

T. C. ANADOLU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ASGARI ÜCRET POLİTİKASI
VE
TÜRKİYE UYGULAMASI

(YÜKSEK LİSANS TEZİ)

Selda KARAGÖZ

Eskişehir - 1991

İÇİNDEKİLER

	Sayfa No
TABLULAR.....	VI
KISALTMALAR.....	X
G İ R İ Ş.....	1

B i r i n c i B ö l ü m

Ü C R E T

<u>I. ÜCRET KAVRAMI VE EKONOMİDEKİ YERİ.....</u>	3
1. ÜCRETİN TANIMLANMASI.....	3 +
2. ÜCRETİN İÇERDİĞİ UNSURLAR.....	6
3. GENEL EKONOMİ AÇISINDAN ÜCRETİN ÖNEMİ...	8 +
<u>II. ÜCRET POLİTİKALARI.....</u>	10 ✓
1. ÜCRET POLİTİKALARININ ÖZELLİKLERİ VE AMAÇLARI.....	11 +
2. ÜCRET POLİTİKALARININ ARAÇLARI.....	13
<u>A. Kamu Kesiminin Etkinliği.....</u>	13
<u>B. Asgari Ücret Düzenlemesi.....</u>	14
<u>C. Toplu Pazarlık Sistemi.....</u>	15

3. KURAMSAL ÜCRET POLİTİKALARI.....	15
A. Düşük Ücret Politikası.....	15
B. Yüksek Ücret Politikası.....	17
C. Satınalma Gücü Politikası.....	18
4. ULUSAL ÜCRET POLİTİKALARI.....	19
5. GELİŞMEKTE OLAN ÜLKELERDE ÜCRET POLİTİKALARININ FONKSİYONLARI.....	22
6. ULUSAL GELİR DAĞILIMINDA ÜCRETLER.....	24
<u>III. PİYASALARDA ÜCRETİN OLUŞUMU.....</u>	26
1. TAM REKABET PİYASASINDA ÜCRETİN BELİRLENMESİ.....	26
2. EKSİK REKABET PİYASALARINDA ÜCRETİN BELİRLENMESİ.....	30
<u>IV. SENDİKACILIK VE TOPLU PAZARLIK SİSTEMİNDE ÜCRET.....</u>	34
1. SENDİKACILIK VE ÜCRET İLİŞKİSİ.....	34
2. TOPLU SÖZLEŞMELER YOLUYLA ÜCRETLERİN BELİRLENMESİ.....	37
3. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ DÜZENİNDE ÜCRETLERİN TÜRKİYE'DEKİ DURUMU.....	38

İ k i n c i B ö l ü m
A S G A R İ Ü C R E T

<u>I. ASGARİ ÜCRET KAVRAMI.....</u>	49
①. ASGARİ ÜCRETİN TANIMLANMASI.....	50
②. ASGARİ ÜCRETİN NİTELİĞİ.....	51
3. TARİHSEL GELİŞİM SÜRECİNDE ASGARİ ÜCRET.....	53
A. <u>Asgari Ücret Fikrinin Tarihçesi.....</u>	53
a. Klasik Düşüncede Asgari Ücret.....	54
b. Sosyal Katoliklere Göre Asgari Ücret.....	56
c. Sosyalistlerin Asgari Ücret Görüşü.....	56
B. <u>Türkiye Tarihinde Asgari Ücret.....</u>	58

