

TÜRKİYE İÇİN ADİL BİR ÜCRET POLİTİKASI MODELİ: BÖLGESEL ASGARİ ÜCRET

Murat TURGUT¹

ÖZ

Bu makale, Türkiye'deki asgari ücret uygulamalarını ve bölgesel asgari ücret kavramının işgücü piyasası, ekonomik kalkınma ve sosyal adalet açısından etkilerini derinlemesine incelemektedir. Makale, asgari ücretin bireylerin yaşam standartlarını koruma ve genel ekonomik refahı destekleme potansiyeline odaklanarak, Türkiye'nin farklı bölgelerinde ekonomik ve sosyal koşulların çeşitliliğini dikkate alarak daha adil ve etkin bir ücret politikası oluşturulmasının önemini vurgulamaktadır.

İlk bölümde, Türkiye'de uygulanan ulusal asgari ücret sisteminin tarihçesi, yasal çerçevesi ve bu politikaların çalışma yaşamındaki rolü ele alınmıştır. İkinci bölümde ise bölgesel asgari ücret kavramı ayrıntılı bir şekilde işlenmiş, farklı yaşam maliyetleri ve ekonomik koşullar göz önünde bulundurulduğunda, bu uygulamanın Türkiye'deki potansiyel avantajları ve zorlukları irdelenmiştir. Bölgesel asgari ücretin uygulanabilirliği, diğer ülkelerdeki örnekler üzerinden incelenmiştir.

Makale, Türkiye'de bölgesel asgari ücret uygulamasının etkili bir şekilde yönetilmesine yönelik öneriler sunarak, bu politikanın işgücü piyasasını canlandırma, ekonomik dengesizlikleri azaltma ve sosyal adaleti destekleme potansiyelini vurgulamaktadır. Sonuç olarak, bölgesel asgari ücretin, Türkiye'nin ekonomik ve sosyal yapısındaki çeşitliliği daha iyi yansıtabileceği ve bölgeler arası ekonomik farklılıkları azaltarak daha kapsayıcı bir kalkınma sağlayabileceği sonucuna varılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Bölgesel Asgari Ücret, İşgücü Piyasası, Ekonomik Kalkınma, Sosyal Adalet.

¹ Doç. Dr., Fatih Sultan Mehmet Vakıf Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İktisat Bölümü, mturgut@fsm.edu.tr

ORCID: 0000-0002-0401-4309

A FAIR WAGE POLICY MODEL FOR TÜRKİYE: REGIONAL MINIMUM WAGE

ABSTRACT

This article provides an in-depth examination of minimum wage practices in Turkey and the impacts of a regional minimum wage concept on the labor market, economic development, and social justice. The article focuses on the potential of the minimum wage to preserve individuals' living standards and support overall economic welfare, highlighting the importance of establishing a fairer and more effective wage policy by considering the diversity of economic and social conditions across different regions of Turkey.

The first section addresses the history, legal framework, and the role of national minimum wage policies in the working life in Turkey. The second section thoroughly explores the concept of regional minimum wage, analyzing the potential benefits and challenges of this practice in Turkey when different living costs and economic conditions are considered. The feasibility of regional minimum wage implementation is examined through examples from other countries.

The article presents recommendations for effectively managing the implementation of a regional minimum wage in Turkey, emphasizing its potential to invigorate the labor market, reduce economic disparities, and support social justice. In conclusion, the regional minimum wage could better reflect the diversity of Turkey's economic and social structure, facilitating more inclusive development by reducing regional economic disparities.

Keywords: Regional Minimum Wage, Labor Market, Economic Development, Social Justice.

GİRİŞ

Asgari ücret, çalışanların alabileceği en düşük ücret miktarını ifade eden yasal bir sınırlamadır. Bu ücret, işçilerin minimum yaşam standardını koruyabilecekleri ve temel ihtiyaçlarını karşılayabilecekleri seviyede belirlenir. Asgari ücret, hükümetler tarafından ekonomik koşullar, enflasyon oranı ve genel ücret politikaları dikkate alınarak saptanır. Bu kavram, işçileri düşük ücretlerle çalıştırma eğilimine karşı koruma altına alırken, işverenlerin rekabet şartlarını da düzenleyici bir etkiye sahiptir.

Bölgesel asgari ücret ise, ülkenin farklı bölgelerinde yaşam maliyeti ve ekonomik koşulların değişkenliğini göz önünde bulundurarak asgari ücretin farklı seviyelerde belirlenmesi uygulamasıdır. Bu yaklaşım, özellikle coğrafi ve ekonomik farklılıkların belirgin olduğu ülkelerde daha adil bir ücretlendirme yapılmasını sağlamayı amaçlar. Bölgesel asgari ücret, çalışanların yaşadıkları yerin ekonomik şartlarına uygun olarak daha iyi bir yaşam standardı sürdürebilmelerine olanak tanır.

Bu kapsamda, bölgesel asgari ücret uygulamaları, bölgesel ekonomik kalkınmayı destekleyici bir araç olarak da değerlendirilebilir. Çünkü bu uygulama, daha düşük maliyetli bölgelerde yatırım yapılabilirliği artırarak işsizlik oranlarını azaltabilir ve bölgesel ekonomiler arası dengesizlikleri gidermeye yardımcı olabilir. Aynı zamanda, bölgesel asgari ücret, çalışma şartlarının iyileştirilmesi ve işgücü piyasasının daha etkin işlemesi açısından da önemlidir.

Bölgesel asgari ücret politikalarının uygulanışı, yerel yönetimler ve ulusal hükümetler arasındaki koordinasyonu gerektirir. Yerel yönetimler, kendi bölgelerinin ekonomik durumlarını en iyi bilen kurumlar olarak, asgari ücretin belirlenmesinde önemli bir rol oynar. Bu süreç, bölgesel istatistikler ve piyasa verileri kullanılarak yapılan kapsamlı analizlerle desteklenmelidir. Örneğin, bir bölgedeki ortalama kiralar, gıda maliyetleri ve ulaşım giderleri gibi yaşam maliyeti unsurları, asgari ücretin ne kadar olması gerektiğine dair karar vermede belirleyici faktörlerdir.

Uygulamada, bölgesel asgari ücret politikaları, bölgesel eşitsizlikleri azaltma potansiyeline sahipken, aynı zamanda bazı zorlukları da beraberinde getirebilir. Örneğin, bölgeler arasında ücret farklılıkları, işgücü hareketliliğini artırarak, düşük ücretli bölgelerden yüksek ücretli bölgelere göçü teşvik edebilir. Bu durum, bazı bölgelerde işgücü piyasasında dengesizliklere yol açabilir. Dolayısıyla, bölgesel asgari ücretin etkilerini dengelemek için ek politikalar ve düzenlemeler geliştirilmesi gerekebilir.

