

Asgari Ücretin Tespit Yöntemleri Bağlamında Teorik Tartışmalar ve Bölgesel Asgari Ücret Uygulaması

Theoretical Discussions on The Minimum Wage in The Context of
Determination Methods and Regional Implementation of Minimum Wage

Mahmut Savaş Küçük¹

ÖZ

Bu çalışmada son yıllarda sıkça tartışılan asgari ücretin tespitine yönelik bir yöntem olan bölgesel asgari ücret uygulaması ele alınmaya çalışılmıştır. Asgari ücret kavramı Cumhuriyet döneminde; 1951 yılında mevzuatımıza girmiş 1960'lı yıllardan itibaren ise merkezi olarak belirlenmeye başlanmıştır. Ankara Sanayi Odası'nın 2005 yılında bölgesel asgari ücret uygulamasına yönelik yapmış olduğu çalışma sonrasında bölgesel asgari ücret daha sık tartışılmaya başlanmıştır. Bu noktada paydaşların görüşlerine de yer verilerek, bölgesel asgari ücretin amaçları ile uygulanabilirliği tartışılmış, konu enflasyon göç istihdam gibi konular üzerinden kısa ve öz bir şekilde değerlendirilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Asgari ücret, Bölgesel asgari ücret

ABSTRACT

In this study, regional minimum wage discussed frequently in recent years as a method for determining the minimum wage have attempted to be addressed. The concept of the minimum wage took place in the legislation in 1951 and it was determined by the central authorities since 1960s. After study made by the Ankara Chamber of Industry in 2005, regional minimum wage has been discussed more often. At this point, the applicability of the objectives of the regional minimum wage is discussed by expressing the views of stakeholders and it is evaluated in a concise manner over issues such as inflation, employment migration

Keywords: Minimum wage, Regional minimum wage

¹ Arş. Gör, Gümüşhane Üniversitesi, İİBF, İKY Bölümü, mahmutskucuk@gumushane.edu.tr

GİRİŞ

Asgari ücret çalışma hayatının en önemli unsurlarından bir tanesidir. Hem çalışan hem işveren hem devlet için ayrı ayrı anlamlar ifade etmektedir. Asgari ücret çalışanlar açısından genellikle geçimini sağlayabileceği tek gelir kaynağı olma özelliğini taşıırken, işverenler açısından işçiye ödeyeceği ücret ve devlete ödeyeceği prim ve vergiler şeklinde maliyet kalemi oluşturmaktadır. Devlet açısından ise her ne kadar tartışmalı da olsa vergiler ve primler yoluyla elde edilen bir gelir kaynağıdır. Ancak asgari ücrete asıl önemini kazandıran işlevi ilerleyen safhalarda da değinildiği üzere onun çalışanların insan onuruna yaraşır hayat standartlarının oluşturulmasında en önemli etkenlerden birisi olmasıdır. Burada asgari ücret seviyesinin insan onuruna yaraşır hayat düzeyini ne kadar sağladığı da önemli tartışma konularından biridir. Bunun yanında asgari ücretle ilgili tartışmaların bir diğer boyutu ise asgari ücretin ulusal veya bölgesel düzeyde mi ya da mesleki veya sektörel dağılımlara göre mi belirleneceğidir. Burada en çok üzerinde durulan konu ise bölgesel asgari ücret kavramıdır. Bölgesel asgari ücret savunucuları bu uygulamanın kalkınma ve büyümeyi hızlandıracak görüşündedirler. Ancak bölgesel asgari ücret fikri düşünsel anlamda başlangıçta olumlu bir intiba oluştursa da, çalışmanın sonunda belirteceğimiz görüşü en başta belirtmekte beis görmeyerek söyleyebiliriz ki; konuyu sadece harcamalar ve otonom tüketim bağlamında ele alarak bölgesel asgari ücreti incelemek insan onuruna yaraşır hayat düzeyi anlayışı açısından çeşitli sorunlar teşkil etmektedir.

ASGARİ ÜCRET KAVRAMI

Asgari ücrete ilişkin tanımlar gerek ulusal gerekse uluslararası düzenlemelerde yer almaktadır. İnsan hakları Evrensel Beyannamesinde kişilerin şahsı ve ailesi için insan haysiyetine yaraşır ve gerektiğinde her nevi sosyal koruma tedbirleriyle desteklenmiş bir yaşam sağlayacak adil ve elverişli bir ücrete hakkı olduğu belirtilmiştir. Bunun yanında Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartında “Tüm çalışanların, kendileri ve ailelerine iyi bir yaşam düzeyi sağlamak için yeterli adil bir ücret alma hakkı vardır.” ifadesi yer almaktadır. ILO Anayasası’nda da ücretin belirli bir yaşam seviyesini sağlaması gereğinden bahsedilmiştir. Dolayısıyla “Temel bir hak olarak söz konusu uluslararası belgelerde de ifade edilen ve belirli bir yaşam düzeyini garanti eden minimum ücret düzeyi, asgari ücret olarak tanımlanabilir”(Şeker ve Küçükbayrak, 2012:5).

Ulusal düzeyde ise asgari ücret anayasanın ücrete adalet sağlanması başlığı altında: “Devlet, çalışanların yaptıkları işe uygun adaletli bir ücret elde etmeleri ve diğer sosyal yardımlardan yararlanmaları için gerekli tedbirleri alır(Ay,m.55/1)” ifadeleriyle düzenlenmiştir ve aynı maddenin devamına 2001 yılında getirilen bir eklemeyle; asgari ücretin tespitinde çalışanların geçim şartları ile ülkenin ekonomik durumu da göz önünde bulundurulur ifadeleriyle asgari ücretle ilgili anayasal temel oluşturulmuştur. Yine 4857 sayılı İş Kanununda “Her türlü işçinin ekonomik ve sosyal durumlarının düzenlenmesi için asgari ücret tespit edileceği” belirtilmiştir. Son hukuksal tanım olarak Asgari Ücret Yönetmeliği’nin tanımını da verecek olursak; Söz konusu yönetmelikte asgari ücret, “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 ücret” şeklinde tanımlanmaktadır(Rakıcı ve Vural,2011:61).

Asgari ücret kişinin asgari seviyede ihtiyaçlarını karşılarken bu ihtiyaçları karşılayacak ücretten daha düşük ücretin çalışana ödenmesi yasaklanmıştır. Yani asgari ücret belirlenirken çalışanın vasıf ve işyerindeki konumundan bağımsız zorunlu ihtiyaçların giderilmesi esas alınmaktadır (Kutal,2007:57).

