

Temmuz 2024

TÜRKİYE'DE ASGARİ ÜCRET UYGULAMASI, EMEKLİ VE AKADEMİSYEN MAAŞLARI VE ÜLKE GENELİNDE “ÇOKLU ASGARİ AYLIK SİSTEMİ”NE GEÇİŞ GEREKSİNİMİ

Prof. Dr. Aykut Kibritçioğlu

Türk-Alman Üniversitesi
İİBF İktisat Bölümü
34820 Beykoz, İstanbul, Türkiye
kibritcioglu@tau.edu.tr
Sayı: WP202401

Türkiye’de Asgari Ücret Uygulaması, Emekli ve Akademisyen Maaşları ve Ülke Genelinde “Çoklu Asgari Aylık Sistemi”ne Geçiş Gereksinimi

Prof. Dr. **Aykut Kibritçioğlu**
Türk-Alman Üniversitesi
İİBF İktisat Bölümü
34820 Beykoz, İstanbul, Türkiye
kibritcioglu@tau.edu.tr

Özet

“Asgari ücret”, bir işçinin bir ay boyunca tam zamanlı çalışması karşılığında alabileceği ve işçinin gıda, konut, giyim, sağlık, ulaşım ve kültür gibi zorunlu ihtiyaçlarını günün fiyatları üzerinden asgari düzeyde karşılamasına yetecek “en düşük” (minimum) düzeydeki ücret tutarıdır. Çoğu ülkede genç ve dolayısıyla deneyimsiz/vasıfsız işçilerin işgücü piyasasına girişlerinin desteklenmesi (yani özünde istihdam ve gelir dağılımında adalet) kaygılarıyla oluşturulan asgari ücret sistemi, asgari ücretle çalışanların gelirlerinde enflasyon nedeniyle yaşanan muhtemel aşınmalar ve/veya genel üretkenlik artışları gibi sebeplerle bu ücretlerin yılda bir veya birkaç kez güncellenmesini gerektirir. Türkiye’de uygulanmakta olan asgari ücret sistemi son yıllarda, asgari ücret düzeyinin üstünde gelir elde eden çalışanların ve emeklilerin gelirlerinin de zaman içinde nominal ve/veya reel olarak asgari ücret düzeyine doğru azaldığı, adeta çalışanlar ve emekliler aleyhine işleyen, hatta “kullanılan” bir sisteme dönüşmüştür. Bu çalışmada, son yıllarda aylık gelirleri asgari ücret düzeyine doğru inmekte olan veya altında seyreden iki kesim (akademisyenler ve emekliler) örnek olarak dikkate alınarak bu sorunun boyutları incelenmekte ve çözüm için politika önerileri geliştirilmeye çalışılmaktadır. Çalışmada öncelikle, Türkiye’deki yüksek öğretim sektöründe çok uzun onyıllardır uygulanan düşük maaş politikalarının çeşitli olumsuz sonuçları ele alınmakta ve bu sorunla ilgili bir çözüm önerisi olarak, en kısa sürede, kamu (ve dolayısıyla vakıf) üniversitelerinde, mevcut asgari ücretten daha yüksek bir *akademik asgari maaş skalası* uygulamasına geçilmesi önerilmektedir. Ülke genelinde ise, asgari ücret sisteminin mevcut işleyiş biçiminin zararlarını minimize etmek amacıyla, mevcut “tek ve genel asgari ücret” uygulaması terk edilerek geniş katılımlı ve şeffaf bir hazırlık sürecinin sonunda tasarlanacak, çalışanların vasıflarına/niteliklerine, becerilerine, deneyimlerine ve/veya yaşlarına göre değişen *çoklu bir asgari ücret ve maaş sistemine* geçilmesi gerektiği vurgulanmaktadır. Çoklu asgari aylık uygulaması, aslında akademik maaşlar ile emekli maaşlarının çeşitli kriterlere göre asgari aylık düzeylerinin saptanıp güncellenmesini de kapsayan oldukça geniş bir sistem olacağı için, tasarlanıp hayata geçirilmesi uzun vakit alacak, ama uygulamaya koyulması Türkiye’de artık kesinlikle zorunlu hale gelen bir sistemdir.

Anahtar Sözcükler: Türkiye ekonomisi, işgücü piyasası, enflasyon, gelir, bölüşüm, asgari ücret, akademisyen maaşları, yüksek öğretim, emekli maaşları, genel refah, sosyal güvenlik ve çoklu asgari aylık sistemi.

JEL Konu Kodları: E24, D31, E31, E64, J26 ve J31.

İstanbul, 01.07.2024

1. Türkiye’de Kamu Üniversitelerindeki Maaşlar Hakkında Bazı Temel Eğilim ve Gözlemler

Türkiye’deki üniversitelerde akademik personele ödenen maaşların gerek yurtiçindeki diğer sektör veya meslek gruplarına göre, gerekse yurtdışındaki üniversitelerde akademik personele ödenen maaşlara göre yetersiz olduğu ve çok uzun on yıllardır uygulanmakta olan bu “düşük akademik maaş politikasının” çok çeşitli olumsuz sonuçlarının olduğu, sık sık dile getirilmekte ve tartışılmaktadır.¹ Bu değerlendirme ve eleştirilere göre, düşük akademik maaşlar örneğin bir yandan üniversitelerde genç ve gelecek vaat eden öğretim elemanı bulunmasını güçleştirmekte, diğer yandan da (son yıllarda ülkede giderek kötüleşen ekonomik, siyasi, toplumsal ve kurumsal ortamın da etkisiyle) akademik personel ve yeni üniversite mezunları arasında yurtdışına göçü daha çekici hale getirmektedir. Dolayısıyla, özellikle kamu üniversitelerinde gelecekteki öğretim ve araştırmacı kadrolarını besleyecek araştırma görevlileri havuzu giderek kurumakta, küçülmektedir.

Türkiye’deki üniversitelerde öğretim üyeliğine (Dr. Öğr. Üyesi, Doç. Dr. ve Prof. Dr.) hazırlık/geçiş için en geniş ön kaynak veya aşama, araştırma görevliliğidir. Araştırma görevlileri, yüksek lisans ve/veya doktora yaparken aynı zamanda bir üniversitedeki eğitim-öğretim ve araştırma süreçlerinde öğretim üyelerine destek sağlayan önemli bir öğretim yardımcısı kategorisidir. Aşağıdaki Şekil 1’de, Türkiye’deki kamu üniversitelerinde çalışmakta olan en düşük ve en yüksek akademik ünvanlı öğretim elemanlarını temsilen (sırasıyla) araştırma görevlileri ile profesörlerin nominal maaşlarının yaşanan enflasyondan arındırılmış (reelleştirilmiş) aylık seyri (1982-2024) Temmuz 1982 = 1.0 bazlı birer endeks olarak gösterilmiştir.² Şekil 2’de ise, aynı iki akademik grubun TL cinsinden aylık nominal maaşlarının ABD dolarına dönüştürülmüş seyri yer almaktadır.

Aşağıdaki Şekil 1’e göre, 1985-1992 döneminde özellikle profesör, kısmen de araştırma görevlisi maaşlarında ciddi ve sürekli reel artışlar gerçekleşmiştir. Aynı dönemdeki paralel bir olumlu gelişme de, Şekil 2’deki dolar cinsinden maaşlarda gözlemlenmektedir. Şekil 1’e göre, 1992’den 2020 sonlarına dek dört, hatta beş kez ciddi (ama kısa süreli veya genelde tek seferlik) reel artışlar yaşandığı anlaşılmaktadır. 2002-2016 dönemi ile 2017-2021 dönemleri ise, iki grup için de reel maaşların uzun aylar boyunca adeta “yerinde saydığı” iki dönemi oluşturmaktadır. Yine Şekil 1’e göre, incelenen dönemin sonundaki 2022-2024 yılları, araştırma görevlilerinin ve profesörlerin reel maaşlarında ciddi artışlar yaşanan bir dönem gibi gözükmektedir.

Akademisyenler; maaşlarını Türk lirası olarak almakla birlikte, özellikle yurtdışında yayınlanan akademik çalışmaları izleyip onlara çoğu kez fizikî (kitap) olarak ulaşmak ve yurtiçi akademik etkinliklerin yanı sıra yurtdışındaki akademik etkinliklere de (konferanslar, kongreler, atölye çalışmaları ve seminerler gibi) bizzat katılmak zorunda olduklarından, Türk lirasının yabancı ulusal paralar karşısındaki değer kayıplarından en çok etkilenen kesimlerin başında gelmektedir. Bu çalışmada incelenen iki akademik grubun dolar cinsinden maaşlarının seyrinin yer aldığı Şekil 2’ye göre, 1992 sonrasındaki en ciddi ve uzun süreli maaş artış dönemi, 2001-2007 yılları arasındaki dönemdir. Ancak, profesör maaşlarının ayda 2000 (hatta kısmen 2500) doların, araştırma görevlisi maaşlarının ise 1000 doların üstüne çıktığı bu dönemin ardından, her iki grubun, özellikle de profesörlerin dolar cinsinden maaşlarında, dönemin olumsuz makroekonomik gelişmelerinin bir sonucu olarak özellikle 2012-2022 yıllarında çok ciddi gerilemeler yaşanmış, bunun sonucunda profesörlerin maaşları ayda (yaklaşık) 1000 dolara, araştırma görevlilerinin maaşları ise (yaklaşık) 600 dolara dek düşmüştür. 2023-2024 yıllarında (özellikle 2023 yılı bahar aylarındaki genel seçimleri takiben, özellikle 2018 yılı güz aylarından itibaren uygulanan hatalı makroekonomi politikalarından vazgeçilmesiyle) yaşanan dolar

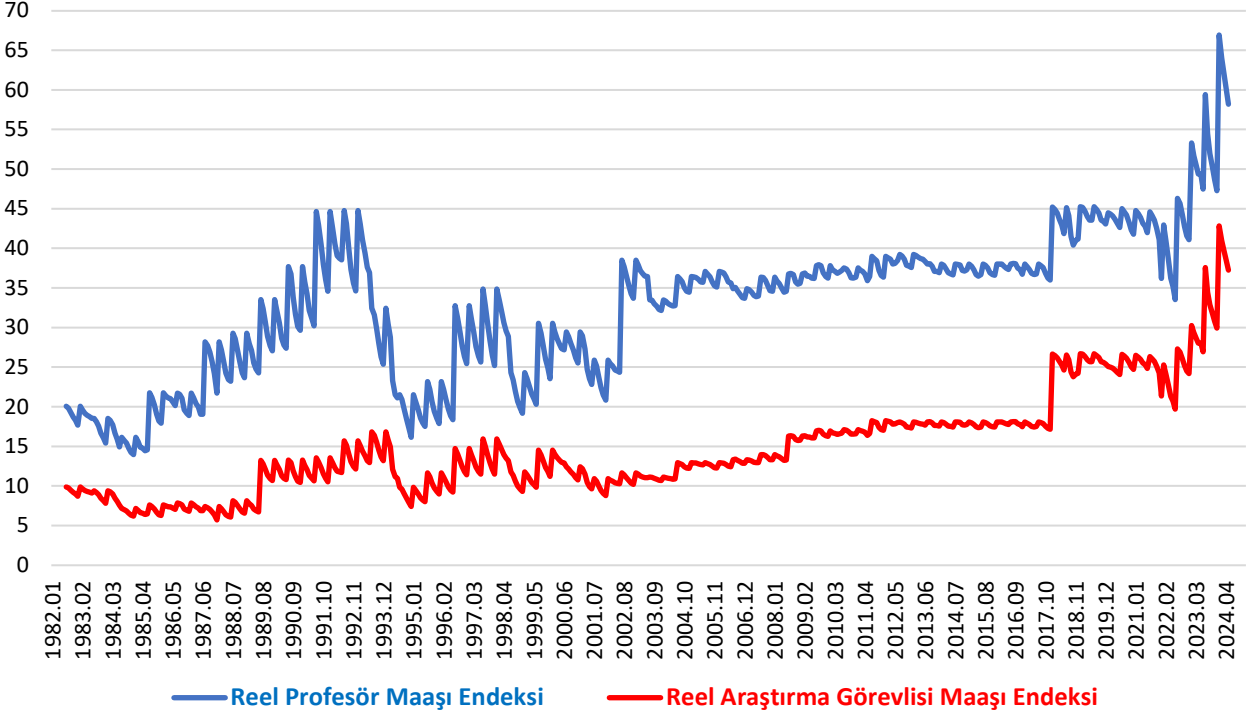
¹ Örn. bkz. Karahanoğulları ve Zengin (2013), Ardic (2023), Ortaş (2023) ve EuroNews (2023).

