci yıl için yüzde 20’si İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanmaktadır<sup>152</sup>. Bu düzenleme 5763 sayılı Kanun ile yapılan değişiklik ile 4447 sayılı Kanuna eklenen geçici 7. maddesinde yer almaktadır.

Bu teşvik uygulamasından yararlanacak işyerlerinin özel sektör işyeri olması ve mevcut işyerlerini kapatarak değişik bir ad veya unvan adı altında faaliyete geçen muvazaalı işyerlerinden olmaması gerekir. 01.07.2008 ve sonrası tarihlerde 506 sayılı Kanununun 82. maddesine göre uygun nitelikte devir edilen veya mirasçılara intikal eden işyerleri yeni işyeri olarak kabul edilmeyeceğinden dolayı sigorta prim indiriminden faydalanmak amacıyla muvazaalı işlem yapan işyerlerinin Hazinece karşılanmış primleri ödeme vadesinin bittiği tarihten tahsil tarihine kadar gecikme cezası ve gecikme zammı ile birlikte işverenden tahsil edilecektir. Bununla birlikte sadece teşvikten yararlanmak amacıyla yapılan ve ilave istihdama neden olmayan yönetim ve kontrolü elinde bulunduracak şekilde dolaylı veya doğrudan ortaklık ilişkisi bulunan şirketler arasında istihdamın kaydırılması, şahıs işletmelerinde işletme sahipliğinin yer değiştirilmesi gibi durumlarda prim teşviki uygulanamayacağından dolayı bu nitelikteki işverenlerin faydalanmış olduğu teşvik tutarı gecikme cezası ve gecikme zammı ile birlikte işverenden tahsil edilir<sup>153</sup>. Ayrıca söz konusu teşvikten yararlanılabilmesi için işyerine ait 2007/Temmuz ila 2008/Haziran aylarına ait SGK’ a bildirilmiş ortalama sigortalı sayısına ilave istihdam yapılmış olması gerekmektedir.

<sup>152</sup> Tuncay ve Ekmekçi, ss.159-160; Umdu ve Yıldız, s.180.

<sup>153</sup> Umdu ve Yıldız, s. 80.

4447 sayılı Kanuna eklenen geçici 7. madde kapsamındaki teşvikten yararlanacak işverenlerin istihdam etmiş oldukları sigortalıların 5510 sayılı Kanunun 4/a (SSK) kapsamında hizmet akdiyle çalışan sigortalılar olması, sigortalıların fiilen çalışıyor olmaları, teşvikten yararlanma dönemlerinde yani 2008/Ocak ile 2008/Haziran veya 2008/Aralık ile 2009/Ocak dönemlerine ilişkin Kuruma verilen APHB'lerinde kayıtlı olmayarak işsiz olmaları, 01.07.2008 ile 30.06.2010 tarihleri arasında işe alınmış olmaları ve işe giriş tarihi itibarıyla erkek ise 18 yaşından büyük ve 29 yaşından küçük kadın ise 18 yaşından büyük olması gerekmektedir.

Söz konusu teşvik 01.07.2008 ile 30.06.2010 tarihleri arasındaki işe alınan sigortalılara ilişkin uygulanacağından teşvik geçici süreli olup 30.06.2010 tarihinden sonra istihdam edilen sigortalılar için uygulanmayacaktır.

#### ***2.2.5.3.2 4447 Sayılı kanunun 50. madde kapsamında uygulanan teşvikler***

Bir işyerinde çalışırken çalışma istek, yetenek, sağlık ve yeterliliğine sahip olmasına rağmen her hangi bir kusuru olmaksızın işsiz kalan sigortalılara işsiz kalmaları sebebiyle uğradıkları gelir kaybının belirli bir sürede ve belirli ölçüde telafi edilebilmesi için 25.08.1999 tarih ve 4447 sayılı Kanun ile getirilen düzenleme ile 01.06.2000 tarihinden itibaren ülkemizde ilk defa 2002/ Mart ayı itibarıyla işsizlik sigortası uygulanmaya başlamıştır. Bu şekilde işsiz kalan çalışanların tekrar istihdamını teşvik amacıyla 4447 sayılı Kanunun 50. maddesi ile düzenleme yapılmış ve işsizlik ödeneği almakta iken işe alınan sigortalıları istihdam eden işverenlere sigorta prim teşviki uygulanmaya başlanmıştır.

İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanan teşvik uygulaması 11.08.2009 tarih ve 5921 sayılı Kanun ile 4447 sayılı Kanunun 50. maddesinin mülga beşinci fıkrasında yapılan düzenlenmedir. Bu uygulamaya göre işsizlik ödeneği alanların tekrar işe alınması halinde sadece işveren hissesinde değil sigortalı hissesinde de teşvik yapılmaktadır. Bu özelliği itibarıyla diğer teşvik uygulamalarından ayrılmaktadır<sup>154</sup>.

---

<sup>154</sup> Tuncay ve Ekmekçi, s.161.

Bu teşvikten yararlanma oldukça zor koşullara bağlanmış olup<sup>155</sup> teşvikten yararlanılabilmesi için öncelikle işsizlik ödeneği alan bir kişinin istihdam edilmesi gerekmektedir. İşten ayrılan sigortalının işsizlik ödeneğinden faydalanabilmesi için hizmet akdinin 4447 sayılı Kanununun 51. maddesinde belirtilen durumlardan birisine dayalı olarak sona ermesi ve işsiz kalan sigortalı tarafından süresi içinde İŞKUR'a başvurulması, yeni bir iş edinmeye hazır bulunduğu belirtilerek kayıt yaptırılması gerekmektedir. Hizmet akdinin sona ermesinden önceki son üç yıl içinde en az 600 gün sigortalı olarak çalışıp İSP ödemesi ve işten ayrılmadan önceki son 120 gün içinde prim ödeyerek sürekli çalışmış olması kaydıyla işsiz kalan sigortalılar işsizlik ödeneği almaya hak kazanırlar<sup>156</sup>. İşçi işsizlik ödeneği almaya hak kazanmamışsa veya işsizlik ödeneğinden yararlanma süresi dolmuşsa bu işçinin işe alınması halinde teşvikten faydalanılması mümkün olmayacaktır. Diğer bir şart olarak işsizlik ödeneği almakta iken istihdam edilen işçinin işe alındığı tarihten bir önceki aydan başlamak üzere geriye doğru son altı ay içerisinde işe alındığı işyerine ait APHB'de görülen ortalama sigortalı sayısına ilave olarak işe alınmış olması gerekmektedir. Ayrıca işçinin tekrar ayrılmış olduğu işyerinde işe başlaması halinde bu teşvik hükümleri uygulanmamaktadır. Bu düzenlemeler niteliği itibariyle istihdamı teşvik edici niteliktedir<sup>157</sup>.

İşsizlik ödeneği almakta iken işe alınan sigortalınının 5510 sayılı Kanununun 4/a (SSK) kapsamında hizmet akdiyle çalışan sigortalı olması gerekmekte olup 01.10.2009 tarihi veya sonrası bir tarihte bütün sigorta kollarına tabi olarak istihdam edilmesi gerekmektedir. Ayrıca işverenin bu teşvikten yararlanabilmesi için başka bir teşvikten yararlanmıyor olması, muvazaalı işyeri olmaması, 5510 sayılı Kanun uyarınca çalıştırmakta olduğu sigortalılara ilişkin APHB'lerini SGK'a süresi içerisinde vermesi, varsa SPEK alt sınırı ile SPEK arasındaki fark ve kısa vadeli sigorta kollarına ilişkin prim tutarı ile işsizlik sigorta prim tutarlarını ödemiş olması ve işsizlik sigortası ödeneği almakta iken işe alınan sigortalının işsizlik ödeneği almaya hak kazanmadan önceki son çalıştığı işyeri olmaması gerekmektedir. Kuruma prim borcu olan işverenler teşvikten yararlanamamakta fakat borcunu ödedikten sonra yararlanmaya başlamaktadır. İşçi hissesi de teşvik kapsamında

---

<sup>155</sup> Tuncay ve Ekmekçi, s.161.

<sup>156</sup> Umdü ve Yıldız, s.107; Kuruca, M., 2004, Tüm yönleriyle emeklilik, *Yaklaşım Yayınları*, s. 262.

<sup>157</sup> Tuncay ve Ekmekçi, s.161.

olduğundan teşvikten yararlanma süreci içerisinde işçinin ücretinde teşvik oranında artış meydana gelecektir. İşverenin SGK'a prim borcu olması sebebiyle teşvikten yararlanamaması halinde ilgili işyerinde sigortalı olarak çalışan işçiler de teşvikten yararlanamamakta, buna karşılık işverene karşı her hangi bir talepte bulunamamaktadır<sup>158</sup>

#### **2.2.5.3.3 4447 Sayılı Kanunun geçici 9. madde kapsamında uygulanan teşvikler**

5921 sayılı Kanunla yapılan düzenleme ile 4447 sayılı Kanuna eklenen geçici 9. maddesinde işyerinin 18.08.2009 ile 31.12.2009 tarihleri arasında işe almış olduğu sigortalıları 2009/Nisan ayı APHB'de kayıtlı sigortalılara ilave edilen sigortalı olarak işe alınmış olması durumunda teşvikten yararlanabileceği öngörülmüş olmakla birlikte 05.02.2010 tarihli ve 27484 sayılı R.G.'de yayımlanarak yürürlüğe giren 5951 sayılı Kanunla yapılan ikinci bir düzenleme ile işyerinin 01.01.2010 ile 31.12.2010 tarihleri arasında 2009/Ekim ayına ilişkin APHB'de kayıtlı sigortalılara ilave olarak sigortalı işe alması halinde de teşvikten yararlanılabileceği belirtilmiştir. Yapılan bu düzenlemede söz konusu prim teşvikinden yararlanma hususunda değişiklik öncesi ve sonrası uygulanmasının genel şartlarında bir değişiklik olmayıp sadece uygulama dönemi değiştirilmiştir<sup>159</sup>.

4447 sayılı Kanunun geçici 9. maddesi kapsamındaki teşvik 5510 sayılı Kanun kapsamında bulunan sigortalılarla aynı şartları taşımak kaydıyla 5510 sayılı Kanunun geçici 20. maddesi kapsamındaki sandıkların statülerine tabi sigortalılar için de uygulanmakta fakat 5335 sayılı Kanun kapsamına giren kurum ve kuruluşlara ait işyerlerinde çalışmaya başlayanlar hakkında uygulanmamaktadır.

Söz konusu sigorta primi işveren hissesi teşvikinden her bir sigortalı için işe girdiği tarihten itibaren altı ay süre ile yararlanılabilecek olup bu teşvikten yararlanmak isteyen işverenlerin teşvikten yararlanmak üzere gerekli şartları taşıdığına ilişkin dilekçesi ile birlikte işyerinin bağlı bulunduğu SGM'e müracaat etmesi gerekmektedir.

---

<sup>158</sup> Tuncay ve Ekmekçi, s.161.

<sup>159</sup> Umdu ve Yıldız, s.92.

İlgili teşvikten yararlanmak isteyen işverenlerce istihdam edilmiş olan sigortalıların 5510 sayılı Kanunun 4/a (SSK) kapsamında hizmet akdiyle çalışıyor olmaları, işe alınan sigortalıların işyerinde fiilen ve tüm sigorta kollarına tabi olarak çalışıyor olmaları, 18.08.2009 ila 31.12.2010 tarihleri arasında işe alınarak işe giriş tarihinden önceki son üç aylık dönemde işsiz olmaları gerekmektedir. Bununla birlikte teşvik kapsamındaki işyeri özel sektör işyeri olması zorunlu olup, istihdam edilen sigortalıların 2009/Ekim ayına ilişkin düzenlenen APHB’de kayıtlı sigortalıların ortalama sigortalı sayısına ilave olarak işe alınmış olması gerekmektedir. Ayrıca teşvikten yararlanan işyerinin muvazaalı işyeri olmayıp yapılan kontrollerde sigortasız işçi çalıştırdığının tespit edilmemiş olması gerekmektedir. Zira kayıt dışı işçi çalıştıran işverenler kayıt dışılığın tespit edilmesi halinde diğer bütün şartları taşımış dahi olsalar tespit yapıldığı aydan başlamak üzere 4447 sayılı Kanunun geçici 9. maddesinde öngörülen işveren hissesi sigorta prim teşvikinden yararlanamayacaktır.

#### ***2.2.5.3.4 4447 Sayılı kanunun geçici 10. madde kapsamındaki teşvikler***

Kamuoyunda torba kanun olarak bilinen 25.02.2011 tarihli 27857 sayılı R.G.’de yayımlanarak yürürlüğe giren 6111 sayılı “Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması ile Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve Diğer Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun” ile 4447 sayılı Kanuna eklenen geçici 10. madde ile 01.03.2011 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere işverenlere yeni bir sigorta prim teşviki getirilmiştir.

Söz konusu teşvikten yararlanılmaya başlanan tarih belirli olmakla birlikte bu teşvikten yararlanma süresinin ne kadar süreceği oldukça karışık biçimde düzenlendiğinden meydana gelen bu karmaşa neticesinde teşvikten yararlanma önemli ölçüde olumsuz etkilenecektir<sup>160</sup>.

Yapılan bu düzenleme ile 01.03.2011 ila 31.12.2015 tarihleri arasında istihdam edilen sigortalıların çalışmakta iken mesleki yeterlilik belgesi alması, mesleki ve teknik eğitim veren orta veya yüksek öğretimi veya İŞKUR tarafından düzenlenen işgücü yetiştirme

---

<sup>160</sup> Tuncay ve Ekmekçi, s.164.

bitirmesi durumunda bu tür sigortalıları istihdam eden işverenlerin teşvikten yararlanacağını öngörmektedir. 4447 sayılı Kanunu geçici 10. madde kapsamında işverenlerin teşvikten yararlanabilmesi için istihdam etmiş oldukları sigortalıların 01.03.2011 ila 31.12.2015 tarihleri arasında işe alınmış olması, işe giriş tarihi itibarıyla 18 yaşından büyük olmaları, işe alınmış olduğu tarihten önceki son altı aylık dönemde SGK'a verilmiş APHB'lerinde kayıtlı olmamaları ve işyerinde fiilen çalışıyor olmaları gerekmektedir. Ayrıca ilgili teşvikten yararlanacak işverenlerin ödeme süresi geçmiş prim ve İPC borcunun olmaması gerekmekte olup istihdam edilen sigortalıların işe başlamış olduğu işyerinde işe giriş tarihinden önceki son altı ayda SGK'a bildirilmiş ortalama sigortalı sayısına ilave olarak işe alınmış olması gerekmektedir.

İşverenlerin 4447 sayılı Kanunu geçici 10. maddede öngörülen teşvikten yararlanabilme süreleri istihdam etmiş olduğu sigortalıların niteliklerine göre değişmektedir<sup>161</sup>. Yeni alınan sigortalıların işe giriş tarihi itibarıyla 18 yaşından büyük ve 29 yaşından küçük erkek veya 18 yaşından büyük kadın sigortalı olması halinde bu sigortalıların mesleki yeterlilik belgesine sahip olmaları halinde kırk sekiz ay süre ile; mesleki ve teknik eğitim veren orta veya yüksek öğretimi veya İŞKUR tarafından düzenlenen işgücü yetiştirme kursunu bitirmiş ise otuz altı ay süre ile; mesleki yeterlilik belgesi sahibi değilse veya işgücü yetiştirme kursunu bitirmemişse yirmi dört ay süre ile teşvikten yararlanılacaktır. Sigortalının işe giriş tarihi itibarıyla 18 yaşından büyük olmasına rağmen mesleki yeterlilik belgesi almamış veya işgücü yetiştirme kursunu bitirmemiş İŞKUR'a kayıtlı işsizler arasından işe alınmış olması halinde ise altı ay süre ile teşvikten yararlanılacaktır. Bununla birlikte sigortalının işe giriş tarihi itibarıyla 29 yaşından büyük erkek sigortalı olması halinde mesleki yeterlilik belgesine sahip olunması veya işgücü yetiştirme kursunun bitirilmiş olması halinde ise yirmi dört ay süre ile teşvik indiriminden yararlanılacaktır. İşe alınan sigortalıların bu özelliklerinin yanı sıra İŞKUR'a kayıtlı işsizler arasından işe alınmış olmaları halinde ise işveren belirtilen sürelerle ilave olarak altı ay süre ile teşvik indiriminden faydalanılacaktır.

Sigortalının çalışmakta iken mesleki yeterlilik belgesi alması veya işgücü yetiştirme kurslarını bitirmesi halinde ise 01.03.2011 ila 31.12.2015 tarihleri arasında mesleki

---

<sup>161</sup> Tuncay ve Ekmekçi, s.165.



yeterlilik belgesinin alınması halinde işverenler on iki ay süre ile teşvikten yararlanabilecektir.

4447 sayılı Kanunu geçici 10. madde kapsamındaki sigortalıların SPEK üzerinden tahakkuk eden sigorta primlerinin işveren hissesinin tamamı işsizlik sigortası fonundan karşılanacak olduğundan kapsama giren sigortalılardan dolayı ilgili teşvikten yararlanılması sırasında prime esas kazançlarının alt sınırı aşıp aşmadığı üzerinde durulmayacaktır.

Daha önce uygulanan teşviklerin yetersiz olması, teşviklerden yararlanmanın zor koşullara bağlanması ve beş puan indirimle birlikte uygulanamaması nedeniyle işverenler genellikle beş puanlık indirimi tercih etmekte iken<sup>162</sup> 5510 sayılı Kanunun 81. maddesinin birinci fıkrasının (1) bendinde belirtilen “ Bu fıkra ve diğer ilgili mevzuatla sağlanan sigorta prim desteklerinin aynı dönem için birlikte uygulanması halinde, bu destek öncelikle uygulanır” hükmüne istinaden 4447 sayılı Kanunun geçici 10. madde kapsamına giren her bir sigortalı için öncelikle 5510 sayılı Kanunun 81. maddesinin birinci fıkrasının (1) bendinde öngörülen beş puanlık prim indiriminden faydalanmakta ardından da geçici 10. maddesinde öngörülen teşvikten yararlanabilmektedir. Bu nedenle söz konusu teşvik uygulamasının diğer teşvik uygulamalarına göre istihdam üzerindeki olumlu etkisi daha fazladır. İşverenler geçici 10. maddesinde öngörülen teşvikten 5510 sayılı Kanunda öngörülen indirimden yararlanılmış olan 5 puanlık kısım düşülerek kalan işveren hissesi üzerinden tahakkuk eden primlerden dolayı yararlanılacaktır.

#### **2.2.5.4 4857 Sayılı İş Kanunu Hükümleri Gereğince Uygulanan Teşvikler**

Özürlü sigortalıların istihdamına ilişkin işveren hissesi sigorta primi teşvikine ilişkin 4857 sayılı İş Kanunu 30. maddesine 5763 sayılı Kanun ile getirilen düzenleme ile 01.07.2008 tarihinden itibaren söz konusu teşvik uygulaması başlamıştır. Yapılan bu düzenleme ile işyerinde çalıştırılan özürlü kişiler için belirli kontenjan dahilinde çalıştırılan özürlü sigortalıların SPEK tutarı alt sınırı üzerinden hesaplanan işveren hissesinin tamamının ve kontenjan fazlası çalıştırılan özürlü sigortalılar için veya yükümlülük olmamasına rağmen

---

<sup>162</sup> Tuncay ve Ekmekçi, s.163.

özürlü çalıştıran işverenler için SPEK alt sınırı üzerinden hesaplanan sigorta primine ait işveren hissesinin yüzde 50'sinin Hazine tarafından karşılanacağı öngörülmektedir. Bu düzenlemeye göre özürlü işçi istihdamında alt kazanç sınırı üzerinden hesaplanan primlerin işveren hissesinin tamamının Hazinece karşılanması işverenlerin zorunlu olarak istihdam ettiği özürlü sigortalılar için geçerli olacaktır. Zorunlu olmamasına rağmen çalıştırılan özürllüler için veya kontenjan haricinde çalıştırılan özürllüler için alt kazanç sınırı üzerinden hesaplanan primlerin işveren hissesinin tamamının Hazinece karşılanmayarak yüzde 50'sinin karşılanması isabetli değildir<sup>163</sup>. Zira iş hayatındaki karşılaşılan zorlukların özürlü çalışanların hayat standartlarında olumsuz etkilerinin en aza indirgenebilmesi için özürlü istihdamını teşvik edici daha ayrıcalıklı düzenlemeler yapılması gerekmektedir<sup>164</sup>. Yapılan bu düzenleme ile kontenjan fazlası çalıştırılan özürlü işçilere ilişkin teşvik uygulanmamakta, ayrıca işverenlerin işyerlerinde çalıştırdıkları özürlü işçilerin kontenjan dahilinde olup olmadıklarını sürekli takip etmeleri gerekmektedir. Esasen kontenjan dahili veya kontenjan fazlası durumunda eşit oranlarda teşvik uygulaması yapılması, hatta zorunlu olmamasına rağmen özürlü çalıştırılması halinde daha fazla teşvik uygulanması daha isabetlidir<sup>165</sup>.

Bununla birlikte Hazine, özürlü sigortalılara ödenen SPEK'ın tamamı üzerinden değil alt kazanç sınırı üzerinden hesaplanan kısmın işveren hissesinin tamamını veya yüzde 50'sini karşılamaktadır. Dolayısıyla işverenin yanında çalıştırmış olduğu özürlü sigortalıya SPEK sınırının üzerinde bir ücret ödüyorsa sınırı aşan miktarın kendi hissesine düşen kısmını kendi ödemek durumunda kalır. Böyle bir durumda işveren yanında çalıştırmış olduğu özürlü sigortalının gerçek kazancını APHB'e yansıtmayarak bir şekilde kayıt dışılığa sebep olmaktadır.

Bu teşvikten yararlanılabilmesi için 5378 sayılı Özürllüler ve Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanunun Tanımlar başlıklı 3.

---

<sup>163</sup> Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s.291; Caniklioğlu, N., 2008, 5510 sayılı kanunun prime ilişkin öngördüğü yeni düzenlemeler ve 5763 sayılı kanunun prim teşvikine ilişkin hükümleri, istihdam paketi ve sosyal güvenlikteki yeni düzenlemeler ne getiriyor? Semineri, İstanbul, s.170.

<sup>164</sup> Umdü ve Yıldız, ss. 50-51; Umdü, E., 2009, Ayrımcılık ve sosyal politikalar çerçevesinde Türkiye'de özürllülere yönelik çalışma mevzuatı, *Sosyal Güvenlik Dünyası*, (58) .

<sup>165</sup> Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s.291.

maddesinde tanımlandığı üzere doğuştan veya daha sonradan herhangi bir nedenle bedensel, zihinsel, ruhsal, duygusal ve sosyal yeteneklerini çeşitli derecelerde kaybetmesi nedeniyle toplumsal yaşama uyum sağlama ve günlük gereksinimlerini karşılama güçlükleri olan ve korunma, bakım, rehabilitasyon, danışmanlık ve destek hizmetlerine ihtiyaç duyan özürülülerin 4857 sayılı İş Kanunu çerçevesinde kontenjan açığı bulunan 50 ve üzeri işçi istihdam eden özel sektör işyerlerinde istihdam edilmesi gerekmektedir. SGK genel Müdürlüğünce çıkarılan 2008/77 sayılı Genelge’de de belirtildiği üzere istihdam edilen özürülü işçilerin 5510 sayılı Kanunu 4/a kapsamında (SSK) hizmet akdiyle çalışması ve bütün sigorta kollarına tabi çalışıyor olması gerekmektedir<sup>166</sup>. Tuncay/Ekmekçi’e göre<sup>167</sup> ise özürülü istihdamında özürülü işçilerin SGDP’e tabi çalışmaları halinde dahi söz konusu teşvikten yararlanılabilmesi gerekmektedir.

Bu teşvikten yararlanacak olan işyeri özel sektör işyeri olmak zorunda olup Kamu işyerlerinde çalıştırılan özürülüler için söz konusu sigorta prim teşvikinden faydalanılabilmesi mümkün değildir. 4857 sayılı Kanununun 30. maddesinin dördüncü fıkrası uyarınca yer altı ve su altı işlerinde özürülü işçi çalıştırılması yasak olduğundan söz konusu faaliyetlerde bulunan işyerlerinin bu teşvikten yararlanması mümkün değildir<sup>168</sup>.

#### **2.2.5.5 5746 Sayılı kanun hükümleri gereğince uygulanan teşvikler**

12.03.2008 tarihli ve 26814 sayılı R.G.’de yayımlanarak 31.12.2023 tarihine kadar uygulanmak üzere yayımını takip eden ay başı itibari ile yürürlüğe giren 5746 sayılı “Araştırma ve Geliştirme Faaliyetlerinin Desteklenmesi Hakkında Kanun” da Ar-Ge merkezlerinde, Ar-Ge ve yenilik projeleri ile rekabet öncesi işbirliği projelerinde, teknoloji merkezi işletmelerinde çalıştırılan Ar-Ge personeli ve destek personeli ile 4691 sayılı Teknoloji Geliştirme Bölgeleri Kanununun geçici 20. maddesi uyarınca ücretleri gelir vergisinden muaf olan personelin çalışmaları karşılığında elde ettikleri ücretleri üzerinden hesaplanan sigorta primlerinin işveren hissesinin yüzde 50’sinin her bir çalışan için beş yıl süre ile Maliye Bakanlığı bütçesine konulacak ödenekten karşılanacağı düzenlenmiştir.

---

<sup>166</sup> Umdu ve Yıldız, s.57.

<sup>167</sup> Tuncay ve Ekmekçi, s.160.

<sup>168</sup> Umdu ve Yıldız, s.58.

Ar-Ge ve yenilik yoluyla ülke ekonomisinin uluslararası alanda rekabet edilebilir düzeye çıkarılması, bunun için teknolojik bilgi üretilmesi, üretim süreçlerinde ve üretimlerde yeniliklerin yapılarak ürün kalitesinin arttırılması, üretim maliyetlerinin düşürülerek verimliliğin arttırılması, teknolojik bilginin ticaretleştirilmesi ve bu hususlarda nitelikli iş gücü istihdamının arttırılmasını desteklemek ve bu istihdamı arttırmak amacıyla<sup>169</sup> yayımlanan 5746 sayılı Kanun kapsamında belirtilen şartların taşınması kaydıyla yerli veya yabancı büyük veya küçük ayrımı olmaksızın ve faaliyet alanına bakılmaksızın bütün mükellefler söz konusu teşvikten faydalanabilecektir<sup>170</sup>.

Söz konusu teşvik kapsamındaki sigorta prim desteği genel olarak Kamu personeli hariç olmak üzere uygulanmaktadır. Teknoloji merkezi işletmelerinde, Ar-Ge merkezlerinde, kamu kurum ve kuruluşları ile kanunla kurulan vakıflar tarafından kurulan veya uluslararası fonlarca desteklenen veya TÜBİTAK tarafından yürütülen Ar-Ge ve yenilik projeleri ile rekabet öncesi işbirliği projelerinde ve tekno girişim sermaye desteklerinden yararlanan işletmelerde çalışan Ar-Ge personeli ile destek personelinin çalışmaları nedeniyle elde etmiş oldukları ücret üzerinden hesaplanan sigorta primi işveren hissesinin yarısı ile 26.06.2001 tarihli ve 4691 sayılı Teknoloji Geliştirme Bölgeleri Kanununun geçici 2. maddesi uyarınca ücreti gelir vergisinden istisna tutulmuş fiilen çalışmakta olan personelin gelir vergisi istisna tutulan sürece gelir vergisinden istisna tutulan ücretleri üzerinden hesaplanan sigorta primi işveren hissesinin yarısı beş yılı aşmamak kaydıyla Maliye Bakanlığı bütçesine konulacak ödenekten karşılanacaktır.

Bu destekten faydalanabilmek için çalışan sigortalıların 5510 sayılı Kanunun 4/a (SSK) statüsüne tabi hizmet akdiyle çalışan araştırmacı, teknik ve destek personeli olması gerekmektedir. Ayrıca çalışan personelin bütün sigorta kollarına tabi olarak çalışması gerekmekte olup SGDP'e tabi çalışanlar ile aday çırak ve öğrenciler için teşvikten yararlanılması mümkün değildir. İşveren hissesi sigorta prim teşvikleri işyeri bazlı olmayıp sigortalıya ilişkin teşvikler olduğundan ilgili işyerinde başka teşvik kapsamına giren

---

<sup>169</sup> Umdü ve Yıldız, s.122.

<sup>170</sup> Umdü ve Yıldız, s.125.

sigortalılar olması halinde mükerrer olarak teşvik uygulamasının yapılması mümkün değildir<sup>171</sup>.

Teşvikten yararlanacak olan işyeri Ar-Ge faaliyetlerinde bulunan ve teşvik süresince Ar-Ge faaliyetlerine devam eden özel sektör işyeri olmalıdır. 5746 sayılı Kanunda öngörülen teşvikten sadece asıl işveren statüsünde olan ve muvazaalı olmayan işverenler faydalanabilmekte, alt işveren konumunda olan işverenler bu teşvikten yararlanamamaktadır.

5746 sayılı Kanunda öngörülen teşvikten faydalanmak isteyen işverenler teknoloji merkezi işletmelerin TEKMER Müdürlüğünden; Ar-Ge ve yenilik projelerinde faaliyet göstermekle birlikte söz konusu faaliyetleri kamu kurum ve kuruluşları ile kanunla kurulan vakıflar tarafından desteklenen işletmelerin desteğini veren kamu kurum ve kuruluşundan veya kanunla kurulan vakıftan; Ar-Ge ve yenilik projeleri uluslararası fonlarca desteklenen veya TUBİTAK tarafından yürütülen işletmelerin TUBİTAK'tan; Ar-Ge merkezlerinin ve rekabet öncesi işbirliği projeleri bulunan işletmelerin Sanayi ve Ticaret Bakanlığı'ndan; teknoloji girişim sermaye desteği alan işletmelerin merkezi yönetim kapsamındaki kamu idarelerinden; 4691 sayılı "Teknoloji Geliştirme Bölgeleri Kanunu" kapsamındaki ücreti gelir vergisi kanunundan istisna tutulan personel çalıştıran işletmelerin denetimle yükümlü şirketten alacakları belge ile işyerinin bağlı bulunduğu SGM'e müracaat etmeleri gerekmektedir.

#### **2.2.5.6 5225 Sayılı kanun hükümleri gereğince uygulanan teşvikler**

Ülkemizde yaşayan bireylerin ve toplumun kültürel ihtiyaçlarının karşılanması, kültür varlıkları ile somut olamayan kültürel mirasın korunması ve sürdürülebilir kültürün bir parçası olmasını, kültürel iletişim ve etkileşim ortamının etkinleştirilmesini, sanatsal ve kültürel değerlerin üretilmesini, toplumun kültürel değerlere daha kolay ulaşma imkanlarının oluşturulması, ülkemizin kültür varlıklarının yaşatılması ve ülke ekonomisine katkı sağlayan bir unsur olarak değerlendirilmesi, kullanılması ile kültür merkezlerinin

---

<sup>171</sup> Umdu ve Yıldız, s.129.

yapımı ve işletilmesine yönelik kültür yatırımı ve kültür girişimlerinin teşvik edilmesi amacıyla 21.07.2004 tarihli R.G.’de yayımlanan 5225 sayılı Kültür Yatırımlarını ve Girişimlerini Teşvik Kanununun 5. md. ile işveren hissesinde sigorta prim teşviki uygulanmaktadır.

SGK tarafından düzenlenen 22.09.2010 tarihli ve 2010/109 sayılı genelge ile söz konusu teşvikin uygulanmasına ilişkin usul ve esaslar belirtilmiştir. 5225 sayılı Kanuna göre öngörülen sigorta primi işveren hissesi teşvikinden kurumlar vergisi mükellefi olan işverenlerden Kültür ve Turizm Bakanlığında “kültür yatırım belgesi” veya “kültür girişim belgesi” almış olan işverenler faydalanabilecektir<sup>172</sup>. 5225 sayılı Kanun kapsamına giren işyerlerine ilişkin kültür yatırım belgesi almış işverenler için söz konusu belgenin alındığı tarihten itibaren yatırım aşamasında üç yılı, kültür girişim belgesi alan işverenlerden ise söz konusu belgenin alındığı tarihten işletme aşamasında yedi yılı geçmemek suretiyle teşvikten yararlanılabilecektir. Kültür yatırım belgesi almış işyerlerinde üç yılı aşmamak kaydıyla fiilen çalışan sigortalıların SPEK üzerinden hesaplanan sigorta primi işveren hissesinin yüzde 50’si, kültür girişim belgesi almış işyerlerinde ise yedi yılı aşmamak kaydıyla fiilen çalışan sigortalıların SPEK üzerinden hesaplanan sigorta primi işveren hissesinin yüzde 25’i Kültür ve Turizm Bakanlığı bütçesine konulan ödenekten karşılanacaktır.

Bu destekten faydalanabilmek için işyerinde çalışan sigortalıların 5510 sayılı Kanununun 4/a (SSK) statüsüne tabi hizmet akdiyle çalışan tüm sigorta kollarına tabi olması gerekmektedir. Aynı zamanda sigortalıların işyerinde fiilen çalışması ve aynı sigortalılardan dolayı işyerinin başka teşviklerden faydalanmaması gerekir. Teşvikten yararlanacak işyerinin kurumlar mükellefi olması ve kültür yatırımı belgesi veya kültür girişimi belgesi almış olmalıdır. 5225 sayılı Kanun gereğince teşvikten yararlanacak işveren ancak “Kültür Yatırımı ve Girişimlerinde Teşvik Kapsamında Çalışacak Personele ilişkin Usul ve Esaslara Dair Tebliğ”de belirtilen sigortalı sayısınınca teşvikten yararlanacak olup Kültür ve Turizm bakanlığı ile işçileri Bakanlığının görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca verilecek izinle toplam personelin yüzde onunu aşmayacak sayıda yabancı uzman personel

---

<sup>172</sup> Umdu ve Yıldız, s.187.

ve sanatçı çalıştırabilecek olup bu oran Kültür ve Turizm bakanlığınca yüzde on oranında arttırılabilecektir.

