



İNSANİ ÜCRETİN HESAPLANMASI: TÜRKİYE İÇİN BİR MODEL

Türkiye’de İnsani Ücretin Hesaplanması: Türkiye İçin Bir Model raporu
Yusuf Alpaydın, Hüseyin Burgazoğlu, Taha Eğri ve Dr. İskender Gümüş
tarafından yürütülen araştırma neticesinde kaleme alınmıştır. Raporda
belirtilen görüşler yazara aittir ve İLKE İlim Kültür Eğitim Derneği’ni bağlamaz.

Yayın Editörü: Süleyman Güder & Yusuf Enes Sezgin

Tasarım ve Uygulama: Furkan Selçuk Ertargin

Tashih: Dudu Ekinci Demir

Baskı ve Cilt: Gezegen Basım San. ve Tic. Ltd. Şti.

100. Yıl Mah. Matbaacılar Sitesi No: 202/A Bağcılar, İstanbul
Sertifika No: 12002

İLKE YAYINLARI: 7 ARAŞTIRMA RAPORLARI: 6

©İLKE İlim Kültür Eğitim Derneği

Türkiye’de İnsani Ücretin Hesaplanması: Türkiye İçin Bir Model
İstanbul, 2015

ISBN 978-605-65233-3-5



İLKE İlim Kültür Eğitim Derneği

Sultantepe Mah. Cumhuriyet Cad.

Fıstıkağacı İş Merkezi No:39/2 Üsküdar / İstanbul

T: +90 216 532 6370

F: +90 216 532 6371

e-posta: bilgi@ilke.org.tr

www. **ilke.org.tr**



İGİAD- Türkiye İktisadi Girişim ve İş Ahlakı Derneği

General Ali Rıza Gürcan Cad. Eski Çırpıcı Yolu Sk.

Meridyen İş Merkezi No: 419 Zeytinburnu/İstanbul

T: +90 212 544 96 00

F: +90 212 544 96 76

e-posta: info@igiad.com

www. **igiad.com**

İNSANI ÜCRETİN HESAPLANMASI: TÜRKİYE İÇİN BİR MODEL

YAZARLAR HAKKINDA

Yusuf Alpaydın

Lisans eğitimini Boğaziçi Üniversitesi Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bölümünde; yüksek lisans çalışmasını aynı üniversitede yetişkin eğitimi programında tamamladı. Doktora çalışmasını 2013 yılında İstanbul Üniversitesi Çalışma Ekonomisi Bölümünde Türkiye’de yükseköğretim sistemi ve emek piyasası arasındaki ilişkileri konu alan teziyle tamamladı. Alpaydın hâlen Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümünde öğretim üyesi olarak görev yapmaktadır. Eğitim ekonomisi, eğitim-istihdam ilişkileri ve yetişkin eğitimi konularında araştırma ve yayınları devam etmektedir.

Hüseyin Burgazoğlu

Lisans eğitimini Boğaziçi Üniversitesi İşletme Bölümünde; yüksek lisans eğitimini İstanbul Üniversitesi Sayısal Yöntemler Anabilim Dalında tamamladı. Doktora eğitimine hâlen İstanbul Üniversitesi Sayısal Yöntemler Anabilim Dalında devam etmektedir. 2009-2014 yılları arasında Kırklareli Üniversitesi İşletme Bölümünde Araştırma Görevlisi olarak çalıştı. Bölgesel rekabetçilik, performans değerlendirmesi ve çok kriterli karar verme yöntemleri alanlarında yayınları bulunmaktadır. Ayrıca çok değişkenli istatistik analizler ve matematiksel modelleme konuları ile ilgilenmektedir.

Taha Eğri

Lisans eğitimini Boğaziçi Üniversitesi İktisat Bölümünde bitirdi. Yüksek lisansını İstanbul Üniversitesinde İktisat Politikası alanında “2000 Sonrası Türk Tarım Politikalarının Değişimi ve Bir Alan Çalışması: Kırklareli Örneği” başlıklı tezi ile tamamladı. İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesinde araştırma görevlisi olarak çalışan Eğri, “Devrimlerin Ekonomi Politikası: Mısır Örneği” başlıklı tez çalışması ile iktisat alanında doktora çalışmalarına devam etmektedir.

İskender Gümüş

Lisans eğitimini Selçuk Üniversitesi Kamu Yönetimi Bölümünde ve Anadolu Üniversitesi Sosyoloji Bölümünde; yüksek lisans çalışmasını Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Yönetimi Anabilim Dalında tamamladı. Doktora çalışmasını 2012 yılında Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi Bilim Dalında refah devletinin dönüşümü çerçevesinde Türkiye’de sosyal güvenlik reformunu konu alan teziyle tamamladı. Gümüş hâlen, Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümünde öğretim üyesi olarak görev yapmaktadır. Sosyal politika alanında araştırma ve yayınları devam etmektedir.

İÇİNDEKİLER

Takdim	7
Önsöz	9
Giriş	11
Asgari Ücretin Gelişimi	13
Kavramsal ve Tarihsel Gelişim.....	13
Asgari Ücretin Önemi	15
Asgari Ücretin Tespiti	16
Tespit Kriterleri.....	16
Tespit Yöntemleri	19
Tespit Sistemleri	22
Farklı Ülkelerde Asgari Ücret Uygulamaları	23
Türkiye’de Asgari Ücretin Gelişimi ve Tespit Sistemleri	29
Türkiye’de Asgari Ücretin Gelişimi	29
Türkiye’de Asgari Ücret Tespit Sistemi	30
Asgari Ücretten İnsani Ücrete	32
Türkiye’de İnsani Ücret Düzeyinin Belirlenme Yöntemi	36
Sonuç ve Değerlendirme	51
Ek 1.	54
Kaynaklar	59

TABLO LİSTESİ

Tablo 1. Dört Kişilik Bir Ailede Aile Bireylerinin Sağlıklı ve Dengeli Bir Şekilde Beslenebilmesi için Günlük Olarak Alması Gereken Besin Çeşitleri ve Miktarları.....	42
Tablo 2. İkinci %20'deki Gelir Grubundaki Hanelerin Harcama Türleri ve Harcamaların Hane Bütçesindeki Paylarının Ortalamaları (TR).....	43
Tablo 3. Bir Yetişkinin Bölgelere Göre Aylık Ortalama Yaşam Maliyeti.....	44
Tablo 4. Bölgelere Göre Ortalama Büyüklükteki Hanelerin Aylık İnsani Geçim Maliyetleri	45
Tablo 5. TÜİK Düzey 1'deki Bölgelere Göre Hanelerdeki Ortalama Gelir Sahibi Sayıları.....	46
Tablo 6. Bölgelere Göre Ortalama Büyüklükteki Hanelerin İnsani Geçim Maliyeti ve İnsani Geçim Ücreti.....	47
Tablo 7. Mevcut Asgari Ücret ve Bölgesel İnsani Geçim Ücreti Arasındaki Farklar	48
Tablo 8. Türkiye Genelindeki ve Bölgelerdeki Hane Gelirleri Ortalaması ve İnsani Geçim Ücreti.....	49
Tablo 9. Türkiye Genelindeki ve Bölgelerdeki Hane Gelirleri Medyanı ve İnsani Geçim Ücreti.....	50

Takdim

Kapitalizmin insanlığın başına açmış olduğu problemlerden en yakıcı olanı emek meselesidir. Emeğin insan onurundan soyutlanarak bir meta hâline getirilmesi ve insanların geçimlerini sağlamak amacıyla sarf ettikleri çabanın değersizleştirmek yoluyla bir sömürü aracı olarak kullanılması günümüze kadar devam eden bir sorundur. Bu sorunun çözümlüne yönelik muhtelif adımlar atılmaktadır. Bunlardan en yaygın olanı birçok ülkede yürürlükte olan ve çalışanların hem kendilerinin hem de geçiminden sorumlu oldukları aile fertlerinin insanca yaşamalarına olanak sağlamayı amaçlayan asgari ücret uygulamasıdır. Fakat asgari ücret uygulaması, çoğunlukla gerçekleştirmesi beklenen amaçtan uzak kalmış ve emek meselesinin açtığı yaralara sahici bir merhem olamamıştır.

Bugün küresel bir sorun hâlini alan emek ve emeğin ücretlendirilmesi, ülkemizde çözülmeyi bekleyen acil bir sorun olarak yer etmiştir. Bunun farkında olan ve iş dünyasında adil ve hakkaniyetli çözümler üretme çabası gösteren Türkiye İktisadi Girişim ve İş Ahlakı Derneği (İGİAD), kuruluşundan bu yana asgari ücret konusunda çalışmalar yapmış ve özgün bir kavramsallaştırmaya gitmiştir. Böylece “insani ücret” kavramını iktisat literatürüne kazandırmıştır. İGİAD ayrıca bu kavramın geniş bir biçimde tanımlanarak uygulanabilir hâle getirilmesi ve adaleti sağlamaktan uzak asgari ücret uygulamalarına gerçekçi bir alternatif olarak ortaya konması için birçok çalışmaya imza atmıştır. Bunlardan en önemlisi İLKE İlim Kültür Eğitim Derneği (İLKE) ve İGİAD’ın 2013 yılında hazırlamış olduğu “Onurlu Yaşam Onurlu İnsan İçin İNSANİ ÜCRET” çalışması olmuştur.

Kamuoyunda oldukça ilgi ve rağbet gören, çeşitli ödüllere layık görülen mevzubahis çalışma, insanlığın ortak sorunlarına çözüm sağlamayı kendisine misyon edinen İLKE tarafından bilimsel bir temel çerçevesinde geliştirilmeye ve yaygınlaştırılmaya uygun görülmüş-

tür. Bu yöndeki gayretler ve çabalar sonucunda elinizdeki rapor ortaya çıkmıştır. “İnsani Ücretin Hesaplanması: Türkiye İçin Bir Model” adlı bu çalışma, insani ücret kavramını bilimsel veriler ve hesaplamalar ışığında gerçekleştirilebilir kılmak ve Türkiye genelinde bölgeler arası iktisadi farklılıkları gözeterek daha yaygın ve verimli bir biçimde uygulanabilecek bir model sunmak üzere hazırlanmıştır. Çalışma neticesinde, insanların geçim düzeylerini belirleyen temel faktörler tespit edilerek farklı coğrafi bölgeler için farklı insani ücret hesaplama formülleri önerilmiştir. Çalışmanın, bu özellikleriyle Türkiye’de bir ilki gerçekleştirdiğini ve emek meselesine çarpıcı bir bilimsel katkı sağladığını teslim etmek gerekir.

Bu çalışmanın, emek ve ücret meselelerinde ileriki çalışmalara zemin teşkil edeceğini ve daha adil bir ekonomik sistem için başka gayretleri teşvik edeceğini ummaktayız. Ayrıca, Türkiye’de süregiden asgari ücret tartışmalarına başka bir perspektiften bakabilmeyi mümkün kılacağını düşündüğümüz bu raporun ilmi ve siyasi çevrelerde hak ettiği ilgi ve alakayı görmesini ümit ederiz. Öncelikle, bu konuda uzun yıllardır çalışmalar yapan ve konuyu ısrarla gündemde tutmaktan geri durmayan İGİAD’a teşekkürlerimizi sunarız. Bu çalışmanın vücuda gelmesinde değerli katkılarda bulunan Yusuf Alpaydın, Hüseyin Burgazoğlu, Taha Eğri ve İskender Gümüş’e teşekkürü borç biliriz.

Helal kazancın adil bölüşüldüğü bir dünya temennisiyle...

Davud Şanver
İLKE Yönetim Kurulu Başkanı

Önsöz

İnsan unsurunun iktisat teorilerinin teknik bir parçasına indirgendiği ve üretim safhasında maliyeti hesaplanan bir faktör olarak görüldüğü hâkim iktisadi anlayışta, emeği değersizleştirilen ve istismar eden yaklaşım, her şeyden çok adil ve ahlaki bir duruşa ihtiyaç duymaktadır. Piyasa şartlarını ve kapitalizmi tekrar tekrar ikame eden neoliberal yaklaşımların baskısı altında şekillenen asgari ücretin yetersizliği ivedilikle ele alınması gereken bir konudur. Asgari ücret uygulaması birçok ülkede, çalışanlara temel ihtiyaçlarını karşılayabilecekleri ve insanca yaşayabilecekleri bir ücret düzeyini sağlamakta yetersiz kalmaktadır. Hâlbuki toplumun büyük bir kesimini oluşturan ücretli çalışanların gelir dağılımının ve ücret düzeyinin adil bir şekilde uygulanması, hem tek tek bireylerin hem de bir bütün olarak toplumun faydasına olacaktır. İnsan olmanın sorumluluğuyla meseleye farklı bir yaklaşım getirilmesi gerektiği aşikârdır.

“İnsani ücret” tam da bu bağlamda ortaya atılmış bir kavramdır. İnsanı başlı başına bir değer olarak gören bir anlayışın, insan emeğine verdiği değer de doğal olarak hâkim iktisadi paradigmadan oldukça farklı olacaktır. İnsanı sosyal yönüyle ele alan ve dolayısıyla zaruri ihtiyaçları dışında onun sosyal ihtiyaçlarını da göz önünde tutan “insani ücret”, onurlu bir yaşam için gerekli olan minimum ücreti ifade etmektedir. Ücreti, işverenin bahşedişi olarak değil; emek sarf edenin hakkı olarak gören bu yaklaşımla aynı zamanda salt iktisadi bir tutumun ötesinde ahlaki bir duruş sergilenmiş olur. Diğer yandan mevcut durumla ilgili olarak iş dünyasının sorumluluğu ve yükümlülükleri hatırlatılarak bencil ve sorumsuz kapitalist sistemle keskin bir ayrıma gidilir. Bu yönüyle “insani ücret”, emeğe saygı duyulan ahlaki ve adil bir düzen arayışı için mühim bir görev icra eder. Raporda, toplumun her kesiminin adaletli ve onurlu bir yaşam için üzerine düşen sorumlulukları olduğunun ve in-

sanlığın mevcut problemlerine ahlakı ve adaleti merkeze koyan ilmi yaklaşımlarla çözüm üretilebileceğinin altı çizilmiştir.

Elinizdeki bu çalışma, iktisat literatürüne önemli bir katkı sağlayan “insani ücret” kavramının bilimsel temellerini sağlamlaştırmak üzere hazırlanmıştır. Önerilen sistem geçici ve istisnai bir uygulama olmaktan öte kalıcı ve yaygın bir uygulama olarak sunulmuştur. Rapor- da ayrıca insanın sosyal bir varlık olarak asgari düzeyde onurlu bir şekilde yaşamını devam ettirebilmesini sağlayan faktörler tespit edilerek bunların farklı etkilerini hesaba katan bir formül üretilmiştir. Sonuç olarak bilimsel veri ve hesaplamalar ışığında daha tutarlı, verimli ve uygulanabilir bir “insani ücret” yaklaşımı ortaya konulmuştur.

Çalışmanın ayrıt edici bir başka özelliği bulunmaktadır. Eser Türkiye’deki coğrafi bölgele- rin bölgesel şartları dikkate alınarak esnek, adapte edilebilen ve gerçekçi bir hesaplama tekniği sunmaktadır. Çalışma Türkiye özelinde mevcut veriler ışığında bölgelere göre farklı “insani ücret” düzeyleri belirlemiştir ve bu ücretlerin asgari şartları sağladığını hatırlatarak Türkiye genelinde sabit olarak uygulanan asgari ücretin gerekli düzeylere çıkarılmasını önermektedir.

Bu çalışma uzun ve titiz bir araştırma sonunda okuyucuyla buluşmuştur. Çalışmanın proje- lendirilmesinde ve bugünkü hâlini almasında emeği geçen, çalışmaya ilham olan Onurlu İnsan Onurlu Yaşam İçin İNSANİ ÜCRET kitabı yazarları Prof. Dr. Adem Korkmaz, Prof. Dr. Murat A. Dulupçu, Doç. Dr. Bekir Gövdere, Doç. Dr. Haluk Songur’a teşekkürü borç biliriz.

Çalışmanın ortaya çıkmasında büyük emekler sarf eden Yrd. Doç. Dr. Lütfi Sunar’a, yayıma hazırlayan Süleyman Güder ve Yusuf Enes Sezgin’e sonsuz teşekkürlerimizi sunarız. Ayrıca bu çalışmanın sizlerle buluşmasında büyük gayretleri olan İLKE İlim Kültür Eğitim Derne- ği Başkanı Davut Şanver’e ve Türkiye İktisadi Girişim ve İş Ahlakı Derneği Başkanı Şükrü Alkan’a ve çalışma arkadaşlarına ayrı ayrı teşekkürlerimizi sunarız.

Bu çalışmanın, çalışanın emeğinin karşılığını alabildiği ve gelirin adaletli bir şekilde payla- şıldığı bir toplum tasavvurunu yaygınlaştırmasına katkı sağlaması beklenmektedir.

**Yusuf Alpaydın, Hüseyin Burgazoğlu, Taha Eğri ve İskender Gümüş
İstanbul, 2015**

Giriş

Her toplumda sayıları ve önemi gittikçe artan ücretli çalışanların (işçilerin) yaşam düzeyini belirleyen ücret sorunu, önemli bir politika konusunu oluşturmaktadır. Ekonomik açıdan bölüşüm boyutuyla olduğu kadar sosyal politikanın da hayati bir konusu olarak ücret sorunu, ücretli çalışanların ekonomik ve sosyal yaşantısının yanında tüm toplumun sosyal hayatını ve huzurunu yakından ilgilendirmektedir. Bundan dolayı, sosyal adalet ilkesine dayalı olarak, gelirin kişiler arasında dengeli bir şekilde dağıtılmasının yanı sıra ücret düzeylerinin adil olması ekonomi politikalarının temel hedeflerinden biri hâline gelmiştir.

Dünyanın birçok ülkesi tarafından uygulanan asgari ücret, çalışanın kendisi ve bakmakla yükümlü olduğu aile fertleri için makul bir yaşam düzeyinin gerçekleşmesine imkân vermemektedir. Ücret düzeyinin bireyin hayat standardını makul seviyeye yükseltmesinin yanında bireyin ve ailenin ekonomik ve sosyal ihtiyaçlarını karşılaması beklenmektedir. Zira çalışanın ekonomik ve sosyal ihtiyaçları karşılanmadığı durum yoksulluğun başlangıcı olarak varsayılmaktadır. Diğer taraftan işgücü piyasası koşullarında ve toplu pazarlık düzeyi içerisinde oluşmakla birlikte, asgari ücretin yasal olarak insanın asgari düzeyde yaşamsal ve sosyal ihtiyaçlarını karşılaması beklenmektedir.

Çalışanlara asgari bir gelir sağlanması ve bu gelirin garanti edilmesi iktisat literatüründe çeşitli tartışmaları da beraberinde getirmiştir. Bu tartışmalar temel olarak iki paradigma çevresinde gelişmektedir.

