



## **Avrupa Birliği ve Türkiye’de Asgari Ücret Uygulamasının Karşılaştırmalı Değerlendirilmesi<sup>1</sup>**

Kadriye GÜL YÜCEL<sup>2</sup>

---

### **Makale Bilgileri**

Makale Geçmişı:

Makalenin Yüklendiđi Tarih: 13.11.2019

Makalenin Kabul Edildiği Tarih: 9.12.2019

Anahtar Kelimeler: Asgari Ücret, Emek, Gelir, Vergi, Avrupa Birliği

---

---

<sup>1</sup> Bu çalışma Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Maliye Bölümünde yazar tarafından hazırlanmakta olan doktora tezinin bir bölümünden türetilmiştir.

<sup>2</sup> Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Maliye Bölümü Doktora öğrencisi, Hitit Üniversitesi, İİBF, Maliye Bölümü Araştırma Görevlisi, [kadriyegul@hitit.edu.tr](mailto:kadriyegul@hitit.edu.tr)

## **Özet**

Asgari ücret, işçinin ve ailesinin insanlık onuruna yakışır düzeyde bir hayat sürmesini garanti altına alacak minimum ücret düzeyidir. Sanayi Devrimini takip eden dönemde ağırlaşan çalışma koşulları, emek piyasasına devlet müdahalesini zorunlu kılmış ve ücretlere bir alt sınır konulması zorunluluğu doğmuştur. Asgari ücrete ilişkin ilk yasal düzenlemeler Avrupa’da 1800’lü yılların sonunda gerçekleştirilmişken, Türkiye’de yasal altyapı 1936’ya, uygulamaya geçilmesi ise 1951 yılına dayanmaktadır.

Bu çalışmada Türkiye ve Avrupa Birliği ülkelerinde asgari ücreti uygulaması, tarihsel süreç içinde toplumsal, ekonomik ve politik veçhelerden ele alınacaktır. Ülkelerin özgül koşulları ve emek-sermaye ilişkileri bağlamında toplumun en düşük gelir grubunu oluşturan asgari ücretlilerin refah seviyesi ile devletin emek piyasasındaki rolü sorgulanacak ve Türkiye’ye ilişkin politika önerilerinde bulunulacaktır.

## **Abstract**

The minimum wage is the lowest wage level to ensure that the worker and his family live a life worthy of human dignity. The worsening working conditions in the period following the Industrial Revolution necessitated state intervention in the labor market and necessitated the establishment of a lower limit on wages. The first legal regulations on the minimum wage implemented by the end of the 1800s in Europe, although based on a legal infrastructure in Turkey in 1936, has found 1951 to be put into practice.

In this study, the implementation of the minimum wage in Turkey and European Union countries will be discussed from social, economic and political aspects in the historical process. In the context of the specific conditions of countries and labor-capital relations, the welfare level of the minimum wage earners, which constitute the lowest income group of society and the role of the state in the labor market will be examined and policy recommendations will be made in relation to Turkey.

**Key Words:** Minimum Wage, Labour, Income, Tax, European Union

## 1. Giriş

Avrupa’da 18.yüzyılda yaşanan köklü ekonomik ve toplumsal dönüşüm, sanayide ve kentte çalışan emekçinin giderek daha da yoksullaşmasına, sömürgeci işbölümünün acımasız çalışma koşullarında emeğini değersizleştirerek satmasına yol açmıştır. Sanayi Devriminin etkilerinin, kapitalist üretim ilişkilerine yansması sonucunda işçiler ‘Luddist’ eylemlere yönelmiş, yoksulluklarının sorumlusu olarak gördükleri makineleri parçalayarak kolektif bir örgütlenme içerisine girmişlerdir. Nitekim bu ilk işçi hareketleri sendikacılık faaliyetlerinin oluşmasına zemin hazırlamıştır (Engels, 2001: 315). 1838-1848 yıllarını kapsayan Çartist dönem, işçi hareketlerinin bir bütün olarak proleter harekete evrildiği bir dönem özelliği göstermektedir (Hobsbawn, 2008: 87). Bu dönemde İngiltere’de emeğin değersizleştirilmesi, en uç sınırlara ulaşmış ve devletin koruması olmaksızın işçi ve ailelerinin insan onuru ile bağdaşır bir hayat sürmeleri olanağı kalmamıştır.

Asgari ücrete ilişkin ilk hukuki düzenlemeler Yeni Zelanda, Avustralya, İngiltere ve ABD’de yapılmış, ardından tüm Avrupa’ya yayılmıştır. Başlangıçta daha sınırlı ve belirli endüstrileri kapsayan asgari ücret uygulaması, ilerleyen dönemlerde daha kapsamlı uygulanmaya başlanmıştır.

Türkiye açısından ise asgari ücret uygulamasının tarihi Avrupa kadar eskiye dayanmamaktadır. Bu gecikmenin önemli nedenlerinden biri işçi sınıfının doğuşu ve sendikal faaliyetlerin oluşumundaki gecikme ile açıklanabilmektedir. Türkiye’de işveren karşısında pazarlık gücü zayıf olan işçi sınıfı, devlet koruması olmaksızın uzun yıllar düşük ücretlerle çalışmak zorunda kalmıştır. Ancak günümüzde asgari ücretin düzeyine ve asgari ücretli çalışan işçilerin ve ailelerinin yaşam standartlarına bakıldığında işçinin yoksulluğunun hafifletilmesinde asgari ücret uygulamasının da pek başarılı olamadığı göze çarpmaktadır. Türkiye’de asgari ücretin düzeyi, belirlenme yöntemi ve kapsamı bakımından AB ülkeleri ile kıyaslandığında arada önemli farklar olduğu görülmektedir. Ülkelerin, ücret politikalarının belirlenmesinde her ülkenin kendi tarihi geçmişi, hukuki altyapısı, toplumsal ve politik kültürü önemli rol oynamaktadır. Bunlardan en önemlisi, her ülkede emeğe verilen değere göre ücretlerin belirlenmesidir. Sermaye birikimini sağlamak ve sürdürmek amacı ile sermayeyi teşvik eden politikalar uygulanması, ekonomik kalkınma hedeflerine ulaşılmasına katkıda bulunurken, sosyal adaletten ve toplumsal barıştan uzaklaşılmasına yol açmaktadır. Bu bağlamda sendikalaşma düzeyi, toplu sözleşme kapsamı gibi faktörler işçi açısından önemli kazanımlar sağlarken, devletin refahın ve gelirin paylaşılmasında aldığı konum da son derece kritiktir. Günümüzde emek gelirlerinin milli gelirden aldığı paydaki düşüş, 1980 sonrası hız kazanan

neoliberal politikaların ve 1990’larla şiddetlenen küreselleşmenin yansımaları olarak okunabilir. Bu bağlamda sosyal politikalarda görülen paradigma değişikliği, küresel ölçekte sermaye yanlısı politikalar izlenmesine ve toplumun en düşük gelir grubunu oluşturan ücretli ve asgari ücretli çalışanların refahında azalışa neden olmuştur.

Bu çalışmanın amacı, asgari ücretle çalışan işçi ve ailesinin yoksulluk sınırının üzerinde bir yaşam sürmesine olanak sağlayacak ücret politikasının araştırılmasıdır. Gerek uluslararası hukuki belgelerde gerekse Türkiye’deki mevzuat çerçevesinde asgari ücretin amacı ortaya konulduktan sonra, bu amaca ulaşıp ulaşılmadığı sorgulanacaktır. Bu araştırma yapılırken 28 Avrupa Birliği ülkesinde asgari ücret uygulamaları, asgari ücretin tespiti, düzeyi, kapsamı bağlamında ele alınacak ve asgari ücret üzerindeki vergi ve sosyal güvenlik primlerinin düzeyi ülkeler ölçeğinde araştırılacaktır. Elde edilen bulgular ışığında Türkiye’de asgari ücretli çalışan ve ailesinin günün sosyal ve ekonomik koşullarına uygun, adil bir ücret elde etmesi için yapılması gereken düzenlemelere ilişkin önerilerde bulunulacaktır.

## 2. Kavramsal Çerçeve ve Asgari Ücretin Tarihi

Modern toplumlarda gelir dağılımının eşitlikçi hale getirilmesinde ve insanların hayatlarını idame ettirmelerinde en önemli araçlardan biri ücrettir. Belirli bir zaman diliminde işçiye emeği karşılığında yapılan ödeme ücret olarak tanımlanmaktadır. Ücretler, yoksulluğun azaltılmasında ve toplumsal gelir eşitliğini sağlamada önemli bir sosyal politika aracı olarak kullanılabilir (Acharya, 2017: 303).

Bu bakış açısı ülkelerin normlar hiyerarşisine uygun hukuksal zeminleri ile koruma altına alınmaktadır. Örneğin, Türkiye Cumhuriyeti Anayasası’nın 55. maddesinde; “Ücret emeğin karşılığıdır. Devlet, çalışanların yaptıkları işe uygun adaletli bir ücret elde etmeleri ve diğer sosyal yardımlardan yararlanmaları için gerekli tedbirleri alır. Asgarî ücretin tespitinde çalışanların geçim şartları ile ülkenin ekonomik durumu da göz önünde bulundurulur” hükmüne yer verilerek, ücretin Anayasal dayanağı oluşturulmuştur.

Anayasa’ya paralel 4857 sayılı İş Kanunu’nun 32.maddesinde ise; “Genel anlamda ücret bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır” şeklinde tanımlanmaktadır.

Gelir Vergisi Kanunu’nun 61.maddesinde; “Ücret, işverene tabi belirli bir işyerine bağlı olarak çalışanlara hizmet karşılığı verilen para ve ayınlar ile sağlanan ve para ile temsil edilebilen menfaatlerdir. Ücretin ödenek, tazminat, kasa tazminatı (mali sorumluluk tazminatı), tahsisat, zam, avans, aidat, huzur hakkı, prim, ikramiye, gider karşılığı veya başka adlar altında ödenmiş

olması veya bir ortaklık münasebeti niteliğinde olmamak şartı ile kazancın belli bir yüzdesi şeklinde tayin edilmiş bulunması onun mahiyetini değiştirmez” hükmü yer almaktadır.

Görüldüğü gibi, hukuki belgelerde ücret kavramına ilişkin benzer tanımlar yer almakla birlikte ücret kavramı, ekonomi ve hukuk gibi farklı disiplinler açısından farklı anlamlar ifade etmektedir. Benzer farklılık işçi ve işveren açısından da söz konusu olmaktadır. İşçi açısından ücret, emeğinin bedeli biricik gelir kaynağıdır. İşveren açısından ücret, istihdam ve yatırım kararlarını etkileyen maliyet unsurudur. Üçüncü bir taraf olan devlet açısından ücret ise sosyal adaleti sağlama ve gelir dağılımını iyileştirmede kullandığı bir sosyal politika enstrümanıdır.

