



Uluslararası Kuruluşlar Perspektifinden Türkiye’de Asgari Ücret Sorunsalı ve Bir Çözüm Önerisi Modeli

From the Perspective of International Organisations, the Problematic of Minimum Wage in Türkiye and a Proposed Solution Model

Osman Yıldız ^{a*}

^a Dr., Ankara Medipol Üniversitesi, Ankara/Türkiye, osman.yildiz@ankaramedipol.edu.tr, ORCID: 0009-0006-6833-4498

MAKALE BİLGİSİ

ÖZ

Makale Türü

Araştırma Makalesi

Anahtar Kelimeler

Asgari Ücret
Asgari Ücret Sorunsalı
Sosyal Diyalog
Danışma Statüsü

Geliş Tarihi : 04 Şubat 2025

Kabul Tarihi: 28 Mart 2025

Bu araştırma, ücretli çalışanların önemli bir kısmını ilgilendiren asgari ücret konusunu incelemektedir. Çalışma, Asgari Ücret Tespit Komisyonu’nun bir sorunsala dönüştüğünü iddia ederek, Komisyon’un uluslararası normlar çerçevesinde yeniden nasıl yapılandırılabilirliği ve nasıl bir model geliştirilebileceği şeklindeki soruları cevaplamayı amaçlamaktadır. Nitel araştırma yöntemlerinden temelde doküman analizinin kullanıldığı çalışmada veriler, içerik analizine tabi tutulmuştur. Bu analizler, yazarın içerisinde yer aldığı sosyal diyalog mekanizmalarının uygulamalarındaki rol, gözlem ve pratik deneyimleriyle entegre edilmeye çalışılmıştır. Analiz sonucunda, Asgari Ücret Tespit Komisyonu’nun isminden, yapısından ve karar verme şeklinden kaynaklı olarak birçok sorunu bünyesinde taşıdığı görülmektedir. Araştırma, sorunun çözümüne yönelik bir model önerisinde bulunmakta, Komisyon’un ILO standartları ve AB uygulamalarına uygun olarak asgari ücretin tespiti yerine asgari ücretin belirlenmesinde danışma statüsüne dönüştürülmesi ve Üçlü Danışma Kurulu gibi daha makro düzeydeki bir sosyal diyalog mekanizmasının bir alt çalışma birimi olarak kurgulanması başta olmak üzere birçok alternatifi içeren bir model ortaya koyarak, Komisyon’un katılımcı ve demokratik bir yapıya kavuşturulmasını önermektedir.

ARTICLE INFO

ABSTRACT

Article Type

Research Article

Keywords

Minimum Wage
Minimum Wage Problematic
Social Dialogue
Consultative Status

Received: Feb, 04, 2025

Accepted: Mar, 28, 2025

This research examines the issue of minimum wage, which concerns a significant portion of wage earners. By claiming that the Minimum Wage Determination Commission has become a problematic issue, the study aims to answer questions such as how the Commission can be restructured within the framework of international norms and what kind of model can be developed. In the study, which primarily uses document analysis from qualitative research methods, the data were subjected to content analysis. These analyses have been attempted to be integrated with the author's role, observations, and practical experiences in the applications of the social dialogue mechanisms in which he was involved. As a result of the analysis, it is observed that the Minimum Wage Determination Commission carries many problems stemming from its name, structure, and decision-making process. The research proposes a model for a solution including various alternatives aiming at answering the problem of reaching a participatory and democratic structure by suggesting that the Commission should be transformed into an advisory status in determining the minimum wage in accordance with ILO standards and EU practices instead of setting it as well as restructuring it as a sub-working unit under a social dialogue mechanism at a macro level like the Tripartite Advisory Board.

Extended Abstract

Aim: The minimum wage in Türkiye, while technically the lowest pay allowed for employees, has taken on a much more important role, serving as the primary income for approximately seven million people. This minimum wage constitutes a substantial 40% of all employees working under formal employment contracts. The Minimum Wage Determination Commission (MWDC) is responsible for setting the minimum wage, relying on a tripartite national social dialogue process. However, the MWDC faces several structural and implementation challenges. This research aims to

* Sorumlu Yazar / Corresponding Author

Atıf/Cite as: Yıldız, O. (2025). Uluslararası Kuruluşlar Perspektifinden Türkiye’de Asgari Ücret Sorunsalı Ve Bir Çözüm Önerisi Modeli. *Uluslararası Ekonomi, İşletme ve Politika Dergisi*, 9(1), 340-362. <https://doi.org/10.29216/ueip.1632748>



Bu makale, [Creative Commons Atıf \(CC BY\)](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) lisansının hüküm ve koşulları altında dağıtılan açık erişimli bir makaledir. / This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the [Creative Commons Attribution \(CC BY\)](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) license.

analyze whether the MWDC should play a decisive role in determining the minimum wage and examines the consultative roles and perspectives of the ILO and the EU in this context.

Methodology: This study is qualitative and primarily employs document analysis as its research design. A literature review was conducted to examine previous studies regarding the minimum wage. The study thoroughly analyzed laws and regulations related to the minimum wage, from its inception in 1936 to the present, highlighting trends over a span of 90 years. Additionally, International Labour Organization (ILO) conventions concerning the minimum wage were examined. The primary documents and data for this research included laws, regulations, and international agreements, which were analyzed comparatively. Data related to the minimum wage, provided by the Ministry of Labor and Social Security, were also reviewed. The data obtained through document analysis underwent content analysis, leading to the development of various categories. By examining the relevant legislation, a structured system of categories was created to understand minimum wage policies from the past to the present, ultimately allowing for meaningful conclusions. These analyses have been attempted to be integrated with the author's role, observations, and practical experiences in the applications of the social dialogue mechanisms in which he was involved.

Findings: There are several problems and criticisms regarding the determination of the minimum wage in Türkiye, which highlights the deadlock surrounding this issue. These concerns can be grouped into five main categories:

- **Anti-Democratic Structure:** The decision-making status of the MWDC (Minimum Wage Determination Commission) is viewed as anti-democratic.
- **Inadequacies in Representation and Participation:** Significant shortcomings exist in how different groups are represented and involved in the process of decision-making.
- **Management Problems:** The public-oriented decision-making process suffers from inadequacies, which poses a risk of management issues in maintaining power.
- **Collaborative Efforts Not Activated:** The laws and regulations in place fail to facilitate the necessary collaborations with related partners and actors that should occur.
- **Contradictory Statements:** The final text published in the Official Gazette contains statements that contradict the relevant article of the law. These points collectively underline the complexities and challenges surrounding the minimum wage issue in Türkiye.

The MWDC, in its current form, is unsustainable and poses challenges to the governance of the country. It seems to be a commission searching for a "raison d'etre". As such, the MWDC requires a fundamental transformation in its composition and decision-making processes. In Türkiye, the MWDC needs to be restructured both philosophically and functionally.

Results: When examining nearly 90 years of legislation and practices related to the minimum wage in Türkiye, five key recommendations have been proposed to address existing issues:

Firstly, the Minimum Wage Determination Commission (MWDC) should be transformed from a decision-making body into a consultative one. To reflect this new role, the name should be changed to the Minimum Wage *Advisory* Commission from Minimum Wage *Determination* Commission replacing "*determination*" with "*advisory*."

Secondly, to ensure adequate social representation, the Commission must adopt a pluralistic, participatory, and democratic structure that includes all relevant confederations and stakeholders.

Thirdly, to enhance the pluralism and democracy within the Commission, organizations that accurately and directly represent minimum wage earners should be established. Currently, TÜRK-İŞ and TİSK represent workers and employers, respectively, but they are unable to fully represent minimum wage earners. TÜRK-İŞ represents organized workers whose wages are determined through collective bargaining agreements, which are supposed to generally above the minimum

wage. Consequently, TİSK does not represent employers hiring minimum wage workers, and TÜRK-İŞ does not represent those earning the minimum wage. Given that there are approximately seven million minimum wage earners, there is a pressing need for separate civilian associations dedicated to their representation.

Fourthly, the MWDC could be restructured as a subcommittee within broader macro-level social dialogue mechanisms. Two potential social dialogue frameworks could integrate the MWDC: One option is to make it a subcommittee of the Economic and Social Council (ESC) of Türkiye, which operates under the Presidency and serves as the highest-level social dialogue mechanism in the country. However, this option is relatively weak, as the ESC is not currently functional. Alternatively, the MWDC could be established as a subcommittee of the Tripartite Advisory Board under the Ministry of Labor and Social Security. Integrating the MWDC into these broader mechanisms would enhance its role within the social dialogue framework and better align it with macroeconomic and social policies. As with other social dialogue mechanisms, the government should take into account the MWDC's consultative and advisory decisions when making final decisions.

Fifthly, if the Commission continues to operate as a decision-making body, the public sector should hold majority representation within it. If the Commission is restructured in any of these ways, it would no longer struggle to find its purpose and mandate but would instead effectively fulfill its assigned mandate.

1. Giriş

Türkiye’de ulusal düzeydeki sosyal diyalog mekanizmalarının en önemlilerinden biri Asgari Ücret Tespit Komisyonu (AÜTK)’dur. Bu Komisyon geçmişten beri önemini korumakta ve tartışılmaktadır. Bu araştırma, ücretli çalışanların önemli bir kısmını ilgilendiren asgari ücret konusunu incelemektedir. Bütün dünyada ve Türkiye’de, çalışma hayatının önemli konularının başında asgari ücretin miktarı ve belirlenmesi metodu gelmektedir. Önemli sosyal diyalog kurumlarından biri olan Asgari Ücret Tespit Komisyonu ve/veya benzeri kuruluşların temel amacı, “asgari” adı altında çalışma hayatındaki ücrete ilişkin temel norm ve standartları belirleme sürecindeki rol üstlenmektir. Bu kuruluşlar, norm ve standartları yoluyla çalışma hayatında yaşanabilecek muhtemel kuralsızlıkları, keyfilikleri ve sömürüleri engellemeyi hedeflemektedir.

Türkiye’de, çalışanların yüzde 40’ı gibi büyük bir oranın asgari ücret ile çalışmaları nedeniyle genel kabul görececek iyi düzeyde belirlenecek bir asgari ücrete her zaman büyük bir ihtiyaç duyulmaktadır. Asgari ücret düzeyi ve artış oranlarının, AÜTK aracılığı ile belirlenmesi öngörüldüğünden AÜTK’nın etkinliği odak noktası haline gelip tartışma konusuna dönüşmektedir. Bu nedenle AÜTK’ya verilen rol, yapısı ve aldığı kararların geçerlilik durumunun incelenmesi önem arz etmektedir. Türkiye’de tarihsel gelişimi bakımından AÜTK’nın, hukuksal olarak bugüne kadar, 4 iş kanunu, 3 asgari ücret yönetmeliği, 1 KHK ve 1 Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi olmak üzere 8 ayrı mevzuat ile düzenlendiği görülmektedir.

Türkiye’de AÜTK’nın geçmişinden beri ortaya konulan hukuksal yapısı, karar verici özelliği ve uygulamaları incelendiğinde, Komisyonun büyük bir sorunsala sahip olduğu görülmektedir. Bu çerçevede, AÜTK’nın mevcut durumu, çalışanların geniş temsil eksikliği, ILO ve AB gibi uluslararası norm ve uygulamaların aksine sahip olduğu karar verme özelliği ve birçok bakanlığın

uygulamalarını belirlemesi gibi temel sorun ve özellikleri barındırması bakımından gerilimleri ve riskleri bünyesinde ihtiva eden sıcak bir konu olmayı sürdürmektedir.

Bu haliyle AÜTK'nın sürdürülebilirliği söz konusu olmayıp, ülke yönetimi açısından sorunları barındırmaktadır. Bu açıdan bakıldığında AÜTK'nın kendine "varlık nedeni" arayan bir komisyon görüntüsü verdiği ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle, AÜTK'nın, yapısı ve karar süreçleri bakımından yapısal bir değişime ihtiyacı bulunmaktadır. Öyle ki, Türkiye'de AÜTK bu haliyle hem felsefi hem yapısal ve hem de işlevsel açısından yeniden şekillendirilmelidir. Bu çalışmada, Komisyonun isminin değiştirilmesinden, katılımının daha geniş, çoğulcu ve demokratik hale getirilmesinden, daha üst makro bir sosyal diyalog mekanizmasına bağlanmasından ve komisyonda kamunun çoğunluğunun sağlanmasına kadar beş madde altında toplanan çözüm önerileri bir model olarak ortaya konulmaya çalışılmaktadır.

Bu açıdan ele alındığında araştırma, AÜTK'nın nasıl bir sorunsala sahip olduğu, Komisyonun mevcut durumunun sürdürülebilirlik durumunun ne olduğu, Komisyonun kararları açısından asgari ücretin tespitinde mevcut durumda kamu yönetiminin ve sosyal tarafların rolünün ne olduğu, Komisyonda sosyal tarafların, karar-verici mi yoksa danışma statüsünde mi olması gerektiği, ILO Sözleşmelerinde ve AB'de sosyal diyalogun ne anlama geldiği, ILO sözleşmelerinde ve AB'de asgari ücreti belirlemeyle ilgili temel kriterlerin neler olduğu, Komisyonun, uluslararası normlar çerçevesinde yeniden nasıl yapılandırılabilirliği, asgari ücretin tespitinde nasıl bir modelin geliştirilebileceği şeklindeki soruları cevaplamaya çalışmaktadır.

