

Journal of Applied Tourism Research

2022, Vol. 3, No. 1, 67-80



ISSN: 2717-8951

MINIMUM WORKMANSHIP PRACTICES IN THE TOURISM SECTOR IN TURKEY: IN TERMS OF ACCOMMODATION WORKPLACES

Mehmet BULUT¹

Abstract

Informal employment is one of the most important problems of underdeveloped and developing countries. Turkey is a country where informal employment has been chronically present for years. One of the sectors where informal employment is most intense is the tourism sector. Different methods can be used in the fight against informal employment. The most specific of these methods for Turkey is the minimum workmanship practice. With the minimum workmanship practice, the minimum number of workers required to run the business in a workplace is calculated using different techniques and premium erosion caused by informal employment is prevented. Minimum workmanship inspections carried out by the Social Security Institution are also frequently carried out in accommodation establishments. In this study, our aim is to reveal the problem of informal employment in accommodation workplaces, which constitute the most important element of the tourism sector, and explain how minimum workmanship should be applied in these workplaces. Since the minimum workmanship practice in the tourism sector will be examined for the first time in an academic study, our article has a unique quality.

Keywords:

Minimum workmanship, informal employment, social security, tourism sector, accommodation workplace

Article

History:

Received:
28 Apr 2022
Accepted:
28 Jun 2022

TÜRKİYE'DE KONAKLAMA İŞYERLERİ ÖZELİNDE TURİZM SEKTÖRÜNDE ASGARI İŞÇİLİK UYGULAMALARI

Özet

Kayıt dışı istihdam az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin en önemli sorunlarından birisidir. Türkiye de kayıt dışı istihdamın yıllardır kronik bir şekilde mevcut olduğu bir ülkedir. Kayıt dışı istihdamın en yoğun yaşandığı sektörlerden birisi de turizm sektörüdür. Kayıtdışılıkla mücadelede farklı yöntemler kullanılabilir. Türkiye açısından bu yöntemlerden en spesifik olanı ise asgari işçilik uygulamasıdır. Asgari işçilik uygulaması ile bir işyerinde işin yürütümü için gerekli olan minimum işçi sayısı farklı teknikler kullanılarak hesaplanmakta ve devletin kayıt dışı istihdamdan kaynaklanan sigorta prim kaybı önlenmektedir. Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yürütülen asgari işçilik incelemeleri konaklama işyerlerinde de sıkça yapılmaktadır. Bu çalışmamızda amacımız turizm sektörünün en önemli unsurunu oluşturan konaklama işyerlerindeki kayıt dışı istihdam sorununu ortaya koymak ve asgari işçiliğin bu işyerlerinde nasıl uygulanması gerektiğini açıklamaktır. Turizm sektöründe asgari işçilik uygulaması akademik bir çalışmada ilk defa konu edileceğinden makalemiz özgün bir niteliğe sahiptir.

Anahtar

Kelimeler:

Asgari işçilik, kayıt dışı istihdam, sosyal güvenlik, turizm sektörü, konaklama işyeri

Makale

Geçmişi:

Alınan tarih:
28 Nisan 2022
Kabul tarihi:
28 Haziran 2022

¹ ORCID: 0000-0003-0157-4906, Doç. Dr., Bayburt Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Maliye Bölümü, mehmetbulut@bayburt.edu.tr

1. Giriş

Maliye politikası açısından kamusal hizmetler farklı finansal araçların ve kaynakların varlığını gerekli kılabilmektedir. Finansal kaynakların farklılaşması; yürütülen hizmetin niteliği, yürütücü kamu kurumunun idari ve mali açıdan merkeze bağımlılık durumu ve benimsenen teknikler ile ortaya çıkmaktadır. Ekonomilerin tümünde kamusal hizmetlerin finansmanında asli kaynak vergiler olsa da belirttiğimiz nedenlere bağlı olarak hizmetler bazında başka kaynaklara ihtiyaç duyulabilmektedir. Söz konusu kamusal hizmetlerden birisi de sosyal politikanın önemli araçlarından olan sosyal güvenlidir.

Sosyal güvenlik, ülkelerin benimsedikleri sisteme bağlı olarak farklı kaynaklarla finanse edilebilmektedir. Beveridge sisteminin benimsendiği ülkelerde sosyal güvenliğin finansmanı vergilerle yapılmaktayken, Bismarck sisteminin benimsendiği ülkelerde söz konusu finansman sosyal güvenlik idaresi tarafından tahsil edilen ve merkezi bütçeden bağımsız bir havuzda toplanan sigorta primleri (sosyal parafiskal gelirler) ile yapılmaktadır. Bismarck sisteminde genellikle sosyal güvenlik idaresinin idari ve mali açıdan özerkliği söz konusu olmaktadır. Bu iki temel sistemin dışında karma modellerin uygulandığı ülkeler de bulunmaktadır. Özellikle toplanan sigorta primlerinin sosyal güvenlik harcamalarını karşılayamaması durumunda devlet katkısı veya bütçe transferi adı altında sistemin merkezi bütçeden vergilerle desteklenmesi karma modellerin temelini oluşturmaktadır. Yıllardır kronikleşmiş sosyal güvenlik açıklarıyla mücadele etmeye çalışan Türkiye de her ne kadar Bismarck sistemini benimsemiş olsa da hem devlet katkısı hem de bütçe transferi yöntemleriyle bu açıkları telafi etmekte ve dolayısıyla zımni bir karma model uygulamaktadır.

Sosyal güvenlik açıklarının ortaya çıkmasında birçok neden bulunmaktadır. Aktif/pasif sigortalı oranındaki düşüklük, prim tahsilatındaki başarısızlıklar, sigorta primleri ile finanse edilen istihdam teşvikleri, sosyal güvenlik bilincindeki eksiklikler ve sık sık çıkartılan yapılandırma kanunları nedeniyle ortaya çıkan beklentilerin kişileri prim ödememe yönünde teşvik etmesi bu nedenlerden bazılarıdır. Ancak özellikle az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde sosyal güvenlik açıklarının en temel nedenlerinden birisi de kayıt dışı istihdamdır. Türkiye de yıllardır yüksek kayıt dışı istihdam oranlarıyla karşı karşıya kalan bir ülkedir ve bu sorunla mücadele etmek için farklı yöntemler uygulanmaktadır. Bu yöntemlerden birisi de asgari işçilik uygulamalarıdır.

Bu çalışmamızda Türkiye’de kayıt dışı istihdamın en belirgin olduğu sektörlerden olan turizm sektörünün içindeki konaklama işyerlerindeki durum ele alınacak olup bu işyerlerinde asgari işçilik incelemelerinin ne şekilde yapılabileceği açıklanmaya çalışılacaktır.

