

TÜRKİYE'DE ASGARİ ÜCRET UYGULAMASI, SORUNLAR-ÖNERİLER

Yard. Doç. Dr. İnci Kuzgun(*)

Türkiye'de uygulanmakta olan ücret politikası yöntemleri içinde, en az ücret belirlemesinin ayrı bir önemi vardır. Toplam işgücü arzının toplam işgücü talebinden fazla olduğu, toplam emek arzının büyük bölümünü vasıfsız işgücünün oluşturduğu Türkiye'de en az ücretin belirlenmesi daha da önem taşımaktadır. Türkiye'de uygulanan işçilere ilişkin ücret politikasının temel özelliğini işçi ücretlerinin üst düzeyinin belirlenmesine gidilmemesi, işçi ücretlerinin geniş ölçüde arz ve talep koşulları, tarafların karşılıklı iradeleri ve toplu pazarlık kurallarına göre bağtlanan toplu iş sözleşmeleri ve hizmet akitleri ile tespit edilmesi oluşturmaktadır. Türkiye'de asgari ücret adı altında en az ücret uygulamasına gidilmesi, bir yönü ile de sosyal devlet anlayışının sonucudur ve ücrete ilişkin Anayasa maddesinde de bu anlayışı görmek mümkündür. Türkiye'de işgücünün yapısal özellikleri, asgari ücrete getirilen eleştiriler ve öneriler, asgari ücrete ilişkin sorunların çalışma hayatı içindeki ağırlığını açıkça ortaya koymaktadır.

Asgari Ücret Uygulamasının Yasal Gelişimi; Türkiye'de en az ücretlerin saptanmasına ilişkin ilk genel düzenleme, 1936 yılında kabul edilen 3008 sayılı İş Kanunu ile getirilmiş bulunmaktadır.

Söz konusu İş Kanunu'nun 32. maddesinde;

"İktisadi ve içtimai zaruretler dolayısıyla, İktisat Vekaletince teklif edilecek işlerde, gerek saat başına veya gündelik yahut haftalık veya aylık hesabıyla ve gerek parça başına, yahut yapılacak iş miktarına göre ödenecek işçi ücretlerinin en aşağı hadleri bir nizamname ile tespit olunur."⁽¹⁾ denilmektedir. Anılan madde hükmünde 1950 yılında yapılan değişiklikle, tanımı yapılmaksızın en az ücretin saptanmasına karar verme yetkisi Çalışma Bakanlığına verilmiş ve ilgili Bakanlık tarafından 1951 yılında çıkarılan Asgari Ücret Yönetmeliği'nde asgari ücret;

"En az ücret aynı mahiyetteki işlerde işçilere normal çalışma günü karşılığı olarak ödenen ve işçinin normal gıda, giyim, yakacak ve aydınlatma gibi zaruri ihtiyaçlarını karşılayabilecek kıfayetde olan ücrettir." şeklinde tanımlanarak, ilk defa asgari ücret

(*) Hacettepe Üniversitesi, İ.İ.B.F. İktisat Bölümü Öğretim Üyesi

(1) Düstur, 3. Tertip, 17. Cilt, sayfa 1159.

uygulamasına geçilmiştir. Söz konusu yönetmelikle asgari ücretin cinsiyet ayrımı yapılmaksızın belirleneceği öngörülmüş ve bugün içinde aynı ilke geçerliliğini korumaktadır. Yönetmelikte en az ücretin, işkolları ve yöre itibariyle tespit edilebileceği kabul edilmiş ve belirlemenin dışında kalan kalan işkolları ve iller en az ücret uygulaması kapsamına alınmamıştır. En az ücretin devlet, işçi-ışveren temsilcileri ve tarafsız kişilerin katılımıyla oluşan en az ücret komisyonu tarafından belirlenmesi öngörülmüştür. Bu yönetmelikle en az ücret tespit komisyonu kararlarına karşı, tarafların bir ay içerisinde Çalışma Bakanlığı'na itirazda bulunması imkanı getirilmiştir.