II. ASGARİ ÜCRETİN SAPTANMASI.....	60 +
1. ASGARİ ÜCRETİN SAPTANMASININ GELİŞMEKTE OLAN ÜLKELER AÇISINDAN ÖNEMİ.....	60 +
2. ASGARİ ÜCRETİN SAPTANMASINDA TEMEL ESASLAR.....	63 +
3. ASGARİ ÜCRETİN SAPTANMASINDAKİ AMAÇLAR..	65 +
A. <u>İşçiyi Daha İyi Bir Yaşama Seviyesine Ulaştırma Amacı</u>	66
B. <u>İşverenler Arasında Ücretlerin Düşürülmesi Yolundaki Rekabeti Ortadan Kaldırma Amacı</u>	68
C. <u>Ulusal Gelirin Adil Dağılımını Sağlamak Ve İşçilerin Satınalma Güçlerinin Artırılması Yoluyla Ekonomik Gelişmeyi Teşvik Etme Amacı</u>	69
4. ASGARİ ÜCRETİN SAPTANMASIYLA İLGİLİ KRİTERLER.....	71
A. <u>İşçiler Bakımından "Minimum Sosyal İhtiyaç Prensibi"</u>	72
B. <u>Endüstrinin Ödeme Kapasitesi</u>	75

Ü ç ü n c ü B ö l ü m

T Ü R K İ Y E ' D E A S G A R İ Ü C R E T

I. ASGARİ ÜCRET MEVZUATININ GELİŞİMİ.....	78
1. 1936 İŞ KANUNUNDA BELİRLENEN ESASLAR....	78
2. 1951 TARİHLİ YÖNETMELİKTE KABUL EDİLEN ESASLAR.....	80
3. 1961 ANAYASASINDA ASGARİ ÜCRET.....	81
4. 931 SAYILI İŞ KANUNU VE BU KANUNA İLİŞKİN YÖNETMELİKTEKİ ESASLAR.....	83
5. 1475 SAYILI İŞ KANUNUNDA ASGARİ ÜCRET...	86
6. 1982 ANAYASASINDA ASGARİ ÜCRET.....	88

II. TÜRKİYE'DE ASGARİ ÜCRETİN BELİRLENMESİNDE GÖZÜNÜNE ALINAN ANA KRİTERİN İNCELENMESİ....	89 +
III. TÜRK EKONOMİSİNDE ASGARİ ÜCRETİN GELİŞİMİ...	104
1. 1923-1950 DÖNEMİ.....	105
2. 1951-1967 DÖNEMİ.....	106
3. 1968-1980 DÖNEMİ.....	110
4. 1980 SONRASI DÖNEM.....	115
A. <u>Asgari Ücret ve Gelir Vergisi</u>	130
B. <u>Asgari Ücret ve Milli Gelirdeki Gelişmeler</u>	132
C. <u>Asgari Ücretten Yapılan Kesintiler</u>	133 +
D. <u>Asgari Ücretlinin İşverene Maliyeti</u> ...	137 +
E. <u>Asgari Ücret ve Fiyat Artışları</u>	142
S O N U Ç.....	146
Y A R A R L A N I L A N K A Y N A K L A R.....	i

TABLULAR

Tablo No		Sayfa No
1	Toplu İş Sözleşmeleri(1984-1990).....	43
2	1990 Yılında Türk-İş'e Üye Sendikalarca Bağıtlanan Toplu İş Sözleşmelerinin Kapsadığı İşçi ve İşyeri Sayıları.....	45
3	TİSK'e Üye İşveren Sendikaları İtibariyle 1990 Yılında Bağıtlanacak Toplu İş Sözleşmelerinin Kapsadığı İşçi Sayıları..	46
4	Özel Sanayi Sektöründe İşkolları İtibariyle Ücret Seviyeleri.....	47
5	Farklı Nüfus Gruplarının Dengeli ve Yeterli Beslenmeleri İçin Ortalama Tüketmeleri Gerekli Gıda Maddeleri.....	93
6	Karı-Koca ve Üç Çocuklu Bir İşçi Ailesinin Asgari Ücrete Esas Olacak Günlük Besin İhtiyacı.....	94
7	Belirlenen Besinlerle Sağlanabilen Yapıtaşları.....	95

