

TÜRKİYE'DE ASGARI ÜCRETİN MAHZURLU ALANLARI VE ÖNERİLER

Osman Akgül¹

ÖZ

Önemli bir sosyal politika aracı olarak piyasadaki ücretlerin en alt düzeyine müdahale olan asgari ücret, işveren ve işçiler açısından önemlidir. Asgari ücret, işçi ve ailesinin günün ekonomik ve sosyal koşullarına göre insanca yaşamasını sağlayabilecek, insanlık onuruna yakışacak ve emeğin sömürülmesini önlemeye yetecek bir ücret seviyesinde olması gerekmektedir. Asgari ücretin ekonomik büyüme, ödemeler bilançosu, istihdam, fiyatların genel düzeyi, gelir dağılımı, yoksulluk, cari ücretler gibi ekonomik parametreler üzerinde anlamlı etkileri vardır. Dolayısı ile tüm çalışanları doğrudan veyahut dolaylı yoldan etkilemektedir. Bu sebeple asgari ücret ile ilgili düzenlemeler toplumun büyük bir kesimini ilgilendirmektedir. Bu çalışmada Türkiye'deki asgari ücret sistemi ve Türkiye'deki asgari ücretin uygunsuz alanları ele alınmıştır. Öncelikle Türkiye'deki asgari ücretin temellerine yer verilmiştir. Daha sonrasında Türkiye'deki asgari ücret mevzuatı ve gelişimine değinilmiştir. Çıkarılan 3008 sayılı İş Kanunu öncesi ve sonrası dönemleri, 931 sayılı ve 1475 sayılı İş Kanunları dönemi ve 2003 yılında çıkmış ve yürürlükte olan 4857 sayılı İş Kanunu ve 2004 yılında çıkarılan Asgari Ücret Yönetmelikleri'ne bakılmıştır.

Asgari ücretin, istihdam, cari ücretler, enflasyon, ekonomik büyüme ve gelir dağılımı üzerindeki çok yönlü etkilerinin olmasından yola çıkarak Türkiye'de belirlenmekte olan asgari ücretin bir takım sıkıntıları vardır. Bunlar; asgari ücret belirlenirken sadece işçinin kendisinin dikkate alınması ve ailesinin hesaplamalara katılmaması, asgari ücretten alınan yüksek vergi oranları ve yapılan kesintiler, bölgeler arasındaki farklılığın dikkate alınmaması, asgari ücret artışlarının enflasyona endekslenmesi, belirlenen asgari ücret seviyesinin ihtiyaçları karşılamaya yetmeyecek kadar düşük olması, toplu pazarlık sisteminden kaynaklı sorunlar ve uluslararası antlaşma ve normlara uygun olmayan alanlardır. Çalışmada mahzurlu alanların uygulamada ki yansımaları verilecek ve çözüm önerilerinde bulunulacaktır.

Anahtar Kelimeler: Asgari Ücret, Gelir Dağılımı, Sosyal Devlet, Ücretler, Emek

¹ Araştırma Görevlisi, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Çalışma Ekonomisi Ana Bilim Dalı (E-posta: osman.akgul@istanbul.edu.tr)

OBJECTIONABLE AREAS AND RECOMMENDATIONS FOR MINIMUM WAGE IN TURKEY

Osman Akgül

ABSTRACT

Wages in the market as an important social policy tool to interfere with the lower level of minimum wages is important for employers and workers. Minimum wage could provide a decent life by the day's economic and social conditions of workers and their families, befitting the dignity and sufficient to prevent the exploitation of labor must be a wage level. Minimum wage economic growth, balance of payments, employment, general level of prices, income distribution, poverty has a significant effect on economic parameters such as current costs. Therefore, all employees are directly or indirectly affected by this. These regulations regarding the minimum wage interested to a large segment of society. In this study, the minimum wage system in Turkey and inappropriate areas of the minimum wage in Turkey were discussed. First place was given to the basic minimum wage in Turkey. Later on minimum wage legislation in Turkey it is referred to and development. Issued by the Labour Law No. 3008 before and after periods of Act No. 1475 and No. 931 in the period and increased in 2003 and 4857 and issued in 2004, which in effect was examined Minimum Wage Regulations.

The minimum wage in Turkey, which is multi-faceted impact on employment, current wages, inflation, economic growth and income distribution, has some problems. These are; minimum wage determining only be considered itself the workers and not to participate in calculation of family, high tax rates from minimum wage and deductions, not to be taken into account differences between regions, the minimum wage increase be indexed to inflation, needs to be low enough to not meet the set minimum wage levels, sourced from the collective bargaining system problem areas and are not in accordance with international treaties and norms. The study area will be compromised and the repercussions of the application will be made for alternatives.

Keywords: Minimum Wage, Income Distribution, Social (Welfare) State, Wages, Labour

ASGARI ÜCRET

Asgari Ücret Kavramı ve Gelişimi

Üretim unsurlarından birisi olan ve emeğin fiyatı olarak telakki edilen ücretler, iktisadi ve sosyal hayatta ciddi tesirleri olan bir konudur. Zira ücretler gerek emeği mukabilinde çalışan insanların gelirini ve hayat seviyesini tayin eden bir unsur, gerek sanayinin gelişmesine tesir eden önemli bir maliyet faktörü olarak ve gerek milli gelirin çeşitli gelir grupları arasında dağılışı biçimini, o toplumdaki sosyal adaletin tecelli nispetini gösteren bir gösterge olarak çok yönlü bir mahiyete sahiptir (Zaim, 1997: 19). Sosyal politika literatüründe ücret, emeğin geçim aracı olarak tanımlanmaktadır (Ören, 2013: 114). Ücret kavramını sadece para olarak elde edilen gelir anlamında da anlamamak gerekir; zira işverenin işçilere vermiş olduğu taşıtlar, elbiseler ve benzeri nakdi olmayan girdiler de ücretlerin bir parçası olarak kabul edilmelidir, bunlara aynı ücret denir (Talas, 1979: 4-5).

Tarih boyunca da ücret kavramının niteliği değişime uğramıştır. Ücretler muhtelif gruplar tarafından farklı yönden ele alınmakta ve bu sebepten dolayı ücrete farklı manalar atfedilmektedir (Zaim, 1974: 84). 19. Yüzyılda ücretler emek arz ve talebine göre oluşmaktaydı. Gelir dağılımı ve bölüşüm ilişkilerine ait sorunların daha yıkıcı olduğu ve kendisini gösterdiği süreç, özellikle Sanayi Devrimi sonrasında ait iktisadi koşullar ile başladığı düşünülmektedir (Çetin, 2013: 171). Bu durum, çalışanların aleyhine sonuçlanmasından dolayı, ücretlerin en alt sınırına kamu müdahalesinin gerekliliği tartışılmış ve ortaya çıkmıştır. Çalışanların onurlu bir yaşam düzeyine kavuşturulması düşüncesinden hareketle devlet, gün geçtikçe artan bir şekilde işçileri korumakla kendisini memur kılmıştır (Türk-İş, 1978, 1). Bunun üzerine devlet, çalışma koşullarının düzeltilmesi için birçok sosyal politika aracı geliştirmiştir. Her ne kadar liberaller bu politikalara karşı çıkmış ve piyasa düzeninin hiçbir müdahaleye gerek duymaksızın, görünmez bir el vasıtası ile kendi kendini düzenlediğini ve ekonominin işleyişinde bir doğal düzenin var olduğunu, bunun dışında herhangi bir müdahalenin ise bireyin ve toplumun refahını olumsuz yönde etkileyeceğini söyleseler de bunlar çalışanların hayat şartlarının düzeltilmesi için müdahaleyi gerekli kılmıştır (Taşçı, 2012: 161-162). Ücretler konusundaki ilk müdahale, asgari ücreti belirlemek biçiminde olmuştur. Bunun uzantısı olarak asgari ücret uygulamaları, 20. yüzyılın hemen başında Yeni Zelanda (1896) ve Avustralya'da (1904) uygulanmaya başlanmış, İkinci Dünya Savaşı'nın ardından hemen hemen bütün ülkelerde çalışanları korumak amacı ile yasalar ve

anayasalara girmiştir. Asgari ücret, çalışanların hiç kimseye muhtaç olmadan dengeli ve sağlıklı olarak asgari biçimde geçinebilmesini sağlamak amacıyla yasalaşmıştır (Yavuz, 1995: 80). Asgari ücretin belirlenmesinde sadece çalışanlara bir ücret koruması sağlamak değil, aynı zamanda milli gelirin adil bir şekilde paylaşılması amaçlanmıştır. Bunun yanında genel anlamda ücret kavramı, bir yandan emeğin karşılığı (fiyatı) olarak iktisat biliminin, diğer yandan ise emeğin geliri olarak sosyal politikanın hizmet sözleşmesinin temel bileşeni biçiminde iş hukukunun alanına da girmiştir (Işığışık, 2014: 160-163). Hukuki yönüyle ücret, iş hukuku alanına şu şekilde girmiştir; İş Kanunu Madde 26’ya göre genel anlamda ücret, bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve nakden ödenen meblağı kapsar (Centel, 1997: 37). Bunların dışında diğer disiplin ve bilim dalları da asgari ücret ile çeşitli düzeylerde ilişkilerde bulunmaktadır.

Ücret geniş anlamda insan emeğinin bedeli (Tuna & Yancıntaş, 2011: 94), genel anlamda ise işletmelerin kâr ve zararına bağlı olmayan, işveren tarafından emek sahibine üretilen malın satışı beklenmeden ödenen, miktarı önceden belirlenmiş gelir olarak tanımlanmaktadır (add, 2000: 130). Asgari ücret uygulamasına birçok faktör etki ettiği için, bu çok yönlü kavramın tanımlanmasının yapılması güçleşmektedir. Bu kapsamda sosyal hayatın, ekonomik hayatın, kültürel ve politik hayatın sürekli değişmesi de asgari ücret konusundaki eğilimleri etkileyip dönüştürebilmekte, bu da kavramın tanımlanmasını zorlaştırmaktadır. Şöyle ki; asgari ücret bir taraftan işçilerin ihtiyaçlarını (sosyal kriterleri) (Taşçıoğlu, 1971: 45), öte yandan da işletmelerin ödeme kapasiteleri (ekonomik kriterler) gibi mekâna ve zamana göre değişebilen ölçütleri bünyesinde barındırmaktadır (Korkmaz, 2003: 4). Hal böyle olunca kültürel, sosyal, politik ve ekonomik etmenlerden dolayı bir ülke için uygun olan asgari ücret tanımı, bir diğer ülke için doğru sonucu verememekte, hatta bazı ülkelerde zamanla asgari ücret kavramının içeriği bile kendi içinde değişebilmektedir. Bu değişiklikleri de göz önüne almak suretiyle Kutsal, asgari ücreti “başkasına tabi olarak bir ücret karşılığı çalışan ve elde ettiği ücret karşılığında kendisini geçindirebilecek, sosyal bakımdan uygun, mahiyeti bakımından öteki ücretlerden farklı ve gerek işçi, gerekse işveren tarafından uyulması zorunlu olan ücret” (Kutsal, 1969: 4-6) olarak tanımlamaktadır. İşçilerin en önemli hatta bazen tek gelir kaynağı olan asgari ücret, (Eser & Terzi, 2008: 129) işçilere emeklerinin karşılığında ödenebilecek ücretlerin en alt sınırınıdır (Güneş, 2007: 185).

“Gelişmişlik” olgusu da asgari ücrete ilişkin yaklaşımları etkilemektedir. Gelişmiş ülkelerde asgari ücretin etkisi gelişmemiş ülkelere nazaran daha düşük olmaktadır. Bu çerçevede, asgari ücrete yönelik yaklaşımların farklı olması, asgari ücrete standart bir yaklaşımı geliştirmeyi zorlaştırmakta ise de kavramın niteliği ve amaçları açısından ortak noktalarının olduğu söylenebilmektedir. Asgari ücrete yönelik yaklaşımların ortak noktaları; amaç açısından düşük gelirliilerin korunması, nitelik açısından ise ücretlerin alt sınırına müdahale (zorlayıcılık) olarak ifade edilmektedir. Zorlayıcılıktan kasıt, bu seviyenin altında bir ücretin belirlenemeyeceğidir. Öte yandan asgari ücret tespitinin serbestçi (toplu pazarlık mekanizmasıyla belirlenmesi) veya müdahaleci olup olmamasının zorlayıcılık niteliğine etkisi bulunmamaktadır. İşverenin ve dolaıyısı ile işletmenin kârlılık, büyüme ve süreklilik gibi temel amaçları gerçekleştiribilmesi için çalışanların da tatmin olabileceği bir asgari ücret belirlenmesinin göz ardı edilmemesi gerekmektedir (Kaymaz, 2010: 3).

