



Akın ŞİMŞEK (\*)

## İNŞAAT SEKTÖRÜ SOSYAL SİGORTA UYGULAMASINDA BAZI ÖZELLİKLI DURUMLAR

### 1 - GİRİŞ

Kamuoyunda sosyal güvenlik reformu olarak adlandırılan 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu 5754 sayılı Kanun<sup>1</sup> ile kapsamlı bir şekilde değiştirilerek 1 Ekim 2008 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

İşverenler de bu kapsamda bazı farklı uygulama ve yükümlülüklerle karşılaşmışlardır. Asgari işçilik, sigorta prim borçlarının taksitlendirilmesi, asgari işçilikte özellikle prefabrik yapıların durumu, yabancı ülkelerde işçi çalıştıran işverenlerin sorunları bunlardan bazılarıdır. Bu makalede inşaat işleri işverenlerinin yeni sosyal güvenlik uygulamasında karşılaştıkları veya karşılaşacakları bu özellikli durumlardan bahsedeceğiz.

### 2- İHALE KONUSU İŞLER ve DİĞER İŞYERLERİNDEN DOLAYI OLAN SİGORTA BORÇLARININ TAKSİTLENDİRİLMESİ

İhale konusu işler, diğer işlerden farklılık arz etmektedir. Onun içindir ki, ihale konusu işler için idareye verilen teminat, sadece bu işlerden dolayı olan borçlara karşılık nakde çevrilip borçlar ödenmekte, diğer borçlar için nakde çevrilmemektedir. İhale konusu işler yapılırken alınan her hak edişte, 5510 sayılı Kanun'un 90. maddesi gereği SGK' dan borcu yoktur belgesi getirilmesi zorunlu hale getirildi. Söz konusu borcu yoktur belgesi ihale konusu işlerin çeşidine göre farklılık arz etmektedir.<sup>2</sup>

Bu bakımdan, idarelerce, ihale yoluyla yaptırılan işlerden dolayı yapılacak her hak ediş ödemesinden önce;

(\*) Rekabet Kurumu Basım ve Yayın Müdürü

<sup>1</sup> 8.5.2008 tarihli Resmi Gazetede yayınlanmıştır.

<sup>2</sup> Mehmet UZUN, "İhale Konusu İşlerden Dolayı SGK' ya Borcu Olan İşverenlere Taksitlendirme İmkanı Getirildi", Yaklaşım, Mayıs 2010, Sayı: 209

- Hizmet alımı ve yapım işleri için, ilgili ihale konusu işyerinden dolayı,

- İhale suretiyle piyasadan hazır halde alınıp satılan mal teslim işleri için, işverenin merkez adresinin bağlı bulunduğu ünite de işlem gören tüm işyerlerinden dolayı,

SGK' ya muaccel sigorta primi, işsizlik sigortası primi ve idari para cezası ile bunlara ilişkin gecikme cezası, gecikme zammı ve diğer ferilerinden oluşan borçlarının bulunup bulunmadığı, SGK' ya sorulmaktadır.

Hizmet alımları ve yapım işlerine ilişkin ihale konusu işin devamlı nitelikteki işyeri sigortalıları ile yapılmış olması halinde; hak edişlerden kesinti yapılmasına esas olmak üzere ihale konusu işin yapıldığı dönemlere bakılmaksızın devamlı nitelikteki işyerinin, sigorta primi, işsizlik sigortası primi ve idari para cezası ile bunlara ilişkin gecikme cezası, gecikme zammı ve diğer ferilerinden oluşan tüm borçları sorgulanmaktadır.

