



H. Ekrem Cunedioğlu¹
Kalkınma Programı Direktörü

TÜRKİYE’NİN ÜCRET SORUNU: NEDEN ASGARI ÜCRETİ ÇOK KONUŞUYORUZ?

Asgari ücret görüşmeleri her yıl en az bir ay ekonomi gündeminin ana konusu olmaktadır. 2016-2021 döneminde Asgari Ücret Tespit Komisyonu yılda sadece bir kez toplanırken son iki yıldır yüksek enflasyon nedeniyle yeniden yılda iki kere toplanmaya başlamıştır. Bu nedenle asgari ücret son iki yıldır yılın en az iki ayı gündemdeki ana konulardan biri olmaya başlamıştır. Asgari ücretin ortalama ücrete hızlı yakınsaması ve milyonlarca işçinin yaşam standardını belirleyen gösterge haline gelmesi ile asgari ücretin TÜRK-İŞ’in açıkladığı açlık sınırının altında kalması gibi savları işçi kesimi temsilcileri sıkça gündeme getirmektedir. İşveren temsilcileri ise asgari ücretin ortalama ücrete yakınsamasını kabul etmekte ve bu nedenle yüksek asgari ücret artışlarının rekabetçilik, yatırım çekiciliği gibi konularda Türkiye’yi aşağı çekeceği, kayıt dışı istihdamı artıracığı savlarını öne sürmektedir. Tüm bu tartışmalar bir yana, Türkiye’nin asgari ücreti bu kadar yoğun tartışması aslında vasat bir ekonomi olmaktan çıkamamasının ya da orta gelir tuzağına takıldığından göstergelerinden biri olarak kabul edilebilir. Hükümetin ülkeyi orta gelir tuzağından çıkarmak için artan asgari ücret yoğunluğu ve asgari ücrete giderek yakınsayan ortalama ücret sorunlarının nedenleri ve olası etkilerinin farkında olması gerekmektedir.

Bu değerlendirme notunda Türkiye’de ücret sorunu üzerine detaylı bir tartışma yürütülmektedir. Notun birinci kısmında ülkedeki asgari ücretli sayısı tahmin edilmekte ve asıl sorunun asgari ücretli yoğunluğu değil, genel olarak ücretlerin asgari ücrete yakınsaması olduğu gösterilmektedir. İkinci kısımda ise ücretlerdeki asgariye yakınsama trendinin nedenlerine ve olası negatif etkilerine odaklanılmaktadır.

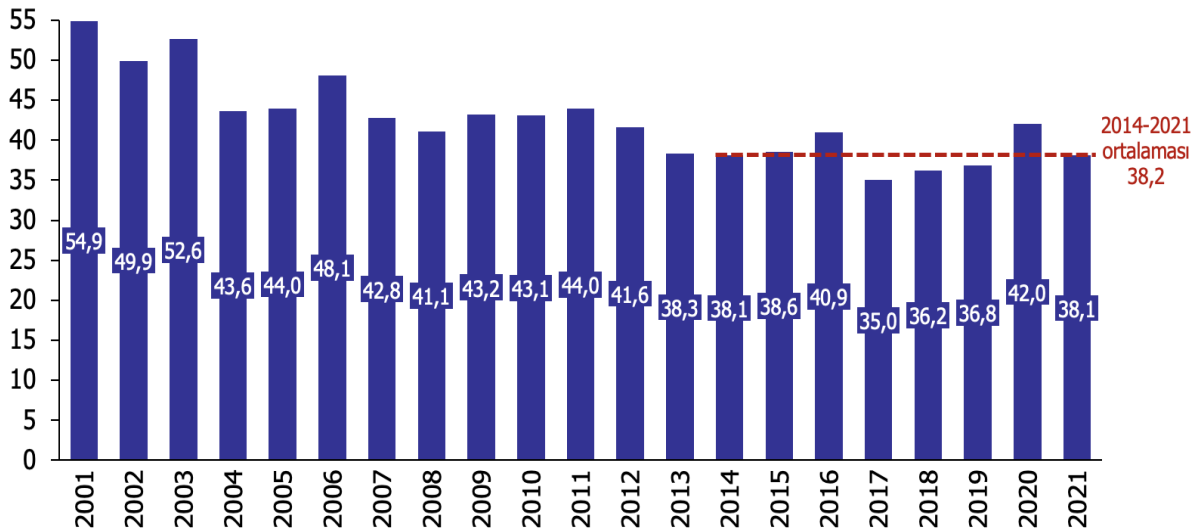
¹<https://www.tepav.org.tr/tr/ekibimiz/s/1459>

Bu çalışmada ifade edilen bulgular, yorumlar, sonuçlar, öneriler ve görüşler tamamen yazarına aittir. TEPAV’ın resmi görüşü değildir. © TEPAV, aksi belirtilmedikçe her hakkı saklıdır.

Türkiye’deki Asgari Ücretli Sayısı Çok Fazla!

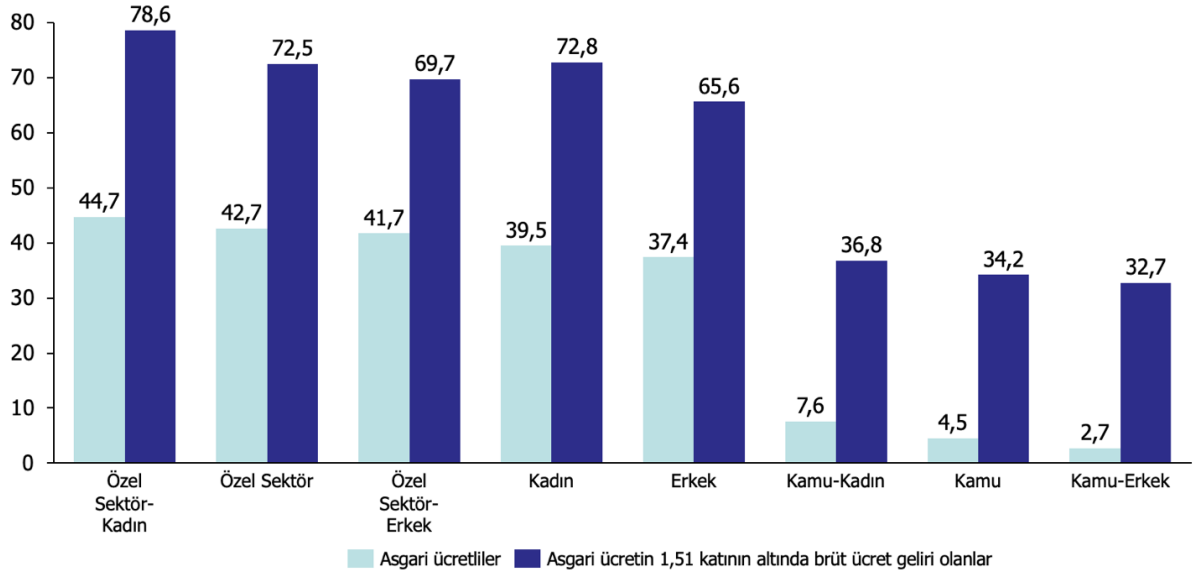
Türkiye’de asgari ücretin çok fazla konuşulmasının ana nedeni asgari ücretli sayısının çok fazla olmasıdır. Ancak her asgari ücret tespit döneminde aslında ülkedeki asgari ücretli sayısının tam olarak bilinmediği gerçeği de ortaya çıkmaktadır. Hükümetin asgari ücretli sayısına dair kamuya paylaştığı bilgi SGK’nin istatistik yıllıklarında yer almaktadır. 4/a kapsamındaki zorunlu sigortalıların prime esas günlük kazanç aralıklarına göre dağılımının sunulduğu tabloda en düşük kazanç düzeyi doğal olarak asgari ücrettir ve 2021 istatistik yılına göre ülkemizde 6,16 milyon sigortalı asgari ücretlidir. Bu sayı da toplam sigortalıların %38,08’ine denk gelmektedir. Asgari ücretli oranının zaman içindeki gelişimine bakıldığında SGK verileri bir azalma trendi göstermektedir. 2001’de 4/a kayıtlı istihdamın %54,9’u asgari ücret kazanırken bu oran 2014’e kadar azalma trendi izleyerek %38,1’e kadar gerilemiştir. 2017 sonrası dönemde bir artış trendinde olsa da 4/a kayıtlı istihdamda asgari ücretli oranı 2014-2021 döneminde ortalama %38,2’dir. (Grafik 1)

Grafik 1. 4/a kapsamındaki zorunlu sigortalılar içinde asgari ücretlilerin payı (%)



Kaynak: SGK, TEPAV hesaplamaları.

