

Türkiye'de Asgari Ücretin Hukuksal Yönü

Legal Aspects of Minimum wage in Turkey

Adem KORKMAZ

Doç.Dr., Süleyman Demirel Üniversitesi, İİBF, Çalışma Ekonomisi Bölümü,

Hüseyin Avsallı

Dr. Akdeniz Üniversitesi, Alanya İşletme Fakültesi

ÖZET

Anahtar Kelimeler:

Asgari Ücret, İş Kanunu, Türkiye'de Asgari Ücret

Türkiye'de asgari ücret anayasa tarafından güvenceye alınmış, iş kanunu ve bu kanun gereği uygulama yönetmeliği çerçevesinde yasal altyapısı tamamlanmış bir niteliğe sahiptir. Asgari ücret, merkezi ve katılmca (işçi-işveren-devlet) bir komisyonca tespit edilmektedir. Komisyonun kararları kesin olmakta ve komisyon en geç iki yıl için asgari ücreti tespit etmektedir. Anayasa, sosyal devlet ilkesinin gereği olarak, "Devlet, çalışanların yaptıkları işe uygun adaletli bir ücret elde etmeleri" için gerekli tedbirlerin alınmasını" ve asgari ücretin tespitinde " çalışanların geçim şartları ile ülkenin ekonomik durumu da göz önünde bulundurulması" konusunu düzenlemiş bulunmaktadır. 1475 Sayılı İş Kanunundan farklı olarak 4847 Sayılı Kanun, asgari ücretin kapsamını geniş tutmuş, iş sözleşmesine tabi olarak çalışan bütün işçilere asgari ücret hakkını tanımıştır. 2004 yılında çıkarılan yönetmelik de asgari ücreti " İşçilere 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 ücret olarak tanımlamıştır.

SUMMARY

Keywords:

Minimum Wage, Labour Act, Minimum Wage in Turkey

Minimum wage has been guaranteed and guarded by the constitution in Turkey and the labour law and correspondingly the legislation related to the implementation of labour law have necessary qualifications which fulfil legal requirements. Minimum wage is determined by central and participatory commission consisting of labour, state and employer. The decisions of this commission are definite and commission can determine minimum wage for two years maximum. According to the constitution, depending on social state principle "State has to undertake necessary measures for employees to have fair and appropriate wage" and state also has to take into account the subsistence level and economic conditions of the country in determining minimum wage. Apart from Labour Act no 1475, the act no 4847 has a wider definition and content of minimum wage and gives right to have minimum wage to all labour who work under labour contracts. In 2004, a related legislation has been enacted that defines minimum wage as a wage paid to labour for a normal working day which should cover labour expenses of compulsory needs like nutrition, accommodation, clothing, health, transportation and cultural action with current prices.

I. ASGARİ ÜCRET UYGULAMASININ HUKUKİ DAYANAKLARI

Türk asgari ücret sistemi anayasal güvenceye sahip, uluslararası sözleşmelerden beslenen ve İş Kanunu içinde bir düzenlemeye sahip olup ayrıca uygulama konusunda da bir yönetmeliğe sahip bulunmaktadır. Bu bağlamda, asgari ücret uygulamasının hukuki dayanaklarını iç hukuk (anayasa, yasa ve yönetmelik) ile uluslararası hukuk çerçevesinde incelemek mümkündür.

1. İç Hukuka İlişkin Düzenlemeler

Mevcut asgari ücret uygulamasının iç hukuka ilişkin dayanakları; 1982 Anayasasının 2, 49 ve 55. maddeleri, 4857 sayılı İş Kanununun 39. maddesi ve bu madde gereğince çıkarılan 01.08.2004 tarihli Asgari Ücret Yönetmeliği'dir (AÜY).

1982 Anayasasının 2. maddesinde "sosyal devlet" ilkesi Cumhuriyetin temel niteliklerinden birisi olarak kabul edilmiştir. Kişilerin insan onuruna yaraşır bir gelir elde etmeleri amacıyla devletin, ücretlerin en alt düzeyine müdahale etmesi sosyal devlet anlayışının bir gereğidir. Anayasanın 49. maddesi çalışmanın herkesin hakkı ve ödevi olduğunu belirtirken, devlete de çalışanların hayat seviyelerini yükseltme, onları koruma ve destekleme görevi vermiştir. Yine, 55. maddenin ikinci fıkrasında, ücreti emeğin karşılığı olarak tanımlamış ve devletin, çalışanların yaptıkları işe uygun adaletli bir ücret elde etmeleri ve diğer sosyal yardımlardan yararlanmaları için gerekli önlemleri almasını öngörmüş, devlete, asgari ücreti belirleme görevi verilmiş, bu görevin yerine getirilmesinde ülkenin ekonomik ve sosyal durumunun dikkate alınması istenmiştir. Ancak burada ülkenin ekonomik ve sosyal durumunun hangi çerçevede ele alınacağı ayrı bir sorun olarak göze

çarpmaktadır. Bunun için sosyal ve ekonomik durum kriteri ile insan onuruna yaraşır bir hayat seviyesi ilkesinin birlikte dikkate alınması zorunluluğu vardır. Aksi halde, ülkenin sosyal ve ekonomik durumunun yetersizliği gerekçe gösterilip düşük asgari ücret belirlenmesine imkan tanınmış olur ki, bu sonuç sosyal devlet ilkesiyle bağdaşmayacaktır.

Anayasanın 55.maddesinin son fıkrasına 03.10.2001 tarihinde yapılan değişiklikle asgari ücretin saptanmasında "çalışanların geçim şartlarının" göz önünde tutulacağı ifadesi eklenmiştir. Bu değişiklikle asgari ücret saptanırken işçilere asgari geçim koşullarının sağlanması gerektiği anayasal bir ilke olarak vurgulanmış olmaktadır (Süzek, 2006:290).

4857 sayılı İş Kanunu'nun 39. maddesinde asgari ücretin amacı işçilerin ekonomik ve sosyal durumlarının düzenlenmesi olarak belirtilmiştir. İş Kanunu gereği hazırlanan yönetmelikle de ¹ asgari ücretin kapsamı (md.2), asgari ücretin belirlenmesinde uyulacak ilke ve esaslar (Md.5-7), komisyonun kuruluşu, görev, yetki ve sorumluluğu (md.8-10), işverenin sorumluluğu (md.12) hususları düzenlenmiştir.

2. Uluslararası Hukuki Dayanaklar

Anayasanın 90. maddesi, "usulüne göre yürürlüğe konulmuş milletlerarası antlaşmaların kanun hükmünde olduğunu belirtmiş ve bunlar hakkında Anayasaya aykırılık iddiası ile Anayasa Mahkemesine başvurulamayacağını" düzenlemiştir. Türkiye asgari ücret konusunda ILO tarafından imzalanmış bulunan 3 sözleşmeden 26 ve 99 sayılı Sözleşmeleri onaylamış,² 131 sayılı sözleşmeyi ise henüz imzalamamıştır. Yine konuyla ilgili olarak Türkiye, İnsan Hakları Evrensel Beyannamesini 1948 yılında, Avrupa Konseyince 1961 yılında kabul edilen Avrupa Sosyal Şartı'nı da 1989 yılında onaylamıştır.³ Ne var ki, Türkiye söz konusu şartın asgari ücreti düzenleyen 4. maddesinin 1.fıkrasını onaylamamıştır. Bunun nedeni, ülkemizde asgari ücret tespitinde işçi ailesinin ihtiyaçları değil sadece işçinin kendisinin ihtiyaçlarının dikkate alınmasının olduğu belirtilmektedir.⁴ Ancak ülkemizin, Avrupa Birliği ile bütünleşme doğrultusunda, bu düzenlemede yer alan hükümleri dikkate alması ve bu konuda gerekli düzenlemeleri yapması lazımdır.⁵

Türkiye'nin taraf olduğu uluslararası anlaşmalar ve yürürlükteki yasal düzenlemelerle, çalışanlara ve onların ailelerine saygın bir yaşam standardının sağlanması temel bir hak olarak ele alınmış, devlete de bu konuda çeşitli sorumluluklar yüklenmiştir.

II. TÜRK ASGARİ ÜCRET MEVZUATI VE GELİŞİMİ

Türk asgari ücret mevzuatını tarihsel gelişimine göre 3008 sayılı İş Kanunu öncesi dönem, 3008 sayılı İş Kanunu dönemi ve 931 ve 1475 sayılı İş Kanunları ile 4857 Sayılı İş Kanunu dönemi olarak incelemek mümkündür.⁶

A. 3008 SAYILI İŞ KANUNU ÖNCESİ DÖNEM

Osmanlı ve Selçuklu çalışma hayatında "ahi örgütleri" çeşitli düzenleyicilik fonksiyonları görmüştür. Söz konusu örgütler fiyatlara müdahale etmiş, usta, kalfa ve çıraklar arasındaki ilişkileri düzenleyerek, Türk esnaf ve işçisine uygun hayat koşulları sağlama konusunda önemli roller üstlenmiştir. Kapitalist sisteme özgü olan modern çalışma hayatı ve bunun bir uzantısı olan işçi sınıfının Türk toplumunda ortaya çıkması 19.yy'da olmuştur. Ne var ki, bu dönemdeki işçi sınıfını çağdaş Avrupa işçi sınıfı ile karşılaştırıldığında sınıf bilinci ve mücadelesi açısından oldukça geri durumdadır. Bu nedenle, kapitalist sömürüye karşı kendilerini koruyabilecek güçten ve olanağın yoksun bulunuyorlardı. Sömürge durumuna düşmüş olan ülke içinde çoğu yabancı sermayenin elinde bulunan işyerlerindeki çalışma koşulları oldukça kötüdür.

Osmanlı devletinde ücretlerin asgari sınırları konusundaki ilk düzenleme 2 Şaban 1226 (1806) tarihli bir fermanla yer almıştır.⁷ Daha sonra, Mısır Valisi Mehmet Ali Paşanın oğlu İbrahim Paşa,1833-1840 yılları arasında 7 yıl boyunca Adana'yı yönettiği sırada emek tedarikindeki sıkıntıları aşmak için bir ücret komisyonu oluşturmuştu. İşçi ve işveren temsilcilerinden oluşan bu komisyon ücretleri arz ve talebe göre haftalık olarak belirlemiş, 1,5 günlük ücretli hafta tatilini düzenlemiş ve dinlenme sürelerini artırmıştır.⁸

¹ R.G: 01.08.2004 tarih ve 25540 sayı.