Aren’e (2007: 81) göre, milli gelir, kapitalist toplumun temel sınıflarını oluşturan burjuvazi ve proleterya arasında kar ve ücret olarak bölüşülmekte ve böylece toplumsal gelir bölüşümü sağlanmaktadır. Bu bağlamda ücret düzeyinin, toplumsal gelir bölüşümünü belirlediği kabul edilmektedir.

Ücret, hizmet sözleşmesinin temel unsuru olması nedeniyle iş hukukunun; emeğin geliri olması nedeniyle sosyal politikanın ve üretim faktörü olarak emeğin karşılığı olması nedeniyle de iktisadın alanına girmektedir (Korkmaz, 2003: 3). İşletme yönetimi açısından ise ücret, işletmelerin faaliyetlerini sürdürebilmeleri için çalışanlarına yaptıkları ödeme olarak tanımlanmaktadır (Işığışok, 2011: 6). Dolayısıyla ücret düzeyi hukuki, toplumsal, iktisadi ve çalışma ilişkileri gereği önem arz etmektedir. Yani, işçinin insanlık onuruna duyulan saygı gereği, emeğinin belirli bir alt sınırı altında satılmaması gerekmektedir (Davidov (2009: 592). İngiltere’de klasik iktisat görüşünün hâkim olduğu 18.yüzyıl sonlarında Adam Smith’in öncülük ettiği ve Ricardo’nun geliştirdiği *doğal ücret teorisinin* temel argümanına göre ücret, işçinin fizyolojik ihtiyaçlarını karşılamaya yetecek düzey olarak belirtilmektedir. Bu düşünceye göre işçiye soyunu devam ettirecek kadar ücret ödenmesi yeterlidir ve bu ücret de tam rekabet piyasasında emek arz ve talebinin kesiştiği noktada oluşan doğal ücrettir. Ancak klasiklerin öne sürdüğü bu teoriye, sosyalist Ferdinand Lasalle’den sert bir eleştiri gelmiştir. Lasalle, ücreti katı bir otomatik mekanizma ile ilişkilendirerek, teorisini “Tunç Kanunu” olarak adlandırmıştır (Talas, 1983: 19). Bu görüşe göre, doğal ücret mekanizması ile işçilerin yaşam standartları iyileştirilemeyeceği; toplumsal ve ekonomik düzenin değişmesi için bundan daha fazlası gerektiği belirtilmektedir.

Ücret ile ilgili eleştirel bakış açısı geliştiren Marksist teori ise ücreti artı-değer ile açıklamaktadır. Marx’a göre emeğin bir kullanım değeri bir de değişim değeri vardır. Bu ikisi arasındaki fark ise artı-değerdir. *Emeğin kullanım değeri*, emeğin fiilen çalıştığı sürede ürettiği değerdir; *emeğin değişim değeri* ise, işçilere kendilerinin ve ailelerinin yaşamlarını asgari

düzeyde idame ettirmeleri için ödenen ücrettir. Artı değer teorisine göre emeğin değişim değeri, emeğin kullanım değerinin daima daha altında bir düzeyde yer alır. Bir başka deyişle işçi, kendi değerinin üzerinde bir değer yaratırken kapitalist bu değere kar adı altında el koyar ve bu da artı değeri oluşturur.

Marx, “*Ücret, Fiyat ve Kar*”da artı değer yaratıldığı bu durumu şöyle açıklar;

*“İşçi, emek-gücünü kapitaliste sattığından, onun yarattığı tüm değer ya da ürün, belirli bir zaman için, kendi emek gücünün sahibi olan kapitaliste aittir. Böylece üç şilin ödemekle kapitalist, altı şilinlik bir değer gerçekleştirecektir... Bu aynı süreci her gün yinelemekle, kapitalist her gün üç şilin ödeyecek ve her gün altı şilin elde edecektir, ki bunun yarısı yeniden ücret ödemesi için gidecek ve öteki yarısı, karşılığında kapitalistin hiçbir eşdeğer ödemediği artı-değeri oluşturacaktır” (Marx, 2001: 59).*

Görüldüğü üzere artı değer teorisinde emek, sermaye sahibi tarafından sömürülmekte ve işçinin ürettiği değere faiz, kar payı adı altında el konulmaktadır. Bu bağlamda işçinin yoksulluğun temel nedeni kapitalist sömürü düzeni olarak görülmektedir.

Marx, işçinin geçimlik ücretinin teknik buluşlara, emek verimliliği ve zamana bağlı olarak değiştiğini öne sürmektedir. Bu görüşe göre “1830 yılının yaşam için zorunlu olan en az ücreti, 1960 yılının ücretiyle niceliksel olarak kıyaslanamaz” (Mandel, 1998: 27). Artı-değer teorisi ücretin, işgücünün sadece bir bölümünün karşılığı olduğunu; kapitalist üretim ilişkilerinin zorunlu doğası gereği ücretlerin, hiçbir zaman asgari düzeyin üzerine çıkamayacağını iddia etmektedir. Bunun önemli bir nedeni de emek arzının emek talebinin daima üzerinde yer almasına neden olan “yedek sanayii ordusudur”. İşveren, işçi yüksek ücret istediğinde yedek sanayii ordusu tehdidi ile ücretleri daima asgari geçim düzeyinde tutacak ve son kertede yoksulların yaşam şartlarında bir iyileşme ihtimali ortadan kalkacaktır (Barber, 2007: 173).

Sanayi Devrimi ile birlikte yaşanan ekonomik ve toplumsal değişiklikler, emek piyasasında ağır çalışma şartları ve düşük ücret düzeyleri olarak kendini göstermiştir. 16.yüzyılda hız kazanıp 19.yüzyılın sonlarına kadar devam eden “çitleme hareketi”, toprağından koparılan ve mülksüzleştirilen köylünün kentte sanayide çalıştırılan ucuz işgücüne evrilmesine yol açmıştır (Dobb, 2007: 114; Hunt, 2009: 44). Bu dönemde kırdan kente yaşanan zorunlu göçler, kentte emeğinden başka satacak bir şeyi olmayan “özgür” bir işçi sınıfı yaratmış ve böylece kapitalist sanayiye pompalanan emek arzı, işverenin elini güçlendirerek işçiyi sefaletle sürükleyen bir ücret ödemesinin önünü açmıştır.

İngiltere’de sanayi devriminin yarattığı dönüşüme hızlı nüfus artışı eşlik etmiş ve işgücü rezervlerinin artması sonucunda proleterya sınıfı ve ücret sistemi doğmuştur. Bu dönemde kitlesel bir sefalet baş göstermiş, asgari ücret altında çalıştırılan işçiler fiziki varlıklarını dahi

korumakta güçlük çekerek açlık, hastalık, evsizlik gibi sorunlarla karşı karşıya kalmışlardır. 1834 yılında çıkarılan yeni Yoksullar Yasası ile artık yetişkin işçilerin sübvansede edilmeyeceği ve iş piyasasının tümünden korumasız bırakılacağı yasal hale getirilmiştir (Fülberth, 2011: 157). Bu konjonktürde işçinin, kapitalist sistemin çarkları arasında verdiği yaşam mücadelesi ve emeğinin sömürsünde ulaşılan son nokta, işçinin devlet tarafından korunmasını ve ücretlere bir alt sınır konulmasını zorunlu kılmıştır.

İlk kez 15.ve 16.yüzyılda İsviçre kantonlarında ev sanayiinde uygulanan asgari ücretler, 1894’te Yeni Zelanda’da, 1896’da Avustralya’da, 1909’da İngiltere’de ve 1912’de ABD’de uygulanmıştır (Kutal, 1969: 23, 98; Neumark ve Wascher, 2008; Starr, 1981: 2). Anglosakson ülkelerde başlayan bu asgari ücret uygulaması, ilerleyen yıllarda Avrupa’ya yayılmıştır. Asgari ücret uygulamasına Almanya’da 1911, Fransa’da 1915, Avusturya ve Norveç’te 1918, İspanya 1926 ve Belçika’da 1934 yılında başlanmıştır (Kutal, 1969: 107; Burns, 1923: 237). İlk uygulandıkları dönemde sadece belirli endüstrileri veya kadın ve genç işçileri kapsayan asgari ücret, sonraki yıllarda daha geniş kapsamlı olarak uygulanmaya başlanmıştır.

1928 yılında Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), “26 Sayılı Asgari Ücret Belirleme Yöntemleriyle İlgili Sözleşme”yi kabul etmiş ve ardından asgari ücret uygulaması önce Avrupa’ya sonra da tüm dünyaya yayılmıştır (Kurtcebe ve Horzum, 2017: 26).

İkinci Dünya Savaşı’nı takip eden dönemde ulusal asgari ücretler, Avrupa Birliği’nin kurulması ve genişlemesine bağlı olarak üye ülkelerde uygulanmaya başlanmıştır. Asgari ücretin ulusal düzeyde yasa ile belirlenmesi, Lüksemburg’ta 1944, Fransa’da 1950, Malta’da, 1954 ve Hollanda’da 1969 yılında gerçekleşmiştir (Korkmaz, 2003: 17). Almanya ise 1850’lerde uygulamaya başladığı ve öncü olduğu sosyal hakların aksine asgari ücreti 2015’te başlatarak ulusal düzeyde en geç uygulayan Avrupa ülkesi olmuştur (Eurostat, 2018: 5).

ILO’ya göre asgari ücretin amaçları, toplumda en korunmasız kesim olan ve en düşük ücretle çalışan işçinin korunması, yoksulluğun azaltılması, ücret eşitsizliklerinin giderilmesi ve ücret pazarlığı için bir temel oluşturulmasıdır. Emeğin istismarının önlenmesi, haksız rekabetin ortadan kaldırılması ve kriz dönemlerinde ücretin korunması da asgari ücret uygulaması ile sağlanmaya çalışılmaktadır (Korkmaz, 2003: 32-35).

Ücretlerin belirlenmesinde bir referans niteliği taşıyan asgari ücretler “deniz feneri” etkisi ile açıklanmaktadır (Maloney ve Mendez, 2003: 10). Asgari ücret, özellikle yüksek enflasyona sahip ülkelerde, diğer tüm sektörlerde adil ücret oluşturulmasında mihenk taşı görevi görmektedir. Bu bağlamda, yoksulluğun azaltılması ve adil gelir dağılımının sağlanmasında hakkaniyetli bir asgari ücret düzeyinin belirlenmesi kritik önem taşımaktadır. Bu yargı İnsan

Hakları Evrensel Bildirgesi’nde de “Herkesin kendisi ve ailesi için insan onuruna yaraşır ve gerekirse her türlü sosyal koruma önlemleriyle desteklenmiş bir yaşam sağlayacak adil ve elverişli bir ücrete hakkı vardır” (Madde 23/III) şeklinde yer almaktadır.

