

# EŞEL MOBİL ÜCRET UYGULAMASI VE TÜRKİYE'DE UYGULANABİLİRLİK KOŞULLARI

## 1. EŞEL MOBİL ÜCRET KAVRAMI

Eşel mobil (echell mobile) ücret uygulaması, enflasyonist bir ekonomide işçilerin reel ücretlerini korumak amacıyla ücretin bir ekonomik göstergeye endekslenmesi ve bu gösterge değiştiğinde ücretlerin de önceden belirlenmiş esaslar çerçevesinde otomatik olarak söz konusu endekse uydurulması esasına dayanmaktadır.

Ücretlerin ekonomik göstergelere endekslenmesi toplu iş sözleşmeleri yoluyla yapılabildiği gibi esnek ücret uygulamasıyla otomatik ücret artışı şeklinde kamu otoritesi tarafından da uygulamaya konulabilmektedir.

Günümüzde eşel mobil ücret sistemi aylık enflasyon oranlarının esas alınması şeklinde uygulanmaktadır.

Ücretler önceden belirlenen periyodik zaman dilimlerinde, örneğin aylık olarak gerçekleşen enflasyon oranlarında otomatik olarak arttırılmaktadır.

Eşel mobil ücret sisteminin uygulanmasındaki amaç enflasyon karşısında ücretlerin satın alma gücünü korumaktır.

Eşel mobil ücret sistemi, esas olarak bir toplu iş sözleşmesi (TİS) uygulamasıdır.

Bu uygulamada ücret, toplu iş sözleşmesinin uygulanma süresinde sabit olmayıp değişkendir. Ücretin değişme oranı ve miktarı sabit değildir.

Ücret TİS'de yer alan düzenlemeler uyarınca, esas alınan ekonomik endeksteki/fiyat endekslerindeki artış oranlarında belirli periyodlar belirlenerek artışa tabi tutulmaktadır.

Buna göre endekslerdeki her yüzde artışı için saat ücretleri ya da günlük ücretler arttırılmaktadır.

## 2. TÜRKİYEDE EŞEL MOBİL ÜCRET UYGULAMASI

Türkiye'de eşel mobil ücret benzeri uygulamalar ilkin 1980 yıllardaki toplu iş sözleşmelerinde yüzde ya da kademeli zam uygulamaları şeklinde gerçekleştirilmiştir.

Uygulamanın temel amacı işçilerin yüksek enflasyondan kaynaklanan reel ücret kayıplarının önünde geçmektir.

Bu dönemde bağtlanan TİS'lerde birinci yıl zammının, geçmiş dönemlerde gerçekleşen enflasyon oranına ve reel gelir kaybını telafi edecek paya dayandırıldığı görülmektedir. İkinci yıl ücret artışı ise belirli bir yüzde oranına dayandırılarak, tüketici fiyat indeksi söz konusu oranı aştığı takdirde doğacak farklara paralel artışlar öngörülmekte ya da sözleşmenin birinci yılında gerçekleşen enflasyon oranı ikinci yıl ücret artış rakamı olarak uygulanmaktadır.<sup>1</sup>

Türkiye'de 1993 yılından kamu sektöründe bağtlanan TİS' de kısmi bir eşel mobil uygulamasına geçilmiştir. 1993 yılında TÜRK-İŞ ile Hükümet arasında yapılan TİS' lerde söz konusu sözleşmelerin yürürlükte olduğu 2 yıllık süre içinde altışar aylık dönemler halinde ücret artışı yapılması kararlaştırılmıştır. Sözleşmelerin ilk yılında altışar aylık dönemler içinde %32 ve %28 oranlarında ücret artışı öngörülmüştür.



<sup>1</sup> Pir Ali Kaya, Eşel Mobil Ücret Uygulaması ve Türkiye Gerçeği, Mülkiyeliler Birliği Dergisi, Cilt XXII, Sayı 205, sayfa 17-22

Sözleşmelerin ikinci yılında ise altışar aylık dönemler halinde bir önceki altı aylık dönemde gerçekleşen enflasyon oranında ücret zammı uygulaması kabul edilmiştir. Ancak, 1995 yılında bağtlanan sözleşmelerde ise geriye yönelik olarak enflasyona endeksleme yönteminden vazgeçilmiştir.<sup>2</sup>

1997 yılında ise 54 üncü Hükümet (Kamu) ile Türk-İş arasında bağtlanan, şeker ve demiryolu taşımacılığı çalışanlarını kapsayan TİS' lerde, ücret artışları/zamları ile ilgili doğrudan eşel mobil ücret uygulamasına geçilmiştir.