## **2.2.6 Kayıt İçi İstihdamı Özendirme Faaliyetleri**

Çalışma hayatında yaşanan sorunların büyük çoğunluğu kayıt dışı istihdamdan kaynaklanmakta olup kayıt dışılıkla mücadelede kayıtlılığın teşvik edilmesi büyük önem arz etmektedir. Kayıtlı istihdam ile kayıt dışılık arasında tercih yapmak zorunda kalan girişimci ve çalışanlar bu teşviklerle birlikte tercihlerini kayıt içi faaliyetlerden yana kullanmalıdırlar. Kayıt içi ekonomik faaliyetlerin ve istihdamın cazip hale getirilmesi ancak girişimciler ve çalışanların üzerindeki maliyetlerin düşürülmesi ile oluşacaktır. Bunun yanında denetimlerin daha etkin hale getirilmesi, mükellef beyanlarının sürekli denetim altında tutulması, denetim sonrası ortaya çıkan suçlara ilişkin yaptırımını ağır cezaların uygulanması zaman içerisinde kayıt dışılığı engelleyerek kayıt içerisinde istihdamın oluşturulmasını sağlayacaktır<sup>173</sup>.

Kayıt içi faaliyetleri özendirmek amacıyla hedeflenen kayıt dışı istihdamı yaratma potansiyelinin güçlendirilmesinde Maliye Teftiş Kurulu (MTK) internet sitesi üzerinden yapılan kayıt dışı istihdam ihbarlarının SGK'a yönlendirilmesine ilişkin olarak MTK internet sitesinde bir takım değişiklikler yapılması 2008-2010 dönemine ilişkin Kayıt Dışı Ekonomiyle Mücadele Stratejisi Eylem Planında öncelikli olarak yer almaktadır.

## **2.2.7 Kayıt Dışı İstihdamı Önlemek İçin Yapılan Kanuni Düzenlemeler**

### **2.2.7.1 İş hukukuna ilişkin kanuni düzenlemeler**

İş hukuku bağımlı işçilerin özel hukuku olarak tanımlanmakta<sup>174</sup> olup başkasına bağımlı olarak veya başkasının organizasyonuna girmek suretiyle yapılan iş nedeniyle ortaya çıkan işçi, işveren ve devlet arasındaki hukuki ilişkileri düzenler<sup>175</sup>. İş hukukunun konusunu çalışma barışının sağlanması için işçinin korunması, işveren ile devlete ilişkin

---

<sup>173</sup> Kayıt Dışı Ekonomiyle Mücadele Stratejisi Eylem Planı 2008-2010, s. 36.

<sup>174</sup> Tunçomağ, K. Ve Centel, T., 2005, İş hukukunun esasları, 4. Bası, İstanbul, s. 1.

<sup>175</sup> Süzek, s.3; Kurt, s.1; Şakar, s.4.

yükümlülükler ve işçi hakları oluşturur<sup>176</sup>. İş hukuku temelinde iş sözleşmesine dayanır ve bu sözleşmenin temel unsurları işin çalışan tarafından görülmesi, işin bir işyerinde veya işverenin göstereceği bir yerde yapılması, yapılan iş karşılığında ücret alınması ve işçi ile işveren arasındaki hukuki bağımlılıktır.

Çalışma hayatında güçlü işveren karşısında güçsüz işçinin korunması için iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınarak çalışma sürelerinin düzenlenmesi, ücretin ve diğer çalışma koşullarının belirlenerek güvence altına alınması gerekmektedir.

4857 sayılı İş Kanununun. 8. maddesinde iş sözleşmesi “Bir tarafın bağımlı olarak (işçi) iş görmesi, diğer tarafın da (işveren) ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşme” olarak tanımlanmıştır. Borçlar Kanunu 393. maddesinde de benzer tanım yapılmış olup bu tanıma göre iş sözleşmesinin olması için işçinin işverene bağımlı olarak belirli veya belirli olmayan süre ile iş görmesi ve işverenin de bunun karşılığında ücret ödemesi gerekmektedir. İş hukuku kapsamındaki iş sözleşmesini diğer sözleşmelerden ayıran temel unsur bağımlılık unsurudur<sup>177</sup>. Diğer sözleşmeler eşit ve özgür olduğu kabul edilen kişiler arasındaki hukuki ilişkileri düzenlerken, iş hukukunda taraflar arasında bir eşitsizlik ve bağımlılık mevcuttur<sup>178</sup>. Nitekim işçi işverene bağımlıdır ve işverenin gözetimi altında iş görmektedir. İş hukukunun temel amacı işçiyi korumaktır. Bu yönde çalışma barışını ve sosyal düzeni sağlamak için borçlar hukukunun işçi koruyamayan “sözleşme özgürlüğü” ilkesine sınırlamalar getirmektedir<sup>179</sup>. Borçlar hukuku genel olarak işçinin sağlığının korunması, iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi hususunda yeteri kadar etkili değildir. Buna karşılık iş hukuku iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması hususunda etkili bir mücadele yürütmektedir.

İşyerinde İş Kanunu hükümlerinin uygulanabilmesi için iş yerinin bildirilmiş olması zorunlu olmayıp böyle bir bildirim yapılmış olmasa dahi işyerinin açıldığı andan itibaren İş Kanunu hükümlerine tabi olduğu İş Kanunu 1. maddesinin üçüncü f.’da belirtilmektedir. İşverenin

---

<sup>176</sup> Süzek, ss.1-2; Şakar, s.4.

<sup>177</sup> Süzek, s.32; Şakar, s.17.

<sup>178</sup> Süzek, s.32.

<sup>179</sup> Kurt, s. 2; Süzek, s.32; Şakar, s.9 .



işyerini bildirme yükümlülüğündeki temel amaç işyerinin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Müdürlüklerine duyurulmasını sağlamaktadır<sup>180</sup>.

Devlet iş hukuku alanında işçileri korumak, işçi ve işveren arasındaki ilişkilerde adaleti sağlamak, çalışma barışını sağlamak için emredici kurallar koymakta ve emredici kuralların ihlali halinde uygulanacak etkili yaptırımları da düzenlemektedir. Emredici kurallara aykırı davrananlara uygulanacak yaptırımlar hukuki, cezai, idari ve disiplin nitelikteki yaptırımlardır<sup>181</sup>.

İş hukukunda emredici kurallara uymayan işverenlere uygulanan hukuki yaptırımlar genellikle hukuka uygun olmayan işlemin geçersiz sayılarak işçilere verilen zararın karşılanması ve eski halin iadesi şeklinde ortaya çıkmaktadır. Emredici kurallara uyulmaması halinde uygulanan idari yaptırımlar ise işyerine uygulanacak İPC, işyerinin kapatılması veya işçilerin çalışmaktan alıkonulması gibi tedbirlerdir. İdari yaptırımlar kanunların verdiği yetki çerçevesinde idarenin araya bir yargı kararı girmeden doğrudan yapmış olduğu bir işlem ile idare hukukuna özgü cezai işlemlerdir<sup>182</sup>. Çalışma hayatını olumsuz etkileyen emredici kuralların ihlali halinde uygulanacak başka bir yaptırım ise cezai yaptırımlardır. Ceza yaptırımları genellikle adli para cezası ve hapis cezası olarak ortaya çıkmakta, iş mevzuatının ceza hükümlerinde boşluk olması halinde TCK hükümleri uygulanmaktadır. İş hukukunda işverenlere bazı koşulların varlığı halinde işçilerine disiplin cezası verme yetkisi tanınmıştır. Bu hakkın kötüye kullanılma ihtimaline karşılık bu yetkinin sınırlarının belirlenmesi önem taşımaktadır.

Anayasanın 49. maddesinde düzenlenen “sosyal devlet” anlayışının gereği olarak devlet iş hukuku alanında sadece çalışma koşullarının iyileştirilmesi için çalışma alanına müdahale etmekle kalmayıp istihdamın geliştirilmesi, işsizliğin önlenmesi, iş arayanlara iş bulmalarında aracılık edilmesi, işsizlik sigortasının uygulanmasına ilişkin istihdamın düzenlenmesi görevini de üstlenmektedir. Sosyal devletin gereği olarak çalışanlar kadar

---

<sup>180</sup> Şakar, s.42.

<sup>181</sup> Süzek, s.108.

<sup>182</sup> Süzek, s.112.

işsizlerin de korunması gerekmektedir. İşsizlere istihdam olanaklarının oluşturulması iş hukukunun temel görevlerindedir<sup>183</sup>.

İş hukuku normlarının çalışma hayatında uygulanabilirliğini sağlamak ve çalışma barışının sağlanabilmesi için sosyal devlet anlayışının gerçekleşmesi adına güçlü yaptırımlarla desteklenen etkili bir iş denetiminin olması gerekir<sup>184</sup>. Kamu düzenine ilişkin olması sebebiyle denetim bir devlet ödevi olarak kabul edilmekte olup bu husus İş Kanunu 91. maddesinde belirtildiği üzere “ Devlet çalışma hayatı ile ilgili mevzuatın uygulanmasını izler, denetler ve teftiş eder” denilmek suretiyle hükme bağlanmıştır. İş denetimine ilişkin kanuni düzenleme İş Kanunu 91 ila 97. maddelerde yapılmıştır. İlgili kanun maddeleri ile birlikte İş Teftiş Tüzüğü ve İş Teftiş Kurulu Yönetmeliğinde iş denetimi örgütünün yapısı, müfettişlerin nitelikleri, görev yetki ve sorumlulukları, denetime ilişkin ilkeler, denetimin usul ve yöntemlerine ilişkin hususlar düzenlenmiştir. Ülkemizde devlet adına iş denetimi ödevini ÇSGB yapmaktadır.

İlgili Bakanlık denetleme görevini İş Kanunu 91. maddesinin birinci fıkrasında da belirtildiği üzere ihtiyaca yetecek sayı ve özellikle denetlemeye yetkili iş müfettişlerince yerine getirmektedir. ÇSGB içinde İş Teftiş Kuruluna bağlı olarak görev yapan müfettişler iş müfettişleri ve iş güvenliği müfettişleri olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. İşin yürütümüne ilişkin iş mevzuatının iş sağlığı ve güvenliği dışında kalan hükümlerin işyerinde uygulanıp uygulanmadığını denetleyen müfettişler “iş müfettişleri”dir. İş mevzuatının iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hükümlerinin uygulanıp uygulanmadığını denetleyen, tıp ve mühendislik fakülteleri mezunları arasından seçilen müfettişler ise “iş güvenliği müfettişleri”dir. İş denetimi İş Teftiş Kurulunun çatısı altında toplanmış fakat işin yürütümü ile iş sağlığı ve güvenliği denetimlerinin birbirinden bağımsız olarak farklı iki alanda uzmanlaşmış müfettişler tarafından yapılmakla birlikte İş Teftiş Tüzüğü’nün 2. maddesinin (D) bendinde her iki denetim görevini yapan görevlilerin tümü müfettiş olarak tanımlanmıştır. Müfettişler görevlerini icra ederken bağımsız ve tarafsız olmak durumundadır. Bunu sağlamaya yönelik düzenlemeler ise Türkiye’nin de taraf olduğu ve ILO’nun kabul ettiği 81 sayılı “Sanayi ve

---

<sup>183</sup> Süzek, s.839.

<sup>184</sup> Süzek, s.858.

Ticarette İş Teftişi Hakkındaki Milletlerarası Çalışma Sözleşmesi”nin 3. ve 6. maddeleri ile İş Teftiş Tüzüğü’nün 21. maddesinde yer almaktadır.

İş Teftiş Kurulu Yönetmeliğine göre iş denetimi genel denetim, kontrol denetimi ve inceleme denetimi olmak üzere üç şekilde yapılmaktadır<sup>185</sup>. Genel denetim işyerinde işin yürütümü için iş sağlığı ve güvenliği açısından iş mevzuatının uygulanıp uygulanmadığına ilişkin yapılan denetimdir. Bu denetim sonucunda iş mevzuatına aykırılığının veya noksanlığının tespit edilmesi halinde saptanan olumsuzlukların verilen önel içerisinde giderilip giderilmediğinin kontrolü için yapılan denetim ise kontrol denetimidir. İnceleme denetimi de işyerlerinde iş mevzuatına aykırılık olması halinde bir ihbar, şikayet veya iş kazası ve meslek hastalığı sonrasında yapılan ya da sendika üye sayısının belirlenmesi gibi hususlarda yapılan denetimdir.

İş müfettişleri görevlerini ifa edebilmek için birçok yetkilerle donatılmış olup iş müfettişlerinin bu yetkileri de işveren, işveren vekillerinin ve işçilerin yükümlülüklerini oluşturmaktadır<sup>186</sup>. Denetim esnasında yükümlülüklerinin yerine getirmeyen veya müfettişin görevini yapmasına engel olan işveren, işveren vekili veya üçüncü kişiler hakkında İPC uygulanacağı İş Kanunu 107. maddesinde düzenlenmiştir.

#### **2.2.7.2 Sosyal güvenlik hukukuna ilişkin kanuni düzenlemeler**

Kayıt dışı istihdamın önlenmesine ilişkin yapılan kanuni düzenlemelerin en önemlisi 01.12.1993 tarih ve 3917 sayılı Kanun ile 4792 sayılı Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu’nun 6. maddesine ilişkin yapılan düzenlemedir.

Yapılan bu düzenlemeye göre “ *Sigorta Müfettişleri, işverenin Kuruma, emsaline veya yapılan işin nitelik ve kapsamına göre işin yürütümü için gerekli olan sigortalı sayısının, çalışma süresinin veya prime esas kazanç tutarının altında bildirimde bulunulduğunu saptamaları halinde, sigorta primleri hesabına esas tutulacak kazançlar toplamı Sigorta Müfettişi raporuna dayanılarak, Kurumca resen hesaplanır ve buna göre bulunacak sigorta*

---

<sup>185</sup> Süzek, ss.861-862.

<sup>186</sup> Süzek, ss.862-863.

*primleri 506 sayılı Yasanın 80. maddesine göre tahsil olunur. İşin yürütümü için gerekli olan asgari işçilik miktarı işin niteliği, bünyesinde kullanılan teknoloji işyerinin büyüklüğü, benzer işletmelerde çalıştırılan işçi sayısı, ilgili meslek veya kamu kuruluşlarının görüşü gibi unsurlar dikkate alınarak sigorta müfettişince saptanır”* denilmek suretiyle Kuruma resen prim hesaplama yetkisi verilmiştir.

3917 sayılı Kanun ile yapılan düzenleme ile özellikle kayıt dışı istihdamın en yaygın olduğu inşaat sektörüne ilişkin olarak yapılan “asgari işçilik” uygulaması ile kayıt dışılık büyük ölçüde engellenmiştir. Yapılan asgari işçilik uygulaması ile kayıt dışı istihdam eden işverenlerin bildirimleri resen tamamlanmaktadır.

Kayıt dışı ile mücadelede müfettişler tarafından yapılan sosyal güvenlik denetimleri devletin çalışma hayatına kamu yararı adına müdahale etme yöntemlerinden birisi olması sebebiyle önemli bir yere sahiptir<sup>187</sup>. Devlet bir yandan çalışma hayatını düzenlemek amacıyla sosyal güvenlik mevzuatına ilişkin kanuni düzenlemeler yaparken diğer taraftan yapılan kanuni düzenlemelere ilgililer tarafından uyulup uyulmadığını denetlemek suretiyle çalışma hayatına müdahale etmektedir. Kayıt dışı istihdamın yaygınlaşması ile devlet önemli bir gelir kaybına uğramakta olup bunun engellenebilmesi için sosyal güvenlik denetimi zorunlu hale gelmiştir.

Nitekim 20.05.2006 tarihli ve 26173 sayılı R.G.’de yayımlanarak yürürlüğe giren 5502 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu gereğince SGK bünyesinde bütün Teftiş Kurulları birleştirilerek “Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı” na bağlı “Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlık Müfettişleri” ünvanı altında yapılandırmaya gidilmiştir. 5502 sayılı Kanununun 17. maddesinde belirtildiği üzere Başkanlık Müfettişlerinin görevleri;

- Sosyal güvenliğe ilişkin hükümlerin uygulanmasını, usulsüzlükleri önleyici, eğitici ve rehberlik yaklaşımını ön plana çıkaran bir anlayışla denetlemek

---

<sup>187</sup> Olgaç, C. ve Bulut, M., 1001 Soruda sosyal güvenlik reformu ve ilgili mevzuat, TÜRMOB Yayınları – 369, s.516.

- Kayıt dışı istihdamı önlemek, sosyal sigorta suistimalleri ile mücadele etmek, bu amaçla sektörel analizlere dayalı denetimleri yürütmek ve bu konuda alınması gereken tedbirleri önermek

- Prim ödeme yükümlülerini gruplar ve sektörler itibariyle analiz etmek, denetlenecek sektörleri her yıl için belirlenecek risk değerlendirme kriterlerine göre sınıflandırmak suretiyle riskli sektörlerin denetimine öncelik vermek

- Görevleriyle ilgili her türlü kayıt ve belgeleri incelemek, ilgililerden bilgi istemek ve toplamak

- İşin yürütümü açısından gerekli olan asgari işçilik tutarını tespit etmek

- Yıl boyunca müfettişler tarafından düzenlenen raporların sonuçlarını değerlendirmek, raporlar hakkında istatistiki bilgiler ile birlikte uygulamadaki sorunlara ve yapılması gereken mevzuat değişikliklerine ilişkin öneriler sunmak

- Kurumun merkez ve taşra teşkilatı ile personelinin idari, mali ve hukuki işlemleri hakkında teftiş, inceleme ve soruşturma yapmak, sosyal güvenlik mevzuatının verdiği yetkiye dayanılarak Kurumla sözleşme yapmış gerçek veya tüzel kişiler hakkında inceleme ve soruşturma yapmak

- Müfettişler tarafından yapılacak denetimlere ilişkin yöntem ve teknikleri geliştirmek, standart ve ilkelerin oluşturulmasını sağlamak, denetim rehberleri hazırlamak, denetimlerin etkinliğini ve verimliliğini arttırıcı tedbirleri almak, bu konuda görüş ve öneriler sunmaktır.

Kayıt dışı istihdamın önlenmesine ilişkin yapılan önemli düzenlemelerden birisi de 08.09.1999 tarihli 4447 sayılı Kanundur. Bu Kanun ile 506 sayılı Kanunun işyerinin ve sigortalıların Kuruma bildirilmesini düzenleyen 8.ve 9. maddeleri değiştirilerek işyerlerinin işe başlanılmadan önce, sigortalıların ise işe başlamadan önce Kuruma bildirilmesi zorunluluğu getirilmiştir. Bu düzenleme ile özellikle iş kazası riskinin çok olduğu ağır sanayide kayıt dışı işçi çalıştırılması engellenmektedir. Sosyal güvenlik sisteminin önemli sorunlarından olan finansman açığına yönelik olarak 4447 sayılı Kanun ile sosyal güvenlik gelirlerini arttırmaya, harcamalarını azaltmaya yönelik düzenlemeler yapılmıştır<sup>188</sup>.

<sup>188</sup> Bedük, A. ve Mete, O., 2006, Avrupa Birliği sürecinde Türk sosyal güvenlik sisteminde reorganizasyon çalışmaları, *Selçuk Üniversitesi Karaman İ.İ.B.F. Dergisi*, (11), s. 34.

4447 sayılı Kanunun 11. maddesinde ay içinde bazı işgünlerinde çalıştırılmadığından dolayı ücret ödenmediği beyan edilen sigortalıların 30 günden az çalıştıklarını açıklayan bilgi ve belgelerin işveren tarafından prim belgelerine eklenerek Kurum kayıtlarına verilme şartı getirilmiş; bu belgelerin verilmediği veya verilmiş olmasına karşılık geçerli olmadığının tespit edilmesi halinde 30 günden az bildirilen sürelerle ilişkin primlerin Kurum tarafından resen tahakkuk ettirilmesi yetkisi düzenlenmiştir.

4447 sayılı Kanunun 14. maddesinde Yönetim Kurulu kararı ile görevlendirilen Kurum memurlarına “yoklama ve tespit” yetkisi verilmiştir. Bu düzenleme ile birlikte Kurumca yetkilendirilen memurların yanı sıra genel bütçeye dahil ve katma bütçeli idarelerin denetim elemanlarına da kendi mevzuatları gereğince işyerlerinde yapacakları her türlü denetim ve incelemeler neticesinde çalışanların sigortalı olup olmadıklarını tespit etme ve çalışanları Kuruma bildirme zorunluluğu getirilmiştir.

4447 sayılı Kanun ile getirilen en önemli düzenlemelerden birisi de “işsizlik sigortası”dır. Bu düzenleme ile belirli bir süre prim ödeyen sigortalılara işsiz kaldıkları dönemlerin bir kısmında işsizlik ödeneği ödeneceği öngörülmekte ve 01.06.2000 tarihinden itibaren kesintilere başlanarak SSK tarafından toplanan sigorta primleri Türkiye İş Kurumu bünyesinde kurulan “İşsizlik Sigortası Fonu”na aktarılmaktadır. Nitekim 4447 sayılı Kanun ile yapılan düzenlemede işsizlik sigortası primine devlet katkısı da öngörüldüğünden sosyal güvenlik sisteminin finansman sorununa devletin de katkısının olması benimsenmesi gereken bir çözümdür<sup>189</sup>. 4447 sayılı Kanunda yapılan işsizlik sigortasına ilişkin düzenleme ile ülkemiz uluslararası standartlara biraz daha yaklaşmış, böylece Türkiye’nin önüne uluslararası platformlarda engel olarak konulan işsizlik sigortasının yokluğu engellenmiştir<sup>190</sup>.

---

<sup>189</sup> Güzel, A., 1999, Sosyal güvenliğin çağdaş dinamikleri, *Toprak İşveren*, (43), [www.toprakisveren.org.tr/1999-43-aliguzel.pdf](http://www.toprakisveren.org.tr/1999-43-aliguzel.pdf).

<sup>190</sup> Centel, T., 2001, Sosyal güvenlik hakkı, Prof. Dr. Hayri Domaniç’e 80. Yaş Günü Armağanı, II. Cilt, İstanbul, s.829.

04.10.2000 tarihli 616 sayılı KHK ile SSK Genel Müdürlüğü “SSK Başkanlığı” şeklinde örgütlenmiş, “Sigorta İşleri Genel Müdürlüğü” ve “Sağlık İşleri Genel Müdürlüğü” olmak üzere iki ayrı genel müdürlük kurularak hizmette etkinlik ve uzmanlık sağlanmaya çalışılmıştır.

Kayıtlı istihdamdan kaynaklanan işveren yükünün hafifletilmesi ve kayıt dışılığın önlenmesi amacıyla sigorta primi teşvikleri uygulanmaktadır. Nitekim 26.05.2008 tarihli ve 26887 sayılı R.G.’de yayımlanan 5763 sayılı “İş Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun” un 24. maddesi gereğince işveren prim paylarının 5 puanlık kısmı Hazine tarafından karşılanmak üzere işveren üzerindeki maliyet azaltılmakta, işgücü teşvik edilmekte ve dolayısıyla kayıt dışı istihdam önlenmeye çalışılmaktadır.

5763 sayılı Kanunun 12. Maddesi ve aynı Kanunun ek 2. maddesinde “26.6.1973 tarihli ve 1774 sayılı Kimlik Bildirme Kanununun 4. ve 6. maddeleri gereğince verilen ve sürekli veya geçici olarak çalışanlara ait kimlik bilgilerinin, genel kolluk kuvvetlerince ilgili Sosyal Güvenlik İl Müdürlükleri ve Sosyal Güvenlik Merkezlerine bildirileceği” belirtilmiştir. Bu çerçevede SGK ile İçişleri Bakanlığı Emniyet Genel Müdürlüğü ve Jandarma Genel Komutanlığı arasında yapılan mutabakat sonucunda ilgili kolluk kuvvetlerine bildirilen işletici ve çalışanlara ait TC Kimlik Numaralarının da yazılı olduğu formlar SGK’a bildirilmektedir.

5763 sayılı Kanunun 20. maddesi ile 4447 sayılı Kanuna eklenen geçici 7. maddesi gereğince 18-29 yaş aralığında genç işgücü ve yaş şartı aranmaksızın 18 yaşından büyük kadın işgücü istihdam eden işverenlerin işveren prim hissesi işsizlik fonundan karşılanmak suretiyle genç işgücü ve kadınların çalışma hayatına katılmalarının teşvik edilmesi hususunda işveren maliyetleri düşürülmek suretiyle kayıt dışı istihdamın önlenmesi hedeflenmektedir.

5763 sayılı Kanunun 2. maddesi ile 4857 sayılı İş Kanununun 30. maddesi değiştirilmiş ve bu değişiklikle birlikte özürlü çalıştırma maliyetleri düşürülerek kota dahilinde özürlü çalıştıran işverenlerin prim hisselerinin Hazine tarafından ödenmesi, özürlü işçi çalıştırma

zorunluluğu bulunmamasına rağmen özürlü çalıştıran işverenlerin prim hisselerinin yarısının Hazinece karşılanması suretiyle hem özürlü istihdamı teşvik edilmekte hem de kayıt dışı istihdam önlenmeye çalışılmaktadır.

5763 sayılı Kanun hükümleri gereğince işyeri açılma prosedürünü azaltılarak bu konudaki bürokratik işlemlerin azaltılması suretiyle kayıtlı istihdam teşvik edilecek ve dolaylı olarak kayıt dışı istihdamın önlenmesi sağlanacaktır<sup>191</sup>.

5763 sayılı Kanununun 25. maddesinin üçüncü fıkrası gereğince ev işlerinde çalışan kadınların isteğe bağlı sigorta primlerinin yarısının ödenmesi yoluyla sigortalı olmaları suretiyle bu durumda olanlar kayıt altına alınmak suretiyle kayıt dışı istihdam önlenmeye çalışılmaktadır<sup>192</sup>.

01.10.2008 tarihinde yürürlüğe giren 31.05.2006 tarihli 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 8. maddesinin yedinci fıkrası gereğince Kamu İdareleri ile bankalar Kurumca sağlanacak elektronik altyapıdan yararlanmak suretiyle Kurumca belirlenecek işlemlerde işlem yaptığı kişilerin sigortalılık bakımından tescilli olup olmadıklarını kontrol etmek ve sigortasız olduğunu tespit ettiği kişileri Kuruma bildirmekle yükümlüdür. Bu yükümlülüğe uymayan Kamu İdareleri ile bankalara 5510 sayılı Kanunun 102. Maddesinin birinci fıkrasının (g) bendi gereğince bildirilmeyen sigortalı başına aylık asgari ücretin onda biri tutarında idari para cezası uygulanması öngörülmüştür.

5510 sayılı Kanunun 81. Maddesinin birinci fıkrasının (ı) bendi gereğince muaccel sigorta primi, İSP, İdari Para Cezası ile bunlara ilişkin gecikme cezası ve gecikme zammı borcu bulunmayan, 5510 sayılı Kanunun 4. maddesinin (a) bendi kapsamında sigortalı işçi çalıştıran özel sektör işverenleri “malullük, yaşlılık ve ölüm sigorta primleri” nden işveren hissесinin beş puanlık kısmına isabet eden tutar Hazinece karşılanmaktadır.

---

<sup>191</sup> Kayıt Dışı Ekonomiyle Mucadele Stratejisi Eylem Planı 2008-2010, s.51.

<sup>192</sup> Kayıt Dışı Ekonomiyle Mucadele Stratejisi Eylem Planı 2008-2010, s.51.



### **2.2.8 Kayıt Dışı İstihdamı Önlemeye Yönelik Diğer Uygulamalar**

Kayıt dışı istihdamı azaltmaya yönelik olarak getirilen bir uygulama türü de çalışanların ücretlerinin bankalar aracılığı ile ödenmesidir<sup>193</sup>. İşçi, gazeteci ve gemi adamların almakta olduğu ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her türlü istihkakların 01.01.2009 tarihinden itibaren banka aracılığı ile ödenmesi zorunluluğu getirilmiş ve bu husus 18 Kasım 2008 tarihinde R.G.'de yayımlanarak yürürlüğe giren yönetmelikle düzenlenmiştir.

Kayıt dışı istihdamın önlenmesine yönelik başka bir uygulama da Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi kanalıyla yürütülen ALO 170 ihbar ve şikayet hattıdır. ALO 170 ihbar ve şikayet hattına gelen kayıt dışı istihdama yönelik her türlü ihbar ve şikayetler ilgili SGM tarafından gerekli kontrolleri yapılmak suretiyle sigortasız olanların tespitini takiben yeterli bilgilerin olması halinde resen tescil işlemi yapılması, resen tescil işlemi için yeterli bilgi olmaması halinde gerekli tespit yapılmak üzere konunun Sosyal Güvenlik Denetmenlerine intikal ettirilmesi gerekmektedir.

Kayıt dışılığın bir başka boyutu da çalışanların gerçek ücretlerinin altında kazançların prim belgelerine yansıtılmasıdır. Bir işyerinde çalışan bütün işçilerin farklı pozisyonda olmalarına rağmen kazançlarının asgari ücret üzerinden gösterilmesi hayatın olağan akışına ters bir durumdur. Bu şekilde yapılan kayıt dışılığın önüne geçilebilmesi için SGK tarafından meslek kodu uygulaması yapılması yönünde çalışmalar yapılmakta olup çalışanların gerçek ücretlerinin resmi kayıtlara yansıtılması sağlanmalıdır.

### **2.3 KAYIT DIŞI İSTİHDAM İLE MÜCADELE PROJESİ (KADİM Projesi)**

Türkiye’de kayıt dışı istihdama ve yabancı kaçak işçi istihdamına neden olan etkenlerin ortadan kaldırılarak iş hayatında kayıtlı istihdamın gerçekleşmesi kayıt dışı istihdam ile mücadele projesinin temel hedeflerindedir. Kayıt dışılık özellikle belge düzeninin ve kontrol mekanizmasının yeterli olmadığı ülkelerde yaygın olarak görülmektedir.

---

<sup>193</sup> Uluöz, D., 2009, “İşçi ücretleri artık bankalar aracılığıyla ödenecek”, *Yaklaşım Dergisi*, (193) [www.yaklasim.com.tr](http://www.yaklasim.com.tr).

Kayıt dışı istihdamla mücadeleye ilişkin KADİM projesi ÇSGB’ca hazırlanmış ve 04.10.2006 tarihli ve 26309 sayılı R.G.’da yayımlanan 2006/28 sayılı Başbakanlık Genelgesi ekinde sunulmuştur. İlgili genelgede de belirtildiği üzere bu proje kapsamında ÇSGB Strateji Geliştirme Başkanlığı bünyesinde “Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele Koordinatörlüğü” kurulmuştur.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı projenin icrasını yürütmekle birlikte İçişleri Bakanlığı, Maliye Bakanlığı, Milli Eğitim Bakanlığı, Sanayi ve Ticaret Bakanlığı, Ulaştırma Bakanlığı, Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığı, Hazine Müsteşarlığı, Gümrük Müsteşarlığı ve Küçük ve Orta Ölçekli Sanayi Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı ile koordinasyon halinde, sendikalar ve meslek kuruluşları ile birlikte bütün sivil toplum kuruluşları KADİM projesi kapsamında elbirliği ile çalışması gerekmektedir. Kayıtlı istihdama geçişte yapılacak faaliyetlerin başarıya ulaşmasında Valilik ve Kaymakamlıklara da büyük görev düşmektedir. Bu proje kapsamında Valiliklerin özellikle SSK, Bağ-Kur, İŞKUR ve Maliye Bakanlığı il teşkilatlarının kayıt dışı istihdam ile mücadele faaliyetlerini yakından takip ederek ihtiyaç halinde genel ve özel kolluk birimlerinin gerekli desteği vermeleri temin edecekleri belirtilmiştir.

KADİM projesi kapsamında 2006 Ekim-2007 Aralık dönemine ilişkin 189.567 işyeri denetimi yapılmış ve 731.875 çalışan denetlenmiştir<sup>194</sup>. Yapılan denetimlerde 43.876 kişinin kayıt dışı çalıştığı tespit edilmiş olup bu çalışanlardan 352’si yabancı kaçak işçidir.

KADİM Projesi kayıt dışılık ile mücadelede halkın, kamu yönetiminin ve sosyal tarafların elbirliği ile etkin biçimde yürütülebilecek, ülke ekonomisini ve sosyal hayatı etkileyecek bir projedir<sup>195</sup>. Bu proje kapsamında gerek eğitim faaliyetlerine devam ettirilerek gerekse görsel medya araçlarına ağırlık verilerek projenin tanıtımı yapılmakta ve tüm ülke geneli bu projeye dahil edilmek istenilmektedir. İnşaat, turizm ve hizmet sektörlerinde kayıt dışı istihdam yoğun olarak görüldüğünden özellikle bu sektörlerde denetimlerin

---

<sup>194</sup> Kayıt Dışı Ekonomiyle Mücadele Stratejisi Eylem Planı 2008-2010, s. 36.