Diğer taraftan, sosyal politika yönünden ücret kavramı ikiye ayrılmaktadır. Birincisi verimliliğe göre ücret ki bu anlamda ücretin iktisadi yönü vurgulanmaktadır; işverenler bu kriterin işletilmesini isterler, herkesin yaptığı işin değerine ve zahmetine göre ücret alınmasını isterler. İkincisi ise ihtiyaca göre ücrettir. Bu ise sosyal bir kavramı ifade eden ve emeğin insanca yaşayabilmesini mümkün kılan bir gelirdir (Zaim, 1997: 220).

Bütün ülkelerde asgari ücrete ilişkin tanımlamalar, gerek uluslararası belgelerde gerekse ulusal mevzuatlarda dolaylı veya doğrudan yer almaktadır. Ülkemizde de asgari ücret, 1961 Anayasası’nda “Devlet çalışanların yaptıkları işe uygun ve insanlık haysiyetine yaraşır bir yaşayış seviyesi sağlamalarına elverişli ve adaletli bir ücret elde etmeleri için gerekli tedbirleri alır” (Madde 45) şeklinde sosyal boyutu ön planda olarak bir belirlemede bulunmuştur. Ancak 1982 Anayasası’nda bu maddeye “Asgari ücretin tespitinde ülkenin ekonomik ve sosyal durumu göz önünde bulundurulur” şeklinde ekleme yapılarak ekonomik koşullarında dikkate alınmasına vurgu yapılmıştır. Türkiye’de mevzuatta yer alan asgari ücrete ilişkin tanımlama 1972 tarihli Asgari Ücret Yönetmeliği’nin 1. Maddesi’nde şu şekilde yer almaktadır: “İşçilere normal bir çalışma gününün karşılığı olarak ödenen ve işçinin gıda, konut, giyim, sağlık, ulaşım ve kültür gibi zorunlu ihtiyaçlarını günün fiyatları üzerinden asgari düzeyde karşılamaya yetecek ücrettir.”

ILO Anayasası, BM İnsan Hakları Beyannamesi, Avrupa Sosyal Şartı gibi uluslararası belgelerde de asgari ücretin niteliğine dair düzenlemeler bulun-

maktadır. ILO Anayasası’nın başlangıç kısmında asgari ücret “işçiye yeterli yaşam koşullarını sağlayacak bir ücretin garanti edilmesidir” şeklinde ifade edilmektedir (Şeker & Küçükbayrak, 2012: 5). İşçinin insanca yaşamasına yetecek bir ücrete sahip olmasına vurgusu yapılmıştır (Afşin, 1999: 1). BM İnsan Hakları Evrensel Beyanamesi’nin 23. Maddesi’nin 3. fıkrasında “her çalışanın insan haysiyetine uygun olarak kendisi ve ailesinin ihtiyaçlarını karşılayacak bir geliri elde etmesi” en temel insan haklarından biri olarak görülmektedir. Avrupa Sosyal Şartı’nın 4. Maddesinin 1. fıkrasında ise “çalışanların kendilerine ve ailelerine saygın bir yaşam düzeyi sağlayacak ücret hakkına sahip oldukları” belirtilmiş ve bu yönü ile asgari ücrete “amaç” yönünden yaklaşılmıştır (Zaim, 1974: 92-94).

Buraya kadarki tanımlamalar neticesinde asgari ücreti, tam gün çalışma karşılığı işçinin her türlü sosyal, fiziki ve ekonomik ihtiyacını karşılayabileceği, insan onuruna yaraşır ve içinde yaşadığı toplumda ailesi ile birlikte uygun bir yaşam standardını yakalayabileceği, mecburi karaktere sahip bir ücret olarak tanımlayabiliriz. Yapılan tanımda, asgari ücretin amacı, kriterleri ve niteliği üzerine vurgu yapılmaktadır. Buna göre, asgari ücretin amacı, ücretlilere uygun bir yaşam seviyesi sağlanmasıdır (Güven vd., 2011: 147). Başka bir biçimde ifade edecek olursak, asgari ücrette ekonomik boyutun varlığı olsa da bu ücret özünde sosyal içeriklidir. Bu sebeple asgari ücretin ekonomik etkilerinden dolayı sosyal boyutunun ihmal edilmesi, asgari ücretin belirlenmesindeki anlamını kaybetmesine neden olacaktır.

İktisat kitaplarında, üretim unsurlarından biri olan emeğin fiyatı şeklinde işlenmekte olan ücretler, iktisadi ve sosyal hayatta çeşitli tesir ve tezahürleri olan çok yönlü bir konudur. Günümüzde ücret, üretim sisteminin dönüşümünden sonra işçi sınıfının geliri olarak ortaya çıkmıştır. Tarih boyunca insanlar çalışarak geçimlerini sağlamışlardır. Bugün “işçi” olarak adlandırılan kesim, kimi zaman aynı, kimi zaman nakdi, kimi zaman da faydasal olarak bir gelir (ücret) elde etmekte ve bu elde ettikleri ücretler de çalışanlar için tek geçim kaynağı olmaktadır. Özel mülkiyetin ve sermaye birikiminin mevcut olmadığı ilk ve ilkel toplumlarda ücreti Adam Smith, iş bölümüne bağlı olarak emeğin üretimi ve artan verimliliği olarak tanımlamaktadır. Çalışma ilişkilerinin ve üretim sisteminin niteliğinin değişmesinden sonra işçilerin işverene bağımlı çalışması, çalışmasının karşılığını “satın alınabilir” (aynı ücret) ve “parasal” bir değer olarak elde etmeye başlaması, modern anlamda ücret olgusunu meydana getirmiştir. Bu özelliği sebebiyle kapitalist sistem kendisinden önceki iktisadi devirlerde işgücünün kullanılış biçimi olan, ilkel komün düzeni, kölelik düzeni,

serflik düzeni ve zanaatkârlık düzenlerinden ayrılmaktadır.(Korkmaz, 2003: 29) Verime göre ücret iktisadi bir kavram olmakla birlikte sosyal bir içerikten yoksun olması, çalışanların insanca yaşayabilmeleri için gerekli olan ücreti elde etmeleri koşulunu her zaman sağlayamamaktadır (Zaim, 1974: 92).

Üretim sistemlerinin niteliklerindeki köklü değişimin, kapalı üretimden açık ve büyük pazarlara geçiş ve kitlesel üretim tarzının hâkim üretim sistemi haline dönmüş olması, insan gücünün üretimde oynamış olduğu rolü de kökten değiştirmiştir. Bu süreç, yatırımcı (müteşebbis) ve işçi sınıfını daha belirgin bir biçimde ortaya çıkarmıştır. İşçi sınıfının gelirini ifade eden ücret, üretim sisteminde çok önemli bir konuma yerleşmiştir. Bedeni emeğin yanında fikri emeğin de önemi artmış ve daha geniş bir ücret kavramı doğmuştur. Kapitalizmin en kontrolsüz serbestçi dönemlerinde hâkim anlayışın, ücretlerin arz-talep dengesine göre belirlenmesi yönünde olması ve işçilerde emek arz fazlası olması nedeniyle çok düşük ücret seviyelerinde, sefalet denilebilecek ücret seviyelerinde geçinmek zorunda kalmışlardır.

Bu dönemde ücretlerin yeterli olmamasından dolayı çok küçük yaştaki aile bireylerinin bile çalıştığı gözlenmiştir. Piyasanın kusursuz işleyeceğini düşünen devlet başlangıçta sürece müdahale etmezken, yükselen tepkiler ve sürecin olumsuz yönleri artınca devlet daha etkin ve müdahaleci olması gerektiğini anlamış ve oyunun kurallarını yeniden belirleme yolunu seçmiştir. Böylece sosyal, ekonomik ve siyasi süreçlerde bazı yeni anlayışlar gelişmiş, uygulama alanında yeni ekonomik ve sosyal tedbirler alınmaya başlamıştır. Koruyucu çalışma mevzuatları, birçok ülkede kabul edilmeye başlanmıştır. Bu gelişmeler çerçevesinde ücretlerin belirli bir düzeyin aşağısına inmesinin önüne geçmek için asgari ücret, bir sosyal müdahale aracı olarak kullanılmaya başlanmıştır (Korkmaz, 2003: 29).

Emeğiyle geçinmek zorunda olan işçinin emek-verim denkleminde bağımsız olarak, sadece insan olduğu için, onurlu ve kimseye muhtaç olmadan yaşayabilmesini güvence altına almak için hem sosyal hem de ekonomik bir olgudur. Bu anlamda asgari ücret sosyal bir ücret kavramı olup, sosyal bir amaca hizmet etmektedir (Zaim, 1974: 207).

Asgari Ücretin Amaçları

Asgari ücret uygulamasıyla esasında düşük ücretlilerin sosyal ve ekonomik durumlarının iyileştirilmesine dayanan birkaç sonuç beklenmektedir. Asgari ücretin genel amacı, emeği karşılığı geçimini sağlayan kimseye sosyal bakımdan

uygun asgari bir yaşam seviyesi sağlamaktır. Bu uygulamanın amaçları, toplumda yoksulluğun azaltılması, temel gereksinimlerin karşılanması, gelir dağılımında adaletin sağlanması ve fakirliğin azaltılması, emeğin istismarının ve sömürülmesinin önlenmesi, ücretin korunması, ücretlerin arasındaki büyük farkların azaltılması ve haksız rekabetin önlenmesi olarak karşımıza çıkmaktadır (Korkmaz, 2003: 30).

GELİR DAĞILIMINDA ADALETİN SAĞLANMASI VE YOKSULLUĞUN AZALTILMASI

Devletler başta sosyal güvenlik politikası olmak üzere maliye ve ücret politikası uygulamaları ile gelir dağılımındaki adaletsizliği gidermek ve sosyal sınıflar arasındaki barışı sağlamak için çeşitli politikalar uygularlar. Bir ekonomide milli gelirin, onu üretenler tarafından hangi oranda dağıldığı en az milli gelirin miktarı kadar önemlidir. Ülkelerin gelişmişlikleri milli gelirlerinin büyüklüğü kadar, üretilen gelirin bölüşümüne de bağlıdır. Uygulamada bazı nedenlerden dolayı, adil bir gelir paylaşımı gerçekleşemez. Az gelişmiş ülkelerin ekonomik ve sosyal gelişmelerinin en acil konularından bir tanesi de, çalışan en fakir kısmı teşkil eden işçilerin reel gelirlerini arttırmaktır. Asgari ücret uygulamasının belki de en önemli sosyal gerekçesi fakirliğin azaltılması oluşturmaktadır. Dağılımın daha adaletli olabilmesi için diğer politika araçları ile birlikte asgari ücret uygulaması gerekmektedir. Kötü ücret şartları ile emeğini her gün arz etmek mecburiyetinde olan işçilerin hayat standartlarını yükseltmek, bunları asgari fakat insani bakımdan uygun bir yaşam seviyesine kavuşturmak (Arabacı, 2007: 53).

Bu anlamda asgari ücretin hedefi, pazarlık gücü olmayan veyahut pazarlık gücü zayıf olan ücretlilerde, milletin gelir seviyesine göre insanlık haysiyetine yaraşır asgari geçimi ve asgari refah seviyesini sağlayacak gücü elde etmelerini sağlamaktır. Gelişmekte olan ülke ekonomilerinde piyasa şartlarının olumsuz olması, rekabet koşullarının eksik ve aksak olarak oluşması, işgücünün yeterince örgütlü olmaması ve üretim faktörlerinden emeğin marjinal üretimlerinin çok altında paylar elde etmesi nedeni ile gelişmiş ülkelere nazaran asgari ücret uygulamaları daha elzemdir. Belirli bir gelişmişlik düzeyini yakalamış ülkelerde gerek işçilerin örgütlenmelerini tamamlamış olmaları gerekse vergi ve diğer gelir dağılımı politikalarının etkin işlemesi gelirin daha adaletli dağılmasını sağlamaktadır. Yüksek oranlı büyüme hızında olan, sürekli gelişme içinde

olan ve gelişme trendini yakalayamamış ülke ekonomilerinde genel olarak enflasyon baskısı altında bulduklarından milli gelir sürekli olarak düşük gelirlielerin aleyhine yeniden dağılmaktadır. Ülkelerin ekonomik ve sosyal kalkınma başarısı milli gelirin adil dağılmaması sebebiyle tehlikeye düşebilir (Korkmaz, 2003: 26).