SGK verileri asgari ücretli yoğunluğunun özel sektörde ve kadınlarda daha fazla olduğunu göstermektedir. 2021 verilerine göre 4/a kapsamındaki zorunlu sigortalılar içinde asgari ücretlilerin oranı kamuda %4,5 iken özel sektörde %42,7’dir. 4/a kayıtlı kadın çalışanların %39,5’i, erkek çalışanların ise %37,4’ü asgari ücretlidir. Asgari ücretli oranının en fazla olduğu grup ise özel sektördeki kadın çalışanlardır. Özel sektördeki 4/a kayıtlı kadın çalışanların %44,7’si asgari ücretlidir. Ancak, SGK verileri kayıtlı istihdamda asgari ücret dışındaki ücretlerin de çok yüksek olmadığını göstermektedir. Örneğin 2021 yılında brüt asgari ücretin 1,51 katı olan günlük 180 TL’nin altında kazancı olanların toplam kayıtlı çalışan sayısı içindeki payı özel sektördeki kadınlarda %78,6, özel sektör genelinde %72,5 düzeyindedir. (Grafik 2)

Grafik 2. 4/a kapsamındaki zorunlu sigortalıların ücret dağılımı, sektör ve cinsiyete göre (% , 2021)

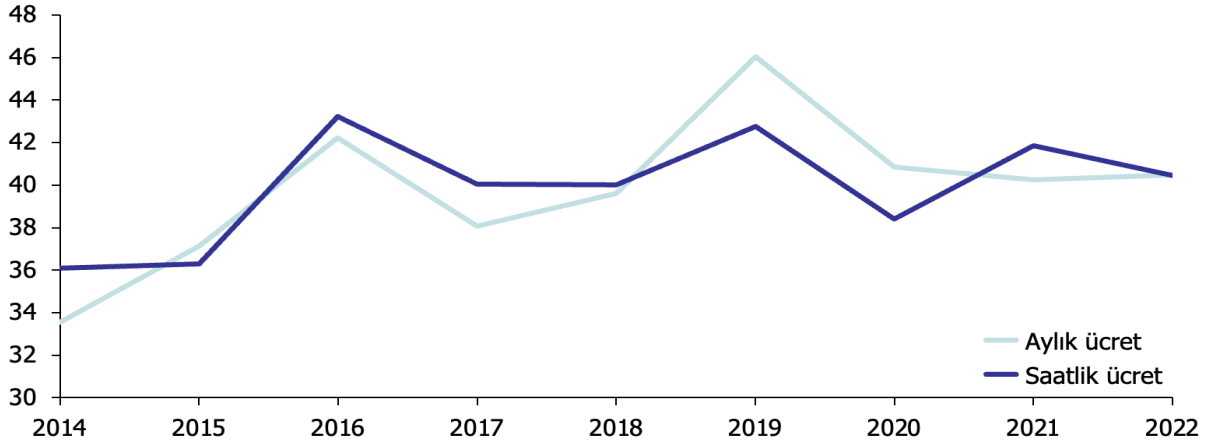
Kaynak: SGK, TEPAV hesaplamaları.

Hem kayıt işlemlerindeki usulsüzlükler hem de kayıt dışı istihdam oranının yüksek olması nedeniyle Türkiye’de asgari ücretli oranı SGK’nın açıkladığı oranın üzerindedir. 2023’ün ilk çeyreği için TÜİK’in açıkladığı verilere göre toplam ücretli ve yevmiyelilerin %12,5’i, tarım dışındaki ücretli ve yevmiyelilerin ise %11,2’si kayıt dışı çalışmaktadır. Kayıt dışı çalışanların büyük bir kısmının asgari ücretin altında ücret geliri olması nedeniyle işgücü piyasasındaki asgari ücretli yoğunluğunun SGK verilerine yansiyandan fazla olması beklenebilir. Nitekim TÜİK’in işgücü anketini kullanarak yaptığımız hesaplamalar bu beklentiyi doğrulamaktadır. İşgücü anketindeki ücret geliri beyana dayalı olduğundan genel temayül olduğu üzere asgari ücretin 1,05 katının altında geliri olanlar asgari ücretli kabul edilmektedir. İşgücü anketini kullanırken dikkat edilmesi gereken diğer bir husus ise eksik ücret verisidir. Ücret verisi eksik olan gözlemler rastgele dağılmadığından² ücret verisini beyan eden kişilerin verileri kullanılarak eksik gözlemler tahmin edilmiştir. Buna göre Türkiye’de ücretli ve yevmiyeliler arasında asgari ücretin 1,05 katının altında ücret geliri olan kişi sayısı 2021’de 8,1 milyon, 2022’de ise 8,8 milyondur. Asgari ücretli oranı ise 2021’de %40,2, 2022’de %40,5’tir. İşgücü anketi kullanılarak yapılan hesaplamalara göre asgari ücretli oranı 2016’daki asgari ücret artışının etkisiyle 2015’te %37’den 2016’da %42,2’ye; 2019’daki asgari ücret artışının etkisiyle ise 2018’de %39,6’dan 2019’da %46’ya yükselmiştir. Ancak son üç yılda asgari ücretli oranı ortalama %40,5 civarında yataya yakın bir seyir izlemiştir. (Grafik 3)

Tüm ücretli ve yevmiyelilerde saatlik ücret üzerinden hesaplanan asgari ücretli oranı da aylık ücret üzerinden elde edilen sonuca paraleldir. Tüm ücretli ve yevmiyeliler tam zamanlı çalışmadığından ve Türkiye’de eksik istihdam söz konusu olduğundan asgari ücretli sayısının saatlik ücret üzerinden hesaplanması daha doğru olabilir. Ancak Grafik 3’te görüleceği üzere aylık ve saatlik ücrete göre asgari ücretli oranları birbirine oldukça yakındır.

² Ücret verisi eksik olan gözlemlere 1, ücret verisi olan gözlemlere 0 değerinin verildiği bağımlı değişken yaş, cinsiyet, eğitim durumu, sektör, bölge gibi değişkenlerle açıklanmış ve çoğu açıklayıcı değişkenin istatistiksel olarak anlamlı bir katsayıya sahip olduğu tespit edilmiştir. Bu nedenle eksik ücret verisi olan gözlemlerin hesap dışında bırakılması yanlı sonuç vereceğinden bu gözlemler tahmin yöntemiyle doldurulmuştur.