İlişiksizlik belgesi; kesin teminatın iadesi için SGK tarafından düzenlenen soğuk damgalı belgedir. İlişiksizlik belgesinin düzenlenebilmesi için işverenlerin, ihale konusu işle ilgili sigorta primi, işsizlik sigortası primi, idari para cezası, fark işçilik üzerinden hesaplanan prim, damga vergisi, eğitime katkı payı ve özel işlem vergisi ile bunlara ilişkin gecikme cezası, gecikme zammı ve diğer ferilerinden oluşan borçların bulunmaması gerekmektedir. İhale konusu işin, devamlı mahiyetteki işyeri sigortalıları ile yaptırılmış olması halinde ise işyerinin ihale konusu işin başlayıp bitirildiği sürelerdeki sigorta primi, işsizlik sigortası primi, idari para cezası, fark işçilik üzerinden hesaplanan prim, damga vergisi, eğitime katkı payı ve özel işlem vergisi ile bunlara ilişkin gecikme cezası, gecikme zammı ve diğer ferilerinden oluşan borçlarının bulunmaması icap etmektedir.

İhale konusu işlerden dolayı SGK' ya olan borçlar gerek her hak ediş ödemesinden önce alınan borcu yoktur belgesi ile gerekse kesin teminatın iadesinden önce düzenlenen ilişiksizlik belgesi ile bir nevi oto kontrol altına alınmıştır. Buna rağmen işverenlerin ihale konusu işten dolayı yine de SGK' ya borçları olabilmektedir. Bu nedenle bu borçlara taksitlendirme imkanı getirilmiştir. Ancak, bu taksitlendirme imkanı işverenlerin ihale konusu iş haricindeki işyerlerinden dolayı olan borçları ile birlikte taksitlendirilmesi, uygulamada hem zorluklara hem de farklılıklara sebebiyet verebilmektedir.

### **3- ASGARI İŞÇİLİK**

Sosyal sigorta uygulamasında asgari işçilik kavramı ve bu kapsamda yapılacak işlemlere genel olarak 5510 sayılı Kanunun "Asgari işçilik uygulaması ve uzlaşma" başlıklı 85 nci maddesinde yer verilmiştir. Bu düzenlemeye göre işverenin, 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 Sosyal Güvenlik Kurumunun denetim ve kontrolle görevlendirilmiş memurları tarafından yapılmaktadır. 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 edilmektedir.

Kamu idareleri, döner sermayeli kuruluşlar kanunla kurulan kurum ve kuruluşlar ile bankalar tarafından ihale mevzuatına göre yaptırılan işlerden ve özel nitelikteki inşaat işlerinden dolayı bu işleri yapan işveren tarafından yeterli işçilik bildirilmiş olup olmadığı Sosyal Güvenlik Kurumunca

araştırılmaktadır. Bu araştırma sonucunda yeterli işçiliğin bildirilmemiş olduğu anlaşılırsa, eksik bildirilen işçilik tutarı üzerinden hesaplanan prim tutarı hesaplanacak gecikme cezası ve gecikme zammı ile birlikte bir ay içinde ödenmek üzere işverene tebliğ edilmektedir. Tebliğ edilen prim ve gecikme cezası ve gecikme zammının ödendiği veya ödeneceğinin işveren tarafından yazılı olarak taahhüt edilmesi halinde borç keskinleşmekte ödeme yükümlülüğünün yerine getirilmemesi halinde, işveren hakkında primlerin ödenmemesinde yapılacak işlemlere başlanmaktadır.

Sosyal Güvenlik Kurumunca tespit edilen asgari işçilik tutarı üzerinden re'sen tahakkuk ettirilen sigorta primleri işverene tebliğ edilmekte, işveren, tebliğ edilen prim borcuna karşı tebliğ tarihinden itibaren bir ay içinde itiraz edebilmektedir. Sosyal Güvenlik Kurumuna itiraz alacağın takibini durdurmaktadır. Kurumca itirazın reddi halinde işveren, kararın tebliğ tarihinden itibaren bir ay içinde yetkili iş mahkemesine başvurabilmekte, mahkemeye başvurulması, prim borcunun takip ve tahsilini durdurmamaktadır.

