



Çalışma Hayatına Yeni Bir Bakış

Sektörel Asgari Ücret





Çalışma Hayatına Yeni Bir Bakış

SEKTÖREL ASGARİ ÜCRET

Çalışma Hayatına Yeni Bir Bakış SEKTÖREL ASGARİ ÜCRET

İmtiyaz Sahibi

Kalkınma Odaklı Stratejik Araştırmalar Merkezi adına
Lütfi Can BAŞARAN

Hazırlayanlar

Dr. Ahmet ÇELİK
Koray GÜÇLÜ
Şükran Özge ÖZER
Zülfiye KAYNAR

Kapak Tasarım

Feyza BABACAN

Baskı Yeri, Yılı

Dijital Ortam, 2023

E-ISBN

978-625-94211-0-0

KOSAM

Akabe Mah. Alaaddin Kap Cad.
No:130 42020 Karatay / Konya
www.kosam.org

KTO Karatay Üniversitesi Yayınları
Kasım 2023

Bu yayının tüm hakları KOSAM'a aittir. KOSAM'ın izni olmadan yayının tümünün veya bir kısmının elektronik veya mekanik (fotokopi, kayıt ve bilgi depolama vd.) yollarla basımı, yayımı, çoğaltılması veya dağıtımı yapılamaz. Kaynak göstermek sureti ile alıntı yapılabilir.

İÇİNDEKİLER

GİRİŞ	1
YÖNETİCİ ÖZETİ	2
1.ASGARİ ÜCRET	1
1.1. Asgari Ücretin Kavramı	1
1.2. Asgari Ücretin Belirlenmesi.....	2
1.3. Asgari Ücret Sistemleri	3
1.3.1. Basit Sistem.....	3
1.3.2. Karmaşık Sistem	4
1.4. Asgari Ücret Uygulamasının Tarihçesi	6
1.5. Türkiye’de Asgari Ücret Uygulaması.....	6
1.6. Dünyada Asgari Ücret Düzeyleri.....	11
1.7. Ülkelere Göre Asgari Ücret Türü	13
2.ASGARİ ÜCRET UYGULAMASINDA ÇEŞİTLİ ÜLKE ÖRNEKLERİ.....	14
2.1. Birleşik Krallık	14
2.2. Almanya.....	14
2.3. Güney Afrika	15
2.4. Kosta Rika	17
2.5. Brezilya	17
2.6. İsviçre	18
2.7. İzlanda	18
3.ASGARİ ÜCRET İÇİN BİR MODEL ÖNERİSİ	19
SONUÇ.....	26
KAYNAKÇA.....	27

GİRİŞ

Üretimin gerçekleştirilebilmesi için gerekli temel bileşenlerden biri olan emek faktörü, her türlü bedensel ve zihinsel insan gücü çabasını ifade etmektedir. Tüm üretim faktörlerinin istihdam edilmesi sonucu oluşturulan gelirden de her bir üretim faktörü heterojen bir dağılımla kendi payına düşen kısmı almaktadır. Ücret olarak adlandırılan emeğin gelirden aldığı pay ise devlet müdahalesinin olmadığı koşullarda genellikle emek arzı ve emek talebi tarafından belirlenir. Ancak emek arzının yoğun olduğu bir ekonomide, çalışmak zorunda olan özellikle vasıfsız işçiler, kendilerinin ve ailelerinin temel ihtiyaçlarını normal biçimde karşılayabilecek bir gelir elde edemeyebilirler. Böyle bir durumda kamu otoritesi veya işgücü piyasası kurumları, söz konusu işçilerin maddi haklarını koruyabilmek adına taban ücret uygulaması ile, verilmesi gereken minimum ücret düzeyini belirleme yoluna gidebilir. Nitekim 19. yüzyılın sonlarına doğru bilhassa kadın ve çocuk çalışanların negatif ayrımcılığa maruz kalmaması için çeşitli ülkelerde hayata geçirilmeye başlanan asgari ücret uygulaması, zaman içinde hem kapsam itibarıyla hem de yaygınlık bakımından belirgin bir değişim ve gelişim süreci içerisine girmiştir.

Günümüzde asgari ücret uygulaması dünyanın birçok ülkesinde sadece niceliksel olarak değil; aynı zamanda sistem bağlamında da yoğun bir şekilde tartışılmaktadır. Tüm ülke geneli için tek bir ücret tabanı belirlenmesine dayanan basit sistem, anlaşılması ve uygulanması son derece kolay bir model olmasına rağmen; bölgesel, sektörel ve mesleki farklılıkları dikkate almamaktadır. Oysaki yaşam maliyeti, bir ülkenin kırsal ve kentsel yerleşim yerleri ile coğrafi bölgeleri arasında önemli değişimler gösterebilmektedir. Buna ilave olarak sektörler arasında da kârlılık düzeyi, gayri safi yurtiçi hasıla içerisindeki oransal ağırlığı ve üretim tekniği bakımından belirgin farklılıklar bulunmaktadır. Diğer taraftan her işin gerektirdiği mesleki yetkinlik ve yeterlilik düzeyi aynı olmadığı gibi; iş kazası ve meslek hastalığı riski de yapılan işe göre değişmektedir. Karmaşık sistemler, basit sistemden farklı olarak bunlardan birine ya da birkaçına odaklanarak tek bir ücret tabanı yerine ele alınan kriter(ler)e göre ücret tabanını çeşitlendirme yoluna gitmektedir. Ancak kompleksite düzeyi arttıkça karmaşık sistemin paydaşlar tarafından anlaşılması ve uygulanması giderek zorlaştığı için pratikte beklenen sonuçları verememektedir.

Bu çalışmanın genel amacı; bireylerin ve işin özelliklerini dikkate alan *temel belirleyiciler* doğrultusunda, *uygulanabilir* bir asgari ücret modeli önerisinde bulunarak, yapılan çalışmalara fikri destek sunmaktır. Önerilen model, herkes için eşit değil; işin ve çalışanın niteliklerine göre değişen daha adil farklı ücret tabanlarının oluşmasını beraberinde getirmektedir. Böylece teorinin, pratiğe yakınsaması sağlanacaktır. Nitekim reel sektördeki firmaların önemli bir bölümü, çeşitli nedenlerle, açıklanan asgari ücretin üzerinde ödemeler gerçekleştirmektedir. Dolayısıyla fiili durum için standart bir hesap mantığı geliştirilerek hem işçiler hem de işverenler açısından bir netlik oluşturulmak istenmektedir. Bu bağlamda asgari ücretin kavramsal çerçevesi ortaya konulduktan sonra, dünyadaki asgari ücret sistemleri hakkında bilgi verilerek Türkiye'deki uygulamaya değinilmekte ve bir model önerisinde bulunmaktadır.

YÖNETİCİ ÖZETİ

Üretime yaptığı katkıdan dolayı emek faktörü ücret geliri elde etmektedir. Ücretin ne kadar olacağı ise normal koşullarda emek piyasasında belirlenir. Ancak bu piyasada belirlenen ücret, çalışanın temel ihtiyaçlarını karşılamaya yetecek düzeyde değil ise devlet bir taban ücret belirleme yoluna gidebilir. Asgari ücret olarak adlandırılan bu taban ücret, en basit işleri gerçekleştiren eğitimsiz ve vasıfsız bir işçiye ödenmesi gereken ücreti ifade etmektedir.

Asgari ücretin nasıl ve hangi düzey(ler)de belirleneceği ile ilgili olarak ülkeler arasında bir yöntem birliği yoktur. Bazı ülkeler tüm ülke geneli için tek bir ücret belirler ve bu ücreti de bütün sektörlerde ödenecek minimum tutar olarak ilan eder. Söz konusu yöntem kolay anlaşılır, kolay uygulanır ve kolay denetlenebilir olmasına rağmen; çalışan kişinin ve yapılan işin özelliklerini hesaba katmadığı için adil olmaktan uzaktır.

Buna karşılık bazı ülkeler ise bölgelere, sektörler, meslekler ve/veya çalışanların yaşı, deneyimi, eğitimi ve vasıflarına göre bir değil; birden fazla sayıda asgari ücret belirleme yoluna gitmektedir. Ancak uygulama ne kadar karmaşık hale gelir ve ne kadar çok birbirinden farklı asgari ücret tespit edilirse sistemin anlaşılması, uygulanması ve denetlenmesi de bir o kadar zor olur.

Türkiye’de uzunca bir süredir asgari ücret uygulaması gerçekleştirilmektedir. İlk olarak bölgesel asgari ücret ile başlanmış, daha sonra bu uygulamadan vazgeçilerek yaş ve sektör esasına dayalı asgari ücret tespitine geçilmiştir. Ancak burada çoklu bir ayırımdan ziyade iki sektörlü bir ayırıma gidilmiş, tarım sektörü ve sanayi sektöründe çalışanlar için ayrı ayrı tutarlar belirlenmiştir. 1989 yılında sektörel ayırım da terk edilmiş ve 2014 yılına kadar yalnızca çalışanın yaşına bağlı farklılaştırmaya gidilmiştir. 2014 yılından bu yana da tek ulusal asgari ücret açıklanmaktadır.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı kaynaklarına göre 2022 yılı itibariyle Türkiye’deki işçilerin yaklaşık %37’si asgari ücretle çalışmaktadır. Bu büyüklükteki bir nüfus için tek ulusal asgari ücretin, işçi ve işverenlerin beklentilerine cevap veremediği durumlar ortaya çıkabilmektedir. Nitekim kendi yetkinlik ve yeterlilik düzeyine göre bu ücreti düşük bulduğu için çalışmaktan vazgeçenler olduğu gibi düşük verimlilik ile çalışanlar da söz konusudur. Bu sorun, üretimin hem miktarını hem de kalitesini olumsuz şekilde etkileyebilmektedir.

Bu çalışmanın amacı; asgari ücreti kavramsal olarak ele aldıktan sonra Türkiye’deki ve dünyadaki uygulamalar doğrultusunda, işin ve bireyin temel özelliklerini dikkate alan, sade, anlaşılır, uygulanabilir ve denetlenebilir bir model önerisinde bulunmaktır. Modelde, asgari ücret tespiti için yer verilen parametreler; çalışanın eğitim düzeyi ve meslekteki deneyim süresi ile yapılan işin tehlike derecesi, mesleki hastalık meydana getirme olasılığı ve işin gerektirdiği nitelik seviyesidir. Bu çerçevede eğitim düzeyi, deneyim süresi, işin tehlike derecesi, mesleki hastalık riski ve çalışanın vasfı arttıkça ödenecek asgari ücret artış gösterecektir. Böylece emek faktörünün üretime katkısı da yükselecektir.

1. ASGARI ÜCRET

1.1. Asgari Ücretin Kavramı

Asgari ücret, normal çalışma koşullarında *en basit işleri yapan* işçilerin ve ailelerinin asgari yaşam ihtiyaçlarını karşılayabilmeleri için işverenler tarafından kendilerine ödenen en düşük ücreti ifade etmektedir (Tung, 2022). Aynı zamanda asgari ücret, bir işverenin belirli bir süre içinde yapılan iş için çalışanlara ödemekle yükümlü olduğu, *toplu sözleşme veya bireysel sözleşme ile azaltılamayan* minimum ücret olarak da tanımlanabilir (ILO, 2017).

Del Carpio and Pabon (2014) tarafından asgari ücret uygulamasının temel amaçları şu şekilde sıralanmıştır:

- İşçileri, makul olmayan düşük ücretlerden korumak
- Adil bir ücret yapısının tesis edilmesini teşvik etmek
- İşçilerin işverenler tarafından sömürülmesini önlemek
- Düşük ücretli işçiler için kabul edilebilir bir asgari yaşam standardı sağlamak
- Özellikle çalışan aileler arasında yoksulluğu azaltmak

Viet (2010) bunlara ilave olarak asgari ücretin aşağıda belirtilen alanlarda da olumlu etkiler meydana getirdiğini ifade etmiştir:

- Çalışanları daha aktif çalışmaya teşvik ederek üretkenliklerinin artmasını sağlamak
- Sübvansiyon ve sosyal destek programlarının kapsadığı insan sayısını azaltmak
- Toplam talebi uyararak çarpan mekanizması kanalıyla ekonomik büyümeye destek sunmak

Buna karşılık asgari ücretteki yüksek oranlı artışların yol açabileceği bazı sorunlar da bulunmaktadır. Bu sorunlar ise şu şekilde sıralanabilir (www.ukessays.com):

- Firmaların çalışanlara daha fazla ödeme yapması gerektiği için, yüksek asgari ücret maliyet enflasyonuna neden olabilir.
- Emek talebinin azalarak işsizliğin artmasına yol açabilir.
- Emek maliyetinin yüksek olması ülkenin rekabet gücüne zarar verebilir.
- Yabancı yatırımcılar yüksek ücret ekonomilerinden kaçınabilecekleri için doğrudan yatırımlar üzerinde caydırıcı rol oynayabilir.

Asgari ücretin çok yüksek belirlenmesi halinde ise artan işgücü maliyetini düşürmek amacıyla firmaların izleyebilecekleri sorunlu çözüm yolları ise Garnero (2018) tarafından şu şekilde belirtilmiştir:

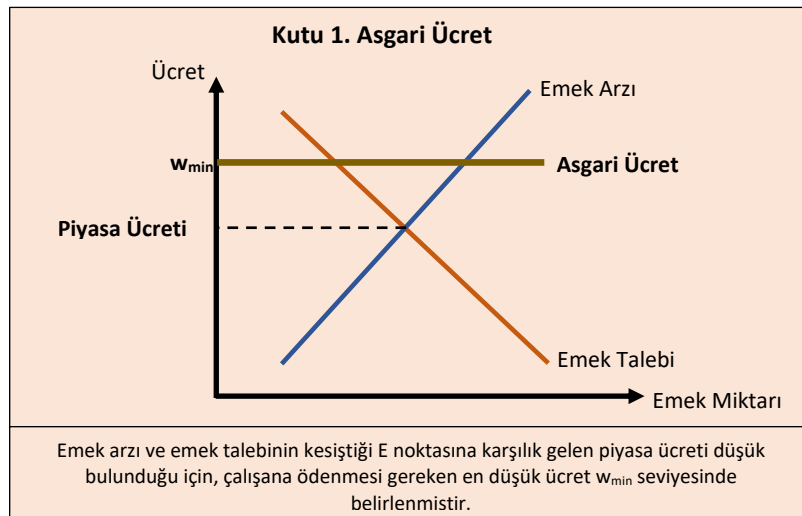
- Kayıtlı çalışan sayısını azaltma yoluna gidebilirler.
- Düzenli çalışan sayısını azaltarak asgari ücret kapsamında olmayan düzensiz çalışanların sayısını artırabilirler. Örneğin işçiler bir proje elemanı gibi gösterilerek belli projeler dahilinde istihdam edilebilir.
- Firmalar asgari ücret kapsamında yer alan düzenli ve kayıtlı çalışanları işe almakla birlikte, onları daha fazla çalıştırmak için saatlik ücrete göre değil; aylık ücrete göre hareket edebilirler.

- Mesleğe ve çalışma pozisyonuna göre çoklu asgari ücret uygulanan bir sistemde, denetimler yetersiz ise firmalar daha düşük asgari ücret ödeyebilmek için işçi bilgilerini olduğundan daha farklı tanımlayabilirler. Profesyonel insan kaynakları biriminin veya sendikaların olmadığı küçük ölçekli firmalar, bu farklı tanımlama işlemlerinin gerekçesini de yanlış anlama ve sehven gibi mazeretlerle açıklamaya çalışırlar.