Sonuç olarak, bölgesel asgari ücret uygulamaları, adil ücretlendirme ve bölgesel kalkınma hedeflerine hizmet edebilirken, bu politikaların tasarımı ve uygulanışı, kapsamlı planlama ve sürekli değerlendirme gerektirir. Bu yaklaşımın başarısı, politikanın şeffaflığı, esnekliği ve yerel koşullara uygunluğuna bağlı olarak değişkenlik gösterir.

1. TÜRKİYE'DE ASGARI ÜCRET UYGULAMASI

2004 yılında çıkarılan Asgari Ücret Yönetmeliği'ne göre asgari ücret, işçilere normal bir iş günü için ödenen, gıda, konut, giyim, sağlık, ulaşım ve kültür gibi temel ihtiyaçlarını günümüz fiyatlarıyla en temel düzeyde karşılayabilen ücret olarak tanımlanmaktadır (Çiçek, 2018, 23). İş kanunları çerçevesinde, işçilerin ekonomik ve sosyal gereksinimleri gözetilerek, her iki yılda bir Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na bağlı Asgari Ücret Tespit Komisyonu tarafından belirlenen asgari ücret, işçilere normal bir iş günü sonrası ödenen ve günlük temel ihtiyaçlarını günümüz fiyatlarına uygun şekilde insani bir yaşam standardı sağlayacak biçimde ayarlanan ücret miktarıdır (Önsal, 2017, 28). Asgari ücretin tanımı başlangıçta, işçinin yaşamını sürdürebilmesi için gerekli olan temel geçim düzeyini vurgularken, zaman içinde bu amacından saparak, özellik öğrenim ya da beceri gerektirmeyen işlerde çalışanlara ödenen ücret olarak anlam değiştirmiştir (Dirimtekin, 1966, 63).

Asgari ücret, özellikle gelişmekte olan ülkelerde geniş kesimler tarafından ilgi görmekte ve önemli bir sosyal özellik taşımaktadır. Asgari ücretin bu sosyal boyutunun piyasalarda yarattığı etkiler, uygulamanın başladığı andan itibaren günümüze dek süregelen tartışmaların merkezinde yer almıştır (Korkmaz, 2003, 2).

Türkiye'de sanayileşme sürecinin geç başlaması ve yetersiz gelişimi, asgari ücret düzenlemelerinin uygulanmasının diğer ülkelere kıyasla en az 50 yıl gecikmesine sebep olmuştur (Kutal, 1969, 140). Türkiye'de asgari ücret konsepti ilk defa, 15 Haziran 1936 tarihinde Resmî Gazete'de yayımlanan 3008 sayılı İş Kanunu ile tanımlanmıştır. Bu kanun, işçi ve işveren ilişkilerine geniş bir hukuki çerçeve getirmekte olup, Kanununun 32. maddesi ekonomik ve sosyal zorunluluklar nedeniyle Ekonomi Bakanlığı tarafından belirlenen iş kategorilerinde, işçi ücretlerinin alt limitlerinin saatlik, günlük, haftalık veya aylık, parça başı veya iş miktarına göre ödeme şekillerinin düzenleneceğini nizamname ile belirlemektedir (Korkmaz, 2003, 154-155).

Mevcut asgari ücret uygulaması, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 39. maddesi ve bu maddeye istinaden 2004 yılında yürürlüğe giren Asgari Ücret Yönetmeliğinin hükümleri doğrultusunda gerçekleştirilmektedir. Yönetmelikte asgari ücret; *“işçilere normal çalışma günü karşılığı ödenen ve işçinin gıda, giyim, sağlık, ulaşım ve kültür gibi zorunlu ihtiyaçlarını günün fiyatları üzerinden asgari düzeyde karşılamaya yeterli ücret”* olarak tanımlanmaktadır.

Asgari ücret, ücretli çalışanlar için temel bir gelir kaynağı, işverenler içinse önemli bir maliyet faktörü olarak görülmektedir. Çalışanlar için genellikle ana gelir kaynağı olması ve işverenlerin maliyet yapısında büyük bir paya sahip olması, asgari ücrete atfedilen değer artmasını sağlamaktadır (Aslan, 2019, 142). Asgari ücretin temel amacı, çalışanlara minimum ücret seviyesini garanti altına alarak düşük ücretli işlerde çalışma koşullarını iyileştirmek, işçilerin yaşam standartlarını korumak, iş gücünün kalitesini artırmak, adil rekabeti teşvik etmek ve ekonomik büyümeye katkı sağlamaktır (Japan Institute for Labour and Training, 2014, 169). Ayrıca, ücretlerin işverenler için ödenebilir bir seviyede belirlenmesi gerekmektedir. Toplum içinde asgari ücret, gelir dağılımını etkileyen bir araç olarak işlev görür. Bu faktörler gözetsilmeden yapılan asgari ücret politikaları başarısız olma riski taşır.

Ülkeler, ekonomik, sosyal ve politik koşullarını göz önünde bulundurarak çeşitli asgari ücret düzenlemeleri yapabilirler. Örneğin, bazı ülkeler tüm vatandaşları için tek bir asgari ücret uygularken, diğerleri farklı sektörler, endüstriler veya bölgeler için çeşitli asgari ücret seviyeleri belirleyebilir. Birçok farklı neden, ülkeler arasındaki sistem farklılıklarını açıklayabilir. Bu farklılıkların temelinde yatan faktörler arasında, ülkelerin coğrafi büyüklüğü, asgari ücret sistemlerinden beklentiler, yönetim biçimleri, sosyal düzenleyici kurumların endüstri ilişkileri sistemi içindeki rolü ve etkisi, ulusal ücret politikaları ve bölgesel ekonomik gelişim amaçları gibi çeşitli ekonomik ve sosyal etmenler yer alır (Akgeyik, 2007, 22).