2. Türkiye’de Kayıtdışı İstihdam Sorunu ve Turizm Sektöründe Durum

2.1. Kayıt Dışı İstihdam ve Türkiye’de Görünümü

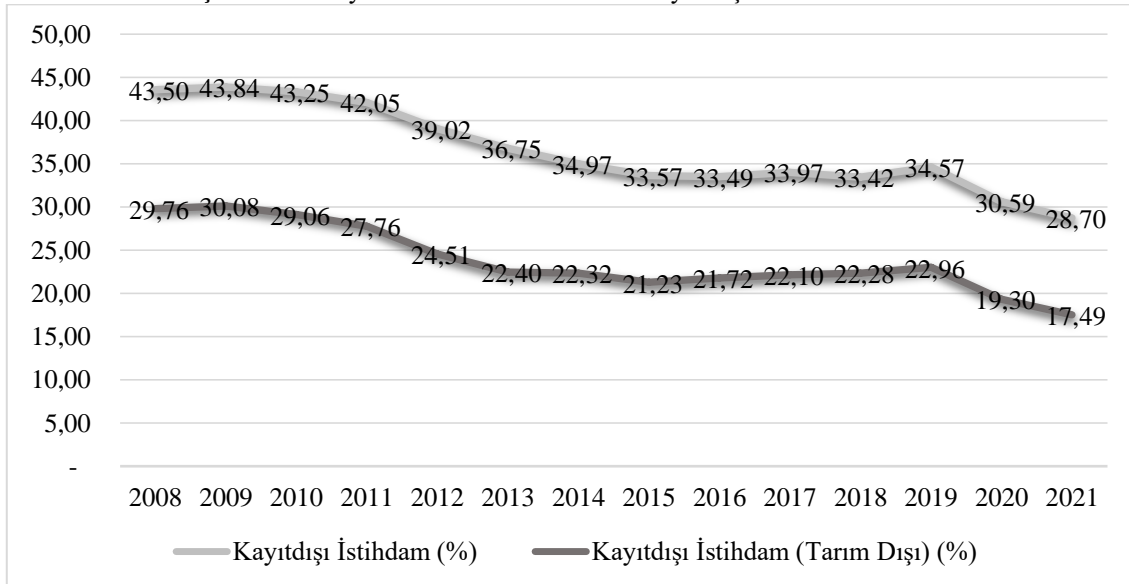
Kayıt dışı istihdam, bağımlı veya bağımsız bir şekilde çalışmakta olup sosyal güvenlik mevzuatı gereğince sigortalı olması gereken bir kişinin tamamen veya kısmen sosyal güvenlik kuruluşuna bildirilmemesi şeklinde tanımlanabilir. Yaptığımız tanımdan da görüleceği üzere kayıt dışı istihdam iki şekilde karşımıza çıkabilmektedir. Bunlardan birincisi yasa gereğince sigortalı sayılan bir kişinin sosyal güvenlik kuruluşuna hiç bildirilmemesidir. İkincisi ise sigortalı sayılan bir kişinin sosyal güvenlik kuruluşuna bildirilmesi ancak sigorta primine esas kazanç (ödenen ücretin brüt tutarı) veya sigorta gün sayısında eksiklik olmasıdır.

Kayıt dışı istihdam, sosyal güvenlik kuruluşunun prim gelirinin azalmasıdaki en önemli nedenlerden birisidir. Kayıt dışı istihdam oranındaki artış bu sorunu daha da derinleştirmekte ve toplumsal başkaca sorunlara da neden olabilmektedir. Ayrıca kayıt dışı istihdam sadece prim

gelirlerinin azalmasına neden olmamaktadır. Nitekim gerek bağımlı gerekse de bağımsız çalışmalar sonucunda elde edilen gelirden gelir vergisi ve damga vergisi de tahsil edilmesi söz konusu olabildiğinden kayıt dışı çalışma durumunda gelir idaresinin de vergi kaybı söz konusu olabilmektedir. Kayıt dışı istihdam sosyal güvenlik kuruluşlarının aktüeryal dengelerini de bozacağından sosyal koruma şemsiyesinin kapsamı daralmakta (Cesur, 2017: 55) ve aynı zamanda ekonomik büyümeyi de olumsuz yönde etkilemektedir (Bölükbaş, 2018: 88; Çelik vd., 2021: 470). Bununla birlikte kayıt dışı istihdam işletmeler arasında haksız rekabetin doğmasına da neden olan önemli bir sorundur.

Devlet açısından ortaya çıkan olumsuz etkilerin yanı sıra kayıt dışı istihdamın çalışanlar açısından da birçok olumsuz ve telafisi güç sonucu bulunmaktadır. Kayıtdışılık, çalışma yaşamında temel haklardan mahrum bir şekilde istihdam edilmeyi mecbur kılarken, zaman, ekonomi, düzenleme ve sosyal koruma boyutlarıyla bireylere zarar vermektedir (Işığışık, 2014: 128). Nitekim sosyal güvenlik kuruluşuna hiç bildirim yapılmayan bir sigortalı, uzun vadeli sigorta kollarından olan yaşlılık, malullük ve ölüm sigortalarından faydalanamayacak, işsizlik halinde işsizlik sigortasının sağladığı haklardan mahrum kalacak ve genel sağlık sigortası kapsamında sağlık hizmetlerinden faydalanmada sorunlar yaşayıp gelir testine tabi olmak zorunda kalabilecektir. Ayrıca Türkiye’de İş Kanunu kapsamında işçiye sağlanan birçok hakkın mevcudiyeti ve miktarı Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) kayıtlarına bağlı olduğundan kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, kötü niyet tazminatı gibi ödemelerden de mahrum kalmak söz konusu olabilecektir. Bunun yanı sıra sosyal güvenlik kuruluşuna eksik gün veya prim ile bildirim yapılanlar açısından da bazı hak kayıpları söz konusu olabilmektedir. Örneğin, asgari ücretin üzerinde ücret alınmasına karşın asgari ücretten sosyal güvenlik kuruluşuna bildirim yapılması halinde; sigortalıya (veya hak sahiplerine) bağlanması muhtemel yaşlılık, malullük ve ölüm aylıkları, işsizlik halinde bağlanan işsizlik ödeneği, kısa vadeli sigorta kolları kapsamında ödenen geçici iş göremezlik ödeneği ile sürekli iş göremezlik geliri, ölüm geliri gibi ödemeler ve İş Kanunu kapsamında ödenecek tazminatlar hak edilenden daha düşük tutarda hesaplanacaktır. Dolayısıyla yaşanan bu hak kayıpları işveren ve işçi arasında uyumsuzluklara neden olacak ve hizmet tespit davalarının açılması sonucunu doğuracaktır.

Şekil 1. Türkiye’de 2008-2021 Arasında Kayıt Dışı İstihdam Oranları



Kaynak: TÜİK (2022)

Türkiye’de yıllardır yüksek kayıt dışı istihdam oranları bulunmaktadır. Şekil 1’den görüleceği üzere sosyal güvenlik reformunun yapıldığı 2008 yılı sonrasında kayıt dışı istihdam oranı ciddi bir düşüş sergileyip 2021 yılı itibarıyla %28,70 (tarım dışı %17,49) seviyesine gelse de halen

yüksek bir kayıt dışı istihdam oranının var olduğunu söylememiz mümkündür. Yıllar itibariyle yaşanan bu düşüşün en önemli sebepleri; denetimlerin etkinleştirilmesi ve denetim elemanı sayısının yerelde artırılması, kayıt içi istihdamı zorunlu tutan cazip istihdam teşviki uygulamalarının yaygınlaştırılması ve sosyal güvenliğe yönelik bilinçlendirme faaliyetlerinin artırılmasıdır. Bununla birlikte belirtmek gerekir ki Şekil 1’de vermiş olduğumuz oranlar SGK’ya hiç bildirim yapılmamış sigortalılardan yola çıkılarak hesaplanmaktadır. Ancak Türkiye’de kayıt dışılığın en önemli sorunlardan birisi eksik matrah üzerinden prim ödenmesidir ve bunun sonuçlarının ne olduğu kestirilememektedir. Nitekim Türkiye’de asgari ücret üzerinden SGK’ya bildirim yapılanların oranı %60 civarındadır (SGK, 2022). Özellikle 2022 yılından itibaren asgari ücretin vergi dışı bırakılmasının bu oranı daha da yükseltebileceği öngörüsünde bulunulabilir.