² Böylelikle, bu çalışmada, profesörlük öncesindeki ilk iki aşamadaki öğretim üyelerinin (yani doktor öğretim üyelerinin ve doçentlerin) ve araştırma görevlileri dışındaki diğer üç öğretim yardımcısı grubunun (okutmanlar, uzmanlar ve öğretim görevlilerinin) maaş gelişmeleri çalışmayı sadeleştirmek amacıyla değerlendirme dışında bırakılmıştır.

cinsinden maaş artışları sonucunda, söz konusu iki akademik grubun maaşları sırasıyla 2300 ve 1400 ABD doları/ay'ın üstüne çıkabilmiştir.

Şekil 1

Reel Profesör ve Araştırma Görevlisi Maaşları Endeksleri
(Temmuz 1982 = 1.0, 1982-2024)

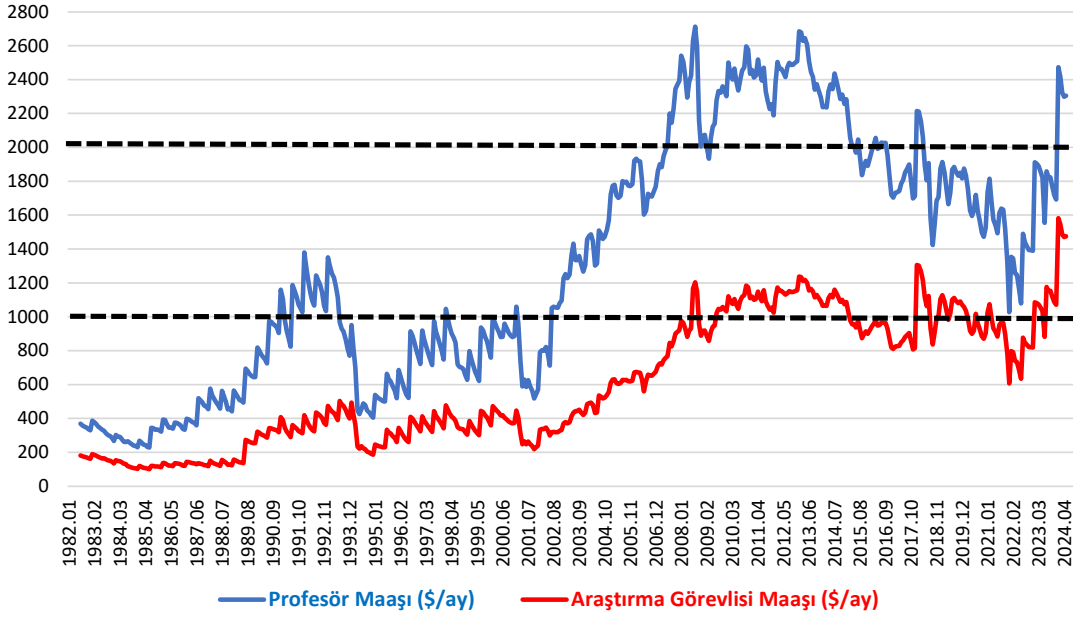


Kaynak: Karahanoğulları ve Zengin (2013), günlük seçilmiş gazete haberleri ve TÜİK; yazarın hesaplamaları.

Şekil 1 ve 2'de sergilenen maaş gelişmeleri bir bütün olarak dikkate alındığında, akademisyenlerin maaşlarında (hem reel hem de özellikle dolar olarak), kalıcı ve düzenli iyileşmeler sağlanmadığı anlaşılmaktadır. 2023-2024 yıllarındaki iyileşmelerin ise, aslında daha önceki dönemlerde (2008-2021) meydana gelen (özellikle dolar bazındaki) büyük refah kayıplarını telafi etmeye yarayabildiği söylenebilir. Bu bakımdan, Türk lirasının yurtiçi ve yurt dışındaki değer kayıpları dikkate alınarak yapılan bu giriş düzeyindeki sade analiz, özellikle Türkiye'de geçerli olan *asgari ücret* düzeyleri ve Türk-İş tarafından hesaplanıp yayınlanan dört kişilik bir temsili ailenin *yoksulluk ve açlık sınırı* verileri de dikkate alınarak derinleştirilmesi yararlı olacaktır.

Şekil 2

ABD Doları Cinsinden Profesör ve Araştırma Görevlisi Maaşları
(\$/ay, 1982-2024)



Kaynak: Karahanoğulları ve Zengin (2013), günlük seçilmiş gazete haberleri, TÜİK ve TCMB; yazarın hesaplamaları.

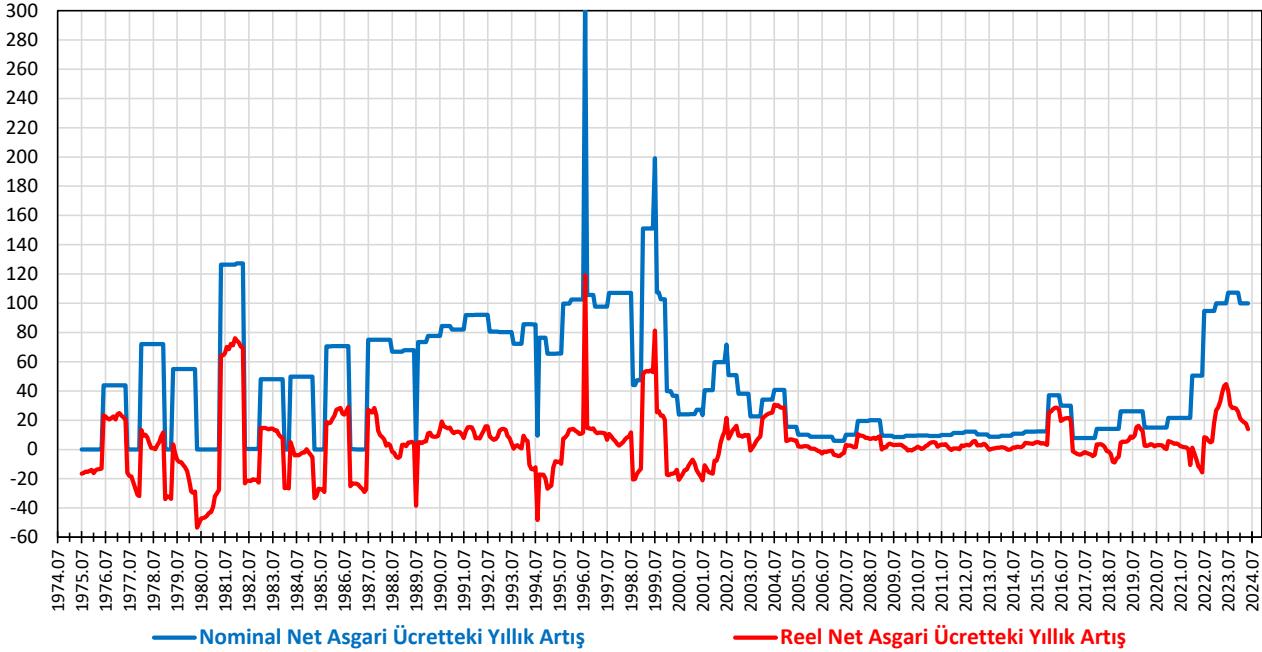
2. Türkiye'deki Akademisyenlerin Geçim Koşullarının Görelî Gelişimi

"Asgari ücret", bir işçinin bir ay boyunca tam zamanlı çalışması karşılığında alabileceği ve işçinin gıda, konut, giyim, sağlık, ulaşım ve kültür gibi zorunlu ihtiyaçlarını günün fiyatları üzerinden asgari düzeyde karşılamasına yetecek "en düşük" (minimum) düzeydeki ücret tutarıdır. Bu tutar Türkiye'de sonuç olarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından belirlenir ve genelde düzenli aralıklarla (genellikle her yılın Ocak (ve Temmuz) aylarından itibaren geçerli olacak biçimde) güncellenir. Asgari ücretin belirlenmesinde son 12 (veya 6 aydaki) enflasyon oranı, işçilerin üretkenlik artışları, işverenlerin ekonomik durumu ve beklentileri ve genel ekonomik koşullar gibi çeşitli faktörler dikkate alın(malı)dır.

Asgari ücret, özünde işçilerin asgari yaşam standartlarını korumalarını sağlamak, adil ücret dağılımını teşvik etmek ve çalışma koşullarını iyileştirmek amacıyla oluşturulmuş bir düzenlemedir. Ancak, Türkiye'deki uygulamada, asgari ücret düzenlemeleri genelde geçmiş altı aydaki genel fiyat düzeyi artışlarının (enflasyonun) yol açtığı satınalma gücü erimesinin "gecikmiş" telafisinden öteye geçmez, yani çoğu kez son altı (veya 12) aydaki enflasyon oranından daha yüksek bir oranda asgari ücret artışı yapılarak işçiler açısından reel bir refah artışı sağlanmaz. Zaman zaman özellikle Temmuz aylarında yapılmayan asgari ücret zamları, çalışanların yüksek/yükselen enflasyon nedeniyle uğradıkları gelir kayıplarını daha da yükseltir. Söz konusu nominal ve reel asgari ücret değişimleri 1974-2024 dönemi için aşağıdaki Şekil 3'te gösterilmiştir. Şekil 3'te, Türkiye'de enflasyonun görelî olarak düşük seyrettiği 2004-2018 döneminin ardından, 2018'den 2023 bahar aylarına dek uygulanan hatalı para politikasının bir sonucu olarak enflasyonun özellikle 2020 yılından itibaren yeniden hızlanmasıyla nominal asgari ücretlerde ciddi artış zorunluluğunun olduğu dikkat çekmektedir. Örneğin Temmuz 2023'ten sonra reel asgari ücrette meydana gelen gerilemeler, bu konudaki aciliyeti açıkça göstermektedir.