Ulusal asgari ücret, tüm çalışanları kapsayacak şekilde ülke genelinde ve bütün sektörler için standart bir şekilde uygulanır. Bir sektörde asgari ücretin farklı belirlenmesi veya belirli grupların bu kapsam dışında tutulması asgari ücretin temel özelliğini değiştirmez. Asıl önemli olan, asgari ücretin genel bir kapsayıcılık sağlayarak tüm çalışanları içermesidir (Korkmaz, 2003, 74). Ulusal asgari ücret, hükümet tarafından belirlenen bir ücret seviyesidir. Bu ücretin belirlenmesi sürecinde işçiler, işverenler ve sendikalarla görüşmeler yapılmaktadır. Coğrafi olarak geniş alanlara sahip olan ülkeler, örneğin Rusya, Brezilya ve Amerika gibi hem ulusal hem de bölgesel asgari ücret sistemlerini bir arada yürütmektedirler (ILO, 2016, 15). Avrupa'dan Fransa, Hollanda, Portekiz ve İspanya ile Latin Amerika'dan Arjantin, Şili ve Uruguay gibi ülkeler de bu çift sistemli yaklaşımı benimsemiştir (Infante vd., 2003, 3).

Ulusal asgari ücret sisteminin, kırsal kesimden yoğun nüfuslu şehirlere göçü sınırlamanın yanı sıra, tek bir ücret düzeyinin belirlenmesi ve ulusal çapta uygulanması gibi önemli faydaları bulunmaktadır. Bu sistemin izlenmesi ve denetimi de oldukça basit ve etkilidir. Ancak, ulusal tek oranlı asgari ücret sisteminin olumsuz yönleri de mevcuttur. Ekonomik büyüme, işgücü piyasasının koşulları ve iş verimliliği gibi faktörlerin bölgeden bölgeye değiştiği ülkelerde, bu sistem bazı dezavantajlar yaratabilir. Ayrıca, Brezilya'da olduğu gibi sosyal güvenlik ödemelerinde asgari ücretin taban seviye olarak kullanıldığı durumlarda, asgari ücret artışlarının bütçe açıklarına yol açması gibi sorunlar da ortaya çıkabilmektedir (Foguel vd., 2001, 23).

Asgari ücretin ülke genelinde belirlenmesi, ekonomik kalkınma ve iş piyasasının tüm ülke çapında homojen bir yapıya sahip olmasını gerektirir. Bu, ülkenin sektörel ve bölgesel kalkınma düzeyleri arasında benzerlik olması gerektiği anlamına gelir (Korkmaz, 2003: 75). Ancak, eğer işgücü piyasaları homojen değilse, tek bir asgari ücret düzeyinin uygulanması olumsuz sonuçlar doğurabilir. Bölgeler ya da sektörler arasında işçilerin verimlilik düzeylerinin farklılık göstermesi, uygulamada

sorunlar yaratabilir. Özellikle kayıt dışı sektörün yaygın olmadığı bölgelerde, ulusal asgari ücret uygulaması daha az gelişmiş alanlarda işsizliğe yol açabilir (Foguel vd., 2001, 23). Ayrıca, bazı ülkelerde işletmeler arasında ödeme kapasitesi farklılıkları görüldüğünden, düşük ücret seviyelerinde çeşitli kademelere ihtiyaç duyulabilir (Kutal, 1969, 77).

Türkiye'de asgari ücret uygulaması, 1951-1967 yılları arasında yerel düzeyde, 1967-1974 yılları arasında ise bölgesel düzeyde belirlenmiştir. 1974 yılından itibaren ise ulusal düzeyde tek tip asgari ücret uygulamasına geçilmiştir (Sevinç, 2022, 110). Her ülkede olduğu gibi Türkiye'de de asgari ücret her dönem tartışılan bir konudur. Ulusal düzeyde tek bir asgari ücret belirlenmesi, ülkenin farklı bölgelerindeki yaşam maliyeti ve iş piyasası koşulları gibi önemli faktörleri göz ardı edebilir. Bu durum, ekonomik olarak gelişmiş bölgelerde yaşayanlar için asgari ücretin yetersiz kalmasına, gelişmekte olan bölgelerde ise işverenler üzerinde aşırı mali baskı oluşturmaya yol açabilir.

Türkiye'de asgari ücret düzeyinin enflasyon oranını aşma veya geride kalma meselesi yıllardır tartışılmaktadır. Covid-19 salgınının başlamasıyla birlikte Türkiye de dahil olmak üzere dünya genelinde enflasyon dalgalanmaları yaşanmıştır. Ülkede fiyatlar her sektörde ciddi oranda artış göstermektedir. Enflasyonun artması, asgari ücretle çalışan kesimin daha da yoksullaşmasına sebep olmaktadır. Bu yoksullaşmayı hafifletmek amacıyla asgari ücret artırılırken, bu artış tüketici talebini yükselterek yeniden enflasyonu tetiklemektedir. Bu süreç literatürde genellikle fiyat-ücret spirali olarak tanımlanır (Akgül ve Bükey, 2020, 262). Buradan hareketle asgari ücret düzeylerinin enflasyonist etkilerle uyumlu bir şekilde belirlenmesinin, asgari ücretli çalışanların alım gücünü koruma altına alabileceği düşüncesi ortaya çıkabilir. Türkiye'de ekonomik dalgalanmalar ve enflasyon oranlarındaki değişkenlik, asgari ücret politikalarının bu dinamiklerle senkronize edilmesini zorunlu kılar. Asgari ücretin, enflasyon oranlarından bağımsız bir şekilde belirlenmesi durumunda,

piyasalardaki fiyat artışları karşısında yetersiz kalabilir ve bu durum asgari ücretle geçinen bireylerin yaşam kalitelerini olumsuz yönde etkileyebilir. Bu bağlamda, asgari ücret artışlarının, tüketici fiyat endeksi ve yaşam maliyeti gibi göstergelerle uyumlu bir şekilde ayarlanması, enflasyonist baskıların yarattığı ekonomik zorluklarla başa çıkabilmede daha etkili bir yol sunar. Böylece, asgari ücretli çalışanların ekonomik refahını sürdürülebilir bir şekilde güvence altına alınabilir. Bu yaklaşım hem ekonomik istikrarı teşvik etmekte hem de sosyal adaletin sağlanmasında önemli bir adım olarak değerlendirilebilir.

2000'li yılların başına dek süregelen yüksek enflasyon ve işsizlik, asgari ücretin reel değerinde önemli düşüşlere neden olmuştur. Bu durum, asgari ücretin belirlenme sıklığının ve yönteminin ne kadar mühim olduğunu gözler önüne sermiştir. (Korkmaz, 2003, 230). Asgari ücretin alım gücünü korumak, fiyat istikrarını sağlamak kadar elzemdir. Ancak, yıllar boyu yapılan artışlar, enflasyon karşısında yetersiz kalmış ve işçilerin reel alım gücü azalmıştır. Enflasyona endeksli asgari ücret artışları, geçmişteki kayıpları telafi etmeye yönelik olmuş, fakat gelecekte işçilerin kazanması gereken haklara ulaşmada yetersiz kalmıştır. Uluslararası sözleşmelere rağmen yapılan artışlar, enflasyon oranlarını yansıtmamıştır. Asgari ücretin sadece enflasyonla değil, aynı zamanda milli gelir artışlarıyla orantılı olarak refah payı içermesi gerektiği vurgulanmaktadır. Bu yaklaşım, asgari ücretle çalışanların yaşam standartlarının iyileştirilmesine katkıda bulunabilir (Akgül, 2016, 119).