1.2. Asgari Ücretin Belirlenmesi

Rekabetçi koşullarda ücret düzeyi, emek piyasasının güçlerini oluşturan emek arzı ve emek talebi tarafından belirlenmektedir. Ancak piyasanın belirlediği ücret düzeyi, özellikle vasıfsız işçilerin yaşamlarını normal bir şekilde sürdürmeye yetecek seviyede değil ise genellikle hükümetler (bazı ülkelerde işgücü piyasası kurumları) emek piyasasına müdahale ederek belli bir tarih aralığı için (örneğin 1 Temmuz 2023-31 Aralık 2023), bir çalışana ödenmesi gereken ücret tabanını tespit etme yoluna giderler (Kutu 1). Taban ücret düzeyi saatlik çalışmaya göre belirlenebileceği gibi; günlük, haftalık veya aylık zaman dilimi için de tespit edilebilmektedir (Tung, 2022). Bu konuda ülkeler arasında bir uygulama birliği bulunmamakta olup; Belçika, Estonya, Fransa, Lüksemburg, Malezya, Romanya ve Ukrayna gibi ülkeler hem saatlik hem de aylık asgari ücret açıklamaktadır. Buna karşılık, Birleşik Krallık ve Amerika Birleşik Devletleri yalnızca saatlik asgari ücreti ilan ederken; Malta'da ise sadece haftalık asgari ücret söz konusudur (ILO, 2017).

Aylık asgari ücret tutarının önceden belirlendiği bir durumda çalışma sürelerine yönelik yasal bir düzenleme yoksa firmalar lehine bir sonuç ortaya çıkmakta ve günlük çalışma saatleri işletmeler arasında farklılıklar gösterebilmektedir. Bu yüzden çalışanların haklarını da koruyabilmek adına kanun koyucunun çalışma saatleri ile ilgili tespit edeceği sınırlara ihtiyaç vardır. Nitekim Türkiye'de 4857 sayılı İş Kanunu'nun 63. maddesinde haftalık çalışma süresinin 45 saat* olduğu hükme bağlanarak bu sürenin, aksi kararlaştırılmadıkça çalışma günlerine eşit olarak dağıtılması gerektiği ifade edilmiştir. Bu çerçevede haftanın 6 günü çalışılan bir firmada günlük çalışma süresi 7.5 saate; aylık çalışma süresi de 225 saate karşılık gelir (4857 sayılı İş Kanunu). Saatlik asgari ücret ve çalışma süresi bilgileri, hem tam zamanlı ve yarı zamanlı çalışanların adil bir şekilde ücretlendirilmesini hem de fazla mesai hesaplamalarının belli bir standartta yapılmasını sağlar.

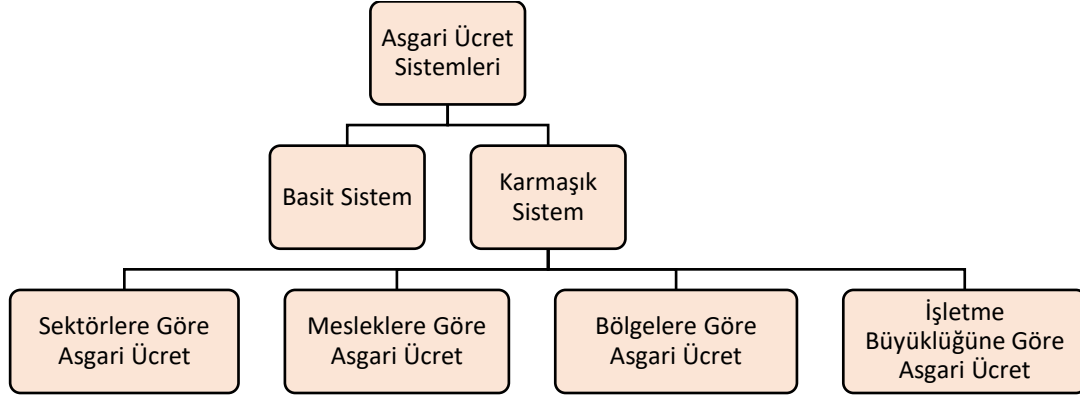


* Yer altı maden işlerinde çalışan işçilerin çalışma süresi; günde en çok yedi buçuk, haftada en çok otuz yedi buçuk saattir. Tarafların anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine, günde onbir saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabilir (4857 sayılı İş Kanunu md. 63).

1.3. Asgari Ücret Sistemleri

Asgari ücret sistemleri, temel itibarıyla basit sistem ve karmaşık sistem olmak üzere iki başlık altında sınıflandırılmaktadır. Bunlardan basit sistem, ülke genelini kapsayan tek bir ücretin belirlenmesine ve uygulanmasına dayanırken; karmaşık sistem ise sektörler, meslekler, bölgelere, yaşa ve/veya işletme büyüklüklerine göre ayrı ayrı ücretlerin tespit edilmesini gerektirmektedir (ILO, 2017).

Şekil 1: Asgari Ücret Sistemleri



Kaynak: (ILO, 2017).

1.3.1. Basit Sistem

Hükümetin, genellikle işçi ve işveren temsilcileri ile yaptığı görüşmeler sonucunda, tüm çalışanlar ya da çalışanların büyük çoğunluğu için ödenecek en düşük ücreti; saatlik, günlük, haftalık veya aylık olarak belirlediği ve ülke genelinde uyguladığı sistem, basit sistem olarak adlandırılmaktadır (www.wageindicator.org). Bu şekilde belirlenen ve uygulanan en düşük ücret, aynı zamanda "ulusal asgari ücret" olarak da nitelendirilebilir. Kolombiya, Şili ve Türkiye gibi ülkeler, tek tip bir ulusal asgari ücret ile en basit sistemlere sahip ülkeler arasında yer almaktadırlar. Diğer ülkelerde ise asgari ücret seviyelerinde bir dereceye kadar bölgesel ve/veya sektörel farklılıklar bulunmaktadır (Broecke et al., 2015). Tablo 1, basit sistemin avantaj ve dezavantajlarını özet şekilde sunmaktadır.

Tablo 1: Basit Sistemin Avantaj ve Dezavantajları

Avantajları	Dezavantajları
<ul style="list-style-type: none">Etkin bir ücret tabanı belirlenmesini sağlar ve sonraki düzeltmeler makroekonomik verilere göre daha kolay gerçekleştirilebilir.Asgari ücret bilgisinin çalışanlara iletilmesi ve işverenler tarafından da uygulanması oldukça kolaydır.Asgari ücret ödemelerinin yasalara uygun biçimde gerçekleştirilip gerçekleştirilmediği, kamu otoritesi tarafından kolaylıkla denetlenebilir.	<p>Vasıflı işçilerin hak ettikleri ücret düzeyini belirlemek için, güçlü işgücü piyasası kurumlarına (örn. sendikalar ve toplu pazarlık rejimi) ihtiyaç vardır. İşgücü piyasası kurumlarının zayıf olduğu ülkelerde ulusal asgari ücretin, tüm çalışanlar için ortalama ücret haline dönüşme riski vardır.</p>

Kaynak: (ILO, 2017).

1.3.2. Karmaşık Sistem

İşverenler tarafından çalışanlara ödenecek minimum ücretin; sektörler, meslekler, bölgelere, yaşa ve/veya işletme büyüklüğüne göre ayrıştırıldığı sistem karmaşık sistem olarak adlandırılmaktadır. Nitekim bir ülkedeki sektörlerin ekonomik büyüklükleri ve ödeme kapasiteleri arasında, mesleklerin gerektirdiği nitelikler ve özveri arasında, bölgelerin yaşam maliyetleri arasında ve işletmelerin ölçekleri arasında belirgin farklar bulunmaktadır. Söz konusu unsurlar itibarıyla var olan heterojenlikleri dikkate alarak daha adil bir ücret yapısı tesis etmek amacıyla ülkelerin bir bölümü de karmaşık sisteme başvurmuştur. En karmaşık sistemlerin Güney Afrika ve Hindistan'da olduğu görülmektedir. Güney Afrika'da asgari ücret tutarları temel itibarıyla sektörler göre belirlense de meslek, bölge, deneyim süresi, firma büyüklüğü ve çalışılan saatler bakımından da ayrıştırmaya gidilmektedir. Hindistan'daki sistemin karmaşıklığı ise bölgelere göre değişebilen ve 1000'den fazla farklı asgari ücret seviyesiyle sonuçlanan çok sayıda sektörel asgari ücret tutarının belirlenmesinden kaynaklanmaktadır (Broecke et al., 2015). Ancak karmaşıklık düzeyi arttıkça, bireysel veya kurumsal nedenlerle sistemin hedeflenen sonuçlara ulaşma ihtimalinin zayıflama olasılığı bulunmaktadır. Tablo 2, karmaşık sistemin avantaj ve dezavantajlarını özet şekilde sunmaktadır.

Tablo 2: Karmaşık Sistemin Avantaj ve Dezavantajları

Avantajları	Dezavantajları
<ul style="list-style-type: none">Bölgesel, mesleki, sektörel ve/veya işletme büyüklüğü gibi farklılıkları dikkate alarak birden fazla ücret tabanı oluşturulmasını sağlar.Eğitim, deneyim, yetkinlik, işin zorluğu, yaşam maliyeti vb. unsurları hesaba kattığı için daha adil bir ücretlendirme yapılmasına olanak tanır.Eğitim, deneyim, yetkinlik vb. unsurlar ücret açısından temel belirleyiciler arasında yer aldığı takdirde beşerî sermayenin geliştirilmesini teşvik eder.	<ul style="list-style-type: none">Birden çok ücret tabanının belirlenmesi gerektiği için, komisyonların sadece makroekonomik verilere değil; sektörler, meslekler, bölgelere ve diğer alt gruplara ait oldukça spesifik bilgilere ihtiyacı vardır.Uygulanması gereken ücret düzeyi ile ilgili; işçiler, işverenler ve kamu denetçileri arasında görüş farklılıkları oluşabilir. Bu durum bilgi ve iletişim sorununa yol açarak şüphe ve çatışma ortamı oluşturabilir.Karmaşık sistemlerin değişen koşullara göre gözden geçirilmesi ve güncellenmesi gerekmektedir. Nitekim üretim teknikleri ve bölgesel koşullarda meydana gelen gelişmelerin yanı sıra yeni mesleklerin ortaya çıkması ve bazı mesleklerin de önemini kaybetmesi, revizyon yapılmasını zorunlu kılar. Ancak bazı durumlarda revizyon süreci yavaş olduğu için mevcut sistem güncelliğini yitirebilir.

Kaynak: (ILO, 2017).

Karmaşık sistemi benimseyen bir ülke sektörler göre farklı ücret tabanları belirleyebileceği gibi; meslekler, bölgelere veya işletme büyüklüklerinden birine ya da birkaçına göre de çoklu ücret tabanları tespit etme yoluna gidebilir.

- Sektörlere Göre Asgari Ücret Uygulaması:** Ekonominin bazı sektörleri, diğer sektörler ile karşılaştırıldığında, görece daha yüksek üretkenliğe ve ödeme kapasitesine sahip olduğu için, "ulusal asgari ücret" düzeyinden daha yüksek asgari ücret verebilecek

konumdadırlar (ILO, 2017). Bu yüzden sektörel rejimlerde belli branşlar veya meslek grupları için ayrı ayrı asgari ücret belirlenmektedir (Schulten, 2014).

- b. Mesleklere Göre Asgari Ücret Uygulaması:** “Ulusal asgari ücret” düzeyinin, en basit işleri yapan bir aile reisinin normal maddi, sosyal, kültürel ihtiyaçlarını gidermeye ve çocuklarının da zorunlu eğitimini karşılamaya yetecek düzeyde olması gerekmektedir. Bununla birlikte bazı işlerin; daha fazla bilgi, beceri ve tecrübe gerektirmesinden ötürü, hem daha adil bir sistem kurmak hem de beşerî sermayeyi ve üretkenliği artırmak için çeşitli ülkeler tarafından mesleki asgari ücret uygulamasına başvurulmaktadır (www.wageindicator.org).
- c. Bölgelere Göre Asgari Ücret Uygulaması:** “Ulusal asgari ücret” uygulaması, her işçinin eşit haklara sahip olduğu fikrine dayanmasına rağmen; aynı ülke içerisinde yaşam koşulları, emek arzı ve/veya üretim maliyeti bakımından il, ilçe ve yörelere göre ortaya çıkan belirgin farklılıklar, bölgesel asgari ücret tartışmalarını beraberinde getirmektedir (ILO, 2017). Bölgesel asgari ücret uygulaması; ücret düzeyi düşük olan bölgelerden daha yüksek olan bölgelere bir emek transferine neden olarak büyük şehirlerde nüfusun ve hayat pahalılığının artmasına yol açabilecektir.
- d. İşletme Büyüklüğüne Göre Asgari Ücret Uygulaması:** Büyük işletmeler nispeten daha yüksek üretkenliğe ve buna bağlı olarak daha yüksek bir ortalama ücret ödeme kapasitesine sahiptirler. Ancak işletme büyüklüğüne göre asgari ücret farklılaştırması, pratik bakımdan bazı zorluklar getirebilir. Nitekim çalışan sayısı açısından değerlendirildiğinde, bir firmanın ilave bir işçi olarak daha yüksek bir asgari ücret kategorisine geçmesi halinde işgücü maliyeti, bu ilave işçinin maliyetinin oldukça üzerine çıkacağı için, işverenler, fazla mesai uygulamasını veya kayıt dışı istihdam gibi güvencesiz bir sözleşme biçimini tercih ederek yeni işçiyi işe almaktan kaçınabilir. Bu durum aynı zamanda büyük işletmelerin düşük asgari ücret ödemek için daha küçük uydu şirketler kurmalarına da sebep olabilecektir (ILO, 2017).

Asgari ücret sistemlerinin karşılaştırılması Tablo 3’te olduğu şekilde özetlenebilir:

Tablo 3: Asgari Ücret Sistemlerinin Karşılaştırılması

Basit Sistem	Karmaşık Sistem
<ul style="list-style-type: none">Farklı sektörlerin, bölgelerin ve mesleklerin heterojenliğini göz ardı eder.Tüm çalışanlar için tek bir ücret tabanı belirler.İşverenler ve çalışanlar tarafından anlaşılması ve uygulanması oldukça kolaydır.İş müfettişleri tarafından denetlenmesi oldukça kolaydır.	<ul style="list-style-type: none">Farklı sektörlerin, bölgelerin ve mesleklerin heterojenliğini dikkate alır.Ele alınan unsur(lar)a göre birden fazla ücret tabanı belirler. Listede yer almayan sektör, bölge veya mesleklerdeki çalışanlar, çoklu ücretlere rağmen; asgari ücrete hak kazanamayabilirler.İşverenler ve çalışanlar tarafından anlaşılması ve uygulanmasında problemler yaşanabilir.İş müfettişleri tarafından denetimi görece zordur.

Kaynak: (ILO, 2017)

Basit ve karmaşık asgari ücret sistemleri kendi başına iyi ya da kötü değildir. Değerlendirmeleri, uygulamada ne kadar etkili olduklarına ve orijinal amaçlarına hizmet edip etmediklerine bağlı olacaktır. Karmaşık sistemler genellikle güçlü sosyal paydaşlara ve kamu kurumlarına sahip

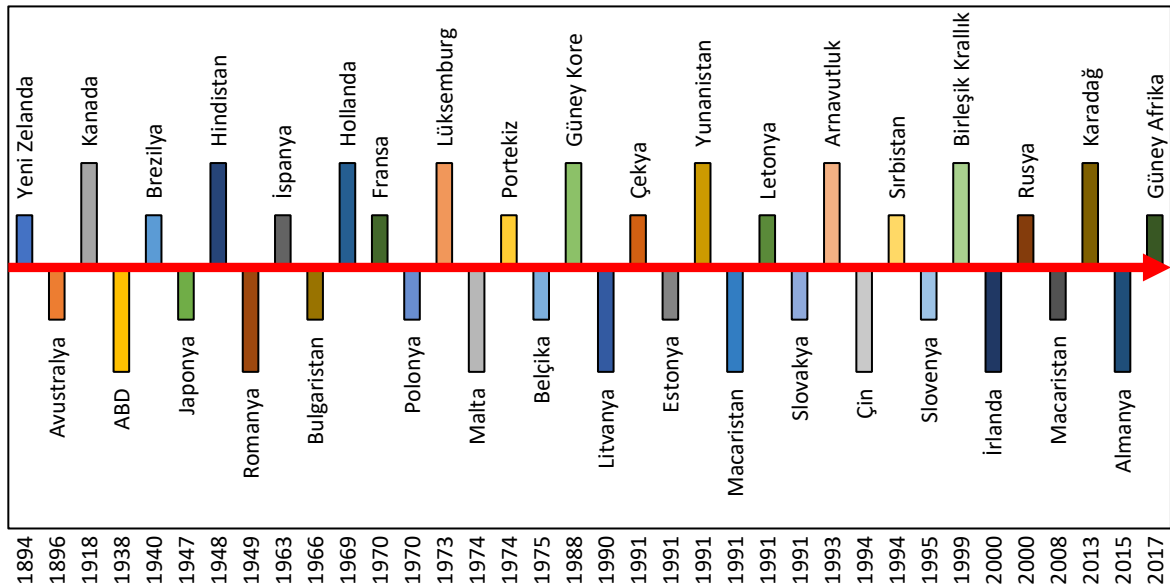
olan ülkelerde işe yarayabilirken; kurumsal yapılanması görece zayıf ülkelerde daha az işe yarayabilir.