Şekil 3

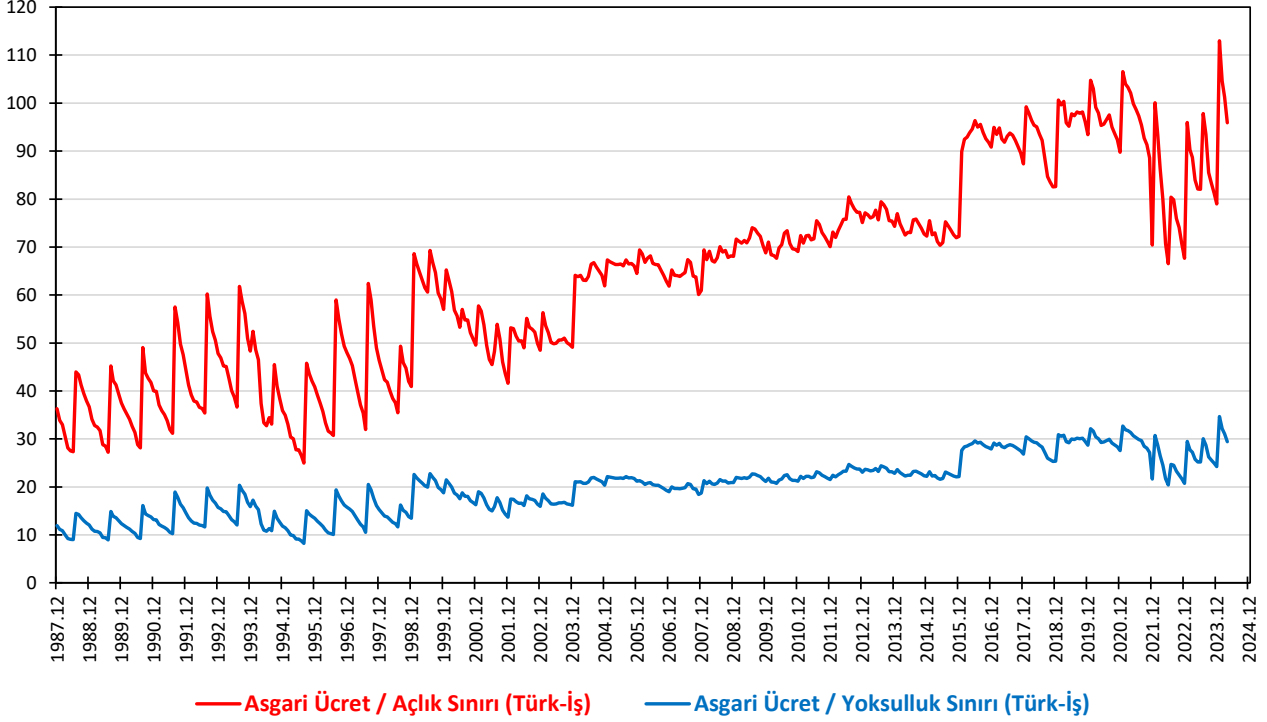
Türkiye'de Nominal ve Reel Aylık Asgari Ücretlerdeki Onikişer Aylık Artışlar (%)



Kaynak: CSBB ve TÜİK; yazarın hesaplamaları.

Şekil 4

Aylık Asgari Ücretin Dört Kişilik Bir Ailenin Açlık ve Yoksulluk Sınırlarına Oranları
(%, Aralık 1987 - Mayıs 2024)



Kaynak: CSBB ve Türk-İş; yazarın hesaplamaları.

Şekil 4'te, Türkiye'deki net asgari ücretin, Türk-İş tarafından dört kişilik bir aile için hesaplanmakta olan yoksulluk ve açlık sınırlarına oranları Aralık 1987 – Mayıs 2024 dönemi için gösterilmiştir. Buna göre, asgari ücret, 2016-2024 itibarıyla, yoksulluk sınırının ancak %30'unu karşılayabilecek düzeye yükselbilmiştir.³ Öte yandan, asgari ücret, 2024 itibarıyla, dört kişilik bir ailenin en temel ihtiyaçları (gıda harcamaları gibi) dikkate alınarak hesaplanan açlık sınırı gelirini karşılamaya güçlükle yetmektedir. Dahası, SGK verilerine göre EuroNews (2021)'te yapılan bir hesaba göre, Türkiye'de asgari ücretle çalışan sigortalıların oranı 2001-2020 yılları arasında %35 ile %55 arasında seyretmiştir. Bu kadar yüksek bir yüzde paya sahip çalışanların asgari ücretli olması ve dahası pek çok sektörde çalışanların (reel) ücret veya maaşlarının da zaman içinde asgari ücret düzeyine doğru inmekte/düşürülmekte oluşu, sorunun boyutlarını veya ciddiyetini göstermektedir.

Bu çalışmanın ilk ana konusunu oluşturması bakımından Türkiye'de kamu üniversitelerinde çalışan profesör ve araştırma görevlilerinin maaşlarının asgari ücrete, açlık sınırına ve yoksulluk sınırına oranları sırasıyla Şekil 5, 6 ve 7'de gösterilmiştir.

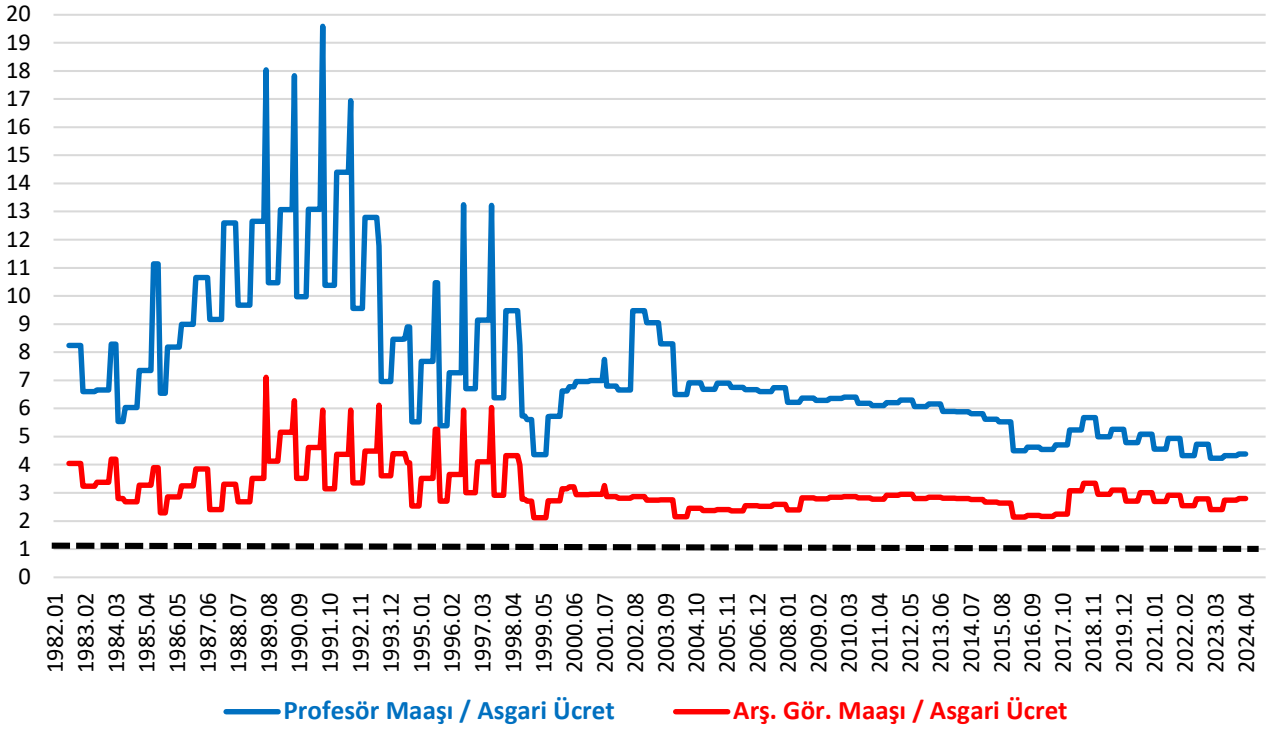
Şekil 5'teki iki eğrinin Temmuz 1982'den bu yana seyri, profesör ve araştırma görevlisi maaşlarının, özellikle 1991'den sonra giderek asgari ücret düzeyine doğru yaklaşmakta olduğunu açık biçimde göstermektedir. Şekil 6'daki gelişmelere göre, profesör ve araştırma görevlisi maaşlarının Aralık 1987'den bu yana açlık sınırından düzenli ve kalıcı biçimde uzaklaşmadığı anlaşılmaktadır. Şekil 7'den de, araştırma görevlisi maaşlarının 1987'den bu yana hiçbir zaman yoksulluk sınırının üzerine çıkmadığını, profesör maaşlarının ise yoksulluk sınırı gelirinin ciddi sayılmayacak ölçüde biraz üstünde seyrettiği görülmektedir.

³ Başka bir deyişle, dört kişilik bir ailenin yoksul sayılmayacağı bir geliri elde edebilmesi için ailede üçten fazla kişinin çalışması gerekmektedir.

Bu gözlemlere göre, söz konusu üç şekil (Şekil 5, 6 ve 7) bir arada ele alındığında, kamu üniversitelerinde öğretim elemanı olmak ne giriş düzeyinde (araştırma görevliliği) ne de uzun vadede (profesörlüğe ulaşılması açısından) gençler için cazip bir meslekî alan olarak gözükmemektedir. Bir toplumun görece en yüksek derecede öğrenim görmüş olan ve ileri derecede bilimsel araştırma yapan insanların öğretim ve araştırma elemanı olarak çalıştığı üniversitelerdeki maaşlarının görece olarak bu denli düşük olması ve işin kötüsü zaman içinde giderek (tıpkı diğer toplum kesimleri açısından olduğu gibi) daha da çok geçim sıkıntısı yaşamakta oluşları, gelecekte ülke ekonomisinin diğer alanlarında çalışacak olan üniversite mezunlarını yetiştirecek ve gerekli teknolojik gelişmelerin üretilmesine ciddi katkılarda bulunabilecek olan bu insanları yıpratmakta ve üniversite öğretim elemanlığının gelecekteki kaynaklarını ciddi biçimde kurutmaktadır.

Şekil 5

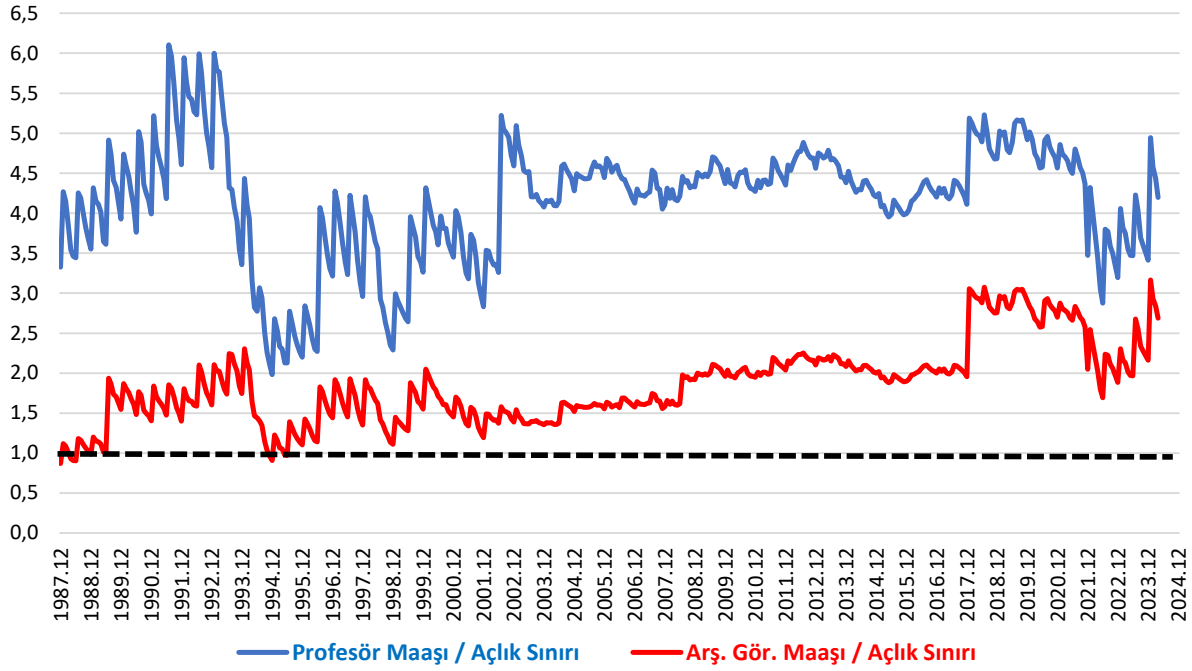
Profesör ve Araştırma Görevlisi Maaşlarının Asgari Ücrete Oranı
(%, 1982-2024)



Kaynak: Karahanoğulları ve Zengin (2013), günlük seçilmiş gazete haberleri, TÜİK, CSBB; yazarın hesaplamaları.