ILO Anayasası’nda ücretin, yeterli yaşam koşullarını sağlayacak düzeyi garanti etmesi gerektiği belirtilmiştir. Avrupa Sosyal Şartı’nın “*Adil Bir Ücret Hakkı*” başlıklı bölümünde adil bir ücret hakkının sağlanabilmesi için sözleşmenin taraflarının çalışanın kendisi ve ailesine makul bir yaşam standardı sağlayacak bir ücret hakkının tanınması gerektiği belirtilmiştir (Council of Europe, 1996). Ayrıca 2.bölümün 4.maddesinde Avrupa Sosyal Şartı’nı imzalayan devletlerin, “*çalışanların kendilerine ve ailelerine iyi bir yaşam düzeyi sağlayacak ücret hakkına sahip olduklarını tanımayı*” taahhüt ettiği hükmü yer almaktadır.

Türkiye’de ise asgari ücrete ilişkin ilk yasal düzenleme 1936 yılında 3008 sayılı İş Kanunu ile yapılmıştır. İş Kanunu ile yasal altyapı hazırlanmış olup, uygulamaya geçilmesi için 1951 yılının beklenmesi gerekmiştir. Talas’a (1960) göre bu gecikme, İkinci Dünya Savaşı’nın neden olduğu zor koşullardan kaynaklanmıştır.

13 Ocak 1951 tarihli ve 7707 sayılı “Asgari Ücretlerin Tespitine Müteallik Yönetmelik ” ile birlikte asgari ücretlerin tespiti mahalli komisyonlar aracılığı yapılmaya başlanmıştır (Kutal, 1969: 143). Mahalli asgari ücretin uygulanmasındaki zorluklardan dolayı ve 1961 Anayasası’nda çalışma ile ilgili hükümlerin yer aldığı 42<sup>3</sup>. ve 45<sup>4</sup>. maddelere paralel, merkezi bir komisyon aracılığı ile asgari ücret tespitine gerek duyulmuştur. 1967 tarihli ve 931 sayılı İş Kanunu ve 1968 tarihli Asgari Ücret Yönetmeliği ile asgari ücretin tespiti, mahalli idareler yerine merkezi bir Asgari Ücret Tespit Komisyonu’na yapılmaya başlanmıştır. Aradan oldukça kısa bir süre geçmesine rağmen, 1971 yılında yeni yasal düzenlemeler yapılmış; 1475 sayılı İş Kanunu ile 1972 yılında da yeni “Asgari Ücret Yönetmeliği” çıkartılmıştır.

1973 yılına kadar sadece sanayi sektörü için belirlenen bölgesel asgari ücret sistemi, 1974 yılından itibaren terk edilmiştir. Bu tarihten itibaren asgari ücretler sanayi ve hizmetler ile tarım ve ormancılık için ayrı ayrı fakat ulusal düzeyde tespit edilmeye başlanmıştır. Böylelikle asgari ücret tüm ülkeyi kapsayacak şekilde belirlenir olmuştur. 1989 yılında sektörel farklılığa son verilmiş; bölgesel ve sektörel farklılıklar göz önünde bulundurulmaksızın tüm ülke için tek düzey asgari ücret tespit edilmeye başlanmıştır.

<sup>3</sup> Madde 42’ye göre “Çalışma herkesin hakkı ve ödevidir. Devlet, çalışanların insanca yaşaması ve çalışma hayatının kararlılık içinde gelişmesi için, sosyal iktisadi ve mali tedbirlerle çalışanları korur ve çalışmayı destekler; işsizliği önleyici tedbirler alır”.

<sup>4</sup> 1961 Anayasa’sının Ücrette adalet sağlanması başlıklı d) bendi, 45.maddesine göre “Devlet, çalışanların yaptıkları işe uygun ve insanlık haysiyetine yaraşır bir yaşayış seviyesi sağlamlarına elverişli adaletli bir ücret elde etmeleri için gerekli tedbirleri alır”.



Normlar hiyerarşisi açısından Türkiye’de 1982 Anayasası’nı takiben asgari ücretin diğer hukuki dayanaklarına bakıldığında; 4857 sayılı İş Kanunu’na yer verilmesi gerekir. Ne var ki bu kanun da asgari ücretin tanımı yapılmamış, ancak 39.maddesinde; “*İş sözleşmesi ile çalışan ve bu Kanunun kapsamında olan veya olmayan her türlü işçinin ekonomik ve sosyal durumlarının düzenlenmesi için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca Asgari Ücret Tespit Komisyonu aracılığı ile ücretlerin asgari sınırları en geç iki yılda bir belirlenir*” hükmüne yer verilmiştir.

25540 sayılı ve 2004 tarihli Asgari Ücret Yönetmeliği’nde 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 ücreti*” olarak tanımlanmıştır. Bu tanımda Avrupa Sosyal Şartı’nda yer alan işçi ile birlikte ailesinin dikkate alınması hükmü göz ardı edilmiştir. Türkiye, Avrupa Sosyal Şartı’nın asgari ücreti düzenleyen 4.maddesinin 1.fikrasını onaylamamıştır (Korkmaz, 2004: 54). Bu durum ülkemizde, asgari ücretin düzeyinin Avrupa ülkeleri ile karşılaştırıldığında oldukça düşük düzeyde seyretmesinin nedenlerinden biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Türkiye, aradaki farkı “Asgari Geçim İndirimi” uygulaması gidermeye çalışmıştır. Bu uygulama ile işçinin sübjektif durumuna göre destekte bulunsa da tutar, işçi ve ailesinin yaşam standartlarını iyileştirmeye yetmeyecek minimal bir düzeye tekabül etmemektedir.

### **3. Avrupa Birliği ve Türkiye’de Asgari Ücret Uygulaması**

Avrupa Birliği’ne üye olan 28 ülkenin tamamında asgari ücret uygulaması mevcuttur. Ancak ülkelerin tarihi, ekonomik, kültürel ve toplumsal gelişimleri uygulamaların farklılaşmasına neden olmaktadır. Çalışmamızda bu farklılıklardan asgari ücretin tespit yöntemi, düzeyi, kapsamı, yaşa ve mesleki deneyime göre farklılaşması ele alınacaktır.

#### **3.1. Asgari ücretin belirlenme yöntemi**

Öncelikli olarak asgari ücretin tespitinin iki temel yöntem çerçevesinde yapıldığı görülmektedir. Bu yöntemler, asgari ücretin yasa ile tespiti ve toplu sözleşme ile tespiti yöntemleridir.

Asgari ücretin yasa ile belirlendiği ülkeler Avrupa genelinde büyük bir çoğunluğu oluşturmaktadır. Türkiye’nin de benimsediği yasa yolu ile tespit yöntemi 22 Avrupa Birliği ülkesinde uygulanmaktadır. Bu ülkeler; Almanya, Belçika, Bulgaristan, Çek Cumhuriyeti,

Estonya, Fransa, Hırvatistan, Hollanda, İngiltere, İrlanda, İspanya, İsveç, Letonya, Litvanya, Lüksemburg, Malta, Polonya, Portekiz, Romanya, Slovakya, Slovenya ve Yunanistan’dır.

Asgari ücretin yasa ile belirlenmesi yöntemini benimseyen ülkelerde genel olarak, işçilerin pazarlık güçleri, yani sendikal hareketler zayıftır. Hükümetlerle işgücü piyasasında pazarlık yapacak güçlü kurumsal bir yapının yokluğu nedeniyle, hükümetler asgari ücret düzeyini doğrudan belirlemektedirler (OECD, 2015: 1). Bu ülkelerde sadece sendikalaşma oranlarının düşüklüğü değil, toplu sözleşme kapsamının dar olduğu dikkat çekmektedir. Yasa ile tespit yönteminde sosyal diyalog mekanizmalarının ve işgücü piyasasında demokratik süreçlerin etkin işlememesine bağlı olarak kamu otoritesinin etkinliğinin yükseldiği göze çarpmaktadır.

Schulten (2014), asgari ücretin yasa ile tespit edildiği ülkelerde dört farklı mekanizmaya dikkat çekmektedir. Bunlar; endeks yöntemi, toplu veya üçlü antlaşma, işçi ve işveren temsilcileri ile kurumsallaşmış müzakere ve doğrudan hükümet tarafından belirlenme yöntemleridir. Örneğin Belçika’da ulusal asgari ücret, 1975 yılından bu yana Ulusal İş Konseyi (*Nationale Arbeidsraad – Conseil National du Travail*) tarafından, sosyal ortaklarla müzakereler neticesinde belirlenir. Ülkede ulusal asgari ücret ile birlikte sektörel düzeyde toplu pazarlıklar yapıldığı da görülmektedir ancak sınırlı düzeydeki bu pazarlıklar, toplu pazarlık yöntemi ile asgari ücretleri belirleyen ülkelere oldukça farklıdır. (Plasman, 2015: 2). Litvanya’da da şirket düzeyinde toplu sözleşmelere rastlanmakla birlikte, bu yöntemin sınırlı düzeyde kaldığı ve genel kural olarak asgari ücretin yasa ile belirlendiği görülmektedir (The New Labor Code, 2017).

Asgari ücretin ikinci tespit yöntemi olan toplu sözleşme yöntemini uygulayan ülkelerde ise sendikal faaliyetlerin gelişmiş yapısı, toplu sözleşme kapsamının genişliği, olgunlaşmış demokrasi kültürü ve sosyal diyalog mekanizmalarının etkin işleyişi göze çarpmaktadır. Sendikacılık ve toplu pazarlık, işçinin özgürleştirilmesinde başvurulan en etkili araçlardandır (Esping-Andersen, 2011: 41).Toplu pazarlık yöntemi, ücretlerin ve çalışma şartlarının iyileştirilmesine önemli düzeyde katkıda bulunur; süreç etkin işlediğinde verimli ve istikrarlı iş ilişkilerinin kurulmasına zemin hazırlar ve işçi ile işveren arasında karşılıklı saygı ve güven oluşmasını sağlar (ILO, 2015). Bu grupta yer alan AB ülkeleri, Avusturya, Danimarka, Finlandiya, İtalya, İsveç ve Güney Kıbrıs’tır.