ILO (2017) raporunda, gelişmekte olan bazı ülkelerdeki uygulama örneklerinden hareketle, “çalışanların heterojen ihtiyaçlarını tam olarak karşılamaya çalışmaktansa, herkes tarafından iyi anlaşılabilir basit bir sistem tasarlanmasının daha iyi olduğu” ifade edilmiştir (Cunningham, 2007).

1.4. Asgari Ücret Uygulamasının Tarihçesi

Asgari ücret uygulaması ilk olarak 19. yüzyılın sonlarında, özellikle savunmasız olduğu düşünülen sınırlı sayıdaki işçi kategorisi için Yeni Zelanda tarafından hayata geçirilmiştir. Ardından 1896’da Avustralya’nın Victoria eyaleti ve 1909 yılında da Birleşik Krallık söz konusu uygulama ile işçileri koruma altına almaya çalışmıştır. Uygulamanın kapsam ve içerik bakımından yaygınlık ve derinlik kazanması ise II. Dünya Savaşı’ndan sonraki döneme karşılık gelmektedir (ILO, 2017).

Grafik 1. Ükelere Göre Asgari Ücretin Getirildiği Yılları Gösteren Zaman Çizelgesi



Kaynak: (Adema et al., 2019)

1.5. Türkiye’de Asgari Ücret Uygulaması

Türkiye’de asgari ücretin temeli resmi olarak 1936 yılına kadar uzanmasına rağmen; uygulamaya 1951 yılında geçilmiştir. Asgari ücret tutarları ise 1951-1967 döneminde Mahalli Asgari Ücret Tespit Komisyonları tarafından yerel ekonomik ve sosyal farklılıklar dikkate alınarak tespit edilmiştir. Örneğin aynı sektörde bulunduğu halde komisyonlar, İstanbul’da çalışanlar için ayrı İzmir’de çalışanlar için ayrı olacak şekilde asgari ücret tutarları belirlemişlerdir. Ancak teorik olarak rasyonel bir mantığa sahip olsa da mahalli komisyonlar arasındaki koordinasyon eksikliklerinden ötürü uygulamada bazı problemler yaşanmıştır. Nitekim benzer özelliklere sahip bölgeler için farklı ücretlerin belirlenmesi, önemli tartışmaları beraberinde getirmiştir. Bu yüzden 1969 yılı itibariyle Merkezi Asgari Ücret Komisyonu, Mahalli Asgari Ücret Tespit Komisyonlarının yerini almış ve 1974 yılına kadar bölgesel gelişmişlik esasına dayalı bir uygulama yürütülmüştür. 1974 yılında, bölgelere göre asgari

cret uygulamasından vazgeçilerek tüm ülkeyi kapsayan bir asgari ücret uygulamasına geçiş yapılmıştır. Ayrıca 1974 yılı itibariyle sektörel asgari ücret uygulaması da balatılmı, sanayi kesimi için farklı, tarım ve ormancılık için farklı asgari ücretler belirlenmiştir. Diğer taraftan bir başka düzenleme ise ya sınırı ile ilgili olmuştur. Buna göre 16 ya altı ve üstü için ayrı ayrı asgari ücret tutarları tespit edilmiştir (Korkmaz, 2004; Koç, 2005 ve al ve Karaalp-Orhan, 2018). Sektör ve ya esasına dayalı asgari ücret modelinin uygulandığı 1974-1989 döneminde, belirlenen asgari ücret tutarları Tablo 4'te gösterilmiştir.

Tablo 4: 1974-1989 Dönemi Asgari cret Tutarları (16 Ya st)

Yürürlük Tarihi	Sanayi	Yürürlük Tarihi	Tarım	Sektörler Arası cret Farkı (%)
01.07.1974 – 31.05.1976	1.200 TL	01.08.1974 – 30.06.1976	990 TL	21,2
01.06.1976 – 31.12.1977	1.800 TL	01.07.1976 – 31.01.1978	1.500 TL	20
01.01.1978 – 30.04.1979	3.300 TL	01.02.1978 – 31.05.1979	2.700 TL	22,22
01.05.1979 – 30.04.1981	5.400 TL	01.06.1979 – 30.04.1981	4.800 TL	12,5
01.05.1981 – 31.12.1982	10.000 TL	01.05.1981 – 31.12.1982	8.610 TL	16,14
01.01.1983 – 31.03.1984	16.200 TL	01.01.1983 – 30.04.1984	13.200 TL	22,73
01.04.1984 – 30.09.1985	24.525 TL	01.05.1984 – 30.09.1985	20.100 TL	22,01
01.10.1985 – 30.06.1987	41.400 TL	01.10.1985 – 30.06.1987	34.200 TL	21,05
01.07.1987 – 30.06.1988	74.250 TL	01.07.1987 – 30.06.1988	65.700 TL	13,01
01.07.1988 – 31.07.1989	126.000 TL	01.07.1988 – 31.07.1989	117.000 TL	7,69

Kaynak: (www.csgb.gov.tr)

Tablo 4, 1974-1989 döneminin tamamında sanayi sektörü çalışanları için belirlenen asgari ücret tutarının, tarım sektörü çalışanları için belirlenen ücretin üstünde oluunu göstermektedir. Bu durum özellikle 1970'li yıllarda benimsenen ithal ikameci sanayileşme stratejisi ve ihracata dayalı büyüme modeli ile ilişkilendirilebilir. İzlenen bu ücret politikası istihdamın sektörel kompozisyonunu belli ölçüde etkilese de tarım istihdamındaki azalmaya, sanayiden ziyade hizmetler sektöründeki istihdam artışıının eşlik ettiği görülmektedir. Nitekim Tablo 5'e göre 1974 yılında tarım sektörünün toplam istihdam içerisindeki payı %59,17 iken 1989 yılında bu pay %47,41 seviyesine gerilemiştir. Diğer taraftan aynı dönemde sanayi sektörünün toplam istihdam içindeki payı %13,95'ten %15,62'ye; hizmetler sektörünün toplam istihdam içerisindeki payı da %26,88'den %36,96'ya yükselmiştir.

Tablo 5: 1974-1989 Dönemi Türkiye’de İstihdamın Sektörel Dağılımı (%)

Yıllar	Tarım Sektörü	Sanayi Sektörü	Hizmetler Sektörü
1974	59,17	13,95	26,88
1975	58,37	13,96	27,66
1976	57,01	14,11	28,88
1977	55,62	14,91	29,47
1978	54,83	14,72	30,45
1979	53,97	14,71	31,32
1980	53,24	14,65	32,11
1981	52,74	14,58	32,68
1982	52,02	14,87	33,11
1983	51,33	15,18	33,49
1984	50,38	15,30	34,32
1985	49,38	15,69	34,94
1986	48,34	15,67	35,98
1987	47,11	15,74	37,15
1988	46,37	15,99	37,64
1989	47,41	15,62	36,96

Kaynak: (Bulutay, 1995; Şahin and Yıldırım, 2015)

1989 yılında Avrupa Sosyal Şartı’nın onaylanması ile beraber sektörel asgari ücret uygulamasına son verilerek** bütün ülkeyi kapsayan sadece yaş esasına dayalı bir asgari ücret tespiti yöntemine geçilmiştir (Sayın, 2019). 2014 yılında ise yaş esasına dayalı ücret farklılaştırmasından vazgeçilmiş ve tüm çalışanlar için tek bir asgari ücret belirlenmeye başlanmıştır. Tablo 6, Türkiye’de uygulanan asgari ücret yöntemlerini dönemlere göre özet bir şekilde sunmaktadır.

Tablo 6: Türkiye’de Dönemlere Göre Asgari Ücret Uygulaması

1951-1968	1969-1974	1974-1989	1989-2014	2014 –
Mahalli Asgari Ücret Tespit Komisyonları tarafından bölgelere göre asgari ücret tutarları tespit edilmiştir.	Merkezi Asgari Ücret Komisyonu tarafından bölgelere göre asgari ücret tutarları tespit edilmiştir.	Merkezi Asgari Ücret Komisyonu tarafından sektörler ve çalışanlarına yaşına göre asgari ücret tutarları tespit edilmiştir.	Merkezi Asgari Ücret Komisyonu tarafından çalışanların yaşına göre asgari ücret tutarları tespit edilmiştir.	Merkezi Asgari Ücret Komisyonu tarafından ulusal asgari ücret tutarı tespit edilmiştir.

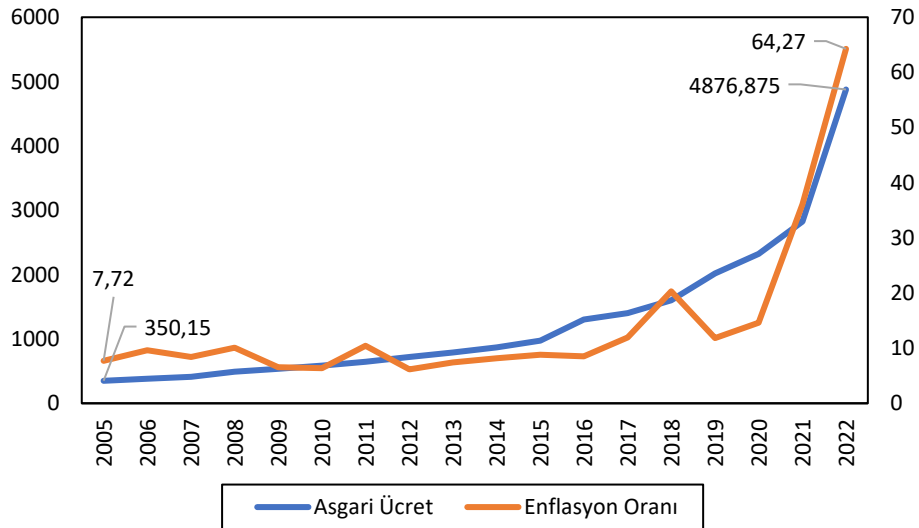
Kaynak: Korkmaz, 2004; Koç, 2005 ve Öçal ve Karaalp-Orhan, 2018’in çalışmaları doğrultusunda düzenlenmiştir.

** Sektörel anlamda asgari ücret farklılaştırması 1989 yılında son ermesine rağmen; 2014 yılında yaşanan iki büyük maden kazası (13 Mayıs 2014 Manisa–Soma kazası ve 28 Ekim 2014 Karaman–Ermenek kazası) sonrasında Maden Kanunu’nda asgari ücret düzenlemesini de içeren köklü değişiklikler yapılmıştır. Bu değişikliklere göre; “maden sektöründe çalışan işçilerin emeklilik yaşı 50’ye indirilmiştir. Linyit ve taş kömürü çıkarılan işyerlerinde çalışan işçilerin maaşının asgari ücretin iki katına çıkarılması ve haftalık çalışma süresinin 36 saat olması hüküm altına alınmıştır”. İş kazası riskine bağlı ücrette istisna gözetilmesine örnek teşkil eden bu uygulama, Türkiye’de sektörel olarak birden çok asgari ücret uygulanabileceğinin mümkün olduğunu göstermektedir.

Türkiye’de Asgari Ücret Yönetmeliği en son 2014 yılında değiştirilmiştir. Yönetmeliğin amacı, asgari ücretin tespiti sırasında uygulanacak esaslar ile Asgari Ücret Tespit Komisyonu'nun çalışma ve toplanma şeklini düzenlemek şeklinde ifade edilmiştir. Bu Yönetmelik hükümleri, iş sözleşmesi ile çalışan ve 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında olan veya olmayan her türlü işçiyi kapsamaktadır. Kanun'un asgari ücrete ilişkin hükümleri, İş Kanunu kapsamına girip girmediğine bakılmaksızın tüm çalışanlar için geçerlidir. İlgili Yönetmeliğe göre; asgari ücret günlük olarak belirlenmektedir. Bu çerçevede asgari ücret haftalık 45 saat yani günlük 7,5 saat çalışma esas alınarak hesaplanmıştır. Burada bir çalışma haftası 6 gün olarak tanımlanır. Bununla birlikte hem işveren hem de çalışanlar tarafından karşılaştırılırsa, 45 saatli süre 66 saate (günde 11 saati geçmeyecek şekilde) kadar çıkabilir. Asgari Ücret Tespit Komisyonu, ülkedeki asgari ücret oranlarını belirlemektedir. Bu Komite, eşit sayıda hükümet temsilcisi, çalışanların çoğunluğunu temsil eden işçi örgütleri ve işverenlerin çoğunluğunu temsil eden işveren örgütü olmak üzere toplam on beş üyeden oluşur. Minimum yeter sayı 10 üyedir. Kararlar, komisyon üyelerinin oy çokluğu ile alınır ve eşitlik halinde Komite başkanının oyu ile belirlenir (OECD, 2018).

Asgari ücret tutarı güncellenirken dikkate alınan başlıca değişken, tüketici fiyat endeksine göre hesaplanan enflasyon oranıdır. Nitekim enflasyon, satın alma gücünün azalmasına neden olduğu için, çalışanların refah düzeyini koruyabilmek amacıyla fiyatlar genel düzeyindeki artış oranlarına göre asgari ücret artış oranlarının belirlenmesi gerekmektedir. Grafik 2, 2005-2022 dönemine ait asgari ücret tutarları ve enflasyon oranlarını birlikte göstermektedir. Asgari ücret tutarı ve enflasyon oranı arasında güçlü bir korelasyon olduğunu yansıtan bu grafiğe göre özellikle 2020 yılından itibaren yüksek enflasyon oranlarına yüksek asgari ücret tutarlarının eşlik ettiği dikkat çekmektedir.