Ayrıca Türkiye asgari ücret belirleme sürecinde daha farklı sorunlar barındırmaktadır. Bu sorunlar arasında, ücret belirlenirken yalnızca işçinin kendisinin dikkate alınıp ailesinin hesaba katılmaması, asgari ücretten alınan yüksek vergi ve kesintiler, bölgeler arası farklılıkların göz ardı edilmesi, asgari ücret artışlarının enflasyona endekslenmesi, belirlenen ücretin temel ihtiyaçları karşılamaya yetmeyecek kadar düşük olması, toplu pazarlık sisteminden kaynaklanan sorunlar ve uluslararası anlaşma ve normlara uyumsuzluk gibi noktalar bulunmaktadır (Akgül,

2016, 114). Yönetmelikte asgari ücret tanımlanırken, işçinin ailesinin ihtiyaçları göz önüne alınmamış; sadece işçinin kendi geçimini sağlaması esas alınmasına rağmen asgari ücretin, işçinin bakmakla yükümlü olduğu aile fertleri dikkate alınmadan, yalnızca bireysel ihtiyaçlarına göre belirlenmesi, evli ve çocuk sahibi işçileri kapsam dışında bırakması, uluslararası standartlar çerçevesinde ciddi bir eksiklik olarak değerlendirilmektedir (Sayın, 2019, 1911).

Aşağıdaki tabloda 2017 ve 2024 yılları arasında net ve brüt asgari ücretleri gösterilmektedir.

Tablo 1: 2017-2024 yılları arasında net ve brüt asgari ücret değişimi

Yıl	Net Ücret	Brüt Ücret
2024	17.002,12 TL	20.002,50 TL
01.07.2023- 31.12.2023	11.402,32 TL	13.414,50 TL
01.01.2023-30.06.2023	8.506,80 TL	10.008TL
01.07.2022-31.12.2022	5.500,35 TL	6.471 TL
01.01.2022-30.06.2022	4.253,40 TL	5.004 TL
2021	2.832,90 TL	3.577,50 TL
2020	2.324 TL	2.943 TL
2019	2.020 TL	2.558,40 TL
2018	1.603 TL	2.029,50 TL
2017	1.404 TL	1.777,50 TL

Kaynak: (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2024).

Bu tabloya göre 2017'den bu yana net ve brüt asgari ücret arasındaki farkın giderek arttığı görülmektedir. Ancak diğer taraftan, 2017-2021 yılları arasında asgari ücret ile çalışanlar brüt asgari ücretin % 79'unu net olarak alırken, 2022 yılı ile beraber bu oran % 85'e yükselmiştir.

Son olarak, araştırmalar, 1990'ların ortalarından itibaren Türkiye'deki bölgeler arası eşitsizliklerin genel olarak azalma eğiliminde olduğunu ortaya koymaktadır. Ancak, aynı dönemde, özellikle Türkiye'nin Doğu ve Batı bölgeleri arasındaki eşitsizliklerin azalmak bir yana, daha da belirginleştiği görülmüştür (Taştan ve Akar, 2013: 39). Bu durum, özellikle Doğu ve Güneydoğu Anadolu gibi ekonomik olarak daha az gelişmiş bölgelerdeki işçiler için bir sorun teşkil edebilir. Çünkü bu bölgelerde yaşam maliyetleri, daha gelişmiş bölgelere göre daha düşük olabilir, fakat asgari ücret tüm ülkede aynı kalmaktadır. Bu eşitlik, farklı bölgelerde yaşayan işçilerin geçim düzeyi arasında önemli farklar yaratabilir ve ekonomik adaletsizliklere yol açabilir (Eser ve Terzi, 2008, 137). Türkiye'de uygulanan ulusal asgari ücret sistemi bölgesel ekonomik farklılıkları göz ardı ederek, bazı bölgelerde iş gücü piyasasında dengesizliklere yol açmaktadır. Özellikle Doğu ve Güneydoğu Anadolu bölgelerinde, yaşam maliyetleri Batı bölgelerine göre daha düşük olduğundan; bu bölgelerde daha düşük bir asgari ücret seviyesi, istihdamı artırabilir ve işsizliği azaltabilir.

Bu bağlamda, asgari ücret belirlenirken bölgelerin özelliklerinin de göz önünde bulundurulması gerekliliği ortaya çıkmaktadır.

2. BÖLGESEL ASGARİ ÜCRET KAVRAMI VE UYGULANABİLİRLİĞİ

Bölgesel asgari ücret, bölgesel ekonomik ve işgücü piyasası farklılıklarına bağlı olarak bir ülkenin çeşitli bölgelerinde asgari ücret seviyelerinin farklı belirlenmesi yöntemidir. Bölgesel asgari ücret politikası benimsendiğinde, ABD örneğinde olduğu gibi, merkezi hükümetin belirlediği ulusal asgari ücretin yanı sıra, bölgesel özellikleri göz önünde bulundurarak yerel yetkililere asgari ücret düzeyini tespit etme yetkisi de

verilebilir (Küçük, 2016, 28). Bölgesel asgari ücret, bir bölgenin özel şartları gözetilerek ve bölgesel bir meclis tarafından belirlenir. Bu süreçte, o bölgenin yaşam maliyeti, fiyat seviyeleri ve işverenlerin mali kapasitesi gibi faktörler ele alınır. Ayrıca, bölgesel istihdamın artırılması, çalışma şartlarının iyileştirilmesi ve yerel ekonomik gelişimin teşvik edilmesi gibi amaçlar da güdülür. Belirlenen bu asgari ücret, ilgili bölgedeki tüm işçi ve işverenlere yönelik uygulanır (Tamada, 2011, 27).