Daha sonra 1968 yılında kabul edilen 931 sayılı İş Kanunu'nda da asgari ücrete yer verilmiştir. Asgari ücret konusunda 3008 ve 931 sayılı İş Kanun'larında yer alan düzenlemelerin ortak yönünü, hizmet akdi ile çalışanların tamamının hiç bir ayırım yapılmaksızın asgari ücret uygulaması kapsamına alınması oluşturmaktadır. Diğer bir ifade ile, hem mevcut İş Kanun'larına hemde Borçlar Kanunu hükümlerine göre çalışanların asgari ücretten yararlanmaları mümkün kılınmıştır. Asgari ücretin kapsamının bu şekilde belirlenmesinin 931 sayılı İş Kanunu açısından yasal dayanağını, anılan Kanununun 33. madde hükmü içinde "... hizmet akdi ile çalışan her türlü işçi, gemi adamı ve gazeteciler..." ifadesine yer verilmesi oluşturmıştır.⁽²⁾

Anayasa Mahkemesi tarafından 931 sayılı İş Kanunu'nun şekil yönünden iptali üzerine 1971 yılında kabul edilen 1475 sayılı İş Kanunu'nun 33. maddesinde ise;

"Hizmet akdiyle çalışan ve bu kanunun kapsamına giren her türlü işçi, gemi adamı ve gazetecilerin ekonomik ve sosyal durumlarının düzenlenmesi için Çalışma Bakanlığı'nca Asgari Ücret Tespit Komisyonu aracılığı ile ücretlerin asgari hadleri engeç iki senede bir tespit edilir." hükmüne yer verilmiştir.

Bu düzenleme ile asgari ücretin kapsamı daraltılarak İş Kanunu, Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanunu kapsamı dışında kalan ve Borçlar Kanunu'na göre hizmet akdiyle çalışanların asgari ücretten yararlanmalarına imkanı tanınmamıştır. Asgari ücretin kapsamı konusunda diğer bir yenilik ise, söz konusu İş Kanunu'nun geçici 4. maddesi ile Tarım-İş Kanunu yürürlüğe girinceye kadar tarım ve orman işçileri de genel olarak asgari ücret kapsamına alınmışlardır. Bunun dışında 1475 sayılı İş Kanunu ile asgari ücret konusunda getirilen yenilikler üç noktada toplanabilir. İlk olarak, en az ücretlerin en geç iki yılda bir saptanacağı öngörülmekle zaman açısından sınırlama ve süre sonunda taraflara asgari ücretin yeniden belirlenmesini talep etme hakkı getirilmiştir. İkinci olarak

(2) Sicilli Kavanini, Cilt 48, 1967, sayfa 279.

asgari ücretin belirlenmesinde, merkezi sistem kurulmasına gidilmiştir. Son yenilik ise, Asgari Ücret Tespit Komisyonu kararlarının kesinliğinin kabulüdür. Önceden olduğu gibi taraflara belli bir süre içinde ilgili bakanlık olan Çalışma Bakanlığı'na itirazda bulunma hakkı tanınmamıştır. Bununla birlikte Asgari Ücret Tespit Komisyonu kararları, idari işlem sayıldığından ilgililerin Danıştay'a itiraz hakkı bulunmaktadır.

Yeni İş Kanunu'nun kabulünden sonra, daha önceki 931 sayılı İş Kanunu'nun 33. maddesi hükmü gereğince 1968 yılında çıkarılan Asgari Ücret Yönetmeliği, 1972 yılında değiştirilerek bugünkü şeklini almıştır. Söz konusu yönetmeliğin 1. maddesi ile asgari ücret; "...işçilere normal çalışma günü karşılığı olarak ödenen ve işçinin gıda, konut, giyim, sağlık, ulaşım ve kültür gibi zorunlu ihtiyaçlarını günün fiyatları üzerinden asgari düzeyde karşılamaya yetecek ücrettir."⁽³⁾ denilerek tanımlanmış bulunmaktadır. Aynı yönetmeliğin 3. maddesi ile, en az ücretin çeşitli düzeylerde saptanması imkanı getirilmiştir. Asgari ücretin saptanmasında baz alınan düzeyin sosyal durumu, ekonomik durumu, ücretliler geçinme endeksleri, bu endekslerin yokluğu halinde genel geçinme endeksleri, fiilen ödenmekte olan ücretlerin genel seyri, işkolu veya işkollarının niteliği dikkate alınmaktadır.

