

DiSKAR

TÜRKİYE DEVRİMCİ İŞÇİ SENDİKALARI KONFEDERASYONU ARAŞTIRMA MERKEZİ

TÜRKİYE'DE EMEĞİN DURUMU: EMEK ARAŞTIRMALARI

2020 - 2023



DiSKAR

TÜRKİYE DEVRİMCİ İŞÇİ SENDİKALARI KONFEDERASYONU ARAŞTIRMA MERKEZİ

TÜRKİYE'DE EMEĞİN DURUMU: **EMEK ARAŞTIRMALARI**

2020 - 2023



DİSKAR

TÜRKİYE DEVRİMCİ İŞÇİ SENDİKALARI KONFEDERASYONU ARAŞTIRMA MERKEZİ

TÜRKİYE DEVRİMCİ İŞÇİ SENDİKALARI KONFEDERASYONU
ARAŞTIRMA MERKEZİ (DİSK-AR)

TÜRKİYE'DE EMEĞİN DURUMU: EMEK ARAŞTIRMALARI (2020-2023)

ISBN: 978-605-73866-6-3

DİSK Yayınları No: 87

İstanbul • Şubat 2024

Araştırma kaynak gösterilerek kullanılabilir.

Bu yayın parayla satılmaz.

Editör: **Prof. Dr. Aziz Çelik**

Araştırmacılar: **Deniz Beyazbulut ve Zeynep Kandaz (DİSK-AR)**

Kapak Tasarımı: **İnan Dağdelen**

Sayfa Tasarımı: **Deniz Beyazbulut, İnan Dağdelen ve Zeynep Kandaz**

Baskı: Mutlu Print Basım Ticaret Limited Şirketi • Sertifika No: 48627
Maltepe Mah. Davutpaşa Cad. Güven İş Merkezi C Blok No: 83/3
İç Kapı No: 2364 Zeytinburnu/İSTANBUL

Adres: Dikilitaş Mahallesi, Eren Sokak, No: 4, Beşiktaş/İSTANBUL

Tel: (0212) 291 00 05-06 • **Fax:** (0212) 240 42 09

E-posta: diskar@disk.org.tr - disk@disk.org.tr

Web: www.arastirma.disk.org.tr - www.disk.org.tr

Facebook: @diskarastirma - @diskinsesi

X (Twitter): @diskarastirma - @diskinsesi

Instagram: @disk_arastirma - @diskinsesi

DiSKAR

TÜRKİYE DEVRİMCİ İŞÇİ SENDİKALARI KONFEDERASYONU ARAŞTIRMA MERKEZİ

TÜRKİYE'DE EMEĞİN DURUMU: EMEK ARAŞTIRMALARI 2020 - 2023

EDİTÖR: **AZİZ ÇELİK**

ARAŞTIRMACILAR: **DENİZ BEYAZBULUT VE ZEYNEP KANDAZ**



SUNUŞ

Bu kitap DİSK Araştırma Merkezi'nin (DİSK-AR) 2020-2023 yılları arasında gerçekleştirdiği araştırma çalışmalarının bir bölümünü kapsamaktadır. İlkini Eylül 2019'da yayımladığımız "Emek Araştırmaları" kitabı 2016-2019 yıllarında yapılan araştırma çalışmalarından oluşmuştu. Emek Araştırmaları kitabımızın ikincisi ise DİSK-AR'ın her ay düzenli yayımladığı ve gelenekselleşen araştırma bültenlerinin ve raporlarının yanı sıra çalışma hayatının güncel konularını öne çıkaran tematik araştırmalara yer vermektedir.

Çalışma hayatı ve Türkiye'de emeğin durumuna ilişkin araştırmalara 17. Genel Kurul Çalışma Raporunda yer vermek yerine ayrı bir kitap olarak araştırmaları 17. Genel Kurula ve kamuoyuna sunmaya karar verdik. Böylece güncel ve döneme ayna tutan tematik araştırmaları toplu olarak bu kitapta görmek mümkün oldu. Bu kapsamlı çalışmanın emeğin güncel konularını anlamak hususunda hem bilim dünyasına hem de sendikal kadrolara veriler sunacağını ve emek politikalarının oluşturulmasında önemli katkılar yapacağını düşünüyoruz.

Çeşitli tematik başlıklar altında emeğin durumunu ele alan kitapta asgari ücret, gelir dağılımı ve bölüşümü, işsizlik sigortası fonu, işçi sağlığı ve iş güvenliği, sendikalaşma, vergi, emeklilerin durumu, enflasyon, işsizlik ve istihdamın görünümü, kıdem tazminatı, özelleştirme ve Covid-19 salgını ile ilgili bölümlere yer verilmiştir. Kitaptaki tematik başlıklar çalışma hayatının güncel sorunlarından oluşmaktadır.

Araştırmaları hazırlayanlara ve bu kitabın yayımlanmasında emeği geçenlere teşekkür ediyor, emeğin hakları mücadelesinde yararlı olmasını diliyoruz.

DİSK Yönetim Kurulu

İÇİNDEKİLER

ARAŞTIRMA BÖLÜMLERİ

Gelir Dağılımı ve Bölüşüm İlişkileri.....	7
İşsizlik ve İstihdamın Görünümü.....	25
İşsizlik Sigortası Fonu.....	45
Enflasyon ve Hayat Pahalılığı.....	53
Asgari Ücret Gerçeği.....	65
Vergide Adalet.....	135
Sendikalaşma, Toplu İş Sözleşmesi ve Grevler.....	167
Türkiye’de Emeklilerin Görünümü ve Emeklilikte Adalet.....	213
İş Cinayetleri.....	235
Özelleştirme.....	245
Kıdem Tazminatı.....	259
Covid-19 Salgını ile Mücadele.....	287

POLİTİKA BELGESİ

Deprem Yaralarını Sarmak için DİSK’in Acil Sosyal Politika Önerileri ve Talepleri.....	303
-------------------------------------------------------------------------------------------	-----

1 GELİR DAĞILIMI VE BÖLÜŞÜM İLİŞKİLERİ

DiSKAR

TÜRKİYE DEVRİMCİ İŞÇİ SENDİKALARI KONFEDERASYONU ARAŞTIRMA MERKEZİ

GELİR BÖLÜŞÜMÜ ŞOKU!

AKP hükümetleri döneminde bölüşüm ilişkileri kötüleşti. Sınıfsal ve cinsiyet bazlı gelir ve bölüşüm eşitsizlikleri derinleşti. Bölüşüm ilişkilerindeki değişimi ölçmenin birden fazla yöntemi ve kaynağı var. Bu yöntemlerden biri Gini katsayısı ve gelir dağılımı verileri, biri Gayri Safi Katma Değer içindeki dağılım iken bir diğeri ise verimlilik verileridir. Kitabın bu bölümünde Gelir Dağılımı İstatistikleri ve GSYH istatistiklerinden yararlanılarak bölüşüm ilişkileri incelenecektir.

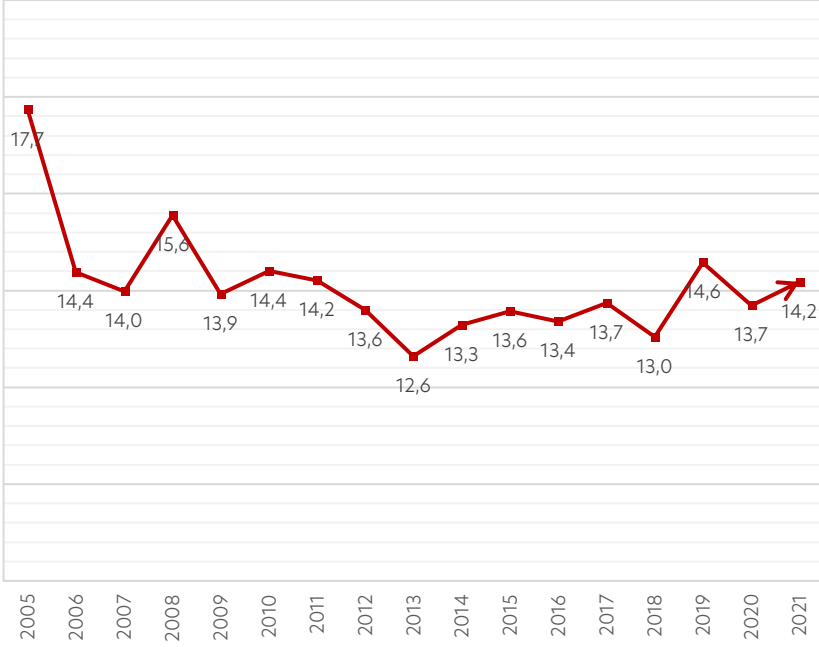
TÜRKİYE’DE ZENGİNLER VE YOKSULLAR ARASINDAKİ MAKAS AÇILIYOR!

Türkiye’de hem toplumsal sınıflar arasında hem cinsiyete göre eşitsizlik artış eğilimini sürdürüyor. En zengin yüzde 10’luk grup ile en yoksul yüzde 10’luk grup arasındaki makas (P90/P10) açılmaya devam ediyor.

P90, bir ülkedeki en zengin yüzde 10’luk grubu oluşturan kişileri ifade etmektedir. P10 ise bir ülkedeki en yoksul (en az gelire sahip) yüzde 10’luk gruptur. P90/P10 oranı ülkedeki en zengin yüzde 10’luk grubun gelirinin en yoksul 10’luk grubun gelirinin kaç katı olduğunu ifade eder. TÜİK Gelir Dağılımı İstatistiklerine göre Türkiye’de 2021 yılı itibarıyla P90/P10 oranı 14,2’dir. Diğer bir deyişle Türkiye’de en zengin yüzde 10’luk grubun geliri en yoksul yüzde 10’luk grubun gelirinin 14,2 katı düzeyinde.

2005 yılında 17,7 olan P90/P10 oranı 2013 yılında en düşük düzeyine, 12,6’ya geriledi. 2013 yılından sonra tekrar yükseliş eğilimi gösteren P90/P10 oranı, son bir yılda 0,5 puan artarak 2021 yılında 14,2 olarak gerçekleşti (Grafik 1).

Grafik 1: En Zengin Yüzde 10'un Ortalama Geliri En Yoksul Yüzde 10'un Ortalama Gelirinin Kaç Katı? (2005-2021)

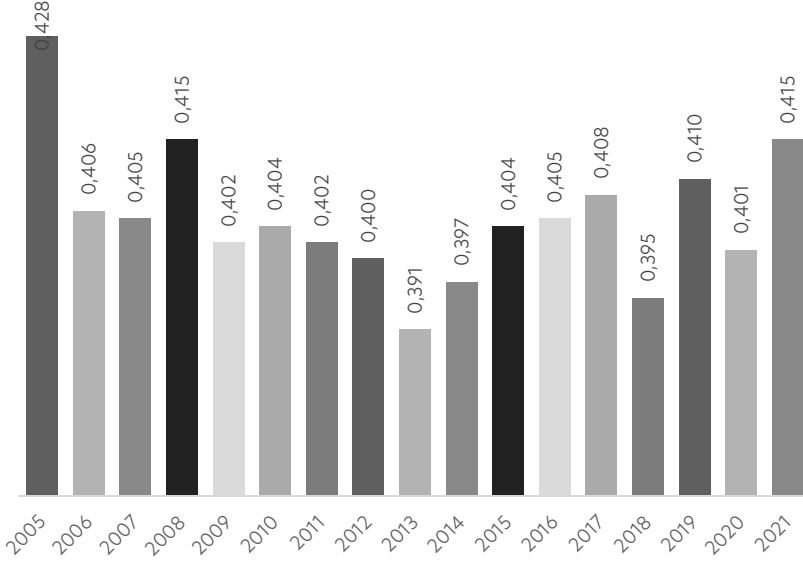


Kaynak: TÜİK, Gelir Dağılımı İstatistikleri, 2022. DİSK-AR.

Gelir eşitsizliği ölçüm yöntemlerinden biri olan Gini katsayısı, bir ülkedeki bireysel gelir dağılımı konusunda önemli bir göstergedir. Gini katsayısı ülkelerdeki gelir dağılımını ölçmek için kullanılan yöntemlerden biridir. Gini katsayısı 0 ile 1 arasında bir değer olup, katsayı 1'e yaklaştıkça gelir dağılımı bozulmakta, 0'a yaklaştıkça gelir dağılımı iyileşmektedir. 0 mutlak eşitlik anlamına gelirken (herkesin pay alması) 1 ise mutlak gelir eşitsizliği anlamına gelmektedir (bütün gelirin tek kişi tarafından elde edilmesi). Gini katsayısı genellikle 0,200 ile 0,500 arasında seyretmektedir.

Türkiye'de Gini katsayısı artıyor. Gini katsayısı son bir yılda 0,401'den 0,415'e yükseldi ve 2008'deki seviyesine geri döndü. 2005 yılında 0,428 olan Gini katsayısı 2008'de 0,415 olarak gerçekleşti ve 2019 yılında 0,410'a kadar yükseldi. 2021 yılında Gini katsayısı 0,415 olarak gerçekleşti (Grafik 2). Böylece Gini katsayısı son 12 yılın en yüksek düzeyine yükseldi.

Grafik 2: Türkiye’de Bireysel Gelir Dağılımı-Gini Katsayısı (2005-2021)



Kaynak: TÜİK, Gelir Dağılımı İstatistikleri, 2022. DİSK-AR.

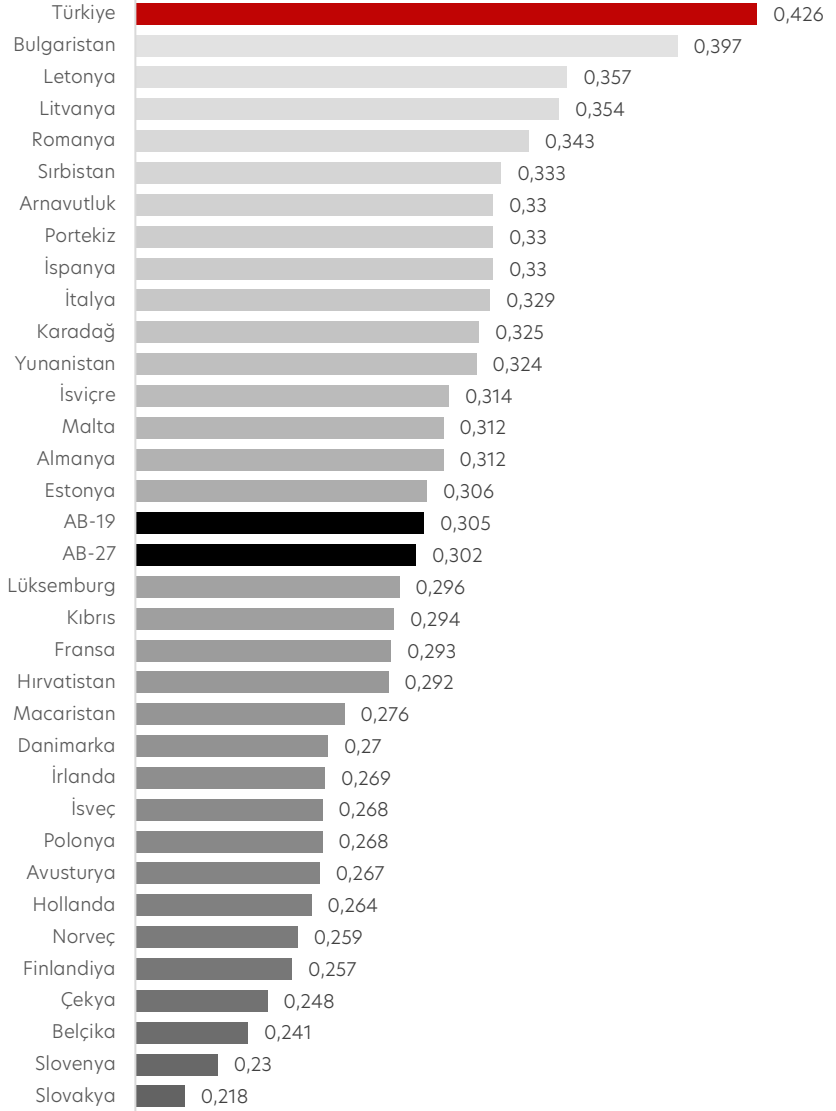
TÜRKİYE GELİR EŞİTSİZLİĞİNDE AVRUPA BİRİNCİSİ!

Türkiye, AB ülkeleri ile karşılaştırıldığında gelir eşitsizliği en fazla ülkedir. Avrupa Birliği (AB) İstatistik Ofisi (Eurostat) tarafından yayımlanan verilere göre AB-27 üye ülke ortalamasında Gini katsayısı 2021 itibarıyla 0,302'dir. AB ülkeleri içinde Gini katsayısı en düşük ülke 0,218 ile Slovakya'dır. Slovenya (0,230), Belçika (0,241), Çekya (0,248) ve Finlandiya (0,257) AB ülkeleri içinde gelir eşitsizliği en az olan ilk beş ülkedir. (Grafik 3).

AB ülkeleri içinde gelir eşitsizliği en fazla olan ilk beş ülke Sırbistan (0,333), Romanya (0,343), Litvanya (0,354), Letonya (0,357) ve Bulgaristan'dır (0,397). Türkiye, 2021'de 0,426 Gini katsayısıyla gelir eşitsizliğinde birinci sırada yer almaktadır.¹

¹ TÜİK verilerine göre Gini katsayısı 2021 yılında 0,415'tir. Bu veri esas alındığında da Türkiye, AB ülkeleri ile kıyaslandığında gelir eşitsizliğinin en fazla olduğu ülke durumundadır.

Grafik 3: AB Ülkelerinde ve Türkiye'de Gini Katsayısı (2021)



Kaynak: Eurostat, Gini coefficient of equivalized disposable income-EU-SILC survey, <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/TESS1190/bookmark/table?lang=en&bookmarkId=3ac83c16-b806-4b74-b208-904d62b5bc20> (Erişim: 5 Aralık 2023). DİSK-AR tarafından hazırlanmıştır.

İŞVEREN GELİRLERİ TÜM GELİRLERDEN DAHA HIZLI ARTIYOR!

Türkiye’de hanehalkı fertlerinin esas işteki durumlarına göre gelirlerine bakıldığında işveren gelirlerinin çok daha hızlı arttığı görülmektedir. 2005 ve 2021 arası dönemde hanehalkı fertlerinin esas işlerinden elde ettiği gelir 8.754 TL’den 62.826 TL’ye yükseldi. Böylece ortalama hanehalkı fert geliri yüzde 616,6 oranında arttı (Tablo 1).

Tablo 1: İşteki Duruma Göre Türkiye’de Ortalama Hanehalkı Fert Gelirleri (2005-2021) (TL)

	Toplam	Ücretli/ Maaşlı	Yevmiyeli	Kendi Hesabına	İşveren
2005	8.754	9.069	3.289	7.002	20.403
2006	10.005	10.308	4.241	8.106	25.411
2007	10.922	11.471	4.511	8.344	26.846
2008	11.967	13.014	4.437	8.553	27.236
2009	12.558	13.707	4.960	9.508	26.522
2010	14.159	14.904	5.420	10.980	33.465
2011	15.157	15.928	5.861	11.834	35.680
2012	17.255	18.110	6.322	13.356	39.632
2013	19.051	19.772	7.667	14.629	44.587
2014	21.514	21.930	8.605	17.644	47.386
2015	24.976	24.375	10.003	20.417	67.640
2016	28.299	27.449	11.634	21.999	83.542
2017	30.748	30.106	13.280	24.134	88.285
2018	34.733	34.286	14.769	27.127	95.495
2019	43.118	42.006	17.577	33.207	125.698
2020	47.886	46.846	18.006	37.871	136.280
2021	62.826	56.899	25.632	58.697	220.482
2005-2021 Artış (Yüzde)	616,6	527,4	679,4	738,2	980,6

Kaynak: TÜİK, Gelir Dağılımı İstatistikleri, 2022. DİSK-AR.

Ücretli çalışanların ortalama hanehalkı fert geliri 2005 ve 2021 yılı arasında yüzde 527,4 oranında artarak 9.069 TL’den 56.899

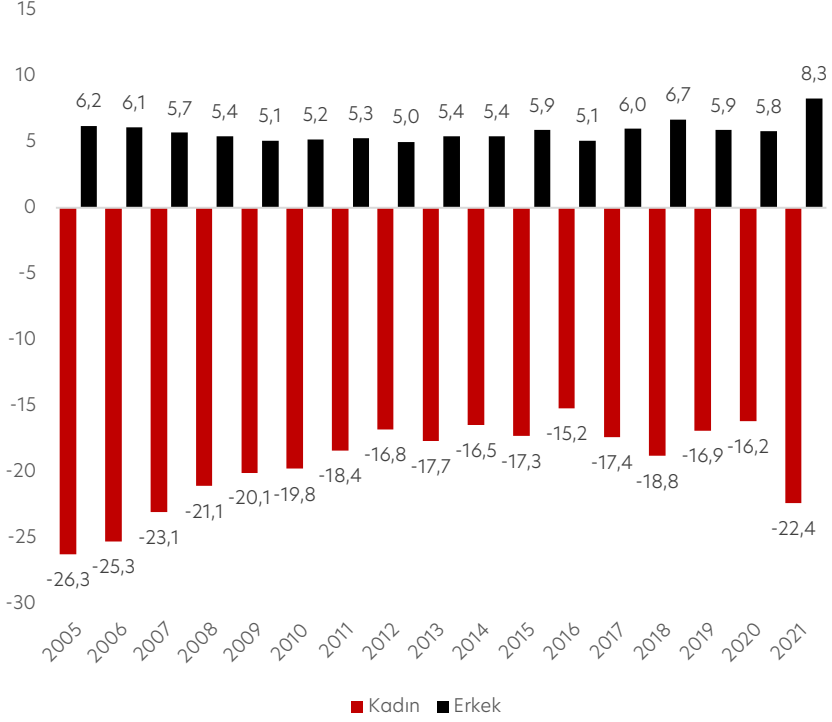
TL'ye (aylık 4.742 TL) yükseldi. Yevmiyelilerin ortalama fert geliri aynı dönemde 3.289 TL'den 25.632 TL'ye ve kendi hesabına çalışanları 7.002 TL'den 58.697 TL'ye yükseldi. Böylece 2005 ve 2021 arasında ortalama hanehalkı fert geliri yevmiyelilerde yüzde 679,4 ve kendi hesabına çalışanlarda yüzde 738,2 oranında artış gösterdi. İşverenlerin ortalama hanehalkı fert geliri ise 2005 ve 2021 yılları arasında yüzde 980,6 artışla 20.403 TL'den 220.482 TL'ye yükseldi (Tablo 1).

Ücretli, yevmiyeli ve kendi hesabına çalışanların gelirleri 2005'ten 2021'ee 6-8 kat yükselmişken işverenlerinki 11 kata yakın arttı. Ancak "Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması" ile saptanan gelirlerin beyana dayandığı ve işverenlerin gelir beyan etme konusunda daha sıkı davranarak daha az gelir beyan ettikleri dikkate alınmalıdır.

GELİR DAĞILIMINDA CİNSİYET UÇURUMU!

Ortalama hanehalkı fert gelirlerine cinsiyete göre bakıldığında kadınlar ve erkeklerin arasında ciddi farklar olduğu görülmektedir. 2005 yılında kadınların ortalama hanehalkı fert geliri ortalama fert gelirinden yüzde 26,3 daha azdı, erkeklerinki ise yüzde 6,2 daha fazlaydı. 2021 yılına gelindiğinde erkeklerin ortalama fert geliri toplam ortalama gelirin yüzde 8,3'ü üzerindeyken kadınları ortalamanın yüzde 22,4 altındadır (Grafik 4). Kadınlar ortalama gelirlerin altında gelir elde ederken erkeklerin gelirleri ortalama gelirlerin üzerindedir.

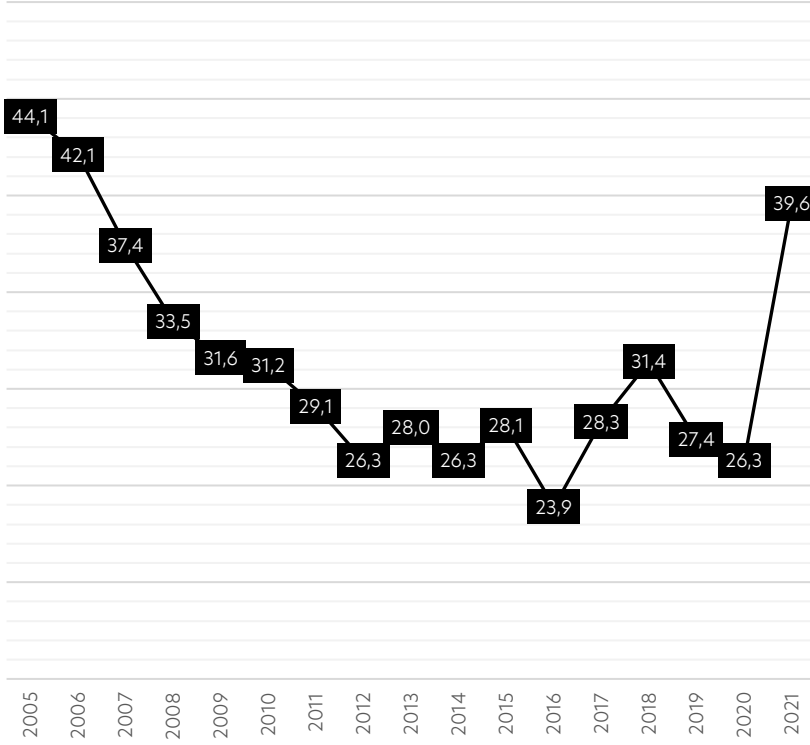
Grafik 4: Kadın ve Erkek Gelirlerinin Ortalama Gelirden Farkı (2005-2021) (Yüzde)



Kaynak: TÜİK, Gelir Dağılımı İstatistikleri, 2022. DİSK-AR.

Kadın ve erkeklerin gelirleri arasındaki fark, gelirlerin birbirine oranlanmasıyla da görülebilir. 2005 yılında erkeklerin ortalama hanehalkı fert geliri kadınlarınkinden yüzde 44,1 oranında fazlaydı. Erkekler ve kadınların ortalama fert gelirleri 2016 yılına kadar yaklaşma eğilimi gösterse de bundan sonra hızla artarak 2021 yılında yüzde 39,6 olarak gerçekleşti (Grafik 5). Kadınların ve erkeklerin gelirlerinin arasındaki makas 2020-2021 arasında yüzde 26,3’ten yüzde 39,6’ya yükseldi ve böylece 13,3 puan arttı.

Grafik 5: Erkeklerin Fert Geliri Kadınlarınkinden Ne Kadar Fazla? (2005-2021) (Yüzde)



Kaynak: TÜİK, Gelir Dağılımı İstatistikleri, 2022. DİSK-AR.

İşteki duruma göre erkeklerin ve kadınların fert gelirleri arasındaki fark çok daha çarpıcı. 2021 yılında kendi hesabına çalışan erkekler kadınlardan yüzde 71,2 oranında fazla gelir elde ettiler. Bu oran yevmiyelilerde yüzde 93,8, işverenlerde yüzde 24,9 ve ücretlilerde yüzde 23,9 olarak hesaplandı (Tablo 2).

Toplamda ve işteki diğer durumlarda gelir açığında kapanma eğilimi görülürken ücretli kadın ve erkekler arasındaki gelir uçurumu açılma eğilimine devam ediyor. 2005 yılında ücretli erkeklerin ortalama hanehalkı fert geliri kadınlarınkinden yüzde 11,2 fazla iken 2021 yılında bu oran yüzde 26,9'a yükseldi (Tablo 2).

Türkiye'de Emeğin Durumu

Tablo 2: İşteki Duruma Göre Türkiye'de Erkeklerin Fert Geliri Kadınlarınkinden Ne Kadar Fazla? (2005-2021) (Yüzde)

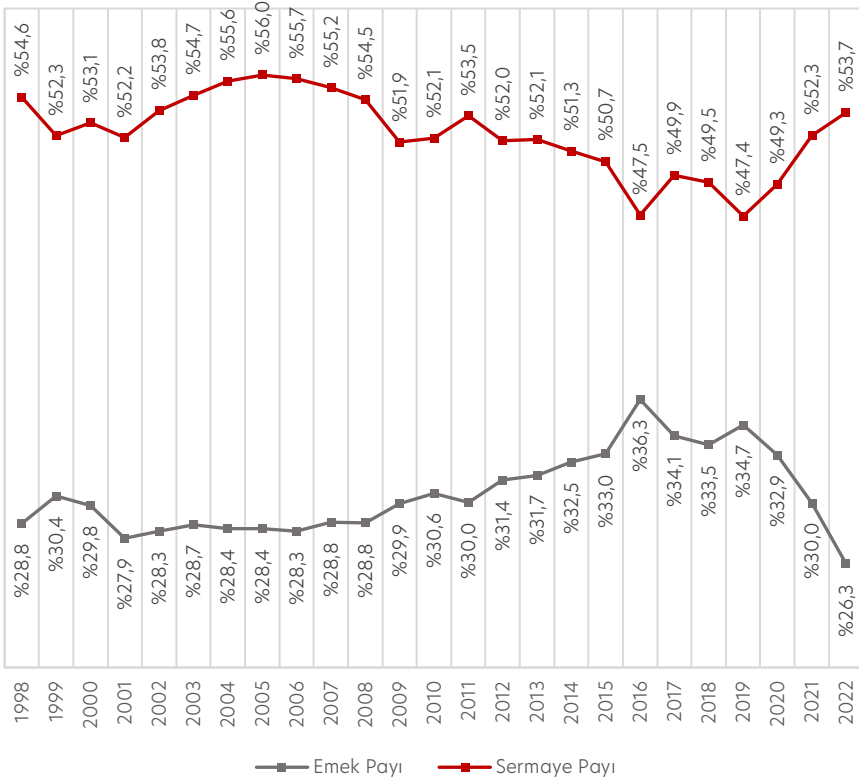
	Toplam	Ücretli/ Maaşlı	Yevmiyeli	Kendi Hesabına	İşveren
2005	44,1	11,2	101,7	128,8	34,8
2006	42,1	10,9	113,8	110,7	81,2
2007	37,4	12,9	103,1	147,7	38,9
2008	33,5	14,3	104,2	139,1	57
2009	31,6	12,9	131,8	124,6	61,4
2010	31,2	13,8	132,5	112,7	25
2011	29,1	15	113,3	109,7	-0,3
2012	26,3	13,8	119,6	98,9	1,7
2013	28,0	14,8	112,5	102,8	29,9
2014	26,3	15,3	109,9	82,1	38,7
2015	28,1	17,8	107,7	87,2	14,8
2016	23,9	14,6	98,5	79,9	-0,8
2017	28,3	18,5	81,8	81,3	8,6
2018	31,4	20,8	85,8	77,3	20,2
2019	27,4	17,6	83,8	63,9	20,9
2020	26,3	19,2	90,1	81,8	11,7
2021	39,6	23,9	93,8	71,2	24,9

Kaynak: TÜİK, Gelir Dağılımı İstatistikleri, 2022. DİSK-AR.

AKP DÖNEMİNDE EMEK KAYBETTİ, SERMAYE KAZANDI

AKP hükümetleri döneminde bölüşüm ilişkileri kötüleşti. Bölüşüm ilişkilerindeki değişimini ölçmenin bir yolu Gayrisafi Yurt İçi Hasıla (GSYH) verilerini incelemektir. Dönemsel ve yıllık olarak yayımlanan GSYH verilerinde yer alan işgücü ödemeleri ve net işletme artığı verileri GSYH'den işçilerin ve sermayenin aldığı payı ifade ediyor. Böylece sınıfsal gelir dağılımı gözler önüne seriliyor.

Grafik 6: Gayrisafi Katma Değer İçinde Sermayenin ve Emeğin Payı (1998-2022) (Yüzde)



Kaynak: TÜİK, Dönemsel Gayrisafi Yurt İçi Hasıla, yıllık veriler. DİSK-AR.

GSYH'den sermayenin ve emeğin aldığı pay arasındaki fark açıldı. TÜİK verilerine göre GSYH 2022 yılında bir önceki yıla göre

Türkiye’de Emeğin Durumu

yüzde 5,5 büyüdü. Büyümeden emeğin aldığı pay 2021’e göre 3,7 puan azalarak yüzde 26,3 oldu. Sermayenin büyümeden aldığı pay ise 2021’e göre 1,4 puan artarak 2022’de yüzde 53,7’ye yükseldi (Grafik 6).

Bölüşüm ilişkilerinde 2016 sonrasında ciddi bir bozulma yaşandığı görülüyor. AKP’nin iktidara geldiği dönem olan 2002 yılında büyümeden emeğin aldığı pay yüzde 28,3 ve sermayenin payı yüzde 53,8’di. 21 yıllık AKP iktidarı sonra emeğin aldığı pay 2 puan azalırken sermayenin aldığı pay 0,1 puan azaldı (Grafik 6).

Başkanlık sistemi döneminde bölüşüm ilişkileri hızla kötüleşti. Başkanlık rejiminin uygulanmasından kısa bir süre önce 2016’da Gayrisafi Katma Değer içinde emeğin payı yüzde 36,3 iken 2022’de 10 puan gerileyerek yüzde 26,3 oldu. Buna karşılık 2016’da yüzde 47,5 olan sermayenin payı 2022’de 6,2 puan yükselerek yüzde 53,7 oldu (Grafik 6). Son yıllarda makasın çok hızlı açılması bir bölüşüm şoku anlamına geliyor.

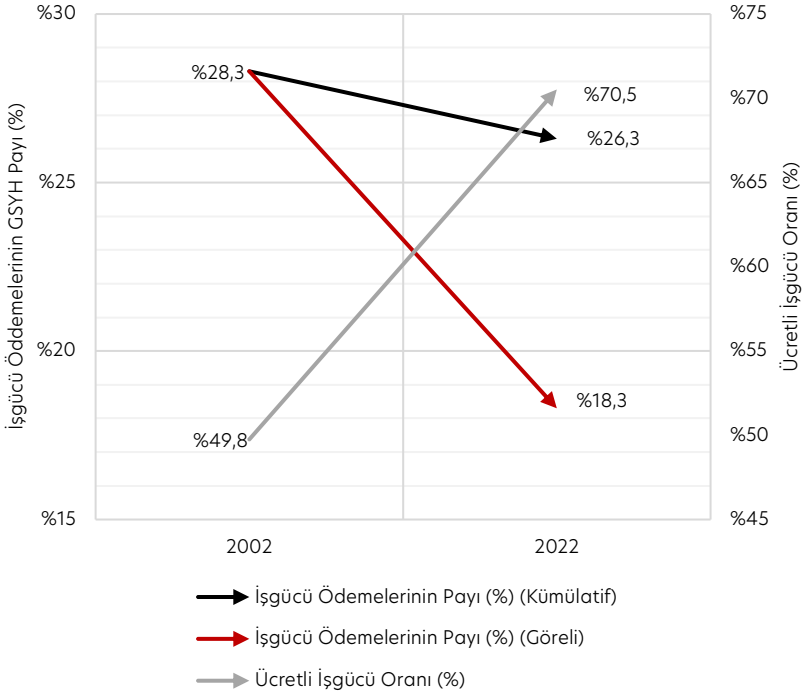
Öte yandan işgücü ödemelerinin payı o dönemde ücretli çalışanlara yapılan toplam miktarı ifade etmektedir. Yıllar içinde artan ücretli istihdam da bölüşüm ilişkilerini etkiliyor. Bu nedenle bölüşüm ilişkilerini daha iyi anlayabilmek için ücretli çalışan artışını da dikkate almak gerekir.

2002’de Gayrisafi Katma Değer içinde işgücü ödemelerinin payı yüzde 28,3 ve bu dönemde işgücü ödemesi yapılan ücretli ve maaşlıların sayısı 10,6 milyon ve istihdam içindeki oranı yüzde 49,8’di. 2022’de ücretli ve maaşlıların sayısı 21,7 milyona ve istihdam içindeki oranı ise yüzde 70,5’e yükseldi, işgücü ödemelerinin Gayrisafi Katma Değer içindeki payı ise yüzde 26,3’e geriledi. Dolayısıyla 2002’de yüzde 49,8 oranındaki ücretli ve maaşlı kesim Gayrisafi Katma Değer’den yüzde 28,3’lük bir pay alırken 2022’de yüzde 70,5 oranındaki ücretli ve maaşlı istihdamın Gayrisafi Katma Değer’den aldığı pay yüzde 26,3 oldu (Grafik 7). Ücretli istihdam artarken bunların Gayrisafi Katma Değer’den aldığı pay geriledi.

Ücretli ve maaşlıların istihdam oranı içindeki artış dikkate alınarak işgücü ödemeleri yeniden hesaplandığında işçilerin GSYH artışından aldığı pay daha net görülüyor. 2002’deki ücretli ve maaşlıların GSYH’den aldığı görece payın aynı kalması için 2022’de bu

oranın yüzde 40,1 olması gerekirdi. Böylece 2002-2022 arası dönemde ücretli maaşlı emeğin görelî payı yüzde 28,3'ten yüzde 18,3'e gerilemiş oldu.

Grafik 7: Gayrisafi Katma Değer İçinde Sermayenin ve Emeğin Görelî Payı (2002-2022) (Yüzde)



Kaynak: TÜİK, Dönemsel Gayrisafi Yurt İçi Hasıla, yıllık veriler. TÜİK, İşgücü İstatistikleri, 2022. DİSK-AR.

KİM NE KADAR BÜYÜDÜ?

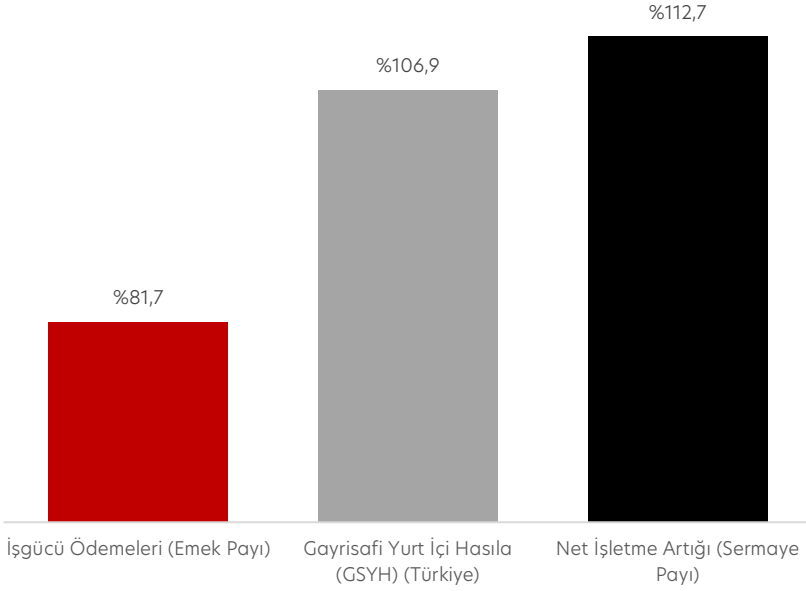
Gayrisafi yurt içi hasıla (gelir yöntemiyle cari fiyatlarla) 2022 yılında bir önceki yıla göre (enflasyondan arındırılmamış olarak) yüzde 107 oranında arttı. Aynı dönemde işgücü ödemelerinde yüzde 82, net işletme artığında ise yüzde 113 oranında artış yaşandı (Grafik 8).

Bilindiği gibi işgücü ödemeleri emeğin payını ifade ederken, net işletme artığı sermayenin payını ifade etmektedir. Böylece

Türkiye’de Emeğin Durumu

emeğin cari fiyatlarla gelir artışı hem Türkiye ortalamasının hem de sermaye geliri yıllık artışının çok altında kaldı. Verilerde yüksek enflasyon döneminin emek aleyhine işlediği ve emeğin payının küçülmesine yol açtığı görülüyor.

Grafik 8: Gayrisafi Katma Değer İçinde Emek Payının ve Sermaye Payının Yıllık Büyüme Oranları (2022) (Yüzde)



Kaynak: TÜİK, Dönemsel Gayrisafi Yurt İçi Hasıla, 2022. DİSK-AR. 2022 yılında bir önceki yıla göre cari büyüme

Başkanlık sisteminin uygulanmaya başladığı 2018 yılını 100 kabul ettiğimizde GSYH cari fiyatlarla başkanlık döneminde 100’den 399’a çıkarken, emeğin payı 100’den 313’e çıktı. Böylece başkanlık döneminde toplam emek gelirleri parasal olarak yüzde 213 oranında artmış oldu. Aynı dönemde sermaye gelirleri ise 100’den 432’ye yükselerek yüzde 332 oranında arttı (Tablo 3, Grafik 8). Sermaye gelirleri parasal olarak emeğin yaklaşık iki katı kadar artmış oldu.

Tablo 3: Gayrisafi Katma Değer İçinde Emek Payının ve Sermaye Payının Yıllık Büyüme Oranları (2018-2022) (Yüzde)

	Türkiye	Emek	Sermaye
2018	100	100	100
2019	115	120	110
2020	134	131	133
2021	193	172	203
2022	399	313	432

Kaynak: TÜİK, Dönemsel Gayrisafi Yurt İçi Hasıla, 2022. DİSK-AR. 2018:100 bazlı endeks ile 2022'de GSYH, emek ve sermaye gelirlerinin artışı

Tablo 3 ve Grafik 9'dan da görüleceği üzere başkanlık döneminde sermaye gelirleri ülke ortalamasından da fazla artış gösterek devasa bir yükseliş yaşadı. Emek gelirleri ise 2021 ve 2022 yılında st üste GSYH büyümesinin oldukça altında kaldı. Bu durum gelirin sınıfsal dağılımını kötüleştirdi.

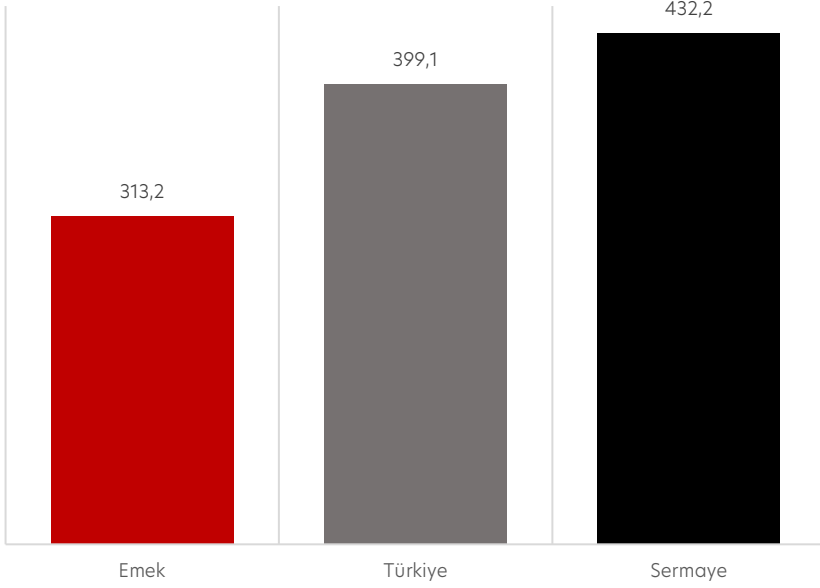
Metodolojik Not

TÜİK'e göre işgücü ödemeleri ve işletme artığı:

İşgücü demeleri, muhasebe dönemi boyunca, girişim tarafından çalışanın yaptığı iş karşılığında, ayni ve nakdi olarak ödenen toplam karşılıklar olarak tanımlanmaktadır. Nakdi ya da ayni olarak ödenen maaş-ücretler ile işverenler tarafından çalışanlar adına ödenen sosyal güvenlik katkılarında oluşmaktadır. İşgücü demeleri DİSK-AR hesaplamasında GSYH içinde emeğin payı olarak ifade edilmektedir.

İşletme artığı, net katma değerden, çalışanlara yapılan demeler ve üretim üzerindeki vergilerin çıkarılması ve sübvansiyonların eklenmesiyle elde edilir. Katma değer içinde sermayenin payını ifade etmektedir. Net işletme artığı DİSK-AR hesaplamasında GSYH içinde sermayenin payı olarak ifade edilmektedir.

Grafik 9: Başkanlık Rejimi Döneminde Kim Ne Kadar Büyüdü? (Cari Fiyatlarla) (2022) (2018:100)



Kaynak: TÜİK, Dönemsel Gayrisafi Yurt İçi Hasıla, 2022. DİSK-AR. 2018:100 bazlı endeks ile 2022’de GSYH, emek ve sermaye gelirlerinin artışı

REEL ÜCRETLER ERİYOR

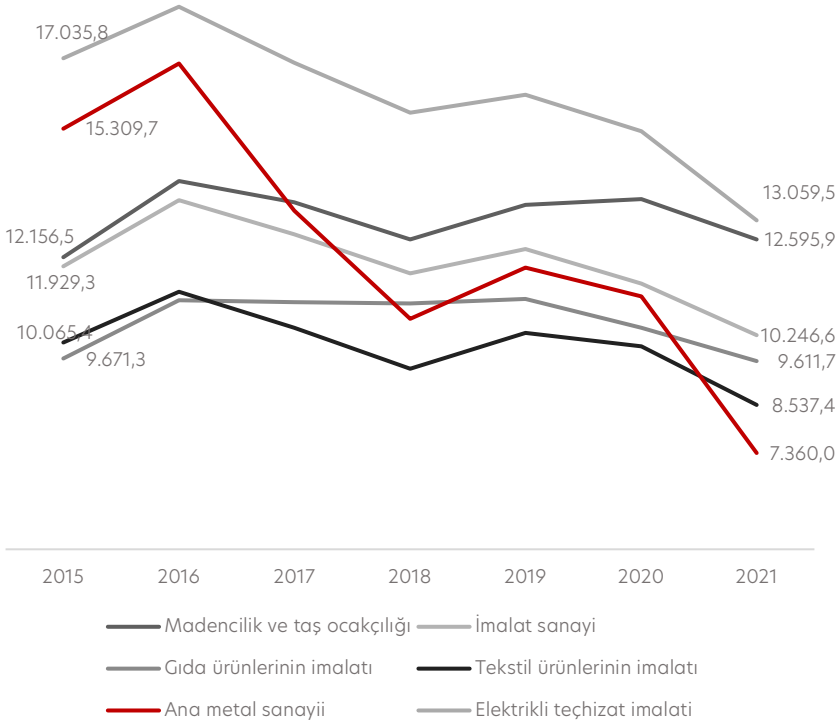
Eriç Yeldan, Ahmet Haşim Köse ve Korkut Boratav tarafından 2023 yılında gerçekleştirilen çalışmada özellikle 2015 sonrasında emeğin ve sermayenin büyümeden aldığı paylardaki açılma eğiliminin reel ücretlerin geriletilmesinden kaynaklandığı vurgulanmaktadır.² Çalışmada madencilik haricinde tüm sanayi sektörlerinde reel ücretlerin hızla geriletildiği görülmektedir.

Çalışmada yapılan hesaplama göre 2015 yılında elektrikli teçhizat imalatı reel ücreti 17.036 TL, ana metal sanayiinde reel ücret 15.310 TL, madencilik ve taş ocakçılığında reel ücret 12.157 TL, imalat sanayi toplamında reel ücret 11.929 TL, tekstil ürün imalatında

²Eriç Yeldan, Ahmet Haşim Köse ve Korkut Boratav (2023), “Türkiye’de Derinleşen Yapısal Kriz Eğilimi ve Kâr İtilimli Enflasyonun Dinamikleri”, İktisat ve Toplum, Aralık 2023, Sayı 158.

ortalama reel ücret 10.065 TL ve gıda ürününün imalatında reel ücret 9.671 TL idi. 2021 yılında seçilmiş sektörlerde reel ücretler sırasıyla 13.060 TL, 7.360 TL, 12.560 TL, 10.247 TL, 8.537 TL ve 9.612 TL oldu (Grafik 10). Madencilik ve taş ocakçılığında reel ücrette yaklaşık 400 TL'lik bir artış yaşanırken reel ücretler elektrikli teçhizat imalatında yüzde 23, ana metal sanayiinde yüzde 51,9, imalat sanayide yüzde 14, tekstil ürünleri imalatında yüzde 15,2 ve gıda ürünleri imalatında yüzde 1 azaldı. Böylece ülke büyür ve verimlilik artarken reel ücretler düştü, işçiler daha çok sömürüldü.

Grafik 10: Seçilmiş Sektörlere Göre Reel Ücret Hadleri (2003 Fiyatlarıyla) (TL)



Kaynak: Erinç Yeldan, Ahmet Haşım Köse ve Korkut Boratav (2023), "Türkiye'de Derinleşen Yapısal Kriz Eğilimi ve Kâr İtilimli Enflasyonun Dinamikleri", İktisat ve Toplum, Aralık 2023, Sayı 158.

KAYNAKLAR

Eurostat, Gini Coefficient Of Equalized Disposable Income-EU-SILC Survey, 2021, <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/TESSI190/bookmark/table?lang=en&bookmarkId=3ac83c16-b806-4b74-b208-904d62b5bc20>, (Erişim: 21 Aralık 2023).

TÜİK, Dönemsel Gayrisafi Yurt İçi Hasıla, 2022.

TÜİK, Dönemsel Gayrisafi Yurt İçi Hasıla, yıllık veriler.

TÜİK, Gelir Dağılımı İstatistikleri, 2022.

TÜİK, İşgücü İstatistikleri, 2022.

Yeldan, A. Erinç, Ahmet Haşim Köse ve Korkut Boratav (2023). “Türkiye’de Derinleşen Yapısal Kriz Eğilimi ve Kâr İtilimli Enflasyonun Dinamikleri”, İktisat ve Toplum, Aralık 2023, Sayı 158.

2

İŞSİZLİK VE

İSTİHDAMIN GÖRÜNÜMÜ

DiSKAR

TÜRKİYE DEVRİMCİ İŞÇİ SENDİKALARI KONFEDERASYONU ARAŞTIRMA MERKEZİ

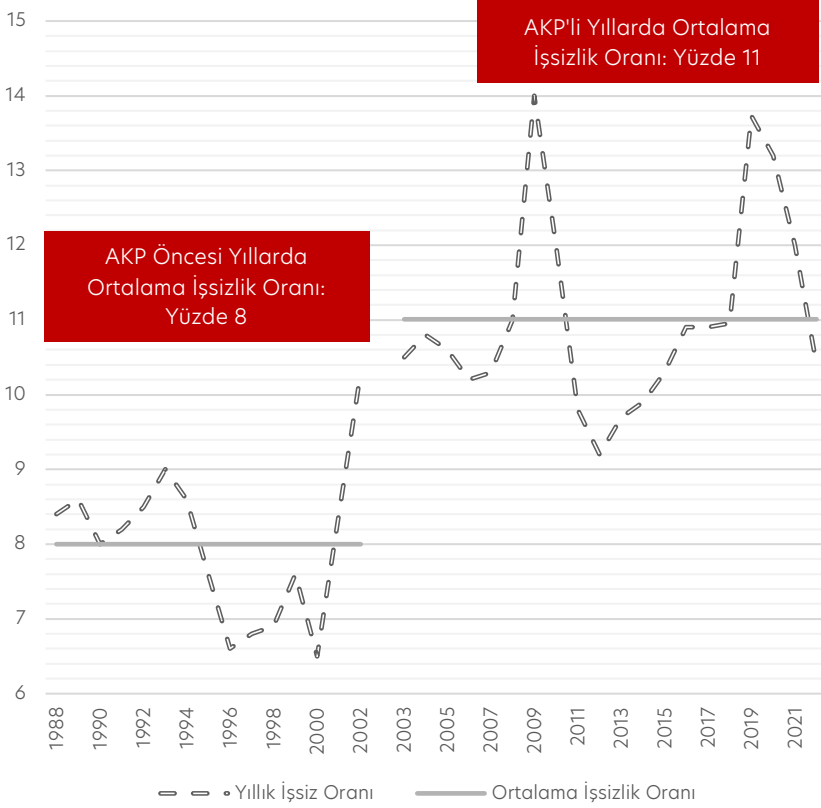
GERÇEK İŞSİZLİK VE İSTİHDAMDA VAHİM TABLO!

Türkiye uzun yıllardır istihdamın yapısı ve niteliği açısından temel sorunları olan ve çeşitli kategorilerde yüksek işsizlik düzeyleriyle iç içedir. Hem kayıtlı ve tam zamanlı istihdam hem de özellikle gençler ve kadınlar için insana yakışır işler yaratmayı hedefleyen bütüncül bir istihdam politikası yoktur. İşgücüne katılım ve istihdam oranları OECD ortalamasının oldukça altındadır. TÜİK’in açıkladığı işsizlik oranları tek haneye düşmüş olsa da geniş tanımlı işsizlik oranı uzun dönemdir yüzde 20-25 civarında seyretmektedir.

Son 20 yılda AKP’nin işsizliği önlemede başarısız olduğunu söylemek mümkündür. AKP öncesi dönemde ortalama yüzde 8 civarında seyreden dar tanımlı işsizlik oranı AKP’li yıllarda ortalama yüzde 11 olmuştur.

2001 kriziyle birlikte yüzde 8’lik bir ortalamadan yüzde 10’luk bir ortalamaya sıçramış olan işsizlik oranı, TÜİK’in 2014 yılında hesaplama yöntemlerinde yaptığı ve oranın düşmesine yol açacak değişikliklerine rağmen yüzde 10’lar düzeyinde sabit kalmıştır. TÜİK tarafından açıklanan dar tanımlı işsizlik, AKP’li yıllar öncesinde yüzde 8 iken AKP’nin iktidara geldiği dönemde ortalama yüzde 11 seviyesinde gerçekleşti (Grafik 1). Şubat 2017’de “istihdam seferberliği” adı altında yapılan çeşitli teşvik uygulamaları AKP hükümetlerinin iddialarının tersine istihdam yaratmada başarısızdır. İşsizlik Sigortası Fonu’ndan (İSF) işverenlere aktarılan devasa istihdam teşviklerine karşılık işsizlik düşmedi ve istihdam artışı yetersiz kaldı.

**Grafik 1: Yıllara Göre Dar Tanımlı İşsizlik Oranları (1988-2022)
(Yüzde)**

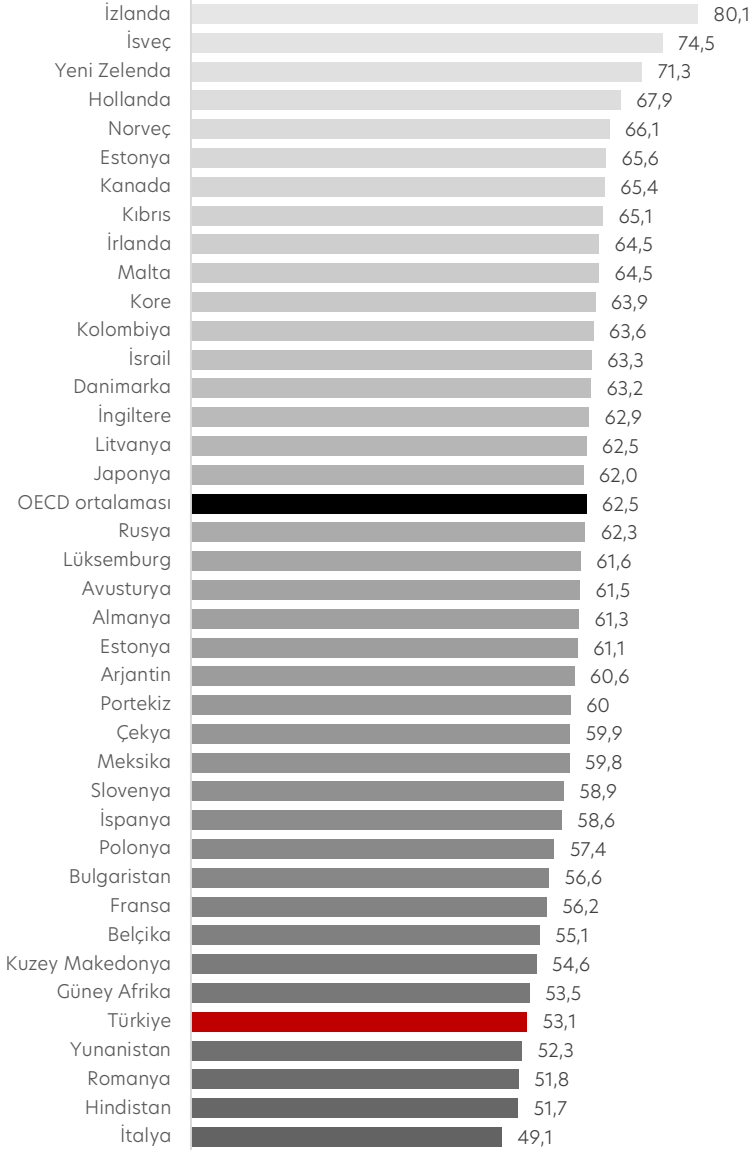


Kaynak ve açıklama: TÜİK, İşgücü Verileri. DİSK-AR tarafından hesaplanmıştır.

OECD lkeleri arasında işgücüne katılma oranının en düşük olduğu beşinci lke Türkiye'dir. İşgücüne katılma oranının en düşük olduğu lkeler sırasıyla İşpanya'da yüzde 49,1, Hindistan'da yüzde 51,7, Romanya'da 51,8, Yunanistan'da yüzde 52,3 ve Türkiye'de 53,1'dir (Grafik 2).

Türkiye’de Emeğin Durumu

Grafik 2: OECD Ülkelerine Göre İşgücüne Katılma Oranı (2022) (15+ yaş) (Yüzde)



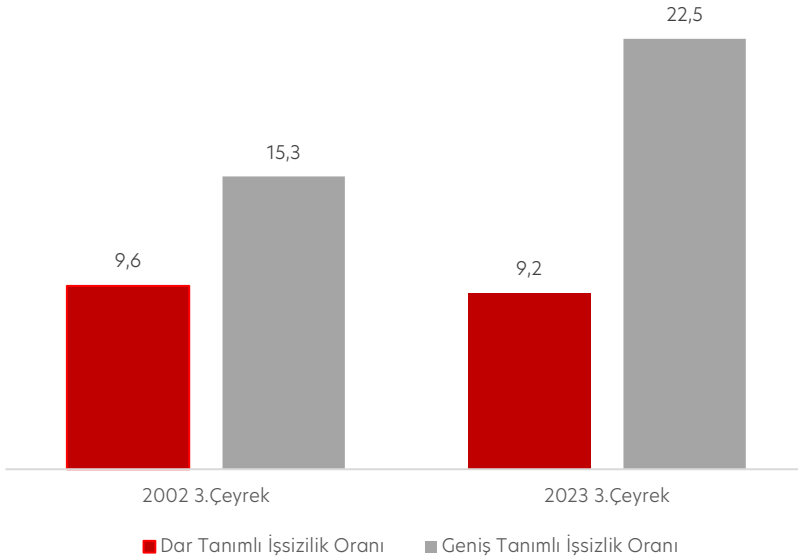
Kaynak: OECD, Labour Participation Rate Data,

<https://data.oecd.org/emp/labour-force-participation-rate.htm> (Erişim: 4 Aralık 2023), DISK-AR.

Öte yandan dar tanımlı işsizlik, işsizliğin gerçek boyutlarını göstermekten uzaktır. Ümitsiz işsizleri, iş aramayıp çalışmaya hazır olanların diğerlerini, iş arayıp hemen işbaşı yapamayacak olanları ve zamana bağılı eksik istihdam edilenlerin de hesaba katıldığı geniş tanımlı işsizlikte durum çok daha vahimdir.

Zamana bağılı eksik istihdam edilenler ile iş bulma ümidini kaybedenlerin sayısındaki artış geniş tanımlı işsizliğin artmasına sebep olmaktadır. 2014 öncesi verilerden yola çıkarak yaptığımız hesaplamaya göre AKP'nin iktidara gelmesi öncesi 2002 3. çeyrekte dar tanımlı işsizlik yüzde 9,6 ve geniş tanımlı işsizlik ise yüzde 15,3'tü (Grafik 3). 2002 3. çeyrekte dar ve geniş tanımlı işsizlik oranları arasındaki puan farkı 5,7'ydı. 21 yıllık AKP iktidarı sonrası, dar ve geniş tanımlı işsizlik oranları arasındaki fark 10,6 puana yükseldi. 2023 3. çeyrekte ise dar tanımlı işsizlik yüzde 9,2'ye ve geniş tanımlı işsizlik yüzde 22,5'e ulaştı (Grafik 3). Diğer bir ifadeyle AKP hükümetleri döneminde işsizler iş bulma ümitlerini kaybettiler.

Grafik 3: Dar ve Geniş Tanımlı İşsizlik Oranları (2002 3. Çeyrek-2023 3. Çeyrek) (Yüzde)



Kaynak: TÜİK, Hanehalkı İşgücü Verileri. 2023 3. Çeyrek verileri TÜİK Merkezi Dağıtım Sistemi'nden (Biruni) çekilmiş ve DİSK-AR tarafından hesaplanmıştır.

Türkiye’de Emeğin Durumu

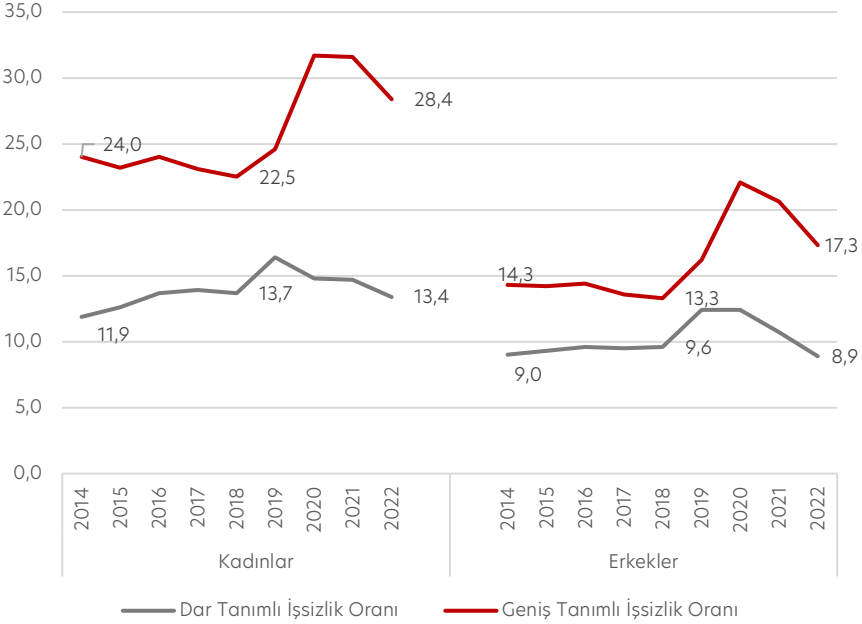
AKP döneminde kadın emeği açısından durum daha da vahimdir. Kadın emeğini ikincilleştiren politikalar ve ev içi bakım emeğini kadınların üzerinden alacak politikaların eksikliği sebebiyle kadınların istihdama erişimi kısıtlı kalıyor. Nitekim Uluslararası Çalışma Örgütü’nün (ILO) işsiz ve iş bulmak isteyenleri kapsayan “iş açığı” göstergesi hem istihdama erişimi hem de istihdamda olan kadınlar için kötü çalışma koşullarının son 20 yılda yavaşlama eğiliminde olduğu gösteriyor.³ Bu gösterge kadınların erkeklere kıyasla iş bulmada daha büyük zorluklar ve engeller olduğunu ortaya koyuyor. Fark, yoksul ülkelerde kadınlar aleyhine daha da açılıyor. ILO, kadınların ev içi ücretsiz bakım işlerinin, kadınların istihdamına engel olmanın yanında kadınları iş aramaktan alıkoymasına veya kadınların kısa sürede çalışabilir hale gelmelerinin önünde bir engel olması hususunda uyarıyor (ILO, 2023). Dünya genelinde çalışma çağındaki kadınların yüzde 15’i, erkeklerin yüzde 10,5’i çalışmak istemesine rağmen iş bulamıyor. Türkiye’de ise durum kadınların aleyhine çok daha vahim bir biçimde sürüyor.

2022 itibarıyla Türkiye’de dar tanımlı kadın işsizliği yüzde 13,4, erkek işsizliği yüzde 8,9; geniş tanımlı kadın işsizliği yüzde 28,4, geniş tanımlı erkek işsizliği ise yüzde 17,3 düzeyindedir (Grafik 4). Kadınlarda dar tanımlı işsizlik ile geniş tanımlı işsizlik arasındaki fark 15 puan iken erkeklerde 8,4 puandır.

Öte yandan başkanlık rejimi sonrası (2018) geniş tanımlı kadın işsizliği hızlı bir artış gösterdi. 2018’de erkeklerde dar tanımlı işsizlik oranı yüzde 9,6 ve geniş tanımlı işsizlik oranı yüzde 13,3’tü, iki işsizlik arasındaki puan farkı 3,7’ydi. 2022 yılında erkeklerde dar tanımlı işsizlik yüzde 8,9 ve geniş tanımlı işsizlik yüzde 17,3 olarak açıklandı. Böylece erkeklerde dar ve geniş tanımlı işsizlik arasındaki puan farkı 8,4’e yükseldi. Başkanlık rejimi erkeklerde dar ve geniş tanımlı işsizlik arasındaki farkı yaklaşık 5 puan artırdı.

³ ILO (2023), New Data Shine Light On Gender Gaps in the Labour Market. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_870519.pdf (Erişim Tarihi: 10 Mart 2023).

Grafik 4: Cinsiyete Göre Dar ve Geniş Tanımlı İşsizlik Oranları (2014-2022) (Yüzde)



Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri, 2022. DİSK-AR.

Başkanlık döneminde kadınlarda dar ve geniş tanımlı işsizlik arasındaki makas ise çok daha fazla açıldı. 2018'de dar tanımlı kadın işsizliği yüzde 13,7 ve geniş tanımlı kadın işsizliği yüzde 22,5'ti. 2022'de ise dar tanımlı kadın işsizliği 13,4 ve geniş tanımlı kadın işsizliği yüzde 28,4 oldu (Grafik 4). Böylece başkanlık rejimi dar ve geniş tanımlı kadın işsizliği arasındaki puan farkı 8,8'den 15'e yükseldi, yaklaşık iki katına ıktı.

GENÇLER YA İşSİZ YA DA ASGARI ÜCRETLİ

İşsizlikten daha fazla etkilenen bir diğer grup ise gençler oldu. İş aramaktan vazgeçen, iş bulmaktan ümidini kesen ve işgücü dışına çıkan gençlerde hem dar hem geniş tanımlı işsizlik oranı artmaya devam ediyor. Ne eğitimde ne istihdamda olan gençlerin (NEET) oranı ise TÜİK verilerine göre yüzde 25'lerde seyrediyor.

Türkiye’de Emeğin Durumu

TÜİK 2023 3. çeyrek verilerine göre 15-24 yaş arası gençlerde dar tanımlı resmi işsizlik oranı yüzde 17,1 olarak gerçekleşti. Konfederasyonumuz Araştırma Merkezi TÜİK verilerinden yola çıkarak yaptığı hesaplama göre ise geniş tanımlı işsizlik yüzde 32,7 oldu (Tablo 1). Böylece 15-24 yaş arası gençlerde dar ve geniş tanımlı işsizlik arasındaki puan farkı 15,6’dır.

Tablo 1: 15-24 Yaş Arası Gençlerde Cinsiyete Göre Dar ve Geniş Tanımlı İşsizlik (2023 3. Çeyrek) (Bin) (Yüzde)

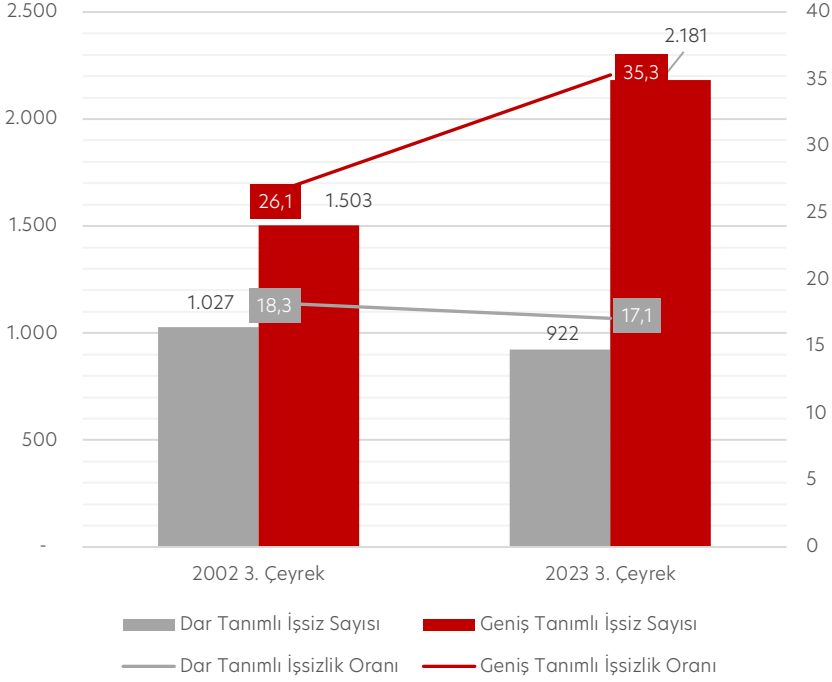
	Toplam	Kadın	Erkek
Dar Tanımlı İşsiz Sayısı (1)	922	422	500
Potansiyel İşgücü (2)	823	445	378
Zamana Bağlı Eksik İstihdam (3)	289	116	173
Geniş Tanımlı İşsiz Sayısı (4) (1+2+3)	2.034	983	1.051
İşgücü Sayısı (5)	5.398	1.850	3.517
Geniş İşgücü Sayısı (6) (5+2)	6.221	2.295	3.895
Geniş Tanımlı İşsizlik Oranı (7) (4/6)	%32,7	%42,8	%27,0
Dar Tanımlı İşsizlik Oranı (8) (1/5)	%17,1	%22,8	%14,2

Kaynak: TÜİK, İşgücü İstatistikleri, 2023 3. Çeyrek. DİSK-AR.

15-24 yaş arası genç kadınlarda işsizlik oranı çok daha yüksek seyretmektedir. Türkiye’de her 10 genç kadından 4’ü işsiz durumdadır. 2023 3. çeyrek itibarıyla genç kadınlarda dar tanımlı işsizlik oranı yüzde 22,8’dir (Tablo 1).

2002 3. çeyrek ve 2023 3. çeyrek arasında hem dar tanımlı hem de geniş tanımlı genç işsizliği arttı. 2002 3. çeyrekte dar tanımlı genç işsiz sayısı 1 milyon 27 bin ve geniş tanımlı işsiz sayısı 1 milyon 503 bindi. Dar tanımlı genç işsizliği oranı yüzde 18,3 ve geniş tanımlı işsizlik oranı ise yüzde 26,1’di (Grafik 5). Böylece gençlerde dar ve geniş tanımlı işsizlik oranı arasındaki puan farkı 7,8’dir.

Grafik 5: Gençlerde (15-24) Dar ve Geniş Tanımlı İşsiz Sayıları ile İşsizlik Oranları (2002 3. Çeyrek-2023 3. Çeyrek) (Bin) (Yüzde)

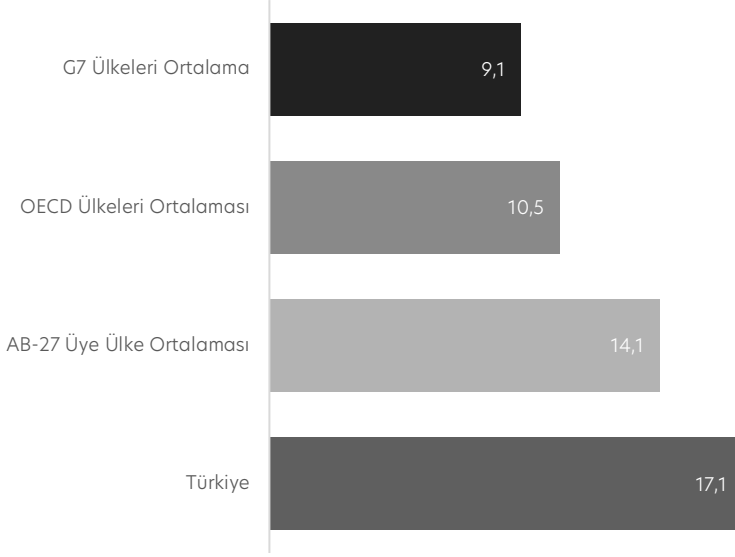


Kaynak: TÜİK, Hanehalkı İşgücü Verileri. Veriler TÜİK'in TÜİK Merkezi Dağıtım Sistemi'nden (Biruni) çekilmiş, DİSK-AR tarafından hesaplanmıştır.

AKP'nin 20 yıllık iktidarı sonrası, 2023 3. çeyrekte dar tanımlı genç işsizlerin sayısı 922 bin ve geniş tanımlı genç işsizlerin sayısı 2 milyon 181 bindir. Gençlerde dar tanımlı işsizlik oranı yüzde 17,1 ve geniş tanımlı işsizlik oranı ise yüzde 35,3'tür (Grafik 5). Böylece aradan geçen 20 yılda gençlerde dar tanımlı işsizlik oranı hemen hemen aynı kalırken geniş tanımlı genç işsizliği oranı yaklaşık 10 puan artmıştır. AKP iktidarında gençler iş bulma ümitlerini daha fazla kaybetmişler, zamana bağlı eksik istihdam edilen gençlerin sayısı artmıştır.

Türkiye’de Emeğin Durumu

Grafik 6: OECD, AB-27, G7 Ülkeleri Ortalamasında ve Türkiye’de 15-24 Yaş Arası Gençlerde İşsizlik Oranları (2023 3. Çeyrek) (Yüzde)

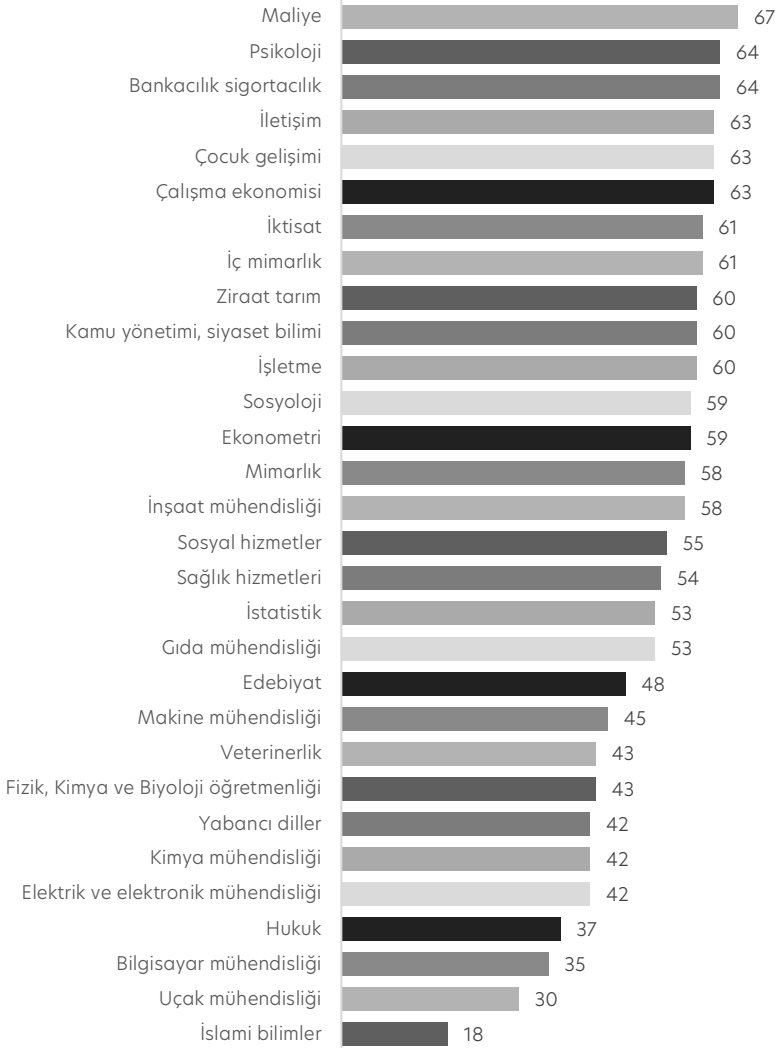


Kaynak: OECD, Unemployment rate by age group, <https://data.oecd.org/unemp/unemployment-rate-by-age-group.htm#indicator-chart> (Erişim 18 Aralık 2023). DİSK-AR.

Türkiye yüksek genç işsizliği oranları ile G7, AB ve OECD ülkelerinin ilk sıralarında yer almaktadır. OECD 2023 3. çeyrek verilerine göre genç işsizliği G7 ülkeleri ortalamasında yüzde 9,1, OECD ortalamasında yüzde 10,5, AB-27 ülkeleri ortalamasında yüzde 14'tür (Grafik 6). Türkiye, yüzde 17,1 olan dar tanımlı genç işsizliği ile dünyada ön sıralarda yer almaktadır.

Öte yandan istihdamda yer alabilen gençlerin durumu da çok iç açıcı değildir. Gençlerin birçoğu iş bulamazken yükseköğrenim mezzunu gençlerin giriş ücretleri ise asgari ücret civarında kalmaktadır. Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi verilerine göre tıp fakültesi mezunları dışında bir fakülteden mezun olan gençlerin çok büyük bir bölümü asgari ücret civarında bir ücretle çalışıyor.

Grafik 7: Yükseköğrenim Programlarından Mezun Gençlerde Asgari Ücret Civarında Bir Ücretle İşe Başlayanların Oranı (2019) (Yüzde)



Kaynak: Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi, Üni-veri projesi verileri. DİSK-AR tarafından düzenlenmiştir.

Mühendislik fakültesinden mezun gençlerden ücretlerinin asgari ücrete yakın bir ücretle işe başlayanların oranı yüzde 40-50

Türkiye’de Emeğin Durumu

dolaylarındadır. Sosyal bilimler, iktisadi ve idari bilimler mezunlarında bu oran yüzde 60’larda seyretmektedir (Grafik 7). En iyi ücretle işe başlayanlar ise İslami bilimlerden mezun gençlerdir. İslami bilimler mezunlarında asgari ücret civarında bir ücretle işe başlayanların oranı yüzde 18’dir (Grafik 7). Gençlerin güvenceli işlerde çalışmaları için üniversite mezunu olmalarının yetmediği görülmektedir.

İSTİHDAMIN GÖRÜNÜMÜ

ILO raporunda da belirtildiği gibi istihdam edilebilen kadınların ise düzensiz işlerde çalıştığı görülmektedir.

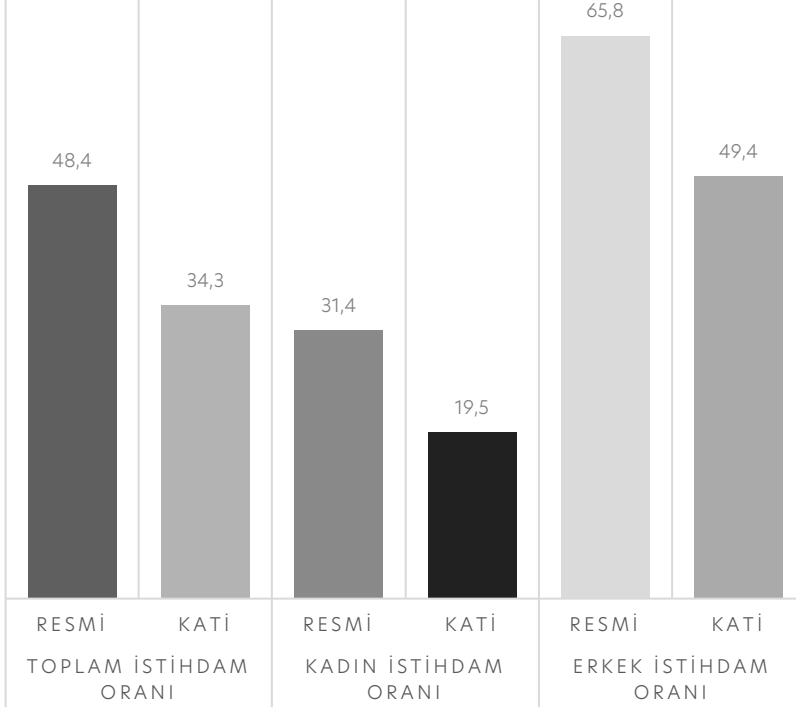
Öte yandan DİSK-AR tarafından istihdamın niteliğine göre bir ayrıma gidilerek hesaplanan Kayıtlı ve Tam Zamanlı İstihdam (KATI) oranı kadınlarda oldukça düşüktür. İstihdamın ne kadarının sigortalı ve tam zamanlı çalıştığını ortaya koymaya çalışan Kayıtlı Tam Zamanlı İstihdam (KATI) oranı erkeklerde yüzde 49,4 iken kadınlarda yalnızca yüzde 19,5’tir (Grafik 8).

TÜİK’in resmi istihdam oranı 2023 3. çeyrekte yüzde 48,4 olarak açıklanırken, DİSK-AR tarafından TÜİK verilerinden hareketle hesaplanan Kayıtlı Tam Zamanlı İstihdam (KATI) oranı yüzde 34,3 olarak gerçekleşti. Kadınlarda resmi istihdam oranı yüzde 31,4 iken KATI oranı yüzde 19,5 ve erkeklerde resmi istihdam oranı yüzde 65,8 olarak açıklanmışken KATI oranı yüzde 49,4 olarak hesaplandı (Grafik 8).

20 yıllık AKP iktidarı sonrası kadınların yalnızca beşte biri kayıtlı ve tam zamanlı işlerde çalışabilmektedir.

Böylece KATI oranı resmi istihdam oranından genelde 14,1 puan, kadınlarda 11,9 ve erkeklerde ise 16,4 puan düşük olarak gerçekleşti.

Grafik 8: Cinsiyete Göre Resmİ İstihdam ile Kayıtlı ve Tam Zamanlı İstihdam (KATİ) Oranı (2023 3. eyrek) (Yüzde)

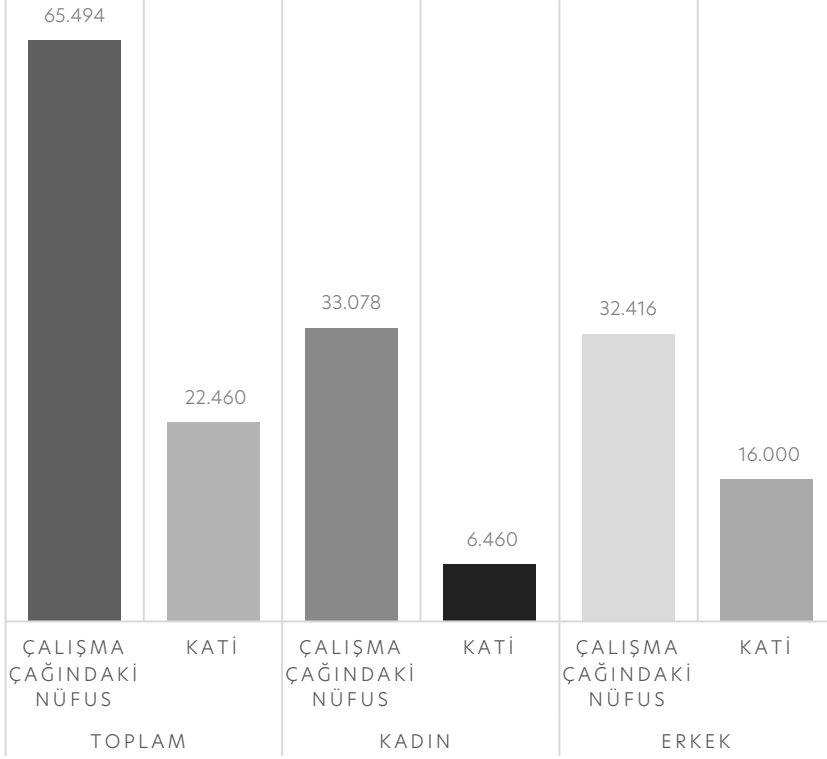


Kaynak: TÜİK Hanehalkı İşgücü Araştırması, 2023 3. eyrek. KATİ verileri TÜİK Merkezi Dağıtım Sistemi'nden (Biruni) ekilmiş, DİSK-AR tarafından hesaplanmıştır.

DİSK-AR tarafından yapılan KATİ hesaplamasıyla çalışma çağındaki (15+ yaş) 65,4 milyon kişinin sadece 22,4 milyonu kayıtlı ve tam zamanlı istihdam (KATİ) kapsamında çalıştığı ortaya çıktı. Çalışma ağındaki 33 milyon kadının ise sadece 6,4 milyonu kayıtlı ve tam zamanlı istidamda (KATİ), alışma çağındaki 32,4 milyon erkeğin ise 16 milyonu kayıtlı ve tam zamanlı istihdamda yer alıyor (Grafik 9). Bu durum nispeten nitelikli istihdamın düşüklüğünü ortaya koyuyor.

Türkiye’de Emeğin Durumu

Grafik 9: Aktif Nüfus (15+) ve Kayıtlı Tam Zamanlı İstihdam (KATİ) (2023 3. Çeyrek) (Bin)



Kaynak: TÜİK Hanehalkı İşgücü Araştırması, 2023 3. Çeyrek. KATİ DİSK-AR tarafından hesaplanmıştır.

DİSK-AR, TÜİK'in dar tanımlı işsizlik hesaplamasının yetersizliği nedeniyle 2010 yılından bu yana alternatif geniş tanımlı işsizlik hesaplaması yapıyor. DİSK-AR yıllardır yaptığı alternatif geniş tanımlı işsizlik hesaplamasının ardından alternatif istihdam hesaplamasına da başladı.

Kayıtlı ve Tam Zamanlı İstihdam (KATİ) olarak adlandırdığımız alternatif istihdam hesaplamasının ilkini "İşsizlik ve İstihdamın Görünümü-Haziran 2021" isimli raporda, 2021 ilk çeyreği için yayımlamıştık.⁴

İşsizlik ve istihdam verileri bir bütün oluşturuyor. Sadece işsizliğe bakmak işgücü piyasalarından yaşanan gelişmeleri tam olarak anlamaya yetmiyor. Bilindiği gibi TÜİK düzenli olarak istihdam sayısını ve oranlarını açıklıyor. Ancak açıklanan istihdam oranlarının istihdamın niteliğine ilişkin yeterli bilgi vermekten oldukça uzaktır. Bu sebeple DİSK-AR istihdamın niteliğine göre bir ayrıma giderek yeni bir istihdam verisi hesaplamaya başladı. DİSK-AR'ın yeni hesaplamaya başladığı istihdam verisinin adı: Kayıtlı ve Tam Zamanlı İstihdam (KATİ). KATİ tüm istihdamı değil kayıtlı ve tam zamanlı olarak çalışanların oranını ortaya koymaktadır.

KATİ istihdamın ne kadarının sigortalı ve tam zamanlı çalıştığını ortaya koymayı amaçlıyor. Böylece kayıtsız istihdam ile kısmi ve eksik istihdam dışında kalan tam zamanlı ve sigortalı olarak çalışanların sayısı ve oranı ortaya çıkıyor. KATİ oranı kayıtlı tam zamanlı istihdamın 15+ yaş kurumsal olmayan nüfusa bölünmesiyle hesaplanıyor.

⁴ DİSK-AR (2021), İşsizlik ve İstihdamın Görünümü-Haziran 2021, 10 Haziran 2021. <http://arastirma.disk.org.tr/?p=6914> (Erişim: 17 Ağustos 2021).

TÜİK Sonunda DİSK-AR’ın Yaptığını Yaptı!

TÜİK, DİSK-AR’ın 10 Yılı Aşındır Hesapladığı Geniş Tanımlı İşsizliği Mart 2021 İtibarıyla Yayımlamaya Başladı!

AKP’li yıllarda Türkiye’de iş aramayıp çalışmaya hazır olanların ve iş bulma ümidini kaybedenlerin sayısının artması, zamana bağlı eksik istihdamda ekonomik kriz ile salgın gibi dönemlerde ciddi artışların yaşanması ve bu kişilerin dar tanımlı işsizlik hesaplama yönteminde işsiz sayılmaması işgücü piyasalarının gerçek görünümünün perdelenmesine sebep olmuştur. Öte yandan Türkiye’de TÜİK’in hesapladığı dar tanımlı işsizliğe alternatif işsizlik hesaplamaları işgücünün yapısal özellikleri nedeniyle de önemlidir. Türkiye’de kadın ve genç işsizliğinin süregelen bir problem olduğu ve yüksek seyrettiği bilinmektedir. Kadınların işgücüne katılım oranlarının düşüklüğü, kendi hesabına çalışanların ve ücretsiz aile işçilerinin - oranları giderek düşmesine rağmen- önemli bir yekûn oluşturması, Türkiye işgücü piyasasının önemli yapısal sorunları arasındadır.⁵ Bu tespitlerle işgücünün gerçek görünümünü daha iyi analiz edebilmek için alternatif işsizlik hesaplamalarına ihtiyaç olduğunu ifade eden DİSK-AR 10 yılı aşkın süredir geniş tanımlı işsizlik hesaplaması yapmaktadır.