Araştırma yöntemi olarak çalışmada, verilerin analizi temelde nitel araştırma yöntemlerinden olan doküman analizi ile yapılmış ve içerik analizine tabi tutulmuştur. Bu analizler, yazarın içerisinde yer aldığı sosyal diyalog mekanizmalarının uygulamalarındaki rol, gözlem, teorik ve pratik deneyimleriyle entegre edilmeye çalışılmıştır.

Bu çerçevede araştırma, asgari ücret kavramını ve önemini ortaya koyacak, literatürdeki tartışmaları inceleyecek, ILO ve AB perspektifinden sosyal diyalog, sosyal taraflar ve karar-verme süreçteki rolleri hususunu ele alacak, Türkiye'de asgari ücret tespiti ve komisyonunun mevzuat açısından tarihsel gelişimini ortaya koyacak ve asgari ücret ile AÜTK'ya ilişkin sorunsalı ele alacaktır. Ardından araştırma, AÜTK için uluslararası yaklaşımlar ışığı altında "danışma" kavramının ruhuna uygun olarak alternatif yöntemleri bir bütünsellik içerisinde ele alan yeni bir çözüm önerisi modeli ortaya koymaya çalışmaktadır.

2. Metodoloji

Bu bölümde çalışmanın problemi ve soruları, araştırmanın amacı ve önemi, araştırma deseni ve verilerin elde edilmesi, kapsam ve sınırlılıklar, veri analizi ile araştırmanın geçerliliği ve güvenilirliği konularına yer verilmektedir.

2.1. Araştırmanın Problemi ve Soruları

Çalışmanın temel problemini AÜTK bir sorunsala mı dönüşmüştür? sorusu oluşturmaktadır. Bu kapsamda, asgari ücretin tespitinde mevcut durumda kamu yönetiminin ve sosyal tarafların rolü nedir? Sosyal taraflar, karar-verici mi yoksa danışma statüsünde mi rol almalıdır? ILO Sözleşmelerinde ve AB'de sosyal diyalog ne anlam gelmektedir? ILO sözleşmelerinde asgari ücretle ilgili temel kriterler nelerdir? Asgari Ücret ile ilgili komisyon nasıl yapılmalıdır, nasıl bir model geliştirilmelidir? sorularına cevap verilmeye çalışılacaktır.

2.2. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Asgari ücret, çalışanlara ödenebilecek en az ücret olmasına rağmen Türkiye'de çalışanların hizmet akdi ile çalışanların %40'ına, yaklaşık yedi milyon kişiye ödenen genel bir ücrete dönüşmüştür. Asgari ücretin belirlenmesi, üçlü ulusal sosyal diyaloga dayanan AÜTK tarafından belirlenmektedir. Ancak AÜK, yapısı ve işleyişi bakımından birçok sorunu bünyesinde

barındırmaktadır. Araştırma, asgari ücretin tespitinde AÜTK 'nın karar verici bir pozisyonda olup olmaması gerektiğini analiz etmekte ve bu kapsamda ILO ve AB yaklaşımını incelemektedir.

2.3. Araştırma Yöntemi, Deseni ve Verilerin Elde Edilmesi

Bu makale, nitel bir çalışma olup, araştırmanın desenini temelde doküman incelemesi yöntemi oluşturmaktadır. Ayrıca, öncelikle asgari ücrete ilişkin daha önce yapılan çalışmalara ilişkin bir literatür taraması yapılmıştır. Frechtling (2002: 59)'e göre, doküman analizi yöntemi fazla masraf ve zaman gerektirmemesi, tarihsel eğilimler ve gidişat hakkında bilgi vermesi, değerleri, ilgileri, politik iklimi ve toplumsal tutumları belirlemeye katkı vermesi nedeniyle elverişli bir yöntemdir. Bu çalışmada, asgari ücret konusunda düzenlemelerin yapılmaya başlandığı 1936 yılından günümüze kadar söz konusu olan, asgari ücret ile ilgili kanun ve yönetmelikler incelenmiştir. Böylece 90 yıllık bir zaman zarfındaki eğilimler ortaya konulmuştur. Diğer taraftan asgari ücret ile ilgili ILO Sözleşmeleri de analize tabi tutulmuştur. Diğer bir ifade ile kanun, yönetmelikler ve uluslararası sözleşmeler, araştırmanın temel belgelerini ve verilerini oluşturmaktadır. Bu belgeler mukayeseli olarak incelenmiştir. Ayrıca Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB) tarafından paylaşılan asgari ücretle ilgili verilerden de yararlanılmıştır. Diğer taraftan bu analizler, yazarın içerisinde yer aldığı sosyal diyalog mekanizmalarının uygulamalarındaki rol, gözlem ve pratik deneyimleriyle entegre edilmeye çalışılmıştır.

2.4. Veri Analizi

Çalışmada doküman incelemesi ile ortaya çıkan veriler, içerik analizine tabi tutulmuş ve bu kapsamda kategoriler geliştirilmiştir. Kategorik analiz, Muşmal ve Gürbüz (2018: 231)'e göre verilerin birbirleriyle ilgilerine göre gruplar halinde bir araya getirilmesidir. Araştırmada incelenen mevzuat kapsamında, geliştirilen kategoriler ile belli bir sistem içinde konu ele alınmış, geçmişten günümüze asgari ücret politikaları anlaşılacak istenmiş ve bir yargıya ulaşılması mümkün olmuştur. Mevzuatın yanı sıra aynı zamanda uygulamada, sosyal tarafların süreçteki rolleri de analize dahil edilmiştir.

2.5. Kapsam ve Sınırlılıklar

Araştırma, asgari ücrete ilişkin geçmişten günümüze ulusal mevzuatı, uluslararası sözleşmeleri ve yaklaşımları ele almakta, asgari ücretin tespitinde rol oynayan Asgari Ücret Tespit Komisyonu'nun işleyişine, yapısına odaklanmakta, Komisyonun işleyişindeki mevcut ve potansiyel sorunlara dikkat çekerek, Komisyon'a ilişkin analizler gerçekleştirmekte, konuyu sosyal taraflar ve kamu yönetimi açısından değerlendirmektedir. Araştırma, asgari ücretin miktarı, hesaplanma yöntemi, yaşam maliyetleri gibi konulara değinmemekte ve kapsam dışında tutmaktadır.

2.6. Geçerlilik ve Güvenilirlik

Geçerlilik ve güvenilirlik nitel araştırmalarda kalitenin sağlanmasında önemli iki kriterdir. Güçlü (2019: 443, 453)'ye göre güvenilirlik, bir nitel araştırmada elde edilen bulguların doğruluğunu ve tekrar edilebilir olması; geçerlilik ise çalışmanın profesyonel, doğru ve sistematik olarak yapılması ve şeffaf bir şekilde araştırmanın nasıl yapıldığının paylaşılmasıdır. Çalışmada kullanılan verilere, ÇSGB yayınlarından, ilgili mevzuattan, uluslararası sözleşmelere ILO'nun resmi yayınlarından ulaşılmıştır. Burada kullanılan verilere ve bilgilere bütün araştırmacıların erişme durumunun olması araştırmanın geçerliliğini ve güvenilirliğini ortaya koymaktadır.

3. Asgari Ücret Kavramı ve Önemi

Çalışma hayatının temel kavramlarından biri olan asgari ücret kavramı üzerinde önemli akademik ve kurumsal tartışmalar yaşanmaktadır. Asgari ücretin önemini temelde üç kategoride ele almak mümkündür. Bu kategoriler; asgari ücreti niteleyen kavram ve değerler, asgari ücretli

çalışanların sayısının büyüklüğü ve asgari ücrete bağlı olan farklı kurum uygulamaları olmak üzere üç ana nokta şeklindedir.

İlk olarak, asgari ücrete birçok değer atfedilmektedir. Bu değerlerden bazıları; bir yaşam ücreti olması (IOE: 2014), bir koruma, bir şemsiye ücreti olması, “emek koruyucu mekanizma” olması (ILO: 2015), ekonominin motoru veya freni olması (Karakas: 2015), piyasa ekonomisinin temel bir fonksiyonu olması, yeterli (adequate) bir ücret olması (European Commisision: 2025), bir ekonomik etik olması, önemli bir normatif ücret olması ve moral ekonominin bir unsuru olması, emeğin kendini yeniden üretmesinin bir simgesi olması (Sümer, 2018) ve yeniden üretme hakkı olması (O’Neill, 2016) şeklinde kavram ve ifadeleri kapsamaktadır. Ayrıca asgari ücretin, moral, sosyal ve ekonomik temelli meşru ücret olması (Sodsriwiboon ve Srour, 2019) ile ekonomin temel konularından birini oluşturan ve fiyatları belirleyen, talebi oluşturan ve piyasayı kontrol eden tek bir alıcının olduğu bir piyasa yapısı şeklinde tanımlanan monopsoniye (Sendpulse, y.y.) konu olması şeklinde temel ekonomik hususlar arasında yer aldığı görülmektedir. Asgari ücrete ilişkin bu kavram, değer ve ifadeler, asgari ücretin, sadece çalışma hayatı ve endüstriyel ilişkiler için değil, ekonominin geneli ve felsefesi için de değer taşımakta olduğunu göstermektedir.

İkinci olarak, Türkiye’de asgari ücretli çalışanların sayısının büyüklüğüdür. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Vedat Işıkhan (2024: 127), asgari ücretli çalışan sayısının 6,6 milyon olduğunu belirtmektedir. Bakan, SSK kapsamında 4a statüsünde toplam 16,4 milyon çalışanın olduğunu dolayısıyla, asgari ücretle çalışanların oranının yüzde 40 olduğunu ortaya koymaktadır. Bu resmi açıklamanın ötesinde genelde asgari ücretlinin sayısının yedi milyon civarında olduğu ifade edilmektedir (Kıvaç, 2024). Bir ülkede çalışanların yüzde 40’nın, asgari ücretli olarak çalışması hem endüstriyel ilişkiler hem ekonomi ve siyasi etkileri bakımından yadsınamaz bir öneme sahip olduğunu göstermektedir.

Üçüncü olarak, asgari ücretin önemi artış oranının çeşitli kurumsal uygulamaları bağlaması nedeni ile milyonlarca kişinin ekonomik ve sosyal hayatını etkileme gücünde ortaya çıkmaktadır. Çeşitli kanunlara göre asgari ücrete bağlı olarak resmen belirlenen birçok husus bulunmaktadır. Bu bağlamda; asgari geçim indirimi, genel sağlık sigortası, 4447 Sayılı İşsizlik Sigorta Kanununa bağlı ödemeler, 65 yaş aylığı ve engelli aylıkları için muhtaçlık sınırı, sosyal güvenlik primlerinin alt ve üst sınırları, staj ücretleri, çıraklık ücretleri, çocuk ve aile zammı, bireysel emeklilik katkı payı, özel sağlık sigortası primi, doğum borçlanması, askerlik borçlanması, isteğe bağlı sigorta primi, ev hizmetleri çalışanları primi ve geçici iş göremezlik ödeneği gibi pek çok hususu doğrudan etkilemektedir. Asgari ücretin ülkenin yönetim sistemi üzerindeki yansımaları sadece ÇSGB ile sınırlı olmayıp, Hazine ve Maliye Bakanlığı, Millî Eğitim Bakanlığı ve Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı (ASHB) gibi bakanlıkları da doğrudan etkilemektedir. Bu yaygın uygulamalar, asgari ücretin, Türkiye’de kamu yönetim sisteminin adeta temel bir aracı olarak uygulandığını göstermektedir.

Görüldüğü üzere asgari ücret konusu, ülkenin ekonomik, sosyal ve idari açıdan olmak üzere üç temel unsur bakımından Türkiye’nin asli, kapsamlı, ağırlıklı ve öncelikli bir gündem maddesi olmayı korumaktadır.

4. Asgari Ücret Alanındaki Literatür Çalışmaları

Bu bölüm, asgari ücret alanında daha önce literatürde yapılan çalışmalara yer vermektedir. Bu çalışmalarda asgari ücretin, sosyal politikadaki rolünden uygulanabilirliğine, sosyal politika aracı olmasından, sosyal ücret olmasından, yoksullukla mücadeleden geniş temsile ve bölgesel asgari ücrete çeşitli hususlara kadar birçok konuyu içine aldığı görülmektedir.

Bu çerçevede, Aslan (2019: 1281), neo-liberal politikalarla asgari ücret arasındaki ilişkiyi ele alarak, “asgari ücretin sosyal politikaların oluşturulmasındaki rolüne” dikkat çekmekte, asgari ücretin hükümetlerin enflasyonla mücadelede aracına dönüştüğünü, asgari ücretteki artışların yaşam seviyesinin çok altında kaldığına işaret etmekte, bu duruma neden olarak neo-liberal

anlayışın ekonomide hâkim hale gelmesini görmektedir. Sayın (2019: 1913, 1914), ILO'nun asgari ücretle ilgili sözleşme ve tavsiyelerinde, “uygulanabilirlik” ilkesinden yola çıktığını, esnek ve ağır olmayan düzenlemelere yer verdiğini, ülkelerin sosyo-ekonomik pozisyonlarını ve yerel farklılıklarını dikkate alan bir yaklaşım ortaya koyduğunu, ILO'nun bir asgari ücret sisteminin oluşturulmasına, ücretin belirlenmesi sürecinde sosyal diyalog temelinde işçi-işveren ya da onların örgütlü yapılarının katılımını sağlayacak şekilde bir sosyal işbirliği öngördüğünü, asgari ücretin işçilerin ve ailelerinin gereksinimlerinin ışığında belirlenmesine dikkat çektiğini ifade etmektedir.