Bunlardan ilki, ücretin piyasa kuralları içinde dengeye ulaşacağını ileri süren liberal paradigmadır. Bu paradigmaya göre üretim-tüketim-bölüşüm ilişkilerine yapılacak bir müdahale piyasanın genel ahengini bozacaktır. Diğer (karşı) paradigmaya göre ise hiçbir müda-

hale olmadığı takdirde gelirin sefalet düzeyine ineceği ve bu nedenle siyasal otorite tarafından buna önlem alınması gerektiği ifade edilmektedir. Zira, çalışanlar için ücret çoğu zaman tek gelir kaynağı iken; ekonomik menfaatleri kâra dayanan işverenler için ise bir maliyet unsuru olmuştur. Bundan dolayı, işçiler ücretlerinin mümkün olduğu kadar yüksek olmasını isterler. İşverenler ise işçilik masraflarının en büyük bölümünü oluşturan ücreti kısmak istemektedirler. Siyasal otorite ise bir taraftan ekonomik büyümeyi ve istikrarı sağlamak, diğer taraftan ücretli çalışanları korumak ve asgari bir geçim düzeyi sağlamak için ücretlere müdahale etme gereği duymaktadır. Siyasal otoritenin müdahalesiyle çalışma hayatında ortaya çıkan bu önlemlerin başında, çalışanlara asgari bir geliri garanti eden “asgari ücret” düzenlemesi gelmektedir.

İşverenlerin ücret ödeme borcunun en alt sınırını ifade eden asgari ücret, çalışan kişinin kendisinin ve ailesinin temel ihtiyaçlarına yetecek bir ücreti ifade etmektedir. Ancak, temel ihtiyaçların karşılanmasının yanında ücretlerin insan onuruna yakışır bir seviyede oluşması adil bir gelir dağılımı açısından önemlidir. Türkiye İktisadi Girişim ve İş Ahlakı Derneğinin (İGIAD) kavramsallaştırdığı “insani ücret” ise kişinin sadece zaruri ihtiyaçlarının yanı sıra sosyal ihtiyaçlarını ve sosyal konumunu da dikkate alan, çalışanın insanca ve onurlu bir şekilde yaşamasını mümkün kılacak bir ücreti ifade etmektedir. Bu çalışmada, “insan odaklılık”tan hareketle “insani ücret” düzeyinin ne olması gerektiği bilimsel olarak ortaya konmaya çalışılmaktadır. Bu doğrultuda çalışmada asgari ücret kavramı hakkında kısa bir bilgi verildikten sonra, ücretin Türkiye dışında farklı ülkelerdeki uygulamalarına yer verilecektir.

Asgari ücreti, kavramsal olarak tanımlamak zor olsa da literatür ve diğer tartışmalardan yola çıkarak asgari ücretin temel kriterleri ortaya konacaktır. Ardından asgari ücretin Türkiye'deki gelişimine bakılarak gelinen noktanın arka planı ortaya konacaktır. Çalışmanın sonunda ise ortaya konan tartışmalar ve eksiklikler ışığında “insani ücret” kavramı tartışılacak ve yeni bir hesaplama sistemi önerilecektir. Böylelikle araştırma İGIAD'ın çalışmalarında yer alan Asgari Geçim Ücreti (AGÜ) hesaplamasını sistematik, bilimsel ve Türkiye'nin farklı bölgelerini de kapsayıcı hâle getirmeyi amaçlamaktadır. Ayrıca çalışmanın son kısmında; şeffaf, herkes tarafından hesaplanabilir ve kabul edilebilir ölçütlerde ve insan onuruna yakışır bir gelir düzeyini ortaya koyan bir yöntem önerisiyle örnek hesaplamalar ve karşılaştırmalar yer alacaktır.

Asgari Ücretin Gelişimi

Kavramsal ve Tarihsel Gelişim

Bugünkü anlamıyla asgari ücret oldukça kısa bir geçmişe sahiptir. Asgari ücretin işçi sınıfıyla birlikte ortaya çıktığı yaygın olarak kabul edildiğinde, 19. yüzyılın sonlarından itibaren iktisat biliminin gündeminde yer bulmuş bir konu olduğu söylenebilir. Talas'a (1983) göre, asgari ücret düşüncesi antik klasik Yunan filozofu Eflatun'a kadar gitmektedir. Orta Çağ'dan itibaren ise asgari ücret düşüncesi, adil fiyat ve adil ücret kuramları ile tanınan Kanonistler tarafından gündem edilmiştir. Bu dönemde din adamları da Katolikliğin bu alandaki düşüncelerini yeniden açıkça ortaya koymuşlardır. Daha sonra Sanayi Devrimi'nin başladığı dönemlerde dünyada hüküm süren klasik liberal anlayışın da etkisiyle asgari ücret lehine gelişmekte olan geleneksel doktrin unutulmaya başlamıştır. Sanayi Devrimi'nin ortaya çıkardığı şartlar içerisinde işçi ücretlerinin işçilerin temel bedensel ihtiyaçlarını bile karşılamayacak kadar düşmesi, bir başka deyişle sefalet düzeyine inmesi, devletleri işçilerin geçimini sağlayabileceği en az ücreti tespit etme yollarına yöneltmiştir (Talas, 1983: 59-60).

"Asgari ücret" in hem uygulanmasında hem de kavramsal tanımında birçok tartışmalar ortaya çıkmış ve bunlar üzerinde mutabakat sağlanamamıştır. Zira ücret, hem emeğiyle geçimini sağlayan çalışanların tek gelir kaynağını hem de işverenler için bir maliyet unsuru oluşturmaktadır. Asgari ücretin hem gelir hem maliyet unsuru olması bir anlamda ikilem oluşturmaktadır. Bu ikilem nedeniyle asgari ücret zaman içerisinde farklı anlamlara sahip olmuş, birçok ülkede de asgari ücret farklı şekillerde uygulanmıştır. Uygulamadaki ayrışmalar ile birlikte, teorisyenlere göre de asgari ücretin tanımı çeşitlilik göstermektedir. Zira asgari ücret uygulamasına sosyoekonomik, sosyokültürel ve sosyopolitik pek çok faktör etki etmektedir (Korkmaz, 2003: 3).

Çok boyutlu ve birçok faktörün etkisi ile şekillenen bir olgu olan asgari ücret, işverenlerin ücret ödeme borcunun en alt sınırını ifade etmektedir (Işıklı, 2005: 85). Bir başka tanıma göre asgari ücret, çalışanlara insan onuruna yakışır ve içinde yaşadığı toplumda ailesi ile birlikte uygun bir yaşam düzeyi sağlayacak bir ücrettir (Korkmaz, 2003: 6). Literatürde asgari ücretle ilgili pek çok tanım yapılmakla birlikte, asgari ücretin iki temel ayırıcı özelliğinden bahsedilebilir. Bunlar (Kutal, 1964: 52);

(i) Asgari ücret klasik manada bir ücret nevi olmayıp ücret seviyelerinin tabanını ifade eden bir limittir.

(ii) Asgari ücret, hangi usulle tespit olunursa olunsun, ücretlerin muayyen bir seviyeden aşağı düşürülmesini önleyici karaktere sahiptir.

Asgari ücrete ilişkin tanımlamalar ulusal ve uluslararası mevzuatlarda da yapılmaktadır. İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi'nin 23. maddesinin 3. fıkrasında, "Herkesin kendisi ve ailesi için insan onuruna yakışır ve gerekirse her türlü sosyal koruma önlemleriyle desteklenmiş bir yaşam sağlayacak adil ve elverişli bir ücrete hakkı vardır." hükmü yer almaktadır. Ayrıca, gözden geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nda "Tüm çalışanların, kendileri ve ailelerine iyi bir yaşam düzeyi sağlamak için yeterli adil bir ücret alma hakkı vardır." ifadesi yer almaktadır. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Anayasası'nın başlangıç bölümünde "... yeterli yaşam koşullarını sağlayacak bir ücretin güvence altına alınması" gereğinden bahsedilmektedir.

Türkiye Cumhuriyeti 1982 Anayasası'nın 2. maddesinde "sosyal devlet" ilkesi Cumhuriyet'in temel niteliklerinden birisi olarak kabul edilmiş, Anayasa'nın 49. maddesinde çalışmanın herkesin hakkı ve ödevi olduğu belirtilirken, devlete de çalışanların hayat seviyelerini yükseltme, onları koruma ve destekleme görevi verilmiştir. Yine, Anayasa'nın 55. maddesinin ikinci fıkrasında, ücret emeğin karşılığı olarak tanımlanmış ve devletin, çalışanların yaptıkları işe uygun adaletli bir ücret elde etmeleri ve diğer sosyal yardımlardan yararlanmaları için gerekli önlemleri alması öngörülmüş, devlete, asgari ücreti belirleme görevi verilmiş, bu görevin yerine getirilmesinde ülkenin ekonomik ve sosyal durumunun dikkate alınması istenmiştir. Anayasa'nın 55. maddesinin son fıkrasına 03.10.2001 tarihinde yapılan değişiklikle asgari ücretin saptanmasında "çalışanların geçim şartlarının" göz önünde tutulacağı ifadesi eklenmiştir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 39. maddesinde, asgari ücretin amacı işçilerin ekonomik ve sosyal durumlarının düzenlenmesi olarak belirtilmiştir. İş Kanunu gereği hazırlanan Asgari Ücret Yönetmeliği'ne göre ise ülkemizde asgari ücret, işçilere normal bir çalışma gününün karşılığı olarak ödenen ve işçinin gıda, konut, giyim, sağlık, ulaşım ve kültür gibi zorunlu ihtiyaçlarını günün fiyatları üzerinden asgari düzeyde karşılamaya yetecek ücret olarak tanımlanmıştır.

Asgari Ücretin Önemi

Günümüzde, ücret geliri ile hayatını idame ettiren bağımlı çalışanlar, toplam çalışanlar içerisinde önemli bir bölüme tekabül etmektedir. Bu yüzden asgari ücretin anlamının ve öneminin bağımlı çalışanlar için ayrı bir yeri vardır. Zira asgari ücret, bir üretim faktörü olan emeğin karşılığı olmasının çok ötesinde, insanın onuruyla yaşaması ve neslini sürdürebilmesi için gerekli bir gelirdir. Asgari ücret, bağımlı çalışanlar için asgari gelir haddini belirleyerek bir ücret koruması sağlaması nedeniyle sosyal politikanın konusu içerisine girmektedir. Bunun yanında asgari ücret, aynı zamanda ücretlerden alınan vergiler için de önemli bir taban oluşturması nedeniyle maliye politikasının konusunu da oluşturmaktadır. Bu açıdan bakıldığında asgari ücretin sosyal, mali ve ekonomik yönleriyle farklı boyutlardan oluşan bir öneme sahip olduğu çok açıktır.

Asgari ücretin toplumsal sorunların çözümü noktasında oldukça etkili olduğu bilinmektedir. Her şeyden önce ücret hakkı, temel insan haklarının güvencesi altında bir sosyal hak niteliği taşımaktadır. Bugün, asgari ücret yoksullukla ve gelir dağılımı eşitsizliği ile mücadele etmenin en önemli araçlarından birisi hâline gelmiştir. Bu yüzden, ücret sadece insan emeğinin karşılığı olarak görüldüğünde piyasa koşullarında değerini yitirecek ve anlamını kaybedecektir. Sosyal açıdan taşıdığı anlam itibarıyla asgari ücret piyasa koşullarına bırakılmayacak kadar değerli ve kutsaldır.

Öte yandan, ILO'nun "Asgari Ücret Tespiti" başlıklı 131 sayılı Sözleşmesi'nde ve 135 sayılı Tavsiye Kararı'nda ücret sahiplerine, ücretlerin kabul edilebilir asgari seviyesi aracılığı ile gerekli sosyal korumanın sağlanmasının hedeflenmesi gerektiği belirtilmiştir.

Asgari ücretin ekonomik olarak yarattığı sonuçlar da oldukça önemlidir. Her şeyden önce, asgari ücret belirli bir satın alma gücünü garanti altına almaktadır ve bu da talebi artırıcı bir etkiye sahip olduğu için ekonomiye canlılık getirir. Ayrıca, asgari ücretin işletmeleri verimliliği geliştirmeye yönelttiği ve böylece işverenlerin teknik etkinliği destekleyecek uygulamaları benimsemeye daha açık oldukları ileri sürülmektedir (Akgeyik, 2007: 80). Bunun yanında asgari ücret, ücret farklılıklarının azaltılması, istihdam, gelir dağılımı, fiyatlar genel düzeyi, büyüme gibi makro ve mikro ekonomik değişkenler üzerinde yarattığı ekonomik etkileri nedeniyle de ekonomi politikaları açısından önemlidir.

Duruma mali açıdan yaklaşanlar ise asgari ücreti vergi gelirleri açısından önemli bir unsur olarak görmektedirler. Çünkü asgari ücret, ücret gelirlerinin vergilendirmesinde ve ücret gelirleri için yapılacak indirimlerde mali sistem ile doğrudan ya da dolaylı çeşitli ilişkiler içindedir. Asgari ücretten alınan vergilerin artışı; işverenlerin yüklerini arttırmakta ve kayıt dışı istihdamı teşvik etmekte, devletin vergi kayıplarını arttırmakta, işçilerin sosyal güvenlik haklarından yoksun olarak çalışmalarına neden olmaktadır (Korkmaz, 2001).

Asgari Ücretin Tespiti

Tespit Kriterleri

Çalışma ilişkileri alanında en önemli uluslararası otorite olan ILO'nun 131 numaralı Asgari Ücretin Tespiti Sözleşmesi'nde asgari ücretin belirlenmesinde altı ölçütün dikkate alınması gerektiği belirtilmektedir:

İşçinin ve Ailesinin İhtiyaçları

Her şeyden önce asgari ücret, çalışan bir kişinin kendisinin ve ailesinin onurlu bir şekilde yaşayabilmesi için gerekli geliri ifade etmektedir. Zira asgari ücretliler kazandıklarının tamamını harcadıklarında bile, yalnızca günlük hayatlarını devam ettirebilmeleri için gerekli en düşük düzeydeki gıda miktarını almaya gücü yeten çalışan grubunu oluşturmaktadır. Dolayısıyla asgari ücretin diğer ekonomik ve sosyal politikalarla birlikte toplumda yoksulluğu azaltması ve bireylerin temel ihtiyaçlarını karşılaması gerekmektedir.

Bu nedenle asgari ücret seviyesinin belirlenmesinde, düşük gelire sahip grubun belirli bir mal ve hizmet sepetine yaptığı ortalama harcamalar, hanehalkı büyüklüğü ve kompozisyonu, vasıfsız işçilere yapılan ödemeler, ücretli hanehalkı gelir dağılımı ve ücretli hanehalkının ortalama gelir düzeyi dikkate alınmalıdır (Pember ve Dupr , 1996).

Ülkedeki Genel  cret Düzeyi

Karşılaştırılabilir  cret ve gelir kavramları, yasal metinlerde diğ r  l tler kadar ön planda olmamakla birlikte uygulamada karar vericiler için önemlidir. Çalışanların  cret ve diğ r

gelir kaynaklarının ayrıntılı bir şekilde incelenmesi, asgari ücret tespiti ile yetkili otoritelerin kalkış noktasıdır. Ancak mevcut ücret ve gelir modeli belirlendikten sonra diğer kriterler de hesaba katılarak uygun bir asgari ücret seviyesi belirlenebilir. Ayrıca, asgari ücretin tespit edildikten sonra belirli periyotlarla değişen koşullara uyarlanması gerekmektedir. Genel ücret seviyesi ile asgari ücret arasında belirlenmiş olan oranın devam ettirilmesi amacıyla bu ayarlama sıklıkla ortalama ücretler referans alınarak yapılmalıdır. Bir ülkedeki genel ücret seviyesi, en iyi şekilde, cinsiyete, ekonomik faaliyet kollarına, meslek gruplarına ve bölgelere göre sınıflandırılmış ortalama ücret istatistikleri ile ölçülebilmektedir (Pember ve Duprê, 1996).

Yaşam Maliyeti ve Bu Maliyetteki Değişiklikler

Yaşam maliyetlerindeki değişikliğin ölçülmesi ya da hanehalkı mal ve hizmetlerinden oluşan belli bir sepetin toplam değerindeki değişikliğin ölçülmesi, yaşam maliyetinin kendi değerinin ölçülmesinden daha yaygın olarak kullanılmaktadır. Bazı ülkeler, seçilmiş hanehalkı mal ve hizmetlerinin ortalama fiyatlarını düzenli olarak raporlamakta ve bu ortalama fiyatları asgari ücretin belirlenmesi için önemli bir girdi olarak kullanmaktadır. Bu yüzden, ağırlıklı gelir kaynağı ücret olan ve vasıfsız bir çalışan tarafından geçimi sağlanan iki çocuklu dört kişilik tipik bir ailenin belirli bir periyottaki ortalama harcaması da asgari ücret tespiti için incelenmesi gereken bir diğer önemli değişkendir.

Genel fiyat seviyesindeki değişiklikler, (fiyatlar mutlak seviyesinin aksine) yaygın olarak normal bir tüketici fiyat endeksi ile ölçülmektedir. Birçok ülke tüketici fiyat endeksini, düşük gelir grubunun temel ihtiyaçlarını ve refahını önemli ölçüde etkileyen mal ve hizmetleri içerecek şekilde spesifik olarak belirlemektedir. Düşük gelirli ailelerin yaşam maliyetini daha iyi yansıması nedeniyle bu endeks, genel bir tüketici fiyat endeksinden daha uygundur. Belirlenmiş mal ve hizmet sepetinin kendisi de asgari ücret seviyesinden etkilenmektedir. Bu da, yeni bir gelir ve harcama düzeyinin düşük gelir grubu tarafından satın alınan ortalama mal ve hizmet sepetinin bileşimini etkilediği anlamına gelmektedir. Bu durum, hem düşük gelir grubu için derlenen tüketici fiyat endeksinin ağırlıklandırma sisteminin değişmesine neden olmakta hem de temel ihtiyaçların tatmin boyutunu değiştirmektedir (Pember ve Duprê, 1996).

Sosyal Güvenlik Yardımları

Sosyal güvenlik yardımları, yoksulluğu azaltıcı diğer önlemler ile birlikte asgari ücretin belirlenmesinde önemli bir kriterdir. Bunun için sosyal güvenlik yardımları kapsamında-

ki kişilere ödenen yardımlar ve bu yardımların kişiler arasındaki dağılımının belirlenmesi gerekmektedir. Kapsamdaki kişilerin, sağlanan yardımlar açısından, cinsiyet, yaş, malullük durumu ve ekonomik faaliyet durumu gibi karakteristik özelliklerine göre sınıflandırılması, asgari ücret tarafından sağlanan sosyal korumanın sosyal güvenlik sistemi tarafından sağlanan korumadan ayrıştırılması bakımından önemlidir (Pember ve Duprê, 1996).

Diğer Sosyal Grupların Yaşam Standartları

Ortalama gelir ve bu gelirin farklı sosyal gruplar arasındaki dağılımı, hanehalkı ve farklı sosyal gruplar tarafından mal ve hizmetlere yapılan ortalama harcama ile yaşanan konuttaki ortalama oda sayısı, ailede kişi başına düşen oda sayısı, hanehalkı konut kiralama oranı, duvar-çatı malzemesinin türü ve ilköğretim sonrası eğitim düzeyi gibi diğer yaşam standardı göstergeleri bu kriter kapsamında değerlendirilmelidir.

Bu göstergeler, farklı sosyal gruplar tarafından yapılan ortalama harcama tutarları hakkında bilgi vermeleri açısından önemlidir (Pember ve Duprê, 1996).