Grafik 3. Aylık ve saatlik ücrete* göre tüm ücretli ve yevmiyeliler içinde asgari ücretlilerin payı (%)

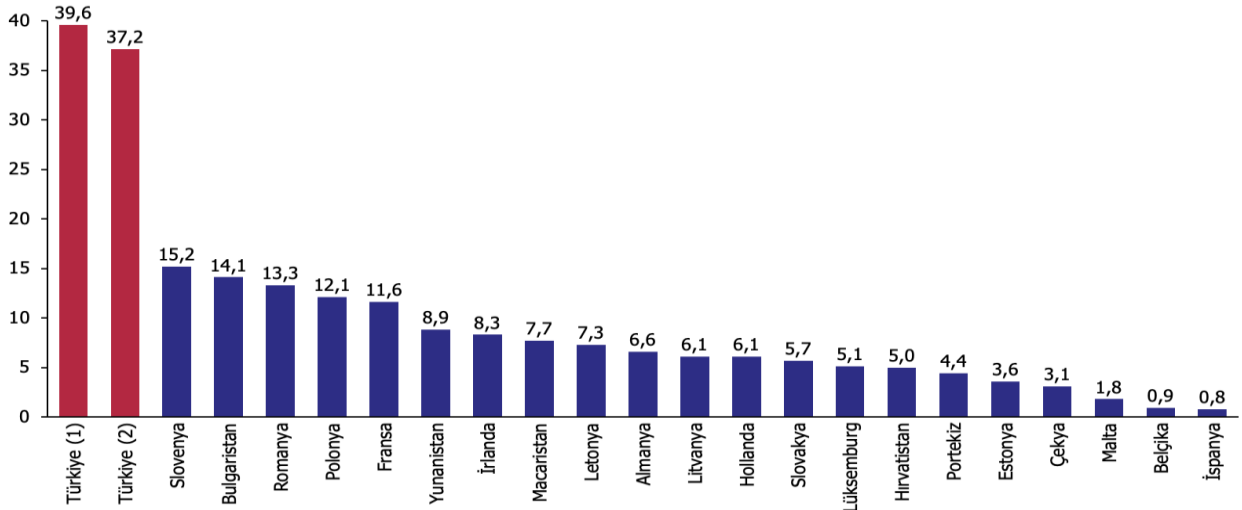


Kaynak: TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketi, TEPAV hesaplamaları.

*İşgücü anketindeki eksik ücret verileri yaş, eğitim durumu, çalışma şekli, sektör, meslek kodu, idari sorumluluk, bölge, kayıtlılık durumu ve firmadaki çalışan sayısı değişkenleri kontrol edilerek tahmin edilmiştir.

Türkiye’nin Avrupa ülkeleri ile karşılaştırıldığı Grafik 4, ülkedeki asgari ücretli oranının ne kadar yüksek olduğunu göstermektedir. Eurostat da asgari ücretli oranını temsilen asgari ücretin 1,05 katının altında geliri olan ücretli ve yevmiyelerin toplam ücretli ve yevmiyeliler içindeki oranını kullanmaktadır. 2018 için Avrupa’da bu oranın en yüksek olduğu ülke %15,2 ile Slovenya iken oranın Türkiye’nin kıyas ülkelerinden Romanya’da %13,3, Polonya’da %12,1, Macaristan’da %7,7 olduğu görülmektedir. Türkiye için eksik ücret verileri dışlanarak aynı hesap yapıldığında oran %36,2, eksik ücretler regresyon yöntemiyle tahmin edildiğinde ise %39,6 çıkmaktadır.

Grafik 4. Asgari ücretin 1,05 katından az ücreti olan ücretli ve yevmiyelilerin toplam ücretli ve yevmiyeliler içindeki payı (% , 2018)

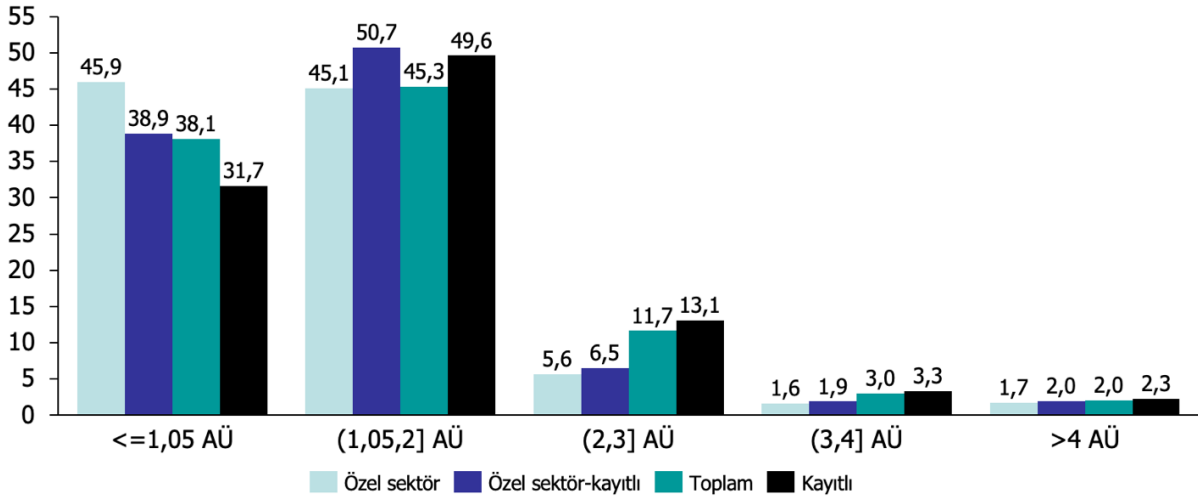


Kaynak: Eurostat, TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketi, TEPAV hesaplamaları.

(1) İşgücü anketindeki eksik ücret verileri yaş, eğitim durumu, çalışma şekli, sektör, meslek kodu, idari sorumluluk, bölge, kayıtlılık durumu ve firmadaki çalışan sayısı değişkenleri kontrol edilerek tahmin edilmiştir. (2) Eksik ücret verileri analiz dışı bırakılmıştır.

Türkiye’de asgari ücretli sayısı fazladır ancak asıl mesele özel sektördeki ücretli ve yevmiyelilerin büyük bir kısmının en fazla asgari ücretin iki katı ücret kazanmasıdır. Tam zamanlı çalışan ücretli ve yevmiyelilerin asıl yoğunluğu asgari ücretten fazla ama asgari ücretin iki katından az ücret düzeyindedir. 2022 verilerine göre özel sektördeki tam zamanlı ücretli ve yevmiyelilerin %91’i asgari ücretin iki katı ve altında net aylık ücret gelirine sahiptir. Kamu sektöründeki ücretlerin genel olarak özel sektörden yüksek olması nedeniyle tam zamanlı çalışan tüm ücretli ve yevmiyelilerde ise bu oran %83,3’tür. Son ücret artışları ile asgari ücretin 11.402 TL, en düşük memur maaşının ise 22.077 TL olduğu düşünüldüğünde Türkiye’de özel sektörde tam zamanlı çalışan ücretlilerin %91’inin neredeyse en düşük memur maaşından düşük ücret gelirine sahip olduğu sonucuna varılmaktadır. Bu durum özel sektörün istihdam açısından çekiciliğinin azalması riskini doğurmaktadır. Nitekim bazı sektörlerdeki genç çalışanların kamu personeli olma motivasyonu ile özel sektördeki işlerinden ayrıldıkları bilgisi son dönemde basında da kendine yer bulmuştur. (Grafik 5)

Grafik 5. Tam zamanlı çalışan ücretli ve yevmiyelilerin asgari ücretin katları şeklinde tanımlanmış ücret* geliri gruplarına dağılımı (% , 2022)