Asgari ücretin makro ekonomik değişkenlerle ilişkisini inceleyen Gümüş ve Akgüneş (2020: 124), asgari ücretin bir “sosyal politika aracı” olduğunu, ancak asgari ücretteki artışların uzun dönemde işsizlik oranını artırdığını belirterek, asgari ücret belirlenirken hem mal, para ve emek piyasalarının hem de üretim faktörlerindeki değişmelerin göz önünde bulundurulmasını önermektedir. Aynı doğrultuda çalışmalar yapan Hız (2014: 170) ise, yoksulluk ile asgari ücret ilişkisi bakımından, asgari ücrette artış sağlanmasının ve/veya yaşam koşullarına uygun bir iyileşmenin esasında “yoksulluk ile mücadelede” de ilerleme anlamına geleceğini öne sürmektedir. Benzer şekilde Öçal ve Korkmaz (2019: 209, 210) da asgari ücretin yaşam ücretinden daha çok “insan onuruna yakışan” bir özellikte olması gerektiğini, bunun için gelir vergisinin aşamalı şekilde azaltılmasını, ücretin belirlenmesinde “aile” nin de dikkate alınmasını, konuyla ilgili ILO ve AB mevzuatındaki çekincelerin kaldırılmasını, maaş, sosyal yardım ve diğer ücretlerin asgari ücret düzeyinde belirlenmesini önermektedir.

AÜTK'nın yapısına yönelik eleştirileri öne çıkaran Yıldız (2022: 214, 215), Türkiye’de ulusal düzeyde sosyal diyalog mekanizmalarını ele aldığı çalışmasında, AÜTK'nın düzenli toplanmasının önemini vurgulamakta, sosyal tarafların bütün beklentilerini karşılamamasına rağmen bütün çalışanları ilgilendiren bir sonuç ortaya koyduğunu ve alınan kararların uygulandığını belirtmekte, ancak Komisyon’un yapısının daha katılımcı, temsil gücü ve kabiliyeti bulunan sendika temsilcilerine de yer verecek şekilde genişletilmesini önermektedir. Aynı şekilde Komisyonun yapısına yönelik eleştiriyi vurgulayan Korkmaz ve Avsallı (2012: 161) da, asgari ücret ile ilgili yasal altyapının tamamlandığını, asgari ücretin hesaplanmasında işçi ailesinin göz ardı edildiğini, devletin çoğu durumda sadece işveren kesimiyle anlaşarak asgari ücret tespit sistemine çok ciddi etki edebildiğini, belirlenen ücretin “sosyal ücret” olmaktan uzak olduğunu belirtmekte ve Komisyon’un yapısında sadece bir tek işçi konfederasyonunun temsil edilmesinin katılımcılığı engellediğini ifade etmektedir.

Diğer taraftan bazı yazarlar (Erdoğan, 2014: 33; Ceyhan ve Ataay, 2017: 49; Eser ve Terzi, 2008: 140; Yolvermez, 2020: 2459; Kutal, 2007: 63,64) bölgesel asgari ücretin lehinde ve aleyhinde yaklaşımlara dikkat çekmektedirler. Bu çerçevede Erdoğan (2014: 33), asgari ücretin merkezileşmesinin farklılık arzeden özellikleri ortadan kaldırdığına dikkat çekerek, geçmişten günümüze süreç içerisinde AÜTK'ların, yerelden merkeze doğru dönüştüğünü, aldıkları kararların tüm işçileri kapsayan, sektörel, yerel veya yaş farklılıklarını dikkate almayan kararlar haline geldiğini, belirlenen ücretin işçilerin zorunlu ihtiyaçlarını karşılamaktan uzak olduğunu ve yoksulluk ücreti olma niteliğini sürdürdüğünü ifade etmektedir. Bölgesel asgari ücreti bir model olarak düşünen Ceyhan ve Ataay (2017: 49) Türkiye’deki bölgesel ekonomik ve sosyal farklılıkları dikkate alarak işçi ve işveren kesimi için optimum bir çözüm olarak gördükleri bölgesel asgari ücret modeli önerisinde bulunmuştur. Bu model ile, asgari ücret üzerindeki vergi yüklerinin dengeleneceğini ve azalacağını, çalışma saatlerinin düşürülerek istihdamın arttırılacağını, iyi belirlenmiş ve esnek çalışma saatleri ile desteklenen bir asgari ücret ile istihdama katılmayan gençlerin işgücü piyasasına çekileceğini, bölgesel asgari ücretin düşük belirlendiği illerde yapılacak istihdam arttırıcı yatırım teşviklerinin hem bölge halkı hem de işverenler için yararlı olacağını böylece göçün de azalacağını ifade etmiştir. Aynı şekilde Eser ve Terzi (2008: 140), Türkiye’de, illerin ve bölgelerin sosyo-ekonomik gelişmişlik düzeyinin birbirinden son derece farklı olduğunu, hayat

pahalılığı kriteri çerçevesinde asgari ücretin bölgeler arasında farklılaştırılması yoluna gidilmesini önermektedir. Asgari ücretin sorunlarını sıralayıp farklılıklara göre belirlenmesini ileri süren Yolvermez (2020: 2459), asgari ücretin sorunlarına ilişkin bir değerlendirme yaptığı çalışmasında asgari ücret belirlenirken ailenin ihtiyaçlarının dikkate alınmasını, sadece enflasyon oranının değil, işsizlik, küresel ekonomik gelişmeler, ülke ekonomik koşulları, genel beklentilerin de göz önünde alınmasını, vergi indirimlerine gidilmesini; asgari ücretin, bölge, yaş, statü, sektör kriterlerine göre farklılaştırılmasını önermektedir. Ayrıca, asgari ücretin tespiti sürecinde sadece TÜRK-İŞ'in komisyonda olmasının katılımcılığı engellediğine dikkat çekmektedir.

Diğer taraftan bölgesel asgari ücret yaklaşımına karşı çıkan Kutal (2007: 63,64) ise, asgari ücret konusunun sorunlarla dolu olduğunu, veri eksikliği nedeniyle ihtiyaçları karşılamaktan uzak olarak belirlendiğini, yaygın işsizliğin, kayıt dışı ekonominin ve asgari ücretten vergi kesilmesinin temel sorunlar olduğunu ifade etmektedir. Kutal, bölgesel asgari ücreti bir çözüm olarak görmemekte, sorunun çözümü için aile yüküne göre vergi indirimlerine gidilmesi, işsizlikle mücadele, kayıt dışı ekonominin denetimi gibi hususlara odaklanılmasını önermektedir.

5. ILO ve AB Perspektifinden Sosyal Diyalog, Danışma Statüsü, Sosyal Taraflar ve Karar-verme Sürecindeki Roller

Bu bölüm, ILO ve AB açısından sosyal diyalog, sosyal tarafların rolleri ve karar-verme süreçlerine katılımlarına ilişkin ortaya koydukları yaklaşımları ele alacaktır.

ILO'ya göre sosyal diyalog, müzakere, danışma veya basitçe bilgi paylaşımı ve değişimini kapsar ve birçok alanda gerçekleşecek iyi yönetişimin bir aracı ve enstrümanı durumundadır (ILO, y.y.a). Ayrıca, ILO'nun, 26 No'lu Asgari Ücret Belirleme Yöntemi Sözleşmesi (Convention on Minimum Wage-Fixing Machinery) asgari ücretin tespitine yönelik ilkeleri ortaya koymaktadır. Buna göre Sözleşmenin 1. maddesi, üye ülkelerin, asgari ücret tespitine imkân veren usulleri ihdas veya muhafaza etmesi gerektiğini belirtirken, 2.maddesi, *"işveren ve işçi teşekküllerine danıştıktan sonra..."* ibaresine yer vermektedir. Sözleşmenin 3. maddesi ise, ülkelerin, asgari ücretlerin tespit usullerini ve bunların uygulama şekillerini tayinde serbest olduğunu belirtmektedir. Sözleşmenin 4. maddesi de *"işçi ve işveren örgütlerine danışıldıktan sonra"* ifadesine yer vermektedir. Görüldüğü gibi, ILO'nun, asgari ücretin tespitine yönelik doğrudan sözleşmede, sosyal tarafların karar verme sürecine katılımı için sadece danışma" ifadesini kullanmakta ve bunu 4 ayrı maddede tekrarlamaktadır (ILO, 26 No'lu Sözleşme). Aynı şekilde ILO'nun asgari ücret belirlemesine ilişkin bir diğer sözleşmesi olan 131 Sayılı Asgari Ücret Tespit Sözleşmesi (Convention on Minimum Wage-Fixing) de, sadece danışma" ifadesini kullanmakta ve bunu 1. madde 2. fıkra ve 4. madde 2. fıkrada olmak üzere 2 ayrı maddede tekrarlamaktadır (ILO C131).

ILO ayrıca, "danışma"nın ne anlama geldiğine de açıklık getirmektedir. ILO "danışma" kavramının, sosyal taraflarla, ortak karar-verme sürecini ima dahi etmeksizin, sadece bilgi paylaşımının biraz daha ilerisi olduğunu ima eden bir kavram olduğunu vurgulamaktadır. Hatta ILO, "danışma" kavramının, amacı tarafların anlaşmaya varmak olan "müzakere" kavramından bile ayrı olduğunu belirtmektedir. ILO bunun aksine, "danışma"nın amacının, yetkili kamu otoritesi ile bir anlaşmaya varmak değil, söz konusu otoritenin karar almasına yardımcı olmak niyetini taşıdığını kesin bir dil ile ortaya koymaktadır. ILO bu amaçla, danışmanın hükümetlerden, sosyal tarafların kaygı ve argümanlarının dikkate alınacağı adımlar atmasının ve bu amaçla işçi ve işveren örgütlerine, "konuyla ilgili tam ve ilgili bilgilerin" sağlamasının gerektiği anlamında olduğunu belirtmektedir (ILO, 2017: 24-26). Ülke uygulamalarına bakıldığında, Hollanda, Fransa, Lüksemburg, Yunanistan ve ABD gibi ülkelerde asgari ücretin, "danışma" sürecini işlettikten sonra, hükümetler tarafından kararlaştırıldığı görülmektedir (ILO, 2017: 25).

Aynı şekilde üçlü yapının (tripartizm) uluslararası örnek ve lider kuruluşu olan ILO'nun en üst karar verme organı olan Yönetim Kurulunun yapısı incelendiğinde, hükümet (28), işçi (14) ve işveren (14) olmak üzere temsilcilerinin eşit sayıda olmadığı, hükümet kanadının üye sayısının, işçi

ve işveren temsilcilerin üye sayılarının toplamı kadar olduğu ve eşitlik durumunda başkanın tarafı olma hususu da dikkate alındığında hükümetlerin, işçi ve işverenlere karşı çoğunluğu garanti eden bir yapıda olduğu görülmektedir (ILO, y.y.b) Zaten ILO, Asgari Ücretin Tespiti adlı 131 Sayılı Sözleşmesi'nin, 4. maddesi, 3. fıkrasının a bendinde, hükümet, işçi ve işveren şeklinde üç taraf temsilcilerinin hepsinin eşit katılımından değil, sadece işçi ve işveren temsilcilerinin eşit katılımından bahsetmektedir.

ILO'nun, sosyal tarafların karar verme süreçlerindeki rolüne ve sosyal diyaloga ilişkin ortaya koyduğu tanım ve yaklaşım gerek diğer uluslararası kuruluşlar ve gerekse birçok ülke tarafından da kullanılmaktadır. Avrupa Birliği (AB) de bu kuruluşların başında gelmektedir. AB, sosyal diyalogu, AB düzeyindeki işçi ve işveren örgütlerinin, tartışmalara ve müzakerelere katılacağı, ortak eylemler geliştireceği ve/veya Avrupa karar ve uygulama süreçlerine katılacağı süreçleri ve düzenlemeleri içeren setlerden ibaret olarak tanımlamaktadır (European Commission, 2012: 8).

AB ayrıca, sayıları 40'ın üzerinde olan AB sektörel sosyal diyalog komiteleri için ise, Avrupa Komisyonu'nun bu komiteleri desteklediğini ve bunlara danışabileceğini, sosyal tarafların konuları tartışabileceğini, ortak aksiyonda bulunabileceklerini, anlaşma ve diğer metinler üzerine "pazarlık" yapabileceklerini belirtmektedir (European Commission, 2012: 10). Obradovic (2005: 261), AB'nin, Avrupa yönetişimi için, sivil toplumun görüşlerini kamuoyuna sunacağı ve etkileşimde bulunacağı, açık, şeffaf ve düzenli diyalogun gerçekleştirileceği, geniş diyalogun oluşturulabileceği uygun yöntemleri sağlaması gerektiğine vurgu yapmaktadır. Bu hususların katılımcı demokrasi için temel unsurlar olarak gerekli olduğunu belirtmektedir. Bu hususlar AB için 2004 yılında hazırlanan AB Anayasası metninde (Obradovic, 2005: 261-65) yer almıştır.

Bütün bu unsurları içinde yansıtabilecek şekilde Görmüş (2007: 117) tarafından yapılan tanıma göre sosyal diyalog, demokratik rejime sahip ülkelerde, işçi ve işveren örgütlerinden oluşan sosyal tarafların, toplumda örgütlü diğer çıkar grupları ile beraber, temel ekonomik ve sosyal politikaların belirlenmesi için yaptıkları danışma ve müzakere süreçleridir.

