

ÇALIŞMA HAYATINDA ASGARİ ÜCRET

I- Giriş

Her yılın Aralık ayında, çalışma hayatının en önemli gündem maddelerinden biri olan yeni asgari ücretin ne olacağına ilişkin çalışmalar yapılmaktadır. Sadece işçi ve işverenleri değil toplumun pek çok kesimini ilgilendiren, bazı idari para cezalarının miktar olarak belirleyen asgari ücretle ilgili bazı hususlara bu makalemde değinmeye çalışacağım.

16 yaşını doldurmuş işçilerin bir günlük normal çalışma karşılığı yeni asgari ücretlerinin 01.01.2010 – 30.06.2010 tarihleri arasında 24.30 TL (aylık 729 TL), 01.07.2010 – 31.12.2010 tarihleri arasında ise 25.35 TL (aylık 760.50 TL) olacağı tespit edilmiş, Resmi Gazete’de yayınlandığı tarihi izleyen ayın ilk gününden itibaren yürürlüğe gireceği belirtilmiştir[1].

Anayasamızın 55 inci maddesine göre, “*asgari ücretin tespitinde çalışanların geçim şartları ile ülkenin ekonomik durumu da gözönünde bulundurulur.*” 2001 Yılında eklenen bu madde “*çalışanların asgari yaşam şartlarının sağlanmasının amaç edinildiği*”[2] gerekçesiyle Anayasamızda yerini almıştır. Öte taraftan devletin iktisadi ve sosyal ödevlerinin sınırları başlıklı 65 inci maddesinde ise “*Devlet, sosyal ve ekonomik alanlarda Anayasa ile belirlenen görevlerini, bu görevlerin amaçlarına uygun öncelikleri gözeterek malî kaynaklarının yeterliliği ölçüsünde yerine getirir*” hükmü yer almaktadır.

Oysa 1961 Anayasasının 45 inci maddesinde “*devlet, çalışanların yaptıkları işe uygun ve insanlık haysiyetine yaraşır bir yaşayış seviyesi sağlamalarına elverişli adaletli bir ücret elde etmeleri için gerekli tedbirleri alır*” düzenlemesi bulunmaktaydı.

Görüldüğü gibi, asgari ücret konusunda 1961 Anayasasında yer alan “insanlık haysiyetine yaraşır” ilkesi yerine, “çalışanların geçim şartları” ve “ülkenin ekonomik durumu” ilkeleri dikkate alınacak kıstaslar olarak değiştirilmiş, böylece daha az asgari ücret belirlenmesinin mazereti olacak Anayasal kriterler düzenlemeler arasında yerini almıştır.

4857 sayılı İş Kanununun 39 uncu maddesindeki asgari ücretle ilgili esaslar 1475 sayılı eski İş Kanunu ile aynıdır. Ancak eski İş Kanunu döneminde asgari ücretten sadece iş kanunlarına tabi çalışanlar yararlanabilmekteydi. İşçilerin insan onuruna yaraşır asgari koşullarda bir yaşam sürdürebilmesi için devlet tarafından tespit edilmesi öngörülen asgari ücret kurumundan, bir kısım işçilerin yararlandırılıp, bir kısmının yararlandırılmaması, Anayasamızda temellerini bulan sosyal devlet ilkesine aykırı bir olgu olarak karşımıza çıkmaktaydı. Bu sakıncayı gidermek amacı ile de tüm işçilerin, bu güvenceden yararlanabileceği bir düzenleme getirilmiştir. Bunun dışında, asgari ücretin süresi ve tespiti usulüne ilişkin mevcut düzenleme aynen korunmuştur[3].