²Türkiye, ILO'nun 16.6.1928 tarihli "Asgari Ücret Tespit Usulleri İhdasına İlişkin 26 sayılı Sözleşme"sini 1973 yılında (Onay Tarihi, 25.6.1973, Kanun No. 1769, R.G. 3 Temmuz 1973, 14583.), 28.6.1951 tarihli "Tarımda Asgari Ücret Tespiti Usulleri Hakkında 99 sayılı Sözleşme"sini ise 26 sayılı Sözleşmeden daha önce, 1969 yılında kabul etmiştir (Onay Tarihi, 30.04.1969, Kanun No.1168, R.G. 26 Mart 1970, 13455).

³ Türkiye, Avrupa Konseyince, 18 Ekim 1961 tarihinde İnsan Hakları Sözleşmesinin "ekonomik ve sosyal haklar" yönünden tamamlayıcısı olarak imzalanan "Avrupa Sosyal Şartı" nı 1989 yılında onaylamıştır (R.G. 14 Ekim 1989, 20312.) Bu şartta, "tüm çalışanların kendilerine ve ailelerine yeterli bir yaşam düzeyi sağlamak için adil bir ücret alma hakkı (Bölüm I, Md.4)" güvence altına alınmakta, bu şartı imzalayan devletin de "çalışanların kendilerine ve ailelerine saygın bir hayat düzeyi sağlayacak ücret hakkına sahip olduklarını tanımayı taahhüt ettiği" belirtilmektedir (Bölüm II, Md.4/1).

⁴ Metin Kutal, "Avrupa Sosyal Şartı ve Türkiye'nin Onayı", *İktisat ve Maliye Dergisi*, Cilt 36, Sayı 8, s. 501.

⁵Sevgi Gerek Türkiye'de Asgari Ücretler ve Enflasyon (1974-1999), T.C. Anadolu Üniversitesi Yayınları, No. 1094, Eskişehir: 1999, s. 25.

⁶ Adem KORKMAZ, *Çağdaş Gelişmeler Açısından Asgari Ücret*, Ankara:2003, s.152

⁷ Halil Tunç, "Kutsal Ücret", *Cumhuriyet Gazetesi*, 27 Eylül 1968. Buna göre, "naccar kalfası 110 para, karhanesi 110 para, üstad sicili 90 para, alaneccar 90 para, vasat neccar 80 para, bayağı neccar 70 para, usta marangoz 80 para, neccar şakirdi 45 para, sıvacı işçibaşı 110 para, üstad kalemkar 95 para, bayağı kalemkar sıvacı 70 para, sıvacı şakirdi 45 para, sermekkaşan 100 para; üstad kalemkar nakkaş 95 para, bayağı kalemkar nakkaş 85 para ve nakkaş şakirdi 70 para" ücret alacaktır.

⁸ Ahmet Makal, *Osmanlı İmparatorluğu'nda Çalışma İlişkileri:1850-1920*, İmge Kitabevi Yayınları, Ankara: 1997, s. 289.

Ulusal Kurtuluş Savaşı sırasında, TBMM hükümetince asgari ücret anlamına gelebilecek 1921 tarihli “Ereğli Kömür Havzası Maden İşçilerinin Hukukuna Mütedair” 151 sayılı Kanunun 11. maddesinde; kömür ocaklarında çalışan işçiler için asgari bir ücret öngörülmüştür.⁹ Diğer taraftan 1923 tarihli İzmir İktisat Kongresinde, emek kesiminin önerileri¹⁰ içinde yer alan ve oybirliği kabul edilen 11. maddesinde “işçi ücretlerinin asgari hadlerinin ülkenin geçim koşullarına uygun olarak, her üç ayda bir belediye meclisinde ilan edilmesi” kararlaştırılmış,¹¹ ancak uygulama imkanı oluşmamıştır. Böylece 1936 tarihine kadar asgari ücret uygulaması genel anlamda yasal bir dayanağa sahip olmadığı gibi, birkaç tartışmalı husus dışında uygulama şansı da bulamamıştır.

B. 3008 SAYILI İŞ KANUNU DÖNEMİ

Ülkemizde, asgari ücrete ilişkin yasal düzenleme konusunda Cumhuriyet devrine kadar ciddi bir teşebbüsün olmadığı söylenebilir.¹² Asgari ücret, kavramsal olarak Türk mevzuatına 1936 tarihli 3008 sayılı İş Kanunu ile girmiştir. Kanunun 32. maddesinde, “iktisadi ve içtimai zaruretler dolayısıyla İktisat Vekâletince teklif edilecek işlerde gerek saat başına veya gündelik yahut haftalık veya aylık hesabıyla ve gerek parça başına yahut yapılan iş miktarına göre ödenecek işçi ücretlerinin en aşağı hadleri bir nizamname ile tespit edileceği” hükme bağlanmıştır.

Asgari ücretin mevzuatımıza girişi, dünyadaki asgari ücret mevzuatlarındaki gelişmeler açısından en az yarım asırlık bir gecikme ile olmuştur.¹³ Yasal alt yapının hazırlanmasına karşın, II. Dünya Savaşı'nın neden olduğu anormal koşullar, uygulamanın 1950'li yıllara kadar başlatılamamasına edilememesine neden olmuştur.¹⁴

25 Ocak 1950 tarih ve 5519 sayılı kanunla 3008 sayılı iş kanunu yeni ihtiyaçlara göre tadil edilirken asgari ücretle ilgili, 32. madde de değiştirilmiştir. Bu değişikliğe göre "iktisadi ve içtimai zaruretler dolayısıyla Çalışma Bakanlığınca lüzum görülecek yerlerde ve işlerde işin mahiyet ve hususiyeti göz önünde tutularak gerek saat başına veya gündelik yahut haftalık veya aylık hesabıyla ve gerek parça başına, yahut yapılan iş miktarına göre veya sair şekillerde ödenecek işçi ücretlerinin aşağı hadleri mahalli komisyonlarca tespit olunur. Bu komisyonlar, o mahaldeki yetkili çalışma teşkilatına mensup memurun başkanlığı altında bir işçi ve işveren temsilcisi ile mahalli ticaret ve sanayii, varsa ziraat odalarının kendi aralarında seçecekleri bir temsilci ve belediye encümeninden gönderilecek bir üye ve mahalli hükümet doktoru ile sendikadan gönderilecek bir üyeden teşekkül” edecektir. Bu düzenlemelerle asgari ücret tespit yetkisi oldukça geniş bir katılım grubunun dahil edildiği mahalli komisyonlara bırakılmıştır. Nihayet 1951 yılında 16 yıllık bir gecikme ile uygulamanın esaslarını belirlemek amacıyla hazırlanan “Asgari Ücretlerin Tespitine Müteallik Yönetmelik” yürürlüğe girmiştir.¹⁵ Böylece Türk asgari ücret uygulamasının yasal altyapısı tamamlanmıştır. 1951 tarihli yönetmelikte asgari ücret “aynı mahiyetteki işlerde, işçilere normal bir çalışma günü karşılığı olarak ödenen ve işçinin normal gıda, mesken, giyim, yakacak ve aydınlatma gibi zaruri ihtiyaçlarını karşılayabilecek kıfayette olan bir ücret” (Md.1) olarak tanımlanmıştır.

1952 yılında 5953 sayılı “Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkındaki Kanun”a 6253 sayılı kanunla eklenen 2. madde asgari ücretlere ayrılmış, asgari ücret tespit edilmesinde dikkate alınacak hususların Çalışma Bakanlığı'nca belirleneceği belirtilmiştir. Buna bağlı olarak 1955 yılında “Gazetecilerin Asgari Ücretlerinin Tespitine Yönelik Talimatname” yürürlüğe girmiştir.¹⁶ 1954 tarih ve 6379 sayılı “Deniz İş Kanunu”nun 41. maddesinde, gemi adamlarının asgari ücretlerinin ne şekilde tanzim edileceği hususu düzenlenmiş ve bu madde hükümlerine istinaden, 1955 tarihinde “Gemi Adamlarının Asgari Ücretlerinin Tespitine Müteallik Talimatname”¹⁷ hazırlanarak yürürlüğe konmuştur.

1961 Anayasası'nın 2. maddesine göre Türkiye Cumhuriyeti “sosyal bir hukuk devleti” olarak tanımlanmış, bunun bir yansıması olarak da 45. maddede devlete çalışanların yaptıkları işe uygun ve insanlık haysiyetine yaraşır bir yaşayış seviyesi sağlamalarına elverişli adaletli bir ücret elde etmeleri için gerekli tedbirleri alma görevi verilmiştir. Böylece, açıkça asgari ücretten bahsetmemekle birlikte nitelik itibarıyla "insan haysiyetine yaraşır bir ücret", yani asgari ücret anayasal güvenceye kavuşmuştur¹⁸.

⁹ Petrol-İş, **Günümüzde Asgari Ücret Nedir ? Ne Değildir**, Petrol-İş Araştırma-5, 1985, s. 6.

¹⁰ 1923 İzmir İktisat Kongresine emek kesiminin önerileri başlıca şunlardır: (1) kadın ve erkek emek kesimine amele yerine işçi denilmesi; (2) sendika hakkının tanınması ve Tatil-i Eşgal Kanunu'nun yeniden düzenlenmesi; (3) Tarım kesimi hariç olmak üzere 8 saatlik çalışma süresinin kabulü; (4) Asgari Ücretin Tespiti; (5) Haftada 1 gün işçilere dinlenme günü olarak verilmesi, 1 Mayıs'ın Türkiye İşçileri Bayramı olarak kanunen kabulü, (6) Ücretli bayram ve hafta tatili, evlilik izni, iş güvenliği gibi önerilerdir. (Ayşe Afetinan, **İzmir İktisat Kongresi, 17 Şubat-4 Mart 1923**, Türk Tarih Kurumu Yayınları, Ankara: 1982, ss. 64-67.

¹¹ İzmir İktisat Kongresi, İşçi Grubunun İktisat Esasları, Md. 11.

¹² Metin Kutsal, "Türkiye'de Asgari Ücret Mevzuatı", s. 53.

¹³ Metin Kutsal, Teorik Esasları ve Tatbikatı Bakımından Asgari Ücret, İstanbul:1968 ., s. 140.

¹⁴ Cahit Talas, **Türkiye Cumhuriyeti'nde Sosyal Politika Meseleleri (1920-1960)**, Türk İktisadi Gelişmesi Araştırma Projesi, No.1, Ankara: 1960, s. 33.

¹⁵ R.G. 13 Ocak 1951, 7707.

¹⁶ R.G. 29 Aralık 1955,

¹⁷ R.G. 16 Ekim 1955, 9030. .