Türkiye’de kayıt dışı istihdamın yüksek seviyelerde bulunmasının birçok sebebi bulunmaktadır. Bu sebeplerden en önemlisi hiç kuşkusuz nüfus artışı ve istihdam alanlarının daralması nedenleriyle ortaya çıkan yüksek işsizlik oranlarıdır. Kişilerin iş bulmada zorlanmaları bazı haklardan feragat etmeleri sonucunu doğurabilmektedir. Bu haklardan birisi de sosyal güveniktir. Bununla birlikte işsizken iş bulanlarda, işsizlik ödeneğinden yararlanmak için bu süre zarfında kayıt dışı kalma eğilimi söz konusu olabilmektedir (Yıldırım, 2017: 25). Kayıtdışılık ile işsizlik arasındaki bu ilişkiye, kayıt dışı istihdamın işsizliği azalttığı yönündeki yaklaşımları da ekleyebiliriz. Literatürdeki bu ayrılık bağlamında önceliğin kayıt dışı istihdamın küçültülmesine mi yoksa işsizliğin azaltılmasına mı verilmesi gerektiği ise tartışmalı bir konudur (Karagöz, 2020: 501). Ayrıca son yıllarda artmaya başlayan sığınmacı sorunu da kayıt dışı istihdamın azalmasındaki en büyük engeldir. Nitekim sığınmacıların büyük çoğunluğu kayıt dışı çalışmakta ve bu durum da işletmeler arasındaki haksız rekabeti artırmaktadır. Sığınmacıların kayıtdışılığı; vergi adaleti, kamu finansman dengesi, kaynak dağılımı, verimliliğin azalması, emeğin sömürülmesi ve sosyal güvenlik sisteminin bozulması noktasında olumsuz sonuçlar doğurmaktadır (Aslantürk & Tunç, 2018: 18; Akbulut, 2020: 143).

Kayıt dışı istihdamın önemli sebeplerinden birisi ise yüksek prim ve vergi oranlarıdır. Türkiye’de son yıllarda uygulanan istihdam teşvikleri ve 2022 itibariyle asgari ücretin vergi dışı bırakılması kayıt dışı istihdamla mücadelede etkili olsa da istihdam teşviklerindeki karmaşıklık ve uygulama zorlukları mücadeleyi kısıtlamaktadır. Özellikle çalışan sayısı az olan işletmelerde kayıt dışı istihdam riskinin daha fazla olduğu yönünde araştırmalar mevcuttur (Fidan & Genç, 2013; Şenel, 2019; Demirtaş & Erol, 2020). Yapılan araştırmalar, işverenlerin kayıt dışına yönelmesinde finansal nedenler yanında işgücü piyasası ile ilgili düzenlemelerin de gayri resmi olarak faaliyet gösterme kararlarında etkili olduğunu göstermektedir (Şahin, 2018: 2068).

Türkiye’de kayıt dışı istihdamın nedenlerinin karşılıklı etki durumlarına bakıldığında, ülkenin sahip olduğu eğitim ve sağlık sistemi, demografik yapısı, göç, kentleşme gibi sosyal faktörler; ekonomik ve mali faktörlerden etkilenmektedir (Koca vd., 2021). Bununla birlikte Türkiye’de vatandaşların sosyal güvenlik bilincindeki eksiklik ve uzun vadeli düşünmeyi engelleyen faktörlerin çokluğu ile vergi/sosyal güvenlik ahlakındaki yoksunluk da kayıt dışı istihdamı olumsuz yönde etkileyen faktörlerdir. Nitekim yapılan araştırmalar, eğitim seviyesi arttıkça ücretli çalışanlarda kayıtlı çalışma olasılığının arttığını göstermektedir (Acun, 2021: 443). Kayıt dışı istihdam durumunun tespiti halinde uygulanan yaptırımların yetersizliği de kayıt dışı istihdamın ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Ayrıca TÜİK (2022) verilerine göre, 2021 itibariyle, özellikle kadın çalışanlarda (%35,9) ve tarım sektöründe (%84,6) kayıt dışılığın çok daha fazla olduğu görülmektedir. Kadınlarda bu oranın fazla olmasının en önemli nedeni, eşlerinin sosyal güvencesinden yararlanmaları nedeniyle kayıtlı çalışmak için herhangi bir çaba göstermemeleri (Daştan & Mola, 2020: 805) ve özellikle bazı sektörlerde iş hayatında daha az tercih edilir olmalarıdır.

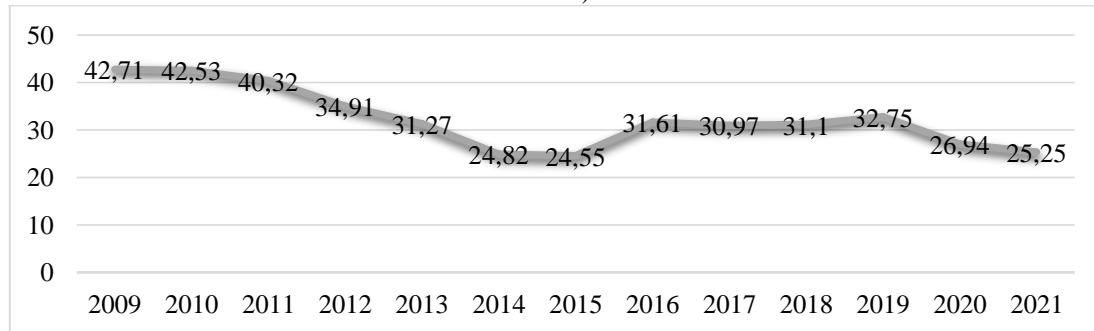
2.2. Turizm Sektöründe Kayıt Dışı İstihdam

Turizm sektörü; konaklama, yiyecek, kültür, sanat, eğlence, dinlence ve spor gibi birçok iktisadi faaliyeti bünyesinde barındıran ve diğer sektörlerle sürekli etkileşim halinde bulunan bir yapıya sahiptir. Ayrıca yüksek bir işgücü yoğunluğuna sahip olduğu gibi bu işgücünün değişkenliği ve devir oranı diğer sektörlerle göre daha yüksektir. Turizm sektörü birçok ülke için özellikle kriz zamanlarında bir can simidi rolü üstlenmekte ve hem cari açığın kapatılması hem de işsizliğin azaltılması bakımından önemli bir etki yaratmaktadır. Nitekim turizm sektöründeki doğrudan istihdamın özel sektörde bağımlı çalışanların yaklaşık %8'ini, toplam istihdamın ise yaklaşık %5'ini oluşturduğu ifade edilmektedir (Öztürk, 2021: 8). Türkiye'de de turizm sektörünün cari açığı kapatma ve istihdam yaratma işlevleri önemsenmekte ve sektörü teşvik etme amaçlı politikalar üretilmektedir.