Geçerli düzenlemeye göre asgari ücret “*iş sözleşmesi ile çalışan ve bu Kanunun kapsamında olan veya olmayan her türlü işçinin ekonomik ve sosyal durumlarının düzenlenmesi için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca Asgari Ücret Tespit Komisyonu aracılığı ile ücretlerin asgari sınırları en geç iki yılda bir belirlenir.*”

Asgari Ücret Tespit Komisyonu, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının tespit edeceği üyelerden birinin başkanlığında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürü veya yardımcısı, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürü veya yardımcısı, Devlet İstatistik Enstitüsü Ekonomik İstatistikler Dairesi Başkanı veya yardımcısı, Hazine Müsteşarlığı temsilcisi, Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığından konu ile ilgili dairenin başkanı veya yetki vereceği bir görevli ile bünyesinde en çok işçiyi bulunduran en üst işçi kuruluşundan değişik işkolları için seçecekleri beş, bünyesinde en çok işvereni bulunduran işveren kuruluşundan değişik işkolları için seçeceği beş temsilciden kurulur. Asgari Ücret Tespit Komisyonu en az on üyesinin katılımıyla toplanır. Kurul, üye oylarının çoğunluğu ile karar verir. Oyların eşitliği halinde, Başkanın bulunduğu taraf çoğunluğu sağlamış sayılır.

Komisyon kararları kesindir. Kararlar Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girer.

Komisyonun toplanma ve çalışma şekli, asgari ücretlerin tespiti sırasında uygulanacak esaslar ile başkan, üye ve raportörlere verilecek huzur hakları Maliye Bakanlığı ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının birlikte hazırlayacakları yönetmelikte belirtilir.

Asgari Ücret Tespit Komisyonunun sekretarya hizmetleri, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yerine getirilir.”

Ücret, ya işçi ile işveren arasında bireysel olarak sürdürülen bir ilişkinin sonucu ya da toplu sözleşme kurumu aracılığıyla belirlenir. Bu ücret genellikle ekonomik ve toplumsal açıdan ücreti belirleyen verimlilik, işsizlik, örgütlülük düzeyi, enflasyon, iş değerlendirmesi gibi etkenler sonucu ortaya çıkmaktadır. Oysa bu etkenlerin büyük bölümü asgari ücretin belirlenmesinde söz konusu değildir[4].

II- Asgari Ücretin Kısa Tarihçesi

Dünyada ilk kez 1890 yılında, sosyal politikalarda öncülükleriyle tanınan Avustralya ve Yeni Zelanda'da başlayan asgari ücret uygulaması, 1900'lü yılların başında Avrupa'ya, daha sonra ise tüm dünyaya yayılmıştır.

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) 1928'de kabul ettiği **26 sayılı Asgari Ücret Belirleme Yöntemleri ile İlgili Sözleşme** ile uluslararası bir ölçüt getirilmiştir.

Türkiye bu sözleşmeyi 1973 yılında imzalamış ve 1974 yılında da onaylamıştır[5].

Türkiye’de en az ücretlerin devletçe saptanması ilkesi 1936 tarihli İş Yasası içinde yer almıştır. Fakat uygulama ancak 1951 yılından itibaren başlayabilmiştir. Önce bölge ve iş kolu düzeyinde yürütülen ve yerel düzeydeki katılımcılardan oluşan bir komisyonca yapılan çalışmalar 1969 yılından bu yana ulusal düzeyde yürütülmektedir[6]. Asgari ücret 1969 yılından itibaren 26 ilde, 1972 yılından itibaren 59 ilde belirleniyordu. 1974 Yılından itibaren ise asgari ücretin il bazında belirlenmesi uygulamasından vazgeçilerek tüm ülke için geçerli olacak miktar belirlenmeye başlamıştır. Sanayi ve hizmetler kesimi ile tarım ve orman kesimi işçileri için ayrı ayrı belirlenen asgari ücret, 1989 Yılından itibaren her iki kesim için tek rakam olarak tespit edilir olmuştur[7].

III- Kapsam

Asgari Ücret Yönetmeliğinin[8] 4 üncü maddesine göre asgari ücret, işçilere normal bir çalışma günü karşılığı ödenen ve işçinin gıda, konut, giyim, sağlık, ulaşım ve kültür gibi zorunlu ihtiyaçlarını günün fiyatları üzerinden asgari düzeyde karşılamaya yetecek ücret, olarak tanımlanmıştır.