Tüm bölgelerde olduğu gibi Türkiye'deki bölgeler arasında sosyo-ekonomik gelişmişlik açısından önemli farklar bulunmaktadır. Batıdaki Marmara, Ege, İç Anadolu ve Akdeniz bölgeleri; istihdam, gelir ve yaşam standardı gibi konularda, Doğu Anadolu, Güneydoğu Anadolu ve Karadeniz bölgelerine göre daha ileri düzeydedir. Bu durum, Türkiye'nin doğusundaki bölgeler ile batısındaki bölgeler arasında belirgin bir ekonomik ve sosyal ayırım oluşturur (Dincer vd., 1996, 7-8). Özellikle sanayileşme, 1950'lerden itibaren, coğrafi ve tarihi avantajlara sahip Marmara bölgesinde yoğunlaşmıştır. Bu süreç, gelişimin mekânsal olarak dengesiz dağılımına yol açmıştır (Tokgöz, 1976, 3). Marmara bölgesi, ekonomik faaliyetlerin merkezi haline gelerek, bölgesel bir güç merkezi oluşturmuştur (Eşiyok, 2002: 4). Türkiye'deki bölgesel eşitsizliklerin bir diğer nedeni ise, bazı bölgelerde ekonomik faaliyetlerin çoğunlukla tarıma dayanması ve tarım alanında düşük verimlilik oranlarıdır (Mutlu, 2005, 122). Türkiye'de yaşanan mekânsal kutuplaşma, gelişmiş şehirlerdeki istihdam olanakları, kaliteli yaşam standartları, nitelikli eğitim ve sağlık hizmetleri, kültürel ve sosyal aktiviteler gibi olumlu dışsallıklar nedeniyle, az gelişmiş bölgelerden bu şehirlere göçü teşvik etmektedir. Bu durum, gelişmiş bölgelerde nüfusun hızla artmasına ve sonucunda işsizlik, altyapı yetersizlikleri, asayiş sorunları, kaçak yapılaşma ve çevresel problemler gibi metropol kentlerin karşılaştığı zorlukları daha da ağırlaştırmaktadır. Diğer yandan, göç veren az gelişmiş bölgelerde yatırım eksiklikleri, ekonomik durgunluk, pazar daralması ve işsizlik gibi sorunlar daha da belirginleşmektedir (Dincer vd., 1996, 8-9).

Türkiye'de ise bölgesel farklılıkların oldukça fazla olması, tek tip bir asgari ücret belirlemenin sorunlarını gündeme getirmiştir (Yolvermez, 2020, 2454). Ülkenin çeşitli coğrafi alanları gelişim düzeyleri bakımından farklılıklar gösterdiğinden, asgari ücretin bölgelerin özelliklerine göre ayarlanması gerekmektedir (Ceyhan ve Ataay, 2017, 38).

Türkiye'de asgari ücret, 1969 yılında bölgesel farklılıkları dikkate alacak şekilde merkezi komisyonlar tarafından belirlenmeye başlanmıştır. Bu süreç, ücretlerin düşük olduğu ve toplu pazarlığın zayıf ya da olmadığı illeri de kapsayacak şekilde genişletilmiştir. 1 Temmuz 1969'da başlatılan bu uygulama, altı bölgede 26 ili kapsamış ve 31 Ekim 1972'ye kadar devam etmiştir. 1972'nin Kasım ayından 1974'e kadar olan dönemde, kapsam daha da genişletilerek il sayısı 57'ye çıkarılmış, fakat bölge sayısı dörde indirilmiştir. Bu dönemde, dört kategoride belirlenen iller için dört farklı asgari ücret uygulanmıştır (Akgeyik, 2007, 92-93). 1969 ile 1974 yılları arasında Türkiye, gelişmişlik düzeylerine göre farklı asgari ücretlerin belirlendiği çeşitli bölgelere ayrılmıştır. (Kutal, 1985, 101-102).

Tablo 2. 1969 yılı bölgesel asgari ücret tespiti

Bölgeler	Kapsadığı İller	16 Yaş ve Altı (Aylık TL)	16 Yaş ve Üstü (Aylık TL)
Birinci Bölge	İstanbul	525,00	585,00
İkinci Bölge	Ankara, Kocaeli, İzmir, Adana, Zonguldak	480,00	540,00
Üçüncü Bölge	Hatay, Manisa, Rize, Kayseri, Antalya	450,00	510,00
Dördüncü Bölge	Çanakkale, Burdur, Muğla, Denizli, Nevşehir	435,00	495,00
Beşinci Bölge	Siirt, Tokat, Kütahya, Artvin, Sivas	420,00	480,00
Altıncı Bölge	Muş, Yozgat, Ağrı, Gümüşhane, Bitlis	405,00	465,00

Kaynak: Korkmaz, 2004, 58.

Ancak, aynı işi yapan ve birbirine yakın yerlerde farklı ücretlerin uygulanması, çeşitli şikâyetlere neden olmuştur (Bükey, 2022, 3125).

Asgari ücret düzenlemesinin üçüncü evresi, 30.06.1974 tarih ve 14931 sayılı Asgari Ücret Tespit Komisyonu Kararı ile başlamıştır. Bu kararla birlikte, 1967'den 1974'e kadar sürdürülen ve bölgesel özelliklere göre ayarlanan asgari ücret politikası

sona erdirilmiştir. (Birkalan ve Bay, 2022, 31). Bu tarihten sonra, asgari ücretler sanayi, hizmetler ile tarım ve ormancılık sektörleri için ayrı ayrı ancak ulusal düzeyde belirlenmeye başlanmıştır. Asgari ücret, bu şekilde tüm ülke çapında uygulanır hale gelmiştir. 1989 yılı itibarıyla, sektörel ayırım ortadan kaldırılmış ve bölgesel ya da sektörel farklılıklar dikkate alınmaksızın tüm ülke genelinde tek bir asgari ücret düzeyi belirlenmeye başlanmıştır (Yücel, 2019, 345).

2002-2022 döneminde Türkiye'de asgari ücret politikaları ile ilgili dikkat çeken gelişmeler yaşanmıştır.

İşverenler, asgari ücretin farklı sosyoekonomik gelişmişlik düzeylerine sahip bölgelerde ayrı ayrı belirlenmesinin daha adil olacağını savunmaya başlamışlardır. (Kutal, 2007, 63). Ayrıca, bölgeler ve sektörler arasında gelişmişlik düzeyi bakımından var olan eşitsizlikler, ulusal düzeyde tek bir asgari ücret belirlenmesinin adaletsizliklere yol açabileceğini göstermektedir. Her il veya bölge için ayrı bir ücret düzeyi belirlenmesi, işgücü piyasası koşulları ve bölgesel gelişmişlik düzeylerine göre daha adil ve etkin bir ücret politikası oluşturabilir. Bu bağlamda, bölgesel asgari ücret uygulaması, ücret politikalarının daha adaletli ve yerel şartlara uygun hale getirilmesi için önemli bir adım olarak değerlendirilmektedir (Yücel, 2019, 351).