Turizm sektörünün ülke ekonomisi açısından büyük önemi bulunmakla birlikte yapısı itibariyle bazı sorunları da bünyesinde barındırmaktadır. Turizm sektörünün mevsimsellik özelliği bu sektör çalışanları açısından istikrarsızlığı ve iş güvencesizliğini de beraberinde getirmekte, dolayısıyla kayıt dışı istihdamın da artmasına neden olmaktadır. Ayrıca sektördeki vardiyalı çalışma düzeni çalışanları sosyal yaşamdan uzaklaştırmakta ve çalışma saatlerinde düzensizliklere yol açmaktadır (Kılıç, 2014: 430). Yapılan araştırmalar turizm sektöründe çalışanların iş güvencesizliği nedeniyle işlerinden mutlu olmadıklarını ve gelecek kaygısı yaşadıklarını ortaya koymaktadır (Tellioglu, 2021: 51). Bu durumlar turizm sektöründe yaşanan kayıtdışılığın da bir sonucu olarak karşımıza çıkmaktadır. Ayrıca turizm merkezlerinde yabancı uyruklu ya da göçmen statüsünde olan birçok çalışanın ucuz işgücü olarak istihdam edildiği (Kaptangil & Kırca, 2020: 33) ve bunun da kayıtdışılığı artırdığı görülmektedir. Nitekim Türkiye'de yasal statüleri nedeniyle güvencesiz, düşük ücretli ve ağır çalışma koşullarına razı olan göçmen emeğine olan talep sürekli artmaktadır (Ekiz Gökmen, 2018: 149). Turizm sektöründe küçük ölçekli işletmelerin ağırlıklı olması da sendikal örgütlenmeyi engelleyerek istihdam sorunları için uygun bir ortam oluşmasına neden olmaktadır (Öztürk, 2021: 14).

Türkiye'de 2021 yılı itibariyle turizm sektörü kayıt dışı istihdamın en fazla olduğu sektörler arasında yer almaktadır. Tarım, ormancılık ve balıkçılık sektörü %84,5'lik kayıt dışı istihdamla birinci sırada yer alırken inşaat ve bayındırlık işleri ikinci (%31,9), kültür, sanat, eğlence, dinlence ve spor sektörü üçüncü (%31,4), elektrik, gaz, buhar, su ve kanalizasyon sektörü dördüncü (%31), insan sağlığı ve sosyal hizmet faaliyetleri beşinci (%25,3) ve konaklama ve yiyecek hizmeti faaliyetleri altıncı (%25,2) sıradadır (TÜİK, 2022).

Şekil 2. Türkiye'de Konaklama ve Yiyecek Hizmeti Faaliyetlerinde Kayıt Dışı İstihdam Oranları (2009-2021)



Kaynak: TÜİK (2022)

Şekil 2'den görüldüğü üzere Türkiye'de turizm sektörünün en önemli unsurlarından olan konaklama ve yiyecek hizmeti faaliyetlerinde kayıt dışı istihdam oranı 2009 yılından günümüze ciddi bir düşüş sergilemiştir. 2016-2019 döneminde gerçekleşen %30-32 bandındaki oran 2020 ve 2021 yıllarında %25-26 seviyelerine gerilemiştir. Özellikle 2020 ve 2021 yıllarında

pandeminin etkisiyle turizm sektöründeki daralma ve koronavirüs tedbirleri kapsamında önlem ve denetimlerin artmasıyla birlikte kayıtlı faaliyetlerdeki kaçınılmazlık kayıt dışı istihdam oranlarındaki bu düşüşün başlıca nedenidir diyebiliriz. Bu manzara, turizm sektöründe gözlemlenen kayıt dışı istihdam sorununun azaltılmasında denetimin ne kadar etkili olduğunun bir göstergesidir. Bu noktada klasik denetim anlayışlarından öte sektöre özgü tekniklerin geliştirilmesi önem arz etmektedir.

3. Genel Olarak Türkiye’de Asgari İşçilik Uygulaması

Kayıt dışı istihdamla mücadelede en önemli unsurların başında denetimin etkinleştirilmesi gelmektedir. Türkiye’de kayıt dışı istihdama yönelik yapılan denetimler genellikle SGK tarafından gerçekleştirilmekte olup zaman içinde yeni denetim yöntemleri hayata geçirilmiştir. Bu yöntemlerden birisi de Türkiye’de 1994 yılından beri farklı şekillerde uygulama alanı bulan asgari işçilik düzenlemesidir. Asgari işçilik, sosyal güvenlik sistemimizde önemli bir yere sahip olan ve hemen hemen tüm işverenleri ilgilendiren bir uygulamadır.

Asgari işçilik uygulaması; bir işin yürütümü için gerekli olan en az sigortalı sayısına, sigorta primine esas kazanç tutarına ve çalışma süresine uygun olarak işverence SGK’ya yeterli işçilik bildirilip bildirilmediğinin tespitine yönelik bir uygulama olup, kayıt dışı istihdamın önlenmesinin yanı sıra Kurum gelirlerinin artırılmasını da amaçlamaktadır. Asgari işçilik uygulaması tek taraflı bir hukuki işlemdir. Dolayısıyla herhangi bir ihbar/şikayet veya talep gereğince yapılan bir inceleme olmayıp Kanunda belirtilen ve/veya Kurum tarafından gerekli görülen hallerde yapılmaktadır. Asgari işçilik uygulaması, işverenlerce yapılan işlerde SGK’ya bildirilmesi gereken asgari sigortalı sayısı, çalışma süresi veya prime esas kazançların altında beyanda bulunulması sebebiyle Kurum tarafından yapılan tetkik neticesinde çeşitli kıstaslar göz önünde bulundurularak geriye dönük resen prim tahakkukuna yönelik yapılmaktadır. Asgari işçilik uygulamasının en önemli özelliklerinden birisi ise sosyal güvenlik primleri hiç ödenmeyen veya eksik ödenen işçiler bakımından herhangi bir hak doğurmamasıdır (Eker, 2020: 165). Nitekim bu uygulama, sigortalıların geçmiş hizmetlerine dönük herhangi bir hak sağlamadan sadece işverenin çalıştırdığı işçiler için ödenmesi gereken sigorta primlerinin tahsilini amaçlamaktadır (Dağlıoğlu, 2019:101). Bu yönüyle asgari işçilik uygulamasının sosyal güvenceyi sağlama amacından uzaklaştığı yönünde eleştiriler de bulunmaktadır (bkz. Çavuş, 2016: 89).

Asgari işçilik Türkiye’de iki farklı şekilde uygulanmaktadır. Bunlardan birincisi ve belki de en fazla karşılaşılan ihale konu işlere ve özel bina inşaatlarına ilişkin yapılan incelemelerdir. İhale konusu işlerde işverenler hakediş ödemelerinin yapılması ve teminatların ödenmesi için, özel bina inşaatı işyerlerinde de yapı kullanma izin belgesi verilmesi için SGK’dan ilgili dosyadan borcu olmadığına ilişkin belge almaları gerekmektedir. Bunun için de SGK, söz konusu ihale konusu işin veya özel bina inşaatının yeterli sayıda işçi ile yapılıp yapılmadığını tespit etmek amacıyla asgari işçilik incelemesi yapmaktadır. Bu inceleme öncelikle SGK il müdürlüğü tarafından matbu oranlar üzerinden gerçekleştirilmekte olup işverence inceleme sonucuna itiraz edilmesi veya malzemeli ve salt işçilikli faturalarının bulunduğu iddiasıyla kayıtlarının incelenmesi talebi gelmesi halinde denetim elemanlarınca asgari işçilik denetimi yapılması söz konusu olmaktadır (Bu uygulama hakkında geniş bilgi için bkz: Bulut, 2017).