Asgari ücrete ilişkin yasal düzenlemelerin gerçekleştirilmesinden sonra, aynı konudaki uluslararası çalışmaların Türkiye'deki yansımalarını geçte olsa görmek mümkün olmuştur. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 1928 yılında toplanan onbirinci konferansında kabul edilen, imalat ve ticaret işlerinde çalışanların en az ücretlerini belirleyen Asgari Ücret Tespit Usullerinin Konulmasına İlişkin 26 sayılı Çalışma Sözleşmesi, Türkiye tarafından 1973 yılında onaylanarak, 1974 yılında yürürlüğe girmiştir. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 1951 yılında toplanan otuzdördüncü konferansında kabul edilen ve tarımsal işyerleri ve tarımla ilgili işlerde çalışan işçileri kapsayan Tarımda Asgari Ücret Tespit Usulleri Hakkındaki 99 sayılı sözleşmeyi Türkiye, daha bir ivedilikle onaylayarak 1970 yılında yürürlüğe koymuş bulunmaktadır. Bu yöndeki gelişmeyi Türkiye'nin belirli işlerde çalışanlar için asgari ücret uygulamasını 1936 yılında kabul edilen ilk İş Kanunu ile getirerek, 1951 yılından itibaren uygulamaya koymuş olmasına karşılık; tarım işçileri için ayrı genel bir yasal düzenleme getirilmemesine ve tarım işçilerinin belirli işkolları dışında genel olarak asgari ücret kapsamına alınmasının 1475 sayılı İş Kanunu ile gerçekleştirilmesine bağlamak mümkündür. Diğer taraftan kendi konusunda Türkiye'deki ikinci yasal düzenleme olan 931 sayılı İş Kanunu ile 1475 sayılı İş Kanunu'nun

(3) Asgari Ücret Yönetmeliği, Resmi Gazete, 14097, 12 Aralık 1972.

hazırlık çalışmaları ile, 99 sayılı sözleşmenin onay ve yürürlük tarihi aynı günlere rastlamaktadır.

Türkiye'de 1963 yılında toplu iş sözleşmesi düzenine geçildikten sonra, taraflar arasında bağtlanan toplu iş sözleşmelerinde de asgari ücret uygulamasına ilişkin hükümlere yer verilmeye başlanmıştır. Yürürlüğe konulan toplu iş sözleşmelerinde, asgari ücret üzerinden ücret ödeneceğine ve toplu iş sözleşmesinin yürürlük süresi içinde asgari ücrette meydana gelen artışların işçilerin ücretlerine yansıtılacağına dair hükümlerin yer aldığı ve zaman zaman Yargıtay'ın iş davalarına bakmakla görevli 9. Hukuk Dairesinde asgari ücrete ilişkin davaların açıldığı görülmektedir. Benzer bir toplu iş sözleşmesi hükmüne dayanılarak bir işçi tarafından açılan ve işçi lehine sonuçlanan dava Yargıtay 9. Hukuk Dairesi tarafından da onaylanarak, asgari ücret farkının ödenmesi gerektiğine karar verilmiştir.⁽⁴⁾ Yine yargıtay 9. Hukuk Dairesinin konuya ilişkin diğer bir kararı ile, asgari ücret üzerinde ücret alan işçilerin ücretlerine asgari ücret farkının yansıtılmasının mümkün olmadığı karara bağlanmıştır.⁽⁵⁾ Konuya ilişkin Yargıtay kararlarını artırmak mümkündür. Diğer taraftan, asgari ücrete ilişkin alacak hakları beş yıllık zaman aşımına tabi tutulmuştur.

Türkiye'de asgari ücret, sadece ücret politikası uygulama biçimi olarak ele alınmamakta, diğer bazı kanunlara göre yapılan ödemeler ile asgari ücret arasında doğrudan ilişki bulunmaktadır. Asgari ücretin 1475 sayılı İş Kanunu'nun 33. maddesi hükmü gereğince en geç iki yılda bir yeniden saptanması, aşağıda yer alan yasal düzenlemelere göre yapılan ödemelerinde yeniden belirlenmesi sonucunu vermektedir. Söz konusu yasal düzenlemelerin ilki sonradan kaldırılmış olmakla birlikte, diğer düzenlemeler bu gün içinde geçerliliğini korumaktadır.