Görüldüğü gibi uluslararası perspektiften bakıldığında, demokrasilerde, genel anlamda Sivil Toplum Kuruluşları (STK) ve özel anlamda sosyal tarafların karar-verme süreçlerindeki rolü açısından, iş birliği, işbirlikçiliği, sosyal uyum, katılım, danışma, bilgilendirme, müzakere/pazarlık kelime ve kavramları kullanılmakta, karar, politika ve uygulamaların şekillenmesinden ve gözetiminden bahsedilmektedir. Bu kavramların içinde, karar-verici gibi bir kavrama yer verilmediği gibi, yetkili kamu otoritesi ile bir anlaşmaya varmanın olmadığı kesin bir dille ifade edilmektedir.

6. Türkiye'de Asgari Ücret Tespiti ve Komisyonunun Tarihsel Gelişimi: Mevzuat Açısından

Türkiye'de asgari ücretin tespitine yönelik kanun, yönetmelik ve kanun hükmünde kararname şeklinde hukuki düzenlemeler yapılmıştır. Türkiye'de asgari ücretin tespitine yönelik ilk hukuki düzenleme 1936 yılına kadar geriye gitmektedir. Asgari ücrete ilişkin düzenlemeler, 1936 yılından günümüze birçok değişikliğe tabi tutulmuştur. Dolayısıyla ülkemizde asgari ücretin yaklaşık 90 yıllık bir geçmişi bulunmaktadır.

İlk olarak, 1936 yılında çıkarılan 3008 Sayılı İş Kanunu'nun 32. maddesi asgari ücretin (*işçi ücretlerinin en aşağı hadleri*) tespitine yönelik "...İşçi ücretlerinin en aşağı hadleri bir nizamname ile tesbit edilir" ifadesini kullanan maddeye göre asgari ücret, çıkartılacak bir Nizamname ile tespit edilmiştir. Fakat asgari ücretin uygulanması ancak 1951'den itibaren söz konusu olmuştur. İkinci olarak, 1950 yılında İş Kanunu'nda yapılan değişikliğe göre, asgari ücretin, "Mahalli Komisyonlar" tarafından belirleneceği belirtilmiştir. Bu Komisyonların, başkanlığını, ilgili mahaldeki yetkili çalışma teşkilatına mensup memurun yapmış, yapısında 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 üyeye yer verilmiştir. Uygulamanın esaslarını ortaya koyan yönetmelik 1951'de yürürlüğe girmiştir. Dolayısıyla, asgari ücretin tespiti, 1951-1967 döneminde Mahalli Komisyonlar aracılığıyla gerçekleştirilmiştir. Asgari ücretin Mahalli Komisyonlar aracılığıyla belirlenmesi durumu aslında bir bölgesel asgari ücret uygulaması olmuştur. Bunun sonucu olarak bölgesel bazda asgari ücretlerde önemli farklılıklar oluşmuştur (Korkmaz, 2004: 19; Korkmaz ve Avsallı, 2012:153).

Üçüncü olarak, asgari ücretin tespitine yönelik olarak, 1967'de yeni düzenleme yapılmıştır. 931 Sayılı İş Kanunu yeni iş kanunu olarak yürürlüğe girmiştir. Buna göre, asgari ücretin belirlenmesinde Mahalli Komisyonlar yerine Asgari Ücret Tespit Komisyonu adlı merkezi bir komisyonun görev alacağı belirtilmiştir. Bu kapsamda, asgari ücretin kapsamı genişletilerek, hizmet akdi ile çalışan bütün işçilere uygulanması, asgari ücretin geçerlilik süresi de ifade edilerek en geç iki yılda bir yeniden belirlenmesi düzenlenmesine yer verilmiştir. Kanunda (931 Sayılı İş Kanunu madde 33), Merkezi Komisyon'un yapısı üzerinde de durularak, Komisyon'un en çok işçi ve işvereni temsil eden en üst derecedeki işçi ve işveren kuruluşlarının değişik iş kollarından seçecekleri beşer temsilciden ve kamu kesimini temsilen de beşer temsilciden oluşturulacağı belirtilmiştir (931, Mevzuat). Dördüncü olarak, 5 yıl sonra, 1971 yılında 1475 Sayılı İş Kanunu adlı yeni İş Kanunu yürürlüğe girmiştir. Yeni İş Kanunu da asgari ücretin tespitine yönelik benzer düzenlemeleri ortaya koymuştur. Merkezi komisyon olan Asgari Ücret Tespit Komisyonu, 1967-1974 yılları arasında asgari ücreti, bölgesel düzeyde tespit etmeyi sürdürmüştür. Asgari ücretin ulusal düzeyde tespit edilmesi ancak 1974 yılında başlatılmıştır (Korkmaz, Avsallı, 2012: 154, 155).

Beşinci olarak, 2003 tarihli 4857 Sayılı İş Kanunu, 1475 Sayılı İş Kanunu'nun yerini almıştır. Dolayısıyla, AÜTK'ya ilişkin güncel hukuki düzenleme, 4857 Sayılı İş Kanunu'nda ve ona bağlı çıkartılan Asgari Ücret Yönetmeliği (AÜY)'nde yer almaktadır. 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 39. maddesine göre, Asgari Ücret Tespit Komisyonu'nun başkanlığını, Bakanlığın tespit edeceği üyelerden birisi yapar. Komisyon'un yapısı ise hükümet-işçi ve işveren temsilcilerinden oluşan beşer temsilciden olmak üzere 15 üyeden oluşur. Kanun, Çalışma ve Sosyal Güvenliği Bakanlığınca ücretlerin asgari sınırlarının, Komisyonu aracılığıyla en geç iki yılda bir belirleneceğini belirtmektedir. Burada mevzuat ilginç bir şekilde, cümlelerin öznesi olarak "*Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca, Asgari Ücret Tespit Komisyonu aracılığıyla*" ifadelerini kullanarak nihai belirleyicinin aslında Bakanlık olduğunu vurgulamaktadır. Kanun ayrıca, "*asgari ücretin belirlenmesi*" ifadesi yerine, "*ücretlerin asgari sınırları*" ifadesini kullanmıştır (4857 Sayılı İş Kanunu).

4857 Sayılı İş Kanunu, AÜTK kararlarının hukuki statüsüne ilişkin olarak da Kanunun, 39. maddesinin, 1. fıkrasındaki muğlaklığa rağmen "*Komisyon kararları kesindir. Kararlar Resmî gazetede yayımlanarak yürürlüğe girer*" şeklinde ifadeleri kullanarak, kararların "kesin" olduğunu net bir şekilde ortaya koymaktadır. Kanuna uygun olarak çıkartılan AÜY de, 1. madde, Yönetmeliğin amacını, "*asgari ücretin tespiti...*", 6. madde "*Komisyon, asgari ücreti...belirler*", 7. madde "*ücret...belirlenir*", 8. madde "*Komisyonun ücretin belirlenmesine ilişkin kararı kesindir*", 9. madde "*Komisyon, ücretin belirlenmesinde...*" ve 12. madde "*İşçilere, Komisyonca belirlenen ücretlerden...*" gibi toplam 6 ayrı maddede asgari ücret için, "tespiti", "belirler", "belirlenir", "belirlenmesine ilişkin kararı kesindir", "belirlenmesinde", ve "belirlenen" kesinlik ifade eden fiiller kullanmıştır (AÜY).

Asgari ücretin geçerlilik süresine ilişkin olarak, Kanunun 39. maddesinde, asgari ücret yerine, "*ücretlerin asgari sınırları*" adıyla en geç 2 yılda bir belirleneceğini ifade etmektedir. Bu ifadeye göre asgari ücretin 2 yıldan daha az süreler için belirlenmesine hukuki bir engel bulunmamaktadır. AÜY ise 7. maddesinde, doğrudan "*asgari ücret*" kavramını kullanarak, en geç iki yılda bir belirleneceğini ortaya koymaktadır.

İş Kanunu'nun 39. maddesi 1. fıkrası ve AÜY 2. maddesinde, asgari ücretin iş sözleşmesine göre çalışan ve bu Kanunun kapsamında olan veya olmayan her türlü işçinin ekonomik ve sosyal durumlarının düzenlenmesi için bütün işkollarını kapsadığı belirtilmiştir. Ayrıca Yönetmeliğin 6. ve

7. maddelerinde, asgari ücretin ülkenin sosyal ve ekonomik durum ve geçim şartları dikkate alınarak Komisyonca belirleneceği hükme bağlanmıştır.

Yönetmelik, 9. maddesinde, Komisyonun, ücreti belirlerken, konu ile ilgili bütün kamu kurum ve kuruluşları ve üniversiteler ile iş birliği yapabileceği, işçi ve işveren kuruluşlarının öneri ve görüşlerini alabileceği, gerektiğinde uzman kişilerin bilgisine de başvurabileceği hükme bağlanarak Komisyon'un karar verme süreçlerine ve asgari ücretin belirlenme kriterlerine yer verilmektedir.

Altıncı olarak AÜTK, 2 Temmuz 2018 tarihli 700 Sayılı KHK'nin 145. maddesi, 4857 Sayılı İş Kanunu'nu ile ilgili olarak, *“22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu ile ilgili olup yerine işlenmiştir”* ifadesine yer vermiştir. Ardından 10 Temmuz 2018'de yayınlanan 1 Sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi'nin 521, 522 ve 523. maddelerinde asgari ücret ilgili düzenlemelere yer vermiştir (1 No'lu Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi). Buna göre, Kararname, İş Kanunu'nun 39. Maddesi 2. fıkrasını Kanundan çıkartarak, KHK'nin 522. maddesinde yer vermiş ve AÜTK'nın, KHK'nin 523. maddesindeki, *“Kurullar, ilgili kanunlarla kendilerine verilen görevlerinin yanı sıra, Cumhurbaşkanının verdiği görevleri yerine getirir”* ifadesine yer vermiştir (700 No'lu KHK). Dolayısıyla bu ifade ile AÜTK'nın, Cumhurbaşkanlığına bağlı hale geldiği değerlendirilmesi yapılmaktadır (DİSK-AR, 2023: 22).

Bu açıdan bakıldığında günümüzde asgari ücretin belirlenmesine ilişkin hukuki referansların, 4857 Sayılı İş Kanunu, AÜY, 700 Sayılı KHK ve 1 Sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi olmak üzere her ne kadar birbiri ile çelişkili olmayıp birbirinin tekrarı şeklinde de olsa eş zamanlı olarak dört ayrı hukuki düzenlemeye yer aldığı görülmektedir. Bu açıdan bakıldığında ülkemizde asgari ücrete ilişkin hukuki düzenlemeler açısından geline en son noktada, parçalı bir durum olduğunu belirtmek gerekmektedir.

7. Asgari Ücret Sorunsalı, Komisyonun Sürdürülebilirliği ve Asgari Ücret Mevzuatının Analizi

Türkiye'de uygulanan asgari ücrete ilişkin bir dizi sorunlar ve eleştiriler olması ve çözümsüzlüğe neden olması yönüyle bir asgari ücret sorunsalının olduğu gerçeği ortaya çıkmaktadır. Bu çerçevede bu sorunsala ilişkin hususlar beş madde halinde sıralanabilir. Bunlar; AÜTK'nın karar verme statüsü, temsil ve katılımcılık eksikliğine dayalı anti-demokratik yapısı, kamu açısından karar verme yetersizliğinin yol açacağı bir yönetim riski taşıması, kanun ve yönetmelikte belirtilen iş birliklerinin etkinleştirilememesi sorunu ile Resmî Gazete 'de yayımlanan sonuç metninin çelişkili ifadeler barındırması şeklinde ortaya çıkmaktadır.

Birinci olarak, AÜTK karar verme statüsü sorunlu bir durumu barındırmaktadır. İş Kanunu ve AÜY, AÜTK için, Kanun'un ilk maddesi hariç asgari ücreti belirleme konusunda karar verici özelliğini vurgulamaktadır. Oysa STK tanımı gereği, yukarda açıklandığı üzere ILO ve AB gibi sosyal diyalogun dünyada öncüsü ve referansı olan uluslararası kuruluşların örneklerinde olduğu gibi, karar verme süreçlerinde “danışma”, “istişari” niteliğindeki rollere sahiptirler. Sosyal taraflar da, sivil toplum kapsamı içerisinde yer almaları nedeniyle “danışma” / “istişari” role sahiptirler. Sosyal diyalog mekanizmalarının tamamında süreci ortaya koyan kamu olup, sosyal taraflar ve STK'lar, hazırlanıp sunulan belge ve politika önerilerine karşı kendi pozisyonlarını ortaya koyma şeklinde rol oynarlar. Söz konusu kurullarda kesin karar alınmaz, alınan karar istişari nitelikte olup ilgili kamu kurumuna tavsiye olunur. Örneğin, sosyal taraflar ve STK'ların yer aldığı kamu kurumlarından olan Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK), Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) ve Mesleki Yeterlilikler Kurumu (MYK) gibi kurumların yönetim kurullarında da benzer durum vardır. Bu kurumlar, alınacak kararların genel çerçevesini hazırlayıp, ortaya konan belge ve politikaları yönetim kurullarında tartışmaya açmakta, kararı oluşturmakta ve ardından uygulamaya koymaktadır. Ayrıca bu kurumların yönetim kurullarında kamu çoğunlukta yer almaktadır. Örneğin 6 kişiden oluşan MYK Yönetim Kurulunda, kamu temsilcileri olarak ÇSGB, Millî Eğitim

Bakanlığı (MEB), Yüksek Öğretim Kurulu (YÖK) ve sosyal taraflar olarak TİSK, HAK-İŞ ve TESK yer almakta, başkanlığını ÇSGB temsilcisi yaptığı için oyların eşitliği halinde başkanın tarafı ağırlıklı olacağı için çoğunluk kamu tarafında bulunmaktadır (5544 Sayılı Mesleki Yeterlilik Kanunu, m. 8). Oysa asgari ücret toplantıları için kamu tarafı, bahsedilen kurumların aksine işin başında ne bir taslak sunmakta ne de bir karar dokümanı üzerinden tartışmaları sürdürmektedir.