Asgari işçilik uygulamasının ikinci şekli ise SGK tarafından yapılan sektörel denetimlerde karşımıza çıkmaktadır. Bu denetimler ihale konusu işler veya özel bina inşaatları gibi geçici işyerlerinde değil devamlı nitelikteki işyerlerinde gerçekleştirilmektedir. SGK, risk değerlendirme kriterleri kullanılarak Kurum verileri üzerinde yapılan çalışmalar sonucunda, Kuruma yapılan bildirimler bakımından riskli olduğu tespit edilen devamlı işyerlerine yönelik olarak bu incelemeleri yapmaktadır (SGK, 2021: 67). SGK özellikle, eğitim, turizm, gıda üretim, ulaşım ve sağlık sektörlerinde asgari işçilik incelemelerini düzenli olarak

gerçekleştirmektedir. 2021 yılı için programlı asgari işçilik incelemesine alınan sektör sayısı 11 olup bu sayının 2022’de 15 olması planlanmaktadır (SGK, 2019: 46). 2021 yılında SGK’da 824 adet asgari işçilik inceleme raporu düzenlenmiştir (SGK, 2021: 67). Bu şekilde yapılan asgari işçilik uygulamasının yasal dayanağı ise 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nun 85 inci maddesidir. Bu maddenin birinci fıkrasına göre; “İşverenin, işin emsaline, niteliğine, kapsam ve kapasitesine göre işin yürütümü açısından gerekli olan sigortalı sayısının, çalışma süresinin veya prime esas kazanç tutarının altında bildirimde bulunduğu tespit edildiğinde, işin yürütümü açısından gerekli olan asgarî 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.”

Kanun maddesinde de görüldüğü üzere asgari işçilik incelemelerinde amaç, işyerinde belli dönemde (inceleme döneminde) SGK’ya yeterli miktarda sigortalı/prime esas kazanç bildirilip bildirilmediğinin tespittir. Söz konusu madde hükmü incelendiğinde asgari işçiliğin tespiti ve yöntemine ilişkin yol gösterici nitelikte bir düzenleme olduğu göze çarpmaktadır. Fıkranın ilk kısmında asgari işçilik incelemesinin hangi durumlarda söz konusu olabileceği belirtilmiştir. Buna göre, işverenin,

- İşin emsaline,
- İşin niteliğine,
- İşin kapsamına,
- İşin kapasitesine

göre işin yürütümü açısından gerekli olan,

- Sigortalı sayısının veya
- Çalışma süresinin veya
- Prime esas kazanç tutarının

altında bildirimde bulunduğu tespit edildiğinde asgari işçilik uygulaması söz konusu olmaktadır.

Fıkranın ikinci kısmında ise yukarıdaki durumların tespiti halinde hangi yöntemlerle asgari işçilik uygulamasının yapılacağı belirtilmiştir. Buna göre uygulanabilecek yöntemler şunlardır:

- Yapılan işin niteliği analiz edilmeli,
- İşyerinde kullanılan teknoloji göz önünde bulundurulmalı,
- İşyerinin büyüklüğü (kapasitesi) ele alınmalı,
- Benzer işletmelerde çalıştırılan sigortalı sayısı ile kıyaslama yapılmalı,
- İlgili meslek veya kamu kuruluşlarından çalıştırılması gereken sigortalı/çalışma süresi konusunda görüş alınmalı.

Metnin sonunda “gibi unsurlar dikkate alınarak tespit edilir” ifadesi yer almaktadır. Dolayısıyla SGK müfettişi asgari işçilik incelemesi yaparken yukarıda saydığımız yöntemler dışında başkaca yöntemler/kıstaslar da geliştirip kullanabilecektir.

Devamlı işyerlerinde asgari işçilik incelemesi yapılırken denetlenen sektörün özellikleri de göz önünde bulundurularak aşağıdaki hususlara dikkat edilmektedir:

a) İncelenen işyerinin ait olduğu sektörün tabi olduğu Kanun, Yönetmelik, Tebliğ vs. mevzuatta yer alan personel istihdamına ilişkin hükümler ele alınmalıdır. Özellikle söz konusu mevzuatta yer alan istihdam edilecek personelde aranacak özelliklere (diploma, sertifika, uzmanlık belgesi gibi) dikkat edilmelidir. Örneğin, bir peynir üretim atölyesinde mutlaka belli bir süre ile gıda mühendisi çalıştırılması gerekmektedir. Şayet işyerinde bu özellikte bir personel çalışmıyorsa asgari işçilik kapsamında ek prim tahakkuku yapılmalıdır.

b) Sektörün tabi olduğu mevzuatta yer alan çalışma sürelerine ilişkin özel hükümler ele alınmalıdır. Örneğin; dersanelerde usta öğreticiler dışındaki eğitim personeli aylık karşılığı en fazla “20”, ders saat ücret karşılığı en fazla “20” olmak üzere haftada toplam “40” saate kadar derse girebilmektedirler.

c) Personelin iş sözleşmeleri ve meslek kodları dikkate alınarak ücret durumları analiz edilmelidir. Böylece eksik ücret bildirim suretiyle kayıtdışı istihdamın önüne geçilebilecektir. Yapılan analizlerde işyerinde belli bir dönemde gerçekleştirilen üretimin/işin kaç saatlik bir çalışma ile mümkün olabileceğinin ortaya konulması halinde eksik çalışma süresi kadar ek prim tahakkuku yapılabilecektir.

d) İşyerinin ait olduğu sektör itibarıyla denetimine tabi olduğu Bakanlık tarafından gerçekleştirilen denetimlere ait raporlar temin edilerek bu raporlar ve eki belgelerdeki bilgiler analiz edilerek personel istihdamına ilişkin hususlar değerlendirilmelidir.

e) Çalışanların sigortalı tescillerinin sağlanması ve işe giriş/çıkış tarihlerinin tespit edilmesi gerekmektedir.

f) İşyerindeki fazla çalışma, tatil, denkleştirme, telafi çalışması, ara dinlenme, izin gibi süreler asgari işçiliğin tespitinde dikkate alınmalıdır.

g) İşyerinde asgari işçilik incelemesi yapılırken aşağıdaki yöntemler kullanılarak eksik işçiliğin olup olmadığı belirlenmeye çalışılmalıdır:

- Emsal-benzer işletmelerden tespit edilecek bilgiler
- İşyerinin ilişkili bulunduğu meslek veya kamu kuruluşlarından alınan bilgiler
- Karinelerden yararlanma
- İşveren veya sigortalıların beyanları
- İşyeri kayıtlarından tespit edilen bilgiler (İşyerinin ait olduğu sektör göz önünde bulundurularak tutmak zorunda oldukları defter, kayıt ve belgeler belirlenmeli ve incelenmelidir.)
- İşyerinde yerel denetim yapılması suretiyle mevcut durum değerlendirilmeli.

