



TEZ-KOOP-İŞ SENDİKASI

Türkiye Ticaret, Kooperatif, Eğitim, Büro ve Güzel Sanatlar İşçileri Sendikası

ASGARI ÜCRET

EKONOMİNİN ve EMEĞİN NABZI BÜLTENİ ARALIK 2024 EKİDİR





Tez-Koop-İş Sendikası,

Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (Türk-İş) ve
Küresel Sendikal Birlik (UNI Global Union) üyesidir.

Tez-Koop-İş Sendikası

**Türkiye Ticaret, Kooperatif, Eğitim, Büro ve Güznel Sanatlar
İşçileri Sendikası Genel Merkezi**

Mebusevleri, İller Sokak No: 7 06580 Tandoğan-Ankara
Tel: 0312. 213 34 44 Faks: 0312. 213 34 30
İnternet: www.tezkoopis.org

Aralık 2024



TEZ-KOOP-İŞ SENDİKASI

ASGARİ ÜCRET

EKONOMİNİN ve EMEĞİN NABZI BÜLTENİ ARALIK 2024 EKİDİR

HAZIRLAYANLAR

Prof. Dr. Mustafa Durmuş

Berfin Diren Demirkaya



Sefer Selvi

İÇİNDEKİLER

1	ASGARİ ÜCRET NASIL TANIMLANIYOR?	7
2	UYGULAMADA ASGARİ ÜCRET NASIL BELİRLENİYOR?	9
3	ASGARİ ÜCRETLE İLGİLİ İDDİALAR VE GERÇEKLER	13
4	2024 YILINDA ASGARİ ÜCRETİN REEL DURUMU	21
5	2025 YILINDA ASGARİ ÜCRET NE OLMALI?	23
6	ASGARİ ÜCRET KONUSUNDA SENDİKAMIZ NE DİYOR?	25
7	KAYNAKÇA	33



TÜRKİYE'DE ÇALIŞANLARIN YARISINDAN FAZLASI ASGARİ ÜCRETLİ OLDUĞUNA GÖRE ASGARİ ÜCRET ASGARİ OLMAKTAN ÇIKMIŞ, ORTALAMA ÜCRET OLMUŞTUR DAHA NE İSTİYORSUNUZ ?...



7:20

Ercan Akyol

ASGARI ÜCRET NASIL TANIMLANIYOR?

1

Her ne kadar gelişkin ekonomilerde asgari ücretin toplam ücretler içindeki payı istisnai bir duruma işaret etse de (%4 gibi), asgari ücret işçiler ve ekonomiler için önemli bir konu olarak varlığını koruyor. Özellikle de Türkiye gibi asgari ücretin ortalama ücret haline geldiği ülkelerde bu ücretin nasıl tanımlandığı ve hangi ölçütlere göre belirlendiği son derece önemli. Öncelikle, bazı uluslararası sözleşmeler ve anlaşmalarda asgari ücrete ilişkin tespitler şöyledir:

İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, Md. 23'te; “çalışan herkesin, kendisi ve ailesi için insan onuruna yaraşır bir yaşam sağlayacak düzeyde, adil ve elverişli ücretlendirilmeye hakkı vardır; bu, gerekirse, başka toplumsal korunma yollarıyla desteklenmelidir” denilirken, **Avrupa Sosyal Şartı, Bölüm 1, Md. 4'te;** “tüm çalışanların, kendileri ve ailelerine iyi bir yaşam düzeyi sağlamak için yeterli adil bir ücret alma hakkı vardır” vurgusu yapılıyor. **Philadelphia Bildirgesi'nde ise;** “ücretler ve kazançlar, çalışma süreleri ve diğer çalışma koşulları konularında kaydedilen ilerlemelerin sonuçlarından herkese eşit şekilde yararlanma imkânı tanınması, iş sahibi olan ve korunmaya muhtaç olan kimselere asgari yaşam koşulları sağlayacak bir ücret verilmesi” ifadesine yer veriliyor.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), Asgari Ücret Belirleme Anlaşması'nda (1970-No. 131 Madde 3/a) ise asgari ücretin neye göre belirleneceğine ilişkin şöyle bir hüküm mevcut: “Asgari ücret belirlenirken işçilerin ve ailelerinin ihtiyaçları, ülkedeki genel ücretlerin düzeyi, yaşam maliyetleri, sosyal güvenlik/yardım ödemeleri ve diğer sosyal grupların görece yaşam standartları dikkate alınır.”

ILO Anayasası, Başlangıç Bölümü'nde ise asgari ücretin bir başka boyutuna dikkat çekiliyor: “Çok sayıda insan için, adaletsizliğin, sefaletin ve yoksulluğun bulunduğu çalışma koşullarının varlığı ve bunun dünya barışı ve ahengini tehlikeye düşürecek bir hoşnutsuzluğa yol açtığı ve bu koşulların örneğin ... yeterli yaşam koşullarını sağlayacak bir ücretin güvence altına alınması... aynı zamanda sürekli bir dünya barışını sağ-

lamak arzusu ve bu belirtilen hedeflere ulaşmak amacıyla hareket eden Yüksek Akit Taraflar, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün işbu Anayasasını onaylarlar”

Ülkemizde sosyal politikanın öncüsü kabul edilen eski Çalışma Bakanlarından Prof. Dr. Cahit Talas asgari ücreti, “işçiye aile efradı ile birlikte muayyen ve ileri bir cemiyette kabule şayan bir hayat seviyesi temin eden bir gelir” olarak tanımlıyor.

Günümüzde Türkiye’de, asgari ücretin yasal dayanağını Anayasa’nın 49. ve 55. maddeleri oluşturuyor:

Madde 49: “Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alır”.

Madde 55: “Ücret emeğin karşılığıdır. Devlet, çalışanların yaptıkları işe uygun adaletli bir ücret elde etmeleri ve diğer sosyal yardımlardan yararlanmaları için gerekli tedbirleri alır. Asgarî ücretin tespitinde çalışanların geçim şartları ile ülkenin ekonomik durumu da göz önünde bulundurulur”.

Yukarıda sözü edilen tüm tanımlar ve hüküm altına alınan maddeler asgari ücrete ilişkin iki önemli noktaya vurgu yapıyor. Sırasıyla:

- İşçilerin **kendileri ve aileleri ile birlikte** insan onuruna yaraşır, yeterli ücret almaları bir **insanlık hakkıdır**.
- Yoksulluk, açlık ve gelir dağılımında adaletsizlikle etkin mücadele, **toplumsal barış, çalışma barışı ve dünya barışını** tesis etmenin önkoşuludur.

UYGULAMADA ASGARI ÜCRET NASIL BELİRLENİYOR?

2

Dünya genelinde asgari ücretin uygulandığı ülkelerde asgari ücretin belirlenmesinde farklı yöntemlere başvurulduğu görülüyor. (Aumayr-Pintar, 2024).

Örneğin ABD'de asgari ücret **federal düzeyde mevzuatla** belirlenirken tek tek eyaletler, federal düzeyde tespit edilen asgari ücretin altına inmek koşulu ile kendi asgari ücretlerini belirleyebiliyorlar.

Diğer yandan bazı ülkelerde asgari ücret, her sektörün kendine özgü koşulları dikkate alınarak işverenler ve sendikalar arasında yapılan **toplu iş sözleşmeleri yoluyla** belirleniyor. Örneğin İsveç ve Danimarka'da yasal bir asgari ücret mevcut değil ancak bunun yerine asgari ücretler toplu pazarlık süreçleri sonunda belirleniyor.

Asgari ücretin belirlenmesinde bir başka yöntem ise **üçlü görüşmelerdir**. Bu yöntemde, çalışma yaşamının üç temel paydaşı; işçi sendikaları, işverenler (ya da sendikaları) ve hükümet temsilcilerinden oluşan üçlü bir organ asgari ücreti belirlemek için müzakereler yürütüyor.

Bazı ülkelerde bu yöntemlerin bileşiminden oluşan bir asgari ücret belirleme süreci işletiliyor. Örneğin, yasal asgari ücretin yıllık enflasyon ve ortalama ücret artışına göre belirlendiği Fransa'da, **sektöre özgü anlaşmalarla** asgari ücret düzeyi daha yüksek düzeyde belirlenebiliyor.

Kıbrıs ve Malta'da asgari ücret **yaşam maliyetine endekslidir**. Portekiz ve İspanya gibi bazı ülkelerde ise beklenen enflasyon dikkate alınıyor; asgari ücret **iki ya da üç taraflı anlaşmalarla** belirleniyor.

Avusturya'da ise asgari ücret artışlarında enflasyonun yanında **işgücü verimliliğindeki artış** da dikkate alınıyor. Diğer yandan bazı ülkelerde temel ücrette önemli artışların yerine kimi dönemlerde bir defaya mahsus ödemelerle işçilerin nefes almasını sağlayan anlaşmalar da mevcut.

Bir başka yöntem, toplu sözleşmelerin daha sık aralıklarla müzakere edilmesidir. Örneğin Finlandiya'da, asgari ücret **ek müzakerelerle** yeniden yapılandırılıyor. Benzer biçimde İspanya'da gerçekleşen enflasyonun öngörülen düzeyi aşması halinde asgari ücretlerin artırılmasına olanak sağlanıyor.