Ekonomik Faktörler

Birçok analist, asgari ücret tespiti için aşağıdaki kriterlerin de göz önünde bulundurulması gerektiğini belirtmektedir (Pember ve Duprê, 1996):

- Kişi başı millî gelir,
- Tarım, sanayi ve hizmet sektörlerinin gayrisafi yurt içi hasıla içindeki payı,
- Sabit fiyatlarla sanayi üretimindeki değişimler,
- Sabit fiyatlarla dış ticaretteki değişimler,
- Okula devam eden çocuk oranı,
- Okuryazar çocuk oranı,
- Kişi başına okul/hastane sayısı,
- Hastane, okul, polis hizmetleri, içme suyu, postane hizmetleri gibi kamu tesislerine erişebilirlik,
- İşsizlik oranı,
- Tarım, sanayi ve hizmet sektörlerindeki istihdam oranı.

Asgari ücretin tespiti için gerekli olan bu kriterler ile ilgili istatistikler veya veriler, bazı ülkelerde mevcut iken bazı ülkelerde bulunmamaktadır. Bununla birlikte uygulamada, ülkeler asgari ücreti belirlerlerken bu kriterlerin bazılarını dikkate dahi almamaktadırlar. Bu nedenle, bazı ülkelerde bu ölçütlerin yalnızca bir veya birkaçı göz önüne alınarak asgari ücret belirlenebilmektedir. Çok az ülkede asgari ücret belirlenirken asgari ücretin istihdam, işsizlik ve rekabet üzerindeki etkileri de dikkate alınmaktadır (Pember ve Duprê, 1996).

Tespit Yöntemleri

Asgari ücret düzenlemesi, ücretli çalışanlar ve ailelerinin insanca yaşamaları için en alt düzeyde yeterliliğin sağlanmasını hedefleyen ve birçok ülkede yürürlükte olan bir emek piyasası düzenlemesidir. Asgari ücret ile ilgili uluslararası çalışma standartları hem ulusal mekanizmalardan etkilenmekte hem de bunları etkilemektedir (Eyraud ve Saget, 2010: 96). Bu yüzden asgari ücret düzeyinin nasıl tespit edileceği, bu tespiti kimin ya da kimlerin yapacağı da önemli bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır.

Asgari ücretin belirlenmesine yönelik çeşitli uygulamalar bulunmaktadır. Bu uygulamalar, ülkelerin kendi ekonomik ve sosyal hedeflerine göre farklılaşmaktadır. Genel olarak bakıldığında, asgari ücret ya işçi ve işverenler veya bunların teşekkülleri arasında serbestçe tespit olunur; yahut da yasama veya yargı organlarının müdahalesi ile tespit edilir ve taraflara dayatılır (Kutal, 1969: 65).

Toplu İş Sözleşmesi Yoluyla Serbestçe Belirlenmesi

Asgari ücretlerin herhangi bir devlet müdahalesi olmaksızın, işçi ve işveren kesimlerince belirlendiği sistemdir. Bu sistemde, devlet müdahalesine imkân ve fırsat verilmeksizin asgari ücret taraflarca toplu iş sözleşmeleriyle tespit edilir.

İlk kez 19. yüzyılın sonunda Sanayi Devrimi ile başlayan asgari ücret uygulamaları, bireysel iş akitleri ile düzenlenmiş ve ekonomik olarak zayıf olan işçi sınıfı çok düşük ücretler ile çalıştırılmıştır. İşçiler arasında birlik ve dayanışmanın artması, sendikal yapının oluşması ve sendikal hareketin güç kazanmasıyla işçiler önemli bir pazarlık gücü elde etmiştir. Gelişmiş ülkelerde, asgari ücret genellikle sendikalar ve işverenler arasında yapılan toplu iş sözleş-

meleriyle belirlenmektedir (Kutal, 1969: 66-67; Topalhan, 2013: 79). Toplu iş sözleşmeleri aynı zamanda anayasal hak olarak da tanınmaktadır.¹

Toplu iş sözleşmesi, işçi ve işveren arasında ya da işçiler adına hareket eden sendikalar ile işverenler ya da onların sendikaları arasında yapılan toplu pazarlık sonucunda tarafların karşılıklı haklarını ve menfaatlerini belli bir süre için belirleyen ve düzenleyen yazılı belgedir. Toplu iş sözleşmeleri, bireysel iş sözleşmelerine nazaran daha genel karaktere sahiptir. Toplu iş sözleşmelerinde çalışanların ve işverenin sahip olduğu haklar ve sorumluluklar genel bir çerçevede ele alınır. Toplu iş sözleşmeleri ile asgari ücretlerin belirlenmesi, tarafların çıkarlarının bulunduğu noktada mümkün olabilmektedir. Bir taraftan toplu iş sözleşmeleri şahsi ve mesleki özelliklere göre farklı düzeylerde tespit edilmekte ve asgari düzeyi temsil etmekteyken, diğer taraftan toplu iş sözleşmesi genel olarak ücret sorununu çözümlerken her türlü vasıftan yoksun işçiler için de asgari bir ücret şartına yer verebilir (Kutal, 1969: 67-68).

Öbür yandan, asgari ücretin toplu iş sözleşmeleriyle serbestçe belirlenip uygulanabilmesi, taraflar arası pazarlık gücüyle yakından ilişkili olması nedeniyle, gelişmiş bir sendika yapılmasını gerektirmektedir.

Müdahale Yoluyla Belirlenmesi

Sendikaların ve sendikal yapının gelişmediği tarımsal karaktere sahip az gelişmiş ülkelerde, rekabet ücret düzeylerini olumsuz etkilemekte ve aşağı doğru çekmektedir. Ücretlerin aşağı doğru inmesi, işçilerin sefalet ücreti almalarına neden olmakta ve yoksulluğu arttırmaktadır.

Zira, toplu iş sözleşmeleri her ülkede aynı derecede etkili değildir. Ücret pazarlığının en demokratik yolu olan toplu pazarlık sistemi, her ülkede arzulanan ölçüde gelişmemiştir. Bu rekabet şartlarında asgari ücretin tespiti, müdahale olmadığı durumlarda işçilerin ücret düzeyini sefalet düzeyine indireceğinden adaletsiz sonuçlanacaktır. Asgari ücretin müdahale ile belirlenmesi, yasa ile ya da yargı organları eliyle iki farklı şekilde yapılabilmektedir (Kutal, 1969: 68-69).

1 Örneğin, Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 53. maddesi; "İşçiler ve işverenler, karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahiptirler." hükmüne haizdir.

Yasama Organları Tarafından Belirlenmesi

Devletin, “sosyal devlet” kimliğinin günümüzde daha da belirgin hâle gelmesi, korunması gereken sınıfın daha fazla beklemeye tahammülünün olmaması ve ücret sorununun sadece işçi sınıfının sorunu olmaktan çıkıp toplumsallaşması, asgari ücrete müdahaleyi zorunlu hâle getirmiştir.

Asgari ücretin yasa ile belirlenmesi ülkelerin sosyal, ekonomik ve siyasi durumlarına göre değişiklik gösterebilir. Buna göre asgari ücretin belirlenmesinde üç tip uygulamadan söz edilebilir. Asgari ücret genel bir kanunla tespit edilebilir. Asgari ücret kanun koyma yetkisine sahip organlarca ya da genel bir kanunla toplumun mümkün olduğunca fazla kesimini kapsayacak şekilde tespit edilebilir (Kutal, 1969: 72-75).

Genel bir asgari ücret kanunu ile dört çeşit asgari ücret tespiti yapılabilir:

- İş kolları esasına dayanan asgari ücret mevzuatı
- Bölge esasına dayanan asgari ücret mevzuatı
- Bütün ülkeyi kapsayan bir asgari ücret mevzuatı
- Tamamlayıcı asgari ücret mevzuatı

Öte yandan, yasa ile belirlenen asgari ücret özel bir kanunla belirli iş kolları için tespit edilebilir. Buna göre, devlet müdahalesi doğrudan doğruya asgari ücretleri düzenlemez. Toplu iş sözleşmelerinin bu akitlere taraf olmayan işçi gruplarını da kapsamaları suretiyle toplu pazarlığın imkânlarından aynı iş kolundaki bütün işçilerin faydalanması sağlanmaktadır (Kutal, 1969: 74-75).

Yargı Organları Tarafından Belirlenmesi

Asgari ücretin yargı organlarınınca tespitinde hakem kurulları yer almaktadır. İşçi ve işveren arasındaki toplu iş uyuşmazlıklarının çözümlenmesi de, yargı eliyle uygulanan bir asgari ücret tespiti yöntemidir. Yargı organları diğer konularda olduğu gibi ücret konusunda da anlaşmazlıkların çözümlenmesinde etkilidir. Özellikle ücret garantilerinden ve ücretleri tespit eden mevzuattan yoksun bulunan ülkelerde uyuşmazlıkları çözümlenmekle yükümlü kurulların verdikleri kararlar, uygulamada işçiler için büyük faydalar sağlamaktadır. Bazı ülkelerde anlaşmazlık çıkmasa bile hakem heyetleri asgari ücreti tespit edebilir. Fakat yargı görevlilerinin asgari ücrete ilişkin tüm bilgilere vakıf olması zordur ve uygulamada sorunlar ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle, yargı yollarıyla asgari ücretlerin tespit sistemi, işleyişi ve vardığı sonuçlar nedeniyle meseleyi çözümlenemediği gerekçesiyle eleştirilmektedir (Kutal, 1969: 70).

Tespit Sistemleri

Asgari ücret, özel olarak bölge ve iş kolu düzeyinde, genel olarak da ülke düzeyinde tespit edilebilir. Ülkelerin sosyal, ekonomik ve siyasi durumlarına göre asgari ücret tespit sistemleri değişmekle birlikte, hangi sistem kabul edilirse edilsin bağımlı çalışanların/işçilerin asgari düzeyde ihtiyaçlarının karşılanması temel ilke olarak kabul edilir.

Bölge Esasına Dayalı Asgari Ücret

Bu sistemde, farklı bölgeler için farklı asgari ücret sistemleri önerilmektedir. Bunun nedeni olarak da her ülkede bölgeler arasında hayat koşulları bakımından var olan farklılıklar gösterilmektedir. Ülkenin farklı coğrafi bölgeleri farklı gelişmişlik düzeyine sahip olduğundan, asgari ücret farklı bölgelerde farklı düzeylerde belirlenmelidir (Yücel, 1980: 71).

İş Kolu Esasına Dayanan Asgari Ücret

Bu sistemde, farklı iş kolları için farklı asgari ücret sistemleri önerilmektedir. Farklı iş kollarında gerek işverenlerin ödeme kapasiteleri gerekse işçilerin ücret durumları farklı olacağı için her iş kolunda bir asgari ücret düzeyi belirlenebilir. Bu tespit sisteminde, işçinin ihtiyaçları yerine iş kolu baz alındığından asgari ücretin tespiti amacına ulaşamama tehlikesi ile karşı karşıya kalabilir. Zira asgari ücretin hedefi, emeği karşılığında aldığı ücret ile geçimini sağlayan insana sosyal bakımdan uygun bir hayat düzeyi sağlamaktır (Yücel, 1980: 71).

Ulusal Asgari Ücret

Ulusal asgari ücret, bütün ülkeye, bütün işçilere ve bütün iş kollarına uygulanmak üzere tespit olunur. Ancak, ulusal asgari ücretin tespiti bölgesel ve/veya iş kolu düzeyinde ayrıca asgari ücret tespitine engel değildir. Teorik açıdan genel asgari ücret sistemi özel asgari ücret sistemlerine göre bazı avantajlara sahip bulunmaktadır. Bunlar özetle şöyle ifade edilebilir (Kutal, 1969: 47-48):

- Genel asgari ücret, farklı ücretler arasında genelliği temsil eder.
- Eğer asgari ücret, iş kolları esasına göre tespit edilir ve bunda da o sanayi kolunun verimlilik derecesi esas alınırsa verimli olmayan endüstri kolları asgari ücret ödeme yükünden muaf tutulmak suretiyle teşvik edilmiş olacaktır.
- Genel asgari ücretin uygulanması ve kontrolü de özel asgari ücretlere göre daha basit bir mekanizma sayesinde yürütülebilmektedir.

Farklı Ülkelerde Asgari Ücret Uygulamaları

Asgari ücretin belirlenmesi ülkeden ülkeye farklılık gösterdiği gibi iş koluna, sektöre, mesleğe ve bölgelere göre de farklılaşabilmektedir. Asgari ücretin çeşitli değişkenlere göre farklılaştırılmasında birçok faktör rol oynayabilir. Çalışmanın bu bölümünde ekonomik ve sosyal gelenekleri itibarıyla farklı uygulamalara sahip olmaları açısından seçilen çeşitli ülke örnekleri üzerinden asgari ücret uygulamaları ele alınacaktır.

Amerika Birleşik Devletleri (ABD)

ABD'de ulusal asgari ücret sistemi vardır, ancak bazı eyaletler kendi asgari ücret düzeyini belirleme yoluna gitmektedir. Eyaletler, federal düzeydeki orandan daha düşük olmamak kaydı ile asgari ücreti belirleme yetkisine sahiptirler. Yerel yönetimlere asgari ücrete ilişkin verilen yetkiler doğrultusunda, söz konusu yönetimler asgari ücret düzeyini belirlemenin yanı sıra asgari ücretin sektörel ya da iş kolu bazında farklılaştırılması yönünde de kararlar verebilmektedir (Carley, 2006).

Asgari ücretin artış oranını belirlemede Fair Labour Standards Act'e (Adil Çalışma Standartları Yasası) göre, (i) yaşam maliyeti, (ii) enflasyon, (iii) yoksulluk sınırının üzerinde bir yaşam standardını muhafaza, (iv) genel ücretlerin düzeyi ve (v) işverenlerin kârlılık ve verimlilikleri dikkate alınmaktadır (Liu ve Wu, 1999). En son 24 Temmuz 2009 tarihinde ABD'nin federal asgari ücreti saat bazında 7,25 dolar olarak tespit edilmiştir. Eyaletler bunun altında olmak kaydıyla kendi asgari ücretlerini tespit edebilmektedirler. 1 Ocak 2014 itibarıyla en

yüksek asgari ücret, Washington eyaletinde, saat bazında 9,32 dolardır (Washington State Department of Labor and Industries, 2014).

Ayrıca, günümüzün gelişen sosyal koşullarında ABD'de farklı bir ücret kavramı geliştirilmiştir: yaşam ücreti. İşçilere yasal asgari ücretin üzerinde bir ücretin ödenmesine yaşam ücreti adı verilmektedir. Yerel yönetimlerden ihale yoluyla iş alan işletmelerin bir kısım işçilerinin ekonomik sübvansiyonlar ile desteklenmesi, yaşam ücretinin uygulamasını göstermektedir. Bunun temelinde ise yerel yönetimlerin sosyal nedenlerle işçilere yoksulluk düzeyinde ücret ödemekten kaçınmaları yatmaktadır (Thompson ve Chapman, 2006).

Almanya

Almanya'da yakın zamana kadar yasal bir asgari ücret sistemi mevcut değildi. Ancak, bugünlerde Almanya'da Bakanlar Kurulu tarafından hazırlanan Asgari Ücret Yasa Tasarısı'nda son aşamaya gelinmiştir. Buna göre, Almanya'da 1 Ocak 2015 tarihinde federal bir asgari ücret yürürlüğe girecektir. Federal parlamento saatlik asgari ücretin 8,50 avro olmasını Temmuz 2014'te onaylamıştır (Library of Congress, 2014).

Öte yandan, Almanya'da işçiler için toplu sözleşmeler yoluyla asgari ücret belirlenmektedir. Asgari ücret, toplu sözleşmelere imza atan işverenler tarafından istihdam edilen sendikacı veya sendikasızsız tüm işçilere uygulanmaktadır. Ayrıca toplu sözleşmelerde asgari ücretin uygulanacağı bölge de belirlenmektedir. Öte yandan toplu pazarlık yoluyla belirlenen asgari ücret her zaman aynı biçimde uygulanmamaktadır. Almanya'da son yıllarda dört iş kolundaki (inşaat, boya, çatı gibi iş kolları) ödünç işçiler (posted workers) için yasal asgari ücret belirlenmeye başlanmıştır (Bosch ve Weinkopf, 2011). Asgari ücret, iş kolu, firma veya sadece fabrika düzeyinde toplu sözleşmeler yoluyla belirlenmektedir. Ancak, genel olarak incelendiğinde düşük ücret grubunda çalışanlar için asgari ücret uygulamalarının çok yaygın olmadığı görülmektedir (Düll, 2014).

Avusturya

Almanya'da olduğu gibi Avusturya'da da ulusal bir asgari ücret düzenlemesi mevcut değildir. Avusturya'da asgari ücret toplu sözleşmelerle belirlenmekte ve sektörlere göre farklılık göstermektedir. Ayrıca ulusal düzeydeki sosyal ortaklar 1 Ocak 2009 itibarıyla sektörel sözleşme pazarlıklarında (yılda 14 defa ödenmek üzere) aylık 1000 avro asgari ücret üzerinde anlaşmıştır. Toplu olarak kararlaştırılan ücretlerin pazarlığı her sektördeki işçi ve işveren

temsilcileri arasında yapılmaktadır. Ülkedeki toplu sözleşmelerin kapsamının genişliğinden ötürü çalışanların yaklaşık %98-%99'u sektör bazında kararlaştırılan asgari ücrete tâbidir (Eurofound, 2007).

İtalya

İtalya'da ulusal bir asgari ücret sistemi mevcut değildir. Asgari ücret, sendikalarla müzakere edilerek bağlayıcı toplu sözleşmelerle belirlenmekte ve ilgili sektördeki herkes için geçerli olmaktadır. Öte yandan, Anayasa'nın 36. maddesinde ücretlerin orantılı ve işçiyle ailesini geçindirmeye yeterli olması gerektiği hüküm altına alınmıştır. Ülkedeki işçilerin yarıya yakını, asgari ücret düzenleyen toplu sözleşmelerin kapsamındadır (WageIndicator Foundation, 2014c).

Asgari ücret pazarlıkları her sektördeki sosyal ortaklar tarafından yürütülmektedir. Toplu sözleşmeler 4 yıllık süre ile yapılmakta ve her 2 yılda bir ücret seviyeleri ile ilgili koşullar yeniden müzakere edilmektedir. İşçi sendikaları ulusal bir asgari ücret belirlenmesinden yana değildir çünkü bunun sektörel pazarlık gücünü azaltacağından ve ödeme ayarlamalarında ademi merkeziyete yol açacağından korkmaktadırlar (Eurofound, 2007).

Danimarka

Danimarka'da ulusal bir asgari ücret sistemi mevcut değildir. Asgari ücretler sektörel sözleşmelerde müzakere edilmektedir. Asgari ücret pazarlığı her sektörün toplu sözleşmesinde, işçi ve işveren sendika temsilcileri arasında yapılmaktadır. Kaç çalışanın müzakere edilmiş asgari ücreti aldığı bilinmemektedir; ancak nispeten az olduğu düşünülmektedir. Genellikle perakendecilik ve lokantacılık sektörlerinde çalışanlar asgari ücret almaktadır (Eurofound, 2007).