<sup>195</sup> Hastürk, H., “Kayıt dışı ile mücadele çerçevesinde portör muayeneleri ve işverene getirdiği sorumluluklar”, <http://www.bilgidenetim.com>.

yoğunlaştırılması isabetli olacaktır<sup>196</sup>. Bu denetimlerin sağlanması amacıyla SGK bünyesinde görevlendirilen “Sosyal Güvenlik Denetmen” lerine büyük görev düşmektedir. Nitekim 26.05.2011 tarihli R.G.’de yayımlanan “Sosyal Güvenlik Denetmenliği ve Sosyal Güvenlik Denetmen Yardımcılığı Sınav, Atama, Yetiştirilme, Görev ve Çalışma usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik” hükümleri doğrultusunda atanan Sosyal Güvenlik Denetmenleri Kurum mevzuatının işverenler tarafından uygulanıp uygulanmadığının denetlemesinde ve kayıt dışı istihdamın önlenmesinde etkili olacaktır. Sosyal güvenlik denetimi; kayıt dışı istihdamı önlemek, sosyal güvenliğe ilişkin mevzuatın uygulanmasını sağlamak, sosyal sigorta suistimalleri ile mücadele etmek amaçlarıyla işveren, sigortalı, hak sahipleri ve üçüncü kişileri kapsayan inceleme, araştırma ve soruşturma faaliyetleridir<sup>197</sup>. Sosyal güvenlik denetiminin etkin biçimde yapılması suretiyle kayıt dışılık en aza inebileceği gibi sosyal güvenlik açıklarının finansmanında da olumlu etkisi olacaktır.

Kayıt dışılığın önlenmesine ilişkin 2003 yılından itibaren yürütülmekte olan “e-Dönüşüm Türkiye” projesinde ve 2006 yılında uygulanmaya başlanan “Bilgi Toplumu Stratejisi” projesi kapsamında kullanıcılar elektronik ortamda kamu hizmetlerine farklı platformlardan, güvenilir şekilde ve tek bir noktadan erişebilecekleri gibi devlet yapısının da daha şeffaf, daha güvenilir, daha hesap verebilir, vatandaşın ve iş dünyasının taleplerine daha hızlı ve kaliteli hizmet verebilir hale getirilmesi amaçlanmaktadır.

Kayıt dışı istihdamla mücadele konusunda, SGK ile Sağlık Bakanlığı Temel Sağlık Hizmetleri Genel Müdürlüğü arasında yapılan mutabakat sonucunda 01.05.2008 tarihinden itibaren ilgili Genel Müdürlük bünyesinde Sağlık İl Müdürlüklerince düzenlenen portör muayene çizelgelerine ilgililerin TC Kimlik Numaralarının da kaydedilmek suretiyle ilgili listelerin SGK’ a manuel veya bilgisayar ortamında gönderilmesi yönünde uygulama başlatılmıştır<sup>198</sup>. Sağlık Bakanlığı Temel Sağlık Hizmetleri Genel Müdürlüğünün portör muayenelerine ilişkin 2005/9 sayılı Genelgesinde 1593 sayılı Umumi Hıfzısıhha

---

<sup>196</sup> Kayıt Dışı Ekonomiyle Mücadele Stratejisi Eylem Planı 2008-2010, s. 36.

<sup>197</sup> Olgaç ve Bulut, s.28.

<sup>198</sup> SGK , 2011/51 Sayılı Genelge (Sosyal Sigortalar Genel Müdürlüğünün Kayıt Dışı İstihdam İle Mücadeleye İlişkin Genelgesi).

Kanununun 126. maddesi gereğince “Yenilecek ve içilecek şeyler satan veya veren işler ile sıhhi müesseselerde çalışanların bulaşıcı hastalığı taşıyıcılığı yönüyle belirli periyotlarda kendilerini muayene ettirerek sıhhi rapor alma mecburiyetlerinin bulunması” hükmüne dayanılarak SGK ile Sağlık Bakanlığı Temel Sağlık Hizmetleri Genel Müdürlüğü arasında yapılan çalışmalar neticesinde “Portör muayene çizelgelerine TC Kimlik Numaralarının da kaydedilerek düzenlenen listelerin SGK’ya manuel veya bilgisayar ortamında gönderilebileceği” yönünde mutabakata varılmıştır<sup>199</sup>.

Ayrıca 13.07.1973 tarihli ve 1774 sayılı Kimlik Bildirme Kanununun Uygulanmasına İlişkin Yönetmeliğin 6. maddesine göre “Otel, motel, han, pansiyon, bekar odaları, kamp, kamping, tatil köyü, her türlü özel veya resmi konaklama yerleri ile il özel sağlık müesseseleri, dinlenme ve huzur evleri ve dini ve hayır kurumlarının sosyal tesislerinde bulunan sorumlu işleticinin kimlik bilgileri, o tesis açılmadan önce sahip veya kanuni temsilci veya kiracısı tarafından iki örnek *İşletici Kimlik Bildirme Belgesine* yazılarak en yakın yetkili genel kolluk örgüte verilir.” denilmektedir. Aynı yönetmeliğin 8. maddesi (b) başlıklı alt bölümünde ise “Her çeşit ticaret ve sanat amacı güden iş yerlerinin sorumlu işleticileri tarafından buralarda veya geçici olarak çalıştırılanların kimlik bilgileri *Çalışanlara Ait Kimlik Bildirme Belgesine* yazılarak üç gün içinde en yakın genel kolluk örgütüne verilir” hükmü yer almaktadır. 26.05.2008 tarihli ve 26887 sayılı R.G.’de yayımlanarak yürürlüğe giren 5763 sayılı İş Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanunun 12. maddesi ve aynı Kanunun ek 2. maddesi gereğince 1774 sayılı Kanun gereğince ilgili kolluk kuvvetlerine verilen sürekli veya geçici olarak çalışanlara ait kimlik bilgileri ilgili Sosyal Güvenlik İl Müdürlükleri ve Sosyal Güvenlik Merkezlerine bildirilmesi gerekmektedir<sup>200</sup>.

KADİM projesi kapsamında bankalarda yapılan her türlü işlem gerek bizzat bankaya gidilerek gerekse internet veya telefon bankacılığı aracılığı ile yapılan her türlü işlemde başvuru sahibinden “meslek bilgileri” ve “çalışılan yerin ünvanı ve açık adresi” bilgileri alınarak elektronik ortamda SGK’ya bildirilmesi gerekmektedir. Kamu İdareleri de yapmış

---

<sup>199</sup> SGK, 2011/51 Sayılı Genelge.

<sup>200</sup> SGK, 2011/51 Sayılı Genelge.

oldukları her türlü işlemde ilgililere ilişkin “mesleği” ve “işyeri ünvanı ve adresi” bilgilerini alarak bu bilgileri SGK’ya intikal ettirmekle yükümlü olup yapılan işlemler sonucu sigortasız oldukları tespit edilenlerin SGK’ya bildirilmesi zorunludur. Bununla birlikte TURSAB (Türkiye Seyahat Acentaları Birliği), Özerk Spor Federasyonları gibi sivil toplum kuruluşları, Noterler, iletişim hizmeti veren kurum ve kuruluşlar da KADİM projesi kapsamında kayıt dışılıkla mücadelede temin etmiş oldukları bilgileri SGK’ya intikal ettirmekle yükümlüdür.

KADİM projesi dışında kayıt dışılıkla mücadelede ekonomik hayatta rekabet gücünün artırılarak çalışma ortamlarının iyileştirilmesi ve finansal sistemin geliştirilmesine yönelik yapılan çalışmalar da kayıt dışılığın azaltılmasında etkili olmaktadır.

#### **2.4 KAYIT DIŞI HİZMETİN YARGI KARARIYLA TESPİTİ**

Kayıt dışı çalışma ekonomik hayatın ve çalışma hayatının en önemli sorunlarından birisidir. Bu şekilde kaçak olarak çalıştırılan işçiler sosyal güvenlik sistemindeki düzenin bozulmasına neden olmaktadır. Nitekim kayıt dışı çalışma oranı SGK istatistiklerine göre 2011 Ekim ayı itibariyle yüzde 41.8’dir<sup>201</sup>. Kendileri hakkında prim ve hizmet belgeleri SGK’ya verilmeyen veya çalışmaları SGK tarafından tespit edilmeyen çalışanlara iş mahkemesinde açacakları hizmet tespit davası ile sigortalı hizmetlerini saptama hakkı tanınmıştır<sup>202</sup>. Hizmet tespit davalarının sayıca çok olmasının nedeni kayıt dışı işçi çalıştırmanın yaygın oluşudur<sup>203</sup>. Bu davalar ülkemizde yaygın olarak kayıt dışı çalıştırılan işçilerin sigortalılığının mahkeme kararı ile tespitini sağlayan ve Yargıtay’ın 10. ve 21. HD.’lerini meşgul eden önemli davalardır.

Çalışma hayatında iş olanaklarının sınırlı olması ve bunun doğal sonucu olarak ortaya çıkan işten çıkarılma kaygısı neticesinde çalışanlar kayıt dışı çalışmalarına ilişkin ihbar ve şikayetlerini çoğu kez işten ayrıldıktan sonra yapmaktadır. Bu durumda olan şikayetçilere

---

<sup>201</sup> [www.sgk.gov.tr](http://www.sgk.gov.tr).

<sup>202</sup> Tuncay ve Ekmekçi, s. 205.

<sup>203</sup> Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s.271.

ilişkin fiilen ve kayden çalışmalarının tespiti yapılamaması nedeniyle de “hizmet tespit davası” yoluyla sigorta haklarının kazanılması gerekir<sup>204</sup>.

5510 sayılı Kanununun 86. maddesinin 9. f. belirtildiği gibi aylık prim ve hizmet belgesi işveren tarafından verilmeyen veya çalıştıkları Kurumca tespit edilemeyen sigortalılar, çalıştıklarını hizmetlerinin geçtiği yılın sonundan başlayarak beş yıl içerisinde İş Mahkemesine başvurarak, alacakları ilâm ile ispatlayabilirlerse, bunların mahkeme kararında belirtilen aylık kazanç toplamları ile prim ödeme gün sayıları dikkate alınır. Bu düzenleme ile sigortalının SGK’ya bildirilmeyen hizmeti yargı kararı ile tespit edilmektedir. Kanun koyucunun bu düzenlemesi ile çalışmış olmasına rağmen işverenleri tarafından SGK’ya bildirilmeyen sigortalıların sosyal güvenlik hakları ve çıkarları yıllar sonra olsa dahi yargı yolu ile “sigortalılığın hükmen tespiti” ile korunmaktadır<sup>205</sup>.

Kuruma bildirilmeyen sigortalıların eski işverenleri aleyhine açacak oldukları bu tür davalar nitelik itibariyle “olumlu tespit davaları”dır<sup>206</sup>. Bu davalar 01.10.2012 tarihinde yürürlüğe girecek olan 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanununda açık biçimde düzenlenmiştir. 6100 sayılı Kanununun 106. Maddesi gereğince açılacak tespit davası ile mahkemeden bir hakkın veya hukuki işlemin varlığının yada yokluğunun tespiti, veyahut bir belgenin sahte olup olmadığının tespiti talep edilmektedir.

Sigortasız çalıştırma, işyerinin hiç bildirilmemesi veya işyerinin bildirilmiş olmasına rağmen sigortalının işe giriş bildirgesinin ve buna bağlı olarak da APHB’lerinin Sosyal Güvenlik Kurumuna verilmemesi şeklinde meydana gelmektedir. Bu iki durumun ortak noktası sigortalının çalışmakta olmasına rağmen çalışmasının Kurum kayıtlarında görülmemesi yani işe girişinin yapılmamış olmasıdır<sup>207</sup>.

---

<sup>204</sup> Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s.271; Umdü, E., 2008, Yargıtay kararları çerçevesinde hizmet tespit davaları, *Mali Çözüm*, Mayıs-Haziran, (87), s.243.

<sup>205</sup> Tuncay ve Ekmekçi, s.205.

<sup>206</sup> Tuncay ve Ekmekçi, s.205; Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s.272; Yıldız, R., 2011, 5510 sayılı kanuna göre hizmet tespit davası, <http://portal.maliyepostasi.com.tr/mp/content/hizmet-tespit-davasi>; Umdü, Hizmet tespit davaları, s.243.

<sup>207</sup> Tuncay ve Ekmekçi, s.204.

Tuncay / Ekmekçi'e göre<sup>208</sup> sigortalının işe girişi yapılmış ise fakat devamında aylık prim ve hizmet belgesi Kuruma verilmemiş veya ödenmemişse sigortalı hizmetinin yargı kararıyla tespitine gerek yoktur. Zira işe giriş bildirgesi verilmiş olan sigortalıya ilişkin aylık prim ve hizmet belgesinin verilip verilmediğinin veya verilmiş olmasına karşın ödenip ödenmediğinin takip yükümlüsü Sosyal Güvenlik Kurumudur.

#### **2.4.1 Sigortalılığın Hükmen Tespiti Davası Koşulları**

5510 sayılı Kanunda yapılan sigortalılığın hükmen tespitine ilişkin düzenleme 506 sayılı Kanunun konuya ilişkin düzenlemesine paralel bir düzenlemedir. Tespit davaları resen araştırma ilkesine tabi davalardır<sup>209</sup>. Yargıtayın vermiş olduğu birçok kararda mahkeme hakiminin tarafların getirdiği delillere bağlı olmaksızın gerçek durumun açığa çıkması için her türlü araştırma ve tespit yapılması istenilmektedir<sup>210</sup>.

Tespit davasının birinci koşulu davacının SGK kapsamında sigortalı sayılması ve tespiti istenilen hizmetlerin sigortalılığa ilişkin geçmiş hizmetler olup bu sürelerin fiilen çalışılarak veyahut çalışmış sayılarak geçirilmiş olması şarttır. Bu nedenle 18 yaş öncesi çalışma süreleri sigortalılıkta geçen süre olarak kabul edilmediğinden bu tür çalışmalar tespit davasına konu olamaz. Bununla birlikte tespit davası sigortalılık süresine ilişkin olmayıp, sadece prim ödeme gün sayısına ilişkin ise sigortalının 18 yaşından önceki çalışmaları tespit davasına konu olabilir<sup>211</sup>.

Tespit davasının ikinci koşulu Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği ile tespit edilen belgelerden olan işyeri bildirgesi, sigortalı işe giriş bildirgesi ve APHB'lerinin işverenler tarafından Kuruma verilmemesi veya sigortalı adına Kurum kayıtlarında rastlanmamasıdır. İşverence sigortalıya ilişkin işe giriş bildirgesinin SGK a verilerek sigortalının işe giriş kaydı yapılmasına rağmen ilgili primler yatırılmamışsa sigortalının primi yatırılmayan

---

<sup>208</sup> Tuncay ve Ekmekçi, ss.204-205.

<sup>209</sup> Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s.277

<sup>210</sup> Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s.277; Yargıtay 21. HD 09.11.2004 tarihli 2004/6935 E. 2004/9639 K. Sayılı kararı, [www.corpus.com.tr](http://www.corpus.com.tr); Yargıtay 21. HD 25.12.2003 tarihli 2003/9585 E. 2003/10903 K. Sayılı kararı, [www.corpus.com.tr](http://www.corpus.com.tr).

<sup>211</sup> Tuncay ve Ekmekçi, s.206.

sürelere ilişkin tespit davası açılmasına gerek bulunmamaktadır. Nitekim bu konuda verilen Yargıtay 10. HD kararına göre<sup>212</sup> “ ... Yönetmelikte tespit edilen belgeler kapsamındaki işe giriş bildirgesinin verilmesi durumunda, bildirmede öngörülen işe başlama tarihi sonrası için hak düşürücü süreden bahsedilemez. Ne var ki işe giriş bildirgesinin de yine yasada öngörülen hak düşürücü süre dahilinde Kuruma verilmesi gerekir. Zira hak düşürücü sürenin geçirilmesi, hakkın özünü ortadan kaldırdığından bu sürenin geçirilmesinden sonra işe giriş bildirgesinin Kuruma verilmesi veya prim ödenmesinin hak düşürücü süreyi yeniden canlandırması mümkün değildir.”

Tespit davasının üçüncü koşulu ise davanın hizmetlerin geçtiği yılın sonundan başlayarak beş yıl içerisinde açılmasıdır<sup>213</sup>. Söz konusu beş yıllık süre hak düşürücü süre olup sigortalının işten ayrılmış olması halinde işin terk edildiği yılın sonundan itibaren başlar.

#### **2.4.2 Tespit Davasında Taraflar**

Tespit davasında davacı, çalışmaları SGK’ a bildirilmeyerek hak ve menfaat kaybına uğratılan kişidir. Tespit davasında davalı taraf ise Kurum ile birlikte Kuruma bildirim yapmayan işverendir. Sigortalılığın hükmen tespiti davasında Kurum ile işveren arasında zorunlu dava arkadaşlığı bulunmaktadır<sup>214</sup>. Tespit davası neticesinde verilen ilama göre primlerin Kurumca tahsili gerekeceğinden, davanın prim ödeme yükümlüsü olan asıl borçlu işveren ile birlikte müteselsilen sorumluluğu olan diğer kişilere karşı da açılması gerekmektedir<sup>215</sup>. Davalı konumda bulunan işyerinin devir ve intikali halinde eski işveren yanında yeni işveren de davalı olarak gösterilmelidir. Davalı olarak gösterilen işverenin başka bir işverenin alt işvereni olması halinde ise 5510 sayılı Kanunun 12/son maddesi gereğince işverene yüklenen ödevlerden alt işverenle birlikte asıl işveren de sorumlu olduğundan tespit davasının alt işverenle birlikte asıl işverene karşı da açılması mümkündür<sup>216</sup>.

---

<sup>212</sup> Tuncay ve Ekmekçi, s.206-207; Bkz. Yargıtay 10. HD, 05.02.2007, E.13702, K.1593.

<sup>213</sup> Tuncay ve Ekmekçi, s.207; Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s.273.

<sup>214</sup> Tuncay ve Ekmekçi, s.207.

<sup>215</sup> Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s. 276.

<sup>216</sup> Tuncay ve Ekmekçi, s.208.



### 2.4.3 Tespit Davasında Yargılama Usulü

Sigortalılığın hükmen tespiti davası niteliği itibariyle resen araştırma ilkesine tabi dava türüdür<sup>217</sup>. Yargıtay'ın vermiş olduğu kararlarda bu konuda mahkeme hakiminin, tarafların getirmiş olduğu delillerle bağlı kalmaksızın gerçek durumun açığa çıkarılması için her türlü araştırmanın yapılması ve tespitin yapılması istenmektedir<sup>218</sup>. Yargıtay'a göre sigortalı hizmetin tespitinde tanık beyanları değerlendirilirken tanık olan kişilerin davalı işyerinde veya komşu işyerinde veya benzer işi yapan işyerlerinde bordrolarda görünen sigortalılardan olması gerekmektedir<sup>219</sup>. Hizmet tespitine ilişkin davalar kamu düzenine ilişkin davalar olup dava ne işverenin kabulüyle ne de sigortalının feragati ile sona erer<sup>220</sup>.

Yargıtayın vermiş olduğu bir kararda da yakın akraba yanında olan çalışmaların tespit davasına konu olması halinde ayrıca bir değerlendirmeye tabi tutulmuştur. Verilmiş olan kararda işe giriş bildirgesinin verilmiş olmasına rağmen diğer zorunlu belgelerin verilmediği durumda soruşturmanın genişletilerek iddia edilen çalışmanın gerçekte yapıp yapılmadığının araştırılması gerektiği belirtilmiştir<sup>221</sup>. Yargıtaya göre sigortalı hizmetinin tespitinde tanık beyanları değerlendirilmesinde, tanık olarak dinlenen kişilerin komşu işyerinde veya benzer işyerinde bordrolarda görülen sigortalılardan olması gerekmektedir<sup>222</sup>.

Sigortalı hizmetin hükmen tespitine ilişkin sigortalının açmış olduğu tespit davasından daha sonradan feragat edip etmeyeceği uygulamada önem taşıyan bir husustur. Hizmet tespit davasının amacı çalışanların sosyal güvenlik haklarının korunmasıdır. Bu nedenle davadan feragat eden davacının sadece davadan değil anayasal sosyal güvenlik hakkından da vazgeçmiş olacağından ve bu durumun kamu düzenini ilgilendirdiğinden davayı gören

<sup>217</sup> Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s.277.

<sup>218</sup> Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s.277.

<sup>219</sup> Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s.278.

<sup>220</sup> Tuncay ve Ekmekçi, s.211.

<sup>221</sup> Yargıtay 21 HD 07.07.2005 tarihli ve 2005/7076 E., 2005/7197 K. Sayılı kararı, [www.corpus.com.tr](http://www.corpus.com.tr).

<sup>222</sup> Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s.278; Yargıtay 21. HD, 07.07.2005 tarihli 6512 E. ve 10575 K. sayılı Kararı, [www.corpus.com.tr](http://www.corpus.com.tr).

hakimin feragat nedeniyle davayı reddetmemesi gerekir<sup>223</sup>. Bununla birlikte Yargıtayın vermiş olduğu kararlarda davadan tam olarak feragat edilememekle birlikte ileride dava açma hakkı saklı tutulmak kaydıyla davadan vazgeçilmesine imkan tanınmıştır<sup>224</sup>.

Hizmet tespit davası ile birlikte işçilik alacaklarının birlikte açılıp açılmayacağı hususunda Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun vermiş olduğu 14.04.2004 tarihli ve 21-226/223 K. sayılı kararında sigortalı hizmet tespit davası ile birlikte işçilik alacaklarının birlikte açılacağı yönünde karar verilmiştir<sup>225</sup>. Mahkeme kararında sigortalı olarak çalışılan günler ve ücret tutarları açıkça belirtilmelidir.

---

<sup>223</sup> Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s. 278-279.

<sup>224</sup> Yargıtay 10. HD, 21.02.2005 tarihli, 11796 E. ve 1483 K. sayılı kararı; [www.corpus.com.tr](http://www.corpus.com.tr).

<sup>225</sup> Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s. 279.

### 3. ASGARI İŞÇİLİK UYGULAMASI

#### 3.1 ASGARI İŞÇİLİK KAVRAMI

##### 3.1.1 Asgari İşçilik Tespiti Uygulaması

Sosyal Güvenlik Kurumu primli sistem esasına kurulmuş bir kamu kurumu olmakla beraber bu kurumun finansmanı beyan usulüne göre bildirilen primlere dayanmaktadır. Bu usulün yanında Sosyal Güvenlik Kurumu “asgari işçilik” adı altında resen prim tahakkuk uygulaması da yapan bir kamu kurumudur.

Resen prim tahakkukunun tarihsel sürecine bakıldığında, resen prim tahakkuk uygulamasının 01.07.1946 tarihinde yürürlüğe giren 4772 sayılı “İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortası Kanunu”nun 47. maddesinin son fıkrasında yer alan “ölçümleme” adı altında yapılan düzenleme ile hukuk sisteminde yer aldığı görülmektedir<sup>226</sup>.

Sosyal güvenlik sisteminde asgari işçilik inceleme işlemlerinden önce yapılan işyeri kayıt ve belgelerinde yer alan işçilerin tümünün kuruma bildirilip bildirilmediğinin tespit edilmesi amacıyla yapılan ölçümleme işlemine 1987 yılında son verilmesi neticesinde özellikle inşaat ve ihale konusu işlerin denetiminde boşluk oluşmuş, bu nedenden dolayı da 08.12.1993 tarih 3917 sayılı Kanun ile 4792 sayılı Kanunun 6. maddesine eklenen fıkra ile “asgari işçilik uygulaması” adı altında yeni bir uygulamaya geçilmiştir<sup>227</sup>.

Asgari işçilik kavramı 09.07.1987 tarihinde yürürlükten kaldırılan “ölçümleme” kavramı ile resen prim tahakkuku yapılması bakımından benzerlik taşımakta<sup>228</sup> ölçümleme işlemlerinin yapıldığı dönemde inşaat ve ihale konusu işlerde Kurumca önceden belirlenen işçilik

---

<sup>226</sup> Karakaş, İ. Ve Karakaş A., 2011, Tüm yönleriyle inşaat ve taahhüt işlerinde SGK işlemleri ve asgari işçilik uygulamaları-ihtilaflar ve çözüm yolları, Ankara, s.269.

<sup>227</sup> Yıldız ve Umdu, Asgari işçilik uygulaması, s.11.

<sup>228</sup> Karakaş ve Karakaş, s.269; KARAKAŞ, İ., (2005), SSK uygulamasında asgari işçilik, *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Gazi Üniversitesi, Ankara, s.46.

oranları inşaat işyerlerinde metre kare maliyet bedeline, ihaleli işyerlerinde ise hak ediş bedeline uygulanmak suretiyle asgari işçilik uygulamasıyla paralellik göstermektedir. Bu nedenle asgari işçilik uygulamalarına ilişkin Yargıtay'ın vermiş olduğu birçok kararda asgari işçilik kavramı yerine “ölçümleme” kavramı kullanılmıştır<sup>229</sup>.

08.12.1993 tarihinde yürürlüğe giren 3917 sayılı Kanun ile “Asgari İşçilik” kavram olarak ilk defa hukuk sistemimizde yer almış ve bu kanunun 4. maddesinde belirtildiği gibi “... İşin yürütümü için gerekli olan asgari işçilik miktarının, yapılan işin niteliği, bünyesinde kullanılan teknoloji, işyerinin büyüklüğü, benzer işletmelerde çalıştırılan işçi sayısı, ilgili meslek veya Kamu kuruluşlarının görüşü gibi unsurlar dikkate alınarak Sigorta Müfettişlerince saptanır...” hükmü ile asgari işçiliğin tanımı yapılarak uygulanma usulü belirtilmiştir.

Nitekim ilgili kanun hükmüne paralel olarak Sosyal Sigortalar Kurumunca yayımlanan 17.11.1995 tarihli ve 16-118 ek sayılı Genelgede asgari işçilik, uygulamasına yönelik olarak dosya memurunca işveren dosyası üzerinde bir ön değerlendirme işlemi yapılması ve bu ön değerlendirme neticesinde işveren işlemlerinin sigorta müfettişi incelemesine sevk edilip edilmeyeceğinin belirlenmesine yönelik bir işlem olarak tanımlanmıştır.

04.10.2000 tarihinde yürürlüğe giren 616 sayılı “Sosyal Sigortalar Kurumu Başkanlığı'nın Kurulması ve Bazı Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkındaki Kanun Hükmündeki Kararname” ile 4792 sayılı Kanunun 6. maddesi yürürlükten kalktığı için kurumun uyguladığı asgari işçilik uygulamasının kanuni dayanağı ortadan kalkmıştır<sup>230</sup>. 616 sayılı KHK'nin Anayasa Mahkemesinin 2000/65 Esas, 2000/38 Karar sayılı kararıyla iptal edilmesi ve iptal hükmününün 10/11/2000 tarih ve 24226 sayılı R.G.'de yayımından itibaren 1 yıl sonra yürürlüğe girmesi ile birlikte asgari işçilik uygulamasının yasal dayanağı sorunu oluşmuştur.

---

<sup>229</sup> Karakaş ve Karakaş, s. 269.

<sup>230</sup> Yıldız ve Umdü, Asgari işçilik uygulaması, s.11-12; Şakar, M., 2004, Sosyal sigortalar uygulaması, Yenilenmiş 8. Bası, İstanbul, s.180.

Nihayet 29.07.2003 tarihli ve 4958 sayılı Kanunun 49. maddesi ile 506 sayılı Kanunun 130. maddesine eklenen fıkralarla birlikte asgari işçilik uygulama yetkisi kanuni dayanağa kavuşmuştur. 01.10.2008 tarihinde yürürlüğe giren 5510 sayılı Kanunun 85. maddesinde düzenlenen “Asgari İşçilik Uygulaması ve Uzlaşma” başlığı altındaki asgari işçilik uygulaması 506 sayılı Kanunun 130. maddesinde yapılan düzenlemeye paralel bir düzenlemedir. Buna göre “ İşverenin, işin emsaline, niteliğine, kapsam ve kapasitesine göre işin yürütümü açısından gerekli olan sigortalı sayısının, çalışma süresinin ve prime esas kazanç tutarının altında bildirimde bulunulduğunun tespiti halinde, işin yürütümü açısından gerekli olan asgari işçilik tutarı; yapılan işin niteliği, kullanılan teknoloji, işyerinin büyüklüğü, benzer işletmelerde çalıştırılan sigortalı sayısı ilgili meslek veya kamu kuruluşlarının görüşü gibi unsurlar dikkate alınarak tespit edilir. Söz konusu tespitler Kurumun denetim ve kontrolle görevlendirilmiş memurları tarafından yapılır” hükmü ile asgari işçilik uygulamasına devam edileceği belirtilmiştir.

Asgari işçilik tespiti işlemleri tek taraflı bir hukuki işlemdir. İşverenlerce yapılan işlerde Kuruma bildirilmesi gereken sigortalı sayısı, çalışma süresi veya prime esas kazançların altında beyanda bulunulması sebebiyle sigorta müfettişlerince yapılan tetkik neticesinde yapılan işin niteliği gereğince benzer işyerlerinin prim matrahı, işyerinde kullanılan teknoloji gibi kıstaslarla geriye dönük olarak ve sigortalılarla ilişkilendirilmeksizin sadece işverene yönelik olarak resen prim tahakkukuna yönelik olarak yapılmaktadır<sup>231</sup>.

3194 sayılı İmar Kanununa göre malzeme ve işçilik kullanılarak gerçek veya tüzel kişilerce meydana getirilen bir gayrimenkulün yapı kısmına ilişkin faaliyetlerin tamamını içeren özel bina inşaatı ile 5510 sayılı Kanunda idare olarak tanımlanan kamu kurum ve kuruluşları tarafından 4734 sayılı Kamu İhale Kanununa göre ihale veya emanet suretiyle yapılan her türlü işçilik içeren ihale konusu işler asgari işçilik kapsamındadır<sup>232</sup>.

---

<sup>231</sup> Karakaş ve Karakaş, s.270; Karakaş, İ.,SSK uygulamasında asgari işçilik, s.32.

<sup>232</sup> UMDU, E., 2010, Asgari işçilik incelemesi için inşaatlarda maliyet bedelinin tespitinde üçlü kriter, *Mali Çözüm* , Temmuz-Ağustos, s.267.

### 3.1.2 Asgari İşçilik Tespitinin Uygulanma Sebepleri

Sosyal güvenlik sisteminin en önemli gelir kaynağı beyan usulüne dayanan, işçi ve işverenlerden “prim” adı altında tahsil edilen paralardan oluşmaktadır<sup>233</sup>. Sosyal Güvenlik Kurumunun işleyişi primli sisteme dayanmakla birlikte kurumun faaliyetini sürdürebilmesi sisteme düzenli olarak katılımın sağlanması ve kayıt dışı istihdamın önlenmesi ile mümkündür. Beyan usulünün suistimalinin sonucu olan kayıt dışı istihdamın önlenmesinde en önemli tedbir asgari işçilik incelemesi yöntemidir<sup>234</sup>.

İşçi ve işverenlerin ödeyecekleri primlere işçi açısından bakıldığında “kişisel sorumluluk ilkesi” temel alınmakta, işveren açısından bakıldığında ise işverenlerin çalıştırdıkları işçilerin sosyal risklere karşı korunmalarında yararı bulunmaktadır<sup>235</sup>. Zira işverenlerin elde ettikleri kârlar işçinin emeği sayesinde olmaktadır. Emeğin verimliliğinin sağlanması ve işçinin faaliyetini sürdürmesi de ancak etkili bir sosyal güvenlik sistemi ile mümkündür.

Asgari işçilik uygulamasının iki temel amacı bulunmaktadır<sup>236</sup>. Bunlardan birincisi çalışanların işverenler tarafından bildirilmemesi, kayıt dışı çalıştırılması neticesinde uğrayacakları hak kayıplarının önlenmesidir. Asgari işçilik uygulamasının ikinci amacı ise kurumun prim gelirini ve devletin vergi gelirini güvence altına almaktır. Asgari işçilik uygulaması ile işyerlerinin disiplin altına alınması suretiyle çalışanların sosyal güvenliği sağlanmakta, dolayısıyla kayıt dışı istihdam önlenmekte bunun yanında vergi ve sosyal güvenlik prim gelirleri de güvence altına alınmaktadır<sup>237</sup>. Sigortalılar ve işverenlerin yeterli sosyal güvenlik bilincine sahip olmamaları kayıt dışı istihdamın yüksek seviyelerde olmasına sebep olduğundan bu durum asgari işçilik uygulamasını zorunlu kılmaktadır.

---

<sup>233</sup> Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s.69.

<sup>234</sup> Umdu, E., 2010, Hangi işler için asgari işçilik incelemesi yapılır, *Mali Çözüm*, (98), s.284.

<sup>235</sup> Güzel, Okur ve Caniklioğlu, s.70-71.

<sup>236</sup> Yıldız ve Umdu, Asgari işçilik uygulaması, s.24; Özkan, E. Ve Tezel, A., 2004, Asgari işçilik uygulaması, *Yaklaşım Yayıncılık*, Ankara,s.16.

<sup>237</sup> Özdamar, M. ve Çakar, E., 2009, 5510 sayılı kanunda düzenlenen uzlaşma kurumunun vergi hukuku eksenli değerlendirilmesi, *Mali Çözüm*, (91), s.281.

Asgari işçilik uygulaması genellikle belge üzerindeki bir inceleme olduğundan çoğu kez gerçek durumu değil görünür durumu yansıtmaktadır<sup>238</sup>.