Emeğin İstismarının Önlenmesi ve Asgari Seviyede Eşit Ücretin Sağlanması

Asgari ücret düşüncesi ve uygulamasının en önemli sebeplerinden bir diğeri, emeğin istismarını ve emeğin sömürülmesini engellemektir. Tarihsel gelişim süreci içinde işçi ve işveren arasında çatışma konusu olan ücretin, emeğin sömürsünü önlemek için devletin işgücü piyasasına müdahalesi ile düzenlenmesi zorunluluğu doğmuştur (Özdemir vd., 2012: 35). Bu nedenle, asgari ücret uygulamasının temel amaçlarından birisini, düşük ücretle çalışmakta olan işgücünün korunması oluşturmaktadır. Artan emek üretkenliğinden işçilerin de faydalanabilmesi gereklidir (Aksu, 1993: 58). Sosyal devlet düşüncesi, amme otoritesine sosyal sınıflar arasında adaleti sağlamak suretiyle çatışmaları önlemek görevini yüklemektedir. Bu amacın sağlanması için asgari ücret iki noktada etkili olabilmektedir. Bunlardan birincisi, düşük ücretli emek için korumadır. Örgütlenmesini sağlayabilmiş güçlü sendikaların korumasının altında olan işçilerin, toplu pazarlık haklarını da elde etmiş oldukları için sömürülmeleri çok kolay değildir. Günümüz dünyasında işçilerin sendikalaşma oranları belli bir düzeyin üzerine çıkamamakta ya da sendikalar etkinliklerini bazı sebeplerden ötürü yitirebilmektedirler. Bilhassa düşük ücretli istihdam yapılarında sendikalaşma oranı çok düşüktür. Asgari ücretin yasalarla en alt seviyesinin belirlenmesinin özellikle bu kitle için hayati bir öneme haiz olduğu kesindir. Örgütlenmemiş ve toplu pazarlık kapsamı dışında kalmış olan, ücret ve diğer çalışma koşulları piyasanın ve işverenlerin insafına kalmış olan bu işçiler için asgari bir hayat ve ücret düzeyinin garanti edilmesi hayatiyet arz etmektedir. Bu yönü ile ücret, ekonomik çıktılarından bağımsız olarak sosyal bir fonksiyon icra etmektedir. Sendikaların mevcut olduğu durumlarda bu tür farklar sendikalar tarafından kapatılabilmektedir. Ücretlerin belirli bir asgari seviyenin altına düşmesine engel olmak amacıyla asgari ücret tespitinden faydalanılmakta ve bu durum asgari ücretin ikinci genel amacını teşkil etmektedir. Önemli olan işçinin “sömürülmesi” anlamına gelen geçim sıkıntısını bertaraf etmektir (Korkmaz, 2003: 32).

İkincisi “eşit işe eşit ücret ilkesinin” en alt ücret düzeyinde gerçekleştirilmesidir. Çalışma hayatında özellikle kadınlara negatif bir ayrımcılık yapılmaktadır. Kadınların daha güçsüz olduğundan hareketle yapılan bu ayırım, toplumların kadına bakış açısına göre değişebilmektedir. Başta ILO olmak üzere birçok uluslararası kurumun ayrımcılığın tersi yönünde karar(lar) almasına rağmen, piyasada her zaman bu kararlar karşılık bulamamaktadır. Bu meyanda asgari ücret uygulaması, eşitlik ilkesinin gerçekleşebilmesi için genel bir korumaya sağlayamasa bile en azından ücret düzeyinin en alt noktasında oluşmasını sağlamaktadır.

Kriz Dönemlerinde Ücretin Korunması

Her ne kadar kriz, kapitalizmin temel varsayımları içinde yoksa da, ya da geçici olarak telakki edilse de tarihsel olarak 1929, 1974, 1990 ve son olarak 2008 yıllarında küresel olarak yaşanan ve yerel piyasalarda oluşan krizler, krizsiz bir ekonomi değil, krizle birlikte yaşamayı gerekli kılan bir ekonomik düzenin var olduğunu göstermiştir. Ekonominin duraklama veya gerileme dönemlerinde ücret ve fiyatların bir helezon şeklinde düşmesini önlemek de asgari ücretin amaçları arasındadır (Arabacı & Yüksel, 2007: 54).

Yükselen hayat standartları ve üretim kapasitesinde işçilere bir şey yansıtmayan, lakin sıkıntılı dönemlerde ise işçiye yansıtan işverenlerin bu tutumuna karşı işçileri korumak gereklidir. Kapitalist iktisadi düzende zaman zaman meydana gelen kriz dönemlerinde büyük işsiz kütlelerinin iş piyasasında atıl bir durumda kaldıkları malumdur. Piyasada oluşan krizde işçi, işveren ve devlet üçlüsü etkilenmektedir. Ancak nitelik ve nicelik olarak en çok etkilenen grup işçilerdir. Kriz dönemlerinde işveren kesimi krizin geleceği hususunda kötümser davrandığı için, krizin oluşması muhtemel sonuçlarını fazlasıyla abartarak, işçileri işsizlik veya ücretlerde azaltma seçenekleri ile baş başa bırakabilmektedirler. Bu hususta Marks kapitalist kazandıkça işçinin de kazanaacağı tezine karşı çıkmakta, kapitalistin pazar fiyatını doğal fiyatın üstünde tuttuğu zaman işçinin kazanamayacağını söylemektedir (Marks, 2003: 16). Bu tip durumlarda talep enflasyonu ve deflasyonu oluşabilmekte, belirsizliğin maliyeti de çalışanlara kesilmektedir. Bu sebeple devlet asgari ücret düzenlemeleri ile bilhassa sendikal örgütlenmenin sağlanamadığı ülkelerde ve sektörlerde ücretleri ani düşmelere karşı korumaktadır. Dar anlamda ücret koruması, geniş anlamda ise piyasalara müdahale yollu düzenlemeler anlamına gelen asgari ücret uygulaması, işverenlerin esnek ücret politikalarını önlemektedir (Korkmaz, 2003: 34).

Ücret Farklarının Azaltılması

Bilindiği gibi asgari ücretin üzerindeki işçi ücretleri, çeşitli faktörlerden dolayı farklı seviyelerde bulunmaktadır. Ücretlerin asgari seviyesinin yasal düzenlemelerle belirlenmesinin amaçlarından birisi de, emek piyasalarının karakteristik özelliklerinden birisi olan çeşitli ücret farklarının azaltılmasıdır. Bütün ücret düzeylerinin arasındaki farklılıkları engellemek hem imkânsız hem de ücret farkları ve verimlilik arasındaki doğrusal ilişki nedeniyle gereksiz görülmektedir. Ücretlerin taban ve tavanları arasındaki farklar çok açılmış ve tabandaki işgücü fazlaşmış ise asgari ücretler yoluyla ödenen ücretler vesilesiyle bu farklar azaltılabilir (Zaim, 1974: 92).

Çeşitli ücret düzeyleri arasında ücret farklılıklarının oluşmasında işletme yapıları, vasıf düzeyleri, coğrafi ve sektörel farklılıklar gibi iktisadi faktörler yer almaktadır. Fakat iktisadi gerekçelere dayanmayan, bilhassa örgütlenme düzeyindeki yetersizlikten, sosyal ve kültürel yapı farklılıklarından ortaya çıkan ücret farkları olduğu bir gerçekliktir. Bu gerçeklikten ötürü, ekonomik farklılıktan kaynaklanmayan ücret farklılıklarının azaltılmasında asgari ücret düzenlemeleri gereklidir. Asgari ücret tespitini bir diğer amacı da eşit işe eşit ücret olabilir. Kadın-Erkek işçi arasında kadının aleyhine gelişmiş olan ücret farklılıkları da asgari ücret vasıtası ile engellenebilir (Kutal, 1969: 34).

Haksız Rekabetin Önlenmesi

Asgari ücret uygulaması ile ulaşılmak istenen amaçlardan bir diğeri de emek piyasasının çeşitli düzeylerinde ortaya çıkan haksız rekabetin önüne geçebilmektir. Emek piyasasındaki bu haksız rekabet işçi ve işveren açısından farklılık arz etmektedir. Ücret artışları ve düzenlemeler ile işletmeleri rasyonalleşmeye zorlamak gerekmektedir (Aksu, 1993: 59). Ücretlerin düşürülmesi yönündeki rekabeti ortadan kaldırmak gereklidir ve asgari ücret uygulaması bu fonksiyonu icra edebilmek için güzel bir araçtır.

İşçi açısından rekabet, daha ziyade hızlı nüfus artışı olan, genç ve niteliksiz işgücü işsizliğinin yaygın olduğu işçi örgütlenmelerinin zayıf olmasından dolayı örgütlenmenin yüksek olduğu ve ücret düzeylerinin yüksek olduğu işçiler arasında olmaktadır. Bu noktada asgari ücret uygulaması, vasıf farklarına ve verimliliğe bağlı olmadan oluşmuş olan ücret farklarını azaltıcı bir unsur olarak çalışanlar arasında ücret farklarını azaltıcı etki yaratmaktadır. Yani ekonomide benzer işler için benzer yetenek ve vasıflara ödenen ücretler arasındaki farkın en azından asgari ücret düzeyinde azaltılması bu işçiler arasındaki rekabetin azaltılmasında önemli bir politikadır (Korkmaz, 2003: 35).

Asgari ücretin belirlenmesi sürecinde gözetilmesi gereken hususlardan birisi de işverenlerin rekabet gücünün korunmasıdır. İşverenler tarafından ise ücret farklılıklarının oluşması birim maliyet açısından haksız bir rekabet oluşturmaktadır. Ücretlerin belirli bir asgariden aşağıya düşürülmemesini kabul ve tatbik eden girişimcilerin düşük ücret politikasını uygulayan işverenler karşısında rekabet imkânları bakımından zayıf duruma düşmeleri kaçınılmazdır. Kuşkusuz ücret farklılıkları verimlilik farklarıyla kapatılabilmisse rekabet açısından sıkıntı oluşturmaz, lakin kimi zaman ücret farkıyla verimlilik paralel gitmemektedir. Bu durum günümüzde sadece bölgesel veya sektörel bazlı değil, aynı zamanda uluslararası ticaret açısından da önemlidir. Çalışma hayatında uluslararası standartların bulunmaması halinde sermayenin bu gevşek çalışma koşulları ve düşük ücret politikaları uygulayan ülkelere doğru kaydığı bilinmektedir (Türk-İş, 1978: 123).

Burada çok manidar olan durum ise bu tarz gevşek politikalar izleyen ülkelerde üretim yapan sermaye sahiplerinin diğer ülkelerin uluslararası düzenlemelere uymaları ve çalışma şartlarının iyileştirilmesi gerektiğine dair tutumlarıdır. Kendileri için istemedikleri sıkı ve işçi menfaatine politikaları, sırf rekabet avantajı yakalamak amacı ile diğer ülkeler için bu kriter ve uygulamaları desteklemeleri doğrusu çok şaşırtıcı bir durumdur.

ASGARI ÜCRET TESPİTİ VE KRİTERLER

Asgari ücret oranlarının belirlenmesinde öncülük edecek çeşitli ve anlamlı kriterlerin var olması, asgari ücret politikalarının belirlenmesi ve uygulanması aşamasında en önemli sorun olarak görülmektedir. Genelde asgari ücretin düzeyini belirlemek amacıyla kullanılan kriterler çalışanların gereksinimleri, ödeme kapasiteleri, karşılaştırılabilir ücret ve gelirler ile ekonomik ilerleme gereksinimlerini içermektedir. Asgari ücret, işverenler için bir maliyet unsuru, işçiler için ise gelir temeli, toplum için ise gelirin yeniden dağılımına katkısı olan önemli bir uygulamadır. Bundan dolayı asgari ücret düzeyinin belirlenmesinde zaman zaman birbirleriyle çelişmelerin olması kaçınılmaz olmaktadır ve ücret seviyelerin belirlenmesini oldukça zorlaştırmaktadır. Asgari ücret oranlarının belirlenmesinde birçok kriter dikkate alınabilir, ama önemli olanın tüm bu kriterleri tek tek ele almak değil, bütün bu kriterleri göz önüne alarak bir asgari ücretin belirlenmesidir. Asgari ücretin tespit edilmesinde iki önemli prensibin göz önüne alınması gerektiği genellikle kabul edilmektedir. Birincisi, belirlenen ücretin işçiye sosyal bakımdan uygun asgari bir yaşama seviyesi ve

çalışma iktidarı sağlaması; ikincisi ise bu ücretlerin milli ve işletme ekonomileri yönünden ödenebilir bir seviyede olmasıdır (Kutal, 1969: 35). Tespit süreci ile ilgili dikkat edilmesi gereken bir diğer husus ise asgari ücret komisyonunun oluşması sürecinde daha katılımcı olunması gerekliliğidir. Zira komisyonda işçi kanadını sadece TÜK-İŞ temsil etmektedir ve bu husus eleştirilmektedir (Arslan, 2015).