Türkiye’de alternatif işsizlik hesaplamaları uzun yıllardan bu yana çeşitli kurum, kuruluş ve araştırmacılar tarafından ele alınmış ve çalışılmıştır. TÜİK’in yer vermediği geniş tanımlı/genişletilmiş işsizlik hesaplamaları çeşitli işveren örgütleri ve işçi sendikalarının çalışmaları ile akademik çalışmalarda yer almıştır. Türkiye’de geniş tanımlı işsizlik hesaplamaları konusunda en uzun süreli ve düzenli çalışmaları DİSK-AR yapmıştır. DİSK-AR TÜİK’in ham verilerinden yararlanarak hazırladığı işgücü piyasalarına ilişkin İşsizlik ve İstihdamın Görünümü raporlarında 2010 yılından beri düzenli olarak geniş tanımlı işsizlik hesaplamaları yapmaktadır. DİSK-AR, bu

⁵ Çelik, A. vd. (2021), “Türkiye’de ve Dünyada Alternatif İşsizlik Hesaplamaları: Geniş Tanımlı İşsizlik ve Âtıl İşgücü”. Emek Araştırma Dergisi, C.12, S.20, 321-352.

raporlarında TÜİK'in dar tanımlı işsizlik hesaplamalarının gerçeği yansıtmaktan uzak olduğunu sıklıkla ifade etmiştir.⁶ TÜİK'in dar tanımlı işsizlik oranları ile DİSK-AR hesapladığı geniş tanımlı işsizlik oranları arasındaki fark Covid-19 salgını döneminde daha hızlı açılmaya başlamıştır. Öyle ki DİSK-AR, TÜİK'in ham verilerinden yararlanarak hazırladığı Kasım 2020 dönemi (salgın dönemi) raporunda geniş tanımlı işsizliği yüzde 28,8 olarak hesaplamıştır.⁷ Bu dönemde dar tanımlı işsizlik oranı TÜİK tarafından yüzde 12,9 olarak açıklanmıştır.⁸ Kasım 2020'de DİSK-AR'ın hesapladığı geniş tanımlı işsizlik ile TÜİK'in dar tanımlı işsizlik oranı arasındaki fark 16 puana yükselmiştir. Çalışma yaşamı Covid-19 salgınından ciddi olarak etkilenmişken TÜİK, Covid-19'un etkilerini ölçmek için metodolojisinde uzun süre herhangi bir değişikliğe gitmemiş, salgın öncesinde olduğu gibi dar tanımlı işsizlik oranını açıklamaya devam etmiştir. Bu sebeple resmî işsizlik verilerinde Covid-19'un işgücü piyasalarına olan etkileri sağlıklı bir biçimde gözlenememiştir.⁹

TÜİK, Mart 2021'e kadar yayımladığı hanehalkı işgücü verilerinde alternatif işsizlik verilerine yer vermemiştir. TÜİK 10 Mart 2021'de "işgücüne ilişkin tamamlayıcı göstergeler" adı altında ILO'nun 2013 yılında benimsediği kriterleri esas alan yeni işsizlik türlerini de ek olarak açıklamaya başlamıştır. Böylece TÜİK tarihinde ilk kez âtil işsizlik (geniş tanımlı işsizlik) türünü açıklamış olmuştur. TÜİK, Mart 2021'e kadar birçok metodoloji değişikliğine gitmiş olsa da Mart 2021'de bir kamuoyu duyurusuyla "2013'te gerçekleşen ILO'nun 19. ICLS'de belirlediği tanım ve standartlar ile 1 Ocak 2021'de yürürlüğe giren 2019/1700 sayılı Bütünleşik Avrupa Sosyal İstatistik Tüzüğü'ne

⁶ DİSK-AR (2021). TÜİK Nihayet Kabul Etti: Geniş Tanımlı İşsizlik Oranı Ortalama Yüzde 29,1, Kadınlarda yüzde 37,3! <https://arastirma.disk.org.tr/?p=5088> (Erişim:4 Aralık 2023).

⁷ DİSK-AR (2021b). İşsizlik ve İstihdamın Görünümü-Kasım 2020, <http://arastirma.disk.org.tr/?p=4894>. (Erişim Tarihi: 4 Aralık 2023).

⁸ TÜİK (2021). İşgücü İstatistikleri, Kasım 2020, <https://data.tuik.gov.tr/Bulden/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-Kasim-2020-37480>. (Erişim: 4 Aralık 2023).

⁹ Çelik, A.vd. (2021).

uyum sağlanması” amacıyla yapıldığı ifade edilmiştir.¹⁰ Ancak 2013 yılında gerçekleşen ILO 19. ICLS ile belirlenen standartlara uyum sağlamak için TÜİK’in yaptığı revizyonun üzerinden sekiz yıl geçmiştir. Bu kapsamda TÜİK’in revizyonun asıl sebebinin salgın döneminde açıklanan işgücü araştırma sonuçlarının kamuoyunda ikna edici bulunmaması ve TÜİK’in ciddi bir inandırıcılık sorunu yaşaması ile TÜİK metodolojisine yönelik yoğun eleştiriler olduğunu söylemek mümkündür.¹¹

TÜİK’in yıllardır ısrarla geniş tanımlı işsizlik hesaplamalarını açıklamaktan kaçınması ve dar tanımlı işsizlik verileri ciddi eleştirilere uğraması salgın döneminde oldukça dikkat çekmişti. TÜİK’in Mart 2021 revizyonu DİSK-AR’ın 10 yılı aşkındır yaptığı geniş tanımlı işsizlik hesaplamalarının önemini ortaya koymuş oldu.

¹⁰ TÜİK HİA metodolojisi 2021 revizyonuyla ilgili ayrıntılı bilgiye şuradan erişilebilir: TÜİK (2021) Hanehalkı İşgücü Araştırmasında Yapılan Düzenlemelere İlişkin Metodoloji Dokümanı, https://www.tuik.gov.tr/indir/metodolojikDokumanlar/hia_metod_tr.pdf (Erişim: 4 Aralık 2023).

¹¹ Çelik, A.vd. (2021).

KAYNAKLAR

Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi, Üni-veri projesi verileri, 2019.

Çelik, A. vd. (2021), "Türkiye'de ve Dünyada Alternatif İşsizlik Hesaplamaları: Geniş Tanımlı İşsizlik ve Âtıl İşgücü". Emek Araştırma Dergisi, C.12, S.20, 321-352.

DİSK-AR (2021), İşsizlik ve İstihdamın Görünümü-Haziran 2021, 10 Haziran 2021. <http://arastirma.disk.org.tr/?p=6914> (Erişim: 17 Ağustos 2021).

DİSK-AR (2021), TÜİK Nihayet Kabul Etti: Geniş Tanımlı İşsizlik Oranı Ortalama Yüzde 29,1, Kadınlarda yüzde 37,3! <https://arastirma.disk.org.tr/?p=5088> (Erişim:4 Aralık 2023).

DİSK-AR (2021b), İşsizlik ve İstihdamın Görünümü-Kasım 2020, <http://arastirma.disk.org.tr/?p=4894>. (Erişim Tarihi: 4 Aralık 2023).

ILO (2023), New Data Shine Light On Gender Gaps in the Labour Market. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_870519.pdf (Erişim Tarihi: 10 Mart 2023).

OECD, Labour Participation Rate Data, <https://data.oecd.org/emp/labour-force-participation-rate.htm> (Erişim: 4 Aralık 2023).

OECD, Unemployment rate by age group, <https://data.oecd.org/unemp/unemployment-rate-by-age-group.htm#indicator-chart> (Erişim 18 Aralık 2023).

TÜİK (2021), Hanehalkı İşgücü Araştırmasında Yapılan Düzenlemelere İlişkin Metodoloji Dokümanı, https://www.tuik.gov.tr/indir/metodolojikDokumanlar/hia_metod_tr.pdf (Erişim: 4 Aralık 2023).

TÜİK (2021), İşgücü İstatistikleri, Kasım 2020, <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-Kasim-2020-37480>. (Erişim: 4 Aralık 2023).

TÜİK, Hanehalkı İşgücü Verileri, 2022.

TÜİK, Hanehalkı İşgücü Verileri, 2023 3. Çeyrek verileri.

3

İŞSİZLİK SİGORTASI FONU

DiSKAR

TÜRKİYE DEVRİMCİ İŞÇİ SENDİKALARI KONFEDERASYONU ARAŞTIRMA MERKEZİ

İŞSİZLİK SİGORTASI FONU İŞVEREN DESTEK FONUNA DÖNÜŞTÜ!

İşsizlikle mücadele amacıyla oluşturulan ve temel hedeflerinden biri işsizlik ödeneğine kaynaklık etmek olan İşsizlik Sigortası Fonu (İSF), AKP hükümetleri döneminde giderek bir “işveren destek fonu”na dönüştü. Emekçilere “kaynak yok” söylemleri karşısında İşsizlik Sigortası Fonu’nun büyük bölümleri işveren teşvik ve desteklerine ayrılıyor.

8 Eylül 1999 tarihli ve 23810 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan ve yürürlüğe giren İşsizlik Sigortası Kanunu ile Türkiye’de işsizlik sigortası ödemeleri başladı.¹² İşsizlik sigortası ödemelerinin kaynağı olan İşsizlik Sigortası Fonu’nun geliri ise işçi (yüzde 1) ve işveren (yüzde 2) tarafından ödenen işsizlik sigortası primi ile yüzde 1 devlet payından oluşuyor. Başka bir deyişle İşsizlik Sigortası Fonu gelirleri doğrudan ya da dolaylı olarak işçinin ücretinden elde ediliyor.

İşçilere yapılan işsizlik sigortası ödemeleri 2002 yılından bu yana devam ediyor. Kanun’da 2008 yılında yapılan değişiklikle Fon ödemelerine işverenin ödeme aczine düşmesi durumunda işçiye ödenmek üzere Ücret Garanti Fonu ve Kısa Çalışma Ödeneği uygulamasına başlandı. Kanun’da 2011 yılında yapılan değişiklikle ise Fon’dan işverenlere kaynak sağlanmaya başlandı. 2020 yılında görülmeye başlayan Covid-19 salgını sonrası getirilen işten çıkarma yasası ile işçilere nakdi ücret desteği verildi.

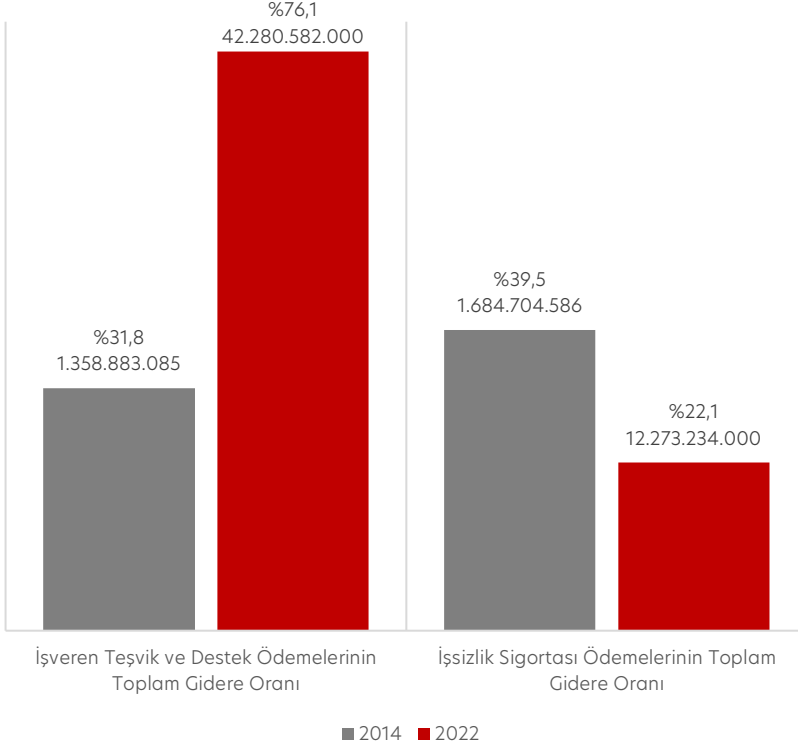
İşsizlik ödemelerine ve işçilere kaynaklık etmesi için oluşturulan İşsizlik Sigortası Fonu gider kalemleri arasında işçilere yapılan işsizlik sigortası, kısa çalışma, yarım çalışma, ücret garanti fonu ile nakdi ücret desteği ödemeleri ve işverenlere verilen işveren teşvik ve destekleri ile aktif işgücü piyasası programları ödemeleri yer alıyor.

İşçiler için oluşturulmuş İSF’nin giderleri içinde işsizlik sigortasına ayrılan pay azalırken işveren teşvik ve destekleri ile toplum yararına çalışma, mesleki eğitim kursları ve işbaşı eğitim gibi aktif

¹² 23810 sayılı Resmi Gazete, 8 Eylül 1999, <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4447-20130101.pdf> (Erişim: 28 Aralık 2023).

işgücü piyasası (AİP) programlarının payı artıyor. Böylece İSF kaynakları işsizler ve işçiler yerine işverenlere destek olarak kullanılıyor.

Grafik 1: İSF Giderleri İçinde İşveren Teşvik ve Destek Ödemeleri ile İşsizlik Sigortası Ödemelerinin Payları (2014 ve 2022) (Yüzde) (TL)



Kaynak: İŞKUR, İşsizlik Sigortası Bültenleri. DİSK-AR.

2002'de 56,9 milyon TL olan İSF giderlerinin 46,8 milyon TL'si (yüzde 82,2'si) işsizlere ayrılıyordu. 2014 yılında İSF giderlerinden işverenlere aktarılan pay yüzde 31,8 iken işsizlik sigortası ödemeleri payı yüzde 39,5'ti. Buna karşın, 2022'de İSF'nin toplam giderlerinin yüzde 76,1'i işverenlere aktarılırken yalnızca yüzde 22,1'i işçiler için kullanıldı (Grafik 1, Tablo 1). 2023 Ocak-Ekim arasında ise İSF'nin toplam giderlerinin yüzde 73,2'si işverenler için ve yüzde 25,1'i işçiler için kullanıldı.

İŞKUR İşsizlik Sigortası Fonu Bültenleri verilerine göre İŞKUR'dan işverenlere aktarılan teşvik ve destek miktarı 2014 yılından

Türkiye’de Emeğin Durumu

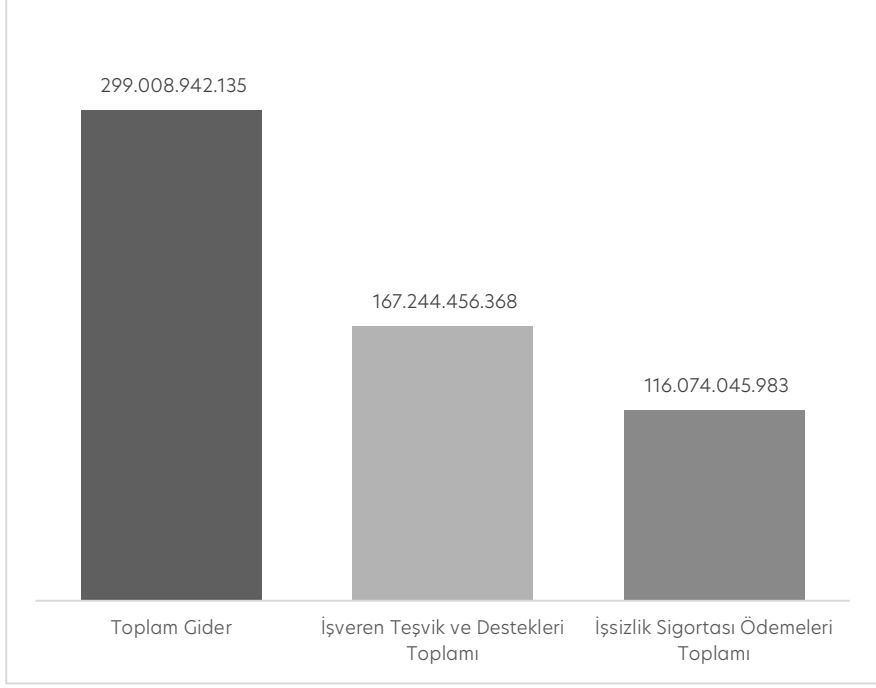
bu yana artıyor. Covid-19 pandemisi döneminde nakdi ücret desteği ve kısa çalışma ödeneğinin yaygın kullanımı sebebiyle işçilere yapılan ödemelerin miktarı arttı ancak bu dönemde bile işsizlik sigortası ödemelerinin tüm giderler içindeki payı (yüzde 49,4) işveren teşvik ve desteklerinin payının (yüzde 49,6) altında kaldı. Covid-19 önlemlerinin son bulmasının ardından, 2022’de işverenlere aktarılan kaynak ve destek yeniden işçilere yapılan ödemelerin üç katı düzeyine yükseldi.

2014 yılında toplam 4,3 milyar TL İŞF giderinin 1,4 milyarı (aktif işgücü piyasası programları) işverenlere kaynak olarak aktarıldı. 1,7 milyar TL işsizlik ödeneği, 74 bin TL kısa çalışma ödeneği ve 22 bin TL ücret garanti fonu ödemeleri olmak üzere toplam 1,7 milyar (yüzde 39,5) işsizlere ayrılmıştı. 2023 Ocak-Ekim döneminde ise yaklaşık 11 milyar TL İŞF giderinin 3,5 milyar TL işveren teşvik ve destek ödemesi, 1,5 milyar TL aktif işgücü programları ödemesi ve yaklaşık 3 milyar TL işbaşı eğitim programları ödemesi olmak üzere toplam 8 milyar TL’si işverenlere kaynak olarak aktarıldı. Buna karşılık işçilere yapılan ödeme miktarı 2,7 milyar TL işsizlik sigortası ödemesi, 11 milyon TL kısa çalışma ödeneği, 441 bin TL nakdi ücret desteği, 6 milyon TL yarım çalışma ödeneği ve 3,5 milyon TL ücret garanti fonu ödemesi olmak üzere 2,7 milyar TL’de kaldı (Tablo 1). Böylece 2023 Ocak-Ekim döneminde İŞF giderlerinin dörtte üçü işverenlere aktarılırken yalnızca dörtte biri emekçiler için kullanıldı.

Tablo 1: İşsizlik Sigortası Fonu Giderlerinin Dağılımı (2014-2023) (Bin TL) (Yüzde)

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Toplam Gider (1)	4.266.797	6.592.110	12.145.158	13.344.259	34.628.529	36.467.481	66.599.185	58.490.137	55.552.046	10.923.240
İşveren Teşvik ve Destekleri Toplamı (2) (3+4+5)	1.358.883	3.026.950	7.379.110	9.308.634	17.465.637	25.676.421	23.734.074	29.021.040	42.280.582	7.993.125
İşveren Teşvik ve Destek Ödemeleri (3)			910.364	2.504.122	10.709.430	16.058.120	18.088.597	21.677.664	28.594.495	3.539.104
Aktif İşgücü Programları (4)	1.358.883	3.026.950	491.229	4.904.236	4.904.236	6.579.273	2.955.297	3.737.828	3.547.801	1.454.514
İşbaşı Eğitim Programları (5) (Bin TL)			1.556.518	1.900.276	1.851.971	3.039.028	2.690.180	3.605.548	10.138.286	2.999.507
İşsizlik Sigortası Ödemeleri (6) (7+8+9+10+11)	1.684.705	2.215.800	4.548.186	4.944.412	5.972.199	10.386.513	42.392.561	28.919.895	12.273.234	2.736.542
İşsizlik Ödeneği (7)	1.662.697	2.199.365	4.531.026	4.895.131	5.865.518	10.006.403	8.384.775	5.560.998	12.180.297	2.714.984
Kısa Çalışma Ödeneği (8)	74	305	1.455	1.007	843	192.432	27.395.624	15.985.304	13.240	11.482
Nakdi Ücret Desteği (9)							6.536.049	7.314.781	4.159	441
Yarım Çalışma Ödeneği (10)			3.440	22.425	24.811	30.724	27.448	24.530	37.188	6.090
Ücret Garantisi Fonu Ödemesi (11)	21.934	16.130	15.705	25.848	81.027	156.954	48.665	34.282	38.350	3.545
İşveren Teşvik ve Destek Ödemeleri Toplamı/Toplam Gider (2/1)	%31,8	%45,9	%60,8	%69,8	%50,4	%70,4	%35,6	%49,6	%76,1	%73,2
İşsizlik Sigortası Ödemeleri Toplamı/Toplam Gider (6/1)	%39,5	%33,6	%37,4	%37,1	%17,2	%28,5	%63,7	%49,4	%22,1	%25,1

Grafik 2: İşsizlik Sigortası Fonu Toplam Gideri ile İşveren Teşvik ve Destekleri ve İşsizlik Sigortası Ödemeleri Toplamı (2014-2023 Ekim) (TL)



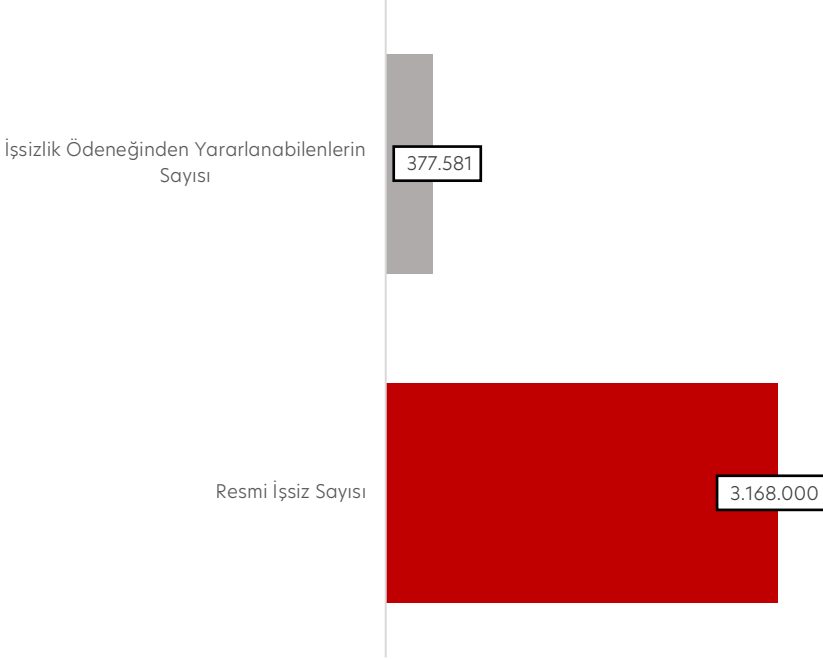
Kaynak ve açıklama: Tablo 1’den DİSK-AR tarafından hazırlanmıştır.

İŞKUR tarafından yayımlanan İşsizlik Sigortası Bültenlerine göre 2014 yılından 2023 Ocak-Ekim dönemine kadar İŞF’nin toplam gideri 299 milyar TL oldu. Bu yıllar arasında işverenlere yapılan teşvik ve destek ile ödemeler 167 milyar TL’yi aştı. Buna karşılık işçilere yapılan işsizlik sigortası ödemeleri toplamı 116 milyar TL’de kaldı. Son 9 yılda İŞF giderlerinin yüzde 56’sı işverenlere aktarılırken işçilere yapılan destekler giderlerin yüzde 39’unu oluşturdu (Grafik 2).

AKP döneminde İşsizlik Sigortası Fonu’nun asıl işlevi işsizlik ödeneği olmaktan çıkmış, İŞF adeta bir işveren destek fonuna dönüşmüştür. Bu durum İŞF’nin kuruluş amacı ve sosyal devlet ilkesiyle çelişmektedir. Nitekim işsizlik ödeneğinden yararlanma koşulları sebebiyle işsizlerin ezici çoğunluğu işsizlik ödeneğinden yararlanamıyor. Eylül 2023 TÜİK ve İŞKUR verilerine göre 3 milyon 168 bin resmi işsizden yalnızca 377 bin 581’i işsizlik ödeneğinden yararlanabilmiştir.

Böylece işsizlerin yüzde 88,1'i (2,8 milyon işsiz) işsizlik ödeneğinden yararlanamamıştır (Grafik 3). İşsizlik ödeneği işverenlere kaynak olarak değil işçilere ve işsizlere destek için kullanılmalıdır.

Grafik 3: Resmi İşsizlerden İşsizlik Ödeneği Almaya Hak Kazanabilenlerin Sayısı (Eylül 2023)



Kaynak: İŞKUR, İşsizlik Sigortası Fonu Bülteni, Eylül 2023. TÜİK, İşgücü İstatistikleri, Eylül 2023. DİSK-AR.

KAYNAKLAR

23810 sayılı Resmi Gazete, 8 Eylül 1999, <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4447-20130101.pdf> (Erişim: 28 Aralık 2023).

İŞKUR, İşsizlik Sigortası Bültenleri.

TÜİK, İşgücü İstatistikleri, Eylül 2023. DİSK-AR.

4 ENFLASYON VE HAYAT PAHALILIĞI

DiSKAR

TÜRKİYE DEVRİMCİ İÇİ SENDİKALARI KONFEDERASYONU ARAŞTIRMA MERKEZİ

ENFLASYONDA PATLAMA!

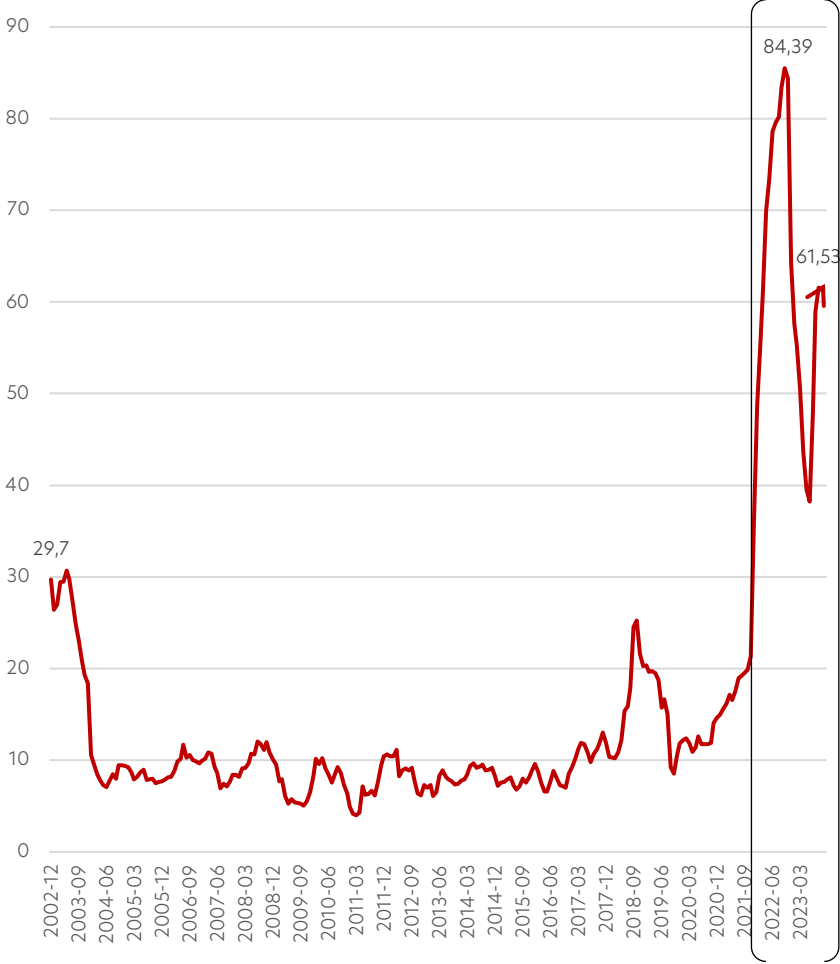
AKP hükümetlerinin ilk dönemlerinde enflasyonda bir düşüş yaşanırken özellikle başkanlık rejimi sonrasında resmi enflasyon hızla tırmandı. 2021 sonunda başlayan döviz krizine de bağlı olarak fiyatlar hızla artmaya başladı ve tarihi zirvesine ulaştı. AKP’nin iktidara geldiği tarihte, Aralık 2002’de yüzde 29,7 olan resmi enflasyon Kasım 2023’te yüzde 61,9 oldu (Grafik 1). Bu dönem içinde enflasyon oranı yüzde 80’leri aştı. Gıda enflasyonunda ise durum daha da vahim. AKP hükümetleri döneminde gıda enflasyonu yüzde 100’ü aşarken dar gelirlilerde ve emeklilerde gıda enflasyonu yüzde 120’leri buldu.

TÜİK verilerine göre TÜFE’deki (2003:100) değişim 2023 Kasım’da bir önceki aya göre yüzde 3,28, on iki aylık ortalamalara göre yüzde 53,40, bir önceki yılın aralık ayına göre yüzde 60,09 ve bir önceki yılın aynı ayına göre yüzde 61,98 oldu. Sadece beş aylık tüketici enflasyonu yüzde 33,7 oldu. Yılın ikinci yarısı için memur maaşlarına ve emekli aylıklarına yapılan zam eridi.

Resmi enflasyonda tırmanış sürdü. Enflasyon halkın hissettiği gerçek enflasyonu yansıtmaktan oldukça uzaktır. TÜİK, DİSK tarafından açılan ve kazanılan davaya rağmen yargı kararını uygulamıyor ve madde fiyat listesini açıklamıyor. Madde fiyatları halen karartılmış durumda. Bu nedenle enflasyon oranını hesaplanmasına kaynak teşkil eden madde fiyat listesi görülemiyor.

AKP hükümetleri döneminde gıda enflasyonu bazı aylarda yüzde 100’ü aşarken dar gelirlilerde ve emeklilerde gıda enflasyonu yüzde 120’leri buldu.

Grafik 1: AKP Döneminde Enflasyon (Yıllık Değişim)
(Aralık 2002-Kasım 2023) (Yüzde)

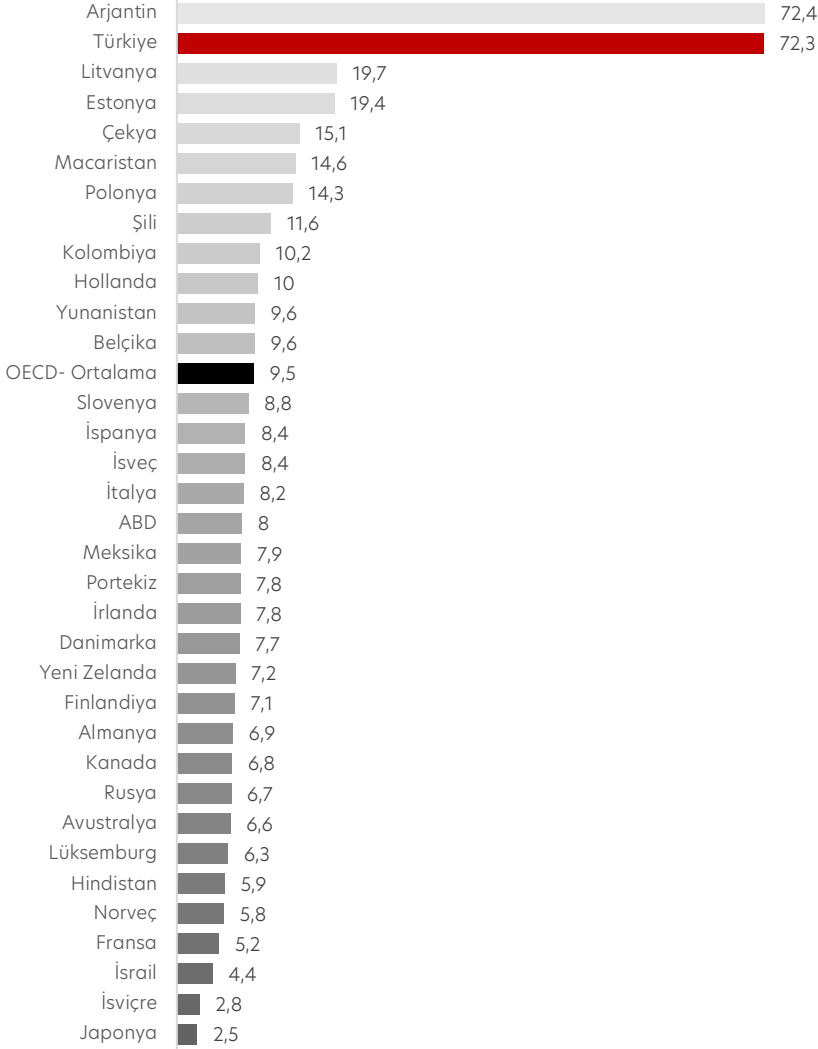


Kaynak: TÜİK, Tüketici Fiyat Endeksi, Kasım 2023. DİSK-AR.

Türkiye, OECD ülkeleri arasında tüketici fiyat enflasyonunda birinci sıralardadır. OECD'nin enflasyon verilerine göre Türkiye'de 2022'de tüketici fiyat enflasyonu yüzde 72,3'tür. Tüketici fiyat enflasyonu verilerinde Türkiye'den önce 72,4'ile Arjantin yer almaktadır. Litvanya, Estonya, Çekya, Macaristan, Polonya'da yüzde 14-20 arasında olan enflasyon oranları, Avrupa ülkelerinde tek hanelere düşmektedir (Grafik 2).

Türkiye’de Emeğin Durumu

Grafik 2: OECD Ülkelerinde Tüketici Fiyat Enflasyonu (2022) (Yüzde)

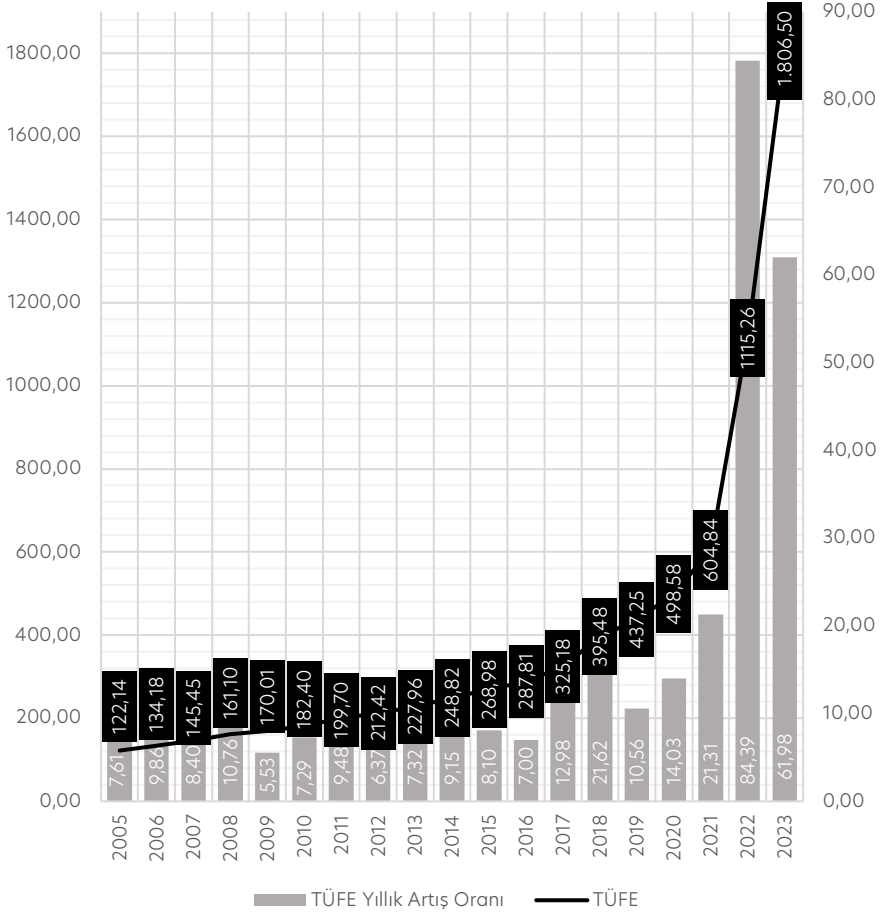


Kaynak: OECD, Inflation, <https://data.oecd.org/price/inflation-cpi.htm> (Erişim: 3 Ocak 2024)

Yüksek gelir gruplarının daha düşük enflasyon hissettiği görülüyor. Dördüncü (yüksek) yüzde 20’lik gelir grubunun gıda enflasyonu yüzde 64,2 olurken, en yüksek gelir grubunun gıda enflasyonu

ise yüzde 48,9 oldu. Böylece en yoksul gelir grubunun gıda enflasyonu yüzde 105,5 olurken, en yüksek gelir grubunun gıda enflasyonu yüzde 48,9 oranında kaldı. Bu durum enflasyonun gelir gruplarına, farklı toplumsal kesim ve sınıflara göre önemli ölçüde farklı hissedildiğini ortaya koyuyor.

Grafik 3: Tüketici Fiyatları Endeksi ve Yıllık Değişim (Enflasyon) Oranı (2003:100) (Yüzde) (2005-2023)



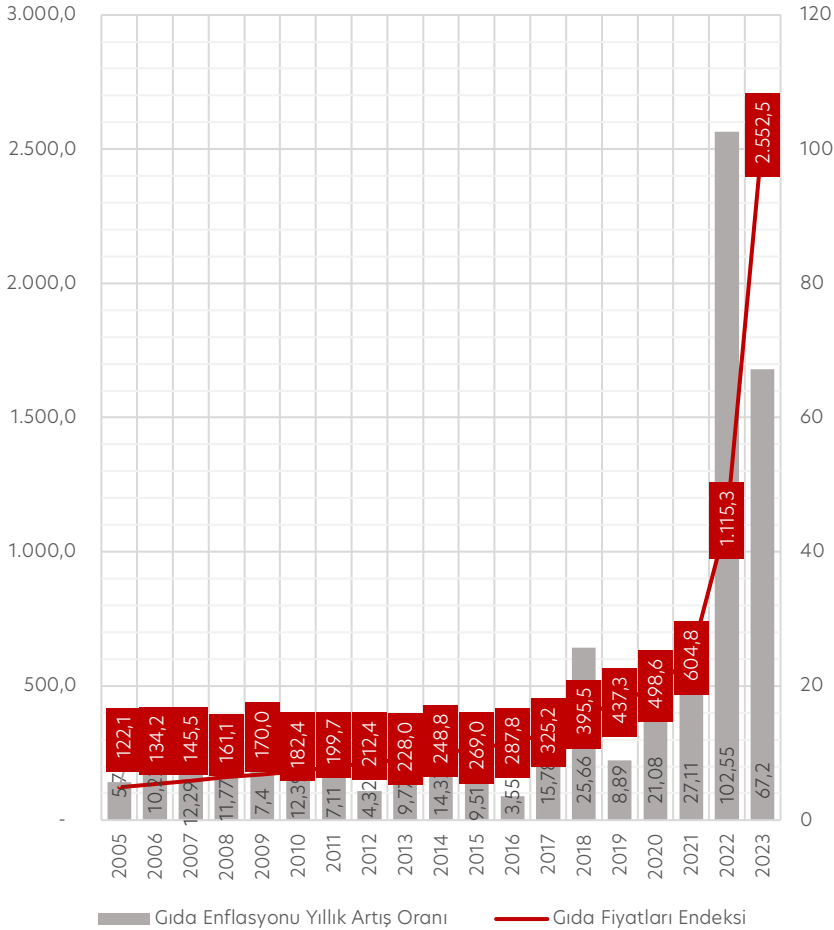
Kaynak: TÜİK, Tüketici Fiyat Endeksi. Veriler TÜİK Veri Tabanı Birimi'nden çekilmiştir. İlgili yılların kasım ayları alınmıştır. DİSK-AR.

TÜFE ve gıda fiyatları endeksi artmaya devam ediyor. AKP hükümetleri döneminde TÜFE endeksi ve gıda enflasyonu endeksleri

Türkiye'de Emeğin Durumu

arttı. 2005'te 122 olan TÜFE endeksi, Kasım 2023'te 1.807'ye yükseldi. 2005'te 122 olan gıda fiyatları endeksi ise 2023'te 2.553'e yükseldi. Böylece TÜFE 2003'ten bu yana 18,1 ve 2005'ten bu yana 14,8 kat; gıda fiyatları ise 2003'ten bu yana 25,5 kat ve 2005'ten bu yana 20,9 kat arttı. 2005'te yüzde 7,6 olan yıllık enflasyon oranı 2023'te yüzde 62 oldu (Grafik 3).

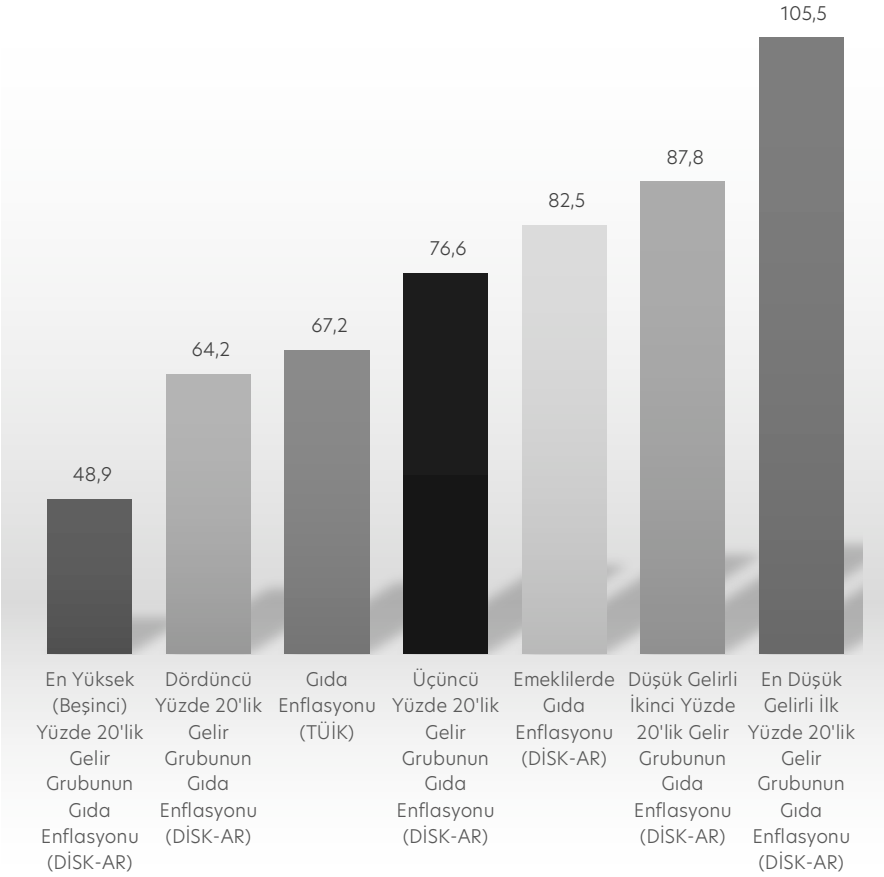
Grafik 4: Gıda Fiyatları Endeksi ve Yıllık Değişim (Enflasyon) Oranı (Yüzde) (2003:100) (2005-2023)



Kaynak: TÜİK, Tüketici Fiyat Endeksi. Veriler TÜİK Veri Tabanı Birimi'den çekilmiştir. İlgili yılların kasım ayları alınmıştır. DİSK-AR.

2005'te yüzde 5,7 olan yıllık gıda enflasyonu ise 2023'te yüzde 67,2'ye yükseldi. Öte yandan son yıllarda gıda enflasyonu ile genel enflasyon arasındaki fark açılmaya başladı. Kasım 2005'te TÜFE'yle aynı seyreden gıda fiyatları endeksi Kasım 2023'te TÜFE'nin 746 puan (yüzde 41,3) üstüne çıktı (Grafik 4).

Grafik 5: Emeklilerde ve Yüzde 20'lik Gelir Gruplarında Gıda Enflasyonu (Kasım 2023)



Kaynak: TÜİK, Tüketici Fiyat Endeksi, Kasım 2023. TÜİK, Hanehalkı Tüketim Harcaması, 2023. DİSK-AR tarafından hesaplanmıştır.

Resmi ortalama enflasyon oranları düşük gelirliilerin, emekçilerin günlük yaşamda karşılaştığı ve hissettiği oranlar değildir. Bu nedenle DİSK-AR olarak TÜİK'in ham verilerinden yararlanarak

Türkiye’de Emeğin Durumu

emeklilerin, dar gelirlilerin, düşük gelirlilerin hissettiği gıda enflasyonunu yeniden hesaplıyoruz. Yaptığımız hesaplama göre gıda enflasyonu ortalama yüzde 67 olarak gerçekleşirken emeklilerde gıda enflasyonu yüzde 82,5 oldu. Üçüncü yüzde 20’lik gelir grubunun gıda enflasyonu yüzde 76,6 olurken, düşük gelirli ikinci yüzde 20’lik grubun gıda enflasyonu yüzde 87,8 ve en yoksul yüzde 20’lik gelir grubun gıda enflasyonu ise yüzde 105,5 olarak gerçekleşti (Grafik 5).

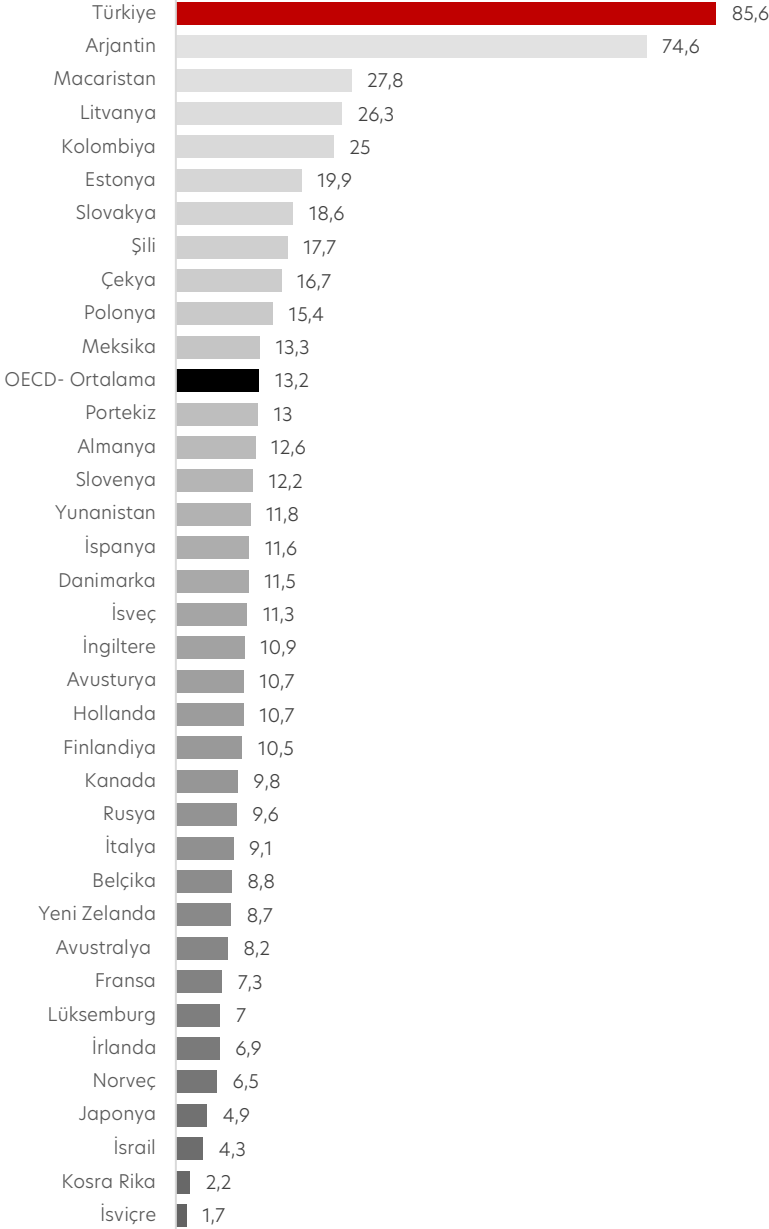
Metodolojik Not

Dar gelirlilerin ve emeklilerin gıda enflasyonu hesabında, TÜİK’in gelire göre tüketim harcamasının ve temel gelir kaynağının hanehalkı tüketim harcamasının türlerine göre dağılımı (2022) verileri ile ana harcama gruplarına göre TÜFE verileri esas alındı.

OECD’NİN EN YÜKSEK ENFLASYONU

OECD ülkeleri arasında Türkiye gıda enflasyonunda birinci sıradadır. Türkiye’nin gıda enflasyonu yüzde 85,6’dır. Türkiye’den sonra yüzde 74,6 ile Arjantin gıda enflasyonunda ikinci sırada yer almaktadır. Macaristan, Litvanya, Kolombiya, Estonya, Slovakya, Şili ve Polonya’da yüzde 15-30 bandında seyreden gıda enflasyonu, Avrupa ülkelerinde yüzde 10 bandında seyretmektedir. Gıda enflasyonu Fransa, Kanada, İrlanda, Belçika, Lüksemburg vb. ülkelerde tek hanelere düşmektedir (Grafik 6).

Grafik 6: OECD Ülkelerine Göre Gıda Enflasyonu (2022)



Kaynak: OECD, Food Inflation, <https://data.oecd.org/price/inflation-cpi.htm> (Erişim: 3 Ocak 2024).

DİSK, TÜİK’e Açtığı Davayı Kazandı!

TÜİK Haziran 2022’de aylık TÜFE bültenlerinde enflasyona ilişkin madde fiyat listesini yayımlamama kararı aldı. Şüpheli olan enflasyon verileri madde fiyat listesinin yayımlanmamasının ardından daha da şaibeli hale geldi.

TÜİK yönetimi enflasyonla ilgili önemli bir verinin açıklanmasından vazgeçti. Ocak 2023’ten bu yana düzenli olarak yayımlanan “madde sepeti ve ortalama madde fiyatları” adlı liste 3 Haziran 2022 tarihinde Mayıs 2022 döneminde ait tüketici enflasyonu verilerinden çıkarıldı.

TÜİK’in madde sepeti ve ortalama madde fiyatlarını yayımlamaması üzerine Cumhurbaşkanlığı İletişim Başkanlığı (CİMER) aracılığıyla ilgili veriyi talep ettik. 6 Haziran 2022’de CİMER üzerinden talep ettiğimiz bilgi 23 Haziran 2022 tarihinde cevaplandı. Cevaba göre talep ettiğimiz bilginin kamuoyunda “yanlış anlama ve yanıltıcı değerlendirmelere sebebiyet verdiği” gerekçesiyle madde sepeti ve ortalama fiyat listesi konusundaki bilgi talebimizi reddedildi.

TÜİK’in bilgi talebimizi reddetmesi üzerine Bilgi Edinme Değerlendirme Kurulu’na itiraz ettik. Bilgi Edinme Değerlendirme Kurulu da 3 Ağustos 2022 tarih, 2022/936 sayılı kararı ile DİSK’in talebini reddetti. Bunun üzerine DİSK, Kurul kararının yasal dayanaktan yoksun olduğunu ve yılladır açıklanan verilerin açıklanmasından vazgeçilmesinin hukuksuz olduğunu belirterek konuyu idare mahkemesine taşıdı.

Ankara 6. İdare Mahkemesi 31 Mart 2023 tarih, 2022/2383 esas ve 2023/700 sayılı kararında DİSK tarafından istenen bilgilerin TÜİK tarafından elde edilen ve önceki yıllarda da kurum tarafından yayımlanmış olan istatistiksel verilere ilişkin olduğu ve bu bilginin kurumun görevi gereği elinde bulunması gereken bilgilerden olduğu gerekçesiyle bilgi edinme talebinin reddinin hukuksuz olduğuna ve dava konusu ret işleminin iptaline oybirliği ile karar verdi.

DİSK, bu dönemde konuya ilişkin pek çok basın açıklaması gerçekleştirdi. Bilgi edinme ve dava sürecinde gelişmeleri sık sık kamuoyuyla paylaştı. 26 Nisan 2023 tarihinde DİSK Yönetim Kurulu adına DİSK Genel Başkanı imzalı "TÜİK'e açtığımız davayı kazandığ: madde fiyat listesi açıklanacak!" başlıklı basın açıklaması¹³ sonrası TÜİK, açıklamayı hedef alan bir kamuoyu duyurusu yayımladı¹⁴. DİSK de bunun üzerine 27 Nisan 2023'te "Lafı dolandırmayın, görevinizi yapın!" başlıklı bir basın açıklaması yayımladı¹⁵.

DİSK'in TÜİK'e açtığı davayı kazanması ve TÜİK'in yargı kararına rağmen verileri gizlemeye devam etmesi, kamuoyunda geniş bir karşılık buldu.

Kararın ardından 27 Nisan 2023'te TÜİK'e Haziran 2022'den itibaren madde fiyat listesini tarafımıza göndermesi için yeniden başvuruda bulunduk. Ancak TÜİK, yargı kararına rağmen hala talep ettiğimiz verileri tarafımıza göndermedi, kamuoyuyla paylaşmadı.

¹³ DİSK (2023). TÜİK'e Açtığımız Davayı Kazandığ: Madde Fiyat Listesi Açıklanacak!. <https://disk.org.tr/2023/04/tuik-actigimiz-davayi-kazandik-madde-fiyat-listesi-aciklanacak/> (Erişim: 3 Ocak 2024).

¹⁴ TÜİK (2023). "TÜİK'e Açtığımız Davayı Kazandığ" Başlıklı Haberlere İlişkin Kamuoyu Duyurusu, <https://www.tuik.gov.tr/Kurumsal/DuyuruDetay> (Erişim: 3 Ocak 2024).

¹⁵ DİSK-AR (2023). TÜİK'i Lafı Dolandırmaya Değil Görevini Yapmaya Çağırıyoruz! <https://arastirma.disk.org.tr/?p=9935> (Erişim: 3 Ocak 2024).

KAYNAKLAR

DİSK (2023), TÜİK’e Açtığımız Davayı Kazandık: Madde Fiyat Listesi Açıklanacak! <https://disk.org.tr/2023/04/tuik-actigimiz-davayi-kazandik-madde-fiyat-listesi-aciklanacak/> (Erişim: 3 Ocak 2024).

DİSK-AR (2023), TÜİK’i Lafı Dolandırmaya Değil Görevini Yapmaya Çağırıyoruz! <https://arastirma.disk.org.tr/?p=9935> (Erişim: 3 Ocak 2024).

OECD, Food Inflation, <https://data.oecd.org/price/inflation-cpi.htm>

OECD, Inflation, <https://data.oecd.org/price/inflation-cpi.htm>

TÜİK (2023), “TÜİK’e Açtığımız Davayı Kazandık” Başlıklı Haberlere İlişkin Kamuoyu Duyurusu, <https://www.tuik.gov.tr/Kurumsal/DuyuruDetay> (Erişim: 3 Ocak 2024).

TÜİK, Hanehalkı Tüketim Harcaması, 2023.

TÜİK, Tüketici Fiyat Endeksi, Kasım 2023.

5 ASGARI ÜCRET GERÇEĞİ

DiSKAR

TÜRKİYE DEVRİMCİ İŞÇİ SENDİKALARI KONFEDERASYONU ARAŞTIRMA MERKEZİ

ASGARI ÜCRET EVRENSEL VE TEMEL BİR HAKTIR

ASGARI ÜCRETİN TARİHSEL GELİŞİMİ

Asgari ücret evrensel kabul görmüş işçi haklarından ve temel sosyal insan haklarından biridir. 19. yüzyılın sonlarında uygulama örnekleri görülen asgari ücret 20. yüzyılda uluslararası sözleşmelerle güvence altına alınmıştır. Asgari ücret uygulaması işçi ücretlerinin serbest piyasada herhangi bir malın (metanın) fiyatı belirlenir gibi belirlenmesine karşı kamusal bir önlemdir. Asgari ücret uygulaması, işçilerin sermayenin insafına bırakılmaması, kamusal düzenlemelerle ücretlerin en alt düzeyinin saptanması, işçilerin ve ailelerinin düşük ücretlere karşı korunması anlamına geliyor.

Dünyada asgari ücreti uygulayan ilk ülke 1894’te Yeni Zelanda’dır.¹⁶ Yeni Zelanda’da ilk asgari ücret endeksi 45 ürünün fiyatı esas alınarak belirlenmiştir.¹⁷ Ardından 1896’da Avusturalya’nın Viktorya Eyaleti’nde asgari ücret uygulaması söz konusu olmuştur. 1904 yılında tüm Avustralya’da yasal asgari ücret sistemi uygulanmasının zeminini oluşturan yasa hazırlanmış ve 1911 yılına kadar Batı Avustralya dışında tüm eyaletlerde asgari ücret uygulamasına geçilmiştir.¹⁸ 1909’da İngiltere’de asgari ücret uygulamasını görüyoruz. Asgari ücret, ABD’de 1900’lerin başlarında gündeme geldi ve eyalet düzeyinde kadın ve çocuklar için asgari ücret uygulamaları söz konusu oldu. Ancak ABD Yüksek Mahkemesi 1923 yılında asgari ücreti ABD Anayasası’na aykırı buldu ve iptal etti. 1938’de Başkan Franklin D. Roosevelt döneminde federal asgari ücret sistemi kabul edildi ve ABD Yüksek Mahkemesi 1941 yılında asgari ücreti Anayasa’ya uygun

¹⁶ ILO (2016), Minimum Wage Policy Guide.

¹⁷ Kadriye Gül Yücel (2020). Avrupa Birliği ve Türkiye’de Asgari Ücret ve Adalet, Ankara: Nobel Yayıncılık.

¹⁸ Yücel (2020).

buldu.¹⁹ Ekim 1917'de Sovyet Devrimi'nin ikinci günü yayımlanan hükümet kararname si ile 8 saatlik işgünü ve asgari ücret kabul edildi.²⁰

Türkiye asgari ücret uygulamasını 1936 tarihli ve 3008 sayılı ilk iş Kanunu ile kabul etti. 3008 sayılı iş Kanunu'nun 32. maddesiyle işçi ücretlerinin en aşağı hadlerinin bir nizamname ile saptanması hükme bağlandı. 2. Dünya Savaşı'ndan sonra yeni bağımsızlığını kazanan Hindistan ve Pakistan gibi  lkeler de asgari ücret uygulaması başlattı. 2. Dünya Savaşı sonrasında ulusal düzeyde kapsayıcı asgari ücret uygulamaları ilk olarak Hollanda (1960), Fransa (1970) ve İspanya'da (1980) ortaya çıktı.²¹

Asgari  cret, Uluslararası  alışma  rg t 'nün (ILO) 1919'daki kuruluşundan başlayarak önemli hedeflerinden biri oldu. 1919'da ILO kuruluş ilkeleri arasında asgari ücret de yer almıştır. ILO'nun kuruluşunda "her çalışana ülkesinin ve zamanın koşullarına göre makul bir yaşamı sürdürebilmesi için uygun bir ücret ödenmelidir" ilkesine yer verildi. 1944'te ABD'nin Philadelphia kentinde toplanan Uluslararası  alışma Konferansı'nda kabul edilen ILO'nun Philadelphia (Filadelfiya) Bildirgesi,  alışan ve bu tür bir korumaya ihtiya ı olan herkes için asgari geçim ücretinin öneminin altını çizdi. Philadelphia (Filadelfiya) Bildirgesi ILO Anayasası'nın bir parçasıdır.

ILO 1928'de 26 sayılı Asgari  cretin Belirlenme Yöntemleri Sözleşmesi'ni kabul etti. Bu Sözleşme, her  ye devlet için toplu sözleşme yoluyla veya başka bir yolla etkili bir ücret belirleme yönteminin bulunmadığı veya o ücretlerin istisnai şekilde düşük olduğu işlerde ( zellikle evde yapılan işlerde) asgari ücret tespitine olanak sağlayan yöntemlerin kabulünü öngörüyordu. 26 sayılı Sözleşme, 100'den fazla ülkenin onayı ile bugüne kadar en çok onaylanan ILO sözleşmelerinden biridir. Türkiye 26 sayılı Sözleşme'yi 1973 yılında onayladı.

¹⁹ ILO (2016).

²⁰ British Library, "Timeline of the Russian Revolution"

<https://www.bl.uk/russian-revolution/articles/timeline-of-the-russian-revolution>
(Erişim: 15 Kasım 2020).

²¹ ILO (2016).

ILO 1970 yılında, 26 sayılı Sözleşme’de öngörülenden daha geniş bir koruma sağlayan 131 sayılı Asgari Ücret Tespit Sözleşmesi’ni kabul etti. ILO’nun 131 sayılı Sözleşmesi’nin 3. maddesine göre, asgari ücretin tespitinde işçilerin ve ailelerinin ihtiyaçları, ülkedeki genel ücret seviyesi, hayat pahalılığı, sosyal güvenlik yardımları ve diğer sosyal grupların görece yaşam standartları dikkate alınmalıdır. Türkiye ne yazık ki 131 sayılı ILO Sözleşmesi’ni henüz onaylamadı. ILO’nun 135 sayılı Tavsiye Kararı’nda ise asgari ücretin yoksulluğu alt etmesine yönelik etkisine, bütün işçilerin ve ailelerinin ihtiyaçlarının sağlanmasına dönük öneri yer almaktadır. ILO asgari ücret politikaları konusundaki tutumunu, 2008 tarihli Adil Bir Küreselleşme için Sosyal Adalet Bildirgesi’nde de tekrarladı.

ILO tarafından hazırlanan Asgari Ücret Politika Kılavuzu (2017) adlı çalışmada asgari ücretin anlamlı olabilmesi için ekonomik etkenler dikkate alınırken, işçilerin ve ailelerinin ihtiyaçlarını kapsayacak bir düzeyde saptanması gerektiği vurgulanmaktadır.²²

10 Aralık 1948 tarihinde kabul edilen Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi’nin asgari ücretle ilgili 23. maddesinde “Çalışan herkesin, kendisine ve ailesine insanlık onuruna yaraşır bir yaşam sağlayan ve gerektiğinde her türlü sosyal koruma yolları ile de desteklenen adil ve elverişli bir ücrete hakkı vardır” ilkesine yer verilmektedir.

Bildirge’nin 23. maddesi ise daha kapsamlıdır ve “uygun bir hayat seviyesi”nin herkesin hakkı olduğunu vurgulamaktadır: “Herkesin gerek kendisi gerekse ailesi için, yiyecek, giyim, mesken, tıbbi bakım, gerekli sosyal hizmetler dahil olmak üzere sağlığı ve refahını temin edecek uygun bir hayat seviyesine ve işsizlik, hastalık, sakatlık, dulluk, ihtiyarlık veya geçim imkânlarından iradesi dışında mahrum bırakacak diğer hallerde güvenliğe hakkı vardır.”

Evrensel Bildirge açıkça işçinin kendisinin ve ailesinin insanlık onuruna uygun bir yaşam sağlayacak ücret hakkını güvence altına almaktadır. Türkiye, İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi’ni kabul etmiştir. Evrensel Bildirge yanında Türkiye tarafından 2003 yılında onaylanan Birleşmiş Milletler’in Ekonomik, Sosyal Kültürel Haklar

²² ILO (2017), Minimum Wage Policy Guide.

Uluslararası Sözleşmesi'nin 7. maddesi de bütün işçilere asgari olarak, kendilerine ve ailelerine saygın bir yaşam düzeyi sağlayacak bir ücret verilmesini güvence altına almaktadır.

İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi ile Uluslararası Medeni ve Siyasi Haklar Sözleşmesi ve onun iki İhtiyari Protokolü ve Uluslararası Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi ile Uluslararası İnsan Hakları Bildirgesi'ni oluşturur.²³

1961 yılında Avrupa Konseyi tarafından kabul edilen Avrupa Sosyal Şartı ile onun güncellenmiş hali olan ve 1996'da kabul edilen Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın 4 (1) maddesi ise "Tüm çalışanların, kendileri ve ailelerine iyi bir yaşam düzeyi sağlamak için yeterli adil bir ücret alma hakkı vardır" hükmünü içermektedir. Türkiye, onayladığı Avrupa Sosyal Şartı'nın ve Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın bu hükmüne anlaşılmaz bir biçimde çekince koymuş ve onay dışı bırakmıştır.

Ülkemizde sosyal politikanın kurucularından ve Avrupa Sosyal Şartı'nı 1961 yılında Türkiye adına imzalayan eski Çalışma Bakanlarından Prof. Dr. Cahit Talas 1950'de yazdığı bir makalede asgari ücreti şöyle tanımlamaktadır:²⁴

"Asgarî ücretten maksut olan nedir? Her şeyden evvel 'medeni bir cemiyet içinde yaşayan orta halli bir işçinin normal ihtiyaçlarının tatminini sağlayan bir ücrettir.' Başka bir tabirle asgarî ücret, işçiye ailesi efradı ile birlikte muayyen ve ileri bir cemiyette kabule şayan bir hayat seviyesi temin eden bir gelirdir."

Prof. Dr. Cahit Talas

"Asgarî ücret, işçiye ailesi efradı ile birlikte muayyen ve ileri bir cemiyette kabule şayan bir hayat seviyesi temin eden bir gelirdir."
(1950)

²³ UN (2022). "International Human Rights Law"
<https://www.ohchr.org/en/instruments-and-mechanisms/international-human-rights-law> (Erişim: 20 Kasım 2022).

²⁴ Cahit Talas (1950), "Asgari Ücret ve Asgari Ücretin Tesbiti Usulleri", Çalışma dergisi, Sayı 29, 1950, ss.11-23.

ASGARI ÜCRETİN ULUSLARARASI İLKELERİ

BM İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi

“Çalışan herkesin, kendisine ve ailesine insanlık onuruna yaraşır bir yaşam sağlayan ve gerektiğinde her türlü sosyal koruma yolları ile desteklenen adil ve elverişli bir ücrete hakkı vardır.”

“Herkesin gerek kendisi gerekse ailesi için, yiyecek, giyim, mesken, tıbbi bakım, gerekli sosyal hizmetler dahil olmak üzere sağlığı ve refahını temin edecek uygun bir hayat seviyesine ve işsizlik, hastalık, sakatlık, dulluk, ihtiyarlık veya geçim imkânlarından iradesi dışında mahrum bırakacak diğer hallerde güvenliğe hakkı vardır.”

BM Ekonomik, Sosyal Kültürel Haklar Sözleşmesi

“Bu Sözleşme’ye Taraf Devletler, herkesin adil ve elverişli çalışma koşullarından yararlanmak hakkını kabul ederler. Bu hak özellikle şunları güvence altına alır:

(a) Bütün işçilere emeklerine karşılık, asgari olarak;

(i) Adil ücretler ve eşit işlere, hiç bir ayırım yapılmaksızın eşit ödeme, özellikle kadınlara, kendilerine sunulan çalışma koşullarının erkeklerin koşullarından daha aşağı olmayacağı ve aynı iş için aynı ücreti alacakları konusunda güvence verilmesi;

(ii) Bu Sözleşme’nin hükümlerine uygun olarak, kendilerine ve ailelerine saygın bir yaşam düzeyi sağlayacak bir ücret verilmesi;

(b) Güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları;

(c) Herkese, işyerinde uygun bir üst kademeye yükselmede eşit olanak ve bu yükselmenin yalnızca kıdem ve yeterlilik esaslarına göre yapılması;

(d) Dinlenme, boş zaman, çalışma saatlerinin makul ölçülerde sınırlanması, ücretli dönemsel tatiller ve resmî tatillerde ücret verilmesi.”

Avrupa Sosyal Şartı ve Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı (ASŞ)

“Tüm çalışanların, kendileri ve ailelerine iyi bir yaşam düzeyi sağlamak için yeterli adil bir ücret alma hakkı vardır.”

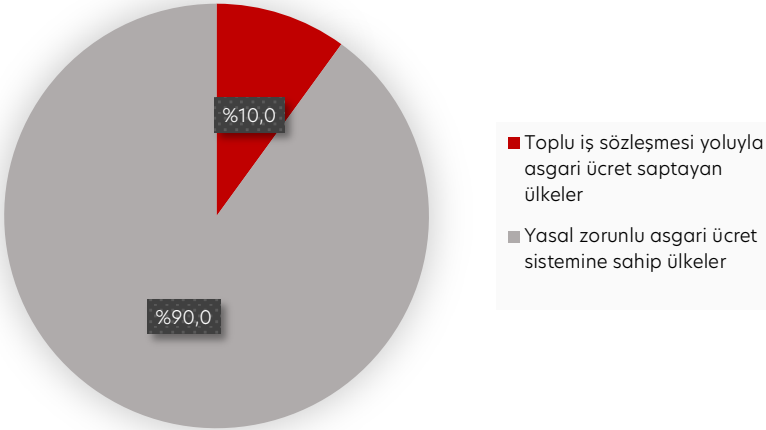
Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)

“Asgari ücretin tespitinde işçilerin ve ailelerinin ihtiyaçları, ülkedeki genel ücret seviyesi, hayat pahalılığı, sosyal güvenlik yardımları ve diğer sosyal grupların görelî yaşama standartları dikkate alınmalıdır.”

DÜNYADA ASGARİ ÜCRET SAPTAMA YÖNTEMLERİ

Asgari ücretin tespitinde dünyada farklı yöntemler kullanılmaktadır. Ülkelerin çoğunda yasal-zorunlu bir asgari ücret sistemi varken, başta İskandinav ülkeleri olmak üzere kimi ülkelerde asgari ücrete ilişkin yasal zorunlu bir sistem yoktur. Bu ülkelerde asgari ücret, ulusal veya sektörel düzeyde toplu iş sözleşmeleriyle belirlenmektedir.

Grafik 1: Dünyada Asgari Ücret Tespit Yöntemleri



Kaynak: ILO (2017), Minimum Wage Policy Guide.

ILO verilerine göre 186 ILO üyesi ülkenin yüzde 90’ında yasalar veya toplu iş sözleşmeleriyle uygulanan bir asgari ücret sistemi vardır. Yüzde 10’unda ise asgari ücret sistemi yoktur (Grafik 1). ILO tahminlerine göre asgari ücret uygulaması olan ülkelerin yüzde 90’ında yasal-zorunlu bir asgari ücret mekanizması varken, yüzde 10’unda asgari ücret düzeyi toplu iş sözleşmeleriyle belirlenmektedir.²⁵ Bu ülkeler genellikle İskandinav ülkeleridir. Asgari ücretin toplu iş sözleşmeleriyle belirlendiği sistemlerde teşmil (toplu iş sözleşmesinin sendika üyesi olmayan işçilere ve işyerlerine yaygınlaştırılması) yoluyla sendika üyesi olmayanlar da kapsama alınmaktadır.

Asgari ücretin belirlenmesinde dünyada üç temel yöntem uygulanmaktadır (Tablo 1):

- 1) Asgari ücretin doğrudan hükümet tarafından belirlenmesi,
- 2) Asgari ücretin hükümet ve sosyal taraflar arasında müzakere veya danışma yoluyla belirlenmesi,
- 3) Asgari ücretin ulusal veya sektörel toplu pazarlık yoluyla belirlenmesi.

Asgari ücret ABD, Brezilya, Hollanda, Lüksemburg, Malta, İspanya, Yeni Zelanda ve Yunanistan’da hükümet tarafından tespit edilmektedir (Tablo 1). ABD’de federal düzeyde ve eyalet düzeyinde asgari ücret tespiti yapılmaktadır.

Hollanda’da asgari ücret ekonomide gelişmeler dikkate alınarak hükümet tarafından saptanmaktadır. İspanya’da 2011 öncesinde hükümet asgari ücreti sosyal taraflarla birlikte saptıyordu. 2011 sonrasında ise kriz nedeniyle bu yöntemden vazgeçildi.

Asgari ücret tespitinde kullanılan ikinci yöntem hükümetler ve sosyal taraflar (işçi ve işveren örgütleri) arasında müzakere ve danışmadır. **Almanya, Fransa, İngiltere, Portekiz, Polonya ve Türkiye** bu grupta yer almaktadır (Tablo 1). Daha önce yasal asgari ücret uygulaması olmayan Almanya’da 2015 yılında yasal asgari ücret uygulamasına geçildi. **Asgari Ücret Daimî Komitesi** aracılığıyla sosyal taraflarca belirlenen asgari ücret hükümet kararname ile yürürlüğe

²⁵ ILO (2017).

girer. Komite işçi, işveren temsilcilerinden ve bilimsel danışmanlardan oluşmaktadır.

Tablo 1: **Çeşitli Ülkelerde Asgari Ücret Tespit Yöntemleri**

Ülke	Ulusal Düzeyde Yasal Asgari Ücret Sistemi	Hükümet Tarafından	Hükümet ve Sosyal Taraflar Birlikte veya Danışarak	Toplu İş Sözleşmeleriyle (Ulusal veya Sektörel)
ABD	Var	+		
Almanya	Var		+	
Avusturya	Yok			+
Avustralya	Var		+	
Belçika	Var			+
Brezilya	Yok	+		
Bulgaristan	Var		+	
Çekya	Var		+	
Danimarka	Yok			+
Estonya (*)	Var		+	+
Finlandiya	Yok			+
Fransa (*)	Var		+	+
Hırvatistan	Var		+	
Hollanda	Var	+		
İngiltere	Var		+	
İrlanda	Var		+	
İsveç	Yok			+
İsviçre	Yok			+
İtalya	Yok			+
İzlanda	Yok			+
Kıbrıs (Güney)	Yok			+
Letonya	Var		+	
Litvanya	Var		+	
Lüksemburg	Var	+		
Macaristan	Var		+	
Malta	Var	+		
Norveç	Yok			+
Polonya	Var		+	
Portekiz	Var		+	
Romanya	Var		+	
Slovakya	Var		+	
İspanya	Var	+		
Türkiye	Var		+	
Yeni Zelanda	Var	+		
Yunanistan (*)	Var	+		

Türkiye’de Emeğin Durumu

Kaynak ve açıklama: Alfonso Arpaia, Pedro Cardoso, Aron Kiss Kristine Van Herck ve Anneleen Vandeplass (2017), *Statutory Minimum Wages in the EU: Institutional Settings and Macroeconomic Implications*, IZA - Institute of Labor Economics <http://ftp.iza.org/pp124.pdf> (Erişim 15 Kasım 2020).; Eurostat - Minimum wage Statistics, Monthly minimum wages- bi-annual data- country-specific information, Situation as of 1 July 2020. Asgari ücret tespitine ilişkin gruplandırma ülke özelliklerine göre bazı karma uygulamaları da içermektedir. Bu nedenle baskın uygulama yanında diğer uygulamalara da yer verilmiştir.

(*) Fransa’da yasal asgari ücret yanında toplu iş sözleşmeleriyle müzakere edilmiş asgari ücret de uygulanmaktadır. Estonya’da asgari ücret sosyal taraflarca kararlaştırılmakta ve bu karar hükümet tarafından imzalanmaktadır. Yunanistan’da 2012’ye kadar toplu iş sözleşmeleriyle belirleniyordu.

Fransa’da hükümet temsilcilerinin, çalışanların ve işverenlerin oluşturduğu Toplu İş Sözleşmeleri Yüksek Komisyonu, asgari ücret için her yıl görüş bildirmek üzere toplanmaktadır. Sendika temsilcilerinin ve işverenlerin yasal olarak yılda en az bir kez ücretlerle ilgili görüşmelere katılmak için bir araya gelmesi zorunludur. Asgari ücret, komitede ortaya konan görüşlerden sonra hükümet tarafından belirlenir. Toplu iş sözleşmesi kapsamının oldukça yüksek olduğu Fransa’da toplu iş sözleşmeleriyle saptanan müzakere edilmiş asgari ücret de uygulanır.

Macaristan’da asgari ücret sosyal tarafların önerileri doğrultusunda hükümet tarafından belirlenir. İrlanda’da ise sosyal tarafların veya İş Mahkemesi’nin tavsiyeleri doğrultusunda hükümet tarafından belirlenir. İngiltere, Letonya, Litvanya, Romanya ve Slovakya’da asgari ücret sosyal tarafların önerileri dikkate alınarak hükümet tarafından belirlenir (Tablo 1). Polonya’da asgari ücret hükümet, işveren ve sendikalar tarafından birlikte belirlenir. Portekiz’de başbakan ve 4 bakan, işveren örgütleri ve sendika konfederasyonları tarafından oluşturulan Sosyal Diyalog Daimî Komisyonu tarafından belirlenen asgari ücret daha sonra bir kararname ile yürürlüğe girer. Estonya’da asgari ücret işçi sendikaları konfederasyonu ve işveren konfederasyonu tarafından kararlaştırılır. Daha sonra hükümet tarafından imzalanır.

Avusturya, Finlandiya, İtalya, İsveç, İsviçre, İzlanda ve Norveç’te ise yasalarla düzenlemiş bir asgari ücret sistemi yoktur. Asgari ücret sektörel veya ulusal ölçekli toplu iş sözleşmeleri ile belirlenir (Tablo 1). Belçika’da ise asgari ücret Ulusal Çalışma Konseyi’nde

işveren örgütü ve sendikalar ile müzakere edilen toplu sözleşmeler ile belirlenir.

TÜRKİYE'DE ASGARI ÜCRET

TÜRKİYE'DE ASGARI ÜCRETİN GELİŞİMİ

Türkiye'de asgari ücret **3008 sayılı ve 1936 tarihli İş Kanunu** ile erken Cumhuriyet döneminde mevzuatımıza girmiştir. 3008 sayılı İş Kanunu'nun 32. maddesi "*İktisat vekaletince teklif edilecek işlerde işçi ücretlerinin en aşağı hadleri bir nizamname ile tespit edilir*" hükmünü içeriyordu. Ancak bu nizamname (yönetmelik) bir türlü çıkarılmadı. 25 Ocak 1950 tarihinde 5519 sayılı Kanunla İş Kanunu'nda yapılan bir değişlikle asgari ücret tespit yetkisi mahalli komisyonlara bırakıldı.²⁶

Türkiye'de asgari ücret 1936'da 3008 sayılı İş Kanunu ile kabul edildi.

Bu komisyonlar o yer için yetkili çalışma teşkilatına mensup memurun başkanlığı altında bir işçi ve bir işveren temsilcisi ile mahalli ticaret ve sanayi, varsa ziraat odalarının kendi aralarında seçecekleri bir temsilci ile belediye encümeninden gönderilecek bir üye ve mahalli hükümet doktoru ile sendikadan gönderilecek bir üyeden oluşmaktaydı.

1951 tarihinde yayımlanan Asgari Ücretlerin Tespitine Mütellik Yönetmelik'e²⁷ göre işçi ve işverenlerin temsil edildiği ancak devlet temsilcilerinin ağırlıkta olduğu mahalli komisyonlar değişik işkolalarında ayrı ayrı asgari ücret belirleme yetkisine sahipti. Mahalli komisyonların kararlarına karşı Çalışma Bakanlığı'nda kurulacak bir

²⁶ Türkiye'de asgari ücretin tarihçesine ilişkin bilgiler "Meryem Koray ve Aziz Çelik (2007), Avrupa Birliği ve Türkiye'de Sosyal Diyalog, İstanbul: Belediye-İş Yayınları" adlı çalışmadan alınmıştır.

²⁷ 13 Ocak 1951 tarih ve 7707 sayılı Resmî Gazete.

komisyona itiraz edilebiliyordu. Ancak Bakanlık’taki beş kişilik itiraz kurulu tamamen devlet temsilcilerinden oluşmaktaydı.

Mahalli komisyonlarca saptanan asgari ücretin oldukça sınırlı kaldığı görülmektedir. Kutsal’a göre 1951-1955 arasında toplam 12 ilde asgari ücret saptanmıştır. 1956-1960 döneminde ilk defa asgari ücret tespit edilen il adedi 31’e çıkmıştır. 1961-1964 döneminde ise il defa asgari ücret tespit edilen il adedi 7 olmuştur. Böylece 1951-1964 döneminde toplam 50 ilde mahalli komisyonlar aracılığıyla asgari ücret tespit edilmiştir.²⁸

1967’de kabul edilen 931 sayılı İş Kanunu ile mahalli komisyonlardan vazgeçildi ve merkezi bir komisyon oluşturuldu. Bu komisyon asgari ücreti altı bölge esasına göre belirledi. 931 sayılı Kanun’un şekil yönünden Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilmesi nedeniyle 1971 yılında 1475 sayılı İş Kanunu kabul edildi. 1475 sayılı Kanun’da esas yönünde önemli bir değişiklik olmadı. 1475 sayılı İş Kanunu’nda asgari ücret merkezi bir asgari ücret komisyonu tarafından ülke çapında belirlenmesi hükme bağlandı

1475 sayılı Yasa’ya göre Asgari Ücret Tespit Komisyonu, Çalışma Bakanlığı’nın tespit edeceği üyelerden birinin başkanlığında, Çalışma Bakanlığı Çalışma Genel Müdürü veya Yardımcısı, İşçi Sağlığı Genel Müdürü veya Yardımcısı, Devlet İstatistik Enstitüsü Ekonomik İstatistikler Dairesi Başkanı veya Yardımcısı, Sanayi ve Ticaret Bakanlığı Konjonktür ve Yayın Dairesi Müdürü veya Yardımcısı, Devlet Planlama Teşkilatı’ndan konu ile ilgili dairenin başkanı veya yetki vereceği bir görevli ile bünyesinde en çok işçiyi bulunduran en üst işçi teşekkülünden değişik işkolları için seçecekleri beş, bünyesinde en çok işvereni bulunduran en üst işveren teşekkülünden değişik işkolları için seçeceği beş temsilciden oluşuyordu.

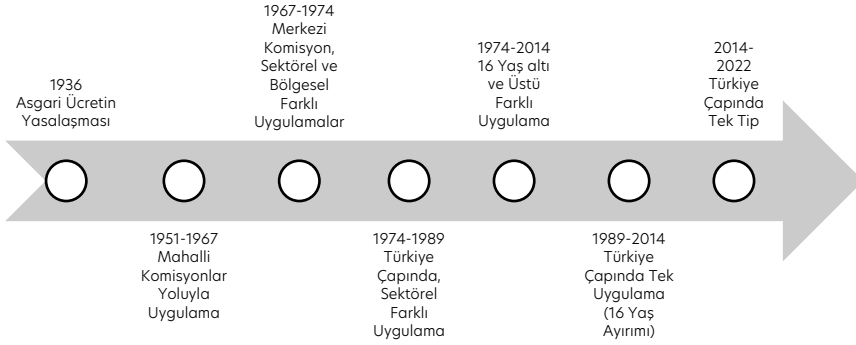
Asgari ücretin ulusal ölçekli bir komisyonca belirlenmesine 931 sayılı İş Kanunu’nun ardından başlandı. 5 Nisan 1968 tarihli Asgari Ücret Tespit Yönetmeliği’ne göre “Asgari ücret mahalli, bölgesel veya belirli bir yerdeki bir veya daha fazla işkolunda veya o yerdeki bütün işkollarında veya milli seviyede” tespit edilebiliyordu. Ulusal

²⁸ Metin Kutsal (1965). Türkiye’de Asgarî Ücret Mevzuatı ve Tatbikatının Tahlili”. İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası, 24 (3-4), 52-108.

ölçekli asgari ücret komisyonunun 11 ay 27 günlük ve 37 toplantı boyunca devam eden çalışmasıyla 1969 yılında altı bölge esasına göre saptandı. Bu, komisyonun tarihindeki en uzun süredir. İlk ulusal ölçekli asgari ücretin belirleneceği bu toplantıya işveren temsilcileri katılmayacaklarını belirttiler ve ertelenmesini istediler. Ancak daha önceki toplantıya da katılmayan işveren temsilcilerinin bu talebi zamanında davet ve duyuru yapıldığı için kabul edilmedi ve toplantı hükümet ve işçi temsilcilerinin katılımıyla yapıldı.

1972 yılı asgari ücreti dört bölge esasına göre tespit edildi. 1974 yılında Bülent Ecevit'in Başbakanlığındaki Cumhuriyet Halk Partisi (CHP) ve Milli Selamet Partisi (MSP) Koalisyon Hükümeti döneminde bölgelere göre asgari ücret uygulamasından vazgeçilerek ulusal ölçekli tek bir asgari ücret tespit edildi. 1974 yılında asgari ücret 16 yaşından büyük işçiler için günlük 40 lira (aylık 1200 TL) olarak belirlendi. Bu asgari ücret aşağıda da ayrıntılı olarak ele alınacağı gibi kişi başına GSYH'ye göre en yüksek asgari ücret düzeyidir.

Grafik 2: Türkiye'de Asgari Ücret Uygulamaları



Asgari ücret 1974-1989 yılları arasında sanayi ve hizmetler ile tarım ve ormancılık için ayrı ayrı belirlendi. 1989 yılında bu uygulamadan da vazgeçilerek asgari ücret ulusal düzeyde tek tip olarak saptanmaya başlandı (Grafik 2). Öte yandan 1974 yılından başlayarak 16 yaş altı ve üstü için ayrı olarak saptanan asgari ücret 2014 yılından itibaren yaş ayrımı olmaksızın ulusal düzeyde ve bütün sektörler için tek tip belirlenmeye başlandı. Halen ülkemizde bölge, sektör, yaş ve cinsiyet ayrımı olmaksızın tek tip asgari ücret tespit edilmektedir.

TÜRKİYE’DE ASGARİ ÜCRETİN TESPİT YÖNTEMİ

Türkiye’de de dünyadaki yaygın uygulama gibi yasal olarak belirlenen asgari ücret sistemi vardır. Dahası asgari ücret anayasal bir haktır. Anayasa’nın “Sosyal ve Ekonomik Haklar ve Ödevler” başlıklı üçüncü bölümünde yer alan “Ücrette adalet sağlanması” başlıklı 55. maddede asgari ücret anayasal güvenceye kavuşturulmuştur. Anayasa’nın 55. maddesine göre, “Ücret emeğin karşılığıdır” ve “Devlet, çalışanların yaptıkları işe uygun adaletli bir ücret elde etmeleri ve diğer sosyal yardımlardan yararlanmaları için gerekli tedbirleri alır. Asgari ücretin tespitinde çalışanların geçim şartları ile ülkenin ekonomik durumu da gözönünde bulundurulur.”

Asgari ücret anayasal bir haktır!

Bu madde ile Anayasa, devlete asgari ücret konusunda olumlu edimde bulunma yükümlülüğü getirmektedir. Devlet bir yandan adil bir ücret için diğer yandan asgari ücret için gerekli önlemleri alacaktır. Anayasa’ya göre asgari ücret sadece ülkenin ekonomik durumu ile sınırlı olarak ele alınamaz. “Çalışanların geçim şartları” asgari ücret tespitinde dikkate alınması gereken ilk etkidir.

Türkiye’deki asgari ücret tespit yöntemi uluslararası normlara aykırıdır!

4857 sayılı İş Kanunu’nun 39. maddesine göre iş sözleşmesi ile çalışan ve İş Kanunu kapsamında olan veya olmayan her türlü işçinin ekonomik ve sosyal durumlarının düzenlenmesi için ücretlerin asgari sınırları, en geç iki yılda bir Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’na Asgari Ücret Tespit Komisyonu aracılığı ile belirlenir. Asgari ücret bölge ayrımı olmaksızın ulusal düzeyde, yaş ve sektör ayrımı yapmaksızın tek tip olarak saptanmaktadır.

Asgari Ücret Tespit Komisyonu kararları kesindir ve Resmî Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girer. Karara karşı yargı yolu açık değildir. Komisyon’un toplanma ve çalışma şekli ile asgari ücretlerin tespiti sırasında uygulanacak esaslar Asgari Ücret Tespit Yönetmeliği ile belirlenmiştir.

Asgari Ücret Tespit Yönetmeliği 4. maddede asgari ücret, "işçilere 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" şeklinde tanımlanmaktadır.

Asgari Ücret Tespit Yönetmeliği

"Asgari ücret işçilere 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 ifade eder"

Madde 4 (d)

Uluslararası normlara göre işçinin sadece kendisinin değil, ailesinin de (hanehalkının) asgari ücret tespitinde hesaba katılması gerekir. Yönetmelik'teki tanımda işçinin ailesi asgari ücretin dışında bırakılmıştır. Dolayısıyla Türkiye'deki asgari ücret tespit yöntemi uluslararası standartlarla uyumsuzdur. Asgari ücret uygulamasının başından bu yana devam eden işçinin ailesinin asgari ücret hesabında dikkate alınmaması geçmişte de eleştirilmiştir.²⁹

ASGARİ ÜCRET TESPİT KOMİSYONU DEMOKRATİK DEĞİL

Türkiye'de asgari ücret üç taraflı bir mekanizma olan Asgari Ücret Tespit Komisyonu tarafından belirleniyor. Komisyonunda beş hükümet, beş işveren ve beş işçi temsilcisi yer alıyor. Işçi ve işveren temsilcileri en çok üyeye sahip üst işçi ve işveren örgütleri tarafından (işçi temsilcilerini Türk-Iř ve işveren temsilcilerini ise TİSK) saptanıyor.

Komisyon'da DİSK, Hak-Iř ve diğer konfederasyonlar yer almıyor. Böylece işçilerin önemli bir bölümünün Komisyon'da temsili engelleniyor. Komisyon kararları kesin nitelikli olup itiraz edilemiyor.

²⁹ Kutal (1965).

Asgari ücret tespit sürecinde toplu pazarlık sürecinde olduğu gibi uyumsuzluk prosedürü işlemiyor ve kararlara itiraz edilemiyor.

Asgari Ücret Tespit Komisyonu’nun yapısı 2018’e kadar hep iş kanunları ile saptandı. Asgari ücret iş kanunları ile düzenlendiği için bunu saptayacak komisyonun da İş Kanunu içinde yer alması kanun yapma tekniği ve yasama kalitesi açısından gereklidir. Ancak 2018’de başkanlık rejimine geçilmesi sırasında sessiz sedasız bir biçimde Asgari Ücret Tespit Komisyonu ile ilgili önemli bir değişiklik yapıldı.

Asgari Ücret Tespit Komisyonu başkanlık rejimi ile 2018 yılında Cumhurbaşkanlığı’na bağlandı.