Kayıt dışı istihdamın en sık görülen şekli olan çalışanların Kuruma hiç bildirilmemesi halinde, işyerinde çalışan sigortalılar Kurumun bilgisi dışında sosyal güvenceden tamamen yoksun bırakılmaktadır. Çalışanların kayıtlı olmalarına rağmen Kuruma bildirilen ücretlerin gerçeği yansıtmaması ve kayıtlı sigortalıların çalışma gün sayılarının eksik bildirilmesi de kayıt dışılığın başka çeşitleri olup gösterilen eksik gün kadar prim kaçırılması söz konusudur.

5510 sayılı Kanununun 86. maddesinde belirtildiği üzere işverenler çalıştırmakta oldukları sigortalıların ad ve soyadlarını, TC kimlik numaralarını, kanununun 80. maddesine göre hesaplanacak prime esas kazanç tutarlarını, prim ödeme gün sayıları ile prim tutarlarını gösteren aylık prim ve hizmet belgelerini kanuni süresi içinde kurum kayıtlarına vermekle ve hesaplanan prim tutarını ödemekle yükümlüdür. İşverenin beyanında kuruma bildirilmesi gereken sigortalı sayısı, çalışma süresi veya prime esas kazanç tutarlarının gerçeği yansıtmamasının tespit edilmesi halinde işin niteliği, kullanılan teknoloji, emsal işyerlerinin prim matrahı, ilgili kamu kurum ve kuruluşlarının görüşü ve benzeri kıstaslar alınmak suretiyle geriye doğru, sadece işveren yönelik olarak ve sigortalılarla ilişkilendirilmeden yapılan resen prim tahakkuku işlemi “Asgari İşçilik İncelemesi” işlemi olup kayıt dışı istihdamın önlenmesine yönelik bir tedbir olarak uygulanmaktadır<sup>239</sup>.

Sosyal güvenlik sisteminde karşılaşılan en büyük sorunlardan birisi özellikle özel inşaat işverenlerinin taahhüt karşılığı olmadan kendilerinin çalıştırmış oldukları işçilerin SGK’ya bildirimlerinin yapılmaması, daha sonra yapılan tespitlerde de çalışan bu kişilerin tespitinin yapılamamasıdır<sup>240</sup>. Bu durum ilgili Belediye yetkililerince inşaat işyerinin kaçak yapı olduğunun tespiti halinde çoğunlukla inşaatın bitmiş olması ve denetim esnasında

---

<sup>238</sup> Özdamar ve Çakar, s.281.

<sup>239</sup> Yıldız ve Umdü, Asgari işçilik uygulaması, ss.23-24.

<sup>240</sup> Arslan, M. ve Taşdelen, D., 2011, Kaçak özel inşaatların ve işçilerin hukuksal ve vergisel durumu, *Bahçeşehir Üniversitesi Kazancı Hakemli Hukuk Dergisi*, 7 (87-88), s.19.

düzenlenen tutanaklarda inşaat sahiplerinin bilgi vermemesi sebebiyle işçilerin ve işçilere ödenen ücretlerin tespiti yapılamadığından 5510 sayılı Kanununun 85. maddesi gereğince asgari işçilik uygulanması gerekmektedir.

### **3.1.3 Asgari İşçilik Uygulamasının Yapılacağı İşler**

Asgari işçilik uygulamasının yapılacağı işler işin konusu açısından ve asgari işçilik uygulamasının yürürlük tarihi bakımından olmak üzere iki grupta incelenebilir<sup>241</sup>.

#### **3.1.3.1 Yapılan işin konusu açısından asgari işçilik**

Asgari işçilik incelemesinin yapılacağı işler esasen her türlü bina inşaat işi ve ihale konusu işler olmakla beraber SGK Rehberlik ve Teftiş Kurulu Başkanlığınca hazırlanan ve Başkanlık makamınca onaylanarak uygulamaya konulan “Genel Teftiş Programı”na alınan işyerleri hakkında işin yürütümü için gerekli asgari işçilik miktarının tespiti için yapılan genel denetimler ve 5510 sayılı Kanun kapsamında idare olarak değerlendirilen ihale makamları dışında özel sektör tarafından özel sektöre yaptırılan işler de asgari işçilik incelemesi kapsamındadır.

Bununla birlikte ihaleli bir iş olmakla birlikte konusu piyasadan hazır halde alınıp satılan malın temini olan işlerde ise asgari işçilik uygulaması yapılmamaktadır<sup>242</sup>.

Kural olarak işin yürütümü için gerekli olan asgari işçilik miktarının belirlenmesinde ve Kuruma yeterli işçilik bildirilip bildirilmediğinin araştırılmasında dikkate alınan asgari işçilik oranlarının tespitinin yapılması ve belirlenen oranlara karşı yapılacak itirazların değerlendirilmesi “Asgari İşçilik Tespit Komisyonu” tarafından yapılmaktadır.

#### **3.1.3.2 Yürürlük tarihi açısından asgari işçilik**

01.12.1993 tarih ve 3917 sayılı Kanun ile 4792 sayılı Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu'nun 6. maddesine ilişkin yapılan düzenleme neticesinde asgari işçilik uygulaması

---

<sup>241</sup> Yıldız ve Umdü, Asgari işçilik uygulaması, s.25.

<sup>242</sup> Yıldız ve Umdü, Asgari işçilik uygulaması, s.26.



01.01.1994 tarihinden sonra başlayan her türlü özel inşaat ve ihale konusu işleri kapsamaktadır. 01.01.1994 tarihinden önce başlamış olmasına karşılık bitim tarihi 01.01.1994 tarihi sonrası bir tarihe tekabül eden özel inşaat ve ihale konusu işlerde ise 01.01.1994 tarihinden sonraki dönemler için kıyaslama yapılmak suretiyle asgari işçilik uygulamasının yapılması gerekmektedir<sup>243</sup>. Örneğin 01.01.1993 tarihinde başlayan ve 30.04.1994 tarihinde biten özel inşaat işyerine ilişkin olarak uygulamanın yürürlüğe girdiği tarihten sonraki dönem olan 01.01.1994-30.04.1994 tarihleri arasındaki dönemlere ilişkin asgari işçilik uygulaması yapılacak olup 01.01.1994 tarihi öncesine ait dönemler için asgari işçilik uygulaması yapılmayacaktır.

04.10.2000 tarihinde 24190 mükerrer sayılı R.G.'de yayımlanarak aynı gün yürürlüğe giren 616 sayılı "Sosyal Sigortalar Kurumu Başkanlığının Kurulması ve Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkındaki" KHK ile asgari işçilik uygulamasına kanuni dayanak teşkil eden 4792 sayılı Kanunun 6. maddesinin yürürlükten kaldırılması sebebiyle kurumun uyguladığı asgari işçilik uygulamasının kanuni dayanağı da ortadan kalkmasına karşılık SSK, asgari işçilik uygulamasına 616 sayılı KHK'nin 15. maddesinin (e) fıkrasını gerekçe göstererek devam etmiştir<sup>244</sup>.

616 sayılı KHK'nin yürürlüğe girme tarihini müteakip kurumun yaptığı asgari işçilik uygulaması sonucu resen prim tahakkukuna karşılık yargı yolunu seçen işverenlerin açtıkları davalarda, işyerlerinde sigorta müfettişlerince eksik işçilik bildiriminden dolayı resen prim tahakkukuna yönelik işlemler iptal edilmiştir. Yargıtay 10. HD'nin 26.03.2001 tarihli ve 2000/8048 E. 2001/2132 K. sayılı kararında yürürlükten kalkan bir kanun hükmüne dayanarak yapılan ölçümleme (asgari işçilik) işlemleri hukuka aykırı bulunarak kurumun yaptığı işlemlerin iptaline karar verilmiştir.

---

<sup>243</sup> Yıldız ve Umdu, *Asgari işçilik uygulaması*, s.25; Karakaş, İ., 2003, *Sosyal Sigortalar Kurumu uygulamasında ihale konusu işlerde en az işçiliğin matrahı ve tespiti*, *Sayıştay Dergisi*, (49), s.118; Umdu, *Asgari işçilik incelemesi*, s.284.

<sup>244</sup> Özdamar, M., (2007), *Sosyal sigortalarda asgari işçilik uygulaması*, *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, İstanbul, s.43.

Anayasa Mahkemesinin 10.11.2000 tarihinde R.G.'de yayımlanan 31.10.2000 Karar Tarihli ve 2000/65 E. 2000/38 K. sayılı kararı ile 616 sayılı KHK'nin iptaline ve iptal hükmünün R.G.'de yayımlanmasını müteakip 1 yıl süre sonunda yürürlüğe girmesine karar verilmiştir.

Konuya ilişkin SSK Hukuk Müşavirliğinin 16.04.2002 tarih ve 4081 sayılı yazısında ise Kurum tarafından uygulanan asgari işçilik uygulamasının kanuni dayanağının bulunduğu savunulmuş, ilgili yazıda özetle Yargıtay İçtihatları ve 616 sayılı KHK'ya istinaden iptal kararından önce yürürlüğe giren ve Sigorta Müfettişleri'nin bugün için görevlerini yürütmelerine dayanak teşkil eden, halen yürürlükte bulunan Sigorta Teftiş Kurulu Başkanlığı'nın örgütlenmesi, görev, yetki ve sorumlulukları ile çalışma yöntem ve kurallarını belirlemek üzere çıkarılan Sigorta Teftiş Kurulu Yönetmeliği'nin Sigorta Müfettişleri'nin görevlerini belirleyen 12. maddesi (f) fıkrası karşısında Sigorta Müfettişleri'nin "işin yürütümü için asgari işçilik hesaplaması yapma" yetkilerinin bulunduğu belirtilmiştir<sup>245</sup>. Meydana gelen hukuki boşluğa rağmen kurum asgari işçilik uygulamasına devam etmiş, 616 sayılı KHK'nin iptal edilmesiyle meydana gelen hukuki boşluğun kamuoyunca yapılan uzun tartışmalar sonucunda bu sorun 29.07.2003 tarihinde yürürlüğe giren 4958 sayılı Kanun ile giderilmiştir. 4958 sayılı Kanunla asgari işçilik uygulaması tekrar kanuni hale gelmiş olup halen yürürlükte olan 5510 sayılı Kanunla yapılan düzenleme de bu kanun paralelinde yapılan bir düzenlemedir.

### **3.1.4 Asgari İşçilik İncelemesi Yapılmasında Yetkili Kişiler**

Asgari işçilik incelemesine esas yetkili kişiler SGK Müfettişleri olmakla beraber kurumun işleyişinin hızlandırılması ve işverenlerin daha hızlı sonuç almalarını sağlamak için asgari işçilik tespiti yapılması işlemlerinde bu yetki ilgili Ünitelerde ilgili dosya memuruna da verilmiştir. Bununla birlikte 5510 sayılı Kanununun 59. maddesinin dördüncü fıkrasında belirtildiği üzere ihaleli işler ile özel bina inşaat işyeri işverenlerine Kuruma prim

---

<sup>245</sup> Kurt, R., 2003, Sosyal Sigortalar Kurumunun asgari işçilik uygulamasında 4958 sayılı yasa ile yapılan değişiklikler ve SSK Başkanlık sigorta müfettişlerinin yetkileri-I, *Yaklaşım Dergisi*, Aralık,(132), <http://www.yaklasim.com/mevzuat/dergi/makaleler/2003124045.htm>; Özdamar, Asgari işçilik uygulaması, s.44.

borçlarının bulunmadığını gösteren ilişiksizlik belgesinin verilmesinde SGK'un denetim yetkisi saklı kalmak kaydıyla Meslek Mensubu SMMM-YMM da yetkili kılınmıştır.<sup>246</sup>.

5510 sayılı Kanununun 85/1. maddesi gereğince asgari işçilik tespitine yönelik yapılan inceleme işlemlerinde yetkili kişiler Kurumun denetim ve kontrolle görevlendirilmiş memurları olup aynı Kanununun 85/2. maddesine göre kamu idareleri, döner sermayeli kuruluşlar, Kanunla kurulu Kurum ve idareler ile bankalar tarafından ihale mevzuatına göre yaptırılan işlerden ve özel nitelikteki inşaat işlerinden dolayı bu işleri yapan işveren tarafından yeterli işçilik bildirilip bildirilmediğinin tespiti Kurumca araştırılmaktadır.

Buna göre asgari işçiliğin belirlenmesine yönelik olarak 12.05.2010 tarihli R.G.'de yayımlanan 27579 sayılı "SGK Asgari İşçilik Tespit Komisyonunca Belirlenen Çeşitli İşkollarına Ait Asgari İşçilik Oranlarını Gösterir Tebliğ" ve SGK Sosyal Sigortalar Genel Müdürlüğüne düzenlenen 04.02.2011 tarihli ve 2011/13 sayılı Genelge doğrultusunda Kurumca yapılan işlemler iki yöntemle yapılmaktadır<sup>247</sup>. Bunlardan ilki ihale konusu ve özel bina işyerlerinin maliyeti belirlenebilir nitelikte olması sebebiyle bu tür işyerlerinin kayıt ve belgelerinin incelenmesine gerek olmaksızın Kurum ünitelerince yapılan "araştırma" yoluyla ve Kurum müfettişlerince yapılan "asgari işçilik yönünden inceleme" yoluyla yapılan işlemlerdir<sup>248</sup>.

Kurum işlerinin azaltılması, gereksiz yere emek ve zaman kaybına yol açılmaması, işverenlerin taleplerinin daha hızlı sonuçlandırılması için asgari işçilik tespiti işlemleri kayıt incelemesi yapılmaksızın ilgili SGM'de işyerinin denetimi ve kayıt incelemesi yapılmaksızın dosya memurunun yapacağı işlem "Ön Değerlendirme İşlemi"<sup>249</sup> olup yapılan ön değerlendirme işlemi sonucunda eksik işçilik tespit edilmesi halinde işverene prim ve gecikme cezası tebliğ edilmekte; tebliğ edilen prim ve gecikme zammının

---

<sup>246</sup> Yıldız ve Umdü, Asgari işçilik uygulaması, s.26.

<sup>247</sup> Tuncay ve Ekmekçi, s.189.

<sup>248</sup> Tuncay ve Ekmekçi, s.189.

<sup>249</sup> Yıldız ve Umdü, Asgari işçilik uygulaması, s.27.

ödenmemesi, müfettiş incelemesi talebinde bulunulmaması yönünde taahhütname verilmemesi veya yapılan işlemlerde işyerinin denetlenmesine gerek duyulması hallerinde işyerinin denetlenmesi sonucu düzenlenecek rapora göre asgari işçilik tespit işleminin yapılması gerekmektedir. İşverenin ”devamlı işyeri işçilerim ile ifa ettim” iddiasında bulunduğu söz konusu özel inşaat veya ihaleli işin beyanda bulunulduğu gibi devamlı işyeri işçileriyle yapılıp yapılmayacağının tespiti halinde, işin başlangıç ve bitiş tarihleriyle maliyet bedeli gibi hususlarda tereddüt oluşması halinde, Kurumca tescil edilmemiş veya tescil edilmiş olmasına rağmen herhangi bir işçilik beyanında bulunulmamış olması halinde veya ruhsatsız özel bina inşaatında ya da inşaat ruhsatının İmar Kanununa aykırı olması halindeki işler ile tamamlanamamış özel bina inşaatlarında dosya memurunca araştırma işlemi yapılmayarak konunun denetimle yetkili ilgili birimlere intikal ettirilmesi gerekmektedir<sup>250</sup>.

5510 sayılı Kanunun 85. maddesinde her ne kadar söz konusu tespitlerin “Kurumun denetim ve kontrole yetkilendirilmiş memurları tarafından yapılacağı” belirtilmiş ve SSİY’de Kurumun denetim ve kontrol ile görevlendirilmiş memurlarının Kurum Müfettişleri ve SGK Denetmenleri olduğu belirtilmiş olmakla birlikte henüz SGK Denetmenlerine bu yetki devredilmediğinden asgari işçilik araştırması SGK Müfettişleri tarafından yapılmaktadır<sup>251</sup>.

Kurumun iş yükünün hafifletilmesi amacıyla 02.07.1994 tarihli ve 21978 sayılı R.G.’de yayımlanan 5 Nolu Tebliğ ile Meslek Mensupları (SMMM-YMM) da ihaleli işler ve özel bina inşaat işyerlerinde ilişkisizlik belgesi verilmesine ilişkin inceleme yapma yetkisi verilmiş, daha sonra bu yetki geri alınarak 06.08.2003 tarihinde yürürlüğe giren 4958 sayılı Kanun ile 506 sayılı Kanunun 130. maddesinde yapılan ek düzenleme ile tekrar kazandırılmıştır. Halen yürürlükte olan 5510 sayılı Kanunun 59. maddesinde bu yetki aynen

---

<sup>250</sup> Yıldız ve Umdü, *Asgari işçilik uygulaması*, s.28; Karakaş ve Karakaş, s.368

<sup>251</sup> Özdamar, M. ve Çakar, E., 2012, Sosyal Güvenlik Kurumuna tesvili olmayan özel bina inşaatı sahiplerinin dikkat etmesi gereken hususlar, *Mali Çözüm*, Ocak-Şubat, s.254 [http://archive.ismmmo.org.tr/docs/malicozum/109malicozum/15\\_murat\\_ozdamar.pdf](http://archive.ismmmo.org.tr/docs/malicozum/109malicozum/15_murat_ozdamar.pdf) ; Yıldız ve Umdü, *Asgari işçilik uygulaması*, s.26; Umdü, E., 2008, *Asgari işçilik incelemesinde faturalar*, *Diyalog Dergisi*, (68)

korunarak kendisine yetki verilen serbest meslek sahibinin işyeri kayıtlarını incelemesi sonucu Kuruma bildirildiği tespit edilen işçilik tutarının uygunluğu Kurumun denetim yetkisinin saklı kalması koşuluyla kabul edileceği belirtilmiştir. Kanunda belirtilen Meslek Mensuplarının asgari işçilik incelemesindeki usul SGK Müfettişlerinin inceleme yapmalarındaki usul ile aynı olup bu yetkiye ilişkin işin niteliği, Meslek Mensubunun mesleki, şahsi veya ailevi gibi nedenlerden dolayı bazı sınırlamalar getirilmiştir<sup>252</sup>. Buna göre devamlı işyerine ait sigortalılarla yapılan özel bina inşaatı veya ihale konusu işler, Kurumca tescil edilmemiş veya tescil edilmesine karşılık herhangi bir bildirimde bulunulmamış işler, ruhsatsız bina inşaatı veya İmar Kanununa aykırı yapılan işler, tamamlanamamış özel bina işyerleri, işveren tarafından işyeri kayıt ve belgelerinin ibraz edilememesi veya işyeri kayıt ve belgelerinin zayi olması halinde, meslek mensuplarının kendilerinin, defter ve belgelerini düzenledikleri işverenlerin ve aracılardan, üçüncü dereceye kadar kan ve sıhri hısımların boşanmış dahi olsa eşinin usul ve furuundan birinin, bunların yönetici oldukları veya yönetimde görev alarak ortak oldukları işyerleri hakkında rapor düzenleyemezler<sup>253</sup>.

## **3.2 ÖZEL BINA İNŞAATI ve İHALELİ İŞLERDE UYGULANMAKTA OLAN ASGARI İŞÇİLİK ORANLARI**

### **3.2.1 Asgari İşçilik Oranı Kavramı**

Özel bina inşaatı ve ihaleli işyerlerinde Kurumca tespit edilen işçilik oranlarının uygulanması bu işleri diğer işlerden ayıran en önemli özelliktir<sup>254</sup>. İşin yürütümü için gerekli olan asgari işçilik miktarının belirlenmesi ve Kuruma yeterli işçilik bildiriminde bulunulup bulunulmadığının araştırılması işlemi dikkate alınacak asgari işçilik oranlarının tespitinin yapılması ve belirlenen oranlara yapılacak itirazların değerlendirilmesi “Asgari İşçilik Tespit Komisyonu” tarafından yapılmaktadır. AİTK tarafından tespit edilen asgari işçilik oranları listesi R.G.’de yayımlanan Tebliğ ekinde yer almakta ve yayımlanan

---

<sup>252</sup> Yıldız ve Umdu, Asgari işçilik uygulaması, ss.28-29.

<sup>253</sup> Yıldız ve Umdu, Asgari işçilik uygulaması, s.29; Umdu, E., 2010, Sosyal güvenlik reform sonrası meslek mensuplarınca (SMMM-YMM) asgari işçilik yapılmasının yetki ve sorumlulukları, *Yaklaşım Dergisi*, (206).

<sup>254</sup> Karakaş ve Karakaş, s.296.

tebliğ doğrultusunda gerekli hesaplama işlemleri yapılmaktadır. AİTK görev ve yetkileri kanunda sınırlı ve sayılı olarak belirtilmiş olduğundan bu görevler örnekleme yoluyla genişletilememektedir<sup>255</sup>.

AİTK, 5510 sayılı Kanununun 85. maddesine istinaden Kurum bünyesinde kurulan bir komisyon olup bu komisyon Kurum teknik elemanlarından dört üye, Kurum Yönetim Kurulunda temsil edilen işçi ve işveren konfederasyonlarınca görevlendirilecek iki üye, Türkiye Odalar ve Borsalar Birliğinden bir üye olmak üzere toplam yedi teknik elemandan oluşmaktadır. AİTK'nun oluşumu, görev ve yetkileri 5510 sayılı Kanununun 85. maddesine dayanılarak hazırlanan “Sosyal Güvenlik Kurumu Asgari İşçilik Tespit Komisyonunun Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik” ile düzenlenmiştir. İlgili Yönetmeliğin 5/1 fıkrasında belirtildiği üzere AİTK yedi asıl ve yedi yedek üyeden oluşmaktadır. Yedi üyeden dört asıl ve dört yedek üye SGK Yönetim Kurulu kararı ile Kurumun teknik elemanları arasından, diğer üç üyeden ikisi ise SGK Yönetim Kurulunda temsil edilen işçi ve işveren konfederasyonlarınca belirlenecek birer asıl ve birer yedek teknik elemandan oluşmakta, bir üye ise TOBB’ce görevlendirilecek bir asıl ve bir teknik eleman ile belirlenerek yedi asıl, yedi yedek üye belirlenmiş olmaktadır.

### **3.2.2 Uygulamada Esas Alınan Asgari İşçilik Oranları**

Konusu işler ile özel bina inşaat işyerlerine ilişkin asgari işçilik tespiti işlemleri 12.05.2010 tarihli ve 27579 sayılı R.G.’de yayımlanan SGK Tebliğinde belirtilen oranlar üzerinden hesaplanmaktadır. Bu durumda 12.05.2010 tarihi veya sonrasında başlayan ihaleli işler ile özel bina inşaat işyerlerine ilişkin hesaplama işleminde ilgili tebliğde belirtilen oranlar uygulanmaktadır. Bununla birlikte 12.05.2010 tarihi öncesinde başlayan ve işin bitim tarihi 12.05.2010 tarihinden sonraki bir döneme ait işe ait asgari işçilik oranı yeni tebliğ ekinde belirtilen asgari işçilik oran üzerinden hesaplanmalı ve yapılan işe ilişkin asgari işçilik oranı belirtilen listede bulunmaması halinde işçilik oranı SGK Asgari İşçilik Tespit Komisyonu tarafından tespit edilmelidir.

---

<sup>255</sup> Aslanköylü, R, 2009, Sosyal sigortalar ve genel sağlık sigortası şerhi, Ankara, s.1292.

### 3.2.3 Asgari İşçilik Oranları İnceleme ve Tespiti İşlemleri

Asgari işçilik oranı her bir iş için ayrı ayrı olmak üzere AİTK tarafından belirlenmektedir. Tespit komisyonunca belirlenen asgari işçilik oranları 12.05.2010 tarihli ve 27579 sayılı R.G.'de yayımlanan "Sosyal Güvenlik Kurumu Asgari İşçilik Tespit Komisyonunca Belirlenen Çeşitli İşkollarına Ait Asgari İşçilik Oranlarını Gösterir Tebliğ"de yayımlanmış olup ayrıca bu tebliğde oran belirlenirken dikkate alınacak kriterler, iş kalemleri, çalışma şekilleri ve teknolojiyen yararlanma durumları da belirtilmektedir. Yapılan işin malzemeli veya malzemesiz yapılma olasılığına göre işçilik oranı malzemeli ve malzemesiz olmak üzere iki ayrı grupta belirtilmekte, işin makinalı veya makinesiz yapılma durumuna göre de işçilik oranı iki ayrı grupta belirtilmektedir.

AİTK'nun oran belirlemediği işlerde ise AİTK'nun Çalışma ve Esasları hakkındaki Yönetmeliğin 11. maddesi gereğince yeterli işçiliğin bildirilip bildirilmediğinin araştırılması veya Kurumun denetim ve kontrolle görevlendirilmiş memurlarınca işin yürütümü için gerekli asgari işçilik miktarının tespitine esas olmak üzere uygulanması gereken asgari işçilik oranının belirlenmesi amacıyla araştırma veya tespiti konusuna ilişkin son hak ediş raporunun, hak ediş raporu düzenlenmeyen işlere (anahtar teslimi, yap-işlet-devret, yap-işlet suretiyle ihale edilen işler) yönelik olmak üzere yüklenici tarafından idareye verilen ve kabul edilen teklif, teknik döküman, analizler, maliyet bedelleri, teklif birim fiyat çizelgeleri, ve mahal listeleri ile ilgili işe ait sözleşme örneğinin ilgili bölümlerinin, diğer teknik ve mali dökümanların, idarece yükleniciye malzeme verilişinin, malzeme verilmişse verilen malzemenin cinsi, miktarı ve sözleşme yılı fiyatlarıyla toplam bedelini gösteren iş bitirme belgesinin, işe ilişkin sözleşme örneğinin Kurumca onaylı fotokopilerinin kurum ünitesi tarafından AİTK'a iletilmek üzere ilgili Daire Başkanlığına gönderilmekte iken 07.04.2012 tarihli ve 28257 sayılı R.G.'de yayımlanan "Sosyal Güvenlik Kurumu Asgari İşçilik tespit Komisyonunun Çalışma Usul ve Esasları Hakkındaki Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik" in 2. maddesi gereğince bu yetki koordinatör İl Müdürlüklerine devredildiğinden bu şekilde komisyona intikal eden hususlar öncelikle işleme alınarak ön inceleme başlatılır.

### 3.2.4 Asgari İşçilik Oranlarına İtiraz

Asgari işçilik incelemesine konu olan işin tek ihale ile yapılmış olmasına karşılık birden çok işi kapsıyor olması ve her bir işin asgari işçilik oranının biliniyor olması halinde işverenin de kabul etmesi şartıyla Kurumca yapılan araştırma işlemlerinde bu işlerin en yükseğine ilişkin asgari işçilik oranı dikkate alınmaktadır<sup>256</sup>. Yapılan bu uygulamaya işverenin itirazı halinde ise ihale konusu işe ilişkin asgari işçilik oranının belirlenmesi amacıyla araştırma veya tespiti konu işe ait son hak ediş raporunun, hak ediş raporu düzenlenmeyen işlere (anahtar teslimi, yap-işlet-devret, yap-işlet suretiyle ihale edilen işler) yönelik olmak üzere yüklenici tarafından idareye verilen ve kabul edilen teklif, teknik döküman, analizler, maliyet bedelleri, teklif birim fiyat çizelgeleri, ve mahal listeleri ile ilgili işe ait sözleşme örneğinin ilgili bölümlerinin, diğer teknik ve mali dökümanların, idarece yükleniciye malzeme verilip verilmediğinin, malzeme verilmişse verilen malzemenin cinsi, miktarı ve sözleşme yılı fiyatlarıyla toplam bedelini gösteren iş bitirme belgesinin, işe ilişkin sözleşme örneğinin Kurumca onaylı fotokopilerinin kurum ünitesi tarafından AİTK'a iletilmek üzere Koordinatör İl Müdürlüklerine gönderilmesi gerekmektedir. AİTK bütün teknik ve mali dökümanları inceleyerek sadece Komisyona gönderilen işin dosya bazında incelemesinde uygulanacak olan asgari işçilik oranını ilgili Ünitece işverene tebliğ edilmektedir. İşverenin yapılan tebliğe tebliğ tarihinden itibaren 1 aylık süre içerisinde itiraz edilmemesi veya asgari işçilik oranının kabul edildiğinin bildirilmesi halinde tespit edilen oran uygulanır. İşverenleri tebliğ edilen asgari işçilik oranına tebliğ tarihinden itibaren bir aylık süre içerisinde gerekçeleri ve gerekçelerin dayandığı belgelerle birlikte bir kez daha yazılı olarak itirazlarının olması halinde yapılan itiraz tekrar AİTK'a intikal ettirilmekte ve yapılan itiraz tekrar değerlendirmeye alınmaktadır.

---

<sup>256</sup> Yıldız ve Umdu, Asgari işçilik uygulaması, s.43.



## 4. ASGARI İŞÇİLİĞİN HESAPLANMASI

### 4.1 ÖZEL BİNA İŞYERLERİNDE ASGARI İŞÇİLİK UYGULAMALARI

#### 4.1.1 Özel İnşaat İşyerlerine İlişkin Asgari İşçilik Tespiti

Özel inşaat işyerlerinde asgari işçilik uygulamalarında Kuruma karşı sorumlusu inşaatı yapan ve işçi çalıştıran işverendir. Bazı inşaatlarda arsa sahibinin başka, inşaatı yapan kişinin başka olması halinde inşaatı yapan müteahhit işveren konumunda olup işçi çalıştırmayan arsa sahibinin işveren olarak kabul edilmemesi gerekir. Nitekim 17.10.1967 tarihli ve 6316 E. 9617 K. sayılı 9.HD'nin kararlarında arsasını müteahhide vererek inşaatını yaptıran arsa sahibinin işveren olamayacağı, inşaaata ilişkin her türlü kanuni yükümlülüklerin müteahhide ilişkin olması gerektiği hükme bağlanmıştır<sup>257</sup>.

Özel bina inşaat işyerlerinde asgari işçilik tespiti yapılabilmesi için bazı bilgilerin bilinmesi gerekmektedir. Hesaplama işlemi yapılırken esas alınacak önemli kriterler inşaatın başlama tarihi, inşaatın bitiş tarihi, inşaatın sınıf ve grubu, inşaatın toplam yüzölçümü, inşaatın tamamlanma oranı, inşaaata uygulanacak birim maliyet bedeli, uygulanacak işçilik oranıdır<sup>258</sup>.

Gerçek veya tüzel kişiler ile tüzel kişiliğe sahip olmayan kurum ve kuruluşlar tarafından yapılan özel nitelikteki inşaat işyerlerine ilişkin Ünitece yapılacak araştırma işlemi, inşaat maliyetine Kurumca yayımlanan asgari işçilik oranlarını gösterir tebliğde yer alan asgari işçilik oranının yüzde 25 eksiğinin uygulanması suretiyle yapılmaktadır<sup>259</sup>. Bina maliyeti belediyeler, valilikler, ruhsat vermeye yetkili diğer mercilerin vermiş olduğu inşaatın ruhsatnamesinde belirtilen, ruhsatnamesi yoksa Kurumun yetkili memurlarınca tespit edilen

---

<sup>257</sup> Karakaş ve Karakaş, s.335; Doğan, T., (2010), Sosyal sigortalarda asgari işçilik uygulaması, *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, İzmir, s.87.

<sup>258</sup> Özdamar, Asgari işçilik uygulaması, ss.54-55.

<sup>259</sup> Karakaş, İ.,2011, En son 6111 sayılı torba kanun değişiklikleriyle tüm işyerleri için uygulamalı sosyal güvenlik, Gözden geçirilmiş ve güncellenmiş 3. Baskı, Ankara, s.221.

yüzölçümü ile birim maliyet bedelinin çarpımı suretiyle bulunacak tutar üzerinden hesaplanmaktadır.

Özel inşaatlara ilişkin birim maliyet bedelleri, inşaatın sınıf ve grubuna göre her yıl Bayındırlık ve İskan Bakanlığınca tespit edilmekte ve Kurumca yapılan konuya ilişkin hesaplama işlemleri ilgili Bakanlıkça R.G.'de yayımlanan Birim Maliyetleri Hakkındaki Tebliğ doğrultusunda yapılmaktadır.

Özel bina inşaat işyerlerine ilişkin asgari işçilik hesaplamasında ;

İnşaatın Yüzölçümü X Birim (m2) Maliyet bedeli X İşçilik Oranı – Kuruma Bildirilen İşçilikler
---

Formülü kullanılarak eksik işçilik tespit edilmektedir.

Asgari işçilik hesaplaması yapılan özel bina inşaat işyerinin Ünite de bulunan dosyasında bulunan inşaat ruhsatında hesaplama işlemleri için çok büyük önem arz eden<sup>260</sup> inşaat ruhsatının veriliş tarihi, inşaatın sınıf ve grubu, inşaatın toplam alanı bilgileri yer almaktadır.

Ünitece yapılan araştırma işleminde inşaatın niteliği göz önüne alınarak inşaat ruhsatnamesi ile Bayındırlık ve İskan Bakanlığının çıkarmış olduğu tebliğde belirtilen inşaatın sınıf ve/veya grubunun farklı olduğunun anlaşılması halinde, Kurumun denetimle görevli memurlarınca mahallinde düzenlenen durum tespit tutanağına istinaden hesaplama işlemi yapılacaktır<sup>261</sup>.

---

<sup>260</sup> Karakaş ve Karakaş, s.352.

<sup>261</sup> Karakaş, 6111 sayılı kanun, s.222; Karakaş ve Karakaş, s.352; Yıldız ve Umdu, Asgari işçilik uygulaması, s.32.