¹⁸ Korkmaz, a.g.e., s.155

C. 931 VE 1475 VE 4857 SAYILI İŞ KANUNLARI DÖNEMİ

931 Sayılı İş Kanunu ile ülkemizde asgari ücretin belirlenmesi konusunda çok ciddi bir değişim yaşanmıştır. Bu düzenlemeyle Mahalli komisyonlarca asgari ücret tespiti yerine merkezi bir komisyon marifetiyle asgari ücretin belirlenmesine geçilmiş olup sistem küçük değişikliklerle günümüze kadar devam etmiş ve etmektedir. 931 sayılı İş Kanununun yürürlüğe girmesi ve bu kanunun 33. maddesi uyarınca yönetmeliğin 1968 yılında hazırlanmasıyla merkezi nitelikte işçi işveren ve devlet temsilcilerinden oluşan üçlü yapıdaki bir komisyonun oluşturulması, asgari ücretin hizmet akdi ile çalışan bütün işçilere uygulanması, en geç iki yılda bir yeniden tespit edilmesi konuları düzenlenmiştir (931 Sayılı İş Kanunu Md.33). 5 Nisan 1968 yılında hazırlanan yeni yönetmelikle de ayrıntılı düzenlemeler getirilmiştir. Yönetmelik hükümlerine göre asgari ücretin, normal bir çalışma günü karşılığı olması ve işçinin asgari gıda, mesken, giyim, sağlık, aydınlatma, taşıt, kültürel ve eğlenme gibi zaruri ihtiyaçlarını cari fiyatlar üzerinden karşılamaya yetecek miktarda olması (Md.1), bölge, ya da bütün ülkeyi esas alacak şekilde tespit edilebilmesi (Md.3), işçilerin 16 yaş altı ve yetişkin olmalarına göre ücretin farklılaştırılabilmesi (Md.11), asgari ücretlerin esas olarak saat başına tespit edilmesi (Md.5) gibi hususlar düzenlenmiştir. Diğer taraftan daha önceki dönemde önemli bir sorun oluşturan "iş kollarının" belirlenmesi hususunda, 274 sayılı Sendikalar Kanununda sendikaların kurulmalarını düzenleyen iş kolları yönetmeliğinin esas alınmasını öngörmüştür (Md.4). Böylece yeni düzenlemelerle asgari ücret sistemi bütünüyle değişirken, "hizmet akdi ile çalışan her türlü işçi" yi kapsayacağı hüküm altına alınarak, kapsam konusunda geniş bir çerçeve oluşturulmuştur.

931 Sayılı İş Kanununun Anayasa Mahkemesi tarafından şekil yönünden iptal edilmesi üzerine 1971 tarihli 1475 sayılı İş Kanunu yürürlüğe girmiştir. Bu kanunun 33. maddesinde öngörülen "Asgari Ücret Yönetmeliği" 1972 yılında çıkarılmıştır. Yeni çıkarılan 1475 sayılı İş Kanunu birkaç istisna dışında 931 sayılı İş Kanunun aynısıdır. Hatta 931 sayılı İş Kanunun ayrı tarih ve ayrı sayı ile devam etmekte olduğunu dahi söylemek mümkündür.¹⁹ Ancak, bu iki kanun arasında çok az sayıdaki farklılıklardan birisini ise asgari ücretlerin düzenlendiği 33. madde oluşturmaktadır. Her iki kanunun 33. maddeleri arasındaki farklılık komisyonun oluşumu ve asgari ücretin kapsamı konusundadır. Komisyonun oluşumu konusunda uygulama açısından önemli bir değişiklik olmamakla birlikte*, kapsam konusundaki değişiklik sonraki dönem uygulamaları için oldukça önemlidir. 931 sayılı İş Kanunun 33. maddesi "hizmet akdi ile çalışan her türlü işçi" yi kapsam içine almış, uygulamada tarım işçileri bile bu maddenin kapsamında değerlendirilmiştir.²⁰ 1475 sayılı İş Kanunun 33. maddesinde ise "hizmet akdi ile çalışan ve bu kanun kapsamına giren hür türlü işçi" asgari ücret uygulamasına konu olmuş ve kapsam konusunda sonraki dönemler için sorunlar ortaya çıkarabilecek bir düzenleme yapılmıştır. Bu açıdan, 931 sayılı İş Kanunu kapsam konusunda daha geniş bir düzenlemeye sahiptir.²¹

Bu arada, daha önce belirttiğimiz gibi, ILO'nun 1951 Tarihli, "Tarımda Asgari Ücret Tespiti Usulleri Hakkında 99 sayılı Sözleşme"si 1969 yılında²² ve 1928 tarihli "Asgari Ücret Tespit Usulleri İhdasına İlişkin 26 sayılı Sözleşme" de 1973 tarihinde onaylanarak,²³ asgari ücret mevzuatına hem uluslararası bir nitelik ve dayanak kazandırılmış, hem de uluslararası kuruluşlar karşısında bir sorumluluk üstlenilmiştir. 1982 Anayasası da "sosyal devlet" ilkesini kabul etmekte (Md.2), gerek niteliksel gerekse kavramsal olarak asgari ücreti Anayasal güvenceye kavuşturmuştur. Anayasanın 55/II'de "Devlet, çalışanların yaptıkları işe uygun adaletli bir ücret elde etmeleri ve diğer sosyal yardımlardan yararlanmaları için gerekli tedbirleri alır" diyerek hem "adil ücret" kavramından bahsetmiş ve hem de bu ücretin gerçekleştirilmesi için devlete görev yüklemiş hem de 55/ III'de de "asgari ücretin tespitinde çalışanların geçim şartları ile ülkenin ekonomik durumu da gözönünde bulundurulur" denilerek asgari ücreti kavramsal olarak anayasal güvenceye kavuşturmuş ve ayrıca asgari ücret tespitinde de sosyal ve ekonomik kriterlerin birlikte değerlendirilmesi gerektiği konusunda anayasaya önemli bir madde koyarak politikacılara önemli bir dayanak sağlamıştır. Kanaatimizce böyle bir düzenlemeye anayasada yer verilmesine gerek yoktur. Zira, asgari ücretin tespiti konusunda politikacılara daha geniş bir esneklik alanı bırakmak daha doğru olurdu. Sosyal devlet ilkesinin içeriğinin olgunlaştırılmasında ve doldurulmasında asgari ücret düzenlemesi oldukça büyük önem taşımakta olup, bu ücretin de işçinin ve ailesinin insanca geçimini temin edecek bir düzeyde belirlenmesi çok önemlidir. Elbette ekonominin arz cephesinin kaygıları bir şekilde asgari ücretin düzeyi üzerinde etkili olacaktır. Ancak Anayasa'nın 2.maddesinde zikredilen sosyal devlet ilkesinin içeriğinin ve şeklinin nasıl olması gerektiği konusunda 55.madde önemli bir politik yön oluşturmakta, rekabeti yalnızca emek rekabeti olarak düşünen günümüz yaygın liberal bakış açısı için önemli bir mevzi oluşturmakta, asgari ücret tespit komisyonunda yer alan işveren ve devlet temsilcileri için büyük bir manevra alanı oluşturmaktadır. kanaatimizce asgari ücretin tespitinde ekonomik kriterler ile sosyal kriterlerin birlikte düşünülmesi

¹⁹ Mustafa Çenberci, **1475 Sayılı İş Kanunu Şerhi**, Sevinç Matbaası, Ankara: 1972, s. 3.

*931 sayılı kanunda, devlet kanadını temsil edecek üyeler arasında sayılan, Araştırma Kurulu Başkanı veya üyesi ile Ticaret Bakanlığı İç Ticaret Dairesi Genel Müdürlüğü veya yardımcısı, 1475 sayılı kanunda yer almamış, bunların yerine yine aynı nitelikte görevleri yürüten, Devlet İstatistik Enstitüsü Ekonomik İstatistikler Dairesi Başkanı veya yardımcısı ile Sanayi ve Ticaret Bakanlığı Konjonktür ve Yayın Dairesi Müdürü veya yardımcısı yer almıştır. Bu değişiklikler komisyona katılan ilgili üyeler konusunda nitelik açısından bir farklılık ortaya çıkarmamaktadır.

²⁰ 1969 Tarihli Asgari Ücret Tespit Kararı, R.G. 6 Haziran 1969, 13216.

²¹ Turhan Esener, **İş Hukuku**, Sevinç Matbaası, Ankara: 1978, s.184. Gerçi, 1475 sayılı İş Kanununun Geçici 4. maddesi, "Tarım İş Kanununun yürürlüğe girmesine kadar tarım işçilerinin asgari ücretlerinin bu kanunun 33. maddesi hükümleri esaslarına göre ayrıca tespit olunmasını" öngörerek, tarım işçilerinin asgari ücret haklarını güvence altına almıştır. Ancak, İş Kanununun 5. Maddesinde sayılan istisnalar asgari ücret korumasının dışında yer almaktadır.

²² Onay tarihi: 30.04.1969, Kanun No.1168, R.G. 26 Mart 1970, 13455.

²³ Onay tarihi: 25.06.1973, Kanun No.1769, R.G. 3 Temmuz 1973, 14583.

gerektiği hususu yerine konuyla ilgili 55.maddenin II. fıkrası çerçevesinde asgari ücretin düzeyi ve tespitinin nasıl yapılacağı politika yapıcılarına ya da tespit mekanizmasına bırakılması daha uygun olacaktır.

4857 Sayılı İş Kanunu 2003 yılında yürürlüğe girdikten sonra gerek asgari ücreti düzenleyen 39 madde gerekse kabul edilen 01.08.2004 tarihli Asgari Ücret Yönetmeliği'nde Asgari ücret mekanizması konusunda yapısal bir değişiklik gelmemekle birlikte, asgari ücretin kapsamı konusunda bir 1475 Sayılı İş Kanunu dönemindeki yönetmelikteki boşluk doldurulmuş, asgari ücretin "iş sözleşmesi ile çalışan ve 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında olan veya olmayan, her türlü işçinin çalıştığı bütün işkollarında" geçerli bir ücret olduğu açıkça düzenlenmiş olması oldukça önemlidir. Yeni düzenlemede sistemin yapısına ilişkin olmamakla birlikte bir diğer değişiklik de, komisyonun teşkilindeki katılımcılarla ilgilidir. 1475 Sayılı İş Kanununun 33/II hükmüne istinaden 'Komisyona devlet temsilcisi olarak katılan Sanayi ve Ticaret Bakanlığı Konjonktür ve Yayın Dairesi Müdürü veya yardımcısı, 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 39.maddesinde yer almamış, onun yerine Hazine Müsteşarlığı'ndan bir temsilcinin katılması öngörülmüştür. Ayrıca, yine komisyona katılacak devlet görevlileriyle ilgili iki kurumda meydana çıkan kurumsal yeniden yapılanma çerçevesinde şekilsel değişiklik ortaya çıkmıştır. Bunların birincisi, yasa ve yönetmelikte zikredilen Devlet İstatistik Enstitüsü (DİE), ve Devlet Planlama Teşkilatı (DPT) Temsilcisiyle ilgilidir. DİE'nin yeniden yapılanarak 2005 yılında 5429 Sayılı Türkiye İstatistik Kanunu ile "Türkiye İstatistik Kurumu(TÜİK) " haline gelmesi ve DPT'nin de 8.6.2011 tarihli KHK/641 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile "Kalkınma Bakanlığı" olarak faaliyetine devam etmesi nedeniyle komisyona katılacak kişiler yeni kurumsal isimler altında görevlerine devam etmektedirler. Bu değişiklikler yalnızca şekilsel değişiklikler olup, asgari ücret tespitine ilişkin yapısal ya da sistemsel değişiklikler değildir.