8	5 Kişilik Bir Ailenin Günlük Besin Gereksinimi ve Tutarı.....	96
9	Kalori Esasına Göre Dört Tip Beslenme Standartı ve Eskişehir Perakende Fiyatlarıyla Haftalık Beslenme Bütçeleri.....	98
10	1990 Fiyatlarıyla Aylık Mutfak Harcamaları.....	100
11	Asgari Ücretlinin Bazı Temel Giderlerini Karşılama İçin Net Yıllık Ortalama Aylık Ücreti ile Çalışılması Gereken Süreler.....	102
12	Asgari Ücretlinin Temel Tüketim Maddelerini Satın Alabilmesi İçin Gerekli Zamanın Endeks Sayı İle Gösterimi.....	104
13	1951-1955 Döneminde Asgari Ücretlerin İlk Defa Tespit Edildiği İşkolları ve İller ile Aynı Senelere Ait Asgari Ücret Tespit Sayısı.....	106
14	1956-1960 Döneminde Asgari Ücretlerin İlk Defa Tespit Edildiği İşkolları ve İller ile Aynı Senelere Ait Asgari Ücret.....	107
15	1961-1964 Döneminde Asgari Ücretlerin İlk Defa Tespit Edildiği İşkolları ve İller İle Aynı Senelere Ait Asgari Ücret Tespit Sayıları.....	108
16	1955-1966 Arasında Saptanan Asgari Ücretler.....	110

17	16 Yaşından Büyük İşçilerin Bir Günlük... Normal Çalışma Karşılığı Asgari Ücretleri.	111
18	Kanuni Asgari Ücretlerin ve Özel Sektör Ortalama Ücretlerinin Karşılaştırılması..	112
19	1976 Yılına Kadar Ortalama Ücretlerin, Gerçek Ücretlerin ve Fiyatların Endeksle Gösterimi.....	113
20	Kamu ve Özel Kesimde İşçi Ücretlerinin Gelişimi(1980-1987).....	116
21	1980 Sonrasında Net Ücret + Vergi İadesi Olarak Ücretlerde Gelişmeler(1980-1987).	117
22	24 Ocak Dönemi Kamu ve Özel Kesimde Ücretler(1979-1989).....	119
23	Kamu Kesimi İşçi Ücretlerinin 1983-1989 Arası Dönemdeki Yapısı.....	120
24	Belirleme Tarihlerine Göre Asgari Ücret (Sanayi-Tarım Sektörü).....	121
25	Yıllık Ortalama Olarak Yasal Asgari Ücretlerde Gelişmeler(1983-1989).....	123
26	Yıllık Ortalama Olarak Kanuni Asgari Ücretlerde Reel Gelişmeler.....	127
27	Asgari Ücrette Brüt ve Reel Gelişmeler...	128
28	Asgari Ücretlerde Cari Fiyatlarla Gelişmeler.....	129
29	Yıllar İtibariyle Asgari Ücret ve Gelir Vergisi(1981-1989).....	131

30	Yıllar İtibariyle Kanuni Asgari Ücretten Yapılan Kesintiler(1981-1989).....	134
31	Ocak 1990 Tarihi İtibariyle İşveren ve İşçiden Devlete Yapılan Kesintiler.....	135
32	1989 Yılında İşgücü Maliyetinin Bölünüşü (% Dağılım).....	138
33	1989 Yılında Fiilen Çalışılan Saat Başına İşgücü Maliyeti.....	140
34	Asgari Ücretlinin İşverene Maliyetinin Dağılımı.....	141
35	Hedeflenen ve Gerçekleşen Enflasyon Oranları(1983-1990).....	144