Grafik 2: Türkiye’de Ortalama Net Asgari Ücret ve Enflasyonun Yıllık Gelişimi (2005-2022)

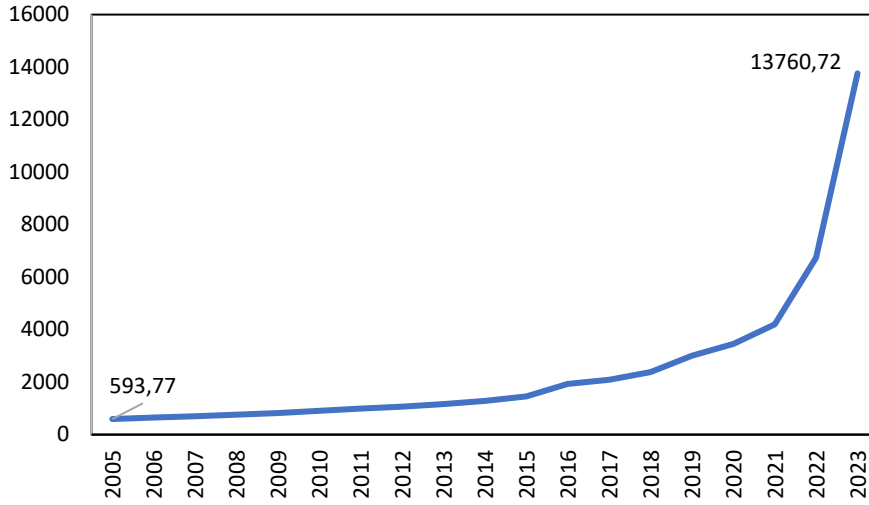


Kaynak: (www.csgb.gov.tr; <https://evds2.tcmb.gov.tr>)

Asgari ücret tutarında dönemsel olarak yapılan artışlar, asgari ücretin işverene maliyetini de yükseltmektedir. Asgari ücretin işverene maliyetini yıllar itibarıyla gösteren Grafik 3’e göre 2005 yılında 16 yaşını dolduran bir işçi için maliyetin büyüklüğü 593,77 TL iken; bu rakam, 2023’ün ikinci yarısı için yapılan düzenlemeden sonra yaklaşık %2554 oranında artarak 15.762,04 TL seviyesine ulaşmıştır. Ücret artışlarının fiyatlara geçişkenliği dikkate alındığında

bu maliyetlerin bir kısmının kamu kesimi tarafından üstlenilmesinde fayda olduğu düşünülebilir.

Grafik 3: Türkiye’de Asgari Ücretin İşverene Maliyeti

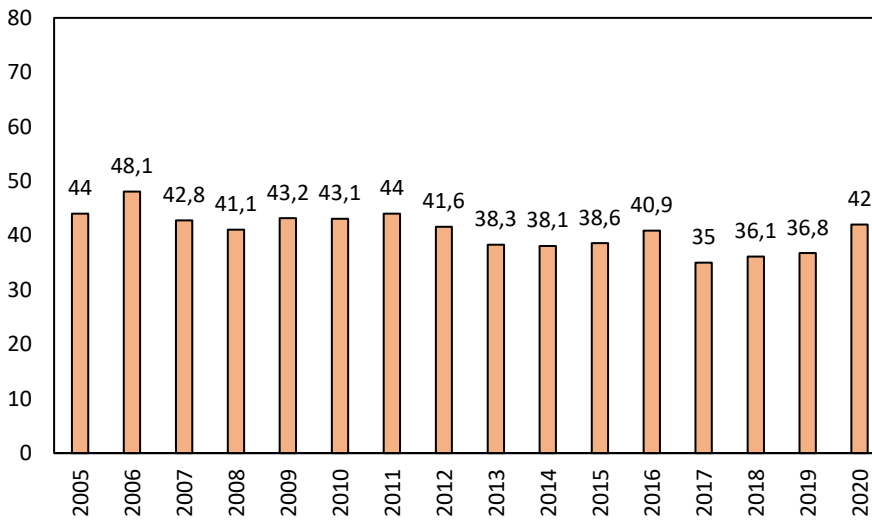


Not: Bazı dönemlerde yılda 2 defa asgari ücret düzenlemesi yapıldığı için grafikteki işveren maliyeti, ortalama hesaplanarak düzenlenmiştir.

Kaynak: (www.csgb.gov.tr)

Türkiye, asgari ücretle çalışanların oransal ağırlığı bakımından üst sıralarda yer alan bir ülke konumundadır. Nitekim Grafik 4’te de görüldüğü üzere 2005 yılında kayıtlı işçilerin %44’ü asgari ücret geliri elde ederken; bu oran yıllar itibariyle dalgalanmalar göstermiş ve 2020 yılında %42 seviyesine gelmiştir (<https://tr.euronews.com>). Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ise 2022 yılı itibariyle söz konusu oranın %37 civarında olduğunu ifade etmiştir (www.csgb.gov.tr). Dolayısıyla asgari ücret ile ilgili gerek miktar olarak gerekse içerik olarak yapılacak her düzenleme, milyonlarca çalışanı ve onların ailelerini, işverenleri ve kamu kesimi bütçesini doğrudan etkileme gücüne sahiptir.

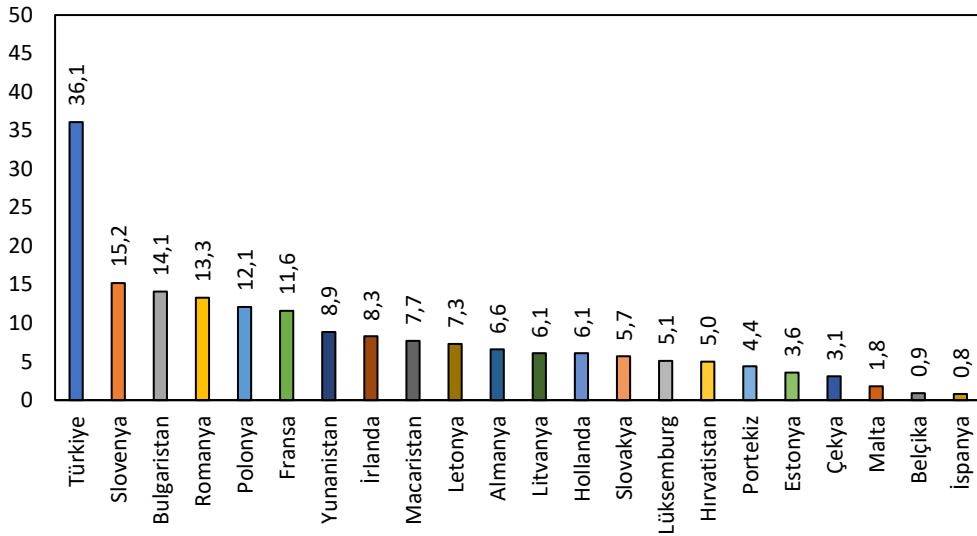
Grafik 4: Türkiye’de Asgari Ücretle Çalışanların Oranı



Kaynak: (<https://tr.euronews.com>)

EUROSTAT'ın 2018 yılına ait verilerine göre Türkiye, asgari ücretle çalışanların toplam çalışanlar içerisindeki payı (%36,1) bakımından Avrupa ülkeleri arasında ilk sırada yer almaktadır. Türkiye'yi %15,2 ile Slovenya, %14,1 ile Bulgaristan, %13,3 ile Romanya, %12,1 ile Polonya ve %11,6 ile Fransa takip etmektedir. Bu ülkeler oransal olarak %10'un üzerinde yer alan ülkeleri oluşturmaktadır. Söz konusu oranlar bir taraftan Avrupa ülkelerine kıyasla Türkiye'deki daha fazla çalışanın asgari ücretle geçindiğini diğer taraftan da emek maliyetinin Türkiye'de görece daha düşük olduğunu ima etmektedir. Buna karşılık Belçika ve İspanya'da ise asgari ücretle çalışanları oranı %1'in altında bulunmaktadır.

Grafik 5: Asgari Ücretle Çalışanların Oranı (2018)



Kaynak: (EUROSTAT; <https://tr.euronews.com>)

1.6. Dünyada Asgari Ücret Düzeyleri

Uluslararası İstihdam Örgütü (ILO)'nün 2021 yılına ait verilerine göre 136 ülke içerisinde yaklaşık 4385 \$ ile İsviçre brüt asgari ücretin en yüksek olduğu ülke iken; Türkiye 404 \$ aylık brüt asgari ücret ile 47. sırada konumlanmaktadır.

Tablo 7: Yasal Nominal Aylık Brüt Asgari Ücret (\$)

1	İsviçre	4.385,69	35	Ant. ve Barb.	631,70	69	Bosna Hersek	245,52	103	Mozambik	113,80
2	İzlanda	2.764,02	36	Marshall Ad.	624,00	70	Samoa	244,12	104	Lesotho	109,62
3	Lüksemburg	2.604,31	37	Letonya	591,37	71	Kolombiya	242,69	105	Çad	108,20
4	Avustralya	2.514,93	38	Dominika	577,78	72	Moritus	241,65	106	Fildişi Sahili	108,20
5	Yeni Zelanda	2.452,02	39	S. Kitts ve N.	577,78	73	Irak	241,38	107	Kazakistan	99,79
6	İrlanda	2.038,81	40	Romanya	552,83	74	Peru	239,66	108	Senegal	99,18
7	Bir. Kral.	2.030,75	41	Macaristan	552,22	75	Ukrayna	238,22	109	Surinam	95,80
8	Hollanda	2.011,84	42	Trin. ve Tob.	538,58	76	Guyana	211,99	110	Kongo	92,47
9	Belçika	1.922,80	43	Kosta Rika	512,12	77	Ekvator Gine'si	211,54	111	Hırvatistan	88,69
10	Almanya	1.894,75	44	Lübnan	447,76	78	Papua Y. Gine	207,48	112	Özbekistan	77,48
11	Kanada	1.866,21	45	Sırbistan	433,06	79	Solomon Ada.	207,22	113	Mali	72,13
12	Fransa	1.838,66	46	K. Makedon.	425,05	80	Brezilya	203,92	114	Benin	72,12
13	İsrail	1.640,77	47	Türkiye	404,22	81	Kiribati	203,12	115	Kamerun	65,41
14	Kore	1.593,14	48	Bulgaristan	393,04	82	Kamboçya	192,00	116	O. Afrika Cum.	63,12
15	Y. Kaledonya	1.570,49	49	Sejšeller	392,04	83	Endonezya	174,96	117	Togo	63,12
16	Japonya	1.468,73	50	Karadağ	391,88	84	Rusya	173,68	118	Hindistan	62,61
17	Andorra	1.326,41	51	S. Vin. ve Gr.	385,19	85	Moldova	166,00	119	Burkina Faso	62,51
18	İspanya	1.310,87	52	Ürdün	366,20	86	Kongo	162,30	120	Sierra Leone	57,47
19	ABD	1.256,67	53	Guatemala	365,26	87	Vietnam	158,68	121	Gana	56,11
20	Slovenya	1.211,41	54	Vanuatu	348,40	88	Filipinler	148,86	122	Nijer	54,18
21	G. Kıbrıs R.Y.	1.028,98	55	Grenada	337,04	89	Cezayir	148,08	123	Zambiya	52,45
22	Malta	928,07	56	Arjantin	336,87	90	Belarus	147,71	124	Tanzanya	50,05
23	Portekiz	917,61	57	Fiji	329,48	91	Moğolistan	147,41	125	Madagaskar	43,87
24	Bahamalar	910,00	58	Belize	321,75	92	Azerbaycan	147,06	126	Tacikistan	35,37
25	Yunanistan	896,91	59	Fas	314,70	93	Haiti	145,70	127	Gine-Bissau	34,32
26	Umman	845,25	60	Bolivya	313,17	94	Cape Verde	139,46	128	Angola	33,98
27	Litvanya	759,32	61	Arnavutluk	289,80	95	Tunus	139,38	129	Arjantin	28,41
28	Slovakya	736,85	62	Malezya	289,62	96	Ermenistan	134,98	130	Gambiya	25,25
29	Barbados	736,67	63	Çin	286,87	97	Komorlar	132,23	131	Kırgızistan	21,90
30	Palau	728,00	64	Katar	274,73	98	Kenya	130,57	132	Bangladeş	17,63
31	Polonya	725,03	65	Gabon	270,50	99	Botsvana	127,01	133	Gürcistan	6,21
32	Çekya	701,17	66	Tayland	260,19	100	Nepal	126,97	134	Ruanda	2,63
33	Estonya	690,72	67	Güney Afrika	256,84	101	Pakistan	116,63	135	Burundi	1,75
34	İran	632,26	68	Kuveyt	248,64	102	Doğu Timor	115,00	136	Uganda	1,67

Not: Asgari ücret verileri 2021 yılına aittir.

Kaynak: (ILOSTAT)

1.7. Ülkelere Göre Asgari Ücret Türü

Yukarıda belirtilen 136 ülkeden her birinin uyguladığı asgari ücret türü ILO verilerine dayanarak Tablo 8’teki gibi düzenlenmiştir. Bu tabloya göre yaş, meslek, bölge ve sektör bakımından ayrımlara giden ülkeler olmasına rağmen; ağırlıklı olarak basit asgari ücret sisteminin tercih edildiği dikkat çekmektedir.

Tablo 8: Ülkelere Göre Asgari Ücret Türü

Bölgesel (Regional)	İsviçre, Endonezya, Vietnam, Kanada
Ulusal Taban (National Floor)	Avustralya, Ürdün, Fiji, Rusya, Surinam, Moldova, Nepal, Lesotho, Angola, Hindistan, Çin, Jamaika
Yetişkinler için (For Adults)	Yeni Zelanda
Mevcut Olduğunda Ulusal Taban (National floor when available)	Lüksemburg, Birleşik Krallık, ABD, Portekiz, Macaristan, Kuzey Makedonya, Romanya
Belirtilmemiş (Not Specified)	Belçika, Japonya, Seyşeller, Tayland, Kiribati, Malezya
Yetişkinler İçin Oran (Yaşa Göre Birden Fazla Oran Olduğunda) Rate For Adults (When Multiple Rate by Age)	İrlanda, Hollanda, Malta
Bir Ulusal Asgari Ücret (One National Minimum Wage)	Almanya, Fransa, San Marino, İspanya, Slovenya, Yunanistan, Estonya, Slovakya, Montenegro, Letonya, Sırbistan, Arnavutluk, Gürcistan, Bulgaristan, Hırvatistan, Çekya, Polonya, Türkiye
Tek Ulusal Asgari Ücret (Singular National Minimum Wage)	İsrail, Güney Kore, Bahamalar, Umman, Barbados, Palau, İran, Antigua ve Barbuda, Marshall Adaları, Dominik, Saint Kitts ve Nevis, Trinidad ve Tobago, Arjantin, Libya, Belize, Katar, Gabon, Peru, Ukrayna, Guyana, Ekvator Ginesi, Papua Yeni Gine, Kamboçya, Belarus, Ermenistan, Mongolya, Cezayir, Cape Verde, Comoros, Timor-Leste, Kazakistan, Kongo Demokratik Cumhuriyeti, Myanmar, Özbekistan, Sierra Leone, Gana, Nijer, Tacikistan, Malawi, Sri Lanka, Gine-Bissau, Gambia, Kırgızistan, Bangladeş, Ruanda, Uganda, Benin, Bolivya, Bosna-Hersek, Kamerun, Kolombiya, Kongo, Mısır, Gine, Lübnan, Maldivler, Nijerya
Mesleki (Vasıfsız İşçiler) Occupational (Unskilled Workers)	G. Kıbrıs R.Y., Litvanya, Irak, Pakistan, Eswatini, Kosta Rika, Moritus
Sektörel (İmalat) Sectoral (Manufacturing)	Saint Vincent ve Grenadinler, Guatemala, Grenada, Mozambik, Tanzanya
Sektörel (Özel ve Petrol Sektörleri) Sectoral (Private and Oil Sectors)	Kuveyt
Bölgesel (Tarım Dışı En Düşük İl Oranı) Regional (Lowest Provincial Rate in Non-Agriculture)	Filipinler
Sektörel (Sectoral)	Haiti, Botswana, İzlanda, Güney Afrika
Mesleki (Occupational)	Kenya, Bhutan
Sektörel (Özel Sektör) Sectoral (Private Sector)	Afganistan
Bölgesel (Kentsel Alanlar) Regional (Urban Areas)	Burundi
Meslekler Arası Asgari Ücret Garantisi (SMIG)/Tarım İşçileri Asgari Ücret Garantisi (SMAG) Sistemi Olduğunda SMIG Oranı (Rate of the SMIG when SMIG/SMAG system)	Fas, Tunus, Çad, Fildişi Sahili, Mali, Burkina Faso, Madagaskar, Orta Afrika Cumhuriyeti, Senegal, Solomon Adaları, Togo

Kaynak: (ILOSTAT)

2. ASGARİ ÜCRET UYGULAMASINDA ÇEŞİTLİ ÜLKE ÖRNEKLERİ

Asgari ücret uygulaması ülkelere göre farklılıklar göstermektedir. Bu bölümde model önerisine katkıda bulunması açısından söz konusu ülkelerden Birleşik Krallık, Almanya, Güney Afrika, Kosta Rika, Brezilya, İsviçre ve İzlanda örnekleri hakkında özet bilgiler sunulmaktadır.