Bu ülkelere biraz daha detaylı bakıldığında; İskandinav ülkelerinde işveren örgütleri ile sendikalar arasındaki ilişkilerin, uzlaşma odaklı ve diyaloga dayalı olduğu görülmektedir. Taraflar arasında anlaşmazlıkların çözümü için iş mahkemeleri, müzakere anlaşmaları ve arabuluculuk ofisleri gibi kurumsal yapıları bulunmaktadır. Dolayısıyla bu ülkelerde

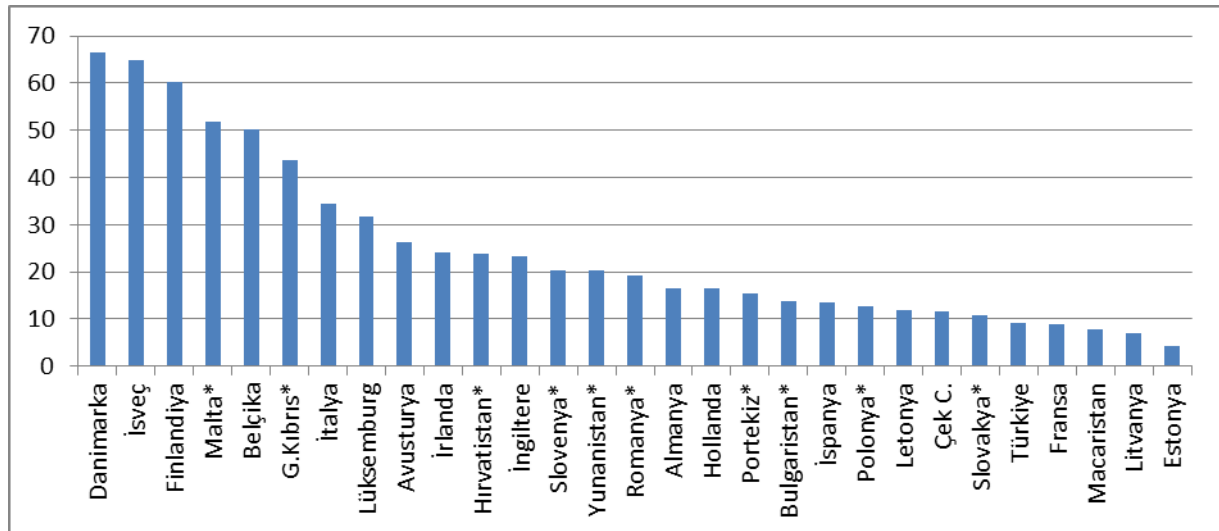
çatışma düzeyi düşüktür ve işçi sendikalarının işverenleri toplu sözleşme imzalamaya zorlamak konusunda boykota gitmek gibi yasal hakları vardır (Larsson vd., 2012).

Benzer şekilde İsveç’te devletin, emek piyasasına müdahalesi sınırlı düzeydedir. Toplu pazarlık konuları 1976 tarihli “Birlikte Yönetim Kanunu” (*CoDetermination Act*) ile düzenlenmiştir. Sosyal tarafların diyaloguna ve özerk yapılanmaları üzerine inşa edilen bu sistem ise “İsveç Modeli” olarak bilinmektedir.

Danimarka’da asgari ücret düzeyi ve çalışma koşulları sendikalar ile işveren örgütleri arasında imzalanan toplu iş sözleşmeleri ile belirlenir. İşgücü piyasasına ilişkin bu sistem “Danimarka modeli” olarak adlandırılır. Toplu iş sözleşmeleri, asgari ücret ve diğer çalışma koşullarına ilişkin hükümleri içerir. Toplu sözleşmelerle belirlenen asgari ücret, mesleğe, endüstriye, hizmet süresine, eğitime, becerilere, deneyime, yaşa vb. bağlı olarak değişebilir (KPMG, 2019: 36).

1980 sonrası dönemde küreselleşme ve neoliberal politikaların emek piyasasına yansımaları neticesinde AB’de sendikalaşma düzeyleri ve toplu sözleşme kapsamı küresel ölçekte gerileme eğilimine girmiştir. Bu sürece rağmen, toplu pazarlık kültürünün görece daha köklü olduğu ülkelerde, diğer Avrupa’ya oranla emek piyasasının demokratik hak taleplerini kullanma yüksekliği dikkat çekmektedir. Yaşanan gelişmelerin nihai sonucu aşağıda verilen Grafik 1 ve Grafik 2 üzerinden takip edilebilmektedir.

**Grafik 1: Sendika Üyelik Oranları, 2018 (%)**



Kaynak: OECDstat, Trade Union Database, ICTWSS Database, (Version 6.0)

\*2016 yılına ait veridir. Malta, G.Kıbrıs, Hırvatistan, Romanya, Bulgaristan’a ait veriler

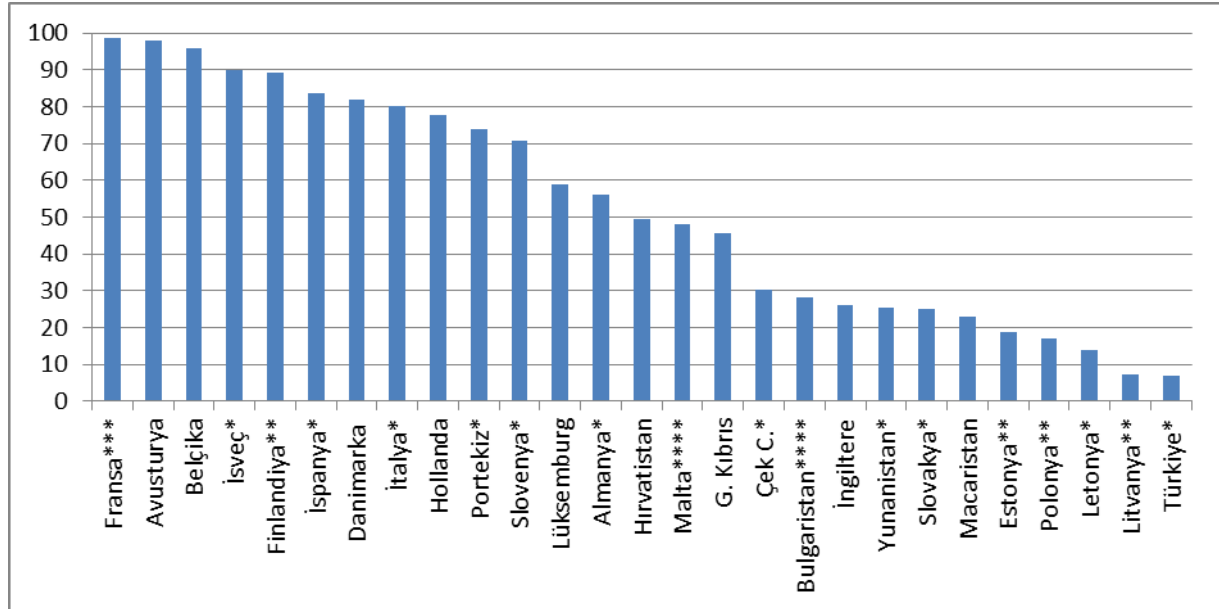
ICTWSS Database’ten alınmıştır.

Grafik 1’e göre sendika üyelik oranlarının en yüksek olduğu üç ülkenin İskandinav ülkelerinden oluştuğu görülmektedir. Asgari ücretin toplu sözleşme ile belirlendiği diğer üç ülkenin de (G.Kıbrıs, İtalya, Avusturya) AB ile kıyaslandığında en yüksek sendika üyelik oranına sahip olan ülkeler olduğu görülmektedir. Danimarka % 66,5; İsveç % 64,9; Güney Kıbrıs % 43,7 sendika üyelik oranına sahip iken bu oran Türkiye’de % 9,2 düzeyinde kalmaktadır.

Sendikalaşma oranının yanı sıra toplu sözleşme kapsamı da işçilerin pazarlık gücünü etkileyen önemli bir unsurdur. Toplu sözleşme kapsamı, sendikalı işçilerin sendikal haklarını kullanabilme düzeyini yansıtır. Sendikalı bir işçinin, toplu sözleşme kapsamında bulunmaması, gerçek bir sendikal korumadan yararlanmasına engeldir. Dolayısıyla gerçek sendikalaşma ölçütünün toplu iş sözleşmesi kapsamı olduğuna dikkat çekmekte fayda vardır (DİSK-AR, 2019: 25).

Toplu İş Sözleşmesi kapsamının yer aldığı Grafik 2’ye göre ise; asgari ücretin toplu sözleşme ile belirlendiği ülkelerin en yüksek toplu sözleşme kapsamına sahip 8 ülke içinde yer aldıkları görülmektedir. Sadece G.Kıbrıs’ın toplu sözleşme kapsamının AB ortalamasının altında kaldığı görülmektedir.

**Grafik 2: Toplu İş Sözleşmesi Kapsamı, 2017 (%)**



Kaynak: OECDstat, Trade Union Database, ICTWSS Database, (Version 6.0)

Malta, G.Kıbrıs, Hırvatistan, Romanya, Bulgaristan’a ait veriler ICTWSS Database’ten alınmıştır.

\* 2016 yılı verisi

\*\* 2015 yılı verisi

\*\*\*2014 yılı verisi

\*\*\*\*2013 yılı verisi

Grafik 1 ve Grafik 2 birlikte değerlendirildiğinde, Avrupa ülkelerinde sendikalaşma oranı yaklaşık % 20-25 düzeyinde iken, toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işçi oranı % 65 düzeyinde seyretmektedir (Çelik, 2017: 200). Yani sadece sendikalaşma oranı üzerinden yapılan yorumlar eksik kalmaktadır. Dolayısıyla hak talebinin yasal zemini toplu iş sözleşmesini de dikkate almayı gerektirmektedir. Avrupa örneğine dönersek “teşmil uygulaması<sup>5</sup>” nedeniyle sendikalaşma ve toplu iş sözleşmesi arasında ciddi bir fark dikkat çekmekte ve Avrupa’yı görece daha demokratik sınırlara konumlamaktadır.

Sendikalaşma oranının Türkiye’den de düşük düzeyde; %9 düzeyinde bulunduğu Fransa’nın toplu iş sözleşmesi kapsamı açısından neredeyse kayıtlı işçilerin tamamını kapsadığı dikkat çekmektedir.