KISALTMALAR

Asg. Üc.	: Asgari Ücret
Ay. mik.	: Aylık Miktar
A.Ü.	: Anadolu Üniversitesi
A.Ü.S.B.F.	: Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi
AY	: Anayasa
B.	: Baskı
Benz.	: Benzerleri
Bkz.	: Bakınız
Borç. Y.	: Borçlar Yasası
C.	: Cilt
Den. İş. Y.	: Deniz İş Yasası
D.İ.E.	: Devlet İstatistik Enstitüsü
D.P.T.	: Devlet Planlama Teşkilatı
E.İ.T.İ.A.	: Eskişehir İktisadi Ticari İlimler Akademisi
E.S.E.K.H.	: Ekonomik ve Sosyal Etüdler Konferans Heyeti
gr.	: Gram
GVY.	: Gelir Vergisi Yasası
ICFTU	: Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu
ILO	: Uluslararası Çalışma Teşkilatı
İ.İ.T.İ.A.	: İstanbul İktisadi Ticari İlimler Akademisi
İSO	: İstanbul Sanayi Odası
İş Y.	: İş Yasası

İ.Ü.	: İstanbul Üniversitesi
İ.Ü.İ.F.	: İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi
MESS	: Türk Metal Sanayicileri Sendikası
mgr.	: Miligram
M.P.M.	: Milli Prodüktivite Merkezi
Ort.	: Ortalama
PETROL-İŞ	: Türk Petrol İşçileri Sendikası
R.G.	: Resmi Gazete
s.	: Sayfa
S.	: Sayı
T.C.	: Türkiye Cumhuriyeti
T.E.E.	: Türkiye Ekonomi Enstitüsü
TİSK	: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
TL.	: Türk Lirası
TÜRK-İŞ	: Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu
Ü.B.K.P.	: Üçüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı
v.b	: Ve bazıları
v.s	: Vesaire
Ya.	: Yayını
Y.D.K.	: Yüksek Denetleme Kurulu

G İ R İ Ő

Ücret sorunu, ekonomi biliminde toplumun tümünün refahını ilgilendiren bir problem olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu nedenle günümüz ülkelerinde, ücretlilerin ve ailelerinin yaşam düzeyini belirleyen, sosyal tabakalaşmalara basamak olan ve toplumda sosyal değişmeler yaratabilen ücret sorununun hafifletilmesi için, çözüm yolları araştırılmakta ve çeşitli ücret politikaları yardımıyla ücretin adil ölçülerde oluşmasına çalışılmaktadır.

Ücretlerin ekonomik hayattaki rolünün ne derece önemli olduğunun anlaşılması, hükümetleri ücret politikaları konusunda daha aktif olmaya ve sık sık genel ücret politikasını yönlendirme yoluna gitmektedir. Ayrıca, hükümetler asgari bir ücret düzeyi belirleyip bunu uygulama zorunluluğu da duymaktadırlar.

Nitekim, tüm ülkelerde istikrarlı bir ücret politikası izlemek, asgari ücreti tespit etmek ve asgari ücret uygulamalarını kontrol etmek konusunda, devlete daha dinamik bir politika izlemek görevi düşmektedir. Bununla birlikte, asgari ücret konusunda devletin çabaları tek başına yeterli olamamakta,

devlet-işveren-işçi üçlüsünün ortak çalışmaları ve karşılıklı anlayışları sonucunda hedeflenen sosyo-ekonomik amaçlara daha kolay ulaşmak mümkün olmaktadır. Bu hedeflere ulaşabilmek için asgari ücret konusunun, "işçinin geliri" olarak öneminin ve ekonominin diğer olgularıyla olan ilişkisinin neler olduğunun iyice anlaşılması gerekmektedir.

Bu amaçla, asgari ücretin ekonomideki yerinin iyice belirlenmesi açısından, konu bu çalışmada üç bölüm halinde incelenmiştir. Birinci bölümde; Asgari ücret konusunun teorik temelini oluşturması nedeniyle ÜCRET kavramı tanımlanmaya ve ücretin taşıdığı önem ortaya konmaya çalışılmıştır. Daha sonra ücret politikaları hakkında açıklamalar yapılmış ve ücretin sendikacılık ve toplu pazarlık sistemiyle olan bağlantısı ele alınmıştır.