Yılmaz’a göre ise asgari ücret “İşçinin kendisi ve bakmakla yükümlü olduğu kişilerin ekonomik ve sosyal gereksinmelerini karşılayıp, insan onuruna yakışır bir hayat idame etmesine yetecek ücrettir” (Yılmaz 2005’den akt. Rakıcı ve Vural,2011:59).

Asgari ücret kavramıyla ilgili bu tanımları genel olarak toparlayacak olursak, asgari ücret esas olarak çalışanın ve çalışanın bakmakla yükümlü olduğu ailesinin hayatlarını idame ettirebilmeleri için gerekli gelir düzeyinin altında ücretlere çalışanın maruz kalmasını engellemek için uygulanmaktadır. Bu asgari seviye belirlenirken de işçinin ve ailesinin sıkça vurgulandığı şekilde insan onuruna yaraşır bir hayat idame ettirebilecekleri seviye göz önünde bulundurulur. Bir yönüyle de asgari ücret çalışanların aldıkları ücret ile temel ihtiyaçlarını günün fiyatları üzerinden karşılamayı amaçlayan ücrettir(Karaçor, Özmen ve Yorgancılar, 2010:4).

ASGARI ÜCRETİN AMACI VE ÖNEMİ

Çalışanlar genellikle tek gelir kalemine sahiptir. İşverenler için ise çalışanlar için ödenen ücretler maliyet unsurudur. Dolayısıyla çalışan için en önemli ve tek gelir kaynağı işveren içinde maliyet unsuru olduğundan asgari ücret hem toplumsal açıdan hem de ekonomik açıdan oldukça önemli bir yapıya sahiptir(Karaçor ve diğerleri,2010:3). Çalışanların büyük çoğunluğu bağımlı çalışma ilişkisine göre istihdam edildiğinden tek gelirleri ücrettir. Dolayısıyla ücret çalışma hayatı içinde ayrı bir öneme sahiptir. Ücretin bu öneme sahip olmasında, ücretin şüphesiz çalışma hayatının taraflarının her biri için ayrı ayrı anlamlar ifade ediyor olması etkilidir. Ücret öncelikle işçi için temel ve büyük oranda tek geçim yani gelir kaynağı, işveren için yapılacak yatırımlardan istihdam kararlarına kadar işletmenin birçok faaliyetini etkileyen bir maliyet unsuru, devlet için ise hem vergiler yoluyla kaynak hem de toplumsal düzenin ve barışın, toplumsal üst gruptan alt grupta kaynak aktarılmasıyla gelirden adalet sağlanmasının bir aracıdır.

Asgari ücret yukarıda da bahsedildiği gibi emek faktörünün bir geliridir ve çoğu zaman bu gelir çalışanın tek gelir kalemini oluşturmaktadır. Dolayısıyla emeğin genellikle tek gelir kaynağına sahip olması, yaşlılık ve sakatlanma gibi gelir elde etme kabiliyetini kaybetme riskinin olması emeği diğer üretim faktörlerine göre daha korumasız ve riskli kılmaktadır. (Rakıcı ve Vural, 2011:59) .

Asgari ücretin önemli etmenlerinden biriside işverenler arası haksız rekabetin önlenmesinin önemli bir aracı olmasıdır. İşçisine rakiplerine oranla yüksek ücret ödeyen işveren, düşük ücret ödeyen rakibi karşısında dezavantajlı konuma düşmektedir. Bu durum ayrıca ücret seviyelerinin daha aşağı çekilmesi yönünde rekabete yol açarak çalışanları olumsuz şekilde etkilemektedir. Dolayısıyla asgari bir ücret seviyesinin belirlenmesi işverenler arasındaki haksız rekabeti önleyecek ve ücretlerin rekabet amaçlı düşürülme eğiliminin yol açacağı olumsuzluklara karşı çalışmaları koruyacaktır. Bu şekilde belirli bir ücret seviyesinin belirlenmiş olması işçi açısından da bir güven unsuru oluşturur. Ayrıca asgari ücretin tespiti ile bir iş için iş piyasasında ödenen ücretlerin benzeşmesi sağlanır. “Asgari ücretin daha geniş kapsamlı amacı ise çalışma şartlarının iyileştirilmesi, büyümeye yardımcı olunması ve ulusal gelir dağılımında daha adil davranılması konusunda önemli bir etmen olmasıdır” (Gerek’1999’dan akt. Ar, 2007:75).

Özellikle vasıfsız emeği koruma tedbirlerinden en önemlisi olan asgari ücret sosyal devlet anlayışı çerçevesinde de birçok ülke tarafından uygulanmaktadır. Ancak asgari ücret üzerinden alınan vergi ve diğer kesintiler bu açıdan tartışma konusu oluşturmakta ve bu kesintilerin emeğin reel gelirini azalttığı ve kayıt dışı çalışmayı teşvik ettiği belirtilmektedir. (Rakıcı ve Vural,2011:58) Asgari ücretin bu sosyal yönünün haricinde Rakıcı ve Vural (2011)’ın da belirttiği gibi asgari ücretin bir de mali ve vergi yükümlülükleri gibi ekonomik boyutları da vardır. Bunlardan bir tanesi de kayıt dışılıktır. Asgari ücretle ilgili temel sorunların da esas itibarıyla bu sosyal ve ekonomik yanların birbirine tezatlık oluşturmasından kaynaklandığı söylenebilir. Sosyal açıdan bakıldığında işçinin insan onuruna yaraşır bir yaşam seviyesini sağlamak için asgari ücreti yüksek seviyeler de belirlemek gerekir. Zira bu açıdan bakılırsa tablo 1 de Türk-İş’in Nisan 2016 verilerine göre Türkiye’de mevcut asgari ücretin yoksulluk sınırının çok altında olduğu görülmektedir.

Tablo 1: Dört Kişilik Ailenin Açlık ve Yoksulluk Sınırı (TL/Ay)

	Nisan 2015	Aralık 2015	Mart 2016	Nisan 2016
Yetişkin Erkek Gıda Harcaması	370,34	381,94	394,64	391,93
Yetişkin Kadın Gıda Harcaması	307,09	318,17	321,84	319,17
15-19 Yaş Grubu Çocuk Gıda Harcaması	395,47	412,38	415,29	411,91
4-6 Yaş Grubu Çocuk Gıda Harcaması	260,62	272,77	268,31	263,96
Açlık Sınırı	1.333,52	1.385,26	1.400,08	1.386,97
Yoksulluk Sınırı	4.343,70	4.512,25	4.560,54	4.517,83

* Gıda harcaması tutarı, yuvarlama nedeniyle, toplamda farklı olabilmektedir.