2.1. Birleşik Krallık

Birleşik Krallık'ta asgari ücret uygulaması 1998 yılında yasalaştırılmış ve 1999 yılında da hayata geçirilmiştir. Yapılan düzenlemeye göre bir işçinin alacağı asgari ücret tutarı, işçinin yaşına ve çırak olup olmadığına bağlı olarak değişmektedir. Saat başına belirlenen ve aynı zamanda Ulusal Asgari Ücret olarak da adlandırılan asgari ücret, Ulusal Geçim Ücretinden bir miktar düşüktür. Ancak Birleşik Krallık'ta bir işçi eğer 23 yaşından büyükse Ulusal Geçim Ücreti almaya hak kazanabilir. Diğer taraftan işverenlerin, çalışanlara, asgari ücretin altında ödeme gerçekleştirmek üzere yaptıkları sözleşmelerin yasal olarak bir bağlayıcılığı bulunmamaktadır.

Tablo 9: Birleşik Krallık Asgari Ücret Tablosu (saatlik brüt ücret) *

	23 yaş ve üzeri	21-22 yaş	18-20 yaş	18 yaş altı	Çırak
Nisan 2023	£10.42	£10.18	£7.49	£5.28	£5.28

* Bu tutarlar Ulusal Geçim Ücreti (23 yaş ve üzeri olanlar için) ve Ulusal Asgari Ücret (en az okul bitirme yaşındakiler için) içindir.

Kaynak: (www.gov.uk)

Birleşik Krallık'ta yasal olarak her ne kadar sektörlere göre bir asgari ücret belirlenmese de işçi ve işverenler arasında yapılacak sözleşmelerle asgari ücret tutarları sektörlere göre değişim gösterebilir. Ayrıca yaşam maliyetinin yüksek olduğu Londra gibi yerleşim yerlerinde işverenler genellikle gönüllü olarak asgari geçim ücretini asgari ücretten daha fazla belirlemektedir (www.london.gov.uk).

2.2. Almanya

Asgari ücret uygulamasına oldukça yakın bir dönemde başlayan (1 Ocak 2015) Almanya'da asgari ücret, ülke genelindeki tüm çalışanlar için geçerlidir. 1 Ekim 2022 itibariyle çalışanlara saat başına brüt 12.00 € ödeme yapılması karara bağlanmıştır. Bu tutar, 18 yaşın üzerindeki tüm çalışanlar için geçerlilik taşımaktadır. Ancak Almanya'da genel asgari ücretin yanında branş bazında ve işçinin niteliğine göre de yasal asgari ücret tutarları belirlenmektedir (www.bmas.de). Tablo 10'da branşa göre belirlenen saatlik asgari ücret listesi yer almaktadır. Buna göre "geçici istihdam bürosu faaliyetleri", "mesleki eğitim hizmetleri", "çatı ticareti", "elektrik ticareti", "et işleme endüstrisi", "endüstriyel temizlik", "iskele ticareti", "boya ve vernik ticareti", "uzun süreli bakım faaliyetleri", "baca temizlik ticareti", "ticari havalimanlarında güvenlik sektörü" ve "taş duvarcılık ve taş oymacılığı" olmak üzere 12 ayrı branş için genel asgari ücretten farklı ücret tespiti yapılmıştır. "Et İşleme Endüstrisi" dışında kalan diğer tüm branşlarda genel asgari ücretin üzerinde bir asgari ücret belirlendiği dikkat çekmektedir. Buna karşılık "güvenlik hizmetleri" en yüksek asgari ücret belirlenen branş konumundadır. Diğer taraftan "mesleki eğitim hizmetleri", "çatı ticareti", "boya ve vernik ticareti" ile "uzun süreli bakım faaliyetleri" branşlarında işçinin niteliğine göre de ücret

farklılaştırması yapılırken; “endüstriyel temizlik” branşında ise iç mekân ve dış mekân ayrımı yapılarak riske göre bir ücret farklılaştırmasına gidildiği görülmektedir.

Tablo 10: Branşa Göre Saat Başına Asgari Ücret (Temmuz 2023)

BRANŞ	ÜCRET (Euro)
Geçici İstihdam Bürosu Faaliyetleri	13 €
Mesleki Eğitim Hizmetleri	
Eğitim Personeli	17.87 €
Ek Niteliklere Sahip Eğitim Personeli	18.41 €
Çatı Ticareti	
Niteliksiz İşçiler	13.3 €
Nitelikli İşçiler, Kalfalar	14.8 €
Elektrik Ticareti	
Et İşleme Endüstrisi	11.5 €
Endüstriyel Temizlik	
İç Mekân ve Bakım Temizlik Faaliyetleri	13 €
Cam ve Cephe Temizleme Faaliyetleri	16.2 €
İskele Ticareti	
Boya ve Vernik Ticareti	
Niteliksiz İşçiler	12.4 €
Nitelikli İşçiler, Kalfalar	14.5 €
Uzun Süreli Bakım Faaliyetleri	
Niteliksiz İşçiler	13.9 €
Nitelikli İşçiler, Bakıcılar	14.9 €
Ek Niteliklere Sahip Vasıflı İşçiler, Kalifiye Bakıcılar	17.65 €
Baca Temizleme Ticareti	
Ticari Havalimanlarında Güvenlik Sektörü	
Nitelikli Hizmet Faaliyetleri ve Hava Yolcu Hizmetleri (Ücretli Grup IV)	14.46 €
Biniş Kartı ve Belge Kontrolü, Uçak Koruması (ücret grubu III)	16.95 €- 17.84 €
Güvenlik Hizmetleri (ödeme grubu II)	18.32 €- 19.49 €
Taş Duvarcılık ve Taş Oymacılığı	
13.35 €	

Kaynak: (www.destatis.de)

2.3. Güney Afrika

Güney Afrika, ulusal asgari ücretin yanında kapsamlı bir sektörel asgari ücret uygulamasının da gerçekleştirildiği ülkeler arasında yer almaktadır. Sektörel asgari ücret tutarları tespit edilirken, bölgesel farklılıklar ve çalışma süreleri de dikkate alınmaktadır. Güney Afrika’da ulusal asgari ücret tutarı her ne kadar saatlik belirlense de sektörler için haftalık veya aylık olarak da asgari ücretin belirlendiği görülmektedir. Asgari ücret tespiti yapılan temel sektörler; “eğitim-öğretim”, “inşaat”, “sözleşmeli temizlikçiler”, “ev işçileri”, “tarım ve ormancılık”, “konaklama”, “özel güvenlik” ve “toptan ve perakende” kategorilerinde sınıflandırılmıştır. Söz konusu

sektörlerden “inşaat”, “temizlik”, “ev işçileri”, “tarım ve ormancılık”, “konaklama” ile “toptan ve perakende” sektörlerindeki çalışanlar için saatlik asgari ücret belirlenirken; “eğitim-öğretim” sektöründe haftalık;” özel güvenlik” sektöründe ise aylık asgari ücret belirlenmektedir.

Tablo 11: Ulusal ve Sektörel Asgari Ücretler (Güney Afrika Randı – ZAR)

Sektör	Ücret (ZAR)	Zaman
Ulusal Asgari Ücret	25.42 ¹	Saatlik
Eğitim-Öğretim	382.55 – 2,231.46 ²	Haftalık
İnşaat		
Genel İşçi, Bekçi	41.72	Saatlik
Çelik Bükme Makinesi Operatörü, Yapı İnşaat Ustası, Kırıcı Asistanı, Kaldıraç Operatörü, Yaya Silindir Operatörü, Malzeme Test Cihazı Asistanı, Araştırma Asistanı vd.	42.7	
Vinç Operatörü, Palet Operatörü, Şantiye Memuru, Yarı Kalifiye Kaynakçı, Islah Görevlisi vd.	43.89	
Buldozer Operatörü, Beton Damper Operatörü, Beton Mikser Operatörü, Beton Pompası Operatörü, Kırıcı Operatörü vd.	45.53	
Kazık Burgu Makinesi Operatörü, (Ekstra) Ağır Hizmet Sürücüsü, Mobil Vinç Operatörü, Sıyırıcı Operatörü, Şap Operatörü, vd.	51.56	
Greyder Operatörü (Son Seviyeler), Püskürtücü Sürücüsü (Bitümlü), Kıdemli Malzeme Test Uzmanı (Saha), Kıdemli Malzeme Test Uzmanı (Laboratuvar), Şantiye Memuru, Takım Lideri (2. Derece)	58.56	
Tesis Görevlileri, Süpervisor 2. Derece	67.06	
Süpervisor 1. Derece	75.19	
Esnaf: Dizel Tamircisi, Tesisatçı ve Tornacı, Oto Elektrikçi, Kazancı, Sprey Boyacı	84.98	
Sözleşmeli Temizlikçiler	23.5 – 27.97 ³	Saatlik
Ev İşçileri	23.19	
Tarım ve Ormancılık		
Tarım İşçisi	23.19	Saatlik
Ormancılık Sektörü	18	
Konaklama Sektörü	20 veya 22.25 ⁴	Saatlik
Özel güvenlik Sektörü	4,486 – 8,611 ⁵	Aylık
Toptan ve Perakende Sektörü	25.42 – 67.95 ⁶	Saatlik

¹ Genişletilmiş bayındırlık işleri programında istihdam edilen işçiler (13.97 ZAR)

² Yeterlilik düzeyi ve seviyenin en yüksek olduğu durumda 2,231.46 ZAR

³ Bölgelere göre farklılaşmakta

⁴ Firmanın çalışan sayısına göre farklılaşmakta

⁵ Hem bölgelere göre farklılaştırma yapılmakta hem de sektörde çalışan kişinin niteliğine (araç kullanıp-kullanmadığı vb.) göre farklılaştırma yapılmakta

⁶ Bölgelere göre, çalışma saatinin 27 saatten fazla veya eksik olmasına göre ve çalışan kişinin niteliğine göre farklılaşmaktadır. En yüksek asgari ücret yönetici kadrosunda çalışana ödenmektedir. En düşük ücret, danışman, forklift sürücüleri, mağaza asistanları, şöfor ve güvenlik görevlilerine ödenmektedir.

Kaynak: (<https://wageindicator.org>)

Sektörel bazda gerçekleştirilen alt ayırımlar dikkate alındığında en detaylı ücret farklılaştırmasının inşaat sektöründe yapıldığı görülmektedir. Buna göre inşaat sektöründe çalışan bir işçinin niteliğine göre alacağı en düşük saatlik ücret, 41.72 ZAR iken; en yüksek ücret ise 84.98 ZAR olarak belirlenmiştir. İnşaat sektöründe belirlenen en yüksek ücretin, aynı zamanda saatlik olarak belirlenen tüm ücretler göz önüne alındığında da en yüksek ücret olduğu dikkat çekmektedir.

2.4. Kosta Rika

1933 yılında uygulamaya başlanan Kosta Rika'daki asgari ücret sistemi sektöre ve mesleğe göre yapılandırılmış, ancak bölgeye, işletme büyüklüğüne ve beceri düzeyine göre de birtakım farklılıklar içermiştir. 1960'lı yıllarda bazı sadeleştirme adımları atılmasına rağmen, asgari ücret sistemi içinde oldukça fazla mesleğin bulunmasından ötürü sistemin yönetilmesi son derece zor hale gelmiştir. Nitekim 1987 yılı kararnamesinde 520 özel asgari ücret tutarı söz konusudur. Bunun üzerine Ulusal Ücret Konseyi benzer meslekleri birleştiren yeni bir basitleştirme süreci daha başlatmış ve 1992'de bu sayı 72'ye indirilmiştir. Devam eden sadeleştirme süreci ile 1997'de sektörel boyut büyük ölçüde ortadan kaldırılmış ve temel itibarıyla beceri düzeyine odaklanılarak belirlenen asgari ücret sayısı 23'e kadar düşürülmüştür. Günümüzde ise sistemin özü; “vasıfsız”, “yarı vasıflı”, “vasıflı” ve “yüksek vasıflı” işçiler için belirlenen asgari ücret tutarları ile eğitim düzeyine bağlı olarak beş farklı seviyede belirlenen ücretten oluşmaktadır (<https://www.ilo.org>).

Tablo 12: Asgari Ücret (Aylık) (Kosta Rika Para Birimi: CRC)

Beceri/Eğitim	Ücret (CRC)
Genel vasıfsız işçi	352.164
Genel yarı vasıflı işçi	381.433
Genel vasıflı işçi	396.210
Genel yüksek vasıflı işçi	452.407
Teknik İşçi- Çeşitlendirilmiş Eğitim	415.200
Teknik İşçi- Üstün Eğitim	511.689
Teknik İşçi- Yüksek Öğrenim Diploması	552.643
Teknik İşçi – Üniversite Mezunu (Bachiller)	626.828
Teknik İşçi- Üniversite Mezunu (Licenciado)	752.220

Kaynak: (www.mtss.go.cr)

Tablo 12'ye göre işçilerin eğitim durumuna göre asgari ücret belirlendiği gibi (örn. bir sekreter, eğitim düzeyine göre farklı düzeylerde asgari ücret almakta); vasıf düzeyi kategorisine bakılarak da işçinin ücreti belirlenmektedir (örn. hafif vasıta sürücüsü, “yarı vasıflı” işçi ücreti alırken; ağır vasıta sürücüsü “vasıflı”, römork sürücüsü de “yüksek vasıflı” işçi ücreti almaktadır).

2.5. Brezilya

Brezilya eyaletlerinde hem bölgesel hem de sektörel boyutta farklı asgari ücret tutarları belirlenmektedir. Ancak sektörel asgari ücret farklılaştırması sadece Parana eyaletinde

uygulanmaktadır. Bu eyalette de sektörel farklılaştırma; “Tarım Sektörü” ve “Endüstriyel Mal ve Hizmet Üretimi” olmak üzere yalnızca iki sektörde gerçekleştirilmektedir.

Tablo 13: Brezilya’da Aylık Asgari Ücret (R\$-Brezilya Doları)

Genel/Sektörel	Ücret (R\$)
Genel Asgari Ücret	1.320,0
Tarım Sektörü (Parana)	1.383,8
Endüstriyel Mal ve Hizmet Üretimi (Parana)	1.487,2
Orta Düzey Teknisyen (Parana)	1.599,4

Kaynak: (<https://wageindicator.org>)

Parana eyaletindeki sektörel ücretler, “genel asgari ücretten” yüksek düzeyde belirlenmiştir. Diğer taraftan “endüstriyel mal ve hizmet üretimi” sektöründe çalışan işçiler, “tarım” sektöründe çalışan işçilerden daha fazla ücret almaktadır.

2.6. İsviçre

İsviçre’de asgari ücret düzeyi kantonlara göre değişim göstermektedir. Neuchatel ve Jura, 2017’de asgari ücreti onaylayan ilk kantonları oluşturmaktadır. Asgari ücret, saat başına 20 İsviçre frangı (CHF) olarak belirlenmiş, 2020’de yapılan bir referandumla Cenevre’deki seçmenler saat başına 24 CHF ile dünyanın en yüksek asgari ücretini tespit etmişlerdir. Bu arada Basel, saatte 21.45 CHF asgari ücret belirleyen ilk Almanca konuşulan kanton (İsviçre’deki en son kanton) olmuştur. Öte yandan, Zürih, Winterthur ve Kloten kantonları da saatlik asgari ücreti 23 CHF seviyesine çıkarmak için çalışmalarını sürdürmektedir. İsviçre’de bir işe girerek ne kadar kazanılabileceği Devlet Ekonomik İşler Sekreterliği (SECO) tarafından; yaş, sektör, nitelik (eğitim, deneyim vb.), haftalık çalışma saati ve kanton ölçütleri göz önünde tutulmak suretiyle yaklaşık olarak tahmin edilebilir (Temaj, 2022).