Asgari Ücret Tespit Komisyonu 10 Temmuz 2018’de yayımlanan 1 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi (CBK) ile İş Kanunu kapsamından çıkarılarak Cumhurbaşkanlığı teşkilat yapısı içine alındı. 1 sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi’nin 522. maddesinin (f) bendi ile Asgari Ücret Tespit Komisyonu, Cumhurbaşkanlığı teşkilat yapısı içindeki idari kurul, konsey ve komisyonlar arasına alındı. Böylece Komisyon doğrudan Cumhurbaşkanlığı’na bağlanmış oldu.

“Komisyonun Bileşimi:

f) Asgari Ücret Tespit Komisyonu; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının tespit edeceği üyelerden birinin başkanlığında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürü veya yardımcısı, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürü veya yardımcısı, Türkiye İstatistik Kurumu temsilcisi, Hazine ve Maliye Bakanlığı temsilcisi, Ticaret Bakanlığı temsilcisi ile bünyesinde en çok işçiyi bulunduran en üst işçi kuruluşundan değişik işkolları için seçecekleri beş, bünyesinde en çok işvereni bulunduran işveren kuruluşundan değişik işkolları için seçeceği beş temsilciden kurulur. Asgari Ücret Tespit Komisyonu en az on üyesinin katılımıyla toplanır. Kurul, üye oylarının çoğunluğu ile karar verir. Oyların eşitliği halinde, Başkanın bulunduğu taraf çoğunluğu sağlamış sayılır.”
1 no.lu Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi 522 (f)

Bilindiği gibi Asgari Ücret Tespit Komisyonu 4857 sayılı İş Kanunu'nda açıkça düzenlenmişti ve bu nedenle konunun CBK ile düzenlenmesi Anayasa'nın 104. maddesine göre mümkün değildi. Komisyon'un Cumhurbaşkanlığına bağlanması için dolambaçlı ve muvazaalı bir yol izlendi. Önce 2 Temmuz 2018 tarih ve 700 sayılı KHK'nin 145. maddesi ile Asgari Ücret Tespit Komisyonu'na ilişkin İş Kanunu'nun 39. maddesinin ikinci fıkrası yürürlükten kaldırıldı ve ardından Komisyon 1 sayılı CBK ile düzenlendi.

Komisyonun neden İş Kanunu sistematiği dışına çıkarıldığına ilişkin bir gerekçe kamuoyu ile paylaşılmadı. Bu konuda komisyonun işçi ve işveren taraflarının görüşü alınmadı. Asgari Ücret Tespit Komisyonu'nun Cumhurbaşkanlığı teşkilatı içine alınması Cumhurbaşkanı'nın tek başına komisyonun yapısının değiştirmesine olanak tanımaktadır. Komisyon İş Kanunu kapsamında kalsaydı değişiklikler TBMM tarafından kanunla yapılabilecekti. Oysa şimdi Komisyon'un yapısı Cumhurbaşkanı tarafından tek başına değiştirilebilecektir. Komisyonun bileşiminin idari bir kararla değiştirilmesi doğrudan asgari ücret tespitine müdahale anlamına gelmektedir.

ASGARİ ÜCRET TESPİT KOMİSYONU FİİLEN LAĞVEDİLDİ!

Ülkemizdeki asgari ücret mevzuatına göre asgari ücretin belirlenmesinde tek yetkili organ Asgari Ücret Tespit Komisyonu olmasına rağmen 2022 ve 2023 yılı asgari ücretinin belirlenmesinde oldukça farklı gelişmeler yaşandı. Aralık 2021'de saptanan 2022 yılı asgari ücreti, 1 Temmuz 2022'de yeniden saptanan 2022 yılı Temmuz-Aralık dönemi asgari ücreti ve 2022 Aralık'ta saptanan 2023 yılı asgari ücreti, Türkiye'nin asgari ücret mevzuatı ve uygulamaları dışında şekillendi. Türkiye'nin uzun bir geçmişe dayalı asgari ücret tespit yöntemi 2022 yılında fiili bir değişikliğe uğradı. Prof. Dr. Mesut Gülmez'in vurguladığı gibi asgari ücret tespit süreci "fiilen cumhur hukukuna uyarlanmıştır"³⁰ ve fiilen Cumhurbaşkanı tarafından belirlenmeye ve açıklanmaya başlanmıştır.

³⁰ Mesut Gülmez (2022), "Asgari Ücret Makaleler Dizisi 1: Asgari Ücretin 'Fiilen' Cumhur Hukukuna Uyarlanması", 22 Ocak 2022.
<https://arastirma.disk.org.tr/?p=8165> (Erişim: 1 Aralık 2022).

Türkiye’de Emeğin Durumu

2022 yılı asgari ücreti 16 Aralık 2021 tarihinde Cumhurbaşkanı Erdoğan tarafından televizyonlardan canlı yayınlanan bir basın toplantısı ile açıklandı. Erdoğan tarafından yapılan açıklamalara göre Komisyon’un, asgari ücretin 4 bin liranın üzerinde olması gerektiği yönündeki görüşünü Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB) kendisine bildirmişti. Cumhurbaşkanı Erdoğan: “Bakanlığımız tarafından şahsıma aktarılan bu görüş çerçevesinde biz de asgari ücreti belirledik” dedi.³¹ Oysa yürürlükteki kurallar ne Komisyon’a ne de Cumhurbaşkanı’na böyle bir yetki tanımıştır.³² Mevzuata göre asgari ücret kesin bir biçimde Komisyon tarafından saptanır ve bu karar Resmî Gazete’de yayımlanır. Cumhurbaşkanı’nın ne Anayasa’ya göre ne de ilgili mevzuata göre asgari ücreti saptama yetkisi söz konusu değildir.

Oysa Türkiye’nin asgari ücret uygulama tarihinde örneğine rastlanmayan biçimde asgari ücret, Aralık 2021, Temmuz 2022 ve Aralık 2022’de Cumhurbaşkanı tarafından açıklandı. Geçmiş yıllarda Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı veya Çalışma Genel Müdürü tarafından açıklanan asgari ücret 2022’de ilk kez Cumhurbaşkanı tarafından açıklanmış oldu.

2022 yılının ilk altı ayında asgari ücretin yüksek enflasyon karşısında erimesi nedeniyle 2022 Temmuz ayında yeniden belirlenmesi tartışılmaya başlandı. Asgari ücretin 1 Temmuz 2022’de yürürlüğe girmesi için en geç 30 Haziran 2022 tarihinde saptanması gerekiyordu. Ancak Komisyon 29 ve 30 Haziran tarihlerinde yaptığı toplantılarda asgari ücreti belirleyemedi. Asgari ücrette son sözü Cumhurbaşkanı Erdoğan söyleyecek ve kamuoyuna o açıklayacaktı. Ancak Cumhurbaşkanı NATO zirvesi için İspanya’daydı ve 1 Temmuz 2022’de İstanbul’da olacaktı. Bunun üzerine 1 Temmuz 2022 günü Resmî Gazete’de ilan edilen bir kararla Asgari Ücret Tespit Yönetmeliği değiştirildi ve asgari ücretin Resmî Gazete’de yayımlandığı tarihte

³¹ TCCB, “2022 yılında asgari ücretin en alt rakamı 4 bin 250 lira olarak uygulanacaktır”, 16 Aralık 2021.

<https://www.tccb.gov.tr/haberler/410/133888/-2022-yilinda-asgari-ucretin-en-alt-rakami-4-bin-250-lira-olarak-uygulanacaktır> (Erişim: 1 Aralık 2022).

³² Gülmez (2022).

yürürlüğe girmesi sağlanmış oldu. Aksi halde asgari ücret 1 Ağustos 2022'de yürürlüğe girecekti.³³

Tablo 2: Asgari Ücreti Kim Açıkladı? (2003-2023)

Yıl	Asgari Ücreti Kim Açıkladı?
2023/2	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Vedat Işıkhan
2023/1	Cumhurbaşkanı Erdoğan
2022/2	Cumhurbaşkanı Erdoğan
2022/1	Cumhurbaşkanı Erdoğan
2021	Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanı Zehra Zümrüt Selçuk
2020	Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanı Zehra Zümrüt Selçuk
2019	Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanı Zehra Zümrüt Selçuk
2018	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Jülide Sarieroğlu
2017	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Mehmet Müezzinoğlu
2016	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Süleyman Soylu
2015	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Faruk Çelik
2014	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Faruk Çelik
2013	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Faruk Çelik
2012	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Faruk Çelik
2011	Çalışma Genel Müdürü Ali Kemal Sayın
2010	Çalışma Genel Müdürü Ali Kemal Sayın
2009	Çalışma Genel Müdürü Fikret Şöhret
2008	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Faruk Çelik
2007	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Murat Başesgioğlu
2006	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Murat Başesgioğlu
2005	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Murat Başesgioğlu
2004	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Murat Başesgioğlu
2003	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Murat Başesgioğlu

Kaynak ve açıklama: Aziz Çelik, "Asgari Ücret Tuzağı' Üstüne Değerlendirmeler: Asgari Ücret: Memleket Meselesi!", *Ayrıntı Dergi*, 5 Eylül 2022. <https://ayrintidergi.com.tr/asgari-ucret-tuzagi-ustune-degerlendirmeler-asgari-ucret-memleket-meselesi/> (Erişim: 29 Kasım 2022). 2023 yılı DİSK-AR tarafından eklenmiştir.

³³ Aziz Çelik, "Asgari ücretliler ülkesi olduk!", *Birgün*, 14 Kasım 2022.

Cumhurbaşkanı Erdoğan, 1 Temmuz 2022’de düzenlenen basın toplantısında yeni asgari ücreti net 5.500 TL olarak açıkladı. Açıklama yapılırken masada Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı, Türk-İş Genel Başkanı, TİSK Başkanı ve TİSK Genel Sekreteri vardı. Bunlardan sadece TİSK Genel Sekreteri Komisyon üyesiydi. Açıklama yapıldığı tarihte Komisyon üyelerinin bir bölümünün Ankara’da olduğu biliniyor.

Öte yandan 1 Temmuz 2022 günü Komisyon toplantısı yapıldığına dair bir bilgi kamuoyu ile paylaşılmadı. Ancak 1 Temmuz 2022 tarihli mükerrer Resmî Gazete’de yayımlanan Komisyon kararına göre asgari ücret, 1 Temmuz 2022’de yapılan Komisyon toplantısında belirlenmişti. Nitekim Komisyon üyelerinin bir bölümünün yeni asgari ücreti televizyonlardan öğrendiği yönünde değerlendirmeler oldu ve bu iddialar yalanlanmadı.³⁴

2022 yılı asgari ücret tespit sürecinde Prof. Dr. Mesut Gülmez’in yerinde saptamasıyla “Asgari Ücret Tespit Komisyonu fiilen lağvedilmiştir.”³⁵ Bunun yerine asgari ücret siyasi iktidar tarafından tek taraflı olarak belirlenmiş ve sonra da Komisyon’a onaylatılmıştır. Bu konuda Prof. Dr. Mesut Gülmez kapsamlı bir dizi makale yayımladı. DİSK Araştırma Merkezi’nin web sitesinde yer alan bu

³⁴ Aziz Çelik, “Asgari ücretliler ülkesi olduk!”, Birgün, 14 Kasım 2022.

³⁵ Mesut Gülmez (2022), “Asgari Ücret Makaleler Dizisi 4: Asgari Ücret Tespit Komisyonu ‘Fiilen’ Lağvedilmiştir”, 11 Kasım 2022.

<https://arastirma.disk.org.tr/?p=9428> (Erişim: 1 Aralık 2022).

Mesut Gülmez (2022), “Asgari Ücret Makaleler Dizisi 4-a: Asgari Ücret Tespit Komisyonu ‘Fiilen’ Lağvedilmiştir: Sürecin Haziran Toplantıları Öncesindeki Uzun Erken Evresi”. <https://arastirma.disk.org.tr/?p=9464> (Erişim: 1 Aralık 2022).

Mesut Gülmez (2022), “Asgari Ücret Makaleler Dizisi 4-b: Asgari Ücret Tespit Komisyonu ‘Fiilen’ Lağvedilmiştir: Ara Artış Sürecinin İlk Adımı ve Haziran Toplantıları”, 23 Kasım 2022. <https://arastirma.disk.org.tr/?p=9464> (Erişim: 1 Aralık 2022).

Mesut Gülmez (2022), “Asgari Ücret Makaleler Dizisi 4-c: Asgari Ücret Tespit Komisyonu ‘Fiilen’ Lağvedilmiştir: Haziran Toplantıları Sonrası ve Kararın Cumhurbaşkanı’nca Açıklanması”, 30 Kasım 2022. <https://arastirma.disk.org.tr/?p=9486> (Erişim: 1 Aralık 2022).

çalışmalar³⁶ asgari ücret tespit sürecindeki hukuksuzluklara detaylı biçimde ışık tutuyor.

Benzer biçimde 2023 Ocak asgari ücreti de Cumhurbaşkanı Erdoğan tarafından açıklandı. 2023 yılında uygulanacak asgari ücret oyçokluğuyla, işveren ve hükümet temsilcileri tarafından belirlendi. 2023 yılı asgari ücreti karar toplantısına Türk-İş, çalışanların geçim şartlarının göz önüne alınmaması sebebiyle katılmadı. Cumhurbaşkanı Külliyesinde Cumhurbaşkanı tarafından yapılan asgari ücret açıklamasında dönemin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı ile TİSK Başkanı bulunuyordu.³⁷

2023 yılı Temmuz-Aralık asgari ücretini ise Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Vedat Işıkhan duyurdu.

“Asgari Ücret tespit Komisyonu ‘Fiilen’ Lağvedilmiştir”

Prof. Dr. Mesut Gülmez

Asgari ücretin tespit sürecinde Komisyon’un devre dışı bırakılması yanında sosyal diyalog mekanizmaları da işletilmedi. İş Kanunu’nda düzenlenen ve sosyal tarafların biraraya gelmesi amacıyla oluşturulan üçlü Danışma Kurulu (ÜDK) 2020-2023 yıllarında yalnızca iki defa topladı. Oysa ÜDK’nin yılda üç kez toplanması gerekiyor. Öte yandan asgari ücret gibi önemli konuların gündeme alınacağı platformlardan biri olan Ekonomik ve Sosyal Konsey (ESK) de hiç toplanmadı. Böylece 2010’da Anayasa’nın “Ekonomik Hükümler” başlıklı ikinci bölümündeki 166. Madde ile düzenlenerek Anayasal bir kurum olan Ekonomik ve Sosyal Konsey, 2009’dan bu yana, 14 yıldır hiç toplanmadı.

³⁶ Mesut Gülmez tarafından DİSK-AR Forum için kaleme alınan asgari ücret makaleleri dizisine şuradan erişilebilir: https://arastirma.disk.org.tr/?page_id=1168 (Erişim: 1 Aralık 2022).

³⁷ ÇSGB (2022), “2023 Yılında Uygulanacak Yeni Asgari Ücret 8 Bin 506 TL Olarak Belirlendi”, 22 Aralık 2022, <https://www.csqb.gov.tr/haberler/2023-yilinda-uygulanacak-yeni-asgari-ucret-8-bin-506-tl-olarak-belirlendi-1/> (Erişim: 2 Kasım 2023).

ASGARİ ÜCRETİ HÜKÜMET VE İŞVEREN BLOKU BELİRLİYOR

Asgari Ücret Tespit Komisyonu kararları oyçokluğu ile alınmakta ve kesin nitelik taşımaktadır. Komisyon kararlarına itiraz mümkün değildir. Dolayısıyla hükümet ve işveren tarafı aynı doğrultuda oy kullandığında işçi tarafı azınlıkta kalmaktadır. 2000-2023 arasında 26 kez yapılan asgari ücret görüşmelerinin sadece sekizinde taraflar arasında uzlaşma sağlandı.

Tablo 3: **Asgari Ücret Tespit Komisyonu Kararları (2000-2023)**

Yıl	Oybirliği	Oyçokluğu	İşçi Muhalefeti	İşveren Muhalefeti
2000 (*)		+	+	
2001		+	+	
2002		+	+	
2003		+		+
2004		+	+	
2005		+	+	
2006		+	+	
2007	+			
2008	+			
2009 (*)		+	+	
2010		+	+	
2011	+			
2012		+	+	
2013		+	+	
2014		+	+	
2015		+		+
2016		+	+	
2017		+	+	
2018	+			
2019 (*)		+	+	
2020		+	+	
2021	+			
2022 Ocak	+			
2022 Temmuz	+			
2023 Ocak (*)		+	+	
2023 Temmuz	+			

Kaynak: DİSK-AR tarafından Resmî Gazete’den derlenmiştir. (*) 2000 ve 2009 yıllarında işçi kesimi iki kez komisyon toplantılarına, 2019 yılında ise oylamaya katılmamıştır. 2023 Ocak’ta işçi kesimi karar toplantısına katılmamıştır.

İşçi tarafı 16 kez saptanan asgari ücrete itiraz ederken, bu yıllara ilişkin asgari ücret miktarı hükümet ve işveren tarafının işbirliği ile saptandı (Tablo 3). Türkiye’de asgari ücret sosyal diyalog mekanizması ve taraflar arasında uzlaşma yoluyla değil hükümet-ışveren bloğunun çoğunluk kararıyla saptanıyor.

İşçi kesimi 2000 ve 2009 yıllarında iki kez komisyon toplantılarına, 2019 yılında oylamaya ve 2023 Ocak döneminde ise karar toplantısına katılmamıştır. İşverenler ise sadece iki kez asgari ücret miktarına itiraz etmiştir. İşveren kanadının 2000 yılından bu yana sadece 2 kez, buna karşılık işçi kanadının ise **16 kez** asgari ücrete itiraz etmesi, asgari ücret tespit sürecinin kimin lehine işlediği konusunda oldukça açıklayıcıdır. Bu tablo asgari ücretin işçi tarafının görüşleri dikkate alınmadan saptandığının kanıtıdır.

TÜRKİYE AVRUPA’NIN EN DÜŞÜK ASGARİ ÜCRETİ ÖLKELERİNDEN

Avrupa İstatistik Ofisi Eurostat’a göre Türkiye, Avrupa ölkeleri içinde en düşük asgari ücrete sahip beşinci ölkedir. Eurostat Avrupa Birliği (AB) ölkelerinde asgari ücretin avro cinsinden yıllık ortalama değişimine ilişkin hesaplamalar yapmaktadır. Eurostat verileri brütür. Türkiye’den daha düşük asgari ücrete sahip ölkeler Makedonya (359 avro), Arnavutluk (375 avro), Bulgaristan (399 avro) ve Sırbistan’dır (461 avro) (Tablo 4, Grafik 3).

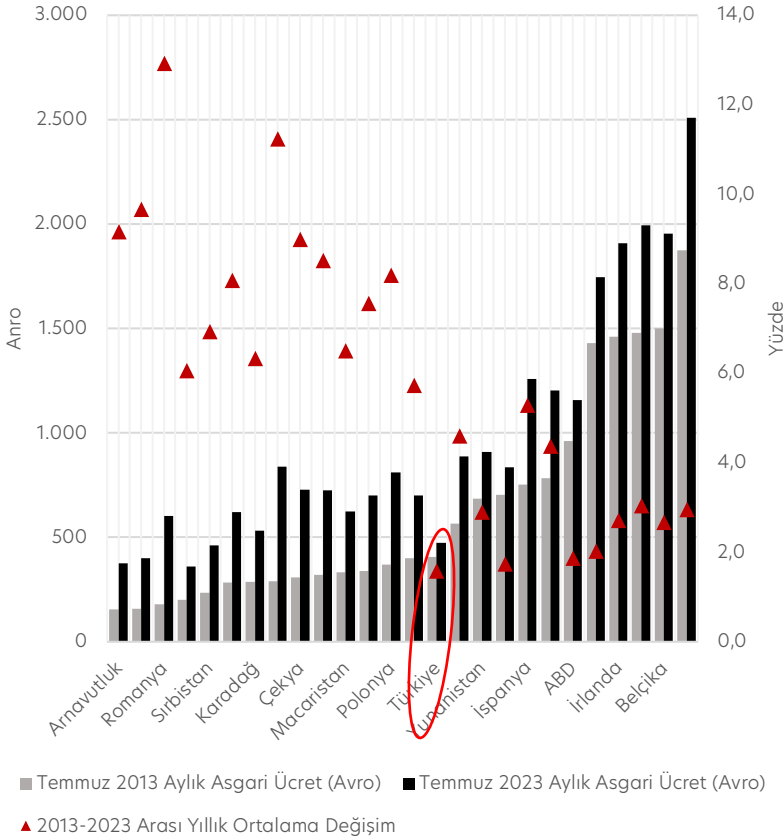
**2013’te Avrupa’da Türkiye’den düşük asgari ücretli 14 ölkeler varken,
2023 yılı sonunda sadece 4 ölkeler vardır.**

2023’te AB ölkeleri içinde en yüksek asgari ücret aylık 2.508 avro ile Lüksemburg’a aittir. Asgari ücret Almanya’da 1.997, Hollanda’da 1.995, Belçika’da 1.955, İrlanda’da 1.910, ve Fransa’da 1.747 avrodur. İspanya 1.260 avro aylık asgari ücrete sahipken, ABD 1.156, Yunanistan 910, Portekiz 887, Malta 835, Polonya 811 ve Romanya 604 avro asgari ücrete sahiptir (Tablo 4, Grafik 3). Böylece Türkiye’deki asgari ücret sadece Yunanistan, Portekiz ve İspanya gibi Avrupa Birliği’nin Güney ölkelerinden ve ABD’den değil, Polonya, Romanya ve Macaristan gibi Doğu Avrupa ölkelerinden de düşükür.

Türkiye’de Emeğin Durumu

Türkiye’de asgari ücretin ortalama yıllık artış hızının da pek çok Avrupa ülkesinden düşük olduğu görülmektedir. Türkiye’de avro cinsinden asgari ücret son 10 yılda (2013-2023) yıllık ortalama yüzde 1,6 oranında artmıştır. Türkiye’de 2013’te 405 avro olan brüt asgari ücret, 2023 yılında 474 avro olmuştur. Asgari ücret 2013-2023 arasında Romanya’da yıllık ortalama yüzde 12,9, Litvanya’da yüzde 11,2 ve Bulgaristan’da yüzde 9,7 oranında artmıştır.

Grafik 3: AB Ülkelerinde, ABD ve Türkiye’de Asgari Ücret (2013 Temmuz-2023 Temmuz) (Avro) (Yüzde)



Kaynak: Tablo 4'ten yararlanılarak hazırlanmıştır. Almanya ve Kıbrıs için yıllık değişim hesaplanamadığından grafiğe dahil edilmemiştir.

Tablo 4: AB Ülkelerinde, ABD ve Türkiye'de Asgari Ücret (2012-2023) (Avro) (Yüzde)

Ülke	Temmuz 2013 Aylık Asgari Ücret (Avro)	Temmuz 2023 Aylık Asgari Ücret (Avro)	2013-2023 Arası Yıllık Ortalama Değişim (%)
Lüksemburg	1.874	2.508	3,0
Almanya	*	1.997	
Hollanda	1.478	1.995	3,0
Belçika	1.502	1.955	2,7
İrlanda	1.462	1.910	2,7
Fransa	1.430	1.747	2,0
İspanya	753	1.260	5,3
Slovenya	784	1.203	4,4
ABD	961	1.156	1,9
Kıbrıs	*	940	
Yunanistan	684	910	2,9
Portekiz	566	887	4,6
Litvanya	290	840	11,2
Malta	703	835	1,7
Polonya	369	811	8,2
Çekya	308	729	9,0
Estonya	320	725	8,5
Slovakya	338	700	7,6
Hırvatistan	401	700	5,7
Macaristan	332	623	6,5
Letonya	285	620	8,1
Romanya	179	604	12,9
Karadağ	288	532	6,3
Türkiye	405	474	1,6
Sırbistan	236	461	6,9
Bulgaristan	159	399	9,7
Arnavutluk	156	375	9,2
Makedonya	199	359	6,1

Kaynak ve açıklama: Eurostat, Minimum wage statistics.

Asgari ücret miktarları brüt olup Eurostat tabanından avroya çevrilmiştir.

Temmuz 2013 için Almanya ve Kıbrıs verisi yoktur.

Türkiye’de Emeğin Durumu

2013-2023 arasında asgari ücret yıllık ortalama olarak Hırvatistan’da yüzde 5,7, Polonya’da yüzde 8,2, ve Slovakya’da yüzde 7,6 oranında artmıştır (Tablo 4, Grafik 3). Böylece 2013’te Türkiye’den daha düşük asgari ücrete sahip ülkeler 2023 yılında Türkiye’den çok daha yüksek asgari ücrete ulaşmıştır. 2013’te Türkiye’den düşük asgari ücrete sahip 14 ülke varken, 2023’te bu sayı 4’e düşmüştür. Türkiye’de asgari ücret Avrupa ülkelerine göre diptedir.

AVRUPA BİRLİĞİ’NİN ASGARI ÜCRET YÖNERGESİ

AB, üye ülkelerde asgari ücret uygulamasının insan onuruna yakışır bir yaşam sürmekte yetersiz olduğu ve işçileri korumasız bıraktığı yönündeki tartışmalar sebebiyle bir asgari ücret yönergesi (direktif) oluşturdu. 14 Eylül 2022’de Avrupa Parlamentosu’nda onaylanan yönerge, 4 Ekim 2022’de Avrupa Konseyi’nde resmi olarak kabul edildi.³⁸ Üye ülkeler yönergeyi iki yıl içinde ulusal mevzuata uyumlu hale getirmekle yükümlü.

Yönerge, asgari ücretin iyileştirilmesiyle birlikte aynı zamanda toplu pazarlığın teşvik edilmesini de amaçlamaktadır. İşgücü piyasalarında artan eşitsizlikler ve asgari ücretin yetersizliğine ilişkin tartışmalarda özellikle örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkının etkin bir biçimde kullanılması gereği ön plana çıkmaktadır. Bu sebeplerle yönergenin ilk amaçlarından biri ülkelerde yasal asgari ücreti iyileştirmek ve toplu pazarlık yoluyla hayat pahalılığını ve ücret düzeylerini dikkate alarak bir çerçeve oluşturmaktır.³⁹ Yönerge yasal asgari ücretlerin iyileştirilmesinde örgütlenme özgürlüğünü ve toplu pazarlığı açık bir biçimde teşvik etmektedir.

AB, işgücü piyasalarında hem ücret eşitsizliğini hem de çalışan yoksulluğunu azaltmak amacıyla üye ülkelerde asgari ücretin yeterli bir yaşam standardı sağlayacak seviyede olmasını öngören yönergeyle, çalışanların yaşam standardını iyileştirmeyi amaçlıyor.

³⁸European Parliament, Directive on Adequate Minimum Wages, [https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document/EPRS_BRI\(2022\)733535](https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document/EPRS_BRI(2022)733535) (Erişim Tarihi: 29 Kasım 2022).

³⁹ ILO, The New EU Directive on Minimum Wage Sets a Dual Goal, https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_861051/lang-en/index.htm (Erişim Tarihi: 29 Kasım 2022).

Avrupa Sendikalar Konfederasyonu (ETUC), Avrupa'nın en düşük ücretli çalışanları olan asgari ücretlilerinin satın alma gücünde keskin düşüşler yaşaması sebebiyle yönergeyi yoksulluğu azaltma yönünde önemli bir adım olarak değerlendiriyor.⁴⁰ Asgari ücret direktifinin bir amacının da toplu pazarlık kapsamının genişletilmesi olduğundan asgari ücretin ulusal veya sektörel toplu pazarlık yoluyla belirlenmediği ülkeler için direktif daha fazla belirleyicidir. Bu sebeple direktifin Ekim 2022 itibarıyla resmi olarak kabul edilmesinin ardından toplu pazarlık kapsamının yüzde 80'den az olduğu ve asgari ücretin toplu pazarlık yoluyla belirlenmediği Portekiz, Malta ve İspanya gibi ülkelerden iki yıl uyum süresinde direktife uygun resmi bir eylem planı oluşturması beklenmektedir.⁴¹

TÜRKİYE'DE ASGARİ ÜCRETİN KAPSAMI

ASGARİ ÜCRET VE DİĞER EMEK GELİRLERİ

Asgari ücret ve civarında ücretle çalışanların oranı asgari ücretin rolü açısından büyük önem taşıyor. Asgari ücretle çalışanların sınırlı olduğu ülkelerde asgari ücret sadece bir alt sınır oluşturur ve ücretleri yukarı iterken asgari ücretle çalışanların oranının yüksek olduğu ülkelerde asgari ücret genel ücret düzeyinin asgari ücrete yaklaşmasına yol açmaktadır. Türkiye'de son yıllarda asgari ücret hızla ortalama ücret haline geliyor. Türkiye'de milyonlarca işçi asgari geçim için yetersiz olan asgari ücretle geçinmeye çalışırken, milyonlarca işçi de asgari ücrete erişemiyor, asgari ücret dahi alamıyor. Giderek artan bir biçimde daha çok emekçi asgari ücrete yakın ücretlerle çalışır hale geliyor. Ülke çapında asgari ücretlileşme süreci hızlanıyor. Asgari ücret ile ortalama ücretler arasındaki makas kapanıyor. Öte yandan yasal hakları olmasına rağmen milyonlarca işçi asgari ücretin altında, hatta yarısının bile altında çalışıyor.

⁴⁰ ETUC, Minimum Wage Directive Boost to Struggle Workers, <https://www.etuc.org/en/pressrelease/minimum-wage-directive-boost-struggling-workers> (Erişim Tarihi: 1 Aralık 2022).

⁴¹ Eurofound, Industrial Relations and Social Dialogue Minimum Wages in 2023: Annual Review, <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2023/minimum-wages-2023-annual-review> (Erişim Tarihi: 16 Kasım 2023).

Türkiye’de Emeğin Durumu

Sendikalaşma ve toplu iş sözleşmesi kapsamının sınırlı olması ve asgari ücretteki artışın diğer emek gelirlerine yansımaması asgari ücreti ortalama ücret haline getiriyor. Bu durum “asgari ücret tuzağı” olarak adlandırılan bir eğilime yol açıyor.⁴² Öte yandan Türkiye’de emek gelirleri artışının sınırlı bırakılması asgari ücret ile diğer ücretlerin arasındaki makasın kapanmasına ve asgari ücret civarı bir ücretle çalışanların oranının artmasına sebep oluyor.

Tablo 5: Asgari Ücret ve Diğer Emek Gelirleri (2002-2023) (TL)

	2002 Aralık	2023 Temmuz	Artış (Kat)
Net asgari ücret (AÜ)	184,3	11.402,3	61,9
En düşük memur maaşı	392	20.352	51,9
Ortalama memur maaşı	577,9	22.419,5	38,8
En düşük işçi emekli aylığı	257	7.500	29,2
En düşük esnaf emekli aylığı	150	7.500	50
Ortalama memur emekli aylığı	502	10.121,7	20,2
Ortalama kamu işçisi ücreti (aylık)	1.012	24.968,5	24,7

Kaynak ve açıklama: SBB (2023), Türkiye Ekonomisinde Haftalık Gelişmeler ve Genel Görünüm, 27 Ekim 2023 https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2023/10/Turkiye-Ekonomisinde-Haftalik-Gelismeler-ve-Genel-Gorunum-Raporu_27102023.pdf (1.11.2022). Miktarlar parasal (enflasyondan arındırılmamış) değerlerdir.

2002 ve 2023 yılları arasında ortalama memur emekli aylığı 20,2 kat, ortalama kamu işçisi ücreti 24,7 kat ve en düşük işçi emekli aylığı 29,2 kat arttı. Ortalama memur maaşında 38,8 kat, en düşük esnaf emekli aylığında 50 kat ve en düşük memur maaşında 51,9 kat artış yaşandı. Buna karşın net asgari ücretteki artış 61,9 kat olarak gerçekleşti (Tablo 5). Böylece asgari ücret dışındaki emek gelirlerinin asgari ücrete oranı geriledi.

Örneğin ortalama memur maaşı 2002’de asgari ücretin yüzde 213,6 fazlası iken 2023’te yüzde 96,6 fazlasına geriledi. Ortalama kamu işçisi ücreti 2002’de asgari ücretin yüzde 449 fazlası iken 2023’te yüzde 119’una düştü (Tablo 6).

⁴² Aziz Çelik, “Asgari ücret tuzağı”, BirGün, 15 Kasım 2021.

Sendikalaşma ve toplu iş s3zleşmesi kapsamının sınırlı olması ve asgari ücretteki artışın diğer emek gelirlerine yansımaması asgari ücreti ortalama ücret haline getiriyor.

Tablo 6: Diğer Emek Gelirlerinin Asgari Ücret Karşısındaki Durumu (2002-2023) (Yüzde)

	2002 Aralık	2023 Temmuz
Ortalama memur maaşı/AÜ	%313,6	%196,6
En düşük SSK emekli aylığı/AÜ	%139,4	%65,8
En düşük Bağ-Kur esnaf emekli aylığı/AÜ	%81,4	%65,8
Ortalama emekli sandığı aylığı/AÜ	%272,4	%88,8
Ortalama kamu işçisi ücreti/AÜ	%549,1	%219,0

Kaynak ve açıklama: SBB (2023), Türkiye Ekonomisinde Haftalık Gelişmeler ve Genel Görünüm, 27 Ekim 2023 https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2023/10/Turkiye-Ekonomisinde-Haftalik-Gelismeler-ve-Genel-Goronum-Raporu_27102023.pdf (1.11.2022).

ASGARİ ÜCRET KAPSAMI GENİşLİYOR

Asgari ücret kapsamını 2002-2022 arasında karşılaştırmalı olarak ele aldık. Yukarıda da belirtildiği gibi diğer emek gelirlerinin asgari ücret kadar artırılmaması sonucu asgari ücret kapsamının genişlediği, HİA mikro verisinden yararlanarak yaptığımız hesaplamada da görölmektedir.

2002'de asgari ücret altında ücret alanların oranı yüzde 24,4 iken 2022'de bu oran yüzde 33,8'e yükseldi. Asgari ücretin yüzde 5 fazlası ve altı ücret alanlar 2002'de yüzde 27,8 iken 2022'de yüzde 37,5'e, asgari ücretin yüzde 10 fazlası ve altı ücret alanlar 2002'de yüzde 30,7 iken 2022'de yüzde 38,4'e yükseldi (Tablo 7, Grafik 4).

2002'de asgari ücret altında bir ücret alanların oranı yüzde 24,4 iken 2022'de bu oran yüzde 33,8'dir.

Asgari ücretin yüzde 20 fazlası ve altı bir ücretle çalışanların oranı ise 2002'de yüzde 39,1 iken 2022'de yüzde 54,8'e yükseldi

Türkiye’de Emeğin Durumu

(Tablo 7, Grafik 4). Böylece yüzde 5, 10 ve 20 asgari ücret komşuluğu 20 yılda 8 ila 16 puan arttı.

Tablo 7: Asgari Ücret Kapsamı ve Ücret Düzeyleri (Genel) (2002 ve 2022) (Yüzde)

Ücret Düzeyleri	2002	2022
Asgari ücret altı	%24,4	%33,8
Asgari ücretin yüzde 5 fazlası ve altı	%27,8	%37,5
Asgari ücretin yüzde 10 fazlası ve altı	%30,7	%38,4
Asgari ücretin yüzde 20 fazlası ve altı	%39,1	%54,8
Asgari ücretin yüzde 50 fazlası ve altı	%49,2	%69,0
Asgari ücretin 2 katı ve altı	%59,9	%81,9
Asgari ücretin 2 katından fazla	%40,1	%18,1

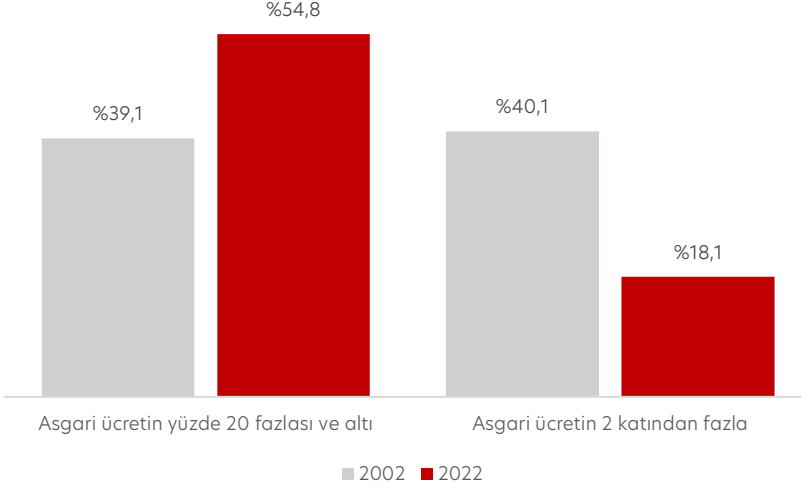
Kaynak ve açıklama: Ücret düzeylerine göre asgari ücret kapsamı DİSK-AR tarafından TÜİK 2002 ve 2022 mikro verisinden hesaplanmıştır. Veriler tüm ücretli, maaşlı ve yevmiyelileri kapsamaktadır. Aralıklar belirlenirken tutar en yakın onluğa yuvarlanmıştır. Veriler cevapsızlar çıkarılarak yeniden ağırlıklandırılmıştır.

Öte yandan asgari ücretin iki katından fazla ücret alan çalışanların oranında ise düşüş söz konusudur. 2002’de asgari ücretin iki katından fazla bir ücretle çalışanların oranı yüzde 40,1 iken bu oran 2022’de asgari ücret ve ortalama ücret makasının daralması sebebiyle yüzde 18,1’e düştü (Tablo 7, Grafik 4). Böylece 2002-2022 arasında asgari ücretin iki katından fazla kazananların kapsamı 22 puan geriledi.

2002’de asgari ücretin iki katından fazla ücret alanların oranı yüzde 40,1 iken 2022’de bu oran yüzde 18,1’e geriledi.

Bu veriler asgari ücret kapsamının giderek genişlediğini gösteriyor. Zaman içinde asgari ücretin kapsamının daralması gerekirken tersine arttığı gözleniyor.

**Grafik 4: Asgari Ücret Kapsamı ve Ücret Düzeyleri (Genel)
(2002 ve 2022) (Yüzde)**



Kaynak ve açıklama: Ücret düzeylerine göre asgari ücret kapsamı DİSK-AR tarafından TÜİK 2002 ve 2022 mikro verisinden hesaplanmıştır. Veriler tüm ücretli, maaşlı ve yevmiyelileri kapsamaktadır. Aralıklar belirlenirken tutar en yakın onluğa yuvarlanmıştır. Veriler cevapsızlar çıkarılarak yeniden ağırlıklandırılmıştır.

ASGARİ ÜCRET ORTALAMA ÜCRET HALİNE GELİYOR

Asgari ücret dışındaki ücretlerin baskılanarak asgari ücretin ortalama ücret haline gelmesi iki ayrı veriden izlenebilir. Bunlardan biri TÜİK tarafından yayımlanan İşgücü Maliyeti İstatistikleri iken diğeri Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması'dır.

TÜİK İşgücü Maliyeti İstatistikleri asgari ücret ile ortalama ücret makasının iyice kapandığını ortaya koyuyor. 2012 yılında brüt asgari ücret brüt ortalama ücretin yüzde 44'ü iken 2016'da yüzde 53'e ve 2020'de yüzde 73'e yükseldi (Tablo 8, Grafik 5).

Asgari ücret ile ortalama ücret arasındaki fark ciddi biçimde kapanmış ve ortalama ücretler asgari ücrete yakınsamış durumda. Böylece "asgari ücret tuzağı" TÜİK'in bir başka verisi ile de teyit edilmiş oldu. Hangi ücret ve gelir verisi esas alınırsa alınsın tipik bir

Türkiye’de Emeğin Durumu

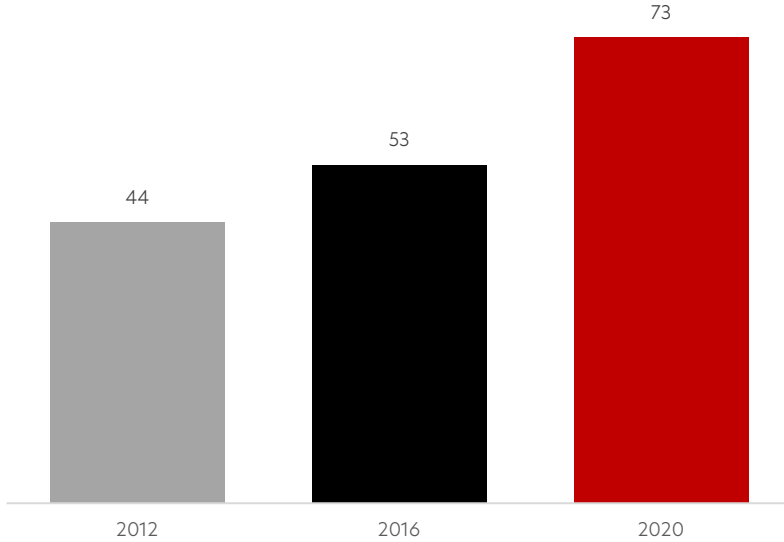
biçimde asgari ücret ile ortalama ücret ve emek gelirleri arasındaki farkın kapandığı çok net biçimde görülüyor.

Tablo 8: Asgari Ücret ve Ortalama Ücret (2012-2016-2020) (TL) (Yüzde)

Yıl	Brüt Asgari Ücret (TL)	Brüt Ortalama Ücret (TL)	Asgari Ücret/ Ortalama Ücret (%)
2012	913,5	2.053	44
2016	1.647	3.106	53
2020	2.943	4.050	73
Artış (kat)	3,22	1,97	-

Kaynak ve açıklama: Aziz Çelik, “‘Asgari Ücret Tuzağı’ Üstüne Değerlendirmeler: Asgari Ücret: Memleket Meselesi!”, *Ayrıntı Dergi*, 5 Eylül 2022. <https://ayrintidergi.com.tr/asgari-ucret-tuzagi-ustune-degerlendirmeler-asgari-ucret-memleket-meselesi/> (Erişim: 29 Kasım 2022).

Grafik 5: Asgari Ücretin Ortalama Ücrete Oranı (2012-2020) (TL) (Yüzde)

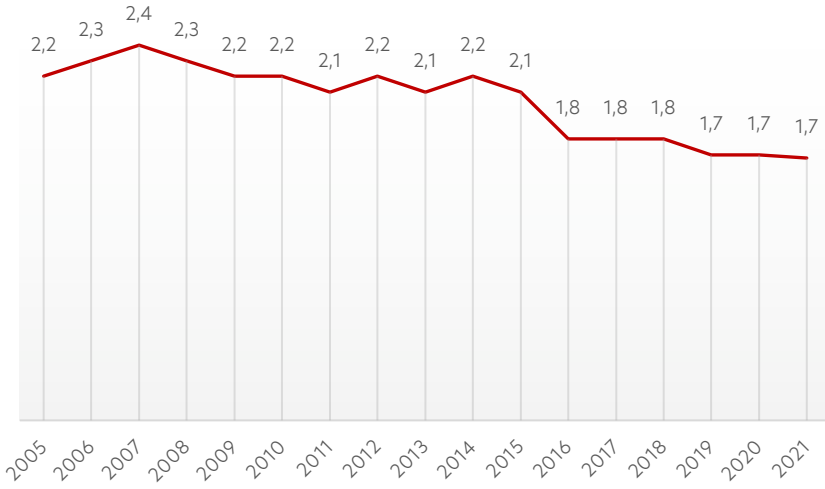


Kaynak ve açıklama: Tablo 8'den alınmıştır.

TÜİK Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması 2006-2021 sonuçlarına göre de aylık ortalama ücret ve maaş geliri ile asgari ücret

arasındaki makas giderek kapanıyor. 2005 yılında aylık hanehalkı ferdi ücret ve maaş geliri asgari ücretin 2,2 katı iken, 2021'de ortalama ücret ve maaş geliri asgari ücretin 1,7 katına geriledi (Tablo 9, Grafik 6).

Grafik 6: Ortalama Ücret ve Maaş Asgari Ücretin Kaç Katı? (2005-2021)



Kaynak: Tablo 9'dan yararlanılarak hazırlandı.

2005 yılında asgari ücret ortalama ücretin yüzde 46'sı iken 2021'de ortalama ücretin yüzde 60'ına yükseldi (Tablo 9). Ortalama ücretler asgari ücretten daha az arttı ve giderek daha fazla işçi asgari ücrete yakın düzeylerde ücretlerle çalışmak zorunda kaldı.

2005'te ortalama ferdi ücret ve maaş geliri asgari ücretin 2 katından fazla iken 2021'de asgari ücretin 1,7 katına geriledi.

Tablo 9: **Asgari Ücretin Hanehalkı Fert Ortalama Gelirine Oranı (2005-2021) (TL) (Yüzde)**

Yıl	Aylık Ortalama Ücret ve Maaş Geliri (A)	Net Asgari Ücret (B)	Asgari Ücretin Aylık Ferdi Ücret ve Maaş Gelirine Oranı (Yüzde) (B/A)	Hanehalkı Aylık Fert Ücret Geliri Asgari Ücretin Kaç Katı?
2005	755,8	350	%46	2,2
2006	859,0	380,4	%44	2,3
2007	955,9	403	%42	2,4
2008	1.084,5	481,6	%44	2,3
2009	1.142,2	527,1	%46	2,2
2010	1.242,0	576,6	%46	2,2
2011	1.327,4	630	%47	2,1
2012	1.509,1	701,1	%46	2,2
2013	1.647,6	773	%47	2,1
2014	1.827,5	846	%46	2,2
2015	2.031,3	949,1	%47	2,1
2016	2.287,4	1301	%57	1,8
2017	2.508,8	1404	%56	1,8
2018	2.857,2	1603,1	%56	1,8
2019	3.500,5	2020,9	%58	1,7
2020	3.903,8	2.324,7	%60	1,7
2021	4.741,6	2.825,9	%60	1,7

Kaynak ve Açıklama: TÜİK Gelir Dağılımı İstatistikleri, 2022 ve ÇSGB verilerinden yararlanılarak DİSK-AR tarafından hesaplandı. Ücretli, maaşlıların verileri alındı. Yevmiyeliler hesaplama dahil edilmedi.

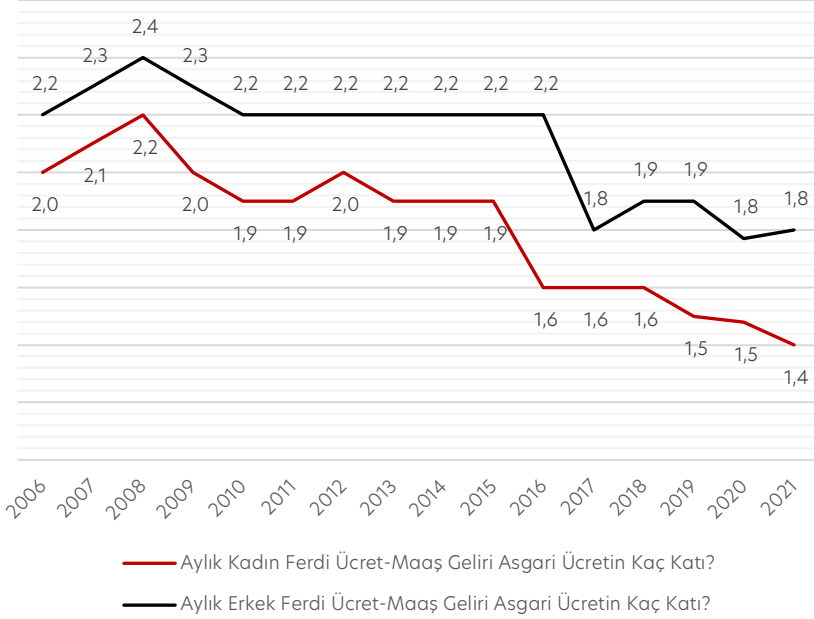
ILO'ya göre asgari ücret gelişmekte ve yükselmekte olan ekonomilerde ortalama ücret seviyesine yakındır. Diğer bir ifadeyle bu ülkelerde ortalama ücret, asgari ücrete yakın bir düzeyde gerçekleşmektedir. Sanayileşmiş ülkelerde asgari ücretin ortalama ücrete oranı yüzde 35 ile yüzde 60 arasındayken, gelişmekte olan ülkelerde bu oranda çok daha yüksek dzeyele çıkmaktadır. Örneğin, Brezilya'da bu oran yüzde 78, Filipinler'de yüzde 98'dir. ILO'ya göre gelişmekte olan ülkelerde asgari ücretin ortalama ücrete yakın olmasının nedeni ortalama ücretlerin düşüklüğüdür.⁴³

KADINLARIN ORTALAMA ÜCRET VE MAAŞ GELİRİ ASGARİ ÜCRETE DAHA YAKIN

TÜİK Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması'na göre 2006'da kadınların aylık ortalama ücret ve maaş geliri asgari ücretin 2 katı düzeyindeydi. 2021'de ise kadınların ortalama ücret ve maaş gelirleri asgari ücretin 1,4 katına geriledi. Buna karşılık erkeklerin aylık ortalama ücret ve maaş gelirleri kadınlarınkinden daha yüksektir. 2006'da erkeklerin aylık ortalama ücret ve maaş geliri asgari ücretin 2,2 katı iken, 2021'de asgari ücretin 1,8 katı düzeyine geriledi. Bu durum ücretler açısından toplumsal cinsiyet eşişsizliğini bir kez daha ortaya koymaktadır (Grafik 7).

⁴³ ILO (2017). Kutsal 1965 yılında yaptığı bir değerlendirmede şöyle demektedir: "zellikle az gelişmiş ülkelerde asgari ücret müessesesi ileri memleketlere nazaran çok daha kalabalık bir ücretli kütlesine hitap etmektedir. Mesela 1949 senesinde Seylanda cret karşılığı çalışanların % 80'inden fazlası asgari bir ücretle geçinmek zorunda bulunuyordu. Buna mukabil aynı nispeti sanayileşmiş ülkelerde %10'a çıkarmak güçtür." Kutsal (1965).

Grafik 7: Cinsiyete Göre Ortalama Ücret ve Maaş Geliri
Asgari Ücretin Kaç Katı? (2006-2021)



Kaynak ve açıklama: TÜİK Gelir Dağılımı İstatistikleri, 2022 ve ÇSGB verilerinden yararlanılarak DİSK-AR tarafından hesaplandı. Ücretli ve maaşlıların verileri alındı. Yevmiyeliler hesaplamaya dahil edilmedi.

AB VE TÜRKİYE’DE ASGARI ÜCRET KAPSAMI

Türkiye’de asgari ücretle çalışanların sayısının tam olarak saptanması çeşitli zorluklar taşımaktadır. Kayıtdışı ve kısmi kayıtdışı asgari ücretle çalışanların sosyal güvenlik sistemi verilerinden tam olarak saptanmasını zorlaştırıyor. Asgari ücret kapsamındaki işçi sayısına iki kaynaktan ulaşmak mümkündür. Bunlardan biri Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) kayıtları diğeri ise TÜİK Hanehalkı İşgücü Araştırması (HİA) anket verileridir.

SGK verileri sadece kayıtlı işçileri ve kuruma yapılan işveren bildirimlerini esas almaktadır. Dolayısıyla bu veriden asgari ücret altında (kayıtdışı) çalışanların sayısına ulaşmak mümkün değildir. Öte yandan bilindiği gibi SGK’ye bildirilen ücret ile işçiye ödenen ücret farklılık gösterebilmektedir. Bu durum kamuoyunda “çift bordro” diye

bilinmektedir. Örneğin, işçinin ücreti asgari ücret üzerinden bildirilmekte ancak fiili ödeme asgari ücretten daha yüksek yapılabilmektedir. Bir diğer yöntem ise bankadan ücret ödeme zorunluluğu nedeniyle işçinin ücretinin asgari ücret üzerinden gösterilmesi ancak ücretini bankadan alan işçiden bir kısmının işverence geri alınmasıdır. Bu yöntemin son yıllarda bazı sektörlerde arttığı görölmektedir.

FARKLI ARAşTIRMALAR ORTAK SONUÇ: ASGARİ ÜCRET KAPSAMI ÇOK GENİş

Asgari ücret kapsamına ilişkin aralarında resmî kurumların da olduğu farklı araştırmalar aynı ortak sonucu teyit etmektedir: Asgari ücret kapsamı oldukça yüksek. TÜİK HİA verileri en kapsamlı örnekleme dayalı anket verileridir. Geçmişten beri TÜİK HİA verileri kullanılarak çeşitli araştırmalar gerçekleştirilmiştir. Merkez Bankası'nın (TCMB) düzenli olarak yayımladığı "Enflasyon Raporu" adlı çalışmalarda zaman zaman asgari ücret kapsamına ilişkin hesaplamalara da yer verilmektedir.

2018 Enflasyon Raporu'na göre asgari ücret komşuluğuunda bir ücretle çalışanların oranı yüzde 48,8'dir.⁴⁴ Merkez Bankası tarafından TÜİK HİA'dan yararlanılarak gerçekleştirilen bir başka araştırmada ise sektörlerle göre yüzde 10 asgari ücret komşuluğuunda bir ücret ile çalışanların oranı hesaplanmıştır.⁴⁵ Bu oran, 2021 yılında tarım dışı sektörlerde yüzde 43,1 ve sanayide yüzde 50,4 olarak saptanmıştır. Araştırmaya göre asgari ücret ve altında çalışanların oranı tekstil, giyim, deri, mobilya imalatı ve gıda sektöründe yüzde 67-71 aralığında, imalat sanayinde yüzde 52, inşaatda yüzde 71,4, toptan ve perakendede yüzde 64,4 ve turizmde ise yüzde 73 seviyesindedir (Tablo 10).

⁴⁴ TCMB, Enflasyon Raporu 2018-IV, 31 Ekim 2018.

<https://www.tcmb.gov.tr/wps/wcm/connect/tr/tcmb+tr/main+menu/yayinlar/raporlar/enflasyon+raporu/2018/enflasyon+raporu+2018-iv> (Erişim: 30 Kasım 2022).

⁴⁵ TCMB, Enflasyon Raporu 2021-I, 28 Ocak 2021.

<https://www.tcmb.gov.tr/wps/wcm/connect/tr/tcmb+tr/main+menu/yayinlar/raporlar/enflasyon+raporu/2021/enflasyon+raporu+2021+-+i> (Erişim: 30 Kasım 2022).

Asgari ücret komşuluğu, asgari ücrete yakın bir ücret elde edenler (asgari ücretin yüzde 5 veya yüzde 10 fazlası) ile bunun altında bir ücret alanları belirtmek için kullanılan bir kavramdır.

Tablo 10: TCMB Tarafından Hesaplanan Seçilmiş Sektörlere Göre Asgari Ücret ve Altı (Asgari Ücretin Yüzde 10 Fazlası ve Altı) Çalışanların Oranı (2021) (Yüzde)

	Asgari Ücret ve Altı Çalışan Oranı
Tarım Dışı Sektörler	43,1
Sanayi	50,4
İmalat Sanayi	52
Tekstil	57,4
Giyim	70,5
Deri	69,7
Mobilya İmalatı	57,8
Petrol	19,9
Taşıt	26,3
Diğer Ulaşım	19,6
İnşaat	71,4
Hizmetler	37,9
Toptan ve Perakende Ticaret	64,4
Ulaştırma ve Depolama	47,3
Konaklama ve Yiyecek Hizmeti	73
Kamu Yönetimi	5,8
Eğitim	10,1
Finans Sigorta	13,3

Kaynak ve açıklama: TCMB, *Enflasyon Raporu 2023-III*, 27 Temmuz 2023.

https://www.tcmb.gov.tr/wps/wcm/connect/d2e5a80e-e1d4-44cb-9825-ab60782970b9/enf23_iii_tam.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=ROOTWORKSPACE-d2e5a80e-e1d4-44cb-9825-ab60782970b9-oC.uASN (Erişim: 1 Kasım 2023).

Asgari ücret kapsamına ilişkin bir başka çalışma ise 2019 yılında Doç. Dr. Gürdal Aslan tarafından yapılmıştır.⁴⁶ Aslan tarafından gerçekteştirilen araştırmaya göre tam zamanlı ücretliler arasında yüzde 5 asgari ücret komşuluğunda bir ücretle çalışanların oranı 2003'te yüzde 25,5 iken 2017'de yüzde 34'e yükselmiştir (Tablo 11). Aslan'ın çalışması tam zamanlı çalışanları ve yüzde 5 asgari ücret komşuluğunu esas aldığı için çalışmanın kapsamı TCMB ve DİSK-AR'a göre daha sınırlıdır.

Tablo 11: Tam Zamanlı Çalışan Ücretlilerin Ücret Düzeyleri (2017) (Yüzde)

	2003	2017	Fark
Asgari ücret altı (1)	16,4	12,4	-4
Asgari ücret seviyesi (2)	9,1	21,6	12,5
Asgari ücretin yüzde 5 fazlası ve altı (1+2)	25,5	34	8,5
Asgari ücretten fazla	74,4	66,1	-8,3

Kaynak ve açıklama: Gürdal Aslan, "Türkiye'de Asgari Ücretli Çalışan Sayısı ve Ücret Seviyelerinin Değişimi (2003-2017 Hanehalkı İşgücü Anketleri Veri Analizi", *Sosyal Güvenlik Dergisi*, Haziran 2019, Cilt 9, Sayı 1.

Asgari ücret kapsamına ilişkin bir başka araştırma Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı (TEPAV) tarafından yapılmıştır. TEPAV'ın "Türkiye'nin Ücret Sorunu: Neden Asgari Ücreti Çok Konuşuyoruz?" isimli değerlendirme notunda asgari ücret kapsamının genişlediği ortaya konmaktadır.⁴⁷ Cunedioğlu tarafından kaleme alınan araştırmaya göre 2022'de tam zamanlı çalışan ücretli ve yevmiyeli-lerden asgari ücretin yüzde 5'i komşuluğunda çalışanların oranı yüzde 38,1'dir. Bu oran kayıtlı ve tam zamanlılarda yüzde 31,7, özel sektörde tam zamanlı olarak çalışanlarda yüzde 45,9 ve özel sektörde kayıtlı ve tam zamanlı çalışanlarda ise yüzde 38,9

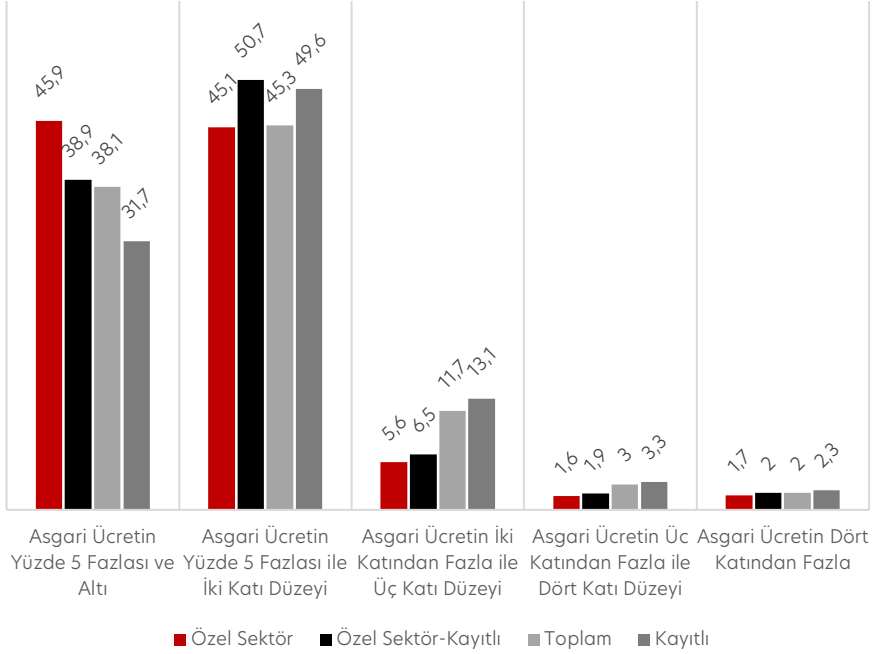
⁴⁶ Gürdal Aslan, "Türkiye'de Asgari Ücretli Çalışan Sayısı ve Ücret Seviyelerinin Değişimi (2003-2017 Hanehalkı İşgücü Anketleri Veri Analizi", *Sosyal Güvenlik Dergisi*, Haziran 2019, Cilt 9, Sayı 1.

⁴⁷ H. Ekrem Cunedioğlu (2023), "Türkiye'nin Ücret Sorunu: Neden Asgari Ücreti Çok Konuşuyoruz?", Değerlendirme Notu, TEPAV web sitesi, 13 Temmuz 2023, <https://www.tepav.org.tr/tr/haberler/s/10602> (Erişim: 6 Kasım 2023).

Türkiye’de Emeğin Durumu

seviyesindedir (Grafik 8). Cunedioğlu, asgari ücretin 2, 3 ve 4 katları-
nın kapsamını da araştırmasına dahil etmiştir.

Grafik 8: Tam Zamanlı Çalışan Ücretli ve Yevmiyelilerin Asgari Ücretin Katları Şeklinde Tanımlanmış Ücret Geliri Gruplarına Dağılımı (2022) (Yüzde)



Kaynak ve açıklama: H. Ekrem Cunedioğlu (2023), “Türkiye’nin Ücret Sorunu: Neden Asgari Ücreti Çok Konuşuyoruz?”, TEPAV Değerlendirme Notu, https://www.tepav.org.tr/upload/mce/2023/notlar/turkiyenin_ucret_sorunu_neden_asgari_ucreti_cok_konusuyoruz.pdf (Erişim: 6 Kasım 2023)

Hem geçmiş yıllarda DİSK-AR tarafından gerçekleştirilen araştırmalar hem de TCMB ve TEPAV ile Aslan’ın araştırmaları, Türkiye’de asgari ücret kapsamının giderek genişlediğini ve asgari ücretin bir ortalama ücret haline geldiğini doğrulamaktadır.

AB ÜLKELERİNDE ASGARİ ÜCRET KAPSAMI

AB ülkelerinde asgari ücret civarında çalışanların oranı Türkiye’nin aksine düşük orandadır. Türkiye’nin AB ülkelerine göre asgari

ücret civarında çalışanların en yüksek olduğu ölkelerden biri olduğu bilinmektedir.⁴⁸

Tablo 12: AB Ölkelerinde Sektörlere Göre Asgari Ücret Civarında alışanların Oranı (Yüzde)

	Asgari Ücret Civarında alışanların Oranı
AB-Yaklaşık Ortalama	4
Yiyecek Hizmeti	8,7
Tarım	8,5
Diğer Hizmetler	6,5
Toptan ve Perakende Ticaret	5
Sağlık Hizmetleri	4,2
Eğitim	3,8
Ulaşım	3
İmalat	2,5
İnşaat	2,3
Kamu Yönetimi	2,2
Bilgi ve İletişim Hizmetleri	1,5
Finans Sigorta	1,3

Kaynak ve açıklama: Eurofound, *Industrial Relations and Social Dialogue Minimum Wages in 2022: Annual Review*. Asgari ücretle çalışanların oranı yaklaşık olarak verilmiştir.

Avrupa Yaşama ve alışma Koşullarını İyileştirme Vakfı (Eurofound) 2022 raporu AB genelinde asgari ücret civarı çalışanların oranını yaklaşık olarak vermektedir. Eurofound raporuna göre tarım (yüzde 8,5) ve yiyecek hizmetleri (yüzde 8,7) dışında AB alışanlarının yaklaşık olarak sadece yüzde 4'ü asgari ücrete yakın ücret düzeyinde gelir elde ediyor. Tarım ve yiyecek hizmetleri sektöründe çalışanların yaklaşık yüzde 9'u asgari ücretle alışıyor. Rapora göre

⁴⁸ DiSK-AR, *Asgari Ücret Gerçeği Raporu 2022*, <https://arastirma.disk.org.tr/wp-content/uploads/2021/12/DiSK-AR-2022-Asgari-Ucret-Rapor-Aralik-2021-FINAL.pdf> (Erişim Tarihi: 30 Kasım 2022).

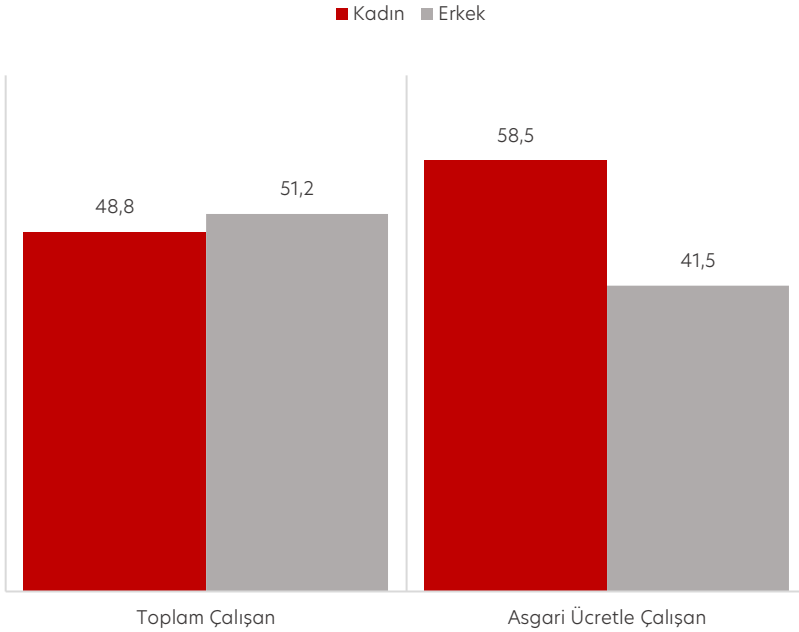
Türkiye’de Emeğin Durumu

asgari ücret civarında bir ücretle çalışanların oranı AB ortalama-sında yaklaşık yüzde 4’tür (Tablo 12).

AB ülkelerinde asgari ücret civarında çalışanların yüzde 58,5’i kadın ve yüzde 41,5’i erkeklerden oluşmaktadır.

Öte yandan AB verilerine göre kadınların asgari ücrete daha yakın ücretlerle çalıştığı görülmektedir. AB’de toplam çalışanların yüzde 48,8’i kadın ve yüzde 51,2’si erkek iken asgari ücret civarında çalışanların yüzde 58,5’i kadın ve yüzde 41,5’i erkeklerden oluşmaktadır (Grafik 9).

Grafik 9: AB Ülkelerinde Cinsiyete Göre İstihdam ve Asgari Ücretle Çalışanların Oranı (Yüzde)



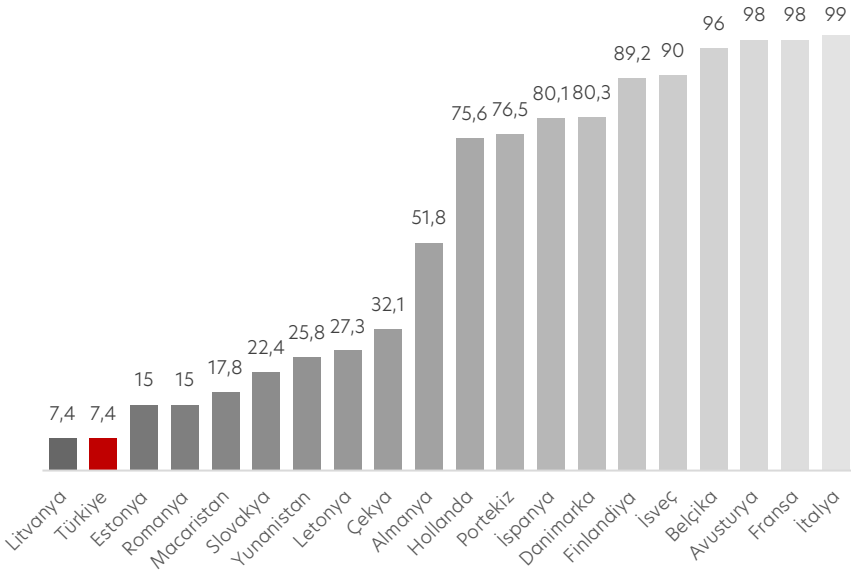
Kaynak: Eurofound (2020), *Industrial relations: Minimum wages in 2020: Annual review*, Minimum wages in the EU series, Publications Office of the European Union.

TOPLU SÖZLEŞMELİ ORANI YÜKSEK, ASGARI ÜCRET Lİ ORANI DÜŞÜK

AB ülkelerinde asgari ücret kapsamının düşük Türkiye’de ise çok yüksek olmasının asıl nedeni AB ülkelerinde toplu pazarlık kapsamının yüksek olmasıdır. Asgari ücret civarında ücretle çalışan işçilerin oranının düşük olduğu ülkelerde TİS kapsamının daha yüksek olduğu görülmektedir.

Türkiye AB ülkeleri ve ABD arasında en düşük toplu iş sözleşmesi kapsamı oranına sahip iki ülkeden biridir. ILO verilerine göre, 2019’da Türkiye’de TİS kapsamı yalnızca yüzde 7,4’tür. Litvanya ise en düşük TİS kapsamına sahip ikinci ülkedir (Grafik 10).

**Grafik 10: AB Ülkelerinde, ABD’de ve Türkiye’de
Toplu İş Sözleşmesi Kapsamı (Yüzde)**



Kaynak ve açıklama: ILO, Statistics on Collective Bargaining. Veriler 2017-2020 arası yıllara aittir. Daha önceki yıllara ait verileri olan ülkeler dahil edilmemiştir. ABD verisi 2020; Avusturya, Belçika, Çekya, Almanya, Macaristan, İtalya, Letonya, Litvanya, Hollanda, Slovakya ve Türkiye verileri 2019; Danimarka, Estonya, Finlandiya, Fransa, Yunanistan, Portekiz, İspanya ve İsveç verileri 2018 ve Romanya verisi 2017 yılına aittir.

İtalya, yüzde 99 ile TİS kapsamının en yüksek olduğu ülkedir. Fransa ve Avusturya’da TİS kapsama oranı yüzde 98, Belçika’da

yüzde 96, İsveç’te yüzde 90, Finlandiya’da yüzde 89,2, Danimarka’da yüzde 80,3 ve İspanya’da yüzde 80,1’dir. TİS kapsama oranı Portekiz, Hollanda ve Almanya’da yüzde 50 ile 77; Çekya, Letonya, Yunanistan, Slovakya, Macaristan, Romanya ve Estonya’da yüzde 15 ile 32 arasındadır (Grafik 10).

DİSK-AR ASGARİ ÜCRET KAPSAMI ARAŞTIRMASI

Geçtiğimiz yıllarda yayımladığımız asgari ücret araştırmalarında olduğu gibi bu araştırmada da asgari ücret düzeyinde, asgari ücretin altı ve asgari ücretin üstünde alanların oranını, kısaca asgari ücret kapsamını hesapladık. Asgari ücretle çalışanları sadece asgari ücret alanlar olarak değil asgari ücret civarı ücret alanları da (**asgari ücret komşuluğu**) dahil ederek hesaplamak doğru olacaktır. **Asgari ücret komşuluğu** kavramı, asgari ücrete çok yakın ücret alanları ifade etmek için kullanılmaktadır.

Tablo 13: **Asgari Ücret Kapsamı ve Ücret Düzeyleri (Genel) (2022)**
(Yüzde)

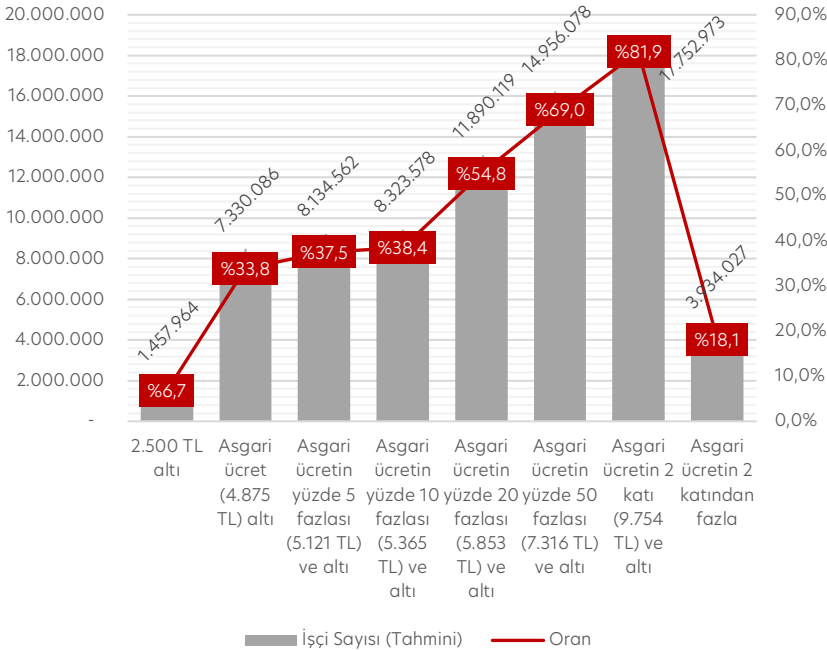
Ücret Düzeyleri	İşçi Sayısı (Tahmini)	Oran (Tahmini)
2.500 TL altı (asgari ücretin yaklaşık yarısı)	1.457.964	%6,7
Asgari ücret (4.875 TL) altı	7.330.086	%33,8
Asgari ücretin yüzde 5 fazlası (5.121 TL) ve altı	8.134.562	%37,5
Asgari ücretin yüzde 10 fazlası (5.365 TL) ve altı	8.323.578	%38,4
Asgari ücretin yüzde 20 fazlası (5.853 TL) ve altı	11.890.119	%54,8
Asgari ücretin yüzde 50 fazlası (7.316 TL) ve altı	14.956.078	%69,0
Asgari ücretin 2 katı (9.754 TL) ve altı	17.752.973	%81,9
Asgari ücretin 2 katından fazla	3.934.027	%18,1
Toplam	21.687.000	

Kaynak ve açıklama: TÜİK Hanehalkı İşgücü Araştırması, 2022 yıllık verileri. Ücret düzeylerine göre işçi sayısı ve oranları DİSK-AR tarafından TÜİK 2022 mikro verisinden hesaplanmıştır. Veriler tüm ücretli, maaşlı ve yevmiyelileri kapsamaktadır. Aralıklar belirlenirken tutar en yakın onluğa yuvarlanmıştır. Veriler cevapsızlar çıkarılarak yeniden ağırlıklandırılmıştır.

Bu çalışmada da ayrı kategorilerde asgari ücretin yüzde 5, yüzde 10 ve yüzde 20 fazlasına kadar ücret alanları asgari ücret komşuluğu (civarı) kapsamında ele aldık.

2024 asgari ücret araştırmamızda TÜİK HİA mikro veri setini (2022) kullandık. Mikro veri setleri geç yayımlandığı için güncel verilere ulaşmak mümkün olamamaktadır. Ancak 2022'deki eğilimin 2023'te de geçerli olduğunu söylemek mümkündür. TÜİK verilerine göre Türkiye'de ücret, maaş ve yevmiye ile çalışanların toplamı 21 milyon 687 bindir (Tablo 13). TÜİK mikro verilerinde son ay içinde ücretlilerin esas işten elde ettikleri toplam net nakdi gelirleri de yer almaktadır. Aylık ele geçen net gelire, dönemsel olarak elde edilen ikramiye, prim vb. gelirlerden aya düşen miktar dahil edilmektedir. Asgari ücretin iki kez belirlendiği (Ocak 2022'de 5.500 TL, Temmuz 2022'de 8.506 TL) 2022 yılında ortalama net asgari ücret 4.876,9 TL'dir. Hesaplamalar buna göre yapılmıştır.

Grafik 11: Asgari Ücret Kapsamı ve Ücret Düzeyleri (Genel) (2022)
(Bin) (Yüzde)



Kaynak: Tablo 13'ten yararlanılarak oluşturulmuştur.

Türkiye’de Emeğin Durumu

Ücret ve maaşla çalışanların yüzde 33,8’ine karşılık gelen 7 milyon 330 bin ücretlinin 2022 için beyan ettiği ücret asgari ücretin altındadır. Ücretle çalışanların yüzde 37,5’i (yaklaşık 8,1 milyon) asgari ücret ve altında (asgari ücretin yüzde 5 fazlası ve altı olarak kabul edilmiştir) bir ücretle çalıştığını söylemektedir. 2.500 TL’den daha az bir ücretle çalışanların sayısı ise 1 milyon 458 bin kişidir (Tablo 13, Grafik 11). Bu kesimin daha çok kayıtdışı ve yevmiyelilerden oluştuğunu söylemek mümkündür.

7,3 milyon işçi asgari ücrete erişemiyor. 8,3 milyon işçi asgari ücretin altında ve civarında (+/- yüzde 10) ücret alıyor.

Asgari ücret civarında ücret alanlar da dahil edildiğinde (asgari ücretin altı ve yüzde 10 fazlası arası) 8,3 milyon işçi, asgari ücret civarı ve altında bir ücretle yaşamını sürdürmeye çalışıyor. Tüm ücretli çalışanların yüzde 81,9’u ise (17,8 milyon) asgari ücretin altı ile asgari ücretin 2 katı arasında bir ücret elde ediyor. 21,7 milyon işçi ve memurun yalnızca yüzde 18’i ise asgari ücretin 2 katından daha fazla bir gelir elde edebilmektedir (Tablo 13, Grafik 11).

ÖZEL SEKTÖRDE ASGARİ ÜCRET KAPSAMI

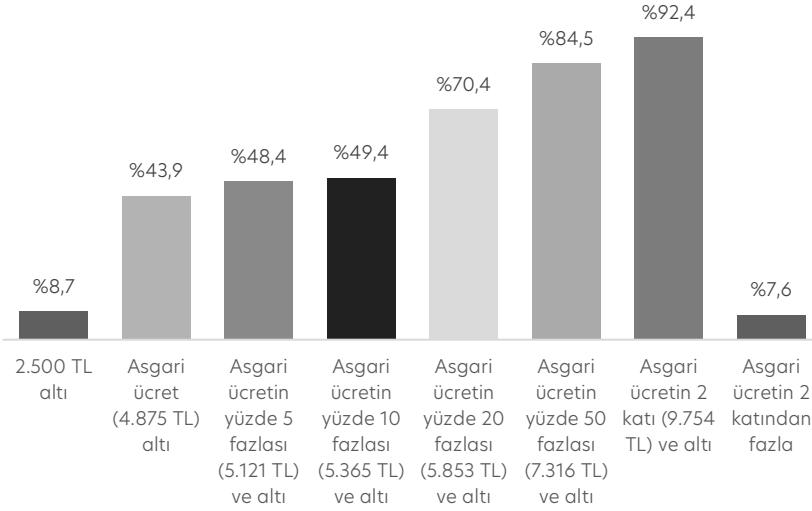
Asgari ücret tablosu özel sektörde daha da kötüleşmektedir. Asgari ücret altında çalışanların neredeyse tamamı beklendiği gibi özel sektördedir. Kamu işçileri toplu iş sözleşmesiyle belirlenen ücretleri almaktadır ve bu ücretlerin asgari ücret üzerinde olduğu bilinmektedir. Özel sektör işçisinin yarısı asgari ücret ve altında ücretlerle çalışıyor. Özel sektörde asgari ücretin yüzde 5 fazlası ve altında ücretle çalışanların oranı yüzde 48,4 ve yüzde 20 asgari ücret komşuluğunda çalışanların oranı yüzde 70,4’tür (Grafik 12).

Özel sektör işçisinin yüzde 43,9’u asgari ücretin altında ücretle çalıştırılıyor. İşçilerin yüzde 49,4’ü asgari ücretin civarında (yüzde 10 asgari ücret komşuluğu) ücret alıyor.

Özel sektörde asgari ücretin altında bir ücretle çalışan işçilerin oranı yüzde 43,9’dur. Asgari ücretin yüzde 10 fazlası ve altında çalışanların oranı ise yüzde 49,4 civarındadır (Grafik 12). Böylece özel

sektör işçilerinde asgari ücretin yüzde 10 fazlası ve altında bir ücretle çalışanların kapsamı kamu ve özel sektörde çalışan tüm işçilerden 11 puan daha yüksek seyretmektedir.

Grafik 12: Özel Sektörde Asgari Ücret Kapsamı ve Ücret Düzeyleri (Genel) (2022) (Yüzde)



Kaynak ve açıklama: Ücret düzeylerine göre işçi oranları DİSK-AR tarafından TÜİK mikro verisinden yararlanılarak hesaplanmıştır.

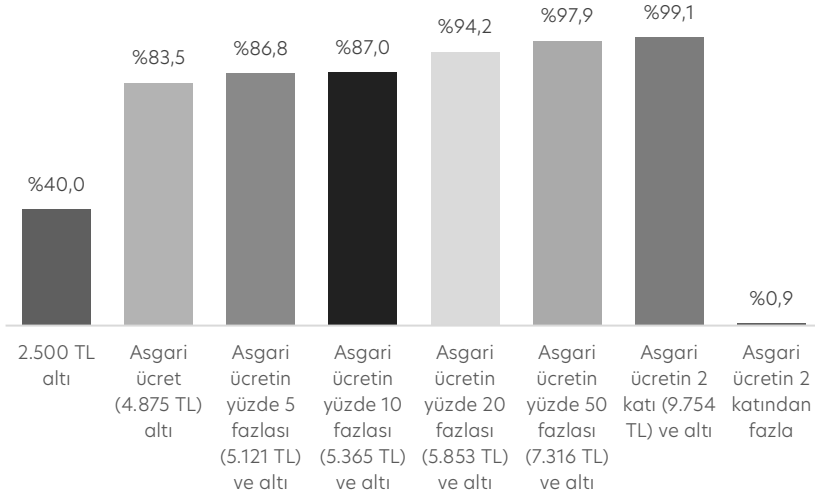
KAYITDIŞI SEKTÖRDE ASGARI ÜCRET KAPSAMI

Kayıtdışı çalışan işçilerin ücretleri beklendiği gibi çok daha düşüktür. Kayıtdışı çalışanlarda 2022 yılında 2.500 TL'nin altında ücret alanların oranı yüzde 40'tır. Başka bir deyişle, kayıtdışı çalışanların yarısına yakını 2.500 TL bile alamıyor. Asgari ücret altında çalışanların oranı kayıtdışı çalışanlarda yüzde 83,5'tir. Bu oran tüm işçilerde ortalama yüzde 33,8 ve özel sektörde ise yüzde 43,9'dur (Grafik 11, Grafik 12, Grafik 13).

Kayıtdışı çalışanların asgari ücretin yüzde 5 fazlası ve altında bir ücret alanların oranı yüzde 86,8'dir. Yüzde 20 asgari ücret komşuluğunda bir ücretle çalışanların oranı ise yüzde 94,2'dir. Bu oranın genelde yüzde 54,8 ve özel sektörde yüzde 70,4 düzeyinde olduğu düşünöldüğünde kayıtdışı çalışanların çok daha düşük ücretlerle çalıştığı görölmektedir (Grafik 11, Grafik 12, Grafik 13).

Kayıtdışı işçilerin yarısına yakını 2.500 TL’den daha düşük bir ücret ile çalışıyor. Yüzde 83,5’i ise asgari ücrete erişemiyor!

Grafik 13: Kayıtdışı Çalışan İşçilerde Asgari Ücret Kapsamı ve Ücret Düzeyleri (Genel) (2022) (Yüzde)



Kaynak ve açıklama: Ücret düzeylerine göre işçi oranları DİSK-AR tarafından TÜİK mikro verisinden yararlanılarak hesaplanmıştır.

ASGARİ ÜCRETLİ ÇALIŞMA KADINLARDA DAHA YAYGIN!

Kadınların genel ücret ortalamasının altında ve erkeklerden daha düşük ücretlerle çalıştırıldıkları biliniyor.⁴⁹ Asgari ücrete ilişkin veriler bu eşitsizliği daha çarpıcı biçimde ortaya koyuyor. Asgari

⁴⁹ DİSK-AR, Türkiye’de Kadın İşçi Gerçeği, 7 Mart 2018.

<http://arastirma.disk.org.tr/wp-content/uploads/2020/08/8-mart-kadin-isçi-gerçeği-1.pdf>

DİSK-AR, Türkiye’de Ücret ve Gelirlerde Cinsiyet Uçurumu Araştırması, 18 Eylül 2020. <http://arastirma.disk.org.tr/?p=4149>

DİSK-AR, Covid-19 İşçileri Nasıl Etkiledi? 8 Temmuz 2020. <http://arastirma.disk.org.tr/?p=515>

Ücretin altında ücret alanların oranı genelde yüzde 33,8 iken kadınlarda bu oran yüzde 41,2'dir. Asgari ücretin yüzde 5 fazlası ve altında ücret alanların oranı ise genelde yüzde 37,5 iken, kadınlarda yüzde 43,7'ye yükselmektedir (Grafik 13).

Tablo 14: Kadınlarda Asgari cret Kapsamı ve cret Düzeyleri (2022) (Bin) (Yüzde)

cret Düzeyleri	İşçi Sayısı (Tahmini)	Oran (Tahmini)
2.500 TL altı	796.322	%11,3
Asgari cret (4.875 TL) altı	2.899.610	%41,2
Asgari ücretin yüzde 5 fazlası (5.121 TL) ve altı	3.077.308	%43,7
Asgari ücretin yüzde 10 fazlası (5.365 TL) ve altı	3.127.898	%44,4
Asgari ücretin yüzde 20 fazlası (5.853 TL) ve altı	4.325.938	%61,4
Asgari ücretin yüzde 50 fazlası (7.316 TL) ve altı	5.108.663	%72,5
Asgari ücretin 2 katı (9.754 TL) ve altı	5.934.074	%84,3
Asgari ücretin 2 katından fazla	1.107.926	%15,7
Toplam	7.042.000	

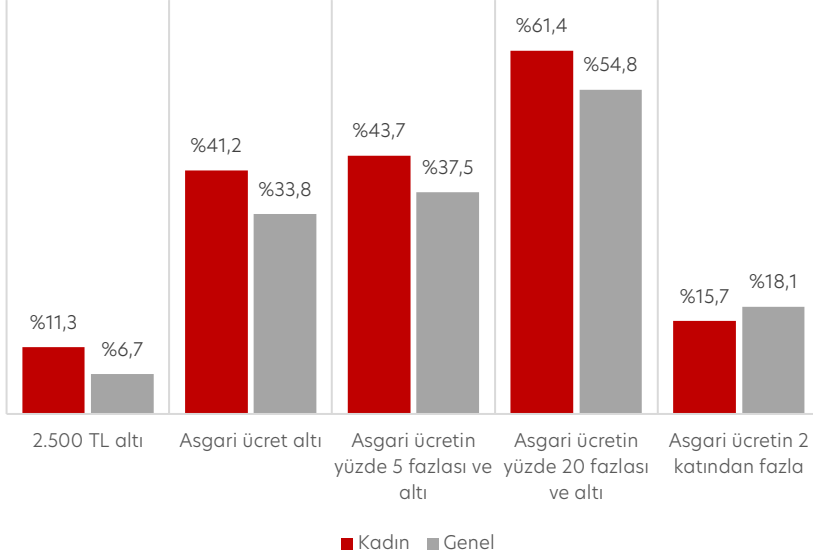
Kaynak ve açıklama: TIK Hanehalkı İşgücü Araştırması, 2022 yıllık verileri. cret düzeylerine göre kadın işçi ve ücretli sayısı ve oranları DİSK-AR tarafından TIK mikro verisinden yararlanılarak hesaplanmıştır.

Kadınlaraın çok büyük bir bölümü asgari ücret ve daha altında ücretlerle çalışmaktadır. Tahmini 7 milyon kadın çalışanın yüzde 61,4' asgari ücretin altı ve asgari ücretin yüzde 20 fazlası ücretler ile çalışmaktadır (Tablo 14, Grafik 14). 2.500 TL altı bir ücretle çalışanların oranı ise genelde yüzde 6,7 iken kadınlarda bu oran yüzde 11,3'e yükselmektedir (Tablo 14, Grafik 14).

Kadınlaraın yüzde 41'i asgari ücret dahi alamıyor!

Öte yandan asgari ücretin 2 katından fazla bir ücretle çalışanların oranı genelde yüzde 18,1 iken kadınlarda yüzde 15,7'ye gerilemektedir (Grafik 14).

Grafik 15: Genelde ve Kadınlarda Asgari Ücret Kapsamı ve Ücret Düzeyleri (2022) (Yüzde)



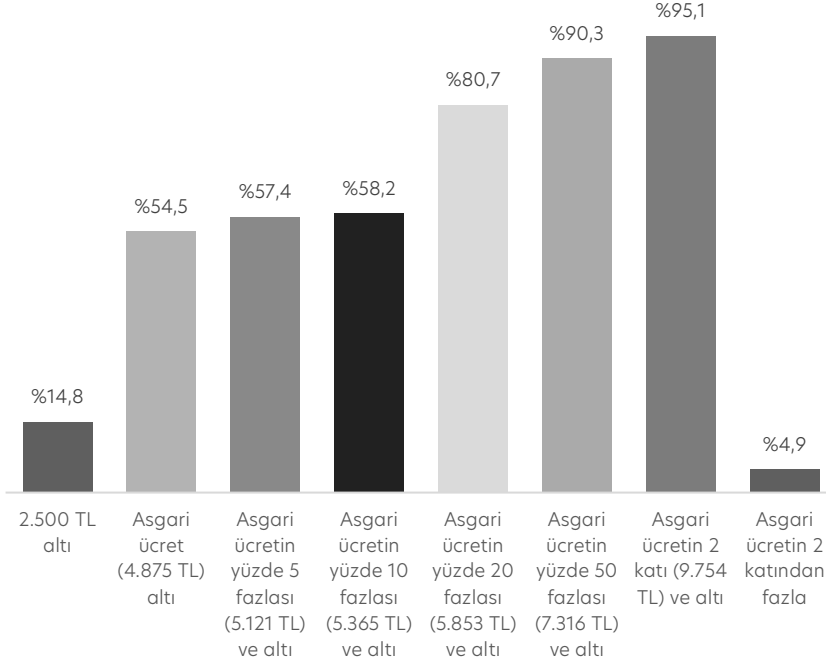
Kaynak: Tablo 13 ve 14'ten yararlanılarak hazırlanmıştır.