Türkiye ise toplu sözleşme kapsamında da sendikalaşma oranı ile paralel düzey göstermektedir Türkiye’de sendikalaşmanın gelişimi izlendiğinde uzun dönemde toplu pazarlık kapsamının daraldığı ve sendikalaşma oranının gerilediği görülmektedir. Esnek istihdam, kayıt dışı istihdam ve taşeronlaşmanın etkileri toplu pazarlık sürecinin etki alanını her geçen gün daraltmaktadır. 1980 sonrası dönemde toplu pazarlık sürecinin âdem-i merkezileşmesi, işyerlerinde imzalanan birbirinden kopuk ve dağınık toplu sözleşme kültürü sendikaların pazarlık gücünü önemli ölçüde aşındırmıştır (Şafak, 2017: 260). Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmeleri Kanunlarında yapılan yasal düzenlemeler ise işçi haklarının iyileştirilmesine olumlu katkıda bulunmamış, statükoyu sürdüren bir ivme izlemiştir (Çelik, 2017: 211).

### **3.2. Asgari ücret uygulaması**

İşçilerin yasal hak talep etme süreçlerinin sonucu olarak elde edilen asgari ücrette de Türkiye ve AB arasında, hatta AB üye ülkeleri içinde benzer farklılaşmalar görülmektedir. Avrupa’da asgari ücret uygulaması kapsamına göre ele alındığında ulusal, bölgesel, mesleki ve işkolu esaslı olmak üzere kapsam ve düzey farklılaşması yaşamaktadır.

Ulusal asgari ücret uygulaması, genel olarak asgari ücretin yasa ile belirlendiği ülkelerde tercih edilmektedir. Bölgeler ve sektörler arası farklılıklar göz önünde bulundurulmadığı bu

---

<sup>5</sup> Teşmil uygulaması ile sendika üyesi olmayan işçiler de sendikaların imzaladıkları sözleşmelerden yararlanabilmektedir. Bu durumun en çarpıcı örneği Fransa’dır. Sendikalaşma oranının %8,8 olmasına karşın toplu iş sözleşmesi kapsamının en yüksek olduğu ülke Fransa’dır.

yöntemde, ülkedeki tüm işçiler için aynı asgari ücret düzeyi geçerlidir. Eşitlik ilkesine uygun olan bu yöntemin hakkaniyeti sağlayıp sağlamadığı ise tartışmalıdır.

Bölgesel asgari ücret uygulamasında ise iller, işgücü piyasası koşulları ve illerin gelişmişlik düzeyleri dikkate alınarak sınıflandırılmakta ve her bir bölge için ayrı bir asgari ücret oranı belirlenmektedir. Bölgeler veya sektörler arasında gelişmişlik düzeyleri bakımından önemli farklılıkların bulunduğu durumlarda ulusal düzeyde tek bir asgari ücretin uygulanması, hakkaniyetli bir yöntem değildir. İşin zorluk derecesi, işçinin yetenekleri veya çalışarak geçirilen süreler bakımından her işçi için tek bir asgari ücret belirlenmesi, ücret politikasını adaletten uzaklaştırma riski bulunmaktadır.

Sektörel asgari ücret uygulaması da çalışma koşulları birbirinden farklı, zorluk derecesi değişkenlik gösteren veya ölüm ve hastalık riski taşıyan belirli iş kollarında (maden işçiliği veya sağlığa zararlı kimyasallara maruz kalınan, yüksek ısı fabrika koşullarında çalışan işçiler gibi) ücretlerin farklılaşması esasına dayanmaktadır.

Avrupa Birliği’ne üye ülkelerin 22’sinde asgari ücret ulusal düzeyde uygulanmaktadır. Ancak altı ülkede; Danimarka, Finlandiya, İsveç, Güney Kıbrıs, İtalya ve Avusturya’da sektörel asgari ücret rejimi hâkimdir. Almanya’da 2015 yılına kadar Almanya’da sektörel asgari ücret uygulanmışken, 2015 yılından sonra ulusal asgari ücret uygulamasına geçilmiştir (Schulten, 2014: 4). Hırvatistan’da asgari ücret çalışanların tamamı için sektör, mesleki deneyim, iş kolu ve yaştan bağımsız olarak Hırvatistan Asgari Ücret Kanunu’na (*Croatian Minimum Wage Act, Official Journal of Croatia* No. 118/18) göre belirlenmektedir. Polonya’da çalışanların vasıflı-vasıfsız olmasına göre ve yaş ile sektörel farklılıklardan bağımsız olarak hem mavi yakalı hem de beyaz yakalı çalışanlar için sabit ve tam zamanlı istihdama denk gelen asgari ücret ödenmektedir. Benzer şekilde Portekiz’de de asgari ücret, mesleğe, sektöre veya yaş kriterine bağlı olarak değişiklik göstermemektedir. Mavi yakalı ve vasıflı olup olmadığı dikkate alınmaksızın tüm çalışanlar için aynı ücret düzeyi uygulanmaktadır (KPMG, 2019: 81). Belçika’da asgari ücretler sektör, meslek ve kıdeme göre farklılık göstermektedir. Slovakya’da asgari ücretler sektörel ve şirket düzeyinde toplu iş sözleşmeleri ile belirlenmektedir. Asgari ücret; her iş zorluğu seviyesinin ilgili zorluk seviyesi için belirtilen endeks ile çarpılmasıyla belirlenir. Dolayısıyla Slovakya’da asgari ücretin düzeyi işin türüne bağlıdır. Örneğin kamu görevlileri, hâkimler ve savcılar, kamu görevlileri gibi belirli meslek kategorileri için değil, fakat işin zorluk düzeyi, karmaşıklığı ve gerektirdiği sorumluluk gibi kriterler göz önünde bulundurularak ücret almaktadır (Labor Code of Slovak Republic). İrlanda’da ise asgari ücret

düzeyi ve çalışma koşulları belirli sektörlerde toplu pazarlık sözleşmeleri ile belirlenebilmektedir (Benson vd., 2019).

Türkiye açısından bakıldığında, aralarında gelişmişlik düzeyi ve yaşam standartları bakımından önemli farklılıklar bulunan bölgelerde aynı asgari ücret düzeyinin uygulanması, işçilerin yaşam standartlarının gelişmiş bölgelerde daha aşağı çekilmesi sonucunu doğurmaktadır. Öte yandan bölgeler arasında farklılık gösteren işsizlik ve kayıt dışı istihdam oranları ile birlikte düşünüldüğünde bölgesel asgari ücret uygulamasının, geri kalmış bölgelerde üretimin ve istihdamın artırılmasına olumlu katkıda bulunacak bir araç olarak kullanılabilmesi akılda tutulmalıdır. Fakat Türkiye’de işçi sendikaları bölgesel asgari ücret uygulamasına karşı çıkmaktadır. Bu durumun nedeni, devletin yaşam maliyetleri görece düşük olan geri kalmış bölgelerde asgari ücret düzeyini aşağı çekeceği endişesinden kaynaklanmaktadır. Ancak, işçi ve ailesi açısından hakkaniyetli olan, gelişmiş bölgelerdeki ücret düzeyinin yükseltilerek asgari ücretli çalışan kesimin yoksulluk kısılacından çıkmasını sağlamaktır.

Avrupa’da asgari ücretler düzeyine göre değerlendirildiğinde Euro cinsinden hesaplanan asgari ücret düzeyine göre yasal asgari ücret uygulayan 22 ülkenin düşük, orta ve yüksek düzeyde olmak üzere üçlü bir sınıfta ele alındığı görülmektedir. Lüksemburg, İrlanda, Hollanda, Belçika, Almanya, Fransa, İspanya ve İngiltere en yüksek asgari ücret düzeyine sahip ülkelerdir. Slovakya, Malta, Yunanistan, Portekiz, Litvanya, Estonya ve Slovakya orta düzeyde asgari ücrete sahip ülkelerdir. Çek Cumhuriyeti, Hırvatistan, Macaristan, Romanya, Letonya ve Bulgaristan ise en düşük asgari ücret düzeyine sahip ülkelerdir. Türkiye aylık 422,26 Euro ile Bulgaristan’dan önce yer alarak, Avrupa düzeyinde en düşük asgari ücrete sahip sondan ikinci ülke konumundadır.

Asgari ücretin düzeyi ve etkinliği, asgari ücretin yeniden dağıtıcı etkisini doğrudan etkileyen faktörlerdir (Grimshaw vd., 2014: 471). Asgari ücretin ılımlı bir seviyeye getirilmesinin yoksulluk riskini azaltacağı ve işgücü arzını artırması nedeniyle sosyal açıdan faydalı olacağı, ancak daha yüksek bir ücret düzeyinin istihdam ve üretkenlik üzerinde olumsuz etkilere yol açacağı görüşü hâkimdir (Adema vd. 2018: 55). Öte yandan çeşitli çalışmalar, asgari ücret düzeyinin rekabetçilik üzerindeki olumsuz etkileri dengeleyerek verimlilikte artış sağladığını ortaya koymaktadır (ILO, 2018). Asgari ücretli çalışan kesimin bütçesinde en büyük payı tüketim harcamalarının oluşturduğu düşünüldüğünde asgari ücret düzeyinin yükseltilmesi yolu ile artan tüketim talebine bağlı olarak, yatırım ve istihdam üzerinde olumlu etki yaratılacağı görülmektedir. Böylece alım gücü yükselen işçi ve ailesinin hem insan onuruna yakışır düzeyde

hayat sürmesi hem de ülkenin ekonomik büyümesine katkıda bulunmasına zemin hazırlanacaktır<sup>6</sup>.