III. YÜRÜRLÜKTEKİ ASGARİ ÜCRET MEVZUATI

Mevcut asgari ücret uygulaması, 2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununun 39. maddesi ve bu madde gereğince çıkarılan 2004 tarihli "Asgari Ücret Yönetmeliği" hükümleri ve Yargıtay'ın uyuşmazlıkların çözümünde verdiği kararlar çerçevesinde yürütülmektedir.

A. ASGARİ ÜCRETİN TANIMI VE UNSURLARI

1. Tanım

1982 Anayasasında, asgari ücretin tanımı yapılmamış ancak, devlete "çalışanların yaptıkları işe uygun adaletli bir ücret elde etmeleri ve diğer sosyal yardımlardan yararlanmaları için gerekli tedbirleri alma" görevi verilmiş (md.55/I), diğer taraftan "(Değişik: 3/10/2001-4709/21 md.) asgari ücretin tespitinde çalışanların geçim şartları ile ülkenin ekonomik durumu da göz önünde bulundurulacağı" ilkesi benimsenmiştir (Md.55/II). 4857 sayılı İş Kanununda asgari ücretin amacı "işçilerin ekonomik ve sosyal durumlarının düzenlenmesi" olarak ifade edilmesine karşın her hangi bir tanımlamada bulunulmamıştır (Md.39). Mevzuatımızda Asgari ücrete ilişkin doğrudan bir tanımlama Asgari Ücret Yönetmeliğinin md.4/d'de yapılmıştır. Buna göre 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 ücret"tir.²⁴ Bu tanımlamada asgari ücretin zorunluluk karakteri üzerinde daha önceki yönetmeliklerde olduğu gibi vurgulama yapılmamıştır. Gerçi, yönetmeliğin 12.maddesinde işverenin sorumluluğu düzenlenmiş ve "işçilere, komisyonca belirlenen ücretlerden daha düşük ücretin ödenemeyeceği" güvence altına alınmış bulunmaktadır. Ancak yine de zorunluluk niteliğinin tanımlama maddesi içinde bulunması daha anlamlı olurdu. Asgari ücretin zorunluluk karakteri, Yargıtay kararlarında da belirtilmektedir. Nitekim, bir Yargıtay kararında, "yasal asgari ücret, bir işçinin geçimini sağlaması için gerekli olan en alt düzeydeki ücrettir. Bunun altında bir ücret seviyesinde kazanç temininin kabulü yerinde görülmez"²⁵ denilerek, asgari ücretin altında belirlenen bir ücretin "yasal" olamayacağı belirtilerek "zorunluluk" karakteri vurgulanmaktadır.

Öğretide asgari ücret konusunda farklı tanımlamalar bulunmaktadır. Bir tanıma göre asgari ücret, "bir yandan işçiye insan hüviyeti sebebiyle sosyal bakımdan uygun asgari bir yaşama seviyesi sağlamaya elverişli olan; öte yandan da işverenleri daha düşük ücret ödemekten men eden, mecburi karaktere sahip bir ücret"²⁶ " olarak ifade edilirken başka bir tanıma göre de, "işçiye asgari bir hayat düzeyi sağlamaya yeterli olan ve işverenin bundan daha düşük miktarı ödeyemeyeceği"²⁷ ücret olarak tanımlanmıştır. Asgari ücretin hukuksal tanımlamalarının yanısıra bu ücretin sosyal-politik yönünde de dikkat çeken yaklaşımlar bulunmaktadır. Asgari ücreti "ihtiyaca göre ücret olarak nitelendiren Zaim, ücreti üretime katılan emeğin bedeli değil, toplumun temelini teşkil eden insan ihtiyaçlarına göre belirlenmiş bir ücret olduğunu"²⁸, Talas ise asgari ücretin içeriğinin yalnızca bireyin ihtiyaçlarıyla sınırlı olmaması gerektiğine vurgu yapmakta ve asgari ücreti "ailesi ile birlikte işçiye yaşadığı toplumda kabul olunabilen bir hayat seviyesi sağlayan ücret" olarak tanımlamaktadır.²⁹ Bütün bu tanımlama

²⁴ Bu tanımlama, 1972 Tarihli eski asgari ücret yönetmeliğinde yer alan tanımın aynısıdır (RG, 12.02.1972, No. 14097).

²⁵ Yargıtay 9.HD, 13.03.1990 T., 433 E., 2967 K., Kamu-İş Çalışma Hayatı İle İlgili Yargıtay Kararları (1990-1995), Kamu-İş, Ankara: 1996.

²⁶ Kutal, a.g.e., s.6.

²⁷ Centem, a.g.e., s.182.

²⁸ Sabahattin Zaim, Türkiye'de Ücretler ve Gelirler Siyaseti, TİSK Yayını, No.28, Ankara:1974., s.92, Sabahattin Zaim, Çalışma Ekonomisi, 9.Baskı, Filiz Kitabevi, İstanbul:1992., s.168.

²⁹ Cahit Talas, Sosyal Ekonomi, Ankara:1976, s.60.

ve açıklamalardan sonra asgari ücreti, "çalışanlara insan haysiyetine yaraşır ve içinde yaşadığı toplumda ailesi ile birlikte uygun bir yaşam düzeyini sağlayacak bir ücret olarak tanımlayabiliriz."³⁰

2. Unsurlar

1- Asgari ücret normal bir çalışma günü karşılığıdır.

Asgari Ücret Yönetmeliğinin 4/d maddesinde, ücretin "normal bir çalışma günü karşılığı olduğu belirtilmektedir. Normal bir çalışma günü karşılığı olması, eksik (kısmi) çalışmada bulunan bir işçinin işverenden, tam asgari ücret ödenmesini talep edemeyeceği anlamına gelir. Başka bir ifadeyle bir işçinin işverenden tam bir asgari ücret talep edebilmesi yasal iş süresince (İş K. Md. 61, Deniz İ. K. Md. 26, Basın İ. K. ek Md.1/1) çalışmış olmasına bağlıdır. Yargıtay da bir kararında eksik yapılan bir çalışma için tam asgari ücretin ödenemeyeceğini belirtmiştir.³¹ Kısmi çalışma yapan işçi (günde bir kaç saat ya da haftada bir kaç gün) çalıştığı süreyle orantılı olarak asgari ücretten yararlanır. 4857 Sayılı İş Kanunu md.13/f.2'de kısmi süreli işçinin, ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatlerinin, tam süreli emsal işçiye göre çalıştığı süreye orantılı olarak ödeneceğine hükmetmiştir.³² Ancak taraflar yasal sürenin altında bir çalışma konusunda anlaşmışlarsa (işyeri iş haftası uygulaması) ya da "yasal nedenlerden" dolayı eksik çalışma söz konusu ise (İş K. md.63) ücretlerin tam olarak ödenmesi gerekmektedir. Bu durumda yasal günlük iş süresinin yerini kararlaştırılan iş süresi veya kısa çalışma süresi almakta, işçi tam gün çalışmış sayılmaktadır.³³ Diğer taraftan, asgari ücret normal bir günlük ücret olduğuna göre fazla çalışma ücreti buna dahil değildir. Fazla çalışılan günler için ayrıca fazla çalışma ücretinin ödenmesi gerekir.³⁴

2-Asgari ücret, zorunlu ihtiyaçların asgari düzeydeki karşılığıdır.

Yürürlükteki yönetmelikte "gıda, konut, giyim, sağlık, ulaşım ve kültür gibi" ihtiyaçları "zorunlu ihtiyaç" olarak ele almakta, asgari ücretin bunları "asgari düzeyde" karşılaması öngörülmektedir. 1951 tarihli yönetmelikte, "asgari düzey kriteri" yerine "normal bir yaşama düzeyi kriteri" esas alınmış iken daha sonraki yönetmeliklerde ise asgari düzey kriteri esas alınmıştır. Bu konuda 1951 tarihli yönetmeliğin sonraki hazırlanmış iki yönetmelikten daha ileri olduğunu söylememiz mümkündür. Ancak yürürlükteki yönetmelik belirli zorunlu ihtiyaçları sıraladıktan sonra "gibi" ifadesiyle bu ihtiyaçların çoğaltılması ya da geniş yorumlanmasına imkan tanımıştır.

Asgari ücretin tespitinde ele alınacak zorunlu ihtiyaçlar, 1982 Anayasası'nın başlangıç kısmında "her Türk vatandaşının onurlu bir yaşam düzeyi" hakkı ve 55. maddede "ülkenin sosyal ve ekonomik durumunu gözden uzak tutmama" ilkeleri çerçevesinde genişletilebilecektir. Sözelimi, bu çerçevede "eğlence" ihtiyacı da zorunlu bir insan ihtiyacı olarak benimsenebilir.³⁵

Zorunlu ihtiyaçları karşılayacak asgari ücretin hesaplanması "günün fiyatları üzerinden" yapılacaktır (AÜY Md.4/d). Zaten tespit edilen asgari ücretin gerçek ihtiyaçları karşılaması da ancak bu sayede mümkün olabilir.³⁶ Böylece asgari ücret zorunlu ihtiyaçlar üzerinden hesaplandığından, cari fiyatlar değiştiğinde, yeni bir asgari ücret miktarının tespiti yoluna gidilmesi gerekecektir.³⁷

3-İşçi ve ailesinin ihtiyaçları esas alınmaktadır

Asgari ücret mevzuatında hesaplama birimi olarak sadece işçinin mi yoksa işçi ailesinin mi ihtiyaçlarının esas alınacağı tartışmalıdır. Yönetmeliğinin dördüncü maddesinin d bendinde "işçiler" sözcüğü kullanılmış, işçi ailesinden bahsedilmemiştir. Bu ifadenin dar yorumlanması halinde yalnızca işçinin ihtiyaçları esas alınacaktır. Özellikle ülkemizin sosyo-ekonomik yapısı ve sosyal devlet ilkesi, yönetmelikteki hükmün daha geniş yorumlanmasını, işçinin ve ailesinin hesaplamalarda birlikte ele alınmasını zorunlu kılmaktadır. Ancak, 1951 tarihinden itibaren devam eden Türk Asgari Ücret uygulamasında istisnai yıllar dışında asgari ücret tespit mekanizması işçi ailesini dikkate almamış, yalnızca bir tek işçinin ihtiyaçları için asgari ücret tespiti yapmıştır.