Avrupa Birliği Asgari Ücret Direktifi ise asgari ücretin, **ülke medyan (ortanca) gelirin % 60'ı seviyesinde** belirlenmesini öneriyor. Eurostat (2024)'ın brüt asgari ücretleri ulusal medyan gelire oranlayarak yaptığı hesaplamalarda; 4 AB ülkesinde asgari ücretler medyan gelirin % 60'ını aşıyor (Fransa %66, Portekiz %64, Slovenya %62, Romanya %61); 11 AB ülkesinde ise % 50'si ile 60'ı arasında değişıyor (Bulgaristan %59, Macaristan %58, Lüksemburg, Hollanda ve Polonya %57, İrlanda %53, Almanya ve Slovakya %52, Yunanistan %51, Belçika ve Litvanya %50). Diğer yandan 6 AB ülkesinde asgari ücretler medyan gelirin yarısından azdır (Çekya, Hırvatistan ve Letonya hepsi %49, İspanya %44, Malta %43 ve Estonya'da %42). Türkiye'de ise asgari ücretler medyan gelirin % 70'ine yakın. Ancak bu durumun nedeni, Türkiye'de asgari ücretin yüksekliği değil; aksine medyan gelirin düşüklüğüdür. Asgari ücret bir yandan ortalama ücret haline gelirken diğer yandan medyan gelire de yaklaşıyor. Bu durum, Türkiye'de gelir dağılımı adaletsizliğinin giderek artmasının bir sonucu ve göstergesidir. Dolayısıyla AB Ücret Direktifi, ancak gelir dağılımının görece adil, asgari ücretin ise istisna olduğu ülkeler için uygun olabilir.

Türkiye'de Asgari Ücretin Tarihsel Gelişimi

Türkiye'de asgari ücret düzenlemesi 1936 tarihli İş Kanunu ile yasal bir zemine kavuşmuş olsa da asgari ücret uygulamasına ancak 1951 yılında geçilebildi. 1967'ye kadar mahalli komisyonlar tarafından bölgesel olarak belirlenen asgari ücret, 1974 yılında ulusal ölçekte tarım ve sanayi için sektörel bazda ve yaşa bağlı olarak belirlenmeye başlandı; 1989 yılından itibaren ise herhangi bir sektör ayrımı gözetilmeden, ulusal bazda tespit edilmeye devam etti.

Asgari ücretin kurumsallaşması, zaman olarak, Türkiye'de beş yıllık kalkınma planlarının hazırlandığı ve geleceğe dönük kalkınma hedeflerinin belirlendiği politikaların oluşturulduğu 1960'lı yıllara denk düşüyor. Türkiye'de asgari ücreti belirlemekle yükümlü olan Asgari Ücret Tespit Komisyonu da 1967 yılında kuruldu. Devlet Planlama Teşkilatının 1963 tarihli ilk planında asgari ücretin tespitinde sosyal önceliklerin dikkate alınması gerektiği vurgulanırken, asgari ücret bir gelir dağılımı mekanizması olarak kabul edildi. 1967 tarihli ikinci planda, asgari ücretin belirlenmesinde işçinin ve ailesinin ihtiyaçlarının birlikte ele alınması gerektiği belirtilirken, 1972 tarihli üçüncü planda da asgari ücretin sosyal bir ücret olduğu vurgulandı; asgari ücret artışlarının verimlilik artışlarına endekslenmesinin yanlış olacağı fikri benimsendi. 12 Eylül 1980 Aske-

ri Darbesi sonrası asgari ücrete ilişkin analizlerin azaldığı; son yıllarda ise asgari ücret tespit sürecinin giderek antidemokratik bir hal aldığı ve gelir dağılımı adaletini sağlama hedefinden hızla uzaklaştığı görülüyor.

Asgari Ücret Tespit Komisyonunun Yapısı Antidemokratik

1989 yılından bu yana ulusal düzeyde, 2014 yılından bu yana ise yaş ayırımı yapılmadan tek tip olarak belirlenmeye başlanan ve Anayasa ile güvence altına alınan asgari ücreti belirlemekle yükümlü Asgari Ücret Tespit Komisyonu, demokratik olmaktan uzak bir yapıya sahip. Komisyon üyeleri beş hükümet, beş işveren, beş işçi temsilcisinden oluşuyor. İşçi temsilcileri, işveren ve hükümet tarafından oy çokluğuyla tespit edilen asgari ücret kararına itiraz edemiyor. Bu anlamda Komisyonun antidemokratik yapısı, işçi temsilcilerine ancak karara imza atmama hakkı tanıyor; kararın niteliği ise kesinliğini koruyor. Nitekim son 24 yılda 27 kez güncellenen asgari ücret görüşmelerinin yalnızca 8 tanesi tüm tarafların uzlaşısıyla kabul edildi.

Asgari ücretin tespiti 2018 yılına kadar iş kanunlarıyla düzenlenirken, Partili Cumhurbaşkanlığı Sistemiyle beraber Asgari Ücret Tespit Komisyonu'nun nasıl işleyeceğine ilişkin düzenleme kanun kapsamından çıkarıldı ve Komisyon Cumhurbaşkanlığı'na bağlandı. Böylece asgari ücretin tespitinden sorumlu komisyonun yapısının bizzat Cumhurbaşkanı tarafından değiştirilebilmesinin önü açıldı. Ancak yapının değiştirilmesine gerek dahi duyulmadığı 2022 ve 2023 yıllarında anlaşıldı. Zira asgari ücret 2021 yılı Aralık ayı ile 2022 yılı Temmuz ve Aralık aylarında Cumhurbaşkanı tarafından duyuruldu. 2022 yılı Aralık ayında asgari ücreti açıklayan Cumhurbaşkanı "Bakanlığımız tarafından şahsıma aktarılan görüş çerçevesinde asgari ücreti belirledik" diye açıklama yaptı. Oysa Asgari Ücret Yönetmeliği'nin 8 ve 9. maddeleri, asgari ücretin Asgari Ücret Tespit Komisyonu tarafından belirlenmesi ve nihai kararın da Komisyon Başkanı tarafından kamuoyuna duyurulması gerekliliğini düzenliyor.

Asgari Ücretin Tespitinde Uluslararası Normlara Uyulmuyor; Anayasal Bir Hak Gasp Ediliyor

Cahit Talas, asgari ücretin olması gerektiği gibi belirlenmesinin, derin bir teknik bilgiye ve sağlam temellere dayanan istatistiklerin varlığına bağlı olduğunu belirtiyor. İstatistiklerin ve hayat pahalılığına dair endekslerin düzenli olduğu ülkelerde, belirlenen ücret düzeyleri otomatik olarak fiyat artışlarını takip ederek, işçilerin satın alma güçlerini fiyat dalgalanmalarına

rının etkilerinden koruyabilirken, ekonomik hayattaki ve yaşam koşullarındaki dalgalanmaları tam anlamıyla tespit eden istatistikler olmadan, sürekli değişen fiyat seviyeleri karşısında asgari ücretin belirlenmesinin oldukça zor olduğunu dile getiriyor. Böyle durumlarda belirlenecek yaşam maliyetinin altı ayda bir gözden geçirilerek güncellenebileceğini ise özellikle vurguluyor (Talas, 1949: 247).

Bugün asgari ücretin tespitinde göz önünde bulundurulmuş esaslar hem Anayasaya hem de uluslararası sözleşmelere aykırı. Zira asgari ücretin tespiti sırasında uygulanacak esasları belirleyen Asgari Ücret Yönetmeliği'nde asgari ücret şöyle tanımlanıyor:

“İşçilere normal bir çalışma günü karşılığı ödenen ve işçinin gıda, konut, giyim, sağlık, ulaşım ve kültür gibi zorunlu ihtiyaçlarını günün fiyatları üzerinden asgari düzeyde karşılamaya yetecek ücreti ifade eder”.

Bu ifade, işçiyi bireysel olarak ele alıyor; işçinin kişisel zorunlu ihtiyaçlarının karşılanması için yetecek ücretin belirlenmesi öngörülüyor. Böylece, Türkiye’de asgari ücret, işçilerin aileleri hesaba katılmadan belirleniyor. Diğer yandan Asgari Ücret Yönetmeliği’ne göre, Tespit Komisyonu, ücretin belirlenmesinde; ücretliler geçinme endekslerini, bu endeksler yoksa geçinme endekslerini, fiilen ödenmekte olan ücretlerin genel durumunu ve geçim şartlarını göz önünde bulundurur. Ne var ki TÜİK tarafından ücretlilerin geçinme endeksleri hesaplanmıyor, asgari ücretin tespitinde çalışanların geçim şartları dikkate alınmıyor.



Tomas (Lamberto Tomassini)

ASGARI ÜCRETLE İLGİLİ İDDİALAR VE GERÇEKLER

3

TF Türkiye Masası Şefi James Wash: “Asgari ücrete yüksek artışın bu yıl yapılmamasını bekliyoruz. Çünkü enflasyonun yüksek olduğu birçok ülkeden edindiğimiz deneyimlere göre, asgari ücretin bu oranda artırılması, enflasyon beklentileri için büyük bir çıpa oluşturuyor. Türkiye, düşük gelirli çalışanların gelirlerini arttırmak için sosyal yardım verebilir.”

Merkez Bankası Başkan Yardımcısı Cevdet Akçay: “Asgari ücret artışının iktisadi faaliyetin görece zayıfladığı dönemde geçişkenliği daha düşük oluyor. Ücret dağılımında düşük vasıflı çalışanların ücretlerinin dağılımda zarar görmemesi için artışın enflasyonla mücadeleye zarar vermeyeceğini öngörmek lazım. Şunu söylemekte fayda var, bir noktada illa ki ileriye dönük endekslemeye geçmeliyiz. İleriye dönük endeksleme devreye girmek zorunda. Konjonktürün de uygun olduğu kanaatindeyim.”

ATO Yönetim Kurulu Başkanı Gürsel Baran: “Çalışan kardeşlerimizin, enflasyon nedeniyle yaşadığı sıkıntıları ve geçim derdinin ne olduğunu biliyoruz ancak işletmeyi ayakta tutma derdimiz olduğunu da biliyoruz. Asgari ücrete daha fazla zam yapılmasını biz de isteriz ancak uygulamalar gösterdi ki oraya yapılan zam içinden ipliğe her şeye yansıyor ve bu da enflasyonla mücadele sürecini uzatıyor.”

TOBB Konfeksiyon ve Hazır Giyim Sanayi Meclis Başkanı Şeref Fayat: “Bir şekilde çalışımızın eline daha fazla geçecek; ama işverenin üzerine yüklenen yükün %25-26’yı geçmediği bir formülün bulunması lazım veya maalesef bir şekilde paramızın devalüe edilmesi lazım. Aksi takdirde özellikle emek yoğun sektörlerde zaten çok ciddi şekilde kaybettiğimiz istihdamı çok daha hızlı kaybedebiliriz.”