**Tablo 1: AB Ülkelerinde Yasal Asgari Ücretin Düzeyi**

YÜKSEK								
	Lüksemburg	İrlanda	Hollanda	Belçika	Almanya	Fransa	İngiltere	İspanya
2000	1.220,88	944,71	1.110,80	1.095,89		1.083,29	936,26	495,60
2010	1.724,81	1.461,85	1.416,00	1.387,50		1.343,77	1.169,49	738,85
2019	2.071.10	1.656.20	1.635.60	1.593.81	1.557.00	1.521.22	1.524.52	1.050.00
ORTA								
	Slovenya	Malta	Yunanistan	Portekiz	Litvanya	Estonya	Polonya	Slovakya
2000	371,40	509,59	533,93	371,27	87,78	89,48	167,32	93,81
2010	734,15	659,92	862,82	554,17	253,77	278,02	317,58	307,70
2019	886.63	761.97	758.33	700.00	555.00	540.00	523.09	520.00
DÜŞÜK								
	Çek C.	Hırvatistan	Macaristan	Romanya	Letonya	Türkiye	Bulgaristan	
2000	126,33		98,02	34,29	112,61	201,12	38,35	
2010	311,39	390,94	256,99	137,30	231,70	392,01	122,71	
2019	518.97	505.90	464.20	446.02	430.00	422.26	286.33	

Kaynak: Eurostat, Monthly Minimum Wages

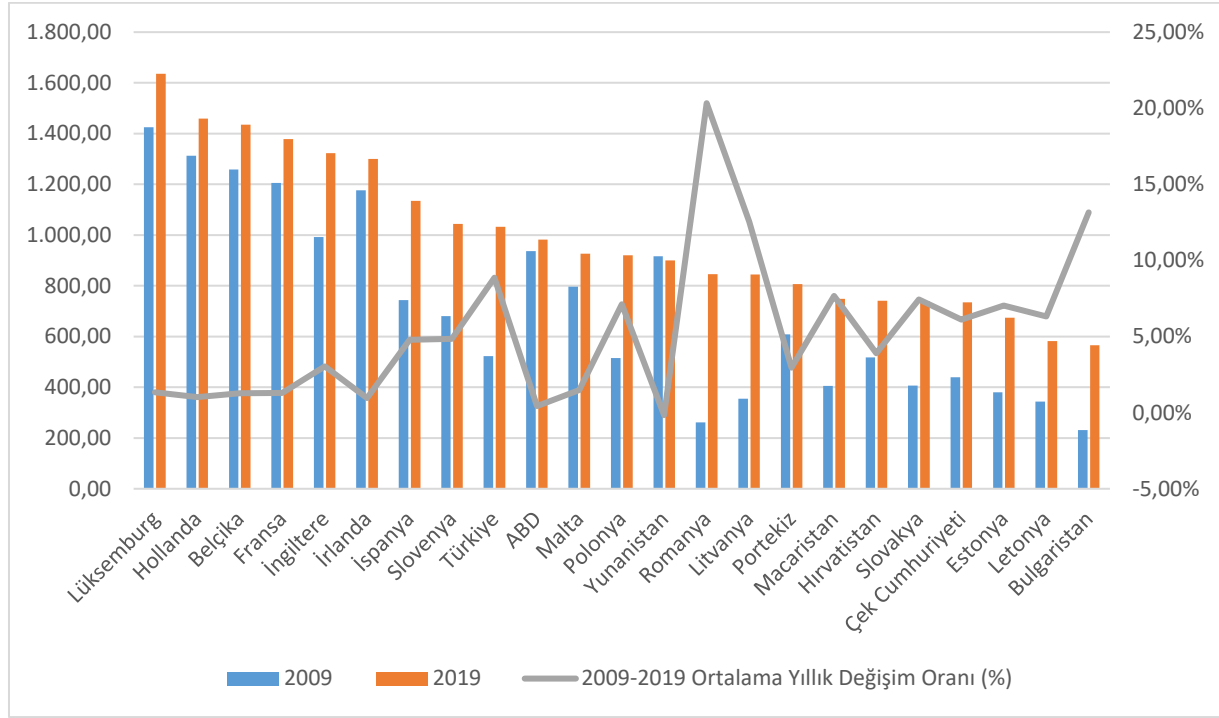
AB üyesi ülkelerde asgari ücretlerin görülebildiği Tablo 1’e göre, asgari ücret miktarları 286,33 Euro (Bulgaristan’da) ile 2.071,10 Euro (Lüksemburg’da) arasında değişmektedir. Yasal asgari ücret düzeylerine göre ülkeler üç grupta değerlendirilebilir (Eurostat, 2019).

Toplu sözleşme ile asgari ücretin belirlendiği 6 ülkede asgari ücretler sektörlere, iş koluna, mesleki deneyim ve yaşa göre farklılaştığından bu karşılaştırma içerisinde yer verilmemiştir. Asgari ücretin toplu sözleşme ile belirlendiği ülkelerde, en düşük oranların, ortalama olarak ‘yaklaşık’ 1330 Euro ile Avusturya toplu sözleşmelerinde bulunduğu görülmektedir. İtalya’daki en düşük oranlar ise 1330 Euro ile 1630 Euro arasında değişmektedir (Eurofound, 2019: 10).

<sup>6</sup> Asgari ücretlilerin yoksulluk durumları ve devletin bu kesime hem gıda hem de nakdi destek uygulayarak durumlarını görece iyileştirmesi ile ilgili detaylı bir çalışma için bkz. Taşdoğan ve Bahçe (2019).



**Grafik 3: Satın Alma Gücü Paritesi Açısından Ulusal Asgari Ücretler 2009- 2019 (Aylık, Euro ve Yüzde Değişim)**



Kaynak: Eurostat, 2019

Fakat asgari ücret düzeyini sadece fiyat olarak değerlendirmek çok doğru bir analiz olmamaktadır. Ülkeleri arası gelişmişlik düzeylerini yansıtan reel fiyatlara yani, satın alma paritesi de göz önüne alındığında sonuçlar farklılaşmaktadır (Schulten ve Luebker, 2019: 5). Ülkeler arasındaki fiyat farklılıkları ve yaşam maliyetleri dikkate alınarak hesaplanan satın alma gücü paritesi cinsinden karşılaştırmaların yer aldığı Grafik-3’te örneğin Türkiye, Euro cinsinden asgari ücret sıralamasında 22.sırada yer alırken satın alma gücü paritesi cinsinden 9.sıraya yükselmektedir.

Euro cinsinden değerlendirildiğinde en düşük ve en yüksek asgari ücret arasındaki fark 7 kat iken, satın alma gücü paritesi açısından asgari ücretler ele alındığında aradaki fark 3 kata düşmektedir.

Avrupa’da asgari ücretler yaş ve mesleki deneyime göre farklılaşması bağlamında değerlendirildiğinde pek çok Avrupa ülkesinde yaşa ve kıdeme bağlı olarak asgari ücret farklılaşmasına gidildiği görülmektedir. Konuyla ilgili ülke bilgilerinin yer aldığı Tablo-2’de ağırlıklı olarak yaş gruplarına göre asgari ücret farklılaşmıştır. Macaristan, kısmen Portekiz, Romanya ve İspanya işinin vasfına göre ücretlendirmektedir.

**Tablo 2: AB’de Yaşa Göre Farklaştırılmış Asgari Ücret Oranları**

Ülke	İşçi Grubu	Yasal Asgari Ücret Yüzdesi	Oran
Belçika	18 Yaş	%82	Ayda €1306
	19 Yaş	%88	Ayda €1402
	20 Yaş	%94	Ayda €1497
Fransa	15 ya da 16 Yaş	%80	Ayda €1198.40
	17 Yaş	%90	Ayda €1348.62
	Profesyonel Sözleşmeli Genç Kişi	%55 ya da Daha Fazla	Ayda €824.15
	Stajyer	%25-%78	Ayda €374.62-€1168.80
Macaristan	Vasıflı İşçi	%130.8	Ayda €622.12*
İrlanda	18 Yaş Altı	%70	Günde €6.86
	18 Yaş Üstü ve İlk Çalışma Yılında	%80	Günde €7.84
	18 Yaş Üstü ve İkinci Çalışma Yılında	%90	Günde €8.82
Lüksemburg	15 ya da 16 Yaş	%75	Ayda €1553.33
	17 ya da 18 Yaş	%80	Ayda €1656.88
	18 Yaş Üstü Vasıflı İşçi	%120	Ayda €2485.32
Malta	17 Yaş	%96	Haftada €169.06
	17 Yaş Alt	%95	Haftada €166.22
Hollanda	15-18 Yaş Arası	%30-%47.5	Ayda €484.74-€767.51
	19 Yaş	%55	Ayda €888.69
	20 Yaş	%70	Ayda €1131.06
	21 Yaş	%85	Ayda €1373.43
Portekiz	Çıraklar ve Stajyerler	%80	Ayda €480
	Engelli Çalışanlar	%50 ya da Daha Fazla**	Ayda €300 ya da Daha Fazla
Romanya	Yüksek Öğrenim Nitelikleri Olan ve Bir Yıl Tecrübesi Olan Çalışanlar	%112.9	Ayda €493.10
İspanya	Ev Hizmetlerinde Çalışanlar (Domestic Workers)	n.a.	Saatte €7.04
	Mevsimsel ve Geçici İşçiler	n.a.	Günde €42.62
İngiltere***	19 Yaş Altı Çıraklar ya da 19 Yaş veya Üstü Çıraklığının İlk Yılında Çalışanlar	%47.3	Saatte €4.53
	18 Yaş Altı	%53.6	Saatte €5.06
	18-20 Yaş	%75.4	Saatte €7.15
	21-24 Yaş	%94.3	Saatte €8.95

Gül Yücel, K. (2019), “Avrupa Birliği ve Türkiye’de Asgari Ücret Uygulamasının Karşılaştırmalı Değerlendirilmesi”, Politik Ekonomik Kuram, Cilt 3(2)

**Notlar:** \*21 Mart 2019 itibariyle geçerlidir. \*\* Engelli işçiler söz konusu olduğunda, indirgeme yüzdesi, tam kapasite ile %50 kapasite sınırına sahip etkin kapasite katsayısı arasındaki farka bağlıdır (fark %10’dan yüksekse). \*\*\* İngiltere’deki fiyatlar Nisan 2019 itibariyle geçerlidir.

**Kaynak:** Eurofound, 2019: 27

Türkiye’de ise 1974 yılından 2014 yılına kadar asgari ücret yaşa göre farklı oranlarda ödenmekte idi. 16 yaş altındaki ve üstündeki işçilere farklı asgari ücret uygulamasına 2014 yılında son verilmiştir. Öğrenci ve çıraklar için asgari ücret farklılaştırmasına ise devam edilmektedir.

Türkiye’de öğrenci ve çıraklar için ödenecek asgari ücretin hukuki dayanağı, 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu’nun 25.maddesi ile hükme bağlanmıştır. Buna göre; “..*İşletmelerde mesleki eğitim gören öğrenciler ile mesleki ve teknik ortaöğretim okul ve kurumlarında staj veya tamamlayıcı eğitim gören öğrencilere asgari ücretin net tutarının; yirmi ve üzerinde personel çalıştıran işyerlerinde yüzde otuzundan, yirmiden az personel çalıştıran işyerlerinde yüzde on beşinden, aday çırak ve çırağa yaşına uygun asgari ücretin yüzde otuzundan aşağı ücret ödenemez. Aday çırak, çırak ve öğrencilere ödenecek ücretler her türlü vergiden müstesnadır*”.

Asgari ücretin hem kıdem ve mesleki deneyim hem de yaşa göre farklılaştırılması adaletli bir ücret politikasıdır. Türkiye’de ise asgari ücret düzeyi belirlenirken bu kriterlerin hiçbirinin dikkate alınmaması ücret politikasında adaletten uzaklaşılmasına neden olmaktadır.