Türkiye'deki sosyal diyalog mekanizmalarının çoğu istişari/tavsiye niteliğine sahip bulunmaktadır. Türkiye'de diyalog kurumları arasında resmi bir hiyerarşi kuralı olmasa da en üst sosyal diyalog mekanizması kabul edilen ve hatta daha sonra 2010 yılında yapılan Anayasa Değişikliği ile Anayasal bir kuruluş (T.C. Anayasa M.166) haline getirilen Ekonomik ve Sosyal Konsey (ESK) bile, başkanlığını Cumhurbaşkanı'nın yapmasına rağmen "istişari" nitelikte kurulmuştur. 4641 sayılı Kanun'un amaç ve kapsamı açıklayan 1. maddesi, "...*istişari mahiyette ortak görüş belirlemek için oluşturulan Ekonomik ve Sosyal Konsey'in kuruluşunu...*" Konsey'in "istişari" niteliğini ortaya koymaktadır (4641 Sayılı Kanun). Bütün bunlara rağmen, bir sosyal diyalog mekanizması olan AÜTK'nın karar verici niteliğe sahip olması, sosyal diyalog anlayışına ters bir durum arz etmektedir. Zaten pratikte, kamu bir şekilde nihai kararı vererek, AÜTK'yı fiilen fonksiyonsuz hale getirmektedir. Bu durum, AÜTK'nın tartışmaların odağında olmasına neden olmaktadır.

Kamu yönetimi açısından daha önce belirtildiği üzere asgari ücretin kavramsal olarak ekonomik ve sosyal alan için taşıdığı büyük anlam vurgulanmıştır. Bu çerçevede asgari ücretle çalışan sayısının yaklaşık yedi milyon kişi şeklinde çalışanların % 40'ı gibi büyük bir kesimini oluşturması ve asgari ücret artış oranının ÇSGB, MEB ile ASHB gibi birçok bakanlığın uygulamasını bağlaması nedeniyle, karar yetkisinin sadece sosyal taraflara bırakılması olası değildir. Bu hususlar, ekonomik ve sosyal politika alanlarındaki kamunun ve siyasetin temel belirleyici sorumluluğunu göstermektedir. Kamu yönetimi için gerekli olan, demokratik bir devlet olarak, uluslararası kurum ve belgelerin öngördüğü şekliyle, sosyal taraflara, danışma, bilgilendirme, müzakere ve istişare boyutunda karar verme süreçlerinde yer vermeyi uygun yol ve yöntemlerle garanti etmektir.

Bu açıdan bakıldığında, Tablo-I de gösterildiği üzere, 4857 Sayılı Kanun'un 39. maddesindeki temel ifadeye geri dönmek gerekmektedir. Kanun maddesinin ilk fıkrasında, "*Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca, Asgari Ücret Tespit Komisyonu aracılığı ile belirlenir*" şeklinde bir ifade ile doğru olan belirtilmiştir. Buna göre, asgari ücretin ÇSGB tarafından belirleneceği açıkça belirtilmiştir. "*Asgari Ücret Komisyonu aracılığı ile*" ifadesi, Komisyon'un, Bakanlığın asgari ücreti belirlemesine yardımcı olur anlamına gelmektedir. Aslında, 4857 Sayılı İş Kanunu'nun yanında önceki iş kanunlarının hepsi (No 3008, No 931 ve No 1475) incelendiğinde, asgari ücretin Bakanlık tarafından belirleneceğine dair benzer anlamda ifadeler yer verildiği görülmektedir. Bu anlamda, 1936 tarihli 3008 Sayılı İş Kanunu, "...*İktisad Vekâletince, ... işçi ücretlerinin en aşağı hadleri bir nizamname ile tesbit edilir*", 1967 tarihli 931 Sayılı İş Kanunu, "...*Çalışma Bakanlığınca asgari ücret tespit komisyonu aracılığı ile ücretlerin asgari hadleri en geç iki senede bir tespit edilir*" ve 1971 tarihli 1475 Sayılı İş Kanunu, "...*Çalışma Bakanlığınca Asgari Ücret Tespit Komisyonu aracılığı ile ücretlerin asgari hadleri en geç iki senede bir tespit edilir*" şeklinde birbirini tekrar eder nitelikte net ifadelerine yer vermektedirler. Açıkça görüldüğü gibi, "*İktisad Vekaletince tespit edilir*" ve "*Çalışma Bakanlığınca tespit edilir*" denilerek bakanlık kelimelerine eklenen "ca" eki, asgari ücretin nihai olarak Bakanlık tarafından belirleneceği anlamına gelmektedir. Bu çerçevede Kanun'un ilk cümlesi esas alınarak, AÜTK Komisyonu hem kanunun lafzı ve ruhuna ve hem de sosyal diyalogun felsefesine uygun olarak "danışma" statüsüne dönüştürülmelidir.

Tablo I: Mevzuatta Asgari Ücrete İlişkin Komisyon Adı ve Karar Verme Statüsü

	Mevzuat Adı	Komisyon Adı	Karar Cümlesi
1	1936/3008 Sayılı İş Kanunu		“...İşçi ücretlerinin en aşağı hadleri bir nizamname ile tesbit edilir”
2	1950 /İş Kanunu Değişikliği	Mahalli Komisyonlar 7-kişilik	32. madde 1. fıkra“...işçi ücretlerinin en aşağı hadleri mahalli komisyonlarca tesbit olunur. 3. fıkra “...asgari ücretin tesbitinde nazara alınacak hususlar ve işçi ve iş veren temsilcilerinin seçim şekilleri...” 5. fıkra “...Mahalli komisyonlarca tesbit ve ilân edilen asgari ücretler hakkında...”
	1951/ Asgari Ücretlerin Tespitine Mûteallik Yönetmelik	Mahalli Komisyonlar 7-Kişilik	
3	1967/931 Sayılı İş Kanunu	Asgari Ücret Tespit Komisyonu	33. madde, 1. fıkra “...Çalışma Bakanlığınca asgari ücret tespit komisyonu aracılığı ile ücretlerin asgari hadleri en geç iki senede bir tespit edilir” 3. fıkra “...Komisyon kararları kesindir. Kararlar Resmî Gazete ile yayımlanarak yürürlüğe girer”
4	1971/1475 Sayılı İş Kanunu	Asgari Ücret Tespit Komisyonu 15-kişilik	33. madde 1. fıkra “...Çalışma Bakanlığınca Asgari Ücret Tespit Komisyonu aracılığı ile ücretlerin asgari hadleri en geç iki senede bir tespit edilir” 3. fıkra “Komisyon kararları kesindir. Kararlar Resmî Gazete’de yayınlanarak yürürlüğe girer”
	1972/Asgari Ücret Yönetmeliği	Asgari Ücret Tespit Komisyonu	Madde 3, 1 fıkra “Asgari Ücret Tespit Komisyonu asgari ücreti;... saptar” 2. fıkra “Asgari ücretin tespitinde uygulanan...” 3. fıkra “Asgari ücretin bir veya daha fazla işkolu için saptanmasında...” Madde 4 “Asgari ücretin, bir günlük ücret olarak saptanması asıldır” 5. madde başlığı: Asgari ücretin saptanmasındaki esaslar Madde 5 “Asgari Ücret, işçilerin,... ayrı ayrı saptanır. Asgari Ücret Tespit Komisyonu, asgari ücretin saptanmasında...” Madde 7 “Komisyon, asgari ücretin saptanmasında...” Madde 9 “Komisyonca saptanan asgari ücretler...”
5	2003/4857 Sayılı İş Kanunu	Asgari Ücret Tespit Komisyonu	Madde 39, 1. fıkra “Çalışma Bakanlığınca asgari ücret tespit komisyonu aracılığı ile ücretlerin asgari sınırları en geç iki senede bir tespit edilir” 2. fıkra “Komisyon kararları kesindir. Kararlar Resmî Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girer” Fıkra 3 “Komisyonun toplanma ve çalışma şekli, asgari ücretlerin tespiti...”
6	2004/ Asgari Ücret Yönetmeliği	Asgari Ücret Tespit Komisyonu	Madde 1 “Bu Yönetmeliğin amacı, asgari ücretin tespit...” II. Bölüm Başlığı: Ücretin Belirlenmesine İlişkin İlke ve Esaslar Başlığı altında Madde 5 “Asgari ücretin belirlenmesinde...” Ücretin Belirlenmesi başlığı: Madde 6 “Komisyon, asgari ücreti bütün işkollarını kapsayacak şekilde belirler” Ücretin Belirlenmesindeki Esaslar başlığı altında: Madde 7 “Ücret en geç iki yılda bir olmak üzere belirlenir. Komisyon, ücretin belirlenmesinde...” Madde 9 “Komisyon, ücretin belirlenmesinde...” Madde 11 “Komisyonca belirlenen ücretler Resmî Gazete’de yayımlanır”

Kaynak: Mevzuat incelenerek yazar tarafından geliştirilmiştir.

İkinci olarak, Tablo-II de gösterildiği üzere, AÜTK, demokratik temsil ve katılımcılık bakımından sorunlu bir yapıya sahiptir. AÜTK, sendikal temsil bakımından genelde olduğu gibi tekelci anlayışa göre oluşturulmuştur. AÜTK, Bakanlık, işveren ve işçi olmak üzere üçlü yapıya sahiptir. Buna göre AÜTK’da, Bakanlık, ÇSGB, işveren kanadını TİSK Konfederasyonu ve işçi

kanadını tek başına TÜRK-İŞ Konfederasyonu temsil etmektedir. Her bir taraf/kanat, 5'er kişi ile temsil edilmektedir. ÇSGB'nin 5 kişilik heyeti çoğulcu diyebileceğimiz bir yapıda oluşturulmuştur. Kanun ve Yönetmeliklerin kullandığı birebir ifadelerle göre, ÇSGB'nin Bakanlık heyetinde, Bakanlık Çalışma Genel Müdürü veya yardımcısı ve Bakanlık İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürü veya yardımcısı şeklinde olmak üzere Bakanlıktan sadece 2 üye alırken diğer üç üyesini, Devlet İstatistik Enstitüsü Ekonomik İstatistikler Daire Başkanı veya yardımcısı, Hazine Müsteşarlığı temsilcisi ile Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığından konu ile ilgili dairenin başkanı veya yetki vereceği bir temsilci şeklinde diğer Bakanlık ve kurumlardan almaktadır. Diğer bir ifade ile Bakanlık tarafı çoğulcu bir yapıda temsil edilmektedir. İşveren kanadı, TOBB, TESK ve profesyonel meslek örgütleri gibi birçok işveren kuruluşu olmasına rağmen sadece TİSK tarafından temsil edilmektedir. İşçi kanadının temsili, HAK-İŞ ve DİSK gibi birçok sendikal konfederasyon varken tek başına TÜRK-İŞ'in katılımı ile sınırlandırılmaktadır. Bir başka ifade ile kamu kanadı, kendi içinde çoğulcu temsile sahipken, aynı mevzuat işçi ve işveren kanadındaki temsil yapısını, demokratik çoğulcu anlayıştan uzak tek elci yapıda tutmaktadır. Bir diğer ifade ile kamu, çoğulcu katılımcılığın sağlanması açısından çelişkili bir durumu ortaya koymaktadır.

Tablo II: Mevzuatta Asgari Ücrete İlişkin Komisyon Yapıları

	Mevzuat Adı	Komisyon Adı	Komisyon Başkanı	Komisyonun Yapısı/Kamu (Üye)	Komisyonun Yapısı/İşçi (sendika) (Üye)	Komisyonun Yapısı/İşveren (Üye)	Komisyonun Yapısı/Katılımcı (Diğer)
1	1936 Yılı 3008 Nolu İş Kanunu	"...İktisat Vekâletince, Ödenecek... işçi ücretlerinin en aşağı hadleri bir nizamname ile tesbit edilir"	-	-	-	-	-
2	Asgari Ücret Yönetmeliği	ÇIKMADI					
3	1950 Yılı İş Kanunu Değişikliği	Mahalli Komisyonlar 7-kışilik	O yer için yetkili Çalışma teşkila-tına mensup memur	Mahalli Çalışma teşkilatı memuru	1 sendika temsilcisi	1 işveren temsilcisi	Diğer üyeler: - 1 mahalli ticaret, sanayi veya ziraat oda temsilcisi - 1 belediye encümeni - 1 hükümet doktoru
4	1951 Yılı Asgari Ücretlerin Tespitine Mütteallik Yönetmelik	Mahalli Komisyonlar 7-Kışilik	O yer için yetkili Çalışma teşkilatına mensup memur	Çalışma Teşkilatına mensup memur	1 sendika temsilcisi	1 işveren temsilcisi	Diğer üyeler: - 1 mahalli ticaret, sanayi veya ziraat oda temsilcisi - 1 belediye encümeni - 1 hükümet doktoru
5	1967 Yılı 931 Nolu İş Kanunu	Asgari Ücret Tespit Komisyonu	O mahal-deki çalışma teşkilatı-na mensup memur	5 üye: -Çalışma Genel Müdürü, -İşçi Sağlığı Genel Müdürü, -Araştırma Kurulu Başkanı, -Ticaret Bakanlığı İçticaret Dairesi Genel Müdürü, -Devlet Planlama Dairesinden konu ile ilgili dairenin başkanı	5 üye : Ankara'da bulunan en üstdeydeki işçi teşekküllünden	5 üye: Ankara'da bulunan en üstdeydeki işveren teşekküllünden	
6	1971Yılı 1475 Nolu İş Kanunu	Asgari Ücret Tespit Komisyonu 15-kışilik	Çalışma Bakanlığının tespit edeceği üye	5 üye: -Çalışma Bakanlığı Çalışma Genel Müdürü, -İşçi Sağlığı Genel Müdürü, -Devlet İstatistik Enstitüsü Ekonomik İstatistikler Dairesi Başkanı, -Sanayi ve Ticaret Bakanlığı	5 üye: Bünyesinde en çok işçiyi bulunduran en üst işçi teşekküllünden	5 üye: Bünyesinde en çok işvereni bulunduran en üst işveren teşekküllünden	