Şekil 6

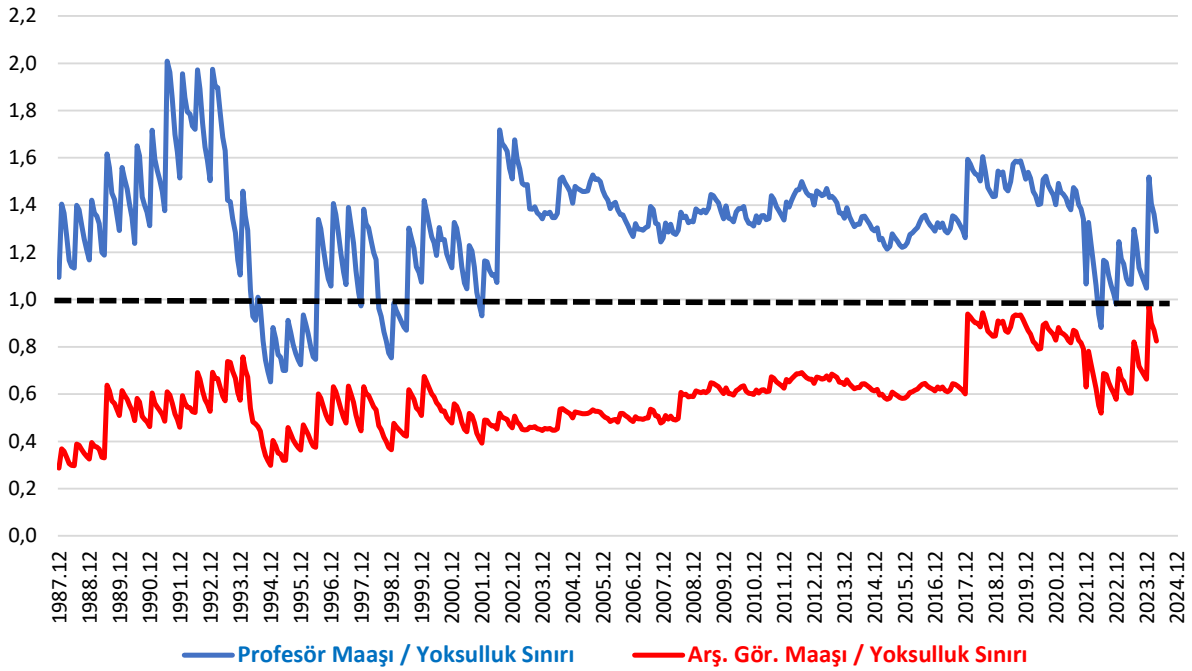
Profesör ve Araştırma Görevlisi Maaşlarının Açlık Sınırına Oranı
(kat, 1987-2024)



Kaynak: Karahanoğulları ve Zengin (2013), günlük seçilmiş gazete haberleri, TÜİK ve Türk-İş; yazarın hesaplamaları.

Şekil 7

Profesör ve Araştırma Görevlisi Maaşlarının Yoksulluk Sınırına Oranı
(kat, 1987-2024)



Kaynak: Karahanoğulları ve Zengin (2013), günlük seçilmiş gazete haberleri, TÜİK ve Türk-İş; yazarın hesaplamaları.

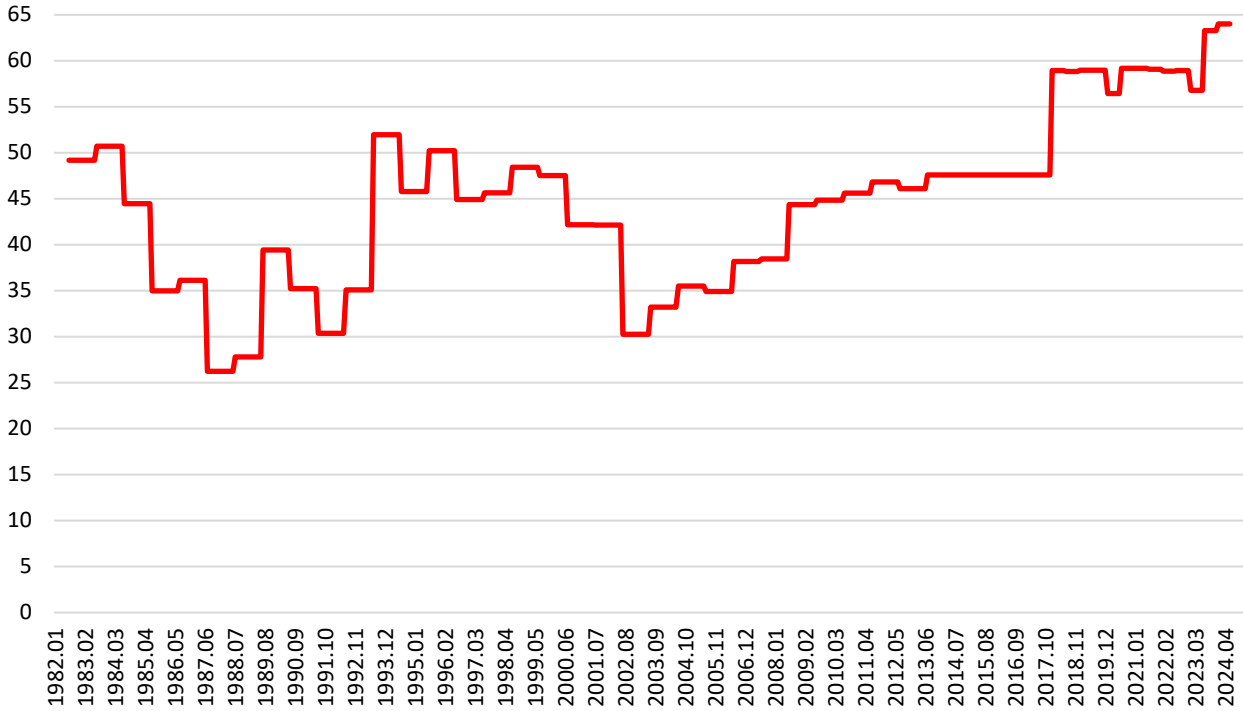
3. Kamu Üniversitelerindeki Profesör ve Araştırma Görevlisi Maaşlarının Görelî Seyri

Türkiye’deki kamu üniversitelerinde çalışmayı giderek daha az cazip hale getirmekte olan düşük maaş politikalarının yanı sıra, bu maaş politikasıyla ilgili başka bir güncel eğilim daha bu olumsuz gelişmeyi pekiştirmektedir. Mesleğe giriş düzeyindeki (araştırma görevlileri) ve en ileri düzeydeki (profesörler) akademik personelin maaşları arasındaki görelî ilişki dikkate alındığında, 2001’den ve özellikle de 2018’den bu yana meydana gelen bu dikkat çekici gelişme Şekil 8’de gösterilmiştir.

Şekil 8’e göre, 1982-2024 yıllarını kapsayan dönem boyunca, Temmuz 1982 – Temmuz 1987 ve Ocak 1995 – Eylül 2009 dönemleri hariç araştırma görevlilerinin maaşları profesörlerin maaşlarına kıyasla çok daha fazla artırıldığından, araştırma görevlisi maaşlarının profesör maaşlarına oranı 2024 yılı itibariyle % 64’e dek ulaşmıştır. Ancak, araştırma görevlisi maaşlarının hızlı artması (tek başına dikkate alındığında) aslında “akademisyenliğe girişi” teşvik edici olması gerekirken, profesör maaşlarının olması gerekenden (nominal olarak) genelde daha az yükseltilmiş olması nedeniyle, bu net gelişme, aslında araştırma görevlileri açısından gelecekteki ulaşabilecekleri “en yüksek maaşı” (profesör maaşını) ve terfi amacıyla daha çabuk, daha çok ve daha kaliteli akademik çalışma yapmayı cazip olmaktan hızla çıkartmaktadır.⁴ Bu sırada, doktor öğretim üyeleri ve doçent doktorların aldıkları maaşların araştırma görevlileri ile profesörlerin maaşları arasına “sıkışan” maaşları, öğretim elemanlarının maaş skalasındaki hatalı yapılandırılmayı ve zamları daha da büyük bir sorun haline getirmektedir.

Şekil 8

Araştırma Görevlisi Maaşlarının Profesör Maaşlarına Oranı
(%, 1982-2024)



Kaynak: Karahanogulları ve Zengin (2013), günlük seçilmiş gazete haberleri ve TÜİK; yazarın hesaplamaları.

⁴ Öte yandan, yeni üniversite mezunlarının bir üniversitede alacakları araştırma görevlisi maaşı ile yüksek öğretim sektörü dışındaki sektörlerde alabilecekleri aylık maaşların da araştırılıp karşılaştırılması, bu konu hakkında yeni ve ek içgörüler sağlayabilir. Benzer şekilde, ek karşılaştırma gereken başka bir konu da, profesörlerin aldığı maaş ile, mezun olan öğrencilerinin işe ilk girişte aldıkları ortalama maaşlardır.

4. Emekli Maaşları

Türkiye’de SGK emeklilerinin maaşları 2000’den bu yana asgari ücret, açlık sınırı ve yoksulluk sınırına göre çok ciddi kötüleşmeler göstermektedir. Çalışanların maaşlarının seyri de maalesef bundan daha iyi değildir. Bu konuda kapsamlı ve ciddi değişiklikler yapılmadan ne çalışanlar ne de emekliler maddi bir rahatlama yaşayabileceklerdir.