4- Asgari ücret, ödenecek ücretin en alt sınırını oluşturmaktadır.

Asgari Ücret Yönetmeliğinin 12. maddesi, "işçilere, saptanan asgari ücretlerden düşük ücret ödenemeyeceğini ve hizmet akitlerine ve toplu iş sözleşmelerine, asgari ücretten daha düşük ücret ödenmesini öngören hükümler konamayağını" açıkça düzenlemiştir. Bu düzenleme asgari ücretin sözleşme özgürlüğüne bir müdahale olup olmadığı sorunu ortaya çıkarmaktadır. Doktrinde yaygın olan görüş, asgari ücretin sözleşme özgürlüğüne aşağıya doğru çekilmiş bir sınırdır. Zira bu ücret işçiye ödenebilecek ücretin en alt sınırını oluşturmakta, buna uyulmamasının cezai yaptırımını bulunmaktadır.³⁸ Başka bir görüş ise, asgari ücretin altındaki sözleşme (bireysel ya da toplu iş sözleşmeleriyle belirlenen) ücretlerinin asgari ücret miktarına yükseltileceğini, kanun koyucunun buradaki amacının taraflar arasında serbestçe kararlaştırılmış sözleşme ücretine müdahale değil, fakat işçinin eline onun geçimini sağlayacak asgari bir ücretin geçmesini sağlamak olduğunu

³⁰ Korkmaz, a.g.e., s.6.

³¹ Yargıtay 9.HD, 16.05.1994 T., 7505 E., 7380 K.

³² Hamdi Mollamahmutoğlu, İş Hukuku, Turhan Kitabevi, 2008: Ankara, s.478

³³ Tankut Centel, **İş Hukukunda Ücret**, Türkiye Denizciler Sendikası Eğitim Dizisi-9, İstanbul: 1987., s. 212.

³⁴ Turhan Esener, **İş Hukuku**, Sevinç Matbaası, Ankara: 1978. s. 185.

³⁵ Centel, a.g.e., s. 184.

³⁶ Kutal, a.g.e.,s. 158.

³⁷ Centel, a.g.e., s. 185.

³⁸ Centel, a.g.e., s.186, Kutal, a.g.e., s. 6,159, Esener, a.g.e., s. 188.

belirtmektedir.³⁹ Dolayısıyla bu görüşe göre sözleşme ücreti (ve dolayısıyla sözleşme özgürlüğü) geçerliliğini koruyacak, ancak asgari ücretin altında bir ödeme yapılamayacağından işçiye, sözleşme ücretine ilaveten asgari ücret farkı ödenecektir. Buradan hareketle, İş Kanununun 39. Maddesinin emrediciliği asgari ücret farkının işçiye ödenmesi ile ilgili olduğu, sözleşme ücretin geçerliliğini koruduğu söylenebilecektir.

Asgari ücretten daha düşük bir ücretin kararlaştırılmayacağı ve bu ücretin altında ücret belirlenmesi durumunda ceza yaptırımının bulunması asgari ücretin belirlenmediği durumlarda uygulanacak ücretin asgari ücret olacağı anlaşılmamalı, işçinin kişisel özellikleri, işin niteliği ve işyerindeki uygulamalar dikkate alınarak bir ücret belirlenmelidir (Kaplan-Senyen; 2006:127). Yargıtay'da kıdemli işçi ve usta başı unvanını taşıyan bir işçinin ücret miktarının belirlenmesinde, bağlı olduğu meslek kuruluşundan kıdemli, unvanı, çalıştığı dönem ve fesih tarihleri açıklanarak ne kadar ücret alabileceğinin sorularak ücret miktarının belirlenmesi gerektiğine karar vermiştir (Y.9.HD. 15.04.2002-E.20237/K6190, Kaplan-Senyen; 2006:128). Yine asgari ücretin altında bir ücretin belirlenemeyeceği, kısmi çalışma ya da eksik çalışma halinde aylık tam asgari ücretin ödeneceği anlamına da gelmez. Nitekim Yargıtay vermiş olduğu bir kararında, "işyerinde geceleri çalışan teknik müdür, aylık ücrete tam gün çalışmak suretiyle hak kazanacağından kısmi çalışma halinde ücretin tamamını isteyemez (Y.9.HD.16.10.2003-E.2003/4877, K.2003/17229).

B. ASGARİ ÜCRET TESPİT SÜRECİ

Yasal asgari ücret uygulamasının asgari ücreti tespit etmek için öngördüğü sistem, Asgari Ücret Tespit komisyonu çalışmalarına dayanmaktadır. Başka bir ifadeyle asgari ücret kararları üçlü yapıdaki bağımsız komisyonca alınmaktadır. Sürecin işletilmesi görevi ise Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na yani, idari bir mekanizmaya verilmiştir.

1. Asgari Ücret Tespit Yetkisi

4857 Sayılı İş Kanununun 39/I hükmü, asgari ücretin tespiti, "Çalışma Bakanlığı'nca Asgari Ücret Tespit Komisyonu aracılığı ile" yapılacaktır. Buna göre Türk hukuk sistemi bakımından asgari ücreti tespit yetkisi Çalışma Bakanlığı'nda toplanan "Asgari Ücret Tespit Komisyonu"na aittir.⁴⁰ 4857 Sayılı İş Kanununun 39.maddesi, 3008 sayılı İş Kanunu dönemindeki mahalli asgari ücret komisyonlarının kaldırılarak merkezi bir sistemin kurulduğu 1475 sayılı İş Kanunu'nun 33. maddesi hükmüyle aynıdır. Yani 4857 Sayılı Kanun asgari ücretin tespit mekanizması konusunda "merkezi komisyon aracılığı ile asgari ücretin tespiti" sistemini muhafaza etmiş bulunmaktadır.

2. Asgari Ücret Tespit Komisyonu

İş Kanununun 39. maddesi ve AÜY, asgari ücret tespit komisyonunun oluşumunu, çalışmalarını, karar sürecini ve kararların niteliğini düzenlemiştir.

a) Komisyonun Oluşumu

İş Kanununa göre, 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, Devlet İstatistik Enstitüsü Ekonomik İstatistikler Dairesi Başkanı veya yardımcısı, Hazine Müsteşarlığı temsilcisi, Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığından konu ile ilgili dairenin başkanı veya yetki vereceği bir görevli ile bünyesinde en çok işçiyi bulandıran en üst işçi kuruluşundan değişik işkolları için seçecekleri beş, bünyesinde en çok işvereni bulandıran işveren kuruluşundan değişik işkolları için seçeceği beş temsilciden oluşur (Md.39/II).

Tarım işçilerinin asgari ücretlerinin tespiti sırasında ise bu komisyona, "Tarım, Orman ve Köy İşleri Bakanlıkları ile T. Ziraat Odaları Birliği ve tarım ve orman işkollarında kurulu en çok üyesi bulunan işçi sendikalarından da birer temsilcinin" katılması öngörülmüştür (İş K.geç. Md.2; AÜY. Md.15/II).

Bu düzenlemelerden de görülmektedir ki, asgari ücretin saptanmasıyla ilgili olarak işçi, işveren ve hükmet temsilcilerinden oluşan üçlü yapıda merkezi bir komisyon öngörülmektedir.⁴¹ Asgari ücretin tespiti konusunda komisyonun sahip olduğu gerek "üçlü yapı" niteliği, gerekse "eşit temsil" ilkesi, hem uygulama hem de uluslararası normlar açısından olumludur. Çünkü ILO, Türkiye'nin de onaylamış bulunduğu 26 sayılı Sözleşmeyle, işçi ve işverenlerin eşit sayıda ve koşullarda asgari ücret tespit mekanizmalarına katılmalarını öngörmektedir (Md.3/bent 2 f.2). Ancak kamu adına katılan temsilci sayısının eşit olması, kamunun aynı zamanda bir işveren olduğunu düşünürsek, komisyondaki 5 kişilik işveren temsilcisi sayısını da düşündüğümüzde belirlenecek asgari ücret üzerinde devletin etkisinin çok belirgin olacağı ortadadır. Zira, devlet eğer asgari ücretin daha yüksek belirlenmesini isterse komisyondaki işçi temsilcileriyle, düşük belirlemek isterse işveren temsilcileriyle birlikte hareket ederek asgari ücretin düzeyini belirlemede büyük öneme sahip bulunmaktadır.

Hukukumuzda asgari ücret tespit komisyonuna katılacak devlet kanadını temsil eden üyelerin kimlerden olacağı belirtilmesine karşın, işçi ve işveren temsilcileri için ilgili meslek kuruluşlarınca seçilmesi esası getirilmiştir. Kanun hükümlerine göre komisyona katılacak işçi ve işveren temsilcileri, "bünyesinde en çok işçiyi bulandıran en üst işçi

³⁹ Seza Reisoğlu, "Toplu İş Sözleşmelerinde Asgari Ücret", *İş Hukuku ve İktisat Dergisi (TÜHİS)*, Cilt 11, Sayı 7, Kasım: 1988, s. 9.

⁴⁰ Centel, *a.g.e.*, s. 192.

⁴¹ Metin Kutal, "Yeniden Saptanan En Az Ücretler", *İktisat ve Maliye Dergisi*, Cilt 38, Sayı 2, s. 103, Centel, *a.g.e.*, s. 193.

kuruluşu ile bünyesinde en çok işvereni bulunduran en üst işveren kuruluşunca” değişik işkollarından (İş K. Md.39/II, AÜY, Md.8) oluşacak ve “asıl temsilcilerin görevlerini yapmalarına geçici veya sürekli bir engelin ortaya çıkması halinde” komisyona katılmak üzere, her bir temsilci için bir de yedek temsilci üye seçilecektir (AÜY, Md.14).

b) Komisyonun Çalışmaları

Asgari ücret tespit komisyonunun çalışmaları komisyonun toplanması, çalışması, kararların alınması olarak incelenebilir.