### 3.1- Asgari İşçilik Oranı

Asgari işçilik oranları, Sosyal Güvenlik Kurumu bünyesinde oluşturulan Asgari İşçilik Tespit Komisyonu'nca belirlenmiş "*Sosyal Güvenlik Kurumu Asgari İşçilik Tespit Komisyonunca Belirlenen Çeşitli İşkollarına Ait Asgari İşçilik Oranlarını Gösterir Tebliğ*"<sup>3</sup> ile uygulama usul ve esasları belirtilerek liste ekinde yayınlanmıştır.

Sosyal Güvenlik Kurumunca yapılacak "Ön değerlendirme" ve "Araştırma" işlemlerinde meslek mensuplarınca yapılacak incelemelerde ya

da Kurumun denetim ve kontrolle görevli memurlarınca düzenlenecek olan raporlarda Tebliğin yayımı tarihi olan 12 Mayıs 2010 tarihinden itibaren Tebliğ ekindeki asgari işçilik oranlarının dikkate alınması gerektiğinden, bu tarihten itibaren (bu tarih dahil) başlayan işler ile ilgili olarak Tebliğ eki listede bulunan yeni oranlar esas alınmak suretiyle işlem yapılacaktır.

Diğer taraftan, tebliğ eki asgari işçilik oranlarını gösterir listede, bazı işkollarının asgari işçilik oranları eski oranlara göre düşmüş, bazıları ise yükselmiş olduğundan, 12 Mayıs 2010 tarihinden önce başlayıp bu tarihten sonra biten/bitecek olan işlerle ilgili olarak SGK tarafından yapılmış olan işlem kesinleşmemiş olmak kaydıyla, eski oranla yeni oran kıyaslanarak düşük olan orana göre işlem yapılacaktır.

Buna karşılık, 29.9.2005 tarihli ve 25951 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanmış olan "Asgari İşçilik Tespit Komisyonunca Belirlenen Çeşitli İşkollarına Ait Asgari İşçilik Oranlarını Gösterir Tebliğ" ile bahse konu Tebliğde değişiklik yapılmasına dair 22.6.2006 tarihli ve 26206 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan Tebliğ eki listelerdeki asgari işçilik oranları dikkate alınarak hesaplanan prim borcu tahsil edilmiş veya prim borcu idari aşamada kesinleşmiş ise, bu işlerle ilgili olarak yeterli işçilik bildirilmiş olup olmadığının tespiti amacıyla yeni bir ön değerlendirme veya araştırma işlemi yapılmayacaktır.

Ön değerlendirme veya araştırma işlemi sonucunda hesaplanan prim borcu tebliğ edilmiş veya tebliğ edildiği halde SGK' na itiraz edilmiş ya da yapılan itirazlar üzerine SGK itiraz komisyonlarınca verilen kararlar henüz işverenlere tebliğ edilmemiş veya tebliğ edilmekle beraber bir aylık itiraz süresi ya da mahkemeye dava açma

<sup>3</sup> 12.05.2010 tarih ve 27579 sayılı Resmi Gazetede yayınlanmıştır.

süresi dolmamış ise, bu haller kesinleşmemiş işlem olarak değerlendirilecektir.

### **3.2- Prefabrik Yapılarda Asgari İşçilik**

Kurum uygulamaları ve prefabrik yapı inşaat usulleri birlikte değerlendirildiğinde, müşterinin prefabrik yapının tamamı nazara alındığında işverenlik durumu söz konusu değildir. Bu nedenle prefabrik yapı inşaat usulleri önem arz etmektedir.<sup>4</sup>

Tam anahtar teslim usulünde, prefabrik yapıyı yaptıran mülk sahibi, yalnızca elektrik, su, doğalgaz abonelikleri ve belediyeden alınacak yapı izin belge ve diğer ruhsatları alarak sözleşme yaptığı prefabrik yapı şirketi dışında hiç kimseyle muhatap olmadan prefabrik yapı sahibi olabilir. Bu durumda mülk sahibi prefabrik yapı elemanlarının inşaat edileceği alana nakliyesi işine de karışmaz. Bu durumda mülk sahibinin prefabrik yapı için Kurum nezdinde ayrı bir dosya açtırmasına gerek yoktur. Zira, yüklenici firma kendi daimi işyeri sigortalılar veya dışarıdan eleman temin ederek yüklenmiş olduğu anahtar teslim sözleşme şartlarını yerine getirmektedir.

