



İNSAN VE TOPLUM BİLİMLERİ
ARAŞTIRMALARI DERGİSİ

Cilt / Vol: 7, Sayı/Issue: 3, 2018

Sayfa: 1464-1482

Received/Geliş: Accepted/Kabul:

[02-03-2018] – [26-06-2018]

Güney Avrupa Refah Rejimleri ve Türkiye’de Asgari Ücretin Belirlenmesi

Ramazan TİYEK

Doç. Dr., Kırklareli Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
Assoc. Prof. Kırklareli University Faculty of Economics and Administrative Sciences

Orcid ID: 0000-0002-3442-3517

ramazantiyek@gmail.com

Öz

Asgari ücret, çalışanlara yasal olarak ödenebilecek olan en düşük ücret olarak tanımlanabilir. Bu çalışmada Güney Avrupa Refah Rejimlerinde asgari ücret uygulamalarının nasıl belirlendiği incelenmiştir. Güney Avrupa Refah Rejimlerinde, ülkelerin refah programlarının gelişmemişliği ve geleneksel ailenin önemli bir rol oynadığı anlaşılmaktadır. İncelenen ülke örneklerine bakıldığında asgari ücret konusunda bir uygulama birlikteliğinin olmadığı görülmektedir. İtalya’da asgari ücret toplu pazarlık neticesinde belirlenirken, diğer ülkelerde kanunla belirlenen bir asgari ücret uygulaması söz konusudur. İtalya ve Portekiz haricindeki ülkelerde bölgesel farklılıkların asgari ücret miktarının belirlenmesinde dikkate alınmadığı anlaşılmaktadır. Refah uygulamalarının yeterli düzeyde olmadığına ulaşıldığı Güney Avrupa Ülkelerinde asgari ücret, bireyleri yoksulluğa düşürmekten alıkoymabilecek önemli bir enstrüman olarak değerlendirilebilir.

Anahtar Kelimeler: Refah, Refah Rejimleri, Güney Avrupa Refah Rejimleri, Asgari Ücret, Asgari Ücretin Belirlenmesi.

Southern Europe Welfare Regimes and Determination of Minimum Wage in Turkey

Abstract

Minimum wage can be defined as the lowest legal wage paid to those who works. This study examines how minimum wage practices are determined in Southern European Welfare Regimes. It is understood that welfare programs of the countries do not develop and the traditional family plays an important role in Southern European Welfare Regimes. It is seen that there is no uniform application of minimum wage looking at the examples of the countries examined. In Italy, minimum wage is determined based on collective bargaining, whereas in other countries minimum is wage determined by law. In countries other than Italy and Portugal, it is understood that regional differences are not taken into account in determining minimum wage. The minimum wage can be regarded as an important instrument that can prevent individuals from lowering poverty in the southern European countries where it is clear that welfare practices are not adequate.

Keywords: Welfare, Welfare Regimes, Southern European Welfare Regimes, Minimum Wage, and Minimum Wage Determination

Giriş

Refah Devleti ya da Refah Rejimleri uygulamaları özellikle II. Dünya Savaşı’ndan sonra vatandaşların alım gücünün artırılması yoluyla ekonominin düzeltilmesine hizmet eden bir uygulama neticesinde önemli hale gelmiştir. Ekonomik işleyişte üretici ve tüketici olmak üzere iki önemli konumda yer alan bireylerin ihtiyaçlarının karşılanması gerekmektedir. Bu süreçte, daha sonraları isimlendirilecek olan farklı anlayışları benimseyen farklı refah rejimleri ortaya çıkmıştır. Refah rejimlerinin kategorileştirilmesinde bazı yönlerden eleştirilse de genel kabul gören sınıflandırma Esping-Andersen’in yapmış olduğu üç farklı refah rejimi sınıflandırmasıdır. Liberal refah rejimlerini benimsemiş ülkelerde, vatandaşlar bireysel piyasa aktörlerini oluşturmakta ve vatandaşların kendi refahlarını piyasada aramaları için teşvik edildikleri anlaşılmaktadır. Özü Hristiyan demokratlara dayanan Muhafazakar-Korporatist Refah Rejimlerinde, sosyal harcamalar liberal refah rejimlerine göre daha yüksek olup, gelir transferleri ile gelir ihtiyaçlarının karşılanacağı ve erkek egemen yapının değiştirileceği varsayılmaktadır. İskandinav ülkeleri tarafından temsil edilen Sosyal Demokrat Refah Rejimlerinde ise, sosyal hakların geniş olduğu, sosyal dayanışma ve sınıflar arası eşitlik durumu söz konusudur. Andersen’in yapmış olduğu bu üç tür sınıflandırma haricinde daha sonraları yeni bir grup olarak sınıflandırılan bir refah rejimi de Güney Avrupa Refah Rejimidir.

Güney Avrupa Refah Devleti Rejimini diğerlerinden ayıran temel özellikler, ülkelerin refah programlarının gelişmemişliği ve geleneksel ailenin hala önemli bir rol oynadığının kabul edilmesidir. Aile, işsizlik, yoksulluk, sosyal dışlanma, çocuk ve engellilerin korunması gibi sosyal sorunlarda enformel düzeyde devletin sosyal politika alanındaki yükünü hafifletmektedir. Diğer Refah Rejimlerine göre, sosyal koruma ağının çok parçalı ve yetersiz olduğu anlaşılmaktadır. İtalya, Yunanistan, İspanya, Portekiz ile birlikte sahip olduğu özellikleri ile Türkiye de Güney Avrupa Refah Rejimi özelliklerine sahip ülkeleri oluşturmaktadır.

Güney Avrupa Refah Rejimine sahip ülkelere genel olarak bakıldığında diğer refah rejimleri kadar gelişmediği ve çalışma hayatında yer alan birçok problemin bireylerin kendi gayretleri ile giderildiği izlenimini oluşturmaktadır. Bu süreçte asgari ücret gibi çalışanların bir anlamda devlet tarafından korunmalarını gerektiren çalışanlara verilebilecek minimum ücret miktarı da önem kazanmaktadır. İlgili ülkelere bakıldığında asgari ücretlerin belirlenmesinde bir uygulama birlikteliğinin olmadığı, asgari ücretin miktarının son yaşanan ekonomik krizlerin etkisinde kaldığı, İtalya ve Portekiz haricindeki ülkelerde bölgesel farklılıkların dikkate alınmadığı anlaşılmaktadır.



1. Asgari Ücret

Çalışanlara emeklerinin karşılığı olarak ödenebilecek minimum ücret olarak bilinen asgari ücret, ülkemizde uygulanan Asgari Ücret Yönetmeliği'nin 4. Maddesinin (d) bendinde şu şekilde tanımlanmıştır;

“İşçilere normal bir çalışma günü karşılığı ödenen ve işçinin gıda, konut, giyim, sağlık, ulaşım ve kültür gibi zorunlu ihtiyaçlarını günün fiyatları üzerinden asgari düzeyde karşılamaya yetecek ücreti” olarak tanımlanmaktadır (Asgari Ücret Yönetmeliği, 2004).

En düşük ücret olarak kısaca tanımlanan asgari ücret genel olarak standardın altındaki kötü çalışma koşullarında uygulanan bir ücret yöntemidir. Kötü çalışma koşulları içerisinde, ihtiyacı olan çalışanlara karşı işverenlerin orantısız bir şekilde ücret ödemesini engellemeyi sağlamaktadır. İşverenler tarafından en düşük ücretin belirlenmesi, adil bir durum olarak değerlendirilmektedir (Neumark ve Wascher, 2008: 1). Bazılarına göre asgari ücret istihdamı artırıcı bir özelliğe sahip iken bazılarına göre ise işverenlerin çalışanların ücretlerini belirlemede dikkat etmesi gereken (yasal olarak verilebilecek en düşük ücret olması) hususlardan birisi olması nedeniyle istihdamı artırıcı değil, azaltıcı bir özelliğe sahip olarak değerlendirilmektedir.