Kaynak: (<http://www.turkis.org.tr/NISAN-2016-ACLİK-ve-YOKSULLUK-SINIRI-d1049>)

Eğer bu tabloya göre bir asgari ücret seviyesi belirlenecek olursa bu defa işverenler artan maliyetler nedeniyle çalıştırdığı işçiyi bu mali yükümlülüklerden kurtulmak için kayıt dışı olarak çalıştıracaktır. Ayrıca asgari ücretin seviyesiyle ilgili olarak tek sorunda bu seviyenin yüksek olması değildir. Asgari ücret seviyesinin yüksek olması yanında düşük belirlenmesi de makroekonomi açısından sorun teşkil edeceğine dair tezler bulunmaktadır; buna göre “düşük asgari ücretin, piyasadaki cari ücret üzerinde de baskı oluşturması ve cari ücretleri aşağıya çekmesi olgusunun gözlemlendiği söylenilebilir. Bu baskı, %10’larda ve oldukça yüksek sayılabilecek bir işsizlik düzeyi ile birleşince, cari ücretler üzerindeki baskı daha da artmaktadır”(Kargı,2013:205). Asgari ücret artığında ise bunun etkisi maliyetlerin ne kadar artırdığına ve fiyatlara nasıl yansıdığına bağlıdır. Eğer asgari ücret artışı maliyetleri artırır ve firmalar da bunu fiyatlara yansıtırsa bu defa fiyat ücret fiyat sarmalı ortaya çıkacak, fiyatlar artıkça ücretler, ücretler artıkça da fiyatların artırılması eğilimi ortaya çıkacaktır(Gökdere, 1997’den akt. Güven, Çakar Dalgıç ve Mollavelioğlu,2009:6).

Asgari ücretle ilgili bir diğer husus asgari ücret- istihdam arasındaki ilişkiye yöneliktir. Bu tartışma genel itibariyle ortak kaniya varılabilmiş bir tartışma değildir. Liberal görüşe göre asgari ücretler istihdama negatif olarak etki etmektedir. Bir diğer görüş ise asgari ücretin istihdama etki etmediği ya da görece pozitif etki ettiği yönündedir. Bu etkiye yönelik deneysel çalışmaların mahiyetine göre farklı sonuçlara varıldığından asgari ücret istihdam ilişkisi açısından henüz ortak bir noktada buluşulamamıştır.

Bunların dışında asgari ücretin gelirin yeniden dağıtılması, enflasyon, vasıfsız emeğin korunması, eşit işe eşit ücretin sağlanması ve piyasadaki işletmeler arasında adil rekabetin oluşturulması gibi yönleri de bulunmaktadır.

ASGARI ÜCRET TESPİT YÖNTEMLERİ

ILO üyesi pek çok ülke sosyal ücret esasını kabul etmiştir. Bu çerçevede ILO’ya göre asgari ücretin saptanmasında; meslek, iş sektörü, coğrafi bölge ile asgari ücretin kapsamındaki özel kategorideki işçiler yer almaktadır. Ancak istisnai bazı meslek ve sektörler asgari ücret kapsamının dışında olabilir. Asgari ücretin saptanması ülkelerin yasal düzenlemeleri, sosyal faktörleri (işçiler ve ailelerinin ihtiyaçları, yaşam maliyeti, ülkedeki ücret düzeyi ve gelir durumu) ile ekonomik faktörleri, işverenlerin ödeme gücü, enflasyon dikkate alınarak yapılmak durumundadır(Ar, 2007:91). Görüldüğü gibi asgari ücretin belirlenmesinde birçok etken öne çıkmaktadır. Bu da asgari ücretin belirlenmesini zorlaştırmaktadır. Bundan dolayı ILO asgari ücretin belirlenmesinde altı temel ilkeye dikkat etmektedir. Bunlar:

- “İşçinin ve bakmakla yükümlü olduklarının ihtiyaçları;
- Ülkenin genel ücret seviyesi;
- Hayat pahalılığı ve bu pahalılıktaki değişiklikler;
- Sosyal güvenlik hakları;
- Diğer sosyal grupların yaşam standartları

- Ekonomik faktörlerdir (ekonomik gelişmenin gereksinimleri, verimlilik düzeyi ve istihdam düzeyi gibi)”(Şeker ve Küçükbayrak,2012:6)

Asgari ücretin tespitinde çok çeşitli yöntemler uygulanabilir ancak bunların başlıcaları ulusal seviyede asgari ücret, bölgesel asgari ücret, sektörel ve mesleki asgari ücret ile işkolu bazlı asgari ücrettir.

Ulusal Asgari Ücret

Asgari ücretin genel kapsam çerçevesinde bütün ülkeyi herhangi bir farklılık gözetmeksizin tüm işçileri kapsayacak şekilde tespit edildiği yöntemidir.

“Ulusal sistemde asgari ücretin düzeyi kamu otoritesi tarafından saptanmaktadır. Süreçte hükümetlerin işçi, işveren temsilcileri ve sendikalarla istişare etmesi mümkün olabilmektedir” (Rutkowski; 2003: 33’ten akt. Akgeyik,2007:24) Özellikle gelişmiş ülkelerde sendikalaşma ve toplu pazarlık sistemi daha gelişmiş olduğundan ulusal çaplı asgari ücret uygulanması daha kolaydır(Kaçanoğlu,2009:60).

Gelişmiş ülkelerin çoğunda asgari ücret ulusal düzeyde uygulanmaktadır. 2012 yılına kadar 27 AB ülkesinin 20’sinde asgari ücret ulusal düzeyde uygulanmaktaydı(Carley; 2006’dan akt. Akgeyik,2007:24). “Avrupa Birliği dışında bu modele aynı zamanda Latin Amerika’da Arjantin, Brezilya, Şili, Paraguay ve Uruguay gibi ülkelerde de rastlanmaktadır” (Infante & Marinakis & Velasco; 2003: 3’ten akt. Akgeyik,2007:24).

Bölgesel Asgari Ücret

Bölgesel asgari ücret ülkenin çeşitli bölgeleri arasında farklılığın çok olduğu homojenlikten uzak yapılar için kullanılabilen bir asgari ücret yöntemidir. Bu yöntemde bölgelerde Brezilya örneğine benzer şekilde belirlenen ücret ulusal düzeyde bir ücretin daha alt seviyesinde olamayacağı bir tarzla uygulanabileceği gibi, asgari ücretin tamamen bölgedeki yetkili mercilere bırakıldığı Japonya ve Çin örneğine yakın bir sistemde uygulanabilir. Ayrıca uygulanacak bölgesel asgari ücret yanında yine mesleki veya işkolu esasına göre de asgari ücret belirlenebilir. Bu duruma da Endonezya örnek verilebilir.