Bölgesel farklılıkların incelenmesi, asgari ücretin coğrafi bölgelere göre değişen etkilerini vurgular. Türkiye gibi ekonomik ve coğrafi açıdan çeşitliliğe sahip bir ülkede, yaşam maliyetleri ve iş piyasası koşulları bölgeler arasında büyük farklılıklar gösterebilir. Bu çerçevede, ulusal bir düzeyde sabit bir asgari ücret oranının belirlenmesi, bazı bölgelerdeki işçi ve işverenler için olumsuz sonuçlar doğurabilir. Buna karşılık, bölgesel ekonomik durumları dikkate alan asgari ücret politikaları bu tür sorunları çözme hedefindedir (Altunöz, 2024, 40). Bölgesel asgari ücret uygulaması, ekonomik ve sosyal politikaların yerelleştirilmesi çerçevesinde değerlendirildiğinde, birçok avantajı beraberinde getirmektedir. Özellikle ulusal asgari ücretin tek bir ekonomik gerçeklik üzerinden belirlenmesi, geniş coğrafi ve

ekonomik farklılıklar gösteren ülkelerde daima optimal sonuçlar doğurmayabilir. Bölgesel asgari ücret, bu bağlamda, yerel ekonomik şartları göz önünde bulundurarak daha adil ve esnek bir yaklaşım sunar.

Örnek olarak Amerika Birleşik Devletleri, Hindistan, Endonezya ve Çin gibi coğrafi olarak geniş ve nüfusça büyük ülkelerde, ulusal bir asgari ücretten ziyade, bölgesel veya eyalet bazında belirlenen asgari ücretler daha yaygındır. Bununla birlikte, coğrafi boyut her zaman asgari ücret politikalarının şekillenmesinde ana belirleyici değildir. Mesela, Avusturya, Norveç ve Danimarka gibi coğrafi olarak daha küçük ülkelerde ulusal düzeyde bir asgari ücret sistemi mevcut değildir (Birkalan ve Bay, 2022, 32).

Bölgesel sistem, ulusal sistemdeki eksiklikleri giderme konusunda önemli bir fayda sağlar. Dikkatle uygulanan bölgesel asgari ücret politikaları, ekonomik olarak geri kalmış bölgelerde kayıt dışı çalışmayı ve işsizliği azaltabilir. Birçok uzmana göre, yaşam maliyetlerinde bölgesel farklar olduğunda bölgesel asgari ücret daha etkili olur. Farklı yaşam koşullarına sahip bölgelerde, asgari ücretin bu özelliklere uygun olarak ayarlanması gerekir (Foguel vd., 2001, 23). Bölgesel asgari ücret, toplu pazarlık sistemiyle çalışan ülkelerde doğal bir sonuç olarak karşımıza çıkabilir. Etkili ve güçlü toplu pazarlık yapılan bölgelerde asgari ücret seviyeleri genellikle daha yüksek olurken, toplu pazarlığın zayıf olduğu yerlerde daha düşük asgari ücretlerle karşılaşılabilir. Almanya gibi ülkelerde, ulusal çapta yürürlükte olan toplu iş sözleşmeleri, farklı coğrafi bölgelerde çeşitli asgari ücret düzeylerinin belirlenmesine olanak tanımaktadır (Birkalan ve Bay, 2022, 32).

Bölgesel asgari ücret uygulamasının bir diğer olumlu yönü, yerel ekonomilerin rekabetçiliğini artırma potansiyelidir. Yerel işletmeler, işçilik maliyetlerini kendi ekonomik gerçeklikleri çerçevesinde planlayabilirler, bu da onların daha rekabetçi ve yenilikçi olmalarını teşvik eder. Ayrıca, işgücü piyasasının daha dengeli bir yapıya

kavuşması, işsizlik oranlarının düşürülmesine ve istihdamın artırılmasına yardımcı olabilir.

Ulusal asgari ücretin gelir eşitsizliğini azaltma konusundaki sınırlılıkları göz önüne alındığında, bölgesel asgari ücret uygulaması, gelir dağılımındaki dengesizlikleri düzeltmek için daha etkili bir araç olarak öne çıkmaktadır. Yerel yönetimlerin, ekonomik koşullara daha duyarlı politikalar geliştirme yeteneği, bölgesel farklılıkların azaltılmasına ve böylece daha geniş kapsamlı bir sosyal adaletin sağlanmasına katkıda bulunabilir.

Bölgesel asgari ücret sisteminde iki ana yaklaşım öne çıkar. İlk yaklaşımda, asgari ücretler bölgesel düzeyde farklılık gösterir ve bu oranların belirlenmesinde yerel yönetimler yetkilendirilir. Bu yöntem, şehir, belediye veya eyalet gibi farklı idari düzeylerde uygulanabilir. Örneğin, Çin ve Japonya yerel düzeyde çeşitli asgari ücretler uygular. Endonezya ise 27 farklı eyalet ve çeşitli iş kolları için değişik asgari ücret oranları belirlemektedir. Brezilya'da ise, ulusal düzeyde belirlenen asgari ücretin yanı sıra eyaletler kendi içlerinde daha yüksek oranlar belirleyebilmektedir. İkinci yaklaşım, ulusal düzeyde bir asgari ücret olmasına rağmen, bölgelerin ulusal orandan daha düşük olmamak koşuluyla kendi ücretlerini belirleyebildiği bir modeldir. Bu model 2000 yılında Brezilya'da, daha öncesinde Kanada'da uygulanmıştır; ancak Kanada 1996'dan itibaren federal düzeyde asgari ücret belirlemeyi bırakmıştır. Bu modelin en bilinen örneği ise ABD'dir, burada eyaletler federal düzeyin üzerinde asgari ücret belirleyebilmektedir (Akgeyik, 2007, 25).

SONUÇ

Bölgesel asgari ücret uygulaması, Türkiye'nin ekonomik ve sosyal yapıdaki çeşitliliğini dikkate alan, bölgesel farklılıkları göz önünde bulundurarak daha adil ve etkin bir ücret politikası oluşturmayı amaçlayan bir yöntemdir. Bu çalışma,

Türkiye'deki asgari ücret politikalarını tarihsel süreç içerisinde inceleyerek, bölgesel asgari ücret uygulamasının potansiyel etkilerini ve bu politikanın uygulanabilirliğini değerlendirmiştir. Görüldüğü üzere, bölgesel asgari ücret, hem işçilerin yaşam maliyetlerine daha uygun bir gelir sağlama potansiyeline sahipken hem de yerel ekonomilerin kalkınmasına katkıda bulunarak işsizliği azaltabilir.