2. Refah Devleti

Refah devleti, sağlık, eğitim, konut, gelirin korunması ve temel sosyal hizmetlerin sağlanması amacıyla yönelik devlet önlemleri olarak tanımlanabilir. Devlet mekanizmalarıyla toplumsal hayatta yer alan çeşitli gruplar arasında gelirin yeniden dağıtılması sürecinde yasal düzenlemelerin gerçekleştirilmesi ve toplumdaki bireylerin yaşam seviyesini yükseltecek kurumların kurulmasını sağlamak refah devletinin amacını oluşturmaktadır (Özdemir, 2007: 21-22). Refah hizmeti, toplumdaki herkesin sosyal haklarının tanınmasını ve bireylerin doğumundan ölümüne kadar ekonomik ve sosyal güvenlik tedbirlerinin alınmasını gerektirmektedir. Özellikle işçi sınıfı için, refah devleti önceden yoksun bırakılan fırsatları görmeye başlamış ve yaşam standartlarının düzelmesi için belirgin bazı aşamalar getirmiştir (Şenkal, 2011: 275). Bazı sosyal bilimciler ise toplumsal hayatta yardımlaşma duygusunun işçi sınıfı oluşmadan önce de olduğunu ifade etmelerinden dolayı sosyal refah hizmetleri uygulamalarının insanlık tarihinden itibaren devlet desteği olmadan- var olduğu anlaşılmaktadır (Ersöz, 2011: 27).

3. Refah Rejimlerinin Sınıflandırılması

Refah Devleti olgusu ile modern anlamda çalışmalar 1970'li yıllarda



başlamıştır. Refah Devleti sınıflandırmaları Gosta Esping-Andersen’in “the three worlds of welfare capitalism” adlı çalışmasından önce başka bilim adamları tarafından da yapılsa da Esping-Andersen’in yapmış olduğu sınıflandırmanın daha sistematik bir yapıya sahip olduğu genel kabul gören bir anlayıştır. Ülke içerisinde yaşayan insanların genel anlamda yaşam seviyesini iyileştirmeyi ve yükseltmeyi amaçlayan refah rejimleri için bölgesel ve kültürel farklılıklardan dolayı değişik sınıflandırmalar yapıldığı anlaşılmaktadır. Esping-Andersen’in refah rejimi sınıflandırmasında “piyasa, devlet ve cemaat-aile” karmasından hangisinin baskın olarak ön plana çıktığına bakılarak üç farklı model ortaya konulmuştur. Bu modeller; Liberal model, korporatist (muhafazakar) model ve sosyal demokrat model olarak adlandırılmaktadır (Özdemir, 2007: 126; Mingione, 2006: 266-271).

3.1. Liberal Refah Rejimleri

Devletin hâkimiyetinin sınırlı olduğu piyasa merkezli bir modeli ifade eden “Liberal Refah Rejimi”, “Anglosakson Model” ya da “Kalıntı Refah Rejimleri” olarak da bilinmektedir. Bu model tanımlamasına; Amerika Birleşik Devletleri, Kanada, İsviçre, Avustralya, Japonya ve bazı sosyal bilimciler İngiltere’nin de girdiğini belirtmektedirler (Sarica, 2009: 129-130). Liberal refah rejimi, piyasa mantığı tarafından şekillenmektedir. Daha az harcama eğilimi olan bu rejimde devletin vatandaşlara sağladığı yararlar asgari düzeyde olup, genellikle gelir araştırmasına bağlı ve yararlananları damgalayıcıdır (Pierson, 1998: 778; Fenger, 2007: 17; Özdemir, 2007: 134).

Liberal refah devletlerinde, vatandaşlar bireysel piyasa aktörlerini oluştururlar. Vatandaşların refah durumlarını iyileştirmeleri için piyasa içerisinde yer almaları arzu edilir. Devlet, ulusal sağlık hizmeti haricinde, muhtaçlık ilkesi çerçevesinde hizmet sunmaktadır. Bu kapsamda ekonomik durumu çok kötü olanlara hizmet sunulduğu için, gelir araştırması neticesinde mütevazî denilebilecek düzeyde sosyal yardımlar gerçekleştirilmektedir. Herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşuna kayıtlı olmayanların muhtaç olup olunmadığının araştırılması sonucunda sosyal refah uygulamaları söz konusu olabilmekte ve kısıtlı bir yardım yapılabilmektedir (Esping-Andersen, 2002: 15; Abrahamson, 1999: 402; Myles ve Quadagno, 2002: 40; Özdemir, 2007: 135-136).

3.2. Muhafazakar-Korporatist Refah Rejimleri

Özü Hristiyan demokratlara yani Katolıklara dayanan ve “Korporatist Model”, “Kıta Avrupası Modeli”, “Bismark Ülkeleri Modeli”, “Sosyal Sigorta Modeli” olarak da bilinen bu rejimde piyasa üstünlüğü reddedilmekte ve ailenin üstünlüğü kabul edilmektedir. Geniş kapsamlı bir sosyal haklar bulunmakla birlikte özel refah düzenlemelerinin marjinal rolü vardır. Liberal refah rejimlerine göre sosyal harcamalar belirgin bir şekilde daha yüksektir. Gelir transferleri ile gelir ihtiyaçlarının karşılanacağı ve erkek egemen (breadwinner) yapıyı değiştireceği varsayılmaktadır. Sosyal



hizmetlerin kadınların iş sahibi olmalarını kolaylaştıracağı düşünülmektedir (Myles ve Quadagno, 2002: 40). Almanya'nın en genel örnek olarak başı çektiği bu modelde; Belçika, Fransa, Avusturya ve bazı kaynaklarda kısmen İtalya bu rejimin özelliklerine sahiptirler (Özdemir, 2005: 245).

Muhafazakar Refah Rejimlerinde yapılan yardımları çalışanlar ile işverenler ortak bir şekilde gerçekleştirmektedirler. İhtiyaçların karşılanmasına odaklanmış bir refah rejimi türüdür (Abrahamson, 1999: 402).

Sosyal sorunlar sosyal güvenlik yoluyla giderilmektedir. Gelir kaybına uğrayanlar için çözüm olarak yeni istihdam alanları açılması yerine gelir kayıplarını tazmin edici yada telafi edici politikalar uygulanmaktadır (Arın, 1996: 63-64). Bazı koşullarda, Kilise gelenekleri sosyal politikaya bakış açılarında belirleyici olabilmekte ve vatandaşların refahının geliştirilmesinde aşamalı bir süreç bulunmaktadır (Pierson, 1998: 778; Özdemir, 2007: 138).

3.3. Sosyal Demokrat Refah Rejimleri

Sosyal demokrat refah rejimleri, "Evrensel Refah Rejimleri", "İskandinav Model" gibi farklı isimlerle de tanımlanmaktadır. İş piyasaları bu modelin odağında yer almaktadır. Kadınların işgücüne katılım oranlarının yüksek olmasından dolayı, "istihdam genişletici refah devleti modeli" ya da "tam istihdam sağlayıcı refah devleti modeli" olarak da adlandırılmaktadır (Stephens, 1996: 32-37).