Belçika

Belçika'da ulusal bir asgari ücret sistemi mevcuttur. Asgari ücret ulusal bir toplu sözleşmeyle belirlenmektedir. Sosyal ortaklar bunun yükseltilmesi müzakeresini yürütmektedir. Asgari ücret ülkenin otomatik ücret endeksleme sistemine de bağlıdır (Eurofound, 2007). Belçika'da asgari ücret 2014'ün ikinci yarısında 1.501,82 avro olarak belirlenmiştir (Eurostat, 2014).

Öte yandan, Belçika'da asgari ücretin tespiti, bir yasaya bağlı olarak değil Ulusal Çalışma Konseyinin kararlaştırdığı ve toplu görüşmeyle bağlayıcılık kazanan bir düzenleme ile yapılmaktadır (WageIndicator Foundation, 2014a).

Belçika'da asgari ücret tespiti ile ilgili olarak iki tür toplu sözleşme uygulanmaktadır. İlk olarak, özel sektördeki tüm işçilere uygulanan ulusal asgari ücret, Ulusal Emek Konseyi (National Labour Council) bünyesinde müzakere edilen sektörler arası toplu pazarlık ile belirlenmekte olup, daha sonra tespit edilen bu ücret tüm özel sektör için hükümet kararı ile zorunlu bir şekilde uygulanmaktadır. İkinci olarak en azından ulusal asgari ücrete eşit olmak üzere tarım, tekstil, ticaret gibi sektörlerde toplu sözleşmelerle de asgari ücret belirlenebilmektedir. Belirli sektörlerdeki işçiler için toplu pazarlık ile tespit edilen sektörel asgari ücret üçlü komite bünyesinde müzakere edilmektedir. Sektörel anlaşmalarla belirlenen asgari ücret, yalnızca o sektörde faaliyet gösteren işveren tarafından ödenen ücreti garanti etmektedir (Vandekerckhove ve Gyes, 2012).

Fransa

Ulusal bir asgari ücret [salaire minimum interprofessionel de croissance (SMIC)] sistemi vardır. SMIC, tüketici fiyatlarına endekslenmektedir ve her yıl yükseltilmektedir. Asgari ücret artışının yarısı o yılki enflasyona göre, diğer yarısı ise beden işçilerinin taban saat ücretinin satın alma gücünün artışına göre hesaplanmaktadır. Ayrıca, her yıl temmuz ayının ilk günü hükümet ilave zam yapmayı da değerlendirmeye almaktadır. Asgari ücret kamu ve özel sektördeki maaşlı ve çalışan tüm işçileri kapsamaktadır. Ulusal asgari ücret hesaplanırken, işçinin ve ailesinin ihtiyaçları, yaşam maliyeti, ülkedeki ücret ve gelir seviyesi, ekonomik kalkınma gibi kriterler göz önünde bulundurulmaktadır (Eldring ve Alsos, 2012).

Fransa'da 1 Ocak 2014'ten itibaren saatlik asgari ücret 9,53 avro olarak belirlenmiştir (Service-Public, 2014). Öte yandan, enflasyon %2'yi geçmedikçe güncellemeler sadece yıl başında yapılmaktadır. Güncelleme yaparken, TÜFE'deki artış, üretim sektöründeki maaşların satın alma gücündeki artışının yarısı ve hükümetin yıllık incelemeleri dikkate alınmaktadır (WageIndicator Foundation, 2014b)

Çin

1994 yılı öncesine kadar Çin'de asgari ücrete ilişkin bir düzenleme bulunmamaktaydı. Çin, sadece 1984 yılında Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 1984 sayılı "Asgari Ücret Sözleşmesi"ni kabul etmişti. 1994 yılında İş Kanunu çerçevesinde ilk ulusal asgari ücret düzenlemesi ya-

pılmış ve devlet bunu uygulamakla görevlendirilmiştir. 2000'li yılların başlarında, sigortasız/dezavantajlı işçiler için artan endişeler ile birlikte asgari ücret artışının düşük olmasından kaynaklanan rahatsızlıktan dolayı hükümet yeni düzenlemeler yapmak zorunda kaldı. 2003 yılı Aralık ayında, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı "Asgari Ücret Kanunu" düzenlemesi yaptı ve Ocak 2004'te onayladı. Bu düzenlemenin temel özelliği, devlete ait işletmelerden ve özel girişimlerden serbest meslek işletmelerine ve kurumsal olmayan birimlere kadar her yeri kapsamasıydı. Ancak, şunu belirtmek gerekir ki Çin'de ulusal bir asgari ücret sistemi yoktur. Her şehir, bölge veya diğer idari birimler ölçeğinde yerel asgari ücretler tespit edilmektedir (Zito, 2014). Yeni yasa, iki tür asgari ücreti öngörmektedir: Tam zamanlı çalışanlar için aylık asgari ücret; tam zamanlı çalışmayanlar için ise saatlik asgari ücret. Asgari ücretin belirlenmesinde, yerel yönetimler, sendikalar, kurumsal konfederasyonlar ve her ilin/özerk bölgenin/belediyenin temsilcileri bulunur (Fang ve Lin, 2013). Yeni yasaya göre asgari ücretler en azından her iki yılda bir artırılmak zorundadır. Bunun yanında, 2011-15 yılı için hazırlanan Beş Yıllık Kalkınma Planı ise yıllık %13 artışı hedef olarak belirlemiştir (Zito, 2014).

Merkezî yönetim, yerel yönetimlerin asgari ücret seviyelerini belirlerken işçilerin günlük ihtiyaçlarını göz önünde bulundurmalarını istemiştir. Buna göre; asgari ücret, çalışan ve ailesinin minimum yaşam masraflarını karşılamalıdır. Ücret belirlenirken, bölgedeki tüketici fiyatları, işveren tarafından ödenen sosyal güvenlik ve konut destekleri, bölgedeki ortalama ücret seviyesi, bölgenin ekonomik durumu ve işçi arz ve talebinin göz önünde bulundurulması istenmiştir. Ayrıca, asgari ücretin ortalama ücretlerin %40'ı ile %60'ı arasında belirlenmesi gerektiği vurgulanmıştır. Ancak hâlâ birçok bölgede bu hedef sağlanamamıştır (China Labour Bulletin, 2014).

Kanada

Kanada'da federal düzeyde bir asgari ücret düzenlemesi bulunmamaktadır. Buna karşın, asgari ücret eyaletler düzeyinde belirlenmektedir. Asgari ücret düzeyi ve tespit mekanizmaları eyaletler arasında farklılık göstermekte ve zaman zaman revize edilmektedir (Green ve Harrison, 2009). Eyalet yönetimi tarafından oluşturulan bir komisyon tarafından veya vali tarafından belirlenen bir görevli yoluyla asgari ücretler belirlenmektedir. Bazı eyaletlerin oluşturduğu kanunlarda asgari ücret belirlenirken yaşam standartlarının göz önünde bulundurulması gerektiği, ancak bunun yanında eyaletin ekonomik durumu ve rekabet edebilirliği gibi özel sektörü ilgilendiren durumlara da bakılması gerekliliği ifade edilmiştir (Government of Canada, 2014).

Güney Kore

Güney Kore'de asgari ücret sisteminin kurulmasına ilişkin tartışmalar 1980'lerin ortalarında başladı. Bu dönemde işçi sınıfı, düşük maliyetli işgücü ve kötü çalışma koşullarını eleştirmeye başladı. Sonunda hükümet asgari ücret sistemini düzenlemek zorunda kaldı ve Asgari Ücret Yasası 1986 yılında kabul edildi. Asgari ücret sistemi tanıtıldığında işverenler asgari ücretin maliyetleri arttıracığı endişesine kapıldılar ve bu sistemin uygulanması için biraz zaman istediler. Ancak yine de yeni Asgari Ücret Yasası 1988 yılında yürürlüğe girdi. Güney Kore'de Çalışma Bakanlığı Asgari Ücret Yasası'nı uygulamakla görevlidir ve Çalışma Bakanı ücretlere ilişkin konularda işçi ve işverenden rapor isteyebilir. Güney Kore'de asgari ücret 10'dan fazla işçi çalıştıran işletmeleri kapsamaktadır (Liu ve Wu, 1999).

Türkiye’de Asgari Ücretin Gelişimi ve Tespit Sistemleri

Türkiye’de Asgari Ücretin Gelişimi

Selçuklu ve Osmanlı dönemlerinde Ahilik müessesesi özellikle esnaf ve sanatkârların yanında çalışan usta, kalfa ve çırakların ücretlerini ve diğer bütün ilişkilerini düzenleyen ve denetleyen bir rolü üstlenmekteydi (Tabakoğlu, 2000). Osmanlı devletinde ücretlerin asgari sınırları konusundaki ilk düzenleme 1806 tarihli bir fermanla yer almaktadır. 2 Şaban 1226 (1806) tarihini taşıyan bir fermanla o zamanki para birimi ile belli işlerde çalışan işçilerin ücretleri belirlenmiştir (Gerek, 1999: 27).

Cumhuriyet döneminde ise ilk defa 1936 tarih ve 3008 sayılı İş Kanunu’nun 32. maddesinde asgari ücret yer almıştır. Bu düzenlemeye göre, “iktisadi ve içtimai zaruretler dolayısıyla iktisat vekaletince teklif edilecek işlerde gerek saat başına, gündelik, haftalık veya aylık hesabıyla ve gerek parça başına yahut iş miktarına göre ödenecek ücretlerin en aşağı hadleri bir nizamname ile tespit edilir.” hükmü bulunmaktadır. Ancak, söz konusu nizamname çıkmadığı için asgari ücret sistemi o dönemlerde uygulama alanı bulamamıştır.

1950 yılında İş Kanunu’nun 32. maddesinde 5518 sayılı Kanunla yapılan değişiklikle ücretlerin belirlenmesi “mahalli komisyonlar” a devredilmiştir. Bu komisyonların tayininde yetkili organ Çalışma Bakanlığı olmuş ve bu bakanlık 1951 yılında “Asgari Ücretlerin Tespitine Mûteallik Yönetmelik”i çıkarmıştır. Bu yönetmelikte asgari ücret, “aynı mahiyetteki işlerde, işçilere normal bir çalışma günü karşılığı olarak ödenen ve işçinin normal gıda, mesken, giyim, yakacak ve aydınlatma gibi zaruri ihtiyaçlarını karşılayabilecek kıfayette olan bir üc-

ret" olarak tanımlanmıştır. Bu nedenle, asgari ücret uygulamasının başlangıcı 1951 olarak kabul edilir.

Daha sonra, 1953 yılında kabul edilen "Basın Mesleğinde Çalışanlarla, Çalıştıranlar Hakkında Kanun" ile "Deniz İş Kanunu"nda ise asgari ücretler özel şekilde düzenlenmiştir. Bu kanunlara dayanılarak asgari ücret tespiti ile ilgili iki talimatname de çıkarılmıştır:

- Gazetecilerin Asgari Ücretlerinin Tespitine Müteallik Talimatname
- Gemi Adamlarının Asgari Ücretlerinin Tespitine Müteallik Talimatname

Asgari ücret, 1951-1967 yılları arasında mahalli komisyonlar aracılığıyla tespit edilmiştir. Ancak, 1967 yılında kabul edilen 931 sayılı İş Kanunu'nda asgari ücrete ilişkin yeni bir düzenleme belirtilmiştir. Bu kanuna dayanarak çıkarılan 1968 tarihli yönetmelikte mahalli komisyonlar kalkmış, bunun yerine tek bir komisyon gelmiştir. Ayrıca bu komisyonun tespit ettiği asgari ücretin bütün işyerleri için geçerli olmasına ve bundan sonra asgari ücretin iki yılda bir yeniden tespit edilmesine karar verilmiştir. Mamafih, Anayasa Mahkemesi 1969 yılında 931 sayılı Kanun'u iptal etmiş ancak, bu değişikliğin aynısı 1475 sayılı İş Kanunu'nda da yer almıştır. 2003 yılında çıkarılan 4857 sayılı İş Kanunu asgari ücret sistemine köklü bir değişiklik getirmemekle birlikte 1475 sayılı Kanun'dan daha geniş bir düzenleme yapmıştır.

4857 sayılı İş Kanunu, 1475 sayılı İş Kanunu'nun aksine, Deniz İş Kanunu, Basın İş Kanunu ve Borçlar Kanununa göre çalışanlara asgari ücretten yararlanma olanağı tanımıştır. Bütün işçileri kapsayan 4857 sayılı İş Kanunu'nun bu hükmü ile sosyal adalet ve hakkaniyet ilkelere ve Anayasamızın 49. ve 55. maddelerine uygunluk sağlanmıştır (Topalhan, 2013: 86).

Türkiye'de Asgari Ücret Tespit Sistemi

931 sayılı İş Kanunu'nun 33. maddesine göre düzenlenen komisyonun oluşumu, sosyal tarafların temsiline dayalı katılımcı bir nitelikte teşkil edilmiştir. Sistem üçlü katılım esasına dayandırılmış; devlet, işçi ve işveren kesimi eşit olarak temsil edilmiştir. Bu üçlü temsili katılım sistemi, merkezî nitelikteki komisyonun temel özelliğini oluşturmuş, yapı itibarıyla 1475 sayılı İş Kanunu ve 4857 sayılı İş Kanunu'nda da bu özellik korunmuştur. 4857 sayılı İş Kanunu'nda yalnızca devleti temsil eden kurumsal yapılarda küçük değişiklikler olmuş, bunun dışında bir değişiklik olmamıştır.

Asgari Ücret Tespit Komisyonu, bakanlığın tespit edeceği üyelerden birinin başkanlığında; Çalışma genel müdürü veya yardımcısı, İş Sağlığı ve Güvenliği genel müdürü veya yardımcısı, Devlet İstatistik Enstitüsü Ekonomik İstatistikler Dairesi başkanı veya yardımcısı

(İşgücü, Hizmetler, Fiyat İstatistikleri ve İndeksler Dairesi Başkanlığı), Hazine Müsteşarlığı temsilcisi, Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığından konu ile ilgili dairenin başkanı veya yetki vereceği bir görevli, bünyesinde en çok işçiyi bulunduran en üst işçi kuruluşunun değişik iş kolları için seçeceği beş temsilci ve bünyesinde en çok işvereni bulunduran işveren kuruluşunun değişik iş kolları için seçeceği beş temsilciden kurulur.

Komisyon, bakanlığın çağrısı üzerine toplanır ve bakanlıkça hazırlanan gündeme göre çalışır. Komisyon, en az on üyenin katılımı ile toplanır ve oylarının çoğunluğu ile karar verir. Karara katılmayan üye, isterse katılmama gerekçesini belirtir. Oyların eşitliği hâlinde, başkanın bulunduğu taraf çoğunluğu sağlamış sayılır. Komisyonun her toplantıda aldığı kararlar karar defterine yazılır ve başkan ve üyelerce imzalanır. Komisyonun ücretin belirlenmesine ilişkin kararı kesindir. Bu kararın, toplanan bilgi ve belgelere göre hazırlanacak bir gerekçeye dayandırılması zorunludur.

Ülkemizde ise Asgari Ücret Tespit Komisyonu, asgari ücretin belirlenmesinde şunları göz önünde bulundurmaktadır (Demir-Şeker ve Küçükbayrak, 2012: 6):

- Ülkenin içinde bulunduğu sosyal ve ekonomik durum,
- Ücretliler için geçinme endeksleri; bu endeksler yoksa geçinme endeksleri,
- Fiilen ödenmekte olan ücretlerin genel durumu ve
- Geçim şartları.

Asgari Ücretten İnsani Ücrete

Çalışanların ücretlerinin tartışılmasında, bir şeyin en az, en aşağı olmasını ifade eden “asgari” kavramı yerine çalışanın insanca ve onurlu yaşamasını mümkün kılacak bir ücreti anlatan “insani ücret” kavramı kullanılmalıdır. İnsani ücret, kişinin sadece fiziksel değil sosyal ihtiyaçlarını ve sosyal konumunu da dikkate alacak bir ücreti ifade etmektedir. Başka bir ifade ile işçiye verilecek ücret, onun emeğinin bir karşılığı olmasının ötesinde onu sosyal sistem içinde ele alan bir yaklaşımı barındırmaktadır. Ücret kavram ve olgusuna insani demek bir tür hatırlatmadır. Çünkü ücret zaten insanla ilişkili olduğu için hep insani olagelmiş ama kapitalizmin insanı metalaştırması sonucunda ücretin insani yönü toplumların hafızasından uzaklaştırılmıştır. Modern iktisat teorisinde bir maliyet unsuru ve/veya tüketim talebinin tetikleyicisi olarak ücret, ya üretim ya da tüketimle ilişkilendirmiştir. İnsani yaşam şartları hiçbir şekilde teorilerin kaygısını ve arayışını belirlememiştir. Bu nedenle salt teorik kaygılarla hareket edildiğinde insani bir ücretten bahsetmek mevcut paradigmalarda fazla bir anlam ifade etmeyecektir. Bunun yanında, insanlık onuruna yaraşır bir yaşam sürdürmenin kriteri gıda harcamaları unsurundan da ibaret değildir. Gıda harcaması yanında giyim, konut, ulaşım, sosyal hayat ve diğer ihtiyaçların da ücret içerisinde düşünülmesi gerekmektedir. İnsani ücret yaklaşımı temelde, üretilen değer insan onuruna yaraşır bir paylaşımından hareket etmektedir. Diğer taraftan, alışlagelmiş olan “asgari ücret” kavramı burada kullanılmamaktadır. “Asgari” kavramı firmalar için çalışanlarına ödenebilecek “en düşük” ücreti ifade etmektedir. Serbest piyasa şartlarında, özellikle yüksek işsizlik durumlarında, ücretlerin çok düşük seviyelere inmesini önlemek için devlet tarafından konulan taban ücret politikasının bir sonucu olarak ortaya çıkmıştır. “Asgari” ücret, çalışanın hakkı olan ücreti almasını sağlama çabasının değil devlet tarafından uygulanan bir iktisat politi-

kasının sonucudur. Burada, işverenin bir sorumluluğu ve katkısı bulunmamaktadır. Ancak, insani ücret, bahsedilen neden ve içeriği ile hem devlet politikalarını hem de işverenin kendisini sürece dâhil etmektedir.

İnsani Ücretin Temel Özellikleri

Türkiye İktisadi Girişim ve İş Ahlakı Derneği (İGİAD) tarafından yayımlanan “Onurlu İnsan Onurlu Yaşam İçin İnsani Ücret” adlı çalışmada insani ücretin temel özellikleri ve hesaplama ve uygulamaya dair temel öneriler şu şekilde sıralanmıştır (Korkmaz, Dulupçu, Gövde ve Songur, 2013: 198-204).

İnsan Onuruna Yaraşır Olmalı: İnsan onuru başkalarına maddi muhtaçlığı azaltan, bireyleri sınıfsal bir yapı içerisine mahkûm etmeyen, en önemlisi bireyin kendisini geliştirmesine imkân tanıyan bir ücret düzeyine işaret eder. Bu nedenle gazete ve kitap okuma, konser veya sinemaya gitme, dışarıda yemek yeme vb. kültürel ve sosyal ihtiyaçlar fiziksel yaşam koşulları yanında insani ücrete dâhil edilmelidir.