Asgari ücret üzerindeki vergi ve prim benzeri mali yükümlülükler açısından düşünüldüğünde, Türkiye gibi yüksek enflasyonsa sahip ülkelerde, ücretlerin enflasyon karşısında önemli düzeyde aşındığı bir konjonktürde, bir yandan da vergi ve diğer prim ödemeleri yolu ile net asgari ücret düzeyinin iyice aşağı çekilmesi, asgari ücretin ruhuna aykırıdır. Çalışanın zorunlu temel ihtiyaçlarını karşılamaya yetecek minimum ücret tutarı üzerinden bir de vergi ve prim ödemesi alınması, vergilemenin sosyal amaçlarından uzaklaşılmasının kanıtıdır.

Anayasa’nın 73.maddesinde yer alan ödeme gücü ilkesi ile birlikte düşünüldüğünde, zorunlu ihtiyaçları karşılamaya yetecek bir ücret düzeyi üzerinden vergi alınması sosyal devlet ilkesine ve vergi adaletine aykırıdır. Türkiye’de 2016 yılından bu yana uygulanan “Asgari Ücret Desteği” ile işverene önemli bir destekte bulunan devletin, toplumun en düşük gelirli kesimi üzerinden ciddi bir gelir vergisi elde etmesi hakkaniyete aykırıdır. Asgari ücretli çalışanların ödediği gelir vergisi ve SGK primlerinin yanı sıra katlandığı dolaylı vergi yükü de bu kesim üzerinde ciddi bir yük oluşturmakta ve işçi ile ailesini açlık sınırının altında bir yaşam sürmeye

itmektedir. Gelir vergisi tarifesinde enflasyon nedeniyle her yıl daha erken bir üst dilime geçen ücretli ve asgari ücretliler açısından vergi adaletinden bahsetmek mümkün değildir.

Türkiye özelinde değerlendirildiğinde; 2019 yılı için dört kişilik bir aileyi geçindirme standardı olan asgari ücret düzeyi net olarak 2.020,90 TL’dir. Bu ücrete 2019 yılı için öngörülen TÜFE yıllık değişim oranı olan %10 (TCMB, 2019) dâhil değildir. Ayrıca asgari ücret üzerinden %15 gelir vergisi uygulaması yapılmaktadır ki, bu grup yılın son üç ayı bir üst tarifeye geçmektedir (GİB, 2019). Diğer taraftan dört kişilik ailenin açlık sınırı 2019 yılı için 2.064, 52 TL’dir (TÜRK-İŞ, 2019). Bu verilerden edinilecek izlenim asgari ücret; üzerinden indirilecek vergi ve enflasyon oranı sonrası açlık sınırının altına düşmektedir. Oysa geçirdiği tarihsel süreçte asgari ücret kişinin ve ailesinin hayatını idame ettirmesini; yani beslenme, barınma, giyinme, dinlenme gibi ihtiyaçlarını temel düzeyde karşılamasını gerektirmektedir. Bunun anlamı emek sahibinin fiziki, ruhsal ve psikolojik olarak çalışma gücünü koruyabilmesi, idame ettirebilmesidir. Yani aslında Türkiye açısından asgari ücret olarak belirlenmesi gereken düzey dört kişilik ailenin yoksulluk sınırı olarak belirtilen 6.725 TL’dir (TÜRK-İŞ, 2019).

Bu çerçevede Türkiye’de aslında açlık sınırını temsil eden asgari ücret üzerindeki vergi vb. yüklerin yer aldığı brüt ve net kazanç farkları Grafik 4’te gösterilmektedir. Buna göre Türkiye’de asgari ücret üzerindeki vergi vb. mali yükümlülüklerin oranı % 21, 01 düzeyindedir. Bu oran AB ortalaması ile karşılaştırıldığında çok yüksek olmamakla birlikte Türkiye’nin sosyal ve ekonomik koşulları ile birlikte düşünüldüğünde işçi üzerinde ciddi bir yük oluşturarak çalışan ve ailesini açlık sınırında yaşamaya mahkûm etmektedir.

Her ne kadar Euro üzerinden yapılan hesaplama daha önce satın alma gücü paritesinde ifade edildiği üzere yanıltıcı olabilse de, yukarıdaki paragrafta ele alındığı üzere asgari ücret üzerindeki yükün hafif olduğu ya da olmadığı anlamında da görülmemelidir. Üstelik Türk Vergi Sisteminde asgari ücreti desteklemesi gereken asgari geçim indiriminin sadece asgari ücretlilere değil, tüm çalışanlara uygulandığı da hesaba katıldığında aslında asgari ücret düzeyinin sadece bir eşik sınır belirlemekten ibaret olduğu görüşü oluşmaktadır.

**Grafik 4: Asgari Ücretli Bekâr Bir Çalışanın Yıllık Brüt ve Net Kazancı, 2018-2019**

Ülke	Brüt	Net	Vergi ve Sosyal Katkı Payları
Litvanya	€ 6.660	€ 4.029	39,50%
Romanya	€ 5.356	€ 3.252	39,28%
Macaristan	€ 5.570	€ 3.704	33,50%
İsveç*	€ 23.464	€ 15.912	32,19%
Çek Cumhuriyeti	€ 6.228	€ 4.290	31,12%
Danimarka*	€ 38.596	€ 27.341	29,16%
Yunanistan	€ 9.100	€ 6.552	28,00%
İtalya	€ 22.999	€ 16.679	27,48%
Polonya	€ 6.277	€ 4.559	27,37%
Almanya	€ 18.684	€ 13.810	26,09%
Slovenya	€ 10.640	€ 8.004	24,77%
Fransa	€ 18.255	€ 14.194	22,25%
Türkiye***	€ 4.858	€ 3.837	21,01%
Letonya	€ 5.160	€ 4.154	19,50%
Avusturya*	€ 21.000	€ 17.115	18,50%
Slovakya	€ 6.240	€ 5.160	17,31%
Finlandiya*	€ 21.500	€ 17.899	16,75%
Norveç*	€ 31.468	€ 26.199	16,74%
Bulgaristan	€ 3.436	€ 2.902	15,54%
Hırvatistan	€ 5.658	€ 4.857	14,16%
Lüksemburg	€ 24.853	€ 21.489	13,54%
İngiltere**	€ 20.960	€ 18.184	13,24%
Portekiz	€ 8.400	€ 7.476	11,00%
Hollanda	€ 20.940	€ 18.750	10,46%
Malta	€ 9.092	€ 8.178	10,05%
Kıbrıs*	€ 10.440	€ 9.573	8,30%
İspanya	€ 12.600	€ 11.573	8,15%
İrlanda	€ 19.874	€ 18.535	6,74%
Estonya	€ 6.480	€ 6.197	4,37%
Belçika	€ 19.125	€ 18.312	4,25%

**Kaynak:** Eurofound, 2019

**Not:** \*Yasal asgari ücrete sahip olmayan bu ülkelerde toplu sözleşmeler ile tespit edilen karşılaştırılabilir rakamlar kullanılmıştır.

\*\*Nisan 2019 döviz kuruna göre tahmini değer; 1 €=0.8 İngiliz poundu

\*\*\* Türkiye’de asgari ücret Euro kuruna, 19.09.2019 tarihindeki Euro kuru ile çevrilmiştir. Bu tarihte Euro kuru 6,32 TL’dir. 2019 yılı Türkiye’de aylık asgari ücret Brüt 2558,4, net 2020,9 TL’dir. Tablodaki değerler yıllık toplam geliri göstermektedir.

#### 4. Sonuç

Türkiye’de asgari ücretlerin ulusal düzeyde yasa ile belirlendiği ve bölgesel, sektörel, meslek ve yaş kriterlerine bağlı olarak asgari ücret düzeyinin farklılaşmadığı görülmektedir. Asgari ücretin düzeyi ise TÜRK-İŞ tarafından hesaplanan yoksulluk ve açlık sınırının altında kalmakta, işçi ve ailesini insan onuruna yakışır düzeyde bir yaşam sürmekten alıkoymaktadır. Avrupa Birliği’ne üye ülkelerde asgari ücret uygulamaları incelendiğinde ise asgari ücretin tespit yöntemine göre yapılan sınıflandırmanın diğer alanlarda önemli yansımaları olduğu görülmektedir. Sendikalaşma oranlarının ve toplu sözleşme kapsamının genişliğine bağlı olarak, sosyal diyalogun geliştiği ve demokrasi kültürünün yerleştiği İskandinav ülkelerinde asgari ücret uygulamalarının en hakkaniyetli biçimde gerçekleştiği görülmektedir.

Mesleki deneyim ve yaşa göre ücret farklılaşması, adil bir ücret politikası için gerekli bir uygulamadır. Avrupa’nın genelinde işin zorluk düzeyine ve çalışanın yetkinliğine göre asgari ücret düzeylerinin değiştiği görülmektedir. Aynı iş kolunda dahi farklı görev tanımlarına ve sorumluluklarına sahip, risk düzeyi birbirinden farklılaşan çok sayıda asgari ücret düzeyi söz konusudur. Türkiye’deki durum ise bunun tam aksi yönündedir. Bölgeler arası gelişmişlik düzeyi dikkate alınmadan, işin zorluk düzeyi, çalışanın yaşı veya mesleki riskler göz önünde bulundurulmaksızın her işçiye aynı düzeyde asgari ücret ödenmesi mutlak eşitliği sağlamakta ancak hakkaniyete aykırı bir durum oluşturmaktadır.

Gerek ulusal gerekse uluslararası mevzuata aykırı şekilde asgari ücret üzerine konulan vergi ve prim benzeri mali yükümlülükler de enflasyon, işsizlik, yoksulluk kıskacında hayatta kalmaya çalışan işçi ve ailesi için ciddi bir yük anlamına gelmektedir. Avrupa Sosyal Şartı’nda belirtilen asgari ücret düzeyi belirlenirken işçi ile birlikte ailesinin de dikkate alınması gerektiği hükmünü göz ardı eden Türkiye açısından asgari ücret, gelir dağılımını sağlama ve yoksullukla mücadelede uygulanacak bir sosyal politika aracı olmaktan oldukça uzaktır.

#### Kaynakça

- Acharya, S., 2017. Wages and Wage Determination. *Indian Journal of Labour Economics*, 60(3), 303-308.
- Adema J., Giesing, Y., Schönauer, A., Stitteneder, T., 2018. Minimum Wages Across Countries, ifo *DICE Report*. ifo Institute- Leibniz Institute for Economic Research at the University of Munich,. 16(4), 55-63.
- Aren, S., 2007. *Ekonomi Dersleri*. 2.Baskı, Ankara: İmge Kitabevi.
- Barber, W.J., 2007. *İktisadi Düşünce Tarihi*. Ankara: Metropol Yayınları.