Bu rejim modelinin özelliklerini taşıyan ülkeler Norveç, Danimarka, Hollanda, Finlandiya olmakla birlikte en önde gelen model ülke İsveç'tir ve bazı sosyal bilimciler bu modeli "İsveç Modeli" olarak da adlandırmaktadır. Evrensel bir yapıya sahip olması modelin en önemli özelliği olarak kabul edilmektedir. Bununla birlikte sosyal dayanışma ve sınıflar arası eşitlik bu modeli diğer refah modellerinden ayırmaktadır (Özdemir, 2005: 248).

Tipik özelliğinin İskandinav ülkelerinin olduğu Sosyal Demokrat Refah Rejimi sisteminde sosyal hakların geniş olduğu anlaşılmaktadır. Muhafazakar rejimden farklı olarak haklar eşitlik ilkesine bağlı olarak evrensellik göstermektedir (Myles ve Quadagno, 2002: 40). Vatandaşların ihtiyaçları asgari koşullar çerçevesinde değil de yüksek düzeyde karşılanmasını hedefleyen bir refah devleti anlayışı vardır (Esping-Andersen, 1991: 27).

Sosyal Demokrat Refah Devletleri, devletin yoğun sosyal haklar sağladığı bir toplum modelini temsil etmektedir. Devlet, gelirin yeniden dağıtımı ve vatandaşların refah seviyesinin yükseltilmesine önem vermektedir (Myles ve Quadagno, 2002: 40).



3.4. Güney Avrupa Refah Rejiminin Özellikleri

Refah rejimlerinin sınıflandırılmasında Esping-Andersen ve ona ait *Refah Kapitalizminin Üç Dünyası* isimli eseri literatürde önem bir çalışma olarak değerlendirilmektedir. Esping-Andersen, bu çalışmasında refah rejimlerini Liberal, Kurumsal/Muhafazakâr ve Sosyal Demokrat Refah Rejimi olmak üzere üçlü bir sınıflandırmaya tabi tutmuştur.

Refah Rejimleri ile ilgili sınıflandırmaları yapan birçok araştırmacı, Esping Andersen’in sınıflandırmasını baz alarak Güney Avrupa ülkelerini dahil etmemişlerdir. Dahil edilen çalışmalarda ise, diğer “muhafazakar-korporatist” ülkeleri takip eden, daha geriden gelen ülkeler olarak nitelendirmişlerdir (Ferrera, 2006: 195-196). Güney Avrupa sisteminde dört ülke-İtalya, İspanya, Portekiz ve Yunanistan- ama beş durum mevcuttur, çünkü model içerisindeki farklılık yelpazesini iyi ifade eden özelliklere sahip olan Güney ve Kuzey İtalya’yı, sanayileşmenin ilk dönemleri de düşünülerek, birbirinden ayırmak gerekmektedir (Mingione, 2006: 271; Özdemir, 2007: 150; Gümüş ve Tatlıyer, 2013: 6). Her ne kadar büyük bir kısmı Avrupa’ya dahil olmasa da Türkiye de Güney Avrupa refah rejimi içerisinde değerlendirilmekte (Gough, 2006: 231-232) ve bazı çalışmalarda Türkiye de bu gruba dahil edilmektedir. Sosyo-ekonomik yapı açısından Türkiye, bu model içerisinde yer alan ülkelerle benzerlik göstermektedir. Türkiye’nin sosyal politikasına söz konusu gelişim çerçevesinde bakıldığında, sosyal güvenlik sistemine çalışanların yer alması, sosyal yardım ve hizmetlerin dağınık, çok parçalı, aile merkezli ve sosyal güvenlik sistemi gibi belli bir sistemden yoksun olması açısından benzerlik göstermektedir (Toprak, 2015: 167).

Güney Avrupa Refah Rejimi Modelini diğerlerinden ayıran temel özellikler, ülkelerin refah programlarının gelişmişliği, ailenin geleneksel olarak önemli rol oynaması ve Katolikliğin refah hizmetlerinin düzenlenmesindeki etkisi gibi özelliklerin ön planda olduğu anlaşılmaktadır (Ferrera, 2006: 196). Sosyal koruma ağının parçalı ve yetersiz olduğu model içerisinde sosyal politikaların uygulanmasında aileye önemli görevler verildiği anlaşılmaktadır. İşsizlik, yoksulluk, sosyal dışlanma, muhtaçların, yaşlı, çocuk, engelli korunması gibi tüm sosyal sorunların çözümlenmesinde aile aktif bir şekilde yer almaktadır. Sosyal koruma ağının çok parçalı ve yetersiz olması da yine bu modelin karakteristik özelliklerindedir (Günel, 2010: 82).

Refah devleti olgusunun yeterince gelişmediği bu modelde, devletin daha az katkı sunması ile birlikte kamu ile kamu dışı sosyal politika kurumları birlikte görev almakta ve klientalizm gibi patronaj sistemleri göze çarpmaktadır (Ferrera, 2006: 218).

Güney Avrupa modelinin en önemli sosyo-ekonomik özellikleri, ilk olarak ekonomik dokunun zayıf proleterleşmesi ve kadın istihdamı oranının düşüklüğü ile dengelenen küçük firma ve kendi hesabına çalışan işçi oranlarının yüksek oluşu ve ikinci ve hepsinden önemlisi de, sosyal refah



hizmetlerinin sorumluluğunun büyük kısmının aile sistemine devredilmiş olmasıdır. Bu özellikler, tüm muhafazakar gelenek için tipik olan istihdam temelinde parçalı Bismarkçı bir sosyal refahta kendini göstermektedir (Mingione, 2006: 272). Kamu hizmetlerinin yeterince gelişmemiş olmasından dolayı sağlık hizmetleri sunumu istikrarlı bir şekilde yerine getirilen önemli uygulamalardan birisini oluştururken yüksek ve düşük emekli maaşlarının bir arada bulunmasından dolayı da parçalı ve çarpık gelir koruma sistemlerinin varlığından bahsedilebilir Kayıt dışı ekonominin geniş bir yer tutmasından dolayı özellikle kamu hizmetlerinde etkinlik ve eşitlik sorunları oluşmaktadır. İtalya ve İspanya gibi ülkelere bakıldığında nüfusun hızlı yaşlanmasından hareketle demografik yapının kötüleştiği de söylenebilir (Özdemir, 2007: 151-152). Güney Avrupa Refah Rejimleri kategorisinde sayılan ülkelere genel olarak bakıldığında, kurumsal bir yapıdan yoksun olma ve vatandaşlarına yeterli sosyal imkân sağlayamama durumunun dikkat çekici olduğu anlaşılmaktadır.

4. Güney Avrupa Refah Rejimlerinde Asgari Ücret Uygulamaları

Bu bölümde Güney Avrupa Refah Rejimlerinde asgari ücret uygulamaları nasıl şekillenmektedir onun üzerinde durulacaktır.

4.1. Portekiz’de Asgari Ücretin Belirlenmesi

Güney Avrupa Refah Rejimleri çerçevesinde değerlendirilen Portekiz’de asgari ücret Kanun’la belirlenmektedir. Hükümet işçi sendikaları ile işverenlere danışarak, kanuni düzenlemelerle ulusal düzeyde genel olarak bir ücret tabanı belirlemekte ve uygulamaktadır. (Schulten, 2014: 5). Portekiz’de özellikle 1987 yılında asgari ücret ile ilgili yapılan kanuni düzenleme ile asgari ücrette önemli bir artış yaşanmıştır (Marques, Martins ve Portugal, 2010: 23-24).