(1) Komisyonun Toplanması

Asgari Ücret Tespit Komisyonu, “Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının çağrısı üzerine toplanır ve bakanlıkça hazırlanan gündeme göre çalışır”(AÜY Md.8). Buna göre Asgari Ücret Tespit Komisyonu’nun toplanabilmesi için mutlaka bakanlığın çağrısı gerekmekte ve böyle bir çağrı olmadığı sürece, komisyonun toplanmasından söz edilememektedir.⁴² Ancak Bakanlığın sahip olduğu "çağrı serbestisi" iki yılla sınırlanmıştır (İş K. Md.39). Bu süre içinde yeni çağrı yapılmazsa, eski tespit edilen asgari ücret uygulanmaya devam eder. Bu durumda iki yıllık sürenin geçmesinden sonra toplanıp karar verecek komisyon, mevcut hükümler çerçevesinde geçmişe dönük bir tespit yapamayacaktır. Çünkü, yönetmelik hükümlerine göre komisyonun tespit ettiği asgari ücret “Resmi Gazete’de yayınlanmakta ve yayımlandığı tarihi izleyen aybaşında yürürlüğe” girmektedir (AÜY, Md.11)

(2) Komisyonun Çalışması

Komisyon asgari ücretleri belirlerken çeşitli ekonomik ve sosyal göstergeleri dikkate almak zorundadır. Bunlar (AÜY, Md.7)

-Sosyal durum,

-Ekonomik durum, ücretliler geçinme endeksleri, bu endeksler yoksa geçinme endeksleri,

-Fiilen ödenmekte olan ücretlerin genel durumu ve geçim şartlarıdır.

Komisyon, ayrıca asgari ücretin saptanmasında konuyla ilgili bütün kamu kuruluşları ve fakülte ve akademilerle işbirliği yapabilir. İşçi ve işveren kuruluşlarının bu konudaki öneri ve görüşlerini alabilir, ayrıca anketler yaparak bilgi toplayabilir. Gerektiğinde uzman kişilerin bilgisini alarak çalışmalarını sürdürür (AÜY, Md.9/I).

Komisyondaki görüşmeler ve alınan kararlar, asgari ücretin tespitine ilişkin karar Resmi Gazete’de yayınlanıncaya kadar gizlidir. Komisyon üyeleri görevleri sırasında ve görevleri dolayısıyla öğrendikleri her türlü bilgileri saklamakla yükümlüdürler (AÜY, Md.9/II). Bu şekilde asgari ücretin tespiti sırasında, çeşitli çıkar gruplarının kamu oyunu harekete geçirerek, komisyon üzerinde etkili olmasının önlenmesi hedeflenmiştir.⁴³ Ayrıca Komisyon üyelerine de öğrendikleri bilgileri saklama yükümlülüğü getirilmektedir.⁴⁴ Bu yükümlülüğünü yerine getirmeyerek, komisyon çalışmalarının gizliliği esasına aykırı davranışta bulunan üyeler hakkında, Türk Ceza Kanunu hükümlerine göre cezalandırılmaları söz konusu olabilecektir.

Komisyonun sekretarya hizmetleri, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Çalışma Genel Müdürlüğü tarafından yerine getirilir (İş K. Md.39, AÜY Md. 10). böylece, daha önceki kanun döneminde kurulması istenen (1475 Sayılı İş K. Md.33/V; Eski AÜY Md.8/1) ve bir türlü kurulamayan Asgari Ücret Bürosu kurulması konusu 4857 Sayılı İş Kanununda yer almış, sekretarya hizmetlerinin Çalışma Genel Müdürlüğü’nce yürütülmesine karar vermiştir.

(3) Komisyon Karar Süreci

Komisyon karar süreci üç aşamadan oluşmaktadır:

1- Karar Yeter Sayısı

Komisyon, kararları üye oylarının çoğunluğu ile almakta, oyların eşitliği durumunda ise başkanın oyunun bulunduğu taraf çoğunluk sayılmaktadır (İş K. Md.39/II; AÜY. Md.8/III). Burada belirtilen “oy çoğunluğu” ifadesinin komisyona katılan üyelerin oy çoğunluğu mu yoksa üye tam sayısının çoğunluğu mu olduğu açık değildir. Ancak asgari ücret gibi sosyal yönden çok önemli bir konuda toplantıya katılanların çoğunluğu (hafifletilmiş çoğunluk) ile değil üye tam sayısının çoğunluğu ile karar almak daha uygun olacaktır.⁴⁵ Bu görüş, işçileri koruma ilkesi ve sosyal düşüncelere de daha uygun düşmektedir.

2- Kararın Niteliği

Asgari Ücret Tespit Komisyonunun vereceği kararlar kesinlik (İş K. Md.39/III; AÜY. Md.8/III). Buradaki kesinlik, idari hiyerarşik itirazların yapılamayacağı anlamına gelir. Komisyon kararı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nın onayına tabi olmadığı gibi, karar aleyhine bakanlığa da itiraz yapılamaz.⁴⁶ Ancak bu sonuçtan, kararlara karşı, idari yargı yolunun

⁴² Centel, a.g.e., s. 196.

⁴³ Kutal, a.g.e., s. 166.

⁴⁴ Centel, a.g.e., s. 197.

⁴⁵ A.e., s. 198., Ergun İnce: **Her Yönüyle Ücret**, Milliyet Yayınları, İstanbul: 1990. s. 167.

⁴⁶ Seza Reisoğlu, “Türk Hukukunda Asgari Ücret”, **Prof. Dr. Mahmut Koloğlu’na 70. Yaş Armağanı**, Ankara: 1975, s. 383.

kapalı olduğu anlamı çıkarılmamalıdır. Zira Anayasanın 125 maddesi, "idarenin her türlü eylem ve işlemine karşı yargı yolunun açık" olduğunu belirtmektedir. Bakanlıkların düzenleyici işlemlerine karşı açılacak iptal davalarının, ilk derece mahkemesi olarak Danıştay'da görüleceği hükmü (Danıştay K. Md.24/bent 1 f.d) gereğince, komisyon kararlarına karşı Danıştay'a başvuru yapılabilir.⁴⁷ İptal davası açma hakkı ise komisyon kararlarının düzenleyici işlem olması nedeniyle⁴⁸ karardan menfaatleri zarar gören herkese ait olacaktır.⁴⁹

Asgari ücret tespit kararı, Resmi Gazetede yayımlandıktan sonra komisyonca değiştirilemez. Kararın değiştirilmesi, ancak bakanlığın yeni bir çağrısı ile mümkündür. Bunun yanında komisyon asgari ücreti tespit ederken daha önce tespit edilen asgari ücret miktarından daha düşük bir miktar tespit etme yetkisine sahip olsa da bu durum ancak ülkedeki ekonomik gelişmelerdeki olağan üstü gelişmelere bağlı olarak gerçekleşebilecektir.⁵⁰

Asgari ücret tespit komisyonunu kararının gerek Çalışma Bakanlığınca gerekse başka bir mekanizma tarafından (idari yargı hariç) değiştirilememesi, Türk asgari ücret sisteminin niteliğinin belirlenmesi açısından oldukça önemlidir. Komisyon kararlarının hiçbir idari işlemle değiştirilememesi komisyonun en azından şekli olarak da olsa idari mekanizmalardan "bağımsız" olduğu anlamına gelmektedir. Bu nedenle, asgari ücret tespit mekanizmasını asgari ücretlerin "bağımsız organlarca belirlendiği" sistem içinde değerlendirmemiz mümkündür (Korkmaz, 2003).

3- Asgari Ücret Tespit Kararının Aleniyeti

Asgari Ücret Tespit Komisyonu tarafından belirlenen kararın kamuoyuna açıklanması gerekmektedir. Komisyon kararı, gerekçeli metniyle (AÜY, Md.8/III) birlikte Resmi Gazete'de yayınlanarak yürürlüğe girer (İş K., Md.39/III; AÜY, Md.9). Asgari ücretin aleniyeti ilkesinde işçiyi koruma düşüncesi hâkimdir. Bu husus Türkiye'nin de onaylamış olduğu 26 sayılı ILO sözleşmesi hükümlerinde de ayrıca düzenlenmiştir.

C. ASGARİ ÜCRET KARARLARININ KAPSAMI

1. Asgari Ücret Kararlarının Uygulama Alanı

Asgari ücret kararlarının uygulama alanını komisyon tarafından tespit edilen ücretin yer, zaman ve kişi bakımından kapsamı oluşturmaktadır.

1- Yer bakımından asgari ücretin kapsamı, komisyonun kararının mahalli, bölgesel veya ülke düzeyinde olup olmamasıdır. Yürürlükteki yönetmeliğe göre komisyon, asgari ücreti, mahalli veya bölgesel yahut ülke düzeyinde olmak üzere belirleyebilecektir (AÜY, Md.3/1). Böylece, komisyona, ülkenin sosyal ve ekonomik durumuna göre coğrafi bir tercihte bulunma imkanı verilmektedir.⁵¹

2- Zaman bakımından asgari ücretin kapsamı, tespit edilen asgari ücret uygulamasının yürürlüğe girişi ile ilgilidir. Bu konuya ilişkin olarak yürürlükteki mevzuatımızda, "resmi gazetede yayınlanarak yürürlüğe girme" (İş K. Md.39/III, AÜY. Md.11) ve "yayımlandığı tarihi izleyen aybaşında yürürlüğe girme" (AÜY. Md.11), hükümlerine yer verilmiştir. Buna göre asgari ücret kararları Resmi Gazetede yayımlandığı tarihi izleyen aybaşında yürürlüğe girecektir. Kanundaki ve yönetmelikteki ifadelerden anlaşıldığına göre tespit edilmiş bir asgari ücret, Resmi Gazete'de yayınlanmadıkça yürürlüğe giremeyecektir.⁵² Uygulamada genel olarak asgari ücret ayın sonuna doğru ya da en geç ayın son günü mükerrer sayıda yayınlanarak yürürlüğe girmekte böylece takip eden aybaşından itibaren yürürlüğe girmesiyle işçilerin bir hak kaybına uğramalarının önüne geçilmesi sağlanmaktadır.

3- Kişi bakımından asgari ücretin uygulama alanını asgari ücretin kimler (hangi işçiler) için uygulanacağı oluşturmaktadır. İş Kanununun 39.maddesi hükmüne göre asgari ücretin kapsamını iş sözleşmesi ile çalışan bütün işçilerdir. Zira, İş Kanunu'nun 39.maddesi "iş sözleşmesi ile çalışan ve bu Kanunun kapsamında olan veya olmayan her türlü işçinin" asgari ücretin kapsamında olduğunu açıkça ifade etmektedir.