Türkiye Şeker Sanayi İşverenleri Sendikası ile Şeker-İş Sendikası arasında yapılan iki yıllık TİS' nin 40 ve 41 inci maddeleri doğrudan eşel mobil ücret sisteminin nasıl uygulanacağını düzenlemiştir.

TİS' nin 40 ncı maddesine göre, "A.B.C Grubu personele yapılacak zam, sözleşmenin yürürlük tarihinde Şeker-İş sendikası üyesi olan ve 01.02.1997 tarihinde daimi kadroda bulunan A.B ve C grubu personelin 39 uncu maddede tespit edilmiş çıplak yevmiyelerine 01.02.1997 tarihinden geçerli olmak üzere sözleşme döneminin ilk 6 ayı için %38 zam yapılacaktır. Aynı personelin 15.08.1997 tarihinden sonra yevmiyeleri T.C. Başbakanlık İstatistik Enstitüsü'nün 1994=100 Temel Yıllık Kentsel Yerler Tüketici Fiyatları Türkiye Genel Endeksinin Temmuz 1997 ayının Haziran 1997 ayına göre değişim oranının mevcut yevmiyelerine uygulanarak 15.08.1997 tarihindeki çıplak yevmiyeleri tespit edilecektir. Ancak bu yevmiyeler 01.08.1997 tarihiden geçerli olmak üzere ücret zammı olarak ödenecektir.

15.09.1997 tarihli yevmiyeleri ise Ağustos 1997 ayının Temmuz ayına göre değişim oranı ücret zammı olarak 15.09.1997 tarihindeki çıplak yevmiyelerine ücret zammı olarak ödenecektir. Bu uygulama 15.01.1999 tarihine kadar aynı şekilde devam edecektir."<sup>3</sup>

TİS' nin 41 inci maddesi ise benzer düzenlemeyi Şeker-İş üyesi kadrosuz daimi işçiler için de yapmıştı

Toplu iş sözleşmesinin yukarıda belirtilen düzenlemelerinde görüldüğü üzere, işçilerin ücret artışı hem aylık enflasyon oranına bağlanmış hem de yapılacak ücret zammının hangi Kurum endeksine göre hesaplanacağı belirtilmiştir.

### 3. EŞEL MOBİL ÜCRET SİSTEMİNİN UYGULAMADAN KALDIRILMASI

Türkiye'de 54 üncü hükümet döneminde TÜRK-İŞ ile yapılan TİS'nde uygulanan eşel mobil ücret uygulaması 55 inci hükümet döneminde çağdaş toplu pazarlık sisteminin özüne aykırı olduğu, uygulamanın olduğu ülkelerde enflasyonla mücadeleye herhangi bir yarar sağlamadığı gerekçeleriyle sona erdirilmiştir.

Eşel mobil sistemi işçi ve işveren kesiminden de yoğun eleştiri almış, aynı zamanda DPT (Devlet Planlama Teşkilatı) ve Devlet Personel Başkanlığı tarafından da Türk ekonomisi tarafından olumsuz bir uygulama olarak değerlendirilmiştir. DPT, eşel mobil ücret sisteminin Türkiye gerçeklerine uymadığı, yüksek enflasyonun sürdüğü bir ortamda enflasyonu daha da arttırıcı etkide bulunacağını savunmuştur.

Yüksek Planlama Kurulu 25 Ağustos 1997 tarihinde toplanarak yeni TİS döneminde eşel mobil sistemine son verilmesi yönünde karar almıştır.



<sup>2</sup> A.g.m. sayfa 17-22

<sup>3</sup> A.g.m. sayfa 17-22

#### 4. TÜRKİYE'DE ENFLASYON, ENFLASYON BEKLENTİSİ VE ÜCRET ARTIŞLARI

IMF (Uluslararası Para Fonu) tarafından hazırlanan 23.06.2023 tarihli rapora göre, enflasyonun en büyük nedeni artık ücret artışları değil, şirket karları olarak değerlendirilmektedir.<sup>4</sup>

IMF'ne göre şirketler, ürünlerinin fiyatlarını katlarken ücretler aynı hızda artmamaktadır.

IMF'nin son raporuna göre, Avrupa'daki enflasyonu en çok artıran kalemlerin başında son iki yıldır şirket kârları gelmektedir. Bunun ana nedeni ise şirketlerin fiyatları, roket hızında yükselen enerji ithalatı maliyetlerinden daha fazla artırmasıdır.