Çalışanın Verimine Değil, Varlığına İlişkin Bir Ücret Olmalı: İnsani ücret, verim-ücret yaklaşımlarının aksine, çalışanın üretime katkısının hesaplanmadığı, üretim maliyetlerinin bir unsuru olarak emeğin bir faktör maliyeti olmadığı, çalışanın sırf insan olarak hak ettiği bir düzeyi ifade eder.

İnsanın Ekonomik ve Sosyal İhtiyaçlarını Ortalama Olarak Karşılmalı: İnsani ücret, ihtiyaçların nasıl karşılanacağı hususunda, içinde bulunduğu toplumun hayat göstergeleri ve ortalama değerleri üzerinden hareket eder. Bu ihtiyaçlar, oluşturulacak endeks ve sepet çalışmalarıyla tespit edilebilmektedir. Uygulamada basit, uygulanabilir, farklılıkların yansıtılabileceği esneklik içeren yöntemler geliştirilmelidir.

İçinde Yaşadığı Toplumun Refah Seviyesini Yansıtmalı: Toplumun refah seviyesinde meydana gelen değişimler insani ücrete yansımalıdır. Bu nedenle insani ücret hem yukarı hem de aşağıya doğru esneklik sağlayabilecek dinamik bir yapıya sahip olmalıdır.

Ailenin Geçimi Dikkate Alınmalı: Ailedeki fert sayısı ve bu fertlerin çalışma durumu insani ücret kapsamında değerlendirilmelidir. İnsani ücrette; çalışan bekâr, çalışmayan eşli evli, çalışan eşli ve çocuk sayısı olmak üzere farklılaşan bir ücret uygulamak mümkündür. İlginç bir şekilde ülkemizde asgari ücretin tespitinde aile konusu (istisnai yıllar hariç) kapsam dışı bırakılırken; memur maaşlarında ailenin birey sayısı, yaş durumu ve çalışma durumları göz önünde bulundurulmaktadır.

Toplumsal Meşruiyet ve Sosyal Tarafların Sorumluluklarına Dayanmalı: İnsani ücret, insan onuruna yaraşır ücret düzeyinin ne olması gerektiğine odaklandığı için bu ücretin uygulanabilir bir düzeyde belirlenebilmesi ve sürdürülebilirliği için toplumsal meşruiyet gereklidir. Ayrıca insani ücret düzeyinin tüm sorumlulukları işverene yüklenmemesi, çalışan kesiminin kendi sorumluluklarına sahip çıkması gerekmektedir.

Devlet Kabulme ve Sürdürülebilirlik için Rol Almalı: İnsani ücret devlet tarafından fazla yük olmadan basitçe desteklenebilir. İnsani ücret düzeyinin, işverenlerin her zaman (özellikle de kriz dönemlerinde) karşılayamayacakları ya da her işverenin karşılayamayacağı bir düzeyde olması durumunda devlet, işverenleri mali destekler, vergi indirimleri, aile yardımları, doğrudan gelir ödemeleri vb. telafi edici ya da tamamlayıcı mekanizmalarla desteklemelidir.

Bölgesel Sosyoekonomik Gelişmişlik Farkları Dikkate Alınmalı: İnsani ücret hem bölgesel kalkınmayı özendirmek hem de firmaların rekabet şartlarını güçlendirmek için bölgesel farklılıkları yansıtmalıdır. Türkiye'de hem il düzeyinde hem de İstatistiki Bölge Birimleri Sınıflandırması'na göre belirlenen (İBBS 2) 26 bölge arasında gelişmişlik farkları bulunmaktadır. Fakat Türkiye'de geçerli 26 bölge sınıflandırması, yaşam pahalılığını doğrudan dikkate almak yerine ağırlıklı olarak gelişmişlik ve coğrafi yakınlık kriterlerine göre belirlenmektedir.

Sektörel Farklılık Dikkate Alınmalı: Ekonomik olarak sektörlerin hem verimlilikleri hem de rekabet şartları birbiri ile eşit olmadığı için sektörlerdeki firma kârlılıkları farklılaşmaktadır. Tüm sektörleri kapsayan bir insani ücret modeli yalın ve ülkemizin kalkınma stratejisi ile uyumlu bir sektörel ayrıma gidebilmelidir. Bu bağlamda, inşaat, sanayi, tarım, turizm ve hizmetler şeklinde beşli bir sektörel ayırım temel alınabilir.

İş Dünyasının Sorumluluğu Altında Olmalı: İnsani ücretin öncelikli olarak insani bir duruş sergilemesi gereken iş dünyasının sorumluluğunda olması gerekmektedir. Bu yaklaşım iş dünyasına ahlaki ve sağlıklı bir toplumsal gelişme için sorumluluk yüklemektedir. Açıkça ki ücret tartışmaları hep işçinin bir hak mücadelesi olarak görülmüş ve işverenler kısant/azaltan kesim olarak değerlendirilmiştir. İnsani ücretin işveren dünyasının öncülüğünde harekete geçmesi sayesinde, hâkim Batı paradigmasına karşı baş aşağı edici farklı bir tutum sergilenilecektir.

İnsani Ücretin Hesaplanması ve Uygulanmasında Temel İlkeler

- Ortalama insani ücret sektörel ve bölgesel farklılıkların yansıtılmasıyla yukarı doğru esneklik konusunda da kullanılmalıdır. İnsani ücret aşağıda tartışılan yöntem çerçevesinde ortalama bir değerde belirlendikten sonra aşağı doğru düşürülmemelidir, sadece bölge ve sektöre göre yukarı doğru artabilmelidir.
- İnsani ücrette makul bir noktada çeşitliliğin sınırlandırılması gerekir. Uygulama kolaylığı arzulanırken sektör, bölge, aile kriterleri çerçevesinde karmaşık bir algıya yol açılması mümkündür. Örneğin basit bir kombinasyonla onlarca hatta yüzlerce insani ücretle karşılaşılabilmemesi mümkündür.
- İnsani ücret öncelikli olarak görünür ve herkes tarafından ulaşılabilir bir alanda ilan edilmelidir.
- Belirli (6 aylık veya yıllık) dönemler için insani ücret açıklanmalıdır. Zira ülkemizde enflasyonun görece olarak düştüğü aşikârdır.
- İnsani ücret ilk etapta gönüllüğe dayalı bir uygulama ile başlatılmalıdır. İş dünyası temelli bir hareketle uygulama başlatılmalı ve sonrasında siyasi ve bürokratik kesimleri kapsayan somut örneğe dayalı ikna süreçlerine gidilmelidir. Aksi takdirde hukuki ve yasal zemin arayışları motivasyon azaltıcı bir etki gösterebilecektir.
- Devlet de ekonominin bir tarafı olarak bu uygulamanın gelişmesi ve yaygınlaşması için çeşitli şekillerde destek olmalıdır. İnsani ücret yaklaşımı, bütünleşik bir anlam ifade ettiğinden, çalışanlar da iş ortamındaki sorumlulukları konusunda bilinçlendirilmelidir.
- İnsani ücret logosu insani ücret uygulayan iş yerleri ile ürün ve hizmetlere konulabilmelidir.
- İnsani ücret uygulamasındaki başarı ve iyi uygulama örnekleri kamuoyu ile paylaşılmalı ve uygulamalar akademik olarak incelenmelidir.

Türkiye’de İnsani Ücret Düzeyinin Belirlenme Yöntemi

ILO’nun 131 numaralı Asgari Ücretin Tespiti Sözleşmesi’nde asgari ücret belirlenmesinde işçinin ve ailesinin ihtiyaçları, ülkedeki genel ücret düzeyi, yaşam maliyeti ve bu maliyetteki değişiklikler, sosyal güvenlik yardımları, diğer sosyal grupların yaşam standartları ve ekonomik faktörlerin dikkate alınması kabul edilmiştir. Buna mukabil yukarıda örnek olarak ele alınan ülkelerde, asgari ücretin -her ne kadar bazı objektif ölçütler kullanılsa da- temelde pazarlıklar yoluyla belirlendiği görülmektedir. Türkiye’de de asgari ücret miktarı pazarlık yoluyla belirlenmektedir. Taraflar hazırladıkları raporlar ve hesaplamalar doğrultusunda pazarlık yapmaktadır. Diğer taraftan, resmî asgari ücret tayininin yanında sivil toplum kuruluşları ve sendikalar tarafından da asgari ücret hesaplamaları yapılmaktadır.

Mevcut Hesaplama Yöntemleri

Ülkemizde de 1951 yılında uygulamaya konulan asgari ücret uygulamasında zaman zaman bazı değişikliklere gidilmiştir. 1951-1967 yılları arasında asgari ücret mahalli komisyonlar aracılığıyla iş kolu esasına göre yerel düzeyde; 1967 yılından 1974 yılına kadar ise merkezî düzeydeki bir komisyon aracılığıyla bölgesel bazda belirlenmiştir. 1974 yılından itibaren de asgari ücrette, tarım ve sanayi sektörleri için 16 yaş altı-üstü şeklinde bir ayrıma gidilmiştir. 1989 yılında bu uygulama terk edilerek asgari ücret yalnızca 16 yaş altı-üstü şeklinde belirlenmeye başlanmış olup, bu sistem günümüze kadar gelmiştir (Demir-Şeker ve Küçükbayrak, 2012: 3).

Yılda iki kez toplanan Asgari Ücret Belirleme Komisyonunda, işçilerin temel ihtiyaçlarının karşılanması amacıyla bir dönem Hacettepe Üniversitesi tarafından oluşturulan bir işçinin alması gereken kalori ve bunu sağlayacak gıda tüketimi tablosu göz önünde bulundurulmuştur. Komisyon bir işçinin aylık temel besin ihtiyacı üzerinden asgari ücret belirleme tartışmaları yapmıştır. Daha sonra bu yöntem terk edilmiş ve Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından hesaplanan geçim indeksinin referans alınması kararlaştırılmıştır. Bu bağlamda TÜİK tarafından her yıl asgari geçim indeksi hesaplanarak komisyona sunulmaktadır. Ancak, özellikle sendika temsilcilerinin eleştirilerinden de anlaşıldığı üzere, komisyon bu tür hesaplamaları göz önünde bulundurmamış, bu hesaplamalar sadece kâğıt üzerinde tavsiye raporu olarak kalmıştır. Özellikle son 10 yılda, asgari ücret artış oranları beklenen enflasyon oranı ile paralel bir şekilde belirlenmeye çalışılmaktadır. Bu da reel olarak asgari ücretle çalışan kesimde gelir kayıplarının oluşmasına neden olmaktadır.

Türk-İş tarafından her ay hesaplanan alternatif bir açlık sınırı ve yoksulluk sınırı bulunmaktadır. Türk-İş'in çalışmasında, dört kişilik bir ailenin, Hacettepe Üniversitesi Sağlık Teknolojisi Yüksek Okulu tarafından yapılan bir çalışmada belirlenmiş beslenme kalıbı temel alınmaktadır. Hesaplama cinsiyet ve yaş grubuna göre farklı kalori ihtiyaçları baz alınmaktadır. Buna göre, dört kişilik bir ailenin fizyolojik ihtiyaçları ile tutarlı, yeterli ve dengeli beslenmesini sağlamak için gerekli olan kalori sayısı ve bunu karşılayacak besinlerin cins ve miktarı temel alınmaktadır. Ele alınan beslenme sepetinin fiyatı Ankara'da bulunan semt pazarlarında ayda iki-üç kez dolaşarak sendika tarafından belirlenmektedir.

Buna göre, "açlık sınırı" dört kişilik bir ailenin, sağlıklı ve dengeli beslenebilmesi için bir ayda yapması gereken asgari harcama tutarını tanımlamaktadır. Gıda harcaması yanında giyim, konut, ulaşım ve diğer ihtiyaçlar için gerekli tutar da "yoksulluk sınırı" altında hesaplanmaktadır. Yoksulluk sınırı hesaplanırken, ailelerin ortalama gıda harcamalarının toplam harcama içindeki payından yola çıkılarak hesaplama yapılmaktadır. Ancak, gıda harcamalarının payı alınırken 2003-2004 yılı verileri ve tüm nüfusu kapsayan %30,7 gibi bir oran kullanılmaktadır.

Türk-İş'in hesabı temel beslenme ihtiyacının karşılanmasına yönelik çıkış noktası olarak olumlu bir yaklaşım olsa da yöntemsel olarak problemlidir. Öncelikle, belirlenen gıda sepetinin fiyatlandırılması sadece Ankara merkezli yapılmaktadır. Ankara gibi bir şehirde oluşan gıda fiyatları kuşkusuz ülke genelinden çok uzakta olacaktır. Ankara şehrinin yapısı ve diğer özellikleri, ülke ortalamasını yansıtmayacak bir fiyat-pazar yapısına sahiptir. Diğer taraftan, yoksulluk sınırı belirlenirken kullanılan gıda harcaması/toplam harcama oranı yaklaşık 10 yıl öncesine ait ve çok genel bir yapıyı göstermektedir.

Gıda harcamalarının toplam harcamalar içerisindeki payı, gelir düzeyi arttıkça farklılıklar göstermektedir. Geçtiğimiz on yılda yaşanan ekonomik gelişmeler düşünüldüğünde öncelikle bu verilere tekrar bakılması gerekmektedir. Ayrıca, farklı gelir gruplarında bulunan hane halkı için de bu oran değişecektir. Bundan dolayı, ilgili oranın kullanılırken tekrar gözden geçirilmesi gerekmektedir. Son olarak, Türk-İş tarafından da belirtildiği üzere hesaplanan bu ücretler 4 kişilik bir aile için geçerli rakamlardır. Diğer bir ifade ile bir ücret düzeyini göstermemektedir. Ancak ücret pazarlıkları sırasında referans değer olarak kullanılmak üzere ortaya konabilmektedir. Çalışan ücretleri için net ve açık bir hesaplama yapılması ihtiyacı bulunmaktadır.

Diğer taraftan, İGİAD tarafından İstanbul ilinde çalışanlara ödenmesi gereken insani bir ücret seviyesi olarak "asgari geçim ücreti" yıllık bazda hesaplanmaktadır. AGÜ, iki çocuklu bir ailenin aylık harcama düzeyinin tespit edilmesi yoluyla, harcamalarını karşılayacak bir ücret düzeyinin ne olması gerektiğini ortaya koymaktadır. Bir ailenin aylık ortalama harcamaları farklı kalemleri kapsayacak şekilde çalışanlara uygulanan anketler yoluyla tespit edilmektedir. Anket ile toplanan veriler analiz edilerek ortalama bir geçim ücretine ulaşılmaktadır. İstanbul'da yaşayan çok sayıda çalışana uygulanması nedeniyle AGÜ belirleme amacıyla yapılan anketlerle ulaşılan veriler anlamlı sonuçlar ortaya koymaktadır. Bununla birlikte, hesaplamaların Türkiye geneli ve bölgeler için yapılabilmesi ve teknik açıdan da geliştirilmesine ihtiyaç duyulmuştur. Elinizdeki çalışma da bu ihtiyaçtan hareketle geliştirilmiştir.

İnsani Geçim Ücretinin Hesaplanmasında Genel Çerçeve

İnsani geçim ücretinin tespitinde mevcut hesaplama yöntemlerinin geliştirilmesi adına bilimsel temelleri daha güçlü, daha ayrıntılı hesaplamaların kullanıldığı, temsil kabiliyeti daha yüksek ve çoklu kaynaklardan elde edilen verilerin kullanıldığı ve bölgesel farklılıkları yansıtabilecek bir yöntem ihtiyacı duyulmaktadır. Bu ücretin belirlenmesinde temel olarak bir hanenin bir aylık süre ile asgari ihtiyaçları göz önünde bulundurulacaktır. Gıda fiyatlarının tespit edilmesinde en kapsamlı ve güvenilir kaynak, TÜİK'in enflasyon hesaplaması için iş yerleri üzerinden aylık olarak topladığı Tüketici Fiyat Endeksi (TÜFE) kapsamındaki verilerdir. Bu veriler temel alınarak, fiyatlardaki belirsizlikler ve bölgesellikler aşılabilecektir. Yapılacak hesaplamalarda Türkiye İstatistik Kurumunun belirlemiş olduğu Düzey 1'de yer alan 12 bölgedeki hane büyüklüğü verileri esas alınmaktadır.

Bu bölgeler şunlardır:²

- İstanbul (TR-1)
- Batı Marmara (TR-2)
- Ege (TR-3)
- Doğu Marmara (TR-4)
- Batı Anadolu (TR-5)
- Akdeniz (TR-6)
- Orta Anadolu (TR-7)
- Batı Karadeniz (TR-8)
- Doğu Karadeniz (TR-9)
- Kuzeydoğu Anadolu (TR-A)
- Ortadoğu Anadolu (TR-B)
- Güneydoğu Anadolu (TR-C)

Bir hanenin aylık yaşam maliyeti hesaplanırken tüm harcama kalemleri için "insani" ölçütlerin konulması güç olmaktadır. Bu güçlüğü aşmak amacıyla toplam insani geçim maliyeti, gıda harcamasının tüm harcamalar içerisindeki payından hareketle hesaplanabilmektedir. Bu nedenle önce bir yetişkinin sağlıklı ve dengeli bir şekilde beslenebilmesi için günlük olarak alması gereken besin çeşitleri ve miktarları üzerinden aylık gıda maliyeti hesaplanmaktadır. Hanelerin toplam maliyeti ek her bir birey için eşit miktarda artmamaktadır. Hanedeki kişi sayısı arttıkça kişi başı maliyetler azalmaktadır. Bu nedenle tüm hanenin aylık toplam gıda maliyeti hesabında OECD'nin son hesaplamalarında tercih ettiği eş değer yetişkin hesabından yararlanılmıştır. Bu hesaplamada bir hanedeki toplam maliyet, hanedeki toplam kişi sayısının karekökünün bir yetişkin maliyeti ile çarpılması ile elde edilmektedir. Örneğin 4 kişilik bir hanenin maliyeti 2 yetişkin maliyetine denk olmaktadır. Yukarıda verilen bölgelerde ortalama hane büyüklüğü önemli ölçüde farklılaşmakta, hanelerin gıda maliyetleri de değişmektedir. Aylık gıda maliyetini daha sağlıklı biçimde hesaplamak için her bölgedeki ortalama büyüklükteki hanenin karekökü alınarak ortalama eş değer yetişkin miktarlarını hesaplamak mümkün olabilecektir.

Hanelerin aylık toplam harcaması, en kolay şekilde gıda harcamalarının toplam içerisindeki payından yola çıkarak tespit edilmektedir. Toplam harcama içerisinde gıda payı he-

2 Bahsi geçen bölgelerin kapsamış oldukları iller için bkz. Türkiye İstatistik Kurumu [TÜİK] (2014a).

saplanırken, farklı bölgelerde ikinci %20'lik gelir grubunda yer alan hanelerdeki bütçe kalemlerinin oranları esas alınmıştır. Hesaplama, TÜİK Hanehalkı Tüketim İstatistikleri kapsamındaki ulaşılabilen en güncel veriler kullanılmıştır. En alt seviyede yer alan %20'lik grubun yoksul olarak kabul edilen gelir grubunda oldukları ve bu nedenle tüketim alışkanlıklarının sosyal ihtiyaçları yeterince kapsamayacağı varsayılmıştır. İnsani gelirin hesabında en azından ikinci %20'lik grupta yer alan hanelerin harcama kalıplarını esas almak gerektiği kabul edilmiştir. Bu şekilde örneğin A bölgesinde yer alan ortalama büyüklükte bir hanenin aylık gıda maliyeti 400 TL ve bölgedeki hanelerde ortalama gıda maliyeti hane bütçesinin %20'si ise aylık toplam yaşam maliyeti 2.000 TL olacaktır. Hanehalkı Tüketim İstatistikleri kapsamında yapılan tasnifte hane bütçesinin yaklaşık %5'i hem sağlığa zararlı olan hem de lüks tüketim kapsamında değerlendirilebilecek olan alkol ve tütün ürünlerine ayrılmaktadır. Bu nedenle aylık insani geçim maliyetinin hesaplanmasında son olarak bu kısım hesaptan çıkarılmıştır.