Aşağıda, emekli maaşlarıyla ilgili olarak hazırladığım dört grafiği göreceksiniz. Bu grafikler aslında emekli maaşlarına (SGK 4a, 4b, 4c) niçin acilen ve “yeterince” yüksek zamlar yapılması gerektiğini çok açık biçimde göstermektedir. Türkiye’de işçi ve memur emeklilerinin maaşlarına acilen (ilk altı aylık enflasyon oranını aşan oranda) ciddi zamlar yapılmalıdır. Çünkü:

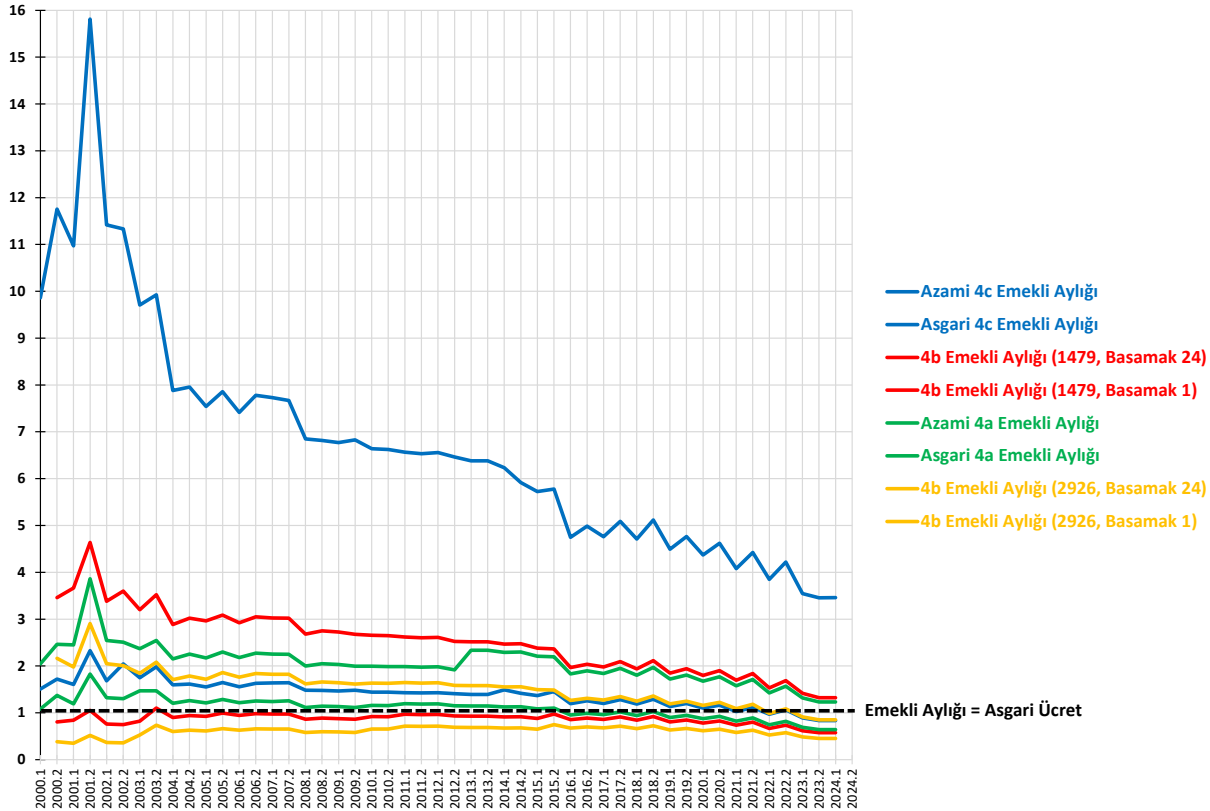
(1) Emeklilerin büyük bir bölümünün maaşları (nominal net) asgari ücretin altındadır (Şekil 9). Üstünde olanların maaşları ise 2000’den bu yana hızla asgari ücret düzeyine doğru azalmaktadır.

(2) Emeklilerin büyük bir bölümünün maaşları Türk-İş’in (dört kişilik bir aile için) hesapladığı açlık sınırının altındadır (Şekil 10). Üstünde olanların maaşları ise 2000’den bu yana ya açlık sınırına doğru azalmakta ya da hâlâ 2000 düzeyinin altındadır.

(3) Emeklilerin neredeyse tamamının maaşları Türk-İş’in (dört kişilik bir aile için) hesapladığı yoksulluk sınırının yarısının (yüzde ellisinin) bile tümüyle altındadır (Şekil 11).

Şekil 9

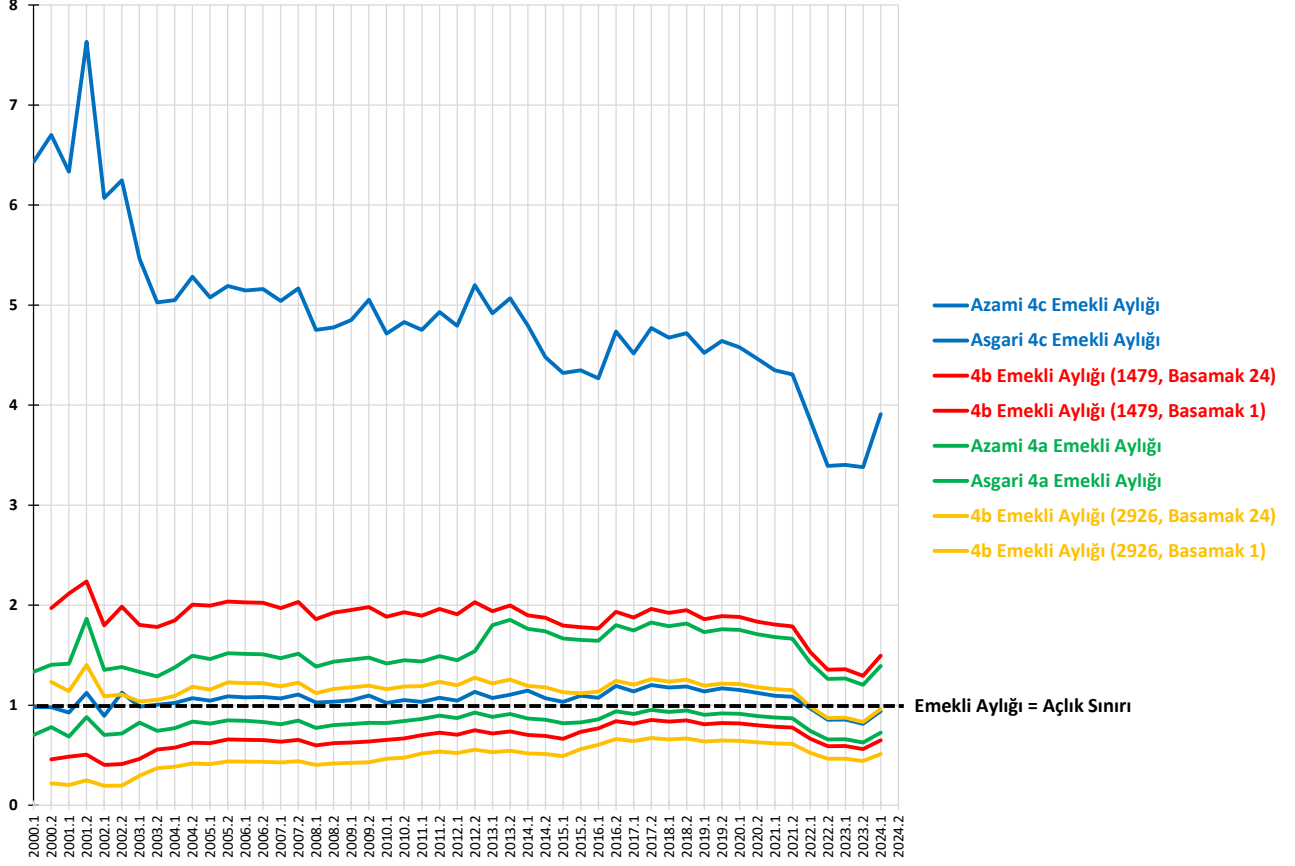
SGK Emekli Aylıklarının Nominal Net Asgari Ücrete Oranı
(2000-2024, Ocak ve Temmuz ayları itibarıyla)



Kaynak: SGK ve CSBB; yazarın hesaplamaları.

Şekil 10

SGK Emekli Aylıklarının Türk-İş Açlık Sınırına Oranı (2000-2024, Ocak ve Temmuz ayları itibarıyla)



Kaynak: SGK ve Türk-İş; yazarın hesaplamaları.

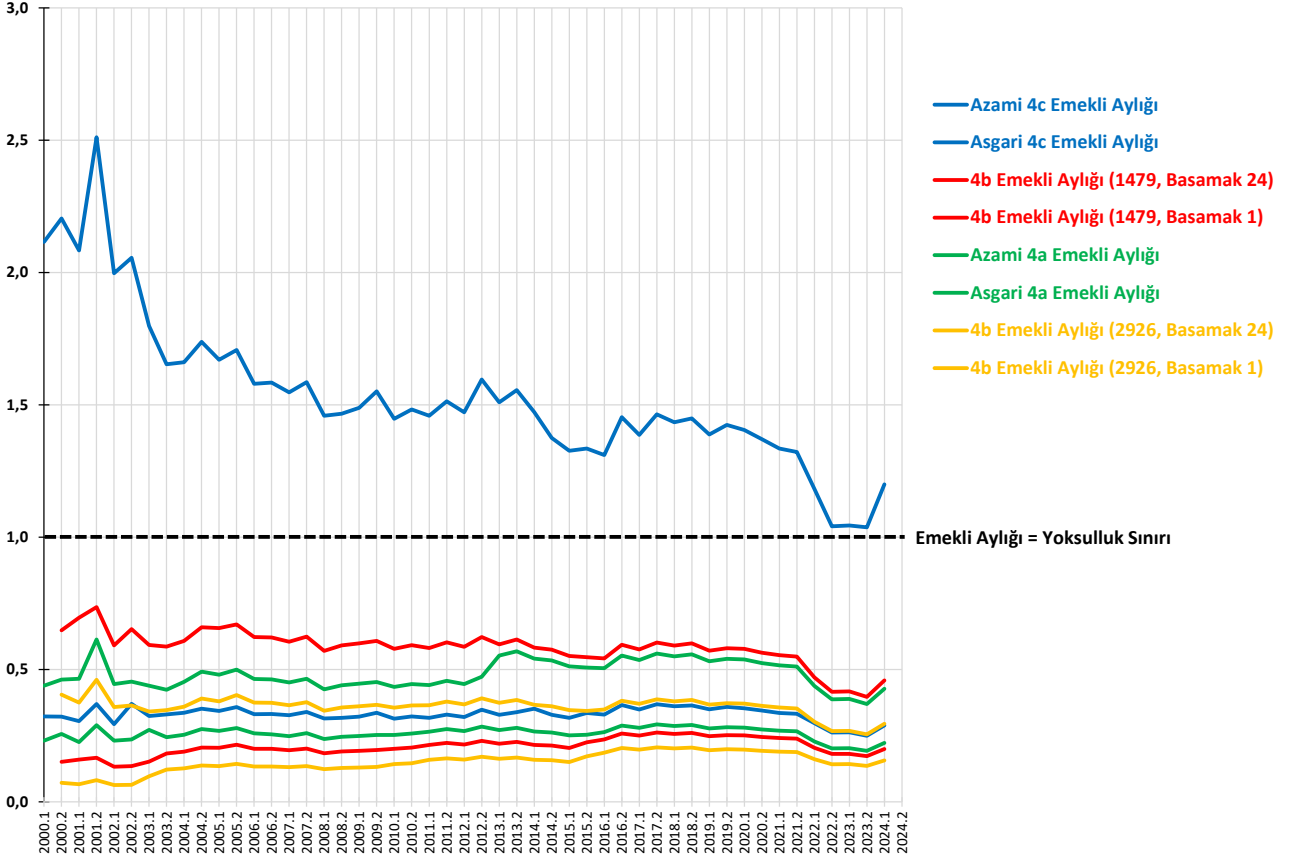
Bu koşullarda, 24 yılı aşkın süredir durumları giderek kötüleşmekte olan emeklilerin durumunu bir veya iki seferde, olması gerektiği kadar yükseklikte bir veya iki zamlarla (örneğin Temmuz 2024'te ve/veya Ocak 2025'te) iyileştirebilmek elbette mümkün değildir. Hele ülkede 2018 sonrasında başlayan ve hâlâ sürmekte olan yüksek enflasyon hem çalışanların hem de emeklilerin gelirlerinde çok ciddi aşınmalar/kayıplar yaratıyor ve onların reel maaşlarının 24 yıldır büyük ölçüde "yerinde saymasına" sebep oluyor (Şekil 12).