Çeşitli kantonlara göre İsviçre’deki asgari ücret tutarları şu şekildedir:

- Cenevre 24.00 (<https://wageindicator.org>)
- Zürih 23.90 (<https://www.bloomberg.com/>)
- Basel 21.45 (<https://www.awa.bs.ch>)
- Jura 20.28 (<https://www.expatica.com/>)
- Neuchatel 20.08 (<https://www.expatica.com/>)

2.7. İzlanda

İzlanda’da hükümetin zorunlu tuttuğu bir asgari ücret uygulaması bulunmamakla birlikte sektöre ve mesleğe göre değişebilen bir asgari ücret konusunda işçi ve işverenler toplu sözleşme yoluyla anlaşma yoluna gidebilmektedir. Asgari ücret tutarı tespit edilirken de işin niteliği, kıdem ve eğitim durumu dikkate alınan değişkenler arasında yer alır. Örneğin 22 yaşındaki bir çalışan için yapılacak olan işe göre 2022-2023 döneminde İzlanda kronası (ISK) cinsinden ödenecek asgari aylık brüt maaş tutarları şu şekilde çıkarılmıştır (<https://posting.is>)

- Temizlik: 410.984 ISK
- Balık işleme: 408.614 ISK
- Genel inşaat işleri: 410.984 ISK

- Makine operatörleri: 423.041 ISK
- Kalfalıklı Nitelikli Esnaf: 536.256 ISK
- Lokanta ve yemek servisinde genel işler: 408.614 ISK
- Nitelikli Kalfalık Diplomalı Aşçı/Garson/Kasap - 472.653 ISK

Toplu sözleşmelere göre asgari ücret, haftada 36-40 saat olmak üzere tam gün çalışma esasına dayanmaktadır. Bunun üzerindeki çalışmalar ile cumartesi ve pazar günleri yapılan çalışmalar için fazla mesai ücreti ödemesi gerçekleştirilmektedir.

3. ASGARI ÜCRET İÇİN BİR MODEL ÖNERİSİ

Çoklu asgari ücret tutarlarının belirlenmesine yönelik olarak dünya genelinde uygulanan ve önerilen farklı modeller bulunmaktadır. Ancak bu modellerin tasarlanmasında bir görüş birliği olmadığı için, asgari ücret tespitinde ele alınan parametreler ve bu parametrelerin ağırlıkları farklılıklar gösterebilmektedir. Ayrıca asgari ücret modelinde karmaşıklık düzeyi arttıkça, modelin uygulanabilirliği ve kendisinden beklenen sonuçları ortaya çıkarma olasılığı da giderek zayıflamaktadır. Dolayısıyla çalışanların ve işin özelliklerini dikkate alan; sade, anlaşılır ve uygulanabilir daha adil bir modele ihtiyaç olduğu söylenebilir.

Bu çalışmada önerilen modele göre asgari ücret tespitinde dikkate alınan temel belirleyiciler şu şekildedir:

- Eğitim Düzeyi
- Deneyim
- Risk (İş Kazası Riski)
- İşin ve Çalışanın Niteliği
- Yıpranma (Mesleki Hastalık Riski)

Söz konusu belirleyiciler ve bunların asgari ücret hesabında kullanılacak katsayıları Tablo 14'te gösterilmiştir.

Tablo 14: Asgari Ücret Tespitine Yönelik Bir Model Önerisi

	Okuma-Yazma Bilmeyen	İlköğretim	Ortaöğretim	Ön Lisans	Lisans	Yüksek Lisans	Doktora
EĞİTİM DÜZEYİ	0	0,04	0,08	0,12	0,16	0,20	0,24
	1 yıla kadar	1≥3 yıl	4≥5 yıl	6≥10 yıl	11≥15 yıl	16≥20 yıl	21 yıl ve Üzeri
DENEYİM	0	0,03	0,06	0,09	0,12	0,15	0,18
	Az Tehlikeli	Tehlikeli	Çok Tehlikeli				
RİSK (İŞ KAZASI RİSKİ)	0	0,02	0,25				
	Vasıfsız	Yarı Vasıflı	Vasıflı	Yüksek Vasıflı			
NİTELİK	0	0,15	0,30	0,45			
	Yok	Yüksek					
YIPRANMA (MESLEKİ HASTALIK)	0	0,20					

Kaynak: Yazarlar tarafından hazırlanmıştır.

Tabloya göre ilköğretim mezunu olmak ulusal asgari ücretin %4; doktora derecesine sahip olmak ise çalışanın %24 daha fazla ücret alması gerektiğini göstermektedir. Benzer şekilde, çalışanın ilgili alanda 1-3 yıl arası deneyime sahip olması ilave %3; 21 yıl ve üzeri deneyime sahip olması ise ilave %18 fark alması gerektiğine işaret etmektedir. Diğer taraftan her sektörde, yapılan her bir işin farklı bir tehlike boyutu vardır. Dolayısıyla asgari ücret belirlenirken çalışanın, yaptığı işte üstlenmiş olduğu tehlike boyutunun da hesaba katılması daha adil olacaktır. Örneğin toprak altında çalışan bir maden işçisi ile call-center elemanının işini yaparken karşı karşıya olduğu iş kazası riski arasında önemli bir fark bulunmaktadır. Bu çerçevede “İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliği” dikkate alınarak yapılan işler; “az tehlikeli işler”, “tehlikeli işler” ve “çok tehlikeli işler” şeklinde sınıflandırılmıştır (www.mevzuat.gov.tr). Önerilen modelde asgari ücret tespiti için kullanılan kriterlerden bir diğeri de “nitelik” ile ilgilidir. Yapılan işlere göre nitelik seviyesi belirlenirken ILO tarafından gerçekleştirilen “Mesleklerin Uluslararası Standart Sınıflandırması (ISCO-08)” ayırımına başvurulabilir. Bu ayırımına göre beceri düzeyleri; “1. Seviye Beceri-Vasıfsız”, “2. Seviye Beceri-Yarı Vasıflı”, “3. Seviye Beceri-Vasıflı” ve “4. Seviye Beceri-Yüksek Vasıflı” olmak üzere dört seviyede ele alınmaktadır. Niteliklerine göre çalışanların özellikleri ise şu şekilde açıklanmıştır (<https://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/docs/annex1.pdf>):

- **1. Seviye Beceri – Vasıfsız:** 1. seviye beceri grubundaki meslekler tipik olarak basit ve rutin fiziksel veya manuel görevlerin yerine getirilmesini gerektirmektedir. Bu meslekler, genellikle fiziksel güç veya dayanıklılık gerektirebildiği gibi bazen okuryazarlık ve aritmetikte temel becerilere de ihtiyaç duyulabilir. Ancak, söz konusu beceriler her zaman yapılan işin önemli bir parçası olmayabilir. Örn. temizlik, nakliye, bahçe işleri, depolama, motorsuz araçların çalıştırılması vb. Dolayısıyla vasıfsız bir çalışan, basit görevlerin yerine getirilmesini içeren, çok az bağımsız muhakeme veya önceki deneyim gerektiren veya hiç gerektirmeyen iş yapan kişidir.
- **2. Seviye Beceri – Yarı Vasıflı:** Bu seviyedeki meslekler, tipik olarak makine ve elektronik ekipman çalıştırma gibi görevlerin yerine getirilmesini kapsamaktadır. 2. seviye beceri grubundaki yarı vasıflı özellikteki hemen hemen tüm meslekler için; güvenlik talimatları gibi bilgileri okuma, tamamlanan işin yazılı kayıtlarını yapma, basit aritmetik hesaplamaları doğru bir şekilde gerçekleştirebilme ve kişilerarası iyi iletişim kurabilme becerisi esastır. Ayrıca bazı mesleklerde yüksek el becerisi de önemli bir unsurdur. Örn. kasaplar, otobüs şoförleri, sekreterler, muhasebe memurları, terziler, mağaza satış asistanları, polis memurları, kuaförler, inşaat elektrikçileri ve motorlu araç tamircileri vb. bu grupta yer almaktadır.
- **3. Seviye Beceri – Vasıflı:** 3. seviye beceri kapsamındaki meslekler, uzmanlaşmış bir alanda kapsamlı bir olgusal ve teknik bilgi birikimi gerektiren karmaşık ve pratik görevlerin performansını içermektedir. Bu beceri düzeyindeki meslekler genellikle yüksek düzeyde okuryazarlık ve aritmetik hesap yapma becerisi ile ileri düzeyde kişilerarası iletişim becerileri gerektirmektedir. Söz konusu beceriler; karmaşık yazılı materyalleri anlama, olgusal raporlar hazırlama ve sorunlu insanlarla iletişim kurma becerilerini kapsamaktadır. Örn. mağaza müdürleri, tıbbi laboratuvar teknisyenleri, ticari satış temsilcileri, bilgisayar destek teknisyenleri vb. bu meslek grubu içerisinde sıralanabilir. Dolayısıyla vasıflı bir çalışan, önemli ölçüde bağımsız muhakemede bulunma ve görevlerini sorumlulukla yerine getirme konusunda verimli bir şekilde çalışabilen kişidir. Bu kişiler istihdam edildikleri ticaret, zanaat veya endüstri alanında kapsamlı bir bilgiye sahip olmalıdırlar.

- **4. Seviye Beceri – Yüksek Vasıflı:** Yüksek vasıflı gruptaki meslekler genel olarak belirli bir alanda insan bilgi birikimini genişletmek için analiz ve araştırma, hastalığın teşhisi ve tedavisi, başkalarına bilgi verilmesi, yapıların, makinelerin ve üretim süreçlerinin tasarımını içermektedir. Bu beceri düzeyindeki meslekler, ileri düzeyde okuryazarlık ve aritmetik becerisini gerekli kılar. Ayrıca söz konusu beceriler genellikle karmaşık yazılı materyalleri anlama ve iş ortamlarında rapor ve sözlü sunumlarla karmaşık fikirleri iletme yeteneğini de içerir. 4. seviyede sınıflandırılan meslekler arasında; satış ve pazarlama müdürleri, inşaat mühendisleri, öğretmenler, tıp doktorları, ameliyathane hemşireleri ve bilgisayar sistemleri analistleri vb. yer alır.

Nitelik ayrımı yapılırken T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından dikkate alınan ISCO-08 listesi, önerdiğimiz model için bir örnek teşkil edebilir.

(<https://mistik.ikg.gov.tr/upload/2017-07/c945c63a-df34-4ba6-a91d-3a940a20eda9.pdf>).

ISCO-08 ana gruplarının beceri düzeyleriyle eşleştirilmesine ait tabloya göre ISCO-08 Kodu; 9 ile başlayan meslekler “Vasıfsız”; 4, 5, 6, 7 ve 8 ile başlayan meslekler “Yarı Vasıflı”; 3 ile başlayan meslekler “Vasıflı”; 2 ile başlayan meslekler de “Yüksek Vasıflı” olarak değerlendirilebilir. ISCO-08 Kodu, 1 ile başlayan meslekler için ise iş ve statü derecesine bağlı olarak “Vasıflı veya Yüksek Vasıflı” değerlendirmesi yapılabilmektedir.

(<https://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/docs/annex1.pdf>).

Meslek gruplarının hangi seviye beceri grubu içerisinde yer aldığı konusunda daha ayrıntılı bilgi edinmek için ILO (2012) tarafından hazırlanan ve TÜİK tarafından Türkçe çevirisi yayınlanan “Uluslararası Standart Meslek Sınıflaması” kitabına başvurulabilir.

(https://biruni.tuik.gov.tr/DIESS/DosyaListeleAction.do?turId=1&tanimlayan_id=210&adi=ISCO-08).

Asgari ücret tespitinde kullanılması önerilen son kriter ise “mesleki hastalık riski” olarak belirlenmiştir. Mesleki hastalık riski taşıyan işlerin belirlenmesinde ise Sosyal Sigorta Sağlık İşlemleri Tüzüğü ekinde yer alan “Meslek Hastalıkları Listesi” göz önünde tutulabilir.

(www.mevzuat.gov.tr ; www.resmigazete.gov.tr).

Modelin işleyişi şu şekilde açıklanabilir: Devlet, işveren ve işçi temsilcileri ile yaptığı görüşmeler sonucu tarafların da mutabakatı ile en basit işleri yapan vasıfsız çalışanlar için bir ulusal asgari ücret tutarı belirler. Belirlenen bu tutar baz alınarak, Tablo 14’te gösterildiği gibi çalışanın ve işin özelliklerine göre gerçekleştirilen veri girişleri sonucu farklı ücret tabanları hesaplanır.

Önerilen asgari ücret modeline göre; okuma yazma bilmeyen, mesleki deneyimi olmayan, iş kazası ve meslek hastalığı riski bulunmayan vasıfsız bir işçi için **net ulusal asgari ücretin 11.402 TL olduğu durumda** temel belirleyicilere dair farklı verilerin yer aldığı 10 örnek hesaplama aşağıda verilmektedir.

Örnek 1: İlköğretim mezunu, mesleki deneyimi 4 yıl, vasıfsız bir **garsonun**, risk düzeyi “Az Tehlikeli” ve meslek hastalığı riski olmayan bir işte alması gereken minimum net ücret tutarı **12.542,55 TL** olacaktır.

	Okuma-Yazma Bilmeyen	İlköğretim	Ortaöğretim	Ön Lisans	Lisans	Yüksek Lisans	Doktora
EĞİTİM DÜZEYİ	0	0,04	0,08	0,12	0,16	0,20	0,24
	1 yıla kadar	1≥3 yıl	4≥5 yıl	6≥10 yıl	11≥15 yıl	16≥20 yıl	21 yıl ve Üzeri
DENEYİM	0	0,03	0,06	0,09	0,12	0,15	0,18
	Az Tehlikeli	Tehlikeli	Çok Tehlikeli				
RİSK (İŞ KAZASI RİSKİ)	0	0,02	0,25				
	Vasıfsız	Yarı Vasıflı	Vasıflı	Yüksek Vasıflı			
NİTELİK	0	0,15	0,30	0,45			
	Yok	Yüksek					
YIPRANMA (MESLEKİ HASTALIK)	0	0,20					

Örnek 2: Lisans mezunu, mesleki deneyimi 2 yıl, yarı vasıflı bir **grafik tasarımcınının**, risk düzeyi “Az Tehlikeli” ve yıpranma seviyesi olmayan bir işte alması gereken minimum net ücret tutarı **15.279,11 TL** olacaktır.

	Okuma-Yazma Bilmeyen	İlköğretim	Ortaöğretim	Ön Lisans	Lisans	Yüksek Lisans	Doktora
EĞİTİM DÜZEYİ	0	0,04	0,08	0,12	0,16	0,20	0,24
	1 yıla kadar	1≥3 yıl	4≥5 yıl	6≥10 yıl	11≥15 yıl	16≥20 yıl	21 yıl ve Üzeri
DENEYİM	0	0,03	0,06	0,09	0,12	0,15	0,18
	Az Tehlikeli	Tehlikeli	Çok Tehlikeli				
RİSK (İŞ KAZASI RİSKİ)	0	0,02	0,25				
	Vasıfsız	Yarı Vasıflı	Vasıflı	Yüksek Vasıflı			
NİTELİK	0	0,15	0,30	0,45			
	Yok	Yüksek					
YIPRANMA (MESLEKİ HASTALIK)	0	0,20					

Örnek 3: Ön lisans mezunu, mesleki deneyimi 12 yıldan fazla, vasıflı bir **makine elektrik ustasınının**, risk düzeyi “Çok Tehlikeli” ve yıpranma seviyesi yüksek bir işte alması gereken minimum net ücret tutarı: **22.690,62 TL** olacaktır.