MÜSİAD Başkanı Mahmut Asmalı: “Beklenen enflasyon ile geçen yılın enflasyonu arasında bir korelasyonla asgari ücret bulunabilir. Bazı sosyal destekler de verilebilir. Türkiye’de maaşın yetmemesinin en büyük sebeplerinden biri kira. Hane halkının harcamalarının %50’den fazlası konut, enerji ve gıdadan oluşuyor. Buralarda tedbir almalıyız. Büyükşehirlerde şu anki asgari ücretle geçinmek mümkün değil. 1+1 daireye 17.000 TL kira verince asgari ücretli bütün kazancını kiraya vermiş olacak. Bundan kaynaklı bölgesel asgari ücret uygulanabilir...”

Özetle, sermaye örgütlerinin sözcülerince, gerçekleşen ve hedeflenen enflasyonun birlikte hesaba katılarak asgari ücrete %21 ile %46 arasında, yani kabaca % 30'lar civarında bir zam yapılması, gerekirse işçilere sosyal yardım verilmesini öneriliyor.

✗ İddia: "Asgari ücret arttırılırsa döviz kurunun yükseltilmesi gerekir. Ya asgari ücret baskılanmalı ya da kur yükseltilmelidir."

✓ Gerçek: Üçüncü bir yol mevcut! Kâr Marjlarınızı Düşürün!

Asgari ücret artışlarının baskılanması da döviz kurunun yükseltilmesi de işçileri yoksullaştırır. Her iki yol da büyük bir kesimini işçilerin oluşturduğu Türkiye toplumunun refahını daha da düşürür. Oysa bir üçüncü yol daha mevcuttur: İhracatçının kâr marjını düşürmesi.

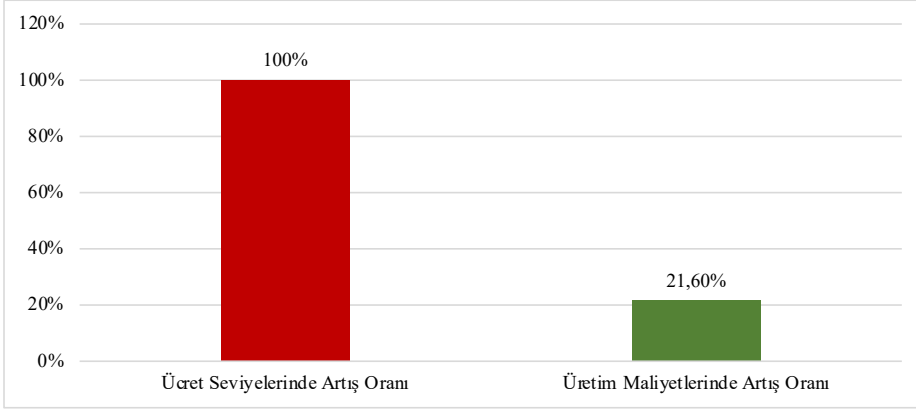
✗ İddia: "Asgari ücret artışları, üretim maliyetlerini arttırarak işsizliğe neden oluyor."

✓ Gerçek: Türkiye'de asgari ücrete yapılacak %100 oranında bir artış dahi, üretim maliyetlerini toplamda en fazla %21 civarında arttırıyor.

Mevcut sistemde, sermaye açısından emek ancak üretim noktasında; üretmeye hazır bulunduğu müddetçe vardır. Bir başka deyişle sermaye, "işçiyi ancak çalışan bir hayvan olarak tanı- en vazgeçilmez bedeni gereksemelerle sınırlı bir hayvan (Marx, 2013: 27)." Bu noktada, emek, sermaye açısından üretim sürecinin bir girdisi, dolayısıyla bir maliyet kalemidir. İşçinin patrona maliyeti kendisini ücret biçiminde gösterir. O halde öncelikle Türkiye'de sermaye açısından emeğin maliyetini ortaya koymakta fayda vardır:

Yükseler (2024), TÜİK verilerini analiz ettiği çalışmasında, emekçilere yapılan ödemelerin toplam üretim değeri içindeki payının 2002 yılında %14,83 olduğunu; bu oranın 2020 yılında %15,4'e yükseldiğini ve 2023 yılında %14,5'e gerilediğini ortaya koyuyor. Yükseler, ücretlere bugün yapılacak %100 oranındaki bir artışın dahi, üretim maliyetlerinde ve fiyatlarda doğrudan % 14,5; dolaylı olarak %7,1 ve toplamda %21,6 oranında artışa yol açacağını gösteriyor.

Ücret - Enflasyon İlişkisi



Kaynak: (Yükseler, 2024)

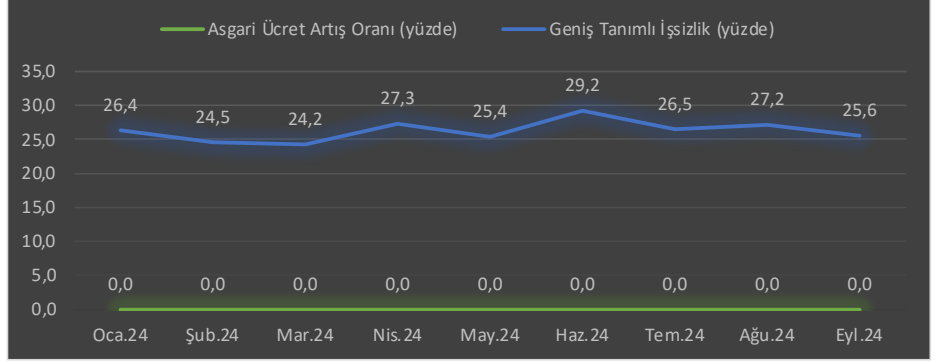
Diğer yandan, orta-uzun vadede asgari ücret ve genel ücretlerdeki artış, tasarruf etmekten ziyade tüketim eğiliminde olan ücretlilerin daha çok harcamaya yapmasını, dolayısıyla talebin artmasını sağlar. Bunun sonucunda milli hasıla büyüme eğilimine girer ve Türkiye ekonomisi talebin ve büyümenin artması ile canlanabilir. Bu çerçevede, yüksek enflasyon, ekonomik durgunluk ve yüksek işsizliğin aynı anda görüldüğü stagflasyon koşullarına sürüklenen Türkiye için önümüzdeki dönemde ücret çekişli büyüme dışında gerçekçi bir alternatif mevcut değil.

Asgari ücretin işsizliği artırdığına yönelik iddialar da geçersizdir. Aslında asgari ücret artışları yalnızca işçilerin bireysel refahını arttırmakla kalmayıp, daha geniş ekonomik faydalar sağlıyor. Araştırmalar asgari ücret artışlarının sıfır toplamlı bir oyun olmadığını gösterirken; ücret artışlarının çalışma motivasyonunu ve dolayısıyla verimliliği arttırdığını ortaya koyuyor. Daha sı ücret artışları işçilerin iş değiştirme olasılığını da azaltıyor; sermaye için işbaşında eğitim maliyetlerini de düşürüyor. Ekonominin geneli açısından bakıldığında, asgari ücretlerdeki artışın zombi şirketleri temizlediği, şirketlerin daha verimli hale gelmesini sağladığı ve ekonomi genelinde üretkenliği arttırdığı görülüyor (ILO, 2016).

Türkiye’de her yıl asgari ücret görüşmeleri öncesinde asgari ücretin “istihdama zarar vermeyecek biçimde belirlenmesi gerektiği” vurgulanır ve işsizlik bir tehdit unsuru olarak kullanılır. TÜİK tarafından yayınlanan işgücü istatistiklerinde dar anlamda ele alınan işsizlik düşüyor olsa da, zamana bağlı eksik istihdam, işsizler ve potansiyel işgücünden oluşan atıl işsizlik oranı artmaya devam ediyor. Yürütülen istihdam politikası tam zamanlı ve güven-

celi istihdam sağlama amacından uzaklaştığı ölçüde işsizliğe ilişkin istatistiklerin kapsamı da daralıyor. Ne var ki TÜİK istatistiklerindeki düşüşün aksine, Türkiye’de geniş tanımlı işsizlik %25’i aşmış durumda. Aşağıdaki grafik, asgari ücrete herhangi bir ara zam yapılmayan 2024 yılında aylık bazda geniş tanımlı işsizlik oranlarını gösteriyor:

İşsizlik ve Asgari Ücret İlişkisi



(Geniş tanımlı işsizlik oranlarında, DİSK-AR İşsizlik ve İstihdamın Görünümü Raporları esas alındı)

Grafikten görülebileceği gibi, asgari ücrete herhangi bir zam yapılmayan 2024 yılı boyunca Türkiye’deki işsizlik sorunu birer puanlık artış ve düşüşlerle devam ediyor. Kısaca, yapısal bir sorunu asgari ücretin artışına bağlamak, işsizlik sorununa çözüm olamayacağı gibi, çalışan yoksullar sorununu da derinleştirecektir.