İlk olarak, 1475 sayılı İş Kanunu'nun kıdem tazminatını düzenleyen 14. maddesinde 1980 yılında yapılan değişiklikle kıdem tazminatının yıllık miktarının, "...asgari ücretin 30 günlük tutarının 7.5 katından fazla olamayacağı..." öngörülmüştür.⁽⁶⁾ Söz konusu madde hükmü ile asgari ücretin 7.5 katının kıdem tazminatının üst sınırını belirleyici unsur olması, asgari ücretteki artışların kıdem tazminatının mali yükünü artırması nedeni ile işverenlerin direnci

(4) Yargıtay 9. Hukuk Dairesi Kararı, K.S.; 1984/2492; K.G.; 8.3.1984.

(5) Yargıtay 9. Hukuk Dairesi Kararı, K.S.; 1977/13230; K.S.; 1977/ 16144

(6) 1475 Sayılı İş Kanununun 1927 Sayılı Kanunla Değişik 14. Maddesinin Değiştirilmesi, 98. Maddesine Bir Fıkra Eklenmesi; 193 Sayılı Gelir Vergisi Kanununun 1927 Sayılı Kanunla Değişik 25. Maddesinin 7.Fıkrasının Değiştirilmesi ve 4. 7. 1975 Tarihli ve 1927 Sayılı Kanunun 6. Maddesinin Yürürlükten Kaldırılmasına Dair Kanun. (2320 S.K.), 1980.

ile karşılaşmıştır. Bu tepkiler sonucu 1982 yılında 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinde değişiklik yapılarak⁽⁷⁾, asgari ücretle kıdem tazminatının tavanı arasındaki ilişkiye son verilmiştir.

Diğer taraftan Türkiye'de uygulanan ücret politikaları içinde asgari ücret ile devlet memurlarına yapılan aylık ödemeler arasında da bağlantı kurulmuş bulunmaktadır. Farklı statülere sahip işçiler ile devlet memurlarına yapılan ücret ödemeleri arasındaki ilk bağlantı 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 146. maddesinde 1974 yılında yapılan değişiklikle gerçekleştirilmiştir.⁽⁸⁾ Söz konusu değişiklik ile devlet memurlarına ödenecek aylık ve yakacak yardımı toplamının, asgari ücretten az olması halinde aradaki farkın memurun özlük hakları ile ilgilendirilmeksizin tazminat olarak ödenmesi öngörülmüştür. Sonradan 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun değişik 146. maddesinin 4. fıkrası, 1989 yılında çıkarılan 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.⁽⁹⁾

"Bu Kanun gereğince ödenecek aylığın (memuriyet taban aylığı ve kıdem aylığı dahil) brüt tutarı bulunulan yerde İş Kanunu gereğince işçiler için tespit olunan asgari ücretin aylık tutarından az olamaz; az olması halinde aradaki fark memurun diğer özlük hakları ile ilgilendirilmeksizin tazminat olarak ödenir." hükmü ile, asgari ücret ile memur aylığı arasındaki bağlantı yeniden düzenlenerek konuya ilişkin ilk düzenlemenin gerçekleştirildiği 1974 yılından itibaren Türkiye'de devlet memurlarına asgari ücretin altında ücret ödenmesi yasaklanmış bulunmaktadır.

Son olarak asgari ücret esas alınarak yapılan diğer bir ödeme, 2089 sayılı Çırak-Kalfa ve Ustalık Kanunu ve onun yerine kabul edilen 3308 sayılı Çıraklık ve Meslek Eğitimi Kanunu ile getirilmiş bulunmaktadır. Her iki kanuna göre yapılan ücret ödemelerinde asgari ücret baz olarak alınarak, kanun kapsamına giren kişilere

(7) 1475 Sayılı İş Kanununun 14. Maddesinin ve 854 Sayılı Deniz İş Kanununun 20. Maddesinin Değiştirilmesi ve Bu Kanunlara Ek Bir Madde Eklenmesi Hakkında Kanun. (2762 S.K), 1982.