İkinci bölümde; ASGARİ ÜCRET konusunun genel çerçevesi çizilerek, asgari ücret düzenlemesiyle ulaşılmak istenen amaçlar ve asgari ücretin saptanmasında gözetilen kriterler teorik olarak açıklanmıştır.

Üçüncü bölümde ise; TÜRKİYE'DE ASGARİ ÜCRET incelenerek, asgari ücretin Türk İş Hukuku'ndaki durumuna ayrıntılı olarak yer verilmiş, asgari ücret tespit edilirken çıkış noktasını oluşturan kriterle ilgili bir çalışma yapılmıştır. Son olarak da, asgari ücretin Türk ekonomisindeki gelişimi dört ayrı dönem halinde ele alınarak, özellikle 1980 sonrası dönemde asgari ücrete ilişkin değerlerin analizi yapılmıştır.

B i r i n c i B ö l ü m

Ü C R E T

I. ÜCRET KAVRAMI VE EKONOMİDEKİ YERİ

Ücret ekonomik ve toplumsal yaşantıya olan etkisi nedeniyle üzerinde önemle durulmaya değer bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır.

Ücretin bu yönüyle ele alınabilmesi için ücret tanımlarının, ücretin niteliğinin ve çeşitli yönlerden taşıdığı önemin ayrıntılı olarak incelenmesi gerekmektedir.

I. ÜCRETİN TANIMLANMASI

Ücret hakkında değişik tanımlar yapılmıştır. Bu tanımlardan bazılarına değinmeden önce, dikkat edilmesi gereken bir nokta vardır. Ücret, işçi ve işveren açısından farklı anlamlar taşımakta; bir yandan işçinin geliri olmakta, diğer yandan, işveren için bir maliyet unsuru olma özelliğini taşımaktadır(1).

(1) Halil DİRİMTEKİN, Ücret ve Asgari Ücret, E.İ.T.İ.A. Ya.No. 36/12, İstanbul, 1966, s.5.

Bir tanıma göre "Ücret, bir iş karşılığında işveren tarafından işçiye saat başına, gündelik, haftalık, onbeşgünlük veyahut da aylık olarak ödenen para ve para ile belirlenebilen malların oluşturduğu gelirdir(2)" denmektedir.

Ücretin tanımlanması "Bir üretim faaliyetine bedensel ya da düşünsel olarak çaba harcıyarak katkıda bulunan kişiye işgücünün karşılığında, üretimin niceliğine göre zaman veya başka bir ölçü birimiyle hesaplanarak verilen paradır(3)" şeklinde de yapılmaktadır.

Bu tanımların ışığı altında ücret; fiziki veya fikri olarak emek sarfeden kişiye, üretimdeki faaliyeti karşılığında, işveren tarafından ödenen bedel olmaktadır. Bu bedel, işçinin işverenin işinde harcadığı zaman esasına göre hesaplanmakla beraber, işçinin verimi de hesaplama yönteminde esas alınabilmektedir.

Burada, ücret kavramıyla, sadece parasal ödemeler kastedilmemekte, parasal ödemelerin yanında mal cinsinden(aynî) ödemelerin de yapılabileceği belirtilmektedir. Bunun yanında, ücret kavramı parasal ve aynı beklentilerle birlikte, yasal ve toplu iş sözleşmesine dayanan her türlü eklentiye de içermektedir.

Bu açıklamalardan anlaşılacağı üzere, ücret işçi ve işveren açısından farklı anlamlar taşımaktadır. Ücret; işçinin üretici emeğinin karşılığı olarak, işveren veya üçüncü kişiler tarafından ödenen ve işçinin gelirini oluşturan özelliğinin yanısıra, işveren açısından en önemli maliyet unsurlarından

(2) Cahit TALAS, Sosyal Ekonomi, Ankara 1979, s.5.