Asgari ücretle ilgili düzenlemeler yalnızca İş Kanunu kapsamında çalışanlar için getirilmemiştir. Kanunun ilk paragrafına göre, iş sözleşmesi ile çalışan her türlü işçi ücretlerinin asgari sınırları belirtilmektedir. Buna göre, bir hizmet akdi ile çalışan her işçi için belirlenen asgari ücret geçerli olacaktır.

IV- Asgari Ücret Tespit Komisyonunun Kuruluşu ve Çalışma Biçimi

Asgari Ücret Tespit Komisyonu, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın tespit edeceği üyelerden birisinin başkanlığında; Bakanlık Çalışma Genel Müdürü veya yardımcısı, Bakanlık İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürü veya yardımcısı, Devlet İstatistik Enstitüsü Ekonomik İstatistikler Dairesi Başkanı veya yardımcısı, Hazine Müsteşarlığı temsilcisi, Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığı'ndan konu ile ilgili dairenin başkanı veya yetki vereceği bir görevli, bünyesinde en çok işçiyi bulunduran en üst işçi kuruluşunun değişik iş kolları için seçeceği beş temsilci ile bünyesinde en çok işvereni bulunduran işveren kuruluşunun değişik işkolları için seçeceği beş temsilciden, kurulmaktadır.

Görüldüğü gibi, işçi, işveren ve hükümet temsilcileri beşer kişiden oluşmaktadır. İş Kanununun kabulü esnasında tasarıda yer alan Maliye Bakanlığının Temsilcisi de asgari ücret komisyonuna dahil edilmişti. Ancak, İLO sözleşmelerinde eşit sayıda üçlü temsil öngörülmesi nedeniyle eşitliğin bozulmaması gerekçesiyle "Maliye Bakanlığı Temsilcisi" ibaresi madde metninden çıkarılmıştır.

Tespit Komisyonu, bakanlığın çağrısı üzerine, en az on üyenin katılımı ile toplanmakta ve oyların çoğunluğu ile karar vermektedir. Karara katılmayan üye, isterse katılmama gerekçesini belirtir. Oyların eşitliği halinde, başkanın bulunduğu taraf çoğunluğu sağlamış sayılmaktadır.

V- Komisyon Asgari Ücreti Tespiti Ederken Esas Alacağı Kurallar

Asgari Ücret Tespit Komisyonu, asgari ücreti bütün işkollarını kapsayacak şekilde belirler.

Komisyon, asgari ücreti belirlerken, dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplere dayalı herhangi bir ayırım yapamaz.

Asgari ücret bir günlük olarak belirlenecektir. Aylık, haftalık, saat başına, parça başına veya yapılan iş tutarına göre ücret ödenen durumlarda gerekli ayarlamalar bir günlük asgari ücret miktarı esas alınarak hesaplanacaktır.

Aylık asgari ücret, tam gün çalışma esasına göre belirlenmiştir. Bu durumda, aylık ücrete, tam gün çalışmak suretiyle hak kazanacak olan davacı kısmi çalışma halinde ücretin tamamını isteyemez[9].

Komisyon ücreti en geç iki yılda bir belirlemek zorundadır. İki yıllık zorunlu dönem öncesinde de belirleme yapılabilir ki uygulamada her yıl asgari ücret belirlenmektedir. Asgari ücreti komisyon işçilerin 16 yaşını doldurmuş olup olmadığı ayırımıyla ilan etmektedir.

Asgari Ücret Tespit Komisyonu asgari ücreti miktar olarak belirlerken

- Ülkenin içinde bulunduğu sosyal ve ekonomik durumunu
- Ücretliler geçinme indekslerini, bu indeksler yoksa geçinme indekslerini,
- Fiilen ödenmekte olan ücretlerin genel durumunu ve
- Geçim şartlarını göz önünde bulundurur.

Ancak komisyonun çalışmasına işçi kesiminin en önemli eleştirisi asgari ücretin tek işçi için hesaplanmasıdır[10].

VI- Asgari Ücret Tespit Komisyonunun Kararları:

Asgari Ücret Tespit Komisyonunun kararları kesindir. Diğer bir anlatımla, adli ya da idari yargı yerlerine müracaatla kararların iptali söz konusu değildir. Asgari Ücret Tespit Komisyonun kararları Resmi Gazetede yayınlandığı zaman yürürlüğe girmektedir. Diğer bir anlatımla, komisyon kararlarının geçerli olabilmesi için herhangi bir makamın ya da organın onayına ihtiyaç duymamaktadır.