Söz konusu rapora göre, 2022 nin başından bu yana fiyatlardaki artışın % 45'i şirketlerin kâr artışından kaynaklıdır. Daha yüksek enflasyon, daha yüksek kârları ve ithalat fiyatlarını yansıtmaktadır. İthalat %40 oranında, işçi maliyetleri ise %25 oranında enflasyona etki etmektedir.

Bugün Türkiye'de ise enerji gibi ithal girdilerinin ve artan döviz kurlarının tetiklediği, arz kaynaklı bir maliyet enflasyonu yaşanmaktadır.

Tekelleşmenin, "oligopolcü" işletmelerin etkili, ayrıca talep esnekliğinin düşük olduğu üretim kollarında şirketler, asgari ücret artışlarını fazlasıyla telafi edebilmektedir.<sup>5</sup>

2019 yılı verilerine göre işgücünün GSYH'den (Gayri Safi Yurtiçi Hasıla) aldığı pay %31,32 düzeyinde olmasına karşın son 3 yılda işgücünün GSYH aldığı pay 7,6 puan azalmıştır.

Sanayi sektöründe emeğin/işgücünün GSYH'sinden aldığı pay 2019 yılında %34,02 düzeyinde iken ücretlilerin sanayiden yarattıkları katma değerden aldıkları pay üç yılda %11,49 puanlık bir düşüşle yüzde %22,53 olmuştur.2022 yılında sanayi %e 3.3 büyürken, ücret ödemeleri sektöre özgü deflatöre göre reel olarak yüzde %11,59 küçülmüştür.

TÜİK'in yayımlandığı enflasyonun göstergesi olan TÜFE'ye (Tüketici Fiyat Endeksi) göre yıllık değişim 2020 yılında %14,6, 2021 yılında %36,08 ve 2022 yılında %64,27 olmuştur.

İTO verilerine (1995=100) göre ise yıllık enflasyon 2020 yılında %14,40, 2021 yılında %34,18 ve 2022 yılında ise %92,97 olarak gerçekleşmiştir.

TÜİK ile İTO enflasyon endekslerinin 2020 ve 2021 yıllarındaki yıllık enflasyon rakamları birbirine çok yakınken, 2022 yılındaki enflasyon rakamlarındaki farklılık çok dikkat çekicidir.

ENAG verilerine göre ise E-TÜFE 2020 yılında %36,72, 2021 yılında %82,81 ve 2022 yılında ise %137,55 olarak hesaplanmıştır.

TÜİK enflasyon hesaplamalarında İTO İstanbul Ücretliler Geçinme Endeksini öncü gösterge olarak kabul etmektedir.

Sendikalar tarafından yapılan araştırmalara göre ise 2010'lu yıllarda örneğin metal işkolunda ortalama ücretler asgari ücretin %91 fazlası iken 2023 yılında aynı işkolunda ortalama ücretler asgari ücretin sadece %8 fazlasıdır.



<sup>4</sup> Gökçen Tuncer, independentturkish.com, 30.06.2023

<sup>5</sup> Gökçen Tuncer, independentturkish.com, 30.06.2023

Türkiye’de özel sektörde 2023 yılında asgari ücret civarında (yüzde 10 komşuluğunda) çalışanların oranı %64,7’dir. 2005-2020 yılları arasında ortalama ücret asgari ücretin 2,2 katı iken 2020 yılında 1,7 katına gerilemiştir.

TÜİK’in 26 Aralık 2022 yılında yayımladığı Küçük ve Orta Büyüklükteki Girişim İstatistikleri’ne göre, emeğin yaratılan Katma Değere Oranı 2019 yılında %50,28, 2020 yılında %44,16 ve 2021 yılında ise %37,16 olarak hesaplanmıştır.

En son olarak TCMB 2023 yılından gerçekleşmesini beklediği enflasyon oranı %65,2 olarak açıklanmıştır. Ekonomi yönetimi, Orta Vadeli Program (OVP) çerçevesinde bundan sonra ücret düzenlemelerinin hedef enflasyona göre yapılacağını belirtmiştir.<sup>6</sup>

Ücretlerdeki bu hızlı erime sürdürülebilir bir durum olarak görünmemekte; ekonomik dengeler açısından da sosyal dengeler açısından da çok ciddi bir sorun teşkil etmektedir.<sup>7</sup>

Yukarıda rakamlarla ortaya konulan ekonomik tablo; ücret geliriyle geçinenler için önümüzdeki yılların hiç de kolay geçmeyeceğinin açık göstergesidir.