Sosyal Öncelikli Kriterler

Bu kısımda ele alacağımız öncelikler, işçi cihetinden öncelikler olacaktır. Asgari ücretin belirlenmesi sonucunda işçilerin ihtiyaçlarının karşılanması, satın alma güçlerinin en azından korunması ve ekonomik büyümelerden daha fazla pay almalarını sağlamaya yönelik geliştirilmiş kriterlerdir. Sosyal faktörler yasal bir asgari ücrete sahip her ülkede baz alınan temel ölçütlerdendir (Korkmaz, 2003: 38).

İhtiyaç Kriteri

Asgari ücret düşüncesinin temelinde yatan en mühim sosyal gerekçe, işçinin insan onuruna yaraşır bir hayat sürmesine olanak sağlayacak, ihtiyaçlarını karşılayabileceği bir ücret olmasıdır. Gerek ortaya çıkması gerekse uygulanması esnasında sosyal niteliği her zaman daha öncelikli ele alınan asgari ücret, işçilerin ve bakmakla yükümlü oldukları ailelerinin gereksinimlerini karşılamak ve geçimlerini sağlayabilmelerini temin etmek üzere belirlenmektedir. Bu belirlemede, verimlilik dâhil bütün ekonomik bileşkelere bağımsız sosyal bir kavramdır. Burada ortaya bazı sorunlar çıkmaktadır. Bunlardan ilki, asgari ücretin belirlenmesinde ihtiyaçların nelerden oluşacağıdır. İhtiyaç kavramının genişliği belirlenmesini zorlaştırmaktadır. Geçmişte sadece gıdadan ibaret olan zorunlu ihtiyaç kavramının yavaş yavaş giyim, sıhhat, kültür faaliyetleri, geleceğin garantisi gibi beslenme dışı faaliyetlere doğru bir seyir takip ettiği görülmektedir. İhtiyaçların nelerden oluşacağı asgari ücretin niteliği noktasında geçimlik ücreti ve yaşayan ücreti ortaya çıkarmaktadır. Geçimlik ücreti temel olarak işçilerin fiziki ve biyolojik ihtiyaçlarını içine alan bir ücrettir. İşçilerin ihtiyaçlarını daha da geliştirerek, geçimlik ücretine sağlık, eğitim, kültür ve eğlenme ihtiyaçlarını eklemeyerek oluşturulan ücrete ise yaşayan ücret denilmektedir. Asgari ücretin nihai hedefi yaşayan ücret seviyesini yakalamaktır. Böylece asgari ücretleri tespitle görevli kurulların sadece fizyolojik asgariyi değil işçinin sosyo-kültürel asgari ihtiyaçlarını da hesaba katmaları gerekmektedir (Kutal, 1969: 41).

Sorunlardan ikincisi, belirlenen ihtiyaçların “işçiyi tek başına mı yoksa ailesiyle birlikte mi kapsamaması gerektiği” ile ilgilidir. Gelişmiş ülkelerin hemen hemen hepsinde sosyal yardımlar ve aile ödenekleri gibi yardımlar etkin bir şekilde kullanıldığından dolayı asgari ücret, işçilerin şahısları baz alınarak belirlenmektedir. Lakin gelişmekte olan ülkelerde böyle bir kriteri kabul etmek, bu toplumların gerçekliklerine aykırıdır. Bu kriterleri uygulamaya koyarken düşük gelirlili ailelerin büyüklüğü, söz konusu ailelerin gelirleri ve ortalama ücretleri, gelir dağılımları, harcama stilleri, sosyal güvenlik ve diğer sosyal haklardan yararlanabilmeleri ile ilgili veriler dikkate alınmalıdır. Asgari ücretin reel olarak bir değer taşıyabilmesi için, işçinin medeni durumuna bakılmalı, geçindirmekle yükümlü olduğu aile fertlerinin sayısını dikkate almalı, muhtaçlık durumu minimize edilmelidir (Gövdere vd., 2013, 200).

Hayat Pahallılığı Kriteri

Özellikle enflasyonun yüksek olduğu ülkelerde, ücretlerin reel değerlerini korumak amacıyla “hayat pahallılığı” kriteri önem kazanmaktadır. Anglo-sakson literatüründe ücretlerin hayat pahallılığına göre düzenlenmesi “*cost of living adjusment*” tabiri ile ifade edilmektedir.

Bu minvalde asgari ücretlerin satın alma gücünü korumak için fiyat artışlarına göre sabitlenmesi, adil bir yöntem olarak ilgi görmektedir. Bu noktada gözden kaçırılmaması gereken nokta, asgari ücretlerin satın alma güçlerinin fiyat artışlarına sabitlenerek korunması, sadece geçmişe dönük bir korumadır ve bundan dolayı refah artışlarından pay almak için bu yöntem başarılı olamayabilir. Hayat pahallılığı kriteri tek başına yeterli bir ölçü olmamakla birlikte uygulama kolaylığı sağladığından dolayı, özellikle enflasyonla mücadele programları çerçevesinde başvurulabilen bir yöntemdir (Korkmaz, 2003: 102).

Karşılaştırılabilir Ücret ve Gelirler Kriteri

Asgari ücretin tespitinde dikkate alınan bu kriter gereğince benzer işler için diğer işverenlerin ödedikleri ücret düzeyleri ve diğer gelir gruplarının yaşam standartlarının birlikte ele alınması esasına dayanmaktadır. Sosyal adaletin sağlanması için karşılaştırmanın, toplumun bütün kesimleri ile bütün gelir grupları için yaşama düzeyleri arasında yapılması daha uygun görülmektedir. Örneğin tarım ve tarım dışı yaşama koşullarının farklı olmasından dolayı sanayi kesiminde asgari ücretlerin daha yüksek belirlenmesi sonucunu ortaya çıkarmaktadır. Bu da niteliksiz emeğin sanayi işletmelerinin daha yoğun ol-

duğu bölgelere doğru kitlesel bir hareketine yol açmakta, tarımda gizli işsiz konumunda olan işçi, sanayinin yoğun olduğu bölgelerde açık işsiz konumuna düşebilmektedir (Korkmaz, 2003: 105).

Ekonomik İçerikli Kriterler

Asgari ücretin belirlenmesinde kriterleri ne kadar mükemmel belirlenirse belirlensin, bu ücreti ödeyecek olan işletmelerin ödeme kapasiteleri dikkate alınmaz ise çalışmalardan verim alınmaz. Bu başlıktaki kriterler, asgari ücretin oluşturulması ve belirlenmesinde asgari ücreti ödeyecek olanların ekonomik önceliklerini ele almaktadır. Bu kriterlerin çıkış noktasını asgari ücretlerin olumsuz olduğu düşünölen ekonomik etkiler oluşturmaktadır. İşverenler açısından asgari ücret uygulamasının işçilik maliyetlerine direkt etkiye sahip olmasından dolayı asgari ücretin istihdamla ve enflasyon ile ilişkisinin de göz önüne alınması gerektiği söylenmektedir (Çoban & Korkmaz, 2006: 17). Bu anlayışa göre, ekonomik gerçeklerden hareket edilmeden oluşturulacak asgari ücret, işverenin rekabet edebilirliğini azaltacak, işverenin ödeme kapasiteleri üzerinde olumsuz bir etki bırakacak; dahası istihdamda daralmalar yaşanacaktır. Bütün bu gerekçeler işvereni kayıt dışı istihdama yöneltecek, bu da piyasa adına çok daha fazla kayıplara yol açacaktır.

Ödeme Kapasitesi Kriteri

Ödeme kapasitesi kriteri, asgari ücret belirlenmesinde, odak noktasının işçi ve onun ihtiyaçlarından mikro düzlemde işverene, makro düzlemde bütün ekonomiye çevrilmesidir. Asgari ücret belirlenirken ülke ekonomisinin, istihdamın, ödemeler dengesinin ve fiyat düzeylerinin dikkate alınması mutlaka gereklidir. Asgari ücretin işçinin ihtiyaçlarına göre düzenlenmiş olması, en optimum ve adil olduğu anlamına gelmemektedir. Zira asgari ücreti ödeyecek olan birimin, ödeme kapasitesi ve mali durumunu da dikkate almak gerekmektedir. Ödemeyi yapacak birimin ödeme kapasitesi yeterli olmaması halinde ekonomide istihdam daralması, ekonomi küçölmesi ve fiyatların artması gibi çeşitli sıkıntılar oluşması muhtemeldir. Bundan dolayı ödeme kapasitesi kriteri göz önüne alınmalıdır. Bu kriterleri uygulamaya koyarken GSMH, üretimin sektörel dağılımı, sanayi üretimi, işletmelerin rekabet güçleri ve ortalama ücretler gibi verileri değerlendirmeye almak gerekmektedir (Kutal, 1969: 44).

Ekonomik Kalkınma Gerekliliği Kriteri

Asgari ücretin ekonomik kalkınma hedefleriyle ve ekonomik göstergelerle uyumlu olması gerektiği düşüncesidir. Bu kriter ile ekonomik dengelerin

olumsuz etkilerini önlemek ve sosyo-ekonomik gelişme düzeyinin düşmemesi hedeflenmektedir. ILO kriterleri de ekonomik faktörlerin göz önünde tutulmaları gerektiğini söylemektedir. Ülkemizde de 1961 ve 1982 Anayasaları da bu kriterin gözetilmesi gerektiğini söylemektedir. Bu kriterleri uygulamaya koyabilmek için eğitim düzeyi, okula devam eden öğrenci sayısı, kişi başına düşen okul ve hastane sayısı, işsizlik ve istihdamın sektörel dağılımına ilişkin veriler dikkate alınmaktadır. Planlı kalkınma çabası içinde bulunan memleketlerde ekonomik kalkınma kriterine dikkate aldıkları görülmektedir (Şeker & Küçük-bayrak, 2012: 6).

TÜRKİYE’DE ASGARİ ÜCRET UYGULAMASI

Genel Hatlarıyla Türkiye’de Asgari Ücretin Temelleri

Türkiye’de asgari ücret sistemini oluşturan ve uygulamasına yön veren hukuki ve kurumsal dayanaklar vardır. Türkiye’de asgari ücret sistemi anayasal güvenceye sahip olan, uluslararası sözleşmelerden beslenen ve İş Kanunu içinde düzenlemelere konu olan bir unsurdur. Genel manada hukuki dayanaklar Türkiye’deki asgari ücret sisteminin kuruluş ve işleyişini belirlemektedirken, kurumsal dayanaklar asgari ücret uygulamasının niteliğini ve politikasını oluşturmaktadır. Öte yandan, Türkiye’de ücretler hususunda mevcut olan istatistikler vb. yayınlar, gelişmiş ülkelerde olduğu gibi muntazam ve belirli esaslara göre hazırlanamamakta, bundan dolayı da asgari ücretin daha sağlıklı belirlenebilmesi zorlaşmaktadır (Avsallı&Korkmaz, 2012: 151).

Türkiye’de asgari ücret tespiti 1806 tarihli bir Padişah Fermanı’na kadar götürülmektedir. 1923 yılında yapılmış olan Türkiye İktisat Kongresi’nde belediye meclislerinin 3 ayda bir asgari ücret hadlerini geçim şartlarına göre tespit ve ilan etmeleri gerektiği kararlaştırılmış lakin uygulama imkânı bulunamamıştır. Bu anlamda ülkemizde kanuni asgari ücretlere öteden beri büyük bir ihtiyaç duyulmuş, bu hususta çeşitli çalışmalar yapılmasının ardından asgari ücretlerle ilgili bir madde 1936 tarihinde İş Kanunu’na girmiştir (Zaim, 1974: 217).

Asgari ücret uygulamasının hukuki altyapısı iç hukuk (anayasa, yasa ve yönetmelik) ile uluslararası hukuk çerçevelerinde incelenebilir. Türkiye’de yürürlükte olan asgari ücret uygulamasının hukuki temelleri 1982 Anayasası’nın 2, 49 ve 55. Maddeleri, 1475 sayılı İş Kanunu’nun 33. Maddesi ve bu madde gereğince çıkarılmış olan 1972 tarihli Asgari Ücret Yönetmeliği’nin ardından 2004 yılında çıkarılan Asgari Ücret Yönetmeliği’dir.

1982 Anayasası'nın 2. Maddesinde devletin kendisine biçmiş olduğu "sosyal devlet" rolü gereğince kişilerin insan onuruna yaraşır bir gelir elde edebilmeleri için devletin, ücretlerin en alt düzeyine müdahale etmesi sosyal devlet anlayışının bir gereği olarak görmektedir. 49. Maddesinde çalışmanın herkesin hakkı ve ödevi olduğunu belirtirken, devlete de çalışanların hayat şartlarını yükseltme, onları koruma ve destekleme görevlerini yerine getirmesi sorumluluğu verilmiştir. 55. Maddesinde ise ücreti emeğin karşılığı olarak tanımlamış ve devletin, çalışanların yaptıkları işlere uygun adaletli bir ücret geliri kazanmaları ve sosyal yardımlardan yararlanmaları için gerekli çalışmaları yapması istenmiştir.