Zemin hazırlığı hariç anahtar teslim usulünde ise, zemin betonunun hazır hale getirilmesi aşamasına kadar yapılacak işlerle ilgili işçiliklerin bildirim için mülk sahibi adına Kurum nezdinde ayrı bir dosya açtırılması gerekir. Açılacak bu dosyadaki bildirimler "Sosyal Güvenlik Kurumu Asgari İşçilik Tespit Komisyonunca Belirlenen Çeşitli İşkollarına Ait Asgari İşçilik Oranlarını Gösterir Tebliğ" in "BİNA" bölümünün 36. sıradaki prefabrik öngörülen imalat ve montajı niteliğine girmektedir ve işçilik oranı % 7'dir. Prefabrik yapı elemanlarının iş sahasına naklinin mülk sahibince yaptırılması durumunda bu husus

da asgari işçilik değerlendirilmesinde ayrıca nazara alınmalıdır.

Yüklenicinin sözleşmeye istinaden gördüğü edimin karşılığında kestiği ve denetime sunduğu faturalar ise, malzemeli işçilik faturası olarak değerlendirilmektedir. Malzemesi ve işçiliği ayrı faturalandırılan durumlarda, malzeme ile sırf işçilik faturaları toplanarak bulunacak miktara açık ve net olarak genelge veya tebliğlerde fatura konusu işe ait işçilik oranı var olması halinde, bu oran uygulanmak suretiyle bulunacak matrah toplamı malzemeli işçilikli fatura olarak dikkate alınacaktır.

### **4- YABANCI ÜLKELERDE ÇALIŞTIRILAN İŞÇİLER**

Yurtdışında iş yapan işverenlerimizin bu işlerde çalıştırmak üzere yurtdışına götürdükleri Türk işçilerin sosyal güvenlikleri konusunda işçi çalıştırılan ülke ile ülkemiz arasında sosyal güvenlik sözleşmesi imzalanıp, imzalanmadığı hususu büyük önem arz etmektedir. Eski 506 sayılı SSK ve yeni sosyal güvenlik reformu olarak adlandırılan 5510 sayılı SSGSS Kanunu sonrası özellikle ülkemiz ile sosyal güvenlik sözleşmesi imzalanmamış ülkelerde çalışan işçilerimiz açısından uygulamada büyük değişiklikler getirilmiştir.

#### **4.1- Ülkemiz ile Sosyal Güvenlik Sözleşmesi İmzalanmayan Ülkelerde Çalıştırılanlar**

Eski sistemde yani 1 Ekim 2008 öncesinde, Türk firmalarının ülkemiz ile sosyal güvenlik sözleşmesi olmayan yabancı ülkelerde üstlendikleri işlerle ilgili çalıştırdıkları Türk işçilerinin sosyal güvenlikleri "Topluluk Sigortası" olarak adlandırılan sisteme göre veya "İsteğe Bağlı Sigorta" hükümlerine göre sağlanıyordu.