	Okuma-Yazma Bilmeyen	İlköğretim	Ortaöğretim	Ön Lisans	Lisans	Yüksek Lisans	Doktora
EĞİTİM DÜZEYİ	0	0,04	0,08	0,12	0,16	0,20	0,24
	1 yıla kadar	1≥3 yıl	4≥5 yıl	6≥10 yıl	11≥15 yıl	16≥20 yıl	21 yıl ve Üzeri
DENEYİM	0	0,03	0,06	0,09	0,12	0,15	0,18
	Az Tehlikeli	Tehlikeli	Çok Tehlikeli				
RİSK (İŞ KAZASI RİSKİ)	0	0,02	0,25				
	Vasıfsız	Yarı Vasıflı	Vasıflı	Yüksek Vasıflı			
NİTELİK	0	0,15	0,30	0,45			
	Yok	Yüksek					
YIPRANMA (MESLEKİ HASTALIK)	0	0,20					

Örnek 4: Yüksek Lisans mezunu, mesleki deneyimi 5 yıl, vasıflı bir **inşaat mühendisinin**, risk düzeyi “Az Tehlikeli” ve yıpranma seviyesi olmayan bir işte alması gereken minimum net ücret tutarı: **17.787,62 TL** olacaktır.

	Okuma-Yazma Bilmeyen	İlköğretim	Ortaöğretim	Ön Lisans	Lisans	Yüksek Lisans	Doktora
EĞİTİM DÜZEYİ	0	0,04	0,08	0,12	0,16	0,20	0,24
	1 yıla kadar	1≥3 yıl	4≥5 yıl	6≥10 yıl	11≥15 yıl	16≥20 yıl	21 yıl ve Üzeri
DENEYİM	0	0,03	0,06	0,09	0,12	0,15	0,18
	Az Tehlikeli	Tehlikeli	Çok Tehlikeli				
RİSK (İŞ KAZASI RİSKİ)	0	0,02	0,25				
	Vasıfsız	Yarı Vasıflı	Vasıflı	Yüksek Vasıflı			
NİTELİK	0	0,15	0,30	0,45			
	Yok	Yüksek					
YIPRANMA (MESLEKİ HASTALIK)	0	0,20					

Örnek 5: Ortaöğretim mezunu, mesleki deneyimi 4 yıl, yarı vasıflı bir **şoförün**, risk düzeyi “Az Tehlikeli” ve yıpranma seviyesi olmayan bir işte alması gereken minimum net ücret tutarı: **14.708,99 TL** olacaktır.

	Okuma-Yazma Bilmeyen	İlköğretim	Ortaöğretim	Ön Lisans	Lisans	Yüksek Lisans	Doktora
EĞİTİM DÜZEYİ	0	0,04	0,08	0,12	0,16	0,20	0,24
	1 yıla kadar	1≥3 yıl	4≥5 yıl	6≥10 yıl	11≥15 yıl	16≥20 yıl	21 yıl ve Üzeri
DENEYİM	0	0,03	0,06	0,09	0,12	0,15	0,18
	Az Tehlikeli	Tehlikeli	Çok Tehlikeli				
RİSK (İŞ KAZASI RİSKİ)	0	0,02	0,25				
	Vasıfsız	Yarı Vasıflı	Vasıflı	Yüksek Vasıflı			
NİTELİK	0	0,15	0,30	0,45			
	Yok	Yüksek					
YIPRANMA (MESLEKİ HASTALIK)	0	0,20					

Örnek 6: Ortaöğretim mezunu, mesleki deneyimi 2 yıl, vasıfsız bir **tekstil işçisinin**, risk düzeyi “Az Tehlikeli” ve yıpranma seviyesi olmayan bir işte alması gereken minimum net ücret tutarı: **12.656,58 TL** olacaktır.

	Okuma-Yazma Bilmeyen	İlköğretim	Ortaöğretim	Ön Lisans	Lisans	Yüksek Lisans	Doktora
EĞİTİM DÜZEYİ	0	0,04	0,08	0,12	0,16	0,20	0,24
	1 yıla kadar	1≥3 yıl	4≥5 yıl	6≥10 yıl	11≥15 yıl	16≥20 yıl	21 yıl ve Üzeri
DENEYİM	0	0,03	0,06	0,09	0,12	0,15	0,18
	Az Tehlikeli	Tehlikeli	Çok Tehlikeli				
RİSK (İŞ KAZASI RİSKİ)	0	0,02	0,25				
	Vasıfsız	Yarı Vasıflı	Vasıflı	Yüksek Vasıflı			
NİTELİK	0	0,15	0,30	0,45			
	Yok	Yüksek					
YIPRANMA (MESLEKİ HASTALIK)	0	0,20					

Örnek 7: Lisans mezunu, mesleki deneyimi 9 yıl, vasıflı bir **hemşirenin**, risk düzeyi “Az Tehlikeli” ve yıpranma seviyesi olmayan bir işte alması gereken minimum net ücret tutarı: **17.673,60 TL** olacaktır.

	Okuma-Yazma Bilmeyen	İlköğretim	Ortaöğretim	Ön Lisans	Lisans	Yüksek Lisans	Doktora
EĞİTİM DÜZEYİ	0	0,04	0,08	0,12	0,16	0,20	0,24
	1 yıla kadar	1≥3 yıl	4≥5 yıl	6≥10 yıl	11≥15 yıl	16≥20 yıl	21 yıl ve Üzeri
DENEYİM	0	0,03	0,06	0,09	0,12	0,15	0,18
	Az Tehlikeli	Tehlikeli	Çok Tehlikeli				
RİSK (İŞ KAZASI RİSKİ)	0	0,02	0,25				
	Vasıfsız	Yarı Vasıflı	Vasıflı	Yüksek Vasıflı			
NİTELİK	0	0,15	0,30	0,45			
	Yok	Yüksek					
YIPRANMA (MESLEKİ HASTALIK)	0	0,20					

Örnek 8: İlköğretim mezunu, mesleki deneyimi 3 yıl, vasıflı bir **marangozun**, risk düzeyi “Tehlikeli” ve yıpranma seviyesi olmayan bir işte alması gereken minimum net ücret tutarı: **15.849,22 TL** olacaktır.

	Okuma-Yazma Bilmeyen	İlköğretim	Ortaöğretim	Ön Lisans	Lisans	Yüksek Lisans	Doktora
EĞİTİM DÜZEYİ	0	0,04	0,08	0,12	0,16	0,20	0,24
	1 yıla kadar	1≥3 yıl	4≥5 yıl	6≥10 yıl	11≥15 yıl	16≥20 yıl	21 yıl ve Üzeri
DENEYİM	0	0,03	0,06	0,09	0,12	0,15	0,18
	Az Tehlikeli	Tehlikeli	Çok Tehlikeli				
RİSK (İŞ KAZASI RİSKİ)	0	0,02	0,25				
	Vasıfsız	Yarı Vasıflı	Vasıflı	Yüksek Vasıflı			
NİTELİK	0	0,15	0,30	0,45			
	Yok	Yüksek					
YIPRANMA (MESLEKİ HASTALIK)	0	0,20					

Örnek 9: Ön Lisans mezunu, mesleki deneyimi 9 yıl, vasıflı bir **büro personelinin**, risk düzeyi “Az Tehlikeli” ve yıpranma seviyesi olmayan bir işte alması gereken minimum net ücret tutarı: **17.217,50 TL** olacaktır.

	Okuma-Yazma Bilmeyen	İlköğretim	Ortaöğretim	Ön Lisans	Lisans	Yüksek Lisans	Doktora
EĞİTİM DÜZEYİ	0	0,04	0,08	0,12	0,16	0,20	0,24
	1 yıla kadar	1≥3 yıl	4≥5 yıl	6≥10 yıl	11≥15 yıl	16≥20 yıl	21 yıl ve Üzeri
DENEYİM	0	0,03	0,06	0,09	0,12	0,15	0,18
	Az Tehlikeli	Tehlikeli	Çok Tehlikeli				
RİSK (İŞ KAZASI RİSKİ)	0	0,02	0,25				
	Vasıfsız	Yarı Vasıflı	Vasıflı	Yüksek Vasıflı			
NİTELİK	0	0,15	0,30	0,45			
	Yok	Yüksek					
YIPRANMA (MESLEKİ HASTALIK)	0	0,20					

Örnek 10: Lisans mezunu, mesleki deneyimi 1 yıldan az, yarı vasıflı bir **ön muhasebecinin**, risk düzeyi “Az Tehlikeli” ve yıpranma seviyesi olmayan bir işte alması gereken minimum net ücret tutarı: **14.937,04 TL** olacaktır.

EĞİTİM DÜZEYİ	Okuma-Yazma Bilmeyen	İlköğretim	Ortaöğretim	Ön Lisans	Lisans	Yüksek Lisans	Doktora
	0	0,04	0,08	0,12	0,16	0,20	0,24
DENEYİM	1 yıla kadar	1≥3 yıl	4≥5 yıl	6≥10 yıl	11≥15 yıl	16≥20 yıl	21 yıl ve Üzeri
	0	0,03	0,06	0,09	0,12	0,15	0,18
RİSK (İŞ KAZASI RİSKİ)	Az Tehlikeli	Tehlikeli	Çok Tehlikeli				
	0	0,02	0,25				
NİTELİK	Vasıfsız	Yarı Vasıflı	Vasıflı	Yüksek Vasıflı			
	0	0,15	0,30	0,45			
YIPRANMA (MESLEKİ HASTALIK)	Yok	Yüksek					
	0	0,20					

SONUÇ

Üretim faktörlerinin temel bileşenleri arasında yer alan emek unsuru, üretime yaptığı katkı sonucu ücret geliri elde etmektedir. Rekabetçi koşullarda ücret tutarı emek piyasasında belirlenmesine rağmen; piyasanın belirlediği ücret, kimi zaman özellikle vasıfsız bir işçinin temel ihtiyaçlarını normal bir biçimde karşılamasına yetecek düzeyde olmayabilir. Bu ve buna benzer durumlarda ise devlet ya da işgücü piyasası kurumları piyasaya müdahalede bulunarak bir ücret tabanı belirleme yoluna gidebilmektedir. Nitekim ilk olarak özellikle kadın ve çocuk işçilerin maddi haklarını korumak üzere sınırlı sayıda ülkede başlatılan asgari ücret uygulamaları, kapsam ve yaygınlık bakımından evrilerek günümüze kadar gelmiştir. Ancak sistem itibarıyla ülkeler arasında halen bir uygulama birliği bulunmamaktadır. Ülke geneli için tek bir ücret tutarının belirlenmesini gerektiren “basit sistem” her ne kadar anlaşılabilirlik, uygulanabilirlik ve denetlenebilirlik açısından oldukça elverişli olsa da bireylerin ve işin özelliklerini dikkate almadığı için adil olmaktan uzaktır. Diğer taraftan karmaşık sistem; bölge, sektör, meslek, yaş ve deneyim gibi unsurlara göre ücret farklılaştırmasına izin vermektedir. Ancak komplikasyon derecesi arttıkça sistemin anlaşılabilirlik, uygulanabilirlik ve denetlenebilirlik fonksiyonları giderek zayıflamaktadır. Bu nedenle adil bir ücretlendirme zemini oluşturabilmek için, karmaşık sistemin; sade, açık, anlaşılır, uygulanabilir ve denetlenebilir bir şekilde kurgulanmasına ihtiyaç vardır. Nitekim pratikte de işverenlerin önemli bir bölümü, tüm çalışanlara asgari ücret düzeyinde değil; işin ve bireyin özelliklerini belli ölçüde göz önünde bulundurarak farklı ücretler ödemektedir.

Bu çalışma ile teori ve pratiği birbirine yakınlaştıracak bir ücret matematiği ortaya konulmaya çalışılmaktadır. Böylece basit sistem yerine, bireyin ve işin temel özelliklerini dikkate alan bir asgari ücret modeli önerilmektedir. Söz konusu özellikler arasında, çalışanların eğitim düzeyi, deneyim süresi ve niteliği; yapılan işin de tehlike derecesi ve hastalık meydana getirme riski yer almaktadır. Bu bağlamda her bir özellik kendi içinde sınıflandırılmış ve her bir sınıf için de katsayılar belirlenmiştir. Böylece en basit işleri yapan eğitimsiz ve vasıfsız bir kişi için belirlenen ulusal asgari ücrete ek olarak, belirtilen özelliklere göre ilave ödeme yapılması tavsiye edilmektedir. Ancak bu uygulamanın işverene yükleyeceği ek maliyet dolayısıyla istihdam hacminin, ekonomik büyüme performansının ve uluslararası rekabet gücünün zarar görmemesi için devlet sübvansiyonları kritik bir rol oynamaktadır. Diğer yandan, devlet sübvansiyonlarının işgücü piyasasının nitelik anlamında gelişimi için kullanılmasının da önemli yararları olacaktır. Çünkü, üretimde yüksek teknolojili çıktı elde etme hedefiyle bağlantılı olarak, beceri ve donanım düzeyi yüksek işgücüne her zaman ihtiyaç duyulmaktadır.

Bu bağlamda mesleki eğitim oldukça etkin bir rol oynamaktadır. Mesleki eğitimin geliştirilmesi ve yaygınlaştırılması sonucu bir taraftan bilgi ve beceri donanımı yükselen işgücü daha çok gelir elde ederek nispeten yüksek refah seviyesinde yaşamını idame ettirme fırsatı yakalayacak; diğer taraftan da firmaların vasıflı işgücüne ulaşma problemi azalacaktır. Böylece çalışanların üretime sunacakları niceliksel ve niteliksel katkı da artarak hem mikro hem de makro düzeyde önemli kazanımlar elde edilebilecektir. Dolayısıyla özellikle ara eleman ihtiyacının karşılanması için, devlet ve iş aleminin müşterek desteğiyle mesleki eğitim veren ve ücretli staj imkânı sunan modern eğitim kurumlarının inşa edilmesi ve var olanların da daha fazla desteklenmesi belirgin faydalar ortaya çıkaracaktır.

KAYNAKÇA

- Adema J, Giesing Y, Schönauer A, et al. (2019) Minimum wages across countries. *ifo DICE Report* 16(4): 55-63.
- Broecke S, Forti A and Vandeweyer M (2015) The effects of minimum wages on employment in emerging economies: A literature review. *Social, Employment and Migration Working Papers*.
- Bulutay T (1995) *Employment, unemployment and wages in Turkey*. International Labour Organization.
- Cunningham WV (2007) *Minimum wages and social policy: lessons from developing countries*. World Bank Publications.
- Del Carpio X and Pabon L (2014) Minimum wage policy: Lessons with a focus on the ASEAN region.
- EUROSTAT *Minimum wage statistics*. Available at: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Minimum_wage_statistics#Proportion_of_minimum_wage_earners.
- Garnero A (2018) The dog that barks doesn't bite: coverage and compliance of sectoral minimum wages in Italy. *IZA Journal of Labor Policy* 7(1): 1-24.
<https://evds2.tcmb.gov.tr> Available at:
<https://evds2.tcmb.gov.tr/index.php?/evds/serieMarket>.
<https://mistik.ikg.gov.tr> Available at: <https://mistik.ikg.gov.tr/upload/2017-07/c945c63a-df34-4ba6-a91d-3a940a20eda9.pdf>
<https://posting.is> Available at: <https://posting.is/en/employment-conditions/wages-and-work-hours>.
<https://tr.euronews.com> *Türkiye'de asgari ücretle çalışan oranı son 20 yılda nasıl değişti?*
Available at: <https://tr.euronews.com/2021/11/15/turkiye-de-asgari-ucretle-cal-san-oran-son-20-y-lda-nas-l-degisti>.
<https://wageindicator.org> Available at: <https://wageindicator.org/salary/minimum-wage/south-africa/38962-wholesale-and-retail>
<https://www.awa.bs.ch>.
<https://www.bloomberg.com/>.
<https://www.expatica.com/>.
<https://www.ilo.org> Available at: https://www.ilo.org/global/topics/wages/minimum-wages/rates/WCMS_459961/lang--en/index.htm.
<https://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/docs/annex1.pdf>.
- ILO I (2017) Minimum wage policy guide. International Labour Organization. <https://www.ilo.org/global/topics/wages>
- ILOSTAT Statistics on wages.
- Koç, Y (2015) Bölgesel asgari ücret. Available at:
<https://www.yildirimkoc.com.tr/usrfile/1329254574a.pdf>
- Korkmaz, A (2014) Bir sosyal politika aracı olarak Türkiye'de asgari ücret: 1951-2003. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (7): 53-71.
- OECD (2018) Available at:
<https://www.oecd.org/employment/emp/Minimum%20wages.pdf>.
- Öçal, Ö and Karaalp Orhan, H S (2018) Asgari ücret uygulamasının tarihsel gelişimi ve Türkiye-AB ülkeleri ile karşılaştırmalı bir analiz. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 5(3): 645-664.