				Konjonktür ve Yayın Dairesi Müdürü, -Devlet Planlama Teşkilâtından konu ile ilgili dairenin Başkanı			
7	1972 Yılı Asgari Ücret Yönetmeliği	Asgari Ücret Tespit Komisyonu	Çalışma Bakanlığının çağrısı üzerine toplanır	-	Yedek seçimi: En çok işçiyi kapsayan en üst derecedeki işçi kuruluştaki her temsilcisi için yedek seçebilir	Yedek seçimi: En çok işvereni kapsayan en üst derecedeki işveren kuruluşu her temsilcisi için yedek seçebilir	Madde 7: Konuyla ilgili; - bütün kamu kuruluşları ile işbirliği yapabilir, - fakülte ve akademiler ile işbirliği yapabilir, - işçi ve işveren kuruluşlarının bu konudaki öneri ve görüşlerini alabilir, - anketler yaparak bilgi toplayabilir, - Gerektiğinde uzman kişilerin bilgisini alır.
8	2003 Yılı 4857 Nolu İş Kanunu	Asgari Ücret Tespit Komisyonu	-	-	-	-	-
9	2004Yılı Asgari Ücret Yönetmeliği	Asgari Ücret Tespit Komisyonu	Bakan tarafından tespit edilen komisyon üyelerinden bir üye	5 üye: -Bakanlık Çalışma Genel Müdürü, -Bakanlık İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürü, -Devlet İstatistik Enstitüsü Ekonomik İstatistikler Dairesi Başkanı, -İşgücü, Hizmetler, Fiyat İstatistikleri ve İndeksler Dairesi Başkanlığı -Hazine Müsteşarlığı temsilcisi, -Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığından konu ile ilgili dairenin başkanı	5 üye : Bünyesinde en çok işçiyi bulunduran en üst işçi kuruluşundan	5 üye: Bünyesinde en çok işvereni bulunduran en üst işveren kuruluşundan	Madde 9: -bütün kamu kurum ve kuruluşları işbirliği yapabilir, -üniversiteler ile işbirliği yapabilir, - işçi ve işveren kuruluşlarının öneri ve görüşlerini alabilir, - gerektiğinde uzman kişilerin bilgisine de başvurabilir

Kaynak: Mevzuat incelenerek yazar tarafından geliştirilmiştir.

TÜRK-İŞ ve TİSK'in, işçi ve işveren olarak AÜTK'da temsil edilmek üzere Bakanlık tarafından davet edilmeleri de Kanun ve Yönetmelik maddeleri açısından sorunlu bir durumu ortaya koymaktadır. Bu konuda, 4857 sayılı İş Kanunu'nun, 39. maddesi "*bünyesinde en çok işçiyi ve işvereni bulunduran en üst işçi ve işveren kuruluşundan*" şeklinde yönlendirici ifade kullanmasına rağmen örgüt adı vermemektedir. Genel bir kural olarak söz konusu Kanun maddesinin, Kanunun açıklığa kavuşturması için hazırlanan AÜY'de belirlenerek örgüt adları telaffuz edilmelidir. Ancak AÜY'nin ise Kanun maddesini açıklamayıp, işçi ve işveren örgütlerinin adını vermeyip ilgili Kanun maddesini aynen tekrarlamakla yetindiği görülmektedir. Böyle bir durum, diğer sosyal diyalog kurumlarının yönetmeliklerinde görülmeyen bir durumdur. Diğer yönetmelikler, ilgili sosyal taraf örgütlerin adlarını sıralamaktadır. Yönetmelikte bile örgüt adları açıkça belirtilmiyorsa, bu durum her zaman yoruma açık kalmakta ve dolayısıyla kamu kurumunun her bir toplantı için davet edeceği örgütleri kendisinin belirleyebileceği anlamı çıkmakta ve diğer uygulamalar da bunu göstermektedir. Diğer taraftan Türkiye'de işçi ve işveren temsilcilerinin temsili belirlenmede temel kriter olarak ILO'da olmayan sayı bakımından "en çok" ve "en büyük" ifadeleri icat edilerek mevzuata hâkim kılınmıştır. Oysa ILO'nun temsili belirlemek için kullandığı temel ibare "en çok

temsile haiz kuruluşlar” ibaresidir. Bu şekilde temsile haizlik ulusal, sektörel, uzmanlık, yeterlilik, konu ve mesleki açılardan yetkinlik olmak üzere çok yönlü değerlendirilmektedir.

AÜTK’da gerçek ve kapsamlı bir şekilde temsil sorunu bulunmaktadır. TÜRK-İŞ’in, AÜTK’da, çalışanların çok azının temsilcisi olması durumu yaşanmaktadır. TÜRK-İŞ, Türkiye’de 16 milyondan fazla çalışandan sadece yaklaşık 1 milyon 300 bin çalışanı temsil etmektedir. Onun isteğine ve kararına bağlı olmasa da yine de TÜRK-İŞ kendi açısından, HAK-İŞ ve DİSK gibi konfederasyonlarla en azından örgütlü çalışanların tamamının AÜTK’da resmi olarak birlikte temsilini istemiş olsaydı, daha fazla güç birliği sağlanarak etkili işçi temsili sağlanmış olurdu. Doğru olan işçi konfederasyonlarının, Komisyonunda büyüklükleri oranında birlikte işçi tarafını temsil etmesidir. Buna göre, 5 işçi temsilcisinin büyüklükleri oranında konfederasyonlara dağıtılmış olması gerekir. Ancak bu noktadan bakıldığında uygulamada doğru olan hiç yapılmamıştır. TÜRK-İŞ, bunun yerine son yıllarda, bu ihtiyacı daha çok hissetmiş olacak ki, HAK-İŞ ve DİSK ile süreçte informal iş birliği sağlamaya çalışmaktadır. Bu girişim belli oranda etkili olsa da AÜTK’nın kararlarını istenilen düzeyde oluşturulması yönünde etkilemeye yetmemiştir. Esas olarak Türkiye’de yedi milyon hedef kitlenin olduğu devasa bir kesim olan asgari ücretlilerin, dernek, birlik ve platform gibi adlar altında kendi temsil örgütlenmelerini oluşturmaları en etkili yol olarak ortaya çıkmaktadır. Ancak Türkiye’de bu konuda bugüne kadar herhangi bir girişime rastlanmamıştır.

TÜRK-İŞ Konfederasyonu, ikinci olarak, biraz da bu eksikliği dolaylı olarak gidermek amacıyla yine son iki yılda (2023 ve 2024), heyetine sendika yetkililerinin yanında doğrudan işçileri (aşçı, kuaför, taşeron işçi ve basın mensubu olmak üzere 4 işçi) alarak (Anadolu Ajansı, 2024), kamuoyunun desteğini arkasına almak istemiş ancak bunda da etkili olamamıştır. TÜRK-İŞ, yıllara sâri bu işlevsizliği sonucu, asgari ücrete ilişkin etkin bir politika geliştirme yetersizliği ve asgari ücret belirleme sürecini bir yük olarak görmesi sonucu çözüm olarak AÜTK kararlarına katılmama şeklinde zayıf, inandırıcı olmayan bir pozisyona düşmüştür. TÜRK-İŞ, AÜTK’nın, geçmişten günümüze olan 49 kararının sadece 16’sı, diğer bir ifadeyle kararların sadece % 33’üne evet oyu kullanması bu durumu açıkça ortaya koymaktadır. Korkmaz (2004: 69) bu durumu, “TÜRK-İŞ’in görevi yalnızca kanuni bir görev olarak tespit komisyonuna katılmak ve orada karşı oy kullanmak olmamalıdır” şeklinde eleştirmektedir. Hatta TÜRK-İŞ, 2024 yılında gerçekleşen en son AÜTK’nın kararının ardından, artık AÜTK’ya katılmama kararını ortaya koymak zorunda kalmış ve bu şekilde asgari ücreti belirlemenin ağırlığına yenik düşmüştür. TÜRK-İŞ Genel Başkanı Ergün Atalay, “Biz bu komisyonunda 50 senedir varız. Bu komisyon adil değil, bu komisyon antidemokratik bir komisyon...Adil olmayan bir komisyonunda 50 sene durduk. Bu saatten sonra adil bir düzenleme yapılmadığı müddetçe bir daha biz TÜRK-İŞ olarak Asgari Ücret Tespit Komisyonu’na katılmayacağız” diyerek TÜRK-İŞ’in AÜTK’dan çekildiğini duyurmuştur (TÜRK-İŞ, 2024). Atalay’ın, AÜTK’nın ve Yüksek Hakem Kurulunun anti demokratik olduğunu ve adil olmadığını açık ve net olarak ifade etmesi, Türkiye’deki sosyal diyalog mekanizmalarının, yukarda izah edildiği üzere kendi lehlerine bir statüko oluşturulmuş olmasına rağmen nasıl yanlış kurgulanıp düzenlendiğini, 50 yıllık statüye karşı geldiğini tartışmasız bir şekilde ortaya koymaktadır. Bu tavır ile TÜRK-İŞ, katılımcılığın ve temsilin kendileri ile sınırlandırılmasının kendilerine avantaj değil nasıl bir risk oluşturduğunu anladığını yansıtmaktadır.

Üçüncü olarak, AÜTK’nın, karar verme süreçlerinde ilgili merciler için, “iş birliği yapabilir”, “görüş alabilir” ve bilgilerine başvurabilir” kriterlerinin etkin uygulanmasında sorunlar bulunmaktadır. AÜY’nin 9. maddesi, Komisyon’un asgari ücretin belirlenmesi ve karar verme süreçlerine ilişkin düzenleme ve kriterlerin içinde “konu ile ilgili bütün kamu kurum ve kuruluşları ve üniversiteler ile işbirliği yapabileceğini, gerektiğinde uzman kişilerin bilgisine de başvurabileceğini ve (diğer) işçi ve işveren kuruluşlarının öneri ve görüşlerinin alınabileceği” gibi hususları sıralamaktadır. Bu madde aslında AÜTK’nın, “istişari” niteliğini öne çıkarmaktadır. Bu kriterin etkin uygulanması, önemli ölçüde AÜTK’nın geniş temsil ve katılımcılığın sağlanması bakımından önemli bir husus olabilir. Ancak AÜTK’nın pratiklerinde, bu maddeyi etkin işlettiğine dair kamuoyunun bilgisi bulunmamaktadır. AÜTK’nın, bazı toplantılarında bazı üniversitelerin,

enstitülerin verilerini kısmen tartıştığı bilinmekle birlikte üniversitelerin davet edilip uzmanların katılımının sağlandığı, diğer işçi ve işveren örgütlerin görüşlerinin resmen alındığı veya katılımlarının sağlandığı hususları kamuoyu tarafından bilinen bir durum değildir.

Dördüncü olarak, kamu kesiminin, AÜTK’de azınlık durumuna düşme riski bulunmaktadır. Kamu kesimi (Bakanlık tarafı) işçi kesiminin muhalefeti veya katılmaması sonucu genellikle işveren tarafı ile olmak üzere çoğunluğu sağlayarak AÜTK’da oy çokluğu ile karar alabilmektedir. Kamu kesimi nadiren de olsa, örneğin 2003 ve 2015 yıllarında iki kez olduğu gibi işverenin muhalefeti sonucu (Anadolu Ajansı, 2015,) bu sefer işçi kesimi ile birlikte oy çokluğu ile karar alabilmektedir. Bilindiği gibi kanun ve yönetmelik gereği, AÜTK, oybirliği yerine oy çoğunluğu ile karar almaktadır. Komisyonunda üç tarafın 5’er üyesi bulunmaktadır. Dolayısıyla AÜTK, 10 üyeyle karar alabilmektedir. Aslında 15 üyenin her biri teorik olarak bağımsız olsa da pratikte üyelerin kendi kurumlarından bağımsız hareket etmeleri düşünülemez. Bu nedenle Komisyon’da kategorik olarak 3 oy bloğu bulunmaktadır. Bakanlık, TÜRK-İŞ ve TİSK şeklinde üç kategorik oy ortaya çıkmaktadır. Pratikte kategorik oylar, kendi içinde farklılaşmadığı için kamu kesimi açısından ortaya bir risk çıkmaktadır. İşçi ve işveren kesimleri, TÜRK-İŞ ve TİSK olarak birlikte hareket edip kamu kesimine karşı anlaşmaları durumunda oy çoğunluğunu sağlamış olacaklardır. Bu durumda, işçi ve işveren kesimi, kamu kesimine karşı AÜTK’da karar almış olacaklardır. Böyle bir durum, siyasi bir krizi doğuracak bir nedeni içinde barındırmaktadır. Siyasetin ve hükümetin, sosyal tarafların gerisinde kalması en azından karşısında olması, kamu yönetimi açısından makul ve mantıklı bir durum değildir. Bu açıdan da bakıldığında, AÜTK’nın karar alma yapısı değiştirilerek “istişari” niteliğe döndürülmelidir.