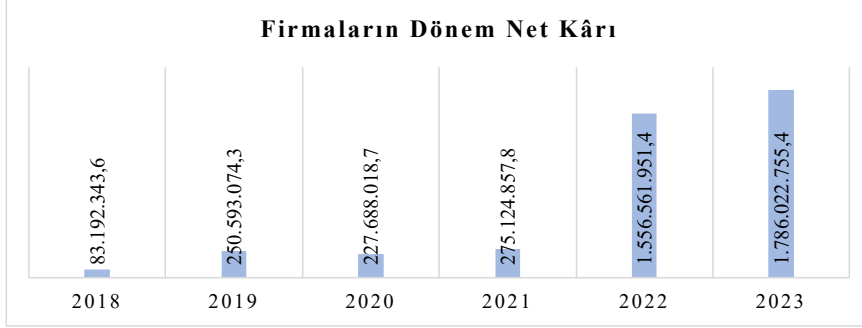
✗ **İddia: “Asgari ücret artışları enflasyonun artmasına neden olur.”**

✓ **Gerçek: Türkiye’de ücret-fiyat sarmalından söz etmek mümkün değil.**

Yılmaz ve Bulut (2024)’un Türkiye’de gelir dağılımı bağlamında enflasyon dinamiklerini incelediği çalışmaya göre, fiyat artışları maliyet artışlarının çok ötesine geçti. 2022 yılından itibaren, ithalat fiyatlarındaki artışlar ve kârlar enflasyonun temel faktörleri olarak ortaya çıktı. Bu çerçevede Türkiye’de son yıllarda yaşanan yüksek enflasyonun ardındaki temel faktörler şöyle özetlenebilir:

Türkiye ekonomisi ithalata bağımlıdır. İthal girdi maliyetlerinde (örneğin döviz kurunda) yaşanan herhangi bir artış üretim maliyetlerini önemli ölçüde yükseltiyor; üretim maliyetlerindeki bu artış ise patronlar tarafından fiyatlara yansıtılıyor. Dolayısıyla Türkiye’de maliyet itişli bir enflasyondan söz etmek daha doğrudur.

İşverenler yüksek enflasyon dönemlerinde de kâr marjlarını koruma ve mümkünse artırma eğilimindedir. Türkiye’de firmaların gelir tablosu incelendiğinde, dönem net kârının yıllara göre değişiminin olduğu görülmüştür.



(TÜİK tarafından yayımlanan Sektör Bilançolarından derlendi)

2018 yılından itibaren işletmelerin kâr payının önemli ölçüde arttığı görülmüştür. Dolayısıyla Türkiye’de kâr itişli bir enflasyon sorunundan da söz etmek mümkün.

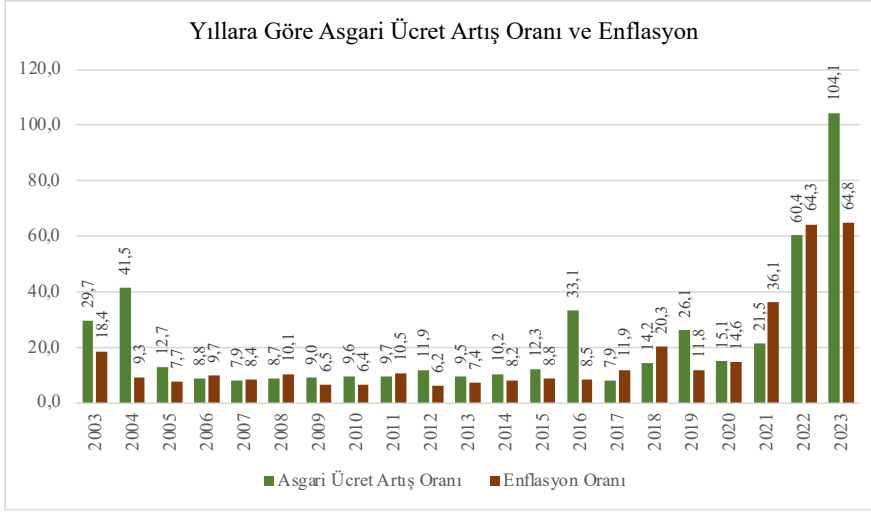
Diğer yandan bu iki faktörün enflasyonist ortamı tetiklediği bir dönemde, ücretlerin enflasyon karşısında yeterince arttırılmaması, işçilerin reel gelirlerinde azalmaya ve dolayısıyla talepte daralmaya neden oluyor. Sermaye artan maliyetleri fiyatlara yansıtırken, ücretlerin aynı oranda artmaması gelir dağılımını sermaye lehine bozmaya devam ediyor.

IMF tarafından yayımlanan bir rapor da son yıllarda dünya genelinde ücret fiyat sarmalına rastlanmadığını ortaya koyuyor. Rapor, nominal ücretler artarken enflasyonun gerileyebileceğini tarihsel deneyimler ışığında kanıtlıyor.

Raporda, enflasyonla birlikte nominal ücretlerin arttığı; işçilerin ve sendikaların enflasyon karşısında reel ücret kayıplarını telafi etmek için daha fazla ücret artışı talep ettiği, ancak bu talepler karşılandığında dahi ücret-fiyat sarmalının gözlemlenmediği belirtiliyor. Aksine, nominal ücretler artarken enflasyonun gerilediği gözleniyor, reel ücretler artıyor ve işsizlik oranı düşüyor (Alvarez vd., 2022).

Yıllara göre asgari ücret artışları ve yıllık enflasyon oranlarını gösteren aşağıdaki tablo, Türkiye’nin bu tarihsel deneyimlerden azade olmadığını gösteriyor:

Tablodan anlaşılacağı üzere; 2004, 2016 ve 2019 yıllarında, asgari ücrete enflasyonun üzerinde zam yapılmasına rağmen enflasyon oranları 2022’ye kı-



yasla düştü. 2023 yılında asgari ücrete yapılan %104,1 oranındaki zam karşısında, enflasyonun bir önceki yıl seviyesinde gerçekleşmesi, asgari ücretin fiyat artışlarını tetiklemediğini gösteriyor. Bu tablo, Türkiye’de asgari ücret artışlarının enflasyona neden olmadığını; aksine enflasyonun kaçınılmaz olarak ücretlerin arttırılmasıyla sonuçlandığını gösteriyor. Dahası, asgari

(Enflasyon oranlarında TÜİK verileri esas alındı)

ücrete yapılan zamlara rağmen işçi ve emekçilerin ücretleri gerçek anlamda artmıyor; nominal ücret artsa dahi reel ücretler sürekli biçimde düşmeye devam ediyor.

Sorunun bir boyutu ücretleri artan işçilerin lüks mallara değil; zaruri ihtiyaç mallarına yönelmeleridir. Zaruri mallara yönelik talep arttığında, bu malların fiyatları da artıyor. Diğer yandan lüks malların fiyatları sabit kaldığı için ücret artışları karşısında bu malların üretimini yapan firmaların kârları düşüyor. Bu durumda, sermaye üretimini kârların düştüğü alandan görece yüksek kaldığı zaruri ihtiyaç mallarını üreten alanlara yöneliyor, böylece kârlar daha düşük bir düzeyde dengelenirken ücretler gerçek anlamda artmış oluyor (Işıklı, 1975: 101). Ücretlerdeki artış, genel anlamda fiyat artışlarına değil, kârlarda düşüşe neden oluyor, sermayenin ücret artışlarına karşı çıkmasının arkasında da kârlarının azalacak olması gerçeği yatıyor.

✘ İddia: “Asgari ücret ortalama ücret değildir, verilmesi önerilen ücret de değildir”.

✔ Gerçek: Asgari ücret, Türkiye’deki en büyük fakat en adaletsiz bağitlanan toplu iş sözleşmesidir. Türkiye’de asgari ücretin insan onuruna yakışır düzeyde belirlenmesi yoksulluğu azaltır.

Asgari ücret, Türkiye için ortalama ücrete dönüştü. Bir asgari ücret toplumunda, asgari ücret yalnızca düşük gelirli çalışanları değil, ücret dağılımının her kademesindeki çalışanları etkiler.

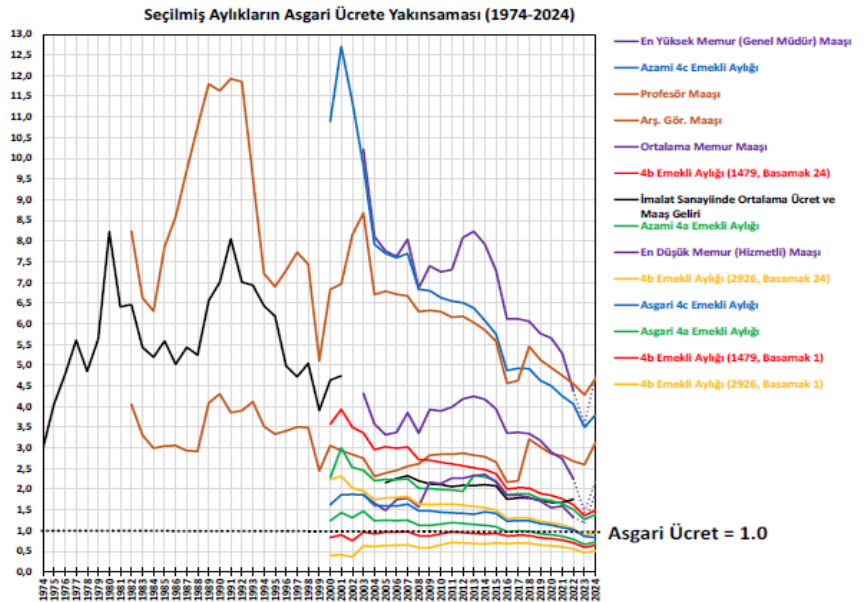
Avrupa Birliği ortalamasında asgari ücretlilerin toplam ücretliler içindeki payı %4 civarında. Türkiye’de ise asgari ücret ve asgari ücrete yakın ücretlerle çalışanların oranı %50’ler düzeyinde. Dolayısıyla Türkiye’de asgari ücretten söz ederken bir istisnadan değil, çalışanların büyük bölümünün yaşam standartlarının belirlendiği bir toplu iş sözleşmesinden söz ediliyor. Zira 2012 yılında brüt asgari ücret, brüt ortalama ücretin %44’ü iken, bu oran 2016 yılında %53’e, 2020’de ise %73’e yükseldi.

Yıllar	Brüt Asgari Ücret (TL)	Brüt Ortalama Ücret (TL)	Asgari Ücretin Ortalama Ücrete Oranı
2012	913,5	2.053	0,44
2016	1.647	3.106	0,53
2020	2.943	4.050	0,73
2022	5.738	8.971	0,64

(Brüt ortalama ücrette TÜİK İşgücü Maliyeti Araştırmaları esas alındı)

Nitekim Kibritçiöğlü (2024)’nun araştırması, aşağıdaki tablodan da anlaşıldığı üzere, Türkiye’de geniş bir emekçi kesiminin maaş ve ücretleri ile emekli aylıkları özellikle 2014 yılından itibaren asgari ücret düzeyine ya da asgari ücretin de aşağısına doğru indiğini gösteriyor. Ücret ve maaşların asgari ücret düzeyinde seyrettiği veya asgari ücrete yakınsadığı görülüyor, SGK sistemine kayıtlı 41,4 milyon kişinin yarısından fazlası bu durumdan etkileniyor.