1475 sayılı İş Kanunu'nun 33. Maddesinde ise asgari ücret uygulamasının amacının işçilerin ekonomik ve sosyal durumlarının düzenlenmesi olarak belirlenmiştir. İş Kanunu gereği yapılmış olan yönetmelikte daha sonra incelenecek olan, asgari ücretin tanımı, kapsamı, tespitinde esas alınacak hususlar, komisyonun çalışma esasları, komisyonun görev ve yetkileri ve diğer hususlar belirlenmiştir.

Ayrıca Anayasa'nın 90. Maddesinde "usulüne göre yürürlüğe konulmuş milletler arası antlaşmaların kanun hükmünde olduğunu belirtmiş ve bunlar hakkında Anayasa'ya aykırılık iddiası ile Anayasa Mahkemesi'ne başvurulmaya cağı" düzenlenmiştir. Asgari ücret uygulamasının dayandığı uluslararası hukuki normlar ILO ile iki sözleşmeyi imzalamış (26 ve 99 sayılı Sözleşmeler), bir sözleşmeyi (131 sayılı Sözleşme) imzalamamıştır.

Asgari ücret ile ilgili olarak Türkiye, İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi'ni 1948 yılında, Avrupa Konseyince 1961 yılında kabul edilen Avrupa Sosyal Şartı'nı ise 1989 yılında onaylamıştır. Fakat Türkiye Avrupa Sosyal Şartı'nın asgari ücreti düzenleyen 4. Maddesinin 1. Fıkrasını onaylamamıştır. Onaylamadığı ILO'nun 131 sayılı Sözleşmesi de, Avrupa Sosyal Şartı'nın 4. Maddesinin 1. Fıkrası da işçinin ailesiyle birlikte saygın ve müreffeh bir hayat standardı elde etmesi gerekliliği ile ilgilidir. Türkiye ise ileride görüleceği üzere sadece işçinin ihtiyaçlarını temel almaktadır (Korkmaz, 2003: 146).

Türkiye'de asgari ücret uygulamasının temelleri hukuki düzenlemeler ile atılmış olduğundan, yasal asgari ücret olarak nitelendirilebilir. Bununla beraber hukuki sürece etki eden ve uygulama üzerinde etkili olan bazı kurumsal yapılar da söz konusudur. Bunlar kalkınma planları ve hükümet programlarıdır. Planlı ekonomiye geçilmesiyle birlikte kalkınma planlarıyla ekonomiye ve sosyal politikalara yön verilmiştir. İş başındaki hükümetlerde belirli program-

lar dâhilinde yapacakları çalışmaları kamuoyuna duyurarak icra etmektedirler. Her iki yapı için de de asgari ücretler dolaylı veya doğrudan ele alınmış, çeşitli gelişmeler ışığında uygulamaya dair sosyal, ekonomik ve politik içerikli çeşitli öneriler, önlemler ve tercihlerde bulunmuşlardır. Türkiye’de 1961 Anayasası ile planlı ekonomik kalkınma politikasına geçilmiştir (Kutal, 1969: 146). 1963 yılından itibaren 5’er yıllık zaman dilimleriyle bugüne kadar 9 kalkınma planını geride bırakmış bulunmaktayız. 2014-2018 10. Kalkınma Programı’nın içerisindeyiz.

TÜRKİYE’DEKİ MEVZUATTA ASGARİ ÜCRETİN TANIMI VE UNSURLARI

Asgari Ücretin Tanımı

Türkiye’nin mevzuatında asgari ücretin tanımlaması 1971 tarihli 1475 sayılı İş Kanunu’nda belirtilmemiş, bu Kanun’dan 1 yıl sonra çıkarılan Asgari Ücret Yönetmeliği’nin 1. Maddesinde asgari ücret “işçinin gıda, konut, giyim, sağlık, ulaşım ve kültür gibi zorunlu ihtiyaçlarını günün fiyatları üzerinden asgari düzeyde sağlamaya yetecek ücret” şeklinde tanımlanmıştır. 2004 yılında çıkarılan Asgari Ücret Yönetmeliği’nde de bu tanımlama aynı kalmıştır. Tanımlamadan da anlaşılacağı üzere asgari ücretin zorunluluk karakterinin yönetmelikte geçmemesinden dolayı eleştiriye maruz kalmaktadır. Asgari ücretin zorunluluk karakteri, Yargıtay kararlarında belirtilmektedir. Yargıtay kararlarında, “yasal asgari ücret, bir işçinin geçimini sağlaması için gerekli olan en alt düzeydeki ücrettir. Bunun altında bir ücret seviyesinde kazanç temininin kabulü yerinde görülemez” denilmek suretiyle, asgari ücret seviyesinin altında belirlenen herhangi bir ücretin yasal olmayacağı bildirilerek zorunluluk karakteri belirtilmektedir (Korkmaz, 2003: 157-158).

Asgari Ücretin Unsurları

Asgari ücretin ilk unsuru normal bir çalışma günü karşılığı olmasıdır. Asgari Ücret Yönetmeliği’nin 4/d Maddesinde, asgari ücretin bu özelliği belirtilmektedir. Normal bir çalışma gününün karşılığı olması, eksik (kısmi) çalışmada bulunan bir işçinin çalıştığı işyerinden tam asgari ücret talep edemeyeceği manasına gelmektedir. İşçinin işverenden tam bir asgari ücret talep edebilmesi tam gün çalışmasına bağlı olmakta, fakat yasal nedenlerden dolayı eksik çalışma söz konusu olursa burada işveren asgari ücretten daha düşük bir ücret verememektedir. İkinci olarak asgari ücret, zorunlu ihtiyaçların asgari düzeydeki karşılığı olmasıdır. Yürürlükteki Yönetmelik’te “gıda, giyim, konut,

sağlık, ulaşım ve kültür gibi” ihtiyaçların zorunlu ihtiyaç olarak ele alınması ve asgari ücretin bunları karşılaması gerektiği belirtilmektedir. Zamanla zorunlu ihtiyaçlarda genişlemeye gidilebilir (Avsallı, 2012: 156).

Bu unsurun diğer bir önemli hususu ise zorunlu ihtiyaçları karşılayacak olan asgari ücretin hesaplanmasının güncel fiyatlar üzerinden yapılması gerekliliğidir. Aksi halde zorunlu ihtiyaçların karşılanabilmesi mümkün olmayacak ve asgari ücret gerçek amacına ulaşmamış olacaktır. Bundan dolayı cari fiyatların değiştiği dönemlerde asgari ücretin yeniden belirlenmesi gerekmektedir.

Üçüncü olarak işçi ve ailesinin ihtiyaçlarını esas alması gerekliliğidir. Mevzuatta hesaplama birimi olarak çalışanın mı yoksa çalışanın ailesiyle birlikte mi hesaplanacağı tartışmalıdır çünkü yönetmeliğin birinci maddesinde, işçinin sözcüğü kullanılmış, işçinin ailesini almamıştır. İfadenin geniş yorumlanmaya ihtiyacı vardır zira Türkiye’de devlet kendisine sosyal devlet rolü biçtiği için, sadece işçiye değil bütün ailesine normal bir yaşam standardı sağlamaya yönelik bir ücret belirlemesi gereklidir.

Dördüncü olarak asgari ücret, ödenecek olan ücret sınırlarının en düşük seviyesi olması gerekliliğidir. Asgari Ücret Yönetmeliği’nin 12. Maddesine göre “işçilere, saptanan asgari ücretlerden düşük ücret ödenemez, hizmet akitlerine ve toplu iş sözleşmelerine, asgari ücretten daha düşük ücret ödemesini öngören hükümler” konulması mümkün değildir. Böyle bir hüküm koyulursa dava ile aradaki fark tazmin edilebilir (Korkmaz, 2003: 158-159).

TÜRKİYE’DE ASGARİ ÜCRET UYGULAMASININ EKSİK OLDUĞU ALANLAR

Asgari ücretin, istihdam, cari ücretler, enflasyon, ekonomik büyüme ve gelir dağılımı üzerindeki çok yönlü etkilerinin olmasından yola çıkarak Türkiye’de belirlenmekte olan asgari ücretin bir takım sıkıntıları vardır (Şeker & Küçükbayrak, 2012: 10). Bunlar; asgari ücret belirlenirken sadece işçinin kendisinin dikkate alınması ve ailesinin hesaplamalara katılmaması, asgari ücretten alınan yüksek vergi oranları ve yapılan kesintiler, bölgeler arasındaki farklılığın dikkate alınmaması, asgari ücret artışlarının enflasyona endekslenmesi, belirlenen asgari ücret seviyesinin ihtiyaçları karşılamaya yetmeyecek kadar düşük olması, toplu pazarlık sisteminden kaynaklı sorunlar ve uluslararası antlaşma ve normlara uygun olmayan alanlardır.

Asgari Ücret Belirlenirken Sadece İşçinin Kendisinin Dikkate Alınması

Asgari ücretin belirlenmesi aşamasında işçinin kendisinin mi dikkate alınacağı, yoksa işçinin ailesiyle birlikte mi dikkate alınması gerektiği Türkiye’de uzun zamandan beri tartışılmaktadır. Gerçekten işçinin, normal olarak, bir aileye sahip olacağı düşünüldüğünde, emeğinin karşılığını ailesiyle paylaşmak zorunda bulunduğunu unutmamak gerekmektedir. Şu an yürürlükteki uygulamada sadece işçinin kendisinin ihtiyaçları dikkate alınarak bir ücret belirlenmektedir. Asgari ücretin belirlenmesinde işçi ailesinin dikkate alınmasının önünde biri mevzuattan kaynaklanan, diğeri de sosyo-ekonomik politika yaklaşımlarından kaynaklanan iki engel bulunmaktadır. Esasında başlıca engel hükümetlerin asgari ücret hakkındaki sosyo-ekonomik politika anlayışlarından kaynaklanmakta, mevzuattan kaynaklanan engel ise gerekçe olarak sunulmaktadır. Asgari ücret belirlenirken işçinin ailesiyle birlikte ihtiyaçlarının belirlenmesi halinde reel ücretler yükselmekte, bu durum işverenlerin maliyetlerini artıracak için çeşitli gerekçeler ile devlet bu ihtiyacı göz ardı etmektedir. Bu gerekçelerden bazıları yüksek ücretlerin kayıt dışı istihdamı artıracak, işsizliği artıracak ve ücret dışı maliyetleri artıracak yönündedir (Mollavelioğlu vd., 2011: 161).

Asgari ücret ile ilgili Yönetmeliğin 1. Maddesinde geçen “işçi” kelimesinden hareketle sadece işçinin temel alındığı bir ücret belirlenmektedir. Hâlbuki bu madde ile ilgili yorum, işçinin lehine olacak şekilde ailesiyle birlikte yorumlanmasında hukuken bir mahzur görülmemektedir; zira iş hukukunun temel ilkelere birisi olan “işçi yararına yorum ilkesi” ve asgari ücretin bir ekonomik ücret olmanın ötesinde sosyal bir ücret olması, bunlara ek olarak Türkiye devletinin, sosyal devlet olmanın bir gereği olarak çeşitli uluslararası metinlerde ailenin korunması ve geliştirilmesine yönelik çeşitli yükümlülükleri kabul etmiş olması bunun bir gereğidir. İşçinin geçindirmeye mecbur olduğu kimseleri hesaba katmadan asgari ücretin seviyesini işçinin kişisel ihtiyaçlarına göre belirlemek, prensip itibarıyla, evli ve çocuk sahibi işçilerin aleyhine bir durum oluşturmaktadır. Bir başka ve önemli bir husus ise özellikle gelişmiş ülkelerde uygulanan asgari ücretin aile ihtiyaçlarını karşılamaya yetmemesi durumunda (ki çoğunlukla), işçiye ek olarak aile ve çocuk yardımları yapılmakta ve işçinin bu ihtiyaçları giderilmektedir (Kargı, 2013: 206). Ülkemizin sosyal durumu da göz önüne alındığında, görülen bazı ailelerin kendileriyle birlikte yaşayan yaşlı ebeveynlerine ve çocuklarına bakmakta çok zorlandıklarını görmek mümkündür. İşçi ailesinin çoğunluğunun geçim sorumluluğunun aile reisine kalması ve

diğer bireylerin ona bağımlı olması, asgari ücretin sadece işçiye göre belirlenmesi halinde, asgari ücretin gerçek amacına ulaşmaktan oldukça uzaklaşmış olduğu söylenebilir (Korkmaz, 2003: 214-217).