VII- Asgari Ücretin Bağlayıcılığı

Asgari ücret, iş ilişkisinin tarafları olan işçi ve işverenin sözleşme özgürlüklerine çizilmiş bir alt sınır niteliğindedir[11].

Asgari ücretten daha az bir ücret işçilere ödenemez. Bu konuda işveren ile işçi ya da sendika anlaşsa bile geçerli olmayacaktır. İş sözleşmesi yapıldığı anda belirlenen ücret, asgari ücretin üstünde ama sonradan yeni asgari ücret bu belirlenen ücretten fazla olduğu durumda asgari ücretin esas alınması gerekecektir. Zira, Asgari Ücret Tespit Komisyonunun yürürlüğe giren kararlarının değiştirici yenilik doğurucu etkileri açık ve seçiktir[12].

İşçilere, prim, ikramiye, yemek, giyim, lojman, ısınma gibi sosyal yardımlar yapılıyor olsa bile, asgari ücretten herhangi bir indirim yapılamaz.

Yönetmeliğin 12 maddesiyle de işçilerin geçerli asgari ücreti öğrenmelerini sağlamak için işverenlere, yayımlanan asgari ücretleri işyerlerinde işçilerin kolayca görebilecekleri bir yerde ilan etme, zorunluluğu getirilmiştir.

Yargıtay kararında da belirtildiği gibi asgari ücret kamu düzeniyle ilgilidir. Karara göre, *asgari ücret de kamu düzeni ile ilişkilendirilen kavramların başında gelmektedir. Kamu düzeni; kamunun (toplumun) her bakımdan genel çıkarlarını koruyucu hükümlerin tümü; bir ülkede kamu hizmetlerinin iyi yapılmasını, devletin güvenliğini ve düzenini ve bireyler arasındaki ilişkilerde hukuku, huzuru ve ahlak kuralılarına uygunluğu sağlamaya yarayan kurum ve kuralların tümü; devletin ve devlet yapısının korunmasını hedef tutan, toplumun her alanındaki düzenin temelini oluşturan bütün kuralları ifade eder .*

Gerçekten de 1475 sayılı İş Kanunun 33, 99 ve 4857 sayılı İş Kanununun 39 ve 102. maddelerinin içeriğinden elde edilen hukuki verilerde gözetildiğinde, işçinin taban ücretini belirleyen asgari ücretin, işçilerin yaptıkları işe uygun ve insanlık onuruna yaraşır bir yaşam seviyesini sağlamaları için gerekli olan en az ücreti ifade etmektedir. Adil bir ücret elde edilmesini, böylece çalışanların ekonomik ve sosyal durumlarının düzeltilmesi amacıyla yönelik olarak yapılmakta olan asgari ücret değişikliklerinin kamu düzeni düşüncesi ile ilgili olduğunda tereddüt bulunmamaktadır. Kamu düzeniyle ilgili bu durumlarda, kazanılmış usuli haktan söz edilemeyecektir.

Bu niteliği dikkate alındığında asgari ücretteki değişikliklerde usuli kazanılmış hakkın istisnası niteliğinde bulunup, aynı davada ve yargılamanın her aşamasında hâkim tarafından re'sen gözetilmesi gerekir[13].

VIII- Sonuç

Dünyada 110, ülkemizde ise 60 yıllık geçmişi olan asgari ücret, hala ülkemizin gündemini ciddi olarak belirlemekte, tek işçi için belirlenmesine dönük eleştirilere haklı olarak devam edilmektedir.

Her yıl toplanan Asgari Ücret Tespit Komisyonu asgari ücreti birinci ve ikinci altı aylık dönemler için belirlemektedir. Belirlenen asgari ücret iş sözleşmesi ile çalışan tüm işçiler için geçerlidir.