Gül Yücel, K. (2019), “Avrupa Birliği ve Türkiye’de Asgari Ücret Uygulamasının Karşılaştırmalı Değerlendirilmesi”, *Politik Ekonomik Kuram*, Cilt 3(2)

Benson, P., O’Connor J, O’Connor R., ve Enright N., 2019. Employment and Employee Benefits in Ireland: Overview. *Practical Law Country Q&A*, 3-525-7135, <https://uk.practicallaw.thomsonreuters.com/3-525-7135?comp=pluk&transitionType=Default&contextData=%28sc.Default%29> (Erişim Tarihi: 15.10.2019).

Burns, E., 1923. The French Minimum Wage Act of 1915. *Economica*, C.9, 236-244. doi:10.2307/2548137.

Council of Europe, *European Social Charter (Revised)*. 3 May 1996, ETS 163, <https://www.refworld.org/docid/3ae6b3678.html> (Erişim Tarihi: 07.11.2018).

Çelik, A., 2017. Zarf Değişti Mazruf Aynı: 6356 Sayılı Yasa Sonrasında Türkiye’de İşçi Sendikacılığı. *Zor Zamanlarda Emek, Türkiye’de Çalışma Yaşamının Güncel Sorunları* içinde, (Der: Ahmet Makal, Aziz Çelik), Ankara: İmge Kitabevi.

Davidov, G., 2009. A Purposive Interpretation of the National Minimum Wage Act, *The Modern Law Review*, 72(4), 581-606.

DİSK-AR., 2019. *Sendikalaşma Araştırması, Türkiye’de Sendikalaşma, Toplu İş Sözleşmesi Kapsamı ve Grevler (2013-2019)*, Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu Araştırma Dairesi, İstanbul.

Dobb, M., 2007. *Kapitalizmin Gelişimi Üzerine İncelemeler Geçiş Tartışmaları*. İstanbul: Belge Yayınları.

Engels, F., 2001. *The Condition of the Working Class in England*. London: Electric Book Co.

Esping- Andersen, G., 2011. Toplumsal Riskler ve Refah Devletleri. *Sosyal Politika Yazıları* içinde, 5. Baskı, Derleyenler; Ayşe Buğra, Çağlar Keyder, (Çev. Burcu Yakut Çakar, Utku Barış Balaban), 33-54, İstanbul: İletişim Yayınları.

Eurofound 2019. *Minimum Wages in 2019: Annual review*, Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Eurostat, 2018. *Minimum Wage Statistics*. [http://ec.europa.eu/eurostat/cache/metadata/Annexes/earn\\_minw\\_esms\\_an2.doc](http://ec.europa.eu/eurostat/cache/metadata/Annexes/earn_minw_esms_an2.doc) (Erişim Tarihi: 29.06.2019).

Eurostat, 2019. *Monthly Minimum Wages*. [http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=earn\\_mw\\_cur&lang=en](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=earn_mw_cur&lang=en) (Erişim Tarihi: 29.06.2019).

Fülberth, G., 2011. *Kapitalizmin Kısa Tarihi*. 2.Baskı, (Çev.Sadık Usta), İstanbul: Yordam Kitap.

- Gül Yücel, K. (2019), “Avrupa Birliği ve Türkiye’de Asgari Ücret Uygulamasının Karşılaştırmalı Değerlendirilmesi”, *Politik Ekonomik Kuram*, Cilt 3(2)
- GİB, 2019. *Gelir Vergisi Tarifesi*. <https://www.gib.gov.tr/yaritim-ve-kaynaklar/yararli-bilgiler/gelir-vergisi-tarifesi-2019> (Erişim Tarihi: 31.11.2019).
- Grimshaw, D., Bosch G., Rubery J., 2014. Minimum Wages and Collective Bargaining: What Types of Pay Bargaining Can Foster Positive Pay Equity Outcomes?. *British Journal of Industrial Relations*, 52(3), 470–498.
- Hobsbawn, E., 2008. *Sanayi ve İmparatorluk*. 4. Baskı, Ankara: Dost Kitabevi Yayınları.
- Hunt, E.K., 2009. *İktisadi Düşünce Tarihi*. (Çev. Müfit Günay), Ankara: Dost Kitabevi Yayınları.
- ILO, 2015. *Collective Bargaining A Policy Guide*. Geneva.
- ILO, 2018. *Global Wage Report 2018/19, “What Lies Behind Gender Pay Gaps”*, International Labour Office – Geneva.
- Işığışık, Ö., 2011. *Ücret Teorisi, Politikası, Yönetimi ve Sistemleri*. Bursa: Marmara Kitabevi Yayınları.
- Korkmaz, A., 2003. *Çağdaş Gelişmeler Açısından Asgari Ücret*. Ankara: Kamu- İş Sendikası Yayınları.
- Korkmaz, A., 2004. Bir Sosyal Politika Aracı Olarak Türkiye’de Asgari Ücret: 1951-2003, *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(1), 53-69.
- KPMG., 2019. *Minimum Wage Requirements Within Europe in The Context Of Posting of Workers*. KPMG in Romania, <https://assets.kpmg/content/dam/kpmg/ro/pdf/2019/minimum-wage-survey-2019.pdf> (Erişim Tarihi: 25.11.2019).
- Kurtcebe, E., Horzum, A. O., 2017. Dünya’da ve Türkiye’de Asgari Ücret Uygulaması. *Dayanışma Dergisi*, S. 126, 23-34.
- Kutal, M., 1969. *Teorik Esasları Ve Tatbikatı Bakımından Asgari Ücret*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Yayını, Sermet Matbaası, No: 1409.
- Larsson, B., Bengtsson, M., Lovén, S. K., 2012. Transnational Trade Union Cooperation in The Nordic Countries Management Revue, *The International Review of Management Studies* C.23(1), 32–48.
- Maloney, W.F., Mendez, J.N., 2003. Measuring the Impact of Minimum Wages: Evidence from Latin America. *NBER Working Papers 9800*, National Bureau of Economic Research, Inc.
- Mandel, E., 1998. *Marksist Ekonomi Kuramına Giriş*. 2.Baskı, (Çev. Ali Ünlü), İstanbul: Toplumsal Dönüşüm Yayınları: 105.



- Gül Yücel, K. (2019), “Avrupa Birliği ve Türkiye’de Asgari Ücret Uygulamasının Karşılaştırmalı Değerlendirilmesi”, *Politik Ekonomik Kuram*, Cilt 3(2)
- Marx, K., 2001. *Ücret, Fiyat ve Kar*. (Çev. Süleyman Ege), Ankara: Bilim ve Sosyalizm Yayınları.
- Neumark, D., Wascher, W., 2008. Minimum Wages. *MIT Press*, Retrieved from <http://www.jstor.org/stable/j.ctt5hhh46> (Erişim Tarihi: 25.01.2019).
- OECD, 2015. Minimum Wages after the Crisis: Making Them Pay, May 2015.
- Plasman, R., 2015. The Minimum Wages System in Belgium The Mismatch in Brussels Region, [file:///C:/Users/Fijutsu/Downloads/BE\\_AHR\\_Response\\_MinWagesApril%202015\\_Parts1and2.pdf](file:///C:/Users/Fijutsu/Downloads/BE_AHR_Response_MinWagesApril%202015_Parts1and2.pdf) (Erişim Tarihi: 01.11.2018).
- Schulten, T., 2014. Contours of a European Minimum Wage Policy, *Friedberg Ebert Shiftung.*, [https://www.epsu.org/sites/default/files/article/files/Contours\\_of\\_a\\_Minimum\\_Wage\\_Policy\\_Schulten.pdf](https://www.epsu.org/sites/default/files/article/files/Contours_of_a_Minimum_Wage_Policy_Schulten.pdf) (Erişim Tarihi: 23.02.2018).
- Schulten, T., Luebker, M., 2019. WSI Minimum Wage Report 2019, Time For Substantial Minimum Wage Rises And A European Minimum Wage Policy, *WSI Report No. 46e*.
- Starr, G., 1981. *Minimum Wage Fixing*. Geneva: International Labour Organisation.
- Şafak, C., 2017. Türkiye’de Toplu Pazarlık Sistemi ve Sorunları. *Zor Zamanlarda Emek, Türkiye’de Çalışma Yaşamının Güncel Sorunları* içinde, (Der. Ahmet Makal, Aziz Çelik), Ankara: İmge Kitabevi.
- Talas, C., 1960. *Türkiye Cumhuriyeti’nde Sosyal Politika Meseleleri (1920-1960)*. Türk İktisadi Geliştirmesi Araştırma Projesi, No:1, Ankara: SBF Maliye Enstitüsü.
- Talas, C., 1983. *Sosyal Ekonomi*. Ankara: Sevinç Matbaası.
- Taşdoğan B., Bahçe S., 2019. Tarım ve Gıda Fiyatlarındaki Değişmelerin Hane halkı ve Üreticilere Yansıması: Sosyal Hesaplar Matrisi Çerçevesinde Alternatif Maliye Politikaları. 3. *Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, 54(2), 744-767.
- TCMB, 2019. *Fiyat Endeksleri (Tüketici Fiyatları)*, <https://www.tcmb.gov.tr/wps/wcm/connect/TR/TCMB+TR/Main+Menu/Istatistikler/Enflasyon+Verileri/Tuketici+Fiyatları> (Erişim Tarihi: 31.11.2019).
- The New Labor Code., 2017, <file:///C:/Users/Fijutsu/Downloads/LabourCode.pdf> (Erişim Tarihi: 10.05.2019).
- TÜRK-İŞ, 2019. *Türkiye’de Açlık ve Yoksulluk Sınırı*, <http://www.turkis.org.tr/EYLUL-2019-ACLİK-ve-YOKSULLUK-SINIRI-d290748>, (Erişim Tarihi: 31.11.2019).
- 1961 Anayasası, <https://www.tbmm.gov.tr/anayasa/anayasa61.htm> (Erişim Tarihi: 01.12.2019).

Gül Yücel, K. (2019), “Avrupa Birliği ve Türkiye’de Asgari Ücret Uygulamasının Karşılaştırmalı Değerlendirilmesi”, Politik Ekonomik Kuram, Cilt 3(2)

1982 Anayasası, [https://www.tbmm.gov.tr/anayasa/anayasa\\_2011.pdf](https://www.tbmm.gov.tr/anayasa/anayasa_2011.pdf) (Erişim Tarihi: 01.12.2019).