Asgari ücretlilerin toplam ücretliler içindeki payının Türkiye’ye kıyasla düşük olduğu ülkelerde dahi asgari ücretteki artışların diğer ücretler üzerinde yayılma etkisi yarattığı biliniyor. Örneğin Kanada’da 1997-2013 yılları arasındaki verilerin kullanıldığı bir çalışmada,



Kaynak: (Kibritçiöğlü, 2024)

ilgili dönemde çalışanların yalnızca %5'inin asgari ücret aldığı, ancak asgari ücrette yapılan değişikliklerin en alt %15'lik dilimdeki işçilerin ücretlerini etkilediği tespit edildi. Yine Kanada'da 2000-2005 yılları arasında ücret eşitsizliği azaldı, bu azalmanın tamamı reel asgari ücret artışlarından kaynaklandı (Fortin ve Lemieux, 2015).

Amerika'da 1979-1991 yılları arasındaki verileri esas alan bir başka bilimsel araştırma, reel asgari ücretlerde yaşanan düşüşün, 1980'lerdeki ücret eşitsizliğinin nedenlerinin başında geldiğini ortaya çıkardı. Üstelik bu dönemde asgari ücret açıkça düşmedi, nominal asgari ücret artarken reel asgari ücret enflasyon nedeniyle düştü (Lee, 1999).

İşçilerin büyük bir bölümünün asgari ücret ve asgari ücrete yakın ücretlerle çalıştığı Türkiye'de yayılma etkisinin çok daha büyük olacağı açık. Nitekim özellikle makroekonomik istikrarsızlık ve yüksek enflasyonla anılan 2016-2022 döneminin analiz edildiği yakın tarihli bir çalışma (Sefil-Tansever ve Yılmaz, 2024), Türkiye'de asgari ücret artışlarının, alt ve üst uçlardaki ücret farklarını daralttığını ve asgari ücretin etki alanının düşünüldüğünden daha büyük olduğunu ortaya koyuyor.

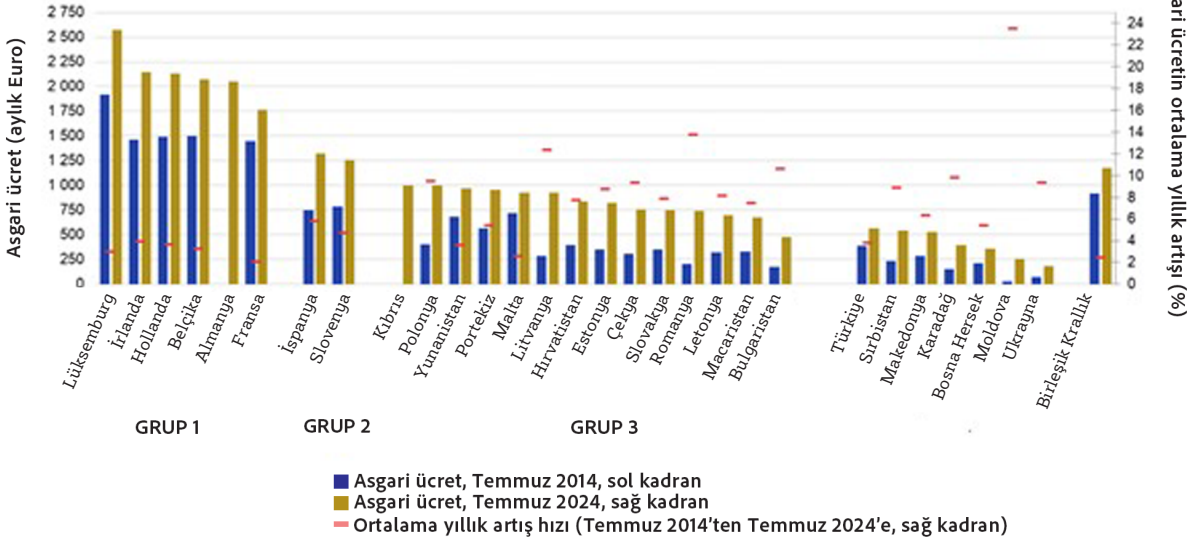
Az gelişmiş ülkelerde yapılan çalışmalar, asgari ücretin yoksulluğu azaltma üzerinde olumlu etkileri olduğunu gösteriyor. Bu etkiler, düşük gelirli hanelerin geçimini asgari ücretle karşıladığı ülkelerde daha belirgin. Türkiye'de yoksulluk sınırının yarısını dahi bulmayan asgari ücrete yapılacak anlamlı bir zam yayılma etkisi ile beraber düşünüldüğünde yoksulluğu azaltma etkisi gösterecektir. Dahası asgari ücret artışlarının "deniz feneri etkisi" olarak adlandırılan bir başka olumlu etkisi de yalnızca kayıtlı sektörde değil, kayıt dışı sektörde çalışanlar da dahil olmak üzere oldukça geniş bir emekçi kesiminin ücretlerini yükseltmekte referans noktası olarak kullanılmalıdır (Gindling, 2024).

2024 YILINDA ASGARI ÜCRETİN REEL DURUMU

4

Türkiye, Avrupa ülkeleri içinde en düşük asgari ücretli ülkeler arasında yer alıyor.

Bazı Avrupa Ülkelerinde Asgari Ücret, Temmuz 2014 ve Temmuz 2024
(Düzeyler, Aylık Euro, ortalama yıllık yüzde artış)



Kaynak: eurostat

Asgari Ücret Enflasyon Karşısında Ne Kadar Eridi?

TÜİK'in açıkladığı enflasyon verilerine göre, 2024 yılının ilk 11 ayında enflasyon %42,91 olarak gerçekleşti. Böylece resmi enflasyon verileri asgari ücretli bir işçinin 2024 yılı Ocak ayında 100 birim olan satın alma gücünün, Kasım ayında 57,09 birime düştüğünü gösteriyor. Bir başka ifade ile Ocak ayında 17.002 TL olan asgari ücretin 7.296 TL'si 11 ayda enflasyon nedeniyle eridi. **17.002 TL'lik asgari ücret, reel olarak 9.706 TL'ye geriledi.**

Asgari Ücret ve Yoksulluk Sınırı

Asgari ücret ile yoksulluk sınırı arasındaki fark açılıyor. Ocak 2024'te yoksulluk sınırının 32.000 TL aşağısında belirlenen asgari ücret, Kasım 2024'e gelindiğinde yoksulluk sınırının yaklaşık 50.000 TL aşağısına ka-

dar düştü. Bugün dört kişilik bir ailenin yoksulluk sınırını aşması için her ferdinin çalışması gerekiyor. **İki çocuklu dört kişilik bir ailede her iki ebeveyn de asgari ücretle çalışırsa haneye yoksulluk sınırının yarısı kadar bir gelir girebiliyor.**

	Asgari Ücret (TL)	Yoksulluk Sınırı (TL)	Fark (TL)
Oca.24	17.002,12	49.019,00	32.016,88
Şub.24	17.002,12	52.955	35.952,88
Mar.24	17.002,12	54.700	37.697,88
Nis.24	17.002,12	57.736,78	40.734,66
May.24	17.002,12	61.788,99	44.786,87
Haz.24	17.002,12	61.820,10	44.817,98
Tem.24	17.002,12	62.652,87	45.650,75
Ağü.24	17.002,12	62.772	45.769,88
Eyl.24	17.002,12	64.595	47.592,88
Eki.24	17.002,12	66.553	49.550,88
Kas. 24	17.002,12	66.976	49.973,88

(Yoksulluk sınırında TÜRK-İŞ tarafından yayınlanan veriler esas alındı)

Asgari Ücret ve Açlık Sınırı

Asgari ücret ile açlık sınırı arasındaki fark da açılıyor. Asgari ücretin Ocak 2024'te açlık sınırının yaklaşık 2.000 TL üzerinde belirlenmiş olmasına rağmen, yılın dördüncü ayında açlık sınırının altına düşen asgari ücret, bugün açlık sınırının 3.560 TL altında kaldı. **Başka bir deyişle tek bir asgari ücretle geçinmeye çalışan dört kişilik bir aile, yalnızca gıda harcamalarını dahi karşılayabilecek durumda değil.**

	Asgari Ücret (TL)	Açlık Sınırı (TL)	Fark (TL)
Oca.24	17.002,12	15.048,89	-1.953,23
Şub.24	17.002,12	16.257	-745,12
Mar.24	17.002,12	16.793	-209,12
Nis.24	17.002,12	17.725,19	723,07
May.24	17.002,12	18.969,22	1.967,10
Haz.24	17.002,12	18.978,77	1.976,65
Tem.24	17.002,12	19.234,43	2.232,31
Ağü.24	17.002,12	19.271	2.268,88
Eyl.24	17.002,12	19.830	2.827,88
Eki.24	17.002,12	20.432	3.429,88
Kas.24	17.002,12	20.562	3.559,88

(Açlık sınırının hesaplanmasında TÜRK-İŞ tarafından yayınlanan veriler esas alındı)

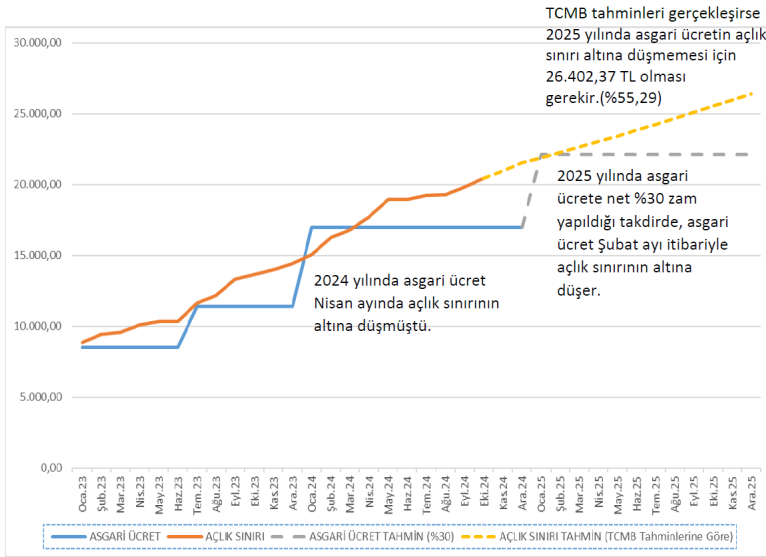
2025 YILINDA ASGARI ÜCRET NE OLMALI?