Bu aşamalarla elde edilen miktar kuşkusuz ailenin asgari insani geçim maliyetinin ne olması gerektiğini göstermektedir. Ekonomik sistemin örgütlenmesi, çalışan ve ailesinin geçimini sağlayacak şekilde yapılandırılmalıdır. Bu miktarların ne kadarının işveren ne kadarının devlet tarafından yapılacak transferlerle sağlanacağı iktisat politikalarını yapanların tercihlerine bağlı olabilir. Ancak mevcut durumda işverenlerin bu yöntemle hesaplanacak miktarları ödeme konusunda daha fazla çaba sarf etmesi gerekmektedir.

İktisadi ve sosyal politikalarla uyumlu olarak bölgeler arası farkların azaltılması ve çalışanların işverene yükünün dengeli biçimde dağıtılabilmesi ve daha gerçekçi bir ücret düzeyinin hesaplanabilmesi için iki faktöre bağlı olarak hesaplanan bu miktarları revize etmek mümkündür. Bunların, (i) ilgili bölgeye göre hesaplanan insani geçim maliyetinin bölgeler arasında en düşük bulunan insani geçim maliyetinden ve (ii) ilgili bölgede hanelerdeki ortalama gelir sahibi kişi sayısının bölgeler arasında en düşük ortalama hane geliri sahibi sayısından sapma değerleri olabileceği düşünülmüştür. Bu şekilde sapmanın fazla olduğu ve hanedeki ortalama gelir sahibinin fazla olduğu bölgelerde ücret seviyesinin ortalama doğru çekilmesi sağlanabilecektir. Bu değişkenler, ücretlerin belirlenmesinde sınırlı bir etkiye sahip olmalıdır. Zira hanede tek gelir sahibinin olduğu çok sayıda aile mevcuttur. Bu revizyonlardan bu türden ailelerin olumsuz etkilenmesi engellenmelidir. Bu ilkedan hareketle Türkiye geneli ücretten ve ortalama gelir sahibi sayısından sapma oranlarının toplamının karekökü oranında bir azaltmaya gidilerek bölgesel ücretlerin birbirine yakınlştırılması önerilmiştir. Hesaplanan ücretin Türkiye ortalamasının altında kaldığı bölgeler için herhangi bir revizyona gerek olmadığı düşünülmüştür.

İki aşamadan oluşan bu yöntem şu şekilde formüle edebilir:

$$igm_i = \left(y_i \times \frac{100}{p_i} \right) \times \sqrt[2]{h_i} - a_i$$

igm_i : İnsani geçim maliyeti

y_i : Yetişkin bir erkeğe ait ortalama aylık gıda maliyeti

p_i : İkinci %20'lik gruba göre gıda harcamalarının toplam harcamalar içerisindeki payı

h_i : Ortalama hanehalkı sayısı

a_i : Hane bütçesinde alkol ve tütün harcamasının maliyeti

i : Bölge düzeyi

$$igu_i = \left(100 - \sqrt[2]{u_i + g_i} \right) \times igm_i$$

igu_i : İnsani geçim ücreti

u_i : Bölgeler arasında en düşük bulunan insani geçim maliyetinden fark oranı

g_i : Bölgeler arasında en düşük ortalama hanehalkı gelir sahibi kişi sayısından fark oranı

İnsani Geçim Ücretinin Hesaplanması

Aşağıda, çalışmada çerçevesi çizilen yöntemle 2014 yılı için ulaşılabilen en güncel veriler kullanılarak örnek bir hesaplama yapılacaktır. Hesaplama temelinde, ailenin temel ihtiyaçları için harcaması gereken miktar üzerinden insani ücret belirlenmeye çalışılacaktır. Ortalama büyüklükte bir hanenin bir aylık geçimi için gerekli olan asgari geliri hesaplayabilmek için öncelikle ailenin sağlıklı ve insani bir şekilde beslenebilmesi için gerekli olan kalori miktarı ve belirlenen bu kalori miktarının hangi gıdalardan ne ölçüde alınarak sağlanabileceği belirlenmiştir. Bu amaçla Sağlık Bakanlığının Hacettepe Üniversitesi ile birlikte yapmış oldukları Türkiye'ye Özgü Beslenme Rehberi'nden (2004) faydalanılmıştır. Adı geçen kaynak farklı yaş gruplarındaki erkeklerin ve kadınların sağlıklı bir şekilde beslenebilmeleri için hangi gıda türünden ne kadar almaları gerektiğini ayrıntılı bir şekilde açıklamaktadır.

Tablo 1.

Dört Kişilik Bir Ailede Aile Bireylerinin Sağlıklı ve Dengeli Bir Şekilde Beslenebilmesi için Günlük Olarak Alması Gereken Besin Çeşitleri ve Miktarları

	Erkek (19-65)	Kadın (19-50)	Çocuk (4-6)	Genç (10-18)
Süt, Yoğurt (gr.)	300	450	350	450
Peynir, Çökelek (gr.)	30	30	30	30
Et, Tavuk, Balık (gr.)	100	100	40	100
Yumurta (gr.)	10	25	50	25
Kurubaklagil (gr.)	30	25	30	40
Yeşil ve Sarı (gr.)	200	200	100	150
Diğerleri (gr.)	400	400	200	350
Ekmek (gr.)	300	200	100	350
Pirinç, Bulgur, Makarna, Un (gr.)	80	60	50	100
Katı Yağ (gr.)	20	15	10	30
Sıvı Yağ (gr.)	20	15	10	30
Yağlı Tohum (gr.)	5	0	10	10
Şeker (gr.)	30	30	30	40
Bal, Pekmez, Reçel (gr.)	20	20	20	30

Kaynak: Sağlık Bakanlığı ve Hacettepe Üniversitesi (2004).

2012 yılı verilerine göre gıda ve alkolsüz içeceklerle yapılan harcamaların toplam harcamalar içindeki payı %19,6'dır. Ancak gelir seviyesi yükseldikçe gıda harcamalarının payı düşmektedir. Bu nedenle gelir gruplarına göre ikinci %20'lik dilimde yer alanların tüketim harcamaları diğer harcama türlerinin miktarlarının belirlenmesinde kullanılmıştır. En alt seviyede yer alan %20'lik grubun yoksul olarak kabul edilen gelir düzeyine sahip oldukları ve bu nedenle tüketim alışkanlıklarının asgari gelire sahip aileleri temsil etmeyeceği varsayılmıştır. Asgari gelire sahip kişilerin en azından ikinci %20'lik grupta yer alması gerektiği düşünülmektedir.

Tablo 2.

İkinci %20'deki Gelir Grubundaki Hanelerin Harcama Türleri ve Harcamaların Hane Bütçesindeki Paylarının Ortalamaları (TR)

	Toplam Harcama İçindeki Payı (%)
Gıda ve Alkolsüz İçecekler	28,95
Alkollü İçecekler ve Tütün	4,94
Giyim ve Ayakkabı	4,31
Konut, Su, Elektrik, Gaz ve Diğer Yakıtlar	33,39
Mobilya, Ev Aletleri ve Ev Bakımı	5,70
Sağlık	1,86
Ulaştırma	9,04
Haberleşme	3,00
Eğlence ve Kültür	1,55
Eğitim Hizmetleri	0,62
Lokantalar, Yemek Hizmetleri ve Oteller	3,53
Çeşitli Mal ve Hizmetler	3,12
Toplam	100,00

Kaynak: Türkiye İstatistik Kurumu [TÜİK] (2014b).

Bir yetişkinin aylık yaşam maliyetini hesaplamak amacıyla öncelikle Tablo 1'de yer alan aile bireylerinden bir yetişkin erkeğin günlük ve aylık gıda maliyeti TÜİK'in enflasyon hesaplamasında kullanmış olduğu gıda fiyatları temel alınarak hem Türkiye ortalaması için hem de bölgeler için belirlenmiştir. Hane bütçesindeki gıda harcamalarının bölgelere göre oranından hareketle ise bir erkek yetişkinin giyim, ulaşım, konut vb. harcamalarını da kapsayan aylık toplam yaşam maliyeti hesaplanmıştır (Tablo 3). Bu hesaplamada kullanılan bütçe kalemlerinin oranları TÜİK'in Tüketim Harcamaları İstatistikleri'nden alınmıştır.

Tablo 3.*Bir Yetişkinin Bölgelere Göre Aylık Ortalama Yaşam Maliyeti*

	1 Yetişkin Erkek Günlük Gıda Maliyeti (TL) *	1 Yetişkin Erkek Aylık Gıda Maliyeti (TL)	Gıda Maliyetinin Toplam Harcama İçindeki Payı (%)	Bir Yetişkinin Aylık Toplam Maliyeti (TL)
İstanbul	7,26	217,72	20,80	1046,73
Batı Marmara	7,01	210,42	23,70	887,85
Ege	6,68	200,51	24,70	811,78
Doğu Marmara	6,83	205,02	21,90	936,16
Batı Anadolu	6,32	189,63	22,40	846,56
Akdeniz	6,49	194,56	27,50	707,49
Orta Anadolu	6,27	188,07	28,00	671,68
Batı Karadeniz	6,52	195,57	30,80	634,97
Doğu Karadeniz	6,91	207,26	30,60	677,32
Kuzeydoğu Anadolu	6,44	193,06	35,30	546,91
Ortadoğu Anadolu	6,45	193,58	31,70	610,66
Güneydoğu Anadolu	6,14	184,22	34,50	533,97
Türkiye	6,68	200,41	28,95	692,26

* TÜİK Tüketici Fiyatları İstatistikleri 2013 yılı ortalama fiyatlarından hesaplanmıştır.

Kaynak: Türkiye İstatistik Kurumu [TÜİK] (2014c, 2014d).

Yapılan bu hesaplama göre Türkiye genelinde bir yetişkinin aylık asgari yaşam maliyeti 692,26 TL iken İstanbul'da bu maliyet 1.046,73 TL'dir. Bu değerler bölgeler arasında yaşam maliyetlerinin önemli ölçüde değiştiğini ve bölgesel ücret uygulamasının neden önemli olduğunu göstermektedir.

Bir ailenin aylık harcaması ailedeki kişi sayısına göre aritmetik olarak artmamaktadır. OECD'nin çalışmalarında son yıllarda kullanmış olduğu eş değer yetişkin hesabına göre ailenin tüketim maliyetleri, bir yetişkin maliyetinin hanehalkı büyüklüğünün karekökü ile çarpılmasıyla bulunmaktadır (The Organisation for Economic Co-operation and Develop-

ment [OECD], 2008 : 41). Bölgelere göre ortalama büyüklükteki hanelerin aylık insani geçim maliyetlerinin hesaplanması da eş değer yetişkin katsayıları ile bulunmaktadır. TÜİK Toplumsal Yapı ve Cinsiyet İstatistikleri kapsamında bölgeler ve ülke düzeyinde ortalama hane büyüklükleri hesaplanmıştır. Yalnızca 2012 yılı için sunulan bu verilere göre ülke düzeyinde ortalama hanehalkı büyüklüğü 3,7'dir. Doğu bölgelerinde bu değerler diğer bölgelerden önemli ölçüde yüksektir. 2 yetişkin ve 2 çocuktan oluşan bir hanenin yaşam maliyetinin hesaplanması yerine bölgelere göre değişen hanehalkı büyüklüklerinin kullanılması daha gerçeğe uygun bir hesaplama imkân vermektedir.

Tablo 4.*Bölgelere Göre Ortalama Büyüklükteki Hanelerin Aylık İnsani Geçim Maliyetleri*

	Bir Yetişkinin Aylık Toplam Maliyeti (TL)	Ortalama Hanehalkı Büyüklüğü *	Hanehalkı Büyüklüğüne Göre Karekök Yöntemiyle Eş Değerlik Katsayısı	Alkol Tütün Harcamasının Hane Bütçesindeki Oranı	Ortalama Büyüklükteki Hanehalkı İçin Aylık İnsani Yaşam Maliyeti
İstanbul	1.046,73	3,6	1,90	4,7	1.890,33
Batı Marmara	887,85	3,1	1,76	7	1.453,23
Ege	811,78	3,2	1,79	5,5	1.371,63
Doğu Marmara	936,16	3,5	1,87	5,1	1.661,35
Batı Anadolu	846,56	3,4	1,84	5,1	1.480,64
Akdeniz	707,49	3,8	1,95	4,3	1.319,61
Orta Anadolu	671,68	3,8	1,95	4,9	1.244,96
Batı Karadeniz	634,97	3,5	1,87	5	1.128,02
Doğu Karadeniz	677,32	3,5	1,87	5,6	1.195,66
Kuzeydoğu Anadolu	546,91	4,9	2,21	6,5	1.131,65
Ortadoğu Anadolu	610,66	5,3	2,30	3,8	1.352,33
Güneydoğu Anadolu	533,97	5,7	2,38	4,1	1.218,75
Türkiye	692,26	3,7	1,92	4,94	1.263,48

* Nüfus ve Konut Araştırması, 2011 verilerinden hesaplanmıştır.

Kaynak: Türkiye İstatistik Kurumu [TÜİK] (2014e, 2014d).

İnsani geçim maliyetinden hareketle, bölgesel farklılıkların azaltıldığı bir insani geçim ücretinin hesaplanmasında, bölgelerdeki maliyetler bakımından en düşük değere sahip bölgenin geçim maliyeti miktarından sapma oranı ve bölgelerdeki ortalama hane geliri sahibi sayısı bakımından en düşük değere sahip bölgenin ortalama değerinden sapma oranlarının toplamı kullanılacaktır. Bu oranların toplamının karekökü ile elde edilen sayı Türkiye ortalaması üzerindeki değerlere sahip bölgelerdeki ücret düzeyinin azaltılmasında yüzdelik oranlar olarak kullanılacaktır. Yani, minimum değerlerden sapmaların toplamının karekökü %5 ise ilgili bölgedeki insani geçim maliyeti %5 oranında azaltılarak insani geçim ücretine dönüştürülecektir.

Türkiye geneli ve bölgeler için hanelerdeki ortalama gelir sahibi kişi sayısını belirlemek amacıyla istihdam edilenlerin yanı sıra Sosyal Güvenlik Kurumundan (malullük, yaşlılık, sürekli iş göremezlik gibi nedenlerle) aylık alanlar da hesaba katılmıştır. Buna göre ortalama gelir sahibi sayısı şu şekildedir:

Tablo 5.

TÜİK Düzey 1'deki Bölgelere Göre Hanelerdeki Ortalama Gelir Sahibi Sayıları

Bölge	İstihdam Edilenler *	Aylık Alanlar (SGK)	Hane Sayısı	Ortalama Gelir Sahibi Sayısı
İstanbul	4.441.000	1.421.699	3.699.930	1,58
Batı Marmara	1.066.000	304.700	1.020.752	1,34
Ege	3.084.000	994.244	2.930.542	1,39
Doğu Marmara	2.312.000	728.290	1.935.760	1,57
Batı Anadolu	2.163.000	537.805	2.035.057	1,33
Akdeniz	2.751.000	611.366	2.458.209	1,37
Orta Anadolu	977.000	270.846	1.001.639	1,25
Batı Karadeniz	1.240.000	498.855	1.234.746	1,41
Doğu Karadeniz	802.000	249.897	694.653	1,51
Kuzeydoğu Anadolu	479.000	76.231	437.688	1,27
Ortadoğu Anadolu	808.000	132.893	690.049	1,36
Güneydoğu Anadolu	1.430.000	198.110	1.342.656	1,21
Türkiye	21.553.000	6.024.936	19.481.681	1,42

* Ücretsiz aile işçileri bu sayılara dâhil edilmemiştir.

Kaynak: Türkiye İstatistik Kurumu [TÜİK] (2014f, 2014e), Sosyal Güvenlik Kurumu (2014).

Tablo 6.*Bölgelere Göre Ortalama Büyüklükteki Hanelerin İnsani Geçim Maliyeti ve İnsani Geçim Ücreti*

	Ortalama Büyüklükteki Hane İçin Aylık İnsani Geçim Maliyeti	Minimum Geçim Maliyetinden Sapma Oranı	Ortalama Hanehalkı Geliri Sahibi	Minimum Ortalama Hanehalkı Gelir Sahibi Sayısından Sapma Oranı	Sapmalar Toplamının Karekökü	İnsani Geçim Ücreti *
İstanbul	1.890,33	67,58	1,58	30,58	9,91	1.703,04
Batı Marmara	1.453,23	28,83	1,34	10,74	6,29	1.361,81
Ege	1.371,63	21,60	1,39	14,88	6,04	1.288,80
Doğu Marmara	1.661,35	47,28	1,57	29,75	8,78	1.515,53
Batı Anadolu	1.480,64	31,26	1,33	9,92	6,42	1.385,63
Akdeniz	1.319,61	16,98	1,37	13,22	5,50	1.247,08
Orta Anadolu	1.244,96	10,37	1,25	3,31	3,70	1.244,96
Batı Karadeniz	1.128,02	0,00	1,41	16,53	4,07	1.128,02
Doğu Karadeniz	1.195,66	6,00	1,51	24,79	5,55	1.195,66
Kuzeydoğu Anadolu	1.131,65	0,32	1,27	4,96	2,30	1.131,65
Ortadoğu Anadolu	1.352,33	19,88	1,36	12,40	5,68	1.275,49
Güneydoğu Anadolu	1.218,75	8,04	1,21	0,00	2,84	1.218,75
Türkiye	1.263,48	---	1,42	---	---	1.263,48

* Revize edilenler koyu renkle gösterilmiştir.

Yukarıdaki tabloda, insani geçim maliyetinin Türkiye geneli değerinin (1.263,48 TL) üzerinde bulunan bölgelerde nasıl azaltılarak insani geçim ücretlerine dönüştürüldüğü görülmektedir. Bu revizyonlar, en az maliyetin ve gelir sahibi sayısının olduğu bölgelerin değerlerinden sapma oranları kullanılarak yapılmıştır.

Bu şekilde en güncel verilerden yararlanarak 2014 yılı için bölgelere göre ortalama büyüklüklerdeki bir haneye bakmakla yükümlü çalışanlara aylık olarak verilmesi önerilen net minimum ödeme miktarı gösterilmiştir. Bu miktarın içerisine maaş ve maaş dışı tüm öde-

meler dahildir. Bu hesaplamalara göre ulusal düzeyde belirlenecek bir asgari ücretin net 1.263 TL olması gerekmektedir. İstanbul'da yaşayan çocuk sahibi bir çalışana en az 1.703 TL aylık ödeme yapılmalıdır.