(3) Can ŞAFAK-Şefik ÇALIK - Aydın YALÇINER, İş Yasası Uygulaması, B.2, İstanbul, 1985, s.218.

biri olma özelliğini de taşımaktadır. İşveren yönünden, işçilere para ve mal olarak yapılan her türlü ödeme (primler, aynı harcamalar, sosyal yardımlar, ücretli izin v.s) işgücünün maliyetini oluşturmaktadır.

Ücret gelir olarak ele alındığında, üretimin bir bölümünün, toplumun üyeleri arasındaki dağılımını sağlamakta, maliyet ögesi olarak ele alındığında ise, ekonominin türlü kaynaklarının çeşitli üretim yönlerine hangi oranlar içinde götürüleceğini belirlemektedir. Böylece ücret tanımlarından yola çıkarak, ücretin temel işlevlerini de tespit etmek mümkün olmaktadır.

Ücretin bu farklı iki yönü, işçilerin ve işverenlerin ücret düzeyi ile ilgili eğilimlerini de ortaya koymaktadır. İşçi yönünden, ücret bir emek geliridir ve bu gelir ne kadar yüksek olursa, emeklerini arzedenlerin refah ve geçim seviyeleri o derece yüksek olmakta, tasarruf imkanları artmakta, yaşama şartları düzelmektedir. Öte yandan, işveren yönünden masraf faktörü olan ücret, ne kadar düşük olursa üretilen malın veya hizmetin toplam maliyeti düşmekte, bunun sonucunda, sabit fiyat karşısında kâr marjı genişlemekte veya kâr marjını sabit tutarak fiyatı düşürmek yoluyla sürüm olanaklarını artırmak mümkün olmaktadır(4).

Ücret kavramıyla ilgili son olarak, çeşitli yasalarda yapılan ücret tanımlarını kısaca vermek yerinde olacaktır. 1982 Anayasasında; "Ücret emeğin karşılığıdır" demek suretiyle ücretin emeğe bağlı olduğu belirtilmiştir(AY.m.55).

(4) Orhan TUNA-Nevzat YALÇINTAŞ, Sosyal Siyaset, İstanbul, 1981, s.80.

Diğer yasalarda ise ücret şu şekilde belirtilmektedir:

İş Yasasında; "Genel anlamda ücret, bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü şahıslar tarafından sağlanan ve nakten ödenen meblağı kapsar" (İş Y.m.26).

Borçlar Yasasında; "İş sahibi, mukavele edilen veya adet olan yahut kendisinin bağlı bulunduğu umumi mukavelelerde tespit olunun ücreti tediye ile mükelleftir"(Borç Y. m.323).

Gelir Vergisi Yasasında; "Ücret, işverene tabi ve muayyen bir işyerine bağlı olarak çalışanlara, hizmet karşılığı verilen para ve ayınlar ile sağlanan ve para ile temsil edilebilen menfaatlerdir"(GVK. m.61).

Deniz İş Yasasında; "Ücret, gemiadamına işi karşılığı işveren veya işveren vekili tarafından nakden ödenen meblağıdır"(Den.İş Y.m.29) şeklinde tanımlanmaktadır(5).

Bu tanımlardan anlaşıldığı gibi ücret, emeğin işverenin hizmetine sunulmasının karşılığıdır ve ücret olmaksızın işçi ile işveren arasında iş ilişkisi düşünülemez.

2. ÜCRETİN İÇERDİĞİ UNSURLAR

İşçilerin emek güçlerini ve teknik bilgilerini işverenin buyruğuna sunmaları karşılığında elde ettikleri kazanç olarak nitelendirilebilen ücretin başlıca unsurları şunlar olmaktadır:

İşi yapan kimse, işverenen emir ve direktifleri altında **bağımlı** olarak emeğini arzetmektedir. Hizmet

(5) ŞAFAK-ÇALIK-YALÇINER, a.g.e., s.218.

sözleşmesi ile işçi ve işveren karşılıklı yükümlülükler altına girmektedirler(6). İşçi, işverenin emirlerine göre işini yapıyorsa, bu durumda yapılan ödeme ücret niteliğini taşımaktadır.