Bölgesel asgari ücret sisteminin seçilmesinin nedenleri 3 başlık olarak ifade edilebilir. Birincisi coğrafi ve siyasi nedenler: coğrafi yapılarının büyüklükleri ve bu yapılar arasındaki farklılıklar dolayısıyla farklı karar süreçleri oluşturulur. ABD, Hindistan, Endonezya, Meksika buna örnek gösterilebilir. İkincisi sosyo-ekonomik nedenler: bölgesel nüfus akışlarının bulunduğu, belirli bölgelerde istihdam oluşturacak yeterli yatırımların olmadığı koşullarda uygulanır. Üçüncü neden örgütlenme ve farklı pazarlık düzeyi: sendikalaşmanın yüksek ve güçlü olduğu, toplu pazarlığın etkin şekilde kullanıldığı ekonomik sistemlerde bu yöntem kullanılır ve asgari ücret toplu sözleşmeler ile bölge ve sektörler göre farklılaştırılır(Korkmaz, Dulupçu, Gövdere ve Songur,2013:131).

1. İşkolu-Sektörel ve Meslek Bazlı Asgari Ücret

A. İşkolu ve Sektörel Bazlı Asgari Ücret

Asgari ücret toplu görüşmeler/sözleşmeler yoluyla da belirlenebilir. Bu görüşmeler işçi ve işveren arasında olabileceği gibi toplu sözleşmenin devreye girmesiyle işçi işveren ve devletin katılımıyla makro düzeyde de gerçekleşebilir(Rutkowski; 2003: 4’dan akt. Akgeyik,2007:26). İşkolu ve sektörel bazlı asgari ücret uygulamasına daha çok işkolu ve sektörler arası belirgin verimlilik farkları olduğunda başvurulmaktadır. Bu uygulamanın örneklerini Avusturya, Danimarka, İtalya, Finlandiya ve İsveç’te görebiliriz. Bu ülkelerde sosyal taraflar bir araya gelerek bireysel veya firma düzeyinde sözleşmelerle asgari ücreti genellikle sektörel bazlı belirlemektedir (Eurostat, 2012’dan akt. Şeker ve Küçükbayrak,2012:7).

İş kolu ve sektörel bazlı asgari ücret uygulamasına başvurulmasının nedenlerinden bir tanesi de az gelişmiş ülkelerde belirli bölge ya da işkolunda ücretlerin oldukça düşük olmasıdır. Bu durumlarda devlet bu bölge ya da işkollarında özel asgari ücret uygulayabilir(Foguel, Ramos ve Carneiro,2001:23’dan akt. Kaçanoğlu,2009:59) Ayrıca toplu sözleşme imkanının

zayıf olduğu yani sendikalaşmanın kuvvetli olmadığı ülkelerde ve özellikle desteklenmek istenen bazı sektör ve işkollarında yine işkolu ve sektörel esasa dayanan asgari ücret tespit yöntemi uygulanabilir(Kaçanoğlu,2009:59).

“İşkolu bazlı tespit sisteminde, işçinin ihtiyaçları yerine iş kolu baz alındığından asgari ücretin tespiti amacına ulaşamama tehlikesi ile karşı karşıya kalabilir. Zira asgari ücretin hedefi, emeği karşılığında aldığı ücret ile geçimini sağlayan insana sosyal bakımdan uygun bir hayat düzeyi sağlamaktır” (Yücel, 1980: 71’den akt. Alpaydın, Burgazoğlu, Eğri ve Gümüş:2015).

B. Mesleki Asgari Ücret

Mesleki asgari ücret sistemi işkolu bazlı asgari ücret sistemiyle benzeşmektedir. Diğer asgari ücret uygulamalarına göre daha dar bir çerçevede tanımlanmış mesleklere dayalı asgari ücret uygulamasının en başat örneği Kosta Rika’dır. Onun haricinde, Kolombiya, İspanya, Lüksemburg ile bazı Afrika ve Orta Doğu ülkelerinde görülmektedir.(Foguel, Ramos, Cameiro’dan akt. Akgeyik,2007:27) Ancak “meslek sayısının fazla olması nedeniyle mesleki asgari ücret sektörel asgari ücret uygulaması kadar yaygın bir uygulama alanı bulamamıştır”(Şeker ve Küçükbayrak,2012:7) Mesleki asgari ücretin uygulandığı en tipik örnek olan Kosta Rika’da da 1987 yılına kadar 520 farklı meslek grubu için asgari ücret tespiti yapıyordu ancak uyum problemi nedeniyle 1989 yılında sistem basitleştirilmiş, benzer meslekler gruplandırılarak meslek sayısı asgari ücret tespiti için 72 meslek olarak belirlenmiştir(Shaheed ve Marinakis;1999’dan akt. Akgeyik,2007:28). Bunların dışında Fransa ve Fransa’nın sömürgesi olmuş Benin, Brundi, Kamerun, Çad, Gabon, Mali, Moritanya, Ruanda, Senegal, Togo ve Zaire’de de mesleki asgari ücret uygulanmaktadır(Akgül,2014:56). “Bazı ülkelerde ise asgari ücreti tespit için kullanılan yöntemler bir arada kullanılabilir. Örneğin Meksika’da bölgesel asgari ücrete ilave olarak 88 meslek kategori için ayrı ayrı asgari ücret oranları belirlenmektedir” (Coudouel ve Paci; 2006:117’den akt. Akgeyik,2007:28)

TÜRKİYE’DE ASGARİ ÜCRET

“Ülkemizde asgari ücretin belirlenmesinden Asgari Ücret Tespit Komisyonu(AÜTK) sorumludur. Komisyon, asgari ücreti belirlerken;

- Ülkenin sosyo ekonomik durumunu,
- Ücretliler için geçim endekslerini,
- Ücretlerin fiili genel durumunu ve
- Geçim şartlarını dikkate almaktadır “(Şeker ve Küçükbayrak,2012:6).