<sup>4</sup> Kenan KOÇAK, "Sosyal Güvenlik Mevzuatına Göre Prefabrik Yapılar Özel Bina İnşaatı Olarak Değerlendirilebilir mi?", Yaklaşım, Nisan 2010, Sayı: 208

Esasen 5510 sayılı Kanunun önceki halinde, yurtdışında Türk işverenler tarafından çalıştırılan Türk işçilerinin normal sigortalı gibi tüm sigorta kollarına tabi sigortalı olarak çalıştırılması öngörülmüştü. Ancak 5510 sayılı Kanun ile Ülkemiz ile sosyal güvenlik sözleşmesi imzalanmayan ülkelerde Türk işverenleri tarafından çalıştırılan Türk işçilerinin emekliliğini sağlayan uzun vadeli sigorta kollarına tabi olmalarından vazgeçildi ve kısa vadeli sigorta kollarına tabi olmaları öngörüldü. Bu sigortalıların uzun vadeli sigorta kollarına tabi olmak istemeleri halinde ise isteğe bağlı sigortalı olmaları imkanı devam ettirildi.

#### 4.1.1- Kısa Vadeli Sigorta Kolları

Kısa vadeli sigorta kolları genel olarak 5510 sayılı Kanunun 4/a(eski SSK) ve 4/b(eski Bağ-Kur) maddeleri kapsamında sigortalı sayılanlar ile aynı Kanunun 5 nci maddesinde sayılanlara uygulanmaktadır. Kanunun kısa vadeli sigorta kollarına ilişkin hükümleri 4/c(eski Emekli Sandığı) maddesi kapsamında sigortalı sayılanlar hakkında uygulanmamaktadır.

Ülkemiz ile uluslararası sosyal güvenlik sözleşmesi imzalanmayan ülkelerde iş üstlenen işverenlerce yurt dışındaki işyerlerinde çalıştırılmak üzere götürülen Türk işçileri hakkında kısa vadeli sigorta kolları hükümleri uygulanacağı 5510 sayılı Kanunun 5 nci maddesinde açıkça belirtilmiştir. Bu düzenlemeye göre Ülkemiz ile sosyal güvenlik sözleşmesi olmayan ülkelerde iş üstlenen işverenlerce yurt dışındaki işyerlerinde çalıştırılmak üzere götürülen Türk işçileri 5510 sayılı Kanunun 4/a maddesi kapsamında sigortalı sayılacaklar ve bunlar hakkında kısa vadeli sigorta kolları ile genel sağlık sigortası hükümleri uygulanacaktır.

Kısa vadeli sigorta kolları prim oranı yapılan işin iş kazası ve meslek hastalığı bakımından gösterdiği tehlikenin ağırlığına göre % 1 ilâ % 6,5 arasında belirlenen oranda olup tamamı işveren tarafından karşılanacaktır. Aynı zamanda bunların % 12,5 oranındaki genel sağlık sigortası primlerinin tamamı da işverenleri tarafından karşılanacaktır. Kısaca toplam prim oranları %13,5 ile % 19 arasında değişecektir.

Kısa vadeli sigorta kolları primi, yapılan işin iş kazası ve meslek hastalığı bakımından gösterdiği tehlikenin ağırlığına göre tespit edilecektir. İş kolları tehlikenin ağırlığına göre sınıflara, bu sınıflar da özel iş şartlarına ve tehlikeyi önlemek için alınmış olan tedbirlere göre derecelere ayrılacaktır. Hangi iş kollarının hangi tehlike sınıfına girdiği, tehlike sınıf ve derecesine ait prim oranlarının ve tehlike derecelerinin belirlenmesinde uygulanacak esaslara ilişkin tarife 22.09.2008 tarih ve 2008/14173 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı<sup>5</sup> ile belirlenmiştir.

#### 4.1.2- İsteğe Bağlı Sigorta

İsteğe bağlı sigorta 5510 sayılı Kanunda kişilerin isteğe bağlı olarak prim ödemek suretiyle uzun vadeli sigorta kollarına ve genel sağlık sigortasına tabi olmalarını sağlayan sigorta olarak tanımlanmış ve öncelikle Türkiye’de yasal ikamet şartına bağlanmıştır. Türkiye’de ikamet etmekte iken sosyal güvenlik sözleşmesi imzalanmamış ülkelerdeki Türk vatandaşları da bu haktan yararlanmaktadır. Zorunlu sigortalılar, emekliler, 18 yaşı doldurmayanlar isteğe bağlı sigortalı olamamaktadır.