Beşinci olarak, AÜTK kararları Resmî Gazete’de yayımlanan karar metninde, AÜTK’nın varlık nedenini ortadan kaldıracak müstakil bir ifadeye yer verilmektedir. Resmî Gazete, 2000 yılından itibaren her yıl, AÜTK’nın aldığı kararı yayımlarken, “*Asgari Ücretin belirlenmesini düzenleyen Asgari Ücret Yönetmeliği uyarınca, asgari ücret, pazarlık ücreti değildir*” şeklinde bağımsız bir cümleye yer vermektedir. Aynı bir paragraf olarak ifade edilen bu şekildeki bağımsız cümle, asgari ücretin varlık nedeni olan pazarlık/müzakere ile belirlenme nedenini ortadan kaldıran bir durum doğurmaktadır. Bu ifade, Yönetmeliğin 12. maddesinde İşverenin Sorumluluğu başlığı altında yer alan, “*işçilere, Komisyonca belirlenen ücretlerden düşük ücret ödenemez. İş sözleşmelerine ve toplu iş sözleşmelerine bunun aksine hükümler konulamaz*” kastediliyorsa, “*asgari ücret, pazarlık ücreti değildir*” şeklinde bağımsız bir paragrafta, Komisyonun pazarlık özelliğini yok sayan ve dolayısıyla varlık nedenini ortadan kaldıracak şekilde bir anlama gelen bir içerikte değil, asıl olarak kastedilmek istenilen ifadesi ve bağlamı net olarak ortaya konmalıdır. Bu çerçevede, bu cümleden oluşan paragraf, kendisinden önce yer alan “*Asgari ücret, bilindiği gibi ödenmesi zorunlu olan en az bir ücrettir*” şeklindeki bir cümleden oluşan bu paragrafta bağlanabilir.

Asgari ücreti belirleme sürecinde karşılaşılan bu gibi beş temel sorun ve eleştiri, asgari ücretin belirlenme sürecinin, Kutal (2007: 64)’ın ifadesinde sorunlarla dolu olduğunu belirttiği üzere sorunlar yumağını oluşturduğu bu nedenle “asgari ücret sorunsalı”ndan bahsedileceğini göstermektedir. Bu sorunsal, AÜTK’nın bu haliyle sürdürülebilirliğini tartışmalı hale getirmektedir. Devlet, kamu yönetimi ve siyasetin sorumluluğu açısından bakıldığında milyonları ve ülkenin temel politika alanlarını ciddi olarak etkileyen asgari ücret gibi bir temel konudaki bir “sorunsal” a karşı kapsamlı çözüm arayışının gerekliliği ve bu sayede komisyonun amaca uygun sürdürülebilirliğinin sağlanmasının garanti altına alınması gerçeği ortaya çıkmaktadır.

8. Türkiye’de Asgari Ücret için Bir Çözüm Önerisi Modeli

Türkiye’de AÜTK bu haliyle hem felsefi hem yapısal ve hem de işlevsel açısından yeniden şekillendirilmelidir. Bu bölümde Komisyonun isminin değiştirilmesi, katılımının daha geniş olması, Komisyonun çoğulcu ve demokratik hale getirilmesi, daha üst makro bir sosyal diyalog

mekanizmasına bağlanması ve kamunun çoğunluğunun sağlanması şeklinde beş madde altında toplanan çözüm önerileri bir model olarak ortaya konulmaya çalışılmaktadır.

Birinci olarak yapılması gereken husus, AÜTK'nın, karar verici bir mekanizma olmaktan çıkartılıp, "iştişari" bir mekanizma haline getirilmesidir. Bu çerçevede Komisyonun adı, Asgari Ücret Tespit Komisyonu (AÜTK)'ndan, Asgari Ücret Danışma Komisyonu (AÜDK)'ya dönüştürülmelidir. Böylece "tespit" kelimesi, yerini "danışma" kelimesine bırakmalıdır. İkinci olarak, toplumsal temsilin sağlanması açısından çoğulcu, katılımcı ve demokratik olarak ilgili bütün konfederasyon ve tarafların birlikte katılımı ile daha güçlü hale getirilmesi gerekmektedir.

Üçüncü olarak, Komisyonun çoğulcu ve demokratik hale getirilmesi için asgari ücretlilerin reel olarak ve doğrudan temsiliyi sağlayacak oluşum ve kuruluşların ortaya çıkması sağlanmalıdır. İşçi ve işverenleri temsilen TÜRK-İŞ ve TİSK, asgari ücretlileri, reel olarak değil ancak kategorik olarak temsil edebilmektedir. Çünkü TİSK ve TÜRK-İŞ örgütlü işveren ve işçileri temsil ettiğinden sendikalara üye işçilerin ücretleri, toplu iş sözleşmeleri yolu ile belirlenmekte olup asgari ücretin üzerinde olması beklenir. Bu nedenle TİSK, asgari ücretli çalıştıran işverenleri, TÜRK-İŞ, asgari ücretli çalışan işçileri temsil etmemektedir. Bu nedenle sayıları yedi milyonu bulan asgari ücretlilerin kendi içinde ayrı bir örgütlenme ihtiyacı ortaya çıkmaktadır. Bunun benzeri bir örnek taşeron işçiler için yaşanmıştır. Taşeron işçiler, sendikalara üye olmadan önce kendi içlerinde taşeron dernekleri adı altında yaygın bir şekilde örgütlenmişlerdir. Ardından taşeron işçilerin çok büyük bir kısmı, mevcut işçi sendikalarına üye olup, toplu iş sözleşmesi düzeninin içerisine girmiştir. Bu başarıya rağmen taşeron derneklerinin hala birçoğunun faaliyetlerine devam ettiği görülmektedir. Bu örnekten yola çıkarak asgari ücretli işçilerin, asgari ücretliler, dernek, birlik veya platform gibi adlar adı altında örgütlenmeleri sağlanarak, asgari ücretin tespit sürecine katılmalarının sağlanması, asgari ücretlilerin karar verme süreçlerindeki doğrudan ve güçlü temsili açısından etkili olacaktır.

Dördüncü olarak, AÜTK, makro düzeydeki diğer sosyal diyalog mekanizmalarının alt bir komisyonu haline getirilebilir. AÜTK'nın, entegre edileceği makro düzeydeki iki sosyal diyalog mekanizmasından bahsedilebilir. Buna göre, Cumhurbaşkanlığı bünyesinde yer alan ülkemizin en makro niteliğindeki sosyal diyalog mekanizması olan ESK'nın alt komitesi veya ÇSGB'de yer alan Üçlü Danışma Kurulu'nun bir alt komitesi şeklinde düzenlenebilir. Örneğin Belçika'da asgari ücret, Ulusal Emek Konseyi (UEK)'nin bir çalışması olarak gerçekleştirilmektedir (ILO, 2017: 27). Dolayısıyla başta Belçika UEK olmak üzere ilgili Konseylerin çalışmalarının ayrıntılı incelenmesi yararlı olacaktır. Ancak Türkiye'de ESK faal ve işlevsel olmadığından hareketle Komisyon'un, ESK'nın bir alt komisyonu olarak etkin olması söz konusu olmayabilir.

Bunun yerine, AÜTK'nın, ÇSGB'de yer alan Üçlü Danışma Kurulu'nun bir alt komitesi şeklinde düzenlenmesi en muhtemel ve en etkin bir seçenek olacaktır. ÇSGB Üçlü Danışma Kurulu, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı, İşveren-İşçi-Memur Konfederasyonlarının Genel Başkanlarının hepsini üçlü yapıda bir araya getirmesi yönüyle hem kapsayıcı hem çoğulcu ve hem de yüksek temsile sahip iştişari bir yapıdır. Üçlü Danışma Kurulu'na, Konfederasyonların hepsinin katılması sayesinde Komisyon için çoğulcu katılımcılık sorunu da kendiliğinden çözülmüş olacaktır. Bu seçenek kanundaki "Bakanlıkça" belirlenir ifadesine daha uygun bir seçenek olacaktır. Bunun bir örneği daha önce yaşanmıştır. Türkiye'de, AB Karma İstişare Komitesi'nin Türkiye kanadı, önce bağımsız olarak kurulmuştur. Ancak daha sonra, uluslararası düzeyde güçlü temsile sahip olmasına rağmen bu Komisyon, Türkiye Ekonomik ve Sosyal Konseyinin bir alt komitesi haline getirilmiştir. 4641 Sayılı ESK Kanunu'nun, 3. maddesi d fıkrası, "Türkiye-Avrupa Birliği Karma İstişare Komitesi üyelerini Avrupa Birliği Ekonomik ve Sosyal Komitesinin yapısı ve özelliklerini dikkate alarak belirlemek ve Komitenin çalışmalarını izlemek" demektedir (4641 Sayılı Kanun). Sadece ulusal düzeyde görevi ve rolü olan AÜTK'nın, bir başka ulusal sosyal diyalog kurulunun alt komitesi haline getirilmesi "makul" olanı yapmanın bir gereği olacaktır.

Beşinci olarak, eğer AÜTK, mevcut durumda olduğu gibi “karar verici” özelliği ile devam ettirilecekse Komisyonunda kamunun çoğunluğu elde edecek bir temsil gücüne sahip olması sağlanmalıdır.

Özetle bu seçeneklerden hangisine karar verilirse verilsin, nihai olarak kamunun karar vereceği bir yapının güvenceye alınması sağlanmış olacaktır. Kamu, bütün diğer sosyal diyalog mekanizmalarında olduğu gibi, AÜTK’nın istişari ve tavsiye nitelikli kararlarını da dikkate alarak karar vermelidir. AÜTK’nın kurgusu bu şekilde yeniden yapılsa, kendine varlık nedeni arayan komisyon olmaktan çıkıp amacına uygun bir fonksiyon icra etmiş olacaktır.

9. Sonuç

Bu araştırma, asgari ücret kavramını, önemini, ücreti belirleyen yapı ve yaklaşımları, ücretin belirlenme sürecindeki problemlerin oluşturduğu sorunsalı inceleyip analiz ederek geleceğe yönelik bir model önerisi geliştirmiştir.

Türkiye’de AÜTK, en önemli sosyal diyalog mekanizmalarının başında gelmektedir. Bu Komisyon önemini geçmişten beri korumaktadır. Benzer durum bütün dünya için de geçerli olup, bireylerin ekonomik ve sosyal hayatını reel olarak doğrudan etkilemesi nedeniyle çalışma hayatının önemli diyalog kurumlarından biri olarak AÜTK ve benzeri kuruluşlar görülmektedir.

Bu çalışmada, asgari ücret kavramı ve önemi ortaya konulmuş, literatürdeki tartışmalar incelenmiş, ILO ve AB perspektifinden sosyal diyalog, sosyal tarafların durumu ve karar-verme süreçteki rollerine ilişkin hususlar ele alınmış, Türkiye’de asgari ücret tespiti ve komisyonunun mevzuat açısından tarihsel gelişimi ortaya konulmuş, asgari ücret ve AÜTK’ya ilişkin sahip olduğu sorunsal incelenmiş ve ardından bunlara bağlı olarak asgari ücretin belirlenmesine ilişkin bir model ortaya konulmaya çalışılmıştır.

Çalışma, çalışma hayatının temel kavramlarından biri olarak asgari ücret kavramı üzerinde akademik ve kurumsal tartışmaların yoğun olarak devam ettiğini göstermektedir. Bu çalışmalarda, asgari ücretin öneminden, asgari ücreti niteleyen kavramlara, asgari ücrete ilişkin değerlerden katılımcılığa, asgari ücretin sosyal politikadaki rolünden, geniş temsil eksikliğine kadar birçok konu ele alınmaktadır. Aynı şekilde, sayıları yedi milyona ulaşması nedeniyle asgari ücretli çalışan sayısının büyüklüğü ve birçok bakanlıkta asgari ücrete bağlı uygulamaların varlığı da asgari ücretin önemini ortaya koymaktadır.

Ülkelerin demokratik yapılanmasının bir gereği olarak, genel anlamda STK’ların, özel anlamda sosyal tarafların karar-verme süreçlerine katılımları ve rolleri vazgeçilmez bir gerekliliktir. Bu katılımcılığın nasıl olması gerektiğine ILO ve AB örnekleri ışık tutmaktadır. Bu çalışma, uluslararası kuruluşlar bağlamında asgari ücretin belirlenmesine dair ILO ve AB perspektiflerinden bakıldığında, iş birliği, işbirlikçiliği, sosyal uyum, katılım, danışma, bilgilendirme, müzakere/pazarlık şeklinde kelime ve kavramlara yer verildiğini, bu kavramların karar, politika ve uygulamaların şekillenmesinde ve gözetiminde kullanıldığını ortaya koymaktadır. Bu kavramların içinde, karar-verici gibi bir kavrama yer verilmediği net olarak tespit edilmiştir.

Asgari ücreti belirlemek için oluşturulan AÜTK, önemi yanında, her zaman eleştirilerin de odağında olmayı sürdürmüştür. Geçmişten beri felsefesi, hukuksal yapısı, karar verme niteliği ve katılımcı yapısı gibi konularda yapılan ağır eleştiriler AÜTK’nın, bir sorunsala dönüştüğünü göstermektedir. Bu açıdan bakıldığında AÜTK’nın, varlık nedenini arayan bir Komisyon görüntüsüne sahip olduğu sonucu ortaya çıkmaktadır. TÜRK-İŞ’in, AÜTK’dan çekilme kararını ilan ederken yaptığı açıklama da bunu vurgulamaktadır.