5

Asgari Ücretin Açlık Sınırı Altına Düşmemesi İçin Düzeyi Ne Olmalıdır?

Aşağıdaki grafik, Merkez Bankası'nın 2024-2025 yılları enflasyon tahminlerinin gerçekleştiği varsayılarak ve TÜRK-İŞ tarafından açıklanan açlık sınırına ilişkin veriler dikkate alınarak hazırlandı.

Asgari Ücret - Açlık / Yoksulluk Sınırı



Kaynak: (<https://mustafadurmusblog.blogspot.com/2024/11/asgari-ucret.html>)

Bu iğmser kurguda, hangi oranda zam yapılırsa asgari ücretin açlık sınırına hangi ayda düşeceği ayrıca aşağıdaki tabloda gösteriliyor.

Asgari Ücret Zam Oranı	Asgari Ücretin Açlık Sınırı Altına Düşeceği Ay
%29 ve altında	Açlık sınırının üstüne çıkmaz.
%40 ve altında	Haziran
%50 ve altında	Ekim

Böylece, asgari ücrete bazı çevrelerin önerdiği gibi %30 zam yapılması durumunda asgari ücret gelecek yıl şubat ayında açlık sınırının altında

kalacaktır. Asgari ücretin aylık sınırı altına düşmemesi için uygulanacak zam oranının ise en az %55 civarında olması gerekiyor.

Asgari Ücretin GSYH'ye Endekslenmesi Durumunda Asgari Ücret Ne Olmalı?

Türkiye'de asgari ücretin kişi başına GSYH'ye oranı 12 Eylül Askeri Darbesi öncesi dönemde %80'ler civarında iken, darbe sonrası kurulan askeri diktatörlük döneminde %40'lara kadar düştü. 1990'lı yıllarda yeniden yükselişe geçerek %60'ın üzerine çıkan bu oran, AKP iktidarı döneminde tekrar %39'lara kadar geriledi

Eğer Orta Vadeli Plan (2025-2027) tahminleri gerçekleşirse, 2025 yılında kişi başına GSYH 710.000 TL olacak. Yılmaz (2024), asgari ücretin kişi başına GSYH'ye oranının %46,1 düzeyinde gerçekleştiği 2020 yılını baz yıl olarak kabul ettiği çalışmasında, 2025 yılında asgari ücretin kişi başına GSYH'ye oranının korunması durumunda belirlenmesi gereken asgari ücretin net miktarının 27,275 TL olması gerektiğini ileri sürüyor. Bu çerçevede asgari ücrete yapılması gereken zam oranı %60,42'dir.

Baz yıl asgari ücretin kişi başına GSYH'ye oranının % 51,7 civarında gerçekleştiği 2002 olarak kabul edildiğinde ise bu oran daha da artıyor. Olması gereken net asgari ücret miktarı 30,589 TL'ye ve yapılması gereken zam oranı %80'e yükseliyor.

Diğer yandan, asgari ücretin kişi başına GSYH'ye oranının %80'i aştığı 1974 yılı baz olarak alındığında 2025 yılında asgari ücretin net miktarı yaklaşık 48.000 TL olmalıdır. Bu durumda yapılması gereken zam oranı ise %180'i aşılıyor.

ASGARİ ÜCRET KONUSUNDA SENDİKAMIZ NE DİYOR?

6

“Beklenen ve Gerçekleşen Enflasyon Arasına Sıkıştırılan Bir Zam Oranı Kabul Edilemez! Kâr Sürümlü Enflasyona Karşı Ücret Sürümlü Büyüme Gerekiyor!”

Asgari ücreti belirleme yöntemine ilişkin olarak iktidar tarafından dolaşıma sokulan görüşler gerçekleşen enflasyonun değil, beklenen enflasyonun esas alınmasını öngörüyor. Oysa gerçekleşen enflasyonun dahi doğru biçimde ölçülmediği bir ortamda, hayat pahalılığının gerçek ölçütü ne beklenen ne de gerçekleşen enflasyondur.

TÜİK'in tartışmalı enflasyon verileri ile Merkez Bankası'nın sürekli değişen enflasyon tahminleri göz önüne alındığında, enflasyona endeksli bir ücret artışı sağlıklı ve işçi sınıfı nezdinde meşru değildir.

İşverenlerin yüksek enflasyon dönemlerinde dahi kâr marjlarını arttırma eğilimi, Türkiye'de kâr sürümlü enflasyonun sürmesine neden oluyor. Yüksek enflasyon, ekonomik durgunluk ve yüksek işsizliğin aynı anda görüldüğü stagflasyon koşullarına sürüklenen Türkiye için önümüzdeki dönemde ücret sürümlü bir ekonomik büyüme, yani ücretleri ciddi biçimde artırma dışında bir alternatif kabul edilebilir değildir.

Bu nedenle, beklenen enflasyon ile gerçekleşen enflasyon arasına sıkıştırılmış bir pazarlık süreci ve çoktandır işlevini yitirmiş olan Asgari Ücret Tespit Komisyonunu fiilen lağvedecek olan tek taraflı “enflasyon dayatması” kabul edilemez. Enflasyonun sorumlusunun sermayenin kâr hırsı olduğu ve ekonomik ve sosyal refahı büyütmenin yolunun insan onuruna yakışır ücret düzeylerinden geçtiği bilimsel olarak da kanıtlanmıştır.

“Asgari Ücret Masada Değil, Alanlarda Belirlenir!”

Türkiye'de çoktandır işlerliğini yitirmiş durumda olan Asgari Ücret Tespit Komisyonu yapısı itibarıyla anti-demokratiktir. Çünkü partili Cumhurbaşkanlığı Sistemine geçişle beraber Komisyon Cumhurbaşkanlığına bağlandı ve asgari ücret tespit süreci işçilerin ve sendikaların etkin katılımını engelleyen bir sürece dönüştü.

Mevcut sistemde asgari ücret uluslararası normlara aykırı biçimde belirleniyor ve böylece anayasal bir hak ortadan kaldırılıyor. Türkiye'de asgari

ücret belirlenirken işçiler bireysel olarak ele alınıyor, tek bir işçinin kişisel zorunlu ihtiyaçlarının karşılanmasına yetecek bir ücret düzeyinin belirlenmesi öngörülüyor.

İşçilerin ve ailelerinin yaşam maliyetlerinin detaylı biçimde analiz edildiği, işçi sendikalarının sürece tam ve etkin katılımının sağlandığı, asgari ücretin hesaplanmasında kullanılan ölçütlerin şeffaf biçimde paylaşıldığı bir ücret belirleme süreci için sistemin yeniden inşa edilmesi zorunludur. Emekçilerin gerçek yaşam koşullarını merkeze alan, adil ve insan onuruna yakışır bir asgari ücret sistemi masada değil, sahada verilecek olan sendikal mücadeleyle belirlenir.

Asgari ücretlerin düşüklüğünü emeğin verimliliğinin düşüklüğüne bağlayan ana akım iktisadi görüşler, sermayenin emeği ve doğayı giderek daha fazla sömürmesini meşrulaştırıyor. Oysa içinde bulunduğumuz sistemde ücretlerin asıl belirleyicisi sınıf mücadelesinde hangi sınıfın daha etkili olduğudur. Gerek nicel gerekse nitel gücün eşit olmadığı asgari ücret masasında müzakerede eşitlik de söz konusu değildir. Sendikalara düşen; sınıf mücadelesini büyütmek, “bizim asgari ücretli üyemiz yok” söylemini bir kenara bırakıp sınıfın tümünü kucaklayan bir mücadeleyi örgütlemektir. Bir kez daha, “masada değil, sahada mücadele ve ardından müzakere” demenin zamanıdır.

“Asgari Yaşam Değil Yüksek Refah; Enflasyon Değil Yaşam Maliyeti Hesabı!”

İktidar çevreleri, “asgari ücret ortalama ücret değildir, verilmesi önerilen ücret de değildir” deseler de, Türkiye’de emekçiler asgari yaşamlarda birleşiyor. IMF’nin “düşük asgari ücret zammının sosyal yardımlarla desteklenmesi” önerisi, sosyal politikayı sosyal yardımlara eşitleyen; işçilerin kazanımlarını riske atan ve yoksulluğu ortadan kaldırmayı değil, yönetmeyi amaçlayan bir bakış açısıdır.

TÜİK enflasyon oranlarını hesaplarken işçilerin gelir ve tüketim kalıplarını gözetmiyor. TÜİK’in enflasyonu hesaplarken kullandığı mal ve hizmet sepeti ve madde ağırlıkları işçilerin tüketim kalıplarını yansıtmıyor, sonuçta işçilerin hissettiği enflasyon ile resmi enflasyon arasında ciddi bir fark oluşuyor. Asgari ücret zamlarının gerçekleşen enflasyona göre değil hedeflenen enflasyona göre belirlenmesi durumunda, bu fark daha da büyüyecektir.

Oysa yapılması gereken, işçilerin ve ailelerinin yaşam maliyetinin hesaplanmasıdır. Asgari ücret zamları için bir endeks belirlenecekse bu endeks, **Yaşam Maliyeti Endeksi** olmalıdır. Nitekim 2024 Ekim ayında %48,58 ola-

rak açıklanan resmi enflasyonun aksine; Yükseler (2024) tarafından öneri niteliğinde açıklanan yaşam maliyeti endeksi %54,58 olarak hesaplanıyor.