Her ne kadar asgari ücret belirlenirken işçinin ailesinin de dikkate alınması gerekli olsa da uygulamada bazı zorluklar oluşturacağı kesindir. Zira kıstas olarak neyin alınacağı veyahut sınırın ne olacağı gibi varyasyonlar bu ücretin belirlenmesini zorlaştırmaktadır. Ücretlilerin hane halkı geliri ve harcamaları iyi incelenmeli ve karşılaştırılmalıdır. İstismlara yol açmaması ve kayıt dışılığı körüklememesi için çok hassas olunmalıdır. Bu konuda işçinin mağduriyetini gelişmiş ülkelerdeki gibi aile yardımı ve çocuk destekleme sistemleri gibi bir sistem ile giderilebilir.

Asgari Ücretten Alınan Yüksek Vergi Oranları ve Yapılan Kesintiler

Asgari ücretten yapılan kesintiler ve alınan vergiler bu uygulamayı işçinin insan onuruna yakışır bir standartta yaşamasını hedefleyen, sosyal yönü ağır basan bir uygulama olmaktan uzaklaştırmaktadır. Vergilemede “en az geçim indirimi” uygulaması ile maddi imkân yetersizliğinden dolayı varlığını bile sürdürmekte zorlanan kimselerin vergi ödeme gücünün olmadığı ve bu nedenle de bu miktarın vergi dışı bırakılması gerektiği belirtilmektedir. Nitekim gelişmiş ülkelerde kesintilerden ziyade ek olarak her türlü ayni ve nakdi yardımların da olduğu düşünülürse bu husustaki vahamet daha net anlaşılabilir. Birçok defalar siyasiler tarafından bu kesintilerin kaldırılacağına yönelik söylemlerin olmasına rağmen, oluşacak kayıplardan çekinerek devletin yönetiminde olanlar tarafından uygulamada herhangi bir değişikliğe gidilmemiştir (Paaps, 2012: 690-692). Bu endişeleri ve uygulamaları iki yönden eleştirilmektedir.

Birincisi, sosyal devlet olmanın gereklerinden bir tanesinin de gelir dağılımında ki adaletsizliği gidermek olduğu göz önüne alınırsa bu endişelerin sosyal adalet ve vergi adaleti açısından olumsuzluklara yol açacağı aşikârdır. İkinci olarak, düşük gelirlilerin tasarruf eğilimlerinin düşük olmasından dolayı, gelirlerinde meydana gelen artışın harcamaları artırması, artan harcamaların gerek kurumlar vergileri artışıyla ve gerekse üretim artışı vesilesi ile gelir vergisindeki artış ile toplanan vergilerin azalmayacağı yönündedir. Kayıt dışı ekonomi olgusunun temel nedeni olarak kayıt içi (formel) ekonominin istihdam maliyetlerindeki yükseklik görülmektedir (Kramarz & Plippon, 2001: 116-118).

Asgari ücretin mali boyutunda ki bir diğer sorun asgari ücretten yapılan vergi dışında kesintilerinde yapılmasıdır. Asgari ücret üzerinden alınan vergi

ve benzeri kesintilerin işçinin eline geçen net ücreti azalttığı, işverenin maliyetlerini arttırdığı ve bunlarında kayıt dışı istihdamı daha da yaygınlaştırdığı düşünülmektedir. Asgari ücret üzerinde vergi kesintilerine ek olarak yapılan kesintilerin yüksek olması ciddi bir sorun teşkil etmektedir (Ekin, 2000: 271). Asgari ücretin kayıt dışı istihdama yol açtığı fikri asgari ücret çok olmasından ziyade vergi ve kesintilerin fazlalığından kaynaklanmaktadır. Uygulamada en sık karşılaşılan kayıt dışılık örneği, işverenin işçiye sigortasını asgari ücretten yatırması ve üstünü ayrı olarak vermesi şeklinde görülmektedir. Çift bordro denilen bu uygulama da işçi kendi aleyhine olan bu durumu işsiz kalmamak veyahut daha yüksek bir ücret almak pahasına katlanmaktadır.

Bir diğer husus ise zorunlu ihtiyaçların karşılanabileceği ücret seviyesi diye belirlenen asgari ücret üzerinden kesintiler yapılması halinde bu zorunlu ihtiyaçların karşılanamamasıdır. Zaten belirlenen asgari ücret seviyesinin asgari ihtiyaçları bile karşılayamayan işçi iyice mali sıkıntı içine girmektedir. İşverene maliyetiyle işçinin eline geçen net asgari ücret oranı neredeyse yarısına yakındır. İşçinin brüt ücret üzerinden yapılan kesintileri, SSK primi (%14), İşsizlik Sigortası Fonu (%1), Gelir Vergisi (%15), Damga Vergisi (%06)’den oluşmaktadır. Aynı şekilde işverenden de, SSK primi (%19,5), İşsizlik Sigorta Fonu (%2) olarak çeşitli ücretler alınmaktadır (Eser & Terzi, 2008: 135).

Asgari ücretin vergi dışı bırakılmasının vergi gelirlerinin azalması dışında çeşitli mahsurları olabileceği düşünülebilir. Vergi dışı bırakılması halinde işverenlerin çalıştırdıkları işçileri asgari ücretten göstermek isteyebileceği bunda kayıt dışılığın bir yönüyle artıracığı düşünülebilir. Böyle bir mahsurun önüne geçebilmenin en önemli etmeni kayıt dışılıkla yapılan mücadeledir. Şayet istenilen (%10) seviyelerine düşürülürse ve denetimler daha da sıklaştırılırsa bu mahsurunda önüne geçilebilir. Kayıt dışılığı önlemeden böylesi bir uygulamaya gidilmesi çözüm için yeterli değildir. Asgari ücret üzerindeki her türlü kesintilerin iki ucu çamurlu değnek gibidir. Dengeli bir siyaset ile bu sorunun halline bakılmalıdır.

Bölgeler Arasındaki Farklılığın Dikkate Alınmaması

Her ülkede bölgeler arasında, hayat pahalılığı bakımından farklılıkların bulunduğu aşikârdır. Türkiye’de yapılan çalışmalar göstermektedir ki bölgeler arası eşitsizlik 1990’lı yılların ortalarından itibaren düşüş eğilimine girmiştir. Lakin bu dönemde Türkiye’nin Doğu ve Batı bölgeleri arasındaki eşitsizlik azalmamış aksine daha da artmıştır (Taştan & Akar, 2013: 39). Türkiye açısından sorunların bir diğeri de, bölgesel farklılıkların çok yoğun olarak yaşandığı

düşüncesinden hareketle, asgari ücret belirlenirken bölgelerin dikkate alınması gerektiği düşüncesidir. Bölgesel asgari ücret, bu ücretin geçerli olacağı sınırları betimleyen bir kavramdır. Türkiye’de şu anda yürürlükte olan uygulama da asgari ücret komisyonu, asgari ücreti belirlerken 16 yaş ayrımı hariç başkaca bir farklılık gözetmeksizin tüm ülke için tek bir ücret belirlemektedir. Bu durumda, diğer bölgelerle mukayese edildiğinde hayat standartlarının çok daha düşük olduğu Doğu ve Güneydoğu Anadolu Bölgeleri’nde çalışmakta olan bir işçi, diğer gelişmiş bölgelerde yaşayan işçilerin asgari ihtiyaçlarını karşılayabilmeleri için gerekli olan ücret arasında fark olacak; bu durumda asgari ücretin hangi bölge temel alınarak belirlendiğine göre pozitif veya negatif bir ayırım olacaktır. Bölgeler arası geniş sosyal ve ekonomik farklılaşmanın bulunduğu ülkemizde bu metot kanun koyuculara daha realist bir yol olarak görünebilir (Kutal, 1969: 72).

Bölgesel asgari ücrete geçilmesinin önünde iki adet engel bulunmaktadır. Birincisi bölgesel asgari ücret belirlenmesi halinde asgari ücret sadeliğini kaybedip daha da karmaşıklaşacak olması, ikincisi ise bölgesel belirlendiği takdirde gelişmiş bölgelere pozitif bir ayırım yapılması halinde, o bölgelere yoğun bir göç olacak, bu durumda dengesizlik daha da artacaktır. Bu hususta başkaca bir sıkıntının ise birbirine çok benzer şartlara haiz benzer bölge komisyonlarının farklı belirleyecekleri asgari ücret seviyesinin de işçiler nazarında olumsuz sonuçları ortaya çıkabilecektir. Asgari ücretin, amaçlarına ulaşmak için sade ve basit olmasının önemi vurgulanmaktadır. Zira karmaşıklaştıkça asgari ücretin belirlenmesi ve uygulanması zorlaşacak bundan dolayı asgari ücret anlayışında aşınmalar oluşabilecektir. Göç olgusunda ise, zaten gelişmiş bölgelere yapılmakta olan yoğun göçün daha da hızlanacağı ve göç alan bölgelerin yaşanamaz bir hale gelmesi düşüncesinden dolayı da göçü tetikleyecek her olguya karşı çıkılmaktadır.

Asgari Ücret Artışlarının Enflasyona Endekslenmesi

Türkiye kronik olarak 2000’li yılların ortalarına kadar yüksek seviyeli bir enflasyon ve işsizlik olgusu ile iç içe yaşamıştır. Özellikle gelişmekte olan ülkelerde baş gösteren enflasyon ve işsizlik paradoksunda ciddi badirelerden geçilmiş, sürekli ve yüksek oranlı enflasyondan dolayı 1980 yılından sonra asgari ücretin reel değerinde her geçen yıl aşınmalar olmuş. Bundan dolayı yasa da geçen en geç iki yılda bir belirlenmesi hususunun ne derece önemli olduğu ortaya çıkmıştır. Fiyat istikrarını yakalamanın önemine vurgu yapılmıştır. Fiyat istikrarı kadar önemli olan bir diğer husus ise asgari ücretle çalışanların satın

alma gücünün korunmasıdır. 1969-2000 yılları arasında, birkaç istisna yıl hariç, komisyon yıllık olarak toplanmış ve yeni asgari ücret tespitinde bulunmuşlardır. Buna rağmen asgari ücretlerin reel değerleri enflasyon karşısında sürekli azalmış bundan dolayı asgari ücretlerin alım gücü çok zayıflamıştır (Korkmaz, 2003: 230-231).

İşçinin eline geçen ücretler nominal (parasal miktarı) manada artmış olsa dahi, reel olarak alım gücünün düşmesi daha da vahim bir durumdur. Türkiye’de asgari ücret artışlarının enflasyona neden olacağını söylemek doğru olmayacaktır. Enflasyon oranına endekslenmesi asgari ücret yönetmeliğinde geçen Türkiye’de bu hususta iki adet sıkıntı mevcuttur. Birincisi uluslararası sözleşmelerde de altına imza atmış olmasına rağmen enflasyon nispetince zam yapılmamıştır. Her ne kadar bu hususta bazı çalışmalar Türkiye’de asgari ücret artışlarının enflasyondaki artışların üzerinde olduğunu söylese de bu hususta ki çalışma yapanların kanaatine göre bu durumun tersi mevcuttur. İkinci olarak enflasyona endekslenmesi sürekli olarak geçmişin telafisi şeklinde olacağı için gelecek ile ilgili kazanılması gereken haklara bir türlü ulaşma imkânı olmamaktadır. Bu durumda asgari ücretlere enflasyon oranında ki artırımın dışında milli gelirden ki artış nispetinde bir refah payı ayırmak daha uygun olacaktır (Çoban & Korkmaz, 2006: 16).

Belirlenen Asgari Ücret Seviyesinin Düşük Olması

Çalışanların ailelerini geçindirebilmek için edindikleri, emeğin fiyatı olan ücretin ve bundan başka da geliri olmayan işçinin ve ailesinin ihtiyaçlarını karşılamaya yetmesi gerekmektedir (Güneş, 2007: 194-195). Asgari ihtiyaçlardan yola çıkarak belirlenen asgari ücretin ehemmiyeti ise bu durumda daha da artmaktadır. Türkiye’de yaşanan her türlü olumsuz gelişmeden öncelikle işçi ve ailesi etkilenmektedir. Asgari ücret hususunda üzerinde durulması gereken bir başka unsur ise, Türkiye’de belirlenen asgari ücretin işçinin asgari ihtiyaçlarını bile karşılayamamasıdır. Şunu belirtmek gereklidir ki zaruri ihtiyaçlar kriteri soyut bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır (Kutal, 1969: 45).