Tablo 4.1: Bayındırlık ve İskan Bakanlığı Tarafından Tespit Edilen Maliyet Bedelleri (TL)

SINIF GRUP	YILLAR												
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
I A	30,05	20	33	43	46	51	54	61	65	71	73	80	80
I B		35	57,75	75	80	89	94	105	112	123	127	137	140
2 A	59,28	55	90,75	118	127	141	149	167	178	195	201	216	225
2 B		75	123,75	161	173	193	205	230	245	268	276	297	305
3 A	99,9	123	202,95	264	283	315	334	375	399	437	448	482	475
3 B	114,23	140	231	300	322	359	381	427	455	498	511	565	560
4 A	128,5	158	260,7	339	364	406	430	482	513	561	577	625	615
4 B	142,76	175	288,75	375	402	448	475	533	568	622	640	701	695
4 C	171,34	210	346,5	450	483	539	571	640	682	746	761	819	800
5 A	214,13	260	429	558	599	668	708	794	846	926	945	1035	1015
5 B	256,98	315	519,75	676	725	809	858	962	1025	1122	1144	1235	1240
5 C	299,84	360	594	772	828	924	979	1098	1169	1179	1279	1415	1400
5 D	351,41	430	709,5	922	989	1103	1169	1311	1396	1528	1559	1710	1690

Kaynak: Yıldız, R. ve Umdü, E., 2010, Sosyal Güvenlik Reform sonrası Asgari İşçilik Uygulaması, Ankara, s.32'dan yararlanılmış ve R.G.'de yayımlanan Çevre ve Şehircilik Bakanlığının Birim Maliyetleri Hakkındaki Tebliğ'lerine göre hazırlanmıştır.

#### 4.1.2 İnşaatın Başlama ve Bitiş Tarihlerinin Önemi

Yapılacak hesaplama işleminde inşaatın başlama ve bitiş tarihleri büyük önem taşımaktadır. Nitekim 01.05.2004 tarihinden önce başlanıp bitirilen inşaatlar ile 01.05.2004 tarihinden sonra başlanarak bitirilen inşaatların maliyetinin hesaplanması farklı usullerle yapılmaktadır. SSK Genel Müdürlüğüne hazırlanan 16/318 sayılı Genelgede de açıklandığı üzere 01.05.2004 tarihinden önce başlayarak bitirilen inşaatların bina maliyetinin hesaplanmasında m2 birim maliyet bedeli olarak inşaat faaliyetinin sürdüğü yıllara ilişkin m2 birim maliyet bedellerinin aritmetik ortalaması alınmakta; 01.05.2004 tarihinden sonra başlanarak bitirilen inşaatlarda ise başladığı yıl içerisinde bitirilen inşaatların maliyetinin hesaplanmasında o yıla ait maliyet bedeli esas alınırken başladığı yıldan sonra bitirilen inşaatlarda ise bitirildiği yıldan bir önceki yıla ait birim maliyet bedeli esas alınmaktadır<sup>262</sup>.

<sup>262</sup> Umdü, İnşaatlarda maliyet bedeli, ss.268-269.

Özel bina inşaatlarına ilişkin araştırma işleminin yapılabilmesi için bina inşaatının bitmiş olduğu tarihten sonra yapılması esas olmakla birlikte istisnai olarak inşaatın bitirilmeden el değiştirilmesi ve zorunlu olan hallerde SSİY’de belirtildiği üzere inşaatın ikmal edilen kısmının bina maliyetine oranlarını gösterir tabloda gösterilen durumlara uygun olduğu takdirde belirtilen oranlar aynen, uymadığı takdirde ise yapılmayan kısımlar oranlanarak bulunacak maliyet esas alınmak suretiyle inşaatın herhangi bir safhasında da yapılabilmektedir<sup>263</sup>.

Asgari işçilik uygulaması işlemlerinde kural olarak inşaata başlama tarihi inşaat işyerinin Kurum kayıtlarına intikal eden işyeri bildirgesinde belirtilen nitelik tarihidir<sup>264</sup>. İşverence belirtilen tarihte tereddüt olması halinde ise Kurum tarafından belirtilen işe başlama tarihinin ispatlanması istenilmekte, inşaatın başlangıç tarihi işveren tarafından hukuken geçerli sayılan belgelerle ispatlanması halinde belgelerdeki tarih işe başlama tarihi olarak işleme alınacaktır. İşverenlerce inşaata başlama tarihinin muteber belgelerle ispatlanamaması halinde ise inşaatın ruhsat tarihi işe başlama tarihi olarak işleme alınmaktadır<sup>265</sup>. İnşaat işyerlerinde sigortalıların işe başlama tarihleri inşaatta çalışan işçilerin hizmet akdine göre çalışmaya başladığı tarihtir. İnşaat işyerlerinde işverenler, işe başlatacağı sigortalıları 5510 sayılı Kanununun 8. maddesinin (a) bendi gereğince en geç çalışmaya başlatıldığı gün sigortalı işe giriş bildirgesi ile Kuruma bildirmekle yükümlüdür.

Asgari işçilik uygulamalarında esas alınmak üzere inşaatın bitim tarihinin işveren tarafından inşaatın bitim tarihini müteakip bir aylık süre içerisinde Kuruma bildirilmesi gerekmektedir. Aksi bir durum Kurum tarafından ispat edilmediği sürece işverenin beyan ettiği tarih inşaatın bitim tarihidir. İnşaatın bitim tarihinin bir aylık süre dışında Kurum kayıtlarına intikal etmesi halinde ise aksi işverence ispatlanamadığı sürece dilekçenin Kurum kayıtlarına giriş tarihi inşaatın bitirildiği tarih olarak işleme alınmaktadır<sup>266</sup>.

---

<sup>263</sup> Karakaş, 6111 sayılı kanun, s.222.

<sup>264</sup> Yıldız ve Umdu, Asgari işçilik uygulaması, s.39; Özdamar, Asgari işçilik uygulaması, s.55.

<sup>265</sup> Yıldız ve Umdu, Asgari işçilik uygulaması, s.39; Özdamar, Asgari işçilik uygulaması, s.55.

<sup>266</sup> Yıldız ve Umdu, Asgari işçilik uygulaması, s.39; Özdamar, Asgari işçilik uygulaması, s.55.

### **4.1.3 İnşaatın Kısmen Tamamlanması Halinde Asgari İşçilik Uygulaması**

Genel olarak asgari işçilik uygulamasının yapılabilmesi için inşaatın tamamen bitmiş olması gerekmektedir. Bununla birlikte bazı durumlarda, örneğin, inşaatın başkasına devredilmesi, inşaata ekonomik sebeplerden dolayı ara verilmesi veya sadece biten kısmın kullanılmak istenilmesi gibi hallerde inşaatın biten kısımlarına asgari işçilik uygulaması yapılarak biten kısmı için Kurum tarafından ilişiksizlik yazısı verilebilmektedir. SSİY md. 118/7'de belirtildiği üzere inşaatın ikmal edilen kısmının bina maliyeti oranlarını gösteren tabloda gösterilen durumlara uygun olması halinde belirtilen oranların aynen, uygun olmaması halinde ise yapılmayan kısımların yapılan kısımlara oranlanarak bulunacak maliyet esas alınmak suretiyle inşaatın herhangi bir safhasında yapılabilir.

## **4.2 İHALELİ İŞLERDE ASGARI İŞÇİLİK UYGULAMALARI**

5510 sayılı Kanunun 85/2. maddesinde belirtildiği üzere kamu idareleri, döner sermayeli kuruluşlar, kanunla kurulan kurum ve kuruluşlar ile bankalar tarafından ihale mevzuatına göre yaptırılan her türlü işlerde Kurum tarafından yeterli işçilik bildirilip bildirilmediği araştırılmakta ve yapılan araştırma neticesinde eksik işçilik bildirildiği tespit edilmesi halinde tespit edilen eksik işçilik üzerinden hesaplanan prim tutarı 5510 sayılı Kanunun 89. maddesine göre hesaplanacak gecikme cezası ve gecikme zammı ile birlikte bir aylık süre içerisinde ödenmek üzere işverene tebliğ edilmektedir. Kurumca yapılan araştırma işleminde işin kesin kabulünün veya geçici kabulünün noksansız olarak yapıldığı tarihten sonra işverene ödenmesi gereken KDV hariç malzeme fiyat farkı ve akredidif bedeli dahil toplam istihkak tutarına işin asgari işçilik oranının yüzde 25 eksiği uygulanmakta<sup>267</sup> ve bu suretle tespit edilen işçilik Kuruma bildirilen işçilik tutarı ile karşılaştırılmak suretiyle eksik işçilik bildirilip bildirilmediği tespit edilmektedir.

---

<sup>267</sup> Karakaş, 6111 sayılı kanun, s.222.

İhaleli işlerde asgari işçilik

Bildirilmesi Gereken Asgari İşçilik = Hakediş Bedeli x İşçilik Oranı (Oranın %25 Eksiği)
--

Formülü ile hesaplanmaktadır.

#### **4.2.1 İhaleli İşyerlerine İlişkin Asgari İşçilik Tespitinde Uygulanan Usul ve Esaslar**

Asgari işçilik tespitinde uygulamaya ilişkin usul ve esaslar 5510 sayılı Kanunun 85. maddesi ile birlikte SSIY'nin 110. maddesinde düzenlenmiştir. Bu düzenlemeye göre ihale mevzuatına göre yapılan her türlü işlemde kamu idareleri, döner sermayeli kuruluşlar, kanunla kurulan kurum ve kuruluşlar ile bankalar kurumun asgari işçilik araştırma işlemlerinin uygulanmasına yönelik olarak ilgili Kurumca istenilen her türlü belge ve bilgiyi yazılı olarak en geç bir ay içinde Kuruma vermekle yükümlüdür.

İşin sözleşmesinde çalıştırılacak işçilerin sayısı belirli ise öncelikle belirtilen kişilerin kişi/gün sayısı üzerinden Kuruma bildirilmiş olup olmadığı araştırılır. Asgari işçilik oranı uygulanmadan asgari işçilik tespiti yapılan ihaleli işler sadece, yapılan işe ilişkin sözleşmede çalıştırılacak işçi sayısının belirli olduğu ihaleli işlerdir<sup>268</sup>. İhaleli işe ilişkin sözleşmede veya teknik şartnamede belirtilen ve yapılan işte çalışması zorunlu tutulan çalışan sayısı kadar sigortalının Kuruma bildirildiğinin tespiti halinde işverenin bu iş kapsamında yeterli işçilik bildiriminde bulunduğu anlaşılmakta olup ayrıca SGK Müfettiş incelemesine gerek olmaksızın ilgili Ünitece asgari işçilik tespiti yapılmaktadır. Bu şekilde yapılan işlemler işverenlere büyük kolaylık sağladığından dolayı çalıştırılacak sigortalı sayılarının ihaleli işe ilişkin teknik şartnamede veya ihale makamı ile imzalanan sözleşmede belirtilmesi önem kazanmaktadır<sup>269</sup>. Yapılan araştırma neticesinde Kuruma bildirilmeyen sigortalılar ile ilgili belgelerin verilmesi için işverene bir ay süreli tebligat gönderilmekte, bu tebligata rağmen belgelerin verilmemesi veya eksik verilmesi halinde bu belgeler Kurumca resen düzenlenmektedir.

<sup>268</sup> Yıldız ve Umdü, Asgari işçilik uygulaması, s.79.

<sup>269</sup> Yıldız ve Umdü, Asgari işçilik uygulaması, s.79.

Kurumca yapılan işlemlerde kural olarak işin başlangıç ve bitiş tarihleri işverenin beyanına göre esas alınmakla birlikte ihale makamının bildirmiş olduğu işin başlangıç ve bitiş tarihleri ile işveren beyanı arasında farklılık olması halinde resmi makamlardan alınan belgelerle işin başlangıç ve bitiş tarihlerinin kanıtlanması işverenden istenilmektedir. Bu tarihlerin işveren tarafından ispatlanamaması halinde ise ihale makamının bildirmiş olduğu tarihlere itibar edilerek işlem yapılmaktadır<sup>270</sup>. İhale konusu işlerde Kurumca asgari işçilik araştırma işlemi yapılırken dikkate alınacak işçilik miktarı kesin kabulün veya geçici kabulün noksansız yapıldığı tarihe kadar söz konusu işle ilgili SGK'a bildirilen işçilik miktarıdır. İşin başlangıç tarihinden önce ve işin bitim tarihinden sonra yapılan sigorta primine esas kazanç bildirimleri ile gün sayıları araştırma işleminde dikkate alınmamakla birlikte aksine bir tespit bulunmuyorsa yapılan bildirimler iptal edilmemektedir<sup>271</sup>.

#### **4.2.2 İhaleli İşin Birden Fazla Konuyu Kapsaması Halinde Yapılacak İşlemler**

İhaleli işlere ilişkin Kurumca uygulanacak asgari işçilik tespit işlemlerinde esas alınan asgari işçilik oranları SGK bünyesinde oluşturulan Asgari İşçilik Tespit Komisyonunca belirlenmekte ve belirlenen bu oranlar R.G.'de bir tebliğ ile yayımlanmaktadır. İhaleli işin birden fazla işi kapsamaması ve her bir işin asgari işçilik oranının belirlenmiş olması kaydıyla ihale makamının her bir işin istihkak tutarının ayrı ayrı bildirmesi halinde araştırma işleminin her bir işe ilişkin asgari işçilik oranının dikkate alınarak hesaplanması gerekmektedir<sup>272</sup>. İhale makamınca her bir işe ilişkin istihkak tutarının ayrı ayrı bildirilmemesi halinde ise işverenin yazılı talebinin de olması şartıyla yapılacak araştırmada yapılan işlerin en yükseğine ilişkin asgari işçilik oranı dikkate alınmaktadır. Yapılan araştırma işleminde en yüksek oranın esas alınması uygulamasının işveren tarafından kabul edilmemesi halinde ise işin asgari işçilik oranı AİTK'ca tespit edilmektedir.

İhale konusu işlerde malzemenin müteahhide idarece kısmen veya tamamen temin edilip edilmemesi veya akredidif bedelin ödenmesi durumunda ise asgari işçilik oranı

---

<sup>270</sup> Karakaş ve Karakaş, s.406.

<sup>271</sup> Doğan, s.93.

<sup>272</sup> Karakaş ve Karakaş, s.406.

değişebileceğinden dolayı asgari işçilik oranı Tebliğ eki listede bulunmuş olsa dahi konu gerekli belgelerle, imalat ve birim fiyatlarını gösterir son hakediş raporu, iş bitirme belgesi, fatura, sözleşme, idarece verilen malzemenin miktarı ve bedelini gösteren belge, fiyat analizleri tutanağı gibi belgelerin her bir sayfasının mutlaka ihale makamınca onaylanarak ilgili üniteye intikalini müteakip asgari işçilik oranının tespit edilmesi amacıyla SGK Sigorta Primleri Genel Müdürlüğü'ne intikal ettirilmektedir.

#### **4.2.3 İhaleli İşin Kuruma Bildirilmemesi Halinde Yapılacak İşlemler**

İhale konusu işlere ve özel inşaat işyerlerine ilişkin Kurumca asgari işçilik tespiti işlemleri yapılabilmesi için Kurumca tescil edilmeleri ve tescil edilen işe ilişkin bildirimde bulunulması zorunludur. 5510 sayılı Kanununun 90. maddesi gereğince kamu idareleri ile döner sermayeli kuruluşlar ve 5411 sayılı Bankacılık Kanunu kapsamındaki kuruluşlar, kanunla kurulan kamu kurum ve kuruluşları ihale yolu ile yaptırdıkları her türlü işleri üstlenenleri ve bunların adreslerini on beş gün içinde Kuruma bildirmekle yükümlüdür. İşveren tarafından bildirilmeyen ihaleli işler, ihale makamı tarafından bildirilmekte ve bu bildirimde istinaden resen doya tescili yapılarak 5510 sayılı Kanununun 102. maddesi gereğince İPC uygulanmaktadır.

İhaleli işin Kuruma hiç bildirilmemesi veya Kuruma bildirilmekle birlikte hiç işçilik bildirilmemesi halinde işin yürütümü için gerekli olan asgari işçilik miktarı Kurumun denetim ve kontrole yetkilendirilmiş memurlarınca tespit edilmektedir.

İhaleli işi alan işverenin ihale makamındaki kesin teminatını geri alabilmesi için Kurumdan “İlişiksizlik Belgesi” alması gerekmektedir. Özel bina inşaat işyerlerinde de yapı ruhsatı alınabilmesi için Kurumdan aynı şekilde “İlişiksizlik Belgesi” alınması gerekmekte olup ihaleli işi üstlenen ve özel bina inşaatı yapan işverenlerin işlerini sonuçlandırabilmesi için Kuruma mutlaka dosya tescilini yaptırarak asgari işçilik tespitini yaptırması gerekmektedir.



### 4.3 DEVAMLIL İŞYERLERİNDE ASGARI İŞÇİLİK UYGULAMALARI

Yapılan işin mahiyeti itibariyle bitiş tarihi belirli bir sũreye dayanmayan işyerleri devamlı nitelikteki iŐyerleridir<sup>273</sup>. İŞverenin ȳzel veya kamu işvereni olmasına gȳre işyerinin mahiyet kodu, kamuya ilişkin devamlı nitelikteki işyeri ise “1”, ȳzel nitelikteki devamlı işyeri ise “2” kodu ile tescil edilmektedir.

Devamlı nitelikteki işyerlerinde kayıt dışı istihdamla mũcadele etmek ve bu doğrultuda sektȳrel analizler yapmak suretiyle gerekli ȳnlemleri almak amacıyla 5502 sayılı SGK Kanunu 17. maddesi gereğince Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı’na sektȳrel asgari işçilik inceleme yapma gȳrevi verilmiştir. Sektȳrel asgari işçilik incelemesinde ȳzel inşaat ve ihaleli işlerde olduğu gibi sabit bir asgari işçilik oranı bulunmayıp işin yũrũtũmũ işin gerekli olan asgari işçilik miktarı yapılan işin niteliği, yapılan işte kullanılan teknoloji, işyerinin bũy¼kl¼đũ, benzer işletmelerde çalışan sigortalı sayısı ile ilgili meslek veya kamu kurum ve kuruluşlarının gȳrũŐũ gibi unsurların dikkate alınarak kurumca denetim ve kontrolle gȳrevlendirilmiŐ memurlar tarafından yapılmaktadır<sup>274</sup>.

Asgari işçilik yapılacak olan sektȳrler ilgili Kamu Kurum ve Kuruluşları, Meslek veya Sanayi Odaları, Sendikalar ve Őniversitelerden temin edilen bilgiler doğrultusunda yapılan analizler sonucunda kayıt dışı istihdamda riskli olduğu tespit edilen sektȳrlerdir<sup>275</sup>. Çeşitli Kurum ve Kuruluşlardan gelen veriler sonucunda işin faaliyet gȳsterildiđi il, işkolu kodu ve işveren bazında değerlendirilerek Kuruma bildirilen SPEK, işçi sayısı ve çalışma gũn sayısındaki yıllara gȳre değerimleri değerlendirilerek asgari işçilik incelemesi yapılacak işyerleri tespit edilmektedir<sup>276</sup>. Yapılan analizler sonucunda asgari işçilik incelemesi yapılan sektȳrler Özel Dershaneler, Motorlu Taşıt Sũr¼c¼ Kurulları, Otel İŞletmeleri, Şehirlerarası Otob¼s İŞletmeleri, Özel Hastaneler, Ekmek İmalatı Yapan Fırınlr, Yapı Denetim Firmaları ve Özel Halk Otob¼sleri olup 2010 yılı itibariyle de Hazır Beton Firmaları, Özel G¼venlik

---

<sup>273</sup> Yıldız ve Umdu, Asgari işçilik uygulaması, s.68.

<sup>274</sup> Doğan, s.97.

<sup>275</sup> Yıldız ve Umdu, Asgari işçilik uygulaması, s.80.

<sup>276</sup> Yıldız ve Umdu, Asgari işçilik uygulaması, ss.80-81.

Firmaları, Temizlik Firmaları ile Servis Araçları Firmalarının asgari işçilik yönünden inceleme yapılması planlanmaktadır<sup>277</sup>.

#### **4.4 İHALE KONUSU İŞİN DEVAMLİ SİGORTALILAR İLE YAPILDIĞININ BEYAN EDİLMESİ HALİNDE YAPILAN ASGARI İŞÇİLİK UYGULAMALARI**

Taahhüt etmiş oldukları işleri devamlı sigortalıları ile yaptıklarını beyan eden ve mahiyet kodu “2” olarak tescil edilen özel sektöre bağlı işverenlerin söz konusu işi yapabilecek nitelikte ve nicelikte işyerindeki fiili durumları 25.06.2010 tarihine kadar araştırma yoluyla yapılamayacağı gibi SMM veya YMM tarafından yapılması da mümkün değildir. Bu incelemenin yapılmasında sadece Kurum Müfettişleri yetkili kılınmış olup işyeri kayıt ve belgelerinin SGK Müfettişlerince incelenmesi sonucunda düzenlenen rapor sonucuna göre ilişiksizlik belgesi verilmektedir<sup>278</sup>.

İhale konusu işi devamlı sigortalıları ile yapıldığı beyan edilen işyerinde SGK Müfettişlerince yapılan incelemede öncelikle, yapılan ihaleli işin ait olduğu iş kolu kodu ile devamlı işyerinin iş kolu kodunun uygun olup olmadığı tespit edilmektedir. Devamlı işyerinde çalıştırılan işçilerin ihale konusu işin başlamasından önce işe başlamış olması ve devamlı işyerinde çalışan işçilerin ihaleli işi yapabilecek sayı ve nitelikte olması gerekmektedir. SGK Müfettişlerince yapılan incelemede inceleme konusu işin yapıldığı dönemde devamlı işçilerle yapılan asgari işçilik incelemesine tabi başka işin yapılıp yapılmadığı, yapılmış ise devamlı işyerinde çalışan sigortalıların bu işleri yapmaya yeterli sayı ve nitelikte olup olmadığı; devamlı işyerinde çalıştırılan sigortalıların yanı sıra dışarıdan fatura karşılığı üçüncü kişilerden hizmet satın alınıp alınmadığı, ihaleli işte işveren ve sigortalı niteliğine sahip kişilerin çalışmalarının olup olmadığını; devamlı nitelikteki işyerinin kapasitesinin ve yapılan işin niteliği açısından teknolojiye uygun olup olmadığı tespit edilerek asgari işçilik hesabı yapılıp yapılmayacağına karar verilmektedir<sup>279</sup>. Yapılan inceleme sonucunda ihaleli iş üstlenen işverenin söz konusu işi devamlı çalışanlarıyla

<sup>277</sup> Yıldız ve Umdu, Asgari işçilik uygulaması, s.82.

<sup>278</sup> Karakaş ve Karakaş, s.467.

<sup>279</sup> Yıldız ve Umdu, Asgari işçilik uygulaması, ss.69-70.

yaptığını beyan etmesinin gerçeği yansıtması halinde SGK Rehberlik ve Teftiş Başkanlığının oluru alınarak genel denetim yapılarak eksik işçilik tespit edilmekte, yapılan işin gerçeği yansıtması halinde ise yapılan ihaleli iş için ayrıca bir işyeri tescil işlemine gerek bulunmamaktadır. Bununla birlikte ihale konusu işlerin mahiyeti gereğince mevcut işyeri dışında çalışma yapılmasını gerektirmeyen, malzeme alım satımı, mal teslimi, proje çizimi gibi işlerde işin yapımı sırasında sırf bu işte çalıştırılmak üzere işçi alınmış dahi olsa ihale konusu işten dolayı ayrıca işyeri tescili yapılmamaktadır<sup>280</sup>.

Bu uygulamayla ilgili olarak 13.03.2010 tarihli R.G.'de yayımlanan “Sosyal Güvenlik Kurumu Prim ve İdari Para Cezası Borçlarının Hak Edişlerden Mahsubu, Ödenmesi ve İlişiksizlik Belgesinin Aranması Hakkında Yönetmelik” te önemli değişiklikler yapılmış ve ilgili yönetmeliğin 7. maddesinin 5. f.'da belirtildiği üzere ihale konusu işle ilgili olarak ünitece yapılacak araştırma işlemi sonucunda Kuruma yeterli işçilik bildirilmiş olduğunun veya Kurumca belirlenecek yöntemlere göre ünitece ihale konusu işin işverene ait devamlı işyeri sigortalıları ile yapıldığının anlaşılması halinde işverenlerin ve varsa alt işverenlerinin defter ve kayıtlarının incelenme zorunluluğu kaldırılmıştır. İlgili yönetmeliğin uygulanmasına ilişkin SGK Sosyal Sigortalar Genel Müdürlüğünce 25.06.2010 tarihli ve 2010/76 sayılı Genelge düzenlenmiş ve ilgili genelgede ihale konusu işin devamlı mahiyetteki işyeri sigortalıları ile yapıldığının beyan edilmesi durumunda öncelikle ilgili Ünitece yapılan inceleme sonucunda ihale konusu işin devamlı mahiyetteki sigortalılarla yapıldığının anlaşılması halinde işverenlerin ve alt işverenlerin defter ve belgelerinin incelenmesine gerek kalmaksızın ihale konusu işin yapıldığı süre içinde söz konusu işyerinden Kuruma borcun bulunmaması kaydıyla ilişiksizlik belgesi verileceği belirtilmiştir<sup>281</sup>.

İhaleli işler ve özel bina inşaat işyerleri ile ilgili “İlişiksizlik Belgesi” verilmesine ilişkin halen yürürlükte olan SGK Sosyal Sigortalar Genel Müdürlüğünün 2011/13 sayılı Genelgesi 2010/76 sayılı Genelge paralelinde düzenlenmiş bir düzenlemedir. İlgili genelgede ihale

---

<sup>280</sup> Yıldız ve Umdü, Asgari işçilik uygulaması, s.71.

<sup>281</sup> Karakaş ve Karakaş, s.470.

konusu işin yapıldığı belirtilen devamlı mahiyetteki işyerinin faaliyetine devam etmesinin ihale konusu işle ilgili olmayarak ihale konusu işten bağımsız olarak faaliyetini sürdürmesi, dolayısıyla ihale konusu iş olmasa dahi mevcut bir işyeri olması halinde devamlı bir işyeri olduğu kabul edilerek ihale konusu iş ile devamlı işyerinin işkolu kodunun uyumlu olmasının tespit edilmesi gerekir. Yapılan tespit sonucunda işverenlerin ve varsa alt işverenlerinin defter ve belgelerinin incelenmesine gerek kalmaksızın ihale konusu işin yapıldığı süre içerisinde söz konusu işyerinden Kuruma borcun da bulunmaması kaydıyla ilişiksizlik belgesi verileceği belirtilmektedir. Yapılan bu düzenleme ile devamlı işyeri sigortalıları ile yapıldığı belirtilen ihale konusu işle ilgili olarak ilgili Ünitece gerekli araştırma işlemi ile ön değerlendirme yapılacak, yapılan araştırma sonucunda ihale konusu işin yapıldığı süre zarfında Kuruma bildirilmiş SPEK tutarının bildirilmesi gereken SPEK tutarının aşağısında kalması halinde müfettiş incelemesine gönderilmeksizin ön inceleme değerlendirme belgesi düzenlenerek aradaki farktan dolayı kaynaklanan primin bir ay içerisinde ödenmesi için işverene tebliğ edilecek, eksik işçiliğin belirtilen sürede ödenmesi ve başka borcunun bulunmaması kaydıyla ilişiksizlik belgesi verilecektir. Tebliğ edilen prim borcunun ödenmemesi halinde ise ihale konusu işin devamlı nitelikteki işyeri sigortalıları ile yapıp yapılmadığının tespiti amacıyla müfettiş incelemesine sevk edilecektir.

## 5. ASGARİ İŞÇİLİKTE İTİRAZ VE DAVA YOLLARI

### 5.1 TESPİT EDİLEN EKSİK İŞÇİLİĞİN İŞVERENE TEBLİĞİ VE SONUÇLARI

İhaleli iş veya özel bina inşaatı işyerlerine ilişkin ilgili Ünitece dosya memuru tarafından yapılan araştırma işlemi veya SGK Müfettişinin yapmış olduğu inceleme sonucunda asgari işçilik uygulama işlemleri neticesinde yeterli işçiliğin bildirilmiş olduğunun anlaşılması halinde işverene talep etmiş olduğu ilişiksizlik belgesi düzenlenmekle birlikte eksik işçilik olduğunun anlaşılması halinde ise eksik bildirilen işçilik tutarı üzerinden hesaplanan prim tutarı, 5510 sayılı Kanununun 89. maddesi gereğince hesaplanacak gecikme cezası ve gecikme zammı ile birlikte bir ay içinde ödenmek üzere işverene tebliğ edilir. İlgili Ünitece dosya memurunun yapmış olduğu araştırma sonucunda hesaplanan fark prim borcu ve bu borca ilişkin gecikme cezası ile gecikme zammı tutarlarının işverence kabul edilerek ödeneceğinin yazılı olarak Kuruma taahhüt edilmesi halinde borç kesinleşir. Verilen taahhünameye rağmen borcun ödenmemesi halinde ise işveren hakkında 5510 sayılı Kanununun 88. ve 89. maddeleri gereğince resen işlem yapılmakta, hesaplanan borçlar 6183 sayılı AATUHK gereğince takibe alınmaktadır.

İşverenin kendisine tebliğ edilen fark işçilik prim borcunu ödememesi, borca ilişkin taahhüname verilmemesi, borcun kabul edilmeyerek yapılan işlemlere itiraz edilmesi durumları veya Kurumun işyerinin denetimini gerekli görmesi halinde inceleme yapılmak üzere söz konusu iş, iş denetim gerekçesi ile birlikte ilgili Ünite tarafından Rehberlik ve Teftiş Daire Başkanlığının ilgili Grup Başkanlığına intikal ettirilmektedir<sup>282</sup>.

Ünitece yapılan araştırma işleminin işverence kabul edilmemesi veya Ünitece doğrudan Rehberlik ve Teftiş Daire Başkanlığının ilgili Grup Başkanlığına intikal eden işlerle görevlendirilen Müfettiş ile işyeri kayıt ve belge incelemesi yapan Meslek Mensubunca asgari işçilik hesaplanmasına yönelik rapor düzenlenmektedir. Düzenlenen rapor uygulanmak üzere ilgili Üniteye gönderilmekte ve ilgili Ünite tarafından uygulamaya

---

<sup>282</sup> Yıldız ve Umdu, Asgari işçilik uygulaması, ss.97-98.

konulmak suretiyle icrai bir işlem haline gelmektedir<sup>283</sup>. Düzenlenen raporun ilgili Ünitece değerlendirilerek tespit edilen eksik işçilik ve eksik işçilik için 5510 sayılı Kanununun 102. maddesinin birinci fıkrasının (d) bendi ile (e) bendinin (4) numaralı alt bendi uyarınca uygulanması öngörülen İPC'lerin gecikme cezası ve gecikme zamları ile birlikte ödenmesi veya ödeneceğinin işverence yazılı olarak taahhüt edilmesi için işverene tebliğ edilmektedir.

## **5.2 EKSİK İŞÇİLİKTEN DOLAYI TAHAKKUK EDEN PRİMLERE KARŞI İTİRAZ VE DAVA YOLLARI**

Kurumca yapılan araştırma neticesinde tahakkuk ettirilen ve tebliğ edilen prim borcuna karşı işveren, tebliğ tarihinden itibaren bir ay içerisinde, prim borcunu tebliğ eden üniteye dilekçe ile müracaat ederek veya iadeli taahhütlü olarak göndermek suretiyle itiraz edebilir. İşverence yapılan itiraz takibi durdurmakla beraber yapılan işle ilgili hak ediş bedeli (maliyet bedeli), işin başlama ve bitiş tarihleri, uygulanan asgari işçilik oranı gibi teknik konularda itiraz edilebilir veya araştırma işlemi yerine Müfettiş tarafından incelenme yapılması talep edilebilir.

Kurumca sigortasız olarak çalıştırıldığı tespit edilen veya sigortalının gün veya kazancının eksik bildiriminden kaynaklanan tahakkuklara ilişkin yapılacak itirazlar “Prim Tahakkuk İtiraz Komisyonu”na karara bağlanır. İlgili komisyonca itirazın reddine karar verilmesi halinde işveren, kararın kendisine tebliğinden itibaren bir ay içerisinde yetkili İş Mahkemesine başvurabilir. Mahkemeye yapılan müracaatlar prim borcunun takip ve tahsilatını durdurmamakta, tahakkuk eden primler 6183 sayılı AATUHK hükümleri gereğince Kurum tarafından takip edilmektedir. Bu şekilde yapılan prim takibi işverenin 5510 sayılı Kanun hükümlerine göre faydalanacağı teşvik uygulamalarında önem taşımakta, ancak borcun ödenmesi, işverenin müracaatı üzerine borcun Kurum tarafından yapılandırılması veya taksitlendirilmesi hallerinde işveren teşvik indiriminden faydalanabilmektedir.

---

<sup>283</sup> Yıldız ve Umdu, Asgari işçilik uygulaması, ss.98-99.