Özel sektörde çalışan kadınlar çok daha büyük bir ücret eşitsizliği ile yüz yüzedir. Özel sektörde asgari ücret altında çalışma genel olarak yüzde 43,9 iken, özel sektördeki kadın işçilerin yüzde 54,5'i asgari ücret altında ücretlerle çalıştırılıyor (Grafik 15). Özel sektördeki kadın işçilerin yüzde 14,8'i ise 2.500 TL'nin de altında ücretle çalışmaya zorlanıyor.

Özel sektörde kadınların yarısından fazlası asgari ücretin yüzde 10 fazlası ve altında bir ücretle çalışıyor. Özel sektörde asgari ücretin altı ile asgari ücretin yüzde 20 fazlası arasında çalışmak zorunda kalan kadın işçilerin oranı yüzde 80,7 iken asgari ücretin 2 katından fazla bir ücret alabilen kadınların oranı ise yüzde 4,9'da kalmaktadır (Grafik 16).

Özel sektörde kadınların yarısından fazlası asgari ücret komşuluğunda ve asgari ücret altında ücretle çalışıyor.

Grafik 16: Özel Sektörde Çalışan Kadınlarda Asgari Ücret Kapsamı ve Ücret Düzeyleri (2022) (Yüzde)



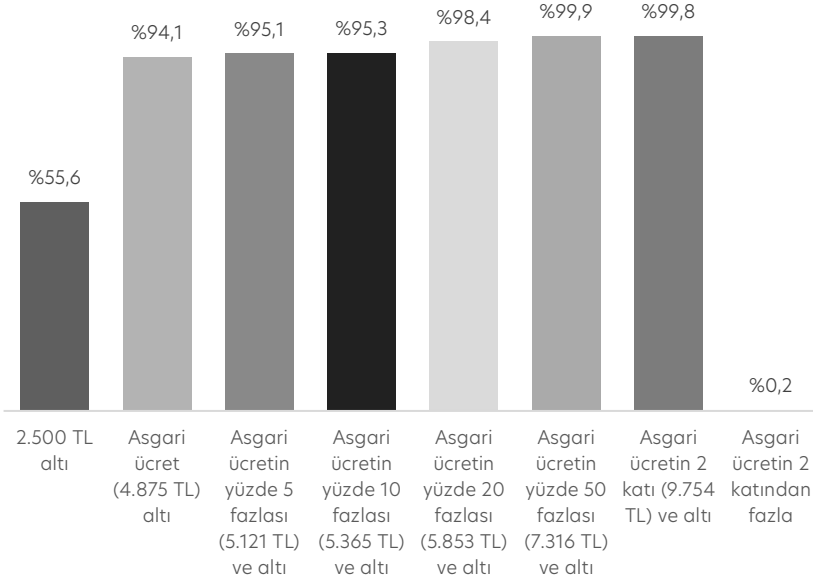
Kaynak ve açıklama: Ücret düzeylerine göre kadın işçi sayısı ve oranları DİSK-AR tarafından TÜİK mikro verisinden yararlanılarak hesaplanmıştır.

TÜİK HİA 2022 yıllık verilerine göre ücretli veya yevmiyeli kayıtdışı çalışanların yüzde 27,7'si kadınlardan oluşmaktadır.⁵⁰ Kayıtdışı çalışan kadınların ücretlerinin özel sektör ve genel kayıtdışı ücretlerinden çok daha düşük olduğu görülmektedir. Kayıtdışı çalışan kadınların yüzde 55,6'sı 2.500 TL'nin altında bir ücret almaktadır. Bu oran tüm kayıtdışı çalışanlarda yüzde 40'tır (Grafik 17).

⁵⁰ TÜİK, İşgücü İstatistikleri, 2022. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/In-dex?p=Isgucu-Istatistikleri-2022-49390#:~:text=İsti-hdam%20oranı%20%47%2C5%20oldu,ile%20%47%2C5%20oldu>. (Erişim: 1 Kasım 2023).

Kayıtdışı çalışan kadınların yüzde 90’dan fazlası
asgari ücretin altında bir ücretle çalışmak zorunda bırakılıyor.

Grafik 17: Kayıtdışı Çalışan Kadın İşçilerin Asgari Ücret ve Ücret Düzeyleri (2022) (Yüzde)



Kaynak ve açıklama: Ücret düzeylerine göre işçi sayısı ve oranları DİSK-AR tarafından TÜİK mikro verisinden yararlanılarak hesaplanmıştır.

Asgari ücretin yüzde 5 fazlası ve altında bir ücretle kayıtdışı çalışan kadınların oranı yüzde 95,1’dir. Kayıtdışı çalışan kadınların neredeyse tamamı asgari ücretin yüzde 20 fazlası ve altında bir ücret almaktadır (yüzde 98,4). Bu oran tüm kayıtdışı çalışanlarda yüzde 94,2’dir (Grafik 17). Kayıtdışı çalışan kadınların neredeyse tamamı en fazla asgari ücret civarında bir ücret elde edebilmektedir.

ASGARI ÜCRET NEDEN VE NASIL ERİYOR?

ASGARI ÜCRETİN KİŞİ BAŞINA MİLLİ GELİRE ORANI DÜŞÜYOR

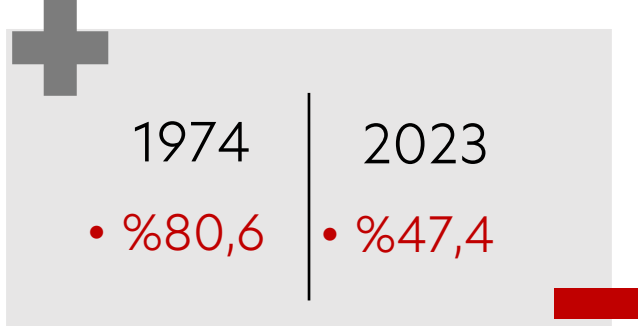
Asgari ücret tartışmalarında dikkate alınması gereken en önemli gösterge kişi başına GSYH ile asgari ücret ilişkisi, diğer bir ifade ile büyüme ve asgari ücret ilişkisidir. Asgari ücretin kişi başına GSYH'ye oranı üzerinde durulması gereken en önemli konudur. Asgari ücretin KB GSYH'ye göre payının geçiş döneme göre ciddi biçimde gerilediği görülmektedir.

24 Ocak ve 12 Eylül'ün temel hedeflerinden birinin ücretleri baskılamak ve ücret maliyetini düşürmek olduğu bilinmektedir. Ücretler açısından en kritik alanlardan biri ise asgari ücrettir. 12 Eylül sonrasında sendikalaşma ve toplu pazarlık kapsamının daralması nedeniyle asgari ücret işçiler açısından çok önemli bir şemsiye haline geldi. Genel ücret seviyesi üzerinde yaşanan baskı nedeniyle ücretler asgari ücrete yakınsamaya başladı.

12 Eylül sonrasında asgari ücrette önemli kayıplar yaşandığı görülmektedir. Asgari ücrette yaşanan kaybı anlamının en önemli yolu asgari ücret artışı ile kişi başına gayri safi yurt içi hasıladaki (GSYH) artışı karşılaştırmaktır. Kişi başına GSYH ülke ekonomisinde kişi başına büyümeyi ortaya koymaktadır. Dolayısıyla bu karşılaştırma asgari ücretin büyümeden pay alıp almadığını net biçimde ortaya koymaktadır.

Eğer asgari ücret kişi başına gelir kadar artarsa asgari ücretle çalışanların gelir dağılımındaki paylarının korunmuş olduğu söylenebilir. Tersine, asgari ücret kişi başına gelire göre azalmışsa asgari ücretle çalışanlar yoksullaşmış ve gelir eşitsizliği artmış demektir.

Grafik 18: **Asgari Ücretin Kişi Başına GSYH'ye Oranı (1974 ve 2023)**
(Yüzde)



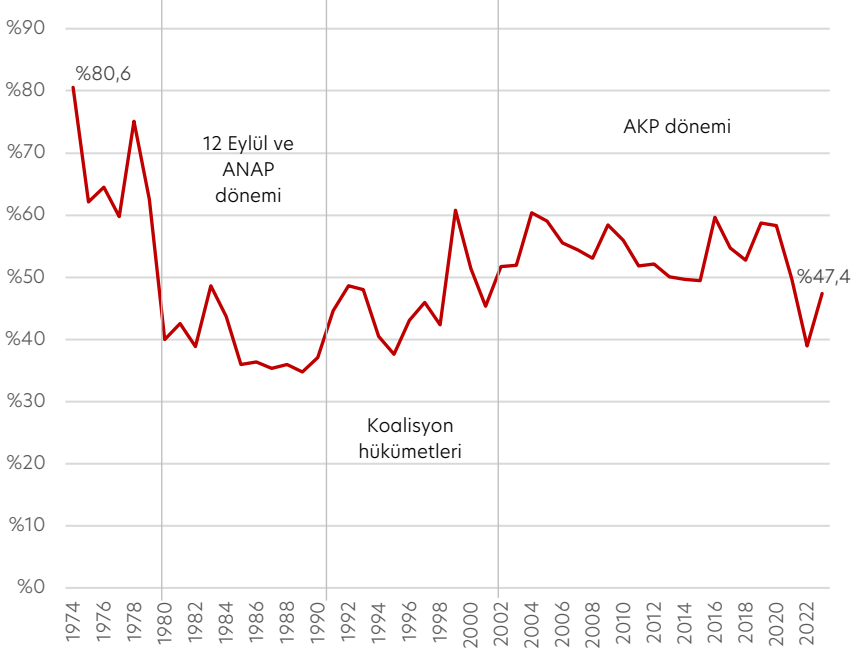
Kaynak: Tablo 15'ten yararlanılarak hazırlanmıştır. Açıklama ve kaynaklar için Tablo 15'e bakılmalıdır. Grafik 18'de 1974 yılından 2023'e kişi başına GSYH ile asgari ücretin karşılaştırması yer almaktadır. Karşılaştırma kolaylığı için asgari ücret yıllık ortalama haline getirilmiştir. 1974 yılında aylık 1.200 TL, yıllık 14.400 TL olan brüt asgari ücret, aynı dönemde 17.875 TL olan kişi başına GSYH'nin yüzde 80,6'sı düzeyindedir. 1974 asgari ücretin KB GSYH'ye oranının en yüksek olduğu yıldır.

Asgari ücretin kişi başına gelire oranı 24 Ocak kararları ve 12 Eylül darbesi ile hızla düşmeye başladı. Asgari ücretin kişi başına milli gelire oranı 1980'de sert bir düşüşle yüzde 40'a geriledi. Bir diğer ifadeyle asgari ücret kişi başına gelirin yüzde 60 altında gerçekleşti (Tablo 15, Grafik 17). Asgari ücretin milli gelir karşısındaki erimesi ANAP-Özal hükümetleri (1983-1991) döneminde de devam etti ve 1988 yılında kişi başına milli gelirin yüzde 36'sına geriledi. 1989 yılında asgari ücret milli gelir karşısında en düşük düzeye (yüzde 34,8) geriledi. Bahar eylemleri ve artan işçi hareketlerinin etkisiyle asgari ücret 1991 ve 1992 yıllarında bir yükseliş yaşadı. (Tablo 15, Grafik 18). 2004 yılında asgari ücretin kişi başına milli gelire oranı yüzde 60'a yükselse de 1980 öncesi düzeye yükselemedi.

Asgari ücret AKP döneminde kişi başına GSYH'ye göre düşük düzeylerde (yüzde 43-60 bandında) seyretti. 1974'te kişi başına GSYH'nin yüzde 80,6'sı düzeyinde olan asgari ücret 2023'te kişi başına gelirin yüzde 47,4'üne düştü (Tablo 15, Grafik 18, Grafik 19). Kuşkusuz bu durumun en önemli sebebi işçi sınıfının örgütlülüğünün ve toplu sözleşme kapsamının yaygın olmasıydı. Öte yandan KB GSYH verisinin 2023 yılı planlanan veriyi yansıtması sebebiyle gerçekleşen KB GSYH'ye göre bu oran değişiklik gösterebilir. Örneğin 2022'de

öngörülen KB GSYH'ye göre asgari ücretin oranı yüzde 43,7'di. Gerçekleşen KB GSYH'ye göre bu oran yüzde 39'a geriledi.

Grafik 19: Asgari Ücretin Kişi Başına GSYH'ye Oranı (1974-2023) (Yüzde)



Kaynak: Tablo 15'ten yararlanılarak hazırlanmıştır.

Bu gerilemenin anlamı asgari ücretle çalışanların görece olarak yoksullaşmasıdır. Öte yandan asgari ücretle çalışanların oranının artması nedeniyle bu durum genel olarak ücret artışlarının da kişi başına milli gelir artışının çok altında kaldığını göstermektedir.

Eğer asgari ücret kişi başına GSYH'ye paralel olarak artsaydı brüt asgari ücretin 2023 yılında ortalama 19.921 TL olması gerekirdi. Oysa aynı dönemde asgari ücret ortalama brüt 11.711 TL olarak uygulandı (Tablo 15).

1974'te kişi başına GSYH'nin yüzde 80,6'sı düzeyinde olan asgari ücret 2023'te kişi başına GSYH'nin yüzde 47,4'üne geriledi.

Tablo 15: **Asgari Ücret ve Kişi Başına Milli Gelir (1974-2023) (TL)**
(Yüzde)

	Ortalama Aylık Brüt Asgari Ücret (TL/Ay)	Yıllık Ortalama Brüt Asgari Ücret (TL/Yıl)	Kişi Başına Gayri Safi Yurt İçi Hasıla (TL/Yıl)	Asgari Ücretin Kişi Başına GSYH Oranı (Yüzde)	Olmaması Gereken Brüt Asgari Ücret (TL/Ay)
1974	1.200	14.400	17.875	%80,6	1.200
1975	1.200	14.400	23.185	%62,1	1.662
1976	1.550	18.600	28.832	%64,5	2.066
1977	1.800	21.600	36.137	%59,8	2.590
1978	3.300	39.600	52.699	%75,1	3.777
1979	4.700	56.400	90.146	%62,6	6.460
1980	5.400	64.800	162.030	%40,0	11.612
1981	8.467	101.600	238.835	%42,5	17.117
1982	10.000	120.000	309.363	%38,8	22.171
1983	16.200	194.400	399.941	%48,6	28.662
1984	22.444	269.325	617.104	%43,6	44.226
1985	28.744	344.925	960.353	%35,9	68.825
1986	41.400	496.800	1.365.886	%36,4	97.889
1987	57.825	693.900	1.964.145	%35,3	140.764
1988	100.125	1.201.500	3.339.539	%36,0	239.334
1989	167.250	2.007.000	5.774.550	%34,8	413.843
1990	303.750	3.645.000	9.816.526	%37,1	703.518
1991	575.250	6.903.000	15.474.435	%44,6	1.109.001
1992	1.071.000	12.852.000	26.412.299	%48,7	1.892.881
1993	1.885.875	22.630.500	47.109.280	%48,0	3.376.165
1994	3.056.250	36.675.000	90.509.076	%40,5	6.486.484
1995	5.602.500	67.230.000	178.823.931	%37,6	12.815.715
1996	12.022.500	144.270.000	335.173.277	%43,0	24.020.752
1997	24.688.125	296.257.500	644.595.794	%46,0	46.196.032
1998	40.605.000	487.260.000	1.150.949.320	%42,3	82.484.701
1999	85.837.500	1.030.050.000	1.694.562.495	%60,8	121.443.645
2000	114.300.000	1.371.600.000	2.668.381.491	%51,4	191.234.007
2001	143.448.750	1.721.385.000	3.794.405.173	%45,4	271.932.371

Emek Araştırmaları (2020-2023)

	Ortalama Aylık Brüt Asgari Ücret (TL/Ay)	Yıllık Ortalama Brüt Asgari Ücret (TL/Yıl)	Kişi Başına Gayri Safi Yurt İçi Hasıla (TL/Yıl)	Asgari Ücretin Kişi Başına GSYH Oranı (Yüzde)	Olmadı Gereken Brüt Asgari Ücret (TL/Ay)
2002	236.437.875	2.837.254.500	5.486.260.437	%51,7	393.181.998
2003	306.000.000	3.672.000.000	7.068.968.865	%51,9	506.609.435
2004	433.575.000	5.202.900.000	8.622.210.370	%60,3	617.925.077
2005	489	5.864	9.940	%59,0	712
2006	531	6.372	11.484	%55,5	823
2007	574	6.885	12.653	%54,4	907
2008	624	7.483	14.113	%53,0	1.011
2009	680	8.154	13.970	%58,4	1.001
2010	745	8.937	15.964	%56,0	1.144
2011	817	9.801	18.928	%51,8	1.357
2012	914	10.962	21.037	%52,1	1.508
2013	1.000	12.001	23.946	%50,1	1.716
2014	1.103	13.230	26.624	%49,7	1.908
2015	1.238	14.850	30.056	%49,4	2.154
2016	1.647	19.764	33.131	%59,7	2.374
2017	1.778	21.330	39.019	%54,7	2.796
2018	2.030	24.354	46.202	%52,7	3.309
2019	2.558	30.701	52.287	%58,7	3.749
2020	2.943	35.316	60.545	%58,3	4.338
2021	3.577	42.924	86.232	%49,8	5.645
2022	5.737	68.844	176.651	%39,0	10.594
2023	11.711	140.535	296.595	%47,4*	19.921

Kaynak ve açıklama: Kişi Başına Gayri Safi Yurtiçi Hasıla verilerinin 1975 ve 2017 arası için: 1974 yılına ait KB GSYH verisi GSYH'nin Türkiye nüfusuna bölümüyle hesaplanmıştır. 2017 sonrası veri ise TÜİK, Dönemsel Hesaplar istatistiklerinden alınmıştır. SBB, Ekonomik ve Sosyal Göstergeler, Fert Başına GSYH ve SAGP (1975-2017). 2023 yılı cari fiyatlarla Kişi Başına GSYH verileri Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı 2024 Yıllık Program'dan alınmıştır. Asgari ücret verilerinin yıllık ortalamaları ve toplamları DİSK-AR tarafından hesaplanmıştır.

Önemli Not: DİSK-AR tarafından daha önceki yıllarda yayımlanan araştırmalarda yer verilen asgari ücret ve KB GSYH verileri arasında kimi farklılıklar söz konusudur. Bu farklılık TÜİK'in 1998 revizyonu sonrası Kalkınma Bakanlığı'nın (eski DPT şimdiki Cumhurbaşkanlığı Strateji Bütçe Başkanlığı-SBB) 1998 öncesi verileri büyüme hızına göre

Türkiye’de Emeğin Durumu

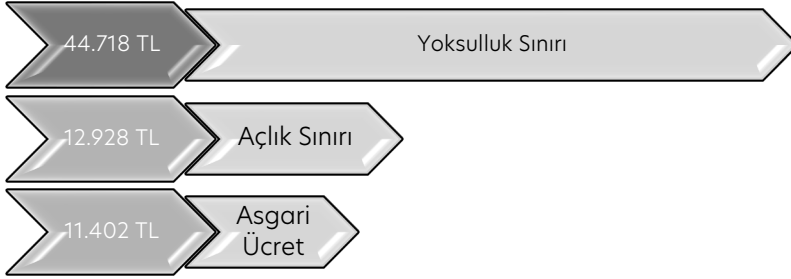
yeniden hesaplamasından (revize etmesinden) kaynaklanmaktadır. Bu nedenle asgari ücretin KB GSYH’ye oranı değişmiştir. Bu tablodaki veriler SBB tarafından açıklanan revize edilmiş verileri kapsamaktadır. 2004 sonraki değerlerdeki sayısal farklılıklar 2005 yılında TL’den 6 sıfır atılarak yeni Türk lirasına (YTL) geçilmesinden kaynaklanmaktadır.

* 2023 yılı planlanan veri olduğundan gerçekleşen Kişi Başına (KB) milli gelire göre bu oran değişiklik gösterebilir. Örneğin 2022’de öngörülen KB milli gelire göre asgari ücretin oranı yüzde 43,7’dir. Gerçekleşen KB milli gelire göre bu oran yüzde 39’a geriledi.

ASGARİ ÜCRET AÇLIK VE YOKSULLUK SINIRININ ALTINDA

Asgari ücretin insan onuruna yaraşır bir ücret olup olmadığına yönelik bir kriter de açlık ve yoksulluk sınırıdır. DİSK/Birleşik Metal-İş Sınıf Araştırmaları Merkezi (BİSAM) her ay açlık ve yoksulluk sınırını hesaplamaktadır.

Grafik 20: Açlık ve Yoksulluk Sınırı (Ekim 2023) ile Net Asgari Ücret (2023) (TL)



Kaynak: Birleşik Metal-İş Sınıf Araştırmaları Merkezi (BİSAM), *Açlık ve Yoksulluk Sınırı Araştırması*, <https://www.birlesikmetal.org/index.php/tr/guncel/basin-aciklama/2056-bisam-1023> (Erişim Tarihi: 16 Kasım 2023).

Kasım 2023’te yayımlanan Ekim 2023 dönemine ait *Açlık ve Yoksulluk Sınırı Araştırması’na göre*⁵¹ dört kişilik bir ailenin sağlıklı beslenmesi için aylık yapması gereken harcama tutarını ifade eden açlık sınırı 12.928 TL’dir. Açlık sınırı üzerinden hanehalkı tüketim

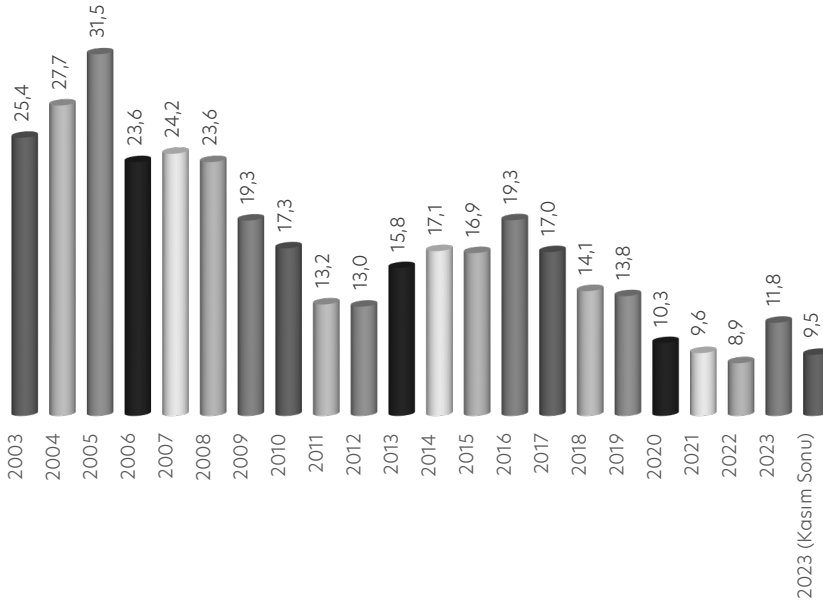
⁵¹ BİSAM, *Açlık ve Yoksulluk Sınırı Araştırması*, <https://www.birlesikmetal.org/index.php/tr/guncel/basin-aciklama/2056-bisam-1023> (Erişim Tarihi: 16 Kasım 2023).

harcamaları esas alınarak yapılan yoksulluk sınırı ise 44.719 TL'dir. Oysa 2023 yılı ikinci yarısı için belirlenen asgari ücret net 11.402 TL'dir (Grafik 20). 2023 asgari ücreti alım gücünün hızla düşmesiyle birlikte açlık ve yoksulluk sınırının altındadır.

ASGARI ÜCRETLİ 22 CUMHURİYET ALTINI KAYBETTİ

Asgari ücret sadece döviz karşısında değil altın karşısında da dramatik ölçüde değer kaybetti. Merkez Bankası'nın yıllık ortalama Cumhuriyet altını fiyatlarına göre 2003 yılında asgari ücretin yıllık tutarı ile 25 altın, 2005'te 31 altın alınabilmekteydi. Ortalama altın fiyatları ile yıllık ortalama net asgari ücretle çalışan bir işçi 2023 yılı ortalama Cumhuriyet altını fiyatlarıyla 11,8, günlük kurlarla ise sadece 9,5 Cumhuriyet altını alabilmektedir (Tablo 16, Grafik 21). Hızla artan altın fiyatları karşısında asgari ücretli 2005'ten bu yana 22 Cumhuriyet altını kaybetti.

Grafik 21: Altın Fiyatları Karşısında Asgari Ücret (2003-2023)



Kaynak: Tablo 16'dan yararlanılarak hazırlanmıştır.

2005'te yıllık asgari ücret ile 31,5 Cumhuriyet altını alınabilirken günümüzde ortalama 9,5 Cumhuriyet altını alınabilmektedir.

Tablo 16: Altın Karşısında Asgari Ücret (2003-2023) (TL)

Yıllar	Yıllık Ortalama Tam Altın Fiyatı (TL) (A)	Net Asgari Ücret (Yıllık Ortalama) (B)	Altın Karşısında Asgari Ücret (B/A)
2003	121,07	3.072	25,4
2004	131,09	3.636	27,7
2005	133,38	4.200	31,5
2006	193,27	4.560	23,6
2007	199,81	4.836	24,2
2008	245,17	5.784	23,6
2009	327,48	6.324	19,3
2010	400,74	6.924	17,3
2011	574,11	7.560	13,2
2012	646,92	8.412	13,0
2013	585,83	9.276	15,8
2014	594,73	10.152	17,1
2015	672,72	11.388	16,9
2016	806,90	15.600	19,3
2017	991,12	16.848	17,0
2018	1.359,86	19.237	14,1
2019	1.760,89	24.251	13,8
2020	2.697,52	27.896	10,3
2021	3.527,17	33.911	9,6
2022	6.604,02	58.523	8,9
2023	10.101,99	119.455	11,8
2023 Kasım	12.607,00	119.455	9,5

Kaynak: TCMB, Cumhuriyet altını fiyatları (yıllık ortalama). TCMB'den verilerin çekilme tarihi 20 Kasım 2023'tür. DİSK-AR tarafından hesaplanmıştır.

DİSK'İN 2024 ASGARI ÜCRET TALEPLERİ

DİSK Yönetim Kurulu, DİSK-AR'ın yukarı yer alan çalışmasının-
daki saptamaları değerlendirerek 2024 asgari ücreti ile ilgili aşağı-
daki talepleri kamuoyu ile paylaşmaktadır:

Asgari ücret değil toplu pazarlık kapsamı genişletilmeli

Asgari ücret civarında çalışanların kapsamı çok yüksektir ve
asıl mesele asgari ücretle çalışanlarının kapsamını daraltmak ve üc-
ret düzeylerini toplu pazarlıkla belirlemektir. Türkiye'de sendika-
laşma ve toplu pazarlığın kapsamının artırılması temel meseledir.
Milyonların asgari ücrete mahkûm edilmemesi için sendikal hakların
kullanımının önündeki tüm engeller ve barajlar kaldırılmalı, toplu pa-
zarlık kapsamı genişletilmelidir. 6356 sayılı yasada yer alan teşmil
mekanizması işletilmeli. Toplu iş sözleşmeleri sendikası işyerlerine de
uygulanmalıdır.

Asgari ücretin tespitinde asgari ücretin ortalama ücret haline geldiği dikkate alınmalı

Asgari ücret ülkemizde en düşük ücret değildir ve hızla orta-
lama ücret haline dönüşmektedir. Asgari ücret, milyonların meselesi-
dir. Asgari ücret tespitinde bu gerçek dikkate alınmalıdır.

Asgari ücret artışında resmi enflasyon değil, kişi başına GSYH artışı esas alınmalı

Asgari ücret baskılanmış ve güdümlü resmi enflasyona göre
değil geçim şartlarına ve ekonomik büyümeye göre saptanmalıdır.
Dar gelirlilerin gıda enflasyonu ile kişi başına ekonomik büyüme as-
gari ücret artışında esas alınmalıdır.

Asgari ücret yüksek enflasyon koşullarında yıl içinde tekrar belirlenmeli

Yüksek enflasyon koşullarında yılda bir kez asgari ücret be-
lirlenmesi çalışanları kayba uğratar. Bu nedenle enflasyon tek haneli
oranlara düşünceye kadar asgari ücretin yılda birkaç kez belirlen-
mesi zorunludur.

Asgari ücret belirlenirken geçim şartları gözönünde bulundurulmalı

Asgari ücret artışında yoksulluk sınırı bir kriter olarak dikkate alınmalı ve hanede iki çalışan olması varsayımından hareketle asgari ücret en az yoksulluk sınırının yarısı civarında olmalıdır.

Asgari ücret uluslararası kurallara uygun saptanmalı, işçinin kendisi ve ailesi birlikte hesaba katılmalı

Türkiye’de asgari ücretin tespitinde uluslararası standartlara uyulmuyor. Birleşmiş Milletler, Uluslararası Çalışma Örgütü ve Avrupa Konseyi standartları dikkate alınmıyor. Asgari ücret tespitinde işçinin ailesi hesaba katılmıyor. Asgari ücret tespitine ilişkin 131 sayılı ILO Sözleşmesi onaylanmalı, Avrupa Sosyal Şartı’na asgari ücretle ilgili konan çekince kaldırılmalıdır.

Asgari ücret hesabında sadece işçinin kendisi değil, uluslararası standartlara uygun şekilde işçinin geçindirmekle yükümlü olduğu aile bireyleri de esas alınmalıdır.

Asgari ücret sonrası ilk gelir vergisi tarife oranı yüzde 10’a düşürülmeli

Asgari ücrete sağlanacak vergi muafiyeti ve desteği yanında asgari ücret sonrası ilk vergi dilimine uygulanacak oran yüzde 10’a düşürülmelidir. Böylece asgari ücrete yakın çalışan işçiler daha az vergi vermiş olurlar.

Gelir vergisi tarife dilimleri yeniden değerlendirme oranında (asgari ücret artışından az olmamak kaydıyla) artırılmalı

Gelir vergisi tarife dilimleri adil biçimde düzenlenmediğinden çalışanların üzerindeki vergi yükü artıyor. Gelir vergisi tarife dilimleri, asgari ücret artışından az olmamak kaydıyla, yeniden değerlendirme oranında artırılmalıdır.

Asgari ücret istisnası vergiden değil, matrahtan indirim yoluyla uygulanmalı

Ücret gelirlerinin asgari ücret kadar kısmı gelir vergisinden istisna edilmiş olmasına rağmen istisna uygulamasının matrahtan indirim yerine vergiden indirim yoluyla yapılması nedeniyle ücretli çalışanlar asgari ücret vergi istisnasından gerektiği gibi yararlanamıyor.

Asgari ücret vergi istisnası, vergiden değil, matrahtan indirim yoluyla uygulanmalıdır.

İşverenlere uygulanan 5 puan SGK prim desteği çalışanlara da uygulanmalı

Bütçeden karşılanan 5 puanlık SGK desteği halkın, emekçilerin vergileriyle işverenlerin finanse edilmesi anlamına gelmektedir. Bütçeden işverenlere 5 puanlık SGK prim indirimi sağlanmasına karşın aynı uygulama işçiler için söz konusu değildir. İşçiler için de 5 puanlık SGK prim desteği bütçeden/Hazine'den sağlanmalıdır.

Çağ dışı damga vergisi kaldırılmalıdır!

Çağ dışı damga vergisi kaldırılarak ücretliler lehine bir düzenleme yapılmalı, böylece çalışanların gelirleri artırılmalıdır.

En düşük emekli aylığı asgari ücret düzeyine yükseltilmeli

2008 yılında çıkarılan 5510 sayılı Yasa'dan önce asgari ücretten düşük emekli aylığı söz konusu değildi. Günümüzde emekli aylıkları Hazine tarafından karşılanan farkla 7.500 TL'ye tamamlanmaktadır. Emekli aylıklarında alt sınır geçmişte olduğu gibi asgari ücret olmalıdır.

Asgari ücret bütün işçiler ve memurlar için ortak saptanmalı

2023 Kasım itibarıyla en düşük memur maaşı 20.352 TL, ortalama memur maaşı 22.419,5 TL'dir. Kamu işçilerinin en düşük çıplak brüt ücreti 25.012,5 TL, ortalama kamu işçisi ücreti ise 24.968,5 TL'dir. Buna karşılık mevcut asgari ücret brüt 13.414,5 ve net 11.405,32 TL'dir.

Devletin özel sektördeki işçilerle kamu işçileri ve kamu görevlileri arasında ayırım yapması Anayasa'nın eşitlik ilkesine aykırıdır. Bu nedenle en az işçi, memur ile emeklilerin ücret ve maaşları aynı olmalıdır. Asgari ücret en az kamu işçisi ücreti ve en az memur maaşı dikkate alınarak hesaplanmalıdır.

EK TABLO: YILLARA GÖRE ORTALAMA ASGARİ ÜCRET

	Ortalama Aylık Brüt Asgari Ücret (TL)	Ortalama Aylık Net Asgari Ücret (TL)	Brüt Asgari Ücret Artış Oranı (Yüzde)	Net Asgari Ücret Artış Oranı (Yüzde)
1974	1.200		-	
1975	1.200		0	
1976	1.550		29,2	
1977	1.800		16,1	
1978	3.300		83,3	
1979	4.700		42,4	
1980	5.400		14,9	
1981	8.467		56,8	
1982	10.000		18,1	
1983	16.200		62,0	
1984	22.444		38,5	
1985	28.744		28,1	
1986	41.400		44,0	
1987	57.825		39,4	
1988	100.125		73,2	
1989	167.250		67,0	
1990	303.750		81,6	
1991	575.250		89,4	
1992	1.071.000		86,2	
1993	1.885.875		76,1	
1994	3.056.250		62,1	
1995	5.602.500		83,3	
1996	12.022.500		114,6	
1997	24.688.125	16.395.963	105,3	-
1998	40.605.000	27.971.749	64,5	70,6
1999	85.837.500	64.543.073	111,4	130,7

Emek Araştırmaları (2020-2023)

	Ortalama Aylık Brüt Asgari Ücret (TL)	Ortalama Aylık Net Asgari Ücret (TL)	Brüt Asgari Ücret Artış Oranı (Yüzde)	Net Asgari Ücret Artış Oranı (Yüzde)
2000	114.300.000	84.203.550	33,2	30,5
2001	143.448.750	111.039.503	25,5	31,9
2002	236.437.875	173.907.737	64,8	56,6
2003	306.000.000	225.999.000	29,4	30,0
2004	433.575.000	310.656.488	41,7	37,5
2005*	489	350	12,8	12,7
2006	531	380	8,6	8,7
2007	574	411	8,1	8,1
2008	624	492	8,7	19,8
2009	680	537	9,0	9,0
2010	745	588	9,6	9,5
2011	817	644	9,7	9,5
2012	914	720	11,9	11,8
2013	1.000	788	9,4	9,4
2014	1.103	869	10,3	10,2
2015	1.238	975	12,2	12,2
2016	1.647	1.301	33,0	33,5
2017	1.778	1.404	8,0	7,9
2018	2.030	1.603	14,2	14,2
2019	2.558	2.021	26,0	26,1
2020	2.943	2.325	15,1	15,0
2021	3.577	2.826	21,5	21,6
2022	5.737	4.877	60,4	72,6
2023	11.711	9.955	104,1	104,1

Kaynak ve açıklama: ÇSGB, Yıllar Göre Asgari Ücret verileri. Yılda birden fazla kez saptanan asgari ücretlerin ortalaması alınmış ve aylık olarak yazılmıştır. Artış oranları Ay/Yıl ortalaması üzerinden hesaplanmıştır. DİSK-AR. 2005 yılında TL'den altı sıfır (0) atıldı.

KAYNAKLAR

13 Ocak 1951 tarih ve 7707 sayılı Resmî Gazete

Alfonso Arpaia, Pedro Cardoso, Aron Kiss Kristine Van Herck ve Anneleen Vandeplass (2017), Statutory Minimum Wages in the EU: Institutional Settings and Macroeconomic Implications, IZA - Institute of Labor Economics <http://ftp.iza.org/pp124.pdf> (Erişim 15 Kasım 2020).

Aziz Çelik, "Asgari Ücret Tuzağı' Üstüne Değerlendirmeler: Asgari Ücret: Memleket Meselesi!", Ayrıntı Dergi, 5 Eylül 2022. <https://ayrinti-dergi.com.tr/asgari-ucrer-tuzagi-ustune-degerlendirmeler-asgari-ucrer-memleket-meselesi/> (Erişim: 29 Kasım 2022).

Aziz Çelik, "Asgari Ücret Tuzağı' Üstüne Değerlendirmeler: Asgari Ücret: Memleket Meselesi!", Ayrıntı Dergi, 5 Eylül 2022. <https://ayrinti-dergi.com.tr/asgari-ucrer-tuzagi-ustune-degerlendirmeler-asgari-ucrer-memleket-meselesi/> (Erişim: 29 Kasım 2022).

Aziz Çelik, "Asgari ücret tuzağı", BirGün, 15 Kasım 2021.

Aziz Çelik, "Asgari ücretliler ülkesi olduk!", BirGün, 14 Kasım 2022.

BİSAM, Açlık ve Yoksulluk Sınırı Araştırması, <https://www.birlesik-metalis.org/index.php/tr/guncel/basin-aciklama/2056-bisam-1023> (Erişim Tarihi: 16 Kasım 2023).

British Library, "Timeline of the Russian Revolution" <https://www.bl.uk/russian-revolution/articles/timeline-of-the-russian-revolution> (Erişim: 15 Kasım 2020).

Cahit Talas (1950), "Asgari Ücret ve Asgari Ücretin Tesbiti Usulleri", Çalışma dergisi, Sayı 29, 1950, ss.11-23.

ÇSGB (2022), "2023 Yılında Uygulanacak Yeni Asgari Ücret 8 Bin 506 TL Olarak Belirlendi", 22 Aralık 2022, <https://www.cs.gb.gov.tr/haberler/2023-yilinda-uygulanacak-yeni-asgari-ucrer-8-bin-506-tl-olarak-belir-lendi-1/> (Erişim: 2 Kasım 2023).

ÇSGB, Asgari Ücret verileri, çeşitli yıllar.

DİSK-AR (2023), Adaletsiz Vergi ve Kesintiler Ücretleri Nasıl Kemiriyor? 19 Ekim 2023, <https://arastirma.disk.org.tr/?p=10487> (Erişim: 2 Kasım 2023).

DİSK-AR, Asgari Ücret Gerçeği Raporu 2022, <https://arastirma.disk.org.tr/wp-content/uploads/2021/12/DISK-AR-2022-Asgari-Uc-er-Rapor-Aralik-2021-FINAL.pdf> (Erişim Tarihi: 30 Kasım 2022).

DİSK-AR, Covid-19 İşçileri Nasıl Etkiledi? 8 Temmuz 2020.
<http://arastirma.disk.org.tr/?p=515>

DİSK-AR, Türkiye'de Kadın İşçi Gerçeği, 7 Mart 2018. [http://arastirma.disk.org.tr/wp-content/uploads/2020/08/8-mart-kadin-iscgi-gerçeği-1.pdf](http://arastirma.disk.org.tr/wp-content/uploads/2020/08/8-mart-kadin-iscgi-gerceği-1.pdf)

DİSK-AR, Türkiye'de Ücret ve Gelirlerde Cinsiyet Uçurumu Araştırması, 18 Eylül 2020. <http://arastirma.disk.org.tr/?p=4149>

ETUC, Minimum Wage Directive Boost to Struggle Workers, <https://www.etuc.org/en/pressrelease/minimum-wage-directive-boost-struggling-workers> (Erişim Tarihi: 1 Aralık 2022).

Eurofound (2020), Industrial Relations: Minimum wages in 2020: Annual review, Minimum wages in the EU series, Publications Office of the European Union.

Eurofound, Industrial Relations and Social Dialogue Minimum Wages in 2023: Annual Review, <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2023/minimum-wages-2023-annual-review> (Erişim Tarihi: 16 Kasım 2023).

Eurofound, Industrial Relations and Social Dialogue Minimum Wages in 2022: Annual Review, <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2022/minimum-wages-in-2022-annual-review> (Erişim Tarihi: 30 Kasım 2022).

European Parliament, Directive on Adequate Minimum Wages, [https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document/EPRS_BRI\(2022\)733535](https://www.europarl.europa.eu/thinktank/en/document/EPRS_BRI(2022)733535) (Erişim Tarihi: 29 Kasım 2022).

Eurostat – Minimum Wage Statistics, Monthly minimum wages- bi-annual data- country-specific in-formation, Situation as of 1 July 2020.

Eurostat, Minimum Wage Statistics. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Minimum_wage_statistics#Variations_in_national_minimum_wages (Erişim tarihi: 1 Kasım 2023).

Gürdal Aslan, "Türkiye'de Asgari Ücretli Çalışan Sayısı ve Ücret Seviyelerinin Değişimi (2003-2017 Hanehalkı İşgücü Anketleri Veri Analizi", Sosyal Güvenlik Dergisi, Haziran 2019, Cilt 9, Sayı 1.

H. Ekrem Cunedioğlu (2023), "Türkiye'nin Ücret Sorunu: Neden Asgari Ücreti Çok Konuşuyoruz?", Değerlendirme Notu, TEPAV web sitesi, 13 Temmuz 2023, <https://www.tepav.org.tr/tr/haberler/s/10602> (Erişim: 6 Kasım 2023).

ILO (2016), Minimum Wage Policy Guide.

Türkiye’de Emeğin Durumu

ILO (2017), Minimum Wage Policy Guide.

ILO, Statistics on Collective Bargaining, <https://ilostat.ilo.org/topics/collective-bargaining/> (Erişim: 1 Aralık 2022).

ILO, The New EU Directive on Minimum Wage Sets a Dual Goal, https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_861051/lang-en/index.htm (Erişim Tarihi: 29 Kasım 2022).

Kadriye Gül Yücel (2020). Avrupa Birliği ve Türkiye’de Asgari Ücret ve Adalet, Ankara: Nobel Yayıncılık.

Meryem Koray ve Aziz Çelik (2007), Avrupa Birliği ve Türkiye’de Sosyal Diyalog, İstanbul: Belediye-İş Yayınları

Mesut Gülmez (2022), “Asgari Ücret Makaleler Dizisi 1: Asgari Ücretin ‘Fiilen’ Cumhuriyet Hukukuna Uyarlanması”, 22 Ocak 2022. <https://arastirma.disk.org.tr/?p=8165> (Erişim: 1 Aralık 2022).

Mesut Gülmez (2022), “Asgari Ücret Makaleler Dizisi 4-a: Asgari Ücret Tespit Komisyonu ‘Fiilen’ Lağvedilmiştir: Sürecin Haziran Toplantıları Öncesindeki Uzun Erken Evresi”. <https://arastirma.disk.org.tr/?p=9464> (Erişim: 1 Aralık 2022).

Mesut Gülmez (2022), “Asgari Ücret Makaleler Dizisi 4-b: Asgari Ücret Tespit Komisyonu ‘Fiilen’ Lağvedilmiştir: Ara Artış Sürecinin İlk Adımı ve Haziran Toplantıları”, 23 Kasım 2022. <https://arastirma.disk.org.tr/?p=9464> (Erişim: 1 Aralık 2022).

Mesut Gülmez (2022), “Asgari Ücret Makaleler Dizisi 4-c: Asgari Ücret Tespit Komisyonu ‘Fiilen’ Lağvedilmiştir: Haziran Toplantıları Sonrası ve Kararın Cumhurbaşkanı’nca Açıklanması”, 30 Kasım 2022. <https://arastirma.disk.org.tr/?p=9486> (Erişim: 1 Aralık 2022).

Mesut Gülmez (2022), “Asgari Ücret Makaleler Dizisi 4: Asgari Ücret Tespit Komisyonu ‘Fiilen’ Lağvedilmiştir”, 11 Kasım 2022 <https://arastirma.disk.org.tr/?p=9428> (Erişim: 1 Aralık 2022).

Metin Kutal (1965). Türkiye’de Asgarî Ücret Mevzuat ve Tatbikatının Tahlili”. İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası, 24 (3-4), 52-108.

SBB (2023), Türkiye Ekonomisinde Haftalık Gelişmeler ve Genel Görünüm, 27 Ekim 2023 https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2023/10/Turkiye-Ekonomisinde-Haftalik-Gelismeler-ve-Genel-Gorunum-Raporu_27102023.pdf (1.11.2022).

SBB, 2023 Yılı Merkezi Bütçe Gerçekleşmeleri ve Beklentileri Raporu, <https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2023/07/2023-Merkezi-Yonetim-Butce-Gercekleşmeleri-ve-Beklentiler-Raporu31072023.pdf> (Erişim: 1 Kasım 2023).

SBB, 2023 Yıllık Program.

TCCB, "2022 yılında asgari ücretin en alt rakamı 4 bin 250 lira olarak uygulanacaktır", 16 Aralık 2021. <https://www.tccb.gov.tr/haberler/410/133888/-2022-yilinda-asgari-ucretin-en-alt-rakami-4-bin-250-lira-olarak-uygulanacaktır-> (Erişim: 1 Aralık 2022).

TCMB, Cumhuriyet altını fiyatları (yıllık ortalama), çeşitli yıllar.

TCMB, Enflasyon Raporu 2018-IV, 31 Ekim 2018. <https://www.tcmb.gov.tr/wps/wcm/connect/tr/tcmb+tr/main+menu/yayinlar/raporlar/enflasyon+raporu/2018/enflasyon+raporu+2018-iv> (Erişim: 30 Kasım 2022).

TCMB, Enflasyon Raporu 2021-I, 28 Ocak 2021. <https://www.tcmb.gov.tr/wps/wcm/connect/tr/tcmb+tr/main+menu/yayinlar/raporlar/enflasyon+raporu/2021/enflasyon+raporu+2021+-+i> (Erişim: 30 Kasım 2022).

TCMB, Enflasyon Raporu 2023-III, 27 Temmuz 2023. https://www.tcmb.gov.tr/wps/wcm/connect/d2e5a80e-e1d4-44cb-9825-ab60782970b9/enf23_iii_tam.pdf?MOD=AJPERES&CAC-HEID=ROOTWORKSPACE-d2e5a80e-e1d4-44cb-9825-ab60782970b9-oC.uASN (Erişim: 1 Kasım 2023).

TÜİK Gelir Dağılımı İstatistikleri, 2022

TÜİK İşgücü Maliyeti İstatistikleri (2016 ve 2020)

TÜİK, Dönemsel Hesaplar, çeşitli yıllar.

TÜİK, İşgücü İstatistikleri, 2022. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=İşgücü-İstatistikleri-2022-49390#:~:text=İstihdam%20oranı%20%47%2C5%20oldu,ile%20%47%2C5%20oldu.> (Erişim: 1 Kasım 2023).

TÜİK, İşgücü Maliyeti Araştırması Sonuçları (2012)

UN (2022). "International Human Rights Law" <https://www.ohchr.org/en/instruments-and-mechanisms/international-human-rights-law> (Erişim: 20 Kasım 2022).

6 VERGİDE ADALET

DiSKAR

TÜRKİYE DEVRİMCİ İŞÇİ SENDİKALARI KONFEDERASYONU ARAŞTIRMA MERKEZİ

VERGİ VE KESİNTİ YÜKÜ ARTIYOR: ÜCRETLER ERİYOR

Ücretlerin asgari ücret kadar kısmına uygulanan vergi istisnasına rağmen net ücretlerde büyük düşüşler yaşanıyor. 2023 yılı Eylül ayına ait bordrolarda işçilerin yüzde 27’lik üçüncü vergi dilime girdiği ve işçilerin toplam kesinti ve vergi yükünün yüzde 30 civarına yaklaştığı görülmektedir. Diğer bir deyişle yıl sonunda işçilerin ücretlerinin yaklaşık üçte biri vergi ve kesintilere gitmektedir. DİSK’e bağlı sendika üyelerinin bordrolarını dikkate alarak yapmış olduğumuz örnek hesaplamaya göre ücretler üzerindeki vergi ve kesinti yükü yıl içinde çarpıcı biçimde artıyor.

Aşağıda örnek bir hesaplamaya göre işçilerin vergi ve kesinti yükleri karşısında gelir kaybı yer almaktadır. Örneğimizde Ocak 2023’te giydirilmiş brüt ücret ve yan ödemeleri (fazla mesai, sosyal ödenekler vb.) toplamı 20.000 TL olan bir çalışanın yılın ikinci yarısı için aldığı yüzde 25’lik ücret zammı ile Temmuz 2023’te brüt giydirilmiş kazancının 25.000 TL olduğu varsayılmıştır (Örnek hesaplamada yuvarlamalar nedeniyle farklılıklar söz konusu olabilir).

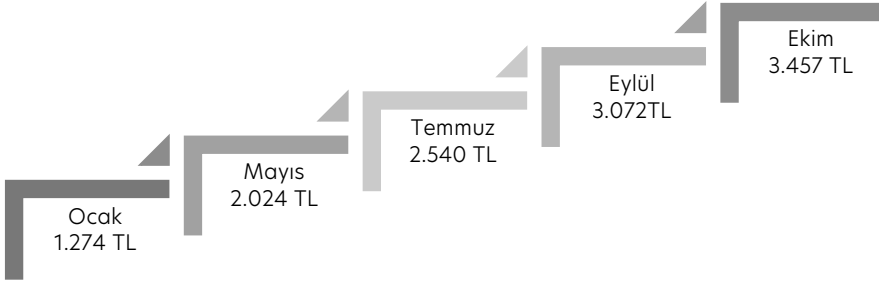
Aynı çalışanın Ocak 2023’te 4.350 TL olan toplam vergi ve sigorta prim kesintisi (gelir vergisi, damga vergisi, işsizlik sigortası yaklaşık primi ve SGK primi) Mayıs 2023’te 5.100 TL’ye, Temmuz 2023’te 6.378 TL’ye ve Ekim 2023’ten itibaren ise 7.295 TL’ye yükselmiştir (Tablo 1). Böylece çalışanların yılbaşında toplam kazancının yüzde 22’si vergi ve kesintilere giderken ve brüt ücretin yüzde 78’i kendisine kalırken, Ekim 2023’e gelindiğinde kesinti oranı yüzde 30’a yaklaşmakta olup çalışanın eline geçen ücret yüzde 70 düzeyine düşmektedir (Tablo 1, Grafik 1, Şekil 1).

Yukarıdaki örnekten hareketle bir işçi, 2023 yılı içinde 27.575 TL’si gelir vergisi olmak üzere toplam 69 bin TL vergi ve kesinti (SGK primi, gelir vergisi, işsizlik sigortası primi ve damga vergisi) ödemektedir (Tablo 1).

Metodolojik ayrıntıları raporun sonunda yer alan hesaplamaya göre örneğimizde yer alan işçi Ocak 2023’te 1.274 TL gelir vergisi öderken bu miktar Mayıs 2023’te 2.024 TL’ye, Temmuz 2023’te 2.540 TL’ye ve Ekim 2023’ten itibaren ise 3.457 TL’ye çıkmıştır (Tablo

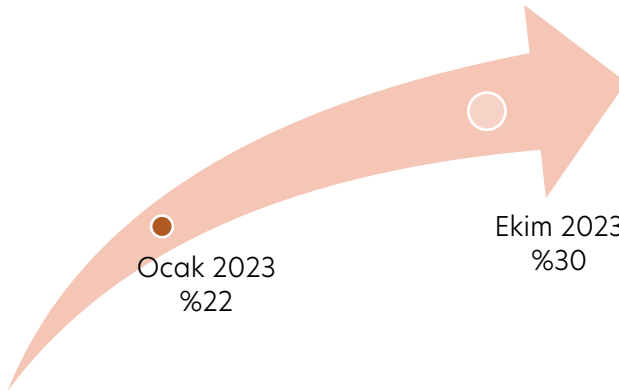
1, Grafik 1, Şekil 1). Böylece ekim ayındaki gelir vergisi kesintisi artışı ocak ayına göre 2,7 kat olmaktadır.

Şekil 1: Bir İŞçinin Gelir Vergisi Kesintisi (2023) (TL)



Ocak 2023'te 1.300 TL civarında vergi ödeyen bir iŐŐi Ekim 2023'te 3.500 TL civarında vergi ödüyor.

Şekil 2: Bir İŞçinin Vergi ve Kesinti Yükü Oranı (Ocak 2023 ve Ekim 2023) (Yüzde)



Ocak 2023'te brüt ücretin yüzde 22'si vergi ve kesintilere giderken yılın sonunda bu oran yüzde 30'a yaklaşıyor.

Tablo 1: Ücretler Üzerindeki Vergi ve Kesinti Yükü (Mevcut Uygulama) (2023) (TL)

	Brüt Giydirilmiş Ücret	Kesilecek Gelir Vergisi	Toplam Vergi ve Kesinti (*)	Net Ücret	Vergi ve Kesinti Yükü (Yüzde)
Ocak	20.000	1.274	4.350	15.650	21,7
Şubat	20.000	1.274	4.350	15.650	21,7
Mart	20.000	1.274	4.350	15.650	21,7
Nisan	20.000	1.274	4.350	15.650	21,7
Mayıs	20.000	2.024	5.100	14.900	25,5
Haziran	20.000	2.124	5.200	14.800	26,0
Temmuz	25.000	2.540	6.378	18.622	25,5
Ağustos	25.000	2.348	6.186	18.814	24,7
Eylül	25.000	3.072	6.910	18.090	27,6
Ekim	25.000	3.457	7.295	17.705	29,2
Kasım	25.000	3.457	7.295	17.705	29,2
Aralık	25.000	3.457	7.295	17.705	29,2
Toplam	270.000	27.575	69.058	200.942	

Kaynak: DİSK-AR tarafından hesaplanmıştır.

Not: Mevcut uygulama çerçevesinde asgari ücret vergi istisnası vergiden indirim yoluyla hesaplanmıştır. İlk vergi tarife oranı yüzde 15 olarak alınmış, damga vergisi ve tarife dilimleri hesaplamaya dahil edilmiştir.

(*) SGK ve işsizlik sigortası primleri ile damga vergisi dahildir. Yuvarlamalar ve esas alınan örnek brüt ücret nedeniyle miktarlar değişebilir.

Aşağıda DİSK’in vergi ve kesinti önerilerine dayanarak (asgari ücret istisnasının matrahtan uygulanması, ilk vergi tarife diliminin yeniden değerlendirilmesine göre artırılması, en düşük ücret gelirlerine uygulanan vergi tarife oranının yüzde 10’a düşürülmesi, damga vergisinin kaldırılması ile SGK işçi priminin 5 puanının Hazine/Bütçe’den karşılanması ve işçilerden yüzde 9 kesilmesi)

yaptığımız örnek hesaplama yer almaktadır. Brüt giydirilmiş ücreti Ocak 2023'te 20.000 ve Temmuz 2023'te 25.000 TL olan bir işçi mevcut uygulamaya göre yılbaşında 1.274 TL vergi verirken DİSK'in talepleri sonrası bu miktar 949 TL'ye düşmekte, mevcut uygulamaya göre Ekim 2023'te 3.457 TL olan vergi miktarı ise 1.110 TL'ye düşmektedir (Tablo 2, Grafik 1).

Tablo 2: DİSK'in Talepleri Uygulandığında Tahmini Vergi ve Kesinti Yüğü (2023) (TL)

	Brüt Giydirilmiş Ücret	Kesilecek Gelir Vergisi	Toplam Vergi ve Kesinti	Net Ücret	Vergi ve Kesinti Yüğü (Yüzde)
Ocak	20.000	949	2.949	17.051	14,7
Şubat	20.000	949	2.949	17.051	14,7
Mart	20.000	949	2.949	17.051	14,7
Nisan	20.000	949	2.949	17.051	14,7
Mayıs	20.000	949	2.949	17.051	14,7
Haziran	20.000	949	2.949	21.390	14,7
Temmuz	25.000	1.110	3.610	21.390	14,4
Ağustos	25.000	1.110	3.610	21.390	14,4
Eylül	25.000	1.110	3.610	21.390	14,4
Ekim	25.000	1.110	3.610	21.390	14,4
Kasım	25.000	1.110	3.610	21.390	14,4
Aralık	25.000	1.110	3.610	21.390	14,4
Toplam	270.000	12.356	39.356	230.644	

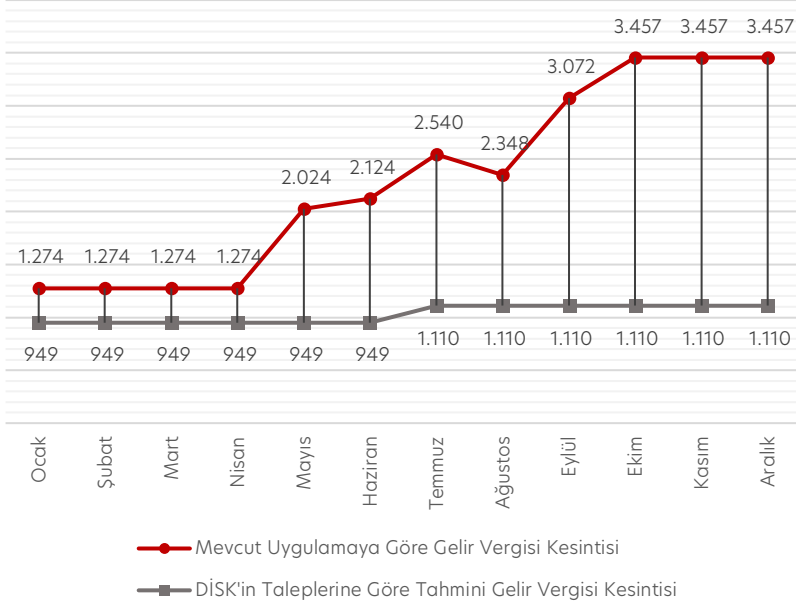
Kaynak: DİSK-AR tarafından hesaplanmıştır.

Not: Asgari ücret vergi istisnası matrahtan indirim yoluyla uygulanmıştır. İlk vergi tarife oranı yüzde 10 olarak alınmış, gelir vergisi dilimleri yeniden değerlendirilme oranına göre yeniden hesaplanmış olup (182 bin TL), damga vergisi hariç tutulmuştur. Ayrıca hesaplamada 5 puanlık SGK indirimi uygulanmıştır. Yuvarlamalar ve esas alınan örnek brüt ücret nedeniyle miktarlar değişebilir.

İşsizlik sigortası primi ve damga vergisi indirim ve muafiyetlerini de dikkate alarak, DİSK'in önerdiği adil bir vergi ve kesinti sistemiyle yapılan hesaplama göre yıllık kesinti toplamı 69 bin TL'den 39 bin TL'ye düşmekte, işçinin yıllık kazancı yaklaşık 30 bin TL artmaktadır.

Türkiye'de Emeğin Durumu

Grafik 1: 2023 Yılı Gelir Vergisi (GV) Kesintisi ve DİSK'in Alternatif Önerisi Sonrası GV Kesintisi (TL)

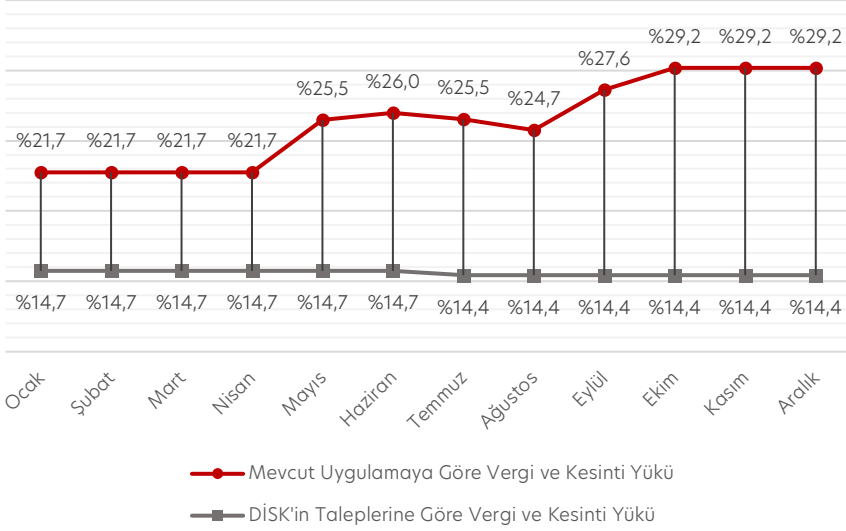


Kaynak: Tablo 1 ve 2 esas alınarak DİSK-AR tarafından hesaplanmıştır. Yuvarlamalar ve esas alınan örnek brüt ücret nedeniyle miktarlar değişebilir.

DİSK'in talebi uygulandığında Ekim 2023 itibarıyla yüzde 30'a yaklaşan toplam vergi ve kesinti yükü yaklaşık yüzde 14 seviyesine gerilemektedir (Grafik 2).

DİSK'in önerileri uygulandığında mevcut uygulamada Ekim 2023 itibarıyla yüzde 30'a yaklaşan toplam vergi ve kesinti yükü yüzde 14 seviyesine gerilemektedir.

Grafik 2: Bir İşçinin Mevcut Vergi ve Kesinti Oranı ile DİSK'in Önerileri Sonrası Vergi ve Kesinti Oranı (2023) (Yüzde)



Kaynak: Tablo 1 ve 2'den yararlanılmıştır. DİSK-AR. Yuvarlamalar ve esas alınan örnek brüt ücret nedeniyle miktarlar değişebilir.

ASGARI ÜCRET VERGİ İSTİSNASI UYGULAMA YÖNTEMİ ÇALIŞANA KAYBETTİRİYOR

Bilindiği gibi Ocak 2022 tarihinden itibaren ücret gelirlerinin asgari ücret kadar kısmı gelir vergisinden istisna tutulmaya başlandı. Ancak asgari ücret istisnasının matrahtan indirim şeklinde değil de vergiden indirim yoluyla uygulanması çalışanları mağdur ediyor ve daha çok vergi ödemelerine yol açıyor. Gelir Vergisi Kanunu'nun 23. maddesinin 18. fıkrasına göre vergi istisnasına konu asgari ücret de toplanarak toplam ücret kümülatif olarak vergi tarife dilimine sokuluyor. Bu durumda istisna edilen vergi tutarı düşmekte ve çalışan mağdur olmaktadır. Bir diğer ifadeyle asgari ücretin üstündeki ücretler önce gelir vergisine tabi tutulup sonra asgari ücret istisnası uygulanmaktadır.

Bu uygulama asgari ücret istisnasının vergiden indirim yoluyla uygulanması olarak adlandırılmaktadır. Oysa önce asgari ücretin matrahı istisnası uygulanmalı ve ardından kalan ücret miktarı

vergi tarife dilimine tabi tutulmalıdır. Özetle önce brüt ücretten SGK işçi payı primi ve işsizlik sigortası fonu kesintisi yapılmalı, ardından kalan tutardan dönemin aylık net asgari ücret düşülerek vergi tarife oranları uygulanmalıdır.

Diğer bir ifadeyle brüt ücretten SGK ve işsizlik fonu kesintisi ve ardından da asgari ücret tutarı düşülerek kalan miktar vergi tarife dilimine sokulmalıdır. Bu uygulama asgari ücret istisnasının matrahtan indirim yoluyla uygulanması olarak adlandırılmaktadır. Çalışan aleyhine bu uygulama Gelir Vergisi Kanunu’nun 23. maddesinin 18. fıkrasının değiştirilmesi ile çözülebilir.

VERGİ DİLİMLERİ AZ ARTIRILARAK İŞÇİDEN DAHA ÇOK VERGİ ALINIYOR

Ücretli çalışanlar ağustos ve eylül aylarından itibaren ikinci ve üçüncü vergi dilimlerine girmeye başladıkları için net ücretleri düşüyor. Ekim ve kasım aylarında daha da düşük ücret alıyorlar. Ele geçen net ücretlerin düşmesinin sebebi vergi ve kesinti yüküdür. Yılın başında brüt ücretin yaklaşık yüzde 22’si vergi ve kesintiye giderken, yılın sonunda bu oran yaklaşık yüzde 30 oluyor.

Net ücretlerin ağustos ve eylül aylarından itibaren düşmesinin temel nedenleri şunlardır: 1) Uygulanan gelir vergisi oranlarının yüksekliği, 2) Vergi tarife dilimlerinin enflasyon, asgari ücret artışı ve yeniden değerlendirme oranlarından az artırılması ve 3) Asgari ücret vergi istisnasının matrahtan değil vergiden indirim yoluyla uygulanması.

2006 öncesinde ücret gelirlerine uygulanan vergi tarife oranları diğer gelirlere göre 5'er puan daha düşüktü.⁵² Ücret dışı gelirlerin ilk dilimine uygulanan vergi tarife oranı yüzde 20 iken ücretler bundan 5 puan daha düşüktü ve yüzde 15'ti. 2006 yılında yapılan değişiklikle ücretlere sağlanan bu 5 puanlık avantaj kaldırıldı ve ücret gelirleri de diğer gelirlerle aynı oranda vergilendirilmeye başladı.⁵³

⁵² Vergi tarife diliminin değiştirilmeden önceki hali için bakınız: 31/12/2004 tarih ve 5281 sayılı kanun, 25687 sayılı Resmi Gazete.

⁵³ 30/3/2006 tarih ve 5479 sayılı kanun ile yapılan değişiklik 8 Nisan 2006, tarih ve 26133 sayılı Resmi Gazete.

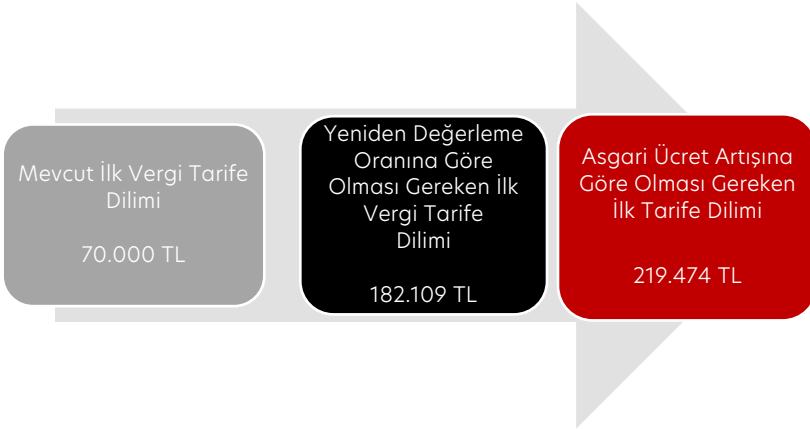
Tablo 3: Gelir Vergisi Tarife Dilim ve Oranları (2023)

Tarife Dilimi	Oran
70.000 TL'ye kadar	%15
150.000 TL'nin 70.000 TL'si için 10.500 TL, fazlası	%20
370.000 TL'nin 150.000 TL'si için 26.500 TL (ücret gelirlerinde 550.000 TL'nin 150.000 TL'si için 26.500 TL), fazlası	%27
1.900.000 TL'nin 370.000 TL'si için 85.900 TL (ücret gelirlerinde 1.900.000 TL'nin 550.000 TL'si için 134.500), fazlası	%35
1.900.000 TL'den fazlasının 1.900.000 TL'si için 621.400 TL (ücret gelirlerinde 1.900.000 TL'den fazlasının 1.900.000 TL'si için 607.000 TL), fazlası	%40

Kaynak: Gelir Vergisi Tarifesi 2023, Gelir İdaresi Başkanlığı.

2023'te yüzde 15'lik vergiye tabi ilk gelir vergisi tarife dilimi 70 bin TL olarak saptandı (Tablo 3). Ancak yüksek enflasyon nedeniyle gelir vergisine tabi gelirler hızla bu miktarı aştı. Vergi tarife dilimleri yıllardır bilinçli olarak yeniden değerlendirme oranı ve asgari ücret artışından daha az artırılıyor.

Şekil 3: Mevcut İlk Vergi Tarife Dilimi ile Yeniden Değerleme Oranı ve Asgari Ücret Artışına Göre Olması Gereken İlk Vergi Tarife Dilimi (TL) (2023)

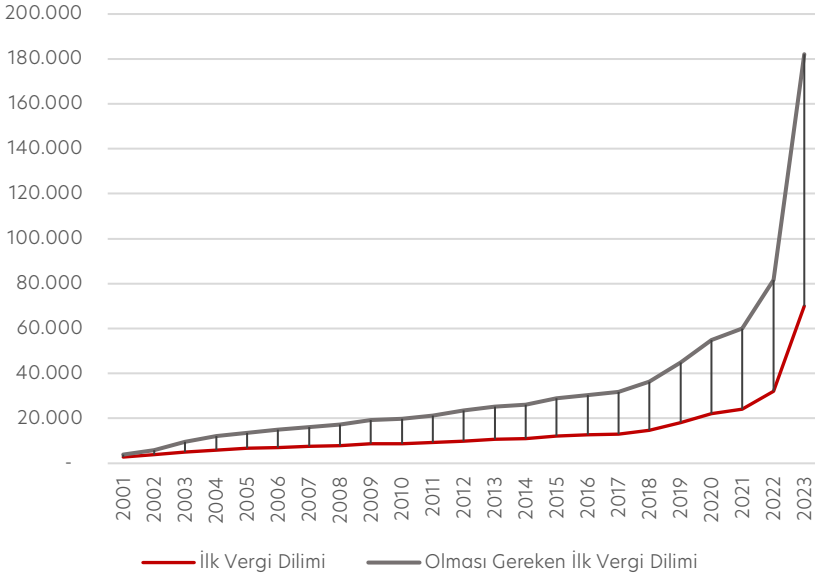


2000 yılında 2.500 TL olan ilk vergi tarife dilimi baz kabul edilerek ilk vergi tarife dilimleri yeniden değerlendirme oranına göre artırılsaydı 2023'te ilk vergi tarife dilimi 182.109 TL olarak

Türkiye’de Emeğin Durumu

uygulanmalıydı. Oysa 2023 için ilk vergi tarife dilimi 70.000 TL olarak uygulandı (Tablo 4).

Grafik 3: En Düşük Vergi Tarife Dilimi ve Yeniden Değerleme Oranı Artışına Göre Olması Gereken En Düşük Vergi Tarife Dilimi (2001-2023) (TL) (2000:100)



Kaynak: Tablo 4'ten yararlanılarak hazırlanmıştır.

İlk vergi tarife dilimlerinin yeniden değerlendirme oranına göre artırılmaması sebebiyle olması gereken ilk vergi tarife dilimi ile belirlenen ilk vergi tarife dilimi arasındaki makas hızla açıldı. 2023'te yeniden değerlendirme oranına göre olması gereken ilk vergi tarife dilimi ile mevcut ilk vergi tarife dilimi arasında 112.109 TL'lik bir fark söz konusudur (Tablo 4).

2023'te 182.109 TL kazanan bir ücretli halihazırda yüzde 27'lik üçüncü vergi tarife dilimine girerken ilk vergi tarife dilimi yeniden değerlendirme oranı kadar artırılmış olsaydı yüzde 15'lik ilk vergi tarife dilimine girecekti.

Tablo 4: En Düşük Vergi Tarife Dilimi ve Yeniden Değerleme Oranına Göre Olması Gereken En Düşük Vergi Tarife Dilimi (2000-2023) (TL) (2000:100)

	İlk Vergi Tarife Dilimi	Yeniden Değerleme Oranına Göre Olması Gereken İlk Vergi Tarife Dilimi	Fark
2000	2.500	-	-
2001	2.800	3.900	1.100
2002	3.800	5.975	2.175
2003	5.000	9.500	4.500
2004	6.000	12.207	6.207
2005	6.600	13.575	6.975
2006	7.000	14.905	7.905
2007	7.500	16.068	8.568
2008	7.800	17.224	9.424
2009	8.700	19.291	10.591
2010	8.800	19.716	10.916
2011	9.400	21.234	11.834
2012	10.000	23.412	13.412
2013	10.700	25.239	14.539
2014	11.000	26.231	15.231
2015	12.000	28.882	16.882
2016	12.600	30.494	17.894
2017	13.000	31.662	18.662
2018	14.800	36.243	21.443
2019	18.000	44.844	26.844
2020	22.000	54.970	32.970
2021	24.000	59.978	35.978
2022	32.000	81.689	49.689
2023	70.000	182.109	112.109

Kaynak: Ozan Bingöl'ün 4 Temmuz 2022 tarihli "Memurun Enflasyon Farkının Bir Kısmı Gelir Vergisi Tarifesine mi Gidecek?" adlı yazısından alınmıştır. <https://vergiyedair.com/2022/07/04/memurun-enflasyon-farkinin-bir-kismi-gelir-vergisi>. 2023 yılı DİSK-AR tarafından hesaplanmıştır.

Tablo 5: En Düşük Vergi Tarife Dilimi ve Asgari Ücret Artışına Göre Olması Gereken En Düşük Vergi Tarife Dilimi (2000-2023) (TL) (2000:100)

	En Düşük Vergi Tarife Dilimi	Asgari Ücret Artışına Göre Olması Gereken Vergi Tarife Dilimi	Fark
2000	2.500	-	-
2001	2.800	3.136	336
2002	3.800	5.175	1.375
2003	5.000	6.711	1.711
2004	6.000	9.518	3.518
2005	6.600	10.724	4.124
2006	7.000	11.645	4.645
2007	7.500	12.588	5.088
2008	7.800	13.684	5.884
2009	8.700	14.912	6.212
2010	8.800	16.338	7.538
2011	9.400	17.917	8.517
2012	10.000	20.044	10.044
2013	10.700	21.930	11.230
2014	11.000	24.189	13.189
2015	12.000	27.149	15.149
2016	12.600	36.118	23.518
2017	13.000	38.991	25.991
2018	14.800	44.518	29.718
2019	18.000	56.096	38.096
2020	22.000	64.539	42.539
2021	24.000	78.443	54.443
2022	32.000	109.737	77.737
2023	70.000	219.474	149.474

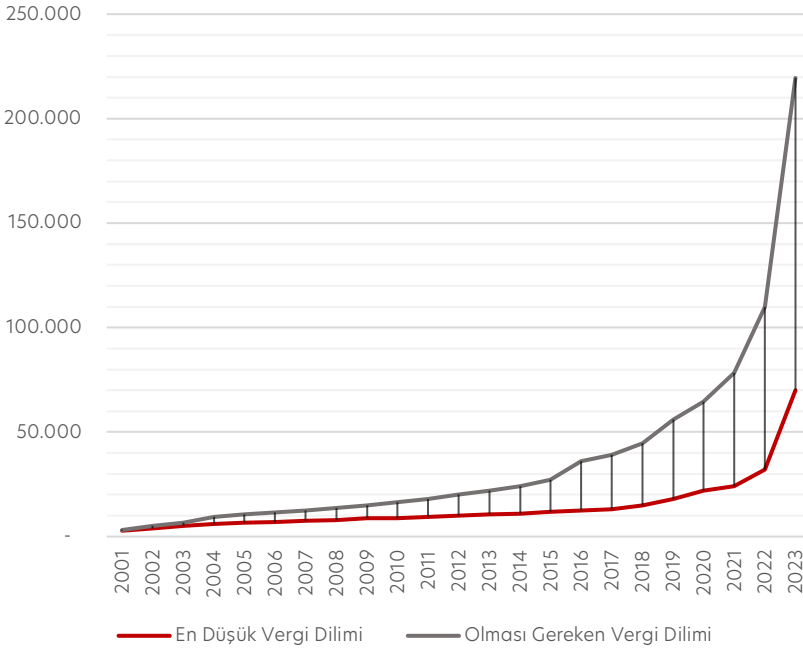
Kaynak ve açıklama: ÇSGB, Brüt Asgari Ücret verileri, Gelir İdaresi Başkanlığı, Gelir Vergisi Tarifesi verileri.

Not: 2000-2023 arası en düşük vergi tarife dilimi ile asgari ücret artışına göre olması gereken en düşük vergi tarife dilimi hesaplaması yapılırken önce 2000’de 114 TL olan brüt asgari ücret 100 kabul edilerek brüt asgari ücret endeksi oluşturuldu. Ardından 2000 yılında 2.500 TL olan en düşük vergi tarife dilimine asgari ücret endeksi kadar artış uygulandı. Böylece en düşük vergi tarife dilimi tutarı brüt asgari ücret artışı oranında artırılmış oldu.

İlk vergi tarife dilimi artışının belirlenmesinin bir yolu yeniden değerleme oranında artış iken bir diğeri asgari ücret artışıdır. Pek çok ücretli asgari ücret civarında bir ücretle çalışırken ilk vergi tarife diliminin asgari ücret kadar artırılmaması ücretlerin daha erken yüksek oranlarda vergilendirilmesine yol açıyor. Böylece asgari ücret ile ilk vergi tarife dilimi arasındaki makas açılıyor.

2000 yılında 2.500 TL olan ilk vergi tarife dilimini 100 kabul edersek 2023'te 70.000 TL olan ilk vergi tarife dilimi endeksi 2.800 olmaktadır. Böylece aradan geçen 23 yılda en düşük vergi tarife dilimi yüzde 2.700 oranında artmıştır. Bir diğer ifadeyle, 2000 yılında 114 TL olan brüt asgari ücret 100 kabul edildiğinde 2023 Ocak'ta 10.008 TL olan asgari ücret endeksi 8.779 olmaktadır.

Grafik 4: En Düşük Vergi Tarife Dilimi ve Asgari Ücret Artışına Göre Olması Gereken En Düşük Vergi Tarife Dilimi (2001-2023) (TL) (2000:100)



Kaynak ve açıklama: ÇSGB, Brüt Asgari Ücret verileri, Gelir İdaresi Başkanlığı, Gelir Vergisi Tarifesi verileri. Tablo 5'ten yararlanılarak hazırlanmıştır.

Öte yandan 2000 yılında 2.500 TL olan en düşük vergi tarife dilimi baz alınarak asgari ücret artışı kadar artış yapıldığında 2023’te ilk vergi tarife dilimi 219 bin TL’yi aşacaktı. Böylece 2023’te 70.000 TL olarak uygulanan ilk vergi tarife dilimi ile olması gereken arasındaki fark 150 bin TL’ye yaklaşmış oldu (Tablo 5). Asgari ücret ile en düşük vergi tarife dilimi artışı arasındaki bu büyük fark sebebiyle asgari ücretliler ve tüm ücretliler daha erkenden daha yüksek vergi tarife dilimine girmeye başladı.

DOLAYLI VERGİLER ÇALIŞANIN VERGİ YÜKÜNÜ ARTIRIYOR

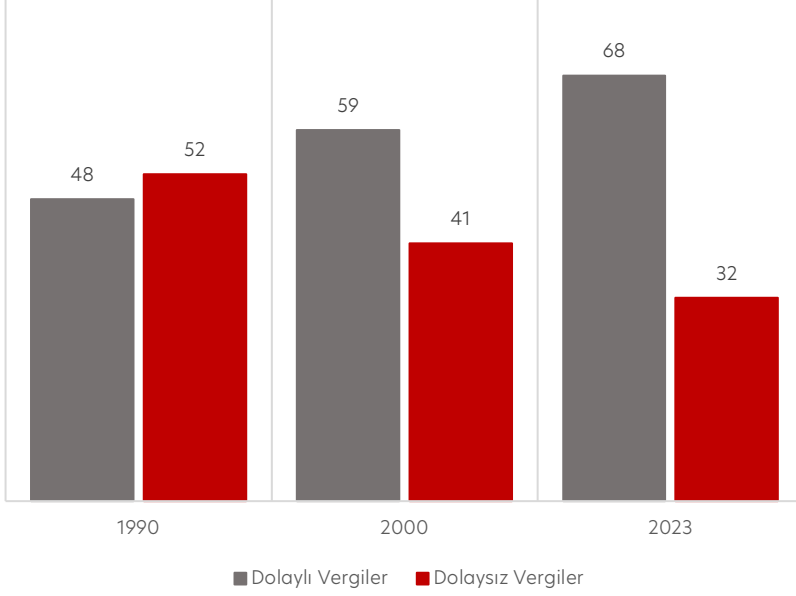
Dolaylı vergilerin yüksekliği vergi yükünün tüketiciye, vatandaşa ve dar gelirliye yüklenmesi anlamı taşıyor. Katma Değer Vergisi (KDV), Özel Tüketim Vergisi (ÖTV), banka ve sigorta ile gümrük vergileri dolaylı vergilerdir. Dünyada genellikle dolaylı vergiler düşük, dolaysız (doğrudan) vergiler yüksektir. Türkiye’de dünyadaki eğilimin tersi olarak doğrudan vergiler düşük dolaylı vergiler yüksektir.

Dolaylı vergiler geliri ne olursa olsun bütün yurttaşlar tarafından aynı oranda ödenmekte ve vergilerin geniş bir tüketici grubu tarafından ödenmesi anlamına gelmektedir. İşçiler bir yandan gelir vergisi tevkifatı yoluyla vergilerini daha ücretlerini almadan peşin ödemekte, öte yandan tüketim sırasında da ikinci kez vergi ödemektedir. Böylece çifte vergilendirmeye maruz kalmaktadır.

Dolaylı vergilerin tüm vergiler içindeki oranı 1990’da yüzde 48 iken 2000’de yüzde 59’a ve 2023’te yüzde 68’e ulaştı.

1990’da yüzde 52 olan doğrudan vergilerin payı ise 2000’de yüzde 41’e ve 2023’te yüzde 32’ye geriledi. Çalışanlar bir yandan yüksek gelir vergileri öte yandan tüketim vergileri ile vergi yükü altında ezildi.

Grafik 5: Dolaylı ve Dolaysız Vergilerin Toplam Vergiler İçindeki Payı (1990-2000-2023) (Yüzde)



Kaynak ve açıklama: SBB, Genel Bütçeli Kamu İdarelerinin 2023 Yılı Gelirleri ile 2024-2025 Dönemi Gelir Tahminleri. <https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2023/01/3a-Genel-Butceli-Kamu-Idarelerinin-2023-Yili-Gelirleri-ile-2024-2025-Donemi-Gelir-Tahminleri.pdf> (Erişim: 4 Aralık 2023). 2023 verisi DİSK-AR tarafından hesaplanmıştır. 1990 ve 2002 verisi muhasebat.gov.tr'den alınmıştır.

İŞVERENLERE 311 MİLYAR TL SGK PRİM DESTEĞİ SAĞLANDI

2008 yılında başlatılan bir uygulama ile SGK işveren prim payının 5 puanı bütçeden karşılanmaktadır. Bu uygulamanın 2009'dan bu yana bütçeye yükü 311 milyar TL'yi aşmıştır. 2008 yılında 381 milyon TL ve 2009 yılında 3,5 milyar TL olan işverenlere prim desteği toplamının 2023'te 69,3 milyar TL olması beklenmektedir (Tablo 6).

2008 yılından bu yana işverenlere yapılan 5 puanlık SGK prim desteği dolar cinsinden ise toplam 57,5 milyar dolar olmuştur. 27 Kasım 2023 tarihi kuruyla 2008-2023 arası bütçeden işverenlere yapılan 5 puanlık prim desteği 1,7 trilyon TL'ye ulaşmıştır (Tablo 6).

Tablo 6: İşverenlere 5 Puanlık SGK Prim Desteği (2008-2023)
(Milyar TL) (Milyar Dolar) (Yüzde)

Yıl	Miktar (Milyar TL)	Miktar (Milyar Dolar)
2008	0,4	0,3
2009	3,5	2,3
2010	3,8	2,5
2011	4,7	2,8
2012	5,5	3,1
2013	7,3	3,8
2014	8,8	4,0
2015	9,9	3,6
2016	19	6,3
2017	27,7	7,6
2018	20,3	4,2
2019	22,3	3,9
2020	24,4	3,5
2021	30,7	3,4
2022	53,5	3,2
2023*	69,3	3,0
Toplam/Ortalama	311,1	57,5

Kaynak: SBB, Merkezi Bütçe Gerçekleşmeleri ve Beklentileri Raporları, <https://www.sbb.gov.tr/butce-merkezi-yonetim-butce-gerceklesmeleri-ve-beklentiler-raporlari/> (Erişim: 27 Kasım 2023). (*) 2023 verileri planlanan bütçeyi yansıtmaktadır. TCMB yıllık döviz kurları, 2008-2023. Kurlar yıllık ortalama olarak 27 Kasım 2023 tarihinde alınmıştır. DİSK-AR tarafından hesaplanmıştır.

**İşverenlere son 16 yılda bütçeden 311,1 milyar TL
SGK prim desteği sağlandı.**

SGK işveren prim desteği payının bütçe harcamaları içindeki oranı ortalama yüzde 2,1’dir. Dönem içerisinde işverenlere SGK prim desteği miktarı bütçe içinde yüzde 4’lük paya kadar yükselmiştir (Tablo 6). Böylece işverenin yükümlülüklerinin bir bölümü halkın sırtına yüklenmektedir. Bütçeden karşılanan 5 puanlık SGK desteği halkın, emekçilerin vergileriyle işverenlerin finanse edilmesi anlamına

gelmektedir. Bütçeden işverenlere 5 puanlık SGK prim indirimi sağlanmasına karşın aynı uygulama işçiler için söz konusu değildir. İşçiler için de 5 puanlık SGK prim desteği bütçeden sağlanmalıdır.

Yeniden Değerleme Oranı Nedir?

213 sayılı Vergi Usul Kanunu'nun (VUK) mükerrer madde 298'e göre yeniden değerlendirme oranı her yılın ekim ayında bir önceki yılın aynı dönemine göre Yurtiçi Üretici Fiyatları Genel Endeksi'nde (Yİ-ÜFE) hesaplanan ortalama fiyat artış oranıdır. Yeniden değerlendirme oranı Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından 3 Kasım 2023'te açıklanacak olan Ekim 2023 dönemi enflasyon oranlarına göre güncellenecektir. Yeniden değerlendirme oranını Hazine ve Maliye Bakanlığı tebliğ ile Resmî Gazete'de ilgili ayda yayımlamaktadır.

Yeniden değerlendirme oranı güncellemeleri birçok vergi, harç ve idari ceza açısından önemlidir. Harç ve damga vergisi, trafik para cezaları, pasaport ve diğer defter kalemleri, zam gibi çeşitli vergi tutarlarında yeniden değerlendirme oranı esas alınmaktadır. Sadece bu kalemlerde değil, kamu ve özeld eğitim, kira gibi zamlarda da yeniden değerlendirme oranı göz önüne alınarak zam yapılabilmektedir. AKP döneminin en yüksek enflasyon oranları göz önüne alındığında yeniden değerlendirme oranının rekor düzeye ulaştığını söylemek mümkündür.

Dr. Ozan Bingöl'ün çeşitli yazılarından alınmıştır.

Metodolojik Not

Örnek Hesaplama (Mevcut Uygulama)

Ocak 2023'te brüt ücreti* 20.000 TL olan Temmuz 2023'te brüt ücreti zamlanarak 25.000 TL olan bir çalışanın mevcut vergi ve kesinti yükü hesaplaması aşağıdaki şekilde gerçekleştirilmiştir:

Türkiye’de Emeğin Durumu

Brüt ücretten SGK işçi primi (%14) ve işsizlik sigortası primi (%1) kesintileri çıkarılarak aylık gelir vergisine esas ücret (matrah) hesaplandı.

Aylık gelir vergisine esas ücret kümülatif olarak toplandı ve böylece uygulanacak gelir vergisi dilimleri oranı belirlendi. Ücretlinin asgari ücret istisnası uygulanmadan önceki kesintisi bulundu.

2023 asgari ücretinin gelir vergisi kesintisi hesaplandı (istisna için).

Örnek ücretlinin gelirine göre vergi kesintisi tutarından asgari ücretin gelir vergisi tutarı çıkarılarak istisna sonrası ödenen vergi bulundu.

Asgari ücretin ve mevcut ücretin damga vergisi hesaplandı. Örnek brüt ücretin damga vergisinden asgari ücretin damga vergisi çıkarılarak örnek ücretten kesilecek damga vergisi bulundu.

Brüt ücrete uygulanan SGK primi, işsizlik sigortası primi, istisna sonrası uygulanacak damga vergisi ile istisna sonrası uygulanacak gelir vergisi kesinti tutarları çıkarıldı. Böylece örnek ücretlinin net ücreti ve vergi kesintisi toplamı bulundu. Ardından kesinti toplamı brüt ücrete oranlandı ve örnek ücretlinin vergi kesinti yükü hesaplandı.

DİSK Taleplerine Göre Örnek Hesaplama

Hesaplama aşağıdaki varsayımlara göre yapıldı:

1-Asgari ücret vergi istisnası vergiden indirim değil, matrahtan indirim yöntemiyle hesaplandı.

2-İlk vergi tarife oranı yüzde 10 kabul edildi.

3-İlk vergi tarife dilimi yeniden değerlendirme oranına göre 183 bine yükseltildi.

4-Damga vergisi kaldırıldı.

5-İşverenlere uygulanan 5 puanlık SGK prim indirimi işçilere de uygulanarak SGK işçi primi yüzde 14’ten yüzde 9’a düşürüldü.