1936 Öncesi Dönem

Ortaçağ’da Doğu toplumlarında ahi teşkilatı batı toplumlarında ise lonca teşkilatı gibi örgütler çalışma hayatı ve ücretlerin düzenlenmesinde rol almışlardır. Ancak bu dönemde ücretler belirlenirken gözetilen asıl amaç günümüzdeki gibi düşük gelire sahip olanların asgari geçimini sağlayacak ücreti belirlemek değil daha çok bu örgütlerin üyeleri arasında haksız rekabeti ve ürünlerin kalitesinin düşmesini önlemek olmuştur (Kutal, 1969, s.17’den akt. Güven ve diğerleri,2009:4)

Türk tarihinde ise çalışma hayatının en önemli unsurlarından biri olan ahi teşkilatları fiyatların belirlenmesi ve çalışma hayatının düzenlenmesi konusunda önemli faaliyetlerde bulunmuştur. Osmanlı Devleti’nde asgari ücrete ilişkin bilinen ilk müdahale 1806 tarihinde gerçekleşmiştir(Gerek,1999:27’den akt. Karaçor ve Diğerleri,2010:6). 1921 yılında Ereğli Kömür Havzası Maden İşçileri ile ilgili çıkarılan kanun maden ocaklarında çalışan işçilerin asgari ücretlerinin belirlenmesini öngörmüştür (Korkmaz, 2003:153’den akt. Karaçor ve Diğerleri,2010:6). 1923 yılında, Türkiye İktisat Kongresinde, belediye meclislerinin üç ayda bir asgari ücret hadlerini geçim şartlarına göre tespit ve ilan etmesi kararlaştırılmış fakat bu karar uygulanamamıştır(Ağaoğlu, 1987: 75’ten akt. Yılmaz Eser ve Terzi,2008:130). 1931 yılında ise Havzai Fahmiye kanunu çıkarılmış ve ücret düzeyini ocak sahibi, işçi birliği temsilcisi ve iktisat vekaletinin

seçeceği üç kişilik komisyonun belirlemesi suretiyle işçilere asgari ücret ödenmesi kararlaştırılmıştır (Dirimtekin, 1966:66'dan akt. Yılmaz Eser ve Terzi,2008:130).

1936-1989 Dönemi

Asgari ücrete yönelik bu dönemde 1936 yılında bir yasal çalışma yapılmış ancak 1951 yılında uygulanmaya başlamıştır. Bu gecikmenin nedeni kanuna ilişkin yönetmeliğin 1951 yılına kadar hazırlanamamış olmasıdır. 1951 yılında yürürlüğe giren ve 1967 yılına kadar geçerli olan bu mevzuat gereği bu dönemde asgari ücret mahalli komisyonlar tarafından belirlenmiştir(Yılmaz Eser ve Terzi,2008:130).

“1967 yılından itibaren asgari ücret tespitlerindeki yetersizlik nedeniyle merkezi asgari ücret tespit sistemine geçilmiştir. 931 sayılı İş Kanunu ve beraberindeki 1968 sayılı yönetmelik ufak değişikliklerle birlikte 1475 sayılı İş Kanunu ve 1972 tarihli asgari ücret Yönetmeliği uzun süre yürürlükte kalmıştır. Bu dönemde asgari ücret 1969–1973 yıllarında bölge esasına göre belirlenmiştir” (Kaçanoğlu, 2009:105).

1971 yılında çıkarılan 1475 sayılı kanun ve 1972 yılında çıkarılan yönetmelik ile asgari ücretin iki yılda bir tespit edileceği belirtilse de 1987 yılı ve sonrasında enflasyonun hızlı artması sonucu asgari ücret komisyonu 1 yıllık aralıklarla toplanmaya başlamıştır (Gökdere, 1997: 40'den aktaran Güven ve diğerleri, 2009:12). Asgari ücrete yönelik anayasal düzenlemeler ise 61 ve 82 anayasalarında sosyal devlet anlayışı çerçevesinde yer almış 61 anayasasının 45. maddesinde devletin, çalışanların yaptıkları işe uygun ve insanlık onuruna yaraşır bir yaşam seviyesi sağlamalarına elverişli adaletli bir ücret elde etmeleri için gereken önlemleri almakla sorumlu olduğu ilkesine yer verilmiştir (Güven ve diğerleri: 2009:12).

1989 - Günümüz

1989 yılından itibaren, merkezi nitelikteki Asgari Ücret Tespit Komisyonu tarafından, bölgesel ve sektörel bir farklılık göstermeksizin, tüm ülke için tek düzey olarak tespit edilmektedir(Yılmaz Eser ve Terzi:2008:131). Bu dönemde “aynı zamanda 16 yaş şartı devam etmiştir. 1 Ocak 2014 tarihinden itibaren ise 16 yaş şartı kaldırılmıştır. Tüm kesimler için ortak tespit sistemi asgari ücret tespit komisyonunun aldığı karar sonucu başlamıştır. Aynı zamanda mevzuat gereği her iki sektör için iki ayrı komisyon çalışmalarına devam etmiştir. 1989–2000 döneminde 12 sanayi kesimi ve 12 tarım kesimi olmak üzere 24 tespit yapılmıştır”(Kaçanoğlu,2009:109)

1989'dan 2006 yılına kadar asgari ücret birer yıl arayla tespit edilmiştir. 2001 yılında ise ekonomik nedenlerden dolayı asgari ücret 3 kez tespit edilmiştir(Yılmaz Eser ve Terzi:2008:133).

ASGARI ÜCRET TESPİTİNE YÖNELİK TARTIŞMALAR

Türkiye’de son yıllarda asgari ücretlerle ilgili tartışmaların fitilini ateşleyen gelişme 2005 yılında Ankara Sanayi Odasının “İşsizlik ve Bölgesel Gelir Dağılımı Eşitsizliği ile Mücadele İçin Yerel Asgari Ücret” adlı çalışmayı hazırlayarak başbakanlığına sunmasıyla olmuştur. Bu çalışmada asgari ücretin ulusal olarak tespitinden vazgeçilip 3 bölgede farklı asgari ücret uygulanması gerektiği vurgulanıyor. Bu düşüncenin temel gerekçesi ise bölgesel arası farklar olarak gösterilmiştir. Bu farklılardan bir tanesi iktisadi olarak geri kalmış en az gelişmiş 19 ilde harcama tutarlarının ekonomik olarak daha büyük illerden daha düşük olduğu tezidir. Buna göre aşağıdaki tabloda da görüldüğü gibi gelişmiş bölge içerisinde olan İstanbul, Ankara, İzmir de aylık harcama tutarı Ağrı, Hakkari, Van gibi az gelişmiş illerden daha fazladır. Dolayısıyla az gelişmiş illerde daha düşük ücretlerle insanlar hayatlarını idame ettirebileceklerinden yola çıkılarak burada daha düşük asgari ücret uygulanması fikri ortaya atılmıştır. Bunun sonucu olarak da bu asgari ücretin diğer bölgelere göre daha az seviyede olacağı illere yatırım oranları artacak ve zamanla bu bölgelerde kalkınarak bu illerde de gelir seviyesi zamanla artacaktır (ASO,2005).