Böylece, 1475 Sayılı İş Kanunu döneminde asgari ücretin kişi bakımından kapsamını yalnızca İş Kanunu'na tabi olanlar yer alırken, 4857 Sayılı Kanun bu düzenlemeyi değiştirmiş böylece İş Kanunun kapsamı dışındaki işlerde (Eski İş K. Md.5) işlerde⁵³ veya hem genel hem de özel nitelikteki iş yasalarının (Deniz ve Basın İş Kanununun) kapsamı dışında kalan işçiler ve Borçlar Kanununa göre hizmet akdiyle çalışan işçiler için de asgari ücret ödeme yükümlülüğü söz konusudur.

Kişi bakımından asgari ücretin kapsamı konusunda bir diğer nokta da mevzuatımızda yaş ve cinsiyet ayırımı yasağının varlığıdır. Yürürlükteki yönetmelikte, "asgari ücretin saptanmasında yaş ve cinsiyet farkı gözetilemeyeceği (AÜY. Md.5) 16 yaşından küçükler için ayrı asgari ücret tespit edilebilme imkanı saklı tutulmak kaydıyla (AÜY, Md.7)" güvence altına alınmıştır.

Asgari ücretin kişi bakımından uygulama alanını genel olarak işçiler oluşturmakla birlikte, zaman zaman memurlar da bu kapsamın içine girebilmektedir. Nitekim Devlet memurlarına ödenecek aylık ile yakacak yardımının hesaplanacak brüt

⁴⁷ Emine Tuncay Kaplan-Seneyen, İş Hukuku, Seçkin Yayınları, 129.Ankara:2006, s.129

⁴⁸ Centel, a.g.e., s. 199.

⁴⁹ A.Şeref Gözübüyük, **Yönetsel Yargı**, 10.Bası, Ankara: 1996, s. 143.

⁵⁰ Centel, a.g.e., s. 201.

⁵¹ A.e., s. 203.

⁵² A.e., s. 204.

⁵³ Mustafa Çenberci, **1475 Sayılı İş Kanunu Şerhi**, Sevinç Matbaası, Ankara: 1972. s. 583.

tutarı toplamı, bulunulan yerde İş Kanunu gereğince işçiler için tespit olunan asgari ücretin aylık tutarından az olamamakta, az olması halinde, aradaki fark, memurun diğer özlük hakları ilgilendirilmeksizin tazminat olarak ödenmesi güvence altına alınmıştır.⁵⁴ Böylece Türkiye'de devlet memurlarına asgari ücretin altında bir ücretin ödenmesi yasaklanmış olmaktadır.⁵⁵ Asgari ücretin devlet memurları içinde taban olarak belirlenmesi, bu uygulamanın yalnızca işçi ücretleri üzerinde değil daha geniş bir kitleyi ilgilendirdiği anlamına gelmektedir.

2. Asgari Ücret Ödeme Sorumluluğunun İçeriği

a) Asgari Ücret Ödeme Sorumluluğunun Konusu

Asgari ücret ödeme yükümünün konusu, işçiye ödenecek ücretin, komisyon tarafından belirlenen asgari ücret miktarının altına düşmeyecek bir miktar olmasıdır.⁵⁶

Böylece asgari ücret uygulamasından yararlanan işçilere, yeni bir asgari ücret tespit edilmedikçe, daha düşük ücret ödenemeyecektir (AÜY. Md.12). Yönetmelikteki asgari ücret miktarından daha düşük ücret ödenememesi hükmü, tarafların aralarında anlaşarak, asgari ücretlerden daha düşük ücret ödenmesini kararlaştırmalarını, yani buna ilişkin hükümleri hizmet veya toplu iş sözleşmesi yoluyla belirlemelerini hukuken geçersiz kılmaktadır.

Asgari ücretten daha düşük ücret ödenememesi, nispi emredici nitelikte bir hüküm olması⁵⁷ nedeniyle taraflar, bireysel hizmet sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleri ile yasal asgari ücretin altında olmamak koşuluyla bir asgari ücret kararlaştırabilirler ve buna "akdi asgari ücret"⁵⁸ ya da "işyeri asgari ücreti"⁵⁹ denir. Akdi ya da işyeri asgari ücret uygulamasının bulunduğu bir işyerinde, yasal asgari ücrete nazaran daha yüksek olan bu ücret uygulanır. "Yasal asgari ücretin" ödeme sorumluluğunun konusu ile "akdi asgari ücretin" ödeme yükümünün konusu birbirinden farklıdır.⁶⁰ Yasal asgari ücrette, yasal düzeyin altında bir ödemenin yapılamayacağı, akdi asgari ücrette ise işverenin belirli düzeyde bir ücretin altında bir ödemenin yapılamaması öngörülmektedir. Akdi asgari ücret sözleşmesinin tarafı olan işveren, işyerindeki ücretin en alt düzeyini, akdi asgari ücret düzeyine getirmek zorundadır. Aksi halde işveren, yasal asgari ücreti değil, fakat toplu sözleşme hükümlerini ihlal etmiş olur.⁶¹ Diğer taraftan, işyerinde toplu iş sözleşmesi zammı işçilere uygulanmış daha sonra yasal asgari ücret yükselmiş ancak işçiye ödenen ücret bu asgari ücretin üstünde ise işçiler toplu iş sözleşmesi zammının yükselen yeni asgari ücretin üzerine eklenmesi suretiyle ücretin hesaplanmasını isteyemezler⁶² (Y9HD, 30.5.1975)

b) Asgari Ücret Ödeme Sorumluluğunun Kapsamı

Asgari ücret ödeme yükümünün çıplak ücreti mi yoksa geniş anlamda ücreti mi kapsadığı konusunda açık bir hüküm yoktur.⁶³ Ancak esas itibarıyla, asıl (çıplak-temel) ücreti kapsadığından⁶⁴, işçiye sağlanmış olan para ve parayla ölçülmesi mümkün akitten ve kanundan doğan menfaatler,⁶⁵ ücret ekleri ve sosyal yardımlar nakden ödenmiş olsalar bile dikkate alınmamaktadır.⁶⁶ Nitekim AÜY. Md.12/II'de "işveren tarafından sağlanan sosyal yardımlar sebebiyle asgari ücretten her hangi bir indirme yapılamaz" denilerek, sosyal yardımların asgari ücretin dışında olduğu ifade edilmiştir.⁶⁷ Yine bu konuda uygulamada karşılaşılan sorunların çözümünü sağlamak için, İş Kanununa 22.2.1979 gün ve 2184 sayılı Yasa'nın 1. maddesine eklenen ek madde ile "kapıcı konutları için kira istenemez" (İş K.ek Md.1/III), hükmünü getirmiş ve bu konudaki önemli bir sorunu çözmüştür. Bunun yanında gemi adamlarının işe bedelleri de sosyal yardım gibi asgari ücret kavramının dışında tutulması gerekmektedir. Çünkü Deniz İş Kanunu gemi adamlarının işveren tarafından "bedelsiz işe" olunmalarını öngörmüştür.⁶⁸

Asgari ücret kural olarak bir günlük ücret olarak saptanır. Asgari ücretin ödenmesi ise aylık, haftalık, saat başına, parça başına veya yapılan işin tutarına göre ücret ödenen durumlarda gerekli ayarlamalar yapılarak ödeme yapılır (AÜY. Md.6).

Asgari ücretin ödenme şekli konusunda gerek İş Kanununda gerekse ilgili yönetmelikte bir hüküm bulunmamaktadır. Ancak "asıl ücretin" nakit olarak ödeneceği ancak İş Kanunu Md.32 gereği Türk parası ile ödenme zorunluluğu bulunmamaktadır. Buna göre, asgari ücret nakit olarak ve herhangi bir para türü üzerinden ödenebilecektir. Deniz İş Kanunu Md.29/I'de "asıl ücretin" nakit olarak ödeneceği belirtilmiş ancak, Türk parası üzerinden ödeneceği konusunda

⁵⁴ Centel, a.g.e., s. 208., Nuri Tortop, "Memurlar, Katsayı ve Asgari ücret", *Milliyet Gazetesi*, 29 Aralık 1982.

⁵⁵ İnci Kuzgun, : "Türkiye'de Asgari Ücret Uygulaması, Sorunlar-Öneriler", *Hacettepe Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt 9, 1991s. 143.

⁵⁶ Centel, a.g.e.,s. 208.

⁵⁷ Centel, a.g.e., s. 208.

⁵⁸ Sarper Süzek, İş Hukuku, Beta Yayınları, 3.Baskı, İstanbul:2006, s.292, Esener, a.g.e., s.189.

⁵⁹ Çelik, *İş Hukuku Dersleri*, Beta Yayınları, 21.Baskı, İstanbul:2008.,s.159.

⁶⁰ Centel, a.g.e., s. 209.

⁶¹ Esener, a.g.e.,s. 189.

⁶² Y9HD, 30.05.1975, 13044/33203, Süzek, a.g.e., s.292., Çelik (2008), s.159.

⁶³ Çenberci, a.g.e., s.786.

⁶⁴ Centel, a.g.e., s. 209, Çelik, a.g.e., s. 129.

⁶⁵ Çelik, a.g.e., s. 159.

⁶⁶ Centel, a.g.e., s. 210.

⁶⁷ Y.9HD, 12.3.1970, 7980 E., 2477 K.

⁶⁸ Centel, a.g.e., s. 211.

her hangi bir düzenleme yapılmadığından bu kanun çalışanlarına da asgari ücretin Türk parası üzerinden ödeme zorunluluğu yoktur.⁶⁹

3. Asgari Ücret Ödeme Sorumluluğuna Aykırılık

Asgari ücret ödeme sorumluluğuna uyulmaması durumunda, hem hukuki hem de cezai yaptırımlar söz konusudur.

AÜY. Md.12/I hükümleri uyarınca, işverence asgari ücretten yararlanan işçilere tespit edilecek asgari ücret tutarından daha düşük bir ücret ödenmesi hukuken geçerli değildir. Yine, hizmet akitlerine ve toplu iş sözleşmelerine, asgari ücretten daha düşük ücret ödenmesini öngören hükümler konamaz (AÜY. Md.12/I). Asgari ücretin altında belirlenen ücretler asgari ücret miktarına yükseltilir.⁷⁰ Kendisine tespit edilmiş bulunan yasal asgari ücret ödenen bir işçinin temel olarak iki hakkı söz konusudur. Bunlar, "ifayı isteme" ve "haklı nedenle fesih" haklarıdır. Öncelikle işçi, işverenden ücretinin asgari ücret düzeyinden ödenmesini isteyecek ve buna göre kendisine eksik ödenmiş olan asgari ücret farkını isteyebilecektir.⁷¹ Diğer bir hak ise, işçinin haklı nedenle fesih hakkını düzenleyen İş K.24/II hükümlerine göre hizmet sözleşmesini fesih edebilmesidir. Bu durumda işçi, eğer koşullarını taşıyor ise kıdem tazminatı alabilecektir. Ancak iş bulma konusundaki zorluklar nedeniyle fesih hakkının var olmasının pratikte çok fazla bir önemi yoktur.⁷²

Asgari ücreti ödemeyen veya eksik ödeyen işveren veya işveren vekili para cezasına çarptırılır (İş K. Md. 102/a).