* Örnek vergi ve kesinti yükü hesaplaması işçinin brüt çıplak ücreti dışındaki yan ödemeleri de hesaba katılarak yapıldı (brüt giydirilmiş ücret).

EKLER

A-DİSK TARAFINDAN HAZIRLANAN YASA TEKLİFİ TASLAĞI

GENEL GEREKÇE

Türkiye’de yüksek enflasyon ve adaletsiz vergi-kesinti uygulamaları sebebiyle ücretlilerin alım gücü ciddi bir kayba uğramaktadır. Ücret gelirlerinden doğrudan alınan gelir vergisi ve damga vergisi ile dolaysız vergi oranları yanında diğer kesintiler ücretlerin erimesine yol açmaktadır. Gelir vergisi tarife dilimlerinin yeniden değerlendirme oranı, enflasyon ve asgari ücret artışından daha az artırılması sebebiyle çalışanlar büyük kayıplar yaşamaktadır. Hem yüksek enflasyon hem de yüksek vergi tarife dilimleri ücretlerin hızla erimesine yol açmaktadır. Asgari ücret vergiden istisna edilmesine rağmen istisna uygulamasının çalışanlar aleyhine yapılması asgari ücret vergi istisnasının gerçek anlamda olumlu bir etki yaratmasını engellemektedir.

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası’nın “VI. Vergi ödevi” başlıklı 73. maddesinde “Herkes, kamu giderlerini karşılamak üzere, mali gücüne göre, vergi ödemekle yükümlüdür. Vergi yükünün adaletli ve dengeli dağılımı, maliye politikasının sosyal amacıdır” hükmü yer almaktadır. Buna göre, yüksek gelir gruplarından daha yüksek vergi alınması için vergi tarife dilimleri gelir artışına paralel olarak artmalıdır. Vergi tarife dilimlerinin enflasyon, asgari ücret veya yeniden değerlendirme oranına göre artırılmaması düşük gelirli grupların yılın daha erken zamanlarında ikinci vergi tarife dilimine girmelerine, daha fazla vergi ödemelerine ve dolayısıyla net ücretlerinin düşmesine yol açmaktadır.

Ücretliler için gelir vergisi tarife dilimlerinin beşer puan düşürülmesi ve gelir vergisi tarifesi dilimlerindeki sınırların 213 sayılı Vergi Usul Kanunu hükümlerine göre belirlenen yeniden değerlendirme oranına göre artırılması ücretliler lehine bir vergilendirme sisteminin uygulanmasını sağlayacaktır. Yine Kanun’da yapılacak değişiklikle asgari ücret vergi istisnasının matrahtan indirim yoluyla yapılması

Türkiye’de Emeğin Durumu

ücretlilerin vergi yükünü azaltacaktır. Öte yandan 1 Temmuz 1964 tarihli ve 488 sayılı Damga Vergisi Kanunu’nun 1. maddesi ile düzenlenen damga vergisinin kaldırılması ile 2008 yılından beri işverenler için sağlanan ve beş puanlık SGK prim payının Hazine’den karşılanması uygulamasının ücretliler için de uygulanması, ücretlilerin net gelirlerinin artmasını sağlayacaktır.

Bu kanun teklifiyle vergiler ve kesintiler sebebiyle net ücretleri düşen ücretlilerin gelirlerinin ve alım güçlerinin korunması, az kazandıktan az, çok kazandıktan çok vergi alınan, daha adaletli bir vergi sisteminin düzenlenmesi amaçlanmaktadır.

MADDE GEREKÇELERİ

MADDE 1- Bu madde ile ücret geliri üzerinden artan oranlı vergi tarifesi uygulamasına bağlı olarak Gelir Vergisi Kanunu'nun 103'üncü maddesinde yer alan gelir vergisine tabi ücret gelirlerinin vergilendirilmesinde ücretliler için esas alınan tarifede değişiklik yapılarak ücretliler lehine daha uygun bir vergilendirme getirilmesi öngörülmüştür. Maddede yapılan değişiklik ile 2023 yılı için vergi tarife dilimleri geçmiş kayıpları karşılayacak şekilde yeniden düzenlenmiş ve geçmişte olduğu gibi ücret gelirlerinin vergilendirilmesinde ücretliler lehine 5 puanlık indirim yapılmıştır.

MADDE 2- Gelir vergisi tarife dilimleri artış oranının yeniden değerleme oranı, enflasyon ve asgari ücret artışından daha az artması nedeniyle ücretliler hızla ikinci ve üçüncü vergi tarife dilimine girmektedir. Bu durum ücretlilerin daha fazla vergi vermesine yol açmaktadır. Bu madde ile gelir vergisi vergi tarife dilimlerinin her yıl 213 sayılı Vergi Usul Kanunu hükümlerine göre belirlenen yeniden değerleme oranı ile asgari ücret artış oranı ve enflasyon dikkate alınarak artırılması öngörülmüştür.

MADDE 3- Ücret gelirlerinde uygulanan asgari ücret istisnasının mevcut uygulaması (vergiden indirim) çalışanların bu istisnadan gerçek anlamda yararlanmasını önlemektedir. Bu madde ile ücret istisnasının matrahtan indirim yoluyla yapılması ve böylece asgari ücret istisnasının çalışanlar lehine uygulanması amaçlanmaktadır.

MADDE 4- Bu madde ile ücretlilerin emeği sonucu aldıkları ücretlerden damga vergisinin kaldırılarak, ücretliler lehine bir düzenleme yapılması öngörülmüştür.

MADDE 5- İşveren SGK priminin Bütçe'den karşılanın yüzde beşlik hissesinin, sigortalı için de karşılanması ile işveren ve sigortalı arasındaki dengenin sağlanması amaçlanmaktadır. Bu madde ile sigortalı üstündeki mali prim kesinti yükünün azaltılması öngörülmüştür.

MADDE 6- Yürürlük maddesidir.

MADDE 7- Yürütme maddesidir.

DİSK TARAFINDAN HAZIRLANAN KANUN TASLAĞI

ÜCRETLİ ÇALIŞANLARIN VERGİ VE KESİNTİ YÜKÜNÜN DÜŞÜRÜLMESİ HAKKINDA KANUN (193 SAYILI GELİR VERGİSİ KANUNU İLE 5510 SAYILI SOSYAL SİGORTALAR VE GENEL SAĞLIK SİGORTASI KANUNU VE 488 SAYILI DAMGA VERGİSİ KANUNU’NUN BAZI MADDELERİNİN DEĞİŞTİRİLMESİ HAKKINDA KANUN TEKLİFİ)

MADDE 1⁵⁴- 31/12/1960 tarihli ve 193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu’nun 103’üncü maddesi Gelir Vergisi Kanunu’na tabi gelirler için aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

“Gelir vergisine tabi gelirler;

Ücret gelirleri için

140.000 TL'ye kadar	%10
300.000 TL'nin 140.000 TL'si için 14.000 TL, fazlası	%15
740.000 TL'nin 300.000 TL'si için 38.000 TL, fazlası	%20
3.800.000 TL'nin 740.000 TL'si için 126.000 TL, fazlası	%27
3.800.000 TL'den fazlasının 3.800.000 TL'si için 952.200 TL, fazlası	%35

Diğer gelirler için

140.000 TL'ye kadar	%15
300.000 TL'nin 140.000 TL'si için 21.000 TL, fazlası	%20
740.000 TL'nin 300.000 TL'si için 53.000 TL, fazlası	%27
3.800.000 TL'nin 740.000 TL'si için 171.800 TL, fazlası	%35
3.800.000 TL'den fazlasının 3.800.000 TL'si için 1.248.800 TL, fazlası	%40

oranında vergilendirilir.

Yukarıdaki miktar ve oranlar bu kanunun yürürlüğe girmesinden başlayarak 2023 yılının kalan ayları için uygulanır. 2024 yılı için

⁵⁴ Gelir miktarı taslağın hazırlandığı 2023 yılı içindir.

bu maddede yer alan miktarlar bu kanunun 2. maddesinde yer alan 193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu'nun mükerrer 123'üncü maddesinin (3) numaralı fıkrasına uygun olarak artırılır."

MADDE 2- 31/12/1960 tarihli ve 193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu'nun mükerrer 123'üncü maddesinin (3) numaralı fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

"Bu Kanunun 103'üncü maddesinde yer alan vergi tarifesinin gelir dilim tutarları, her yıl bir önceki yıla ilişkin olarak Vergi Usul Kanunu hükümlerine göre belirlenen yeniden değerleme oranında artırılmak suretiyle uygulanır. Bu şekildeki bulunacak tutarın ilgili yıl için kararlaştırılan asgari ücret artış oranı üzerinden hesaplanacak tutarın altında kalması durumunda dilim tutarları yıllık toplam asgari ücret artış oranı esas alınarak belirlenir. Yıl içinde yeniden asgari ücret artışı yapılması durumunda vergi tarifesi gelir dilim tutarları, asgari ücret artışının yürürlüğe girdiği aydan geçerli olmak üzere artış oranı kadar artırılır. Bu şekilde belirlenecek tutarın ilgili yıla ait 2003:100 baz yıllık TÜİK Tüketici Fiyat Endeksi'nin (TÜFE) yıllık değişim oranının altında kalması durumunda TÜFE artış oranı esas alınır.

MADDE 3- 31/12/1960 tarihli ve 193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu'nun 23'üncü maddesinin 18. fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

"Hizmet erbabının, ödemenin yapıldığı ayda geçerli olan asgari ücretin aylık brüt tutarından işçi sosyal güvenlik kurumu primi ve işsizlik sigorta primi düşüldükten sonra kalan tutarına isabet eden ücretlerine gelir vergisi tarifesi uygulanır (şöyle ki, brüt ücretten önce SGK prim kesintisi ve işsizlik sigortası fonu işçi payı kesintisi yapılp kalan tutardan asgari ücrete isabet eden tutar düşüldükten sonra gelir vergisi tarifesi uygulanır. Birden fazla işverenden ücret alanlarda bu istisna sadece en yüksek olan ücrete uygulanır)."

MADDE 4- 01/07/1964 tarihli ve 488 sayılı Damga Vergisi Kanunu'nun 1 inci maddesi ile düzenlenen ve damga vergisine tabi olan kağıtları gösteren tablonun, IV. Makbuzlar ve diğer kağıtlar maddesinin birinci fıkrasının (b) bendi yürürlükten kaldırılmıştır.

"Maaş, ücret, gündelik, huzur hakkı, aidat, ihtisas zammı, ikramiye, yemek ve mesken bedeli, harcırah, tazminat ve benzeri her

Türkiye’de Emeğin Durumu

ne adla olursa olsun hizmet karşılığı alınan paralar (avans olarak ödenenler dahil) için verilen makbuzlar ile bu paraların nakden ödenmeyerek kişiler adına açılmış veya açılacak carî hesaplara nakledildiği veya emir ve havalelerine tediye olunduğu takdirde nakli veya tediye temin eden kâğıtlar”

MADDE 5- 31/05/2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nun 81 inci maddesinin (I) bendinin ilk cümlesi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

“Bu Kanunun 4’üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki sigortalıları çalıştıran özel sektör işverenlerinin, bu maddesinin birinci fıkrasının (a) bendine göre malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primlerinden, işveren ve sigortalı hisselerinin beş puanlık kısmına isabet eden tutar Hazinece karşılanır.”

MADDE 6- Bu Kanun yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

MADDE 7- Bu Kanun hükümlerini Cumhurbaşkanı yürütür.

B-HESAPLAMALARA ESAS DETAYLI TABLOLAREk Tablo 1: **Brüt ve Net Ücretler-Asgari Ücret Vergi İstisnası Vergiden İndirim Yöntemi ile Uygulandığında**

Ay	Brüt Göydirilmiş Ücret	Gelir Vergisi Matrahı	Kümülatif Matrah	Hesaplanan Vergi	Net Asgari Ücret	Asgari Ücret Kümülatif Tutar	Kesilecek Vergi	Net Ücret	Kesinti Toplamı (SGK, GV, İS, DV)	Kesinti Yükü (SGK, GV, İS, DV/Brüt Ücret)
Ocak	20.000	17.000	17.000	2.550	8.506	8.506	1.274	15.650	4.350	21,7
Şubat	20.000	17.000	34.000	2.550	8.506	17.012	1.274	15.650	4.350	21,7
Mart	20.000	17.000	51.000	2.550	8.506	25.518	1.274	15.650	4.350	21,7
Nisan	20.000	17.000	68.000	2.550	8.506	34.024	1.274	15.650	4.350	21,7
Mayıs	20.000	17.000	85.000	3.300	8.506	42.530	2.024	14.900	5.100	25,5
Haziran	20.000	17.000	102.000	3.400	8.506	51.036	2.124	14.800	5.200	26,0
Temmuz	25.000	21.250	123.500	4.250	11.402	62.438	2.540	18.622	6.378	25,5
Ağustos	25.000	21.250	144.500	4.250	11.402	73.840	2.348	18.814	6.186	24,7
Eylül	25.000	21.250	165.750	5.352	11.402	85.242	3.072	18.090	6.910	27,6
Ekim	25.000	21.250	187.000	5.737	11.402	96.644	3.457	17.705	7.295	29,2
Kasım	25.000	21.250	208.250	5.737	11.402	108.046	3.457	17.705	7.295	29,2
Aralık	25.000	21.250	229.500	5.737	11.402	119.448	3.457	17.705	7.295	29,2
Toplam	270.000	229.500	229.500	47.965	119.448	119.448	27.575	200.942	69.058	

Ek Tablo 2: Brüt ve Net Ücretler-Asgari Ücret İstisnası Vergiden İndirim Yöntemi (Mevcut) ile Uyguladığıında ve İlk Vergi Tarife Dilimi Yeniden Değerleme Oranı Kadar Artırıldığıında (182.109 TL) Kesinti Yüğü

Ay	Brüt Giydirilmiş Ücret	Gelir Vergisi Matrahı	Kümülatif Matrah	Hesaplanan Vergi	Net Asgari Ücret	Asgari Ücret Kümülatif Tutar	Kesilecek Vergi	Net Ücret	Kesinti Toplamı (SGK, GV, İS, DV)	Kesinti Yüğü (SGK, GV, İS, DV/Brüt Ücret)
Ocak	20.000	17.000	17.000	2.550	8.506	8.506	1.274	15.650	4.350	21,7
Şubat	20.000	17.000	34.000	2.550	8.506	17.012	1.274	15.650	4.350	21,7
Mart	20.000	17.000	51.000	2.550	8.506	25.518	1.274	15.650	4.350	21,7
Nisan	20.000	17.000	68.000	2.550	8.506	34.024	1.274	15.650	4.350	21,7
Mayıs	20.000	17.000	85.000	2.550	8.506	42.530	1.274	15.650	4.350	21,7
Haziran	20.000	17.000	102.000	2.550	8.506	51.036	1.274	15.650	4.350	21,7
Temmuz	25.000	21.250	123.500	3.187	11.402	62.438	1.710	19.685	5.315	21,3
Ağustos	25.000	21.250	144.500	3.187	11.402	73.840	1.710	19.685	5.315	21,3
Eylül	25.000	21.250	165.750	3.187	11.402	85.242	1.710	19.685	5.315	21,3
Ekim	25.000	21.250	187.000	3.187	11.402	96.644	1.710	19.685	5.315	22,1
Kasım	25.000	21.250	208.250	4.250	11.402	108.046	1.710	19.685	6.378	25,5
Aralık	25.000	21.250	229.500	4.250	11.402	119.448	1.710	19.685	6.378	25,5
Toplam	270.000	229.500	229.500	36.750	119.448	119.448	17.917	200.685	60.315	

Ek Tablo 3: Brüt ve Net Ücretler- Asgari Ücret İstisnasının Matrahıtan İndirim Yöntemiyle Uygulandığıında Kesinti Yüğü

Ay	Brüt Giydirilmiş Ücret	Vergi Matrahı	Asgari Ücret Matrahı	Asgari Ücret Düşürülmüş Matrah	Asgari Ücret Düşürülmüş Kümülatif Matrah	Kesilecek Vergi	Net Ücret	Kesinti Toplamı (SGK, GV, İS, DV)	Kesinti Yüğü (SGK, GV, İS, DV/Brüt Ücret)
Ocak	20.000	17.000	8.506	8.494	8.494	1.274	15.650	4.350	21,8
Şubat	20.000	17.000	8.506	8.494	16.988	1.274	15.650	4.350	21,8
Mart	20.000	17.000	8.506	8.494	25.482	1.274	15.650	4.350	21,8
Nisan	20.000	17.000	8.506	8.494	33.976	1.274	15.650	4.350	21,8
Mayıs	20.000	17.000	8.506	8.494	42.470	1.274	15.650	4.350	21,8
Haziran	20.000	17.000	8.506	8.494	50.964	1.274	15.650	4.350	21,8
Temmuz	25.000	21.250	11.400	9.850	60.814	1.478	19.697	5.304	21,2
Ağustos	25.000	21.250	11.400	9.850	70.664	1.478	19.697	5.304	21,2
Eylül	25.000	21.250	11.400	9.850	80.514	1.970	19.204	5.796	23,2
Ekim	25.000	21.250	11.400	9.850	90.364	1.970	19.204	5.796	23,2
Kasım	25.000	21.250	11.400	9.850	100.214	1.970	19.204	5.796	23,2
Aralık	25.000	21.250	11.400	9.850	110.064	1.970	19.204	5.796	23,2
Toplam	270.000	229.500	119.436	110.064	110.064	18.840	210.108	59.982	

Ek Tablo 4: Brüt ve Net Ücretler-Asgari Ücret İstisnasının Matrahtan İndirim Yöntemiyle Uygulandıgında, İlk Vergi Tarife Dilimi Yeniden Değerleme Oranı Kadar Artırıldıgında (182.109 TL) Kesinti Yüğü

Ay	Brüt Giydirilmiş Ücret	Vergi Matrahı	Asgari Ücret Matrahı	Asgari Ücret Düşürülmüş Matrah	Asgari Ücret Düşürülmüş Kümülatif Matrah	Kesilecek Vergi	Net Ücret	Kesinti Toplamı (SGK, GV, IS, DV)	Kesinti Yüğü (SGK, GV, IS, DV/Brüt Ücret)
Ocak	20.000	17.000	8.506	8.494	8.494	1.274	15.650	4.350	21,8
Şubat	20.000	17.000	8.506	8.494	16.988	1.274	15.650	4.350	21,8
Mart	20.000	17.000	8.506	8.494	25.482	1.274	15.650	4.350	21,8
Nisan	20.000	17.000	8.506	8.494	33.976	1.274	15.650	4.350	21,8
Mayıs	20.000	17.000	8.506	8.494	42.470	1.274	15.650	4.350	21,8
Haziran	20.000	17.000	8.506	8.494	50.964	1.274	15.650	4.350	21,8
Temmuz	25.000	21.250	11.400	9.850	60.814	1.478	19.697	5.304	21,2
Ağustos	25.000	21.250	11.400	9.850	70.664	1.478	19.697	5.304	21,2
Eylül	25.000	21.250	11.400	9.850	80.514	1.478	19.697	5.304	21,2
Ekim	25.000	21.250	11.400	9.850	90.364	1.478	19.697	5.304	21,2
Kasım	25.000	21.250	11.400	9.850	100.214	1.478	19.697	5.304	21,2
Aralık	25.000	21.250	11.400	9.850	110.064	1.478	19.697	5.304	21,2
Toplam	270.000	229.500	119.436	110.064	110.064	16.510	212.078	57.922	

Ek Tablo 5: Brüt ve Net Ücretler- Asgari Ücret İstisnasının Matrahtan İndirim Yöntemiyle Uygulandığında, İlk Vergi Tarife Dilimi Yeniden Değerleme Oranı Kadar Artırıldığında (182.109 TL) ve Oranı Yüzde 10'a Düşürüldüğünde, Damga Vergisi Kaldırıldığında Kesinti Yüğü

Ay	Brüt Giydirilmiş Ücret	Vergi Matrahı	Asgari Ücret Matrahı	Asgari Ücret Düşürülmüş Matrah	Asgari Ücret Düşürülmüş Kümülatif Matrah	Kesilecek Vergi	Net Ücret	Kesinti Toplamı (SGK, GV, İS)	Kesinti Yüğü (SGK, GV, İS/Brüt Ücret)
Ocak	20.000	17.000	8.506	8.494	8.494	849	16.151	3.849	19,2
Şubat	20.000	17.000	8.506	8.494	16.988	849	16.151	3.849	19,2
Mart	20.000	17.000	8.506	8.494	25.482	849	16.151	3.849	19,2
Nisan	20.000	17.000	8.506	8.494	33.976	849	16.151	3.849	19,2
Mayıs	20.000	17.000	8.506	8.494	42.470	849	16.151	3.849	19,2
Haziran	20.000	17.000	8.506	8.494	50.964	849	16.151	3.849	19,2
Temmuz	25.000	21.250	11.400	9.850	60.814	985	20.265	4.735	18,9
Ağustos	25.000	21.250	11.400	9.850	70.664	985	20.265	4.735	18,9
Eylül	25.000	21.250	11.400	9.850	80.514	985	20.265	4.735	18,9
Ekim	25.000	21.250	11.400	9.850	90.364	985	20.265	4.735	18,9
Kasım	25.000	21.250	11.400	9.850	100.214	985	20.265	4.735	18,9
Aralık	25.000	21.250	11.400	9.850	110.064	985	20.265	4.735	18,9
Toplam	270.000	229.500	119.436	110.064	110.064	11.006	218.494	51.506	

Ek Tablo 6: TÜM DİSK ÖNERİLERİ BİRARADA-Brüt ve Net Ücretler-Asgari Ücret İstisnasının Matrahtan İndirim Yöntemiyle Uygulandığında, İlk Vergi Tarifeli Dilimi Yeniden Değerleme Oranı Kadar Artırıldığında (182.109 TL) ve Oranı Yüzde 10'a Düşürüldüğünde, Damga Vergisi Kaldırıldığında ve 5 Puanlık SGK İndirimi Uygulandığında Kesinti Yüğü

Ay	Brüt Giydirilmiş Ücret	Vergi Matrahı	Asgari Ücret Matrahı	Asgari Ücret Düşürülmüş Matrah	Asgari Ücret Düşürülmüş Kümülatif Matrah	Kesilecek Vergi	Net Ücret	Kesinti Toplamı (SGK, GV, İS)	Kesinti Yüğü (SGK, GV, İS/Brüt Ücret)
Ocak	20.000	18.000	8.506	9.494	9.494	949	17.051	2.949	14,7
Şubat	20.000	18.000	8.506	9.494	18.988	949	17.051	2.949	14,7
Mart	20.000	18.000	8.506	9.494	28.482	949	17.051	2.949	14,7
Nisan	20.000	18.000	8.506	9.494	37.976	949	17.051	2.949	14,7
Mayıs	20.000	18.000	8.506	9.494	47.470	949	17.051	2.949	14,7
Haziran	20.000	18.000	8.506	9.494	56.964	949	17.051	2.949	14,7
Temmuz	25.000	22.500	11.400	11.100	68.064	1.110	21.390	3.610	14,4
Ağustos	25.000	22.500	11.400	11.100	79.164	1.110	21.390	3.610	14,4
Eylül	25.000	22.500	11.400	11.100	90.264	1.110	21.390	3.610	14,4
Ekim	25.000	22.500	11.400	11.100	101.364	1.110	21.390	3.610	14,4
Kasım	25.000	22.500	11.400	11.100	112.464	1.110	21.390	3.610	14,4
Aralık	25.000	22.500	11.400	11.100	123.564	1.110	21.390	3.610	14,4
Toplam	270.000	243.000	119.436	117.636	123.564	1.356	230.644	39.536	

KAYNAKLAR

25687 sayılı Resmi Gazete.

8 Nisan 2006, tarih ve 26133 sayılı Resmi Gazete.

Bingöl, Ozan (2022), "Çalışanın Enflasyon Farkının Bir Kısmı Gelir Vergisi Tarifesine mi Gidecek?", vergiyedair.com, 4 Temmuz 2022.
<https://vergiyedair.com/2022/07/04/memurun-enflasyon-farkinin-bir-kismi-gelir-vergisi-tarifesine-mi-gidecek/>.

ÇSGB, Brüt Asgari Ücret verileri, çeşitli yıllar.

Gelir İdaresi Başkanlığı, Gelir Vergisi Tarifesi 2023.

Gelir İdaresi Başkanlığı, Gelir Vergisi Tarifesi, çeşitli yıllar.

SBB, Genel Bütçeli Kamu İdarelerinin 2023 Yılı Gelirleri ile 2024-2025 Dönemi Gelir Tahminleri. <https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2023/01/3a-Genel-Butceli-Kamu-Idarelerinin-2023-Yili-Gelirleri-ile-2024-2025-Donemi-Gelir-Tahminleri.pdf>.

7

SENDİKALAŞMA

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ

VE GREVLER

DiSKAR

TÜRKİYE DEVRİMCİ İŞÇİ SENDİKALARI KONFEDERASYONU ARAŞTIRMA MERKEZİ

SENDİKALAŞMA VE TOPLU PAZARLIK

Sendikal haklar (sendikalaşma, toplu iş sözleşmesi ve grev hakkı) toplu karakteriyle sosyal hakların belkemiğidir. Bu haklar toplu karakterlerinin bir sonucu olarak hem devleti hem de işverenleri zorlamaktadır. Toplu iş sözleşmesi ve grev hakkı olmaksızın sadece sendikalaşmayı ele almak sendika hakkınının dernek hakkından ayırt edilmesini mümkün kılmamaktadır.⁵⁵ (Çelik, 2010: 255). Bu sebeple sendika hakkını, toplu iş sözleşmesi ve grev hakkıyla birlikte bir bütün olarak ele almak gerekmektedir.

Türkiye’de sendikal hakların kullanımı aşındırılmaktadır. Sendikalaşma oranı artsa dahi hem yasal mevzuattaki sınırlamalar hem de sendikasızlaştırma tekniklerine sıklıkla başvurulması sendikal hakların kullanılmasını engellemektedir. Grev hakkı “erteleme” adı altında açık bir biçimde yasaklanmaktadır.

Hem ILO’nun gözlemleri ve raporları, Uluslararası Sendikalar Konfederasyon’un (ITUC) işçi haklarına ilişkin çalışmaları hem de Anayasa Mahkemesi (AYM) ve Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi (AİHM) kararlarına göre Türkiye’de sendikal hakların kullanımına ilişkin karnesi zayıftır ve sendikal haklar ihlal edilmektedir.

ILO’nun 2022 tarihli Uzmanlar Komitesi raporu⁵⁶ Türkiye’nin onayladığı 98 sayılı Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi ile 81 sayılı Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Sözleşmesi’nin ihlal edildiğine ilişkin çeşitli başvuruları incelemiş ve ulusal mevzuatta çeşitli uyumların yapılmasına ilişkin görüş bildirmiştir (ILO, 2022:1).

ITUC’un 2022 yılı Küresel İşçi Hakları Endeksi’ne göre Türkiye, Bangladeş, Brezilya, Kolombiya, Mısır, Myanmar, Filistin’in de

⁵⁵ Çelik, Aziz (2010). *Sendikal Haklar: Uluslararası Çalışma Hukuk ve Türkiye’nin Uyumsuzluğu*, Disiplinlerarası Yaklaşımla İnsan Hakları içinde, Ed.Selda Çağlar.

⁵⁶ ILO (2022). Application Of International Labour Standarts 2022 https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-an-kara/documents/publication/wcms_839356.pdf (Erişim: 25 Ocak 2023).

aralarında olduğu grev hakkı ve toplu pazarlık hakkının ihlal edildiği en kötü on ülke arasında girmiştir.⁵⁷

AYM'de özellikle 2010'lu yıllardan sonra sendikal hakların ihlal edilmesine ilişkin temel demokratik hak ve özgürlükleri genişletici yönde kararlar vermiştir. 2014'te 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda sendikal hakların güvence altına alınması ile grev hakkını sınırlandıran çeşitli düzenlemelerin iptaline karar vermiřtir⁵⁸ (Uçkan, 2015: 11). Yasal düzenlemelerle sınırlanan, uygulamada ise sıklıkla engellenen sendikal haklar çalışma hayatının en sorunlu alanlarından biri olmaya devam etmektedir.

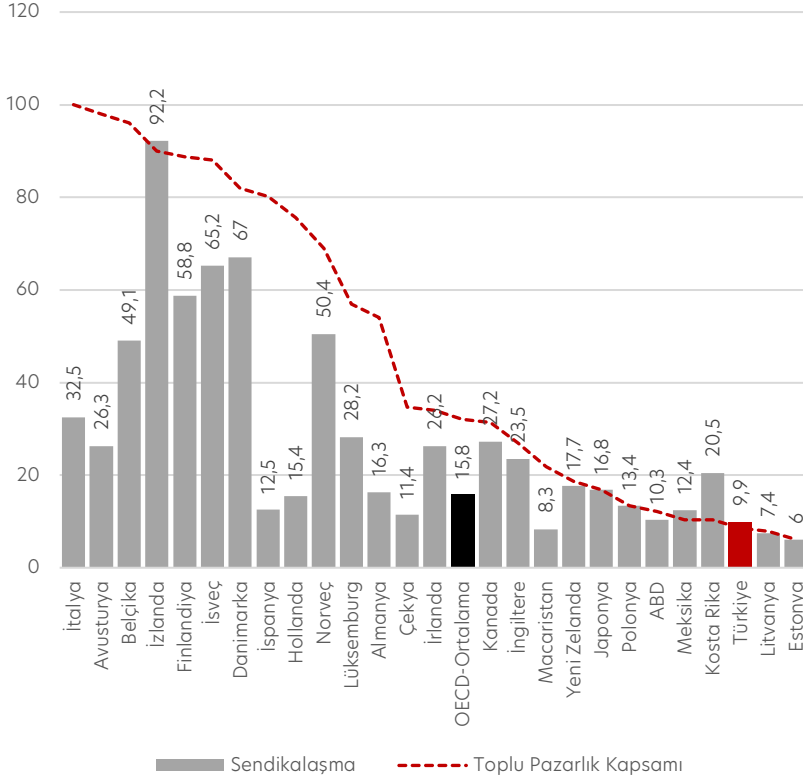
Türkiye'nin sendikal haklarına ilişkin durumunu Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının (ÇSGB) çeşitli verilerinde görmek mümkündür. Ancak ülkelerin sahip olduğu farklı endüstri ilişkileri sistemi ve sendikalaşma özellikleri nedeniyle sendikalaşma oranlarının karşılaştırılması zor olmakla birlikte bu konuda karşılaştırmaya imkan veren uluslararası çalışmalar da söz konusudur. Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD) sendikalaşma oranları açasından karşılaştırılabilir veriler sunmaktadır (OECD, 2018).

Sendikalaşma oranı sendikalı sayısının sendikalaşabilir çalışan/işçi sayısına bölünmesiyle elde edilen bir orandır. Sendika yoğunluğu (trade union density) olarak da bilinen bu oran sendikalara üye olanların oranını göstermektedir. Sendikalaşma oranı OECD ülkelerinde büyük farklılıklar göstermektedir.

⁵⁷ ITUC (2022). Global Rights Index, <https://www.ituc-csi.org/2022-global-rights-index-en?lang=en> (Erişim: 25 Ocak 2023).

⁵⁸ Uçkan, Banu (2015). Anayasa Mahkemesi'nin Sendikal Haklara İlişkin İptal Kararının Genel Bir Değerlendirmesi. Çalışma ve Toplum Dergisi, Sayı: 47/4 <https://www.calismatoplum.org/makale/anayasa-mahkemesinin-sendikal-haklara-iliskin-iptal-kararlarinin-genel-bir-degerlendirmesi> (Erişim: 25 Ocak 2023).

Grafik 1: Türkiye ve OECD Ülkelerinde Sendikalaşma ve Toplu İş Sözleşmesi Kapsama Oranları (Yüzde)



Kaynak: OECD, Sendikalaşma ve Toplu İş Sözleşmesi İstatistikleri, 2019 ve 2020. DİSK-AR.

Türkiye, OECD üyesi ülkeler içinde en düşük sendikalaşma ve toplu iş sözleşmesi kapsamına sahip ülkelerden biridir.⁵⁹ En güncel OECD verilerine göre Türkiye’de 2019 yılı için sendikalaşma oranı yüzde 9,9, toplu iş sözleşmesi kapsamı ise yüzde 8,5’dir. Türkiye bu oranlarla veri elde edilebilen 36 OECD ülkesi içinde son sıralardadır (Grafik 1, Tablo 1).

⁵⁹ OECD veri tabanındaki en güncel veriler 2019 ve 2020 yıllarına ait olduğundan bu yılların verileri alınmıştır.

OECD Sendikalaşma ve Toplu İş Sözleşmesi (TİS) Verileri Hakkında Açıklama

OECD veri tabanında bazı ölkeler için resmi ve araştırma verileri olmak üzere iki tip veri bulunuyor. Sendikalaşma ve TİS kapsamı verileri için OECD veri tabanında yer alan en güncel yıl kullanıldı. TİS kapsamı verilerinin çoğunluğu 2019 yılına aittir. Polonya sendikalaşma verisi 2017 yılına; Çekya, Macaristan, Yeni Zelanda sendikalaşma verileri 2018 yılına; İzlanda, Kanada, ABD, Meksika, İrlanda sendikalaşma verileri ise 2020 yılına ait resmi verilerdir. Finlandiya, Almanya, İrlanda, Lüksemburg, Norveç, İspanya TİS kapsamı verileri 2017 yılına; Danimarka, Estonya, İsveç TİS kapsamı 2018 yılına; Kanada, Yeni Zelanda, ABD TİS kapsamı verileri 2020 yılına ait resmi verilerdir. Türkiye için sendikalaşma verileri ile TİS kapsamı verileri 2019 yılına ait olup OECD hesaplamasıdır. (*) Teşmil: Teşmil mekanizması TİS'in uygulama alanının bir işkolu veya işyerinde Sözleşme'nin taraflarını oluşturmayan diğer işçileri de kapsayacak bir biçimde tarafların hak ve borçlarını idari bir kararla yeknesak hale getirilmesidir.

Sendikalaşma oranları sendikal korumadan yararlananların oranını tek başına ortaya koymaktan uzaktır. Bilindiği gibi sendikaların en önemli işlevlerinden biri toplu iş sözleşmeleri yoluyla üyelerinin hak ve çıkarlarını korumaktır. Bu noktada toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işçilerin sayısı ve oranı önem taşımaktadır. Toplu iş sözleşmesi (TİS) kapsamı bu nedenle sendikalaşma oranı kadar önemlidir.

Toplu iş sözleşmesi kapsamı ölkelerin endüstri ilişkileri sistemi ve mevzuatına bağlı olarak sendikalaşma oranının üstünde veya altında gerçekeşebilmektedir. OECD ve AB ölkelerinin çoğunda var olan teşmil mekanizmaları sayesinde toplu iş sözleşmeleri sendika üyesi olmayanlara da uygulanmaktadır. Böylece toplu iş sözleşmesi kapsamı sendikalaşma kapsamının üzerine çıkabilmektedir.

Tablo 1: OECD Ülkelerinde Sendikalaşma ve Toplu İş Sözleşmesi Kapsamı Oranları (Yüzde)

	TİS Kapsamı (Yüzde)	Sendikalaşma Oranı (Yüzde)
Avusturya	98	26,3
Belçika	96	49,1
İzlanda	90	92,2
İsveç	88	65,2
Finlandiya	88,8	58,8
Danimarka	82	67
İtalya	100	32,5
Hollanda	75,6	15,4
İspanya	80,1	12,5
Portekiz	72,3	16,1
Norveç	69	50,4
Avustralya	59,2	14,6
Almanya	54	16,3
Lüksemburg	56,9	28,2
İsviçre	49,2	15,7
Çekya	34,7	11,4
İrlanda	34	26,2
Kanada	31,3	27,2
İngiltere	26,9	23,5
OECD-Ortalama	32,1	15,8
Macaristan	21,8	8,3
Estonya	6,1	6
Japonya	16,8	16,8
Yeni Zelanda	18,6	17,7
Polonya	13,4	13,4
Letonya	13,8	12,6
Meksika	10,4	12,4
ABD	12,1	10,3
Kosta Rika	10,3	20,5
Litvanya	7,9	7,4
Türkiye	8,5	9,9

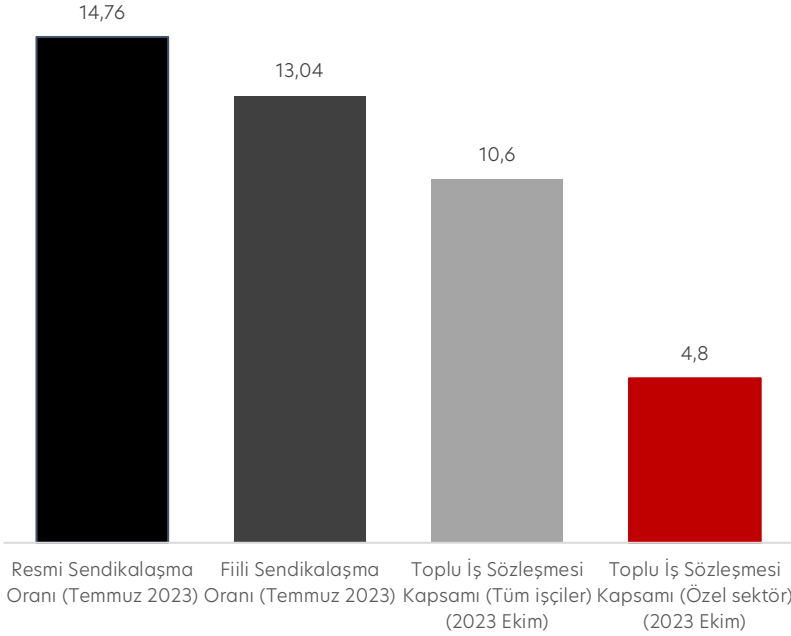
Örneğin yüzde 16,3 oranında sendikalaşmaya sahip Almanya’da toplu iş sözleşmesi kapsama oranı yüzde 54’tür. AB

lkelerinde TİS kapsamı genellikle yüzde 50'nin üzerindedir. Toplu iş sözleşmesi kapsamı Avusturya'da yüzde 98, Belçika'da yüzde 96, İtalyanda'da 90, İsviçre'de yüzde 88,8'dir. TİS kapsamının en düşük olduğu lkeler yüzde 10,4 ile Meksika, yüzde 12,1 ile ABD, yüzde 7,9 ile Litvanya, yüzde 8,5 ile Türkiye'dir (Tablo 1, Grafik 1).

SENDİKALAŞMA VE TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ KAPSAMI

ÇSGB Temmuz 2023 istatistiklerine göre sendikalı işçi sayısı 2 milyon 421 bin 940'tır. Sigortalı işçi sayısı ise 16 milyon 413 bin 359'dur. Böylece sigortalı işçiler arasındaki resmi sendikalaşma oranı yüzde 14,8 olmaktadır (Grafik 2).

Grafik 2: Türkiye'de Sendikalaşma ve Toplu İŞ Sözleşmesi Kapsama Oranı (2023 Temmuz ve 2023 Ekim) (Yüzde)



Kaynak: ÇSGB Sendikalaşma İstatistikleri Temmuz 2023, TÜİK Hanehalkı İş-gücü Araştırması, 2023 2. eyrek. SBB Kamu İstihdamı istatistikleri, 2022 Haziran. Toplu iş sözleşmesi kapsamı ÇSGB'den CİMER aracılığı ile talep edilmiştir ve yürürlükteki TİS'leri kapsamaktadır. DİSK-AR tarafından hesaplanmıştır.

Türkiye’de Emeğin Durumu

Ancak bu oranın birçok yönden hatalı olduğunu kabul etmek gerekir. Bakanlığın sendikalaşma oranı iki nedenle eksiktir. Birincisi, kayıt dışı işçiler hesaba katılmadığı için sendikalaşma oranı fiili durumdan daha yüksek çıkmaktadır. İkincisi ise bu oran TİS kapsamındaki sendikalı işçi sayısını yansıtmamaktadır.

Bakanlık sendikalaşma oranını, toplam sendika üye sayısını SGK’ye kayıtlı işçi sayısına bölerek bulmaktadır. Bu oran Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından benimsenen hesaplama yöntemiyle (ILO, 1997, ILO 2003) uyumsuzdur.

Yöntemsel Açıklama

Resmi sendikalaşma oranı: ÇSGB tarafından açıklanan sendikalaşma oranı

Fiili sendikalaşma oranı: Kayıtdışı işçiler de katılarak DİSK-AR tarafından hesaplanan sendikalaşma oranı. Kamu görevlileri hariç tüm işçilerin sendikalaşma oranını gösterir.

Toplu iş sözleşmesi kapsamı (tüm işçiler): Toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işçilerin kayıtlı-kayıtsız tüm işçilere oranı (DİSK-AR tarafından hesaplanmaktadır).

Toplu iş sözleşmesi kapsamı (özel sektör): Toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işçilerin özel sektör işçilerine oranı (DİSK-AR tarafından hesaplanmaktadır).

ILO sendikalaşma oranı yöntemi: ILO sendikalaşma oranını, sendika üyelerinin maaş ve ücret geliri elde eden işgücüne oranı şeklinde tanımlamaktadır (ILO, World Labour Report, 1997)

Sigortalı işçileri esas alan resmi sendikalaşma oranı yüzde 14,8 iken, kayıtlı ve kayıtsız tüm işçileri esas alındığında fiili sendikalaşma oranı yüzde 13’e gerilemektedir. 18 milyon 568 bin işçinin sadece 2 milyon 422 bini sendikalıdır. 16 milyon 146 bin işçi ise sendika üyesi değildir.

Toplu iş sözleşmesi kapsama oranları açısından ise durum daha da vahimdir. Türkiye’de TİS kapsamındaki işçilerin oranı AB lkelerinin tersine sendikalı işçi oranının çok altındadır. Tüm işçiler arasında toplu iş sözleşmesinden yararlananların oranı yüzde 10,6 iken, özel sektörde toplu iş sözleşmesi kapsamı yüzde 4,8’e gerilemektedir.

Resmi sendikalaşma oranının yüzde 14,8 olarak açıklanmasına rağmen, işçilerin sadece yüzde 10,6’sı toplu iş sözleşmesi kapsamındadır. Bir diğer ifadeyle işçilerin yüzde 90’ı toplu iş sözleşmelerinden yararlanamıyor ve sendikal korumaya sahip değildir. Bu nedenle ÇSGB tarafından açıklanan yüzde 14,8’lik sendikalaşma oranı fiili durumu yansıtmayan yapay bir orandır. Sendikalaşan işçi oranı artsa dahi toplu iş sözleşmesi kapsamı dışında işçilerin oranı yüksektir.

Sendikalı işçi sayısı Ocak 2013-Temmuz 2023 döneminde yüzde 141,7 artışla, 1 milyon 2 binden 2 milyon 422 bine yükseldi. Sigortalı işçi sayısında Ocak 2013-Temmuz 2023 arasında yüzde 50,8 ve toplam işçi sayısında yüzde 46,5 oranında artış yaşandı. Böylece sendikalı işçi sayısındaki artış işçi sayısı artışının çok üzerinde gerçekleşti. Son 10 yılda 1 milyon 420 bin işçi sendikalara ye oldu. Bu durum gerek resmi ve gerekse fiili sendikalaşma oranlarında 2013-2023 arasında bir artışa yol açtı. Resmi sendikalaşma oranı Ocak 2013’te yüzde 9,2 iken Temmuz 2023’te yüzde 14,8 oldu.

Fiili sendikalaşma oranı ise Ocak 2013’te yüzde 7,8 iken Temmuz 2023’te yüzde 13’e yükseldi (Tablo 2). Ancak sigortalı işçi sayısının Ocak 2019’da (2018 ekonomik krizi nedeniyle) Temmuz 2017 düzeyinin altına düşmesi nedeniyle Ocak 2019’da sendikalaşma oranındaki yükseliş yanıltıcıdır. Ocak 2019’da sigortalı işçi sayısı düşmesine rağmen, sendikalı işçi sayısı artmıştır. 2020’de görülmeye başlayan Covid-19 salgınında da benzer bir durum söz konusu olmuştur.

Sendikalaşma oranları tartışmalı olmakla birlikte, sendikalaşmada özellikle 2015 ve 2018 yıllarında önemli bir artış olduğu gözlenmektedir. E-devlet kapısından üyelik sisteminin yeliği kolaylaştırdığı ve üyelik eğilimini artmıştır. Ancak sendikalaşmadaki hızlı artışın en önemli nedeni taşeron şirketlerde çalışan işçilerin toplu iş sözleşmesi yapmasını kolaylaştıran 11 Eylül 2014 tarihinde Resmî Gazete’de yayımlanan 6552 sayılı torba yasa ve 17 Mart 2015 tarihinde

Türkiye’de Emeğin Durumu

yayımlanan taşeron şirketlerde toplu iş sözleşmesi yetkisi almayı kolaylaştıran Personel Çalışmasına Dayalı Hizmet Alımlarında Toplu İş Sözleşmesinden Kaynaklanan Fiyat Farklarının Ödenmesine Dair Yönetmelik düzenlemesidir (Bu konu aşağıda detaylı olarak ele alınmaktadır).

Tablo 2: Resmi ve Fiili Sendikalaşma Oranları (2013-2023) (Bin) (Yüzde)

	Sigortalı İşçi Sayısı (Bin)	Toplam İşçi Sayısı (Bin)	Sendika Üyesi İşçi Sayısı (Bin)	Dönemsel Üye Artışı (Bin)	Resmi Sendikalaşma Oranı (Yüzde)	Fiili Sendikalaşma Oranı (Yüzde)
Ocak 2013	10.882	12.877	1.002	-	9,2	7,8
Temmuz 2013	11.629	13.636	1.032	30	8,9	7,6
Ocak 2014	11.601	13.453	1.097	64	9,5	8,2
Temmuz 2014	12.287	14.233	1.189	93	9,7	8,4
Ocak 2015	12.181	14.069	1.297	108	10,7	9,2
Temmuz 2015	12.745	15.020	1.429	132	11,2	9,5
Ocak 2016	12.664	14.704	1.514	85	12,0	10,3
Temmuz 2016	13.038	15.278	1.500	-14	11,5	9,8
Ocak 2017	12.700	14.879	1.547	47	12,2	10,4
Temmuz 2017	13.582	15.901	1.624	77	12,0	10,2
Ocak 2018	13.845	15.917	1.714	91	12,3	10,8
Temmuz 2018	14.122	16.408	1.802	88	12,7	11,0
Ocak 2019	13.412	15.390	1.859	57	13,8	12,1
Temmuz 2019	13.764	15.819	1.894	35	13,8	12,0
Ocak 2020	13.857	15.586	1.918	24	13,8	12,3
Temmuz 2020	14.252	15.303	1.946	28	13,7	12,7
Ocak 2021	14.371	15.606	2.069	123	14,4	13,3
Temmuz 2021	15.028	16.218	2.124	55	14,1	13,1
Ocak 2022	15.294	17.379	2.190	66	14,3	12,6
Temmuz 2022	15.987	17.878	2.280	90	14,3	12,8
Ocak 2023	6.164	18.097	2.331	51	14,4	12,4
Temmuz 2023	6.413	18.868	2.422	91	14,8	13
Artış Toplamı (Bin)	5.531	5.991	1.420			
Artış Oranı (Yüzde)	%50,8	%46,5	%141,7			

Kaynak ve açıklama: ÇSGB, Ocak 2013 ile Temmuz 2023 arası istatistikleri. TÜİK Hanehalkı Araştırması. SBB Kamu İstihdamı istatistikleri. DİSK-AR tarafından hesaplanmıştır. Toplam işçi sayısı TÜİK Hanehalkı İşgücü Araştırması'nda yer alan toplam ücretli ve yevmiyeli sayısından kadrolu, sözleşmeli, geçici kamu istihdamı toplamının çıkarılmasıyla bulunmuştur. Kamu istihdamı verilerinde ocak dönemleri için bir önceki yılın son çeyrek verileri kullanılmıştır. Ücretli, maaşlı veya yevmiyeli verilerinde ilgili ay esas alınmıştır. TÜİK metodoloji değişimi sebebiyle 2021 Ocak dönemi için 2020 Kasım, Temmuz 2021 için 2021 ikinci çeyrek, 2022 Ocak için 2021 dördüncü çeyrek ve 2022 Temmuz için ise ikinci çeyrek verisi kullanılmıştır. Yuvarlamadan dolayı toplamlar farklı çıkabilir.

İŞKOLU BARAJI VE SENDİKA SAYILARI

Resmi sendikalaşma verilerine göre işçi sendikalarının sayısında 2013 ile 2023 arasında ciddi bir sıçrama yaşanmıştır. Ocak 2013'te 92 işçi sendikası söz konusu iken bu sayı Temmuz 2023'te 227 olmuştur.

Tablo 3: Sendika Sayıları (Ocak 2013-Temmuz 2023)

	Ocak 2013	Temmuz 2023
Toplam Sendika Sayısı	92	227
DİSK	18	21
TÜRK-İŞ	33	33
HAK-İŞ	15	20
Bağımsız ve diğer	24	153
Barajı Aşan Sendika Sayısı	44	59
DİSK	4 (7)	6
TÜRK-İŞ	29	32
HAK-İŞ	9	16
Bağımsız ve diğer	2	5
Baraj Aşamayan Sendikalar	48	168

Kaynak ve açıklama: ÇSGB tarafından açıklanan İşçi Sendikaları Üye Sayısı Tebliğleri, DİSK-AR tarafından hesaplanmıştır. 6356 sayılı Yasa'da yer alan muafiyet hükümleri nedeniyle yüzde 1 barajı aşamayan ancak yasa da öngörülen koşulları yerine getiren sendikaların işkolu barajından muaf tutulması sağlanmıştır. Tabloda parantez içinde yer alan sayılar muafiyet dahil barajı aşan sendikaları göstermektedir.⁶⁰

⁶⁰ Muafiyet uygulaması için bakınız: Mehmet Onat Öztürk ve Aziz Çelik (2023), "İŞkolu Barajından Muafiyet Uygulaması ve Endüstri İlişkilerine Etkileri (2013-2020)", *Emek Araştırma*, Cilt 14, Sayı 23, Haziran 2023-1.

Türkiye’de Emeğin Durumu

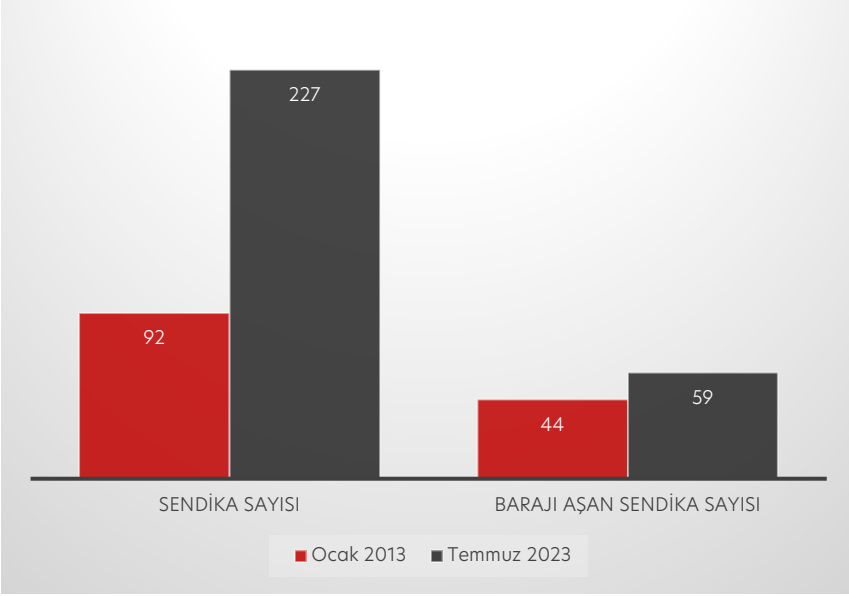
Ocak 2013’te 92 sendikanın 68’i üç büyük işçi konfederasyonu üyesidir. Bağımsız ve diğer konfederasyonlara üye sendika sayısı ise 24’tür. Temmuz 2023’te ise 227 sendikanın 74’ü üç büyük işçi konfederasyonu üyesi iken 153’ü bağımsız veya diğer konfederasyonlara üyedir (Tablo 3).

2013-2023 arasında bağımsız ve yeni kurulan konfederasyonlara üye olan sendikaların sayısında bir sıçrama yaşanmıştır. Ancak aşağıda ayrıntılı olarak açıklanmış olduğu üzere sayıları çok olmasına rağmen, bağımsız ve üç büyük konfederasyon dışında kalan sendikaların üye sayısı son derece sınırlı kalmıştır.

İşçi sendikası sayısında büyük bir artış yaşanırken, işkolu barajını aşan sendika sayısında ise son derece sınırlı bir artış söz konusudur. Ocak 2013’te 92 sendikanın 44’ü işkolu barajını aşarken Temmuz 2023’te kurulu 229 sendikanın 59’u barajı aşabilmiştir. Böylece barajı aşan sendika oranı yüzde 48’den yüzde 26’ya gerilemiştir. Çok sayıda sendika işkolu barajı engeli nedeniyle toplu pazarlık hakkından mahrum kalmaktadır.

İşkolu barajını aşan sendikaların ezici çoğunluğu üç büyük konfederasyon üyesidir. Ocak 2013’te barajı aşan 44 sendikanın 42’si, Temmuz 2023’te ise barajı aşan 59 sendikanın 54’ü DİSK, Türk-İş veya Hak-İş üyesidir. Üç büyük konfederasyon dışında barajı aşan sadece beş sendika söz konusudur. DİSK’in barajı aşan sendika sayısı 2013-2023 arası 4’ten 6’ya çıkarken, Türk-İş’in 29’dan 32’ye çıktı. Hak-İş üyesi barajı aşan sendika sayısı ise 9’dan 16’ya yükseldi (Tablo 3).

**Grafik 3: Sendika ve Yetkili Sendika Sayıları
(Ocak 2013-Temmuz 2023)**



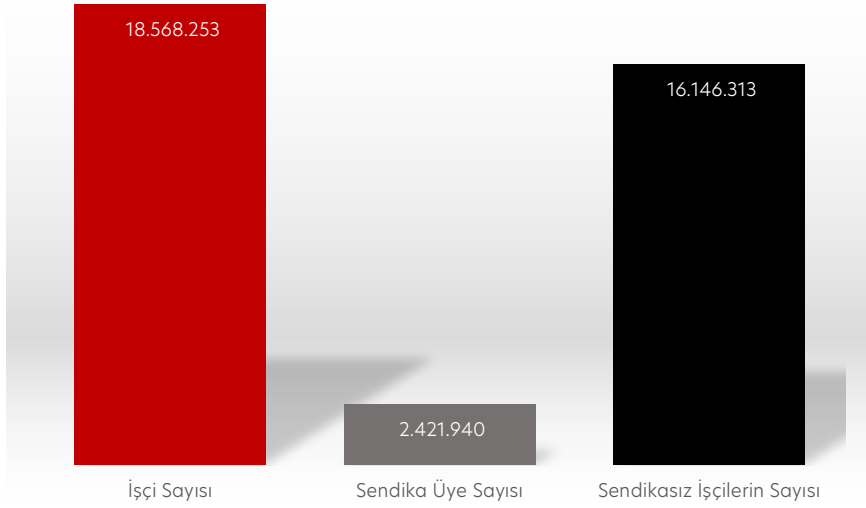
Kaynak: Tablo 3'ten yararlanılarak hesaplanmıştır.

Türkiye'de sendika sayısında hızlı bir artış yaşanırken yüzde 1'lik işkolu barajı yüzünden yeni kurulan sendikalar toplu pazarlık hakkını kullanamamaktadır. 6356 sayılı Yasa'nın baraj sistemi yeni sendikaların toplu pazarlık sistemine girişini imkânsız hale getirmektedir. İşkolu yetkisi olmayan sendikalar toplu pazarlık yapamamakta, örgütlenme aşamasında ise işkolu barajını aşamadıkları için yeni üye kaydetmeleri zorlaşmaktadır.

İŐİLERİN YÜZDE 87'Sİ SENDİKASIZ

2013 ile 2023 arasında sendikalaşmada yaşanan nicel artışa rağmen, halen işçilerin yüzde 90'a yakını sendikasızdır. Kayıt dışı çalışan işçiler dahil toplam 18 milyon 568 bin işçinin sadece 2 milyon 422 bini sendika üyesidir. Fıli sendikalaşma oranı yüzde 13'tür. Toplam işçilerin yüzde 87'sine karşılık gelen 16 milyon 146 bin işçi ise herhangi bir sendikaya üye değildir (Grafik 4).

Grafik 4: Sendikalı ve Sendikasız İşçi Sayısı (Temmuz 2023)



Kaynak: ÇSGB İstatistikleri. DİSK-AR tarafından hesaplanmıştır.

İŞÇİ KONFEDERASYONLARININ ÜYE SAYILARI

Türkiye’de işkolu sendikacılığı bir merkezileşme sağlamaktadır. Bunun yanında işçilerin yüzde 98’inin üç büyük işçi konfederasyonuna üye olması bu merkezileşmeyi pekiştirmektedir. 2 milyon 422 bin sendika üyesinin 2 milyon 373 bini DİSK, Türk-İş veya Hak-İş üyesidir (Tablo 4).

Ocak 2013 ile Temmuz 2023 arasında işçi sendikalarının üye sayısında 1 milyon 420 bin kişilik artış yaşandığını belirtmiştik. Ancak bu artış konfederasyonlar arasında oldukça dengesiz (asimetrik) biçimde dağılmaktadır.

Ocak 2013-Temmuz 2023 arası sendikalaşma istatistiklerine bakıldığında Türk-İş’in 709 bin olan üye sayısı 604 bin artarak 1 milyon 313 bine yükseldi. Hak-İş ise 2013 ile 2023 arasında 657 bin yeni üye kaydetmiştir. DİSK’in 2013 Ocak ayında 100 bin olan üye sayısı 136 bin artarak Temmuz 2023’te 236 bine yükselmiştir. Bağımsız sendikaların ve diğer küçük konfederasyonların üye sayısı ise büyük ölçüde aynı kalmıştır (Tablo 4).

**Tablo 4: Konfederasyonların Üye Sayıları
(Ocak 2013-Temmuz 2023)**

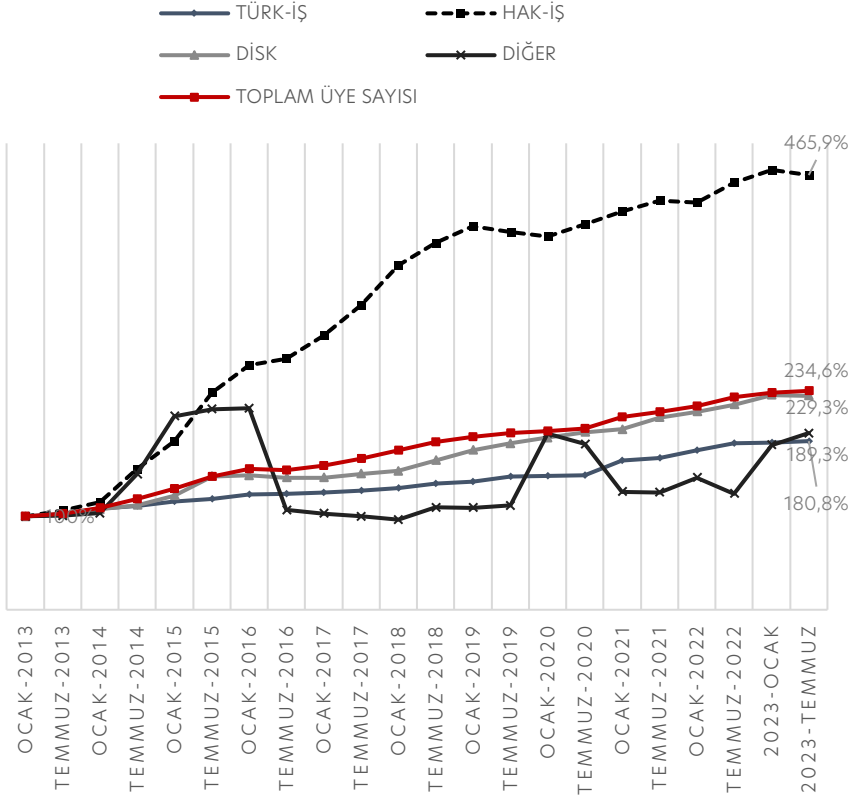
	TÜRK-İŞ	HAK-İŞ	DİSK	Diğer	Toplam Üye
2013 Ocak	709.162	166.553	100.202	25.754	1.001.671
2013 Temmuz	726.350	176.696	103.156	25.964	1.032.166
2014 Ocak	770.441	191.587	107.858	26.664	1.096.540
2014 Temmuz	788.388	251.232	112.393	37.468	1.189.481
2015 Ocak	820.893	300.630	122.547	53.394	1.297.464
2015 Temmuz	842.322	388.078	143.251	55.405	1.429.056
2016 Ocak	877.587	436.542	144.291	55.633	1.514.053
2016 Temmuz	882.486	447.930	141.940	27.504	1.499.860
2017 Ocak	889.509	488.723	141.729	26.604	1.546.565
2017 Temmuz	907.328	544.566	145.988	25.744	1.623.626
2018 Ocak	925.039	615.301	149.187	24.870	1.714.397
2018 Temmuz	958.618	654.722	160.568	28.247	1.802.155
2019 Ocak	975.300	684.144	171.428	28.166	1.859.038
2019 Temmuz	1.012.277	674.404	178.691	28.798	1.894.170
2020 Ocak	1.018.092	666.303	184.852	48.646	1.917.893
2020 Temmuz	1.021.952	687.790	190.659	45.764	1.946.165
2021 Ocak	1.131.749	711.295	193.866	32.566	2.069.476
2021 Temmuz	1.154.177	730.516	206.640	32.352	2.123.685
2022 Ocak	1.213.439	727.187	212.593	36.426	2.189.645
2022 Temmuz	1.265.438	762.439	220.357	32.051	2.280.285
2023 Ocak	1.269.723	785.297	230.500	45.468	2.330.988
2023 Temmuz	1.312.986	823.308	236.487	49.159	2.421.940

Kaynak: ÇSGB istatistikleri. DİSK-AR tarafından hesaplanmıştır. Diğer kategorisi içinde bağımsız sendikalar ve diğer konfederasyonlar yer almaktadır.

SON 10 YILDA HAK-İŞ'İN ÜYE ORANI YÜZDE 365,9 ARTTI

Konfederasyonların üye artış oranlarında ise çok daha çarpıcı bir tablo ortaya çıkmaktadır. 2013'ten bu yana sendikalı işçi sayısında yüzde 141,7 oranında bir artış yaşanmıştır.

Grafik 5: Konfederasyonların Üye Artış Oranı 2013-2023 (2013:100)

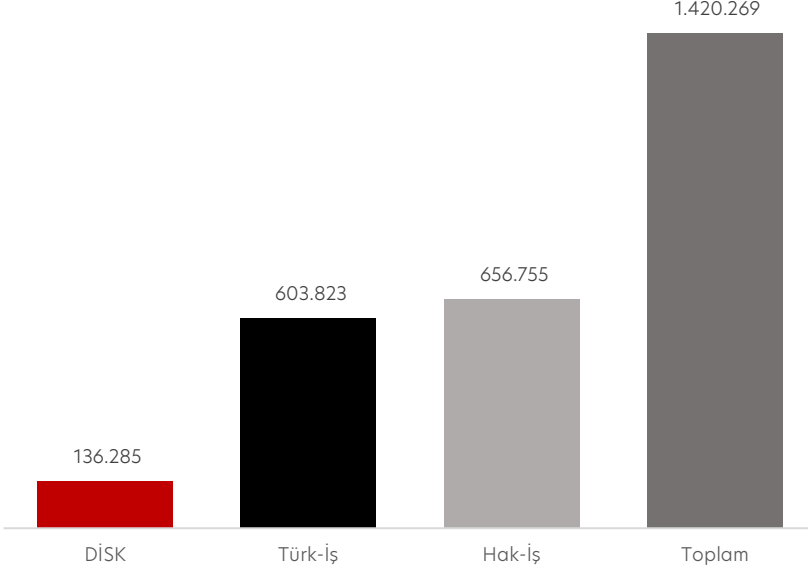


Kaynak: ÇSGB İstatistikleri. DİSK-AR tarafından hesaplanmıştır.

Bu artış oranı konfederasyonlara oldukça farklı yansımıştır. 2013-2023 arası Türk-İş üye sayısını yüzde 80,8 oranında artırırken, DİSK’in üye sayısındaki artış yüzde 129,3 oldu. Ancak olağan dışı ve “mucizevi” artış Hak-İş üyeliklerinde yaşandı. Hak-İş, 2013-2023 arasında üye sayısını yüzde 365,9 oranında artırdı.

Hak-İş’in üye sayısındaki artışa benzer bir artışın diğer konfederasyonlar açısından söz konusu olmaması bu artışın “olağan” bir artış olmadığını göstermektedir. Bağımsız sendikalar ve diğer konfederasyonlar açısından dalgalanmalar olsa da kayda değer bir artış yaşanmamıştır.

Grafik 6: Yeni Sendika Üyelerinin Konfederasyonlara Göre Dağılımı (2013-2023)



Kaynak: ÇSGB İstatistikleri. DİSK-AR.

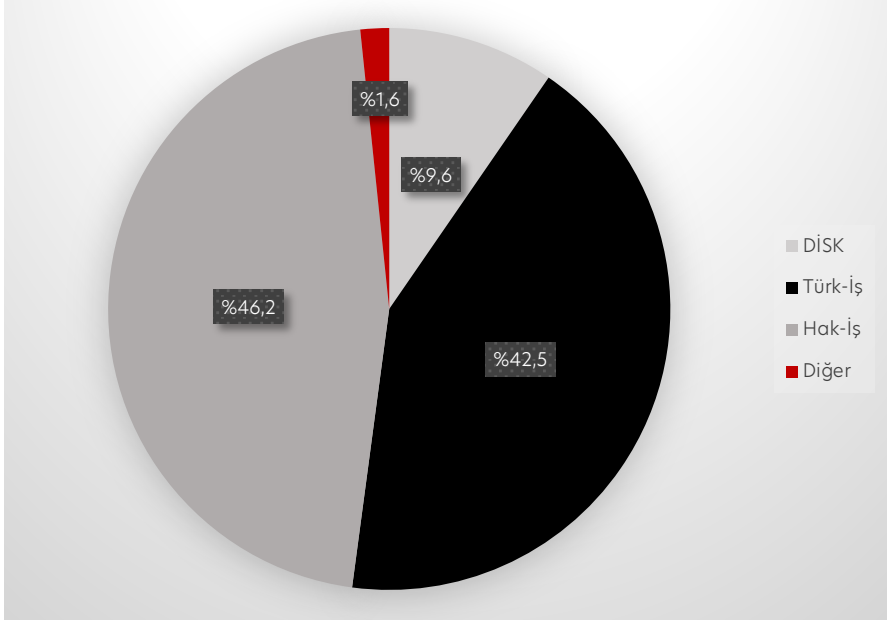
2013 ve 2023 arasında sendika üyeliğinde yaşanan 1 milyon 420 bin kişilik artışın konfederasyonlar arasındaki dağılımı oldukça dengesiz (asimetrik) bir tablo arz etmektedir. 2013-2023 döneminde sendikalara yeni üye olan 1,4 milyon işçinin 657 bini Hak-İş'e, 604 bini Türk-İş'e ve 136 bini DİSK'e bağlı sendikalara üye olmuştur (Grafik 6). Böylece 2013-2023 arası sendikalara yeni üye olan işçilerin yüzde 46,2'si Hak-İş, yüzde 42,5'i Türk-İş ve yüzde 9,6'sı DİSK bünyesine katılmıştır (Grafik 7).

Hak-İş üye sayısındaki artışın ezici çoğunluğunu kamu taşeron işçilerin sendikalaşmasından kaynaklandığı ve genel işler işkolunda yoğunlaştığı görülmektedir. Kamu ve belediyelerde kamu taşeron işçilerin merkezi idare ve belediye şirketlerine alınmasının ardından Hak-İş üye sayısını artırmıştır. Hak-İş'in genel işler yanında büro, banka-finans, güvenlik ve sağlık-sosyal hizmet işkollarında yoğunlaştığı anlaşılmaktadır. Hak-İş'in bu işkollarında özellikle kamu işletmelerinde yoğunlaştığı görülmektedir. Kamu taşeron işçilerinin ve

Türkiye’de Emeğin Durumu

kamu işletmelerindeki işçilerin yoğun olarak Hak-İş’e üye olmasında siyasal iktidar tarafından sağlanan koruma ve kollamanın rolü büyüktür.

Grafik 7: Yeni Sendika Üyelerin Oransal Dağılımı (2013-2023) (Yüzde)



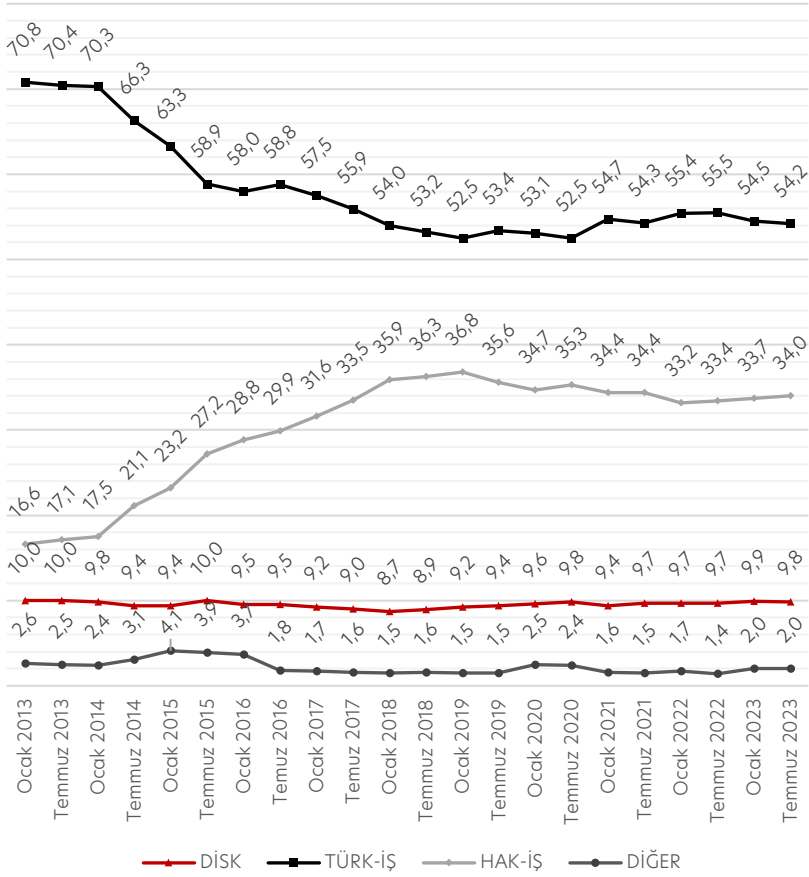
Kaynak: ÇSGB İstatistikleri. DİSK-AR tarafından hesaplanmıştır.

KONFEDERASYONLARIN SENDİKAL TEMSİL ORANLARI

Temmuz 2023 itibarıyla sendikalı işçilerin konfederasyon düzeyinde dağılımında Türk-İş yüzde 54,2’lik pay ile ilk konfederasyon olma özelliğini korumaktadır. Hak-İş yüzde 34’le ikinci konfederasyon iken DİSK sendikalı işçiler arasında yüzde 9,8’lik temsil oranı ile üçüncü konfederasyon durumundadır (Grafik 8).

Ancak 2013-2023 arasında konfederal temsil yapısında önemli ve hızlı bir değişim yaşanmaktadır. Türk-İş’in toplam sendikalı işçiler içindeki temsil oranı düşüş eğilimi gösterirken, Hak-İş’in yükselmektedir. Hükümetin açık desteğini aldığı bilinen Hak-İş, Türk-İş’e hızla yaklaşmıştır.

Grafik 8: Konfederasyonların Temsil Oranları (2013-2023) (Yüzde)



Kaynak: ÇSGB İstatistikleri. DİSK-AR tarafından hazırlanmıştır.

Türk-İş 2013 Ocak ayında sendikalı işçilerin yaklaşık yüzde 71'ini temsil ederken bu oran Temmuz 2023'te yüzde 54,2'ye geriledi. Türk-İş üye sayısını artırmış olmasına rağmen temsil gücünde büyük bir erozyon yaşamaktadır. Türk-İş'te bu gerileme yaşanırken Hak-İş ise 2013'te yüzde 16,6 olan temsil oranını Temmuz 2023'te yüzde 34'e yükseltti. Hak-İş'in üye sayısındaki artışın olağan olmadığı, özellikle kamu taşeron işçileri ve kamu işçileri içinde yoğunlaştığı görülmektedir.

İŞKOLLARINA GÖRE SENDİKALAŞMA

Sendikalaşma oranları işkolları açısından büyük farklılıklar göstermektedir. İnşaat, konaklama ve eğlence işleri ile büro işkolları en düşük sendikalaşma oranlarına sahipken genel işler, sağlık ve sosyal hizmetler ile banka, finans ve sigorta işkolları ise en yüksek sendikalaşma oranına sahiptir (Tablo 5).

En fazla iş cinayetlerinin yaşandığı işkollarından olan inşaat sendikası devam ediyor. Resmi sendikalaşma oranı yüzde 14,8 iken, inşaat işkolunda sendikalaşma oranı sadece yüzde 3,3 ve sendika işçi sayısı sadece 54 bin 319’dur. Bunların önemli bir bölümü ise kamu sektöründedir. Sendikalaşma oranı turizm işkolunda yüzde 4,3 iken, 4,2 milyonu aşkın işçinin çalıştığı en büyük işkolu durumundaki büro işkolunda ise yüzde 7,3’tür. Büro işkolunda 4,2 milyon çalışanın sadece 306 bini örgütlüdür (Tablo 5).

Sendikalaşma oranları imalat sanayiinde ve kamu ağırlıklı işkollarında ortalamanın üzerinde seyretmektedir. Sendikalaşmanın en yüksek olduğu üç işkolu genel işler, sağlık ve sosyal hizmetler ile banka, finans ve sigortadır. 2013 Ocak’ta yüzde 2,5 sendikalaşma oranına sahip olan sağlık ve sosyal hizmetler işkolunda sendikalaşma oranı Temmuz 2023’te yüzde 39,1’e yükselmiştir. Ocak 2013’te sendikalaşma oranı yüzde 32,8 olan banka, finans ve sigorta işkolunda sendikalaşma oranı Temmuz 2023 itibarıyla yüzde 34,1 olmuştur. Genel işler işkolunda ise sendikalaşma oranı 2013 Ocak’ta yüzde 20,5 iken Temmuz 2023’te yüzde 57,9’a yükselmiştir.

Tablo 5: İşkollarına Göre Sigortalı ve Sendikalı İşçi Sayısı ile Sendikalaşma Oranları (Ocak 2023)

	İşçi Sayısı	ye Sayısı	Sendikalaşma Oranı (Yüzde)
İnşaat	1.659.575	54.319	3,3
Konaklama ve eğlence işleri	1.275.826	54.628	4,3
Ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar	4.167.249	306.053	7,3
Ağaç ve kğit	286.161	23.251	8,1
Gemi yapımı ve deniz taşımacılığı, ardiye ve antrepoculuk	245.138	19.890	8,1
Dokuma, hazır giyim ve deri	1.282.607	114.433	8,9
Taşımacılık	947.308	100.241	10,6
Basın, yayın ve gazetecilik	97.720	11.370	11,6
Petrol, kimya, lastik, plastik ve ilaç	602.454	67.360	11,2
Gıda sanayi	678.737	91.089	13,4
Genel Toplam	16.413.359	2.421.940	14,8
İletişim	202.905	30.443	15,0
Metal	1.929.621	352.754	18,3
Madencilik ve taş ocakları	216.585	43.350	20,0
Çimento, toprak ve cam	200.620	40.508	20,2
Avcılık, balıkçılık, tarım ve ormancılık	192.487	42.741	22,2
Enerji	262.146	81.510	31,1
Savunma ve güvenlik	234.369	76.806	32,8
Banka, finans ve sigorta	320.205	109.342	34,1
Sağlık ve sosyal hizmetler	683.766	267.407	39,1
Genel işler	927.880	537.648	57,9

Kaynak: ÇSGB, Temmuz 2023 İstatistikleri. DİSK-AR.

Türkiye’de Emeğin Durumu

**Grafik 9: İşkollarına Göre Sendikalaşma Oranları
(Ocak 2013-Temmuz 2023) (Yüzde)**



Kaynak: ÇSGB, istatistikleri. DİSK-AR tarafından hazırlanmıştır.

Tablo 6: İşkollarına Göre Sendika yeliği Değişimi (2013-2023)

İşkolu	Ocak 2013	Temmuz 2023	Fark
Basın, yayın ve gazetecilik	3.714	11.370	7.656
Gemi yapımı ve deniz taşımacılığı, ardiye ve antrepoculuk	10.055	19.890	9.835
Ağaç ve kâğıt	14.432	23.251	8.819
İletişim	16.203	30.443	14.240
Çimento, toprak ve cam	27.109	40.508	13.399
Avcılık, balıkçılık, tarım ve ormancılık	34.457	42.741	8.284
Madencilik ve taş ocakları	35.894	43.350	7.456
İnşaat	33.757	54.319	20.562
Konaklama ve eğlence işleri	27.849	54.628	26.779
Petrol, kimya, lastik, plastik ve ilaç	35.036	67.360	32.324
Savunma ve güvenlik	23.309	76.806	53.497
Enerji	46.470	81.510	35.040
Gıda sanayi	69.605	91.089	21.484
Taşımacılık	38.228	100.241	62.013
Banka, finans ve sigorta	60.654	109.342	48.688
Dokuma, hazır giyim ve deri	85.633	114.433	28.800
Sağlık ve sosyal hizmetler	7.154	267.407	260.253
Ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar	91.752	306.053	214.301
Metal	206.325	352.754	146.429
Genel işler	134.035	537.648	403.613

Kaynak: ÇSGB verileri, Temmuz 2023, DİSK-AR.

ÜYE SAYISI EN ÇOK ARTAN SENDİKALAR

Ocak 2013 ile Ocak 2023 dönemi arasında sendikalara yeni üye olan 1 milyon 420 bin işçinin 1 milyon 5 bini 10 sendikaya üye oldu. Üye sayısı en çok artan 10 sendika sırasıyla Hizmet-İş, Öz Sağlık-İş, Türk Metal, Genel-İş, Koop-İş, Türkiye Belediye-İş, Tez Koop-İş, Öz Finans-İş, Türkiye Sağlık-İş ve Öz Büro-İş oldu. Üye sayısı en çok artan 10 sendika içinde 4 Hak-İş üyesi sendika, 5 Türk-İş üyesi sendika ve 1 DİSK üyesi sendika yer aldı (Tablo 7). Üye sayısının en çok arttığı işkolu genel işler işkoludur. Bu işkolunda üç sendikanın toplam yeni üye sayısı 40 bin 613’tür.

Tablo 7: Üye Sayısı En Çok Artan 10 Sendika (Ocak 2013-Temmuz 2023)

Sendika	Konfederasyon	Ocak 2013	Temmuz 2023	Artış
Hizmet-İş	HAK-İŞ	51.079	256.625	205.546
Öz Sağlık-İş	HAK-İŞ	-	214.438	214.438
Türk Metal	TÜRK-İŞ	151.734	268.385	116.654
Genel-İş	DİSK	41.466	133.329	91.863
Koop-İş	TÜRK-İŞ	28.089	119.117	91.028
Belediye-İş	TÜRK-İŞ	41.314	125.419	84.105
Tez-Koop-İş	TÜRK-İŞ	50.319	128.978	78.659
Öz Finans-İş	HAK-İŞ	-	47.435	47.435
T. Sağlık-İş/ Türkiye Sağlık-İş	TÜRK-İŞ	5.264	48.281	43.017
Öz Büro-İş	HAK-İŞ	5.988	40.629	34.641
Toplam				1.004.947

Kaynak ve açıklama: ÇSGB, Ocak 2013 ve Ocak 2023 İstatistikleri. DİSK-AR tarafından hazırlanmıştır.

Üye sayısının en çok arttığı ilk 10 sendikanın faaliyet gösterdiği işkollarından olan genel işler, ticaret büro ve metal işkolları, genellikle taşeron işçilerin çalıştıkları işkollarıdır.

SENDİKALAŞMANIN TOPLUMSAL CİNSİYETİ

İşgücü piyasasında cinsiyete dayalı ayrımcılık, yansımalarını sendikal yapılar da göstermekte ve gerek örgütlü kadın işçi sayısı gerekse kadınların sendikalardaki yönetsel temsili oldukça düşük düzeylerde seyretmektedir (Urhan, 2014). Söz konusu durum yalnızca sendikalardaki erkek egemen yapıdan kaynaklanmamakta; aynı zamanda kadınların özellikle formel sektörde düşük istihdam düzeyi, kadınların belirli sektör ve mesleklerde ayrışması, toplumsal cinsiyet rolleri ile kadınlara yüklenen aile içi sorumluluklar da kadınların örgütlenmesinin önünde engel oluşturmaktadır (Toksöz ve Erdoğan, 1998).

Ocak 2013'te kadın sendika üyesi 117 bin iken Temmuz 2023'te 556 bine ulaşmıştır. Erkek sendika üyesi ise Ocak 2013'te 833 bin kişi iken, Temmuz 2023'te 1 milyon 861 bine yükselmiştir. Son 10 yılda kadınların sendikalaşmada artış oranı yüzde 374,1, erkeklerin ise yüzde 123,3 olarak gerçekleşmiştir. Ocak 2013'te toplam sendikalı işçiler içinde kadın sendikalı işçilerin oranı yüzde 11,7 iken, bu oran Temmuz 2023'te yüzde 23 olmuştur (Tablo 8). Kadınların örgütlülük düzeyindeki artış oranı erkeklere göre daha yüksek oranda gerçekleşmiş olsa dahi kadınların sendikalaşma oranının hala çok daha düşük olduğu görülmektedir.

Benzer bir eşitsizlik toplam kadın işçi oranı ile toplam sendikalı işçi oranı arasında da söz konusudur. Temmuz 2023 itibarıyla kadınlar toplam işçilerin yüzde 30,9'unu oluştururken, kadın sendika üyeleri toplam sendika üyelerinin yüzde 23'ünü oluşturmaktadır. Toplam işçilerin yüzde 69,1'inin erkek olmasına karşılık toplam sendika üyelerinin yüzde 76,8'ini erkekler oluşturmaktadır. Böylece hem toplamda hem de her cinsiyetin kendi içindeki sendikalaşma oranı açısından kadınlar erkeklere göre daha az sendikalaşmaktadır.

Tablo 8: Sendikalaşmanın Kadın-Erkek Dağılımı
(Ocak 2013-Temmuz 2023) (Yüzde)

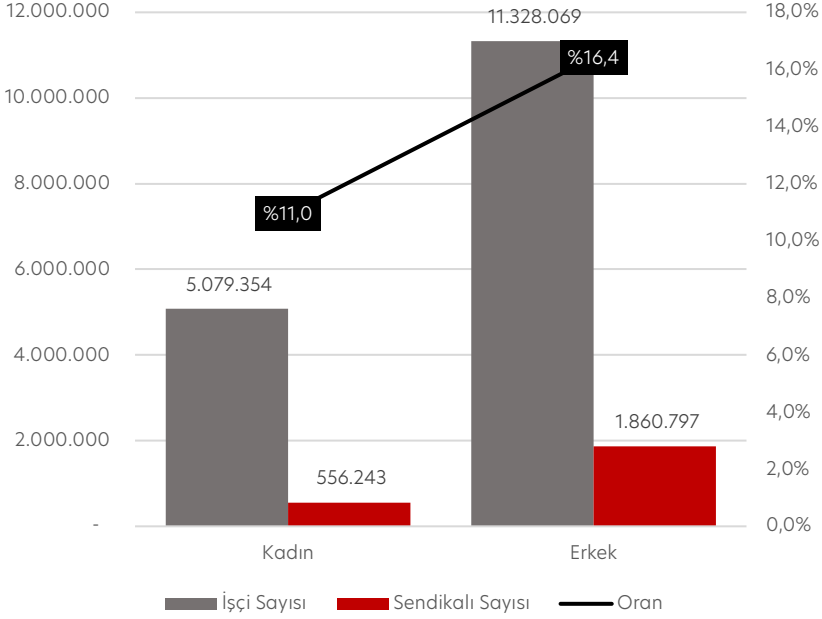
	Sendika Kadın Üye Sayısı	Sendika Erkek Üye Sayısı	Sendika Üyeleri Toplam Sayısı	Sendika Üyelerinde Kadınların Oranı	Sendika Üyelerinde Erkeklerin Oranı
Ocak 2013	117.335	833.469	1.001.671	%11,7	%83,2
Temmuz 2013	146.439	878.970	1.032.166	%14,2	%85,2
Ocak 2014	156.189	932.967	1.096.540	%14,2	%85,1
Temmuz 2014	177.241	1.000.716	1.189.481	%14,9	%84,1
Ocak 2015	210.501	1.074.193	1.297.464	%16,2	%82,8
Temmuz 2015	261.573	1.154.979	1.429.056	%18,3	%80,8
Ocak 2016	282.355	1.219.307	1.514.053	%18,6	%80,5
Temmuz 2016	281.499	1.206.447	1.499.870	%18,8	%80,4
Ocak 2017	296.559	1.238.727	1.546.565	%19,2	%80,1
Temmuz 2017	321.610	1.291.980	1.623.638	%19,8	%79,6
Ocak 2018	345.019	1.360.250	1.714.397	%20,1	%79,3
Temmuz 2018	364.131	1.429.748	1.802.155	%20,2	%79,3
Ocak 2019	378.484	1.472.517	1.859.038	%20,4	%79,2
Temmuz 2019	387.865	1.498.619	1.894.170	%20,5	%79,1
Ocak 2020	398.099	1.512.612	1.917.893	%20,8	%78,9
Temmuz 2020	406.666	1.533.346	1.946.165	%20,9	%78,8
Ocak 2021	444.196	1.619.364	2.069.476	%21,5	%78,2
Temmuz 2021	459.919	1.658.145	2.123.685	%21,7	%78,1
Ocak 2022	478.221	1.705.893	2.189.645	%21,8	%77,9
Temmuz 2022	507.666	1.767.097	2.280.285	%22,3	%77,5
Ocak 2023	524.739	1.801.355	2.330.988	%22,5	%77,3
Temmuz 2023	556.243	1.860.797	2.421.940	%23,0	%76,8
Artış Oranı	%474,1	%223,3	%241,8		

Kaynak: ÇSGB, DİSK-AR. Veriler CİMER aracılığıyla bilgi edinme yoluyla edinilmiştir.

Temmuz 2023 itibarıyla 5 milyon 79 bin kadın işçinin 556 bini sendikalıdır. Böylece sendikalı kadın işçilerin oranı yüzde 11 olarak

hesaplanmıştır. 11 milyon 328 bin erkek işçinin ise 1 milyon 861 bini sendika üyesidir. Erkek işçilerde sendikalaşma oranı yüzde 16,4'tür (Grafik 10). Kadın işçilerin sendikalaşma oranı erkeklere göre düşük oranda seyretmeye devam etmektedir.

Grafik 10: Sendikalaşmanın Kadın-Erkek Dağılımı (Temmuz 2023) (Bin) (Yüzde)



Kaynak ve açıklama: ÇSGB, DİSK-AR. Veriler CİMER aracılığıyla bilgi edinme yoluyla edinilmiştir.

SENDİKALAŐMADAKİ ARTIŞIN NEDENLERİ

Gerek sendikalaşmada gerekse toplu iş sözleşmesi kapsamında 2013'ten bu yana yaşanan artışın temel nedeni, özellikle kamu taşeron şirketlerde çalışan işçilerin örgütlenmesinde yaşanan artıştır. Sendikalaşmanın ve toplu pazarlık kapsamının arttığı işkollarına bakıldığında genel işler, savunma ve güvenlik ile büro işkolu ön plana çıkmaktadır. Kamu taşeron şirketlerin çok büyük bölümü bu işkollarında faaliyet göstermektedir.

Kamu taşeron işçilerinin sendikalaşmasında yaşanan artışın nedeni, kamu taşeron şirketlerde çalışan işçilerin toplu iş

sözleşmesinden yararlanma koşullarını değiştiren 2014 tarihli 6552 sayılı torba yasa ile 2015 tarihinde yayımlanan taşeron şirketlerde toplu iş sözleşmesi yetkisi almayı kolaylaştıran yönetmelik değişikliğidir.

Kamu kurum ve kuruluşlarında taşeron işçiliğin ortaya çıkarıldığı kıdem tazminatının ödenmemesi, yıllık izinlerin kullanılamaması, sendikal örgütlenmenin zorluğu ve toplu iş sözleşmesinin fiilen yapılamaması gibi sorunlarla ilgili olarak, 11 Eylül 2014’te Resmî Gazete’de yayımlanan 6552 Sayılı İş Kanunu ile Bazı Kanun Hükmünde Kararnemelerde Değişiklik Yapılması ile Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılmasına Dair Kanun adı altında torba yasa ile düzenleme yapıldı. Bu torba yasa ile taşeron şirketlerde çalışmanın getirmiş olduğu yetki alamama, muhatap bulamama, ihale sürelerin kısalığı, ihale bedelinin aşılamaması gibi bir dizi zorluğa kısmen çözüm getirme amaçlandı.