Ancak, yine de, bir an önce, emeklilerin maaşlarında mümkün olan en kısa sürede onların durumlarını düzeltecek bir plan hazırlanıp bu müdahale takvimi kamuoyuna inandırıcı bir açıklama ile tanıtılarak hayata geçirilmek zorunda. İşçi ve memur emeklilerinin maaşlarındaki artışların ölçüsü ise, örneğin, onların emekli maaşlarını mümkün olan en kısa sürede en azından yoksulluk sınırının üstüne çıkartmak olmalıdır.

Ama varsayalım ki, eğer Temmuz 2024'te (veya daha sonra yıl sonuna dek) Türkiye'de emekli maaşlarına (ve asgari ücrete) hiç zam yapılmazsa, emekliler (ve asgari ücretle çalışanlar) önümüzdeki altı ayda (Temmuz-Aralık 2024) tahminen ne kadar reel gelir kaybına uğrayabilirler?

Şekil 11

SGK Emekli Aylıklarının Türk-İş Yoksulluk Sınırına Oranı
(2000-2024, Ocak ve Temmuz ayları itibarıyla)

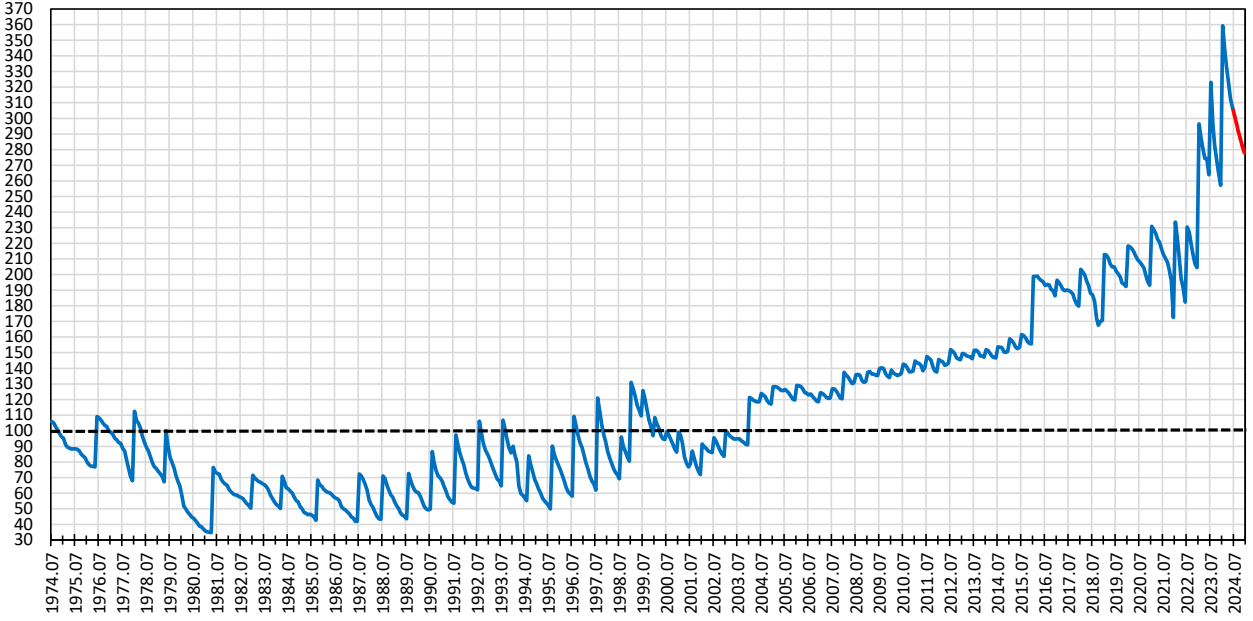


Kaynak: SGK ve Türk-İş; yazarın hesaplamaları.

Önce emeklilerin maaşlarındaki muhtemel reel erimeye bakalım. Emekli maaşlarına Temmuz-Aralık 2024'te varsayalım ki hiç (son altı aylık enflasyon oranında bile) zam yapılmayıp TCMB'nin %38'lik 2024 (yıl sonu) enflasyon tahmini tutarsa, her bir emekli maaşı grubundakilerin uğrayacağı reel kayıplar tahminen, Şekil 12'nin sağ tarafındaki kesikli çizgilerle gösterilen düşüşler kadar olacaktır. Temmuz-Aralık 2024 döneminde oluşacak bu reel gelir kayıpları, emeklilerin Temmuz 2022 – Ocak 2024 döneminde elde ettikleri reel gelir artışını tümüyle silip eritecek boyutlarda olacaktır.

Şekil 13

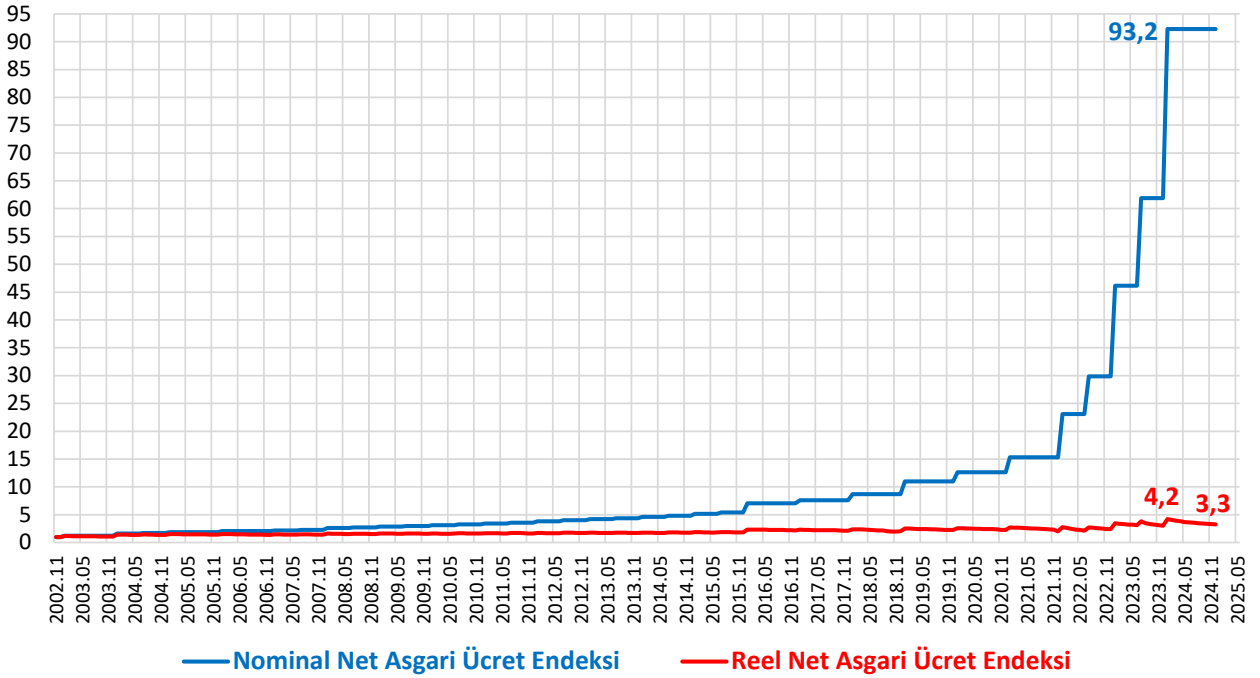
Türkiye'de Reel Asgari Ücretler (Ocak 2003=100, Temmuz 1974 - Haziran 2024)



Kaynak: CSBB ve TÜİK; yazarın hesaplamaları.

Şekil 14

Asgari Ücret Endeksleri
(Kasım 2002 = 1.0, Kasım 2002 - Aralık 2024)



Kaynak: CSBB ve TÜİK; yazarın hesaplamaları.

Söz konusu reel gelir kaybı, Şekil 14'te daha farklı bir karşılaştırma yardımıyla gösterilmiştir. Türkiye'de *nominal* net asgari ücretler Ocak 2024'te Kasım 2002'ye göre 93.2 kat artmıştır. Ama bu nominal artışın reel artış cinsinden karşılığı sadece 4.2 katlık bir artıştır. 2024 yılının Temmuz ayında asgari ücrete yeniden zam yapılmayacak olmasının anlamı, yılın geri kalan yarısında TCMB'nin (iyimser) enflasyon tahmininin tutması durumunda reel asgari ücret endeksinin 4.2'den 3.3'e inecek olması, yani asgari gelire çalışanların gelirlerinde en az % 22.7 kadarlık bir kayıp yaşanacak olmasıdır. Bu ciddi gelir kaybı da, asgari ücretle çalışanların reel gelirlerini Nisan 2023'teki düzeyine kadar geriletecek demektir.

Son olarak, belirtmek gerekir ki, 2024 yılı sonunda gerçekleşecek enflasyon TCMB'nin %38'lik yıl sonu enflasyon tahmininden daha yüksek olduğu ölçüde, emeklilerin ve asgari ücretle çalışanların uğrayacakları reel gelir kayıpları da maalesef o ölçüde yüksek olacak demektir.

Burada kritik nokta kanımca şudur. Temmuz 2024'te yapılacak memur ve emekli maaşı zamları *geçmişte* (Aralık 2023 – Haziran 2024) *gerçekleşen* genel fiyat artışları nedeniyle fiilen gerçekleşmiş olan gelir kayıplarının telafisine yönelik olacaktır. 31 Aralık 2024'e geldiğimizde ise Temmuz'da yapılan zamlara rağmen fiilen gerçekleşen enflasyon Temmuz'daki zamları çok büyük ihtimalle aşacağı için, Türkiye'deki maaşlı veya ücretli çalışan veya emekli kesim 1 Ocak 2025 itibarıyla aslında *önümüzdeki* altı aylık süre boyunca net olarak yeniden reel gelir kaybına uğramış olacaktır. Ülke ekonomisindeki enflasyonun sorumlusu olmayan bu kesimlerin sürekli olarak reel anlamda kayba uğramakta oldukları ve kayıplarının da hep gecikmeli ve yetersiz düzeyde telafi edildiği mevcut maaş/ücret sistemi er geç yeniden düzenlenip artık Türkiye'de daha adil bir maaş ve ücret güncelleme mekanizması oluşturulmak zorundadır. Çünkü bir ülkedeki ekonomik faaliyetlerin ve hükümetin ekonomi politikalarının nihai hedefi, o ülkede yaygın ve genel bir refah artışı sağlanması olmalıdır, enflasyonun yol açtığı reel gelir kayıplarını (kısmen) gidermekle yetinmek değil.