Nitekim ülkemizde TİS süreçleri devam ederken işçi sendikaları ve işveren / işveren sendikaları arasında ücret ve buna bağlı hakların belirlenmesi konusunda derinleşen bir uyuşmazlık yaşandığı gözlenmektedir. Bu durum TİS imza süreçlerini uzatmakta ve/veya TİS görüşmelerinin uyuşmazlıkla sonuçlanması olasılığını ortaya çıkarmaktadır.

Bununla birlikte asgari ücretteki artışların TİS sürecinde yapılacak olan ücret artışlarında önemli bir gösterge olduğu da açıktır. Ülkemizde imzalanan TİS’lerde asgari ücret de temel bir gösterge olarak dikkate alınmaktadır.

Asgari ücret 2016-2021(dahil) yılları arasında yıllık olarak belirlenirken, 2022 yılından itibaren tekrar 6 ayda bir belirlenmeye başlamıştır.

Bunda kuşkusuz yukarıda yer alan TÜİK (TÜFE) verilerinde de görüldüğü üzere ülkemizde enflasyonun artması etken olmuştur.

2021 yılının sonunda 2.825,90 TL /Net Aylık olan asgari ücret, 2022 yılı ilk 6 ayda 4.253,40 TL/Net Aylık, 2022 yılında ikinci 6 ayda 5.500,35 TL Net/aylık, 2023 yılında ilk 6 ayda 8.560,80 TL/Net Aylık ve 2023 yılı ikinci 6 ayda ise 11.402,32 TL Net/Aylık olarak belirlenmiştir.

Asgari ücret 2022 yılında bir önceki yıla göre ortalama nominal %72 artmıştır. 2023 yılında ise bir önceki yıla göre ortalama nominal %104 artmıştır.

TÜİK, İTO ve ENAG (Enflasyon Araştırma Grubu) Tüketici Fiyat Endeksleri uyarınca yapılan fiyat artışları/enflasyon hesaplamalarında arasında çok açık farklar olduğu görülmektedir.

<sup>6</sup> Mali açıkların süreklilik kazandığı bir ortamda, uzun dönemde bir yandan borçlanıp, bir yandan da para politikası ile enflasyonu düşük tutmak mümkün değildir. Bunun nedeni, beklenen enflasyonun yükselmesi ile birlikte faiz oranının artması ve borçlanma sınırına daha hızlı ulaşılmasıdır...Uzun dönemde fiyat düzeyini ve enflasyonu belirleyen para miktarı değil, mali açıklar ve bu açıkların getirdiği kamu borç stokudur. Bu durumda enflasyonun kontrol etmek için para politikası ve merkez bankasının bağımsızlığı yeterli değildir. (Nur Keyder, Evrim. Ertunga, Para Teorisi, Politika, Uygulama, Geliştirilmiş 12.Baskı, Ankara, sayfa 494-495)

<sup>7</sup> İsmet Özkul, Emeğin Milli Gelirden Aldığı Pay 3 yılda 27 yıl geriye gitti,07.03.2023, www.ekonomim.com.

Buna göre, 2022 yılında gerçekleşen enflasyona göre TÜİK verileri uyarınca asgari ücrette %8 reel artış olmuştur. İTO endeksine göre ise 2022 yılında asgari ücrette reel olarak %20 gerileme yaşanmıştır. ENAG (Enflasyon Araştırma Grubu) verilerine göre ise 2022 yılında asgari ücrette reel gerileme %65 civarındadır.

Yukarıda belirtilen 3 endekse göre yapılan karşılaştırmada; 2022 yılında asgari ücretin nominal artış ve reel artış/azalış rakamlarında farklı sonuçlar ortaya çıktığı görülmektedir.

Bu durumun büyük ölçüde endekslerin bağlandığı referans mal ve hizmetlerin farklı nitelikte ve ağırlıkta olmasından kaynaklandığı değerlendirilmektedir.

## 5. SONUÇ

Eşel mobil ücret sistemi, enflasyonist bir ekonomide işçilerin reel ücretlerini korumak amacıyla ücretin bir ekonomik göstergeye endekslenmesi ve bu gösterge değiştiğinde ücretlerin de önceden belirlenmiş esaslar çerçevesinde otomatik olarak söz konusu endekse uydurulması esasına dayanmaktadır.