(8) 657 Sayılı Devlet Memurları Kanununun 1327 Sayılı Kanunla ve Kanun Hükmünde Kararnamelerle değişik Bazı Maddelerinin Kaldırılmasına ve Bazı Maddeler Eklenmesine Dair Kanun Hükmünde Kararname. (12. s.K. H. K), 1974. M. 146.

(9) 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu, 926 Sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Personel Kanunu, 2802 Sayılı Hakimler ve Savcılar Kanunu, 5434 Sayılı T.C. Emekli Sandığı Kanunu ile Bazı Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması, Devlet Memurları ve Diğer Kamu Görevlilerine Memuriyet Taban Aylığı ile Ek Tazminat Ödenmesi Hakkında Kanun Hükmünde Kararname. (375. s. K. H. K.) 1989. M. 9.

yaşlarına uygun asgari ücretin yüzde 30'undan aşağı olmamak üzere ücret ödenmesi öngörülmüştür.⁽¹⁰⁾ Getirilen sınırlama, ödenecek ücretin alt sınırını belirler nitelikte olduğundan kanun kapsamına alınan kişiler açısından bir çeşit en az ücret uygulaması niteliğini taşımaktadır. Konuya ilişkin son yasal düzenleme olan 3308 sayılı Kanun ile mal ve hizmet üreten ve kanun kapsamına alınan özel ve kamu kuruluşlarında istihdam edilen aday çırak, çırak ve işletmelerde mesleki eğitim gören öğrencilere yaşlarına uygun asgari ücretin yüzde 30'undan az olmamak üzere ücret ödenmektedir. Son asgari ücret belirlemesi esas alınarak 16 yaşından büyük aday çırak, çırak ve mesleki eğitim gören öğrenciler ayda en az 240.000 T.L ve 16 yaşından küçüklere ise 176.310. T.L ücret ödenmektedir. Yeni asgari ücret belirlenmesi halinde, aday çırak, çırak ve mesleki eğitim gören öğrencilere ödenecek ücretler tekrar belirlenecektir.

Sözkonusu kanun ile aday çırak, çırak ve işletmelerde mesleki eğitim gören öğrencilere, sözleşmelerinin aktedilmesini takiben 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun iş kazaları ve meslek hastalıkları ile hastalık sigortasına ilişkin hükümlerinin uygulanması kabul edilmiştir. Anılan kanunun 25. maddesi hükmüne göre aday çırak, çırak ve mesleki eğitim gören öğrencilerin ilgili sigorta kollarına ilişkin sigorta primleri, 1475 sayılı İş Kanunu'nun 33. maddesi hükmü gereğince belirlenen yaşlarına uygun asgari ücretin yüzde 50'si üzerinden ve Milli Eğitim Bakanlığı bütçesine konulan ödenekten karşılanmaktadır. Asgari ücretin yeniden tespiti, anılan kanun hükmüne göre ödenmesi gereken prim yükünün de artması sonucunu verecektir.

Sorunlar, Öneriler; Türkiye'nin ücret politikası içinde yer alan asgari ücret uygulamasının gerek doğrudan gerekse dolaylı olarak çalışma hayatı üzerinde önemli bir etkinliğe sahip olduğu yukarıdaki açıklamalarda da görülmektedir. Bu nedenle asgari ücret konusu, bugün de çalışma hayatına ilişkin güncel tartışma konularından birisidir. Bu genel yaklaşım içinde, asgari ücrete ilişkin sorunlar ve getirilen önerileri iki noktada toplamak mümkündür. Aşağıda yer verilen odak noktalarından ilkinin "asgari ücretin tespiti", ikincisini ise "asgari ücretin kapsamı" alt başlıkları oluşturmaktadır.

Asgari ücretin tespitine ilişkin öneriler; asgari ücretin belirlenmesinde işçinin ailesi ile birlikte ele alınması, asgari ücretin net olarak tespiti, asgari ücretin vergi dışı bırakılması ve asgari ücretin belirlenme süresinin yeni esaslara bağlanmasıdır.