Yapılan asgari işçilik uygulaması neticesinde üç farklı sonuç ortaya çıkabilmektedir:

a) İşyerinde ilgili dönem içerisinde yeterli miktarda sigortalı çalıştığı ve yeterli miktarda sigorta primine esas kazanç bildirildiğinin tespit edilmesi halinde herhangi bir fark prim borcu söz konusu olmayacaktır.

b) Şayet eksik bildirim tespit edilen belirli bazı sigortalıların hiç bildirilmemesi veya eksik bildirilmesi nedeniyle ortaya çıktığı tespit edilirse ilgili kişilere hizmetleri verilmekte ve bu kişilere ait primlerin tahsili yapılmaktadır.

c) Şayet eksik bildirim olduğu tespit edilir ancak bu eksik bildirim kaynaklandığı kişilerin tespiti mümkün olmazsa sadece fark prim tutarının tahsili yoluna gidilebilmektedir.

4. Konaklama İşyerlerinde Asgari İşçilik Uygulaması

Türkiye’de sektörel asgari işçilik incelemelerinin en fazla uygulandığı işyerlerinin başında konaklama işyerleri gelmektedir. Nitekim, çalışmamızın önceki başlıklarında da belirttiğimiz üzere, konaklama işyerleri özelinde turizm sektörü kayıt dışı istihdamın üst seviyelerde olduğu, iş güvencesizliğin ve haksız rekabetin yoğunlaştığı bir yapıya sahiptir. Bu nedenlerle konaklama işyerlerinde kayıt dışı istihdamın azaltılması yönünde caydırıcılığın artırılması ve kayıtdışılığın neden olduğu prim geliri kaybının telafi edilmesi amaçlarıyla asgari işçilik denetimleri gerçekleştirilmektedir. Her sektörün olduğu gibi konaklama işyerlerinin de kendine has istihdam yapısı bulunduğundan buralarda yapılacak asgari işçilik incelemelerinde de özgün denetim tekniklerinin geliştirilmesi gerekmektedir.

Konaklama işyerlerinde gerçekleştirilecek asgari işçilik incelemesinde temel esas, işyerinde yürütülen işin analizi sonucunda görev tamamlanma sürelerinin belirlenmesi ve SGK’ya bildirilmesi gereken işçi/çalışma günü sayısının bulunmasıdır. Bu noktada işyerinin tam yıl ya da sezonluk çalışma dönemlerinin tespit edilmesi, oda/yatak satışlarının (doluluk oranlarının) doğru şekilde belirlenmesi, vardiyalı ve vardiyasız görevlerin tanımlanması önem arz etmektedir. İnceleme esnasında işyerinde ve mahalde yerel denetimler yapılmakta, ilgili kurum ve kuruluşlardan gerekli belgeler istenmekte ve işyerine ait kayıt ve belgeler incelenmektedir. Bu yaklaşımdan hareketle konaklama işyerlerinde asgari işçilik uygulamasının aşağıdaki aşamalarla gerçekleştirilmesi gerekmektedir (SGK, 2013):

a) Öncelikle konaklama işyerinde iş etüdü yapılmalıdır. Başka bir deyişle işyerinde hangi alt faaliyetlerin (departmanların) bulunduğu belirlenmelidir. Konaklama işyerlerinde bu alt faaliyetler genellikle oda/kat hizmetleri, yiyecek/içecek hizmetleri, resepsiyon, büro (muhasebe, insan kaynakları gibi), teknik hizmetler, çevre düzenlemesi (bahçe vb. bakımı gibi), güvenlik, animasyon gibi işlerden oluşmaktadır. İşyerinin büyüklüğü, çalışma şekli ve hizmet anlayışına göre bu alt faaliyetler farklılaşabilmektedir.

b) İş etüdünden sonra departmanlar bazında istihdam edilmesi gereken görevliler tespit edilmelidir. Asgari işçilik uygulaması işyerinde çalışması gereken minimum işçi sayısını tespit etmeyi amaçladığından görevlilerin tespitinde, çalışma süresi tespit edilebilen, yapılması zorunluluk taşıyan ve devamlılık gösteren işlerin dikkate alınması gerekmektedir. Bu aşamada her bir departmanda yürütülen işler ve bu işler için harcanması gereken zamanın ne olduğunu gösteren görev tanım tabloları oluşturulmalıdır. Bu tablolarda söz konusu iş için harcanması gereken zamanın belirlenmesinde sabit ve değişken görev zaman süreleri dikkate alınmalıdır. Sabit görev zaman süresi, departmandaki düzenli olarak yapılan işler için harcanan zamanı; değişken görev zaman süresi ise müşteri doluluk oranına göre değişkenlik gösteren işler için harcanan zamanı ifade etmektedir.

c) Görevlerin ve birim zamanların tespitinden sonra işyerinde aylık toplam standart sürenin hesaplanması gerekmektedir. Bu aşamada departman bünyesinde belirlenen her bir sabit göreve ait dakika bazındaki birer günlük süreler toplanıp aylık gün sayısı olan 30 ile çarpılmalı ve toplam sabit görev zaman süresi bulunmalıdır. Ayrıca departman bünyesinde oda/kişisi bazında tespit edilen değişken görevlere ait dakika bazlı süreler toplanıp gerçekleşen oda/kişisi (yatak) sayısı ile çarpılıp departman için toplam değişken görev zaman süresi bulunmalıdır. Akabinde toplam sabit ve değişken görev zaman süreleri toplanarak dakika cinsinden aylık toplam görev

zamanı süresi belirlenir. Bundan sonra saat cinsinden standart zamanın bulunması için aylık toplam görev zamanı süresi 60'a bölünür.

d) Dördüncü aşamada bildirilmesi gereken aylık çalışma gün sayısına ulaşılmalıdır. Bunun hesaplanmasında, günlük 7,5 saatlik çalışma süresi ile hafta tatilleri hariç 26 günlük sürenin çarpılması sonucu bulunan 195 saat dikkate alınır. Bir önceki aşamada bulunan toplam standart görev zamanı süresinin 195'e bölünmesi ile işin yürütümü için gereken kişi sayısına, kişi sayısının 30 ile çarpılması sonucunda da bildirilmesi gereken gün sayısına ulaşılabilecektir.