SONUÇ

Türkiye'de asgari ücret anayasa tarafından güvenceye alınmış, iş kanunu ve bu kanun gereği uygulama yönetmeliği çerçevesinde yasal altyapısı tamamlanmış bir niteliğe sahiptir. Asgari ücret, merkezi ve katılımca (işçi-işveren-devlet) bir komisyonca tespit edilmektedir. Komisyonun kararları kesin olmakta ve komisyon en geç iki yıl için asgari ücreti tespit etmektedir. Anayasanın 55.maddesi, sosyal devlet ilkesinin gereği olarak, "Devlet, çalışanların yaptıkları işe uygun adaletli bir ücret elde etmeleri" için gerekli tedbirlerin alınmasını" ve asgari ücretin tespitinde " çalışanların geçim şartları ile ülkenin ekonomik durumu da göz önünde bulundurulması" konusunu düzenlemiş bulunmaktadır. Anayasamızın, asgari ücretin tespitinde çalışanların geçim şartları ile ülkenin ekonomik durumunun birlikte göz önünde bulundurulmasını istemesi sosyal devlet ilkesi ve asgari ücretin temel amacı açısından bir çelişki oluşturmakta, bu durum da, asgari ücret sisteminin kontrolünün devlet tarafından yapılması şeklinde kendisini göstermiş, asgari ücretin sosyal niteliğinin geride kalmasına neden olmuştur. İş Kanununun 39.maddesine göre oluşturulan asgari ücret tespit komisyonu genel yapı itibarıyla katılımcı ve katılanların eşit temsili ilkesiyle oluşturulmuş gibi görünse de, devleti temsil eden 5 kişilik üye, genellikle işveren temsilcileri ile ortak hareket ederek asgari ücret artışlarının seviyesini belirlemede oldukça etkin olmaktadır. Bunun bir sonucu olarak, asgari ücretin sosyal bir ücret olma niteliği yeterince sağlanmış değildir. Zira, asgari ücret komisyonu yapmış olduğu asgari ücret tespitlerinde işçiyi yalnız bir kişi olarak düşünmüş, işçinin sosyal durumu ve ailesini göz ardı ederek asgari ücret tespitleri yapmıştır. Türkiye'de kadınların işgücüne katılım oranlarının ve istihdam oranlarının oldukça düşük olduğu düşünüldüğünde asgari ücretin yalnızca bir tek işçinin ihtiyaçlarını esas alarak yapılan hesaplamalar neticesinde tespit edilmesinin sosyal devlet ilkesiyle tam olarak örtüştüğünü söylemek olanaklı değildir.

Mevcut asgari ücret sistemi, 1475 Sayılı İş Kanunundan farklı olarak, asgari ücretin kapsamını geniş tutarak, iş sözleşmesine tabi olarak çalışan bütün işçilere asgari ücret hakkını tanıması bakımından oldukça olumludur. Zira, 1475 sayılı İş Kanunu, asgari ücret hakkını yalnızca 1475 sayılı İş Kanununa tabi olarak çalışanları asgari ücretin kapsamına almışken, 4857 Sayılı İş Kanunu ise 39.madde de "İş sözleşmesi ile çalışan ve bu Kanunun kapsamında olan veya olmayan her türlü işçi" asgari ücretin kapsamına alınmakla daha önceki uygulamada ortaya çıkan bir çok sorun giderilmiştir. 2004 yılında çıkarılan yönetmelik de asgari ücreti " İşçilere 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 ücret olarak tanımlamıştır. Bu tanımda yer alan "işçilere" kelimesinin hangi anlama geldiği konusunda ise doktrinde görüş birliği yoktur. bu ifadeden işçi ve ailesinin anlaşılıp anlaşılamayacağı konusunda bir birliktelik yoktur. Ancak, Asgari ücret tespit komisyonu asgari ücret tespitlerinde bir kaç tespit dışında "işçi ailesi" değil "yalnızca İşçi"nin ihtiyaçlarını esas alan bir hesaplama sistemi uygulamıştır.

Bütün bunlardan hareketle, yürürlükteki asgari ücret uygulaması, mevzuat bakımından bir engel olmamasına karşın hesaplamalarda işçi ailesinin göz ardı edilmesi, asgari ücret tespit sisteminde devletin belirleyiciliğinin hukuken güvence altına alınmış olmasına bağlı olarak devletin işveren kesimiyle anlaşarak (nadiren işçi kesimiyle de anlaşabilmektedir), asgari ücret tespit sistemine çok ciddi etki edebilmektedir. Bir başka durum da, asgari ücret tespit komisyonunda yalnızca bir tek işçi konfederasyonunun temsil edilmesindedir. Komisyona yalnızca TÜRK-İŞ temsilcilerinin katılıyor olması asgari ücret tespitlerinin daha katılımcı gerçekleşmesini de engellemektedir.

⁶⁹ A.e., s. 217.

⁷⁰ A.e., s. 214.

⁷¹ Esener, a.g.e.,s. 188.

⁷² Centel, a.g.e., s. 215.

KAYNAKÇA

- AFETİNAN, A. (1982). **İzmir İktisat Kongresi, 17 Şubat-4 Mart 1923**, Türk Tarih Kurumu Yayınları, Ankara.
- CENTEL, T. (1987). **İş Hukukunda Ücret**, Türkiye Denizciler Sendikası Eğitim Dizisi-9, İstanbul.
- ÇELİK, N. (2008). **İş Hukuku Dersleri**, Yenilenmiş 21.baskı, Beta Yayınları, İstanbul.
- ÇENBERCİ, M. (1972). **1475 Sayılı İş Kanunu Şerhi**, Sevinç Matbaası, Ankara.
- ESENER, T. (1978). **İş Hukuku**, Sevinç Matbaası, Ankara.
- GÖZÜBÜYÜK, A.Ş. (1996). **Yönetmelik Yargı**, 10.Bası, Ankara.
- GEREK, S. (1999). **Türkiye'de Asgari Ücretler ve Enflasyon (1974-1999)**, T.C. Anadolu Üniversitesi Yayınları, No. 1094, Eskişehir.
- KAMU-İŞ (1996). **Çalışma Hayatı İle İlgili Yargıtay Kararları (1990-1995)**, Kamu-İş, Ankara.
- İNCE, E. (1990). **Her Yönüyle Ücret**, Milliyet Yayınları, İstanbul.
- KAPLAN SENYEN, E. T. (2006). **İş Hukuku**, Seçkin Yayınları, Ankara.
- KORKMAZ, A. (2003). **Çağdaş Gelişmeler Açısından Asgari Ücret**, Ankara.
- KUTAL, M. (1968). **Teorik Esasları ve Tatbikatı Bakımından Asgari Ücret**, İstanbul.
- KUTAL, M. (1989). "Avrupa Sosyal Şartı ve Türkiye'nin Onayı", **İktisat ve Maliye Dergisi**, Cilt 36, Sayı 8.
- KUTAL, M. "Yeniden Saptanan En Az Ücretler", **İktisat ve Maliye Dergisi**, Cilt 38, Sayı 2
- KUZGUN, İ. (2006). "Türkiye'de Asgari Ücret Uygulaması, Sorunlar-Öneriler", **Hacettepe Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt 9, 1991Süzek, Sarper, Beta Yayınları, İstanbul.
- MAKAL, A. (1997). **Osmanlı İmparatorluğu'nda Çalışma İlişkileri:1850-1920**, İmge Kitabevi Yayınları, Ankara.
- MOLLAMAHMUTOĞLU, H. (2008). **İş Hukuku**, Turhan Kitabevi, 3.Bası, Ankara.
- NURİ, T. (1982). "Memurlar, Katsayı ve Asgari ücret", **Milliyet Gazetesi**, 29 Aralık 1982.
- PETROL-İŞ. (1985). **Günümüzde Asgari Ücret Nedir ? Ne Değildir**, Petrol-İş Araştırma-5, İstanbul.
- REİSOĞLU, S. (1988). "Toplu İş Sözleşmelerinde Asgari Ücret", **İş Hukuku ve İktisat Dergisi (TÜHİS)**, Cilt 11, Sayı 7, Kasım.
- REİSOĞLU, S. (1975). "Türk Hukukunda Asgari Ücret", **Prof. Dr. Mahmut Koloğlu'na 70. Yaş Armağanı**, Ankara.
- TALAS, C. (1960). **Türkiye Cumhuriyeti'nde Sosyal Politika Meseleleri (1920-1960)**, Türk İktisadi Gelişmesi Araştırma Projesi, No.1, Ankara, s.33.
- TALAS, C. (1976). **Sosyal Ekonomi**, Ankara.
- TUNÇ, H. (1968). "Kutsal Ücret", **Cumhuriyet Gazetesi**, 27 Eylül 1968.
- TÜRK-İŞ: **Asgari Ücret -1999**, (Yayınlanmamış Hazırlık Dosyası), 1999.
- ZAİM, S. (1974). **Türkiye'de Ücretler ve Gelirler Siyaseti**, TİSK Yayını, No.28, Ankara.
- ZAİM, S. (1992). **Çalışma Ekonomisi**, 9.Baskı, Filiz Kitabevi, İstanbul.
- R.G: 01.08.2004 tarih ve 25540 sayı.
- R.G. 3 Temmuz 1973, 14583
- R.G. 26 Mart 1970, 13455
- R.G. 14 Ekim 1989, 20312.
- R.G. 13 Ocak 1951, 7707.
- R.G. 29 Aralık 1955
- R.G. 16 Ekim 1955, 9030.
- R.G.. 6 Haziran 1969, 13216
- R.G. 26 Mart 1970, 13455.
- R.G. 3 Temmuz 1973, 14583.
- RG, 12.02.1972, No. 14097
- Y9HD, 30.05.1975, 13044/33203,
- Y.9HD, 12.3.1970, 7980 E., 2477 K.
- Y.9.HD, 16.05.1994 T., 7505 E., 7380 K.