Asgari ücret işçi, işveren ve hükümet temsilcilerinden oluşan 15 kişilik bir komisyon tarafından, ülkemizin ekonomik ve sosyal durumu, geçinme indeksleri, fiilen ödenen ücretler, geçim şartları dikkate alınarak belirlenmektedir. Asgari ücret, işçi ve işverenin sözleşme özgürlüklerinin alt sınırını oluşturmaktadır. İşveren, asgari ücretten daha az bir ücreti, işçi kabul etse dahi ödeyemez. Öte taraftan, işçiye prim, ikramiye, yemek, lojman gibi sosyal yardımların yapılıyor olması asgari ücretin daha az ödenmesine neden olmaz.

[1] 31.12.2009 tarih ve 27449 sayılı Resmi Gazete’de yayınlanmıştır.

[2] <http://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem21/yil01/ss737m.htm>

[3] <http://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem22/yil01/ss73m.htm>

[4] Üzeyir Ataman “Kuramsal ve Uygulama Boyutlarıyla Asgari Ücret” Nusret Ekin’e Armağan, Ankara 2000 s. 388.

[5] <http://bianet.org/bianet/bianet/51273-asgari-ucretin-tarihi-islevi-durumu>

[6] Cahit Talas “EnAz Ücretler” Saptandı Nusret Ekin’e Armağan, Ankara 2000 s. 247.

[7] Çalışma Hayatı İstatistikleri, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı 2004, s.171.

[8] 01.08.2004 tarihli ve 25540 sayılı Resmi Gazete’de yayınlanmıştır.

[9] Yrg. 9. HD’nin 16.10.2003 tarihli ve E.2003/4877, K.2003/17229 sayılı kararı.

[10] Türkiye İstatistik Kurumunun tek işçi için hesapladığı tutarın bile altında asgari ücretin belirlenmesine sürekli itiraz edilmiştir. Üstelik net olarak açıklanan bu miktarın altında belirlenen asgari ücretin brüt olarak açıklanması işçi kesiminin karşı oy itirazı olarak komisyon kararında yer almaktadır. Eğer bir ailede tek kişi çalışıyorsa asgari ücret, işçi ailesi için açlık ve yoksulluk sınırının çok altındaki bir ücret olacağı muhakkaktır.

İşçi temsilcileri son üç yıldan beri asgari ücret tespit komisyonu kararlarına muhalefet şerhi koymamaktadır. Genel olarak işçi kesimi uzun bir muhalefet şerhi yazmakta ve “Ücret geliri elde edenler toplumun büyük bir çoğunluğunu oluşturmaktadır. Ücret, her toplumun ekonomik ve sosyal yaşamında önem taşıyan bir unsurdur. Ancak asgari ücret, üretim faktörü olarak emeğin karşılığı olmanın ötesinde, insanın yaşaması, varlığını sürdürmesi, insan onurunun gerektirdiği yaşama düzeyini sağlaması gereken gelirdir.

Temel insan haklarının güvencesi altında bir "sosyal hak" niteliğinde kabul edilen asgari ücret, sosyal açıdan taşıdığı anlam ve önem göz önünde bulundurularak, belirlenmesi salt piyasa kurallarına bırakılmayacak değerdedir. Asgari ücret uygulamasının temel nedeni, emek sömürsünü önlemektir. Düşük ücret temelinde sürdürülecek bir haksız rekabet ortamını ortadan kaldırmaktır.

Yaygın işsizlik ortamında, belirlenen asgari ücretin altında çalışmaya hazır insanların bulunması ve çalıştırılması, çaresiz durumda olanların durumundan yararlanarak tek taraflı çalışma koşullarının dayatılması kabul edilemez bir davranıştır. İnsani değildir, gayri ahlakidir. Sosyal hukuk devleti ilkesinin ayaklar altına alınmasıdır” ifadelerine yer vermektedir.

[11] Üzeyir Ataman “Kuramsal ve Uygulama Boyutlarıyla Asgari Ücret” Nusret Ekin’e Armağan, Ankara 2000 s. 388.

[12] Mustafa Çenberci, İş Hukuku Şerhi, Ankara 1986, s. 788.

[13] Yrg. HGK’nun 28.01.2004 tarihli ve E.2004/10-24, K.2004/47 sayılı kararı.