Yukarıda özetlemeye çalıştığımız asgari işçilik uygulaması kapsamında bildirilmesi gereken kişi ve gün sayısının belirlenmesi aşamalarını inceleme döneminin her bir ayı için ayrı ayrı olacak şekilde aşağıdaki şekilde formülize etmemiz mümkündür (Bu veriler departman bazlı görev tanım tablolarında yer alan değerlerin toplamından elde edilecektir):

A- Sabit görev zamanı (Dakika)

B- Değişken görev zamanı (Dakika)

C- Gün sayısı

D- Aylık sabit görev zamanı toplamı (AxC)

E- Satılan oda/kişi sayısı

F- Aylık değişken görev zamanı toplamı (BxE)

G- Aylık toplam zaman (Dakika) (D+F)

H- Standart zaman (Saat) (G/60)

I- Bildirilmesi gereken kişi sayısı (H/195)

J- Bildirilmesi gereken çalışma gün sayısı (Ix30)

K- Bildirilen gün sayısı (İşyeri kayıtları veya SGK altyapısından belirlenir)

L- Fark gün sayısı (J-K)

Konaklama işyerlerinde asgari işçilik incelemesi sonucunda fark gün sayısı yukarıdaki şekilde tespit edildikten sonra bazı hususların da göz önünde bulundurulması gerekmektedir. Şayet 5510 sayılı Kanun 4/b kapsamında sigortalı olan işyeri sahipleri veya şirket ortakları aynı zamanda işyerindeki bazı departmanlarda çalışıyorlarsa ve bu durum alınan ifadelerle tespit edilmişse bu çalışmaların da dikkate alınması ve hesaplanan fark gün sayısından düşülmesi gerekmektedir. Aynı durum işyerinde çalışan ancak 5510 sayılı Kanun uyarınca sigortalı sayılmayan işverenin ücretsiz çalışan eşi için de geçerlidir. Ayrıca işyerinde faaliyetin geçici olarak durdurulduğu süreler varsa bu süreler için asgari işçilik hesaplaması yapılmamalıdır.

Yapılan asgari işçilik hesaplaması sonucunda fark gün sayısı sıfır veya negatif çıkarsa (bildirilmesi gereken çalışma gün sayısı bildirilen gün sayısından küçükse) işveren hakkında herhangi bir prim tahakkuku işlemi yapılmaz. Ancak yapılan asgari işçilik hesaplaması sonucunda fark gün sayısı pozitif çıkarsa (bildirilmesi gereken çalışma gün sayısı bildirilen gün sayısından büyükse) ilgili SGK il müdürlüğü tarafından fark işçilik üzerinden %32 oranında prim tahakkuku yapılır. Ayrıca bu durumda 5510 Sayılı Kanun'un 102 inci maddesinin birinci fıkrasının (d) bendi uyarınca, Kuruma bildirilmediği tespit edilen eksik işçilik tutarının mal edildiği her bir ay için, aylık brüt asgari ücretin iki katı tutarında idari para cezası uygulanır. Bununla birlikte aynı Kanununun 102 inci maddesinin birinci fıkrasının (e/4) bendi uyarınca,

tespit edilen fark işçiliğin ilgili olduğu aylarda yasal defterlerin geçersizliği nedeniyle her bir takvim ayı için aylık brüt asgari ücretin yarısı tutarında idari para cezası da uygulanması gerekir.

Yapılan inceleme sonucunda fark işçilik nedeniyle prim tahakkuku ve idari para cezaları uygulanmışsa işverenin 5510 sayılı Kanun'un 85 inci maddesinin dokuzuncu fıkrası uyarınca uzlaşmaya gitme hakkı da bulunmaktadır. Buna göre; devamlı mahiyetteki işyerlerinde yapılan asgari işçilik incelemesi sonucunda tespiti yapılan ve sigortalılara maledilemeyen fark sigorta primine esas kazanç matrahı üzerinden gecikme cezası ve gecikme zammı ile birlikte hesaplanacak sigorta primi ve buna bağlı uygulanacak idari para cezalarında, konuya ilişkin raporun Kurumun ilgili birimine gönderilmesinden önce işverence uzlaşma yapılabilir. Uzlaşılan tutarlar kesin olup, uzlaşma konusu yapılan tutarlar hakkında işverence dava açılmaz ve hiçbir mercie şikayet ve itirazda bulunulamaz. Uzlaşılan prim ve idari para cezalarının, uzlaşma tutanağının düzenlendiği tarihten itibaren bir ay içinde ödenmesi gerekmektedir.

5. Sonuç

Kayıt dışı istihdamla mücadelede etkin denetim mekanizmalarının geliştirilmesi ve bu denetimlerin ülke çapında adil ve yoğun bir şekilde uygulanması önem arz etmektedir. Nitekim denetimin kayıtdışılıkta en önemli caydırıcı etkilerden birisi olduğu açıktır. Bu noktada Türkiye'de uzun zamandır yürürlükte olan asgari işçilik uygulaması önemli bir denetim modeli olarak karşımıza çıkmaktadır. Kayıt dışı istihdamın yüksek seviyelerde olduğu ve yapısı gereği bazı istikrarsızlıkları bünyesinde barındıran konaklama işyerleri de SGK tarafından sıklıkla asgari işçilik denetimlerine tabi tutulmaktadır. Ancak devamlı işyerlerinde asgari işçilik denetim yetkisinin sadece SGK müfettişlerinde bulunması bu denetimlerin yaygınlaştırılmasını engellemektedir. Bunun için illerde görevli olan sosyal güvenlik denetmenlerine de bu yetkinin verilmesi yerinde olacaktır. Ancak bundan önce, devamlı işyerlerinde asgari işçilik uygulaması teknik ve kapsamlı bir yapıya sahip olduğundan, sosyal güvenlik denetmenlerinin niteliğinin artırılması ve etkin bir eğitimden geçirilmeleri gerekmektedir.

Asgari işçilik denetimleri kapsamlı bir kayıt ve belge incelemesi ile yapıldığından, bu denetimlerin yaygınlaştırılması konaklama işyerlerini kayıtdışılıktan uzaklaşmanın yanı sıra kayıtların düzgün ve yasalara uygun bir şekilde tutulmasını, belgelerin çalışan hakları zayı olmayacak şekilde eksiksiz düzenlenmesini, çalışma barışının sağlanmasını ve sektördeki haksız rekabetin de azaltılmasını sağlayacaktır. Ancak bunun yanı sıra asgari işçilik incelemeleri sonucunda tespit edilen fark işçiliğin sigortalılara mal edilememesi uygulamanın eleştiri konusu edilen bir yönüdür. Ayrıca devamlı işyerlerinde gerçekleştirilen asgari işçilik incelemeleri neticesinde hesaplanan prim, gecikme cezası, gecikme zammı ve idari para cezaları için uzlaşmaya gidilebilmesi uygulamanın caydırıcılığını azaltmaktadır. Gerek 5510 sayılı Kanun'da gerekse de ilgili yönetmelikte uzlaşılabilir tutarın nasıl belirleneceği hususunda bir açıklamanın ve netliğin bulunmaması da eleştirilmesi gereken bir husustur.

Asgari işçilik uygulaması, bir işyeri tarafından belirli bir dönemde çalıştırılan sigortalıların SGK'ya bildirimini yapılmadığının tespit edildiği ancak bu sigortalıların kim olduğunun da belirlenmediği bir denetim mantığına dayanmaktadır. Dolayısıyla uygulamanın temelinde SGK'nın kayıtdışılık nedeniyle uğradığı prim kaybının telafi edilmesi yaklaşımı yer almaktadır. Ancak kayıt dışı istihdam sadece prim kaybına değil, aynı zamanda vergi kaybına da neden olmaktadır. Hal böyleyken asgari işçilik incelemesi sonucunda ortaya çıkan fark işçiliğin Gelir İdaresi Başkanlığı'nın ilgili ünitesine de bildirilmesi gerekmektedir. Ancak uygulamada, asgari işçilik sonucu gerçekte bir ücret ödemesinin bulunmaması gerekçesiyle Gelir İdaresi Başkanlığı ücret yönüyle bir vergilendirme yapılmaması görüşündedir (GİB, 2009). Bu nedenle de asgari işçilik tespiti sonucu tespit edilen ve kesinleşen fark prime esas kazanç tutarları SGK tarafından Gelir İdaresi Başkanlığı'nın ilgili birimine bildirilmemektedir.