Bölgesel asgari ücretin uygulanması, aynı zamanda işgücü piyasasının daha dinamik ve esnek hale gelmesini teşvik edebilir. Bu sistem, bölgeye özgü ekonomik koşulları ve işgücü piyasasının gereksinimlerini daha doğru bir şekilde yansıtır. Yerel yönetimlerin ve toplu pazarlık süreçlerinin aktif katılımıyla, bölgesel asgari ücretler belirlenerek, her bölgenin özgün ihtiyaçlarına uygun politikalar geliştirilebilir. Bu, ülkenin bütününde ekonomik ve sosyal adaletin sağlanmasına yardımcı olurken, aynı zamanda ulusal ekonomide dengelerin korunmasına katkı sağlar.

Ancak, bölgesel asgari ücret uygulaması bazı zorlukları da beraberinde getirir. İşgücü piyasasında işçi hareketliliğini artırabilir, bölgeler arası göçü teşvik edebilir ve yerel işverenler üzerinde ekonomik baskı oluşturabilir. Bu nedenle, bölgesel asgari ücret politikaları kapsamlı bir planlama ve sürekli değerlendirme gerektirir. Politika yapıcılar, bölgesel asgari ücretin etkilerini dengelemek için destekleyici politikalar ve düzenlemeler geliştirmeli; eğitim, ulaşım ve konut gibi alanlarda yatırımlar yaparak bölgesel kalkınmayı teşvik etmelidir.

Türkiye gibi ekonomik ve demografik olarak büyük çeşitliliğe sahip bir ülkede, ulusal düzeyde tek bir asgari ücret yerine, bölgesel asgari ücret sistemlerinin benimsenmesi, çalışanların yaşam standartlarını yükseltme ve yerel ekonomik farklılıkları dengelerken ekonomik büyümeyi destekleme potansiyeline sahiptir. Böyle bir yaklaşım, sosyal adaleti güçlendirir ve toplumsal barışa katkıda bulunurken, ekonomik istikrarı ve bölgesel kalkınmayı da destekler. Ancak, bu sistemin başarılı bir şekilde uygulanabilmesi için, detaylı araştırmalar, doğru veri analizleri ve etkili politika kararları gerekmektedir. Türkiye'de asgari ücret politikalarının geleceği, bu

tür yenilikçi yaklaşımlarla şekillendirilebilir ve daha iyi bir çalışma hayatı sunabilir. Kapsamlı planlama süreci, öncelikle bölgesel ekonomik verilerin detaylı bir analizini gerektirir. Bu analizler, her bölgenin ekonomik yapısını, işgücü piyasasını, istihdam seviyelerini ve yaşam maliyetlerini kapsamalıdır. Elde edilen veriler, bölgesel asgari ücret seviyelerinin belirlenmesinde temel bir rol oynar. Bölgesel asgari ücretin belirlenmesinde dikkate alınacak diğer önemli faktörler arasında bölgesel enflasyon oranları, yerel işgücü arz ve talep dengeleri ve bölgesel ekonomik büyüme hızı bulunmaktadır.

Sürekli değerlendirme ise, uygulanan politikaların etkinliğini ve bölgeler arası dengeleri izlemek için önemlidir. Bu değerlendirme, politikaların beklenen sonuçları verip vermediğini, bölgesel ekonomilere olan etkilerini ve varsa olumsuz sonuçları tespit etmeye yöneliktir. Değerlendirme süreci, politikaların zaman içinde yenilenmesini ve yerel koşullardaki değişimlere uyum sağlamasını mümkün kılar. Böylece, bölgesel asgari ücret politikaları, sürekli bir iyileştirme ve optimizasyon süreci içinde geliştirilebilir.

Ayrıca bölgesel asgari ücret, ulusal asgari ücretin getirebileceği gelir eşitsizliklerini gidermede önemli bir alternatif sunmaktadır. Ulusal politika yapıcılarının, bu tür yerelleşmiş yaklaşımları teşvik etmeleri, ülkenin ekonomik ve sosyal yapısının sağlıklı bir şekilde gelişmesine katkı sağlayacaktır. Bu süreçte yerel yönetimlerle sıkı bir iş birliği şarttır. Yerel yönetimlerin, bölgesel ihtiyaç ve önceliklere uygun politikaları belirlemede daha yetkin oldukları kabul edilmeli ve merkezi hükümet yerel yönetimlerle koordinasyon içinde çalışmalıdır. Ayrıca, bölgesel asgari ücret düzenlemeleri, işveren ve işçi temsilcilerinin görüşlerini alarak şekillendirilmelidir. Bu paydaşların katılımı, uygulamanın sahadaki gerçek etkilerini anlamada ve politikanın kabul edilebilirliğini artırmada kritik öneme sahiptir.

Özellikle ekonomik olarak daha az gelişmiş bölgelerdeki işverenlere yönelik teşvikler, bu bölgelerde iş yaratma ve ekonomik büyümeyi teşvik etmek için önemli

olabilir. Bu teşvikler, işverenleri destekleyerek yeni iş olanakları yaratılmasına ve bölgesel eşitsizliklerin azaltılmasına yardımcı olabilir. Ayrıca, bölgesel asgari ücrete geçişin ani değişiklikler yerine kademeli bir plan dahilinde yapılması, ekonomi üzerindeki olası şokların önlenmesine ve işletmelerin yeni düzene uyum sağlamalarına olanak tanır. Bu şekilde, Türkiye'nin ekonomik ve sosyal çeşitliliğini dikkate alarak daha adil bir ücret politikası oluşturulabilir.

Sonuç olarak, bölgesel asgari ücret politikaları, ekonomik ve sosyal adaleti sağlama potansiyeline sahiptir, ancak bu potansiyelin gerçekleştirilmesi kapsamlı planlama ve sürekli değerlendirme süreçlerine bağlıdır. Bu süreçler, politikaların yerel koşullara en uygun şekilde şekillendirilmesini ve sürekli olarak iyileştirilmesini sağlar, böylece bölgesel ekonomik kalkınmayı destekler ve genel ekonomik istikrarı korur.

KAYNAKÇA

Akgeyik, T. (2007). *Asgari Ücret Esnek Modelleme: Bölgesel Asgari Ücret Yaklaşımı*. İstanbul: İstanbul Ticaret Odası Yayınları.

Akgül, O. (2016). Türkiye’de asgari ücretin mahzurlu alanları ve öneriler. *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 5(12), 96-127.