Türkiye’de belirlenen asgari ücret tanımının aksine, işçinin gıda, konut, giyim, sağlık, ulaşım ve kültür gibi zorunlu ihtiyaçlarını bile asgari seviyede karşılamaya yetmemektedir. Asgari ücretin belirlenmesini bilimsel esaslara göre yapmak gerekmekte, göreceli bir hal almasını engellemek gerekmektedir. Asgari ücretin belirlenmesi öncelikle günlük kalori miktarı belirlenmekte (ortalama 3500 kalori), (ki kalori üzerinden hesaplanması bile mağduriyetlere yol açabilmektedir), ardından TÜİK’in yapmış olduğu anketlerde en düşük gelir

gruplarında beslenme giderlerinin diğer giderlerine oranına oranlanmakta, buradan yola çıkarak aynı oranların asgari ücretin belirlenmesi için asgari ücretlere uygulanması suretiyle asgari ücret oluşturulmaktadır. Belirlenen bu oranın asgari ihtiyaçları karşılayacağı tartışılmıyken, bunun üzerinden bir de çeşitli kesintiler de yapılmakta asgari ücret iyice azalmaktadır. Ayrıca zaman geçtikçe tüketim ve beslenme alışkanlıkları da farklılaşmakta, tüketim ve beslenme kalıplarında ki bu değişiklikler de mutlaka dikkate alınmalıdır. Bunların dışında asgari ihtiyaçlar kalemlerinin içine kültürel ve diğer sosyal ihtiyaçlar dikkate alınmamakta, çalışanın sadece biyolojik bir varlık olduğu düşünülmektedir. Zorunlu ihtiyaç olarak daha çok fizyolojik asgariyi karşılayan bir anlamda kullanıldığından dolayı, işçinin manevi, kültürel ihtiyaçlarını da içine alan sosyo-kültürel asgari ücreti sağlanmasına yönelik bir çalışma yapılmamaktadır (Avsallı & Korkmaz, 2012: 161).

Gelişmiş bütün ülkelerde asgari ihtiyaç kalemlerinden birisi de kültürel ihtiyaçlardır ve asgari ücret oluşturulurken mutlaka bu ihtiyacın giderilebilmesine yetecek bir pay ayrılmaktadır. Bizde ise açlık sınırının biraz üstünde yoksulluk sınırının ise altında olarak belirlenmektedir.

Tablo 1. Asgari Ücret Hesaplaması: İşçinin Elde Ettiği (TL/AY)

ASGARİ ÜCRET	1.647,00
SGK PRİMİ %14	230,58
İŞSİZLİK SİG. FONU %1	16,47
GELİR VERGİSİ %15	86,46
ASGARİ GEÇİM İNDİRİMİ	123,53
DAMGA VERGİSİ % 07,59	12,50
KESİNTİLER TOPLAMI	346,01
NET ASGARİ ÜCRET	1.300,99

Kaynak: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (Çevrimiçi) 5.9.2016

<http://www.csqb.gov.tr/home/contents/istatistikler/asgariucet/>

Tablo 2. Asgari Ücret Hesaplaması: İşverene Maliyeti (TL/AY)

ASGARİ ÜCRET	1.647,00
SGK PRİMİ %15,5 (İşveren Payı)	255,29
İŞVEREN İŞSİZLİK SİGORTA FONU %2	32,94
İŞVERENE TOPLAM MALİYET	1.935,23

Kaynak: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (Çevrimiçi) 5.9.2016

<http://www.csqb.gov.tr/home/contents/istatistikler/asgariucet/>

Tablo 3. Dört Kişilik Ailenin Açlık ve Yoksulluk Sınırı (TL/ay)

	Ağustos 2015	Aralık 2015	Temmuz 2016	Ağustos 2016
Yetişkin Erkek Gıda Harcaması	369,55	381,94	386,97	383,71
Yetişkin Kadın Gıda Harcaması	307,68	318,17	315,64	312,89
15-19 Yaş Grubu Çocuk Gıda Harcaması	399,90	412,38	406,43	403,37
4-6 Yaş Grubu Çocuk Gıda Harcaması	267,45	272,77	260,72	261,64
Açlık Sınırı	1.344,58	1.385,26	1.369,76	1.361,60
Yoksulluk Sınırı	4.379,73	4.512,25	4.461,76	4.435,19

Kaynak: Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (Çevrimiçi) 5.9.2016

<http://www.turkis.org.tr/dosya/501ur0V2X5tZ.pdf>

Yukarıdaki tablolardan da görülebileceği üzere asgari ücretin ihtiyaçları karşılayacak miktarı olarak düşünülen ücret seviyesinin vergi ve sosyal sigorta kesintileri ile neredeyse 1/3 miktarı kesintiye uğramakta, asgari geçim indimi yapılarak bir miktar (123 TL) tekrar artırılmaktadır. Asgari ücretin işverene maliyeti ile işçinin eline geçen arasında neredeyse yarı yarıya fark oluşmakta, çalışanların ihtiyaçlarını karşılamaya yetmeyecek ücret miktarı oluşmaktadır. Brüt asgari ücret açlık sınırının biraz üstünde belirlenirken, yoksulluk sınırının çok altında kalmaktadır. Kesintilerle oluşmuş olan net asgari ücret miktarı ise son dönem de asgari ücrette yapılmış olan katkıyla ancak açlık sınırını yakalamaktadır. Bu durumda kalan asgari ücret çalışanı illegal yollara bile sapabilecektir. Toplumun refahı ve huzuru için de bakıldığı zaman asgari ücretin ihtiyaçları karşılayabilecek bir düzeyde olması şarttır.

Toplu Pazarlık Sisteminden Kaynaklı Sorunlar

Dünya’da birçok gelişmiş ülkede uygulanmakta olan toplu pazarlıkla asgari ücret belirleme sistemi (Bauer vd., 2009: 224-226), ülkemizde sendikalaşmanın çok gelişmemesinden dolayı problemli hususlara sahiptir. Toplu sözleşme, grev ve lokavt kanunun ülkemizde teşekkülü ve uygulanması çok önemlidir. Yürürlükteki asgari ücret uygulamasında toplu pazarlık sisteminden kaynaklanan çeşitli sorunlar bulunmaktadır. Bunlar toplu pazarlık uygulaması ile asgari ücret uygulamasının çakıştığı noktalarda meydana gelmekte ve toplu pazarlık kapsamı içinde ki işyerleri için asgari ücretin farklılaştırılıp farklılaştırılmayacağı ile ilgilidir. Genellikle, toplu pazarlık ücretleri yapısal olarak asgari

ücretlerin üstünde oluşmaktadır. Buna rağmen, toplu pazarlık uygulamasında sözleşmeler, genellikle iki yıl için belirlenmekte ve ileriye yönelik (ikinci yıl için) dönemseller artışlar içermektedir. Bu hususta bazı sıkıntılar meydana gelmekte bunlardan ilki toplu iş sözleşmeleri ile belirlenen ücret ile belirlenen yasal asgari ücretin bazı alanlarda birbirleriyle kesişiyor olmasıdır (Kutal, 1964: 64).

Kesişme üç şekilde olabilmektedir; birincisi toplu pazarlığa konu olan bir sonra ki dönem henüz başlamadan önce belirlenen yasal asgari ücretin, yürürlükte ki toplu pazarlık ücretinin üzerinde bir seviyede belirlenmesi ihtimalidir. İkincisi toplu pazarlık ücretinin aynı tarihte yürürlüğe girmesi halinde hangisinin önce uygulanacağıdır. Asgari ücret önce uygulanırsa işçinin alacağı ikinci yıl sözleşme zammının daha yüksek olacağı şüphesizdir. Sözleşme zammının önce uygulanması durumunda ise işçinin yeni sözleşme ücreti, çoğunlukla asgari ücretin üzerinde oluşacağı için işçinin yükseltilecek asgari ücret sebebi ile ilave bir kazanç elde etmesi mümkün olmayacaktır. Üçüncü durumda ise yeni asgari ücretin ikinci yıl zammından önce uygulanmaya başlaması halinde, ikinci yıl zammının sözleşme ücretine mi, yoksa daha yüksek olan asgari ücrete mi yapılacağı hususudur. Birinci durumda, yasal asgari ücretin altında bir ücret belirlenemeyeceği için, bu ücretin altında kalan toplu pazarlık ücretinin yerine yasal asgari ücret uygulanacaktır. İkinci ve üçüncü durumlarda sorunun çözümü karmaşılaşmaktadır. Asgari ücretin sözleşme ücretine yapılmış bir müdahale olduğunu kabul edildiği durumda, sözleşme ücretinin üzerinde belirlenen asgari ücretin, sözleşme ücretinin yerine geçmesi söz konusudur. Bu durumda farklı tarihlerde işe başlamış, kıdem bakımından farklı olan çalışanların eşit ücret (asgari ücret) alması söz konusu olacak, bunda eşitlik ilkesine ve hakkaniyete uygun olmaması durumu meydana gelecektir. Asgari ücret sözleşme ücretine bir müdahale değil, sadece işçinin eline asgari düzeyde bir ücretin geçmesini sağlayan bir ücret olarak ele aldığımız durumda, sözleşme ücreti geçerliliğini koruyacak, sadece işçilere arada oluşan fark ödenecektir. Bu durum hakkaniyete ve eşitliğe daha uygundur (Korkmaz, 2003: 220-221).

Asgari ücretin toplu iş sözleşmeleri ile belirlendiği durumlarda karşılaşılan bir diğer sorun ise, toplu pazarlık kapsamında olan ve çalışanlarına sosyal yardım ve yan ödemeler yapan işyerlerinde asgari ücrette bir farklılaşmaya gidilip gidilemeyeceği ile ilgilidir (Kutal, 1969: 171). Mevcut uygulama gidilemeyeceği yönündedir. Sosyal yardımların, yan ödemelerin, işyerinde verilen yemeklerin, konut verilmesinin asgari ücretten indirilmesi hususunda asgari ücret kavramı ve amacıyla bağdaşmadığı noktasında karşı çıkılmaktadır. Zira asgari

ücretten kesinti yapılması halinde bu ücretin en az ücret olma vasfını ortadan kaldıracaktır. Lakin gözden kaçırılmaması gereken bir nokta vardır ki, sosyal yardım yapan ve yapmayan, yan ödemeler yapan ve yapmayan, çalışanlarına konut ve benzeri yardımları yapan ve yapmayan işverenlerin aynı asgari ücreti ödemek zorunda bırakılmalarının ne derece adalet ilkeleriyle bağdaştığı ve haksız rekabeti daha da körüklediği göz ardı edilmemelidir. Çünkü böyle bir uygulama ile sosyal düşüncelerden hareket eden işverenler aleyhine sonuçlar ortaya çıkabilmektedir. Sosyal yardımların ve yan ödemelerin asgari ücretten indirilememesi, özellikle sendikalı sektörler aleyhine haksız rekabet oluşturduğu, kayıt dışılığı teşvik ettiği, sendikaları da zayıflattığı yönünde eleştirilere sebep olmaktadır. Diğer taraftan bu konunun düzenlenmesi talebi uzun zamandır hem işveren hem de işçi sendikaları tarafından ortak olarak talep edilmekte ve bunun ile ilgili gerekli yasa değişikliğinin bir an önce yapılması istenmektedir (Korkmaz, 2003: 222).

SONUÇ

Ücretlerin ekonomik ve sosyal hayata çok büyük tesirlerinin olduğu aşikârdır. Ücretlerin en alt sınırı olan asgari ücretin, çalışanların yoksulluktan kurtulabilmesi, onurlu bir birey olabilmesi ve kimseye muhtaç olmaması gibi sosyo-ekonomik sebeplerden dolayı günümüzde önemi daha da artmıştır. Çalıştığı halde yoksul kalanların (çalışan yoksulların) bir zaman sonra iş piyasasından da çekildiği, kendisini başkalarının yardımına bıraktığı görülmektedir. İnsanın bu hayatta tatmin olabilmesi, ailesi, kendisi ve topluma karşı sorumluluklarını yerine getirebilmesi için yeterli ücreti alması gerekmektedir.

Asgari ücret dünyada çok farklı kapsam ve uygulama alanları bulmuştur. Asgari ücretin bölgesel farklılık esasına göre belirlendiği Avusturya, Kanada gibi; asgari ücretin dar ekonomik kapsam esasına göre belirlendiği Almanya, İngiltere gibi; mesleki farklılıklara göre belirlendiği Fransa gibi; asgari ücret uygulamasının sakat işçiler için ayrı belirlenen ABD, İsviçre gibi; asgari ücretin yaşlılar, çocuklar, öğrenciler, çıraklar için farklı belirlendiği Malta, ABD gibi; asgari ücretin gençler için ayrı belirlendiği Hollanda, Belçika gibi; ülkemizde de farklı uygulama şekilleri tezahür etmiş fakat şu an tek bir asgari ücret belirleme usulüne geçilmiştir.

Türkiye’de sigortalı çalışanların yarıya yakını asgari ücret ile çalıştığı için, uygulanmakta olan asgari ücretin birtakım mahsurlu alanlarının acilen düzeltilmesi asgari ücretle çalışanların lehine olacaktır.