Yaşam Maliyeti Endeksi hesaplanırken;

1. Endekste yer alacak maddeler, işçilerin ve ailelerinin günlük yaşamını sürdürebilmesi için gereken mal ve hizmetlerden oluşmalı; bu mal ve hizmetler kategorize edilmelidir.
2. Mal ve hizmetlerin kategorize edilmesini takiben her bir kategori, hane halkı harcamalarında ne kadar paya sahip olduğu göz önüne alınarak ağırlıklandırılmalıdır.

Örnek olarak, TÜİK'in hesaplarında madde sepetine dâhil edilen “mücevher ve saat” işçilerin yaşam maliyeti endeksi hazırlanırken dışarda tutulmalı; buna karşılık gıda ve içecekler ile kiraların madde sepetindeki ağırlığı yükseltilmelidir. Günümüz Türkiye'sinde asgari ücret işçiler ve ailelerinin beslenme ve barınma gibi en temel ihtiyaçlarını karşılamaya yetmezken, ücret zammının mücevherin dâhil edildiği bir enflasyon sepetine göre belirlenmesi siyasal bir tercihtir.

Ayrıca, bugün yaşamakta olduğumuz kriz bir 'yaşam maliyeti krizi'dir. Gıda, enerji, konut gibi temel ihtiyaçların fiyatlarındaki hızlı artış nedeniyle toplumun yaşam standardının düşmesine işaret eden bu kriz, ücret ve maaşların enflasyon karşısında yetersiz kalması nedeniyle giderek derinleşiyor. Bu kriz ancak asgari yaşamda değil, yüksek refahta birleşme yönünde politikalarla; emekçilerin gerçek yaşam maliyetinin hesaba katılmasıyla oluşturulacak ücret düzeyleriyle aşılabılır.

“Ücretlerin Asgarisini Değil Sermaye Gelirlerinin Azamisini Konuşmalıyız!”

Asgari ücretin ortalama ücret olmadığını ileri sürenler, asgari ücret ve asgari ücret düzeyinde ücretlerle çalışan emekçilerin toplam çalışanların yarısını oluşturduğu gerçeğini görmezden geliyor. Asgari ücret ülkenin gündemini belirlerken, söz konusu faiz, rant ve kâr gelirleri olduğunda azami bir sınır çizilmiyor. Sonuçta Türkiye'de gelir dağılımı eşitsizliği artıyor; emek ile sermaye arasındaki ekonomik, sosyal ve siyasal güç uçurumu derinleşiyor.

Oysa yapılan araştırmalar sermaye gelirlerine azami bir sınır getirmenin sadece çok zenginleri etkilediğini ortaya koyuyor. Örneğin Birleşik Krallık özelinde yapılan bir araştırma (McNeice, 2021), azami gelirin 200.000 sterlin ile sınırlandırıldığı takdirde, nüfusun yalnızca %1'inden azının gelirleri-

nin düşeceğini; buna karşılık 9 milyon işçi ve emekçinin ücretlerinde artış meydana geleceğini ortaya koyuyor.

Dolayısıyla ücretlerin asgarisinin gündemi belirlediği Türkiye’de, faiz, kâr ve rant gelirlerine azami bir sınır çekilmesi; bu sınırın üzerindeki gelirlerin ve servetin %100’e varan oranlarda vergilendirilmesi ve bu vergilerin düşük gelirli için kullanılması (Durmuş, 2020), azınlığın zenginliği pahasına yoksullaşan milyonlarca işçiyi rahatlatacaktır.

“İhtiyaca Göre Bölüşüm; Vergide, Gelirde, Yaşamda Adalet!”

Günümüz toplumlarında ücretlerde adaletin sağlanmasına yönelik üç farklı yaklaşım söz konusudur. İlki, liberal yaklaşım olarak anılan **katkıya dayalı ücretlendirmedir**. Bu yaklaşıma göre, “kazana kim daha fazla koyuyorsa, o kişi daha fazla yeme hakkına sahip olmalıdır”. Buna göre, patronların para, sermaye, fabrika, bilgi gibi çok daha fazla üretken kapasiteleri olduğuna göre, işçilere nazaran ekonomi pastasından katbekat büyük bir dilim almaları, buna karşılık işçilerin azla yetinmeleri adildir.

İkinci yaklaşım, **fedakârlığa dayalı ücretlendirmedir**. Fedakârlık ölçütüne göre bir kişi ancak diğerlerine göre daha büyük bir fedakârlık yaparsa; örneğin çok uzun saatler, çok tehlikeli işlerde (maden ocakları gibi) çalışırsa daha fazla ücreti hak eder. Ancak bu yaklaşım çalışamayacak durumda olanların ya da tedavisi çok pahalı bir hastalığa yakalanmış bir bebeğin durumuna uygun değildir. Çünkü bu yaklaşım, bebeğin herhangi bir fedakârlıkta bulunmadığını; dolayısıyla pastadan pay almasının adil olmadığını ileri sürer. Bu nedenle bu yaklaşım da adaletli bir bölüşümü sağlayamaz.

Üçüncü yaklaşım ise **ihtiyaca göre ücretlendirmedir**. Esas alınması gereken yaklaşım bu olabilir. Çünkü ihtiyaca dayalı ücretlendirme, bir toplumda bireylerin ekonomi pastasından almaları gereken payı ne katkı ne de fedakârlıkla ilişkilendirir. Alacağımız pay ihtiyaçlarımızı yansıtır. Örneğin çalışamayacak durumda olanlara (hasta ve yaşlılara) düzenli bir gelir sağlanmalı, tedavisi pahalı bir hastalığa yakalanan bir bebeğe ücretsiz ve nitelikli tedavi hizmeti sunulmalıdır. İnsani ve etik olan da budur (Durmuş, 2018). Pratikte son iki yaklaşımın karması bir yaklaşım uygulanabilir.

Gelir dağılımı eşitsizliğinde Avrupa birincisi olan Türkiye’de en zengin %1, toplam gelirin %18.8’ini alıyor. Bu oran Yunanistan’da %13.8, Almanya’da %10.3, Birleşik Krallık’ta %10.2, Polonya’da %10.4 ve Romanya’da %10’dur. Ayrıca Türkiye ortalama ücretlerin asgari ücrete en yakın olduğu

ekonomilerin başında yer alıyor. Keza piyasada oluşan adaletsiz gelir dağılımı vergi sistemindeki adaletsizlik ile daha da artıyor. Başka bir deyişle, Türkiye’de bölüşüm ilişkileri insani ve etik ilkelerden giderek uzaklaşıyor.

2025 yılı Merkezi Yönetim Bütçe Kanun Teklifinden, büyük bir kısmından sermaye kesiminin yararlandığı istisna, muafiyet ve indirim gibi imtiyazların artarak devam edeceği görülüyor. Kalıcı ve artan oranlı bir servet vergisinin halen uygulanmadığı Türkiye’de vergi sistemindeki bu tür adaletsizlikler artıyor.

Acilen bugün 110.000 TL olan gelir vergisi ilk dilimi 440.000 TL’ye yükseltilmelidir. Böylece asgari ücretle artacak olan işçi ücretlerinin seneye işçilerin daha yüksek bir vergi oranı ile vergilendirilerek ücretlerini azalması önlenmelidir. Kısaca, asgari ücret artışına doğru biçimde endekslenmiş bir gelir vergisi sistemi birincil gelir dağılımının neden olduğu eşitsizlikleri bir ölçüde azaltmanın en önemli araçlarından biridir.

“İnsan Onuruna Yaraşır Bir Yaşam Ücreti!”

İSO 500 Firma Anketine göre, Türkiye’de geçtiğimiz yıl çalışan işçi başına düşen üretimden satışlar cinsinden hesaplanan işgücü verimliliği ortalaması olarak 7,9 milyon TL; kok kömürü ve rafine petrol imalatında 93,5 milyon TL ve mücevherat ve bijuteri vb sektöründe 83,2 milyon TL; ana metal sanayiinde 14,3 milyon TL ve motorlu taşıtlarda 8,1 milyon TL’dir.

Örneğin, geçtiğimiz yıl Ford Motor Company ve Koç Holding’e eşit oranda ait olan Ford Otosan Şirketi, 12,2 milyar dolarlık gelir ve çalışan işçi başına 580.000 dolar gelir (20 milyon TL) elde etti. Üstelik şirket aynı yıl 32 milyar TL kâr elde etmesine rağmen sadece 133 milyon TL kurumlar vergisi ödedi (İSO500, 2024; KAP, 2024; Soriano, 2024).

Bu denli büyük değer yaratan işçilerin ortalama yıllık gelirleri 400.000 TL-500.000 TL civarında iken, şirket hissedarlarının ve üst düzey yöneticilerinin gelirleri milyonlarca doları buluyor.

İşçi ve emekçilerin ücretlerine ilişkin tartışmalar, asgari ücretle sınırlı tutulmamalıdır. Çünkü asgari ücret, bir işçi ailesinin geçinme ücretini sağlayamaz. Dört kişilik bir ailenin, yoksulluk sınırında yaşayabilmesi için neredeyse dört asgari ücretli işte çalışması gerekiyor. Başka bir ifadeyle ailede tek kişi çalışıyorsa haftada 180 saat (her gün 24 saat) çalışmalıdır. Bu yüzden de yaşam ücreti, yoksullukta onur; belirsizlikte ilerleme olmadığını vurgulayan haklı bir taleptir.

Yaşam ücretinin üstünde fikir birliğine varılmış bir tanımı yoktur. Ancak yaşam ücreti, “ücretin temel olarak insan onuruna yakışır bir yaşam standardını sağlamaya ve yalnızca işçiyi değil, ailesini de geçindirmeye yetecek düzeyde belirlenmesine” işaret eder. Yaşam ücretinin belirlendiği bir toplumda, toplumsal olarak kabul edilen yaşam standardı göz önüne alınmalı ancak bu standartların zamanla değişebileceği de unutulmamalıdır. Bu kriterlerde öznelliklerin ön plana çıkması yaşam ücretinin belirlenmesini zorlaştırır. Diğer yandan şeffaf biçimde elde edilen ampirik veriler, uzman görüşleri ve gözlemleri ile katılımcı yaklaşım, yaşam ücreti tahmininde öznellikleri azaltır; adil ücret politikalarının oluşturulmasına yardımcı olur (Anker, 2011).