(10) Çırak-Kalfa ve Ustalık Kanunu. (2089 S.K.), 1977, M. 16; Çıraklık ve Meslek Eğitimi Kanunu. (3308 S.K.), 1986, M. 25.

Türkiye'de 1968 yılında kabul edilen ve 1972 yılında değiştirilen Asgari Ücret Yönetmeliğinde yapılacak yeni bir değişiklik ile asgari ücretin tespitinde benimsenen "tip işçi bütçesi" yerine "tip işçi ailesi bütçesinin" esas alınması gereklidir. Bu amaçla sözkonusu yönetmeliğin 1. maddesinde yer alan asgari ücret tanımının,

"Asgari ücret işçilere normal bir çalışma günü karşılığı olarak ödenen, işçi ve ailesinin gıda, konut, giyim, sağlık, ulaşım ve kültür gibi zorunlu ihtiyaçlarını günün fiatları üzerinden asgari düzeyde karşılamaya yetecek ücrettir."

şeklinde değiştirilmesi önerisi getirilmektedir. Bu yöndeki değişiklik ile işçi ailesi ile birlikte ele alındığından sosyal politika anlayışına ve bunun içinde yer alan ailenin korunması ilkesine uygun düşecektir. Asgari ücretin belirlenmesinde aile büyüklüğüne iki çocukla sınır getirilerek, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na göre memurlara yapılan çocuk parası ödemelerinde esas alınan aile büyüklüğü ile de paralellik sağlanmış olacaktır.

Diğer taraftan asgari ücretin brüt olarak tespiti yerine kesintilerden sonra ele geçecek miktarın net asgari ücret olarak belirlenmesi, konuya açıklık getirmesi açısından daha uygun olacak ve asgari ücretin miktarının belirlenmesine ilişkin tartışmaları da belli ölçüde azaltacaktır. Bu gün asgari ücret brüt olarak tespit edilmekte ve net olarak ödenmektedir. Asgari ücretin gelir vergisi dışında tutulması gerekmektedir. Bu yapılırken asgari ücret düzeyinde aylık alan devlet memurlarının aylıklarının da gelir vergisinden muaf tutulması gerekecektir. İlk anda vergi gelirlerinde devlet açısından bir kayıp sözkonusu olmakla birlikte, Türkiye'de vergi yükünün büyük ölçüde bağımlı olarak ücret karşılığı çalışanlar tarafından taşındığı ve bu konuda gelir vergisi mükellefleri arasında büyük ölçüde adaletsizlik bulunduğu dikkate alındığında bu yola gidilmesi sonucu ortaya çıkacak olan gelir vergisi toplamındaki azalmanın, vergi kaçırmanın önlenmesi ile giderilmesi mümkündür. Devletin vergi gelirlerinde ortaya çıkan kaybı önlemek için gerekli tedbirleri alma yerine, daha kolay yol olan bağımlı olarak çalışan fakat asgari ücret düzeyinde ücret alanları gelir vergisi kapsamına alma yoluna gitmesinin, sosyal devlet anlayışı ile bağdaştırılması mümkün değildir.

Bilindiği gibi, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 54. maddesinde 241 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile yapılan değişiklikte memur aylıklarına uygulanan katsayılar ile zam ve tazminatların hesabına esas olan katsayının Genel Bütçe Kanunu ile tespit edilmesi, yılın ikinci yarısı için katsayı belirleme yetkisinin Bakanlar Kuruluna verilmesi öngörülmüştür. İlk defa 1984 yılının ikinci yarısında uygulanmaya başlanılan bu imkandan bu günde yararlanılmaktadır. Diğer taraftan işçilere ödenen kıdem tazminatının tavanı, en yüksek devlet memuru olan başbakanlık müsteşarı için öngörülen bir yıllık azami emeklilik ikramiyesine bağlanmış

ve azami emeklilik ikramiyesi de yılda iki kere memuriyet taban aylığı ve kıdem aylığı ile maaş katsayılarına bağlı olarak değişmektedir. Ayrıca gösterge ve ek gösterge rakamlarında zaman içinde meydana gelen düzenlemeler de emekli ikramiyesi miktarını doğrudan belirlemektedir.