Kanuni olarak belirli bir taban fiyat uygulamasının olduğu Portekiz’de asgari ücret, endüstri ilişkilerinin tüm taraflarının rol aldığı sosyal diyalog komisyonunda kararlaştırılmaktadır. Sosyal diyalog komisyonunda hükümet adına Başbakan ve ilgili 4 bakan ile işveren sendikaları (CIP, CCP, CAP, CTP) ve işçi sendikaları (CGTP-IN ve UGT) yer almaktadır. Asgari ücret, yasal düzenlemelere göre yıllık olarak (genellikle Ocak ayı) güncellenmektedir (Minimum wage in Portugal-Frequently Asked Question (2017)).

İş Kanunu’nun 273. Maddesine göre aylık olarak belirlenen asgari ücretin güncellenmesinde çalışanların ihtiyaçları, artan hayat pahalılığı ve üretimdeki artışlar, ücretler ve enflasyon gibi etkilerin de dikkate alındığı gelir politikalarına dikkat edilmesi gerekmektedir. Asgari ücretin



uyumlaştırılması Çalışma İşgücü Ofisi tarafından yapılırken bu süreç içerisinde işveren sendikası ile işçi sendikaları dahil edilmemektedir (Marques, Martins ve Portugal, 2010:14; Minimum wage in Portugal-Frequently Asked Question (2017)).

Portekiz’de, ülkenin yerleşim yerlerine göre 3 tür asgari ücret uygulamasına izin verilmektedir. Bunlardan bir tanesi Portekiz ulusal asgari ücreti, diğerleri ise volkanik yanardağların bulunduğu Azore Özerk Bölgesi ile takımadalardan oluşan Madeira Özerk Bölgesi’dir (Minimum wage in Portugal-Frequently Asked Question (2017)). Genel olarak asgari ücret gelirinin % 25 gibi bir kısmının kesintilere gittiği Portekiz’de ayrıca Lisbon şehrinde yasal olarak Portekiz’de geçerli olan asgari ücret miktarı uygulanmakla birlikte, diğer yerleşim bölgelerine göre biraz daha fazla ücret verilebilmektedir (Minimum wage in Portugal: A guide to average salary in Portugal (t.y.)).

Özellikle Avrupa Ekonomik Krizi’nden sonra IMF ve Avrupa Merkez Bankalarından kredi alan Portekiz’e asgari ücreti dondurmaları yönünde telkinlerde bulunulmuştur. Bundan dolayı asgari ücret üzerinde çok fazla değişiklik yapılamamaktadır (Schulten, 2012: 7).

Kanuni olarak asgari ücretin uygulandığı Portekiz’de yasal günlük çalışma süresi 10 saati, haftalık da 40 saati geçemez şeklinde düzenlenmiştir. Günlük en fazla 2 saat, yıllık da en fazla 200 saat fazla çalışma yaptırılmaktadır. Çalışılan günler arasında da en az 12 saatlik bir ara olması gerekmektedir. Dinlenme ve resmi tatil günlerindeki fazla çalışmalarda ödenecek ücret % 100 oranında, normal günlerde ise ilk saat % 50 sonrası % 75 oranında fazladan ödenmektedir (Portugal Human Rights Report, 2016: 17).

4.2. İspanya’da Asgari Ücretin Belirlenmesi

Portekiz’de olduğu gibi İspanya’da da asgari ücret kanunla belirlenmekte ve ulusal düzeyde genel olarak bir ücret tabanı uygulanmaktadır (Schulten, 2014: 5). Asgari ücretin belirlenme sürecinde hükümet işçi sendikaları ile işverenlere danışmaktadır. Asgari ücretli çalışmada yaş sınırı 16 olarak belirlenmiş olup yaş farklılığından dolayı asgari ücretlerde herhangi bir değişiklik durumu söz konusu değildir (Eldring ve Alsos, 2012: 28).

Asgari ücretin belirlenmesi sürecinde hükümetin organları, CEOE isimli işveren örgütü ve CCOO ve UGT isimli işçi konfederasyonu gibi sosyal taraflara danışarak asgari ücreti belirlemektedir (Minimum Wages in Spain (2017)).

Ücretlerin güncellenmesinde tüketici fiyat indeksi, ortalama ulusal üretkenlik, ulusal gelirdeki çalışan hissesi ve ekonomik durum gibi faktörler dikkate alınmaktadır. Ücretlerin güncellenmesi Kraliyet Emiri (Royal Decree) ile her yıl Aralık ayında yapılmaktadır. Ayrıca asgari ücretlerin güncellenmesinde önemli bir veri oluşturan yoksulluk sınırı ise yıl ortasında belirlenmektedir (Minimum Wages in Spain (2017)).



İspanya'ya da, Portekiz'de olduğu gibi asgari ücretlerde artış yapılmaması konusunda özellikle Avrupa Ekonomik Krizi'nden sonra Avrupa Merkez Bankasından asgari ücreti dondurmaları yönünde telkinlerde bulunulmuştur. Bundan dolayı asgari ücret üzerinde çok fazla değişiklik yapılamamaktadır (Schulten, 2012: 7).

İspanya'da yasal çalışma süresi haftalık 40, aylık olarak da 165 saat olarak belirlenmiştir. Toplu Sözleşmelerde belirtilmediği sürece günlük 8 saatten fazla çalışma yaptırılması yasaklanmıştır. 40 saatlik çalışmadan sonra 36 saatlik bir dinlenme süresi bulunması gerekmektedir. Ayrıca yılda 22 gün dinlenme süresi yani izinler ve 14 gün de federal tatil günleri bulunmaktadır (Rycx ve Kampelmann, 2012: 29; Spain Human Rights Report, 2013: 21; Minimum Wages in Spain (2017).

4.3. Yunanistan'da Asgari Ücretin Belirlenmesi

Yunanistan'da ulusal düzeyde genel olarak bir ücret tabanı uygulanmaktadır. 2012 yılına kadar Yunanistan'da asgari ücret toplu pazarlık yada üçlü anlaşma yolu ile (işçi, işveren ve devlet) belirlenmekte idi. 2012 yılından sonra Yunanistan'da da belirli bir taban ücret uygulamasına geçilmiş olup özellikle Avrupa Ekonomik Krizi ile birlikte işçi ve işveren sendikalarının rolleri azalmıştır (Schulten, 2014: 5).

Ekonomik kriz gerçekleşinceye kadar olan dönemde 1876/90 tarihli yasaya göre asgari ücret belirleniyordu ve bu da tüm sosyal tarafların (işçi, işveren ve devlet) ortaklaşa belirledikleri bir toplu pazarlık sonucunda oluşuyordu. Bu süreçte sosyal taraflarca ulusal asgari ücretin belirlenmesine yönelik yapılan görüşmelerde herhangi bir kriter göz önüne alınmamaktadır. Ulusal Genel Toplu İş Sözleşmesi (National General Collective Agreement (NGCA) tarafından belirlenen asgari ücret, çalışanların işteki deneyimlerine göre belirlenmekte ve işte her 3 yıl tamamlandıkça asgari ücret artırılmaktaydı (Yılmaz ve Terzi, 2006: 126-127). 2010 yılındaki memorandum ile devletin toplu pazarlık ve asgari ücretin belirlenmesi sürecindeki pozisyonu daha aktif hale gelirken, sendikaların güçleri de çalışanların mevcut işlerini koruyabilmeleri için biraz daha zayıflamıştır (Karamanis ve Naxakis, 2014: 39).

Avrupa Ekonomik Krizi'nden sonra asgari ücretin belirlenmesi sürecinde gençleri çalışmaya teşvik etmek için 25 yaş kriteri getirilmiştir. Yasal taban ücret uygulamasının geçerli olduğu ülkede 25 yaşın altındakilerin asgari ücreti, 25 yaşın üstündeki çalışanların asgari ücretlerinin % 84'ü kadardır. Ayrıca uygulamadaki yasal düzenlemeye göre sendikalar 25 yaşın altındakilerin asgari ücretlerinin belirlenmesi sürecinde rol alamamaktadır (Karamanis ve Naxakis, 2014: 41; Greece Human Rights Report, 2013: 41-45).