İnsani Ücret ve İlgili Göstergelerle Karşılaştırmalar

1 Temmuz itibari ile uygulanan net asgari ücret 891 TL'dir. Yukarıda hesaplanmış olan değerler ile karşılaştırıldığında Türkiye ortalaması için asgari ücretin yaklaşık 372 TL daha az olduğu görülmektedir. Özellikle Kuzeydoğu Anadolu (240 TL) ve Batı Karadeniz (237 TL) için fark çok yüksek değilken İstanbul (812 TL), Doğu Marmara (624 TL) ve Batı Anadolu (494 TL) için fark oldukça yüksektir.

Tablo 7.

Mevcut Asgari Ücret ve Bölgesel İnsani Geçim Ücreti Arasındaki Farklar

	İnsani Ücret	Asgari Ücret ile Fark
İstanbul	1.703,04	812,04
Batı Marmara	1.361,81	470,81
Ege	1.288,8	397,8
Doğu Marmara	1.515,53	624,53
Batı Anadolu	1.385,63	494,63
Akdeniz	1.247,08	356,08
Orta Anadolu	1.244,96	353,96
Batı Karadeniz	1.128,02	237,02
Doğu Karadeniz	1.195,66	304,66
Kuzeydoğu Anadolu	1.131,65	240,65
Ortadoğu Anadolu	1.275,49	384,49
Güneydoğu Anadolu	1.218,75	327,75
Türkiye	1.263,48	372,48

Mevcut asgari ücret ile bu raporda hesaplanan insani geçim ücretleri arasında belirgin bir fark olduğu ortadadır. Türkiye geneline bakıldığında, mevcut asgari ücretin daha adil bir ücret olabilmesi için yaklaşık %40 oranında artırılması gerekmektedir. Bu artış oranı bölgesel düzeyde daha da artabilmektedir. Bu karşılaştırma da göstermektedir ki mevcut asgari ücret, çalışanların temel ihtiyaçlarını ve insan onuruna yaraşır bir hayat yaşamalarını sağlayacak düzeyden çok uzaktır.

Harcamalardan yola çıkmak yerine geliri ve yoksulluk sınırını referans alıp bazı karşılaştırmalar yaparak insani geçim ücret düzeyini konumlandırmak da mümkündür. Zira gelire göre yoksulluk sınırı ile insani geçim veya asgari geçim maliyetleri arasında yakın bir bağ bulunmaktadır. Yoksulluk sınırı ile insani ücret arasındaki farklar politika yapıcılara yön gösterecektir.

Yoksulluk sınırının belirlenmesinde kullanılan iki yaygın yöntem bulunmaktadır. Bunlardan ilki gelirin medyanının %60'ının hesaplanmasıdır. İkinci yöntem ise ortalama gelirin %50'sinin yoksulluk sınırı olarak kabul edilmesidir. Aşağıda, hem Türkiye geneli hem de bölgeler için hesaplamalar ayrı ayrı yapılmış ve insani ücretle karşılaştırılmıştır.

Tablo 8.

Türkiye Genelindeki ve Bölgelerdeki Hane Gelirleri Ortalaması ve İnsani Geçim Ücreti

	Hane Gelirlerinin Ortalaması*	Ortalamanın %50'si	İnsani Ücret
İstanbul	2.702,973	1.351,487	1.703,04
Batı Marmara	1.745,479	872,739	1.361,81
Ege	2.118,183	1.059,091	1.288,8
Doğu Marmara	1.949,005	974,502	1.515,53
Batı Anadolu	2.219,042	1.109,521	1.385,63
Akdeniz	1.812,961	906,480	1.247,08
Orta Anadolu	1.807,683	903,841	1.244,96
Batı Karadeniz	1.724,509	862,254	1.128,02
Doğu Karadeniz	1.699,864	849,932	1.195,66
Kuzeydoğu Anadolu	1.576,016	788,007	1.131,65
Ortadoğu Anadolu	1.609,266	804,632	1.275,49
Güneydoğu Anadolu	1.299,455	649,727	1.218,75
Türkiye	1.918,625	959,312	1.263,48

* Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması verileri kullanılarak hesaplanmıştır.

Kaynak: Türkiye İstatistik Kurumu [TÜİK] (2014g)

Yukarıdaki tabloda yoksulluk sınırı ortalama gelirin %50'si alınarak hesaplanmıştır. Buna göre, Türkiye genelinde yoksulluk sınırı 959 TL olarak çıkmaktadır. Bu sınır, 650 TL ile en düşük Güneydoğu Anadolu Bölgesi'nde, en yüksek ise 1.351 TL ile İstanbul Bölgesi'ndedir. İnsani ücret seviyelerinin yoksulluk sınırının üzerinde olduğu görülmektedir. Kuşku-

suz çalışanlara verilen ücretlerin yoksulluk sınırının üzerinde oluşması bu raporun genel felsefesi içerisine uygun düşmektedir. Mevcut asgari ücret rakamı ile karşılaştırıldığında çalışanların yoksulluk sınırının altında ücret aldığı görülmektedir. Ancak, burada şu nokta da ifade edilmelidir ki mevcut ücret sistemine göre yoksulluk sınırı alınmıştır. İnsani ücret uygulamasına geçildiğinde muhakkak ki ortalama ücretlerde artacak, dolayısıyla yoksulluk sınırı da yükselecektir.

Tablo 9.

Türkiye Genelindeki ve Bölgelerdeki Hane Gelirleri Medyanı ve İnsani Geçim Ücreti

	Hane Gelirlerinin Medyanı*	Medyanın %60'ı	İnsani Ücret
İstanbul	2.096,344	1.257,807	1.703,04
Batı Marmara	1.338,919	803,352	1.361,81
Ege	1.570,649	942,390	1.288,8
Doğu Marmara	1.587,974	952,7845	1.515,53
Batı Anadolu	1.740,712	1.044,427	1.385,63
Akdeniz	1.345,243	807,146	1.247,08
Orta Anadolu	1.425,833	855,500	1.244,96
Batı Karadeniz	1.402,870	841,722	1.128,02
Doğu Karadeniz	1.402,256	841,354	1.195,66
Kuzeydoğu Anadolu	1.197,812	718,687	1.131,65
Ortadoğu Anadolu	1.215,938	729,563	1.275,49
Güneydoğu Anadolu	1.000,000	600,000	1.218,75
Türkiye	1.472,001	883,200	1.263,48

* Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması verileri kullanılarak hesaplanmıştır.

Kaynak: Türkiye İstatistik Kurumu [TÜİK] (2014g).

Medyan yöntemi ile yoksulluk sınırı hesaplamalarına da bakıldığında insani geçim ücretinin yoksulluk sınırının üzerinde bir ücret teklif ettiği görülmektedir. Türkiye geneli için 883 TL, İstanbul için 1.258 TL, Güneydoğu Anadolu için 600 TL yoksulluk sınırı olarak hesaplanmıştır. İnsani ücret seviyelerinin yoksulluk sınırının üstünde olduğu tablodan görülmektedir. Ancak, bu hesaplama da bakıldığında mevcut asgari ücret Türkiye geneli için yoksulluk sınırındadır. Bunun nedeni, yukarıda bahsedildiği gibi asgari ücret ile çalışanların sayısından dolayı iki rakam arasında bir yakınsama olmasıdır.

Sonuç ve Değerlendirme

ILO'nun 131 numaralı Asgari Ücretin Tespiti sözleşmesinde asgari ücret belirlenmesinde işçinin ve ailesinin ihtiyaçları, ülkedeki genel ücret düzeyi, yaşam maliyeti ve bu maliyetteki değişiklikler, sosyal güvenlik yardımları, diğer sosyal grupların yaşam standartları ve ekonomik faktörlerin dikkate alınması kabul edilmiştir. Buna mukabil çalışmada örnek olarak ele alınan ülkelerde, asgari ücretin -her ne kadar bazı objektif ölçütler kullanılsa da- temelde pazarlıklar yoluyla belirlendiği görülmektedir. Türkiye'de de asgari ücret miktarı müzakereler yoluyla belirlenmektedir. Diğer taraftan, resmî asgari ücret tayininin yanında sivil toplum kuruluşları ve sendikalar tarafından da asgari ücret hesaplamaları yapılmaktadır.

Bu araştırma ile ücretli çalışanların insanca ve onurlu yaşamasını mümkün kılacak, kişinin sadece fiziksel değil sosyal ihtiyaçlarını ve sosyal konumunu da dikkate alacak bir ücreti ifade eden "insani ücret" yaklaşımı doğrultusunda ulusal düzeyde güvenilirliğe sahip veriler üzerinden bir hesaplama yapılmıştır. İnsani ücretin, belirlenmesinde bir ailenin bir aylık süre ile temel ihtiyaçları göz önünde bulundurulmuştur. Yapılan hesaplamalarda her bölgedeki ortalama hane büyüklüğü temel alınmıştır. Önerilen yöntemde, hesaplamalar hem Türkiye geneli hem de bölgeler (Türkiye İstatistik Kurumunun belirlemiş olduğu Düzey 1'deki 12 bölge) için ayrı ayrı yapılmıştır. Böylelikle bölgesel farklılıkların ortaya çıkartılması amaçlanmıştır.

Çalışmada geliştirilen yöntem ile temelde bir yetişkinin sağlıklı beslenebilmesi için alması gereken gıdaların aylık maliyetinin hesaplanması ve buradan yola çıkarak toplam harcamasının tespit edilmesi hedeflenmektedir. TÜİK'in enflasyon hesaplamasında kullanmış olduğu gıda fiyatları temel alınarak, fiyatlardaki belirsizlikler ve bölgesellikler aşılmaya çalışılmıştır. Ayrıca, gıda fiyatları hem Türkiye ortalaması için hem de bölgeler için ayrı ayrı incelenmiş ve buna göre aylık gıda harcamaları Türkiye geneli ve bölgeler için ortaya

çıkarılmıştır. İkinci olarak, bölgelere göre ikinci %20'lik gelir gruplarındaki hanelerin harcama kalıpları esas alınarak, gıda harcamalarının toplam harcama içerisindeki payından hareketle bir yetişkinin aylık asgari maliyeti tespit edilmiştir. En alt seviyede yer alan %20'lik grubun yoksul olarak kabul edilen grupta yer aldıkları ve bu nedenle tüketim alışkanlıklarının asgari gelire sahip aileleri temsil etmeyeceği varsayılmıştır. Üçüncü aşamada, bir yetişkin maliyeti üzerinden OECD tarafından geliştirilen eş değer yetişkin hesabı kullanılarak bölgelere göre ortalama büyüklükteki hanelerin aylık insani geçim maliyeti hesaplanmıştır.

Bu şekilde elde edilen miktar, kuşkusuz ailenin asgari gelirinin ne olması gerektiğini göstermektedir ve elde edilen değerlerde bölgeler arası farklılıklar belirgin olmaktadır. Ücret seviyesinin belirlenebilmesi için ise son olarak hesaplanan bu miktar, en az maliyetin ve gelir sahibi sayısının olduğu bölgelerin değerlerinden sapma oranları kullanılarak revize edilmiş ve bu şekilde insani ücret hesaplanmıştır. Bu şekilde bölgeler arası farklılıklar bir miktar azaltılmıştır. Beklenildiği üzere, en yüksek rakam İstanbul'da (1.703 TL) çıkmıştır. En düşük ücret ise Batı Karadeniz (1.128 TL) bölgesine aittir.

Türkiye'deki mevcut asgari ücret ile bölgelere göre hesaplanmış insani ücret arasında önemli farklar mevcuttur. Türkiye geneli için hesaplanan insani geçim ücreti ile mevcut asgari ücret arasında 372 TL fark olduğu görülmektedir. İstanbul için bu fark 812 TL'ye Doğu Marmara için ise 624 TL'ye çıkmaktadır. Rakamlardan da görülmektedir ki mevcut asgari ücret insan onuruna yakışır, temel ve sosyal ihtiyaçlarını karşılayacak bir ücret düzeyinin oldukça gerisindedir.

Hane gelirinin ortalaması ve medyanından yola çıkarak yapılan karşılaştırmalarda ortaya çıkan değerlerin çalışmada hesaplanan insani geçim ücreti miktarlarından önemli ölçüde düşük olduğu görülmektedir. Yoksulluk sınırı ortalama gelirinin %50'si alınarak hesaplama yapıldığında, Türkiye genelinde yoksulluk sınırı 959 TL olarak çıkmaktadır. Bu sınır, 650 TL ile en düşük Güneydoğu Anadolu Bölgesi'nde, en yüksek ise 1.351 TL ile İstanbul'dadır. Aynı bölgeler için insani ücretlerin daha yüksek olduğu görülmektedir. Medyan yöntemi ile hesaplamalarda aynı durum geçerlidir. Bu hesaplamada da Türkiye geneli için 883 TL ve Güneydoğu Anadolu için de 600 TL yoksulluk sınırı hesaplanmıştır. Kuşkusuz bunun nedeni ülkemizdeki ücret seviyelerinin hali hazırda düşük olması ve gelir dağılımındaki bozukluktur. Nüfusun büyük çoğunluğu çok düşük ücretlerle çalışmak zorunda kalmaktadır. Yüksek ücretli kesimin nüfus içerisindeki payı çok düşük olduğundan hane halkı gelirlerinin ortalaması veya medyanı düşük çıkmaktadır. Bundan dolayı bu hesaplama yöntemi ülkemiz için doğru sonuçlar vermemektedir.

Hesaplanan insani geçim ücreti rakamlarının bölgelerin ekonomik ve sosyal özellikleriyle uyumlu olduğu görülmektedir. Çalışmada çok sayıda veri ve değişken kullanılmıştır. Eş değer yetişkin katsayılarının kullanılması ile gerçek dışı rakamların ortaya çıkması önlemiştir. Bu yönleriyle çalışma Türkiye’de bugüne kadar yapılmış en kapsamlı ve objektif çalışmadır.

Çalışmada insani geçim ücretinin belirlenmesine çalışılmıştır. Ancak gerçekçi rakamların ortaya çıkarılması ve politikaya dönüştürülebilir bir ücret seviyesinin belirlenmeye çalışılması kaygısı bu çalışmanın araştırmacılarını hesaplanan ücret düzeyini olabildiğince sınırlı tutmaya sevk etmiştir. Eş değer yetişkin hesabı karekök yöntemi dışındaki yöntemlerden biri ile yapılmış olması durumunda hesaplanan miktar en az %15 yukarı çıkacaktır. İşgörenlerin bu çalışmada hesaplanan miktarlarla geçinmeleri de çeşitli fedakârlıklar yapmaları ve tasarruflu davranmaları ile mümkün olabilecektir. Bu nedenlerden dolayı, işverenlerin kazançları nispetinde bu çalışmada hesaplanan ücretlerin üzerindeki miktarları ödemeye gayret etmesi beklenmektedir.

Ortaya çıkan rakamlar göstermektedir ki Türkiye’de uygulanan mevcut asgari ücret sistemi yeterli ve insan onuruna yakışır bir ücret düzeyi değildir. Diğer taraftan, gerekli ücret miktarının tüm iş kollarında sağlanabilmesi için de birtakım zorluklar bulunmaktadır. Rekabet, maliyet ve düşük kâr oranları gibi sebepler ile bazı sektörlerde bu ücret düzeylerinin uygulanmasında güçlükler ile karşılaşılacaktır. Bundan dolayı, devlet de sorumluluk almalı, farklı politika ve destek mekanizmalarını devreye sokarak vatandaşlarının insan onuruna yakışır bir yaşam sürdürebilmeleri için bu çalışmada hesaplanan ücretlerin kademeli olarak hayata geçirilmesine gayret etmelidir.

Ek 1.

Farklı Ülkelerde Asgari Ücret Belirleme Mekanizmaları, 2009

	Asgari ücret türü	Düzy, ayarlama ve yükseltme	Kapsam ve diğer bilgiler
Avusturya	Ulusal bir asgari ücret yok. Onun yerine toplu sözleşmelerle belirlenen sektörel asgari ücretler var. Ayrıca ulusal düzeydeki sosyal ortaklar 1 Ocak 2009 itibarıyla sektörel sözleşme pazarlıklarında uygulanmak üzere aylık 1000 avro asgari ücret (yılıda 14 defa ödenecek) üzerinde anlaşmıştır.	Toplu olarak kararlaştırılan ücretlerin pazarlığı her sektördeki işçi ve işveren temsilcileri arasında yapılmaktadır.	Ülkedeki toplu sözleşmelerin kapsamının genişliğinden ötürü çalışanların yaklaşık %98-%99'u sektör bazında kararlaştırılan asgari ücrete tabidir.
Belçika	Ulusal bir asgari ücret mevcuttur.	Asgari ücret ulusal bir toplu sözleşmeyle belirlenmektedir. Sosyal ortaklar bunun yükseltilmesi müzakeresini yürütmektedir; asgari ücret ülkenin otomatik ücret endekslleme sistemine de bağlıdır.	Yakın zamanda tartışmaların merkezi "işsizlik tuzağı"na yani düşük ücretli iş ile işsizlik getirisi arasındaki net gelir farkının çalışma masraflarından daha az olduğu ve dolayısıyla çalışma şevkinin olumsuz etkilendiği konusunda oldu.
Bulgaristan	Kanunen öngörülen bir asgari ücret mevcuttur.	Asgari ücret oranı ve yükseltimi sosyal ortaklarla hükümet arasında müzakere edilse de son kararı hükümet vermektedir. Hâlihazırda asgari ücret aylık 220 BGN'dir (22 Ocak 2009 itibarıyla yaklaşık 112 avro).	Ortalama ücret 484 BGN (247 avro) düzeyindedir ve ulusal asgari ücretin iki katından çöktür.
Güney Kıbrıs Rum Yönetimi	Şunlar gibi bazı mesleklerde kanunen öngörülen bir asgari ücret mevcuttur: satış elemanları, büro çalışanları, yardımcı sağlık personeli ve anaokullarındaki, kreşlerdeki ve okullarda yardımcı personel.	Asgari ücretler hükümet tarafından belirlenip uygulanmaktadır.	Asgari ücretler son yıllarda esaslı surette güncellendi ve bu güncelleme, asgari ücreti 2008 bitiminden önceki ulusal ortalama ücretin %50'sine yükseltmeyi hedefleyen hükümet politikasının bir parçası olarak gerçekleşti. Ayrıca kanunda öngörülen asgari ücretlerin kapsadığı meslek adedi Temmuz 2008'de genişletildi ve kliniklerde, özel hastanelerde ve bakım yurtlarında çalışan güvenlik görevlileri ile bakıcılar da kapsama alındı.