6552 sayılı torba yasa ile taşeron şirketlerdeki toplu iş sözleşmesi prosedürünü yürütmek üzere işveren sendikası olarak Kamu-İş belirlendi. Kamu-İş’in yürüttüğü müzakere sürecinde bağitlanacak toplu iş sözleşmesinden dolayı bir ücret farkı oluşursa, bu farkın devlet tarafından karşılanması öngörüldü.

6552 sayılı yasanın hemen sonrasında ise 17 Mart 2015 tarihinde Resmî Gazete’de yayımlanan, Personel Çalıştırılmasına Dayalı Hizmet Alımlarında Toplu İş Sözleşmesinden Kaynaklanan Fiyat Farkının Ödenmesine Dair Yönetmelik’te yapılan bir değişiklik ile, taşeronda çalışan işçilerin sendikal örgütlenmesi kolaylaştırıldı. Bu değişikliğe göre, Kamu İhale Kanunu ile ihale edilen işlerde iş alan alt işverenin aynı ihale sözleşmesi kapsamında tek bir işyerinin bulunması halinde, Bakanlık tarafından işyeri düzeyinde, birden fazla işyerinin bulunması halinde ise işletme düzeyinde yetki tespiti verilmesinin önü açıldı.

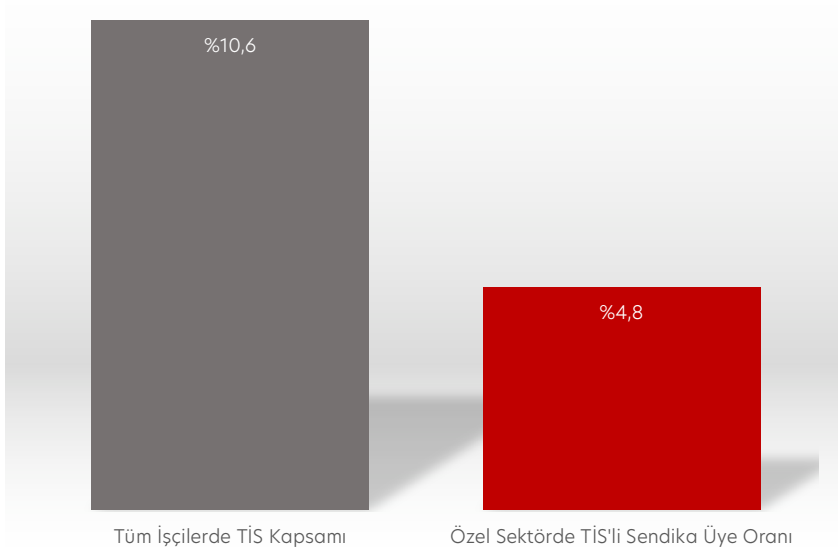
Bu gelişmelerin sonunda taşeron şirketlerde çalışan işçiler arasında örgütlenme ve toplu pazarlık süreçleri hızlı bir biçimde arttı. Ancak kamu işveren sendikası Kamu-İş’in toplu iş sözleşmesi müzakereleri konusunda zorluk çıkartması ve hatta müzakere masasına gelmemesi sonucunda grev oylamaları ve Yüksek Hakem Kurulu (YHK) başvuruları konusunda ciddi bir artış yaşandı. Öte yandan

2018 yılında 692 sayılı Kanun Hükümünde Kararname kapsamında merkezi idare ve belediye şirketlerine alınan kamu taşeron işçilerinin sendikalaşmasında da artış olduğu gözlenmektedir.

ÖZEL SEKTÖRDE TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ ORANI YÜZDE 4,8!

Toplu iş sözleşmesi kapsamı sendikalalı işçilerin sendikal hakları ne ölçüde kullanabildiğini göstermektedir. Toplu iş sözleşmesi kapsamında olmayan sendikalalı işçinin gerçek bir sendikal korumadan yararlandığını söylemek mümkün değildir. O nedenle gerçek sendikalaşma ölçütü toplu iş sözleşmesi kapsamıdır. Ekim 2023'te kayıtlı ve kayıtsız tüm işçiler içinde sözleşme kapsama oranı yüzde 10,6'dır. Özel sektör işçilerinde ise TİS kapsamı oranı yüzde 4,8'e gerilemektedir (Grafik 11).

Grafik 11: TİS Kapsamı (2023 Ekim) (Yüzde)



Kaynak: TÜİK Hanehalkı İşgücü Araştırması, 2023 3. çeyrek. SBB Kamu İstihdamı istatistikleri, 2023 Eylül. Toplu iş sözleşmesi kapsamı ÇSGB'den CİMER aracılığı ile talep edilmiştir ve yürürlükteki TİS'leri kapsamaktadır. 2023 Ekim itibarıyladır. DİSK-AR tarafından hesaplanmıştır.

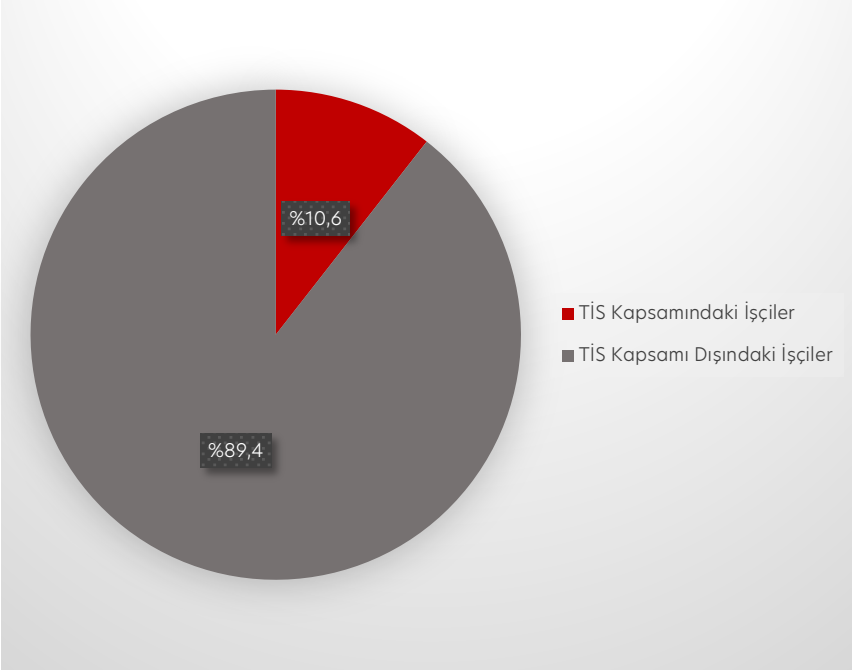
Türkiye’de Emeğin Durumu

Pek çok AB ülkesinde toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işçi oranı sendikalı işçi oranından daha yüksektir. Teşmil uygulamaları yoluyla sendika üyesi olmayan işçiler de sendikaların imzaladığı toplu iş sözleşmelerinden yararlanmaktadır. Ülkemizde ise sendika üyesi işçilerin bile toplu iş sözleşmesi kapsamı dışında bırakıldığı bir toplu iş sözleşmesi yetki sistemi söz konusudur.

İŞÇİLERİN YAKLAŞIK YÜZDE 90’I TİS KAPSAMINDA DEĞİL

Türkiye’de toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işçi sayısı sendikalı işçi sayısının çok altındadır. ÇSGB verilerine göre 2023 Ekim itibarıyla toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işçi sayısı 1 milyon 984 bindir. 2023 3. çeyrek verilerine göre ise toplam işçi sayısı 18 milyon 789 bindir (Tablo 8). Böylece işçilerin yalnızca yüzde 10,6’sı TİS kapsamındadır, 16 milyon 806 bin işçi ise TİS kapsamı dışındadır. İşçilerin yüzde 89,4’ü TİS kapsamı dışında kalmaktadır (Grafik 12).

Grafik 12: TİS Kapsamı (2023 Ekim) (Yüzde)



Kaynak: Tablo 8’den yararlanılarak hazırlanmıştır.

Öte yandan daha önce yayımlanan DİSK-AR arařtırmasında⁶¹ da belirtildiği gibi Covid-19 salgının toplu iş sözleşme kapsamında olumsuz bir etkisi olduğu görölmektedir. 2019'da salgın öncesinde TİS kapsamındaki işçilerin sayısı 1 milyon 506 bin 482 iken salgının yoğun olarak görüldüğu 2020'de TİS kapsamı 1 milyon 382 bin 880'e geriledi. 2021 yılında ise geciktirilen kamu taşeron toplu iş sözleşmelerinin imzalanmasıyla -kamu etkisiyle- toplu iş sözleşmelerinden yararlanan sendika üye sayısı 1 milyon 573 bin 494 oldu. 2022 Eylül itibarıyla TİS kapsamındaki işçi sayısı 1 milyon 471 bin 44 olarak gerçekteşti. 2023 Ekim itibarıyla ise TİS kapsamındaki işçi sayısı 1 milyon 983 bin 570 oldu. TİS kapsamındaki bu artışın sebebinin kamu-özel ayrımı olduğu görölmektedir.

Tablo 8: Tüm İşçilerde TİS Kapsamı (2019-Ekim 2023)

	Toplam İşçi Sayısı	TİS Kapsamındaki Sendika Üye Sayısı	TİS Kapsamı Dışındaki İşçi Sayısı	TİS Kapsamı Oranı (Yüzde)
2019	15.744.357	1.506.482	14.237.875	9,6
2020	15.139.731	1.382.880	13.756.851	9,1
2021	16.497.339	1.573.494	14.923.845	9,5
2022 Eylül	18.096.719	1.471.044	16.625.675	8,1
2023 Ekim	18.789.456	1.983.570	16.805.895	10,6

Kaynak: DİSK-AR (2022), Salgın Döneminde Toplu İş Sözleşmesi Kapsamı Geriledi, 21 Nisan 2022. 2019-2021 arası veriler yıllık, 2022 verisi eylül ve 2023 verisi ekim itibarıyladır. TÜİK HİA, 2022 3. çeyrek, SBB, Kamu İstihdamı, 2022 3. çeyrek. DİSK-AR tarafından hesaplanmıştır.

TİS kapsamı daha önce de belirtildiği üzere özel sektörde yaklaşık 6 puan düşmekte, yüzde 4,8 olmaktadır. Ekim 2023 itibarıyla özel sektörde çalışan toplam işçi sayısı 17 milyon 536 bindir. TİS kapsamındaki sendika üye sayısı ise 841 bindir. Böylece özel sektör işçilerinin yalnızca yüzde 4,8'i TİS kapsamındadır (Tablo 9).

⁶¹ DİSK-AR (2022), Salgın Döneminde Toplu İş Sözleşmesi Kapsamı Geriledi, 21 Nisan 2022. Toplu iş sözleşmesi kapsamına ilişkin ayrıntılı verilere bu araştırma ile erişilebilir.

Tablo 9: **Özel Sektör İşçilerinde TİS Kapsamı (Ekim 2023)**

	Ekim 2023
Özel Sektör Toplam İşçi Sayısı	17.536.311
Özel Sektörde TİS’li Sendika Üye Sayısı	841.151
Özel Sektörde TİS Kapsama Oranı	%4,8

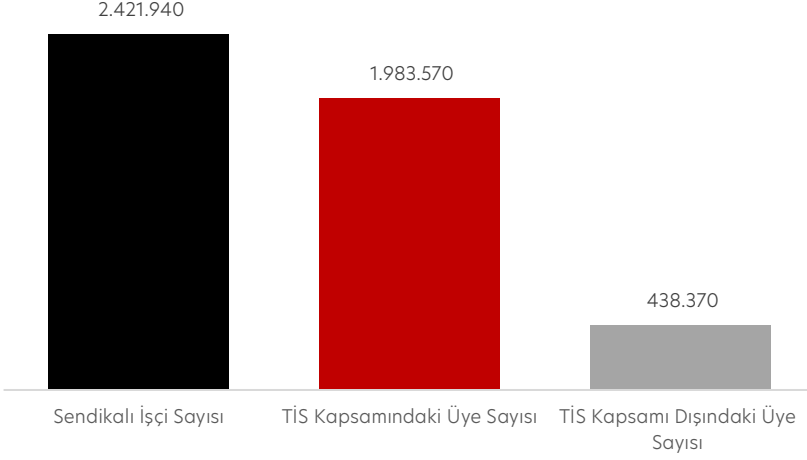
Kaynak: TÜİK HİA, 2022 3. çeyrek, SBB, Kamu istihdamı, 2022 3. çeyrek. TİS verileri 2023 Ekim itibarıyladır. DİSK-AR tarafından hesaplanmıştır.

SENDİKALI AMA TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİZ 438 BİN 370 İŞÇİ

Temmuz 2023 istatistik verilerine göre sendikalı işçi sayısı 2 milyon 422 bindir. Ancak 2023 Ekim itibarıyla toplu iş sözleşmesinden yararlanan üye sayısı 1 milyon 984 bindir. 438 bin işçi sendika üyesi olduğu halde toplu iş sözleşmesinden yararlanamamaktadır. Bu oransal olarak sendikalı işçilerin yüzde 18,1’inin toplu iş sözleşmesinden mahrum olduğu anlamına geliyor (Grafik 13). Başka bir deyişle her 5 sendikalı işçiden biri toplu sözleşme hakkını kullanamıyor.

Sendikalı işçilerin yaklaşık yüzde 20’sinin toplu iş sözleşmesi kapsamı dışında kalması mevcut toplu iş sözleşmesi ve yetki sisteminin iflası anlamına gelmektedir. Bu tablonun temel nedenleri işkolu, işletme ve işyeri barajları ile anti-demokratik toplu iş sözleşmesi yetki mekanizması ile kamu taşeron işçiler için imzalanan toplu iş sözleşmelerin sona ermesi ancak 696 sayılı KHK gereği kamuya veya belediye şirketlerine geçirilen işçilerin toplu sözleşme haklarının 2020 yılı ortalarına kadar TİS hakkından mahrum edilmesidir. Sendika üyeliği sonrası yetki sürecinin uzaması, sendikanın yetki alamaması, toplu iş sözleşmesi sürecinin uzaması, sendika üyesi işçinin işten çıkarılması gibi nedenlerin yanında, ayrıca işsiz kalan işçinin bir yıl süre ile sendika üyeliğinin devam etmesi toplu iş sözleşmesi kapsamının sendika üyeliğinin altında kalmasına yol açmaktadır.

Grafik 13: Toplu İş Sözleşmesi Kapsamındaki ve Dışındaki Sendika Üyeleri (2023 Ekim)



Kaynak ve açıklama: ÇSGB, Sendikalaşma İstatistikleri, Temmuz 2023. TİS'e ilişkin veriler Bakanlık'tan CİMER aracılığıyla istenmiştir, Ekim 2023 itibarıyladır. DİSK-AR.

İşKOLLARINA GÖRE TİS KAPSAMI⁶²

İşkolları arasında toplu iş sözleşmesi kapsamı açısından tam bir uçurum yaşanıyor. Toplu iş sözleşmesi kapsamının en düşük olduğu işkolu yüzde 1,6 ile turizm işkoludur. İkinci en düşük toplu sözleşme kapsamı yüzde 2,6 ile inşaat işkolundadır. Ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar işkolu ise yüzde 3,9 ile en düşük TİS kapsama oranına sahip üçüncü işkoludur. Toplu iş sözleşmesi kapsamının en yüksek olduğu işkolları ise genel işler, banka ve finans ile enerji işkollarıdır (Tablo 10).

Özellikle savunma, güvenlik ve genel işler işkollarındaki toplu iş sözleşmesi kapsamının yüksek olmasının nedeni kamudan ihale

⁶² Elimizde bulunan işkollarına göre TİS kapsamının en güncel tarihli verileri 2022 yılına (eylül ayı itibarıyla) aittir. Bu nedenle bu bölümde 2022 Eylöl itibarıyla işkollarına göre sendikalaşma verileri ile Temmuz 2022 işçi sendikaları istatistikleri kullanılmıştır.

Türkiye’de Emeğin Durumu

alan taşeron şirketlerde çalışan işçilerin son yıllarda artan örgütlenmesidir. Toplu iş sözleşmesi kapsamının yüksek olduğu işkollarında kamu kurum ve kuruluşlarının varlığı dikkat çekicidir.

Tablo 10: İşkollarına Göre Toplu İş Sözleşmesi Kapsama Oranları (2022)

İşkolu	TİS Kapsamındaki Üye Sayısı	İşkolundaki İşçi Sayısı	TİS Kapsama Oranı (Yüzde)
Avcılık, balıkçılık, tarım ve ormancılık	12.635	183.903	6,9
Gıda sanayi	59.083	688.678	8,6
Madencilik ve taş ocakları	33.418	222.067	15,0
Petrol, kimya, lastik, plastik ve ilaç	37.499	588.759	6,4
Dokuma, hazır giyim ve deri	76.850	1.363.439	5,6
Ağaç ve kâğıt	17.349	287.151	6,0
İletişim	13.583	192.794	7,0
Basın, yayın ve gazetecilik	5.556	96.995	5,7
Banka, finans ve sigorta	87.711	306.017	28,7
Ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar	158.440	4.086.007	3,9
Çimento, toprak ve cam	26.272	196.297	13,4
Metal	231.167	1.865.713	12,4
İnşaat	37.498	1.445.368	2,6
Enerji	70.358	253.578	27,7
Taşımacılık	60.755	901.201	6,7
Gemi yapımı ve deniz taşımacılığı, ardiye ve antrepoculuk	10.979	228.755	4,8
Sağlık ve sosyal hizmetler	69.866	715.203	9,8
Konaklama ve eğlence işleri	18.588	1.194.554	1,6
Savunma ve güvenlik	46.221	239.595	19,3
Genel işler	397.216	931.354	42,6
Genel Toplam	1.471.044	15.987.428	9,2

Kaynak: ÇSGB, Sendikalaşma İstatistikleri, Temmuz 2022. TİS’e ilişkin veriler Bakanlık’tan CİMER aracılığıyla istenmiştir. DİSK-AR. İşkolundaki işçi sayıları sigortalı-ları içermektedir.

Tablo 11: İşkollarına Göre TİS Kapsama ve Sendikalaşma Oranı (2022)

İşkolu	Sendika Üye Sayısı	TİS Kapsamı Üye Sayısı	Sendikalaşma Oranı	Sendikalı İşçilerde TİS Kapsamı	Sendikalı İşçilerde TİS Kapsamı Dışı Üye Oranı
Avcılık, balıkçılık, tarım ve ormancılık	37.741	12.635	%20,5	%33,5	%66,5
Gıda sanayi	85.740	59.083	%12,4	%68,9	%31,1
Madencilik ve taş ocakları	41.836	33.418	%18,8	%79,9	%20,1
Petrol, kimya, lastik, plastik ve ilaç	65.058	37.499	%11,1	%57,6	%42,4
Dokuma, hazır giyim ve deri	117.926	76.850	%8,6	%65,2	%34,8
Ağaç ve kâğıt	22.521	17.349	%7,8	%77,0	%23,0
İletişim	31.554	13.583	%16,4	%43,0	%57,0
Basın, yayın, gazetecilik	10.180	5.556	%10,5	%54,6	%45,4
Banka, finans ve sigorta	104.134	87.711	%34,0	%84,2	%15,8
Ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar	280.361	158.440	%6,9	%56,5	%43,5
Çimento, toprak ve cam	39.445	26.272	%20,1	%66,6	%33,4
Metal	327.732	231.167	%17,6	%70,5	%29,5
İnşaat	52.835	37.498	%3,7	%71,0	%29,0
Enerji	78.670	70.358	%31,0	%89,4	%10,6
Taşımacılık	86.359	60.755	%9,6	%70,4	%29,6
Gemi yapımı, deniz taşımacılığı, antrepoculuk	19.073	10.979	%8,3	%57,6	%42,4
Sağlık ve sosyal hizmetler	249.246	69.866	%34,8	%28,0	%72,0
Konaklama ve eğlence işleri	53.758	18.588	%4,5	%34,6	%65,4
Savunma ve güvenlik	75.212	46.221	%31,4	%61,5	%38,5
Genel işler	500.904	397.216	%53,8	%79,3	%20,7
Genel Toplam	2.280.285	1.471.044	%14,3	%64,5	%35,5

Kaynak: ÇSGB, Sendikalaşma İstatistikleri, Temmuz 2022. TİS'e ilişkin veriler Bakanlık'tan CİMER aracılığıyla istenmiştir. DİSK-AR.

İşkollarındaki sendikalı işçi sayısı ile toplu iş sözleşmesi kapsamındaki üye sayısı arasında önemli bir fark söz konusudur. Bazı işkollarında toplu iş sözleşmesiz üye oranı yüzde 70’in üzerindedir.

Tablo 11’de işkollarına göre sendikalı ve toplu iş sözleşmesi kapsam oranı karşılaştırması yer almaktadır. Sendika üyeliği ile toplu iş sözleşmesi kapsamındaki üye sayısı arasındaki fark işkolları düzeyinde çok daha belirgindir. Sağlık ve sosyal hizmetlerde sendika üyelerinin yüzde 72’si, avcılık, balıkçılıkta yüzde 66,5’i ve turizmde ise yüzde 65,4’ü toplu iş sözleşmesinden mahrumdur. Bunun anlamı bu işkollarındaki sendika üyelerinin ezici çoğunluğunun toplu iş sözleşmesinden mahrum olduğudur.

GREV “ERTELEME” UYGULAMALARI FİİLİ GREV YASAĞINA DÖNÜŞTÜ

2000’li yıllarda, AKP döneminde grev eğiliminde ciddi bir gerileme yaşandı. 1984-2002 döneminde yıllık ortalama greve çıkan işçi sayısı 40 bin 823 iken, bu sayı 2003-2021 döneminde 5 bin 114’e geriledi. Benzer bir şekilde grevde geçen işgünü sayısı da geriledi. 1984-2002 döneminde yıllık ortalama grevde geçen işgünü sayısı 1 milyon 208 bin iken, 2003-2021 arasında bu sayı 193 bin 529’a geriledi (Tablo 12, Tablo 13).

12 Eylül 1980 askeri darbesi ile yasaklanan grevler, 1984 yılından itibaren yeniden uygulanmaya başladı. 1984 yılında cılız olarak başlayan grevler ilerleyen yıllarda kitlesel hale geldi. Türkiye’de 1984 ile 2021 yılları arasında toplam 863 bin işçi greve katıldı. Bu işçilerin 443 bini kamuda 420 bini ise özel sektörde çalışmaktaydı. Dönem boyunca yıllık ortalama grevci sayısı 23 bin civarındadır. Ancak grevci işçi sayısının dönem içi dağılımı oldukça istikrarsızdır. Grevci sayısının binin altına indiği yıllar olduğu gibi, bu sayının 200 bine yaklaştığı yıllar da söz konusudur. Özellikle 2000’li yıllarda belirgin bir gerileme ve uzun süreli bir durgunluk görülmektedir.

Tablo 12: Greve Katılan İşçi Sayıları (1984-2021)

Yıl	Toplam	Kamu	Özel
1984	561	526	35
1985	2.410	-	2.410
1986	7.926	-	7.926
1987	29.734	6.507	23.227
1988	30.057	12.850	17.207
1989	39.435	30.153	9.282
1990	166.306	58.616	107.690
1991	164.968	62.528	102.440
1992	62.189	57.464	4.725
1993	6.908	2.189	4.719
1994	4.782	2.718	2.064
1995	199.867	178.539	21.328
1996	5.461	3.434	2.027
1997	7.045	3.362	3.683
1998	11.482	4.111	7.371
1999	3.263	67	3.196
2000	18.705	11.879	6.826
2001	9.911	737	9.174
2002	4.618	2.735	1.883
2003	1.535	8	1.527
2004	3.557	283	3.274
2005	3.529	437	3.092
2006	2.061	948	1.113
2007	25.920	268	25.652
2008	5.040	610	4.430
2009	3.101	-	3.101
2010	808	406	402
2011	557	-	557
2012	768	-	768

Türkiye’de Emeğin Durumu

Yıl	Toplam	Kamu	Özel
2013	16.632	186	16.446
2014	6.880	277	6.603
2015	7.940	276	7.664
2016	2.518	299	2.219
2017	3.733	839	2.894
2018	979	-	979
2019	767	29	738
2020	544	2	542
2021	519	2	517
Toplam	862.739	443.008	420.008
1984-2021 Yıllık Ortalama	22.712	11.658	11.054
1984-2002 Yıllık Ortalama	40.823	23.074	17.748
2003-2021 Yıllık Ortalama	4.585	270	4.358

Kaynak ve not: ÇSGB verileri. DİSK-AR. ÇSGB tarafından yayımlanan istatistiklerde en güncel verinin 2021 yılına ait olması sebebiyle sonraki yıllar için hesaplama yapılamadı.

1987, 1988 ve 1989’da yıllık ortalama 30 bin işçinin katıldığı grevlere 1990 ve 1991 yıllarında ortalama 160 binin üzerinde işçi katıldı. 1995 yılında ise greve katılan işçi sayısı 200 bine yaklaştı. Bu sayı Türkiye çalışma ilişkileri tarihindeki en yüksek grevci işçi sayısıdır. 2000’li yıllarda ise greve katılan işçi sayısı yıllık ortalama binlerle ifade edilmektedir. 2001 yılında yaklaşık 10 bin işçi greve katılırken bu sayı zamanla giderek azalmış, 2010 ve 2011 yıllarında binin altına düşmüştür (Çelik, 2012).

2000’li yılların bir başka kayda değer noktası ise kamu kesimi grevlerine katılan işçi sayısının neredeyse ihmal edilebilir kadar düşük bir noktaya gerilemiş olmasıdır. 2000’li yılların başlarına kadar kamu kesimi grevlerine katılan işçi sayısı toplam grevci işçi sayısı içinde önemli bir oran oluştururken, ilerleyen yıllarda bu oran sıfıra yaklaşmıştır. Kuşkusuz bunun en önemli nedeni kamu kesiminin daralması, özelleştirme ve taşeronlaşma eğiliminin 2000’li yıllarda hız kazanmasıdır (Çelik, 2012).

Tablo 13: Grevde Geçen İşgünü Sayısı (1984-2021)

Yıl	Toplam	Kamu	Özel
1984	4.947	2.252	2.695
1985	194.296	-	194.296
1986	234.940	-	234.940
1987	1.961.940	325.707	1.636.233
1988	1.892.655	1.054.089	838.566
1989	2.911.407	2.558.633	352.774
1990	3.466.550	1.363.850	2.102.700
1991	3.809.354	1.189.428	2.619.926
1992	1.153.578	761.629	391.949
1993	574.741	75.468	499.273
1994	242.589	30.553	212.036
1995	4.838.241	4.249.920	588.321
1996	274.322	79.251	195.071
1997	181.913	60.061	121.852
1998	282.638	60.035	222.603
1999	229.825	1.917	227.908
2000	368.475	132.990	235.485
2001	286.015	18.617	267.398
2002	43.885	15.450	28.435
2003	144.772	184	144.588
2004	93.161	1.981	91.180
2005	176.824	874	175.950
2006	165.666	2.394	163.272
2007	1.353.558	4.246	1.349.312
2008	145.725	610	145.115
2009	209.913	-	209.913
2010	37.762	2.030	35.732
2011	13.273	-	13.273
2012	36.073	-	36.073

Türkiye’de Emeğin Durumu

Yıl	Toplam	Kamu	Özel
2013	307.894	9.300	298.594
2014	365.411	-	365.411
2015	128.801	3.208	125.593
2016	96.610	1.794	96.610
2017	136.941	5.034	131.907
2018	54.019	-	54.019
2019	50.516	1.502	49.014
2020	55.800	606	55.194
2021	104.340	322	104.018
Toplam	26.629.370	12.013.935	14.617.229
1984-2021 Yıllık Ortalama	700.971	316.156	384.822
1984-2002 Yıllık Ortalama	1.208.016	630.518	577.498
2003-2021 Yıllık Ortalama	193.529	2.130	191.830

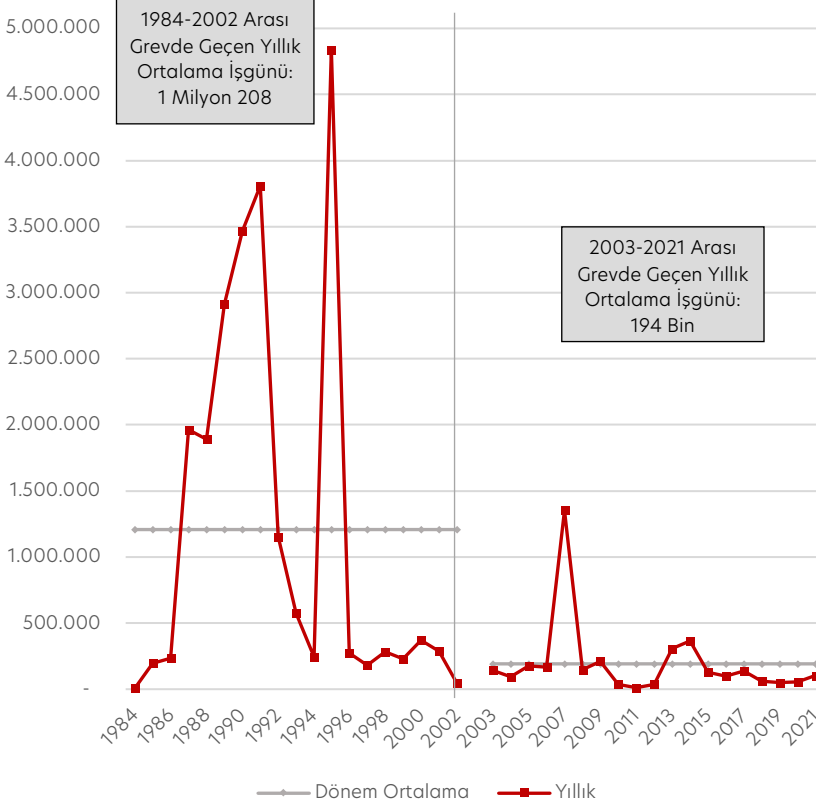
Kaynak ve not: ÇSGB verileri. DİSK-AR. ÇSGB tarafından yayımlanan istatistiklerde en güncel verinin 2021 yılına ait olması sebebiyle sonraki yıllar için hesaplama yapılamadı.

Grevlerle ilgili bir diğer önemli göstergede çalışılmayan işgünü sayısıdır. Dönem boyunca toplam 27 milyon işgünü grevlerde geçmiştir. Yıllık ortalama 717 bin işgünü grevlerde geçerken, grevde geçen işgünü sayısı da greve katılan işçi sayısı ile benzer eğilimler göstermiştir. 1990’lı yıllar Türkiye çalışma ilişkileri tarihinde gerek katılan işçi sayısı gerekse grevde geçen işgünü açısından en yoğun dönemdir. 2000’li yıllarda ise grevde geçen işgünü sayısında düzenli ve devam eden bir düşüş yaşanmaktadır.

Grevlere ilişkin dönemsel bir karşılaştırma anlamlı sonuçlar verecektir. 2000’li yılları 1980 ve 90’lı yıllarla karşılaştırdığımızda grevlerde ciddi bir düşüş eğilimi tespit etmekteyiz. 1984-1995 dönemi grev eğiliminin giderek yükseldiği ve tepe noktasına ulaştığı yıllardır. 1996 sonrasında ise sert bir düşüş eğilimi başlamıştır. 2002 sonrası yıllar ise düşüş eğilimin kararlılık kazandığı yıllardır. 1995’e kadar olan dönem boyunca yıllık ortalama greve katılan işçi sayısı 60 bin civarında iken, bu sayı 1995-2000 yılları arasında 9 bin civarına, 2000 sonrasında ise 5 bin civarına gerilemiştir. 1990’lı yıllarda grev

eğiliminde lokomotif olan kamu işçileri 2000'li yıllarda greve neredeyse hiç başvurmamıştır.

Grafik 14: Grevede Geçen İşğünü Sayısı (1984-2021)



Kaynak: Çelik, 2012'den alınmıştır. Güncelleme DİSK-AR tarafından gerçekteştirilmiştir.

1989 yılında kamuda, 1990 yılında özel sektörde yaşanan ve çok sayıda işçinin katıldığı grevlerden sonra 1995 yılına kadar iş uyuşmazlıklarının oldukça yoğun olduğu bir dönem yaşanmış, 1995 yılında kamu sektöründe 180 bine yakın işçiyi kapsayan grevlerden sonra grev sayısında da greve katılan işçi sayısında da düşüş eğilimi başlamıştır. Bu düşüş 2000'li yıllar sonrasında tam bir durgunluk dönemine dönüşmüştür. Çalışma ilişkilerinde yaşanan bu "barış" ortamının gerçekte bir uzlaşmadan daha çok sendikalı işçi sayısında, kamu işçisi sayısında ve toplu sözleşme kapsamındaki işçi sayısında

yaşanan azalmanın, sendikasılaştırmanın ve grev ertelemelerin bir sonucu olduğunu söylemek mümkündür (Çelik, 2012).

12 Eylül öncesi dönemde, 1980’nin ilk dokuz ayında 70 bini aşkın greve çıkarken, grevde geçen işgünü sayısı 5,4 milyon olmuştur. Grev yoğunluğu ise (1000 sigortalı işçi başına grevde geçen işgünü) 2.453’tür (Grafik 14). 12 Eylül askeri rejim sonrasında grev hakkının yeniden uygulanmaya başlanmasıyla birlikte 1984 yılında greve çıkan işçi sayısı 561’dir. 12 Eylül 1980 askeri darbe sonrasında grev uygulamasının başladığı yıl olan 1984 yılında bile greve çıkan işçi sayısı 2021’den geri düzeydedir. AKP hükümetleri döneminde grev hakkı çeşitli sebeplerle “engelleme” adı altında aşındırılmıştır.

AKP DÖNEMİNDE 195 BİNE YAKIN İŞÇİNİN GREVİ ERTELENDİ (YASAKLANDI)

Yaygın bir araç olarak kullanılan grev ertelemelerinin, grev eğiliminin azalmasında önemli bir rol oynadığını söylemek mümkündür. AKP döneminde 7’si OHAL döneminde olmak üzere toplam 20 grev ertelenmesi (yasaklaması) gerçekleşti.

Grev ertelemelerinin büyük bir kısmı “milli güvenlik” gerekçeyle yapıldı. 2003 yılında itibaren ise grev ertelemeleri (yasaklamaları) kapsamındaki işçi sayısı 194 bin 949 oldu.

Tablo 14: AKP Döneminde Grev Ertelemeleri (2003-2023)

Yıl/ Dönem	İşyeri/İşletme	Gerekçe	İşçi Sayısı	Sendika	İşkolu
2003	Petlas AŞ	MG	350	Petrol-İş	Lastik
2003	Şişecam	MG	5.000	Kristal-İş	Cam
2004	Şişecam	GS+MG	5.000	Kristal-İş	Cam
2004	Pirelli, Good Year, Brisa	MG	5.000	Lastik-İş	Lastik
2005	Erdemir Madencilik AŞ	MG	400	T. Maden-İş	Maden
2014	Şişecam	MG	5.800	Kristal-İş	Cam
2014	Çayırhan ve Çöllö- lar Kömür İşl.	GS+MG	1.500	T. Maden-İş	Maden
2015	MESS Grup TİS	MG	15.000	Birleşik Metal-İş	Metal

Emek Araştırmaları (2020-2023)

Yıl/ Dönem	İşyeri/İşletme	Gerekçe	İşçi Sayısı	Sendika	İşkolü
2017 (OHAL)	Asil Çelik	MG	600	Birleşik Metal-İş	Metal
2017 (OHAL)	EMİS Grup TİS Kapsamı	MG	2.200	Birleşik Metal-İş	Metal
2017 (OHAL)	Akbank	EFİ	14.000	Banksis	Bankacılık
2017 (OHAL)	Şişecam	MG	6.500	Kristal-İş	Cam
2017 (OHAL)	Mefar İlaç	GS	500	Petrol-İş	İlaç
2018 (OHAL)	MESS Grup TİS	MG	130.000	Türk Metal, Birleşik Metal, Çelik-İş	Metal
2018 (OHAL)	Soda Kromsan- Şişecam	MG	890	Petrol-İş	Kimya
2019 (CBK)	İzban	ŞTTHB	342	Demiryol-İş	Taşımacılık
2020 (CBK)	Soda Sanayii AŞ	GS+MG	557	Petrol-İş	Kimya
2022 (CBK)	Bekaert İzmit Çelik Kord Sanayi ve Ti- icaret A.Ş.	MG	400	Birleşik Metal- İş	Metal
2022 (CBK)	Bekaert İzmit Çelik Kord Sanayi ve Ticaret	MG	560	Özçelik-İş	Metal
2023 (CBK)	Schneider Enerji Endüstrisi Sanayi ve Ticaret AŞ	MG	350	Birleşik Metal- İş	Metal

İşçi sayıları sendikaların açıklamalarına ve basında yer alan bilgilere dayalıdır. Kısaltmalar: MG: Milli Güvenlik, GS: Genel Sağlık, EFİ: Ekonomik ve Finansal İstikrar, ŞTTHB: Şehir İçi Toplu Taşıma Hizmetlerini Bozucu, TİS: Toplu İş Sözleşmesi. Aziz Çelik tarafından derlenmiştir.

KAYNAKLAR

OECD, Sendikalaşma ve Toplu İş Sözleşmesi İstatistikleri, 2019 ve 2020.

ÇSGB Sendikalaşma İstatistikleri, Temmuz 2023.

TÜİK Hanehalkı İşgücü Araştırması, 2023 2. Çeyrek.

SBB Kamu İstihdamı İstatistikleri, 2022 Haziran.

ÇSGB, Ocak 2013 ile Temmuz 2023 arası İstatistikleri.

Öztürk, Mehmet Onat ve Aziz Çelik (2023), “İşkolu Barajından Muafiyet Uygulaması ve Endüstri İlişkilerine Etkileri (2013-2020)”, *Emek Araştırma*, Cilt 14, Sayı 23, Haziran 2023-1.

TÜİK Hanehalkı İşgücü Araştırması, 2023 3. Çeyrek.

SBB Kamu İstihdamı İstatistikleri, 2023 Eylül.

DİSK-AR (2022), Salgın Döneminde Toplu İş Sözleşmesi Kapsamı Geriledi, 21 Nisan 2022.

Çelik, Aziz (2010), *Sendikal Haklar: Uluslararası Çalışma Hukuk ve Türkiye’nin Uyumsuzluğu*, Disiplinlerarası Yaklaşımla İnsan Hakları içinde, Ed.Selda Çağlar.

ILO (2022), Application Of International Labour Standards 2022 https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/publication/wcms_839356.pdf (Erişim: 25 Ocak 2023).

ITUC (2022), Global Rights Index, <https://www.ituc-csi.org/2022-global-rights-index-en?lang=en> (Erişim: 25 Ocak 2023).

Uçkan, Banu (2015). Anayasa Mahkemesi’nin Sendikal Haklara İlişkin İptal Kararının Genel Bir Değerlendirmesi. Çalışma ve Toplum Dergisi, Sayı: 47/4 <https://www.calismatoplum.org/makale/anayasa-mahkemesi-nin-sendikal-haklara-iliskin-iptal-kararlarinin-genel-bir-degerlendirmesi> (Erişim: 25 Ocak 2023).

ILO (1997), World Labour Report 1997-1998. Geneva.

ILO (2003), General Report, Seventeenth International Conference of Labour Statisticians.

Çelik, Aziz (2012), “Türkiye’de 2000’li Yıllarda Grevler Ve Grev Dışı Eylemler: Çalışma Hayatında “Pax Romana” mı?, IV. Sosyal Haklar Ulusal Sempozyumu Bidiriler Kitabı.

Urhan, Betül (2014), Sendikasız Kadınlar Kadınsız Sendikalar, İstanbul: KADAV Yayınları.

Toksöz, Gülay ve Seyhan Erdoğdu (1998), Sendikacı Kadın Kimliği, Ankara: İmge Kitabevi Yayınları.

8

TÜRKİYE'DE

EMEKLİLERİN DURUMU

VE EMEKLİLİKTE ADALET

DiSKAR

TÜRKİYE DEVRİMCİ İŞÇİ SENDİKALARI KONFEDERASYONU ARAŞTIRMA MERKEZİ

EMEKLİLERİN DURUMU

EMEKLİLERİN VE HAK SAHIPLERİNİN KAPSAMI

Türkiye’de Ağustos 2023 itibariyle toplam 15 milyon 628 bin emekli ve hak sahibi (pasif sigortalı) bulunmaktadır. Emekli, malul, ölen sigortalının eşi ve çocukları ile sürekli iş göremezlik geliri alanlar pasif sigortalı kapsamında sayılmaktadır. Yaşlılık aylığı alan (emekli) sigortalıların sayısı 11 milyon 143 bin iken, ölen sigortalıların hak sahiplerinin sayısı 4 milyon 157 bin kişidir (Tablo 1).

Pasif sigortalıların yüzde 71’i yaşlılık aylığı alan emeklilerden oluşmaktadır. Sigorta kolu fark etmeksizin sigortalının ölümü halinde geride kalan hak sahipleri olarak gelir alanların (ölen sigortalının eşi, çocukları ile anne ve babası) oranı ise yüzde 26’dır. Geriye kalanlar iş kazası ve meslek hastalığı sonucu ölüm geliri alanın hak sahiplerinden oluşmaktadır (Grafik 1).

Türkiye’de 15 milyon 628 bin emekli ve hak sahibi var.

Tablo 1: Türkiye Emekliler ve Hak Sahipleri (Ağustos 2023)

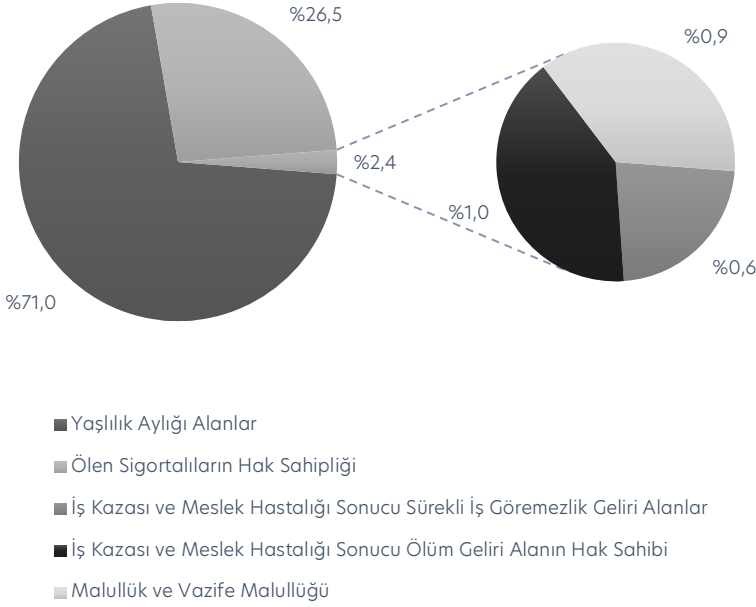
Yaşlılık Aylığı Alanlar	11.143.340
Ölen Sigortalıların Hak Sahipleri	4.157.070
Malullük Aylığı Alanlar	124.891
İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sonucu Ölüm Geliri Alanın Hak Sahipleri	100.419
İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sonucu Sürekli İş Göremezlik Geliri Alanlar	86.965
Vazife Malulü Aylığı Alanlar	15.344
Toplam Emekli ve Hak Sahipleri (Pasif Sigortalılar)	15.628.029

Kaynak: SGK, Sigortalı İstatistikleri, Ağustos 2023.

Sigortalılık bakımından geçmişte SSK, BAĞ-KUR ve Emekli Sandığı’na tabi olanlar 1 Ekim 2008 tarihi itibariyle 5510 sayılı **Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu** çerçevesinde **Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK)** altında birleştirilmiştir. Sigortalılar 5510 sayılı Kanun kapsamında 4/a, 4/b ve 4/c şeklinde üç kategoriye ayrılmıştır.

Pasif sigortalıların yüzde 71'i yaşlılık aylığı alan emeklilerden olmaktadır.

Grafik 1: Türkiye Emekliler ve Hak Sahiplerinin Dağılımı (Ağustos 2023)



Kaynak: SGK, Sigortalı İstatistikleri, Ağustos 2023.

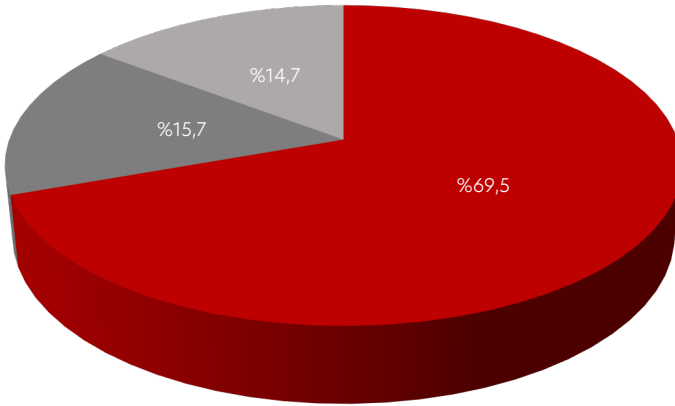
SGK'nin Ağustos 2023 verilerine göre emeklilerin büyük bir bölümünü 4/a kapsamındaki (eski SSK'liler) oluşturmaktadır. Devlet memuru ve kendi hesabına çalışanlar dışındaki iş sözleşmesi ve benzeri şekilde bağımlı ve ücretli çalışıyor olup, emeklilik için yeterli koşulları sağladıktan sonra aylık alanları içeren 4/a kapsamındaki emekli sayısı 7,7 milyondur. Pasif sigortalılardan yaşlılık aylığı alanların yüzde 69,5'i işçi emeklilerinden olmaktadır (Grafik 1).

Pasif sigortalıların yüzde 69,5'i işçi emeklilerinden olmaktadır.

Türkiye’de Emeğin Durumu

Toplam emekli sayısı içinde kendi adına ve bağımsız çalışanları oluşturan 4/b kapsamındakilerin sayısı ise 1,7 milyondur. Eski sistemde BAĞ-KUR emeklisi olarak tanımlanan 4/b’den emekli olanların ve hak sahiplerinin oranı yüzde 15,7’dir. Devlet memuru ve diğer kamu görevlilerini kapsayan ve eskiden Emekli Sandığı kapsamında çalışan 4/c kapsamındakilerin toplam emekli aylığı alanların içindeki sayısı 1,6 milyon, oranı ise yüzde 14,7’dir (Grafik 2). Görüldüğü üzere emeklilerin ve hak sahiplerinin ezici çoğunluğunu aktif sigortalılık döneminde iş sözleşmesiyle bağımlı çalışan işçiler (4/a grubu) oluşturmaktadır.

Grafik 2: Sigortalı Grubuna Göre Emekliler



■ İşçi Emeklisi (4/a) ■ Bağ-Kur Emeklisi (4/b) ■ Memur Emeklisi (4/c)

Kaynak: Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK), Sigortalı İstatistikleri, Ağustos 2023.

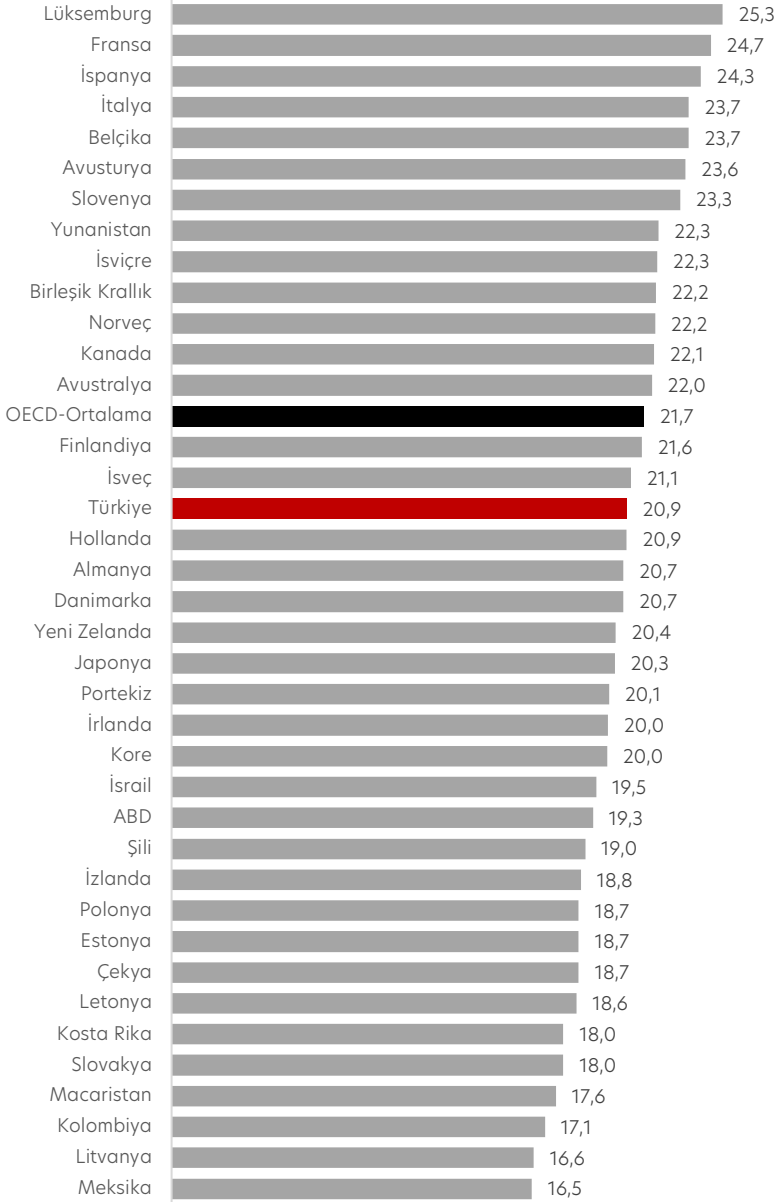
EMEKLİLERİN ORTALAMA ÖMÜR BEKLENTİSİ DÜNYADAN ÇOK DÜŞÜK

Emeklilerin ortalama ömür beklentisi emeklilerin refahı konusunda önemli bir göstergedir. Emeklilikte ortalama ömür beklentisi iki deęiŐkene bağlıdır. İlki emeklilik yaŐı, ikincisi ise ortalama ömür beklentisidir. Bu iki faktöre bağlı olarak emeklilikte ortalama ömür beklentisi hesaplanmaktadır.

OECD verilerine göre emeklilikte ortalama yaşam beklentisi erkeklerde 19,5 yıl, kadınlarda 23,8 yıldır. OECD ölkelerinde aritmetik olarak emeklilikte ortalama ömür beklentisi ise ortalama 21,7 yıldır (Grafik 3). Emeklilikte ortalama ömür beklentisinin en yüksek olduğu ilk beş ölkü Lüksemburg, Fransa, İspanya, Belçika ve İtalya'dır. Lüksemburg'da erkeklerde ortalama ömür beklentisi 22,7 yıl kadınlarda ise 22,8 yıldır. Kadın ve erkek emekliler için ortalama yaşam beklentisi sırasıyla Lüksemburg'da 25,3 yıl, Fransa'da 24,7, İspanya'da 24,3, Belçika'da 23,7 ve İtalya'da 23,7'dir. Türkiye emeklilik sırasında yaşam beklentisi OECD ortalamasının gerisindedir (Grafik 3). Türkiye'de emeklilikte yaşam beklentisi erkeklerde 18,1 yıl ve kadınlarda 23,6 yıldır. Emeklilikte ortalama yaşam beklentisi ise 20,9 yıldır.

Türkiye’de Emeğin Durumu

Grafik 3: Emeklilik Sırasında Yaşam Beklentisi (2022)



Kaynak: OECD, Expected Years In Retirement, <https://stats.oecd.org/index.aspx?queryid=54758> (Erişim: 4 Ocak 2024).

EMEKLİLER AKP DÖNEMİNDE NELER KAYBETTİ?

EMEKLİLİK YAŞ VE PRİM GÜN SAYISI ARTTI

2008 yılında kabul edilen 5510 sayılı **Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Yasası**'na (SSGSS) göre yeni sigortalılar açısından 2036 yılına kadar yaş koşulu kadınlar için 58 erkekler için 60'tır. Bu tarihten itibaren emeklilik kademeli biçimde artarak 2048 tarihinde kadın ve erkekler için 65 olacaktır. 4/a kapsamında olanlar (işçiler) 7200 gün, 4/b ve 4/c kapsamında olanlar (kendi hesabına çalışanlar ve kamu görevlileri) ise 9000 gün ve yaş koşulunu tamamladıklarında emekli olabileceklerdir. Çalışanlar prim gün sayılarını tamamlasalar da yaş koşulunu beklemek zorundadır.

Bu durum **Emeklilikte Yaşa Takılanlar (EYT)** olarak bilinen yeni bir mağduriyet yaratmıştır. Aralıksız çalışarak 7 bin hatta 9 bin gün prim ödeyen ve 20-25 yıl çalışan sigortalılar yaş engeline takıldıkları için emekli olamamaktadır. Bu konu raporun ikinci bölümünde ele alınmaktadır.

ÇALIŞAN EMEKLİLERİN SAYISI ARTTI

Emekliler arasında çalışma giderek yaygınlaşmaktadır. Uzun yıllar çalışan işçilerin emekliliklerinde de çalışmak zorunda kalması emekli aylık ve gelirlerinin düşüklüğünden kaynaklanmaktadır. 2008'de yapılan sosyal güvenlik düzenlemeleri sonucunda emekli aylık ve gelirlerinin giderek düşmesi emeklileri giderek daha fazla çalışmaya yöneltiyor.

SGK'nin Ağustos 2023 verilerine göre, Türkiye'de toplam 11 milyon 143 bin kişi emekli aylığı almaktadır. Ayrıca TÜİK'in Ağustos 2023 verilerine göre toplam 5 milyon 120 bin kişi emekli olduğu için işgücüne katılmıyor. Geriye kalan 6 milyon 2 bin emekli ise ya bir işte çalışıyor ya da iş arıyor (Tablo 2).

2002 yılında 4,3 milyon emeklinin 1,6 milyonu (yüzde 36,6'sı) işgücü piyasasında iken, 2023 Ağustos ayı itibarıyla 11 milyon 143 bin emeklinin 6 milyon 23 bini işgücü piyasasındadır. Çalışan veya iş arayan emeklilerin oranı yüzde 54,1'e yükselmiştir.

Tablo 2: Yıllara Göre Çalışan ve İş Arayan Emekli Sayısı
(2002-Ağustos 2023)

Yıl	Yaşlılık Aylığı Alanlar	Emekli Olduğu İçin İşgücüne Katılmayanlar	Emekli Çalışanlar ve İş Arayanlar	Oran (%)
2002	4.281	2.713	1.568	36,6
2003	4.496	2.982	1.514	33,7
2004	4.744	3.124	1.620	34,1
2005	5.013	3.112	1.901	37,9
2006	5.347	3.238	2.109	39,4
2007	5.581	3.520	2.061	36,9
2008	5.918	3.488	2.430	41,1
2009	6.228	3.622	2.606	41,8
2010	6.473	3.577	2.896	44,7
2011	6.816	3.617	3.199	46,9
2012	7.065	3.795	3.270	46,3
2013	7.284	3.837	3.447	47,3
2014	7.504	3.827	3.677	49,0
2015	7.854	4.082	3.772	48,0
2016	8.121	4.160	3.961	48,8
2017	8.402	4.401	4.001	47,6
2018	8.729	4.536	4.193	48,0
2019	8.968	4.959	4.009	44,7
2020	9.133	4.886	4.247	46,5
2021	9.340	4.995	4.345	46,5
2022	9.499	5.073	4.426	46,6
2023 Ağustos	11.143	5.120	6.023	54,1

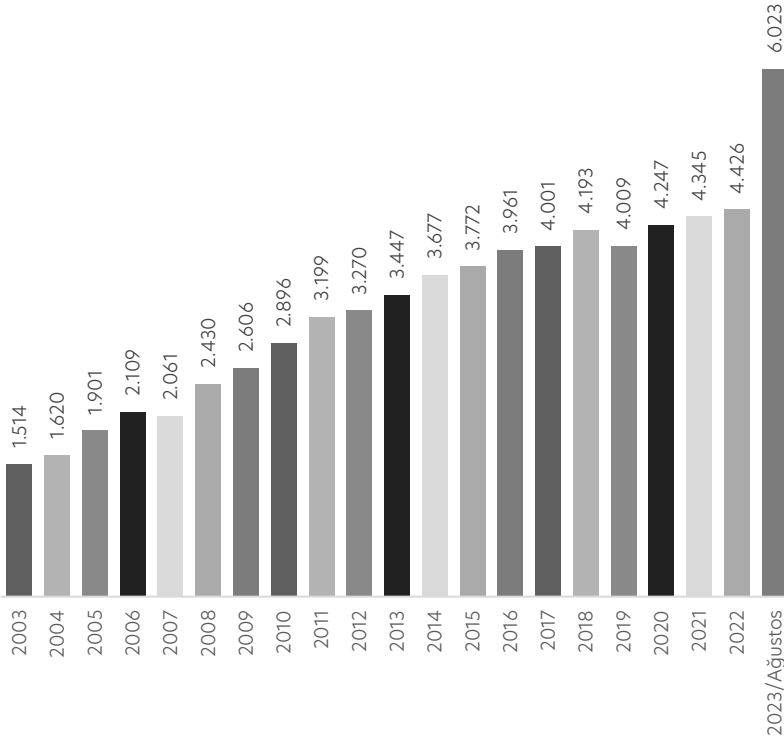
Kaynak: SGK Yıllık ve Aylık Sigortalı İstatistikleri, TÜİK Hanehalkı İşgücü İstatistikleri. Emekli olduğu için işgücüne katılmayanlara ilişkin veri TÜİK Merkezi Dağıtım Sisteminden (Biruni) çekilmiştir. DİSK-AR tarafından hesaplanmıştır.

2002 yılında yüzde 36,6 olan çalışan veya iş arayan emeklilerin oranı Ağustos 2023'te yüzde 54,1'e yükselmiştir.

AKP'nin iktidara geldiği 2002 yılından bu yana çalışan veya iş arayan emeklilerin sayısı 1,5 milyondan 6 milyona yükselmiştir (Grafik 4). Emeklilerin çalışmasının temel nedeni adaletsiz emeklilik sistemi ve emekli aylıklarının yetersiz olmasıdır.

Öte yandan emekliler çalışma hayatında diğer çalışanlara göre daha dezavantajlı durumdadır. Emekliler sosyal güvenlik hakkına sahip olmaları nedeniyle kayıt dışı çalışmaya zorlanmakta ve bu durumu daha kolay kabul etmektedir.

Grafik 4: Yıllara Göre alışan ve iş Arayan Emekli Sayısı (2003-2023)



Kaynak: Tablo 2'den yararlanılarak hazırlanmıştır.

MİLYONLARCA EMEKLİ VE HAK SAHİBİ SEFALET DÜZEYİNDE YAŞIYOR!

Türkiye’de emeklilerin ve hak sahiplerinin aylıklarına ve gelirlerine ilişkin sağlıklı veriler bulunmuyor. SGK en düşük ve en yüksek emekli aylığına ilişkin veriler yayımlasa da bu veriler gerçeği yansıtmaktan oldukça uzak ve metodolojisi belli değil. Örneğin, SGK’nin Ağustos 2023 mali istatistiklerinde 4/a kapsamında en düşük emekli aylığı 7.323 TL, en yüksek emekli aylığı ise 14.035 TL olarak bildirilmektedir. Bu veriler gerçeği yansıtmamaktadır. En düşük emekli aylığı ve geliri çok daha düşük seviyelere inebilirken, en yüksek emekli aylığı ise açıklanandan çok daha yüksek olabilmektedir.

Bir diğer ifadeyle 15,6 milyon emekli ve hak sahibinin ortalama emekli aylığı 7.000 TL civarındadır. 4-a işçi emeklisinin ortalama emekli aylıkları ise 6.700 TL civarına kadar düşmektedir. Üstelik bu tutarlar en düşük emekli aylık ödemesinin 7.500 TL’ye çıkarılması ile elde edilen miktarlardır. Yaklaşık 10 milyon 4-a kapsamında işçi emeklileri asgari ücretin yarısı düzeyinde aylık ve gelir elde etmektedir.

Emekli aylığı bağlama ve hesaplama koşullarının sık sık değiştirilmesi sonucunda benzer koşullarda ancak farklı dönemlerde emekli olan sigortalıların aylıkları arasında ciddi eşitsizlikler ortaya çıkmıştır. Çalışma süresi, prim gün sayısı aynı olan milyonlarca emekli, emekli oldukları dönemde uygulanan sistemden dolayı daha düşük emekli aylığı almaktadır. Bu durum eşitlik ilkesinin ihlaline yol açmaktadır.

Tablo 4: Ortalama Emekli Ayılıklarının Aşğı Ücrete Oranı (2002-Ağustos 2023)

Yıl	Toplam Emekli Sayısı (A)	Ödenen Toplam Emekli Ayılığı (B)	Ortalama Emekli Ayılığı (B/A)	4-a Emekli Sayısı	Ödenen 4-a Toplam Emekli Ayılığı Tutarı	Ortalama 4-a Emekli Ayılığı	Ortalama Net Aşğı Ücret	Ortalama Emekli Ayılığı/AU	Ortalama Emekli Ayılığı/AU	İşçi Emekli Ayılığı/2002:100	4-a Emekli Ayılığı/2002:100
2002	6.550.184	16.687.400	212	3.747.573	8.953.900	199	174	122%	100%	114%	100%
2003	6.848.022	25.174.200	306	3.935.523	13.676.400	290	226	136%	111%	128%	112%
2004	7.174.632	30.660.700	356	4.120.866	16.555.700	335	311	115%	94%	108%	94%
2005	7.504.453	38.537.100	428	4.308.186	21.944.000	424	350	122%	100%	121%	106%
2006	7.913.724	45.075.855	475	4.510.701	24.978.000	461	380	125%	102%	121%	106%
2007	8.279.444	52.311.728	527	4.763.434	29.410.421	515	411	128%	105%	125%	109%
2008	8.746.703	59.136.539	563	5.024.696	33.507.897	556	492	114%	94%	113%	99%
2009	9.173.780	68.603.972	623	5.290.270	38.800.036	611	537	116%	95%	114%	99%
2010	9.518.704	78.957.499	691	5.535.411	45.455.425	684	588	118%	96%	116%	102%
2011	10.015.071	91.615.378	762	5.777.300	53.380.121	770	644	118%	97%	119%	104%
2012	10.382.732	105.293.799	845	6.026.431	61.536.617	851	720	117%	96%	118%	103%
2013	10.595.966	119.161.662	937	6.260.232	71.427.291	951	788	119%	97%	121%	105%
2014	10.921.001	134.391.514	1.025	6.509.713	80.386.245	1.029	869	118%	97%	118%	103%
2015	11.384.263	151.990.402	1.113	6.839.981	91.265.232	1.112	975	114%	93%	114%	100%
2016	11.755.365	185.157.568	1.313	7.144.301	111.384.685	1.299	1.301	101%	83%	100%	87%
2017	12.154.140	209.545.653	1.437	7.434.132	126.813.696	1.422	1.404	102%	84%	101%	88%
2018	12.613.151	245.105.705	1.619	7.736.004	149.006.657	1.605	1.603	101%	83%	100%	87%
2019	12.977.719	298.614.722	1.917	8.025.769	182.149.392	1.891	2.021	95%	78%	94%	82%
2020	13.264.220	343.045.567	2.155	8.265.828	210.558.982	2.123	2.325	93%	76%	91%	80%
2021	13.644.030	406.024.423	2.480	8.547.805	250.762.618	2.445	2.826	88%	72%	87%	76%
2022	13.933.020	668.794.524	4.000	8.814.482	411.297.441	3.888	4.877	82%	67%	80%	70%
2023*	15.628.029	875.263.153	7.001	10.325.717	556.800.627	6.740	9.955	70%	58%	68%	59%

Kaynak: SGK Yıllık ve Aylık Sigortalı İstatistikleri, TÜİK Hanehalkı İşgücü İstatistikleri. Emekli olduğı için işgücüne katılmayanlara ilişkin veri TÜİK Merkezi Dağıtım Sisteminden (Birimi) çekilmiştir. DISK-AR tarafından hesaplanmıştır. (*) 2023 Ocak-Ağustos dönemi alınmıştır

EMEKLİ AYLIK VE GELİRLERİ ASGARİ ÜCRETİN ALTINDA DÜŞTÜ

Asgari ücretteki artış emekli aylığı seviyelerine aynı oranda yansımamaktadır. Asgari ücret tespit yönetmeliği asgari ücreti “işçilere normal bir çalışma günü karşılığı ödenen işçinin gıda, konut, giyim, sağlık, ulaşım ve kültür gibi zorunlu ihtiyaçlarını günü fiyatları üzerinden asgari düzeyde karşılamaya yetecek ücret” olarak tanımlamıştır.

Bu tanım, asgari ücret altında alınan her ücret için kişinin temel ve zorunlu ihtiyaçlarını karşılamasının mümkün olmadığını göstermektedir. Ancak emekli aylıkları için böyle bir kriter söz konusu değildir. Oysa asgari emekli aylığının asgari ücretin altında olmaması gerekir.

Tablo 4: En Düşük Emekli Aylık Seviyelerinin Net Asgari Ücrete Oranı (2002-2023)

Dönem	En Düşük Emekli Aylığı (TL)	Net Asgari Ücret (TL)	Oran (Yüzde)	2002:100
2002 Ocak-Haziran	216,4	163,56	132,3%	100,0
2002 Temmuz-Aralık	239,7	184,25	130,1%	98,3
2003 Ocak-Haziran	332,0	225,99	146,9%	111,0
2003 Temmuz-Aralık	332,0	225,99	146,9%	111,0
2004 Ocak-Haziran	364,8	303,00	120,4%	91,0
2004 Temmuz-Aralık	400,8	318,20	126,0%	95,2
2005 Ocak- Aralık	437,2	350,15	124,9%	94,4
2006 Ocak-Aralık	470,0	380,46	123,5%	93,4
2007 Ocak Haziran	500,5	403,03	124,2%	93,9
2007 Temmuz-Aralık	526,5	419,15	125,6%	94,9
2008 Ocak-Haziran	536,9	481,55	111,5%	84,3
2008 Temmuz-Aralık	575,3	503,26	114,3%	86,4
2009 Ocak-Haziran	597,4	527,13	113,3%	85,7
2009 Temmuz-Aralık	608,3	576,57	105,5%	79,7
2010 Ocak-Haziran	668,3	619,65	107,9%	81,5
2010 Temmuz-Aralık	692,3	646,42	107,1%	80,9
2011 Ocak-Haziran	752,3	677,03	111,1%	84,0

Emek Araştırmaları (2020-2023)

Dönem	En Düşük Emekli Aylığı (TL)	Net Asgari Ücret (TL)	Oran (Yüzde)	2002:100
2011 Temmuz-Aralık	782,4	711,45	110,0%	83,1
2012 Ocak-Haziran	835,5	753,52	110,9%	83,8
2012 Temmuz- Aralık	851,8	799,42	106,6%	80,5
2013 Ocak-Haziran	887,1	831,81	106,6%	80,6
2013 Temmuz-Aralık	922,5	868,27	106,2%	80,3
2014 Ocak-Haziran	952,7	910,35	104,7%	79,1
2014 Temmuz-Aralık	1.007,0	963,9	104,5%	79,0
2015 Ocak-Haziran	1.030,4	1.021,27	100,9%	76,3
2015 Temmuz-Aralık	1.100,0	1.082,47	101,6%	76,8
2016 Ocak-Haziran	1.242,5	1.300,99	95,5%	72,2
2016 Temmuz-Aralık	1.287,60	1.300,99	99%	74,8
2017 Ocak-Haziran	1.348,5	1.404,06	96%	72,6
2017 Temmuz-Aralık	1.427,80	1.404,06	101,7%	76,9
2018 Ocak-Haziran	1.509,10	1.603,12	94,1%	71,1
2018 Temmuz-Aralık	1.647,50	1.603,12	102,8%	77,7
2019 Ocak-Haziran	1.815,40	2.020,00	89,9%	67,9
2019 Temmuz-Aralık	1.906,40	2.020,00	94,4%	71,3
2020 Ocak-Haziran	2.030,30	2.324,70	87,3%	66,0
2020 Temmuz-Aralık	2.147,00	2.324,70	92,4%	69,8
2021 Ocak-Haziran	2.326,70	2.825,90	82,3%	62,2
2021 Temmuz-Aralık	2.523,40	2.825,90	89,3%	67,5
2022 Ocak-Haziran	3.166,10	4.253,40	74,4%	56,3
2022 Temmuz-Aralık	4.506,90	5.500,35	81,9%	61,9
2023-Ocak-Haziran	5.859,00	8.506,80	68,9%	52,1
2023 Temmuz-Aralık	7.323,70	11.402,32	64,2%	48,5

Kaynak ve açıklama: SGK Mali İstatistikleri, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı verilerinden DİSK-AR tarafından hesaplanmıştır. SGK, asgari emekli aylıkları hesabında 31.12.1999 tarihinde gösterge sistemine göre bağlanan aylıkları baz almıştır. Bu tarihten sonraki aylıkların daha düşük olması muhtemeldir ancak ulaşılabilir veri SGK'ye ait olduğu için raporda bu veriler kullanılmıştır.

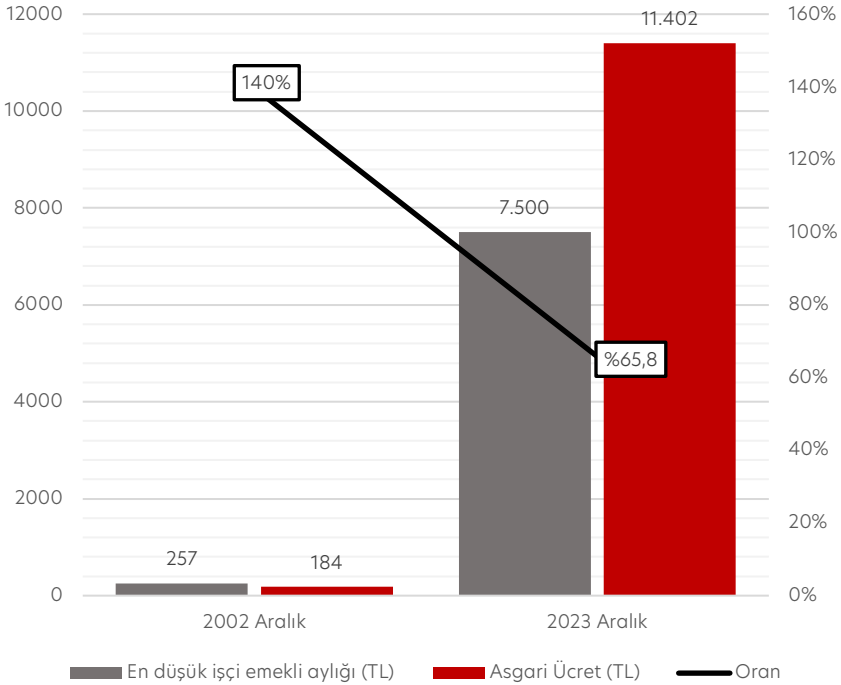
Tablo 4, 2002-2023 arası net asgari ücret ile 4/a kapsamındaki (emeklilerin yüzde 69'u) en düşük emekli aylığı arasındaki değişimi göstermektedir. SGK verilerine göre 2000'li yıllardan bu yana en düşük emekli aylığı net asgari ücrete oranı giderek düşmektedir.

Türkiye’de Emeğin Durumu

2002 yılında en düşük emekli aylığı asgari ücretin yüzde 32 fazlası iken 2023’te asgari ücretin altına düşmüştür (Tablo 4).

2002’de net asgari ücret 184 TL iken en düşük işçi emekli aylığı 257 TL idi. 2023 Aralık’ta asgari ücret 11.402 TL iken en düşük işçi emekli aylığı 7.500 TL’ye tamamlanmaya başladı. 2002 Aralık’ta emekli aylıkları asgari ücretin yüzde 30 üzerindeyken, 2023 Aralık’ta asgari ücretin yüzde 66’sına geriledi (Grafik 5). 2002-2023 arasında net asgari ücret ile ortalama işçi emekli aylıkları arasındaki değişime bakıldığında 2000’li yıllardan bu yana ortalama emekli aylıklarının net asgari ücrete oranı ciddi bir biçimde gerilemiştir. Bu düşüşün temel nedeni yukarıda sözü edilen emekli aylığı güncelleme katsayısı, aylık bağlama oranı ve alt sınırlara ilişkin değişiklikler ile emeklilerin büyümeden pay alamamasıdır.

Grafik 5: En Düşük Emekli Aylığının Net Asgari Ücrete Oranı (2002 Aralık-2023 Aralık)



Kaynak: SBB ve ÇSGB verilerinden DİSK-AR tarafından hazırlanmıştır.

EMEKLİ AYLIKLARI NEDEN DÜŞÜYOR?

5510 sayılı SSGSS Kanunu ile emekli aylıklarının sistemli bir biçimde düşürölmesi süreci başlamıştır. SSGSS'nin aylık bağlama oranı, güncelleme katsayısı, aylıkların alt sınırı ve aylıkların artırılmasına ilişkin hükümleri emekliler için ciddi mağduriyetler yaratmaktadır.

Bilindiği gibi emekli aylıkları konusunda dört unsur büyük önem taşımaktadır:

- Güncelleme katsayısı,
- Aylık bağlama oranı,
- Aylıkların alt sınırı,
- Aylıkların artırılma yöntemi.

Emekli aylıkları řu formülle saptanmaktadır:

Emekli aylığı=Güncellenmiş ortalama aylık kazanç X aylık bağlama oranı (ABO).

Emekli aylığı, güncelleme katsayısı kullanılarak hesaplanan aylık ortalama kazanç ile aylık bağlama oranının çarpımı sonucu bulunur. Alt sınır ve aylıkların artırılma biçimi ise aylıklar açısından önem taşıyan diğer iki unsurdur. 5510 sayılı Yasa bu dört konuda ciddi hak kayıpları ve geriye gidişler yaratmıştır.

GÜNCELLEME KATSAYISI DÜŐÜRÖLDÜ

Güncelleme katsayısı sigortalının geçmişteki prime esas kazancının veya ödediği primlerin bugünkü değerini bulmak için yamsal önemdedir. Güncelleme katsayısı aylık ortalama kazancın bulunması için kullanılan bir değişkendir. Geçmişteki prime esas kazançların bugünkü değerine ulaşması için geçmiş prime esas kazançların enflasyon oranında artırılarak bugüne taşınması gerekir. Ancak bu yetmez ve yanıltıcı sonuçlar verir.

Eğer dönem boyunca ekonomide meydana gelen büyüme (gayri safi yurt içi hasıla artışı) dikkate alınmazsa gerçek anlamda bir güncelleme yapılmamış olur. Sigortalının kazançlarına refah payı

(büyüme payı) eklenmemiş olur ve bu yüzden kazanç ve primler gerçek değerleriyle güncellenmemiş olur. Bu yüzden güncelleme yapılırken hem enflasyonun hem de büyümenin dikkate alınması gerekir.

5510 sayılı Yasa’ya göre güncelleme katsayısı TÜFE ile büyümenin yüzde 30’unun toplamından oluşmaktadır. Daha önce büyümenin yüzde 100’ü hesaba katılırken artık yüzde 30’u hesaba katılmaktadır.

2000-2008 arasında çalışılan sürelerle ilişkin güncelleme yapılırken Tüketici Fiyatları Endeksi’nde (TÜFE) meydana gelen artış ve büyüme oranının (sabit fiyatlarla gayri safi yurt içi hasıla) yüzde 100’ü hesaba katılıyordu.

5510 sayılı Yasa’ya göre güncelleme katsayısı TÜFE ile büyümenin yüzde 30’unun toplamından oluşmaktadır. Büyümenin yüzde 70’i güncelleme katsayısında artık dikkate alınmamaktadır. Ekonomideki yüksek büyüme çalışanı emekliliğinde olumsuz etkileyecektir.

AYLIK BAĞLAMA ORANI (ABO) DÜŞÜRÜLDÜ

Aylık bağlama oranı sigortalının belirli bir prim ödeme gün sayısı karşılığında ne oranda aylığı hak edeceğini belirlemektedir. Diğer bir ifadeyle güncellenmiş aylık ortalama kazancın ne kadarının emekli aylığı olarak ödeneceği aylık bağlama oranına bağlıdır. Aylık bağlama oranının yüksek olması daha yüksek emekli aylığı anlamına gelmektedir.

Güncelleme katsayısını düşürmekle yetinmediler, aylık bağlama denkleminin diğer çarpanı olan aylık bağlama oranını da düşürdüler. İşçiler için bu oran 1999 öncesinde ilk 5000 gün için yüzde 60 sonraki her 240 gün için yüzde 1 idi. 25 yıllık sigortalılıkta eğer 9000 bin eksiksiz prim yatırılmışsa aylık bağlama oranı yüzde 77’ye kadar yükseliyordu. 2000 yılından sonra ise ilk 3600 günün her 360 günü için yüzde 3,5, sonraki 5400 günün her 360 günü için yüzde 2 ve daha sonraki her 360 gün için yüzde 1,5 idi. Bu durumda 25 yıl ve 9000 gün prim ödenmesi durumunda aylık bağlama oranı yüzde 65 olmaktaydı. Emekli Sandığı’na tabi kamu çalışanları için ise bu oran

25 yıllık çalışma suresi için yüzde 75 ve 25 yıldan fazla çalışılan her yıl için yüzde 1 idi.

5510 sayılı Yasa ile 25 yıl ve 9000 gün prim ödeyenlerin aylık bağlama oranı yüzde 50, 7200 gün prim ödeyenlerin aylık bağlama oranı ise yüzde 40'a düşmektedir.

5510 sayılı Yasa ile aylık bağlama oranları ciddi bir biçimde dşrld. Ayrıca Yasa ile tavan sınırlaması getirildi ve aylık bağlama oranlarının yüzde 90'ı geçemeyeceği hükme bağlandı. 5510 öncesi mevzuatta işçi ve esnaf için bir st sınır ngrlmemişken Emekli Sandiği'na tabi çalışanlar için bu oran yüzde 100 idi. 5510 ile 25 yıl ve 9000 gün prim ödeyenlerin aylık bağlama oranı yüzde 50, 7200 gün prim ödeyenlerin aylık bağlama oranı ise yüzde 40'a düşmektedir (Tablo 5).⁶³

Tablo 5: Aylık Bağlama Oranı (25 Yıl ve 9000 Gün Prim Koşuluyla)

	1999 ncesi	1999-2008 Arası	2008 Sonrası (5510)	Kayıp
SSK (4/a)	%76,6 (3.06xYıl)	%65 (2.6xYıl)	%50 (2xyıl)	Yüzde 35
BAĞ-KUR (4/b)	%70 (2.8xYıl)	%65 (2.6xyıl)	%50 (2xyıl)	Yüzde 29
Emekli Sandiği (4/c)	%75 (3xYıl)		%50(2xyıl)	Yüzde 33

Kaynak: Osman ztrk ve Aziz elik, Sosyal Güvenlikte Hak Kaybı Dönemi, Türk Tabipleri Birliği Yayınları, 2008. <https://www.ttb.org.tr/kutuphane/sosyalguvenliktehakk.pdf>

Sonuç olarak emekli aylığını belirleyen her iki değişken de küçültülmüştür. İki değişken birden kltlnce emekli aylıklarındaki küçülme de ciddi olmaktadır.

⁶³ Osman ztrk ve Aziz elik, Sosyal Güvenlikte Hak Kaybı Dönemi, Türk Tabipleri Birliği Yayınları, 2008. <https://www.ttb.org.tr/kutuphane/sosyalguvenliktehakk.pdf>

AYLIKLARIN ALT SINIRI DÜŞÜRÜLDÜ

Emekli aylıklarının alt sınırı yaşamsal bir konudur. Alt sınırın düşük olması özellikle aylık bağlama oranlarının düşük olması durumunda ciddi sorunlara yol açabilir. Eğer emekli aylıkları bir alt sınırla korunmazsa düşük gelirli çalışanların emekli aylıklarında çok ciddi düşüşler olabilir. Emekli aylıkları asgari ücretin yarısına, dahası üçte birine kadar gerileyebilir.

Aylıkların alt sınırı 5510 sayılı Yasa’nın 55. maddesi ile yüzde 35-40 olarak belirlenmiştir.

SSK’lilerin alt sınır aylığı 1999 öncesinde yüzde 70 idi. 1999 “reformu” sonucunda bu alt sınır 5510 sayılı Yasanın 55. Maddesi ile yüzde 35-40 olarak belirlenmiştir. Bu yüzden 1999 ve 2008 reformu sonrasında işe girenlerin emekli aylıkları ciddi bir biçimde gerileyecektir. Örneğin 2008 yılında işe giren bir çalışan alt sınırdan prim ödediğinde 7200 gün prim ödeyerek emekli olursa emekli aylığı prime esas kazancın yüzde 40’ına kadar gerileyebilecektir. Prime esas kazancın alt sınırından 9000 gün prim ödeyen bir çalışanın emekli aylığı ise (enflasyon ve büyüme oranlarını sabit varsayarak) prime esas kazancın yarısına kadar gerileyebilecektir. Bunun anlamı emekli aylıklarının ve gelirlerinin asgari ücretin yarısına ve hatta daha altına düşmesidir.

AYLIKLARIN ARTIRILMA YÖNTEMİ: BÜYÜMEDEN EMEKLİYE SIFIR PAY

Emekli aylıklarının bir kez saptandıktan sonra nasıl artırılacağı da son derece önemlidir. Enflasyon ve büyüme oranları emekli aylıkları açısından yaşamsal öneme sahiptir. Emekli aylıkları enflasyondan korunmalı ve ülkedeki refah artışından pay almalıdır. 5510 sayılı Yasa’nın 55. maddesi emekli aylıklarının her yıl ocak ve temmuz aylarında TÜİK tarafından açıklanacak Tüketici Fiyatları Endeksi (TÜFE) oranında artırılmasını öngörmektedir. Ekonomik büyümedeki artış emekli aylıkları artışında dikkate alınmamaktadır.

Emekli aylıklarının artışının sadece enflasyonla sınırlanması emekli aylıklarının görelî olarak düşmesine ve emeklilerin

yoksullaşmasına yol açacaktır. Emeklilerin milli gelir içindeki payı decek ve refahları azalacaktır.

Bu nedenledir ki bağlandığında ortalama düzeyde olan bir emekli aylığı zamanla en düşük aylık seviyesine doğru gerilemektedir. Emekli aylıklarının gerçek değerini koruyabilmesi için, hesabında da artırılmasında da büyüme oranının tümünün dikkate alınması gerekir.

EMEKLİLİKTE YAŞA TAKILANLAR (EYT) VE EMEKLİLİKTE ADALET SORUNU

AKP döneminde sosyal güvenlik alanında yaşanan önemli sorunlardan biri Emeklilikte Yaşa Takılanlar (EYT) konusunun czmnn reddedilmesi ve geciktirilmesi oldu. 2019'da EYT sorununu reddeden AKP, 2023 seçimleri öncesinde konuyu tekrar gündeme aldı. Ancak konunun muhatapları ile müzakere etmeden eksik ve yeni sorunlar yaratacak bir yasal düzenleme yaptı.

Bilindiği gibi milyonlarca çalışanı ilgilendiren EYT sorunu 1999'da DSP, ANAP ve MHP koalisyonu tarafından kabul edilen ve emeklilik yaşını yükselten 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu ile ortaya çıkmıştı. 1992 yılında yapılan yasa değişikliği ile kadınlar için 20, erkekler için 25 yıl sigortalılık süresi ile 5000 prim sayısı yaş koşulu kaldırılarak Sosyal Sigortalar Kurumu (SSK) kapsamındaki işçilerin emekliliği için yeterli olmaya başladı. Eylül 1999'da yapılan yasa değişikliği ile yeni işe giren kadınlarda 58, erkeklerde 60 yaş koşulu ve 7000 gün prim şartı getirildi. 8 Eylül 1999 ncesi işe giren kadınlarda 40 ile 58, erkeklerde 44 ile 60 yaş arasında değişen kademeli geçiş ngrld.

AYM, 23 Kasım 2001'de emeklilik geçiş hükümlerinin "adil, makul ve lcl" olmadığına karar vererek düzenlemeyi iptal etti.⁶⁴ Bunun zerine yeni bir kademeli geçiş takvimi düzenlendi. 23 Mayıs 2002'den geçerli olmak üzere bu kademeli geçiş sistemiyle kadınlarda 40-56 arası, erkeklerde ise 44-58 arası değişen yaş koşulu ve 5000 ile 5975 gün arası değişen prim gün sayısı koşulu getirildi.

⁶⁴ Resmî Gazete, 23 Kasım 2001, Sayı:24592.

Türkiye’de Emeğin Durumu

EYT sorunu 2000’li yıllarda sosyal güvenlik sisteminde “reform” olarak iddia edilen, geç ve güç emekliliği hedefleyen siyasal tercihin bir sonucudur. 8 Eylül 1999’da 4447 sayılı Kanun’da yapılan düzenlemelerin ardından sigortalılık süresi ve prim koşulunu sağlayan ancak yaş koşulu bekleyenlere dönük düzenleme sonucunda EYT sorunu oluştu. 1999’dan bugüne EYT ciddi toplumsal sorunlardan birine dönüştü.

Türkiye’nin önemli gündemlerinden birini oluşturan EYT sorunu uzun yıllar boyunca çözülmedi ve görmezden gelindi. EYT ile ilgili düzenleme 2023 genel seçimler nedeniyle gündeme getirildi. Geniş bir kesimi ilgilendiren önemli bir siyasal ve toplumsal sorun olan EYT, sendikalarla ve EYT dernekleriyle görüşülmeden, sosyal diyalog mekanizmaları işletilmeden yürütüldü.

EYT sorunu 3 Mart 2023 tarihinde yürürlüğe giren 7438 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamede Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile kısmı bir çözüme kavuşturuldu.⁶⁵ Ancak EYT Yasası’yla EYT’lilerin yaş koşulu olmaksızın emekli olmaları sağlanırken, yeni sorunlar ve adaletsizlikler de ortaya çıktı. Kademeli prim ve kısmi yaş koşulu EYT’de yeni adaletsizliklere ve eşitsizliklere sebep oldu. Emeklilik sisteminde pek çok sorun çözülmediği gibi yeni sorunlar yaratıldı.

EYT Yasası hem emekli olanlar hem de EYT kapsamı dışında kalanlar için yeni sorunlara sebep oldu. Yasa’nın 8 Eylül 1999 sonrası emeklilikte kademeli geçişin düzenlememesi, emekli aylıklarının hesaplanma yönteminde 1999 dönemindeki sosyal güvenlik mevzuatının göz önüne almaması, 8 Eylül 1999 öncesi prim koşulunun korunması vb. düzenlemeleri emekliler arasında eşitsizlikler ve adaletsizler yarattı.

Yasa ile 8 Eylül 1999 öncesinde işe giren sigortalı erkek işçilerin 25 yıl, kadın işçilerin ise 20 yıl çalışarak, 5000 ile 5975 gün prim ödeyerek emekli olmaları düzenlendi. Ancak 9 Eylül 1999’da 1 gün

⁶⁵ Resmi Gazete, 3 Mart 2023, Sayı:32121.

farkla dahi sigortalı olan iki işçi arasında 17-20 yıl fark oldu. Adaletsiz ve eşsitsiz bir sistem yaratıldı.⁶⁶

EYT Yasası ile 8 Eylül 1999 öncesi sigortalı olanlarda emeklikte yaş koşulu kaldırılırken prim koşulu değiştirilmedi. Bu durum emeklilikte prime takılanlar mağduriyeti yarattı.⁶⁷ Yaş koşulunu sağlayan ancak prim koşuluna takılanlar 5000 ile 5975 gün primi tamamlayarak 2 yıl 7 ay daha fazla çalışarak emekli olabileceklerdir.

EYT Yasası ile ilgili en önemli sorunlardan bir diğeri ise EYT'li-lerin emekli aylıklarının işe girdikleri tarihteki mevzuata göre bağlanmamasıdır.

Öte yandan mevcut aylık bağlama sistemi yoksul emekliler yarattı. Emekli aylıklarının 2008 sonrası 5510 sayılı yasayla yapılan değişikliklerle düşmesi sebebiyle ek 19'uncu maddeyle emekli aylıklarına alt sınır getirildi ve tutar belirlenen alt sınırdan düşük olursa farkın Hazine'den tahsil edileceği hükme bağlandı. Böylece emekli yoksulluğunu gizlemek için Hazine'den "zam" değil aylıkları belirli bir tutara "tamamlama" işlemi yapıldı. Bir başka ifadeyle emekli aylıklarına zam değil tamamlama işlemi yapıldı. Emekli aylıklarının Hazine desteğiyle belirli bir tutara bağlanması ise çeşitli ayrımcılıklar barındırıyor. Örneğin, hak sahibi (dul ve yetim) olarak ölüm aylığı alanlara kendi hisselerine göre artış yapıldı, böylece emekli aylıkları alt sınıra tamamlanmadı. Bu sistem ile birlikte emekli aylıklarına yapılan tamamlama işlemi emeklilerin dipte eşitlenmesine yol açtı. Primli sistemin temeli olan prim miktarı ve prim gün sayısı anlamsızlaştı. Örneğin, yapılan son düzenleme ile dul ve yetim aylığı alanların emekli aylığı 7.500 TL'ye tamamlanmadığı gibi, 7.500 TL emekli aylığı alanlara ise zam yapılmadı. Böylece emekliler sefalette eşitlendi.⁶⁸

⁶⁶ Aziz Çelik (2023). EYT'liler Nasıl Yanıtıldı?. <https://www.birgun.net/makale/eyt-liler-nasil-yaniltildi-420295> (Erişim: 2 Ocak 2024).