Tarihsel süreç açısından asgari ücret kavramı ve asgari ücretin belirlenmesi, 1936’dan beri Türkiye’nin gündeminde yaklaşık doksan yıl gibi bir asra yakın süredir yer almaktadır. Günümüzde

asgari ücretin belirlenmesine ilişkin hukuki referanslar, 4857 Sayılı İş Kanunu, AÜY, 700 Sayılı KHK ve 1 Sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi olmak üzere her ne kadar birbiri ile çelişkili olmayıp birbirinin tekrarı şeklinde de olsa eş zamanlı olarak dört ayrı hukuki düzenlemede yer almaktadır. Bu açıdan bakıldığında daha da genelleyerek belirtilirse yaklaşık yüz yıllık deneyime rağmen ülkemizde asgari ücrete ilişkin hukuki düzenlemelerin hala, parçalı ve dağınık bir durumda olması önemli bir sorun olarak ortada durmakta ve eleştirilere konu olmaktadır.

Araştırmada bu doğrultuda AÜTK'nın nasıl bir sorunsala sahip olduğu, Komisyonun hal-i hazırda sürdürülebilirlik durumunun ne olduğu, Komisyon kararları açısından kamu yönetiminin ve sosyal tarafların rolünün ne olması gerektiği, ILO ve AB için sosyal diyalogun ne anlama geldiği hususları incelenmiştir. Buna göre çalışma, AÜTK'da çalışanların geniş temsil eksikliği olduğunu, uluslararası norm ve uygulamalardaki danışma özelliğinin aksine karar verme özelliğine sahip olduğunu, kamunun karar verme yetkisini ortadan kaldırma riski taşıdığını, makro ekonomik ve sosyal politikaları geniş çaplı etkilemesi nedeniyle karar verme yetkisinin sadece sosyal taraflara bırakılma ihtimalinin olmadığını açıkça teyit etmektedir. AÜTK'nın sürdürülebilirliği söz konusu olmayıp, ülke yönetimi açısından sorunlar barındırdığı ortaya çıkmaktadır. Bu açıdan Komisyonun, uluslararası normlar çerçevesinde yeniden nasıl yapılandırılabilceği, asgari ücretin tespitinde nasıl bir modelin geliştirilebileceği şeklindeki sorular cevaplanmaya çalışılmıştır.

Özetle, AÜTK'nın, yapısı ve karar süreçleri bakımından yapısal bir değişime ihtiyacı bulunmaktadır. Bu ihtiyaç doğrultusunda araştırma, AÜTK için uluslararası yaklaşımlar ışığı altında "danışma" kavramının ruhuna uygun olarak alternatif yöntemleri bir bütünsellik içerisinde ele alan bir çözüm önerisi modeli geliştirmiştir. Buna göre Komisyonun isminin "tespit"ten "danışma"ya dönüştürülmesi doğrultusunda AÜTK'dan AÜDK'ya değiştirilmesi, katılımının daha geniş sağlanarak yapısının çoğulcu ve demokratik hale getirilmesi, daha üst makro bir sosyal diyalog mekanizmasına bağlanması ve kamunun çoğunluğunun sağlanması şeklinde beş madde altında toplanan çözüm önerilerini içeren bir asgari ücret modeli ortaya konulmuştur. Türkiye'nin bu yönde bir adım atmasının, sosyal ve ekonomik politikaların etkin ve uygun olarak belirlenmesi yolunda bir garanti olacağı açıktır.

Destek ve Teşekkür Beyanı: Bu araştırmanın hazırlanmasında herhangi bir dış destek alınmamıştır.

Araştırmacıların Katkı Oranı Beyanı: Araştırmanın tamamı yazar tarafı hazırlanmıştır.

Çatışma Beyanı : "Araştırmanın yazarı olarak herhangi bir çıkar çatışma beyanım bulunmamaktadır."

Araştırma ve Yayın Etiği Beyanı: Bu araştırmanın her aşamasında "Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi"nde belirtilen tüm kurallara uyulmuştur. Yönergenin "Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiğine Aykırı Eylemler" başlığı altında belirtilen eylemlerden hiçbirisi gerçekleştirilmemiştir. Bu çalışmanın yazım sürecinde etik kurallarına uygun alıntı yapılmış ve kaynakça oluşturulmuştur. Çalışma intihal denetimine tabi tutulmuştur.

Etik Kurul İzni: Araştırma etik kurul izni gerektirmemektedir.

Kaynaklar

- Anadolu Ajansı, (2015). TİSK'ten asgari ücret kararına muhalefet. Erişim adresi: <https://www.aa.com.tr/tr/ekonomi/tiskten-asgari-ucret-kararina-muhalefet/498660>
- Anadolu Ajansı, (2024). Asgari ücret pazarlığında masada 4 işçi de olacak. Erişim adresi: <https://www.aa.com.tr/tr/ekonomi/asgari-ucret-pazarliginda-masada-4-isci-de-olacak/3408149>
- Asgari Ücret Yönetmeliği (1972), Resmî Gazete Tarih: 12.02.1972, Resmî Gazete Sayısı: 14097
- Asgari Ücret Yönetmeliği (2024), Resmî Gazete Tarih: 01.08.2024, Resmi Gazete Sayısı: 25540
- Aslan, G. (2019). İktisat Yazınında Neoklasik Paradigma ve Asgari Ücret Tartışmaları. *Çalışma ve Toplum*, 2 (61), 1259-1286.
- AÜY - Asgari Ücret Yönetmeliği, Resmi Gazete Tarih: 01.08.2004 Resmi Gazete Sayısı: 25540.

- Ceyhan B., Ataay B. (2017). Türkiye’de Asgari Ücret Düzeyi ve Bir Asgari Ücret Modeli Önerisi. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 5 (58), 35-50
- DİSK-AR, (2023). *Asgari Ücret Araştırması 2024*. Erişim adresi: <https://arastirma.disk.org.tr/wp-content/uploads/2023/12/ASGARI-UCRET-2024-RAPOR.pdf>
- Erdoğan, S. (2014). Türkiye’de asgari Ücret tespit komisyonu kararlarında İşçi ve İşveren temsilcilerinin yaklaşımları (1969-2013). *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 16(2), 1-37.
- Eser, B. Y., & Terzi, H. (2008). Türkiye’de Asgari Ücret: Sorunlar Öneriler. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 22(1), 129-143.
- European Commission (2012). *Social Europe Guide*. 2, Social Dialogue
- European Commission, (2025). *Adequate minimum wages in the EU*. Erişim adresi: https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/rights-work/labour-law/working-conditions/adequate-minimum-wages-eu_en
- Frechtling, J. (2002). An overview of quantitative and qualitative data collection methods. *The 2002 user-friendly handbook for project evaluation*, 43-62
- Görmüş, A. (2007), Türkiye’de Sosyal Diyalogün Gelişimi, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 14(3), 115-140.
- Güçlü, İ., (2019). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri, Teknik-Yaklaşım, Uygulama*. (2. Baskı). Ankara: Nika Yayınevi.
- Gümüş, İ., & Akgüneş, A. O. (2020). Türkiye’de Asgari Ücretin Makroekonomik Değişkenlerle İlişkisi. *Journal of Management and Economics Research*, 18(2), 110-127.
- Hız, G. (2014). Yeni Dünya Düzeninde Yoksulluğun Değişmeyen Yüzü ve Asgari Ücret. *Mesleki Bilimler Dergisi (MBD)*, 3(2), 162-172.
- ILO 26 No’lu Asgari Ücret Belirleme Yöntemi Sözleşmesi. <https://www.ilo.org/tr/resource/26-nolu-asgari-ucret-belirleme-yontemi-sozlesmesi>
- ILO (2017). Minimum wage policy guid. Erişim adresi: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_protect/%40protrav/%40travail/documents/publication/wcms_508566.pdf
- ILO C131 - Minimum Wage Fixing Convention, 1970 (No. 131) Erişim adresi: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312276
- ILO, (y.y.a). *Social Dialogue, Finding a Global Voice*, Erişim adresi: <https://webapps.ilo.org/public/english/dialogue/download/brochure.pdf>
- ILO, (y.y.b), *The ILO Governing Body at a Glance*, Erişim adresi: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_norm/%40relconf/documents/meetingdocument/wcms_867123.pdf
- ILO, 2015, Report VI, International Labour Conference, 104th Session, Labour protection in a transforming world of work, Wage Policy, p.10. Erişim adresi: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_norm/%40relconf/documents/meetingdocument/wcms_358295.pdf
- IOE, (2014). *Guidance Paper of the International Organisation of Employers: Minimum Wage*, Executive Summary. Erişim adresi: <https://www.ioe->

emp.org/fileadmin/ioe_documents/publications/Policy%20Areas/employment/EN/_2014-04-15_IOE_Guidance_Paper_on_the_Minimum_Wage_April_2014_.pdf

- Işıkkhan V. (2024). Türkiye Büyük Millet Meclisi Plan ve Bütçe Komisyonu Tutanak Dergisi, 2 Kasım 2023 Perşembe, 11'inci Toplantı, Dönem: 28, Yasama Yılı: 2
- Karakas, C. (2015). *The Minimum Wage: A Motor for Growth or a Brake on the Economy?* EP, Briefing September 2015 EPRS | European Parliamentary Research Service, PE 568.338 EN.
- Kıvaç, A. (2024) Asgari ücretle kaç kişi çalışıyor? 30.10.2024, Erişim adresi: <https://www.haberturk.com/7-milyon-kisi-asgari-ucretle-calisiyor-3733022-ekonomi>
- Korkmaz, A. (2004). Bir Sosyal Politika Aracı olarak Türkiye'de Asgari Ücret: 1951-2003, *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(1), 53-69.
- Korkmaz, A., & Avsallı, H. (2012). Türkiye'de Asgari Ücretin Hukuksal Yönü. *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 4(2), 151-162.
- Kutal, M. (2007). Türkiye'de Asgari Ücretle İlgili Sorunlar (2007). In *Journal of Social Policy Conferences* (No. 53, pp. 55-64). İstanbul Üniversitesi.
- Muşmal H., Gürbüz İ. (2018), *Doküman İncelemeleri*, Şebnem Aslan (Ed.) Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri içinde (217-244), Eğitim Kitabevi.
- O'Neill, T. (2016), "What Does the Minimum Wage Have to Do with Reproductive Rights?", *Akron Law Review Journal*. Erişim adresi: <https://ideaexchange.uakron.edu/cgi/viewcontent.cgi?referer=&httpsredir=1&article=2362&context=akronlawreview>
- Obradovic, D. (2005). Civil Society and the Social Dialogue in European Governance. *Yearbook of European Law*, 24(1), 261- 327.
- Öçal, M., & Korkmaz, A. (2019). Bir Sosyal Politika Analizi: Türkiye'de Asgari Ücret Uygulaması. In *Journal of Social Policy Conferences* (No. 76, pp. 181-212). İstanbul Üniversitesi.
- Sayın, A. K. (2019). ILO Normları Bakış Açısı ile Dünyada ve Türkiye'de Asgari Ücret Uygulamaları. *Çalışma ve Toplum*, 3(62), 1877-1916.
- Sendpulse (y.y.), Monopsony. Erişim adresi: <https://sendpulse.com/support/glossary/monopsony>
- Sodsriwiboon P. & Srour, G. (2019). Does a Minimum Wage Help Workers?. Erişim adresi: https://www.imf.org/en/Publications/fandd/issues/2019/03/does-a-minimum-wage-help-workers-basics_March_2019
- Sümer, B. (2018). Minimum Wage as An Ethical Issue. *European Journal of Multidisciplinary Studies* 3(1), 1- 26. Erişim adresi: https://revistia.com/files/articles/ejms_v3_i1_18/Beyza.pdf
- TÜRK-İŞ (2024), Genel Başkan Ergün ATALAY 2025 yılında geçerli olacak asgari ücretin belirlenmesinin ardından, TÜRK-İŞ Genel Merkezinde basın açıklamasında bulundu. Erişim adresi: <https://www.turkis.org.tr/genel-baskan-ergun-atalay-2025-yilinda-gecerli-olacak-asgari-ucretin-belirlenmesinin-ardindan-turk-is-genel-merkezinde-basin-aciklamasinda-bulundu/>
- Yıldız, N. (2022). Türkiye'deki Ulusal Sosyal Diyalog Mekanizmalarının Değerlendirilmesi ve İzlenmesine Yönelik Bir Model Önerisi. *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 24(1), 199-229.
- Yolvermez, B. (2020). Türkiye'de Asgari Ücret Sorunlarına İlişkin Bir Değerlendirme. *Çalışma ve Toplum*, 4(67), 2441-2462.
- 1 No'lu Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi, Resmî Gazete, 10/7/2018 – 30474

2709 Nolu TC Anayasası, Resmi Gazete Tarih: 18.10.1982 Resmi Gazete Sayısı: 17863 (Mükerrer),
3008 Sayılı İş Kanunu, Resmî Gazete Tarih: 15 Haziran 1936, Resmî Gazete Sayısı: 3330
4641 Sayılı ESK Kanunu, Resmî Gazete Tarih: 21.04.2001 Resmî Gazete Sayısı: 24380.
4857 Sayılı İş Kanunu, Resmî Gazete Tarih: 10.6.2003 Resmî Gazete Sayısı: 25134, Cilt: 42.
5544 Sayılı Mesleki Yeterlilik Kanunu, Resmî Gazete Tarih: 21.09.2006 Resmî Gazete Sayısı: 26312
700 Nolu KHK, Anayasada Yapılan Değişikliklere Uyum Sağlanması Amacıyla Bazı Kanun ve Kanun
Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname,
Resmî Gazete Tarih: 07.07.2018 Resmî Gazete Sayısı: 30471, 2. Mükerrer