Yeni durumda asgari ücret toplam istihdam ve işsizlik bağlamında ekonomik gelişmeler çerçevesinde hükümetin sosyal taraflarla (işçi ve işverenler) görüşmesinden sonra belirlenmektedir (Karamanis ve Naxakis, 2014: 39). 2000-2011 yılları arasında tarafların anlaşarak belirlendiği asgari ücret enflasyon nedeniyle % 60 oranında artmıştır. 457,44 Euro’dan 751,39 Euro’ya yükselmiştir (Karamanis ve Naxakis, 2014: 41). Sonraki dönemde ise ekonomik krizin etkileriyle asgari ücrette azalma yoluna gidilmiştir. 2010 yılında çalışanlar ve işverenler ile yapılan anlaşma neticesinde ekonomik kriz sonrasında oluşturulan yapısal reform bağlamında asgari ücretlerden 2012 yılında % 22 ve maaşlardan da % 32 oranında kesinti yapılmıştır. 2012 yılından itibaren asgari ücret 586,08 Euro olarak uygulanmaktadır (Greece Human Rights Report, 2016: 39-41).

Yunanistan’da yasal haftalık çalışma süresi 40 saattir. Haftalık çalışma süresinden sonra 24 saat dinlenme süresi bulunması gerekmektedir. Yıllık izin süresi 1 aydır. İstihdam ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı otoritesinin bilgilendirilerek yapıldığı fazla çalışma süreleri de tatil ücretlerinin % 20 ile % 70’i arasında oranlanarak ücretlendirilmektedir (Greece Human Rights Report, 2013: 46).

4.4. İtalya’da Asgari Ücretin Belirlenmesi

İtalya’da asgari ücret için kanuni olarak bir taban ücret uygulaması bulunmamaktadır. Çalışma hayatında yer alan asgari ücret uygulamaları değişiklik gösterebilmektedir. Asgari ücretin belirlenmesinde toplu pazarlığın gücü ve yaygınlığı önem arz etmektedir (Schulten, 2014: 5; Italy Human Rights Report, 2013: 24). Ücret farklılıklarında çalışanların beceri dereceleri ön plana çıkmaktadır. Asgari ücretin bir “kamu müdahalesi” olma özelliğinin kaybolduğu bu uygulamalarda yasal asgari ücret uygulaması oldukça sınırlı kalmıştır (Yılmaz ve Terzi, 2006: 124; İGİAD, 2015: 11).

Her ne kadar asgari ücret toplu sözleşmelerle belirlense de Anayasa tarafından çalışanların insani çalışma koşullarında çalıştırılması güvence altına alınmıştır. Anayasa’nın 36. maddesi, “Çalışanların nitelik ve niceliklerine uygun olan işlerde, onların ve ailelerinin geçimini sağlayıcı, bağımsız bir şekilde hem kendileri hem de aileleri ayakta kalabilecek şekilde ayarlanmalıdır” şeklinde düzenlenmiştir (Ferigo (t.y.) Minimum Wage in European Countries; Treu, 2011: 166). Çalışanların Anayasa’nın ilgili maddesine uygun asgari ücret tespit edilememesini öne sürerek ve düzeltilmesini talep ederek mahkemeye gitme hakları bulunmaktadır (Eldring ve Alsos, 2012: 67).

Toplu pazarlık sistemi 1993 yılında üçlü anlaşma ile belirlenmiştir. Sosyal tarafların enflasyon oranlarını da dikkate alarak düzenleme yapmaları gerekmektedir. 4 yıl süreli yapılan anlaşmalarda enflasyon tahmin oranları tutmadığı zaman ara dönemlerde düzenleme yapma yoluna gidilebilmektedir. Taraflar arasında anlaşmazlık olması durumunda ise



enflasyon oranlarına göre otomatik olarak belirlenmektedir 2009 yılında tekrar düzenleme yapılmıştır (Collective Bargaining (t.y.); Eldring ve Alsos, 2012: 68).

2009 yılında yapılan bir başka düzenleme ise, diğer uygulamalar da dikkate alınarak bir enflasyon göstere yöntemi olan ve ara düzenlemelere de imkan tanıyan European Harmonised Consumer Prices Index (Avrupa Uyumlaştırılmış Tüketici Fiyatı Endeksi) kullanılmaya başlanmıştır. Bu durum merkezilikten uzaklaşılmasına ve küçük firmaların hiç toplu pazarlık yapmalarına neden olmuştur (Eldring ve Alsos, 2012: 368).

Asgari ücretin belirlenmesinde birinci derecede etkili olan toplu sözleşmeler yerel, bölgesel ve ulusal düzeyde yapılabilmektedir. Toplu sözleşmeler işçi ile işveren arasındaki pazarlıklar sonucunda neticelenmektedir. Herhangi bir anlaşmazlık olması durumunda yargı gerekli düzenlemeleri yapmaktadır. Toplu sözleşme mekanizması son derece gelişmiş durumdadır. Ayrıca, kişilere asgari bir yaşam kalitesi sağlayabilecek işsizlik sigortası, aile ve çocuk yardımı gibi sosyal yardım mekanizmaları da oldukça gelişmiş boyutlardadır (Yılmaz ve Terzi, 2006: 136).

Sendikalaşma oranı % 33 olmasına rağmen toplu pazarlığın kapsam alanı % 80 olarak değerlendirilmektedir. Toplu sözleşmelerden yararlananların oranının yüksek olmasında toplu iş sözleşmesine taraf olan işveren sendikasına üye olan işverenlerin de kendilerinin toplu sözleşme yapmasalar bile taraf oldukları işveren sendikasının imzaladıkları sözleşmeyi kabul etmek ve uygulamak zorunda kalmalarından kaynaklanmaktadır. İtalya'da endüstri ilişkilerini sendikalar arasında 3 tanesi (CGIL, CISL ve UIL) domine etmektedir (Eldring ve Alsos, 2012: 68; Kağnıcıoğlu, 2014: 67-68).

Çalışma koşullarının toplu pazarlıklarla belirlenmesi sosyal diyalogun gelişmesi açısından önemli olmakla birlikte İtalya'nın OECD ülkeleri arasında en yüksek ücret ile en düşük ücret farkının açık olduğu ülkelerden biri olduğu gözden kaçırılmamalıdır (Eldring ve Alsos, 2012: 69). Ayrıca, ücretlerin sektörlere göre toplu pazarlık ile belirlenmesi asgari ücret ile istatistiki bilgilerin tutulmasında zorluklar ortaya çıkarmakta ve bundan dolayı asgari ücret ile ilgili istatistiki bilgilere ulaşılamamaktadır (Rycx ve Kampelmann, 2012: 7).

Hükümet sendikaların katkılarıyla birlikte çalışma hayatını düzenleyici uygulamaları hayata geçirmek istemektedir. Yasal haftalık çalışma süresi 40 saat olarak belirlenmiş olup günlük fazla çalışma süresi en fazla 2 saat yada haftalık 12 saattir. Yapılan fazla çalışma süreleri için normal ücretin %30'u oranında fazla ücret ödenmektedir. Kanuni düzenlemelere göre çalışanların



haftada 24 saat dinlenme izni kullanmaları gerekmektedir. (Italy Human Rights Report, 2013: 24-25).