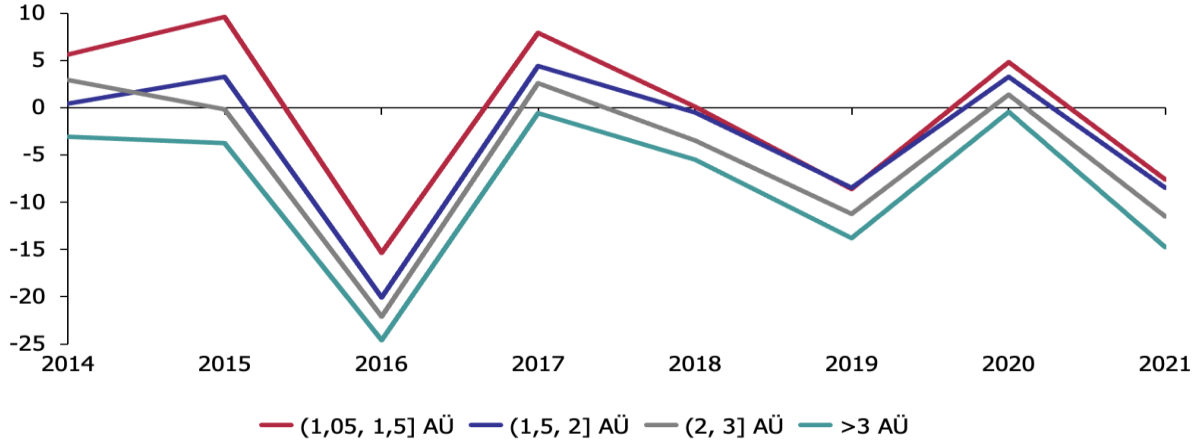
Kaynak: TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketi, TEPAV hesaplamaları.

*İşgücü anketindeki eksik ücret verileri yaş, eğitim durumu, çalışma şekli, sektör, meslek kodu, idari sorumluluk, bölge, kayıtlılık durumu ve firmadaki çalışan sayısı değişkenleri kontrol edilerek tahmin edilmiştir.

Ortalama Ücretin Asgari Ücrete Yakınsamasının Nedenleri ve Olası Etkileri

Ortalama ücretin asgari ücrete yakınsamasının en aşikâr nedeni asgari ücret üzerindeki ücretlerin artış oranının asgari ücret artış oranının gerisinde kalmasıdır. TÜİK’in gelir ve yaşam koşulları araştırması panel veri setini kullanarak yaptığımız hesaplamalar özellikle 2016, 2019 ve 2021’deki asgari ücret artışlarının diğer tüm ücret gruplarındaki artışın oldukça üzerinde olduğunu göstermektedir. Diğer önemli bir bulgu ise ücret düzeyi arttıkça yaşanan ortalama ücret artışının azalmasıdır. Asgari ücret artışına en yakın ücret değişimi asgari ücretin 1,5 katına kadarki ücret grubunda yaşanmaktadır ki bu da ortalama ücretlerdeki asgariye yakınsama eğilimini tetiklemektedir. (Grafik 6)

Grafik 6. Ücretli ve yevmiyelilerin* ortalama yıllık ücret artışının asgari ücret artışından farkı (% fark, bir yıl önceki ücret düzeyi kategorilerine göre)

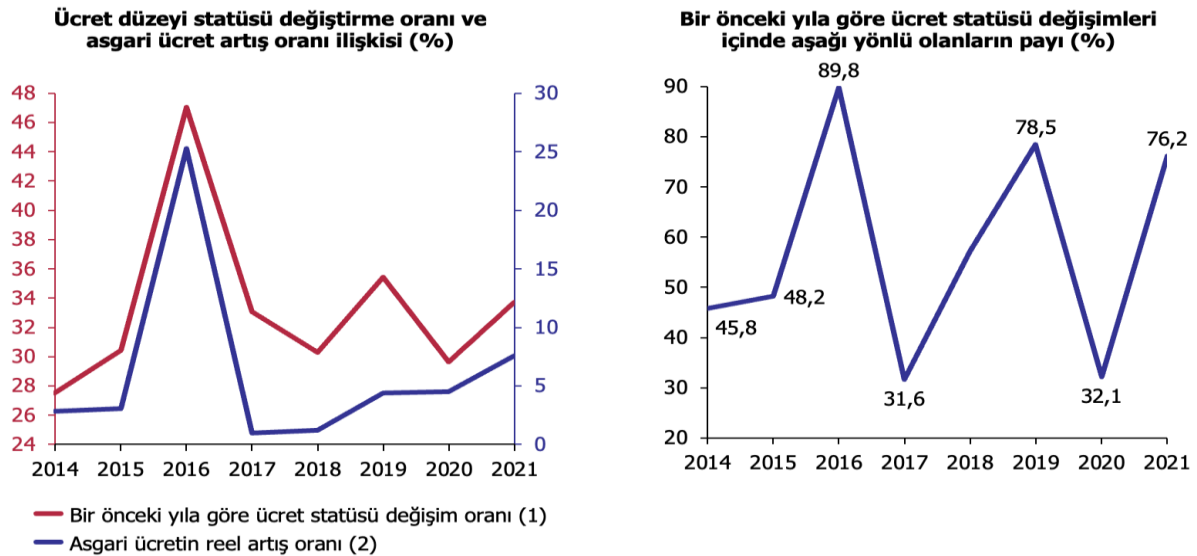


Kaynak: TÜİK Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması panel veri seti, TEPAV hesaplamaları.

*t ve t-1 döneminde 12 ay tam zamanlı çalışan ücretli ve yevmiyeliler analize dahil edilmiştir.

Asgari ücret artışının diğer ücret düzeylerine kıyasla çok yüksek olduğu dönemlerde işgücü piyasasındaki aşağı yönlü ücret statüsü geçişleri hızlanmaktadır. Ücret statüsü değişimlerini hesaplamak için tam zamanlı çalışan ücretli ve yevmiyeliler asgari ücretin katlarına göre beş ücret grubuna ayrılmıştır. Grafik 7'de bir önceki yıla kıyasla ücret statüsü değişenlerin toplam çalışanlar içindeki payı ile asgari ücretin reel artışı arasında güçlü bir pozitif ilinti olduğu gösterilmiştir. Grafiğin sağ panelinde ise asgari ücretin reel olarak güçlü arttığı dönemlerde bu geçişlerin büyük kısmının aşağı yönlü, yani daha düşük ücret düzeyine doğru gerçekleştiği görülmektedir.

Grafik 7. Asgari ücret artışı ve tam zamanlı çalışan ücretli ve yevmiyelilerin ücret düzeyi statü değişimleri arasındaki ilişki