Akgül, O., ve Bükey, A. M. (2020). Türkiye’de enflasyon ile asgari ücretler arasındaki ilişki ve ücret-fiyat sarmalı. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, (78), 257-282.

Altunöz, U. (2024). Türkiye’de Asgari ücretin Makroekonomik Belirleyicileri Üzerine Teorik ve Ampirik bir Analiz. *Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(35), 34-61.

Aslan, G. (2019). Türkiye’de Asgari Ücretli Çalışan Sayısı ve Ücret Seviyelerinin Değişimi (2003-2017 Hanehalkı İşgücü Anketleri Veri Analizi). *SGD-Sosyal Güvenlik Dergisi*, 9(1), 141-159.

Birkalan, A. Ö., ve Bay, H. (2022). Bölgesel Asgari Ücret Varsayımı Altında Bölgelerin Kümeleme Analizi Yöntemleriyle Tespiti. *Maliye Dergisi*, Temmuz-Aralık, 183, 24-48.

Bükey, A. M. (2022). Türkiye’de Ücret Politikaları ve Gelir Dağılımı Eşitsizliği İlişkisi. *Alanya Akademik Bakış*, 6(3), 3109-3128.

Ceyhan, B., ve Ataay, A. (2017). Türkiye’de Asgari Ücret Düzeyi ve Bir Asgari Ücret Modeli Önerisi. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 58, 35-50.

Çiçek, Ö. (2018). Türkiye’de Asgari Ücretin Vergi Dışı Bırakılmasının Tüketim Harcamaları Üzerine Etkisi. *Fiscaoconomia*, 2(1), 20-47.

Dincer, B., Özaslan, M., ve Satılmış, E. (1996). İllerin Sosyo-Ekonomik Gelişmişlik Sıralaması Araştırması (1996). (Yayın No:2466), Ankara: Devlet Planlama Teşkilatı.

Dirimtekin, H. (1966). Ücret ve Asgari Ücret Meseleleri. Eskişehir: Eskişehir İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Yayınları No: 36/12.

Eser, B. Y., ve Terzi, H. (2008). Türkiye’de Asgari Ücret: Sorunlar Öneriler. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 22(1), 129-143.

Eşiyok, B. Ali. (2002). Kalkınmada Bölgesel Farklılıklar, Büyüme Kutupları ve Güney Doğu Anadolu Projesi (GAP) Tespitler ve Çözüm Önerileri. Ankara: Türkiye Kalkınma Bankası.

Foguel, M. N., Ramos, L., and Carneiro, F. (2001). The Impacts of the Minimum Wage on the Labor Market, Poverty and Fiscal Budget in Brazil. İPEA (Institute for Applied Economic Research), 839, 1–42. Erişim tarihi: 05.11.2024, https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/2156/1/TD_839.pdf.

ILO. (2016). Minimum Wage Policy Guide. Geneva: ILO.

Infante, R. et al. (2003). Minimum Wage in Chile: An Example of The Potential and Limitations of This Policy Instrument. Geneva: International Labour Office Employment.

Japan Institute for Labour and Training. (2014). Labor Situation in Japan and Its Analysis: General Overview 2013/2014. Tokyo: Japan Institute for Labour and Training. Erişim tarihi: 05.11.2024, <http://www.jil.go.jp/english/lsg/general/2013-2014/all.pdf>.

Korkmaz, A. (2003). Çağdaş Gelişmeler Açısından Asgari Ücret. Ankara: Türk Tarih Kurumu Basımevi.

Korkmaz, A. (2004). Bir Sosyal Politika Aracı Olarak Türkiye’de Asgari Ücret: 1951-2003. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (7), 53-71.

Kutal, M. (1969). *Teorik Esasları ve Tatbikatı Bakımından Asgari Ücret*. İstanbul: Sermet Matbaası, İstanbul Üniversitesi Yayınları.

Kutal, M. (1985). Türk Mevzuatında Asgari Ücret Komisyonu ve Tespit Çalışmalarında Karşılaşılan Bazı Sorunlar. *İktisat ve Maliye Dergisi*, 32(3), 100-106.

Kutal, M. (2007). Türkiye’de Asgari Ücretle İlgili Sorunlar. *Journal of Social Policy Conferences*, (53), 55-64.

Küçük, M. S. (2016). Asgari Ücretin Tespit Yöntemleri Bağlamında Teorik Tartışmalar ve Bölgesel Asgari Ücret Uygulaması. *Uluslararası Bilimsel Araştırmalar Dergisi*, 1(2), 24–34.

Mutlu, S. (2005). Bölgesel Farklılaşmanın Nedenleri ve Türkiye Bağlamında Bölgesel Gelişme Stratejileri. *Bölgesel Gelişme Stratejileri ve Akdeniz Ekonomisi içinde*, ed.: Haluk Erhat, Ankara: TEK.

Önsal, N. (2017). *Endüstri İlişkileri Sözlüğü*. Ankara: Türk Metal Sendikası Araştırma Merkezi.

Sayın, A. K. (2019). ILO Normları Bakış Açısı ile Dünyada ve Türkiye’de Asgari Ücret Uygulamaları. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 3, 1877-1916.

Sevinç, D. (2022). Türkiye’de asgari ücret ile enflasyon, bölgesel enflasyon, açlık ve yoksulluk sınırı arasındaki ilişki ve bölgesel asgari ücret. *Maliye Çalışmaları Dergisi*, (68), 107-131.

T. C. *Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı*. (2024). Yıllar İtibarıyla Net ve Brüt Asgari Ücretler, (Son Erişim Tarihi: 05.11.2024).

Tamada, K. (2011). Analysis of the Determinants of Minimum Wages in Japan. *Japan Labor Review*, 8(2), 24–41.

Taştan, H., ve Akar, M. (2013). Türkiye İmalat Sanayiinde Bölgesel ve Sektörel Ücret Eşitsizliği. *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası*, 63, 17-50.

Tokgöz, E. (1976). *Sanayileşmede Bölgesel Dengesizlikler ve Türkiye*. Ankara: Hacettepe Üniversitesi Yayınları.

Yolvermez, B. (2020). Türkiye’de Asgari Ücret Sorunlarına İlişkin Bir Değerlendirme. *Çalışma ve Toplum*, 4(67), 2441-2462.

Yücel, K. G. (2019). Avrupa Birliği ve Türkiye’de asgari ücret uygulamasının karşılaştırmalı değerlendirilmesi. *Politik Ekonomik Kuram*, 3(2), 338-364.