### 5.3 EKSİK İŞÇİLİKTEN DOLAYI UYGULANAN İDARİ PARA CEZALARINA İTİRAZ VE DAVA YOLLARI

Kurumca tespit edilen ve kendisine tebliğ edilen asgari işçilik incelemesinden dolayı işveren itiraz ve dava yoluna gidebileceği gibi yapılan işlemler neticesinde uygulanan İPC'larına karşı da itiraz ve dava yoluna gidebilir. 5510 sayılı Kanun hükümlerine göre yükümlülüklerini yerine getirmeyen veya yükümlülüklerini gecikmeli olarak yerine getiren işverenler hakkında ilgili kanunun 102. maddesi gereğince İPC uygulanmaktadır. Uygulanan İPC'ları ilgiliye tebliğ edilmesi ile tahakkuk etmekte ve tebliğ tarihinden itibaren on beş gün içerisinde Kurumun ilgili hesaplarına yatırılması gerekmektedir. Tebliğ edilen İPC'larının itiraz edilmeden veya yargı yoluna gitmeden Kuruma tebliğ tarihinden itibaren on beş gün içerisinde ödenmesi halinde tebliğ edilen tutarın dörtte üçü peşin olarak tahsil edilmek suretiyle işveren İPC borcundan kurtulmaktadır. Borcun peşin olarak ödenmesi halinde yargı yoluna başvurma hakkı engellenmemekte, ancak mahkemece Kurum lehine karar verilmesi halinde indirim yapılan borcun dörtte bir tutarlık kısmı gecikme cezası ve gecikme zammı ile birlikte tahsil edilmektedir<sup>284</sup>.

İşveren, uygulanan İPC'larına kendisine tebliğinden itibaren on beş gün süre içerisinde dilekçe vermek veya dilekçesini taahhütlü olarak Kuruma göndermek suretiyle itirazda bulunabilir. Yapılan itirazda takip durmakta, tahakkuk eden primlerin PTİK'ca karara bağlandığı gibi uygulanan İPC'larına yapılan itirazlar da İPC İtiraz Komisyonunca karara bağlanmaktadır. Uygulanan İPC'na yapılan itirazın ilgili Ünitenin İPCİK tarafından reddedilmesi halinde reddedildiğine ilişkin komisyon kararınının 7201 sayılı Tebligat Kanunu hükümlerine göre işverene tebliğ edilmesinden itibaren otuz gün içerisinde yetkili İdare Mahkemesine başvurmaları mümkün hale gelmektedir. Bu süre içerisinde başvurunun yapılmamış olması halinde uygulanan İPC kesinleşerek Kurumca takibi yapılmaktadır. İPC'na ilişkin yetkili İdare Mahkemesine dava açılması halinde İPC'nın takip ve tahsilatını durdurmamaktadır. İPCİK'ca itirazları reddedilen işverenler itirazın reddine ilişkin komisyon kararınının kendilerine tebliğinden itibaren otuz günlük süre içerisinde yetkili İdare

---

<sup>284</sup> Yıldız ve Umdu, Asgari işçilik uygulaması, s.102.

Mahkemesine başvuruda bulunulmaması halinde İPC kesinleşmekte ve mahkemeye başvuru hakkı kaybedilmektedir<sup>285</sup>.

Asgari işçilik uygulamasında Kurumca yapılan işlemlere yönelik açılacak davaların prim tahakkuklarına karşı davalar ve İPC'larına yönelik davalar olarak ayrı mahkemelerde yürütülmesi gerekmektedir. Eksik işçilikten kaynaklanan prim tahakkukuna karşı yetkili İş Mahkemesine bir ay içerisinde müracaat edilmesi gerekirken eksik işçiliğe bağlı İPC'larına karşı yetkili İdare Mahkemesine 30 gün içerisinde müracaat edilmelidir. Eksik işçilikten kaynaklanan primlerin iptali ile eksik işçilikten dolayı uygulanan İPC'larının iptali davasının aynı dava dilekçesi ile ilgili İş Mahkemesine açılması halinde ise prim iptaline ilişkin davanın İş Mahkemesinde görülmeye devam edilerek İPC'na yönelik olarak görevli mahkemede görülmek üzere görevsizlik kararı verilmektedir. Nitekim bu konuda Yargıtay 21. HD'nin vermiş olduğu 17.02.1997 tarihli ve 1997/738 E. ve 1997/845 K. sayılı kararında “ *Asgari işçilik incelemesi sonucu resen tahakkuk ettirilen prim farkı için ve buna bağlı idari para cezaları ile ilgili davada primlerin iptali ile ilgili davaya İş mahkemesinde devam edilmeli, idari para cezaları ile ilgili dava yetkili mahkemede incelenmek üzere ayrılmalıdır. Bu sebeple idari para cezaları için görevsizlik kararı verilmelidir*” denilmek suretiyle primlerin ve İPC'ların dava edileceği yargı mercilerinin farklı olduğu belirtilmiştir<sup>286</sup>.

#### **5.4 EKSİK İŞÇİLİKTEN DOLAYI TAHAKKUK EDEN PRİM VE UYGULANAN İDARİ PARA CEZALARININ ZAMANAŞIMI SÜRESİ**

Kurumca yapılan asgari işçilik araştırma ve inceleme işlemleri neticesinde tespit edilen işverence ödenmesi gereken fark işçilik prim tutarı ile fark işçilik primlerine dayanan İPC'ları tahsil zaman aşımına tabidir. 5510 sayılı Kanununun 93. maddesinin ikinci fıkrasında belirtildiği üzere Kurumun prim ve diğer alacakları ödeme süresinin dolduğu tarihi takip eden takvim yılından başlayarak on yıllık zamanaşımına tabidir. Bununla birlikte Kurumun prim ve diğer alacaklarının mahkeme kararı sonrası doğması halinde mahkeme kararının kesinleşme tarihinden itibaren; Kurumun denetim ve kontrolle görevli memurlarının

---

<sup>285</sup> Karakaş ve Karakaş, s.580

<sup>286</sup> Yıldız ve Umdu, Asgari işçilik uygulaması, s.101



tespitlerinden dolayı doğması halinde düzenlenen rapor tarihinden; diğer kamu idarelerinin denetim elemanlarınca kendi mevzuatları çerçevesinde yapılmış olan denetim ve inceleme sonuçlarında doğmuş ise bu inceleme, soruşturma veya denetim sonuçlarının Kurum kayıtlarına intikal ettiği tarihten itibaren; bankalar, döner sermayeli kuruluşlar, kamu idareleri ile kanunla kurulmuş kamu kurum ve kuruluşlarından elde edilen bilgi ve belgelerden dolayı doğmuş olması halinde ilgili belge ve bilgilerin Kurum kayıtlarına intikal ettiği tarihten itibaren on yıllık zamanaşımı uygulanmaktadır.

5510 sayılı Kanununun 102. maddesi Kurumca uygulanacak İPC'larına yönelik bir düzenleme olup bu hüküm gereğince İPC'ları da on yıllık zamanaşımı süresine tabidir ve uygulanacak zamanaşımı süresi fiilin işlendiği tarihten itibaren başlamaktadır.

Asgari işçilik araştırma ve inceleme işlemleri neticesinde eksik işçilikten dolayı kaynaklanan primlerin ve İPC'larının zamanaşımı süreleri geçirilmesi halinde tahakkuk ettirilmesi halinde zamanaşımı def'i itiraz ve dava aşamalarında ileri sürülebilecektir.

## 6. ASGARI İŞÇİLİK UYGULAMASINDA UZLAŞMA

Uzlaşma, kelime anlamıyla birden fazla kişinin aralarında halen mevcut veya ileride meydana gelebilecek düşünce ve çıkar ayrılığını, karşılıklı ödümler vermek suretiyle mutabakata varmalarıdır<sup>287</sup>. Sosyal güvenlik mevzuatında yeni uygulanmaya başlayan uzlaşma kavramı, uzlaşmaya varılan hususlara ilişkin davaya yoluna gidilememesi ve hiçbir mercie şikâyet edilememesi yönüyle vergi mevzuatında uygulanan tarhiyat öncesi uzlaşmaya benzemektedir<sup>288</sup>.

Sosyal sigortalar mevzuatına ilk kez 5510 sayılı Kanun ile giren uzlaşma müessesesi, 5510 sayılı Kanunun “Asgari İşçilik ve Uzlaşma” başlıklı 85. maddesinde düzenlenmiştir. İlgili hükümden dayanak alınarak hazırlanan ve SGK’ca 25.04.2009 tarihli 27210 sayılı R.G.’de yayımlanan “Asgari İşçilik İncelemelerinde Uzlaşma Yönetmeliği”nde devamlı mahiyetteki işyerlerinde yapılan asgari işçilik incelemesinin usul ve esasları düzenlenmiştir. İlgili yönetmelik hükümlerine göre Kurumun denetimle görevli memurlarınca yapılan denetimlerde işverenin Kuruma yapmış olduğu bildirimlerin işyerinin emsaline, işin nitelik ve kapsamına, kapasitesine göre işin yürütümü için gerekli olan sigortalı sayısının, çalışma süresinin veya prime esas kazanç tutarının yeterli olmadığı tespit edilmesi halinde işin yürütülmesi için gerekli olan asgari işçilik miktarını, yapılan işin niteliği, bünyesinde kullanılan teknoloji, işyerinin büyüklüğü, benzer işletmelerde çalışan sigortalı sayısı, ilgili meslek veya kamu kuruluşlarının görüşü gibi unsurlar dikkate alınmak suretiyle eksik işçilikten dolayı tahakkuk edecek prim tutarı ve bu prime bağlı gecikme cezası ile gecikme zammı ve ilgili İPC’ları hesaplanmaktadır.

Asgari işçilik incelemesi yapılan devamlı nitelikteki işyerlerinde kayıt dışı istihdam edilen sigortalıların fiili ve kaydi tespiti yapılamadığı için çoğu kez SGK’a eksik bildirimde bulunduğu tespit edilen prim matrahları söz konusu sigortalılara mal edilememekte, bu

---

<sup>287</sup> Umdü, E., 2008, Vergi hukukundaki uzlaşma çerçevesinde sosyal güvenlik hukukundaki uzlaşmanın tahlili, *Mali Çözüm*, (88), s.207.

<sup>288</sup> Yıldız ve Umdü, Asgari işçilik uygulaması, s.103; Umdü, Uzlaşmanın tahlili, s.209.

şekilde tespit edilen ve sigortalılara mal edilemeyen primler sadece Kuruma gelir olarak değerlendirilmektedir<sup>289</sup>.

Sosyal güvenlik mevzuatında uzlaşmaya konu olan alacakların kurumun denetim ve kontrolle görevli memurları tarafından devamlı nitelikteki işyerlerinde yapılan asgari işçilik incelemesi neticesinde tespit edilen fark işçilik olması ve söz konusu fark işçiliğin herhangi bir sigortalı ile ilgilendirilmemesi zorunludur<sup>290</sup>. Kurumun denetim ve kontrolle görevli memurları tarafından yapılan asgari işçilik incelemesi sonucunda hesaplanan fark işçilik için yapılacak uzlaşmanın inceleme esnasında düzenlenen raporun ilgili Üniteye gönderilmeden önce yapılması gerekmektedir. Uzlaşma talebinin işleme alınabilmesi için, incelemeyi yapan denetim ve kontrolle görevli memur tarafından düzenlenmiş olan raporla birlikte uzlaşma talebinde bulunan mükellefin uzlaşma talebinin yetkili uzlaşma komisyonuna intikal ettirilmesi gerekmektedir. Uzlaşma talebine ilişkin olarak uzlaşmaya varılması halinde bu durum bir tutanakla tespit edilmekte, uzlaşılan tutarlar kesin olduğundan bu tutarlar hakkında işverence dava açılmamakta ve herhangi bir mercie şikayet veya itirazda bulunulamamaktadır. Uzlaşılan prim ve İPC tutarlarının AİİUY'nin 15. maddesi gereğince uzlaşma tutanağının düzenlendiği tarihten itibaren bir ay içerisinde ödenmesi gerekir. Uzlaşılan tutarların bir aylık süre içerisinde tam olarak ödenmemesi halinde uzlaşma bozulur ve uzlaşılan tutarlar kazanılmış hak teşkil etmez. Bu durumda ilgili Müdürlük düzenlenen Müfettiş raporuna göre işlem yapar ve işveren daha sonra bu konuya ilişkin başka bir uzlaşma talebinde bulunamamaktadır.

Uzlaşma sonucunda indirim yapılması sebebiyle tahsil edilemeyen sigorta primlerinin daha sonra Kurumca veya mahkeme kararıyla sigortalılara mal edilmesi halinde daha önce eksik tahsil edilen sigorta primleri sigortalının çalıştığı süre ve SPEK da dikkate alınarak gecikme cezası ve gecikme zammı ile birlikte tahsil edilmektedir.

---

<sup>289</sup> Umdü, Uzlaşmanın tahlili, s.208.

<sup>290</sup> Yıldız ve Umdü, Asgari işçilik uygulaması, s.103; Umdü, Uzlaşmanın tahlili, s.210.

## 7. SONUÇ

Ülkemizde iş dünyasında kayıt dışı istihdam oranı oldukça yüksektir. Bunun daha düşük seviyelere indirilebilmesi için etkin mücadele edilmesi gerekir. Kayıt dışı istihdam ülke ekonomisini derinden etkileyen bir olgu olup bununla mücadele sosyal barışın ve adaletin sağlanması açısından büyük önem taşımaktadır. Öncelikle kayıt dışı istihdamla mücadele bir devlet politikası olarak benimsenmelidir. Tüm kamu kurum ve kuruluşları ile sivil toplum kuruluşlarınca yapılacak etkin mücadele bir görev sayılmalıdır. Kayıt dışılıkla mücadelede en etkili yöntemler bütün kamu kurum ve kuruluşları arasındaki koordinasyon ve bilgi alışverişinin yerinde ve zamanında yapılması, bununla birlikte işyeri denetimlerinin de etkin hale getirilmesidir. Bu şekilde yapılan uygulamalar işçi ve işverenler üzerindeki kurallara uyma konusundaki yetersizlikleri giderecek ve işverenlerle birlikte çalışanları da zorunlu olarak kayıtlı sisteme girmeye zorlayacaktır.

Hiç şüphesiz makro düzeydeki işsizlik, enflasyon, köyden kente göç, eğitim gibi konuların öncelikli olarak ele alınarak sosyal güvenceli bir çalışma hayatının işverenlere ve çalışanlara sağladığı faydaların anlatılması, toplumun her kesimin sosyal güvence hususunda bilgilendirilmesi ve bilinçlendirilmesi, çalışanların iş verimliliklerinin yükseltilmesi yönünde çalışmaların ve çalışan eğitimlerinin teşvik edilmesi, bununla birlikte bürokratik işlemlerin en aza indirgenerek kayıt dışı çalıştırmayan işverenlere getirilecek teşvik ve ödüllendirme sistemlerinin yaygınlaştırılması, işverenler üzerindeki vergi ve sigorta primlerine ilişkin mali yüklerin azaltılması kayıt dışılıkla mücadelede önemli mesafeler kazandıracaktır. Nitekim ekonominin küçüldüğü dönemlerde işsizliğin ve kayıt dışılığın arttığı bununla birlikte ekonominin geliştiği dönemlerde kayıt dışılığın ve işsizliğin azaldığı bilinen bir gerçektir.

Kayıt dışı istihdamla mücadelede sosyal tarafların desteğinin sağlanması, sendikalar ve meslek örgütleri ile yapılan ortak çalışmalar neticesinde kayıt dışılığın yaygın olduğu işyerlerinin belirlenerek işverenlerle çalışanlara yönelik bilinçlendirme faaliyetlerinin yapılması önem taşımaktadır. Kayıt dışı istihdama ilişkin uygulanacak cezai yaptırımlar da

bu mücadelede önem taşımaktadır. Cezaların daha ağır yaptırımlarla caydırıcı nitelikte olması ve uygulanan cezaların takip edilerek tahsilinin sağlanması gerekmektedir. Çok sayıda sigortasız çalıştıran işverenlere yönelik uygulanan İPC'lerinin daha fazla olması gerekirken 5510 sayılı Kanunun 102. Maddesinin ( c ) fıkrası gereğince uygulanacak İPC'larına "asgari ücretin iki katı" olarak bir üst sınır konulması adil ve caydırıcı olmayıp eşitlik ilkesine de aykırılık teşkil etmektedir. Nitekim daha az sigortasız işçi çalıştıran işyerlerine de aynı oranlarda ceza uygulanmakta, daha fazla sigortasız işçi çalıştıran işverenler ise adeta ödüllendirilmektedir.

Bir idari işlem olması nedeniyle 5510 sayılı Kanun gereğince uygulanan İPC'larına yönelik davaların yetkili idare mahkemelerinde görülmesi isabetli bir düzenleme olup yine bir idari işlem olan İş Kanun gereğince uygulanan İPC'larına yönelik açılacak davaların da sulh ceza mahkemeleri yerine idare mahkemelerinde görülmesi yönünde yasal düzenleme yapılması daha uygun olacaktır. SGK'un prim tahsilatının yeterli seviyelerde olmaması, zamanaşımına girmesi sebebiyle tahsil edilemeyen ve takibi yapılamayan prim ve diğer alacakların yüksek meblağlarda olması, sıklıkla çıkarılan prim affı uygulamaları kurumun işleyişini olumsuz etkilemekte, kendisinden hizmet bekleyen işveren, sigortalı ve hak sahiplerine yeterli hizmet verilememekte, bunun sonucunda toplumun devlete ve kuruma olan güveni zedelenmekte ve kayıt dışılığa doğru bir eğilim meydana gelmektedir. Bu olumsuzlukların giderilmesi için prim tahsilatını arttırıcı ve primlerin düzenli ödenmesini teşvik edici kanuni düzenlemelerin yapılması gerekmektedir.

Çalışan sigortalı sayısının 30 üzerinde olduğu işverenlerin eksik işçilik bildirimini uygulamasından muaf olmasının yanında bu yükümlülüğün 30'un altında sigortalı çalıştıran işverenlere uygulanması eşitlik ilkesine aykırıdır. Eksik işçilik bildirimine ilişkin ek-10 belgelerinin verilme muafiyetinin genele yayılması, bu belgeleri düzenleme zorunluluğunun yanında Kurumca yapılacak işlemlerde eksik gün bildiriminde işverenin APHB'de yer alan beyanının esas alınması, ilgili belgelerin Kurum tarafından ibrazının istenilmesi halinde yapılan beyan ile mutabakatsızlığın tespiti durumunda İPC yaptırımının uygulanması

adaletin sağlanması ve Kurum üzerindeki iş yükünün hafifletilmesi açısından daha uygun olacaktır.

Kayıt dışılığın bir başka boyutu da çalışanların gerçek ücretlerinin resmi kayıtlara yansıtılmadan daha düşük kazanç üzerinden prim belgelerinin verilmesidir. İşyerinde üst seviye çalışan yöneticiler ile asgari ücret alan işçilerin aynı ücreti alıyor olması hayatın olağan akışına aykırı olup getirilecek meslek kodu uygulaması ile çalışanların gerçek ücretlerinin prim belgelerine yansıtılması sağlanmalıdır. Kısmi süreli çalışanlarda kayıt dışılık daha çok görülmektedir. Esnek çalışma şartları dolayısıyla bu çalışanların takibi daha zor olmakta ve kısmi süreli çalışanlara getirilen borçlanma imkanı suretiyle kayıt dışılığı tercih edebilmektedirler. 5510 sayılı Kanunun ek-6 md. gereği on günden az çalışan ve kanunda belirtilen şartları taşıyan kısmi süreli çalışan bu kişiler yapacakları prim borçlanması ile hizmetlerini 30 güne tamamlayabilecektir. Bu kapsamda olan kişilerin kısa vadeli sigorta kollarına tabi olamamaları ayrı bir sorundur. Zira ek-6 kapsamında olan sigortalılar kısa vadeli sigorta kollarına tabi primleri ödeyemediklerinden dolayı iş kazası, hastalık, analık ve meslek hastalıkları halinde bu sosyal güvencelerden yararlanamamaları dolayısıyla bu kişiler kayıt dışılığı tercih edebilmektedir. Bunun önlenmesi için yapılacak kanuni düzenlemelerle ek-6 kapsamında sigortalı olanların tüm sigorta kollarına tabi olmasına imkan sağlanmalıdır.

Kayıt dışılığın önlenmesinde çalışan sigortalılara çalışma başlangıçlarının bildirmeleri yönünde zorlayıcı düzenlemelerin yapılması, bu yükümlülüğe uymayan sigortalılara cezai yaptırımın uygulanması etkili olacaktır. Nitekim kayıt dışı çalışanların bir kısmı sosyal güvenlik kurumlarından gelir ve aylık alanlar ile işsizlik sigortası alanlardan oluşmaktadır. Bu gelirlerinin kesilmesini istemeyen çalışanlar kayıt dışılığı tercih etmektedir. Bu şekilde çalışarak kayıt dışılığın oluşmasına kendi iradeleri ile neden olanlara TCK hükümleri gereğince de cezai yaptırım uygulanması kayıt dışılığın azalmasını sağlayacaktır. Bunun yanında kayıt dışı çalışan emeklilerin kayıt altına alınabilmesi için her ne kadar 5510 sayılı Kanun gerekçesinde de belirtildiği üzere yapılan düzenlemeler ile genç istihdamının arttırılması hedeflense dahi hizmet külfet dengesinin daha adil olması amacıyla, emekli olan

ve SGDP ödemek durumunda kalan çalışanların ödeyecekleri prim oranlarının azaltılması, bununla birlikte emeklilerden yapılacak sosyal sigortalar anlamında bir prim ödemesi olmayan “vergi” niteliğinde kesinti yapılması yönünde yapılacak yasal düzenleme hakkaniyete daha uygun olacaktır.

İstihdamı arttırmak ve kayıt dışılığı önlemek amacıyla çıkarılan sigorta primleri işveren hissesine yönelik teşvik uygulamalarına yönelik daha basit, anlaşılır ve uygulaması daha kolay düzenlemelerin yapılması isabetli olacaktır. Teşvikten yararlanacak işverenin ortalama sigortalı sayısının hesabında alt işverenlerin çalıştırdığı sigortalıların da hesaba dahil edilmesi gerekliliği dolayısıyla kendi sigortalı ortalamasını takipte zorlanan işverenlerin bir de alt işverenlerinin sigortalılarını takip etmek zorunda kalması ve buna göre hesaplamalar yapması bu teşviklerden yararlanmalarını zorlaştırmaktadır.

Asgari işçilik uygulaması işlemleri temelinde resen prim esasına dayanan bir idari işlem olup bu işlemle birlikte çalışmalarına rağmen sosyal güvenceleri yapılmayan iş görenlerin sosyal güvencelerinin sağlanması amaçlanmaktadır. Eksik işçilik bildiren işyerlerinde çalışan kişilerin tespiti zor olduğundan asgari işçilik incelemesi ile tespit edilen eksik işçilik sigortalılarıyla doğrudan ilişkilendirilmemektedir. Bu yönüyle asgari işçilik uygulamalarından elde edilen gelir prim niteliğinden çok kayıt dışı işçi çalıştıran işverene uygulanan ceza niteliğindedir. Hakkaniyete uygun olan asgari işçilikten elde edilen gelirin o işte kayıt dışı çalışan sigortalıların ilişkilendirilmesidir. 5510 sayılı Kanun ile düzenlenen uzlaşma kavramı sadece sigorta müfettişlerince devamlı nitelikteki işyerlerinde tespit edilen eksik işçiliğe yönelik olarak uygulanmaktadır. Bu uygulamanın sigortalılarıyla ilişkilendirilmeyen ve sigorta müfettişi ya da denetmeni tarafından tespit edilen geçici veya sürekli işyeri olsun her türlü işyerine yönelik uygulanması yönünde yasal düzenleme yapılması hakkaniyete daha uygun düşecektir.

Kayıt dışılığın tespitinde çok önemli bir konumu olan denetimlerin etkin biçimde yapılması ve denetimlerde tespit edilen hususlara yönelik işlemlerin ilgili birimlerce öncelikle ifa

edilmesi gerekmektedir. İnşaat ve ihaleli işlerde asgari işçilik tespiti işlemleri kural olarak işin bitiminden sonra yapılmaktadır. Geçici nitelikteki bu işyerlerinde herhangi bir şikayet ya da ihbar yoksa fiili denetim yapılmadığından kayıt dışılığın oluşmasına etken olmaktadır. Bu nedenle gerek devamlı işyerlerinin gerekse geçici nitelikteki inşaat ve ihaleli işyerlerinin işe başlamasında ve bitişinde fiili denetimlerinin yapılması kayıt dışılığı önleyecektir.



## KAYNAKÇA

### *Kitaplar*

- Aktan, C. C., 2003, Türkiye üretim ve istihdama yönelik ulusal rekabet gücü politikası, TİSK Yayın No:236, *TİSK-Güçlü ve Büyük Türk Ekonomisi İçin Üretim ve İstihdam Politikaları Araştırma Yarışması*, Mansiyon Ödülü
- Alpagut, G., 2005, *Mesleki anlamda geçici iş ilişkisi: sınırlamadan teşvike*, A.Can Tuncay'a Armağan, İstanbul
- Aslanköylü, R., 2009, *Sosyal sigortalar ve genel sağlık sigortası şerhi*, Ankara, s.1290
- Aslanköylü, R., 2011, *5510 sayılı kanuna ve yürürlükten kaldırılan sosyal güvenlik kanunlarına göre yaşlılık aylığı alanların sosyal güvenlik destek primi ödeyerek çalışabilmeleri*, Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan, s.2411
- Ataman, B., 2005, *Türkiye'nin Avrupa Birliği sosyal politikasına bakışı, Avrupa Birliği'nin istihdam ve sosyal politikası*, Ankara
- Caniklioğlu, N., 2011, *Sosyal sigortalarda prim teşvikleri*, İstanbul
- Centel, T., 2001, *Sosyal güvenlik hakkı*, Prof. Dr. Hayri Domaniç'e 80. Yaş Günü Armağanı, II. Cilt, İstanbul
- Gemalmaz, S., 2003, *İnsan hakları hukukunun genel teorisine giriş*, Genişletilmiş ve Güncelleştirilmiş 4. Bası, İstanbul
- Gürsel, S. ve Ulusoy, V., 1999, *Türkiye'de işsizlik ve istihdam*, İstanbul
- Güzel, A., Okur, A.R. ve Caniklioğlu, N., 2010, *Sosyal güvenlik hukuku*, 5510 Sayılı Kanuna Göre Hazırlanmış 13. Bası, İstanbul
- Güzel, A. 2005, *İş sözleşmesinin geçerli nedenle feshinde ultima ratio (son çare) ilkesi ve uygulama esasları*, A.Can Tuncay'a Armağan, İstanbul
- Karakaş, İ. ve Karakaş, A., 2011, *Tüm yönleriyle inşaat ve taahhüt işlerinde SGK işlemleri ve asgari işçilik uygulamaları-ihtilaflar ile çözümü*, Ankara
- Karakaş, İ., 2011, *En Son 6111 sayılı torba kanun değişiklikleriyle tüm işyerleri için uygulamalı sosyal güvenlik*, Gözden Geçirilmiş ve Güncellenmiş 3. Baskı, Ankara
- Kurt, R., 2006, *İş hukuku mevzuatında usul ve esaslar*, İstanbul
- Murat,S., 2007, *Dünden bugüne İstanbulun işgücü ve istihdam yapısı*, İTO Yayınları, İstanbul
- Olgaç, C. ve Bulut, M., *1001 Soruda sosyal güvenlik reformu ve ilgili mevzuat*, TÜRMOB Yayınları, Ankara
- Sugözü, İ.H., 2010, *Kayıt dışı ekonomi, vergi politikaları ve önlemler*,Ankara
- Süzek, S., 2010, *İş hukuku*, 6. Bası, İstanbul
- Şakar, M., 2004, *Sosyal sigortalar uygulaması*, Yenilenmiş 8. Bası, İstanbul
- Şakar, M., 2009, *Meslek yüksekokulları için iş hukuku ve sosyal güvenlik hukuku*, İstanbul
- Taş, H.Y., 2010, *Avrupa Birliği ve Türkiye'de kobi'lerin istihdam arttırıcı etkileri*, İTO Yayınları, İstanbul
- Tuncay, A.C. ve Ekmekçi, Ö., 2011, *Sosyal güvenlik hukuku dersleri*, Yenilenmiş 14. Bası, İstanbul
- Tunçomağ, K. ve Centeli T., 2005, *İş hukukunun esasları*, 4. Bası, İstanbul
- Ulucan, D.,2005, *Esneklik ihtiyacı ve iş hukukunun işçiyi koruma işlevi*, A.Can Tuncay'a Armağan, İstanbul

Umdu, E. ve Yıldız, R., 2011, *Sigorta prim teşvikleri ve işçi ödenekleri*, İTO Yayınları, Yayın No. 2010-57, İstanbul

Yereli, A. B. ve Karadeniz, O., 2004, *Kayıt dışı istihdam*, Ankara

Yıldız, R. ve Umdu, E., 2010, *Sosyal güvenlik reform sonrası asgari işçilik uygulaması*, Ankara

## ***Sürelî Yayınlar***

- Arslan, M. ve Taşdelen, D., 2011, Kaçak özel inşaatların ve işçilerin hukuksal ve vergisel durumu, *Bahçeşehir Üniversitesi Kazancı Hakemli Hukuk Dergisi*, 7 (87-88), s. 19
- Bedük, A. ve Mete, O., 2006, Avrupa Birliği sürecinde Türk sosyal güvenlik sisteminde reorganizasyon çalışmaları, *Selçuk Üniversitesi Karaman İ.İ.B.F. Dergisi*, (11), Konya
- Bilgili, Ö., 2002, Türkiye’de yabancı kaçak işçilik ve ülkemizde çalışan yabancıların sosyal güvenliği, *Mükellefin Dergisi*, (114)
- Güzel, A., 2005, Türk sosyal güvenlik sisteminde öngörülen reform mevcut sorunlara çözüm mü?, *Çalışma ve Toplum*
- Karadeniz, O., 2011, Türkiye’de atipik çalışan kadınlar ve yaygın sosyal güvensizlik, *Çalışma ve Toplum*
- Karakaş, İ., 2003, Sosyal sigortalar kurumu uygulamasında ihale konusu işlerde en az işçiliğin matrahı ve tespiti, *Sayıştay Dergisi*
- Karakaş, İ., (2005), SSK uygulamasında asgari işçilik, *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Gazi Üniversitesi, Ankara
- Kurt, R., 2003, Sosyal sigortalar kurumunun asgari işçilik uygulamasında 4958 sayılı yasa ile yapılan değişiklikler ve SSK Başkanlık sigorta müfettişlerinin yetkileri-I, *Yaklaşım Dergisi*
- Kuruca, M., 2004, Tüm yönleriyle emeklilik, *Yaklaşım Dergisi*
- Özdamar, M. ve Çakar, E., 2009, 5510 sayılı kanunda düzenlenen uzlaşma kurumunun vergi hukuku eksenli değerlendirilmesi, *Mali Çözüm*, (91)
- Özkan, E. ve Tezel, A., 2004, Asgari işçilik uygulaması, *Yaklaşım Yayıncılık*, Ankara
- Özşuca, Ş. T. ve Tokgöz, G., 2003, “Sosyal koruma yoksunluğu enformel sektör ve küçük işletmeler, *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi yayınları*, No.591
- Sarılı, M.A., 2002, Türkiye’de kayıt dışı ekonominin boyutları, nedenleri, etkileri ve alınması gereken tedbirler, *Bankacılar Dergisi*, (41)
- Temir, A., 2008, “Kayıt dışı istihdam önlenebilir mi?”, *Çelik-İş Sendikası Dergisi*, <http://ariftemir.com/Kayitdisi-Istihdam-Onlenebilir-Mi-i147.html> , (24), [erişim tarihi: 04.10.2011]
- Tezel, M., 2011, Sigortasız İşçinin iş Sağlığı ve güvenliği, *Yaklaşım Dergisi*, (222)
- Uluöz, D., 2009, “İşçi ücretleri artık bankalar aracılığıyla ödenecek”, *Yaklaşım Dergisi*, (193)
- Umdü, E., 2008, Asgari işçilik incelemesinde faturalar, *Diyalog Dergisi*, (68)
- Umdü, E., 2008, Vergi hukukundaki uzlaşma çerçevesinde sosyal güvenlik hukukundaki uzlaşmanın tahlili, *Mali Çözüm*, (88)
- Umdü, E., 2008, Yargıtay kararları çerçevesinde hizmet tespit davaları, *Mali Çözüm*, (87)
- Umdü, E., 2010, Asgari işçilik incelemesi için inşaatlarda maliyet bedelinin tespitinde üçlü kriter, *Mali Çözüm*, (100)

- Umdu, E., 2010, Hangi işler için asgari işçilik incelemesi yapılır, *Mali Çözüm*, (98)
- Umdu, E., 2010, Sosyal güvenlik reform sonrası meslek mensuplarınca (SMMM-YMM) asgari işçilik yapılmasının yetki ve sorumlulukları, *Yaklaşım Dergisi*, (206)
- Umdu, E.,2009, Ayrımcılık ve sosyal politikalar çerçevesinde Türkiye’de özörlölere yönelik çalışma mevzuatı, *Sosyal Güvenlik Dünyası*, (58)