İşi yapan kimse belli bir işyerine bağlı olarak çalışmak durumundadır. Burada işyerine bağlı olarak çalışmadan kastedilen, belli bir işyerinde veya işyerinin eklentileri veya tamamlayıcılarında, işverene hukuksal açıdan bağlı olarak çalışmayı devam ettirmektir.

Bir ödemenin ücret niteliği taşıması için, ödemenin asıl konusunu oluşturan çalışmanın fiilen yapılması gerekmektedir. Aynı zamanda, önceden yapılmış veya gelecekte yapılacak hizmetler karşılığı ödemelerde ücret kapsamı dahilindedir.

Ücret karşılığı yapılan ödemelerin, para veya ayın yani malca taşınır veya taşınmaz varlıklarla ölçülebilir olması gerekmektedir. İşçi için önemli olan para biçiminde elde ettiği tutardan çok, para karşılığında elde edebileceği mal ve hizmetler olmaktadır. İşçinin elde ettiği para karşılığında sağlayabildiği mal ve hizmetlerin toplamı, işçinin gerçek ücretini oluşturmaktadır.

Ücretin para ile ödenmesi yasal bir zorunluluktur. Günümüzde birçok ülke mevzuatında, ücretin ülkede geçerli olan para ile ödeneceği hükme bağlanmıştır. Aynı ilke Türk İş Kanununun 26. maddesinde de ifade edilmiştir. Ancak ücretin yabancı ülke parasıyla ödenmesi halinde, ödeme gününün borsa rayıcı ile Türk parasına çevrilmesi imkanı da mevcuttur(GVY.m.63).

(6) EKONOMİ ANSİKLOPEDİSİ, "Ücret", C.III, İstanbul, 1984, s.1345.

3. GENEL EKONOMİ AÇISINDAN ÜCRETİN ÖNEMİ

Ücretler, gerek emeği karşılığı çalışan insanların gelirini ve hayat seviyesini tayin eden bir faktör olarak, gerek sanayinin gelişmesine tesir eden önemli bir maliyet unsuru olarak, gerekse milli gelirin değişik gelir grupları arasındaki dağılımını ve toplumdaki sosyal adaletin gerçekleşme nispetini gösteren bir gösterge olarak karşımıza çıkmaktadır(7).

Ücret sorunu, günümüzde sadece işçi ve işverenleri ilgilendirmemekte, toplumun tümünün refahı ve sosyal huzuru ile bağlantılı olmaktadır.

Ücretlerin mutlak düzeyi, ücretlilerin ve ailelerinin iyi bir yaşam şansına sahip olup olamayacağını, görece düzeyi ise, ulusal gelirdeki paylarının ekonomik ve sosyal tabakalaşma ve toplumda sosyal değişimler konusunda etkili olup olamayacağını belirlemektedir(8).

Ücret sorunu, toplum ve işçi bakımından gelir dağılımında bir faktör payı ve bireysel bir gelir olarak, işçi ve işveren sendikacılığı açısından bir maliyet unsuru olarak, diğer yandan, toplu pazarlık sürecinin en önde gelen unsuru olarak, modern endüstri toplumlarında hayati bir konu şeklinde kendini göstermektedir. Bunun ötesinde gerek kuramsal alanda, gerekse günlük yaşamda, ücret ile büyüme, enflasyon, yatırım, rekabet gibi ekonomik yönü ağır basan olaylarla, sosyal adalet ilkesi gibi toplumsal yönü ağır basan

(7) Sabahaddin ZAIM, Çalışma Ekonomisi, B.5, İstanbul, 1981, s.182.

(8) K.W. ROTHCHILD, The Theory of Wages, Oxford, 1960, s.149.

ilkeler arasında ilişkiler kurulmakta ve ortaya çıkan tartışmalar bu çerçevede içine oturtulmaktadır(9).