Asgari işçilik kayıt dışı istihdamla mücadelede önemli bir uygulama olmasına karşın akademik çalışmalara çok fazla konu edilmemiştir. Yapılan az sayıdaki çalışmada ise genellikle hukuki bakış açısıyla konu ele alınmıştır. Bununla birlikte sektörel asgari işçilik uygulamaları, asgari işçilik konusunda işverenlerin farkındalığı ve bu denetimlerin etki analizleri konularında akademik çalışmalar bulunmamaktadır. Nitekim asgari işçilik inceleme sonuçları konusunda SGK'nın paylaştığı veriler de çok sınırlı düzeydedir. Bu çalışmamızda ilk kez akademik anlamda asgari işçilik uygulaması sektörel bazda ele alınmış olup gerek diğer sektörler için bu çalışmaların genişletilmesi gerekse de yukarıda belirttiğimiz diğer hususlarda yapılacak çalışmalara yol gösterici olması açısından önemli bir niteliğe sahip olduğu değerlendirilmektedir.

Kaynakça

- Acun, S. (2021). Türkiye'de Ücretlilerin Kayıtlı Çalışma Olasılığını Belirleyen Faktörlerin Analizi. *Journal of Social Policy Conferences*, 80, 423-450.
- Akbulut, A. (2020). Türkiye Ekonomisinde Suriyeli Sığınmacıların Kayıt Dışı İstihdama Etkisi. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 7(3), 131-145.
- Aslantürk, O. & Tunç, Y. E. (2018). Yabancıların Türkiye'de Kayıtdışı İstihdamı. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(4), 13-20.
- Bölükbaş M. (2018). Kayıt Dışı İstihdam ve Genç İşsizlik Ekonomik Büyüme ile İlişkili Olabilir mi? Türkiye İçin Ekonometrik Bir Analiz. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 8(2), 75-90.
- Bulut, M. (2017). *Asgari İşçilik Uygulamaları Usul ve Esasları*. On İki Levha Yayınevi, İstanbul.
- Cesur, E. E. (2017). İşgücü İstemini Etkileyen Ücret Dışı Bir Unsur Olarak Kayıt Dışı İstihdam ve Türkiye İşgücü Piyasasına Etkisi. *Hukuk ve İktisat Araştırmaları Dergisi*, 9(2), 44-58.
- Çavuş, Ö. H. (2016). Sosyal Güvenlik Mevzuatına Göre Devamlı ve Geçici İşyerlerinde Asgari İşçiliğin Saptanmasına Yönelik Denetim. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 6(2), 68-92.
- Çelik, R., Keskin, A. & Keskin, A. (2021). Türkiye'de Ekonomik Büyüme, İşsizlik ve Enflasyonun Kayıt Dışı İstihdam Üzerindeki Etkisi: ARDL Sınır Testi Yaklaşımı. *Journal of Social Policy Conferences*, 80, 451-474.
- Dağhoğlu, S. (2019). Kayıt Dışı İstihdamın Azaltılmasında Asgari İşçilik Uygulaması. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(2), 99-110.
- Daştan, H. & Mola, H. (2020). Türkiye'de Kayıt Dışı İstihdama Etki Eden Mikro Faktörlerin Analizi: Bölgeler Arası Bir Karşılaştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 34(3), 789-808.
- Demirtaş, S. & Erol, H. (2020). Küçük ve Orta Ölçekli İşletmelerde (KOBİ) Kayıt Dışı İstihdam Sorunu: Aydın İli Örneği. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 10(2), 431-454.
- Eker, D. (2020). Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Asgari İşçilik Uygulaması. *Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi*, 0(16), 163-201.

- Ekiz Gökmen, Ç. (2018). Turizm Sektöründe Göçmen Emegi: Nitelikli Emek mi? Ucuz Emek mi? Çalışma ve Toplum Dergisi, 2018(1), 139-165.
- Fidan, H. & Genç, S. (2014). Kayıtdışı İstihdam ve Kayıtdışı İstihdama Etki Eden Mikro Faktörlerin Analizi: Türkiye Özel Sektör Örneği. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 5(9), 137-150.
- GİB (Gelir İdaresi Başkanlığı). (2009). 11.08.2009 tarihli 077532 nolu ve B.07.1.GİB.0.03.43/4313-872 sayılı Özelge.
- Işığışık, Ö. (2014). İstihdam ve İşsizlik. Dora Yayınevi, Bursa.
- Kaptangil, K. & Kırca, M. (2020). Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdam ve Turizm Talebi Arasındaki Simetrik ve Asimetrik Nedensellik İlişkilerinin Analizi. Maliye Dergisi, 178, 19-36.
- Karagöz, S. (2020). Sosyal Politika Açısından Kayıt Dışı Ekonominin Önemi. İstanbul İktisat Dergisi, 70(2), 481-507.
- Kılıç, Y. (2014). Turizm Sektörü İstihdamının Eğitim Durumu ve İnsangücü Planlaması. Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi, 4(1), 419-436.
- Koca, G., Eğilmez, Ö. & Güler, S. (2021). Kayıt Dışı İstihdama Neden Olan Faktörlerin DEMATEL Tabanlı Analitik Ağ Süreci Yöntemi ile Değerlendirilmesi. Sosyoekonomi, 29(48), 249-270.
- Öztürk, Ş. (2021). Türkiye’de Turizm Sektöründe İstihdam Sorunları. Çalışma İlişkileri Dergisi, 12(2), 1-38.
- SGK. (2013). Otel İşletmeleri Asgari İşçilik Rehberi. Ankara.
- SGK. (2019). 2019-2023 Stratejik Planı. Ankara.
- SGK. (2021). Sosyal Güvenlik Kurumu 2021 Faaliyet Raporu. Ankara.
- SGK. (2022). İstatistik Veri Tabanı. <http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik> (Erişim Tarihi: 01.04.2022).
- Şahin, M. (2018). İşverenler Perspektifinden Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdamın Temel Belirleyicileri: Bir Anketten Sonuçlar. Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 11(3), 2055-2071.
- Şenel, D. (2019). İnşaat Sektöründe Kayıt Dışı İstihdamın İncelenmesi: Denizli İli Örneği. Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi, 10(23), 66-83.
- Tellioğlu, S. (2021). İş Güvencesizliğinin Gelecek Kaygısı Üzerindeki Etkisi: Turizm Sektörü Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma. Safran Kültür ve Turizm Araştırmaları Dergisi, 4(1), 41-56.
- TÜİK (2022). İşgücü İstatistikleri. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-Subat-2022-45646> (Erişim Tarihi: 01.04.2022).
- Yıldırım, S. (2017). İşsizlik Sigortasıyla Kayıt Dışı İstihdamın Etkileşimi. Fırat Üniversitesi Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 1(1), 1-28.



International Refereed & Indexed
Open Access e-Journal
JAToR ©
Journal of Applied Tourism Research



© Copyright of Journal of Applied Tourism Research is the property of University of Applied Sciences Tourism Faculty and its content may not be copied or e-mailed to multiple sites or posted to a listserv without the copyright holder's express written permission. However, users may print, download, or email articles for individual use.