⁶⁷ DİSK (2023). EYT Sorununu Çözerken Yeni Sorunlar ve Adaletsizler Yaratılmamalıdır. <https://disk.org.tr/2023/02/eyt-sorununu-cozerken-yeni-sorunlar-ve-adaletsizlikler-yaratilmamalidir/> (Erişim: 21 Mart 2023).

⁶⁸ Aziz Çelik (2023). "Emekli Aylıklarında Dibe Doğru Yarış!" <https://www.birgun.net/makale/emekli-ayliklarinda-dibe-dogru-yaris-427168> (Erişim: 2 Ocak 2024).

KAYNAKLAR

Çelik, Aziz (2023), "Emekli Aylıklarında Dibe Doğru Yarış!" <https://www.birgun.net/makale/emekli-ayliklarinda-dibe-dogru-yaris-427168> (Erişim: 2 Ocak 2024).

Çelik, Aziz (2023), EYT’liler Nasıl Yanıtıldı?. <https://www.birgun.net/makale/eyt-liler-nasil-yaniltildi-420295> (Erişim: 2 Ocak 2024).

ÇSGB, Asgari Ücret Verileri.

DİSK (2023), EYT Sorununu Çözerken Yeni Sorunlar ve Adaletsizler Yaratılmamalıdır. <https://disk.org.tr/2023/02/eyt-sorununu-cozerken-yeni-sorunlar-ve-adaletsizlikler-yaratilmamalidir/> (Erişim: 21 Mart 2023).

Eurostat, Income Inequality for Older People- EU -SILC Survey https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/ilc_di11/default/table?lang=en (Erişim: 30 Kasım 2023).

OECD, Expected Years In Retirement, <https://stats.oecd.org/index.aspx?queryid=54758> (Erişim: 4 Ocak 2024).

Osman Öztürk ve Aziz Çelik (2008), "Sosyal Güvenlikte Hak Kaybı Dönemi", Türk Tabipleri Birliği Yayınları.

Resmi Gazete, 23 Kasım 2001, Sayı:24592.

Resmi Gazete, 3 Mart 2023, Sayı:32121.

SBB, Türkiye Ekonomik Görünümü.

SGK, Mali İstatistikleri ve Aylık Sigortalı İstatistikleri.

SGK, Yıllık Sigortalı İstatistikleri.

TÜİK Hanehalkı İşgücü İstatistikleri.

9 İŞ CİNAYETLERİ

DiSKAR

TÜRKİYE DEVRİMCİ İŞÇİ SENDİKALARI KONFEDERASYONU ARAŞTIRMA MERKEZİ

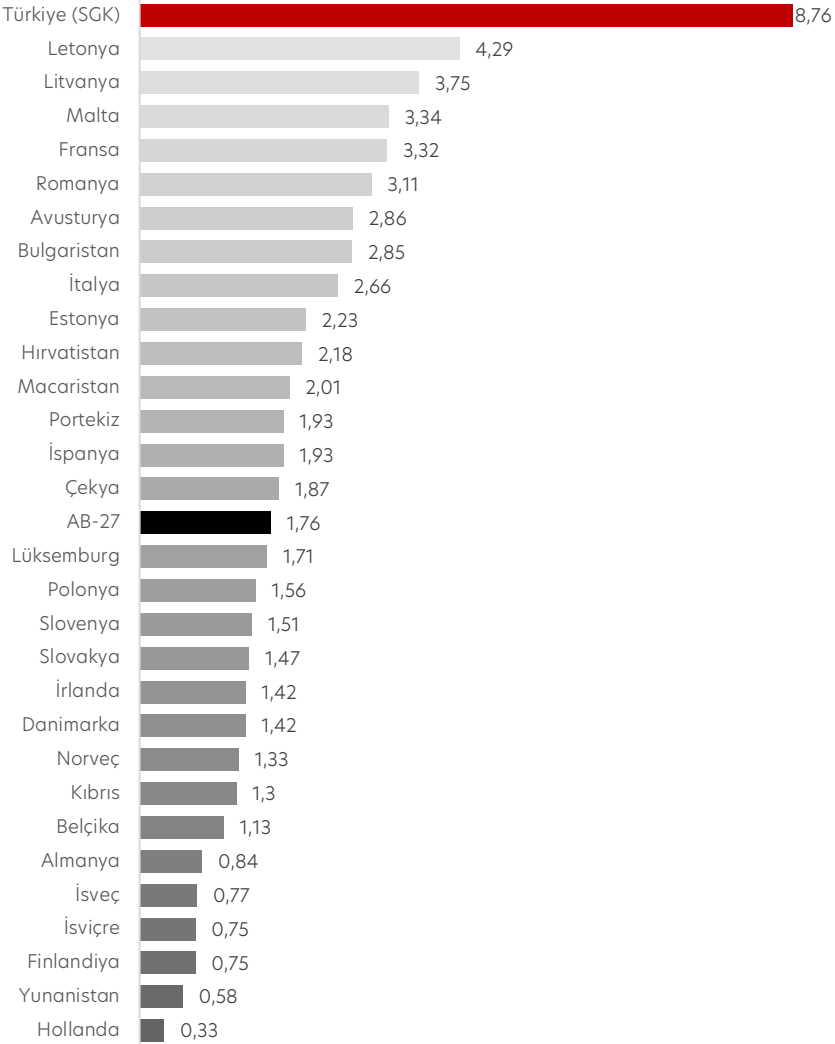
İŞ CİNAYETLERİNDE VAHİM TABLO

TÜRKİYE İŞ CİNAYETLERİNDE AVRUPA’NIN EN KÖTÜSÜ

AKP döneminde işçi sağlığı ve iş güvenliği alanında yapılan değişikliklerden birkaçı Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi’nin oluşturulması, 2006-2008, 2009-2013 ve 2014-2018 dönemleri Yönlendirici Stratejik Belgelerin hazırlanması, İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası’nın çıkarılması, alana ilişkin yönetmeliklerin düzenlenmesi, 4857 sayılı İş Kanunu’nda değişikliklere gidilmesi ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun çıkarılmasıdır. AKP döneminde atılan bu adımlar ile iş kazaları ve meslek hastalıklarının azaltılması hedeflense de olumsuz tablo devam etti.

Nitekim Türkiye, AB ülkeleriyle karşılaştırıldığında iş cinayetleri konusunda en kötü ülkedir. AB üyesi 27 ülkede iş cinayetleri oranı yüz binde 1,76 iken Türkiye’de bu oran yüz binde 8,76’dır. AB ülkeleri içinde en az iş cinayetleri oranına sahip ilk beş ülke yüz binde 0,3 ile Hollanda, yüz binde 0,58 ile Yunanistan, yüz binde 0,75 ile Finlandiya ve İsviçre ile yüz binde 0,77 ile İsveç’tir. AB üyeleri içinde en yüksek iş cinayetleri oranına sahip beş ülke ise yüz binde 4,29 ile Letonya, yüz binde 3,75 Litvanya, yüz binde 3,34 ile Malta, yüz binde 3,32 ile Fransa ve yüz binde 3,11 ile Romanya’dır (Grafik 1).

Grafik 1: AB ve Türkiye’de Ölümlü İş Kazaları (İş Cinayetleri) Sıklığı (2021) (Yüz Binde)



Kaynak: Eurostat, Fatal accidents at work, https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/hsw_n2_02/default/table?lang=en (Erişim: 5 Aralık 2023). SGK, İş Kazası ve Meslek Hastalığı İstatistikleri, 2021 ve Sigortalı İstatistikleri, 2021. Türkiye verisi DİSK-AR tarafından hesaplanmıştır. AB metodolojisinde iş cinayeti sonucu ölümlerin sayısı istihdam sayısına bölünerek iş cinayetleri sıklığı hesaplanmaktadır. Türkiye verisi ise iş cinayetleri sonucu ölümlerin zorunlu sigortalılara (4/a) bölünmesiyle elde edilmektedir.

Tablo 1: SGK Verilerine Göre İş Kazası Sonucu Ölüm Bildirimi Sayıları ve Ölüm Sıklığı (2003-2022)

	Zorunlu Sigortalı Sayısı	Ölüm Bildirimi	Ölüm Oranı (Yüz Binde)
2003	5.615.000	811	14,4
2004	6.181.000	843	13,6
2005	6.918.605	1.096	15,8
2006	7.818.000	1.601	20,5
2007	8.505.000	1.044	12,3
2008	8.802.000	866	9,8
2009	9.030.000	1.171	13,0
2010	10.030.000	1.454	14,5
2011	11.081.000	1.710	15,4
2012	11.940.000	745	6,2
2013	12.484.000	1.360	10,9
2014	13.240.000	1.626	12,3
2015	13.999.000	1.252	8,9
2016	14.059.000	1.405	10,0
2017	14.477.817	1.633	11,3
2018	14.229.170	1.541	10,8
2019	14.314.313	1.147	8,0
2020	15.203.423	1.236	8,1
2021	16.169.679	1.417	8,8
2022	17.332.991	1.525	8,8
Ortalama	11.571.500	1.274	11

Kaynak: SGK, İş Kazası ve Meslek Hastalığı İstatistikleri, 2003-2022 ve Sigortalı İstatistikleri, 2003-2022. DİSK-AR tarafından hesaplanmıştır.

AKP iktidarı döneminde Türkiye’de iş cinayetlerinde artış yaşandı. AKP’nin iktidara gelişinin ilk yılında 811 olan iş cinayeti sonucu yaşamını kaybeden işçi sayısı 2022’de 1.525’ye yükseldi. 2003 ve 2022 yılları arasında resmi verilere göre bildirim yapılan iş kazası sonucu ölen işçi sayısı ortalama 1.274’tür. AKP’li yıllarda yıllık ortalama yüz binde 11 iş cinayeti yaşanmıştır (Tablo 1).

Tablo 2: İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sonucu Aylık Bağlanan Dosya Sayısı (2005-2022)

	İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sonucu Ölüm Bildirimi	İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sonucu Ölüm Geliri Bağlanan Dosya Sayısı	Bildirim ve Aylık Bağlanan Dosya Farkı	Ölüm Oranı (Yüz Binde)
2005	1.096	1.675	579	24,2
2006	1.601	1.700	99	21,7
2007	1.044	1.737	693	20,4
2008	866	1.472	606	16,7
2009	1.171	2.638	1.467	29,2
2010	1.454	3.040	1.586	30,3
2011	1.710	2.984	1.274	26,9
2012	745	2.575	1.830	21,6
2013	1.360	2.978	1.618	23,9
2014	1.626	1.809	183	13,7
2015	1.252	2.758	1.506	19,7
2016	1.405	2.829	1.424	20,1
2017	1.633	3.246	1.613	22,4
2018	1.541	3.016	1.475	21,2
2019	1.147	2.841	1.694	19,8
2020	1.236	2.524	1.288	16,6
2021	1.417	3.105	1.688	19,2
2022	1.525	3.427	1.902	19,8
Toplam	23.829	46.354	22.525	
Ortalama	1.254	2.440	1.186	20,4

Kaynak: SGK, İş Kazası ve Meslek Hastalığı İstatistikleri, 2005-2022 ve Sigortalı İstatistikleri, 2005-2022. DİSK-AR tarafından hesaplanmıştır.

Tablo 1’de gösterilen iş cinayeti sayıları en azdır ve sadece bildirim yapılan sigortalı ölümleri ile sınırlıdır. Dava ve müfettiş incelemesi sonucu kesinleşen iş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölüm sayısı ve sıklığı çok daha fazladır. 2006-2022 arası dönemde bildirim

Türkiye’de Emeğin Durumu

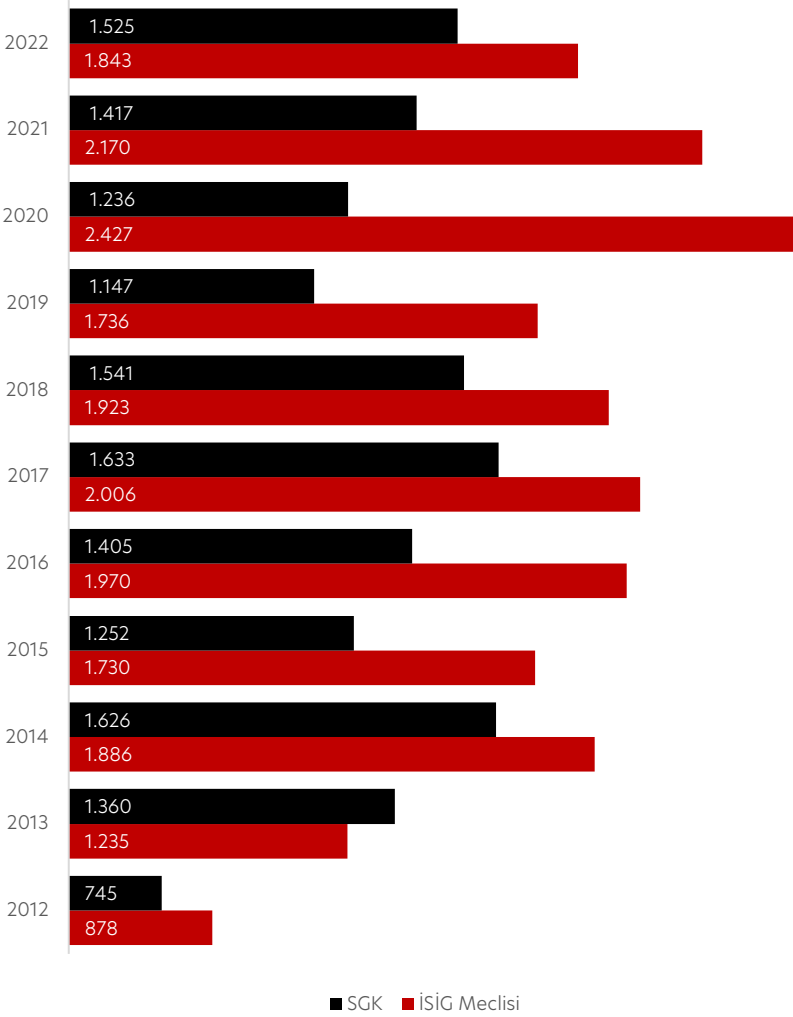
yapılan iş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölüm sayısı 23 bin 829 iken iş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölüm geliri bağlanan vaka sayısı 46 bin 354’tür (Tablo 2). Böylece gerçekte iş cinayetleri sonucu ölümler ilk açıklanan verilerin neredeyse iki katına ulaşmaktadır.

2005-2022 arası dönemde iş kazası veya meslek hastalığı sonucu bağlanan ölüm aylığı vakaları esas alarak yapılan ölüm sıklığı oranı yılda ortalama yüz binde 20,4 olmaktadır (Tablo 2). Bu, bildirimleri yapılan iş cinayeti oranının çok üstündedir.

Öte yandan SGK tarafından yayımlanan iş cinayeti sonucu ölüm sayısı yalnızca sigortalı çalışan işçileri kapsamaktadır. İşçi ölümlerini SGK verilerinin dışında, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği (İSİG) Meclisi de takip etmektedir. İSİG Meclisi tarafından derlenen verilere göre iş cinayetleri sayısı SGK’ninkinden çok daha fazladır. SGK verilerine göre 2012-2022 arası iş cinayeti sonucu yaşamını kaybeden işçi sayısı yıllık ortalama 1.353 iken İSİG Meclisi’ne göre bu sayı 1.800’dür.

SGK verilerine göre bile en az 22 bin işçinin bir iş cinayeti sonucu yaşamını yitirdiği 21 yıllık AKP iktidarı döneminde çeşitli sektörlerde kitlesel cinayetler yaşandı. AKP’nin iktidarının ilk yılında, 22 Kasım 2003’te Karaman/Ermenek’teki madende 10 işçi yaşamını yitirmiştir. 8 Eylül 2004’te Kastamonu/Küre’de 19 madenci işçi, 31 Ocak 2008’de Davutpaşa’da 21 işçi, 10 Aralık 2009’da Bursa/Mustafakemalpaşa’da 19 madenci işçi, 23 Şubat 2010’da Balıkesir/Dursunbey’de 17 işçi, 17 Mayıs 2010’da Zonguldak/Karadon’da 30 işçi, 7 Temmuz 2010’da Edirne/Keşan’da 3 işçi, 11 Mart 2012’de Esenyurt’ta 11 işçi, 8 Ocak 2013’te Zonguldak/Kozlu’da 8 işçi, 13 Mayıs 2014’te Manisa/Soma’da 301 madenci işçi, 7 Eylül 2014’te Torunlar’da 10 işçi, 28 Ekim 2014’te Ermenek’te 18 işçi, 17 Kasım 2016’da Siirt/Şirvan’da 16 madenci işçi, 17 Ekim 2017’de Şırnak’ta 8 madenci işçi, 3 Temmuz 2020’de Sakarya/Hendek’te bulunan fişek fabrikasında patlama sonucu 7 işçi ve 3 asker, 14 Ekim 2022’de Bartın’da 42 madenci işçi ile 2013-2018 yılları arasında 3. havalimanı inşaatı sırasında 52 işçi iş cinayeti sonucu yaşamını yitirdi.

Grafik 2: İSİG Meclisi İş Cinayetleri ve Meslek Hastalığı Sonucu İşçi Ölümleri ile SGK'ye Bildirilen İşçi Ölümleri (2012-2022)



Kaynak: SGK, İş Kazası ve Meslek Hastalığı İstatistikleri, 2012-2022. İSİG Meclisi İş Cinayetleri Raporları, 2012-2022. DİSK-AR.

Soma, Torunlar ve Ermenek'te yaşanan facialar sonrası iktidar, 2014 yılı sonlarında, 167 ve 176 sayılı İnşaat İşlerinde ve Madenlerde Güvenlik ve Sağlık Sözleşmelerini Meclis'te kabul ederek Mart

2015 yılında yürürlüğe koydu. Fakat tablodan da anlaşılacağı gibi bu sözleşmeler olumlu sonuçlar yaratmadı.

AKP döneminde işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda bir ilerleme kaydedilememiştir. Öyle ki 2014-2018 Politika Belgesi ve Eylem Planı’na bakıldığında daha önceki iki politika belgesinin nerdeyse aynısı olduğu görülecektir. Her iki Ulusal Eylem Planı’nda öngörülen iş kazalarının yüzde 20 azaltılması ve meslek hastalıkları tanısını yüzde 500 geliştirilmesi yalnızca bir hedef olarak kalmıştır. Aynı hedefler, 2014-2018 döneminin hedefleri olarak benimsenmiştir.

2012 yılında kabul edilen 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası’nın da iş cinayetlerini azalma konusunda bir etkisinin olmadığı görülmektedir. Yasa, sosyal tarafların mutabakatını sağlamadan işverenlerin ve piyasa aktörlerinin beklentilerine uygun bir biçimde yapılmıştır. Nitekim Yasa’nın çıktığı günden bugüne yapılan değişiklikler de bu-nu doğrular niteliktedir. 11 yılda 6331 sayılı Yasa’da yapılan ve 40’ı bulan değişikliklerin sermayenin aşırı üretim ve kâr için engel gördüğü uygulamaların gevşetilmesi, belirsiz hale getirilmesi veya ötelenmesi üzerinedir. Sermayenin taleplerine uygun düzenlemeler işletmelerde denetim ve yaptırımları işlevsiz kılmış, dizesiz bir sömürü ilişkilerinin de önünü açmıştır.

AKP döneminde, denetimlerin ve yaptırımların caydırıcı olması için kurumsal kapasite güçlendirilmemiş, aksine işverenler lehine ve işverenlerin talepleri çerçevesinde düzenlemeler tercih edilmiştir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nın yapısı parçalanmış, ilgili kurumlar etkisiz hale getirilmiştir.

COVID-19 DÖNEMİNİN İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ AÇISINDAN DEĞERLENDİRMESİ

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası’nın 2020 yılında görülmeye başlayan ve 2 yıl boyunca yoğun bir biçimde etkilerini sürdüren Covid-19 salgınında işçileri koruduğunu söylemek mümkün değildir. Aksine, çalışanların çalışma ve yaşam koşulları salgında çok daha vahim bir hal almış ve ölümlü iş kazaları, kalıcı iş göremezlikler ile meslek hastalıkları tablosuna Covid-19 kaynaklı ölümler de dahil olmuş ve tablo giderek ağırlaşmıştır.

İstanbul İSİG Meclisi tarafından derlenen 2020-2021 yıllarındaki iş cinayetleri sonucu ölümlere bakıldığında tüm ölümlerin yüzde 31'inin Covid-19 sebebiyle gerçekleştiği görülmektedir. 2 yıllık salgın süresince en az 1.400 işçi Covid-19 nedeniyle hayatını kaybetmiştir. İstanbul İSİG Meclisi tarafından yayımlanan veriler de Covid-19'un bir işçi sınıfı hastalığı olduğunu ortaya koymaktadır.

Covid-19 döneminde Covid-19'un yükünü omuzlamak zorunda bırakılan sağlık çalışanlarından en az 550'si ve 200'ün üzerinde hekim Covid-19 kaynaklı iş cinayeti sonucu yaşamını kaybetmiştir.

Öte yandan Covid-19 döneminde yetki süreçleri ve müdahale eden kurumların görev alanları iç içe girmiş, bunun sonucunda Çalışma Bakanlığı, 6331 sayılı İSG Yasası ve "Biyolojik Etkenlere Maruziyet Risklerinin Önlenmesi Hakkında Yönetmelik" gibi Yasa'ya bağlı yönetmelikler ile işyerlerindeki ilgili kurullar tamamen işlevsiz hale getirilmiştir.

AKP hükümeti Covid-19 döneminde "çarklar dönsün" ısrarını sürdürürken işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerini hayata geçirmemiştir.

KAYNAKLAR

Eurostat, Fatal accidents at work, https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/hsw_n2_02/default/table?lang=en (Erişim: 5 Aralık 2023).

SGK, İş Kazası ve Meslek Hastalığı İstatistikleri, 2003-2022.

SGK, Sigortalı İstatistikleri, 2003-2022.

İSİG Meclisi İş Cinayetleri Raporları, 2012-2022.

10 ÖZELLEŞTİRME

DiSKAR

TÜRKİYE DEVRİMCİ İÇİ SENDİKALARI KONFEDERASYONU ARAŞTIRMA MERKEZİ

CUMHURİYET’İN KAMUSAL BİRİKİMİNİN YÜZDE 90’I AKP DÖNEMİNDE SATILDI!

Çalışma hayatında önemli değişikliklere neden olan AKP hükümetleri dönemlerinde kamu kesiminin tasfiyesi ve özelleştirme büyük paya sahiptir. Özelleştirmelerin yaygınlaşması kamunun küçülmesine, kamuda üretilen mal ve hizmetlerin ticarileşmesidir. Özelleştirmeyle birlikte devletin piyasalardaki rolü önemli ölçüde ortadan kaldırılmış, sağlık, eğitim, sosyal güvenlik gibi en temel alanlarda dahi kamu hizmetlerinin hizmet alımı ve taşeron sistemi üzerinden yapılmıştır.

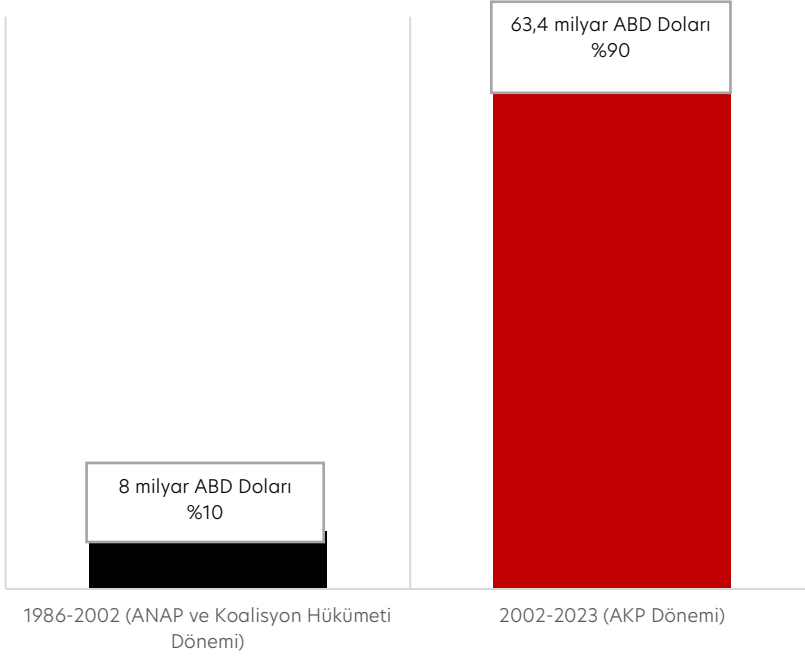
Özelleştirme uygulamalarının temelleri 24 Ocak Kararları ve 12 Eylül ile devletin düzenleyici rolünün ekonomiden çekilmesiyle başlasa da AKP döneminde gerçekleşen özelleştirmeler ANAP ve Özal dönemine göre daha yoğun oldu. Özal-ANAP döneminde başlayan özelleştirme uygulamaları hem yargıdan hem de sendikalardan gelen tepkiler sebebiyle planlanan hızda gerçekleşemedi. Ancak AKP hükümetlerinde kamunun tasfiyesi ve özelleştirme en yoğun ve kapsamlı döneme ulaştı. AKP iktidarları döneminde özelleştirme gelirlerinin büyük bir bölümü bütçeye intikal etti. Bu yıllarda Tüpraş, Tekel, Telekom ve SEKA özelleştirmeleri önde gelen örnekler olsa dahi enerji dağıtımının tümüyle özel sektöre devredilmesi ve yerel yönetimler ile çeşitli kamu kuruluşlarına ait olan gayrimenkullerin peyder pey özel mülkiyete dönüştürülmesi de öne çıkmaktadır.⁶⁹

Özelleştirmeler tesis ve işletme devri, otel ve sosyal tesislerin satışı, taşınmazların satışı, kamu kuruluşlarının hisseleri ve devri şeklinde çeşitli uygulamalarla gerçekleştirildi. 2000’li yıllarda özelleştirmeler ağırlıklı olarak kamu işletmelerinin toplu olarak bir şirkete satılması (blok satış) ile yapılırken, 2009 sonrası tesis ve varlık satışları adı altında özelleştirmeler yaygınlaşmıştır. 1980 ile 1990’larla karşılaştırıldığında 2000’li yıllarda özelleştirmelerin yaygınlaşmasının çeşitli sebepleri vardır. 2001 sonrasında değiştirilen yasal çerçevenin özelleştirme uygulamalarını hızlandırması ve AKP iktidarlarının ciddi

⁶⁹ Korkut Boratav (2023). Türkiye İktisat Tarihi 1908-2015, Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş 26. Baskı, Ankara: İmge Kitabevi.

bir biçimde zelleştirme yanlısı olmasıdır. AKP iktidarları yıllarında özelleştirmelerin ağırlıklı olarak blok satış yöntemiyle yapılmasının en önemli sebebi hazineye gelir yaratmaktır.⁷⁰

Grafik 1: Türkiye’de zelleştirme (1986-2023) (Milyar ABD Doları)



Kaynak: Türkiye zelleştirme İdaresi Başkanlığı, zelleştirme Uygulamaları verilerinden DİSK-AR tarafından hazırlanmıştır.

ANAP döneminde (1983-1992) zelleştirmeler toplam özelleştirmelerin yüzde 1, Koalisyon Hükümetleri (1992-2002) döneminde yüzde 10’u, AKP hükümetlerinde döneminde ise yüzde 90’a ulaşmıştır. Cumhuriyet döneminin kamusal birikimlerinin yüzde 90’ı 63,8 milyar doları AKP hükümetleri tarafından özelleştirilmiştir (Tablo 1, Grafik 1).

⁷⁰ Sırrı Emrah er (2018). Türkiye’de özelleştirmelerin  Dönemi: 1980’ler, 1990’lar ve 2001 Sonrası. Uluslararası İKSAD Sosyal Bilimler Kongresi https://www.researchgate.net/publication/352983367_Turkiyede_Ozellestirmenin_Uc_Donemi_1980%27ler_1990%27ler_ve_2001_Sonrasi (Erişim: 5 Aralık 2023).

Tablo 1: Türkiye'de Özelleştirmeler (1986-2023)

Yıllar	Özelleştirme Tutarı (ABD Doları)	Oran
1986	954.895	0,0%
1987	832.842	0,0%
1988	26.856.987	0,0%
1989	131.199.960	0,2%
1990	485.989.167	0,7%
1991	243.841.620	0,3%
1992	422.881.905	0,6%
1993	567.538.720	0,8%
1994	411.754.739	0,6%
1995	572.456.490	0,8%
1996	291.998.907	0,4%
1997	465.517.964	0,7%
1998	1.019.715.144	1,4%
1999	38.328.651	0,1%
2000	2.716.535.851	3,8%
2001	119.801.096	0,2%
2002	536.475.542	0,8%
2003	187.087.491	0,3%
2004	1.282.842.129	1,8%
2005	8.222.240.230	11,5%
2006	8.096.165.461	11,3%
2007	4.258.629.659	6,0%
2008	6.259.205.187	8,8%
2009	2.274.985.158	3,2%
2010	3.081.691.179	4,3%
2011	1.357.954.354	1,9%
2012	3.020.692.247	4,2%
2013	12.485.548.323	17,5%
2014	6.265.892.203	8,8%
2015	1.996.040.089	2,8%
2016	1.292.532.447	1,8%
2017	750.865.036	1,1%

Yıllar	Özelleştirme Tutarı (ABD Doları)	Oran
2018	1.358.569.026	1,9%
2019	115.965.730	0,2%
2020	22.269.676	0,0%
2021	413.098.172	0,6%
2022	504.222.715	0,7%
2023	175.038.398	0,2%
Toplam	71.474.215.390	100,0%
AKP Öncesi	8.052.680.481	11%
AKP Dönemi	63.421.534.910	89%

Kaynak: Türkiye Özelleştirme İdaresi Başkanlığı

1986 yılından bugüne özelleştirme uygulamalarının toplam miktarı 71,3 milyar dolar düzeyindedir. 1986-2002 arası (ANAP ve koalisyon dönemleri) dönemde toplam 8 milyar dolarlık özelleştirme gerçekleştirilirken AKP döneminde özelleştirmelerin tutarı 63,8 milyar dolar düzeyine ulaştı (Grafik 1).

Özelleştirmelerden elde edilen kaynağın yüzde 30'u (20,4 milyar dolar) kamuya aktarılmadan sermaye iştirakleri, verilen krediler, çalışanlara yönelik iş kaybı ve özelleştirme sonrası tazminatları ile emeklilik primi ödemelerine yapıldı. Uygulamaların yüzde 70 (50 milyar dolar) Hazine ve Kamu Ortaklığı Fonu'na aktarıldı. Dolayısıyla özelleştirmelerin 50 milyar dolarıyla Cumhuriyetin ve halkın ekonomik birikimi satıldı.

Özelleştirme Fonu'nun nakit fazlası, Hazine'nin iç ve dış borç ödemelerinde kullanılmak üzere Hazine hesaplarına intikal ettirilen tutarlardan oluştu. Kamu Ortaklığı Fonu'nun kullanım alanı ise baraj, otoyol ve içme suları gibi altyapı tesislerinin finansmanıdır. Dolayısıyla Cumhuriyet tarihi boyunca kurulan ve biriktirilen ne var ne yok satılmış ve bunlardan elde edilen 50 milyar dolar iç ve dış borç ödemesi ile baraj ve otoyolların finansmanına harcanmıştır.

Satılan 300'den fazla kamu kuruluşunun arasında Hidroelektrik ve termik santraller, Sümerbank, SÜMER holding işletmeleri, TCDD limanları, Tekel, TÜPRAŞ, SEKA, İSDEMİR, Kardemir, Eti Maden işletmeleri, Petkim, Telekom, çimento fabrikaları, Petrol Ofisi, TÜGSAŞ (gübre fabrikaları), şeker fabrikaları ve daha niceleri yer almaktadır

Türkiye’de Emeğin Durumu

(Tablo 2). Pek çoğu erken Cumhuriyet döneminde kurulmuş, olan kamu işletmelerinin neredeyse tamamı 50 milyar dolar karşılığında satılmıştır.

Tablo 2: Türkiye’de Özelleştirilen Kamu İşletmeleri ve Kuruluşları

No	Özelleştirilen Kamu İşletmesi Adı
1	ADÜAŞ - Ataköy Hidroelektrik Santrali
2	ADÜAŞ - Beyköy Hidroelektrik Santrali
3	ADÜAŞ - Çıldır Hidroelektrik Santrali
4	ADÜAŞ - Denizli Jeotermal Santrali
5	ADÜAŞ - Engil Gaz Türbinleri Santrali
6	ADÜAŞ - İkizdere Hidroelektrik Santrali
7	ADÜAŞ - Kuzgun Hidroelektrik Santrali
8	ADÜAŞ - Mercan Hidroelektrik Santrali
9	ADÜAŞ - Tercan Hidroelektrik Santrali
10	AKSANTAŞ - Tarsus İşletmesi (AKSANTAŞ II)
11	EBK - Afyon Kombinasi
12	EBK - Ağrı Kombinasi
13	EBK - Bayburt Kombinasi
14	EBK - Burdur Kombinasi
15	EBK - Bursa Kombinasi
16	EBK - Elazığ Kombinasi
17	EBK - Eskişehir Kombinasi
18	EBK - Gaziantep Kombinasi
19	EBK - Kars Kombinasi
20	EBK - Kastamonu Kombinasi
21	EBK - Malatya Kombinasi
22	EBK - Manisa Kombinasi
23	EBK - Sivas Kombinasi
24	EBK - Suluova Kombinasi
25	EBK - Şanlıurfa Kombinasi
26	EBK - Tatvan Kombinasi
27	ERHAZ - Erzurum Hazır Giyim Tesisi
28	EÜAŞ - Adıgüzel HES
29	EÜAŞ - Adilceviz HES
30	EÜAŞ - Ahiköy 1 HES
31	EÜAŞ - Ahiköy 2 HES
32	EÜAŞ - Ahlat HES
33	EÜAŞ - Almus HES
34	EÜAŞ - Anamur HES
35	EÜAŞ - Arpaçay-Telek HES

No	Özelleştirilen Kamu İşletmesi Adı
36	EÜAŞ - Bayburt HES
37	EÜAŞ - Berdan HES
38	EÜAŞ - Besni HES
39	EÜAŞ - Bozkır HES
40	EÜAŞ - Bozüyük HES
41	EÜAŞ - Bozyazı HES
42	EÜAŞ - Bursa Linyitleri İşletmesi
43	EÜAŞ - Bünyan HES
44	EÜAŞ - Çağ Çağ HES
45	EÜAŞ - Çal HES
46	EÜAŞ - Çamardı HES
47	EÜAŞ - Çamlıca 1 HES
48	EÜAŞ - Çatalağzı Termik Santrali
49	EÜAŞ - Çemişgezek HES
50	EÜAŞ - Çine HES
51	EÜAŞ - Değirmendere HES
52	EÜAŞ - Değirmendere HES
53	EÜAŞ - Dere HES
54	EÜAŞ - Derme HES
55	EÜAŞ - Dinar 2 HES
56	EÜAŞ - Doğankent HES
57	EÜAŞ - Durucasu HES
58	EÜAŞ - Engil HES
59	EÜAŞ - Erciş HES
60	EÜAŞ - Erkenek HES
61	EÜAŞ - Ermenek HES
62	EÜAŞ - Esendal HES
63	EÜAŞ - Fethiye HES
64	EÜAŞ - Gebze-Dilovası Doğal Gaz Kom. Çev. Sant.
65	EÜAŞ - Girlevik HES
66	EÜAŞ - Girlevik II-Mercan HES
67	EÜAŞ - Göksu HES
68	EÜAŞ - Gönen HES
69	EÜAŞ - Güney Ege Linyitleri İşletmesi
70	EÜAŞ - Haraklı-Hendek HES
71	EÜAŞ - Hasanlar HES
72	EÜAŞ - Hoşap HES
73	EÜAŞ - Işıklar (Visera) HES
74	EÜAŞ - İnegöl-Cerrah HES
75	EÜAŞ - İvriz HES
76	EÜAŞ - İznik-Dereköy HES

Türkiye’de Emeğin Durumu

No	Özelleştirilen Kamu İşletmesi Adı
77	EÜAŞ - Kadıncık 1 HES
78	EÜAŞ - Kadıncık 2 HES
79	EÜAŞ - Kangal Termik Santrali
80	EÜAŞ - Karacaören 1 HES
81	EÜAŞ - Karacaören 2 HES
82	EÜAŞ - Karaçay HES
83	EÜAŞ - Karaçay HES
84	EÜAŞ - Kayadibi HES
85	EÜAŞ - Kayaköy HES
86	EÜAŞ - Kemer HES
87	EÜAŞ - Kemerköy Termik Santrali
88	EÜAŞ - Kernek HES
89	EÜAŞ - Kılavuzlu HES
90	EÜAŞ - Kısık HES
91	EÜAŞ - Kiti HES
92	EÜAŞ - Koçköprü HES
93	EÜAŞ - Kovada I HES
94	EÜAŞ - Kovada II HES
95	EÜAŞ - Köklüce HES
96	EÜAŞ - Kuzuculu HES
97	EÜAŞ - Kuzuculu HES
98	EÜAŞ - Kürtün HES
99	EÜAŞ - Ladik-Büyükkızıoğlu HES
100	EÜAŞ - M. Kemal Paşa-Suuçtu HES
101	EÜAŞ - Malazgirt HES
102	EÜAŞ - Manavgat HES
103	EÜAŞ - Manyas HES
104	EÜAŞ - Menzelet HES
105	EÜAŞ - Mut-Derinçay HES
106	EÜAŞ - Orhaneli Termik Santrali
107	EÜAŞ - Otluca HES
108	EÜAŞ - Pazarköy-Akyazı HES
109	EÜAŞ - Pınarbaşı HES
110	EÜAŞ - Seyitömer Linyitleri İşletmesi
111	EÜAŞ - Seyitömer Termik Santrali
112	EÜAŞ - Sızır HES
113	EÜAŞ - Silifke HES
114	EÜAŞ - Soma B Termik Santrali
115	EÜAŞ - Suçatı HES
116	EÜAŞ - Sütçüler HES
117	EÜAŞ - Şanlıurfa HES

No	Özelleştirilen Kamu İşletmesi Adı
118	EÜAŞ - Tohma HES
119	EÜAŞ - Topçam HES
120	EÜAŞ - Tortum HES
121	EÜAŞ - Torul HES
122	EÜAŞ - Tunçbilek Termik Santrali
123	EÜAŞ - Turunçova-Finike HES
124	EÜAŞ - Uludere HES
125	EÜAŞ - Varto-Sönmez HES
126	EÜAŞ - Yatağan Termik Santrali
127	EÜAŞ - Yenice HES
128	EÜAŞ - Yeniköy Linyitleri İşletmesi
129	EÜAŞ - Yeniköy Termik Santrali
130	EÜAŞ - Zeyne HES
131	KBİ - Murgul Hidroelektrik Santrali
132	KBİ - Murgul İşletmesi
133	KBİ - Samsun İşletmesi
134	KÖYTEKS - Diyarbakır Hazır Giyim Tesisi
135	KÖYTEKS - Erzincan Hazır Giyim Tesisi
136	KÖYTEKS - Gümüşhane Hazır Giyim Tesisi
137	KÖYTEKS - Siirt Hazır Giyim Tesisi
138	KÖYTEKS - Yerköy Hazır Giyim Tesisi
139	Kütahya Gübre A.Ş. - Kütahya Gübre Üretim Tesisleri
140	ORÜS - Antalya İşletmesi
141	ORÜS - Arhavi İşletmesi
142	ORÜS - Artvin İşletmesi
143	ORÜS - Ayançık İşletmesi
144	ORÜS - Bafra İşletmesi
145	ORÜS - Bartın İşletmesi
146	ORÜS - Bolu Emprenyeleme Tesisi
147	ORÜS - Borçka İşletmesi
148	ORÜS - Cide İşletmesi
149	ORÜS - Demirköy İşletmesi
150	ORÜS - Devrek İşletmesi
151	ORÜS - Dursunbey İşletmesi
152	ORÜS - Düzce İşletmesi
153	ORÜS - Eskipazar İşletmesi
154	ORÜS - Kalkım İşletmesi
155	ORÜS - Pazarköy İşletmesi
156	ORÜS - Şavşat İşletmesi
157	ORÜS - Ulupınar İşletmesi
158	ORÜS - Vezirköprü İşletmesi

Türkiye'de Emeğin Durumu

No	Özelleştirilen Kamu İşletmesi Adı
159	ORÜS - Yenice İşletmesi
160	SEK - Adana İşletmesi
161	SEK - Adıyaman İşletmesi
162	SEK - Adilcevaz İşletmesi
163	SEK - Afyon İşletmesi
164	SEK - Aksaray İşletmesi
165	SEK - Amasya İşletmesi
166	SEK - Balıkesir İşletmesi
167	SEK - Bayburt İşletmesi
168	SEK - Bolu İşletmesi
169	SEK - Burdur İşletmesi
170	SEK - Çanakkale İşletmesi
171	SEK - Çankırı İşletmesi
172	SEK - Çatalca Süt Toplama Merkezi
173	SEK - Çorum İşletmesi
174	SEK - Devrek İşletmesi
175	SEK - Diyarbakır İşletmesi
176	SEK - Elazığ İşletmesi
177	SEK - Erzincan İşletmesi
178	SEK - Erzurum İşletmesi
179	SEK - Eskişehir İşletmesi
180	SEK - Giresun İşletmesi
181	SEK - Havsa İşletmesi
182	SEK - İstanbul İşletmesi
183	SEK - İzmir İşletmesi
184	SEK - K. Maraş Süt ve Mamulleri İşletmesi
185	SEK - Kars Süt ve Mamulleri Müessesesi
186	SEK - Kastamonu İşletmesi
187	SEK - Lalahan İşletmesi
188	SEK - Muş İşletmesi
189	SEK - Silivri Süt Toplama Merkezi
190	SEK - Sinop İşletmesi
191	SEK - Sivas İşletmesi
192	SEK - Siverek İşletmesi
193	SEK - Solaklı Süt Toplama Merkezi
194	SEK - Tire Süt Toplama Merkezi
195	SEK - Trabzon İşletmesi
196	SEK - Tunceli Süt Toplama Merkezi
197	SEK - Yatağan İşletmesi
198	SEK - Yenice Süt Toplama Merkezi
199	SEK - Yüksekova İşletmesi

No	Özelleştirilen Kamu İşletmesi Adı
200	SEKA - Afyon İşletmesi
201	SEKA - Akkuş İşletmesi
202	SEKA - Aksu İşletmesi
203	SEKA - Balıkesir İşletmesi
204	SEKA - Bolu İşletmesi
205	SEKA - Çaycuma İşletmesi
206	SEKA - Dalaman İşletmesi
207	SEKA - Karacasu İşletmesi
208	SEKA - Kastamonu İşletmesi
209	SİHAZ - Sivas Hazır Giyim Tesisi
210	SÜMER Holding - Adana İşletmesi
211	SÜMER Holding - Adıyaman İşletmesi
212	SÜMER Holding - Afyon Sincanlı İşletmesi
213	SÜMER Holding - Bakırköy Konfeksiyon San. İşl.
214	SÜMER Holding - Beykoz Deri ve Kundura İşletmesi
215	SÜMER Holding - Bünyan İşletmesi
216	SÜMER Holding - Çanakkale Sentetik Deri İşletmesi
217	SÜMER Holding - Denizli İşletmesi
218	SÜMER Holding - Diyarbakır İşletmesi
219	SÜMER Holding - Ereğli İşletmesi
220	SÜMER Holding - Erzincan İşletmesi
221	SÜMER Holding - Eskişehir İşletmesi
222	SÜMER Holding - Hereke İşletmesi
223	SÜMER Holding - Kahramanmaraş İşletmesi
224	SÜMER Holding - Karaman İşletmesi
225	SÜMER Holding - Malatya İşletmesi
226	SÜMER Holding - Mazıdağı Fosfat Tesisleri
227	SÜMER Holding - Nevşehir İşletmesi
228	SÜMER Holding - Salihli Palamut İşletmesi
229	SÜMER Holding - Sarıkamış Ayakkabı İşletmesi
230	SÜMER Holding - şanlıurfa İşletmesi
231	SÜMER Holding - TÜMOSAN İşletmesi
232	T. şeker Fabrikaları - Afyon şeker Fabrikası
233	T. şeker Fabrikaları - Alpullu şeker Fabrikası
234	T. şeker Fabrikaları - Bor şeker Fabrikası
235	T. şeker Fabrikaları - Çorum şeker Fabrikası
236	T. şeker Fabrikaları - Elbistan şeker Fabrikası
237	T. şeker Fabrikaları - Erzincan şeker Fabrikası
238	T. şeker Fabrikaları - Erzurum şeker Fabrikası
239	T. şeker Fabrikaları - Kırşehir şeker Fabrikası
240	T. şeker Fabrikaları - Muş şeker Fabrikası

Türkiye’de Emeğin Durumu

No	Özelleştirilen Kamu İşletmesi Adı
241	T. Şeker Fabrikaları - Turhal Şeker Fabrikası
242	TCDD - Bandırma Limanı
243	TCDD - Derince Limanı
244	TCDD - İskenderun Limanı
245	TCDD - Mersin Limanı
246	TCDD - Samsun Limanı
247	TDİ - Alanya Limanı
248	TDİ - Antalya Limanı
249	TDİ - Çeşme Limanı
250	TDİ - Dikili Limanı
251	TDİ - Giresun Limanı
252	TDİ - Hopa Limanı
253	TDİ - Kuşadası Limanı
254	TDİ - Marmaris Limanı
255	TDİ - Ordu Limanı
256	TDİ - Rize Limanı
257	TDİ - Salıpazarı Limanı (Galataport)
258	TDİ - Sinop Limanı
259	TDİ - Taşucu Limanı
260	TDİ - Tekirdağ Limanı
261	TDİ - Tekirdağ Limanı
262	TDİ - Trabzon Limanı
263	TEKEL - Adana Sigara Fabrikası
264	TEKEL - Ayvalık Tuzlası
265	TEKEL - Balıca Sigara Fabrikası
266	TEKEL - Bitlis Sigara Fabrikası
267	TEKEL - Çamaltı Tuzlası
268	TEKEL - Çankırı Kaya Tuzlası
269	TEKEL - İstanbul Sigara Fabrikası
270	TEKEL - Kağızman Tuzlası
271	TEKEL - Kaldırım Tuzlası
272	TEKEL - Kayacık Tuzlası
273	TEKEL - Malatya Sigara Fabrikası
274	TEKEL - Sekili Tuzlası
275	TEKEL - Tokat Sigara Fabrikası
276	TEKEL - Tuzluca Tuzlası
277	TEKEL - Yavşan Tuzlası
278	TESTAŞ - Aydın Tesisleri
279	TURBAN - Bodrum Marina
280	TURBAN - Kemer Marina
281	TURBAN - Kuşadası Marina

No	Özelleştirilen Kamu İşletmesi Adı
282	TZD - Manisa Kükürt İşletmesi
283	TZD - Sakarya Traktör Sanayi İşletmesi
284	YEM Sanayii - Acıpayam Yem Fabrikası
285	YEM Sanayii - Adapazarı Yem Fabrikası
286	YEM Sanayii - Adıyaman Yem Fabrikası
287	YEM Sanayii - Bursa Yem Fabrikası
288	YEM Sanayii - Çankırı Yem Fabrikası
289	YEM Sanayii - Çaycuma Yem Fabrikası
290	YEM Sanayii - Devrekani Yem Fabrikası
291	YEM Sanayii - Diyarbakır Yem Fabrikası
292	YEM Sanayii - Elazığ Yem Fabrikası
293	YEM Sanayii - Erzurum Yem Fabrikası
294	YEM Sanayii - Gökşun Yem Fabrikası
295	YEM Sanayii - Hilvan Yem Fabrikası
296	YEM Sanayii - İstanbul Yem Fabrikası
297	YEM Sanayii - Kırklareli Yem Fabrikası
298	YEM Sanayii - Kızıltepe Yem Fabrikası
299	YEM Sanayii - Konya I Yem Fabrikası
300	YEM Sanayii - Konya II Yem Fabrikası
301	YEM Sanayii - Korkuteli Yem Fabrikası
302	YEM Sanayii - Muş Yem Fabrikası
303	YEM Sanayii - Samsun Yem Fabrikası
304	YEM Sanayii - Siirt Yem Fabrikası
305	YEM Sanayii - Tatvan Yem Fabrikası
306	YEM Sanayii - Tunceli Yem Fabrikası
307	YEM Sanayii - Van Yem Fabrikası
308	YEM Sanayii - Yatağan Yem Fabrikası

Kaynak: Özelleştirme İdaresi Başkanlığı.

KAYNAKLAR

Boratav, Korkut (2023). Türkiye İktisat Tarihi 1908-2015, Gözden Geçirilmiş ve Genişletilmiş 26. Baskı, Ankara: İmge Kitabevi.

Üçer, Sırrı Emrah (2018). Türkiye’de Özelleştirmelerin Üç Dönemi: 1980’ler, 1990’lar ve 2001 Sonrası. Uluslararası İKSAD Sosyal Bilimler Kongresi https://www.researchgate.net/publication/352983367_Turkiyede_Ozellestirmenin_Uc_Donemi_1980%27ler_1990%27lar_ve_2001_Son-rasi (Erişim: 5 Aralık 2023).

Türkiye Özelleştirme İdaresi Başkanlığı.



KIDEM TAZMİNATI

DiSKAR

TÜRKİYE DEVRİMCİ İŞÇİ SENDİKALARI KONFEDERASYONU ARAŞTIRMA MERKEZİ

KIDEM TAZMİNATI ERİDİ!

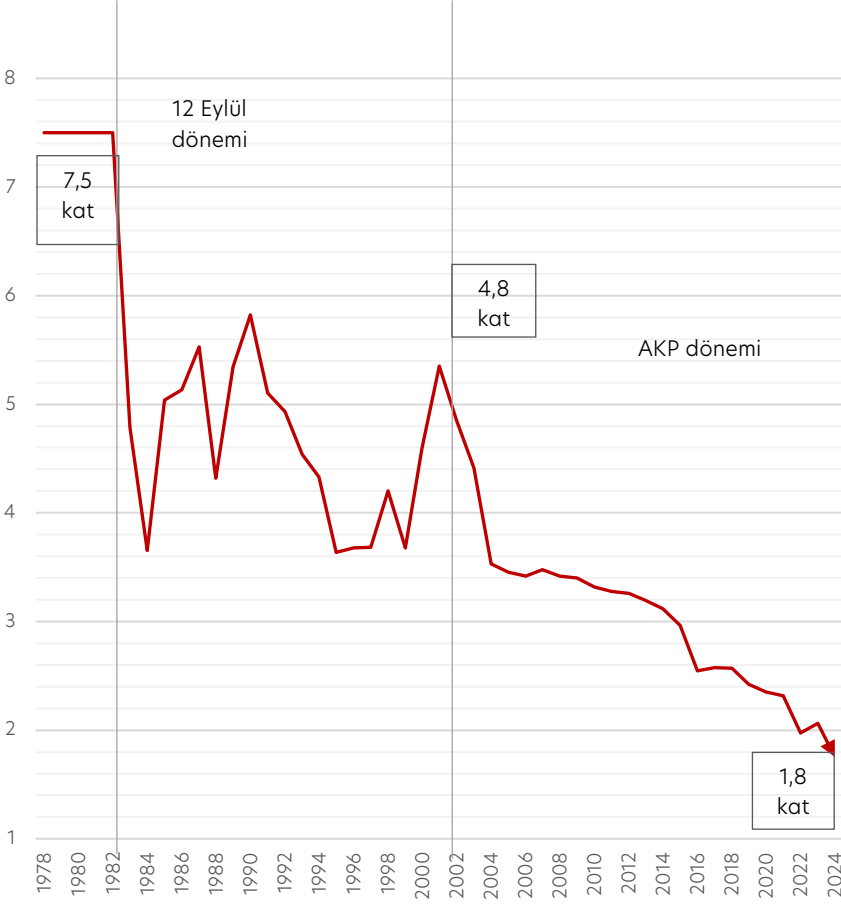
1936 İş Yasası ile kabul edilen kıdem tazminatı işçinin ödemesi sonraya ertelenmiş ücretidir ve işçiyi koruyucu düzenlemelerin en önemlisidir. Bilindiği üzere 1975’te 1927 sayılı Yasa ile kıdem tazminatının üç yıllık hak etme süresi bir yıla indirildi, 15 günlük kıdem tazminatı süresi 30 güne yükseltildi. Ayrıca kıdem tazminatı tavan miktarı asgari ücretin 7,5 katı ile sınırlandırıldı. Kıdem tazminatına getirilen bu hüküm 1979’da Anayasa Mahkemesi tarafından biçim yönünden iptal edildi.⁷¹ Ancak kıdem tazminatına tavan uygulaması 12 Eylül’den sonra tekrar gündeme geldi ve 17 Ekim 1980 tarihli 2320 sayılı Yasa ile kıdem tazminatın asgari ücretin 7,5 katı ile sınırlandı. İşverenlerin itirazları üzerinde tekrar değişiklik yapıldı ve 11 Aralık 1982 tarihli 2762 sayılı Kanun ile kıdem tazminatının asgari ücretle bağı koparıldı. Kıdem tazminatı tavanı ise en yüksek devlet memurunun bir hizmet yılı için alacağı azami emeklilik ikramiyesi ile sınırlandırıldı. Kıdem tazminatının asgari ücretle bağının koparılması kıdem tazminatının miktarının düşmesine neden oldu.

1978’de asgari ücretin 7,5 katı olan kıdem tazminatı tavanı, 1982’de asgari ücret ile bağının koparılmasının ardından hızla düşmeye başladı. 2023 itibariyle kıdem tazminatı tavanı asgari ücretin 2 katına geriledi. AKP’nin iktidara geldiği 2003 yılında ise kıdem tazminatı asgari ücretin 4,8 katıydı (Grafik 1). Böylece 12 Eylül darbesinin ardından kıdem tazminatında başlayan erime AKP döneminde hızlanmış oldu. Bu aynı zamanda ortalama ücret düzeyinin asgari ücrete yaklaşması anlamına geliyor.

⁷¹ 23 Ocak 1979, 1979/6 sayılı Anayasa Mahkemesi kararı.

<https://normkararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr/Dosyalar/Kararlar/KararPDF/1979-6-nrm.pdf> (24.3.2023).

Grafik 1: Kıdem Tazminatı Asgari Ücretin Kaç Katı? (1978-2024)



Kaynak: ÇSGB asgari ücret ve kıdem tazminatı verileri. DİSK-AR tarafından hazırlanmıştır.

1978'de asgari ücretin 7,5 katı olan kıdem tazminatı tavanı, 1982'de asgari ücret ile bağının koparılmasının ardından hızla düşmeye başladı. 2024 itibarıyla kıdem tazminatı tavanı asgari ücretin 1,8 katına geriledi. AKP'nin iktidara geldiği 2002 yılında kıdem tazminatı asgari ücretin 4,8 katıydı.

KIDEM TAZMİNATI HAKKI KÂĞIT ÜSTÜNDE!

Kıdem tazminatı tavanının asgari ücretle bağının koparılmasının ardından hızla düşen kıdem tazminatına işçiler erişememektedir. İşçilerin işten çıkış bildiregilerinin kıdem tazminatı hak edemeyecek şekilde sona erdirilmesi sebebiyle işçiler kıdem tazminatından yoksun bırakılıyor.

İşverenler işçilerin işten çıkışlarını Sosyal Güvenlik Kurumuna (SGK) çeşitli kodlarla bildiriyor. Bu kodlar işten çıkışları türlerine göre sınıflandırıyor.⁷² İşçilerin hangi kodla (gerekçeyle) işten çıkartıldığı veya ayrıldığı büyük önem taşıyor. Çünkü işten çıkarma veya ayrılma sebebi işçilerin iş hukukuyla güvence altına alınmış iş sözleşmesinin feshine bağlı çeşitli haklardan (ihbar, kıdem tazminatı ve işsizlik ödeneği gibi) yararlanıp yararlanamayacağını belirliyor. Bu yüzden işten çıkış bildiregilerinin dağılımı iş hukuku uygulamasının çok önemli göstergelerinden biridir.

Ülkemizde işten çıkarmaların ve ayrılmaların sebeplerine göre kodların dağılımı uzun zamandır tartışma konusu olmakla birlikte bu konuya ilişkin ayrıntılı veriler SGK tarafından yayımlanmıyor. İşten çıkış kodları son olarak Covid-19 salgını döneminde Kod-29 olarak bilinen işçinin iş sözleşmesinin işveren tarafından İş Kanunu’nun 25-II maddesinde yer alan “ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri” gerekçesini feshedilmesi kapsamında yeniden gündeme geldi.⁷³

⁷² İşten çıkış kodlarının işten ayrılış nedenine göre listesi bu raporun sonunda yer almaktadır.

⁷³ Covid-19 salgını sonrasında salgının ekonomik ve sosyal etkileri ile ilgili çeşitli önlemler alındı. 17 Nisan 2020’de işten çıkarmalar yasaklandı. Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller, iş sözleşmesinin sürenin sona ermesi, işyerinin faaliyetinin sona ermesi, işin sona ermesi gibi haller dışında uygulanan fesih yasağı 1 Temmuz 2021 tarihine kadar devam etti. Ancak bu dönemde işverenler tarafından işçinin ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırı davranışı nedeni ile feshin (Kod-29) yaygınlaştığı haberleri yayıldı. Kod-29’un belirsizliği ve kapsamının geniş olduğu yönündeki tartışmalar sonrasında 1 Nisan 2021’de Kod-29 kaldırılarak işten çıkış kodlarında 41 numaralı kod sonrası 50’ye kadar yeni kodlar eklendi.

Bu dönemlerde SGK'den işten çıkış bildirelerinin kodlara göre dağılımını talep ettik. SGK'den bilgi edinme hakkı kapsamında talep ettiğimiz bu bilgilerin SGK tarafından verilmemesi üzerine açmış olduğumuz dava sonucunda idari yargı kararıyla bu bilgileri edindik.⁷⁴ Bu raporda yargı kararıyla elde ettiğimiz işten çıkış bildirelerinin değerlendirmesi yapılmıştır.

ASIL AMAÇ KIDEM SIFIRLAMA!

SGK verilerine göre 2015 ve 2021 arasında işverenler tarafından SGK'ye verilen toplam işten çıkış bildiregesi sayısı 124 milyon 90 bindir. Görüldüğü gibi işten çıkış bildiregeleri toplam sigortalı işçi sayısını aşmaktadır. Örneğin, 2021 yılında 16,2 milyon sigortalı işçi varken işten çıkış bildiregesi sayısı 17,8 milyona yakındır.

Hayatın olağan akışına aykırı görünen bu durumun temel nedeni işçilerin sürekli girdi çıktı yapılarak çalıştırılmasıdır. Bu uygulamaya "kıdem sıfırlanması" deniliyor. Kıdem sıfırlanmasında ya işçi kıdem tazminatını hak etmeyecek bir nedenle işten çıkartılmış gibi gösteriliyor ya da istifası alınıyor. Tekrar işe başlatıldığında önceki çalışması kıdem tazminatını hak edecek şekilde sona ermemiş olduğundan kıdem sürelerinin birleştirilmesinde dikkate alınmıyor. Bu veriler kıdem sıfırlaması uygulamasının beklenenden çok daha yüksek olduğunu gösteriyor.

İşten çıkış bildiregelerinin yıllara göre değişimine baktığımızda ise salgın döneminde bir azalış görüyoruz. 2015-2018 yılları arasında yıllık 18 milyon civarında olan işten çıkış bildiregesi sayısı 2019'da 16,5 milyona, 2020'de ise 14 milyon civarına geriledi. Nitekim temmuz ayında fesih yaşağının sona erdiği 2021'de ise işten çıkış bildiregesi sayısı 17,8 milyona yükseldi (Grafik 2).

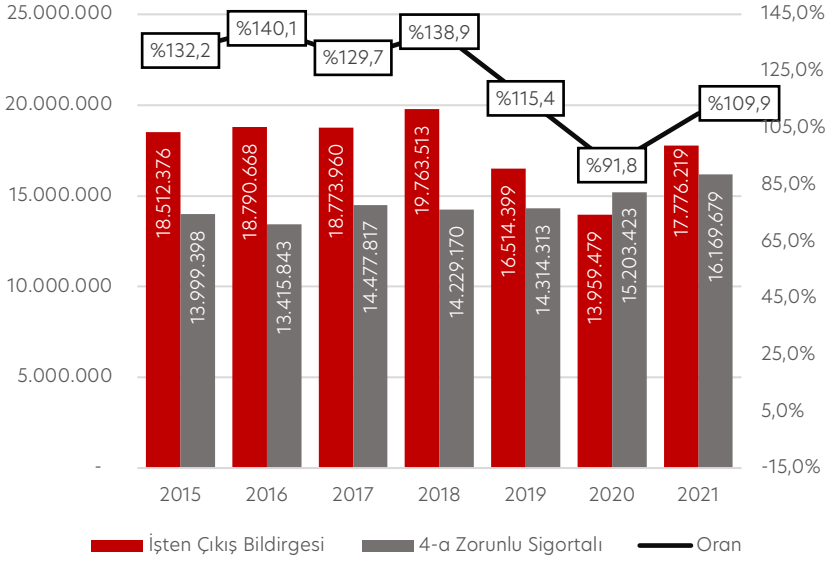
İşten çıkış bildiregelerinin sigortalı işçi sayılarına (5510 4-a kapsamı) oranına baktığımızda 2019 öncesinde yüzde 132'lerde seyreden oranın 2019'da yüzde 115,4 ve 2020'de yüzde 91,8'e düşükten sonra 2021'de yüzde 109,9'a yükseldiği görülmektedir (Grafik 2). İşten çıkış bildiregelerinin 2018'deki düşüşünün sebebi 2018 Eylül'ünde

⁷⁴ İşten çıkış kodlarına ilişkin bilgi edinme sürecinin ayrıntılarını çalışmanın ekinde bulabilirsiniz.

Türkiye’de Emeğin Durumu

başlayan ekonomik kriz olabilir. 2020’deki oransal düşüşün sebebi ise Covid-19 salgınında işten çıkarma yasağı sebebiyle fesih sayısındaki azalıştır.

Grafik 2: İşten Çıkış Bildirgeleri ile 4-a Zorunlu Sigortalı Sayıları ve 4-a Zorunlu Sigortalıların İşten Çıkış Bildirgelerine Oranı (2015-2021)



Kaynak: SGK, İstatistik Yıllıkları. SGK işten çıkış bildirgeleri, DİSK-AR.

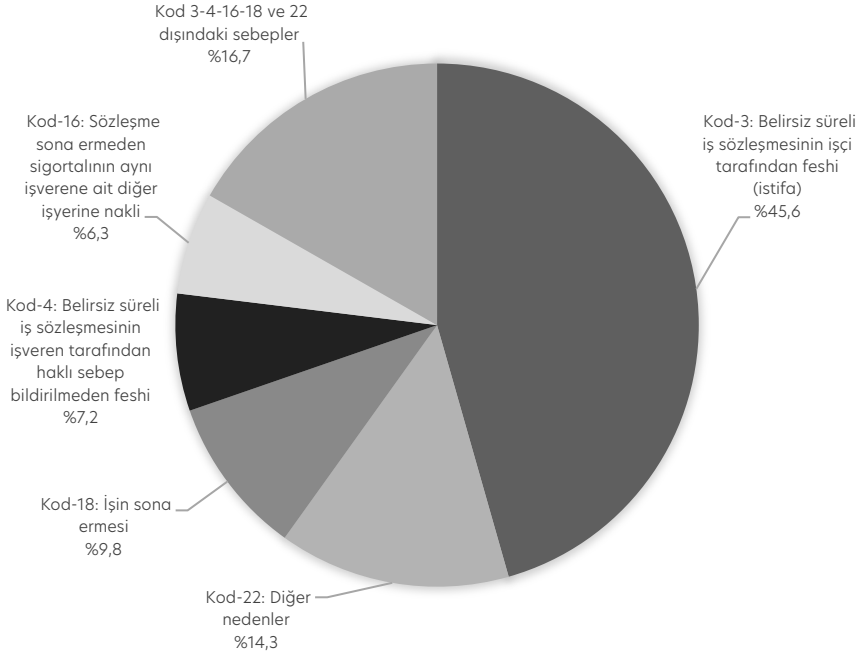
İşten çıkış bildirgelerinin 4-a zorunlu sigortalı sayılarından bu kadar yüksek olması işe giriş-çıkış sirkülasyonunun ne kadar fazla olduğunu göstermektedir. İşten çıkış bildirgelerinin zorunlu sigortalı sayılarından yüksek olması işten çıkarmaların ve yeni işe girişlerin mükerer olmasından kaynaklanıyor. Yukarıda vurgulanan kıdem sıfırlaması bunu en önemli nedenidir.

İSTİFA EDEN İŞÇİ SAYISI İNANILMAZ YÜKSEK VE ŞAİBELİ

2015 ve 2021 arası bildirilen işten çıkışların kodlara göre dağılımına bakıldığında en yüksek oranın 3 numaralı kod olan “belirsiz süreli iş sözleşmesinin işçi tarafından feshi” olduğu görülmektedir. 2015-2021 arasında toplam işten çıkış bildirgesi sayısı 124 milyon 90

bin iken Kod-3 ile işten ayrılanların sayısı 56 milyon 569 bindir. Böylece 2015-2021 arasında işten çıkış sebebi istifa olarak (Kod-3) bildirilenlerin oranı yüzde 46 olmaktadır (Grafik 3). İşçilerin yüzde 46'sının ihbar, kıdem tazminatı ve işsizlik ödeneği hak etmeyecek şekilde istifa ederek işten ayrılması hayatın olağan akışına aykırıdır. Bu kadar yüksek istifa oranı şaibeldir.

Grafik 3: İşten Çıkış Bildirgeleri İçinde En Fazla Paya Sahip İlk 5 Sebep (2015-2021 Toplam) (Yüzde)



Kaynak: SGK işten çıkış bildirgeleri, DİSK-AR.

Nitekim Yargıtay da bu durumdan hareket ederek işçi hiçbir sebep göstermeden sadece "istifa ediyorum" diye ayrılmışsa bu istifaya ancak işçi somut bir neden gösterdiğinde değer verilmesini istiyor. Eğer işçinin istifa ettiği dönemde iş sözleşmesini haklı nedenle sona erdirme sebebi varsa, örneğin fazla çalışmalar ödenmemişse, işçinin bu haklı nedeni dava aşmasında ileri sürmesinin olanaklı

olduğu kanıtlanması halinde istifaya değer verilemeyeceğini vurguluyor.⁷⁵

İşten çıkış bildireleri içinde en yüksek orana sahip ikinci sebep “Kod 22: diğer nedenler” olarak adlandırılmaktadır (17,8 milyon; yüzde 14). Kod 22 diğer kodlarda yer almayan tüm sebepleri içermektedir. Üçüncü sebep 18. kod olarak adlandırılan “işin sona ermesi” (12,2 milyon; yüzde 10), dördüncü sebep 4. kod olarak adlandırılan “belirsiz süreli iş sözleşmesinin işveren tarafından haklı sebep bildirilmeden feshi” (9 milyon; yüzde 7) ve beşinci sebep ise 16. kod olarak adlandırılan sözleşme sona ermeden sigortalının aynı işyerine ait diğer işyerine naklidir (7,8 milyon; yüzde 6). Grafikte tüm işten çıkış türlerine yer verilmemiştir. Kod 3-4-16-18 ve 22 dışındaki sebepler diğer olarak belirtilmiştir (Grafik 3). Belirsiz süreli iş sözleşmesinin işçi tarafından feshi (istifa) en yüksek işten çıkış bildirgesidir. Belirsiz süreli iş sözleşmesinin işveren tarafından feshi sadece yüzde 7 oranındadır.

İşten çıkış bildirelerinin kodlara göre dağılımına bakıldığında işten çıkış bildirelerinin neredeyse yarısının işçinin istifa etmesi yoluyla gerçekleşmesi dikkat çekici bir veridir. 3 numaralı kod olan “belirsiz süreli iş sözleşmesinin işçi tarafından feshinin (istifanın) bu derece yüksek olması olağan değildir. Belirsiz süreli iş sözleşmesinin işçi tarafından feshedilmesi işçinin kıdem, ihbar tazminatı ve işsizlik ödeneğinden yararlanamaması anlamına geliyor. Bu nedenle işten çıkış bildirelerinin yarısından fazlasını işçinin kendi isteğiyle belirsiz iş sözleşmesinin feshini oluşturması beklenir bir durum değildir.

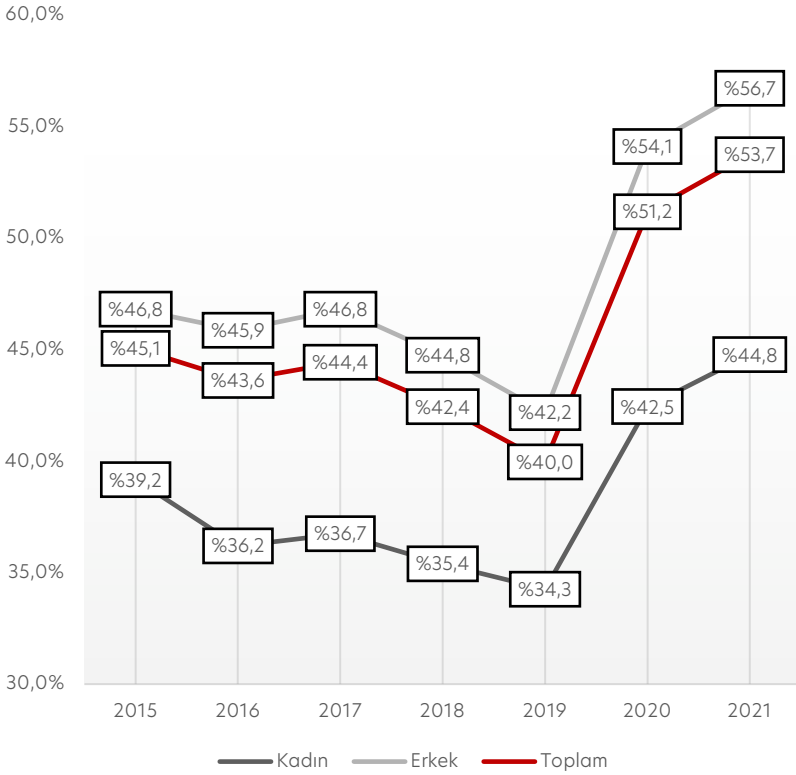
Öte yandan işten çıkış sebebinin Kod-3 olarak bildirilmesinin Covid-19 salgını sırasındaki işveren tarafından iş sözleşmesinin feshi yasağı döneminde ciddi biçimde arttığı görülüyor. 2015-2018 arasında işten çıkış bildirgesi Kod-3 olarak bildirilenlerin tüm işten çıkış bildirelerine oranı yüzde 42-45 civarında iken bu oran 2019’da yüzde 40’a düşmüş ve 2020’de ise 11,2 puan artarak yüzde 51,2’ye

⁷⁵ Bu konuyla ilgili olarak Çalışma ve Toplum dergisinde “istifa” anahtar sözcüğü ile çok sayıda yargı içtihadına ulaşılabilir: www.calismatoplum.org

yükselmiştir. 2021'de ise tüm işten çıkış sebeplerinin yüzde 53,7'si Kod-3 olarak bildirilmiştir (Grafik 4).

Kadınların işten çıkış bildirelerinde Kod-3'ün (istifa) payı erkeklerden daha düşüktür. Örneğin 2015'te bu oran kadınlarda yüzde 39,2 iken erkeklerde yüzde 46,8 ve 2021'de kadınlarda yüzde 44,8 iken erkeklerde yüzde 56,7'dir (Grafik 4).

Grafik 4: Kod-3 (Belirsiz Süreli İş Sözleşmesinin İşçi Tarafından Feshi (İstifa) ile İşten Çıkışı Bildirilenlerin Tüm İşten Çıkış Bildirileri İçindeki Payı (2015-2021)



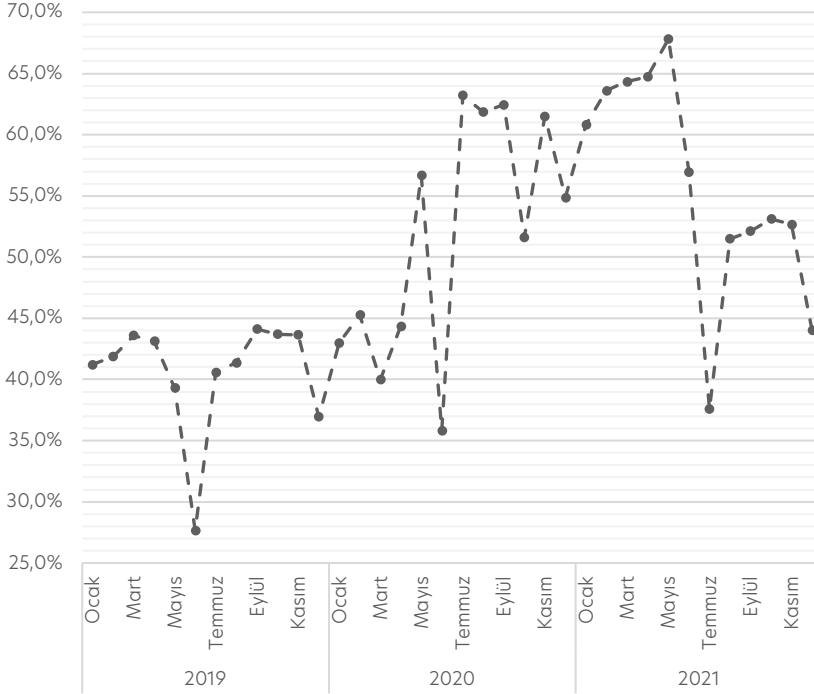
Kaynak: SGK, DİSK-AR.

Kod-3 ile işten çıkışı bildirilenlerin tüm işten çıkış bildireleri içindeki payına bakıldığında işten çıkış yasağının uygulandığı dönemde oranın yükseldiği ve Haziran 2021 ile düşmeye başladığı görülmektedir. Bunun temel nedeni işverenin fesih yasağını delmek için işçiden istifa almasıdır. Nisan 2020'de yüzde 44 olan Kod-3'ün tüm

Türkiye’de Emeğin Durumu

işten çıkış sayılarına oranı Mayıs 2021’de yüzde 67,8’e yükselmiş ve işten çıkarma yasağı uygulamasının son bulması ile Temmuz 2021’de yüzde 37,6’ya kadar gerilemiştir (Grafik 5).

Grafik 5: Kod-3 (Belirsiz Süreli İş Sözleşmesinin İşçi Tarafından Feshi (İstifa) ile İşten Çıkışı Bildirilenlerin Tüm İşten Çıkış Bildirgeleri İçindeki Payı (2019-2021) (Yüzde)



Kaynak: SGK işten çıkış bildireleri, DİSK-AR.

Kod-3’ün tüm işten çıkış kodları arasındaki oranının geçmiş yıllardan beri bu kadar yüksek olması işverenlerin kıdem tazminatı ödememek için işçileri istifa etmeye zorlamasının bir göstergesi olarak görülebilir. Ayrıca Covid-19 salgının ilk yılında uygulanan işten çıkış yasağı döneminde Kod-3 oranının gösterdiği yükselişten hareketle işverenlerin işten çıkarma yasağını delmek için işçileri istifa ettirmeye başvurduğu söylenebilir.

İşten çıkış nedeni Kod-3 olarak bildirilenlerin 4-a zorunlu sigortalılara oranı 2015-2018 arasında yüzde 57-61 bandında seyrederken 2019’da bu oran yüzde 46’ya geriledi. 2019 öncesi işten çıkış

bildirgesi Kod-3 olarak bildirilenlerin sayısı 8,2-8,3 milyon civarında seyrederken 2019'da bu sayı 6,6 milyona düştü (Tablo 1).

Tablo 1: Kod-3 (Belirsiz Süreli İş Sözleşmesinin İşçi Tarafından Feshi (İstifa) ile İşten Ayrılanların Tüm Sigortalı İşçilere Oranı (2015-2021) (Yüzde)

	Kod-3	Zorunlu Sigortalı (4-a)	Oran (Yüzde)
2015	8.341.155	13.999.398	59,6
2016	8.196.552	13.415.843	61,1
2017	8.342.732	14.477.817	57,6
2018	8.388.674	14.229.170	59,0
2019	6.600.328	14.314.313	46,1
2020	7.145.419	15.203.423	47,0
2021	9.554.082	16.169.679	59,1

Kaynak: SGK, İstatistik Yıllıkları. SGK işten çıkış bildireleri, DİSK-AR.

2020 yılında Covid-19'un da etkisiyle Kod-3 ile işten çıkışı gerçekleştirilenlerin sayısı 7,1 milyona ve 2021'de ise 9,6 milyona yükseldi. Böylece işten çıkış bildirgesi Kod-3 olarak bildirilenlerin sigortalılara oranı 2020'de yüzde 47'ye ve 2021'de yüzde 59,1'e yükseldi (Tablo 1). Salgın döneminde toplam fesih sayısı düştüğü ve işten çıkarma yasağı sebebiyle sigortalı sayısı artış eğilimini koruduğu için Kod-3 oranı düşmektedir.

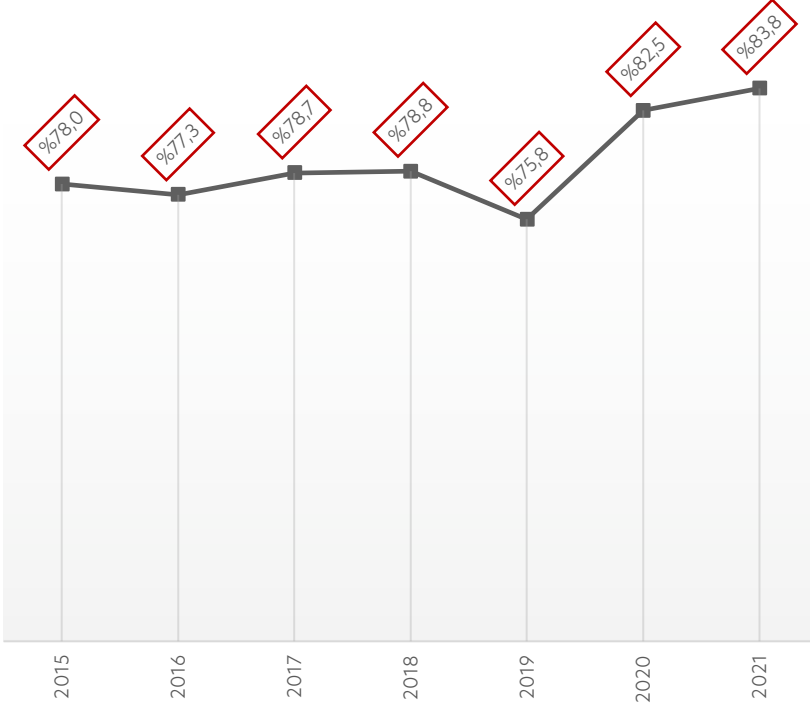
İşten çıkış sebeplerine göre kıdem tazminatı alabilenler ile alamayanların dağılımına bakıldığında işçilerin yüzde 78 ile yüzde 84'ünün işten çıkış bildirelerinin kıdem tazminatı hak edemeyecek şekilde düzenlendiği görülmektedir.

2021'de işten çıkarılanların yüzde 84'lük gibi büyük bir bölümünün kıdem tazminatına erişemediği görülmektedir. 2021'de 16,8 milyon olan toplam işten çıkışı gerçekleştirilen işçinin 14,1 milyonu kıdem tazminatı alamamıştır (Tablo 2). 2015-2018 arasında işten çıkışı gerçekleşen işçilerin yüzde 77 ile 78'i kıdem tazminatı alamadığı için bu oran 2019'da yüzde 75,8'e gerilemiş ve 2020'de ise yüzde 82,5'e yükselmiştir (Grafik 5, Tablo 2). 2020 ve 2021'deki yükselişin sebebi işten çıkarma yasağıdır. 2020-2021 arasında Kod-3'ün toplam işten çıkış bildirelerindeki oranının olağandışı artmasıyla birlikte kıdem

Türkiye’de Emeğin Durumu

tazminatına erişemeyecek şekilde iş sözleşmesi sona erdirenlerin oranı daha da yükselmiştir.

Grafik 5: İşten Çıkış Bildirgesine Göre Kıdem Tazminatı Alamayanların Oranı (2015-2021)



Kaynak: SGK işten çıkış bildirgeleri, DİSK-AR. Kıdem tazminatı alamayanlar işten çıkış kodlarına göre sınıflandırılmıştır.

Covid-19 döneminde işten çıkışı gerçekleştirilen her 10 işçiden en az 8'i kıdem tazminatına erişememiştir. Kıdem tazminatı alabilecek şekilde işten çıkışı gerçekleşen işçilerin oranı ise 2020'de yüzde 17,5 ve 2021'de ise yüzde 16,2'de kalmaktadır.

Tablo 2: İşten Çıkış Bildirgesine Göre Kıdem Tazminatı Alamayanların Oranı (2015-2021) (Yüzde)

	Toplam İşten Çıkış	İşten Çıkış Koduna Göre Kıdem Tazminatı Alamayanlar	Oran (Yüzde)
2015	18.512.376	14.434.966	78,0
2016	18.790.668	14.530.730	77,3
2017	18.773.960	14.769.263	78,7
2018	19.763.513	15.567.974	78,8
2019	16.514.399	12.522.002	75,8
2020	13.959.479	11.514.554	82,5
2021	16.849.773	14.126.702	83,8

Kaynak: SGK işten çıkış bildireleri, DİSK-AR.

Cinsiyete göre kıdem tazminatına hak kazanma durumuna bakıldığında kadınlarda kıdem tazminatı alamayanların oranının daha yüksek olduğu grlmektedir. Özellikle 2019 ve 2020’de kadın ve erkekler arasında kıdem tazminatına erişemeyenlerin oranındaki fark açılmıştır.

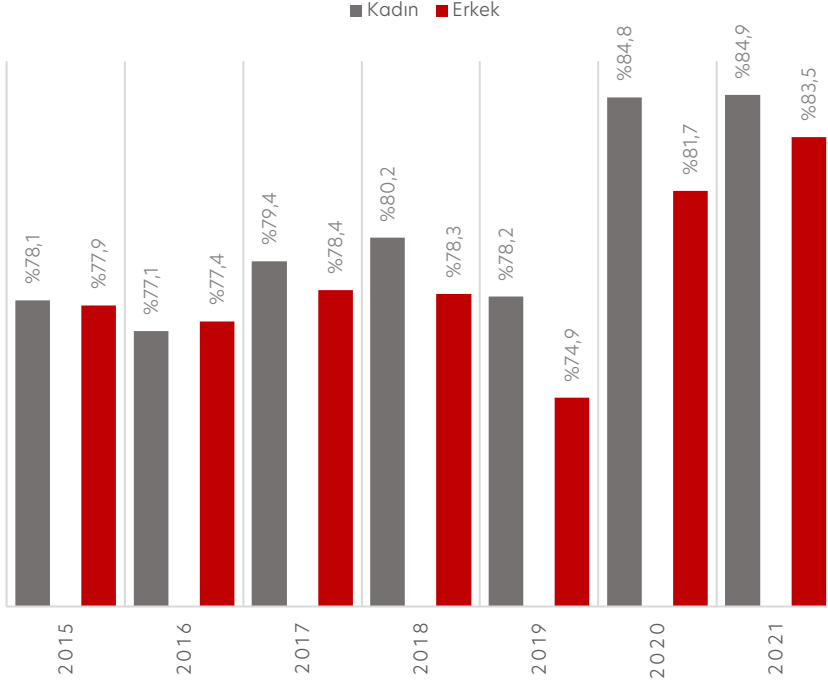
2019’da işten çıkışı gerçekleşen erkeklerin yüzde 74,9’u kıdem tazminatına erişemiyorlarken kadınlarda bu oran yüzde 78,2’dir. Aynı oran 2020’de kadınlarda yüzde 84,8 ve erkeklerde yüzde 81,7 iken 2021’de kadınlarda yüzde 84,9 ve erkeklerde yüzde 83,5’tir (Grafik 6). Kuşkusuz yargı kararlarıyla kıdem tazminatına erişen işçi sayısı artabilecektir. Ancak bu yolun uzun ve zorlu bir yol olduğunun altını çizmek gerekir.

Kıdem tazminatına erişim uzun yıllardır tartışılmaktadır. SGK verilerinin de açıkça ortaya koyduğu gibi kıdem tazminatına erişim konusunda ciddi bir sorun vardır. Kıdem tazminatı işçinin sonraya ertelenmiş olan ödenmemiş ücretidir ve en önemlisi güvencesidir. İşçilerin çeşitli sebeplerle (kayıtdışı istihdam, 12 aydan az alıştırma, kıdem sınırlaması, hileli fesih veya istifaya zorlama gibi) kıdem tazminatı hakkına ulaşamadığı bilinmektedir. SGK işten çıkış bildirelerinde de grldğu üzere işçilerin Kod-3 ile istifaya zorlanması kıdem

Türkiye’de Emeğin Durumu

tazminatına hak kazanamamanın en önemli sebeplerinden biridir. Bu nedenle kıdem tazminatını hak ediş koşulları yeniden düzenlenmeli ve işçinin istifası durumunda ve işçilerin işten çıkış/ayrılış sebebine bağlı kalmaksızın herkese ödenmelidir.

Grafik 6: Cinsiyete Göre Kıdem Tazminatı Alamayanların Oranı (2015-2021) (Yüzde)



Kaynak: SGK işten çıkış bildireleri, DİSK-AR.

KOD-29 VEYA TAZMİNATSIZ FESİHLER

Kod-29, işçinin iş sözleşmesinin İş Kanunu’nun 25-II. maddesi (Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri) ile işveren tarafından feshedilmesi (haklı fesih) anlamına gelmektedir. Kod-29 ile işten çıkarılan işçiler kıdem tazminatı ve ihbar tazminatı alamıyor ve işsizlik ödeneğinden yararlanamıyor. İşverenlerin öncelerde de işçilerin kıdem ve ihbar tazminatını gasp etmek için bu yöntemle başvurduğu bilinmekle birlikte Covid-19 döneminde de işverenlerce başvurduğu gündeme gelmişti. Bunun üzerinde SGK, 1 Nisan 2021 tarihinde yayımladığı bir genelge ile Kod-29’u 4857 sayılı İş Kanunu’nun

25-II. maddesine göre Kod-42-43-44-45-46-47-48-49 ve 50 olarak böldü. Aşağıda Kod-29 olarak belirtilen veriler Kod 42/50'nin toplamını ifade etmektedir.

Tablo 3: İşten ıkış Bildirgesi Kod-29 (Kod-42/50) Olarak Bildirilenlerin Tüm İşten ıkış Bildirgeleri İçindeki Payı (2015-2021)

	Toplam İşten ıkış	Kod-29	Oran (Yüzde)
2015	18.512.376	191.823	1,0
2016	18.790.668	199.452	1,1
2017	18.773.960	217.572	1,2
2018	19.763.513	232.951	1,2
2019	16.514.399	193.674	1,2
2020	13.959.479	176.794	1,3
2021	17.776.219	249.267	1,4
Toplam	124.090.614	1.461.533	1,2

Kaynak: SGK işten çıkış bildirgeleri, DİSK-AR.

Kod-29 gerekçesiyle işten çıkarmalar salgının yaygın olduğu 2020 ve 2021'de arttığı grlmektedir. Kod-29 ile işten çıkarılanların oranı 2015'te yüzde 1, 2016'ya yüzde 1,1, 2017-2019 arasında yüzde 1,2, 2020'de yüzde 1,3 ve 2021'de yüzde 1,4'tür (Tablo 3). 2015-2021 dönemlerinde Kod-29 gerekçesiyle 1 milyon 461 bin kişi İş Kanunu'nun 25-II. maddesi kapsamında feshedildi.

Covid-19 döneminde Kod-29 oranı artmış olsa da yüzde 1'lerde seyretmiştir. Verilerden hareketle işverenlerin işten çıkarma yasağını delmek için işçiye istifa ettirme yoluna Kod-29 ile işten çıkarmaktan daha fazla başvurdukları söylenebilir.

DİSK-AR İdare Mahkemesi Kararıyla SGK’dan Kod-29 Verilerine Ulaştı!

Covid-19 salgını döneminde Kod-29 ile işten çıkarmaların gündeme gelmesi üzerine DİSK-AR çalışmalarında kullanmak üzere Sosyal Güvenlik Kurumu’na (SGK) Nisan 2021’de CİMER aracılığıyla başvuru yaptık. 2015-2020 yılları arasında tüm işten çıkış kodlarının ay bazında ve cinsiyete göre dağılımına ilişkin verileri talep ettik.