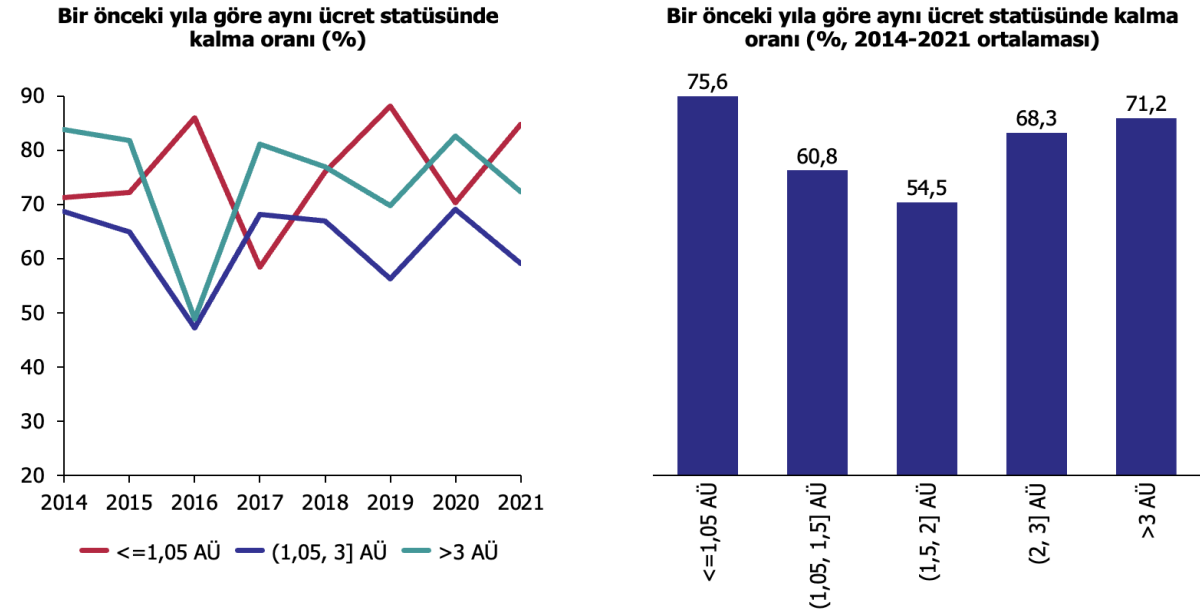


Kaynak: TÜİK Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması panel veri seti, TEPAV hesaplamaları.

(1) t ve t-1 döneminde 12 ay tam zamanlı çalışan ücretli ve yevmiyeliler analize dahil edilmiştir. t-1 döneminde ücreti "<1,05 asgari ücret", "(1,05, 1,5] asgari ücret", "(1,5, 2] asgari ücret", "(2, 3] asgari ücret" ve ">3 asgari ücret" kategorilerinde olan çalışanlardan t döneminde başka bir kategoriye geçenlerin toplam çalışan sayısı içindeki payıdır. (2) Asgari ücretin yıllık artış oranından kasımdaki yıllık enflasyon çıkarılmıştır.

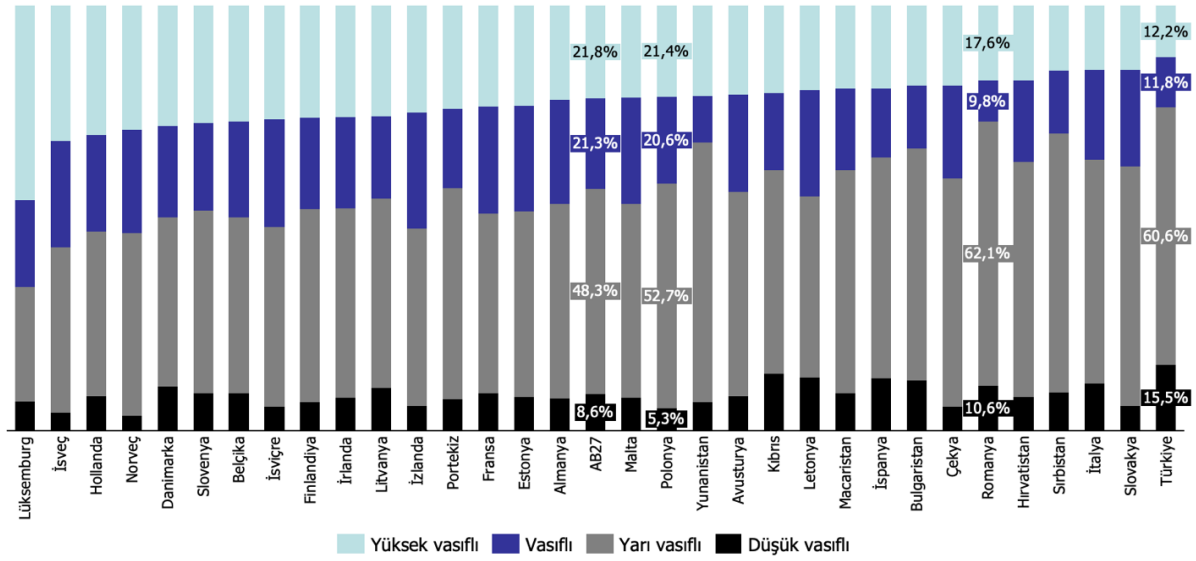
Asgari ücretle çalışan birinin asgari ücretten fazla ücret sunan bir işe geçme ihtimali düşüktür. Bir yıl sonra aynı statüde kalma ihtimalinin en yüksek olduğu ücret düzeyi grubunun asgari ücretliler olduğu Grafik 8’de görülmektedir. 2013-2021 dönemi boyunca asgari ücretliler içinde bir yıl sonra da asgari ücretli kalanların oranı %58 ile %88 arasında değerler almış olup, bu oranın dönem ortalaması %75,6’dır. Ayrıca ücret düzeyi ile aynı ücret statüsünde kalma oranı arasında U-şeklinde bir ilişki olduğu da dikkat çekmektedir. Türkiye’de işgücü piyasasında ücret geçişlerinin en yoğun olduğu grup 1,5-2 asgari ücret aralığıdır ama bu grup da asgari ücretin yüksek arttığı dönemlerde aşağı yönlü geçiş sergilemektedir.

Grafik 8. Asgari ücretin katlarına göre tanımlanmış belirli bir ücret düzeyi statüsündeki tam zamanlı ücretli ve yevmiyelilerden bir yıl sonra aynı statüde kalanların oranı (%)



Kaynak: TÜİK Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması panel veri seti, TEPAV hesaplamaları.

Türkiye’deki ücret sorununun kök nedeni, ülkenin hala yapısal dönüşüm yaşayamamış olması ve buna bağlı olarak toplam istihdam içinde düşük vasıf gerektiren işlerin yoğun olmasıdır. 2021 verilerine göre AB27 ortalamasında işlerin %8,6’sı düşük vasıflı, %48,3’ü yarı vasıflı iken aynı oranlar Türkiye’de sırasıyla %15,5 ve %60,6’dır. Türkiye bu istihdam yapısı ile Avrupa’da düşük beceri gerektiren işlerin en yoğun olduğu ülke konumundadır. Yüksek vasıflı işlerin toplam istihdamdaki payı kıyas ülkelerden Romanya’da %17,6, Polonya’da %21,4 iken aynı oran Türkiye’de %12,2’dir. (Grafik 9)

Grafik 9. Avrupa ülkelerinde işlerin geniş beceri düzeyi kategorilerine* dağılımı (% , 2021)

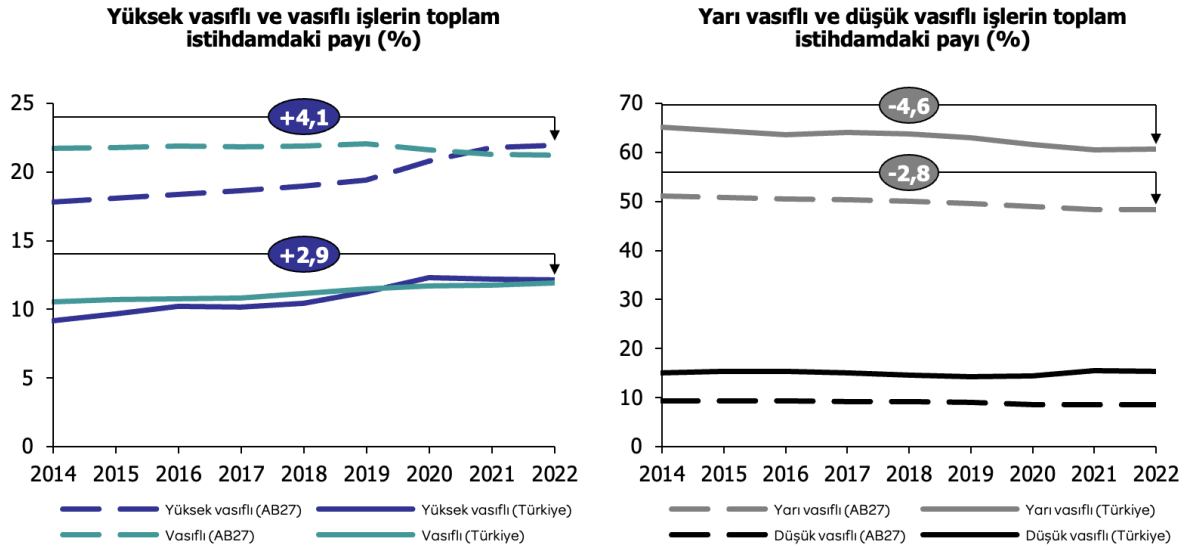
Kaynak:Eurostat, TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketi, TEPAV hesaplamaları.