Sayın AK (2019) ILO normları bakış açısı ile dünyada ve Türkiye’de asgari ücret uygulamaları. *Çalışma ve Toplum* 3(62): 1877-1916.

Schulten T (2014) *Contours of a European minimum wage policy*. Friedrich-Ebert-Stiftung, Department for Central and Eastern Europe Berlin.

Şahin L and Yıldırım K (2015) On dokuzuncu yüzyıldan günümüze Türkiye’de işsizlikle mücadele politikalarının gelişimi. *Çalışma ve Toplum* 2(45): 111-152.

Temaj D (2022) Switzerland Minimum Wage and Average Salary.

Tung PH (2022) The living wage of workers in Vietnam. *Linguistics and Culture Review* 6(S1): 328-339.

Viet CN (2010) The impact of a minimum wage increase on employment, wages and expenditures of low-wage workers in Vietnam. *MPRA Paper*.(36751).
https://biruni.tuik.gov.tr/DIESS/DosyaListeleAction.do?turlId=1&tanimlayan_id=210&adi=ISC O-08
www.bmas.de Available at: <https://www.bmas.de/EN/Labour/Minimum-Wage/minimum-wage.html>.

www.csgb.gov.tr Available at: <https://www.csgb.gov.tr/media/35831/yillar-itibariyle-gunluk-ve-aylik-asgari-ucretler.pdf>.

www.destatis.de Available at:
<https://www.destatis.de/EN/Themes/Labour/Earnings/Minimum-Wages/Tables/minimum-wages-germany.html>

www.gov.uk Available at: <https://www.gov.uk/national-minimum-wage-rates>

www.london.gov.uk Available at: <https://www.london.gov.uk/programmes-strategies/business-and-economy/london-living-wage>).

www.mevzuat.gov.tr *İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliği*. Available at:
<https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=16909&MevzuatTur=9&MevzuatTertip=5>.

www.mevzuat.gov.tr *Sosyal Sigorta Sağlık İşlemleri Tüzüğü*. Available at:
<https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/2.5.74496.pdf>.

www.mtss.go.cr Available at: <https://www.mtss.go.cr/temas-laborales/salarios/LISTA%20DE%20SALARIOS%20MINIMOS%20%20ANO%202023.pdf>

www.resmigazete.gov.tr Available at:
<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2008/10/20081011-10-2.xls>

www.ukessays.com Available at: <https://www.ukessays.com/essays/economics/positive-and-negative-impacts-of-a-national-minimum-wage-economics-essay.php>.

www.wageindicator.org Available at: <https://wageindicator.org/labour-laws/labour-law-around-the-world/minimum-wages-regulations/minimum-wages-regulations-mexico>.

EK: 2024 Asgari Ücret Verileri ile Güncellenmiş Tablolar

2024 yılı net ulusal asgari ücreti **17.002,00 TL** esas alınarak hazırlanmıştır.

Örnek 1: İlköğretim mezunu, mesleki deneyimi 4 yıl, vasıfsız bir **garsonun**, risk düzeyi “Az Tehlikeli” ve meslek hastalığı riski olmayan bir işte alması gereken minimum net ücret tutarı **18.702,20 TL** olacaktır.

	Okuma-Yazma Bilmeyen	İlköğretim	Ortaöğretim	Ön Lisans	Lisans	Yüksek Lisans	Doktora
EĞİTİM DÜZEYİ	0	0,04	0,08	0,12	0,16	0,20	0,24
	1 yıla kadar	1≥3 yıl	4≥5 yıl	6≥10 yıl	11≥15 yıl	16≥20 yıl	21 yıl ve Üzeri
DENEYİM	0	0,03	0,06	0,09	0,12	0,15	0,18
	Az Tehlikeli	Tehlikeli	Çok Tehlikeli				
RİSK (İŞ KAZASI RİSKİ)	0	0,02	0,25				
	Vasıfsız	Yarı Vasıflı	Vasıflı	Yüksek Vasıflı			
NİTELİK	0	0,15	0,30	0,45			
	Yok	Yüksek					
YIPRANMA (MESLEKİ HASTALIK)	0	0,20					

Örnek 2: Lisans mezunu, mesleki deneyimi 2 yıl, yarı vasıflı bir **grafik tasarımcının**, risk düzeyi “Az Tehlikeli” ve yıpranma seviyesi olmayan bir işte alması gereken minimum net ücret tutarı **22.782,68 TL** olacaktır.

	Okuma-Yazma Bilmeyen	İlköğretim	Ortaöğretim	Ön Lisans	Lisans	Yüksek Lisans	Doktora
EĞİTİM DÜZEYİ	0	0,04	0,08	0,12	0,16	0,20	0,24
	1 yıla kadar	1≥3 yıl	4≥5 yıl	6≥10 yıl	11≥15 yıl	16≥20 yıl	21 yıl ve Üzeri
DENEYİM	0	0,03	0,06	0,09	0,12	0,15	0,18
	Az Tehlikeli	Tehlikeli	Çok Tehlikeli				
RİSK (İŞ KAZASI RİSKİ)	0	0,02	0,25				
	Vasıfsız	Yarı Vasıflı	Vasıflı	Yüksek Vasıflı			
NİTELİK	0	0,15	0,30	0,45			
	Yok	Yüksek					
YIPRANMA (MESLEKİ HASTALIK)	0	0,20					

Örnek 3: Ön lisans mezunu, mesleki deneyimi 12 yıldan fazla, vasıflı bir **makine elektrik ustasının**, risk düzeyi “Çok Tehlikeli” ve yıpranma seviyesi yüksek bir işte alması gereken minimum net ücret tutarı: **33.833,98 TL** olacaktır.

	Okuma-Yazma Bilmeyen	İlköğretim	Ortaöğretim	Ön Lisans	Lisans	Yüksek Lisans	Doktora
EĞİTİM DÜZEYİ	0	0,04	0,08	0,12	0,16	0,20	0,24
	1 yıla kadar	1≥3 yıl	4≥5 yıl	6≥10 yıl	11≥15 yıl	16≥20 yıl	21 yıl ve Üzeri
DENEYİM	0	0,03	0,06	0,09	0,12	0,15	0,18
	Az Tehlikeli	Tehlikeli	Çok Tehlikeli				
RİSK (İŞ KAZASI RİSKİ)	0	0,02	0,25				
	Vasıfsız	Yarı Vasıflı	Vasıflı	Yüksek Vasıflı			
NİTELİK	0	0,15	0,30	0,45			
	Yok	Yüksek					
YIPRANMA (MESLEKİ HASTALIK)	0	0,20					

Örnek 4: Yüksek Lisans mezunu, mesleki deneyimi 5 yıl, vasıflı bir **inşaat mühendisinin**, risk düzeyi “Az Tehlikeli” ve yıpranma seviyesi olmayan bir işte alması gereken minimum net ücret tutarı: **26.523,12 TL** olacaktır.

	Okuma-Yazma Bilmeyen	İlköğretim	Ortaöğretim	Ön Lisans	Lisans	Yüksek Lisans	Doktora
EĞİTİM DÜZEYİ	0	0,04	0,08	0,12	0,16	0,20	0,24
	1 yıla kadar	1≥3 yıl	4≥5 yıl	6≥10 yıl	11≥15 yıl	16≥20 yıl	21 yıl ve Üzeri
DENEYİM	0	0,03	0,06	0,09	0,12	0,15	0,18
	Az Tehlikeli	Tehlikeli	Çok Tehlikeli				
RİSK (İŞ KAZASI RİSKİ)	0	0,02	0,25				
	Vasıfsız	Yarı Vasıflı	Vasıflı	Yüksek Vasıflı			
NİTELİK	0	0,15	0,30	0,45			
	Yok	Yüksek					
YIPRANMA (MESLEKİ HASTALIK)	0	0,20					

Örnek 5: Ortaöğretim mezunu, mesleki deneyimi 4 yıl, yarı vasıflı bir **şoförün**, risk düzeyi “Az Tehlikeli” ve yıpranma seviyesi olmayan bir işte alması gereken minimum net ücret tutarı: **21.932,58 TL** olacaktır.

	Okuma-Yazma Bilmeyen	İlköğretim	Ortaöğretim	Ön Lisans	Lisans	Yüksek Lisans	Doktora
EĞİTİM DÜZEYİ	0	0,04	0,08	0,12	0,16	0,20	0,24
	1 yıla kadar	1≥3 yıl	4≥5 yıl	6≥10 yıl	11≥15 yıl	16≥20 yıl	21 yıl ve Üzeri
DENEYİM	0	0,03	0,06	0,09	0,12	0,15	0,18
	Az Tehlikeli	Tehlikeli	Çok Tehlikeli				
RİSK (İŞ KAZASI RİSKİ)	0	0,02	0,25				
	Vasıfsız	Yarı Vasıflı	Vasıflı	Yüksek Vasıflı			
NİTELİK	0	0,15	0,30	0,45			
	Yok	Yüksek					
YIPRANMA (MESLEKİ HASTALIK)	0	0,20					

Örnek 6: Ortaöğretim mezunu, mesleki deneyimi 2 yıl, vasıfsız bir **tekstil işçisinin**, risk düzeyi “Az Tehlikeli” ve yıpranma seviyesi olmayan bir işte alması gereken minimum net ücret tutarı: **18.872,22 TL** olacaktır.

	Okuma-Yazma Bilmeyen	İlköğretim	Ortaöğretim	Ön Lisans	Lisans	Yüksek Lisans	Doktora
EĞİTİM DÜZEYİ	0	0,04	0,08	0,12	0,16	0,20	0,24
	1 yıla kadar	1≥3 yıl	4≥5 yıl	6≥10 yıl	11≥15 yıl	16≥20 yıl	21 yıl ve Üzeri
DENEYİM	0	0,03	0,06	0,09	0,12	0,15	0,18
	Az Tehlikeli	Tehlikeli	Çok Tehlikeli				
RİSK (İŞ KAZASI RİSKİ)	0	0,02	0,25				
	Vasıfsız	Yarı Vasıflı	Vasıflı	Yüksek Vasıflı			
NİTELİK	0	0,15	0,30	0,45			
	Yok	Yüksek					
YIPRANMA (MESLEKİ HASTALIK)	0	0,20					

Örnek 7: Lisans mezunu, mesleki deneyimi 9 yıl, vasıflı bir **hemşirenin**, risk düzeyi “Az Tehlikeli” ve yıpranma seviyesi olmayan bir işte alması gereken minimum net ücret tutarı: **26.353,10 TL** olacaktır.

	Okuma-Yazma Bilmeyen	İlköğretim	Ortaöğretim	Ön Lisans	Lisans	Yüksek Lisans	Doktora
EĞİTİM DÜZEYİ	0	0,04	0,08	0,12	0,16	0,20	0,24
	1 yıla kadar	1≥3 yıl	4≥5 yıl	6≥10 yıl	11≥15 yıl	16≥20 yıl	21 yıl ve Üzeri
DENEYİM	0	0,03	0,06	0,09	0,12	0,15	0,18
	Az Tehlikeli	Tehlikeli	Çok Tehlikeli				
RİSK (İŞ KAZASI RİSKİ)	0	0,02	0,25				
	Vasıfsız	Yarı Vasıflı	Vasıflı	Yüksek Vasıflı			
NİTELİK	0	0,15	0,30	0,45			
	Yok	Yüksek					
YIPRANMA (MESLEKİ HASTALIK)	0	0,20					

Örnek 8: İlköğretim mezunu, mesleki deneyimi 3 yıl, vasıflı bir **marangozun**, risk düzeyi “Tehlikeli” ve yıpranma seviyesi olmayan bir işte alması gereken minimum net ücret tutarı: **23.632,78 TL** olacaktır.

	Okuma-Yazma Bilmeyen	İlköğretim	Ortaöğretim	Ön Lisans	Lisans	Yüksek Lisans	Doktora
EĞİTİM DÜZEYİ	0	0,04	0,08	0,12	0,16	0,20	0,24
	1 yıla kadar	1≥3 yıl	4≥5 yıl	6≥10 yıl	11≥15 yıl	16≥20 yıl	21 yıl ve Üzeri
DENEYİM	0	0,03	0,06	0,09	0,12	0,15	0,18
	Az Tehlikeli	Tehlikeli	Çok Tehlikeli				
RİSK (İŞ KAZASI RİSKİ)	0	0,02	0,25				
	Vasıfsız	Yarı Vasıflı	Vasıflı	Yüksek Vasıflı			
NİTELİK	0	0,15	0,30	0,45			
	Yok	Yüksek					
YIPRANMA (MESLEKİ HASTALIK)	0	0,20					

Örnek 9: Ön Lisans mezunu, mesleki deneyimi 9 yıl, vasıflı bir **büro personelinin**, risk düzeyi “Az Tehlikeli” ve yıpranma seviyesi olmayan bir işte alması gereken minimum net ücret tutarı: **25.673,02 TL** olacaktır.

	Okuma-Yazma Bilmeyen	İlköğretim	Ortaöğretim	Ön Lisans	Lisans	Yüksek Lisans	Doktora
EĞİTİM DÜZEYİ	0	0,04	0,08	0,12	0,16	0,20	0,24
	1 yıla kadar	1≥3 yıl	4≥5 yıl	6≥10 yıl	11≥15 yıl	16≥20 yıl	21 yıl ve Üzeri
DENEYİM	0	0,03	0,06	0,09	0,12	0,15	0,18
	Az Tehlikeli	Tehlikeli	Çok Tehlikeli				
RİSK (İŞ KAZASI RİSKİ)	0	0,02	0,25				
	Vasıfsız	Yarı Vasıflı	Vasıflı	Yüksek Vasıflı			
NİTELİK	0	0,15	0,30	0,45			
	Yok	Yüksek					
YIPRANMA (MESLEKİ HASTALIK)	0	0,20					

Örnek 10: Lisans mezunu, mesleki deneyimi 1 yıldan az, yarı vasıflı bir **ön muhasebecinin**, risk düzeyi “Az Tehlikeli” ve yıpranma seviyesi olmayan bir işte alması gereken minimum net ücret tutarı: **22.272,62 TL** olacaktır.

EĞİTİM DÜZEYİ	Okuma-Yazma Bilmeyen	İlköğretim	Ortaöğretim	Ön Lisans	Lisans	Yüksek Lisans	Doktora
	0	0,04	0,08	0,12	0,16	0,20	0,24
DENEYİM	1 yıla kadar	1≥3 yıl	4≥5 yıl	6≥10 yıl	11≥15 yıl	16≥20 yıl	21 yıl ve Üzeri
	0	0,03	0,06	0,09	0,12	0,15	0,18
RİSK (İŞ KAZASI RİSKİ)	Az Tehlikeli	Tehlikeli	Çok Tehlikeli				
	0	0,02	0,25				
NİTELİK	Vasıfsız	Yarı Vasıflı	Vasıflı	Yüksek Vasıflı			
	0	0,15	0,30	0,45			
YIPRANMA (MESLEKİ HASTALIK)	Yok	Yüksek					
	0	0,20					



KOSAM
KALKINMA ODAKLI STRATEJİK ARAŞTIRMALAR MERKEZİ



kosam.org | info@kosam.org