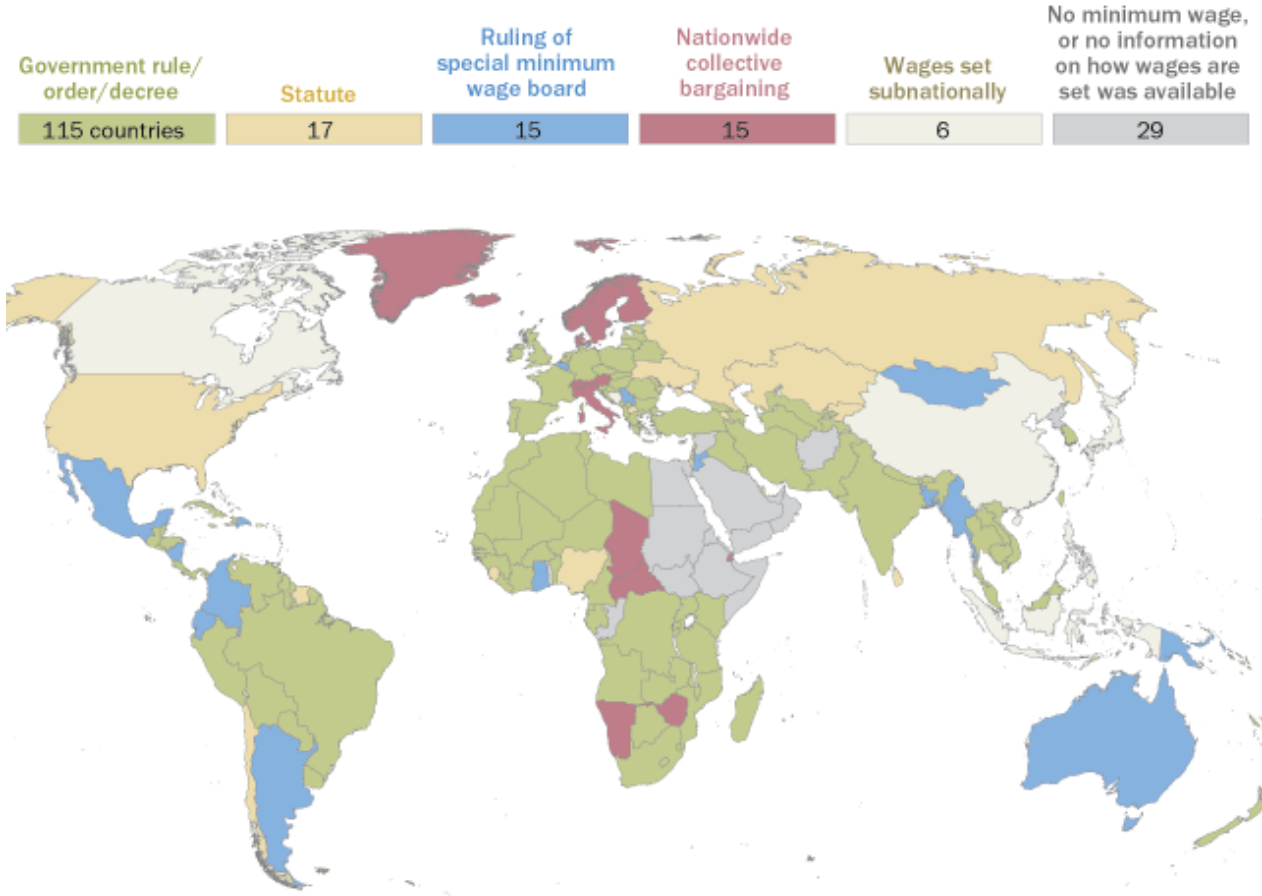
5. Sonuç Değerlendirmesi ve Politika Önerileri

Bu çalışmada özetlenen sorunların çözümü için biri Türkiye genelindeki "asgari ücret" sisteminin hatalı işleyişini düzeltmeye, diğeri ise kamu ve vakıf üniversitelerindeki öğretim elemanı maaşlarının skalasının gözden geçirilip düzeltilmesine yönelik iki somut politika önerisi akla gelmektedir: (1) titiz ve geniş katımlı bir hazırlıkla tasarlanacak adil ve "çoklu bir asgari ücret ve maaş sistemi"ne geçilmesi ve (2) üniversitelerde acilen akademik unvanlara göre "asgari akademik maaş" uygulaması sistemi kurulması. Her iki sistemde de, belirlenecek asgari ücret veya maaşlar yılda en az iki kez güncellenmelidir. Bu politika önerilerini biraz açmak ve gerekçelendirmek faydalı olacaktır.

DeSilver (2021)'nin dünyada asgari ücretin hangi esaslara göre belirlenip değiştirildiğine ilişkin yaptığı ayrıntılı araştırma ve karşılaştırmaya göre, 197 ülkenin 173'ünde ülkedeki yetişkin özel sektör çalışanlarının tamamını veya çoğunu kapsayan bir tür *genel* olarak uygulanabilir asgari ücret sistemi mevcuttur. Aşağıdaki Şekil 15'te, dünyadaki 197 ülkede asgari ücretin belirlenme yöntemi farklılıkları özetlenmiştir. Buna göre, aralarında Türkiye'nin de bulunduğu en az 115 ülkede, merkezi hükümet (veya çalışma bakanı gibi bir yetkili), asgari ücretleri düzenleme, emir veya kararname yoluyla, genellikle de bazı yetki veren kanunlara uygun olarak belirlemektedir. Bu 115 ülkenin yaklaşık dörtte üçünde, hükümet eyleminin yalnızca işçi ve işveren örgütlerinin – belirsiz "istişarelerden" yapılandırılmış asgari ücret kurulları veya komisyonlarının resmi tavsiyelerine kadar – girdilerinden sonra gelmesi beklenmektedir (DeSilver, 2021). Asgari ücret komisyonları genellikle işçi ve işveren temsilcilerinden oluşmakta ve bunlara sıklıkla hükümet yetkilileri de katılmaktadır, ki bu durumda bunlara "üçlü" (tripartite) denir ve bazen de bağımsız ekonomi uzmanları veya sivil toplum temsilcileri ("üçlü artı"/tripartite-plus) bulunur. En az 15 ülkede, bu tür organların, üzerinde uzlaşmaya varmaları halinde asgari ücreti belirleme yetkisine sahip oldukları anlaşılmaktadır.

Şekil 15

Ülkeler Asgari Ücreti Nasıl Belirliyor



Kaynak: DeSilver (2021).

Aralarında ABD'nin de bulunduğu 17 ülke, asgari ücreti *kanunla* (statute) belirlemektedir ve bu da asgari ücretin güncellenmesini diğer sistemlerdekine göre daha zor hale getirebilmektedir. Avustralya, Brezilya, Hindistan, Irak, Pakistan, Rusya ve Amerika Birleşik Devletleri'nde asgari ücretler hem ulusal hem de yerel düzeyde belirlenebilmektedir. DeSilver (2021)'in ayrıntılı karşılaştırma ve değerlendirmelerine göre, hiçbir ülke bir diğeriyle tam olarak aynı asgari ücret sistemine sahip değildir ve çoğu, kolay sınıflandırmayı zorlaştıran özellik kombinasyonlarına sahiptir. 173 ülkenin 90 tanesinde "çoklu asgari ücret sistemi", 83'ünde ise geniş çapta uygulanabilir *tek* bir ulusal asgari ücret oranı sistemi mevcuttur. Asgari ücretler, 90 ülkenin 38'inde sektöre/endüstriye, 18'inde mesleğe/beceriye/yaşa, 10'unda bölgeye, ikisinde ise milliyete özgü olarak belirlenmekte, kalan 22 ülkede ise karma bir sistem uygulanmaktadır (DeSilver, 2021).

Okumakta olduğunuz bu çalışmadaki hesaplamalara göre, Türkiye'deki akademisyen maaşlarının asgari ücret ile Türk-İş açlık ve yoksulluk sınırlarına oranları özellikle 2016'dan 2023'e doğru genelde önemli ölçüde azalmıştır. Ortalama memur maaşlarının asgari ücrete ve aynı iki geçinme göstergesine oranlarında da 2014'ten sonra ciddi gerilemeler yaşandığı hesaplanmaktadır (örn. bkz. Yılmaz ve Karataş, 2023; Aslan, 2023). Son olarak, SGK (2024)'ün emekli maaşları ile yapılacak benzer oranlamalar da, yukarıdaki Şekil 9, 10 ve 11'de de görüldüğü gibi, aynı dönemde emeklilerin durumunda ciddi bir kötüleşmeye işaret etmektedir. Asgari ücretle çalışan işçilerin toplam sigortalı çalışanlar içindeki payının %34 ile %55 arasında seyrettiği (2001-2020) Türkiye'de çalışan memurların, akademisyenlerin ve işçi ve memur emeklilerinin aldıkları aylıkların zaman içinde asgari ücret düzeyine doğru düşmekte oluşu ve geniş kesimlerin yoksulluk, hatta açlık sınırının altında yaşam zorunda kalışları, ülkedeki asgari ücret sisteminin köklü bir reforma tabi tutulması gerektiğini göstermektedir. Bu amaçla, Türkiye için, bir an önce sadece işçiler için tek bir asgari

ücret belirlenmesi sistemi terk edilerek, işçiler ve memurlar ile onların emeklileri için birbiriyle uyumlu ve tutarlı, kapsamlı bir asgari ücret ve maaş belirleme sisteminin oluşturulması için geniş katılımli hazırlıklara başlanması gerektiği anlaşılmaktadır. Bu yeni sistem hazırlanırken, çalışanların ücret ve maaşlarının özellikle *meslek, deneyim, yaş, vasıf/nitelik ve/veya becerilerine göre farklı* (özetle *çoklu*) bir *asgari ücret ve maaş belirlenmesi sisteminin* tasarlanması gerektiği açıktır. Dahası, farklı aylık asgari aylıklarla ilgili periyodik asgari gelir *güncelleme kriterlerinin* de iktidardaki hükümetin ve/veya işveren sendikalarının keyfi veya tek yanlı (düşük) asgari aylık gelir belirlemelerine izin vermeyecek ve aynı iş alanı için farklı özelliklerdeki çalışanlar arasındaki dengeleri bozmayacak, yani objektif ve adil bir biçimde tasarlanmasının gerekeceği de ortadadır.

Örnek olarak, çalışanların *vasıflarına* göre farklı asgari ücretler belirlenecek olursa, şu şekilde bir üçlü veya dörtlü vasıf/nitelik tanımlamasına başvurulması gerekebilir: (1) *Vasıfsız (unskilled) İşgücü*: Vasıfsız bir çalışan (işçi veya memur), mesleki çevreye aşinalık gerekli olmasına rağmen çok az deneyim gerektiren veya hiç bağımsız muhakeme veya önceki deneyim gerektirmeyen basit görevlerin yerine getirilmesini içeren operasyonlar yapan kişi olarak tanımlanabilir. Bu nedenle bu kategorideki bir çalışanın işi, fiziksel çabaya ek olarak çeşitli eşya veya mallara aşına olmayı gerektirebilir. (2) *Yarı-Vasıflı (semi-skilled) İşgücü*: Yarı vasıflı bir çalışan, genel olarak tanımlanmış rutin nitelikte işler yapan kişi olarak kabul edilebilir. Burada asıl gereklilik, muhakeme veya beceri değil, kendisine verilen görevlerin uygun şekilde yerine getirilmesi veya nispeten dar bir iş ve önemli kararların başkaları tarafından alındığı durumlardır. Bu nedenle çalışanın işi, sınırlı kapsamdaki rutin operasyonların performansı ile sınırlıdır. (3) *Nitelikli/Vasıflı (skilled) İşgücü*: Vasıflı bir çalışan, verimli bir şekilde çalışabilen, önemli ölçüde bağımsız muhakeme uygulayabilen ve görevlerini sorumlulukla yerine getirebilen kişi olacaktır. Çalıştığı ticaret, zanaat veya endüstri hakkında kapsamlı ve kapsamlı bilgiye sahip olmalıdır. Bu bilgi notunun konusu kapsamında, örneğin, Türkiye'deki üniversitelerde çalışan *araştırma görevlileri* bu kategoride kabul edilebilir. (4) *Yüksek Nitelikli/Vasıflı (high-skilled) İşgücü*: Yüksek vasıflı bir çalışan, verimli bir şekilde çalışma yeteneğine sahip olan ve nitelikli/vasıflı çalışanların çalışmalarını verimli bir şekilde denetleyen kişidir. Üniversitelerde çalışan öğretim üyeleri (Dr. Öğr. Üyesi, Doç. Dr. ve Prof. Dr.) ile yüksek-teknoloji alanında çalışan araştırmacılar bu kategoride kabul edilebilir.