## ***Diğer Yayınlar***

- Aslanpınar, B., Ücreti düşük göstermek vergi kaçakçılığı, kaçak işçi çalıştırmak değil; <http://www.burakaslanpınar.av.tr> , [erişim tarihi: 28.05.2012]
- Candan, M., 2007, Kayıt dışı istihdam yabancı kaçak işçi istihdamı ve toplumumuz üzerindeki sosyo ekonomik etkileri, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü Uzmanlık Tezi, Ankara
- Caniklioğlu, N., 2008, 5510 sayılı kanunun prime ilişkin öngördüğü yeni düzenlemeler ve 5763 sayılı kanunun prim teşvikine ilişkin hükümleri, istihdam paketi ve sosyal güvenlikteki yeni düzenlemeler ne getiriyor? Seminer, İstanbul
- Çelenk, H, (2011), Esnek çalışmanın iş gücü maliyetlerine ve rekabet gücüne etkisi ve tekstil sektöründe uygulaması, *Yüksek Lisans Tezi*, Ankara
- Doğan, T., (2010), Sosyal sigortalarda asgari işçilik uygulaması, *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, İzmir
- Elevli, B., “Bafra kayıtlı istihdamın özendirilmesi projesi”, Kayıtlı istihdam ve kazanımları eğitimi,
- Erdut, Z., 1999, Esneklik çalışma hayatında esneklik semineri, TİSK Yayınları, İstanbul
- Gökmen, H, 2007, Avrupa sosyal devlet anlayışında istihdam ve Türkiye'de genç işsizlik sorunu, Uzmanlık Tezi, Ankara
- Gülcehal, E., 2009, Türkiye'deki kamu kurumlarının kayıt dışı istihdamla mücadeledeki görevleri sosyal güvenliğin yaygınlaştırılmasındaki ve denetimindeki rolleri kurumlararası koordinasyonun sağlanması, Sosyal Güvenlik Uzmanlık Tezi
- Günay, S., 2002, “Türkiye’de kayıt dışı istihdamın analizi-I”, [www.yaklasim.com.tr](http://www.yaklasim.com.tr) [erişim tarihi: 04.10.2011]
- Günay, S.,2002, “Türkiye’de kayıt dışı istihdamın analizi-II”, [www.yaklasim.com.tr](http://www.yaklasim.com.tr) [erişim tarihi: 04.10.2011]
- Güzel, A., 1999, Sosyal güvenliğin çağdaş dinamikleri, Toprak İşveren, Eylül (43), [www.toprakisveren.org.tr/1999-43-aliguzel.pdf](http://www.toprakisveren.org.tr/1999-43-aliguzel.pdf) , [erişim tarihi: 12.10.2011]
- Hastürk, H., “Kayıt dışı ile mücadele çerçevesinde portör muayeneleri ve işverene getirdiği sorumluluklar”, <http://www.bilgidenetim.com> , [erişim tarihi: 04.10.2011]
- <http://ekutup.dpt.gov.tr/planlama/42nciyil/ilginy/kayitdis.pdf> , [erişim tarihi: 04.10.2011]
- <http://www.corpus.com.tr> , [erişim tarihi: 15.05.2012]
- <http://www.isvesosyalguvenlik.com/pratikbilgiler/pb002.htm> , [erişim tarihi: 14.05.2011]
- <http://www.kayitsizkalamayiz.net/index> , [erişim tarihi: 17.10.2011]
- <http://www.kit-up.net/web/kayitdisinedenler.html> , [erişim tarihi: 04.10.2011]
- [http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/tr/sosyal\\_sigortalar/kayitdisi\\_istihdam](http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/tr/sosyal_sigortalar/kayitdisi_istihdam) [erişim tarihi: 12.10.2011]
- İlgın, Y., Kayıt dışı ekonomi ve Türkiye’deki boyutları, ILO Dünya çalışma raporu 1, DPT Teşkilatı Yayını Ankara 1991, s.40

- Kapar, R., “Gelişmiş ülkelerde enformel istihdamın boyutları”  
<http://www.sosyalkoruma.net/pdf/Enformelistihdam.pdf>,  
[erişim tarihi: 20.12.2011]
- Kayıt Dışı Ekonomiyle Mücadele Stratejisi Eylem Planı 2008-2010, 2009, Gelir İdaresi Başkanlığı Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı, Yayın No: 87, Ankara
- Kurt, R., Kaçak yabancı çalıştırmanın cezası  
<http://www.dunya.com/kacak-yabanci-calistirma> , [erişim tarihi: 25.05.2012]
- Lordoğlu, K.,”Enformel istihdam ve Türkiye kaynakları”,  
<http://www.iudergi.com/tr/index.php> , [erişim tarihi: 12.10.2011]
- Özcan, C., Kayıt dışı (sigortasız) işçi çalıştırmanın istihdam teşviklerine etkisi,  
<http://www.dunya.com> , [erişim tarihi: 28.05.2012]
- Özdamar, M., (2007) , Sosyal sigortalarda asgari işçilik uygulaması,  
*Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, İstanbul
- Özdamar, M. ve Çakar, E., Sosyal güvenlik kurumuna tesvili olmayan özel bina inşaatı sahiplerinin dikkat etmesi gereken hususlar,  
[http://archive.ismmmo.org.tr/docs/malicozum/109malicozum/15\\_murat\\_ozdamar.pdf](http://archive.ismmmo.org.tr/docs/malicozum/109malicozum/15_murat_ozdamar.pdf) , [erişim tarihi: 12.10.2011]
- Özdemir, C.S., 2009, Gerçek ücretin bordroya intikal ettirilmemesi ve hapis cezası,  
<http://www.alomaliye.com/2009/cumhur-sinan-gercek-ucret.htm> ,  
[erişim tarihi: 28.05.2012]
- SGK , 2011/51 Sayılı Genelge (Sosyal Sigortalar Genel Müdürlüğünün Kayıt Dışı İstihdam İle Mücadeleye İlişkin Genelgesi)
- Şahin, N., İşçiye ait ücretlerin banka vasıtası ile ödeme zorunluluğu,  
[http://www.turkhukuksitesi.com/makale\\_970.htm](http://www.turkhukuksitesi.com/makale_970.htm) ,  
[erişim tarihi: 12.10.2011]
- Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB), 1999, Ekonomik Rapor, TOBB
- Yıldız, R.,2011, 5510 sayılı kanuna göre hizmet tespit davası,  
<http://portal.maliyepostasi.com.tr/mp/content/hizmet-tespit-davasi> ,  
[erişim tarihi: 02.10.2011]

## EKLER

**EK 1** : 12.05.2010 Tarihli 27579 Sayılı Resmi Gazetede Yayımlanan SGK Tebliği Ekinde Asgari İşçilik Oranları Listesi (12.05.2010 Tarihinde Yürürlüğe Girmiştir)

Sıra No	İŞ KOLU	Oran (%)
	<b>AĞAÇ-BAHÇE-ORMAN-PARK</b>	
1	Ağaç dikimi (makinelî)	10
2	Ağaç kesimi (yükleme ve nakliye dâhil) (makinesiz)	20
3	Ağaç kesimi (yükleme ve nakliye dâhil) (makinelî)	10
4	Ağaç (çalı çırpı) kesimi (yükleme ve nakliye dâhil) (makinesiz)	30
5	Ağaç (çalı çırpı) kesimi (yükleme ve nakliye dâhil) (makinelî)	7
6	Ağaçlandırma alanlarının sulanması (makinelî - arazöz)	6
7	Ağaçlandırma ve erozyon kontrolü (makinesiz)	30
8	Ağaçlandırma ve erozyon kontrolü (makinelî)	10
9	Ağaçtan kozalak toplama	35
10	Arazi hazırlığı (fidan üretim işlerinde) (makinelî)	6
11	Arazi sulama (cebri sulama)	30
12	Arazi sulaması (motopomp ve boru ile)	10
13	Arazi sulaması (yağmurlama sistemi ile)	9
14	Arazi toplulaştırma ve tarla içi geliştirme hizmeti (makinelî)	6
15	Aşı çalışması	35
16	Bakım (fidan üretim çalışmalarında) (makinesiz)	35

17	Bakım (fidan üretim çalışmalarında) (makineli)	10
18	Bank ve çöp kovası imalat ve montajı	9
19	Biçer Döver ile hasat	8
20	Budama işi (makas, testere vs.)	35
21	Budama işi (makineli)	10
22	Çalı veya çiçek dikimi	
	a) Çalı veya çiçek yükleniciye ait ise	9
	b) Çalı veya çiçek İdarece verilir ise	30
23	Çobanlık Hizmetleri, hayvan bakımı	30
24	Diri örtü temizliği -yangın ve emniyet yolu- toprak işleme (makineli)	6
25	Ekim (fidan üretimi için tohum ekimi) (makinesiz)	35
26	Ekim (fidan üretimi için tohum ekimi) (makineli)	10
27	Fidan Dikilmesi	
	a) Fidanların müteahhitçe temin edilmesi halinde	9
	b) Fidanların İdarece verilmesi halinde	30
28	Fidanlık bakım işi	35
29	Fidanların araziye dağıtımı	25
30	Futbol sahası çimlendirilmesi işi	15
31	Halı döşenmesi (spor sahalarına)	12
32	İlaçlama (işçi ile) (sırt pülverizatörü ile)	20
33	İlaçlama (uçak, helikopter, termal fog, ULV, ekolojik atomizer ile)	8
34	Orman ürünlerinin depoda istifi (makineli)	7



35	Ormanda boylama ve mesaha ölçümü işi	15
36	Ot - saman - sap balyalama işi (makinele)	10
37	Ot alma - ot biçilmesi fidan diplerinin çapalanması (makinesiz)	35
38	Ot biçilmesi (makinele)	10
39	Pamuk balyalama (presleme), pamuk çiğitlerinin ayrılması, depolanması ve sevk için vasıtaya yüklenmesi	10
40	Park alanlarının sulanması, cadde ve sokakların yıkanması (makinele)	7
41	Park, refüj ve caddelerdeki yeşil alanların sulanması (elle, hortumla)	30
42	Parklarda oyun grupları	9
43	Park inşaatı (komple)	12
44	Repikaj (tüp ve kap doldurma) (fidan üretim çalışmalarında)	35
45	Rulo çim temini ve serilmesi	12
46	Süt Sağımı (makinesiz)	30
47	Süt Sağımı (makinele)	6
48	Söküm ve ambalajlama (fidan üretim çalışmalarında) (işçi ve makinele)	25
49	Söküm ve ambalajlama (fidan üretim çalışmalarında) (makinele)	15
50	Şelale inşaatı	10
51	Tohum çıkarma (fidan üretim çalışmalarında) (makinesiz)	30
52	Tohum ekimi (ağaçlandırma ve erozyon çalışmalarında) (makinesiz)	30
53	Tohum ekimi (ağaçlandırma ve erozyon çalışmalarında) (makinele)	10
54	Teraslama (makinesiz)	30
55	Teraslama (makinele)	10

56	Yanık orman sahası örtü temizliği (insan gücüyle)	30
57	Yanık orman sahası örtü temizliği (makine ile - buldozer greyder vs.)	4
58	Yeşil alanların bakımı (sulama, çapalama, çimlerin biçilmesi)	20
<b>AKARYAKIT - DOĞALGAZ - PETRO KİMYA - RAFİNERİ</b>		
1	Akaryakıt depolama tankları tesisi	9
2	Akaryakıt pompa istasyonu inşaatı	9
3	Akaryakıt tankları katodik koruma,	9
4	Akaryakıt ham petrol dolum ve boşaltım tesisi (komple)	9
5	Doğalgaz boru hattı (şehir içi malzemeli)	8
6	Rafineri asit ve kostik sahalarının anti asit malzeme ile kaplanması	12
7	Rafineri tank gövde saç değişimi kumlama (boya dâhil)	12
8	Rafineri ve petro kimya tesisleri	9
9	Şehirlerarası doğalgaz boru hattı inşaatı karada ve denizde (malzemeli)	6
10	Şehir içi doğalgaz abone bağlantı hattı	10
11	Şehirlerarası akaryakıt boru hattı inşaatı karada ve denizde (malzemeli)	6
12	Şehirlerarası ham petrol boru hattı inşaatı, karada ve denizde (malzemeli)	6
<b>BARAJ - GÖLET - SULAMA</b>		
1	Baraj onarımı (kaya dolgu baraj) (komple)	6
2	Barajlar, göletler inşaatı (beton baraj), komple (dolgu-tünel-savak)	6
3	Barajlar, göletler inşaatı (toprak dolgu baraj), komple (dolgu-tünel-savak)	5
4	Barajlar, göletler inşaatı (kaya dolgu baraj), komple (dolgu-tünel-savak)	5
5	Baraj onarımı (beton) (komple)	7

6	Baraj onarımı (toprak dolgu) (komple)	5
7	Barajda gentomat uygulaması	5
8	Çamurla tıkalı çelik boruların basınçlı su ile temizlenmesi	8
9	Dolu savak inşaatı (komple)	6
10	Hidromekanik teçhizat imal ve montajı (kapak, cebri boru vb.)	9
11	Regülâtör inşaatı (komple)	6
12	Riprap yapılması (barajlarda su tarafına yapılan istifsiz kaya dolgu)	6
13	Sulama tesisi veya kanalı inşaatı (hafriyat, boru, dolgu dâhil borulu sistem)	8
14	Sulama tesisi veya kanalı inşaatı (prefabrik elemanlarla yapılan kanalet sistemi)	6
15	Sulama tesisi veya kanalı inşaatı (klasik sistem-dikdörtgen-trapez kesitli-beton)	9
16	Sulama tesisi veya kanalı inşaatı (sprinker sistem, damlama sistemi)	9
17	Sulama tesisi sifon yapılması	10
<b>BİNA (Fabrika, Endüstri Tesisleri, Teknolojik Yapılar, Silo, TV ve Su Kuleleri, Spor Tesisi, Garaj, Otopark, Cami, Minare, Dekorasyon, Eski Eser vb.)</b>		
1	Ahşap palet yapımı	10
2	Ahşap palet tamiri	15
3	Ahşap yapı karkası	15
4	Banka şubesi iç dekorasyon (tadilat, tamirat vs.)	13
5	BİNA - Açık hava müzesi teşhir alanı düzenlenmesi işleri (beton)	8
6	BİNA - Ahşap kaplama işi	11
7	BİNA - Ahşap parke yapılması	15
8	BİNA - Alabalık üretim istasyonu inşaatı	9
9	BİNA - Aerodinamik laboratuar inşaatı	9

10	BİNA - Alüminyum camekân veya asma tavan yapımı	12
11	BİNA - Alüminyum giydirme dış cephe yapımı	12
12	BİNA - Alüminyum doğramadan pencere yapımı	12
13	BİNA - Amblem işi (bina iç ve dış cephelerine)	10
14	BİNA - Akıllık antiskid zemin kaplama	10
15	BİNA - Andezit plak taş döşenmesi	10
16	BİNA - Anıt mezar inşaatı	10
17	BİNA - Asansör revizyonu	12
18	BİNA - Asansör tesisatı (yeni)	7
19	BİNA - Atletizm pisti sentetik kaplama işi (altyapı hariç)	10
20	BİNA - Banko yapılması işi	11
21	BİNA - Bayrak direği yapılması (boya dâhil)	10
22	BİNA - Beton, kalıp, betonarme demiri (münferit)	9
23	BİNA - Cam takılması işi (cam temini ve takılması)	10
24	BİNA - Cam tuğla örülmesi (cam tuğla temini ve örülmesi)	10
25	BİNA - Depreme dayanıklılık kontrolü (tabanca ile beton mukavemet ölçümü)	7
26	BİNA - Depreme karşı güçlendirme işi	12
27	BİNA - Döner kapı ve emniyet kapısı yapımı ve montajı	9
28	BİNA - Elektrik tesisatı	10
29	BİNA - Epoksi ile kaplama yapılması (makine ile)	5
30	BİNA - Epoksi ile kaplama yapılması (fırça ve rulo ile)	15
31	BİNA - Granit Plak döşenmesi	10

32	BİNA - Su basman altı temel imalatı	9
33	BİNA - İnce inşaat (kabası biten veya natamam inşaatın tamamlanması )	10
34	BİNA - İnce yonu taş kaplama yapılması	16
35	BİNA - Elektrikli yangın ihbar tesisi	10
36	BİNA- Prefabrik öngerilmeli imalat ve montajı	7
37	BİNA - Tünel kalıp sistemi ile yapılan inşaat (komple)	7
38	BİNA - Tünel kalıp sistemi ile yapılan inşaat (çevre düzenleme dâhil)	7,3
39	BİNA - Betonarme karkas inşaat (komple)	9
40	BİNA - Yığma inşaat (komple)	12
41	BİNA- Anahtar, kapı kolu, menteşe, kilit, vasistas, ispanyolet vs.	9
42	BİNA - Karo mozaik, karo fayans veya kaplama işi	10
43	BİNA - Karot alma	6
44	BİNA - Laminant parke döşemesi	10
45	BİNA - Paratoner tesisatı işi	10
46	BİNA - Kurşun ve bakır kaplama	10
47	BİNA - Yıkım ve söküm (insan gücü ile)	30
48	BİNA - Yıkım ve söküm (makine ile veya dinamit ile)	6
49	BİNA - Doğalgaza dönüşüm (daire kombili)	8
50	BİNA - Doğalgaz veya Fuel-oil'e dönüşüm (merkezi sistem-apartman kazanlı)	10
51	BİNA - Traverten kaplama	10
52	BİNA - Boya veya badana yapılması	15
53	Bina dış cephesinin mantolanması (strafor-foam board tipi malzeme vs)	10

54	Bina ve çevre temizliği yapılması (malzeme yükleniciye ait) (makinesiz)	30
55	Bina ve çevre temizliği yapılması (malzeme yükleniciye ait) (makinelili)	10
56	Bilgi teknolojisi alt yapı inşaatı	9
57	Brülör tesisatı	7
58	Brülör tesisatı onarımı	10
59	Büst yapımı	25
60	Cami inşaatı (binada dâhil komple)	10
61	Cami minaresi inşaatı (betonarme)	9
62	Cami minaresi inşaatı (saç demir konstrüksiyon)	10
63	Cami minaresi inşaatı (tuğla)	16
64	Cami minaresi inşaatı (yontma taşı)	16
65	Cami şadırvan-çeşme inşaatı	10
66	Çamaşırhane tesisatı onarımı	8
67	Çatı yağmur iniş ve olukları temizliği	30
68	Çatı yağmur olukları temini ve montajı	9
69	Çatı yapımı (ahşap karkas ve kiremitle), Çatı yenileme	15
70	Çatıların alüminyum ile kaplama işi	10
71	Çelik çatı yapımı	9
72	Çelik çatı yapımı (uzay kafes sistemli)	12
73	Çelik konstrüksiyon ile bina, hangar, fabrika vb. yapımı	9
74	Çelik silo, tank, çeşitli demir imalat boyama işleri	10
75	Çeşitli demir konstrüksiyon yapımı ve boyası	10

76	Çeşitli bina tadilat, tamirat ve onarımları (inşaat, tesisat ve elekt. komple)	13
77	Çimento fabrikası komple inşaatı (mekanik, elektrik montaj dâhil)	8
78	Cila Yapılması (firça ve rulo ile)	15
79	Cila Yapılması (makinelî)	7
80	Çok katlı otopark inşaatı	9
81	Dekorasyon işleri	11
82	Demir korkuluk yapılması	10
83	Dış cephede mermer kaplama	12
84	Doğalgaz santrali inşaatı (komple)	7
85	Döner fırın tuğlaları sökülmesi ve örülmesi (insan gücü ile)	30
86	Elektrik tesisatı onarımı	12
87	Endüstri tesisleri inşaatı (betonarme silolar)	9
88	Endüstri tesisleri inşaatı (betonarme soğutma kuleleri, bacalar)	10
89	Endüstri tesisleri inşaatı (termik santral) (mekanik, elektrik montajı dahil)	8
90	Eski eser görünümlü bina inşaatı	12
91	Fabrika elektrik kuvvet tabloları	6
92	Fabrika elektrik kuvvet tesisatı	6
93	Fırın inşaatı (ateş tuğlası ve harç kullanılarak ekmeç, simit vb. yapım amaçlı)	20
94	Fosseptik ve rögar onarımı (sökülen yıkılan kısımlar)	30
95	Fosseptik ve rögar onarımı (yeni yapılan kısımlar)	9
96	Fotosel, otomatik kapı yapılması	9
97	Futbol-Voleybol-Basketbol direk file ve potaları	9

98	Fümigasyon yapılması (ihraç edilen tahtaların ilaçlanması ve damgalanması)	10
99	Güneş enerjisi santrali inşaatı (komple)	9
100	Güneş enerjisi tesisatı işi	10
101	Hasır çelik	6
102	Hastane tesisatı, oksijen, azot, vakum tesisatı	10
103	Hastane tesisatı onarımı (oksijen, vakum, azot)	12
104	Havalandırma ve klima tesisatı	8
105	Havalandırma ve klima tesisatı onarımı	12
106	Havalandırma ve klima otomatik kontrol tesisatı onarımı	10
107	Havuz inşaatı (fiskiye veya fiskiyesiz her türlü havuz yapımı)	10
108	Havuz inşaatı (yangın)	9
109	Her türlü tarihi yapının restorasyonu (inşaat kısmı)	20
110	Hipodromda antrenman kum pisti inşaatı (makinelı)	5
111	İzolasyon işleri (cam tülü, kanaviçe, cam yünü) (boru ve depo)	10
112	İzolasyon işleri (kauçuk, pestil, polimer, bitümlü örtü, asfalt, bitümlü karton)	7
113	Kalorifer tesisatı	7
114	Kalorifer tesisatı onarımı	10
115	Kapalı garaj inşaatı	9
116	Kapalı spor salonu inşaatı	9
117	Kapı veya pencere doğramaları yenilenmesi (PVC alüminyum vb.)	12
118	Kapı veya pencere doğramaları yenilenmesi (ahşap)	15
119	Katı atık depolama tesisi (her şey dâhil)	7



120	Katı atıkların ayrıştırma tesisi (inşaatı)	9
121	Konferans salonu (çok amaçlı) düzenleme ve tefrişi	11
122	Kutu profillerle kapı, pencere yapımı	10
123	Lahit inşaatı, kapak açma, toprak mezar kazısı, cenaze gömü ve mezar nakil işinin komple yapımı	25
124	Merdiven basamaklarına karo kaplaması	10
125	Mermer kaplama, döşeme vb. gibi yatay yatırlar	10
126	Mezarlık bakımı	30
127	Mezbaha inşaatı (komple)	9
128	Mimari maket yapımı	20
129	Mutfak Tesisatı	7
130	Mutfak Tesisatı Onarımı (soğuk odalar dahil)	10
131	Müşterek tesisat (bina içi)	8
132	Müşterek tesisat onarımı	12
133	Otomatik kontrol tesisatı	7
134	Otomatik kontrol tesisatı onarımı	10
135	Ondolin çatı örtüsü	10
136	PVC yer döşemesi, jeotekstil ve jeomebran kaplama	5
137	PVC profil, ısıcam temini ve takılması	10
138	Rüzgar Enerji santrali (inşaatı)	9
139	Satın alınan hazır beton ile yapılan imalat (nakliye dahil)	2
140	Sayding dış cephe kaplama	10

141	Sera inşaatı (çelik konstrüksiyon ile) (cam takılması veya naylon kaplanması)	9
142	Seramik döşenmesi (yatay ve düşey satırlarda)	
	a) Malzemeli	10
	b) Malzeme İdareden	30
143	Sera inşaatı (prefabrik sistemle)	7
144	Sıhhi tesisat (daire içi)	9
145	Sıhhi tesisat onarımı	12
146	Slaj çukuru inşaatı (beton)	9
147	Soğuk hava deposu inşaatı (komple)	7
148	Spor salonu zemininin sentetik malzeme ile kaplanması	7
149	Spor salonu zemininin ahşap parke ile kaplanması	15
150	Stadyum içinde tartan pist yapımı	9
151	Su soğutma kuleleri inşaatı (ahşap veya polyester)	6
152	Şeker fabrikalarındaki çamur havuzlarının temizlenmesi (makineli)	7
153	Tel örgü işleri (kafes, tel vb.)	
	a) Malzemeli	9
	b) Malzeme İdareden	30
154	Telesiyej, teleferik montaj işi	9
155	TV kulesi inşaatı (betonarme)	9
156	TV kulesi inşaatı (çelik konstrüksiyon)	10
157	Üstü kapalı semt pazarı yapımı	9
158	Vahşi çöp depolama saha ıslahı veya rehabilitasyonu	5

159	Yangın merdiveni (çelik konstrüksiyon)	9
160	Yürüyen merdiven tesisi	7
161	Yürüyen merdivenli yaya üst geçit inşaatı	8
	<b>DENİZ - DERE - LİMAN - İSKELE - MENDİREK</b>	
1	Balık üretim tesisi inşaatı	10
2	Deniz deşarjı kara boru hattı inşaatı (malzemeli)	6
3	Denize deşarj tesisi, YYPE deşarj boru döşenmesi, YYPE yayıcısının Deniz dibine montajı (malzemeli)	5
4	Deniz tahkimat inşaatı (istifli)	8
5	Deniz tahkimat inşaatı (istifsiz)	6
6	Deniz iskele inşaatı	6
7	Dere çevirme seddesi ve derivasyon kanalı (kil kaplama)	6
8	Dere onarımı (sel hasarlı) (beton, betonarme istinat duvarı)	9
9	Dere onarımı (sel hasarlı) (derivasyon yapılması, makineli)	4
10	Dere onarımı (sel hasarlı) (kârgir istinat duvarı)	18
11	Gemi ile sismik araştırma ve petrol arama	6
12	İskele onarımı	7
13	İskele, köprü, liman vs. ayaklarının su altında kalan kısımlarının katodik korunmasının incelenmesi ve rapora bağlanması	15
14	Limn mendirek onarım inşaatı (anroşman, büyük taş bloklar)	
	a) İstifli	8
	b) İstifsiz	6
15	Limn mendirek onarım inşaatı (beton bloklar)	9

16	Limn ve balıkçı barınağı inŒaatı	6
17	Rıhtım inŒaatı ve dolgu iŒleri	7
18	Tersane hücumbot kızak yolu inŒaatı	9
19	Usturmaca yapılması (lastik tamponla)	5
	<b>ELEKTRİK - MONTAJ</b>	
1	Ag - Og elektrik tesisi bakım onarımı	9
2	Ag - Og elektrik tesisi demontaj iŒi	9
3	Ag - Og elektrik tesisi demontaj + montaj iŒleri	18
4	Ag - Og elektrik tesisi ve ENH montaj iŒleri	
	a) Beton direkli	6
	b) Galvanizli direk ve ağaç direkli	6
	c) Kaynaklı demir direkli	8
5	Ağaç direklerinin (elektrik, telefon) bakımı ve emprenyesi	15
6	Alt yapı haberleŒme hattı Œehir dıŒı (komple) (malzemeli)	6
7	Alt yapı haberleŒme hattı Œehir içi (komple) (malzemeli)	7
8	Alt yapı haberleŒme hattı Œehir içi onarım (komple) (malzemeli)	9
9	Ana besleme hatlarının onarımı	9
10	Ana dağıtım panolarının tadilatı	10
11	Ana dağıtım ve kompanzasyon panolarının montajı (pano imali prefabrikasyon)	8
12	Armatür montajı	10
13	Bara imali ve montajı	8
14	Bilgisayar yazılımı	20

15	Bilgisayar donanımının oluşturulması ve kurulması	10
16	Data hatları, patch, panel rock dolap tesisi	9
17	Elektrik sisteminin enterkonnekte sisteme bağlanması	6
18	Enerji kesme, açma, ihbar bırakma	30
19	Endeks okuma işi	30
20	Enerji nakil hattı tel çekimi işi	7
21	Galvanizli direk imali, montajı, hat malzeme temini, tel çekimi ve etüd işleri (komple)	
	a) Direk imalatı fabrikasyon	7
	b) Direk imalatı yükleniciye ait	8
22	Enerji temini, trafo postası (TRP), alçak gerilim şebekesi (AGŞ)	8
23	Giriş kontrol sistemi tesisi	6
24	Güvenlik kamera sistemi tesisi	6
25	Hait onarımı (elektronik data kayıt sisteminin geliştirilmesi)	6
26	Havai hatların yeraltına alınması (komple)	8
27	Jeneratör revizyonu	12
28	Jeneratör montajı	6
29	Kapalı devre TV sistemi	6
30	Kesici ölçü kabini (KÖK) montajı	6
31	Kesintisiz güç kaynağı montajı	6
32	Kompanzasyon tesisi	6
33	Kumanda panosu içi işlemleri	10
34	Kablo tavası döşenmesi	8

35	Pano imali ve montajı	10
36	Panolara besleme hattı çekilmesi	7
37	Radyolink pylon inşaatı	10
38	Sayaç sökme, takma işleri	30
39	Sökülen trafonun değerlendirilmesi	18
40	Motor ve stator sarımı	12
41	Telefon santrali montajı	6
42	Telekomünikasyon tesisi işleri	6
43	Topraklama tesisatı	10
44	Tranşe arıza işi (komple)	9
45	Trafo merkezleri montajı	
	a) Bina tipi	6
	b) Direk tipi	8
	c) Şalt tipi	7
46	Yeraltı kablosu döşeme işi (komple)	6
47	Yol, saha, havaalanı, stadyum, havuz vb. aydınlatılması işi (komple)	8
	<b>HAMALİYE</b>	
1	Hamaliye işi	35
2	İşçi çalıştırılması (düz ve kalifiye)	30
	<b>HAVAALANI</b>	
1	Hava Alanı (apron betonu, rehabilitasyonu)	4
2	Hava Alanı (beton pist yapımı)	4

3	Hava Alanı (bina inşaatı)	9
4	Hava Alanı ana pist asfalt çatlak onarımı	7
5	Hava Alanı banketlerin onarımı ve müteferrik işler	7
6	Hava Alanı ısı merkezi inşaatı	9
7	Hava Alanı küçük hangar binalarının etrafına kafes tel örgü yapımı ve gelen yolcu çıkışlarında bekleme salonlarının oluşturulması	9
8	Hava Alanı radar ikmal inşaatı	7
9	Hava Alanı taksi yolu onarımı	7
10	Kule inşaatı (radar ve haberleşme sistemi dahil)	6
11	Kule inşaatı (radar ve haberleşme sistemi hariç)	9
<b>İÇME SUYU - KANALİZASYON (İçme Suyu Arıtma, Pis Su Arıtma, Su Deposu, Biyolojik Arıtma)</b>		
1	Atık su arıtma tesisi	9
2	Atık su arıtma toplayıcı şebeke ve deniz deşarjı komple	8
3	Betonarme rögar kapağı imali ve montajı	9
4	Biyolojik arıtma	9
5	Boru tazyik testi	6
6	İçme suyu kaptaj, drenaj ve tesisat montajı (münferit olarak inşa edilirse)	9
7	İçme suyu abone bağlantısı	15
8	İçme suyu elektrik tesisi işi	7
9	İçme suyu inşaatı şehir içi (komple) (malzemeli)	8
10	İçme suyu kaçak tespit çalışmaları (makinelı)	10
11	İçme suyu katodik koruma tesisi	9

12	İçme suyu arıtma tesisi inşaatı	9
13	İçme suyu inşaatı (hafriyat, isale hattı, şebeke, dolgu dâhil) (malzemeli)	6
14	İksa (imalat dâhil)	8
15	Kanalizasyon (risaykıl, kombine sistem ile boru ve rögar temizliği)	6
16	Kanalizasyon inşaatı (hafriyat, isale hattı, şebeke, dolgu dâhil) (malzemeli)	8
17	Kanalizasyon temizliği (baca ve rögarlar) (işçi ile)	35
18	Kanalizasyon temizliği borular (makine, pompa ile)	8
19	Kolektör inşaatı	8
20	Kolektör temizliği (makineli)	8
21	Köy içme suyu şebeke inşaatı (depo ve ana hat dâhil)	8
22	Palpaşlı inşaat (köprü temeli, hendek vb.)	6
23	Sondajlı jeolojik, jeoteknik zemin etüdü yapımı	10
24	Su deposu inşaatı (münferit olarak inşa edilirse)	9
25	Su deposunun bakım ve onarımı	10
26	Su deposunun temizlenmesi (işçi ile)	35
27	Su deposunun temizlenmesi (kısmen makine, kısmen işçi ile)	15
28	Su kuyusu açma (makineli)	6
29	Su sondaj ve enjeksiyon işleri	6
	<b>KİTAP</b>	
1	Ambalajlama nakil ve dağıtım	10
2	Anket, istatistik vs.	20
3	Sosyal yardım nakli ve dağıtımı	17



	<b>MADEN İŞLERİ</b>	
1	Galeri açılması (10 m2 den büyük alanlar)	5
2	Galeri açılması (10 m2 den küçük alanlar)	9
3	Konveyör ile şist taşıma, şlam yükleme, nakliye, tuvenan maden yükleme ve nakliye işi	7
4	Maden çıkarma kuvarsit, bakır, dolomit	7
5	Maden galerisi açma, galeri iç emniyetlerinin alınması, çelik rayların döşenmesi, madenin kazılması, çıkarılması, taşınması	15
6	Madenlerin kırılması, istiflenmesi, elenmesi, taşınması	10
7	Üstü açık maden sahalarında üst toprak hafriyatın yapılması ve altındaki madenin Çıkarılması (kömür, bakır, kuvars vb.)	7
	<b>MAKİNE - MONTAJ</b>	
1	Agrega kurutucusu (dryer) yapımı ve yerine montajı	12
2	Akustik emisyon metodu ile kaynak ve malzeme kontrolü	6
3	Anten direği boyanması (verici istasyonu)	10
4	Asfalt plentinin ısınma sisteminin buharlı sistemden kızgın yağlı sisteme dönüştürülmesi ile ısıtma kazanının yapımı ve montajı	12
5	Araç kiralaması	10
6	Baca filtresi temini ve montajı	10
7	Baca filtresi temizliği	30
8	Bacaların çelik konstrüksiyonla takviyesi ve tamiri	12
9	Bacanın saçla kaplanması, boyanması işi	10
10	Bina, imbisat deposu ve hidrofor tankının yenilenmesi	12
11	Boylar sisteminin eşanjör sistemine dönüştürülmesi	8