Ancak sigortalı çalışmakla birlikte, ay içerisinde 30 günden az çalışanlar veya son bir yıl içinde

<sup>5</sup> 29.09.2008 tarih ve 27012 (2. Mükerrer) sayılı Resmi Gazete’de yayımlanmıştır.

360 günden az çalışanlar ya da tam gün çalışanlar isteğe bağlı sigortalı olabilmektedirler. İsteğe bağlı sigortalı olmak için mutlaka bir dilekçe ile Sosyal Güvenlik Kurumu'na başvurulmalıdır. İsteğe bağlı sigorta süresi 5510 sayılı Kanunun 4/b sigortalısı kapsamında yani mevcut durumdaki Bağ-Kur süresi olarak kabul edilmektedir.

İsteğe bağlı sigortalılık talebin kayıtlara geçtiği günü takip eden gün başlamaktadır. Zorunlu sigortalıların isteğe bağlı süreleri ile çalışan isteğe bağlı süreleri iptal edilerek ödenen primler varsa zorunlu sigorta prim borçlarına sayılacak yoksa geri verilmektedir. Yapılan düzenlemede önemli bir değişiklik isteğe bağlı sigortalı ve iştirakçilerin bu dönemde genel sağlık sigortası primi ödeyerek sağlık yardımından yararlanabilmeleridir. Ait olduğu aydan sonra 12 ay içinde gecikme cezası ve zammıyla birlikte prim ödenmeyen süreler, sigortalılık süresinden sayılmamakta ve bu 12 aylık süreden sonra ödenen primler iade edilmektedir.

Ülkemiz ile uluslararası sosyal güvenlik sözleşmesi bulunmayan ülkelerde iş üstlenen işverenlerce yurt dışındaki işyerlerinde çalıştırılmak üzere götürülen Türk işçisi sigortalıların uzun vadeli sigorta kollarına tabi olmak istemeleri halinde, Türkiye'de yasal olarak ikamet etme şartı ile zorunlu sigortalı olmayı gerektirecek şekilde çalışmamak veya sigortalı olarak çalışmakla birlikte ay içerisinde 30 günden az çalışmak ya da tam gün çalışmamak şartları aranmaksızın haklarında isteğe bağlı sigorta hükümleri uygulanacaktır. Bu kapsamda, isteğe bağlı sigorta hükümlerinden yararlananlardan ayrıca genel sağlık sigortası primi alınmayacaktır. Bu şekilde isteğe bağlı sigor-

talısı olanlar genel sağlık sigortası primleri işverenleri tarafından ödendiği için sadece % 20 oranında malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi ödeyeceklerdir.

#### **4.2- Ülkemiz İle Sosyal Güvenlik Sözleşmesi İmzalayan Ülkelerde Çalıştırılanlar**

Halen Ülkemiz ile 22 ülke<sup>6</sup> arasında sosyal güvenlik sözleşmesi imzalanmıştır. Sosyal güvenlik sözleşmelerinde yer alan haklardan sözleşmeyi imzalayan ülkelerin vatandaşları ve bunların bakmakla yükümlü olduğu yakınları ile ölümleri halinde kalan hak sahipleri yararlanabilmektedirler. Anılan sözleşmeler ile her iki ülke vatandaşlarının hak ve menfaatler açısından eşit sayılmaları amaçlanmıştır. Anlaşma yapılan ülkelerde geçen hizmetler aynı Ülkemizde geçmiş gibi birleştirilecek hizmetlerden sayılmaktadır.