Ülkemizde tam anlamıyla eşel mobil ücret sistemi 1997 yılında 54 üncü Hükümet (Kamu İşveren Sendikası) ile Türk-İş arasında bağitlanan, şeker ve demiryolu taşımacılığı çalışanlarını kapsayan TİS'lerde, ücret artışları/zamlarında uygulanmış ve 55 inci hükümet döneminde çağdaş toplu pazarlık sisteminin özüne aykırı olduğu, uygulamanın olduğu ülkelerde enflasyonla mücadelede herhangi bir yarar sağlamadığı gerekçeleriyle sona erdirilmiştir.

Ülkemizde özellikle 2021 yılından itibaren tüm mal ve hizmet fiyatlarında artış olarak kendisini gösteren yüksek enflasyon yaşanmakta olup, bir kısım işçi sendikaları tarafından toplu pazarlık sürecinde ücret artışlarında eşel mobil ücret sisteminin uygulaması yönünde taleplerin kamuoyuyla paylaşıldığı görülmektedir.

Yüksek enflasyon; ücretlerde aşınmaya yol açmakta, toplu iş sözleşmelerinde ücret artış oranlarının belirlenmesinde işçi ve işveren sendikaları arasında çekişmeye ve uzlaşmazlığa sebep olarak TİS süreçlerinin uzamasına yol açmaktadır.

Eşel mobil ücret sisteminin uygulanmasındaki amaç enflasyon karşısında ücretlerin satın alma gücünü korumaktır.

Bunun için ücretlerin ekonomik bir gösterge ile irtibatlandırılarak enflasyon artışı karşısında reel değerinin korunması amaçlanmaktadır.

Buna karşın, eşel mobil ücret sisteminin uygulandığı hallerde de ücretlilerin önemli reel kayıplara uğramaları mümkündür. Çünkü fiyatlar her gün dalgalanmakta olup baskın eğilimi yukarıya doğru olan bu dalgalanmaları günü gününe nominal ücretlere yansıtılmak mümkün değildir.

Eşel mobil sistemde reel ücretlerin korunabilmesi için fiyat endeksleri ve bu endekslerdeki referans mal ve hizmetlerin ağırlığının doğru olarak belirlenmesi büyük önem taşımaktadır.

Eşel mobil ücret uygulamasında, enflasyon artış oranlarının gerçekçi bir endekse dayandırılmaması durumunda reel ücretlerin korunması mümkün değildir.

Ülkemizde TÜİK, İTO ve ENAG (Enflasyon Araştırma Grubu) Tüketici Fiyat Endeksleri uyarınca yapılan fiyat artışları/enflasyon hesaplamaları arasında çok açık farklar olduğu görülmektedir.



Bu farklılıklar büyük ölçüde endekslerin bağlandığı referans mal ve hizmetlerin farklı nitelikte ve ağırlıkta olmasından kaynaklanmaktadır.

Enflasyonla mücadele kapsamında uygulamaya konulan OVP (Orta Vadeli Plan) göz önüne alındığında, eşel mobil ücret sisteminin kamunun taraf olduğu TİS'lerde uygulanmasının bugün için mümkün olmadığı görülmektedir.

Karar alıcılar tarafından OVP kapsamında, ücretlerin/maaşların beklenen enflasyona göre belirleneceği kamuoyuyla paylaşılmıştır.

Özel sektör işveren ve/veya işveren sendikaları ile işçi sendikaları arasında bağlanacak TİS'lerinde ücretlere ilişkin hükümlerde eşel mobil ücret sisteminin uygulanması ise tarafların bu konuda toplu pazarlık sürecinde anlaşmalarına ve enflasyon hesaplama yöntemi olarak kullanılacak endeks konusunda uzlaşmalarına bağlıdır.

TÜİK tarafından yayınlanan TÜFE verilerine kamuoyunda ihtiyatla yaklaşıldığı ortadadır.

Eşel Mobil ücret sisteminin uygulanmasında; kullanılan fiyat endeksinin güvenilirliği, reel ücretlerin tespit edilip uygulanması açısından büyük önem arz etmektedir.

Sonuç olarak, toplu pazarlık sürecinde ücret artışlarına ilişkin olarak eşel mobil ücret sisteminin uygulanmasına karar verilmesi halinde TÜİK ve İTO fiyat endekslerinin aylık ortalaması alınarak ücret artışı yapılması yönünde toplu iş sözleşmelerinde düzenleme yapılmasının günümüz koşullarında daha gerçekçi ve büyük oranda reel ücret kayıplarının önüne geçen bir uygulama olacağı değerlendirilmektedir.

**BARIŞ ERDEM DANIŞMANLIK İŞ HUKUKU EKİBİ**