Benzer bir yasal düzenleme ile, asgari ücret ile memur aylıkları arasında da paralellik sağlanarak, memur aylıklarında olduğu gibi; asgari ücretin de yılda iki kere altışar aylık dönemler için belirlenmesi mümkündür. Bu suretle asgari ücretin fiatlar genel seviyesi ve memur aylıklarındaki artışları daha yakından takip etmesi mümkün olacaktır. Önceki yasal düzenlemelerle memur aylıkları ile asgari ücret arasında bağlantı kurulmuş olması bunu kolaylaştıracaktır. Bu çözümün benimsemesi halinde, 1475 sayılı İş Kanunu'nun 33. madde hükmünün ;

"Hizmet akdiyle çalışan işçilerin, gemi adamı ve gazetecilerin ekonomik ve sosyal durumlarının düzenlenmesi için Çalışma Bakanlığı tarafından Asgari Ücret Tespit Komisyonu aracılığı ile ücretlerin asgari hadleri altışar aylık dönemler için yılda iki kere tespit edilir." şeklinde belirlenmesi gerekecektir. Aynı paralellikle sözkonusu İş Kanunu'nun tarım ve orman işçileri için uygulanacak asgari ücreti düzenleyen geçici 4. maddesinin de yeniden ele alınması gerekmektedir. Asgari ücret ile devlet memurlarına ödenen aylıklar arasında belirlenme süreleri bakımından da benzerlik sağlanması, Türkiye'de bağımlı çalışanlar arasında iki büyük gurubu oluşturan işçiler ile memurlara ilişkin ücret politikalarında bir örneklik sağlayacaktır.

Asgari ücretin kapsamının bu günkü belirlenmiş biçimi de ayrı bir eleştiri konusu olacak niteliktedir. 1475 sayılı İş Kanunu'nun geçici 4. maddesi ile tarım ve orman işçileri için getirilen istisna hükmü yerinde bir düzenleme olmakla birlikte, mevcut İş Kanunlarının kapsamı dışında kalan ve Borçlar Kanunu'na göre hizmet akdiyle çalışanların asgari ücret uygulaması dışında bırakılması, 3008 sayılı ve 931 sayılı İş Kanunları ile getirilen yasal düzenlemeler dikkate alındığında geriye dönüşü ifade etmektedir. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün Türkiye'nin de taraf olduğu 26. sayılı sözleşmesinde yer alan "işler" deyimini ile imalat ve ticaret işlerinin kapsama alındığı ve gerekli ön koşullar sağlanıncaya kadar asgari ücretin bu işlerin tamamına veya bazı bölümlerine uygulanmasında üyelere serbesti tanındığı ifade edilmektedir. Bununla birlikte, asgari ücret belirlenmesine gidilmesinin esas amacının, ücretin alt düzeyinin tespiti ve bunun altında ücret ödenmesinin yasaklanması olduğu dikkate alındığında, 1475 sayılı İş Kanunu'nun asgari ücreti düzenleyen 33. madde hükmünün, 3008 ve 931 sayılı İş Kanunlarında olduğu gibi, hizmet akdiyle çalışan her türlü işçi, gemi adamı ve basın işçilerini kapsayacak şekilde değiştirilmesi zorunludur. Bu yönde gerçekleştirilecek düzenleme, İş Hukukunun esas ilkelerinden olan

işçi lehine yorum ve işçinin korunması ilkelerine de uygun düşecektir.

SONUÇ

Önümüzdeki yıllar için, uluslararası yükümlülükler ve sosyal devlet anlayışının benimsenmesi dikkate alındığında, Türkiye'de bağımlı çalışanların büyük bir bölümünün ücretlerinin alt sınırını çizen asgari ücret uygulamasının, yukarıdaki öneriler doğrultusunda gözden geçirilerek yeniden belirlenmesi gerekmektedir. Türkiye'de küçük işletmelerin yaygınlığı ve toplam ücretlilerin önemli bir bölümünün asgari ücretle veya asgari ücretin altında ücret karşılığı çalışıyor olması, asgari ücret uygulamasının yeniden gözden geçirilmesinin önemini ortaya koymaktadır.