Asgari ücretin amaçlarından gelir dağılımında adaletin sağlanması ve yoksulluğun azaltılmasına yönelik çalışmalıdır. Ayrıca asgari ücretle çalışanların çoğunlukla korunmasız olmasından dolayı emeklerinin istismarının önlenmesi ve toplumsal huzurun sağlanabilmesi için asgari seviyede eşit ücretin sağlanması amaçlanmalı, ücret farklılıkları da en aza indirilmeye çalışılmalıdır. Bunlardan başka kriz dönemlerinde ücretlilerin mağdur olmasının önüne geçilmeli ve haksız rekabet önlenmeye çalışılmalıdır. Asgari ücretin sosyal kriterlerine ekonomik kriterlerinden daha ziyade önem verilmeli, asgari ücretin sosyal bir ücret olduğu göz ardı edilmemelidir. Asgari ücretle çalışanların genellikle toplumun en yoksul kesimi olduğu bilinmeli ve hayat pahalılığı içinde ihtiyaçlarını karşılayabilecekleri bir ücret seviyesi belirlenmelidir. Bütün bunlara dikkat ederken ekonomiyi de işlemeze hale getirmemeye, verilecek ücretlerinde bu anlamda gerçeklere uymasına dikkat edilmelidir. Ödenemeyecek bir ücretin işvereni ve ekonomiyi, dahası çalışanı sıkıntıya sokacağı da bilinmelidir.

Türkiye'deki asgari ücret uygulamasının en büyük problematiklerinden olan ve ILO'nun da 131 sayılı Sözleşmesi'nde geçen ve Türkiye'nin imzalamadığı asgari ücretin belirlenirken işçinin ailesi ile birlikte hesaplanması kriterine uyması şarttır. Zira ülkemizde çoğunlukla alt gelir gruplarında tek çalışanın 4 ve daha fazla aile bireyine bakmakta olduğu yapılan çalışmalar neticesinde bilinmektedir. Çalışanların huzurlu ve sağlıklı çalışabilmesi için evine ne götüreceğini düşünmeden, masraflarını karşılayabileceği bir ücret seviyesi belirlenmelidir.

İkinci olarak asgari ücretin üzerindeki vergi yükü kaldırılmalı, kayıt dışı istihdam denetlenmelidir. Kayıt dışı istihdam korkusuyla asgari ücret üzerinden alınan vergiler zaten zor durumda olan işçiyi daha da zor duruma sokmaktadır. Vergi azalması yönünden getirilen çekincenin ise yersiz olduğu aşikârdır. Zira düşük gelire sahip grubun tasarruf eğilimi çok düşüktür; ihtiyaçlarını karşılayamamaktadırlar. Dolayısı ile ücretlerde meydana gelebilecek herhangi bir artışın harcamaları artıracığı ve ekonominin canlanacağı ve devletin büyüyen ekonomide daha fazla vergi toplamak suretiyle gelirlerini artıracığı aşikârdır. Ülkemizin farklı gelişmişlik seviyesine sahip bölgeleri de dikkate alınmalıdır; belirlenecek ücretin ne mağduriyete ne de göçe sebep olmaması gerekmektedir. Zira gelişmiş bölgelerde hayat pahalı olduğu için belirlenecek fazla ücretin göçe sebep olması endişesi, uygulanabilecek diğer sosyal politika araçları ile dengelenmesi mümkündür.

Ülkemizde son yıllarda enflasyonun düşük seyretmesi ücretlerin enflasyona endekslenmesi ve artışların buna göre yapılması başkaca mahsurlu alanlardır. Zira enflasyon sepetlerinin bile ciddi bir şekilde tartışıldığı bir dönemde, enflasyon oranında bile artışların yapılmadığı dönemler olmuş ve asgari ücretin reel alım gücü gün geçtikçe düşmüştür. Belirlenen asgari ücretin ihtiyaçları karşılamaya bile yetmeyecek kadar düşük olması ise başlı başına bir problemdir. Asgari ücretin bir bireyin ihtiyaçlarını bile karşılamaya yetmiyor olması, ailesinin göz ardı edilmesi, üstelik belirlenen ücretin üzerinden çeşitli kesintilerin yapılması, çalışanların iyice belini bükmektedir. Ülkemizde sendikacılığın ve toplu pazarlık sisteminin yeterince gelişmemesinden dolayı da asgari ücretlilerin mağduriyeti maalesef giderilememektedir. Türkiye’deki asgari ücret uygulaması, komisyon üyelerinin eşit dağıldığı, ama devletin de en büyük işveren olmasından dolayı, işverenler lehine karar verme eğiliminde olduğu yönünde de eleştirilmektedir.

Öte yandan asgari ücretle çalışanların sıkıntılarının çözümünde asgari ücret uygulaması yeterli görülmemeli, aile yardımı ve benzeri diğer yardımlarla bu uygulama desteklenmelidir.

Nihayetinde asgari ücretin belirlenmesinde ILO ve diğer uluslararası kurumların ve Türkiye’deki sosyal paydaşların fikirleri alınmalı ve uygulanmalıdır. Öncelikle 131 Sayılı Sözleşmeyi imzalaması ve gereği olan asgari ücretin belirlenirken işçinin ailesinin de hesaba katılması şartını uygulamaya geçirmelidir. ILO Uzmanlar komitesinin uyarılmış olduğu el sanatları işlerinde ve evde çalışanların kapsam sorunları çözüme kavuşmalıdır. Türkiye’de alan ile ilgilenen düşünce kuruluşları ve Sivil Toplum Kuruluşları ile Atölyeler ortak çalışmalar yapılmalı, hem çalışanların bilgilendirilmesi hem de işverenlerin konuya olan duyarlılıkları artırılmasına gayret edilmelidir.

KAYNAKÇA

- AKSU, Ö. A., (1993): Ücretler ve Verimlilik, İstanbul, İstanbul Üniversitesi Yayınları,
CENTEL, T., (1997): Sosyal Sigortalar Kanunu ve İlgili Mevzuat, 2. bs. İstanbul, Beta Basım,
ÇETİN, B. I., (2013): İktisadi Sistemler Bağlamında Gelir Dağılımı- Kredi Ekonomisi İlişkisi ve Türkiye, Ankara, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi Yayınları,
DEMİR-ŞEKER, S. & MÜŞERREF, K., (2012): Türkiye’de Bölgesel Asgari Ücretin Uygulanabilirliği, Ankara, T.C. Kalkınma Bakanlığı İşgücü Piyasası Çalışma Raporları-1,
EKİN, N., (2000): Türkiye’de Yapay İstihdam ve İstihdam Politikaları, İstanbul, İTO Yayın No: 2000-33,

- GÖVDERE, B., SONGUR H., KORKMAZ, A. & DULUPÇU, M. A., (2013), Onurlu İnsan Onurlu Yaşam İçin İnsani Ücret, İstanbul, İlke Araştırma Raporları: 3,
- KAYMAZ, K., (2010): Ücret Yönetimi Beceri Bazlı Ücretleme Sistemi, Bursa, Dora Yayıncılık
- KORKMAZ, A., (2003): Çağdaş Gelişmeler Açısından Asgari Ücret, Ankara, Türk Tarih Kurumu Basımevi
- KUTAL, M., (1969): Teorik Esasları ve Tatbikatı Bakımından Asgari Ücret, İstanbul Üniversitesi Yayını, No. 1409, İstanbul
- MARKS, K., (2003): 1844 El Yazmaları: Ekonomi Politik ve Felsefe, Çev. Kenan Somer, Ankara, Eriş Yayınları
- TALAS, C., (1979): Sosyal Ekonomi, Ankara, S Yayınları
- TAŞÇI, F., (2012): Sosyal Politika Ahlakı, Ankara, Nobel Yayıncılık
- TAŞÇIOĞLU, M., (1971): Uluslararası Görüşler Açısından Endüstri ve Tarım Sektörlerinde Asgari Geçim, Asgari Ücret Sorunları ve Bu Konular Karşısında Türkiye, Ankara, TİSA Matbaacılık Sanayi
- TOKOL, A., (2000): Sosyal Politika, 2. bs., Bursa, Vipaş Aş
- TUNA, O., & YALÇINTAŞ, N., (2011): Sosyal Siyaset, İstanbul, Filiz Kitabevi
- TÜRK-İŞ (1978): Asgari Ücret, Ankara, TÜRK-İŞ Yayınları, No:119
- YAVUZ, A., (1995): Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkilerine Etkisi, Ankara, Türk Tarih Kurumu Basımevi
- ZAİM, S., (1997): Çalışma Ekonomisi, 10. bs., İstanbul, Filiz Kitabevi
- ZAİM, S., (1974), Türkiye’de Ücretler ve Gelirler Siyaseti, Ankara, TİSK yayını, No: 28

Makaleler

- AFŞİN, K., (1999): “Asgari Ücretin Tespit Yöntemleri ve Mevcut Yapıdaki Sorunları ile Çözüm Usul ve Esasları,” Çalışma ve Sosyal Güvenlik Dergisi, Sayı 3, ss. 1-32
- AVSALLI, H., & Adem Korkmaz(2012): Türkiye’de Asgari Ücretin Hukuksal Yönü, Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi, Cilt: 4, Sayı:2, ss. 151-162
- BAUER, T. K., JOCHEN, K., SANDRA, S., CHRISTOPH, M. S., (2009): Fiscal Effects of Minimum Wages: An Analysis for Germany, German Economic Review, Cilt:10, Sayı:2, ss. 224-242.
- ÇOBAN, O., & KORKMAZ, A., (2006): “Emek Piyasasında Asgari Ücret, İşsizlik ve Enflasyon Arasındaki İlişkilerin Ekonometrik bir Analizi: Türkiye Örneği (1969-2006),” Maliye Dergisi, Sayı 151, ss.16-22
- GÜNEŞ, Ş., (2007): “Minimum Wage and Average Wage Relationship in Turkey: A Conintegration And Error Correction Analysis,” Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi, Sayı 13, ss. 187-199
- GÜVEN, A., MOLLAVELİOĞLU, Ş., & ÇAKAR DALGIÇ, B., (2011): “Asgari Ücret İstihdamı Artırır mı? 1969-2008 Türkiye Örneği,” ODTÜ Geliştirme Dergisi, Sayı 38, ss. 147-166
- İŞİĞİÇOK, Ö., (2014): “Ücret,” Sosyal Politika, Eds. Aysel Tokol & Yusuf Alper, Bursa, Dora Yayıncılık
- KARGI, B., (2013): Ücret Yapışkanlığı Hipotezinin Test Edilmesi: Türkiye’de Asgari Ücret ve Büyüme Üzerine Zaman Serileri Analizi (2005-2012), Çalışma ve Toplum, Ankara, TİSK, ss.183-210
- KRAMARZ, F., & PHILIPPON, T., (2001): “The Impact of Differential Payroll Tax Subsidies on Minimum Wage Employment”, Journal of Public Economics, Sayı: 82, ss. 115-146

- KUTAL, M., (1964): “Asgari Ücret ve Bazı Meseleler”, Sosyal Siyaset Konferansları, Sayı: 15, ss. 49-66
- ÖZDEMİR, A., MERCAN, M., & EROL, H., (2012): “Türkiye Emek Piyasasında Belirlenmiş Makro Ekonomik Değişkenler Arasındaki İlişkilerin Ekonometrik Analizi,” TISK Akademi Dergisi, Cilt II, ss. 1-19
- TAŞTAN, H., & AKAR, M., (2013): Türkiye İmalat Sanayiinde Bölgesel ve Sektörel Ücret Eşitsizliği, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası, Cilt:63, ss.17-50
- YILMAZ-ESER, B., & TERZİ, H., (2008): “Türkiye’de Asgari Ücret: Sorunlar Öneriler,” İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt 22, Sayı 1, ss.129-143
- YÜKSEL-ARABACI, R., (2007): “Yoksulluk ve Gelirin Yeniden Dağılımı Açısından Asgari Ücret,” Akademik Araştırmalar Dergisi, Sayı 33, ss. 53-65

ELEKTRONİK KAYNAKLAR

- ARSLAN, M., (2015): “ Arslan, Çalışma Hayatının Temel Sorunlarına Dikkat Çekti,” (Çevrimiçi) http://www.hakis.org.tr/haberler.php?action=haber_detay&id=1100 16.11.2016
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (Çevrimiçi) <http://www.csgeb.gov.tr/home/contents/istatistikler/asgariucret/>, 5.9.2016
- T.C. BAŞBAKANLIK: “Asgari Ücret Yönetmeliği,” (Çevrimiçi) <http://www.mevzuat.gov.tr/Metin.Aspx?MevzuatKod=7.5.5454&sourceXmlSearch=&MevzuatIfliski=0>, 18.04.2014.
- Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (Çevrimiçi) <http://www.turkis.org.tr/dosya/501ur0V2X5tZ.pdf>,