Türkiye genelinde yukarıda kısaca açıklandığı gibi bir *çoklu* asgari aylık sistemine geçilmesi oldukça uzun bir hazırlık süreci gerektirebilir. Ama bu geçişin küçük bir pilot uygulaması olarak, kamu ve vakıf üniversitelerinde “akademik asgari maaş” sistemine geçilmesi şeklinde hayata geçirilebilir. Örneğin, araştırma görevlileri ve çeşitli akademik düzeylerdeki öğretim üyeleri için farklı birer asgari maaş belirlenmesine yönelik yüksek öğretim sektöründeki bu öncü uygulama ile, bu bilgi notunun önceki kısımlarında dile getirilen sorunlar önemli ölçüde giderilebilecek, akademik çalışma ortamı ve ilişkiler daha cazip ve sağlıklı bir dönüşüme tabi tutulabilecektir.

Türkiye genelinde *tekli* asgari ücret sisteminden *çoklu* asgari aylık (ücret ve maaş) sistemine geçilmesi önerisinin ciddi itirazlarla karşılaşabileceği açıktır. Birincisi, tek asgari ücret yerine birden fazla asgari aylığın belirlenmesi daha karmaşık ve belki de uygulanması daha zor olabilecek bir sistem kurulmasını gerektirecektir. Ancak bunun dünyada çeşitli örneklerinin bulunduğu yukarıda belirtilmiştir. Dolayısıyla, söz konusu *çoklu* asgari ücret/maaş uygulamalarının bulunduğu ülkelerdeki örneklerin incelenmesi, bu endişeyi gidermekte faydalı olabilir. Öte yandan, asgari ücret(ler)in artırılmasına yönelik işgücü talepleri, uygulamada genelde hangi ülkede olursa olsun, hükümetlerin ve/veya işverenlerin genelde iki endişesi ile karşılaşmakta ve reddedilmektedir: (1) “Asgari ücret artışı enflasyonu körükler” ve/veya (2) “Asgari ücret zamları istihdam kaybına (işsizliğe) yol açar”.⁶

⁶ Bu iki konuyla ilgili geniş ampirik iktisat literatür hakkındaki çeşitli bulgu ve değerlendirmeler için Lemos (2004), Sodsriwiboon ve Srour (2019), Neumark (2018), Dube (2019), TCMB (2021), Majchrowska (2022), TCMB (2023) Carcillo et al. (2022) gibi çalışmalara bakılabilir.

Asgari ücret zamlarının enflasyonist etkileri hakkındaki ampirik çalışmalarda ulaşılan sonuçlar ne olursa olsun, unutulmaması gereken husus, asgari ücretler veya maaşlarla ilgili zam taleplerinin sebebinin, *geçmişte* yaşanan enflasyon süreci nedeniyle gelirlerde yaşanan kayıplar olduğudur. Eğer çalışanların aylık gelirlerinin sabit kaldığı dönemlerde yüksek/yükselen enflasyon nedeniyle (asgari) ücret kayıpları yaşanmamış olsa, zaten çalışanların (asgari) ücretlerle ilgili zam talepleri de, muhtemelen iktisat teorisindeki yaklaşımla uyumlu biçimde, çalışanların üretkenliklerinde meydana gelen artışlar derecesinde olacaktır.⁷

Asgari ücret artışlarının istihdam üzerindeki olası etkilerine gelince. Sodsriwiboon ve Srour (2019)'e göre, onlarca yıldır asgari ücret uygulamasının veya artışlarının istihdam ve eşitsizlik üzerindeki etkileri ile ilgili yapılan ampirik araştırmalar tartışmayı hâlâ çözememiştir. Bazı araştırmalar asgari ücret uygulamasının işçilere önemli faydalar sağladığını ortaya koymakta; diğerleri ise bunun zararlı olduğu sonucuna varmaktadır. Birçok çalışma ise olumlu veya olumsuz net bir sonuca ulaşamamıştır. Asgari ücretin optimal düzeyinin ne olduğunu veya olması gerektiğini doğrudan ele alan çalışmaların sayısı ise çok azdır. Bu az sayıdaki çalışmaya göre, ideal düzey ortalama ücretin yüzde 25 ila 50'si arasında bir yerde olması gerektiği anlaşılmaktadır (Sodsriwiboon ve Srour, 2019). Yine aynı yazarlara ve bu çalışmanın yazarına göre, uygulamada asgari ücret (veya maaş) politikaları, genel aylık artışını verimlilik artışlarıyla aynı doğrultu ve düzeyde tutacak biçimde ayarlanmalıdır. Hatta bu amaçla, asgari ücret belirleme sürecinin politikacıların elinden alınıp bağımsız uzmanlara devredilmesi de yararlı bir ek düzenleme olacaktır.

6. Kaynakça

- Ardıç, Zeynep (2023). "Akademisyenler neden zam istiyor?". 16 Nisan 2023, erişim (20.06.2024): <https://www.politikyol.com/akademisyenler-neden-zam-istiyor/>
- Aslan, Onur Ender (2011). "Maaş ilişkisi ve Türkiye'de Memur Maaşları (1970-2008)". *Amme İdaresi Dergisi*, 44 (3): 109-140. Erişim (20.06.2024): https://ammeidaresi.hacibayram.edu.tr/documents/article/1/44/3/5_aslan.pdf
- Aslan, Onur Ender (2023). "Türkiye'de Memur Maaşları Üzerine Tespitler: Orta Sınıftan Proleterliğe". *Mülkiye Dergisi*, 47(4): 1292-1330.
- Bloomberg HT (2024). "Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Vedat Işıkhan'ın Açıklaması". Erişim (26.06.2024): <https://x.com/bloomberght/status/1805889503845835114>
- Carcillo, Stéphane *et al.* (2022). "Minimum Wages in Times of Rising Inflation". Paris: OECD, erişim (23.06.2024): <https://www.oecd.org/employment/Minimum-wages-in-times-of-rising-inflation.pdf>
- DeSilver, Drew (2021). "The US Differs from Most Other Countries in How it Sets its Minimum Wage". Pew Research Center. Erişim (22.06.2024): <https://pewrsr.ch/3yrH7eQ>
- Dube, Arindrajit (2019). "Impacts of Minimum Wages: Review of the International Evidence". Erişim (23.06.2024): https://assets.publishing.service.gov.uk/media/5dc0312940f0b637a03ffa96/impacts_of_minimum_wages_review_of_the_international_evidence_Arindrajit_Dube_web.pdf

⁷ Bu üretkenlik artışları nedeniyle yapılabilecek ücret/maaş zamlarını, Türkiye'deki "refah payı zammı" kavramı ile ilişkilendirebiliriz.

- Ekonomim (2024). "Emekli maaş zammı Temmuz 2024: Refah payı açıklaması! Memur ve emekli maaş zammı yüzde kaç olacak?" Erişim (26.06.2024): <https://www.ekonomim.com/ekonomi/emekli-maas-zammi-temmuz-2024-refah-payi-aciklamasi-memur-ve-emekli-maas-zammi-yuzde-kac-olacak-s1-haberi-750971>
- EuroNews (2021). "Türkiye'de Asgari Ücretle Çalışan Oranı Son 20 Yılda Nasıl Değişti?" 15 Kasım 2021, erişim (22.06.2024): <https://tr.euronews.com/2021/11/15/turkiye-de-asgari-ucretle-cal-san-oran-son-20-y-lda-nas-l-degisti>
- EuroNews (2023). "Akademisyen Maaşları Açlık Sınırı ve Asgari Ücrete Göre Nasıl Değişti?". 6 Temmuz 2023, erişim (20.06.2024): <https://tr.euronews.com/2023/07/06/akademisyen-maaslari-aclik-siniri-ve-asgari-ucrete-gore-nasil-degisti>
- Glover, Andrew, José Mustre-del-Río (2021). "What Happens When the Minimum Wage Rises? It Depends on Monetary Policy". Federal Reserve Bank of Kansas City, *Economic Review*. Erişim (23.06.2024): <https://www.kansascityfed.org/Economic%20Review/documents/8351/EconomicReviewV106N3GloverMustreDelRio.pdf>
- Halk TV (2024). "YÖK'ten Özel Üniversitelere: Minimum Maaş Standardına Uyun!". 16 Mart 2024, erişim (20.06.2024): <https://halktv.com.tr/turkiye/yokten-ozel-universitelere-minimum-maas-standardina-uyun-815749h>
- Jericho, Greg, Jim Stanford (2024). "The Irrelevance of Minimum Wages to Future Inflation". The Australia Institute, Center for Future Work. Erişim (23.06.2024): <https://australiainstitute.org.au/wp-content/uploads/2024/03/Minimum-wage-and-inflation-2024-REVISED.pdf>
- Karahanogulları, Yiğit; Ozan Zengin (2013). "Akademik Personel Maaşlarının 1982-2013 Döneminde Gelişimine İlişkin Bir Derleme". *Mülkiye Dergisi*, 37(4): 171-179. Erişim (20.06.2024): <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/181>
- Lemos, Sara (2004). "The Effect of the Minimum Wage on Prices". IZA DP No. 1072. Erişim (23.06.2024): <https://docs.iza.org/dp1072.pdf>
- Majchrowska, Aleksandra (2022). "Does minimum wage affect inflation?" *Ekonomista, Polskie Towarzystwo Ekonomiczne*, 4: 417-436. Erişim (23.06.2024): <https://ideas.repec.org/a/aoq/ekonom/y2022i4p417-436.html>
- Neumark, David (2018). "Employment Effects of Minimum Wages". IZA World of Labor. Erişim (22.06.2024): <https://wol.iza.org/articles/employment-effects-of-minimum-wages/long>
- Ortaş, İbrahim (2023). "Bilim İnsanları Yoksulluğa Yenik Düştü!". 23 Ağustos 2023, erişim (20.06.2024): <https://www.turkishnews.com/tr/content/2023/08/23/bilim-insanlari-yoksulluga-yenik-dustu/>
- Shira, Dezan ve diğ. (2024). "A Guide to Minimum Wage in India in 2024". *India Briefing*, 8 Mayıs 2024, erişim (20.06.2024): <https://www.india-briefing.com/news/guide-minimum-wage-india-19406.html/>
- Sodsriwiboon, Piyaporn, Gabriel Srour (2019). "Does a Minimum Wage Help Workers?" *finance & Development*, March, s. 40-41.
- Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) (2024). "SGK Aylık İstatistik Bültenleri: Mali İstatistikler". Erişim (23.06.2024): <https://sgk.gov.tr/Istatistik/Aylik/42919466-593f-4600-937d-1f95c9e252e6/>

TCMB (2021): “Kutu 2.6: Türkiye’de Ücret Dağılımı ve Ücretlerin Enflasyona Etkisi”, *Enflasyon Raporu 2021-I*. Erişim (29.06.2024): https://www.tcmb.gov.tr/wps/wcm/connect/620f05bc-8ac9-44f1-b8a5-d130c2ff9ae4/Kutu_2.6_2021_i.pdf?MOD=AJPERES

TCMB (2023): “Kutu 2.6: Asgari Ücret Artışının Enflasyona Etkisi Üzerine Bir Değerlendirme”, *Enflasyon Raporu 2023-III*. Erişim (29.06.2024): https://www.tcmb.gov.tr/wps/wcm/connect/9e350e68-3d3e-44bf-8590-83cd5eb0cf78/Kutu_2.6_2023_iii..pdf?MOD=AJPERES

Yılmaz, Ahmet, Togan Karataş (2023). “Türkiye Ekonomisinde Ücret ve Maaşlar: 1970-2021”. *Çalışma ve Toplum*, 1(S. 76): 159-182.