Yaşam ücreti genel olarak şunları içermelidir:

- Toplum ve zaman bağlamında kabul edilebilir ve kaliteli bir yaşam tarzının (besleyici ve uygun gıda maddeleri, standart temelde bir konut, yeterli giysi gibi) kişi başına maliyeti.
- Kira, ulaşım, çocukların eğitimi, sağlık hizmetleri, çocuk bakımı, mobilya ve ekipmanlar, eğlence ve kültürel faaliyetler, iletişim ve kişisel bakım hizmetleri gibi diğer ihtiyaçların maliyeti.
- Hastalık ve kaza gibi öngörülemeyen durumları telafi etmeye yardımcı olacak ve insanların bu durumlar karşısında yoksulluk tuzağına düşmelerini sağlayacak bir tasarruf payı (Schulten & Müller, 2019).

Bu çerçevede “yaşam ücreti, belirli bir yerde çalışan bir işçinin standart çalışma haftası için aldığı, kendisi ve ailesi için makul bir yaşam standardı sağlamaya yetecek ücrettir”. Makul bir yaşam standardının unsurları arasında, yiyecek, su, barınma, eğitim, sağlık, ulaşım, giyim ve beklenmeyen olaylara hazırlık da dahil olmak üzere diğer ihtiyaçlar yer alır. Ayrıca yaşam ücreti, kültürel ve sosyal yaşama katılma imkânı açısından insan onuruna yakışır bir yaşam sağlanması beklenen bir ücret geliridir. Dahası yaşam ücreti, siyasi katılım için gerekli ekonomik özgürlüğü sağlayarak işçi sınıfının özgürleşmesini de sağlamaya yardımcı olur.

Son dönemde yaşam ücreti yalnızca kamu tarafından değil şirketler ve sendikalar arasındaki mutabakatlarda da dile getiriliyor. Örnek olarak, IndustriALL Küresel Sendika ile çokuluslu 20 şirket arasında imzalanan bir anlaşma bu anlamda dikkat çekiyor. İlgili anlaşmayı imzalayan şirketler, çalışanlarına geçim ücreti sağlayacaklarını taahhüt ediyor. Anlaşmada yaşam ücretinin tanımı, “bir işçinin kendisinin ve ailesinin temel ihtiyaçlarını kar-

şılayabileceği, bir kısım da birikim yapabileceği asgari gelirdir. Anlaşmaya göre ülkelerin asgari ücreti yaşam ücretinin temelini oluşturur ve geçim masraflarının artışı göz önüne alınarak düzenli aralıklarla gözden geçirilir. İmzacılardan asgari ücret ve yaşam ücreti arasındaki farkı gözetmeleri; müzakereleri yaşam ücretine doğru yürütmeleri beklenir (ACT, 2024).

Küresel sendikalar gibi ulusal sendikalar da yaşam ücretini gündeme taşımalı, bununla birlikte eğitim, sağlık, sosyal güvenlik, barınma ve ulaşım gibi kamusal hizmetlerin nitelikli ve ücretsiz sunumu için mücadele etmelidirler. Adaletli bir bölüşümün yolu, insan onuruna yaraşır bir yaşam ücretinden ve sosyal devletin yeniden inşasından geçiyor.



Kaynakça

ACT. (2024). <https://actonlivingwages.com/who-we-are/#what-is-a-living-wage> (Erişim Tarihi: 11.12.2024)

Alvarez, J., Bluedorn, J., Hansen, N., Huang, Y., Pugacheva, E., & Sollaci, A. (2022). *Wage-price spirals: What is the historical evidence?* IMF Working Paper 22/221.

Anker, R. (2011). Estimating a living wage: a methodological review. *ILO Working Papers*.

Anker, R. (2011). Estimating a living wage: a methodological review. (I. L. Organization, Dü.) *ILO Working Papers*.

Aumayr-Pintar, C. (2024, 10 22). *Real-term value of negotiated wages eroded – what can be done?* 12 03, 2024 tarihinde Eurofound: <https://www.eurofound.europa.eu/en/resources/article/2024/real-term-value-negotiated-wages-eroded-what-can-be-done>. (Erişim Tarihi: 10.12.2024)

Durmuş, M. (2018, 7 29). *Adil Bir Toplumda Ücretlendirme Nasıl Olmalı?* 11 15, 2024 tarihinde Alternatif Akademi: <https://mustafadurmusblog.blogspot.com/2018/07/adil-bir-toplumda-ucretlendirme-nasil.html>. (Erişim Tarihi: 11.12.2024)

Durmuş, M. (2020, 12 19). *Gelirin Sadece En Altını Değil, En Üstünü de Konuşalım.* 11 15, 2024 tarihinde Alternatif Akademi: <https://mustafadurmusblog.blogspot.com/2020/12/gelirin-sadece-en-altin-degil-en-ustunu.html>. (Erişim Tarihi: 9.12.2024)

Durmuş, M. (2024, 11 21). *Sermaye işçilere açlık sınırının altında bir asgari ücreti layık görüyor!* 11 22, 2024 tarihinde Alternatif Akademi: <https://mustafadurmusblog.blogspot.com/2024/11/asgari-ucret.html>. (Erişim Tarihi: 2.12.2024)

Eurostat. (2024, 07). *Minimum wage statistics.* 12 02, 2024 tarihinde https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Minimum_wage_statistics. (Erişim Tarihi:3.12.2024)

- Fortin, N., & Lemieux, T. (2015). Changes in wage inequality in Canada: An interprovincial perspective. *The Canadian Journal of Economics*, 48(2), 689-713.
- Geyer, R. (2021). *The Business of Less The Role of Companies and Households on a Planet in Peril*. London.
- Gindling, T. (2024). Does Increasing The Minimum Wage Reduce Poverty in Developing Countries? *IZA World of Labor*(30).
- ILO. (2016). *Minimum Wage Policy Guide*.
- İSO. (2024). *Türkiye'nin 500 büyük sanayi kuruluşu 2023*. <https://www.iso500.org.tr>. (Erişim Tarihi: 4.12.2024)
- Işıklı, A. (1975). *Ücret*. Ankara: Doğan Yayınevi.
- KAP. (2024). *FORD OTOMOTİV SANAYİ A.Ş.* <https://www.kap.org.tr/tr/sirket-finansal-bilgileri/4028e4a140f2ed71014106890fae0138>.(Erişim Tarihi: 3.12.2024)
- Kibritçioğlu, A. (2024). Türkiye'de Maaş ve Ücretlerin Asgari Ücrete Yakınsaması ve İlgili Gelir Dağılımı Sorunları. (WP202402).
- Lee D S. (1999). Wage inequality in the United States during the 1980s: Rising dispersion or falling minimum wage? *The Quaterly Journal of Economics*, 114(3), 977-1023.
- Marx, K. (2013). *1844 El Yazmaları*. (M. Belge, Çev.) İstanbul: Birikim Yayınevi.
- McNeice, S. (2021, 2 12). *How a Maximum Wage Could “Dramatically” Change How Society’s Wealth is Shared*. 11 15, 2024 tarihinde Newstalk: <https://www.newstalk.com/news/how-a-maximum-wage-could-dramatically-change-how-societys-wealth-is-shared-1149437>. (Erişim Tarihi: 11.12.2024)
- Schulten, T., & Müller, T. (2019). What’s in a name? From minimum wages to living wages in Europe. *Transfer*, 25(3), 267-284.
- Schulten, T., & Müller, T. (2019). What’s in a name? From minimum wages to living wages in Europe. *Transfer*, 25(3), 267-284.
- Sefil-Tansever, S., & Yılmaz, E. (2024). Minimum wage and spillover effects in a minimum wage society. *Labour*(38), 150-176.

- Soriano, D. E. (2024, 03). *Ford Otomotiv Sanayi A.Ş. 2023 Yılı Kâr Payı Dağıtım Tablosu (TL)*. <https://www.visualcapitalist.com/cp/charted-carmakers-revenue-per-employee/>. (Erişim Tarihi: 3.12.2024)
- Talas, C. (1949). Yeter Bir Ücret Politikasının Zarureti ve Ücretin Himayesi. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 4(1), 242-255.
- Yılmaz, E., & Bulut, N. (2024). Inflation Dynamics: Profits, wages and import prices. *yayımlanmak üzere gönderilen makale*.
- Yılmaz, M. (2024, 11 3). Asgari Ücret 2025. <https://x.com/meeeeenekseee/status/1853173428628406527>. (Erişim Tarihi: 2.12.2024)
- Yükseler, Z. (2024, 11 04). *2024 Ekim Yaşam Maliyeti Endeksi*. 11 19, 2024 tarihinde Makroekonomik Bakış: <https://zaferyukseler.blogspot.com/2024/11/2024-ekim-yasam-maliyeti-endeksi.html>. (Erişim Tarihi: 3.12.2024)
- Yükseler, Z. (2024, 11 6). *Türkiye Ekonomisinde Ücret-Üretim Maliyeti İlişkisi*. 11 12, 2024 tarihinde Makroekonomik Bakış: Zafer Yükseler: <https://zaferyukseler.blogspot.com/2024/11/ucret-uretim-maliyeti-iliskisi.html>. (Erişim Tarihi: 2.12.2024)



TEZ-KOOP-İŞ SENDİKASI

Türkiye Ticaret, Kooperatif, Eğitim, Büro ve Güzel Sanatlar İşçileri Sendikası



Tez-Koop-İş Sendikası Genel Merkezi - Mebusevleri, İller Caddesi No:7 06580 Tandoğan-Ankara
Tel: 0312 213 3444 Faks: 0312 213 3430