12	Buhar santrali (komple)	8
13	Buharlı kazan onarımı	12
14	Çamaşırhane cihazlarını yenileme	6
15	Çelik borulu sulama hattının onarımı	12
16	Çelik konstrüksiyon demontaj ve montajı	18
17	Çelik konstrüksiyon demontajı	9
18	Çelik konstrüksiyon montajı	9
19	Çelik silo-kovalı elevatör yapımı	9
20	Çelik silo-kovalı elevatör ve red götürücü yapımı (10.000 ton)	9
21	Çimento fabrikalarında paketleme işi (çimentoların torbalanması ve silolara doldurulması ile istiflenmesi) (makinelî)	6
22	Çimento fabrikalarında paketleme işi (çimentoların torbalanması ve silolara doldurulması ile istiflenmesi) (makinesiz)	30
23	Çimento değirmeni boyun yataklarının yağlanması	30
24	Çimento fabrikaları soğutma kulesine elektro filtre takılması ve baca tesisi işi	10
25	Çimento fabrikaları soğutma ve kovalı bantlarının bakımı	25
26	Çimento silosu taban ve içyan cidar temizliği (işçi ile)	30
27	Çimento silosu taban ve içyan cidar temizliği (makine ve işçi ile)	15
28	Demiryolu vagon bakımı ve onarımı	
	a) Malzemeli	12
	b) Malzeme İdareden	30
29	Döküm tesisleri çelik konstrüksiyon imal ve montajı	9
30	Döner fırın inşaatı	20

31	Döner fırınların tuğlalarının sökülmesi ve yeniden örülmesi	
	a) Tuğla yükleniciye ait ise	20
	b) Tuğla İdarece verilirse	30
32	Döner fırın revizyonu	25
33	Doğalgazla çalışan ısı merkezlerine çelik baca yapılması ve montajı işi	10
34	Elektro pompaj tesisatı	8
35	Elektro motor ve blöver bakım ve onarımı	12
36	Elektroliz hücrelerinin refraktörle örülmesi	20
37	Eşanjör dairesi yenileme ve onarımı	10
38	Fabrika fırın inşaatı (münferit olarak inşa edilirse)	15
39	Gemi onarımı (kaynak ve elektrik işleri, boyama, raspalama ve çapaklama işleri)	12
40	Gemilerin temizliği işi (işçi ile)	30
41	Gemilerin temizliği işi (makineli)	10
42	Gezer vinç köprü kumanda kabini ve müştemilatının imal, montaj ve işler halde teslimi	10
43	Hafif raylı toplu taşıma sistemi (komple)	7
44	Hastane (tıbbi amaçlı) cihaz ve makine alım ve montajı işi	6
45	Hurda malzeme kesim, söküm, tasnif ve ayıklama (%70 el, %30 makine)	20
46	Hidrofor sistemi ile su deposu inşaatı ve ana dağıtım borularının değişimi	12
47	İhzarat malzemesi ve yedek parçaların ambara teslimi (montaj hariç)	4
48	İplik ve elyaf ünitesine boru ve makine montajı	8
49	Kalorifer kazanlarının fuel-oil sisteme dönüştürülmesi	12
50	Kalorifer tesislerinin bakım, onarım, işletilmesi (katı yakıtlı)	30

51	Kalorifer tesislerinin bakım, onarım, işletilmesi (sıvı ve gaz yakıtlı)	15
52	Kantarda tartı işleri	6
53	Kazanların basınçlı su ile temizlenmesi	8
54	Kantar yapımı (alt yapı ve kantar montaj dahil)	9
55	Kazan dairesi tesisatı ve brülör onarımı işi	12
56	Kombi değişimi (yapılarda)	8
57	Lokomotif ve vagonların kabin modernizasyonu	12
58	Lokomotif ve vagonların kabin modernizasyonu (malzemesi İdareden)	20
59	Makinelerin bakım ve işletilmesi	15
60	Makine kiralama	
	a) Makine kiralama (pikap, kamyon, dozer, ekskavatör, greyder vb.)	10
	b) Makine kiralama (makine ve akaryakıt İdareden)	15
	c) Makine kiralama (makine İdareden akaryakıt ve elektrik müteahhitten)	12
	d) Makine kiralama (makine ve masraflar yükleniciden sevk ve İdaresi İdareden)	10
61	Malzeme temin işi (montaj hariç)	4
62	M.K.E. Sahasındaki mermilerin çelik gövdelerinden bakırların ayrılması	15
63	Ön arıtma tesisi	9
64	Rafineri kazanları içi kimyasal temizliği (makine ile)	8
65	Rafineri kazanları dışı kimyasal temizliği (makine ile)	6
66	Röntgen ile kaynak kontrolü	6
67	Saç bacaların temizliği (yatay boruların sökülmesi, temizlenmesi, yağ ve ziftlerin yakılması ile yerine montajı)	30

68	Soğutucu boruların basınçlı su ile temizliği	8
69	Soğutma kulelerinin onarımı ve yenilenmesi işi (kule içindeki soğutucu separatörlerin, fanların yenilenmesi vs. boya işleri)	9
70	Stoklanmış cüruf içinden demirli malzemenin manyetik tablalı vinçle ayıklanması, gerekli boyutta kesilmesi, tartılması ve nakliyesi	8
71	Su borulu paket tipi buhar kazanının onarım işi	15
72	Su pompaları ve su tasfiye sisteminin yenilenmesi	6
73	Su tankı imalatı (saç)	10
74	Şlam havuzlarının hidrolik olarak temizliği	7
75	Tambur bakım onarım ve kaplaması	12
76	Taşıt kiralama (personel servisi, binek otomobil vs.)	10
77	Termik santral kazanı dairesinin revizyonu	12
78	Termik santral kömür kanallarının onarımı	12
79	Jeo-termal su üretimi ve taşıma hattı	7
80	Jeo-termal su üretimi, jeo-termal su soğutma sistemi inşaatı	10
81	Jeo-termal su ile bina ısıtma	8
82	Tahribatsız muayene (denizaltı, fabrika, köprü, tünel, tüp geçit ve diğer tesislerde kaynak kontrolü ve rapor yazımı)	20
83	Yangın söndürme sistemi (tesisat, elektrik komple)	9
	<b>NAKLIYE İŞLERİ</b>	
1	Nakliye işleri	4
2	Nakliye (el arabası ve binek hayvanları ile)	30

	<b>PROJE - HARİTA YAPIMI - MÜŞAVİRLİK</b>	
1	Amenajman plan yapımı	10
2	Aplikasyon çalışmaları (total station ve distomat ile)	7
3	Aplikasyon çalışmaları (takometre ve nivo ile)	14
4	As-built proje yapımı	8
5	Fotokopi, ozalit çekilmesi	7
6	Harita, plan, kamulaştırma ve kadastro işleri (bilgisayarla)	10
7	Müşavirlik hizmeti	10
8	Proje yapımı (bilgisayarla)	12
	<b>TERZİLİK İŞLERİ</b>	
1	İşçi gücü ile terzilik işi	35
2	Makine ile terzilik işi	15
	<b>TESİS İŞLETMESİ</b>	
1	Beton santrali işletmesi	10
2	İçme suyu, atık su arıtma tesisi bakım, onarım ve işletmesi	15
3	Kablo TV. hizmetleri tesisi bakım onarım ve işletilmesi	20
4	Katı atık tesislerin işletilmesi	20
5	Kömür tesislerinin bakım onarım ve işletilmesi	15
6	Otomasyonlu sistemlerin bakım, onarım ve işletmesi	15
7	Trafik Sinyalizasyon bakım onarım ve işletmesi	18
8	Trafo merkezi bakım onarım ve işletmesi	20

	<b>TÜNEL İNŞAATI - METRO İNŞAATI</b>	
1	Metro inşaatı (komple)	6
2	Tünel - Metro inşaatı katener sistemi	7
3	Tünel - Metro mekanik ve havalandırma tesisatı	8
4	Tünel - Metro sinyalizasyon	6
5	Tünel inşaatı (10 m2 den büyük kesitli)	5
6	Tünel inşaatı (10 m2 den küçük kesitli)	9
	<b>YEMEK</b>	
1	Hazır paket halinde kahvaltılık ve kumanya temini ve dağıtımı	10
2	Sıcak yemek yapılması ve dağıtılması	20
	<b>YOL - DEMİRYOLU (Alt Temel, Temel, Stabilize, Asfalt, Bordür, Kaldırım, Sanat Yapıları, Dekapaj, Kazık, Köprü, Tahkimat, Trafik Levhaları, Sinyalizasyon)</b>	
1	Alt temel, temel malzemesi ve stabilize işleri (hazırlama, çıkarma, nakli, figüre, serme,sulama sıkıştırma)	4
2	Alt temel, temel malzemesi (konkasörle kırılarak hazırlanmış)	6
3	Arazözle sulama (yol inşaatında)	4
4	Arnavut kaldırım döşenmesi	22
5	Asfalt kaplama işleri (sathi kaplama, road-mix, premix, sıcak karışım ve beton asfalt kaplama) (komple)	4
6	Asfalt kaplama işleri	
	a) Yalnız bitüm veya yalnız agrega İdareden	6
	b) Tüm malzeme İdareden	8

7	Asfalt mıcırı temini (ocaktan taş çıkarma, konkasöre taşıma, konkasörde kırılma dâhil)	8
8	Asfalt plenti alt yapı inşaatı (betonlama)	8
9	Asfalt sökülmesi (makinelî)	6
10	Asfalt tesisleri için kızgın yağ kazanı yapımı ve montajı	10
11	Asma köprü inşaatı (yaya geçidi köprüsü)	10
12	Balast temini (kırma ve nakliye dâhil)	6
13	Beton kırılması (makinelî)	6
14	Beton kırılması (el ile)	30
15	Beton (demirsiz, demirli, tesviye betonu, şap vb.)	9
16	Beton bordür, büz, parke imali, prefabrik baca imalı	5
17	Beton bordür, büz, parke imali, (İdare malı tesislerinde imal edilirse)	10
18	Bordür döşenmesi (her türlü)	
	a) Malzemeli	9
	b) Malzeme İdareden	30
19	Beton tretuvar ve müteferrik yol inşaatı	9
20	Beton yol korkuluğu imali ve montajı	9
21	Beton yüzeyine dış etkenlere karşı koruyucu kür maddesi püskürtülmesi	6
22	Blokaj yapılması (malzemeli el ile)	17
23	Blokaj yapılması (malzemesiz el ile)	30
24	Cadde ve sokaklara levha yapımı ve montajı	10
25	Cadde ve sokakların baca ve ızgara kapaklarının yükseltilmesi	12
26	Çelik köprülerin kumlama yapılması ve boyanması	13



27	Dekapaj, kazı yapılması, kömür çıkarılması (el ile)	30
28	Dekapaj, kazı yapılması, kömür çıkarılması (kompresörle)	20
29	Dekapaj, kazı yapılması (makinele), (nakliye hariç)	3
30	Demir yolu travers ve ray döşenmesi	8
31	Demiryollarında hemzemin geçitlerde elektrikli otomatik bariyer yapılması	9
32	Demiryolu hattının bakım onarımı (makinele)	10
33	Demiryolu raylarının kaynak yapılması (makinele)	6
34	Devlet Demiryollarında eski dübellerin sökülerek yerlerine yeni dübellerin montajı	18
35	Dolgu malzemesi temini ve nakli işi (stabilize, toprak)	4
36	Dolgu yapılması ve sıkıştırılması (işçi ile)	17
37	Dolgu yapılması ve sıkıştırılması (makine ile)	4
38	Fore kazık, betonarme çakma kazık, jetgrout, çelik çakma kazık	6
39	Geçici köprü (yüzer ayaklar üzerine kurulmuş)	6
40	Greyderle reglaj yapımı	4
41	Grovak malzeme çıkarılması temini ve serilmesi	4
42	Hasarlı otoyol korkuluklarının demontajı tamiri ve montajı	18
43	İdare malı kırılmış temel malzemesi ile temel yapımı	5
44	İstinat duvarı derz yapılması	18
45	İstinat duvarı onarımı (beton veya betonarme)	10
46	İstinat duvarı onarımı (kârgir)	19
47	İstinat duvarları inşaatı (beton veya betonarme) (kalıp, demir, beton dahil)	9
48	İstinat duvarları inşaatı (kârgir) (hafriyat, iskele, taş, harç dahil)	18

49	Karla ve buzla mücadele (makine müteahhide ait)	6
50	Kavşak tanzimi, orta refüj teşkili (beton)	9
51	Kaya dolgu işleri (tahkimat, istifli)	8
52	Kaya dolgu işleri (tahkimat, istifsiz)	6
53	Keson kuyu açılması (işçi ile)	35
54	Keson kuyu açılması (makinelik)	10
55	Konkasörde kırılarak hazırlanmış alt temel ve temel malzemesi	6
56	Köprü inşaatı (betonarme)	9
57	Köprü inşaatı (çelik)	9
58	Köprü inşaatı (kârgir)	18
59	Köprü korkuluk temizliği, yıkanması (arazöz, motopomp ve işçi ile)	10
60	Köprü onarım işi	
	a- Betonarme	10
	b- Kârgir	19
61	Köprü tabliye onarım işi (tabliye kaldırma işlemi dahil)	10
62	Köprü, menfez içi temizliği (işçi ile)	35
63	Köprü, menfez içi temizliği (makine ile)	6
64	Köprülerde gabion tel kafesle tahkimat ve şüt yapılması	10
65	Köprülerde prefabrik mesnetler	7
66	Makine ile derz açılması ve dolgusu	6
67	Makinelik kazı yapılması ve çıkan kazının dolgu malzemesi olarak kullanılması	4
68	Makine ve ekipman yükleniciye ait olmak ve m3, ton, m2 olarak ölçülemeyen	4

	gün-saat olarak tespiti yapıp ödeme yapılan bilumum işler	
69	Mayın Temizleme ( makine ve el ile)	17
70	Nebati toprak temizliği (dozer ve greyder ile)	4
71	Ocaktan taş çıkarmak (kompresör ve patlayıcı madde ile)	6
72	Oto yol korkuluk montajı (makinele)	7
73	Oto yol korkulukları demontajı (hasarlı)	9
74	Otopark yapılması (açık otopark, beton)	8
75	Otopark yapılması (çok katlı otopark)	9
76	Parke ile kaldırım ve yol yapımı	
	a) İnsan gücü ile	18
	b) Makinele	10
	c) Malzeme İdareden	30
77	Parklarda minyatür heykel yapılması (ahşap kalıp içine döküm)	15
78	Pere yapılması	
	a) Harçsız	8
	b) Harçlı	15
79	Renkli dere taşı temini ve serilmesi	10
80	Refüj, yol bordürü döşenmesi,	9
81	Renkli kilit taşı parke yapımı	20
82	Sabit asfalt tankları, boru yapımı ve izolasyon işleri	10
83	Sanat yapıları (betonarme, menfez, baks) (kazı, demir, dolgu, kalıp, beton dahil)	9
84	Sifon yapılması (münferit inşa edilirse)	10

85	Sinyalizasyon tesisi	7
86	Sokak temizliği, çöp toplanması ve nakli (işçi ile yükleme)	25
87	Süpürge, vakumlu makine ile caddelerin süpürülmesi ve nakli	6
88	Tarihi köprü temellerinin mini kazıklarla iyileştirilmesi	6
89	Taş kırma işleri (makineli)	6
90	Taraklı mozaik	18
91	Taş kolon (zeminin betonla güçlendirilmesi)	6
92	Tıbbi ve katı atıkların toplanması, nakli ve bertaraf edilmesi (işçi ile)	25
93	Trafik güvenliğinin sağlanması (yol inşaat çalışmalarında) işçi ile	30
94	Trafik işaretleri levhalarının bakım ve onarımı	12
95	Trafik bilgi ve işaret levhası yapımı	10
96	Trafik levhaları için direk yapımı ve montajı	10
97	Tretuvar yapımı (beton)	9
98	Tretuvar yapımı (karo, andezit, granit, mermer vs.)	10
99	Yatay delgi makinesi ile karayolu ve demiryolu altından boru geçirilmesi	6
100	Yol bakım onarımı (asfalt yollarda)	7
101	Yol bakım onarımı (beton yollarda)	9
102	Yol bakım onarımı (stabilize yollarda)	4
103	Yol hendek reglajı ve bakımı (makineli)	4
104	Yol inşaatı (toprak işleri, üst yapı, stabilize asfalt dahil) (komple)	4
105	Yol kenarlarına kar direkleri dikilmesi	9
106	Yollara asfalt yama yapılması	

	a) Malzemeli	7
	b) Malzeme İdareden (malzemenin tamamı)	15
	c) İdarece yalnız bitüm veya yalnız agrega verilirse	11
107	Yollara yol boyası ile çizgi çekilmesi (makinelı)	6
108	Yollara yol boyası ile çizgi çekilmesi (el ile)	15
109	Yollara yol boyası ile çizgi çekilmesi (malzeme İdareden) (makinelı)	15
110	Yol yaklaşım sınırında tel örgü yapılması	9
111	Yol yaklaşım sınırında shotgrid yapılması (püskürtme, beton, barbakan hazır çelik dahil)	6
	<b>YÜKLEME - BOŞALTMA</b>	
1	Buğday, arpa vs. yükleme boşaltma (makine ve elektrik İdareden)	15
2	Çay yükleme (bantla)	7
3	Çay yükleme (el ile)	25
4	Pancar yükleme (makine ve elektrik İdareden)	15
5	Şeker pancarı vb. boşaltma işi (makine İdareden, mazot müteahhitten)	12
6	Tütün yükleme ve nakli (boşaltma İdareden)	15
7	Yükleme boşaltma, toz çimento (kompresörle)	6
8	Yükleme, boşaltma (elevatör vb. ile)	7
9	Yükleme, boşaltma (makine ile kum, çakıl, demir, profil, paket halinde tuğla, kil, moloz, blokaj, kırmataş, anroşman, parke, betopan, sac, font, çelik, PVC boru, PE boru, mermer pirinci, perlit, gaz beton)	7
10	Yükleme, boşaltma (tuğla, kiremit, torba çimento vb. malzemelerin işçi ile)	30

**EK 2: İnşaatın İkmal Edilen Kısmının Bina Maliyetine Oranlarını Gösterir Cetvel**

Sıra No	İŞLER	ORANLAR
<b>I-</b>	<b>BODRUMSUZ TEK KATLI BİNALAR:</b>	
A)	Temel Hafriyatı ve Taş Duvar, (Subasman Hatılı Dahil)	% 5
B)	Blokaj, Grobeton, Tuğla Duvar, Tavan ve Saçak,	% 26
C)	Çatı,	% 12
D)	Doğrama (Komple) ve Sıvalar,	% 14
E)	Tesisat ve Teçhizat, (Temiz ve Pis Su ve Elektrik)	% 18
F)	Kaplamalar, Mozaik, Yağlı Boya,	% 7
G)	Merdiven, Harici Sıva, Dış Kapı, Badana, Fosseptik ve Bütün Bakiye İşlerin İkmalinde,	% 18
		<b>% 100</b>
<b>II-</b>	<b>(BODRUMSUZ) ZEMİN VE BİRİNCİ KATLI BİNALAR:</b>	
A)	Temel Hafriyatı, Grobeton ve Taş Duvar, (Subasman Hatılına Kadar)	% 7
B)	Zemin Katın İkmalinde, (Betonarme Tavan Dahil)	% 15
C)	Birinci Katın İkmalinde,	% 17
D)	Çatının İkmalinde, (Oluklar Dahil)	% 8
E)	Bütün Doğramaların İkmalinde,	% 14
F)	İç Sıvaların İkmalinde,	% 6
G)	Tesisatın İkmalinde,	% 15
H)	Şap, Mozaik ve Yağlı Boyaların İkmalinde,	% 9
İ)	Badana, Merdiven, Dış Sıva, Harici Kapı, Şakuli Borular ve Fosseptik ve Bakiye Bütün İşler Tamamlandığında,	% 9
		<b>% 100</b>
<b>III-</b>	<b>BODRUMSUZ, ZEMİN, BİR VE İKİNCİ KATI HAİZ BİNALAR:</b>	
A)	Temel Hafriyatı, Grobeton ve Taş Duvar, (Subasmana Kadar)	% 6
B)	Zemin Katın İkmalinde,	% 15
C)	Birinci Katın İkmalinde,	% 12
D)	İkinci Katın İkmalinde,	% 12
E)	Çatının İkmalinde,	% 7
F)	Doğramaların İkmalinde,	% 13
G)	İç Sıvaların İkmalinde,	% 5
H)	Tesisat ve Teçhizatın İkmalinde,	% 14

<b>İ</b>	Şap, Mozaik ve Yağlı Boyaların İkmalinde,	% 8
<b>J</b>	Badana, Merdiven, Dış Sıva, Harici Kapı, Fosseptik ve Bakiye Bütün İşler Tamamlandığında,	% 8
		<b>% 100</b>
<b>IV-</b>	<b>IV-BODRURLU TEK KATLI BİNALAR:</b>	
<b>A)</b>	Temel Hafriyatı, Taş Duvar, Tuğla, Duvar, Lentolar, Blokaj, Grobeton ve Betonarme Tavan (Bodrum) İkmalinde,	% 22
<b>B)</b>	Yarım Tuğla Duvar, Bir Tuğla Duvar ve Betonarme Lentoların İkmalinde,	% 15
<b>C)</b>	Betonarme Tavan ve Saçaklar,	% 14
<b>D)</b>	Çatı,	% 8
<b>E)</b>	Doğrama, (Komple)	% 11
<b>F)</b>	İç Sıvalar, Tesisat ve Teçhizat	% 13
<b>G)</b>	Döşeme Kaplamaları, Şap, Mozaik ve Yağlı Boyalar,	% 6
<b>H)</b>	Badana, Dış Sıva, Harici Kapı Merdiven, Fosseptik ve Bütün Bakiye İşler,	% 11
		<b>% 100</b>
<b>V-</b>	<b>BODRUM, ZEMİN VE BİRİNCİ KATI HAİZ BİNALAR:</b>	
<b>A)</b>	Temel Hafriyatı ve Bodrum Katın İkmalinde, (Betonarme Tavan Dahil)	% 20
<b>B)</b>	Zemin Katın İkmalinde, (Lento, Döşeme, Tuğla Duvarlar ve Betonarme Tavan Dahil)	% 12
<b>C)</b>	Birinci Katın İkmalinde,	% 14
<b>D)</b>	Çatı İkmalinde, (Oluklar Dahil)	% 6
<b>E)</b>	Bütün Doğramaların İkmalinde,	% 13
<b>F)</b>	İç Sıvıların İkmalinde,	% 5
<b>G)</b>	Sıhhi Tesisat ve Diğer Tesis İşleri İkmalinde,	% 14
<b>H)</b>	Şap, Mozaik ve Yağlı Boyalar Tamamlandığında,	% 8
<b>İ)</b>	Badana, Merdiven, Dış Sıva, Harici Kapı, Şakuli Borular, Fosseptik ve Bakiye Bütün İşlerin İkmalinde,	% 8
		<b>% 100</b>
<b>VI-</b>	<b>BODRURLU ZEMİN, BİRİNCİ VE İKİNCİ KATI HAİZ BİNALARDA:</b>	
<b>A)</b>	Bodrum İkmalinde,	% 15
<b>B)</b>	Zemin Katın İkmalinde,	% 9
<b>C)</b>	Birinci Katın İkmalinde,	% 9
<b>D)</b>	İkinci Katın İkmalinde,	% 10
<b>E)</b>	Çatı İkmalinde,	% 5

<b>F)</b>	Doğramaların İkmalinde,	% 14
<b>G)</b>	İç Sıvaların İkmalinde,	% 5
<b>H)</b>	Tesisat ve Teçhizat İkmalinde,	% 15
<b>İ)</b>	Şap, Mozaik ve Yağlı Boya,	% 8
<b>J)</b>	Badana, Merdiven Dış Sıva, Harici Kanal (Veya Fosseptik) ve Bakiye Bütün İşler Tamamlandığında	% 10
		<b>%100</b>
<b>VII-</b>	<b>FAZLA KATLI BİNALAR:</b>	
<b>A)</b>	Temel Hafriyatı, Taş ve Tuğla Duvarlar, Beton ve Betonarmeler, (Kaba İnşaat)	% 45
<b>B)</b>	Çatı, (Oluklar Dahil)	% 5
<b>C)</b>	Doğramalar, (Kapı ve Pencerele Komple)	% 15
<b>D)</b>	Sıvalar, Mozaik, Karo fayans vesair Kaplamalar, Yağlı Boyalar,	% 25
<b>E)</b>	Sıhhi Tesisat, Su ve Elektrik Tesisatı İle Her Türlü Noksanların İkmalinde,	% 10
		<b>% 100</b>



**EK. 3 : Çevre ve Şehircilik Bakanlığınca 28.04.2012 tarihli ve 28277 sayılı Resmi Gazetede Yayımlanan 2012 Yılı Birim Maliyetleri**

	<b>Yapının Birim Maliyeti</b>
<b><u>YAPININ MİMARLIK HİZMETLERİNE ESAS OLAN SINIFI</u></b>	<b><u>(BM) TL/M2</u></b>
<b>I. SINIF YAPILAR</b>	
<b>A GRUBU YAPILAR</b>	<b>80,00</b>
. 3 m yüksekliğe kadar kagir ve betonarme istinat ve bahçe duvarları	
. Basit kümes ve basit tarım yapıları	
. Plastik örtülü seralar	
. Mevcut yapılar arası bağlantı-geçiş yolları	
. Baraka veya geçici kullanımı olan küçük yapılar	
. Yardımcı yapılar (Müştemilat)	
. Gölgelekler-çardaklar	
. Üstü kapalı yanları açık teneffüs, oyun gösteri alanları	
. ve bu gruptakilere benzer yapılar.	
<b>B GRUBU YAPILAR</b>	<b>140,00</b>
. Cam örtülü seralar	
. Basit padok, büyük ve küçük baş hayvan ağılları	
. Su depoları	
. İş yeri depoları	
. ve bu gruptakilere benzer yapılar.	
<b>II. SINIF YAPILAR</b>	
<b>A GRUBU YAPILAR</b>	<b>225,00</b>
. Kuleler, ayaklı su depoları	
. Palplanj ve ankrajlı perde ve istinat duvarları	
. Kayıkhane	
. ve bu gruptakilere benzer yapılar.	
<b>B GRUBU YAPILAR</b>	<b>305,00</b>
. Pnömatik ve şişirme yapılar	
. Tek katlı ofisler, dükkan ve basit atölyeler	
. Semt sahaları, küçük semt parkları, çocuk oyun alanları ve müştemilatları	
. Tarımsal endüstri yapıları (Tek katlı, prefabrik beton ve çelik depo ve atölyeler, tesisat ağırlıklı ağıllar, fidan yetiştirme ve bekletme tesisleri)	
. Yat bakım ve onarım atölyeleri, çekek yerleri	
. Jeoloji, botanik ve tema parkları	
. Mezbahalar	
. ve bu gruptakilere benzer yapılar.	

<b>C GRUBU YAPILAR</b>	<b>360,00</b>
. Hangar yapıları (Uçak bakım ve onarım amaçlı)	
. Sanayi yapıları (Tek katlı, bodrum ve asma katı da olabilen prefabrik beton ve çelik yapılar)	
. ve bu gruptakilere benzer yapılar.	
<b>III. SINIF YAPILAR</b>	
<b>A GRUBU YAPILAR</b>	<b>475,00</b>
. Okul ve mahalle spor tesisleri (Temel eğitim okullarının veya işletme ve tesislerin spor salonları, jimnastik salonları, semt salonları)	
. Katlı garajlar	
. Hobi ve oyun salonları	
. Ticari bürolar (üç kata kadar -üç kat dahil- asansörsüz ve kalorifersiz)	
. Alışveriş merkezleri (semt pazarları, küçük ve büyük hal binaları, marketler. v.b)	
. Basımevleri, matbaalar	
. Soğuk hava depoları	
. Konutlar (dört kata kadar -dört kat dahil- asansörsüz ve kalorifersiz)	
. Akaryakıt ve gaz istasyonları	
. Kampingerler	
. Küçük sanayi tesisleri (Donanımlı atölyeler, imalathane, dökümhane)	
. Semt postaneleri	
. Kreş-Gündüz bakımevleri	
. ve bu gruptakilere benzer yapılar.	
<b>B GRUBU YAPILAR</b>	<b>560,00</b>
. Entegre tarımsal endüstri yapıları	
. İdari binalar (ilçe tipi hükümet konakları, vergi daireleri)	
. Gençlik Merkezleri	
. Belediyeler ve çeşitli amaçlı kamu binaları	
. Lokanta, kafeterya ve yemekhaneler	
. Temel eğitim okulları	
. Küçük kitaplık ve benzeri kültür tesisleri	
. Jandarma ve emniyet karakol binaları	
. Sağlık ocakları, kamu sağlık dispanserleri, sağlık evleri	
. Ticari bürolar (Kaloriferli veya asansörlü)	
. Halk evleri	
. Pansiyonlar	
. 150 kişiye kadar cezaevleri	
. Fuarlar	
. Sergi salonları	
. Konutlar (asansörlü ve/veya kaloriferli)	
. Marinalar	
. Gece kulübü, diskotekler	
. İtfaiye kurtarma istasyonları	
. Misafirhaneler	
. Büyük çiftlik yapıları	

. ve bu gruptakilere benzer yapılar.	
<b>IV. SINIF YAPILAR</b>	
<b>A GRUBU YAPILAR</b>	<b>615,00</b>
. Özelliği olan büyük okul yapıları (Spor salonu, konferans salonu ve ek tesisleri olan eğitim yapıları)	
. Poliklinikler	
. Liman binaları	
. Ticari Bürolar (Asansörlü ve kaloriferli)	
. 150 kişiyi geçen cezaevleri	
. Kaplıcalar, şıfa evleri vb. termal tesisleri	
. İbadethaneler (Dini yapılar, 1000 kişiye kadar)	
. Entegre sanayi tesisleri	
. Aqua parklar	
. Müstakil spor köyleri (Yüzme havuzları, spor salonları ve stadları bulunan)	
. Yaşlılar Huzurevi, kimsesiz çocuk yuvaları, yetiştirme yurtları	
. Büyük alışveriş merkezleri	
. Yüksek okullar ve eğitim enstitüleri	
. Apartman tipi konutlar (Bina yüksekliği 21.50 m. 'yi aşan, asansörlü ve/veya kaloriferli)	
. Oteller (1 ve 2 yıldızlı)	
. ve bu gruptakilere benzer yapılar.	
<b>B GRUBU YAPILAR</b>	<b>695,00</b>
. İş Merkezleri	
. Araştırma binaları, laboratuvarlar ve sağlık merkezleri	
. Metro istasyonları	
. Stadyum, spor salonları ve yüzme havuzları	
. Büyük postaneler (merkez postaneleri)	
. Otobüs terminalleri	
. Satış ve sergi binaları (showroomlar)	
. Eğlence amaçlı yapılar (çok amaçlı toplantı, eğlence ve düğün salonları)	
. Banka binaları	
. Normal radyo ve televizyon binaları	
. Özelliği olan genel sığınaklar	
. Özellikli müstakil konutlar (villalar, teras evleri, dağ evleri, kaymakam evi)	
. ve bu gruptakilere benzer yapılar.	
<b>C GRUBU YAPILAR</b>	<b>800,00</b>
. Büyük kütüphaneler ve kültür yapıları	
. Bakanlık binaları	
. Yükseköğrenim yurtları	
. Arşiv binaları	
. Radyoaktif korumalı depolar	
. Büyük Adliye Sarayları	
. Otel (3 yıldızlı) ve moteller	
. Rehabilitasyon ve tedavi merkezleri	

. İl tipi hükümet konakları ve büyükşehir belediye binaları	
. ve bu gruptakilere benzer yapılar.	
<b>V. SINIF YAPILAR</b>	
<b>A GRUBU YAPILAR</b>	<b>1.015,00</b>
. Radyo-Tv İstasyonları	
. Özelliği olan askeri yapılar ve orduevi	
. Büyükelçilik yapıları, vali konakları ve 600 m2 üzerindeki özel konutlar	
. Borsa binaları	
. Üniversite kampüsleri	
. Yüksekliği 50,50 m'yi aşan yapılar	
. Alışveriş kompleksleri (İçerisinde sinema, tiyatro, sergi salonu, kafe, restoran, market, v.b. bulunan)	
. ve bu gruptakilere benzer yapılar.	
<b>B GRUBU YAPILAR</b>	<b>1.240,00</b>
. Kongre merkezleri	
. Müze, sergi kütüphane kompleksleri	
. Olimpik spor tesisleri-hipodromlar	
. Bilimsel araştırma merkezleri, AR-GE binaları	
. Hastaneler	
. Havaalanları	
. İbadethaneler (Dini yapılar, 1000 kişinin üzerinde)	
. Oteller (4 yıldızlı)	
. ve bu gruptakilere benzer yapılar.	
<b>C GRUBU YAPILAR</b>	<b>1.400,00</b>
. Üst donanımlı kompleks oteller ve tatil köyleri (5 yıldızlı)	
. Büyük radyo ve televizyon binaları	
. ve bu gruptakilere benzer yapılar.	
<b>D GRUBU YAPILAR</b>	<b>1.690,00</b>
. Opera, tiyatro bale yapıları, konser salonları ve kompleksleri	
. Restore edilecek yapılar ve tarihi ve eski eser niteliğinde olup, yıkılarak orijinaline uygun olarak yapılan yapılar	
. ve bu gruptakilere benzer yapılar.	