Çalışmada da bu durum yoksul bölgelerde düşük asgari ücret uygulandığı takdirde, yatırımların ve istihdamın artacağı böylelikle bu bölgelerde gelir düzeyinin de yükselteceği şeklinde ifade edilmiştir. Yine aynı çalışmada 2003 yılında bir kişinin aylık harcamasının; İstanbul'da 319, Ankara'da 270, Ağrı, Bitlis, Bingöl ve Muş gibi illerimizde ise 80 YTL olduğu belirtilmiş, yoksul bölgelerimizdeki bir ilde 250 YTL'lik bir asgari ücretin, buradaki çalışanlar için düşük sayılmayacak bir ücret olduğu ifade edilmiştir(ASO,2005:2).

Çalışmada vurgu yapılan bir diğer husus ise Türkiye'deki yüksek hızlı büyümenin istihdam oluşturmaması ve ülkemizde yüksek seviyelerdeki kayıt dışılığın önüne geçilebilmesi için de yerel bazda asgari ücret belirlemenin faydalı olacağı düşüncesi. Bunun haricinde yine aynı çalışmada asgari ücret ile kişisel gelir arasındaki ilişkiden söz edilmektedir. Buna göre az gelişmiş bir ülkede asgari ücret seviyesinin yüksek tutulması işsizliğe, kayıt dışılığa ve enflasyonist etkilere neden olacağı söylenmektedir. Bu çerçevede yukarıda da bahsedildiği gibi Türkiye'nin sosyo-ekonomik açıdan 3 bölgeye ayrılması teklif edilmektedir. Birinci bölge sosyo-ekonomik gelişmişlik bakımından en düşük 19 ilden oluşacaktır ve düşük asgari ücret yanında diğer bölgelere nazaran daha düşük vergi ve prim oranları belirlenecektir. 2. bölge ise en az gelişmiş 19 ilden sonra gelen 30 ilden oluşmakta ve burada da vergi ve primlerin 5 yıllığına yüzde bir seviyesine çekilmesi teklif edilmektedir. Geri kalan gelişme açısından Türkiye ortalamasının üzerinde olan iller ise 3. Bölgeyi oluşturmakta ve buraya yönelik herhangi bir asgari ücret düşüşü teklif edilmemekte ancak vergi ve primlerde indirim yapılabileceği söylenmektedir.

Asgari ücretin farklılaştırılmasında istihdam göç gibi sosyal etmenler, sektörlerin katma değeri yatırım dağılımı rekabet gücü gibi ekonomik etmenler ile ülkenin idari yapısı gibi unsurlar da asgari ücretin ne şekilde farklılaştırılacağı belirlenmesinde etkili olmaktadır. Söz konusu faktörlerin aynı anda değerlendirilmesi oldukça zor olduğundan asgari ücretin farklılaştırılması çok yaygın bir uygulama değildir. Örneğin, 27 AB ülkesinin 20'sinde asgari ücret ulusal düzeyde belirlenmektedir (Eurostat, 2012'den akt. Seker ve Küçükbayrak,2012:7)

Göç hususu açısından da bölgesel asgari ücreti ele alacak olursak bölgesel asgari ücretle az gelişmiş illerin kalkındırılarak buradan diğer bölgelere göçün azalacağı fikri ortaya atılmaktadır ancak az gelişmiş illerde yaşayan kişiler asgari ücretin yüksek olduğu bölgelere doğru göç edebileceklerdir. Şeker ve Küçükbayrak'ın da belirttiği gibi düşük eğitim düzeyine sahip söz konusu kesim için ücret düzeyinin algılanması geçim durumunun algılanmasına göre daha kolay olabilir. Bu durum da hâlihazırda zaten yaşanan ve çok ciddi sosyal sorunlara neden olan nitelsiz işgücü göçünün artışına yol açacaktır. Yani kişiler öncelikle buldukları az gelişmiş bölgede harcama tutarlarının azlığını değil diğer illerde yüksek olan asgari ücreti daha çok dikkate alacaklarından göçün engellenmesine yönelik politikaların başarıya ulaşmama riski ortaya çıkacaktır.

Duruma kayıt dışılık penceresinden değerlendirildiğinde karşılaşılan sorun Tunç'un ifade ettiği gibi çalışanların ücretlerini olduğundan farklı göstermesi yani ilgili kamu kurum ve kuruluşuna ücretini eksik beyan etmesidir(Tunç:2007:1). Bu durumda işverenler çalışanlarına asgari ücretin üzerinde bir ücret ödemekte ancak vergi ve primleri asgari ücretten ödemektedir. Bölgesel asgari ücret açısından irdelenirse bu tarz kayıt dışı çalışanların kayıtlı sisteme girmesini beklemek pek gerçekçi olmamaktadır.

Asgari ücrete ilişkin bir diğer tartışma ise asgari ücretin vergi dışı bırakılmasıdır. Nitekim bu düşünce yeni anayasa hazırlanması sürecinde de tartışılmaktadır. Ancak vergi gelirleri içindeki payı %6.12 dolaylarında olan asgari ücretten verginin alınmaması halinde ana akım iktisat düşüncesi düzenlemenin bütçe dengesini bozacağı ve büyümeyi negatif etkileyeceği şeklinde olacakken karşı yaklaşımda olanlar düzenlemeyi, işçilerin çalışma koşullarındaki bir iyileşme olarak yorumlayacaktır(Kargı,2013:206).