	Asgari ücret türü	Düzyey, ayarlama ve yükseltme	Kapsam ve diğer bilgiler
Çek Cumhuriyeti	Kanunen öngörülen bir asgari ücret mevcuttur.		Çalışanların yaklaşık %2,5'inin asgari ücret kazandığı tahmin edilmektedir.
Danimarka	Kanunen öngörülen bir asgari ücret yoktur. Asgari ücretler sektörel sözleşmelerde müzakere edilmektedir.	Asgari ücret pazarlığı her sektörün toplu sözleşmesinde işçi ve işveren sendika temsilcileri arasında yapılmaktadır.	Kaç çalışanın müzakere edilmiş asgari ücret aldığı bilinmemektedir; ancak nispeten az olduğu düşünülmektedir. Muhtemelen daha çok, perakendecilik ve lokantacılık sektörlerinde çalışanlar asgari ücret almaktadır.
Estonya	Kanunen öngörülen bir asgari ücret mevcuttur.	Asgari ücret yükseltimi her yıl iki taraflı müzakerelerde ele alınmakta ve ardından hükümet tarafından uygulanmaktadır.	Asgari ücret kapsamına girdiği tahmin edilen işçi sayısı 15.000 (işverenlerin tahmini) ile 100.000 (vergi ve gümrük makamlarının tahmini) arasında değişmektedir.
Finlandiya	Ulusal bir asgari ücret yoktur. Asgari ücretler sektörel toplu sözleşmelerde belirlenmektedir.	Toplu olarak kararlaştırılan asgari ücretlerin pazarlığı sektör bazında işçi ve işveren temsilcileri arasında yapılmaktadır..	Toplu sözleşmeler çoğunlukla hangi sektörde yapılmışsa o sektördeki herkes için geçerli olmaktadır.
Fransa	Ulusal bir asgari ücret (salaire minimum interprofessionnel de croissance, SMIC) vardır.	SMIC her yıl yükseltilmektedir ve yükseltimin yarısı o yılki enflasyona göre diğer yarısı ise beden işçilerinin taban saat ücretinin satın alma gücünün artışına göre hesaplanmaktadır. Hükümet ilave zam yapmayı da değerlendirmeye almaktadır. Enflasyon %2'yi geçtiği zamanlarda da SMIC kendiliğinden yükseltilmektedir.	SMIC'den yararlanan çalışanların oranı 1993'te %12,6 iken 2005'te bu oran %16,3'e yükselmiştir ve bunun en önemli nedeni haftalık çalışma süresinde 39 saatten 35 saate geçilmiş olması ve hükümetin aylık düzeyi muhafaza etmek için saat başı SMIC'i hızla yükseltmek zorunda kalmış olmasıdır.

	Asgari ücret türü	Düzey, ayarlama ve yükseltme	Kapsam ve diğer bilgiler
Almanya	İnşaat sektörünü ve onunla ilişkili sektörleri kapsayan 1999 tarihli Tayin Edilmiş İşçiler Yasası'nda düzenlenen, hukuken bağlayıcı bazı asgari ücretler olmakla birlikte kanunen öngörülmuş ulusal bir asgari ücret yoktur.	Tayin Edilmiş İşçiler Yasası gereğince kanunen bağlayıcı olan asgari ücretlerin pazarlığını her sektörün ilgili sosyal ortakları yürütmekte ve elde edilen sonuç o sektördeki işçilerin tamamı için geçerli olmaktadır.	Almanya'da kanunen öngörülen bir asgari ücret olup olmaması gerektiği tartışması sıcaklığını korumaktadır; işçi sendikaları olması gerektiğini, işverenler ise olmaması gerektiğini savunmaktadır.
Yunanistan	Ulusal bir asgari ücret mevcuttur.	Ulusal asgari ücret Yunanistan'daki kuruluşların ve uluslararası kuruluşların kestirimleri esas alınarak düzenli olarak yükseltilmektedir.	Asgari ücretin kapsamının nispeten geniş olduğu tahmin edilmektedir, zira ülkedeki çalışanların yarısının net geliri aylık 501 ila 1000 avro düzeyindedir.
Macaristan	Kanunen öngörülen ulusal asgari ücretler, ülkenin işçi-işveren-hükümet temsilcileri tarafından oluşturulan üç taraflı kurumu tarafından belirlenmektedir.	Asgari ücreti yükseltme kararları, üç taraflı kuruluşlar tarafından alınmaktadır.	İşverenler 2007'de ulusal asgari ücretin altında sektörel asgari ücret belirlemeye çalıştılar ancak bu strateji genel olarak başarısız oldu.
İrlanda	Nisan 2000'den beri kanunen öngörülen ulusal bir asgari ücret (NMW) mevcuttur.	İş Mahkemesi ilgili tarafların sundukları verileri inceleyip NMW'nin yükseltilmesinin uygun olup olmadığına karar vermektedir. Ancak nihai karar hükümete aittir. NMW 1 Temmuz 2007 itibarıyla yetişkin işçiler için saat başına 8,65 Euro idi. Genç işçiler yaşlarına, ne süredir çalıştıklarına ve eğitim almakta olup olmadıklarına bağlı olarak oransal ücret almaktadır.	Özel sektörün, tarım dışı şirketlerin çalışanlarının %4,5'inin NMW'den yararlandığı tahmin edilmektedir.
İtalya	Ulusal bir asgari ücret yok. Asgari ücretler sektörlerde geçerli toplu sözleşmelerle belirlenmekte ve ilgili sektördeki herkes için geçerli olmaktadır.	Asgari ücret pazarlıkları her sektördeki sosyal ortaklar tarafından yürütülmektedir.	İşçi sendikaları ulusal bir asgari ücret belirlenmesinden yana değildir; çünkü bunun sektörel pazarlık gücünü azaltacağından ve ödeme ayarlamalarında ademi merkeziyete yol açacağından korkmaktadırlar.
Letonya	Kanunen öngörülen bir asgari ücret mevcuttur.	Asgari ücret hükümet tarafından tespit edilmekte ve yükseltilmektedir.	Asgari ücretin Letonya'daki ortalama ücretin %30'unun biraz üstünde olduğu tahmin edilmektedir.

	Asgari ücret türü	Düzyey, ayarlama ve yükseltme	Kapsam ve diğer bilgiler
Litvanya	Kanunen öngörülen bir asgari ücret mevcuttur.	Ulusal asgari ücret üç taraflı bir tavsiyenin ardından yükseltilmektedir.	Asgari ücret hakkında tartışmalar yükseltim mekanizmasına, özellikle de üç taraflı sözleşmeler yerine iyi tanımlanmış mekanizmalara başvurularak yükseltme yapmanın isabetli olup olmayacağı konusuna odaklanmıştır.
Lüksemburg	Kanunen öngörülen bir asgari ücret mevcuttur.	Ulusal asgari ücret tüketici fiyat endeksine bağlı otomatik endekslemenin ve büyüme hızına göre hükümetin belirlediği oranda yükseltilmektedir. Genelde ikinci ayarlama her iki yılda bir gerçekleşmektedir.	İş gücünün yaklaşık %11'inin asgari ücret aldığı tahmin edilmektedir.
Malta	Kanunen öngörülen bir asgari ücret mevcuttur.	Ulusal asgari ücret her yıl ülkenin Geçim Ödeneği Maliyeti çerçevesinde yükseltilmektedir. Ayrıca 17 yaş altındakiler ve 17-18 yaşındakiler için özel oranlar mevcuttur.	Ulusal asgari ücret kapsamı düşüktür; tahminen iş gücünün %1,5'ini içermektedir.
Hollanda	1969'dan beri kanunen öngörülen ulusal bir asgari ücret vardır.	Asgari ücret her yıl 1 Ocak ve 1 Temmuz tarihlerinde yani 2 defa, toplu sözleşmelerdeki ücret gelişmelerini esas alan bir formül çerçevesinde yükseltilmektedir. Yaşı 15 ile 23 arasında olan işçiler yetişkin ücretine oranlı olarak (%30'u ila %85'i kadar olacak şekilde) hesaplanmaktadır.	Asgari ücret Hollanda'da genellikle ihtilafsız bir meseledir.
Polonya	Kanunen öngörülen bir asgari ücret mevcuttur.	Ulusal asgari ücret sosyal ve ekonomik işler komisyonu adlı üç taraflı kuruluş tarafından her yıl 15 Temmuz tarihinde yükseltilmektedir. Eğer bir anlaşmaya varılmazsa yükseltme kanun hükmüne göre belirlenmektedir.	Polonya'daki işçilerin yaklaşık %4'ünün ulusal asgari ücret aldığı tahmin edilmektedir.
Portekiz	Kanunen öngörülen bir asgari ücret mevcuttur.	Ulusal asgari ücret hükümet tarafından belirlenmekte ve yükseltilmektedir. 2006 yılında imzalanan üç taraflı bir sözleşme, 2011'deki asgari ücret artışlarını gündeme almaktadır.	Portekiz'deki iş gücünün yaklaşık %5,5'inin ulusal asgari ücret kapsamında olduğu tahmin edilmektedir.

	Asgari ücret türü	Düzyey, ayarlama ve yükseltme	Kapsam ve diğer bilgiler
Romanya	Kanunen öngörülen bir asgari ücret mevcuttur.	Ulusal asgari ücret, işçi sendikalarıyla ve işverenlerle görüşükten sonra hükümet kararıyla yükseltilmektedir.	Romanya'daki işçilerin yaklaşık %30'unun ulusal asgari ücret aldığı tahmin edilmektedir.
Slovakya	Kanunen öngörülen bir asgari ücret mevcuttur.	Ulusal asgari ücret her yıl 1 Ocak tarihinde yükseltilmektedir. Yasa iki taraflı sözleşmeye de üç taraflı sözleşmeye de müsaade etmektedir; özel bir düzenleme yapılmadığı takdirde yıllık ortalama ücret artışını esas alan yükseltme yapılmaktadır.	Çalışanların %2'si ile %3'ünün asgari ücret kapsamında olduğu tahmin edilmektedir.
Slovenya	Kanunen öngörülen bir asgari ücret mevcuttur.	Ulusal asgari ücret her yıl 1 Ağustos tarihinde, tüketici fiyatlarındaki artış kestirimleri esas alınarak yükseltilmektedir.	Toplu sözleşmelerin kapsadığı işçilerin %2,3'ü ile %3,4'ünün kanunen öngörülen asgari ücret aldığı tahmin edilmektedir.

Kaynak: EuroFound (2009: 22-28).

Kaynaklar

- Akgeyik, T. (2007). *Asgari ücrette esnek modelleme: Bölgesel asgari ücret yaklaşımı*. İstanbul: İTO Yayınları.
- Bosch, G., & Weinkopf, C. (2011). *Industry-wide minimum wages in Germany: Uncertain progress along a bumpy road*. Retrieved October 5, 2014, from http://www.iaq.uni-due.de/aktuell/veroeff/2011/20110706_bosch_weinkopf.pdf
- Carley, M. (2006). *Themes in global industrial relations and minimum wages and relocation of production*. Retrieved October 5, 2014, from http://eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/pubdocs/2005/138/en/1/ef05138en.pdf
- China Labour Bulletin. (2014). *Wages in China*. Retrieved August 17, 2014, from <http://www.clb.org.hk/en/content/wages-china>.
- Demir-Şeker, S. ve Küçükbayrak, M. (2012). *Türkiye’de bölgesel asgari ücretin uygulanabilirliği*. Kalkınma Bakanlığı Sosyal Sektörler ve Koordinasyon Genel Müdürlüğü İşgücü Piyasası Çalışma Raporları – 1. http://www3.kalkinma.gov.tr/DocObjects/view/14633/Turkiyede_Bölgesel_Asgari_Ücretin_Uygulanabilirliği.pdf adresinden 5 Ekim 2014 tarihinde edinilmiştir.
- Düll, N. (2014). *Collective wage agreement and minimum wage in Germany*. Retrieved October 5, 2014, from <http://www.eu-employment-observatory.net/resources/reports/1-Germany-NationalAdHocResponseMinimumWage-final.pdf>
- Eldring, L., & Alsos, K. (2012). *European minimum wage: A nordic outlook*. Retrieved August 5, 2014, from <http://www.faf.no/pub/rapp/20243/20243.pdf>.
- Eurofound. (2007). *Minimum wages in Europe - Background paper*. Retrieved April 5, 2014, from http://eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/pubdocs/2007/83/en/1/ef0783en.pdf.
- EuroFound. (2009). *Wage formation in the EU*. Dublin: Eurofound.
- Eurostat. (2014). *Monthly minimum wages - bi-annual data*. Retrieved July 30, 2014, from http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=earn_mw_cur&lang=en.
- Eyraud, F., & Saget, C. (2010). *Asgari ücret tespit düzenlemelerinin canlanması*. J. Berg ve D. Kucera (Ed.), *İşgücü piyasası kurallarının savunusu: Gelişmekte olan dünyada adaleti sağlamak* içinde (çev. Berke Erişen, s. 95-112). Ankara: Efil Yayınevi.
- Fang, T., & Lin, C. (2013). *Minimum wages and employment in China*. IZA Discussion Paper Series, No. 7813. Retrieved August 2, 2014, from <http://ftp.iza.org/dp7813.pdf>.
- Gerek, S. (1999). *Türkiye’de asgari ücretler ve enflasyon (1974-1999)*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi İİBF Yayınları.
- Government of Canada. (2014). *Minimum wage database introduction*. Retrieved August 5, 2014, from <http://srv116.services.gc.ca/dimt-wid/sm-mw/intro.aspx?lang=eng>.
- Green, D. A., & Harrison, K. (2009). *Minimum wage setting and standards of fairness*. Retrieved October 5, 2014, from http://www.ifs.org.uk/wps/wp1009.pdf?origin=publication_detail
- İşıkılı, A. (2005). *İş hukuku*. Ankara: İmaj Yayıncılık.
- Korkmaz, A. (2001). *Türkiye’de asgari ücretin mali yönü*. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 2(1), 275-285.
- Korkmaz, A. (2003). *Çağdaş gelişmeler açısından asgari ücret*. Ankara: Alter.
- Korkmaz, A., Dulupçu, M. A., Gövdere, B. ve Songur, H. (2013). *Onurlu insan onurlu yaşam için insani ücret*. İstanbul: İLKE İlim Kültür Eğitim Derneği.

- Kutal, M. (1964). Asgari ücret ve bazı meseleleri. *Sosyal Siyaset Konferansları*, 15, 49-65.
- Kutal, M. (1969). *Teorik esasları ve tatbikatı bakımından asgari ücret*. İstanbul: Sermet Matbaası.
- Library of Cogress. (2014). *Germany: Parliament passes law on minimum wage*. Retrieved August 27, 2014, from http://www.loc.gov/lawweb/servlet/lloc_news?disp3_l205404092_text
- Liu, E., & Wu, J. (1999). *Minimum Wage Systems; Legislative Council Panel Report: Hong Kong*. Retrieved October 5, 2014, from <http://www.legco.gov.hk/yr98-99/english/sec/library/989rp08.pdf>
- The Organisation for Economic Co-operation and Development. (2008). *Growing unequal? Income distribution and poverty in OECD countries*. Paris: OEcD.
- Pember, R. J., & Dupré, M. T. (1996). Statistical aspects of minimum wage determination. Retrieved October 5, 2014, from http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_087898.pdf
- Sağlık Bakanlığı ve Hacettepe Üniversitesi. (2004). *Türkiye'ye özgü beslenme rehberi*. Ankara: Sağlık Bakanlığı ve Hacettepe Üniversitesi.
- Sosyal Güvenlik Kurumu (2014). 2012 SGK İstatistik Yıllığı. http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/tr/kurumsal/istatistikler/sgk_istatistik_yilliklari adresinden 12 Mart 2014 tarihinde edinilmiştir.
- Service-Public. (2014). *Salaire minimum de croissance (SMIC)*. Retrieved July 27, 2014, from <http://vosdroits.service-public.fr/particuliers/F2300.xhtml>.
- Tabakoğlu, A. (2000). *Türk iktisat tarihi*. İstanbul: Dergah Yayınları.
- Talas, C. (1983). *Sosyal ekonomi*. Ankara: S Yayınları.
- Thompson, J., & Chapman, J. (2006). *The economic impact of local living wages* [Briefing paper]. Economic Policy Institute..
- Topalhan, T. (2013). *Ücret teorileri ve ücret politikaları*. Ankara: Merdiven Yayınları.
- Türkiye İstatistik Kurumu [TÜİK]. (2014a). İstatistiki bölge birimleri sınıflaması-2005.<http://tuikapp.tuik.gov.tr/DIESS/SiniflamaSatiListeAction.do?surumId=164&seviye=2&detay=H&turlId=&turAdi=> adresinden 15 Nisan 2014 tarihinde edinilmiştir.
- Türkiye İstatistik Kurumu [TÜİK]. (2014b). *Gelire Göre Sıralı % 20'lik Grup Ayrımında Hanehalkı* Tüketim Harcaması, Türkiye. www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1012 adresinden 23 Şubat 2014 tarihinde edinilmiştir.
- Türkiye İstatistik Kurumu [TÜİK]. (2014c). *Tüketici Fiyat Endeksi Madde Sepeti ve Ortalama Fiyatlar, Türkiye*. http://www.tuik.gov.tr/PreIstatistikTablo.do?istab_id=653 adresinden 24 Ocak 2014 tarihinde edinilmiştir.
- Türkiye İstatistik Kurumu [TÜİK]. (2014d). *Gelire Göre Sıralı %20'lik Grup Ayrımında Hanehalkı* Tüketim Harcamasının Dağılımı, İBBS 1. Düzey. http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1012 adresinden 23 Şubat 2014 tarihinde edinilmiştir.
- Türkiye İstatistik Kurumu [TÜİK]. (2014e). *Nüfus ve Konut Araştırması, 2011*. <http://tuikapp.tuik.gov.tr/Bolgesel/anaSayfa.do> adresinden 12 Mart 2014 tarihinde edinilmiştir.
- Türkiye İstatistik Kurumu [TÜİK]. (2014f). *İşgücü İstatistikleri*. <http://tuikapp.tuik.gov.tr/medas/?kn=72&locale=tr> adresinden 01 Temmuz 2014 tarihinde edinilmiştir.
- Türkiye İstatistik Kurumu [TÜİK]. (2014g). *Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması (2011)*. Türkiye İstatistik Kurumu'ndan 16 Şubat 2014 tarihinde edinilmiştir.
- Vandekerckhove, S., & Gyes, G. V. (2012). *Collectively agreed wages in Belgium: indicators and trends*. Retrieved August 17, 2014, from https://hiva.kuleuven.be/resources/docs/vorming/20121129_CAWIEpaper_Belgium.pdf.
- WageIndicator Foundation. (2014a). *Minimum wages in Belgium*. Retrieved July 28, 2014, from <http://www.wageindicator.org/main/salary/minimum-wage/france/minimum-wages-faq/minimum-wages-in-france-frequently-asked-questions#q1>.
- WageIndicator Foundation. (2014b). *Minimum wages in France*. Retrieved July 28, 2014, from <http://www.wageindicator.org/main/salary/minimum-wage/france/minimum-wages-faq/minimum-wages-in-france-frequently-asked-questions#q1>.
- WageIndicator Foundation. (2014c). *Minimum wages in Italy*. Retrieved July 27, 2014, from <http://www.wageindicator.org/main/salary/minimum-wage/italy/minimum-wages-in-italy>.
- Washington State Department of Labor and Industries. (2014). *Minimum wage*. Retrieved October 5, 2014, from <http://www.lni.wa.gov/workplacerrights/wages/minimum/>.
- Yücel, A. (1980). *Emek ekonomisi ve endüstriyel ilişkiler*. Ankara: Kalite Matbaası.
- Zito, M. J. (2014). *A complete guide to minimum wage levels across China 2014*. Retrieved August 2, 2014, from <http://www.china-briefing.com/news/2014/06/11/complete-guide-minimum-wage-levels-across-china-2014.html>