4.5. Türkiye’de Asgari Ücretin Belirlenmesi

Türkiye’de de asgari ücret tarafların anlaşması ile yasal düzenlemelerle şekillenmektedir. Türkiye’de asgari ücretin belirlenmesi ile ilgili yasal düzenlemeler, 1982 Anayasa’sının 2, 49 ve 55. Maddeleri, 4857 sayılı İş Kanunu’nun 39. Maddesi ve 2004 tarihli Asgari Ücret Yönetmeliği’dir (Korkmaz, 2004: 54).

Asgari ücretin tespitine ilişkin ilk yasal düzenleme 1936 tarihli 3008 sayılı İş Kanunu ile yapılmış olmasına rağmen asgari ücret düzenlemesine ilk olarak 1951 yılında geçilmiştir. 1951-1967 arasında asgari ücret “mahalli komisyonlar” aracılığı ile tespit edilmiş olup 1967 yılında çıkarılan 931 sayılı İş Kanunu ve 1968 tarihli Asgari Ücret Yönetmeliği ile mahalli komisyonlar ile asgari ücretin belirlenmesi sonlandırılmış ve Merkezi Asgari Ücret Tespit Komisyonunca belirlenen asgari ücret tespiti sistemine geçilmiştir (Korkmaz, 2004: 57; Yılmaz Eser ve Terzi, 2008: 131).

“Asgari Ücret Tespit Komisyonu, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının tespit edeceği üyelerden birinin başkanlığında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürü veya yardımcısı, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürü veya yardımcısı, Devlet İstatistik Enstitüsü Ekonomik İstatistikler Dairesi Başkanı veya yardımcısı, Hazine Müsteşarlığı temsilcisi, Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığından konu ile ilgili dairenin başkanı veya yetki vereceği bir görevli ile bünyesinde en çok işçiyi bulduran en üst işçi kuruluşundan değişik işkolları için seçecekleri beş, bünyesinde en çok işvereni bulduran işveren kuruluşundan değişik işkolları için seçeceği beş temsilciden kurulur. Asgari Ücret Tespit Komisyonu en az on üyesinin katılımıyla toplanır. Kurul, üye oylarının çoğunluğu ile karar verir. Oyların eşitliği halinde, Başkanın bulunduğu taraf çoğunluğu sağlamış sayılır.” (4857 Sayılı İş Kanunu, 2003).

“Asgari Ücret Yönetmeliğinde asgari ücret; “işçilere normal bir çalışma günü karşılığında ödenen ve işçinin gıda, konut, giyim, sağlık, ulaşım ve kültür gibi zorunlu ihtiyaçlarını günün fiyatları üzerinden asgari düzeyde karşılamaya yetecek ücret” şeklinde tanımlanmaktadır” (Yılmaz Eser ve Terzi, 2008: 134).

Ücretin her şeyden önce, emeği ile çalışan insanların çoğu durumda tek gelir kaynağını teşkil etmesinden (Zaim, 1997: 195) dolayı kişinin kendisinin veya geçindirmek zorunda olduğu kişilerin geçimini sağlayacak şekilde düzenlenmesi önem taşımaktadır. Ancak, Türkiye’de asgari ücretin belirlenmesi sürecinde işçinin geçindirmek zorunda olduğu ailesinin değil sadece kendi ihtiyaçlarının dikkate alınarak düzenlendiği anlaşılmaktadır.

Bölgesel farklılıkların dikkate alınmadığı Türkiye’de (Yılmaz Eser ve Terzi, 2008: 137), önceleri 16 yaşını dolduranlar ve doldurmayanlar şeklinde iki tür



asgari ücret belirlenirken 1 Ocak 2014 tarihinden itibaren 16 yaşın üstündeki herkes için tek bir asgari ücret uygulanmaktadır. Haftalık normal çalışma süresinin 45 saat olarak belirlendiği Türkiye’de günde en fazla 3 saat, yılda da 270 saat yasal olarak fazla çalışma yapılabilir.

Sonuç ve Değerlendirme

Vatandaşların sosyal sorunları ile ilgilenen ve onlara asgari bir yaşam düzeyi sağlamakla görevli olan refah devleti, günümüzde etkisini sürdüren neoliberal ekonomik anlayış çerçevesinde, devletin ekonomiye müdahalesine izin verdiği gerekçesiyle, yoğun bir biçimde eleştirilse de (Şenkal, 2011: 273) asgari ücret gibi uygulamaları ile refahı sağlayıcı düzenlemeleri yerine getirmelidir. Asgari ücret uygulamasının olmadığı Sanayileşme dönemi çalışma koşulları bir an için düşünülduğünde, başka faktörler de olmakla birlikte, yoksulluk ve sefaletin bir arada olduğu bir toplumsal yapının varlığı anlaşılmaktadır. Asgari ücret bir anlamda “çalışanlara verilebilecek en düşük ücretin devlet güvencesi altına alınmasıdır.”

Güney Avrupa Refah Rejimlerinde asgari ücretin belirlenme yöntemlerinin incelendiği çalışmada ilgili refah rejimi ülkelerinin çalışma hayatı boyutunu tanımlayıcı bilgilere de yer verilmesi gerekmektedir. Sosyo-ekonomik yapıya bakıldığında işsizlik oranları 5 ülkede de AB ortalamasının (% 8,6) üzerinde yer almaktadır. 2016 yılı verilerine göre en yüksek işsizlik oranı % 23,6 ile Yunanistan’da yaşanırken, İspanya’da % 19,6; İtalya’da % 11,7; Portekiz’de % 11,2 ve Türkiye’de % 10,9 şeklinde gerçekleşmiştir (<http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database>).

İstihdam oranlarına bakıldığında da genel olarak AB ortalamasının (% 71,1) altında olsa da İtalya’nın % 70,6 ile AB ortalamasına çok yakın olduğu anlaşılmaktadır. İstihdam oranları diğer ülkelerde sırasıyla, Portekiz’de % 70,6; İspanya’da % 63,9; İtalya’da % 61,1; Yunanistan’da % 56,2 ve Türkiye’de % 54,4 şeklindedir. Kadın istihdam oranının diğer refah rejimlerine göre farklı olduğu Güney Avrupa Refah Rejimleri ülkelerine bakıldığında ise Türkiye’nin belirgin bir şekilde % 36,2 ile AB ortalamasının (% 67,4) altında bir kadın istihdam oranına sahip olduğu anlaşılmaktadır. Portekiz % 70,5 ve İspanya % 69,2 ile AB ortalamasının üzerinde kadın istihdam oranlarına sahip olan ülkeler olarak yer almaktadır. Kadın istihdam oranı Yunanistan’da % 60,4; İtalya’da ise % 55,2 şeklinde gerçekleşmiştir (<http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database>).

Literatüre bakıldığında sadece Almanya’da asgari ücretin vergi kesintisinden muaf tutulduğu anlaşılmaktadır. Güney Avrupa Refah Rejimlerinde yer alan ülkelerde de asgari ücret üzerinden vergi kesintileri



yapılmaktadır. Vergi kesintileri olmasına karşın aile ve çocuk yardımları, işsizlik sigortası, negatif gelir vergisi ve gelir vergisi kredileri gibi mekanizmalar ile vergi kesintilerinin olumsuz yönleri giderilmeye çalışılmaktadır. Asgari ücret içerisindeki vergi yükünün yüksek olması işverenler için işçilik maliyetlerinin yüksek olmasına ve bundan dolayı onları kayıt dışı istihdama yöneltebilmektedir. Bu nedenle zaten asgari düzeyde verilen ücretlerin daha da düşmemesi için vergi kesintilerinin tekrar değerlendirilmesi ve çalışanların kazançlarının azaltılmaması gerekir (Korkmaz, 2001: 276; Yılmaz Eser ve Terzi, 2008: 134).