Eski sistemde Emekli Sandığı, Sosyal Sigortalar Kurumu, Bağ-Kur, 506 sayılı Kanunun Geçici 20 nci maddesine göre kurulan banka sandıklarında ülkemiz ile sosyal güvenlik anlaşması bulunan ülkelerde sigortalı olarak çalışanların hizmet süreleri aynı tarihlere rastlamamak kaydıyla birleştirilmektedir. Yani hizmet birleştirilmesinde Ülkemiz ile sosyal güvenlik anlaşması bulunan ülkelerde geçen sigortalı hizmet süreleri de dikkate alınmaktadır.

Yeni sistemde de Ülkemiz ile sosyal güvenlik sözleşmesi imzalanmış ülkelerde geçen hizmetlerin birleştirilecek hizmetlerden sayılması öngörülmüştür.<sup>7</sup>

#### **5- DEĞERLENDİRME ve SONUÇ**

Asgari işçilik uygulamasında esas amaç Sosyal

<sup>6</sup> İngiltere, Almanya, Hollanda, Belçika, Avusturya, İsviçre, Fransa, Libya, Danimarka, İsveç, Norveç, K.K.T.C., Makedonya, Azerbaycan, Romanya, Gürcistan, Bosna-Hersek, Kanada, Kebek, Çek Cumhuriyeti, Arnavutluk, Lüksemburg

<sup>7</sup> Akın Şimşek, "Yabancı Ülkelerde Türk Firmalarının Çalıştırdığı Türk İşçilerinin Sosyal Güvenlikleri", Vergi Raporu, Ocak 2009, Sayı 112

Güvenlik Kurumu açısından işverenlerin ödemesi gereken sigorta priminden kaçınmalarının engellenmesi ve sigorta prim alacağında kayıtdışının engellenmesi, maliye açısından vergi kaybının önlenmesi olarak görülebilir. Ancak asgari işçilik tespitinin işçilerin lehine olduğu da göz ardı edilmemelidir. Devlet asgari işçilik uygulaması ile bir taraftan eksik sigorta primi ve vergi alacağını takip ediyor diğer taraftan kayıtdışı istihdam nedeniyle işçilerin sosyal güvenlik kayıplarının da tazminini sağlıyor.

Asgari işçilikte geline bu aşamada sistemde başka bir yöntem bulunup bulunamayacağı veya en azından hesap yönetiminin ne kadar gerçekçi olduğu tartışılabilir. Esasen sistemde esas amaç işveren-Devlet arasında karşılıklı güven ortamının geliştirilmesi ile kayıtdışının engellenmesi ve çalışanların haklarının korunması olmalıdır. Bu aşamada herkes üzerine düşeni yapmalı çalışanlar da sosyal güvenlik haklarının korunması için sorumluluklarını bilerek sigortalılık tescillerini sürekli kontrol etmelidirler.

Yabancı ülkelerde çalıştırılan işçilerimizin durumu ile ilgili olarak da 1 Ekim 2008 öncesinde Ülkemiz ile sosyal güvenlik sözleşmesi imzalanmamış ülkelerde çalışan işçilerimizin yurtdışında iş kazası veya meslek hastalığına maruz kalmaları halinde haklarında kısa vadeli sigorta kolları uygulanamamakta ve işçiler iş göremezlik geliri alamamaktayken artık haklarında bu durumlarda kısa vadeli sigorta kolları hükümleri uygulanacağından bu haklardan yararlanabileceklerdir. Ayrıca genel sağlık sigortası primleri zorunlu olarak işverenleri tarafından yatırılacağı için sağlık hizmetlerinden de doğrudan yararlanabileceklerdir.

Bu işçilerimizin isteğe bağlı sigortalı olmak istemeleri halinde de yüzde 12,5 genel sağlık sigortası primleri işverenleri tarafından yatırılacağından kendileri sadece yüzde 20 sigorta primi

ödeyerek bu sürelerini emeklilik için gerekli prim günlerine ekleyebileceklerdir.