*ISCO-08 meslek sınıflamasına göre 2 kodlu ana grup yüksek vasıflı, 1 ve 3 kodlu ana gruplar vasıflı, 4-8 ana grupları yarı vasıflı, 9 ana grubu ise düşük vasıflı kabul edilmiştir.

Yüksek vasıflı işlerin toplam istihdamdaki payı Türkiye’de 2014’ten beri artış trendinde olsa da yaşanan artış AB27 ortalamasının gerisinde kalmıştır. 2014’ten 2022’ye yüksek vasıflı işlerin toplam istihdamdaki payı AB27’de 4,1 puan artarken Türkiye’de 2,9 puan artmıştır. Örneğin Türkiye’de istihdamın hızlı toparlandığı 2020-2022 döneminde istihdam %15,2 artmıştır ama bu istihdam artışının %54,1’ini yarı vasıflı, %21,6’sını düşük vasıflı işler sağlamıştır. Diğer bir ifadeyle Türkiye yüksek vasıflı işlerin sayısının hem az olduğu hem de yavaş arttığı bir ülkedir. (Grafik 10)

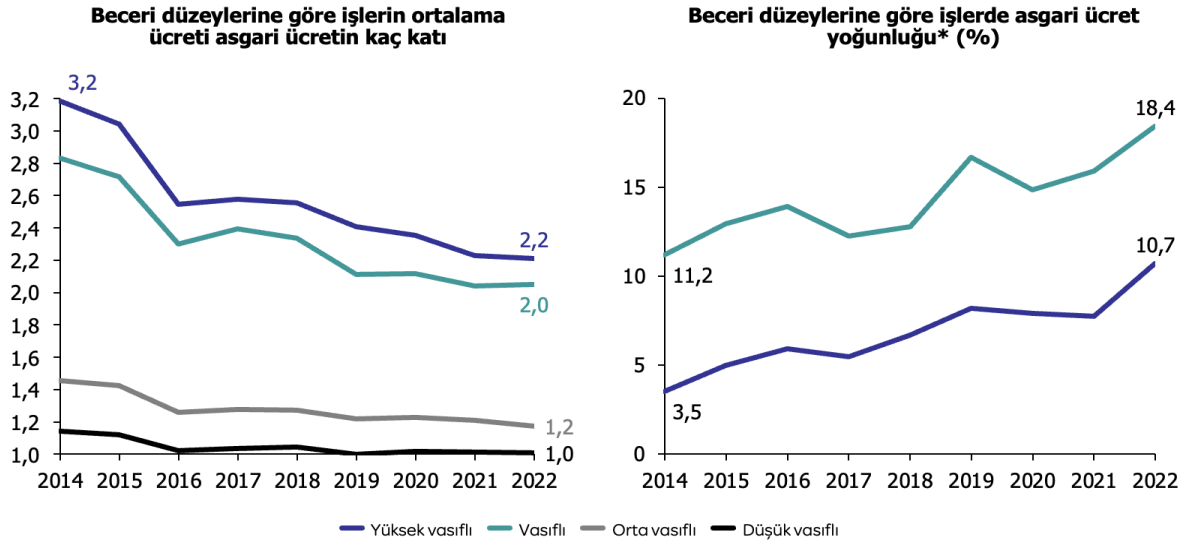
Düşük beceri gerektiren işlerin yoğunluğu ücret sorununu tetiklese de tüm beceri düzeylerinde işlerin ortalama ücretinin 2014’ten beri azalma trendinde olduğu görülmektedir. Örneğin yüksek vasıflı işlerde tam zamanlı çalışan ücretli ve yevmiyelilerin ortalama ücreti 2014’te asgari ücretin 3,2 katı iken bu oran 2022’de 2,2’ye gerilemiştir. Ayrıca düşük vasıflı işlerdeki ortalama ücret 2016’dan beri neredeyse asgari ücrete eşit durumdadır. Ancak daha çarpıcı bir bulgu yüksek vasıflı ve vasıflı işlerdeki asgari ücretli yoğunluğunun hızla artıyor olmasıdır. 2022 itibarıyla Türkiye’de yüksek vasıflı işlerdeki tam zamanlı ücretli ve yevmiyelilerin %10,7’si, vasıflı işlerdekilerinse %18,4’ü asgari ücretin 1,05 katı ve altında bir ücret gelinine sahip olduğunu beyan etmiştir. (Grafik 11)

Grafik 10. Türkiye ve AB27'de işlerin geniş beceri düzeylerine dağılımının değişimi (%)



Kaynak:Eurostat, TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketi, TEPAV hesaplamaları.

Grafik 11. Türkiye'de tam zamanlı ücretli ve yevmiyeli istihdamda ortalama ücretin ve asgari ücretli yoğunluğunun gelişimi (Geniş beceri düzeyi kategorilerine göre)



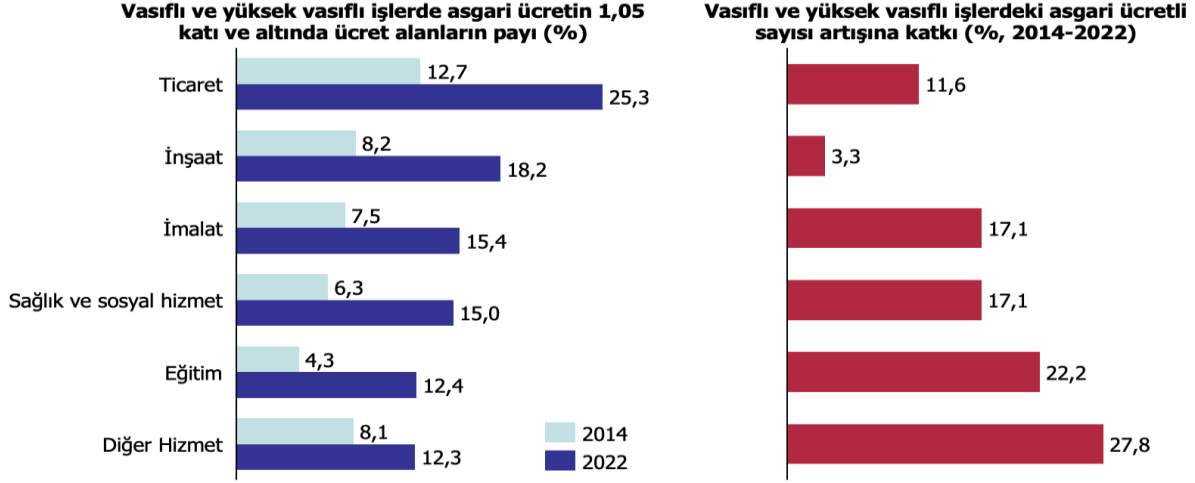
Kaynak: TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketi, TEPAV hesaplamaları.