Güney Avrupa Refah Rejimleri olarak isimlendirilen ve Türkiye’nin de sahip olduğu karakteristik özellikleri ile dahil edilebilecek ülkelere genel olarak bakıldığında, Portekiz’de asgari ücret uygulamasının kanuni olarak belirlendiği ve Portekiz Ulusal, Azore ve Madeira Özerk Bölgeleri ile üç farklı bölge için bölgesel farklılıklar gösterdiği, İtalya’da ise toplu pazarlıklar yoluyla belirlenmesinden dolayı farklı asgari ücret uygulamalarının olduğu, İspanya, Yunanistan ve Türkiye gibi diğer ülkelerde ise ulusal düzeyde tek bir asgari ücret uygulamasının geçerli olduğu anlaşılmaktadır. Portekiz ulusal asgari ücret uygulamasına ek olarak ayrıca, Lisbon şehrinde geçim şartlarından dolayı ulusal asgari ücrete ek olarak az da olsa iyileştirici ödemeler gerçekleştirilmektedir (<http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/> www.tuik.gov.tr; www.sgk.gov.tr). Türkiye açısından bakıldığında ulusal düzeyde tek bir asgari ücret uygulamasının olduğu anlaşılmaktadır. Ulusal düzeyde tek bir asgari ücret uygulaması, bölgelerin geçim şartlarının birbirine yakın olmadığı durumlarda asgari ihtiyaçların karşılanabilmesini zorlaştırmaktadır (Yılmaz Eser ve Terzi, 2008: 137). Bölgesel farklılıkların çalışan ihtiyaçlarını karşılaması noktasındaki sınırlılıkları ile birlikte dikkate alınması ve asgari ücretin geçim şartlarının yüksek olduğu yerlerde yüksek düzeylerde belirlenmesi gerekmektedir.

Güney Avrupa Refah Rejimlerini oluşturan ülkelerin asgari ücret uygulamalarında farklılık oluşturan bir diğer husus ise İtalya haricindeki tüm ülkelerde kanunlarla belirlenmiş bir asgari ücret uygulamasının olduğu, İtalya’da ise asgari ücretin toplu pazarlık sistemi ile belirlenmiş olmasıdır. Sendikaların pazarlık gücüne bağlı olarak asgari ücretin miktarı belirlenmektedir. Sendikalaşma oranının çok düşük olmaması ve toplu iş sözleşmesinden yararlananların oranının yüksek olması ve İtalya Anayasası’nın asgari ücretin belirlenme süreçlerindeki rolleri, asgari ücretin çalışanlar yararına belirlenmesinde önemli unsurlar olarak yer almaktadır.

Güney Avrupa Refah Rejimi ülkelerine asgari ücret’in kapsadığı çalışan sayısı açısından bakıldığında ise bazı ülkelerde resmi rakamlarla bazı ülkelerde de tahmini bir hesaplama yapıldığı ve kayıt dışı çalışanlar da dahil edildiğinde çalışanların en az % 25-30’luk kısmının asgari ücret yada daha az bir kısmı ile geçimini sağlamak zorunda kaldığı sonucuna ulaşılmaktadır. Çalışanların önemli bir kısmının asgari ücret ile geçinmek zorunda olmalarından dolayı belirlenen asgari ücret miktarının hem kişiye hem de



geçindirmek zorunda kaldığı ailesine yetecek seviyede belirlenmesi gerekmektedir (Korkmaz, 2001: 275).

Güney Avrupa Refah Rejimi ülkelerinde asgari ücret ile ifade edilmesi gereken hususlardan bir tanesi de Portekiz, İspanya ve Yunanistan (sadece özel sektör için-1'i yılbaşı; ½'si Paskalya ve ½'si Tatil için) gibi ülkelerde yılda 12 defa değil de 14 defa asgari ücret ödemesinin gerçekleştirilmesidir. Bu durum yılın 12'ye değil de 14'e bölünmesine ve aylık olarak hesaplanan asgari ücret miktarının da daha yüksek olmasını sağlamaktadır. İtalya ve Türkiye'de ise yılın 12 ayı haricinde fazladan ödeme yapılmamaktadır.

Asgari ücret, adından da anlaşılacağı üzere bir ülkede uygulanan minimum ücret olup bireylerin temel ihtiyaçlarının karşılanabilmesinde önemli bir aşamayı oluşturmaktadır. Enformel iktisadi faaliyetler ve klientalist yaklaşımların temel özelliği olarak ifade edilen Güney Avrupa Refah Rejimlerinde çalışanların ekonomik durumlarının kötüleşmemesi ve yoksul duruma düşmemeleri adına onların asgari ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik olarak geliştirilen asgari ücret uygulamasının temel ihtiyaçları karşılayabilecek şekilde planlanması ve yürütülmesi gerekmektedir. Bu süreçte her ne kadar devletin piyasaya müdahalesi olarak eleştirilse de gerek yasal düzenlemelerle gerekse de sübvansiyonlarla devletin asgari ücretin artırılmasında aktif rol alması gerekmektedir. Diğer refah rejimlerine göre çok fazla gelişmemiş bir özelliğe sahip Güney Avrupa Refah Rejimlerinde bireylerin ve ailelerinin geçiminde önemli bir rol oynayan asgari ücretin onları yoksulluğa mecbur bırakacak boyutlarda olmaması, aksine aile bireylerinden hepsinin çalışmadığı hesaba katılarak iyileştirici uygulamalara gidilmelidir. Taraflar arasında toplu sözleşmelerle belirlenen İtalya'da olduğu gibi asgari ücret miktarının diğer ülkelerde de Anayasa ile güvence altına alınması ve bireylerin refah seviyelerinin düşürülmemesi gerekir.

Kaynakça / Reference

4857 Sayılı İş Kanunu (2003, 10 Haziran). Resmi Gazete (Sayı: 2534). Erişim adresi: <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2003/06/20030610.htm>.

Abrahamson, Peter (1999). The Welfare Modelling Business, *Social Policy and Administration*, 33(4), 394-415.

Arın, T. (1996), Refah Devleti: Bir Analiz Çerçevesi, *Türkiye'de Bütçe Harcamaları, IX. Türkiye Maliye Sempozyumu*, (s. 55-74) içinde. İstanbul: İÜ İktisat Fakültesi Yay.

Asgari Ücret Yönetmeliği (2004, 1 Ağustos), Resmi Gazete (Sayı: 25540). Erişim adresi: <http://www.mevzuat.gov.tr/Metin.Asp?MevzuatKod=7.5.5454&sourceXml>



[Search=&Mevzuatfliski=0.](#)

Collective Bargaining (t.y.). Erişim adresi: <http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Italy/Collective-Bargaining>.

Eldring, Line ve Kristin Alsos (2012). *European Minimum Wage: A Nordic Outlook*, Fafo Report: 16.

Ersöz, H.Y. (2011), *Sosyal Politikada Yerelleşme*, İstanbul: İstanbul Ticaret Odası Yayınları, Yayın No: 2010-99.

Esping-Andersen, Gosta (1991), *The Three Worlds of Welfare Capitalism*, Princeton, NJ.: Princeton University Press.

Esping-Andersen, Gosta (2002). *Towards the Good Society, Once Again?*. Gosta, Esping-Andersen (Ed.), *Why We Need a New Welfare State?* (s. 1-25) içinde. New York: Oxford University Press.

Eurostat (Your key to European statistics) (t.y.). Erişim adresi: <http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database>.