Ulusal asgari ücret sisteminin bölgesel ve diğer asgari ücret sistemlerine göre en büyük avantajı kolay ve pratik bir uygulama süreci getirmesidir. Ulusal düzeyde tek oranlı bir asgari ücret, uygulamanın izlenmesini ve denetimini kolaylaştırdığı gibi sistemi sürdürmek de basitleşmektedir. Ayrıca ulusal bir asgari ücret yoğun nüfus bölgelerine dönük kırsal göçü engellemede önemli bir katkıya sahip olabilmektedir (Foguel ve diğerleri; 2001: 23'ten aktaran Akgeyik,2007:24). Ulusal asgari ücret ülke genelinde bir ücret tabanı oluşturulması, iş fırsatları bakımından, bölgesel ya da is kollarına göre ortaya çıkabilecek farklılıkları önler(İlo,1968'den akt. Kaçanoğlu,2009:58). İşçi ve işveren arasındaki uyuşmazlıklar azalarak işgücünün çeşitli iş kolu, sektör ve bölgelerarası gidiş gelişi önlenmiş olur. Sistemin uygulanması, denetimi ve koordinasyonu oldukça kolaydır. Asgari ücret uygulamasının kontrolünün yapılması ve uyuşmazlıkların çözümlenmesi kolaydır(Kaçanoğlu,2009:58). Bir diğer yandan "bölgesel asgari ücret sisteminin olduğu ülkeler genellikle federal yapıya sahip olup, yalnızca asgari ücret değil, birçok politika uygulaması eyalet/bölge bazında belirlenmektedir. Federal yapıya sahip olmayan ülkeler için ise asgari ücretin farklılaştırılacağı bölgelerin belirlenmesi, uygulamanın takibi ve izlenmesi gibi hususlar daha zordur" (Şeker ve Küçükbayrak,2012:8).

Mesleki asgari ücret sistemi ise günümüz ihtiyaçlarını karşılayacak yapıya sahip değildir. "Çünkü mesleki asgari ücret sistemleri yüksek bir koordinasyon gerektirmektedir". Geniş kapsamlı ve detaylı tanımlara sahip mesleklerde veya yeni mesleklerin ortaya çıkması gibi durumlarda mesleki asgari ücret yetersiz kalacağından dolayı bu sistem yaygın bir uygulama alanı bulamamıştır(Akgeyik,2007:28)

İşçi Sendikalarının Bölgesel Asgari Ücret Uygulamasına Bakışı

1. HAK-İŞ

2005 yılında bölgesel asgari ücretle ilgili tartışmalar ortaya çıktığında dönemin konfederasyon başkanı Salim Uslu asgari ücretin ücretlerin en alt seviyesini belirlemede bir araç olduğunu yetkililerin bu aracı doğru kullanması gerektiğini belirtmiştir. Çünkü asgari ücret ülkemizde 4 kişilik bir ailenin geçimini sağlayacak düzeyin oldukça altındadır. Uslu bölgesel asgari ücretin uygulamaya geçirilmesi durumunda toplumsal, ekonomik ve teknik açıdan bazı sorunlar oluşturabileceğine işaret etmiş, bölgesel asgari ücret uygulamasının geçmişte Türkiye'de 3 yıl süre ile denendiğini ancak başarılı olamadığını söylemiştir(<http://yenisafak.com.tr/Ekonomi/?i=290207>)

İlerleyen yıllarda Mahmut Arslan dönemindeki Hak-İş Konfederasyonu bölgesel asgari ücret düşüncesinin Ulusal istihdam stratejisi ve eylem planında ele alınmasından sonra bir komite hazırlayarak çalışma bakanlığına görüşlerine ilişkin bir rapor sunulmuştur. Aynı dönemde yapılan basın açıklamasında da bölgesel asgari ücretin kabul edilemez olduğunu belirtmiştir. Ayrıca Hak-iş bölgesel asgari ücrete neden karşı olduklarının gerekçelerini de 12. Genel kurul kararlarında açıklamışlardır. Buna göre HAK-İŞ, bölgesel asgari ücretin geçmişte 3 yıl denendiğini ve bunun başarısız olduğunu, böyle bir yaklaşımın gelir adaletsizliğini, yoksulluğu artıracak, bölgesel ayrımcılığı derinleştireceğini, haksız rekabet oluşturacağını ve ekonomik, sosyal, teknik ve toplumsal bir dizi soruna neden olacağına dikkat çekerek bölgesel asgari ücret fikrine açık bir şekilde karşı durmuştur(www.hakis.org.tr).

2. TÜRK-İŞ

Bölgesel asgari ücret tartışmalarının başladığı 2005 yılında Türk-iş de bir rapor hazırlayarak asgari ücrete karşı görüşlerini belirtmiştir. Buna göre Türk- İş bölgesel asgari ücret uygulamasına karşı olduğunu belirtmiş ve gerekçe olarak da devlet açısından prim kaybına yol açacağını, hukuki karmaşa doğabileceğini, iç göçün artacağını söylemiş ve işsizliğin nedeninin asgari ücret olmadığı belirtmiştir.

3. DİSK

Devrimci İşçi Sendikaları konfederasyonu da “Asgari Ücrete İlişkin Gerçekler” başlıklı raporunda bölgesel asgari ücret uygulamasının “ILO sözleşmelerine ve Anayasa’ya aykırı olacağını belirtmiş ve düşünüldüğü gibi bölgesel asgari ücretin faydalı olmayacağını ücretler seviyesinin daha da düşeceğini ve daha çok sömürü ve yoksulluk oluşturacağını ifade etmiş(www.sosyal-is.org.tr/yayinlar/asgari_ucret_raporu.pdf) ve bölgesel asgari ücret uygulamasının sendikaları tarafından kesinlikle kabul edilemez olduğunu ve üzerinde tartışılmaması dahi gerektiğini belirtmiştir.

Bölgesel Asgari Ücret Uygulamasına İşveren ve Hükümetin Bakış Açısı

Çalışmanın başında da belirtildiği gibi bölgesel asgari ücret tartışması Ankara Sanayi Odasının hazırlamış olduğu rapor sonucunda ülkemizde gündemi daha çok işgal eder konuma geldi. Daha sonra Ankara Sanayi Odası Başkanı olan Zafer Çağlayan’ın ekonomi bakanı olması dolayısıyla esasen hükümet ve işverenlerin bölgesel asgari ücret konusunda aynı görüşe sahip olduğunu söyleyebiliriz. Zira Ak Parti Hükümeti bölgesel asgari ücreti sık sık dile getirmiş ve nihayetinde bölgesel asgari ücret uygulaması ulusal istihdam stratejisine girmiştir. Ancak daha sonraki yıllarda Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Faruk ÇELİK bölgesel asgari ücretin hükümetin gündeminde olmadığını söylemiştir. Bu aşamada da bölgesel asgari ücret tartışmasının yerini asgari ücret üzerinden alınan vergilerin kaldırılması yönündeki tartışmalar almıştır. Yine de işverenler bölgesel asgari ücret uygulamasına sıcak bakmaktadır. Tüsiad yayınlamış olduğu “Türkiye’de Bölgesel farklılıklar ve politikalar” başlıklı raporda bölgesel asgari ücrete tam destek verdiğini belirtmiştir. Ayrıca İstanbul Ticaret Odası da 2007 yılında “Asgari Ücrette Esnek Modelleme: Bölgesel Asgari Ücret” isimli bir rapor hazırlamış ve bölgesel asgari ücret uygulamasını savunmuştur. Bölgesel asgari ücret uygulamasının geçilmek istenmesinin gerekçeleri olarak ise genel olarak; bölgesel gelişmişlik farklarının olması, ekonomik heterojendik, homojen olmayan işgücü piyasaları, bölgesel verimlilik farklılıkları ve son olarak da göç olgusu gösterilmektedir.