*Beceri düzeyindeki ücretli ve yevmiyeli istihdamında asgari ücretin 1,05 katı ve altında ücretli olanların payıdır.

Yüksek vasıflı ve vasıflı işlerde asgari ücret yoğunluğu artışı ile ortalama ücret düşüşüne eğitim ve sağlık başta olmak üzere hizmetler sektörü neden olmuştur. İşgücü anketi verilerine göre 2014'ten 2022'ye vasıflı ve yüksek vasıflı işlerde asgari ücretli yoğunluğu sağlık ve sosyal hizmetler sektöründe %6,3'ten %15'e, eğitim sektöründe ise %4,3'ten %12,4'e yükselmiştir. Bu iki sektör aynı dönemdeki vasıflı ve yüksek vasıflı işlerde asgari ücretli sayısı artışının %39,3'ünü sağlamıştır. Temel kamu hizmetleri arasında yer alan bu iki sektörde özel sektörün hızlı genişlemesi ücret sorununun ana nedeni olarak düşünülebilir. Zira SGK yıl sonu verilerine göre de 2014-2022 döneminde özel sektördeki işyeri sayısı artışının %2'si eğitim, %3,6'sı sağlık ve sosyal hizmet sektörlerinden kaynaklanırken bu iki sektörün özel sektörde

4/a kapsamındaki zorunlu sigortalı sayısı artışına katkısı sırasıyla %3,7 ve %8,5 olmuştur. (Grafik 12)

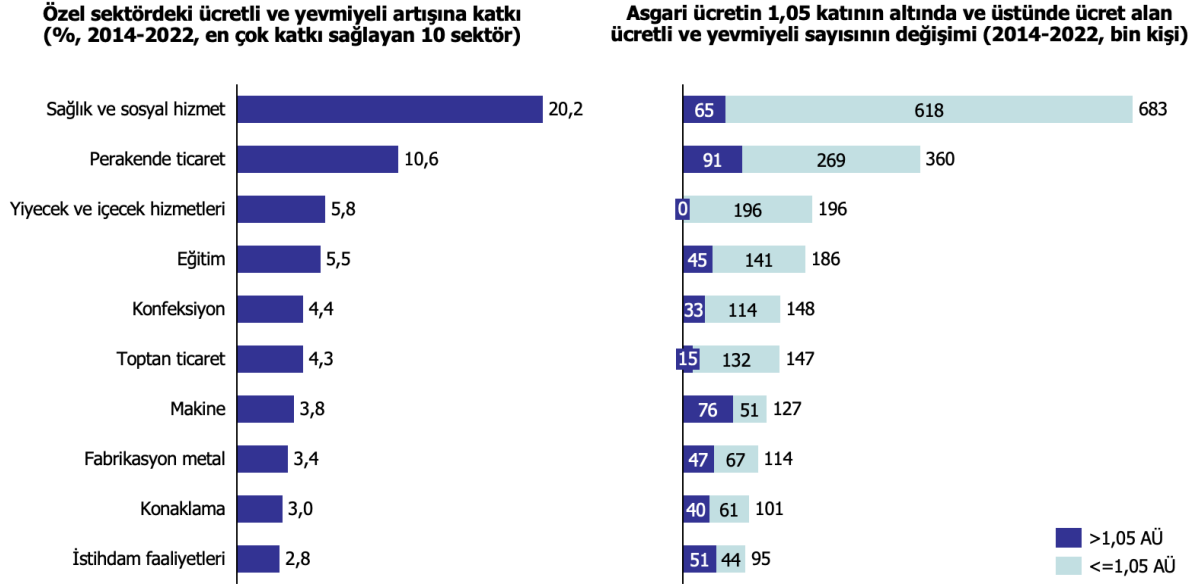
Grafik 12. Türkiye’de vasıflı ve yüksek vasıflı işlerde tam zamanlı çalışan ücretli ve yevmiyelilerde asgari ücret yoğunluğu değişiminin sektörel görünümü



Kaynak: TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketi, TEPAV hesaplamaları.

Asgari ücretin yaygınlaşması vasıflı işlerde olduğu gibi istihdamın geneli için de Türkiye’nin büyümesinin sektörel dinamiklerinin bir sonucudur. İç talebe dayalı büyüme modeli ve eğitim-sağlık gibi kamu hizmetlerine cepten yapılan harcamanın artması istihdam artışının sektörel görünümüne yansımaktadır. 2014-2022 döneminde özel sektördeki ücretli ve yevmiyeli sayısı artışının %20,2’si sağlık ve sosyal hizmet, %5,5’i eğitim sektöründe gerçekleşirken toptan ve perakende ticaret ile yiyecek ve içecek hizmetleri gibi tüketim odaklı sektörlerin istihdam artışına toplam katkısı %20,8’dir. Bu beş sektörde özel sektörün ücretli ve yevmiyeli istihdamı 8-yıllık dönemde 1,6 milyon kişi artarken bu artışın %86,3’ü asgari ücretlidir. İstihdam artışına en çok katkı sağlayan on sektör arasında yer alan ve üst-orta teknoloji düzeyinde olan makine sektörünün istihdam artışının ise %40’ı asgari ücret düzeyinde gerçekleşmiştir. Bu bulgu yıllardır süregelen teknoloji yoğunluğu yüksek sektörlerin ekonomideki ağırlığını artırma idealinin aslında işgücü piyasasındaki ücret sorununun çözümlerinden biri olabileceğine işaret etmektedir. (Grafik 13)

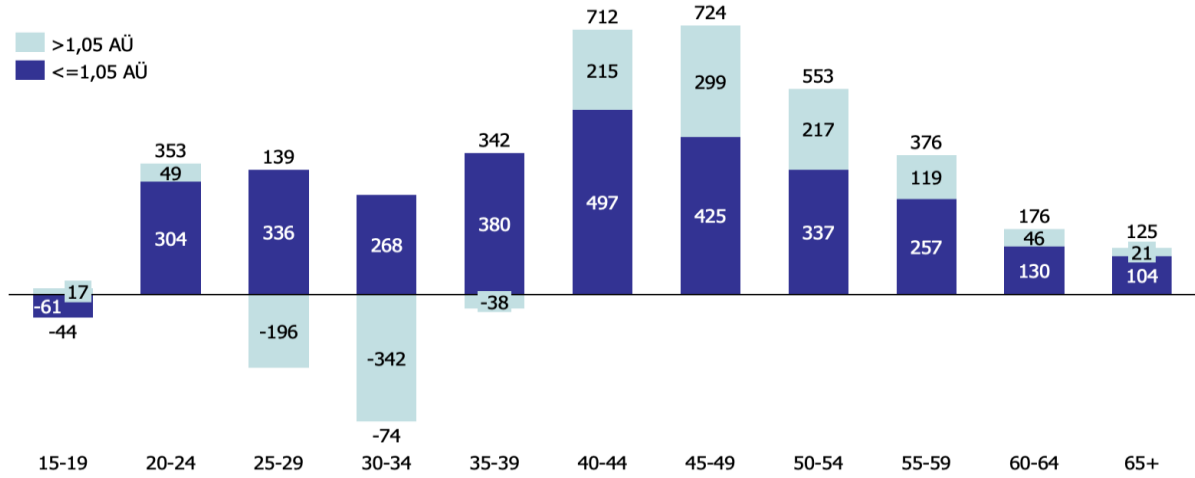
Grafik 13. Özel sektördeki ücretli ve yevmiyeli istihdamı artışına en çok katkı sağlayan sektörlerde istihdam artışının ücret düzeylerine göre dağılımı



Kaynak: TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketi, TEPAV hesaplamaları.