Fenger, H. M. (2007). *Welfare regimes in Central and Eastern Europe: Incorporating post-communist countries in a welfare regime typology*, *Contemporary Issues and Ideas in Social Sciences*, 3(2), s. 1-30.

Ferigo, Toni (t.y.). *Minimum Wage in European Countries*. Erişim adresi: <http://www.insightweb.it/web/content/minimum-wage-european-countries>.

Ferrera, Maurizio (2006). *Sosyal Avrupa’da Güney Avrupa Refah Modeli*. Buğra, Ayşe ve Çağlar Keyder (Ed.), *Sosyal Politika Yazıları*, (s. 195-230) içinde. İstanbul: İletişim Yayınları.

Gough, Ian (2006). *Güney Avrupa’da Sosyal Yardım*. Buğra, Ayşe ve Çağlar Keyder (Ed.), *Sosyal Politika Yazıları* (s. 231-260) içinde. İstanbul: İletişim Yayınları.

Greece Unemployment Rate (2017). Erişim adresi: <http://www.tradingeconomics.com/greece/unemployment-rate>.

Gümüş, İ., & Tatliyer, M. (2013). *Güney Avrupa Refah Rejimi’nin Borç Krizi*, *İs Ahlakı Dergisi*, 6 (1), 1-37.

Günel, P. (2010). *Avrupa Birliği’nin Güney Avrupa Sosyal Devlet Modeline Etkisi: İspanya Örneği*, *Yardım ve Dayanışma*, Cilt: 1, Sayı: 1, s. 81-95.

İĞİAD (Türkiye İktisadi Girişim ve İş Ahlakı Derneği) (2015). *İnsani Ücret Sistemi, Helal Kazancın Adil Bölüşümü*, İstanbul: İĞİAD Yayınları.

Kağncıoğlu, Deniz (2014). *Toplu Pazarlık: Teori ve Uygulama*, Ankara: Nobel Yayınları.



Karamanis, Kostas ve Charis Naxakis (2014), Minimum Wage and Employment in Greek Labour Market: A Descriptive Analysis, *International Journal of Human Resource Studies*, Cilt: 4, Sayı: 4. s. 36-47.

Korkmaz, Adem (2001). Türkiye’de Asgari Ücretin Mali Yönü, *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt: 2, Sayı: 1, s. 275-285.

Korkmaz, Adem (2004). Bir Sosyal Politika Aracı Olarak Türkiye’de Asgari Ücret, *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* (7), Sayı: 1, s. 53-69.

Marques, Carlos Robalo; Martins, Fernando ve Portugal, Pedro (2010), Price and Wage Formation in Portugal, *European Central Bank Working Paper Series*, Frankfurt: European Central Bank. No: 1225, Erişim adresi: <https://www.ecb.europa.eu/pub/pdf/scpwps/ecbwp1225.pdf>.

Mingione, Enzo (2013). Güney Avrupa Refah Modeli ve Yoksulluk ve Sosyal Dışlanmaya Karşı Mücadele. Buğra, Ayşe ve Çağlar Keyder (Ed.), *Sosyal Politika Yazıları* (s. 261-286) içinde İstanbul: İletişim Yayınları (6. Baskı).

Minimum Wage in Portugal-Frequently Asked Question (2017). Erişim adresi: <http://www.wageindicator.org/main/salary/minimum-wage/portugal/portugal-minimum-wages-faqs>.

Minimum wage in Portugal: A guide to average salary in Portugal (t.y.). Erişim adresi: https://www.expatica.com/pt/employment/minimum-wage-in-portugal-minimum-wage-portugal_927429.html.

Minimum Wage in Spain-Frequently Asked Question (2017). Erişim adresi: <http://www.wageindicator.org/main/salary/minimum-wage/spain/minimum-wages-faq>.

Minimum Wages in Spain (2017). Erişim adresi: <http://www.wageindicator.org/main/salary/minimum-wage/spain>.

Myles, John ve Jill Quadagno (2002). Political Theories of the Welfare State, *Social Service Review*, Cilt: 76, Sayı: 1, s. 34-57.

Neumark, David ve William L. Wascher (2008). *Minimum Wages*, London: Massachusetts Institute of Technology.

Özdemir, Süleyman (2007). *Küreselleşme Sürecinde Refah Devleti*, İstanbul: İstanbul Ticaret Odası Yayınları.

Özdemir, Süleyman. (2005). Sosyal Gelişim Düzeyleri Farklı Refah Devletlerinin Sınıflandırması Üzerine Bir İnceleme, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, Sayı: 49, s. 232-266.

Pierson, C. (1998). Contemporary Challenges to Welfare State Development, *Political Studies*, 46(4), s. 777-794.



Portugal Unemployment Rate (2017). Erişim adresi: <http://www.tradingeconomics.com/portugal/unemployment-rate>.

Rycx, François ve Stephan Kampelmann (2012), *Who Earns Minimum Wages in Europe, New Evidence Based on Household Surveys*, European Trade Union Institute, Report 124, Brüksel.

Sarıca, S. (2009). *Farklı Refah Devleti Modellerinde Sosyal Harcamaların Niteliği: Emek Gücünün Meta Niteliği Açısından Bir Değerlendirme* (Doktora tezi). Erişim adresi: <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>.

Schulten, Thorsten (2012), *Minimum Wages in Europe Under Austerity, ETUI Policy Brief: European Economic, Employment and Social Policy*, Rapor No: 5.

Schulten, Thorsten. (2014). *Minimum wage regimes in Europe*. Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung. Available at <http://library.fes.de/pdf-files/id-moe/10558.pdf> (accessed on 23/01/2017).

Şenkal, Abdulkadir (2011). *Küreselleşme Sürecinde Sosyal Politika* (3. Baskı), İstanbul: Alfa Yayınları.

Sosyal Güvenlik Kurumu (t.y.). Erişim adresi: <http://sgk.gov.tr>.

Spain Unemployment Rate (2017). Erişim adresi: <http://www.tradingeconomics.com/spain/unemployment-rate>.

Stephens, John D. (1996), *The Scandinavian Welfare States: Achievements, Crisis, and Prospects*. Esping-Andersen, Gosta (Ed.), *Welfare State in Transition: National Adaptations in Global Economies* (s. 32-37) içinde. London: Sage Publication.

Toprak, Düriye (2015). Uygulamada Ortaya Çıkan Farklı Refah Devleti Modelleri Üzerine Bir İnceleme, *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı: 21, s. 151-175.

Treu, Tiziano (2011). *Labour Law in Italy* (3.Baskı). Kluwer Law International.

Türkiye İstatistik Kurumu Haber Bülteni (2015). Erişim adresi: <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=21567>.

United States Department of State, Bureau of Democracy (2013). *Greece Human Rights Report*. Erişim adresi: <http://www.state.gov/documents/organization/220496.pdf>.

United States Department of State, Bureau of Democracy (2013). *Italy Human Rights Report*. Erişim adresi: <http://www.state.gov/documents/organization/220503.pdf>.

United States Department of State, Bureau of Democracy (2013). *Portugal Human Rights Report*. Erişim adresi: <http://www.state.gov/documents/organization/220531.pdf>.



United States Department of State, Bureau of Democracy (2013). *Spain Human Rights Report*. Erişim adresi: <http://www.state.gov/documents/organization/220546.pdf>.

Yılmaz Eser, Burçin ve Harun Terzi (2008). Türkiye’de Asgari Ücret: Sorunlar Öneriler, *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt: 22, Sayı: 1, 129-143.

Zaim, Sebahaddin (1997). *Çalışma Ekonomisi* (10. Baskı), İstanbul: Filiz Kitabevi.