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Ankara Sanayi Odasının adı geçen çalışmada da bahsettiği üzere yatırımların geliri düşük bölgelere yapılmasının ardında, altyapı beşeri sermayeye, coğrafi şartlar ve pazara uzaklık gibi birçok neden vardır. Sadece bölgesel asgari ücret uygulamasına geçişle hedeflenen amaca ulaşamayacağı açıktır. Bu nedenle, bu bölgesel asgari ücrete geçiş yapılacak düşük gelirli bölgelerdeki illerde altyapı ve beşeri sermaye yatırımları da gerçekleştirilmelidir. Bölgesel asgari ücret uygulaması, bu illerimizin yatırımcılar açısından yatırım yapılabilirlik düzeyini artıran ek bir etken olacaktır. Yine bu perspektiften bakıldığında gerekli yatırımlar yapılmadığı takdirde çalışacak kişiler açısından eğitim vs gibi nedenlerle, işverenler açısından pazar hammadde vs. gibi diğer etkenlerde yatırım kaydırılması veya iş göçünün engellenmesi düşüncesini zayıflatmaktadır. Zira son dönemlerde zaten bu az gelişmiş bölgelere yönelik teşvik bölgeleri gibi yatırımcıyı bu bölgelere çekecek uygulamalar yapılmaktadır. Bu uygulamaların sonuçları için henüz konuşmak erkense de hedeflenen başarıya hâlihazırda ulaşıldığını söyleyemeyiz. Bu noktada bölgesel asgari ücret uygulamasının başarısının altyapı eğitim sağlık vb. gibi diğer etkenlere bağlı olduğundan şimdilik ara formül olarak sunulan asgari ücretlerin farklılaştırılmadan vergiler ve primler üzerinden işçinin cebinden para çıkmayacak şekilde düzenlenmesi daha makul bir çözüm gözükmektedir.

KAYNAKÇA

AKGEYİK. Tekin; “Asgari Ücrette Esnek Modelleme: Bölgesel Asgari Ücret”, İstanbul Ticaret Odası, 2007

- AKGÜL. Osman; “ Türkiye’de Asgari Ücret Sisteminin Uluslararası Standartlar Açısından Değerlendirilmesi”, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi, İstanbul, 2014
- ALPAYDIN. Yunus, BURGAZOĞLU. Hüseyin, EĞRİ. Taha, GÜMÜŞ. İskender; “ İnsani Ücretin Hesaplanması: Türkiye İçin Bir Model” , İstanbul, İGİAD, 2015
- AR. Kamil Necdet; “Küreselleşme Sürecinde Türkiye’de Ücretlerin Gelişimi”, 2007 (erişim) www.kamu-is.org.tr/pdf/kamil_necdet_ar.pdf, 08.04.2014
- GÜVEN. Aytekin, MOLLAVELİOĞLU. Şükrü, ÇAKAR DALGIÇ. Başak; Asgari Ücret İstihdamı Arttırır mı?(1969–2008) Türkiye Örneği,2009 (erişim) <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/giris.jsp>, 09.04.2014
- KAÇANOĞLU. Mesut; “Küreselleşme- Yerelleşme Tartışmaları Çerçevesinde Türkiye’de Bölgesel Asgari Ücret Önerisinin Analizi”, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2009
- KARAÇOR. Zeynep, ÖZMAN. İbrahim, YORGANCILAR. Fatma Nur; “ Asgari Ücret, İşsizlik Oranı ve Enflasyon Arasındaki Nedensellik İlişkisi: Türkiye Örneği (1987–2010) (erişim) www.ekonomiyaklasim.org/eykongre2011/?download=02.pdf, 12.04.2014
- KARGI. Bilal; “Türkiye’de Asgari Ücret ve Büyüme Üzerine Zaman Serileri Analizi (2005-2012)”, Çalışma ve Toplum, 2013, 37: 183-210.
- KORKMAZ. Adem, DULUPÇU. Murat Ali, GÖVDERE. Bekir, SONGUR. Haluk; “Onurlu İnsan Onurlu Yaşam İçin İnsani Ücret”, 2013, İstanbul, İGİAD
- KUTAL. Metin; “ Türkiye’de Asgari Ücretle İlgili Sorunlar”, 2007. Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi,(erişim) <http://www.journals.istanbul.edu.tr/iusskd/article/view/1023001706/1023001534>
- ODASI, Ankara Sanayi; “İşsizlik ve Bölgesel Gelir Dağılımı Eşitsizliği ile Mücadele İçin Yerel Asgari Ücret Uygulamaları”, Ankara, 2005
- RAKICI. Cemil, TARIK Vural; “ Asgari Ücret Üzerindeki Toplam Vergi Yüğü ve Asgari Ücret Tutarının Anlamı”, Ekonomi Bilimleri Dergisi Cilt 3, No 2, 2011
- ŞEKER. Sırma Demir, KÜÇÜKBAYRAK Müşerref; “ Türkiye’de Bölgesel Asgari Ücretin Uygulanabilirliği”, (erişim) <http://www.kalkinma.gov.tr/Pages/content.aspx?List=904e77ea-ee8e-4414-9f76-88aa7a7e855f&ID=44&Web=10d22ce1-4526-47c8-a4bc-47bc44ed4c8c> 20.06.2014
- TUNÇ. Mehmet; “ Kayıt dışı İstihdamla Mücadelede Geliştirilen Stratejiler Uygulanan Politikalar ve Gelişmiş Ülke Örnekleri”, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü Uzmanlık Tezi, Ankara, 2007
- YILMAZ ESER. Burçin, TERZİ. Harun : “Türkiye’de Asgari Ücret Sorunlar Öneriler”, İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, sayı 1, cilt 22, 2008, s. 129-144 <http://www.turkis.org.tr/NISAN-2016-ACLİK-ve-YOKSULLUK-SINIRI-d1049> <http://yenisafak.com.tr/Ekonomi/?i=290207> 12.06.2014 www.turkis.org.tr (erişim): 10.04.2014, 12.06.2014 www.hakis.org.tr (erişim) 12.06. 2014