Türkiye'deki ücret sorununun yaş grupları arasında farklılık göstermesi ve sorunu gençlerin daha çok hissetmesi uzun vadeli yapısal riskleri beraberinde getirmektedir.

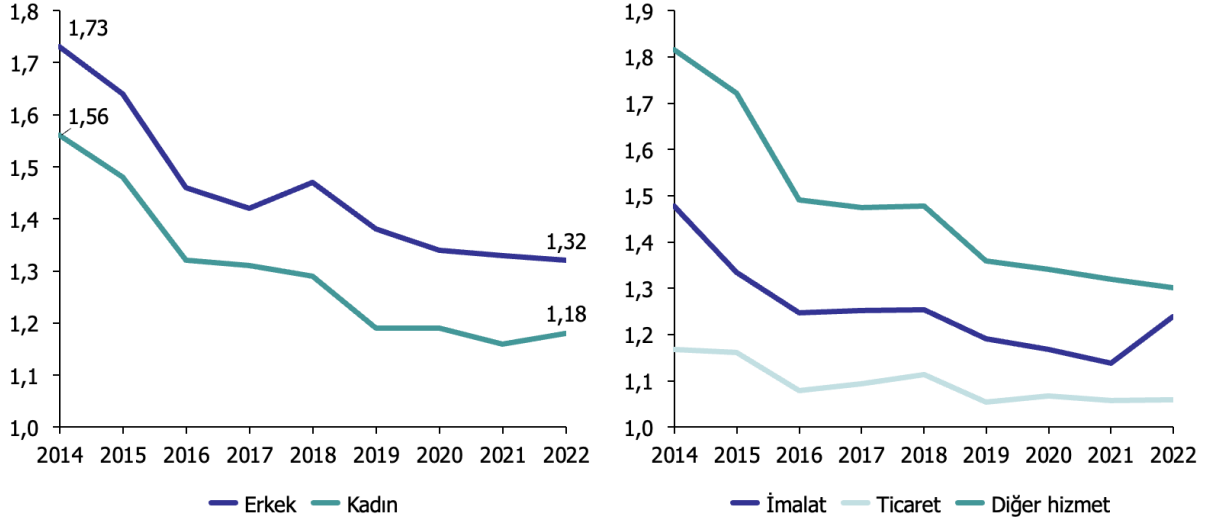
Grafik 14'te görüleceği üzere 2014-2022 döneminde 20-24 yaş grubundaki istihdam artışının %86'sı asgari ücretin 1,05 katı ve altındaki ücret düzeyinde gerçekleşirken 25-39 yaş grubunda asgari ücretin üzerinde ücret ödeyen işlerin sayısı azalırken asgari ücret veren işlerin sayısı artmıştır. Çalışma hayatına yeni başlayan gençler başta olmak üzere genel olarak gençlerde asgari ücretin neredeyse norm ücret haline gelmesi gençlerin kariyerlerini bozucu yönde etki gösterebilir. Asgari ücretin statü katılığının yüksek olması nedeniyle kariyer boyunca ücretin asgariye çıpılanması, ücretten duyulan memnuniyetsizlik nedeniyle özgeçmişte boşluk oluşması ve istediği ücreti ya da işi bulamayan gençlerin asgari ücret veren ve kendi yetkinlikleriyle uyumsuz işlerde çalışmasının özgeçmiş kalitesini bozması gibi riskler bu alanda öne çıkmaktadır. Tüm bu risklerin gençlerde tetikleyebileceği maddi ve psikolojik sıkıntılar, bugünkü gençlerin çalışma hayatlarının genelinde yaşayacağı kalıcı sorunlara, yara izi etkisine yol açabilir. (Grafik 14)

Grafik 14. Özel sektörde asgari ücretin 1,05 katının altında ve üstünde ücret alan ücretli ve yevmiyeli sayısının değişimi (2014-2022, yaş gruplarına göre, bin kişi)

Kaynak: TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketi, TEPAV hesaplamaları.

Gençlerdeki ücret sorununun yüksek öğretim mezunları için de geçerli olması eğitim kalitesindeki bozulmanın işgücü piyasasındaki yansımalarından biridir. 20-24 yaş grubundaki yüksek öğretim mezunlarından ücretli ve yevmiyeli olarak tam zamanlı çalışanların ortalama ücreti de 2014'ten beri asgari ücrete yakınsamaktadır. 2014-2022 döneminde bu kategorideki erkek çalışanların ortalama ücreti asgari ücretin 1,73 katından 1,32 katına, kadın çalışanların ortalama ücreti ise asgari ücretin 1,56 katından 1,18 katına gerilemiştir. Sektörel yapı genç yükseköğretim mezunları için de olağan şüpheliler arasında yer almaktadır ancak özellikle yükseköğretim tarafında 2005 sonrası yaşanan hızlı genişleme de bu konuda öne çıkmaktadır. (Grafik 15) 2005'ten sonra ülkedeki üniversite sayısı 2,7 katına çıkarken 2002-2008 döneminde yıllık ortalama %7 hızla artan yükseköğretimdeki öğrenci sayısı 2008-2018 döneminde %11,8, 2008-2022 döneminde ise %9,7 hızla artmıştır. 2009'da 20-24 yaş grubu yükseköğretim mezunlarından 150 bin erkek ve 159 bin kadın istihdamdayken 2022'de bu sayılar sırasıyla 270 bin ve 371 bin olmuştur. 2022'de istihdamda olan yükseköğretim mezunu genç erkeklerden ilk 150 bininin ortalama ücreti diğer 120 binin ortalama ücretinin 1,9 katı; yükseköğretim mezunu genç kadınların ilk 159 bininin ortalama ücreti ise diğer 212 bininin ortalama ücretinin 1,8 katıdır. Ücretlerdeki bu büyük farklılık iki olasılığa işaret ediyor olabilir: 1) Eğitimdeki nicel genişleme nitelikte yaşanmamış ve yeni açılan üniversitelerin mezunlarının işgücü piyasasındaki sinyal etkisi düşük kalmıştır, 2) Yükseköğretimdeki genişleme yaşanırken eğitim-istihdam bağlantısını hesaba dahil eden bir planlama yapılmamış ve piyasadaki beceri uyumsuzluğu sorunu tetiklenmiştir.

Grafik 15. Tam zamanlı çalışan 20-24 yaş grubundaki yükseköğretim mezunu ücretli ve yevmiyelilerin ortalama ücretinin asgari ücrete oranı



Kaynak: TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketi, TEPAV hesaplamaları.

Sonuç Yerine

Hükümetin etki gücünün olduğu ücret ve aylıklar açısından ilginç bir dönemden geçiyoruz. Asgari ücretin siyasi bir araç haline gelmesi, emekli aylıklarına zam yapılması ama en düşük emekli aylığının değişmemesi, seyyanen zam ile kamudaki ücretler arasındaki oransal yapının bozulması gibi birçok husus bugünlerde sıkça tartışılıyor. Ancak Türkiye'deki işgücü piyasasının uzun yıllardır süregelen ve hala çözümüne yönelik aksiyon alınmayan yapısal sorunları giderek kötüleşiyor. Bu notta Türkiye'deki ücret sorununa yönelik detaylı bir değerlendirme yürütülmeye çalışılmış ve ücret sorununun nedenleri ve dolaylı olumsuz etkileri tartışılmıştır. Bu olumsuz etkilerin gerçekleşme ihtimalini azaltmak için yapısal reformlara hızla başlanması önem arz etmektedir. İşgücü piyasası açısından daha iyi işler yaratma ihtimali yüksek sektörlerle doğru dönüşümü sağlayacak politikalar ile eğitimin ücret getirisini artırmaya yönelik eğitim politikaları hükümetin öncelikleri arasında yer almalıdır.