SGK, Nisan 2021’de işten çıkarma nedenlerine göre işçi sayılarına ilişkin bilgi talebimizi özel bir çalışma gerektirdiği ve “ticari sır” olduğu gerekçesi ile reddetti. Bunun üzerine Bilgi Edinme Değerlendirme Kuruluna itiraz ettik. Kurulun da 5 Mayıs 2021 tarihinde talebimizi reddetmesi üzerine hukuka aykırı kararına karşı SGK aleyhine idare mahkemesinde dava açtık.

Ankara 18. İdare Mahkemesi 10 Haziran 2022 tarih, 2021/1753 esas ve 2022/919 no.lu kararı ile DİSK’in bilgi edinme talebinin SGK tarafından reddinin hukuksuz olduğuna ve dava konusu işlemin iptaline karar verdi. SGK bu yargı kararı üzerine bilgi edinme talebimizi 16 ay sonra, 18 Ağustos 2022 tarihinde karşıladı ve söz konusu verileri DİSK’e gönderdi.

SGK’dan yargı yoluyla elde ettiğimiz veriler ile “İş Güvencesi ve Kıdem Tazminatı Hakkı Kağıt Üstünde!” isimli araştırma raporunu Ekim 2022’de hazırladık ve verileri kamuoyuyla paylaştık.

EK-1 İŞTEN ÇIKIŞ BİLDİRGELERİNİN KODLARA VE CİNSİYETE GÖRE DAĞILIMI

Ek Tablo 1: Kodlara Göre İŞçilerin İŞten Çıkış Sayıları (2015-2021)

Kod No	İŞten Ayrılış Sebebi	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Toplam
1	Deneme süreli iş sözleşmesinin işverence feshi	394.127	409.200	482.093	558.902	488.341	156.947	224.741	2.714.351
2	Deneme süreli iş sözleşmesinin iŐci tarafından feshi	410.937	409.415	446.112	489.814	385.840	339.853	402.646	2.884.617
3	Belirsiz süreli iş sözleşmesinin iŐci tarafından feshi (istifa)	8.341.155	8.196.552	8.342.732	8.388.674	6.600.328	7.145.419	9.554.082	56.568.942
4	Belirsiz süreli iş sözleşmesinin işveren tarafından haklı sebep bildirilmeden feshi	1.242.365	1.461.222	1.411.071	1.705.318	1.765.351	535.372	863.517	8.984.216
5	Belirli süreli iş sözleşmesinin sona ermesi	973.429	1.144.612	1.043.495	1.050.191	997.625	742.541	933.627	6.885.520
6	Kısmi istihdam								
7	İŞ sözleşmesinin haklı nedenlerle işverence feshi						5		5
8	Emeklilik (yaşlılık) veya toplan ödeme nedeniyle	180.081	177.383	161.899	173.057	168.121	156.872	178.820	1.196.233
9	Matulen emeklilik nedeniyle	6.548	7.057	7.027	6.577	5.632	4.606	7.393	44.840
10	Ölüm	9.840	10.737	10.875	10.669	10.110	14.240	16.473	82.944
11	İŞ kazası sonucu ölüm	908	939	1.109	1.146	835	897	951	6.785
12	Askerlik	75.483	65.106	93.768	99.549	114.016	114.692	115.901	678.515
13	Kadın işçinin evlenmesi	34.409	37.313	38.465	40.529	42.024	42.256	52.813	287.809

Türkiye'de Emegün Durumu

Kod No	İşten Ayrılış Sebebi	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Toplam
14	Emeklilik için yaş dışında diğer şartların tamamlanması	59.808	57.033	57.963	55.601	50.081	46.027	63.069	389.582
15	Toplu işçi çıkarma	23.386	25.527	17.062	25.681	26.732	4.861	8.387	131.636
16	Sözleşme sona ermeden sigortalının aynı işyerine ait diğer işyerine nakli	1.285.508	1.297.627	1.161.033	1.062.349	943.058	1.071.279	1.018.644	7.839.498
17	İşyerinin kapanması	171.145	192.501	149.578	152.542	139.249	150.120	149.645	1.104.780
18	İşin sona ermesi	2.132.564	2.041.848	1.909.121	1.777.960	1.521.902	1.220.950	1.561.074	12.165.419
19	Mevsim bitimi (iş akdinin askıya alınması halinde kullanılır. Tekrar başlamaya- caksa 4 nolu kod kullanılır)	105.721	95.196	97.559	96.318	93.326	90.286	87.650	666.056
20	Kampanya bitimi (iş akdinin askıya alınması halinde kullanılır. Tekrar başlama- yacaksa 4 nolu kod kullanılır)	24.911	22.565	17.639	12.778	13.386	9.410	9.694	110.383
21	Statü değişikliği	7.106	6.853	7.219	10.785	10.257	24.112	25.794	92.126
22	Diğer nedenler	2.686.950	2.736.982	2.940.007	2.892.301	2.767.424	1.707.209	2.021.388	17.752.261
23	İşçi tarafından zorunlu nedenle fesih	41.364	42.789	38.423	37.219	35.238	54.551	74.045	323.629
24	İşçi tarafından sağlık nedeniyle fesih	9.203	11.418	12.092	13.116	12.662	20.675	27.889	107.055
25	İşçi tarafından işverenin ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırı davranışı nedeni ile fesih	25.855	32.546	28.282	29.718	26.782	30.610	41.036	214.829
26	Disiplin kurulu kararı ile	2.785	3.150	3.525	3.618	3.764	29.484	24.866	71.192
27	İşveren tarafından zorunlu nedenlerle ve tutukluluk nedeniyle fesih	7.607	11.185	8.581	9.658	9.350	10.224	6.679	63.284
28	İşveren tarafından sağlık nedeniyle fesih	4.117	4.586	5.086	4.961	5.183	3.701	3.392	31.026

Kod No	İşten Ayrılış Sebebi	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Toplam
29	4857/25-II	191.821	199.405	217.561	232.948	193.670	176.653	44.235	1.256.293
30	Vize sđresinin bitimi (İş akdinin askıya alınması halinde kullanılır. Tekrar başlamayacaksa 4 nolu kod kullanılır)	9.402	8.262	8.023	8.148	21.195	14.440	14.255	83.725
31	Borçlar Kanunu, Sendikalar Kanunu, Grev ve Lokavt Kanunu kapsamında kendi istek ve kusuru dışında fesih	308	168	284	229	194	122	321	1.626
32	4046 sayılı Kanun'un 21. maddesine gđre ızelleştirme nedeni ile fesih	2.111	795	421	2.356	128	10	208	6.029
33	Gazeteci tarafından sđzleřmenin feshi	112	99	92	100	72	79	137	691
34	İşyerinin devri, işin veya işyerinin niteliğinin değişmesi nedeniyle fesih	50.495	50.858	50.779	47.450	58.969	34.121	30.037	322.709
35	6495 sayılı Kanun nedeniyle devlet memurluğuna geçiş	410	180	177	1.104	1.085	1.367	1.621	5.944
36	KHK ile işyerinin kapatılması	9	28.996	3.003	2.332		60		34.400
37	KHK ile kamu gđrevinden çıkarma		62	1.251	672	95	93	61	2.234
38	Doğum nedeniyle işten ayrılma		2			4	782	1.175	1.963
39	969 KHK ile kamu işçiliğine geçiş		1	1	726.745	173	646	93	727.659
40	969 KHK ile kamu işçiliğine geçilememesi sebebiyle çıkış				31.127	197	159	53	31.536
41	Re'sen işten ayrılış bildiresi dđzenlenenler	393	451	541	1.268	1.996	3.607	4.775	13.031
42	4857/25-II-A		43	2		1		1.217	1.263
43	4857/25-II-B						3	2.043	2.046
44	4857/25-II-C					1	3	712	716

Türkiye'de Emegün Durumu

Kod No	İŖten AyrılıŖ Sebebi	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Toplam
45	4857/25-II-D							8.894	8.894
46	4857/25-II-E				1		2	15.112	15.115
47	4857/25-II-F			1				601	602
48	4857/25-II-G	2	3	5	2	2	126	163.984	164.124
49	4857/25-II-H			3			5	8.425	8.433
50	4857/25-II-I		1				2	4.044	4.047
99	BELSİZ SÜRÜŖ SÖZLÜHAKLI NDN FESHİ (35 2-7-2010)	1							1
	Toplam	18.512.376	18.790.668	18.773.960	19.763.513	16.514.399	13.959.479	17.776.219	124.090.614

Ek Tablo 2: Kodlara G6re Kadın İşçilerin İşten Çıkış Bildirge Sayıları (2015-2021)

Kod No	İşten Ayrılış Sebebi	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Toplam
1	Deneme s6reli iş s6zleşmesinin işverence feshi	102.569	91.290	107.832	128.653	116.020	37.255	56.705	640.324
2	Deneme s6reli iş s6zleşmesinin işçi tarafından feshi	101.926	97.697	105.700	123.867	103.727	81.538	104.055	718.510
3	Belirsiz s6reli iş s6zleşmesinin işçi tarafından feshi (istifa)	1.671.601	1.584.084	1.630.201	1.725.626	1.579.035	1.487.374	1.985.623	11.663.544
4	Belirsiz s6reli iş s6zleşmesinin işveren tarafından haklı sebep bildirilmeden feshi	342.865	400.082	388.821	455.221	490.804	150.252	276.604	2.504.649
5	Belirli s6reli iş s6zleşmesinin sona ermesi	335.379	414.133	373.850	401.448	423.473	292.355	349.426	2.590.064
6	Kısmi istihdam								
7	İş s6zleşmesinin haklı nedenlerle işverence feshi								2
8	Emeklilik (yaşlılık) veya toplan 6deme nedeniyle	31.717	31.831	29.568	31.059	29.449	28.433	31.743	213.800
9	Malulen emeklilik nedeniyle	850	987	1.041	1.021	937	866	1.225	6.927
10	6l6m	969	1.172	1.141	1.206	1.272	1.481	1.963	9.204
11	İş kazası sonucu 6l6m	31	23	36	68	34	34	30	256
12	Askerlik	200	85	53	69	70	100	86	663
13	Kadın işçinin evlenmesi	34.076	37.011	38.096	40.080	41.738	41.900	52.354	285.255
14	Emeklilik için yaş dışında diğer şartların tamamlanması	10.699	10.394	10.488	10.050	10.441	9.376	12.228	73.676
15	Toplu işçi çıkarma	5.672	6.128	3.870	4.545	4.766	936	2.077	27.994
16	S6zleşme sona ermeden sigortalının aynı işverene ait diğer işyerine nakli	227.459	231.216	209.241	204.070	201.193	264.757	221.434	1.559.370
17	İşyerinin kapanması	49.382	63.079	45.436	46.996	46.368	50.581	50.714	352.556

Türkiye'de Emegün Durumu

Kod No	İşten Ayrılış Sebebi	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Toplam
18	İşin sona ermesi	426.789	401.632	363.286	340.827	337.190	211.617	261.511	2.342.852
19	Mevsim bitimi (iş akdinin askıya alınması halinde kullanılır. Tekrar başlamayacaksa 4 nolu kod kullanılır)	33.506	31.631	32.796	33.023	32.561	33.956	33.351	230.824
20	Kampanya bitimi (iş akdinin askıya alınması halinde kullanılır. Tekrar başlamayacaksa 4 nolu kod kullanılır)	9.837	9.568	8.244	5.502	7.507	3.958	3.184	48.200
21	Statü değişikliği	1.593	1.767	1.872	2.943	4.417	12.919	15.174	40.685
22	Diğer nedenler	807.773	871.229	1.010.190	1.026.004	1.088.430	710.018	864.256	6.377.900
23	İşçi tarafından zorunlu nedenle fesih	8.698	9.265	7.856	8.159	8.937	12.395	16.840	72.150
24	İşçi tarafından sağlık nedeniyle fesih	2.986	3.904	4.250	4.786	4.876	6.871	9.602	37.275
25	İşçi tarafından işverenin ahlak ve iyi niyet kurallarına sikkiri davranışı nedeniyle ile fesih	5.718	8.048	6.895	7.200	7.135	7.715	11.436	54.147
26	Disiplin kurulu kararı ile	342	516	493	621	561	6.278	4.321	13.132
27	İşveren tarafından zorunlu nedenlerle ve tutukluluk nedeniyle fesih	680	2.222	671	723	638	1.835	354	7.123
28	İşveren tarafından sağlık nedeniyle fesih	984	1.130	1.208	1.262	1.358	1.022	904	7.868
29	4857/25-İl	39.620	39.154	40.913	44.194	40.039	34.174	8.139	246.233
30	Vize süresinin bitimi (iş akdinin askıya alınması halinde kullanılır. Tekrar başlamayacaksa 4 nolu kod kullanılır)	863	669	637	791	7.323	3.580	3.040	16.903
31	Borçlar Kanunu, Sendikalar Kanunu, Grev ve Lokavt Kanunu kapsamında kendi istek ve kusuru dışında fesih	77	53	58	76	63	34	147	508

Kod No	İşten Ayrılış Sebebi	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Toplam
32	4046 sayılı Kanun'un 21. maddesine göre zelleştirme nedeni ile feshi	30	48	41	72	9	1	22	223
33	Cazeteci tarafından sözleşmenin feshi	38	32	32	35	26	28	44	235
34	İşyerinin devri, isin veya işyerinin niteliğinin değişmesi nedeniyle feshi	12.211	12.002	10.609	12.442	17.611	7.091	10.749	82.715
35	6495 sayılı Kanun nedeniyle devlet memurluğuna geçiş	105	60	49	339	609	901	1.088	3.151
36	KHK ile işyerinin kapatılması	1	13.272	527	661		30		14.491
37	KHK ile kamu görevinden ıkarma		14	187	235	14	17	16	483
38	Doğum nedeniyle işten ayrılma		2			4	781	1.165	1.952
39	969 KHK ile kamu işçiliğine geçiş				205.386	33	136	24	205.579
40	969 KHK ile kamu işçiliğine geçilememesi sebebiyle ıkış				5.555	29	26	6	5.616
41	Re'sen işten ayrılış bildirgesi düzenlenenler	150	111	119	422	680	1.001	619	3.102
42	4857/25-II-A		12	1		1		273	287
43	4857/25-II-B						3	509	512
44	4857/25-II-C						1	44	45
45	4857/25-II-D							1.192	1.192
46	4857/25-II-E							2.763	2.763
47	4857/25-II-F							32	32
48	4857/25-II-G			2	1	1	36	34.762	34.802
49	4857/25-II-H							1.917	1.917

Türkiye'de Emegın Durumu

Kod No	İşten Ayrılış Sebebi	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	Toplam
50	4857/25-İ-İ		1				1	336	338
99	BELSİZ SÜRÜŞ SÖZLÜHAKLI İNDİN FESHİ (35.2-7-2010)	1							1
	Toplam	4.267.397	4.375.954	4.436.310	4.875.238	4.609.379	3.503.665	4.434.087	30.502.030

EK-2

İŞTEN ÇIKIŞ BİLDİRGESİ KOD LİSTESİ

- KOD-1. Deneme süreli iş sözleşmesinin işverence feshi
KOD-2. Deneme süreli iş sözleşmesinin işçi tarafından feshi
KOD-3. Belirsiz süreli iş sözleşmesinin işçi tarafından feshi (istifa)
KOD-4. Belirsiz süreli iş sözleşmesinin işveren tarafından haklı sebep bildirilmeden feshi
KOD-5. Belirli süreli iş sözleşmesinin sona ermesi
KOD-6. Kısmi istihdam
KOD-7. İş sözleşmesinin haklı nedenlerle işverence feshi
KOD-8. Emeklilik (yaşlılık) veya toplan ödeme nedeniyle
KOD-9. Malulen emeklilik nedeniyle
KOD-10. Ölüm
KOD-11. İş kazası sonucu ölüm
KOD-12. Askerlik
KOD-13. Kadın işçinin evlenmesi
KOD-14. Emeklilik için yaş dışında diğer şartların tamamlanması
KOD-15. Toplu işçi çıkarma
KOD-16. Sözleşme sona ermeden sigortalının aynı işverene ait diğer işyerine nakli
KOD-17. İşyerinin kapanması
KOD-18. İşin sona ermesi
KOD-19. Mevsim bitimi (İş akdinin askıya alınması halinde kullanılır. Tekrar başlamayacaksa 4 nolu kod kullanılır)
KOD-20. Kampanya bitimi (İş akdinin askıya alınması halinde kullanılır. Tekrar başlamayacaksa 4 nolu kod kullanılır)
KOD-21. Statü değişikliği
KOD-22. Diğer nedenler
KOD-23. İşçi tarafından zorunlu nedenle fesih
KOD-24. İşçi tarafından sağlık nedeniyle fesih
KOD-25. İşçi tarafından işverenin ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırı davranışı nedeni ile fesih
KOD-26. Disiplin kurulu kararı ile

Türkiye'de Emeğin Durumu

- KOD-27. İşveren tarafından zorunlu nedenlerle ve tutukluluk nedeniyle fesih
- KOD-28. İşveren tarafından sağlık nedeniyle fesih
- KOD-29. 4857/II
- KOD-30. Vize süresinin bitimi (İş akdinin askıya alınması halinde kullanılır. Tekrar başlamayacaksa 4 nolu kod kullanılır)
- KOD-31. Borçlar Kanunu, Sendikalar Kanunu, Grev ve Lokavt Kanunu kapsamında kendi istek ve kusuru dışında fesih
- KOD-32. 4046 sayılı Kanun'un 21. maddesine göre özelleştirme nedeni ile fesih
- KOD-33. Gazeteci tarafından sözleşmenin feshi
- KOD-34. İşyerinin devri, işin veya işyerinin niteliğinin değişmesi nedeniyle fesih
- KOD-35. 6495 sayılı Kanun nedeniyle devlet memurluğuna geçiş
- KOD-36. KHK ile işyerinin kapatılması
- KOD-37. KHK ile kamu görevinden çıkarma
- KOD-38. Doğum nedeniyle işten ayrılma
- KOD-39. 696 KHK ile kamu işçiliğine geçiş
- KOD-40. 696 KHK ile kamu işçiliğine geçilememesi sebebiyle çıkış
- KOD-41. Re'sen işten ayrılış bildirgesi düzenlenenler
- KOD-42. 4857/25-II-A
- KOD-43. 4857/25-II-B
- KOD-44. 4857/25-II-C
- KOD-45. 4857/25-II-D
- KOD-46. 4857/25-II-E
- KOD-47. 4857/25-II-F
- KOD-48. 4857/25-II-G
- KOD-49. 4857/25-II-H
- KOD-50. 4857/25-II-I
- KOD-99. BEL.SİZ SÜR.İŞ SÖZL.HAKLI NDN FESHİ (35 2-7-2010)

KAYNAKLAR

23 Ocak 1979, 1979/6 sayılı Anayasa Mahkemesi kararı.

ÇSGB, Asgari Ücret verileri, çeşitli yıllar.

ÇSGB, Kıdem Tazminatı verileri, çeşitli yıllar.

SGK, İstatistik Yıllıkları, 2015-2021.

12

COVID-19 İLE MÜCADELE

DiSKAR

TÜRKİYE DEVRİMCİ İŞÇİ SENDİKALARI KONFEDERASYONU ARAŞTIRMA MERKEZİ

COVID-19 İLE MÜCADELE YETERSİZ KALDI

Ücretliler ile dar gelirli kesimler üzerinde büyük tahribata yol açan Covid-19 salgını, Mart 2020’de Türkiye’de de görülmeye başladı. Covid-19 salgını bir yandan toplumsal adaletsizliği diğer yandan toplumsal cinsiyet eşitsizliğini derinden etkiledi. Halen yarattığı olumsuz etkileri hissedilen Covid-19 salgınıyla mücadelede de AKP hükümeti başarısız oldu.

Covid-19 salgınının işçiler açısından birden fazla etkisi oldu. Türkiye, Covid-19 salgınına 2018 Eylül’ünde başlayan ekonomik krizin etkisiyle girdi. Halihazırda artan işsizlik, düşen istihdam ve işgücüne katılma oranları Covid-19 salgını ile daha da vahim bir hal aldı. Bilindiği gibi, Covid-19’un görülmeye başlamasıyla işçilerin çalışma koşullarında değişiklikler meydana geldi. Kısa çalışma başta olmak üzere uzaktan/evden çalışma, dönüşümlü olarak çalışma, ücretli, ücretsiz ve idari izin kullanımlarının yaygınlığı arttı. Çalışma şekillerindeki bu değişiklikler ile işçiler iş ve gelir kayıpları yaşadılar.⁷⁶ AKP Hükümeti’nin salgın dönemindeki çarklar dönsün ısrarı ve yetersiz sosyal politika uygulamaları ile işçiler hem yaşamlarından hem işlerinden hem gelirlerinden oldular.

Covid-19’un ücretlilerin iş ve gelirlerinde yarattığı kayıplar ve-rilere de yansdı. Uluslararası Çalışma Örgütüne (ILO) göre 2020 yılında, 2019 4. çeyreğe göre küresel olarak çalışma süreleri yüzde 8,8 oranında azaldı, bu azalış 255 milyon eşdeğer tam zamanlı iş kaybı anlamına geliyor ki bu kayıp 2008-2009 ekonomik krizinin yaklaşık 4 katı düzeyindedir.⁷⁷ Covid-19’un etkilerinin ilk zamanlardaki kadar ekonomiye yansımadağı 2021. 3. çeyreğinde çalışma saatleri 2019 4. çeyreğine göre hala yüzde 4,7 altında. Bu da ILO’ya göre 137 milyon eşdeğer tam zamanlı iş kaybı anlamına gelmektedir.⁷⁸

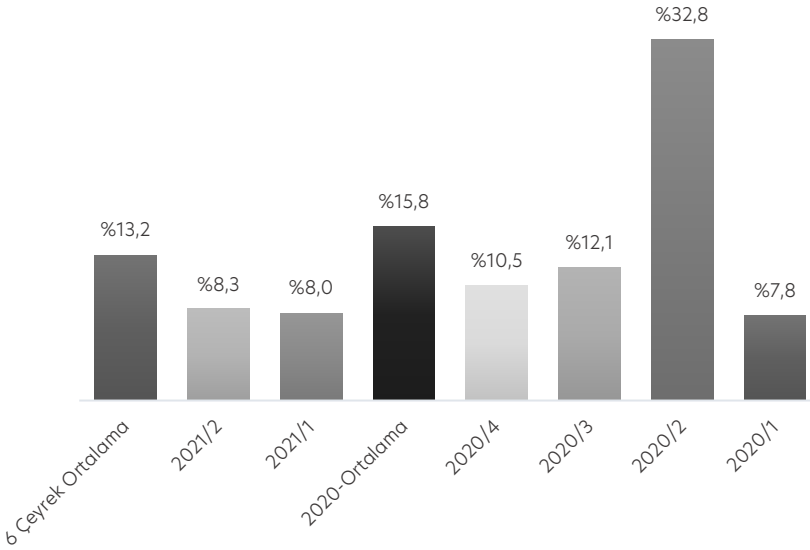
⁷⁶ DİSK-AR (2021), “Covid-19 Salgınının Kadın İşgücü Üzerindeki Etkileri”, *Jin-eoloji*, Pandemi Özel Sayı, Ekim-Kasım-Aralık 2021.

⁷⁷ ILO (2021), ILO Monitor: Covid-19 and world of work, Seventh Edition: 25 January 2021.

⁷⁸ ILO (2021), ILO Monitor: Covid-19 and world of work, Eighth Edition: 27 October 2021.

Türkiye’de de Covid-19’un işgücü piyasalarındaki etkileri Türkiye İstatistik Kurumu’nun (TÜİK) ısrarla görmezden gelmesine rağmen alternatif hesaplamalarla izlenebildi. Bilindiği gibi TÜİK geçmişten beri dar tanımlı işsizlik hesaplamasının yetersizliği sebebiyle eleştirilmekteydi. 30 Nisan 2020’de TÜİK Başkanlığınca yapılan açıklamada soru setine Covid-19’un etkilerini ölçmek için yeni bir modülün eklendiği⁷⁹ söylenmiş olsa da gerçekleştirilmedi. Dolayısıyla TÜİK’in Hanehalkı İşgücü Araştırması’nda açıkladığı işsizlik verileri Covid-19’un tahribatını açıklayabilmekten oldukça uzak kaldı.

Grafik 1: Covid-19 Döneminde Eşdeğer Tam Zamanlı İş Kaybı Oranı (Yüzde) (2020 1. Çeyrek-2021 2. Çeyrek)



Kaynak: DİSK-AR (2021), “DİSK-AR salgının bilançosunu çıkardı: 3,6 milyon istihdam kaybı!”, 28 Ağustos 2021.

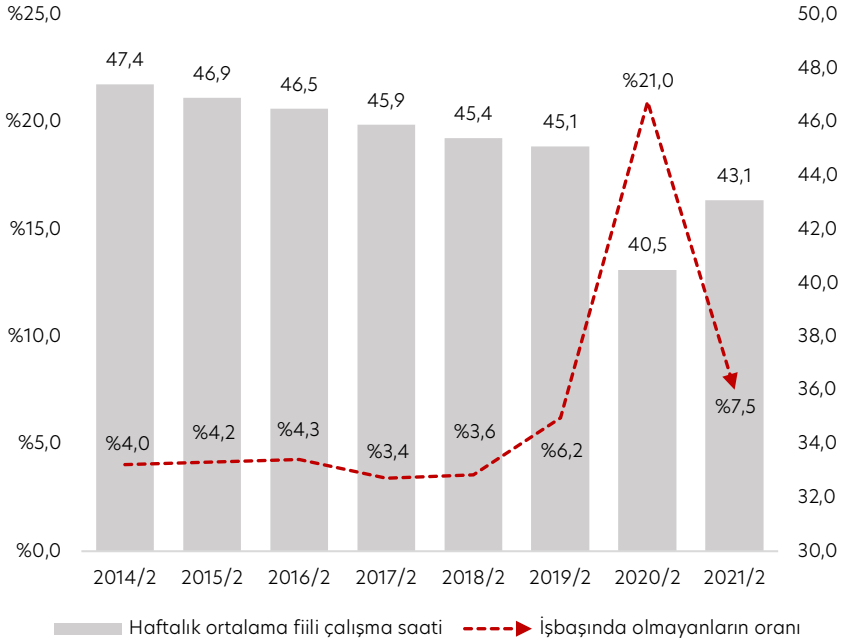
Covid-19 salgınının yarattığı iş kayıplarının bir kısmını işten çıkarılanlar oluştursa da bir kısmı Covid-19’un çalışma şekillerinde yarattığı değişikliklerden kaynaklanmaktadır. Normal koşullar altında istihdamdakiler ile işbaşında olanların sayısı birbirine yakın

⁷⁹ TÜİK (2020) “Türkiye İstatistik Kurumunda Alınan Koronavirüs Tedbirleri”, 30.04.2020. https://www.tuik.gov.tr/media/announcements/duyuru_4378.pdf (17.9.2021).

Türkiye’de Emeğin Durumu

seyretmektedir.⁸⁰ Oysa Covid-19’un en fazla hissedildiği Nisan 2020’de istihdam ile işbaşında olanların sayısında ciddi bir fark söz konusu oldu. Öte yandan bu dönemde yine çalışma şekillerinde yaşanan değişiklik sebebiyle çalışma saatlerinde ciddi düşüşler yaşandı.

Grafik 2: Covid-19’un İşbaşında Olmayanların Oranı ile Haftalık Ortalama Fiili Çalışma Süresinde Yaratdığı Değişiklikler (Yüzde, Saat) (2014 2. Çeyrek-2021 2. Çeyrek)



Kaynak: DİSK-AR (2021), “DİSK-AR salgının bilançosunu çıkardı: 3,6 milyon istihdam kaybı!”, 28 Ağustos 2021.

Grafik 2’den de görüleceği üzere 2014 ile 2019 arasında geçen olağan dönemlerde haftalık çalışma saati 47,4 ile 45,1 arasında

⁸⁰ Aziz Çelik ve Ömer Furkan Özdemir (2022), “Bir Sosyal Politika Başarısızlığı Olarak Türkiye’de Covid-19 ile Mücadele: Sosyal Diyalog ile İşsizlik, İstihdam ve Gelir Destekleri Açısından Bir Değerlendirme”, *Covid-19 ve Türkiye’de Sosyal Politika*, Editörler: Orkun Saip Durmaz, Betül Urhan, M. Onat Öztürk, İstanbul: Sarmal Kitabevi.

ve işbaşında olmayanların istihdamda olanların oranı ise yzde 3,4 ile yzde 6,2 arasında seyretmiştir. Covid-19'un Tzrkiye'de g3r3lmeye başlamasını içeren Mart 2020'yi içinde bulunduran 2020 2. eyrekte ise haftalık ortalama fiili çalışma s3resi 40,5 saate d3řm3ř, işbaşında olmayanların oranı ise yzde 21'e y3kselmiştir (Grafik 2).

Ekonominin açılmasından sonraki d3nemleri içeren (Nisan, Mayıs, Haziran 2021) 2021 2. eyrekte ise haftalık fiili çalışma s3resi ile işbaşında olmayanların oranı aynı eğilimlerini s3rd3rmeye devam etmiştir.

D3NYADA VE T3RKİYE'DE COVID-19 SALGINI İLE M3CADELEYE AYRILAN KAYNAKLAR

Covid-19'un olumsuz etkilerinin giderilmesi konusunda t3m d3nyada h3k3metler çeşitli ekonomik ve sosyal destek programları hayata geçirdiler. Uluslararası Para Fonu (IMF) tarafından yayımlanan veriler d3nyada h3k3metlerin Covid-19'un ekonomik ve sosyal etkileri ile m3cadeleye ne kadar kaynak ayırdıklarını ve bu desteklerin t3rlerini içeriyor.

IMF veri setinde Covid-19'un ekonomik ve sosyal sonuçlarına d3n3k destek paketleri ve programları iki temel bileşenden oluşuyor. Birinci bileşen doğrudan vatandaşlara d3n3k nakit harcama ve dolaylı destekler (h3k3met harcamalarında artış ve vergi gelirlerinde azalma/vazgeçilen vergiler), ikinci bileşen ise işletmelere, şirketlere ve bankalara (sermayeye) sağlanan finansman desteklerinden ve çeşitli mali kolaylıklardan oluşuyor. Nakit harcama ve dolaylı destekler sağlık dahil ve sağlık hariç harcamalar olmak 3zere iki kategoride ele alınıyor.

SALGINLA M3CADELEDE DERİN K3RESEL EŞİTSİZLİK

IMF tarafından yayımlanan veriler salgının başından ekonominin açıldığı Haziran 2021 d3nemine kadar Covid-19 salgınının etkilerine y3nelik h3k3metlerin duyurduğu veya aldığı temel ekonomik mali 3nlemleri ele alıyor.

Çalışma, 20 G20 y3ksek ve orta gelirli 3lkesi ile 26 G20 dışında kalan y3ksek gelirli 3lke, 82 G20 dışı orta gelirli 3lke ve 59 d3ř3k gelirli 3lke olmak 3zere toplam 187 3lkeyi kapsıyor.

Tablo 1: Dünyada Covid-19 ile Mücadele Kapsamında Yapılan Nakit Harcamaların ve Dolaylı Gelir Desteklerinin Dağılımı (Haziran 2021)

Ülkeler ve Ülke Grupları	Milyar (ABD Doları)	Ülke ve Ülke Gruplarının Payı (Yüzde)
Yüksek Gelirli G20 Ülkeleri (10 Ülke)	8.257,0	79,3
ABD	5.328,3	51,2
Japonya	830,7	8
Almanya	519,3	5
İngiltere	440,1	4,2
Kanada	261,1	2,5
Avustralya	249,7	2,4
Fransa	251,9	2,4
İtalya	205,4	2
İspanya	97	0,9
Kore	73,5	0,7
Orta Gelirli G20 Ülkeleri (10 Ülke)	1.127,9	10,8
Çin	710,6	6,8
Brezilya	132,5	1,3
Hindistan	93,3	0,9
Rusya	67,1	0,6
Endonezya	48	0,5
Türkiye	19	0,2
Güney Afrika	17,7	0,2
Arjantin	17,3	0,2
Meksika	7	0,1
Suudi Arabistan	15,4	0,1
Yüksek Gelirli Diğer Ülkeler (26 ülke)	666,2	6,4
Orta Gelirli Diğer Ülkeler (82 ülke)	317	3
Yoksul Ülkeler (59 ülke)	48,5	0,5
Toplam (187 ülke)	10.416,6	100

Kaynak: IMF, Database of Country Fiscal Measures in Response to the COVID-19 Pandemic; and IMF staff estimates. Temmuz 2021.

IMF veri setine göre hükümetler, Covid-19 kapsamında 2020 başından beri küresel olarak toplam 10,4 trilyon ABD doları nakit harcama ve dolaylı gelir desteği sağladı. Bu tutarın ülke gruplarına

göre dağılımina bakıldığında yüksek gelirli lkeler ile yoksul lkeler arasında büyük bir uçurum olduğu görülüyor.

Yüksek gelirli 10 G20 lkesi 8,3 trilyon dolar, orta gelirli 10 G20 lkesi 1,3 trilyon dolar, yüksek gelirli diğer 26 ülke 666 milyar dolar, orta gelirli diğer 82 ülke 317 milyar dolar ve yoksul 59 ülke ise 49 milyar dolar ek nakit harcama ve dolaylı destek sağladı (Tablo 1).

ABD tek başına tüm Covid-19 ek harcama ve nakit desteklerinin yüzde 51'ini sağlarken, yoksul 59 ülke toplam harcamaların sadece binde 5'ini gerçekleştirebildi. Türkiye tarafından sağlanan nakit destekler ise 19 milyar dolar civarında kaldı (Tablo 1). Türkiye'nin yaptığı nakit harcama ve dolaylı destek miktarı küresel düzeyde harcanan tutarın sadece binde 1,8'i düzeyinde kaldı.

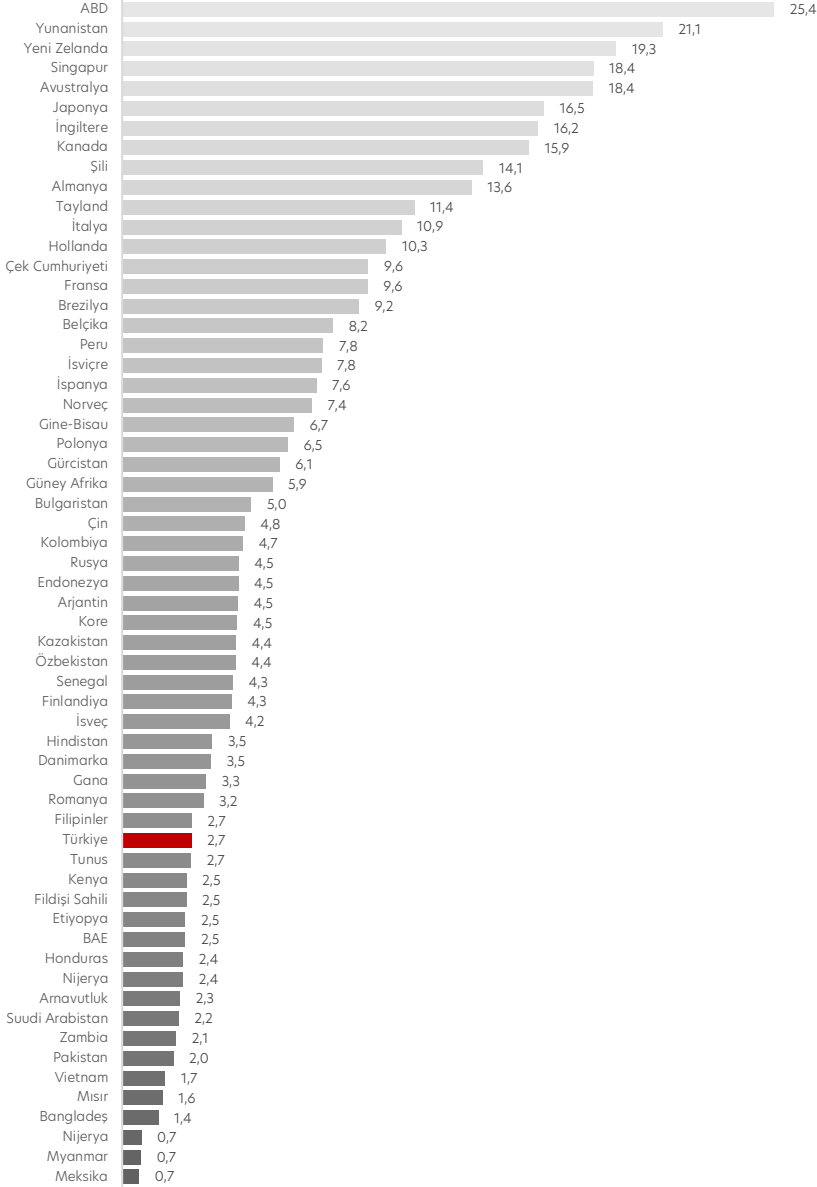
Türkiye, Covid-19 ile mücadele kapsamında ek harcama ve gelir desteği olarak GSYH'nin sadece yüzde 2,7'si kadar nakit destek ayırdı. Bu oran ABD'de yüzde 25,4, Yunanistan'da yüzde 21,1 ve Yeni Zelanda'da yüzde 19,3.

Covid-19 döneminde nakit harcama ve dolaylı gelir desteklerinin en fazla olduğu lke ABD oldu. ABD, GSYH'sinin dörtte birini bunun için ayırdı. ABD'yi ikinci sırada yüzde 21,1 ile Yunanistan ve üçüncü olarak ise yüzde 19,3 ile Yeni Zelanda takip ediyor (Grafik 3). 10,7 milyon nüfusa sahip Yunanistan toplam 38,9 milyar dolar, 4,9 milyon nüfusa sahip Yeni Zelanda 40,4 milyar dolar nakit harcama ve dolaylı gelir desteği sağlamışken 84 milyon nüfusa sahip Türkiye yalnızca 19 milyar dolar tutarında destek sağladı.

Seçilmiş lkeler içerisinde Covid-19 döneminde en az nakit harcama ve dolaylı gelir desteği sağlayan lkeler Meksika, Myanmar ve Nijerya oldu (yüzde 0,7). Bangladeş (yüzde 1,4), Mısır (yüzde 1,6) ve Vietnam (yüzde 1,7) GSYH'sinin yüzde 2'sinden daha az nakit harcama yaptı. Türkiye, seçilmiş lkeler içinde oldukça düşük nakit harcama ve gelir desteği sağlayan lkeler arasında yer alıyor (Grafik 3).

Türkiye’de Emeğin Durumu

Grafik 3: Seçilmiş Ülkelerde Covid-19 ile Mücadelede Ek Harcama ve Dolaylı Gelir Destekleri (GSYH %)

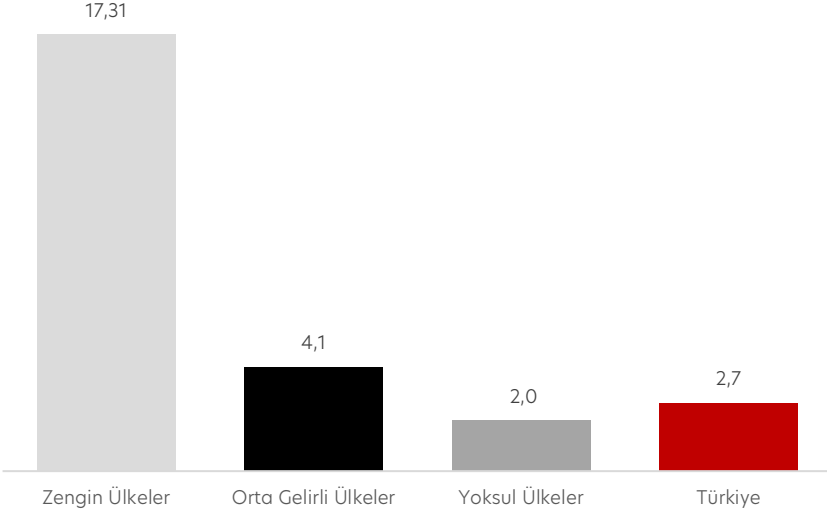


Kaynak: IMF, Database of Country Fiscal Measures in Response to the COVID-19 Pandemic; and IMF staff estimates. Temmuz 2021.

TÜRKİYE DÜŞÜK DESTEK SAĞLAYAN ÜLKELER ARASINDA YER ALDI

Ekonominin açıldığı Haziran 2021 dönemine kadar zengin ülkeler Gayrisafi Yurtiçi Hasıllarının (GSYH) yüzde 17,3'ü kadar ek harcama ve dolaylı gelir desteği ayırırken yoksul ülkeler sadece yüzde 2'si kadar ayırabildi. IMF tarafından yayımlanan verilere göre Türkiye, Covid-19 ile mücadeleye oldukça sınırlı kaynak ayırdı. Türkiye GSYH'nin yalnızca yüzde 2,7'si kadar ek harcama ve gelir desteği sağladı (Grafik 4).

Grafik 4: Covid-19 ile Mücadele Kapsamında Ek Harcama ve Dolaylı Gelir Destekleri (GSYH içindeki oranı) (Haziran 2021)



Kaynak: IMF, Database of Country Fiscal Measures in Response to the COVID-19 Pandemic; and IMF staff estimates. Temmuz 2021.

Türkiye'nin Covid-19 ile mücadeleye ayırdığı toplam nakit harcama ve dolaylı gelir desteği GSYH'nin yüzde 2,7'si ve sağlık alanında GSYH'nin yüzde 0,4'ü kadar nakit harcama yaptığı görülüyor. Tablo 2'de görüldüğü gibi, Türkiye tarafından yapılan harcamaların çok önemli bir bölümü hükümet kaynakları dışından karşılandı.

Zengin ülkeler milli gelirlerinin yüzde 17,3’ü kadar ek harcama ve dolaylı gelir desteği ayırırken yoksul ülkeler sadece yüzde 2’si kadar kaynak ayırabildi.

IMF veri setinde Türkiye’nin Covid-19’a yönelik yaptığı ek harcamalar, nakdi yardım ve asgari emekli aylığına ilişkin tamamlayıcı ödemeler (22,5 milyar TL), işsizlik ödeneği (5,9 milyar TL), kısa çalışma ödeneği (33,2 milyar TL), çalışanlara nakdi ücret desteği (11,4 milyar TL), normalleştirme desteği (4,5 milyar TL), sosyal destek programı (8,8 milyar TL) ve esnaf desteği (4,6 milyar TL) olmak üzere 90,9 milyar TL olarak yer alıyor.

Ayrıca yeme-içme, sinema, tiyatro, müze ve konaklama; işyeri kiralama hizmetleri, yolcu taşımacılığı, küçük ev aletlerinin bakım ve onarımı, düğün ve evlilik organizasyonları, konut bakım, onarım, boya ve temizlik; havayolu ile yolcu taşımacılığı ve eğitim-öğretim hizmetlerinde düşürülen KDV oranları ile düşürülen işyeri kira stopajı da 26,2 milyar TL tutarında vazgeçilen gelir olarak dolaylı destekler arasında yer almıştır (Tablo 2).

Türkiye’nin Covid-19 ile mücadele için vatandaşlarına yönelik yaptığı sağlık dışı nakit harcamalar ve dolaylı gelir destekleri toplamı 16,7 milyar ABD doları (116,9 milyar TL) tutarında ve GSYH’nin yüzde 2,3’ü olarak hesaplandı.

Türkiye’nin sağlık alanında yaptığı nakit harcamalar üniversite hastaneleri ve kurumlarının ilaç, aşı ve tıbbi malzeme harcamaları, koruyucu ekipman ve diğer ihtiyaçlar, Sağlık Uygulama Tebliği (SUT) harcamaları ve sağlık çalışanları için performans ödemeleri olarak belirtilmiştir (18,6 milyar TL).

Böylece Türkiye’nin sağlık alanı ile sağlık dışı alanda yaptığı nakit harcama ve dolaylı gelir desteği toplamı 19,4 milyar ABD doları (135,7 milyar TL) ve 2020 yılı GSYH’nin yüzde 2,7’si olarak gerçekleşti.

Tablo 2: Türkiye'nin Covid-19 Harcamaları ve Dolaylı Gelir Desteklerinin Bileşimi

Harcama ve Destek Türü	Tutar (Milyar TL)	Açıklama
1-Covid-19 Sağlık Harcamaları	18,6	Kamu hastanelerinde Covid-19 için tedavi ve ilaç gideri ile sağlık çalışanlarına ek ödemeler
2-Doğrudan nakit destekler toplamı	90,9	Vazgeçilen gelirler ve sağlık harcamaları hariç
(2-a) Nakdi yardım ve asgari emekli aylık desteği	22,5	1.500 TL altındaki emekli aylık ve gelirlerinin 1.500 TL'ye tamamlanması
(2-b) İşsizlik ödeneği	5,9	İşsizlik Sigortası Fonundan (işçilere)
(2-c) Kısa çalışma ödeneği	33,2	İşsizlik Sigortası Fonundan (işçilere)
(2-d) Nakdi ücret desteği	11,4	İşsizlik Sigortası Fonundan (işçilere)
(2-e) Normalleştirme desteği	4,5	İşsizlik Sigortası Fonundan (işverenlere)
(2-f) Sosyal destek programı	8,8	Aile başına 1.000 TL. 2 milyar TL "Biz Bize Yeteriz Türkiye'm" kampanyasından, geri kalan miktar Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Fonu'ndan (kısmen bütçeden)
(2-g) Esnaf desteği	4,6	Ocak 2021'de başladı
3-Vazgeçilen hükümet gelirleri	26,2	Çeşitli KDV ve stopaj indirimleri
İşsizlik Sigortası Fonu ödemeleri toplamı (2 a-g)	55	Doğrudan nakit desteklerin yüzde 61'i
Sağlık dışı harcama ve gelir destekleri toplamı	116,9	GSYH'nin yüzde 2,3'ü
Toplam	135,7	GSYH'nin yüzde 2,7'si

Kaynak: IMF, Database of Country Fiscal Measures in Response to the COVID-19 Pandemic; and IMF staff estimates. Temmuz 2021.

TÜRKİYE’DE VATANDAŞ DESTEKLERİ AZ, ŞİRKET VE BANKA DESTEKLERİ YÜKSEK!

Covid-19 döneminde yapılan nakit harcamaların ve dolaylı gelir desteklerinin tüm ekonomik ve mali desteklere oranı kaynakların vatandaşlara ve çalışanlara mı yoksa sermayeye mi daha çok aktarıldığını görebilmek açısından son derece önemlidir. Covid-19 döneminde yapılan nakit harcama ve dolaylı gelir desteklerinin toplam ekonomik göstergelere oranı ülkelere göre büyük farklılık gösteriyor.

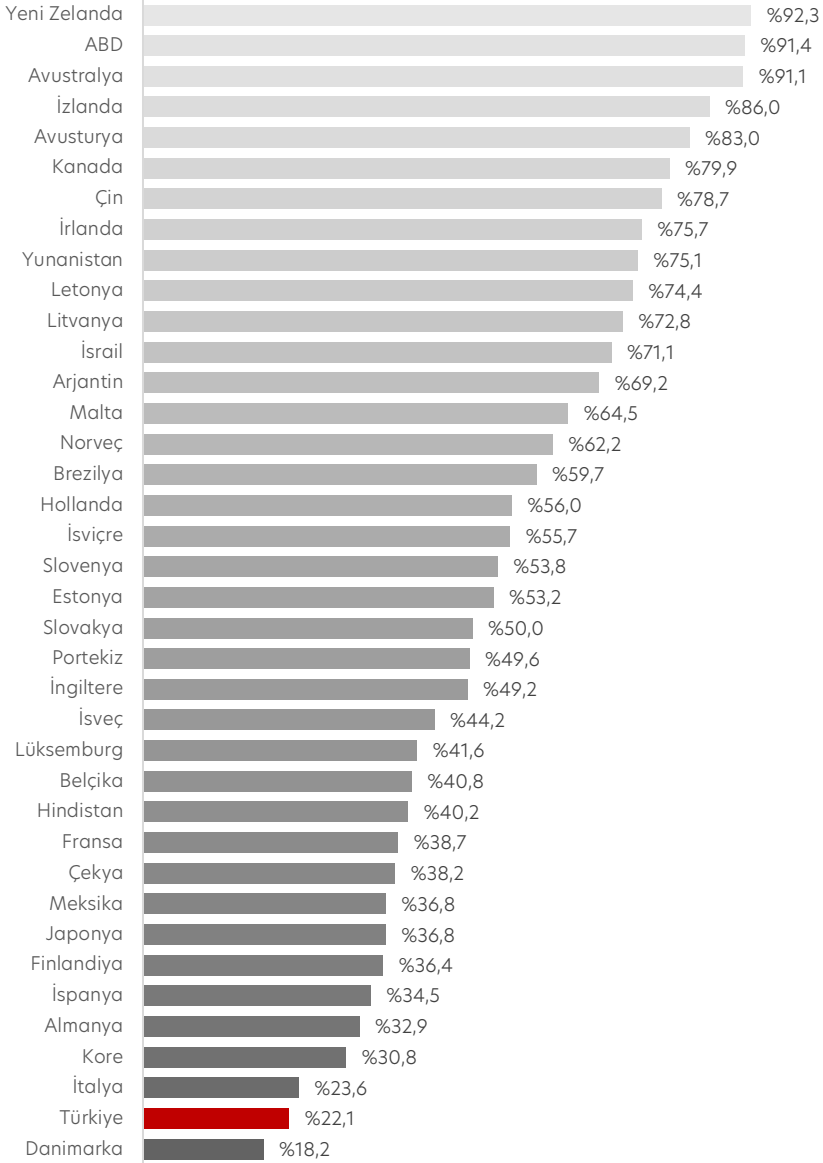
Yeni Zelanda tüm ekonomik desteklerin yüzde 92,3’ünü vatandaşlara ve çalışanlara yönelik ek harcama ve nakdi destek gerçekleştirdi. Yüzde 91,4 ile ABD ve yüzde 91,1 ile Avustralya, Yeni Zelanda’dan sonra vatandaşlarına en fazla nakit harcama ve dolaylı gelir desteği sağlayan iki ülke oldu (Grafik 5).

Türkiye’de Covid-19 salgınında yapılan toplam ekonomik ve mali desteklerin ve kolaylıkların yüzde 78’i şirketlere, işletmelere ve bankalara (sermayeye) sağlandı. Tüm desteklerin sadece yaklaşık beşte biri (yüzde 22) vatandaşlara ve çalışanlara yönelik ek harcama ve gelir desteği olarak gerçekleşti. (Grafik 5).

Türkiye tarafından vatandaşlara sağlanan destek ve nakit harcama da hükümet kaynaklarından karşılanmadı. Bunların birçoğu İşsizlik Sigortası Fonu’ndan karşılandı. Türkiye’nin 30 Mart 2020’de başlattığı “Biz Bize Yeteriz Türkiye’im” isimli bağış kampanyası geliri ise ikinci bir destek sağlama kalemi oldu. Öte yandan Türkiye, diğer birçok ülkenin aksine karşılıksız destek yerine borç eteleme ve borçlandırmayı tercih etti. Covid-19 ile mücadelede yurttaşlar nakit destek sağlanması yerine borcunun artırılması ve ertelenmesi ile azalan gelirlerin borçla giderilmesine yönlendirildi.⁸¹

⁸¹ Çelik ve Özdemir (2022).

Grafik 5: Seçilmiş Ülkelerde Covid-19 İçin Yapılan Nakit Harcama ve Dolaylı Gelir Desteklerinin Toplam Ekonomik Desteklere Oranı (Yüzde)



Kaynak: IMF, Database of Country Fiscal Measures in Response to the COVID-19 Pandemic; and IMF staff estimates. Temmuz 2021.

Türkiye’de Emeğin Durumu

Salgın döneminde AKP hükümeti tarafından alınan ancak çok yetersiz kalmış iki önlem Kısa Çalışma Ödeneğinden (KÇÖ) yararlanma koşullarının nispeten kolaylaştırılması ile iş sözleşmelerinin fesih yasağı oldu. Covid-19’un görülmesiyle birlikte 26 Mart 2020 tarihli Resmî Gazete’de yayımlanan 7226 sayılı Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile KÇÖ’den yararlanma koşulu değiştirildi. Bu değişiklik sonrası KÇÖ’den yararlananların sayısında bir patlama yaşandı.

17 Nisan 2020 tarihli Resmî Gazete’de yayımlanan 7244 sayılı Yeni Koronavirüs (COVID-19) Salgınının Ekonomik ve Sosyal Hayata Etkilerinin Azaltılması Hakkında Kanun ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile iş sözleşmelerinin fesih yasağı getirildi. Ancak bu kanun ile işverenlere işçileri tek taraflı ücretsiz izne çıkarma olanağı tanındı.⁸² Ücretsiz izne çıkarılan işçilere ise İSF’den sağlanan Nakdi Ücret Desteği (NÜD) verildi. NÜD, 2020 yılı için günlük 39,2 TL ve 2021 yılı için 50 TL olarak saptandı. İşçiler NÜD ile geçinmeye zorlandılar.

Özetle salgın halihazırda var olan geçim zorluğunu ve eşitsizliği artırdı. Ücretliler bu dönemde gelirlerini ve işlerini kaybettiler. Ücretlilerin üzerinde sosyal ve ekonomik açıdan oldukça yıkıcı sonuçlar doğuran Covid-19’un yükü böylesine ağırken AKP Hükümeti Covid-19 ile mücadelede yetersiz kaldı. Yurttaşları Covid-19’un etkilerinden koruyacak önlemler yetersiz kaldı, etkin sosyal politikalar uygulanmadı.

⁸² Çelik ve Özdemir (2022).

KAYNAKLAR

Çelik, Aziz ve Ömer Furkan Özdemir (2022), "Bir Sosyal Politika Başarısızlığı Olarak Türkiye'de Covid-19 ile Mücadele: Sosyal Diyalog ile İşsizlik, İstihdam ve Gelir Destekleri Açısından Bir Değerlendirme", *Covid-19 ve Türkiye'de Sosyal Politika*, Editörler: Orkun Saip Durmaz, Betül Urhan, M. Onat Öztürk, İstanbul: Sarmal Kitabevi.

DİSK-AR (2021), "Covid-19 Salgınının Kadın İşgücü Üzerindeki Etkileri", *Jineoloji*, Pandemi Özel Sayı, Ekim-Kasım-Aralık 2021.

DİSK-AR (2021), "DİSK-AR salgının bilançosunu çıkardı: 3,6 milyon istihdam kaybı!", 28 Ağustos 2021.

ILO (2021), ILO Monitor: Covid-19 and world of work, Eighth Edition: 27 October 2021.

ILO (2021), ILO Monitor: Covid-19 and world of work, Seventh Edition: 25 January 2021.

IMF. Database of Country Fiscal Measures in Response to the COVID-19 Pandemic; and IMF staff estimates. Temmuz 2021.

TÜİK (2020), "Türkiye İstatistik Kurumunda Alınan Koronavirüs Tedbirleri", 30.04.2020. https://www.tuik.gov.tr/media/announcements/duyuru_4378.pdf (17.9.2021).

B DEPREMİN

YARALARINI SARMAK İÇİN

DİSK'İN ACİL SOSYAL POLİTİKA

ÖNERİLERİ VE TALEPLERİ

DiSKAR

TÜRKİYE DEVRİMCİ İŞÇİ SENDİKALARI KONFEDERASYONU ARAŞTIRMA MERKEZİ

DEPREMİN YARALARINI SARMAK İÇİN DİSK’İN ACIL SOSYAL POLİTİKA ÖNERİ VE TALEPLERİ

6 Şubat 2023 tarihinde gerçekleşen Kahramanmaraş merkezli deprem büyük bir felakete dönüşerek tüm Türkiye’yi derinden sarstı. Kahramanmaraş, Gaziantep, Hatay, Osmaniye, Malatya, Adana, Diyarbakır, Urfa, Adıyaman ve Kilis olmak üzere 10 ilde büyük yıkım yaratan ve civardaki diğer illerde de zarara yol açan deprem yaklaşık 13 milyon kişinin yaşamını etkiledi. Cumhuriyet tarihinin en büyük felaketine dönüşen depremde on binlerce kişi yaşamını yitirdi, can kayıpları her geçen gün artıyor. Deprem hem büyük bir insani yıkıma hem de sosyo-ekonomik açıdan ciddi sorunlara yol açtı.

Bilimsel ve kamucu bir anlayış

Bilindiği gibi deprem çok büyük yıkıcı sonuçlar yaratabilecek bir doğa olayıdır. Depremleri önlemek mümkün değildir ancak depremin bir felakete dönüşmesini ve doğal risklerin yıkıcı sonuçlarını önlemek mümkündür. Gerek deprem öncesinde gerekse deprem sırasında ve sonrasında alınacak önlemler ve hazırlıklar ile depremin insani ve sosyal bir felakete dönüşmesi engellenebilir.

Doğal risklerin yıkıcı sonuçlarının önlenmesi mümkündür. Bilimi rehber edinerek, sosyal devlet anlayışı ve kamucu bir yaklaşım ile sosyal risklere olduğu gibi doğal risklere karşı da etkili önlemler alınabilir. Doğal risklerin olası yıkıcı sosyal sonuçları, sosyal devletin en önemli aracı olan sosyal politika uygulamalarıyla bertaraf edilebilir.

Yaşadığımız büyük felaketin asıl sebebi bilimin esas alınmaması, kamuculuğun, planlamanın ve sosyal devletin terk edilmesidir. Depremle birlikte piyasacılık, rantçılık ve sermayenin ihtiyaçlarını önceleleyen politikalar da çökmüştür. Bu büyük felaket sadece teknik bir konu değildir, mesele sadece bir teknik ihmal meselesi değildir. Deprem doğaldır ancak felaket sistemsel bir sorundur, izlenen politikaların bir sonucudur. Deprem değil ama deprem sonrası yaşananlar siyasal ve sınıfsaldır.

Deprem öncesinde önlemlerin alınmaması, deprem sonrasında etkin bir arama kurtarma çalışmasının yapılmaması, ciddi bir organizasyonsuzluk yaşanması, devlet kurumlarının mevzuattan doğan yetkilerini dahi kullanmaktan kaçınması ve bunların sonucunda yaşanan gecikme nedeniyle çok sayıda insanın enkaz altında yaşamını yitirmesinin hesabı mutlaka sorulmalıdır. Depremin felakete dönüşmesinin sorumluluğu esas olarak hükümetindir. 21 yıldır ülkeyi yönetenler bu felaketin esas sorumlularıdır. Sorumluluk birkaç müteahhit, bürokrat ve teknokrata yıkılamaz. Kişisel sorumluluğu olanlar etkin biçimde yargılanmalı ve cezalandırılmalıdır ancak felaketin siyasal sorumluları da hesap vermelidir.

Depremin bir felakete dönüşmesini araştırmak, sorgulamak, hükümeti ve kamu yöneticilerini eleştirmek herkesin hakkıdır. Hükümet ve kamu yetkilileri elbette eleştirilecektir. Yapılması gereken bu eleştirileri susturmak değil dikkate almaktır. Çok seslilik, eleştiri ve ifade özgürlüğü deprem gibi olağanüstü sorunları aşmak konusunda ciddi katkılar sağlar. Demokratik mekanizmaların kesintiye uğratılmaksızın işletilmesinin ve güçlendirilmesinin, karşılaşılan sorunlara hızlı ve etkin çözümler üretmek konusunda işlevsel olduğu unutulmalıdır. Özellikle farklı alanlardan bilim insanlarının, demokratik kitle ve sivil toplum örgütleri ile sendika meslek odalarının uyarılarına kulak vererek, deprem gibi felakete dönüşebilecek olayların yıkıcı sonuçlarının en aza indirilmesi mümkündür.

Sosyal devlet ve sosyal politika

Deprem bölgesini kapsayan 10 ilde yaklaşık 2 milyona işçi bulunuyor. Kamu çalışanları, kendi hesabına çalışanlar, esnaf ve çiftçilerle birlikte çok geniş bir çalışan nüfus da depremden ciddi biçimde etkilendi.

Depremin yaralarını sarmak ve ülkemizi yeniden inşa etmek için bilime, sosyal politikaya ve sosyal devlete her zamankinden daha çok ihtiyacımız var. Anayasa'da yer alan sosyal devlet ilkesi ile sosyal ve ekonomik haklar deprem döneminde çok daha büyük önem taşıyor. Hem bağımlı çalışanlar hem de diğer emekçiler için çalışma ve sosyal güvenlik hakkından, iş ve gelir güvencesine kadar ciddi sosyal politika önlemleri alınması gerekiyor. Anayasa'da güvence

altına alınan sosyal haklar böylesine büyük felaket dönemlerinde çok daha büyük öneme sahiptir.

Sosyal politika önlemleri ve sosyal devlet yaklaşımı depremin yarattığı felaketin yaralarının sarılması ve ülkenin yeniden inşa edilmesi için kritik önemdedir. Bu önlemler başta kadınlar, çocuklar, engelliler, yaşlılar, yoksullar ve göçmenler olmak üzere kırılgan ve dışlanmış toplumsal gruplar için özellikle önem taşıyor. Deprem sonrası sosyal önlemlerin uygulanmasında çeşitli ırkçı kışkırtmaların yol açacağı ayrımcılıktan hassasiyetle uzak durulmalı ve ortaya çıkan dayanışma ruhunun gölgelenmesine izin verilmemelidir.

Dayanışma ve işbirliği

Deprem büyük bir ulusal ve uluslararası dayanışma yarattı. Büyük bir toplumsal dinamizm, dayanışma ve beraberlik ruhu ortaya çıktı. Depremin yaralarının toplumsal dayanışma ve işbirliği ile daha hızlı sarılması mümkündür. Bu sebeple herhangi bir ayırım yapılmadan kamu yetkilileri ile konunun doğrudan muhatabı olan bilim insanları, meslek odaları, sendikalar, barolar ve demokratik kitle örgütleri arasında işbirliği ve diyalog tesis edilmelidir. Deprem öncesinde ihmal edilen ve görmezden gelinen sosyal diyalog ve toplumsal dayanışma anlayışı geç de olsa felaketin yaralarını sararken mutlaka hayata geçirilmelidir. Bu konuda hükümeti sorumluluk almaya çağırıyoruz.

DİSK depremin felakete dönüşmesine yol açan vahim hataları dile getirmeye devam edecek, sorumluların hesap vermesi için mücadele edecek ve böylesi bir felaketin bir daha yaşanmaması için elinden gelen çabayı gösterecektir. DİSK depremin yarattığı büyük felaketin yaralarının bir an önce sarılması için bütün kamusal olanakların ve toplumsal dayanışmanın seferber edilmesi gerektiğine inanmaktadır. Bunun için bir dizi acil sosyal politika önlemine ihtiyaç vardır. Bunlar çalışma hayatı, iş ve gelir güvencesi, sosyal güvenlik, barınma ve eğitim olmak üzere acil ve derhal alınması gereken sosyal politika

önlemlerini kapsamaktadır. DİSK bu temel yaklaşımla aşağıdaki sosyal politika önlemlerinin⁸³ hızla hayata geçirilmesini talep etmektedir.

DEPREM SONRASI ACİL ÖNLEMLER LİSTESİ

1. Depremzedelere yaşamlarını sürdürmek ve yeniden kurabilmek için doğrudan veya dolaylı çeşitli kamusal destekler sağlanmalıdır.

2. Depremzedelerin elektrik, su, doğalgaz ve iletişim fatura borçları silinmelidir. Depremzedeler bu hizmetlerden bedelsiz yararlanmalı, depremzedelerin vergi borçları ile kredi kartı ve ihtiyaç, konut ile taşıt kredi borçları silinmelidir.

3. Depremzedelere yeterli kira ve ev eşyası desteğı sağlanmalıdır.

4. Depremde hayatını kaybedenlerin hak sahiplerine prim ödeme ve çalışma süresi koşulları aranmaksızın ölüm aylığı bağlanmalıdır.

5. Deprem sebebiyle meslekte kazanma gücünün en az yüzde 60'ını kaybedenler prim ve sigorta süresi şartı aranmaksızın malul sayılmalı ve malullük sigortasından aylık bağlanmalıdır.

6. Depremden zarar görmüş işçilerin korunması için derhal işten çıkarma (fesih) yasağı getirilmelidir.

Depremzede işsizler önkoşul aranmaksızın işsizlik ödeneğinden yararlanmalıdır.

7. Deprem bölgesinde kısa çalışma ödeneğı ön koşulsuz verilmelidir.

8. Deprem nedeniyle işten ayrılmak isteyen depremzedelerin kıdem tazminatı ödenmelidir.

⁸³ Bu öneriler çalışma hayatı ve sosyal politika alanında çalışan bilim insanları ve uzmanların katkılarıyla hazırlanmıştır. Katkıda bulunanlara teşekkür ediyoruz.

9. Afetle mücadele kapsamında yeni istihdam yaratılmalı ve işverenlere afetzedede çalıştırma yükümlülüğü getirilmelidir.
10. Enkaz kaldırma çalışmaları sırasında işçi sağlığı ve halk sağlığı kurallarına uyulmalıdır.
11. Deprem sonrası kurulan yaşam alanları kadın ve çocuk depremzedeler için güvenli olmalıdır.
12. Deprem bölgesindeki çocuklara yönelik destek hizmetleri acilen oluşturulmalıdır.
13. Çalışma hayatındaki kadın depremzedelere yönelik özel önlemler alınmalıdır.
14. Deprem bölgesinde uygun ders alanı tahsis edildikten sonra eğitim-öğretim sürdürülmelidir.
15. Uzaktan eğitime geçmeye zorlanan üniversite öğrencilerinin öğrenimlerine örgün olarak devam etmesi sağlanmalıdır.
16. Deprem sonrası artacak yoksulluk nedeniyle kadın ve çocukların uğrayabilecekleri şiddet ve istismara yönelik özel önlemler hayata geçirilmelidir.

DEPREMZEDELER İÇİN GELİR DESTEKLERİ

Tüm depremzedelere yaşamlarını insanca sürdürebilmeleri ve yeniden kurabilmeleri için doğrudan veya dolaylı çeşitli kamusal destekler sağlanmalı ve bu yönde düzenlemeler yapılmalıdır.

- Tüm depremzedelerin, gelir kayıpları ve yoksullaşmalarına karşı ayrı bir gelir desteği acilen yaşama geçirilmelidir. Bu gelir desteği, tek seferlik değil, aylık olarak, depremzedelerin yaşamlarını insanca sürdürmelerine yetecek bir düzeyde olmalı ve çalışma, sosyal güvence ve gelir testi gibi herhangi bir ihtiyaç tespitine tabi tutulmadan ödenmelidir.
- Özellikle Tek Seferlik Yardım, Afet-Acil Durum Yardımları ve Barınma Yardımlarında, başvuru sahibi

depremzedelerin durumlarına ilişkin ihtiyaç tespiti ölçütleri askıya alınmalı, ödeme tutarları artırılmalıdır.

- 5510 sayılı Yasa'nın ilgili hükümleri kapsamında olmayan depremzedeler için ölüm ve yaralanmalara bağlı olarak oluşan engellilik halleri nedeniyle yapılan sosyal yardım başvurularında ihtiyaç tespiti ölçütleri askıya alınmalıdır.
- Depremzedelerin elektrik, su, doğalgaz ve iletişim fatura borçları silinmelidir. Depremzedeler bu hizmetlerden bedelsiz yararlanmalıdır.
- Depremzedelerin vergi borçları ile kredi kartı ve ihtiyaç, konut ile taşıt kredi borçları silinmelidir.

SOSYAL GÜVENLİK ÖNLEMLERİ

Depremde hayatını kaybedenlerin hak sahiplerine prim ödeme ve çalışma süresi koşulu aranmaksızın ölüm aylığı bağlanmalıdır.

Deprem sebebiyle yaşamını yitirenlerin hak sahiplerine 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 32. maddesinde yer alan 1800 gün prim ödeme veya en az 5 yıl sigortalılık süresi ile 900 gün prim ödeme koşulu aranmaksızın ölüm aylığı bağlanmalıdır.

Deprem sebebiyle meslekte kazanma gücünün en az yüzde 60'ını kaybedenler prim ve sigorta süresi şartı aranmaksızın malul sayılmalı ve bu kişilere malullük sigortasından aylık bağlanmalıdır.

Deprem nedeni ile meslekte kazanma gücünün en az yüzde 60'ını kaybedenler malul sayılarak 5510 sayılı Yasa'nın 26. maddesindeki prim ve sigortalılık süresi şartları aranmaksızın bu kişilere malullük sigortasından malullük aylığı bağlanmalıdır.

Çalışma gücündeki kayıp oranı yüzde 40-59 olan depremzedelere yaş şartı aranmaksızın emeklilik hakkı tanınmalıdır.

Deprem nedeni ile çalışma gücünü yüzde 40 ila yüzde 59 arasında kaybeden sigortalı depremzedelere 5510 sayılı Kanun'un 28.

maddesi uyarınca prim gün sayısı ve sigortalılık süresi aranmaksızın yaşlılık sigortası kapsamında emeklilik hakkı sağlanmalıdır.

Sakatlanan depremzedelere sürekli iş göremezlik ödeneği bağlanmalıdır.

Deprem ve doğal afetler tüm sigortalılar açısından 5510 sayılı Yasa’nın 13. maddesi kapsamına dahil edilerek iş kazası sayılmalı ve deprem nedeni ile meslekte kazanma gücünü en az yüzde 10 oranında kaybeden sigortalılara 5510 sayılı Yasa’nın 16. ve 19. maddeleri kapsamında iş göremezlik geliri bağlanmalıdır.

İş kazası niteliği taşıyan ölüm ve sakatlık/engellilik hallerinde iş kazası durumunda sağlanan haklara erişim güvence altına alınmalıdır.

Depremde gerçekleşen ölüm ve engellilik hallerinin bir kısmı doğrudan iş kazası niteliğindedir. Bunlar deprem sonucunda ölümler olarak değil, depreme bağlı iş kazası sonucunda gerçekleşen ölüm ve engellilik olduğu gözetilerek sosyal sigorta hukukunun iş kazası durumunda sağladığı haklardan doğrudan yararlandırılmalıdır.

Asgari ücretten düşük olan tüm emekli aylıkları asgari ücret düzeyine çekilerek depremin emekliler üzerindeki ekonomik etkisi hafifletilmelidir.

7341 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile Bazı Kanunlarda ve 375 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamede Değişiklikler Yapılmasına Dair Kanun ile 5510 sayılı Kanun’da yapılan değişiklik sonrası emekli aylıkları Hazine tarafından karşılanan farkla 5.500 TL’ye tamamlanmaktadır. Bu yetersiz bir miktardır. Emekli aylıklarında alt sınır asgari ücret olmalı, diğer emekli aylıkları iyileştirilmelidir. Böylece depremin emekliler üzerindeki olumsuz ekonomik etkisi hafifletilmelidir.

ÇALIŞMA YAŞAMINA İLİŞKİN ÖNLEMLER

Depremden zarar görmüş işçilerin korunması için derhal işten çıkarma (fesih) yasağı getirilmelidir.

Deprem sonrası ortaya çıkan felaket nedeniyle işçinin işe gidememesi meşru mazeret niteliğindedir. İşçinin deprem nedeni ile işe gidememesi işveren tarafından fesih konusu yapılamaz.

Deprem bölgesinde çalışan işçiler için fesih yasağı getirilmiştir. Fesih yasağı döneminde işverenin işçiyi işten çıkarması ağır idari ve cezai yaptırıma bağlanmalı, fesih yasağına aykırılık halinde işçinin ücret ve tüm sosyal haklarının işveren tarafından ödeneceği, işe iadeye ilişkin sürecin fesih yasağı sonrasında başlayacağı açıkça düzenlenmelidir.

Fesih yasağı enkaz çalışmalarında görev alan arama kurtarma ekiplerini, bölgede yakını olan ve destek çalışmaları için bölgeye gidenleri de kapsamalıdır.

Çeşitli nedenlerle işten ayrılmak isteyen depremzedelerin kıdem tazminatı ödenmelidir.

Depremzedelerin kıdem tazminatı güvence altına alınmalıdır. Deprem sebebiyle başka bölgeye gitme, kentten tahliye edilme, işyerinin kapanması, yıkılması veya küçülmesi vb. nedenlerle çalışmaya devam edilecek koşulların ortadan kalkması sonucunda işçilerin işten çıkışı "istifa" olarak bildirilmemelidir. İşverenlerin kıdem tazminatı ödememek için işçiyi haksız ve kötü niyetli gösteren bildirimleri engellenmelidir. Deprem sonucu işsiz ve/veya sakat/engelli kalan işçilerin kıdem tazminatları ödenmelidir. İşverenlerin ödeme güçlüğüne düşmesi durumunda bu ödemeler ücret garanti fonundan yapılmalı ve işverenlere rücu edilmelidir.

Depremzede işsizlere koşulsuz işsizlik ödeneği verilmelidir.

Deprem sebebiyle işsiz kalan işçilere mevcut yararlanma koşulları aranmaksızın işsizlik ödeneği verilmelidir.

Kısa çalışma ödeneği ön koşulsuz verilmelidir.

Deprem nedeniyle gerek işin durması gerekse işçinin işe devam edememesine bağlı olarak ortaya çıkacak gelir kaybını gidermek için kısa çalışma ödeneği uygulamaya sokulmalıdır. Afet kapsamında uygulanacak kısa çalışma ödeneğinden yararlanma şartları kaldırılmalıdır.

Afetle mücadele kapsamında yeni istihdam yaratılmalı ve işverenlere afetzede çalıştırma yükümlülüğü getirilmelidir.

Gereksiz ve acil olmayan kamu yatırımları ve yatırım hazırlıkları (Kanal İstanbul gibi) durdurulmalı, afetle mücadele kapsamında

bölgede yeni kamu istihdamı yaratılmalıdır. Deprem bölgesinde sağlanacak kamu istihdamı olanaklarında hakkaniyet ve liyakat ölçütleri esas alınmalı, eşitliğe aykırı ve ayrımcılık içeren kamu istihdam uygulamalarından kaçınılmalıdır.

İşverenlere dönük teşvik ve destekler gözden geçirilerek bu teşvik ve destekler, depremden zarar gören işletmelerin istihdamı devam ettirmesi için kullanılmalıdır. İşverenlere afetzedede çalıştırma yükümlülüğü getirilmelidir.

İŞKUR deprem sebebiyle meydana gelecek işgücü hareketliliğini izlemeli, uygun programlar oluşturmaktadır.

Deprem bölgesinden diğer bölgelere işgücü hareketliliği olacağı gibi deprem bölgesindeki ekonomik faaliyetler için de deprem bölgesine işgücü hareketliliği olacaktır. Bu sebeple İŞKUR işgücü hareketlerini takip etmeli, uygun programlar ve destekler oluşturmaktadır.

Hukuka aykırı bir biçimde kâr amaçlı uygulamalar dahil olmak üzere her türlü özel ve bireysel iş bulmaya ilişkin aracılık faaliyetlerinin takipçisi olunmalıdır. Öte yandan depremzedelere yardım ve destek adı altında gerçeğe aykırı biçimde istihdamda öncelik verildiğine ilişkin olası kötü niyetli ilan ve duyurulara karşı dikkatli olunmalıdır. İş bulma ve işe yerleştirmede her türlü istismarın önüne geçecek tedbirler alınmalıdır.

BARINMAYA VE EĞİTİME İLİŞKİN ÖNLEMLER

- Depremzedeler için depreme dayanıklı, güvenli ve temel şehircilik ilkelerine dayalı yeni yerleşim yerleri inşa edilmelidir. Depremlerin felakete dönüşmesini önleyici bir imar programı ve uygulaması yapılmalıdır.
- Kalıcı, depreme dayanıklı ve insani koşullara sahip konutlar inşa edilinceye kadar depremzedeler için insani geçici barınma koşulları sağlanmalıdır.
- Konutu yıkılan ve oturulmayacak derecede zarar görenler ile deprem bölgesinden uzaklaşarak farklı şehirlere yerleşen depremzedeler için yeterli kira ve ev eşyası desteği sağlanmalıdır.

- Çeşitli nedenlerle DASK yaptırmamış depremde zarar gören konutlar, DASK kapsamında sayılmalıdır. Kalıcı deprem konutları DASK ve Hazine tarafından finanse edilmelidir.
- 17 Ağustos 1999 depremi sonrasında olduğu gibi, deprem bölgesinde uygun ders alanı tahsis edildikten sonra eğitim-ğretim sürdürülmelidir.
- Uzaktan eğitime geçmeye zorlanan niversite ğrencilerinin öğrenimlerine örgün olarak devam etmesi sağlanmalıdır.
- Güvenli konutlar oluşturuluncaya kadar depremedeler geçici olarak konaklama tesisleri ile uygun kamu tesislerine yerleştirilmeli, KYK yurtlarında niversite öğrenimine devam eden öğrenciler barınmaya devam etmelidir.
- Yıkılan kentlerin yeniden yapılması sürecine meslek odaları dahil edilmelidir.

Deprem ncesi ülke genelinde yaşanan barınma ve güvenli konut olanaklarına erişim sorunu deprem ile daha da ağırlaşmıştır. Konut piyasası, kiracı-ev sahibi ilişkileri, konut edinme olanakları sosyal amaçlarla yeniden emredici kurallara bağlanmalıdır. Barınma ve konut olanakları, ev sahipleri ile konut üreticisi işletmelerin insafına terk edilmemelidir.

Kalıcı ve güvenli konutlar inşa edilinceye kadar depremedelere güvenli ve insani geçici barınma imkânları sağlanmalıdır. Depremde yıkılan konutların yerine yapılacak yeni konutlar, bu konutlardan yararlanacaklar ve özellikle tek konutu olanlar için bir borçlanma ve mülksüzleştirme aracı haline gelmemelidir.

Yıkılan ve yıkılacak binalar dikkate alındığında 10 kentin büyük kısmının yeniden yapılması gündeme geleceği açıktır. Bu süreçte başta meslek odaları olmak üzere tüm toplum kesimlerinin de temsili sağlanmalıdır. Tarım arazilerinin imara açılmaması, zemin etüdü ve diğer yapılaşma ile ilgili kesin ve net kurallar oluşturulmalı, denetim özel şirketlerden alınarak ilgili meslek birliklerinin de onayı aranmalıdır.

Güvenli konutlar oluşturuluncaya kadar depremzedeler geçici olarak konaklama tesisleri ile uygun kamu tesislerine yerleştirilmeli, KYK yurtlarında üniversite öğrenimine devam eden öğrenciler barınmaya devam etmelidir. Uzaktan eğitime geçmeye zorlanan üniversite öğrencilerinin öğrenimlerine örgün olarak devam etmesi sağlanmalıdır.

Her düzeyde eğitim kurumunun açık olması, koşulların zorlanarak örgün eğitimin sürdürülmesi önemlidir. Örgün eğitimden vazgeçme, sadece gelecek kuşakların eğitime ilişkin niteliklerini tahrip etmemekte aynı zamanda onların ruhsal sağlıkları ile kişisel ve sosyal gelişmelerine de zarar vermektedir. Örgün eğitime ara vermek, öğrencileri evlere kapatmak özellikle depremden etkilenen öğrencilerin psikolojik ve sosyal anlamda normalleşme süreçlerinin uzamasına neden olacaktır.

Deprem bölgesinde olanaklı olan en kısa zamanda eğitim-öğretime başlanmalıdır. 17 Ağustos 1999 depremi sonrasında olduğu gibi bölgede bir süre eğitime ara verilip uygun ders alanı tahsis edildikten sonra eğitim-öğretim sürdürülmelidir.

HALK SAĞLIĞI İLE İŞÇİ SAĞLIĞI İŞ GÜVENLİĞİ ÖNLEMLERİ

Enkaz kaldırma çalışmaları sırasında işçi sağlığı ve halk sağlığı kurallarına uyulmalıdır.

Deprem yarattığı büyük enkaz sorunu, çalışanlar, halk ve çevre açısından ciddi sağlık riskleri barındırmaktadır. Enkazın taşınması, depolanması/saklanması işlemi süresince asbest ve diğer kimyasal maddelerin çalışanlara, halka ve çevreye yapacağı etkiler göz önünde bulundurularak uygun önlemlerin alınması sağlanmalıdır.

Bu çerçevede, enkazı kaldıracak çalışanlara uygun maske ve diğer koruyucu donanımlar verilmeli, halk enkaz kaldırılan yerlerden uzak tutulmalı, olmuyorsa onların da sağlığını koruyacak maske ve diğer önlemler sağlanmalıdır. Kaldırılan enkaz uygun taşıma araçlarıyla nakledilmeli, su kaynakları/havzalarından, verimli topraklardan uzak ve diğer canlı yaşamının etkilenmeyeceği geçirgen olmayan/sızdırmaz alanlarda depolanmalıdır.

Enkaz kaldırma çalışmalarında temel hukuk kurallarına titizlikle riayet edilmelidir.

50 kişi ve üzerindeki bütün işyerlerinde arama ve kurtarma ekiplerinin kurulmasına ilişkin mevcut düzenleme etkin bir biçimde işletilmelidir.

işyerinde Acil Durumlar Hakkında Yönetmelik kapsamında olan 50 kişi ve üzerindeki bütün işyerlerinde arama ve kurtarma ekipleri kurulması ve bu yükümlülüğün bütün Organize Sanayi Bölgeleri (OSB) yönetimleri için zorunlu hale getirilmesine ilişkin mevcut düzenleme etkin bir biçimde hayata geçirilmelidir.

Depremden etkilenen, evini, yakınıni kaybeden herkesin ücretsiz psiko-sosyal destek alması sağlanmalıdır.

Deprem, yarattığı yıkım ve kayıplar nedeniyle maruz kalan bireyler için pek çok yönüyle travmatik sonuçları olan bir süreçtir. Depremzedelerin, özellikle çocukların ve gençlerin bu süreçten ruhsal olarak iyileşerek çıkabilmeleri ve hayatlarını normalleştirebilmeleri için alacakları psiko-sosyal destek çok önemlidir. İhtiyaç duyan tüm depremzedelere alanında uzman kişiler tarafından ücretsiz olarak psiko-sosyal destek sağlanmalıdır.

KADINLARA VE ÇOCUKLARA YÖNELİK ÖZEL ÖNLEMLER

Kadınların, çocukların, göçmenlerin, yaşlıların ve diğerkırılıgan grupların deprem felaketinden daha olumsuz etkilenmeleri sebebiyle bu gruplara yönelik özel önlemler hayata geçirilmelidir. Toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin daha da derinleşmemesi, yaşanan felaketin yaralarının sarılması için eşitsiz ve korunması gereken kırılgan gruplar için özel önlemler hayata geçirilmelidir. alışmalar toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifi ile çalışmalar organize edilmelidir. Deprem sonrası devlet tarafından sağlanacak maddi ve manevi destek ile hizmetlerden, temel insan hakları ve ayrımcılık yasağı esas alınarak, hiçbir ayırım gözetilmeksizin tüm depremzedelerin erişimi sağlanmalıdır.

Kamu hizmetleri eşitsiz ve korunması gereken grupları odağına alarak yeniden organize edilmelidir.

Halihazırda var olan kamu hizmetleri (il ve ilçe sağlık müdürlükleri ile sosyal hizmet merkezleri vb.) afet döneminde kadın ve çocuklar başta olmak üzere eşitsiz ve korunması gereken grupları merkeze alarak yeniden organize edilmelidir.

Depremzedelere yönelik hizmet sunumunda kadın görevlilerin olması gereklidir.

Depremzedelere yönelik hizmet sunumunda kadın görevlilerin olması gereklidir. Sadece erkek görevlilerden oluşan ekiplerin bulunduğu hizmetlere kadınların erişiminde toplumsal ve kültürel faktörler gibi nedenlerle eksiklikler yaşanabileceği unutulmamalıdır.

Deprem sonrası tüm sağlık malzemesi ve hijyen ürünleri ücretsiz ve düzenli olarak dağıtılmalıdır.

Tüm hijyen ve menstrüel ürünlerinin ücretsiz dağıtımını organize edilmelidir. Kadın hastalıkları riskine karşı kadınların sağlık kontrollerinin yapılması gereklidir. Afet sonrası yapılan tüm tedavi masrafları ve ilaç temini sigorta tarafından ücretsiz olarak karşılanmalıdır. Tuvalet, temiz su temizlik malzemeleri hızla depremzedelere ulaştırılmalıdır.

Deprem sonrası kurulan yaşam alanları kadın ve çocuk depremzedeler için güvenli olmalıdır.

Deprem sonrası kurulan geçici barınma merkezlerinin (çadır kentler vb.) özellikle kadın ve çocuk depremzedeler için güvenli olmasına özen gösterilmelidir. Kurulan yaşam alanlarında şiddet, taciz ve istismarın önlenmesi için özel önlemler alınmalıdır.

Yaşanan aksaklıklar ve depremin yıkımı göz önüne alındığında kadınlara yönelik aile içi şiddetin önlenmesine ilişkin çeşitli politikalara ihtiyaç vardır. Deprem felaketi sonrasında kadına yönelik şiddet vakalarında kadınların güvenliğini sağlamak üzere uygun yerlerde sığınaklar açılmalıdır.

Deprem felaketi sonrası artacak bakım ihtiyacı kadınların üzerinden alınmalıdır.

Deprem sonrası kurulan geçici yaşam alanlarında var olan koşullar, yaşamın idamesi, yaşlı ve çocuk bakımı gibi dışardan hizmet alımı yapma koşullarının ortadan kalkması ile toplumsal cinsiyet rollerine hızlı bir dönüş söz konusu olacaktır. Bu nedenle deprem sonrası çocuk, yaşlı, engelli bakımı ve beslenme ihtiyaçları kamusal alanda hızlıca düzenlenmelidir. Kreş ve benzeri olanakların yanı sıra yaşlı ve engelli bakım merkezleri oluşturulmalıdır.

Deprem bölgesindeki çocuklara yönelik destek hizmetleri acilen oluşturulmalıdır.

Çocukların gündüz vakit geçirip sosyalleşebilecekleri alanların yaratılması çocukların ruh sağlığı ve gelişmeleri açısından önemli katkı sağlayacağı gibi, kadınların çocuk bakım emeğini bir ölçüde hafifletecektir.

Çalışma hayatındaki kadın depremzedelere yönelik özel önlemler alınmalıdır.

Afet dönemlerinde kadınlar, işgücü piyasalarından uzaklaşma ve dışlanma tehlikesi ile karşı karşıya kalmaktadır. Bu nedenle kadınların iş yükünün eşitsiz bir biçimde arttığı göz önünde bulundurularak çalışma hayatındaki ücretli kadınlara yönelik özel önlemler alınmalıdır. İşe alım süreçlerinde kadınlara öncelik verilmelidir.

Deprem sonrası artacak yoksulluk nedeniyle çocukların uğrayabilecekleri şiddet ve istismara yönelik özel önlemler alınmalıdır.

Sosyal hukuk kurallarına aykırı biçimde çocukların çalıştırılması, dilendirilmesi, başka kişilere verilmesi, ev ve bakım hizmetleri gördürmek amacıyla başka aile yanlarına yerleştirilmesi, evlendirilmeleri gibi ekonomik, cinsel ve sosyal yönden istismar edici uygulamalara karşı önlem alınmalı, çocuklar takip edilmelidir.

Türkiye'de Emeğin Durumu

Depremın yaralarını sarmak ve ülkemizi yeniden kurmak için,

Bilime,

Sosyal haklara,

Sosyal devlete ve

DayanıŖmaya

Her zamankinden daha çok ihtiyacımız var!

TÜRKİYE'DE EMEĞİN DURUMU: EMEK ARAŞTIRMALARI

2020 - 2023

Bu kitap DİSK Araştırma Merkezi'nin (DİSK-AR) 2020-2023 yılları arasında gerçekleştirdiği araştırma çalışmalarının bir bölümünü kapsamaktadır. İlkinin Eylül 2019'da yayımladığımız "Emek Araştırmaları" kitabı 2016-2019 yıllarında yapılan araştırma çalışmalarından oluşmuştu. Emek Araştırmaları kitabımızın ikincisi ise DİSK-AR'ın her ay düzenli yayımladığı ve gelenekselleşen araştırma bültenlerinin ve raporlarının yanı sıra çalışma hayatının güncel konularını öne çıkaran tematik araştırmalara yer vermektedir.

Çalışma hayatı ve Türkiye'de emeğin durumuna ilişkin araştırmalara 17. Genel Kurul Çalışma Raporu'nda yer vermek yerine ayrı bir kitap olarak araştırmaları 17. Genel Kurula ve kamuoyuna sunmaya karar verdik. Böylece güncel ve döneme ayna tutan tematik araştırmaları toplu olarak bu kitapta görmek mümkün oldu. Bu kapsamlı çalışmanın emeğin güncel konularını anlamak hususunda hem bilim dünyasına hem de sendikal kadrolara veriler sunacağını ve emek politikalarının oluşturulmasında önemli katkılar yapacağını düşünüyoruz.

Çeşitli tematik başlıklar altında emeğin durumunu ele alan kitapta asgari ücret, gelir dağılımı ve bölüşümü, işsizlik sigortası fonu, işçi sağlığı ve iş güvenliği, sendikalaşma, vergi, emeklilerin durumu, enflasyon, işsizlik ve istihdamın görünümü, kıdem tazminatı, özelleştirme ve Covid-19 salgını ile ilgili bölümlere yer verilmiştir. Kitaptaki tematik başlıklar çalışma hayatının güncel sorunlarından oluşmaktadır.



DiSKAR
TÜRKİYE DEVRİMCİ İŞÇİ SENDİKALARI KONFEDERASYONU ARAŞTIRMA MERKEZİ