Ücretler, genel ekonomik yaşantı içerisinde gelir dağılımına tesir ettiği, üretim hacmiyle yakından ilgili olduğu ve düşük ya da emek veriminin üstünde seyrettiği hallerde işsizliğe eğilim verdiği için, değişik açılardan üzerinde durulmaya değer bir önem kazanmıştır.

Sanayileşen toplumlarda, sınai gelişmeye paralel olarak, ücret karşılığı çalışanların sayısı hem genel nüfus içinde, hemde iktisaden faal nüfus içinde oran ve miktar olarak giderek arttığından, ücretin önemi de artmaktadır.

Ücretin öneminin anlaşılmasıyla birlikte, ekonomik sistemlerin mantığını gözönüne alarak uygun bir **ücret politikası** yardımıyla, ücretin adil ölçülerde oluşmasına ve ücretlinin sömürülmesinin önlenmesi çalışmalarına yönelinmektedir.

Diğer taraftan ücret; işçilerin ve ailelerinin gelir kaynağını teşkil etmesi dolayısıyla, onların satın alma gücünü ve hayat seviyesini göstermektedir. Ücretlerin yükselmesi durumunda, ücret karşılığı çalışanların satın alma gücü yükselmekte, aksi takdirde ise düşme göstermektedir. Durum böyle olunca, nüfusun büyük bir bölümüne yakın bu kesimin, satınalma gücünde oluşacak alçalmalar veya yükselmeler, üretilen mal ve hizmetlerin tüketimini de etkilemektedir.

Gerçekten ücretlerin oluşması gereken düzeyden daha aşağıda olması veya abartılı bir seviyede oluşması, ekonomik ve sosyal yaşantıya çeşitli yönlerden etki

(9) Fırs ESİN, Türkiye'de İşveren Sendikacılığı, AÜ.S.B.F. Ya.No.373, Ankara, 1974, s.224.

etmektedir. Ücretlerin çok düşük olması durumu, toplumda sosyal barışı tehlikeye soktuğu gibi huzursuzluklara da zemin hazırlamaktadır. İşçinin işe olan isteğini azaltarak verimini olumsuz şekilde etkilemektedir. Kısa dönem için de olsa ücretlerin işçinin veriminin üstünde oluşması durumunda ise, işverenler daha az işçi çalıştırma yoluna gittiklerinden belli ölçülerde işsizlik oluşmaktadır. Bununla birlikte, işgücünün nispeten pahalı bir duruma gelmesi, işverenleri "ikame edilebilirlik" sınırları içinde, pahalı işgücü yerine nispeten ucuz makina kullanmaya yöneltebilmektedir. Tabiatıyla bu durumda, istihdam seviyesi artan otomasyona(10) bağlı olarak, olumsuz yönde etkilenmektedir.

II. ÜCRET POLİTİKALARI

Emeklerini satarak geçimlerini sağlayanların yaşam koşullarını ve düzeylerini belirleyen ücretler, toplumdaki gelir dağılımını yakından etkilediği için, gelir dağılımı politikasına geniş ölçüde bağımlı bir politika olarak ortaya çıkmaktadır.

Hükümetlerin bir ücret politikası saptamasını öngören temel ilkeler ve direktifler, devleti ücretler konusunda daha aktif olmaya ve bu yoldan gelir dağılımına yön verme siyasasını benimsemeye zorlamaktadır. Ücretlerin iktisadi hayatta önemli bir rolünün olması, hükümetleri bir enflasyon tehdidini önlemek ya da tersine olarak ekonomik gerileme tehlikesini engellemek

(10) Otomasyon: İş verimini artırmak için başvurulan bir yöntem olmakla beraber, "makinenin makine tarafında yönetimi ve denetlenmesi" olarak tanımlanabilir. Otomasyon bazı hizmetleri insan dimağından daha iyi ve daha kısa sürede yapabilecek makinelerin sanayide uygulanmasıdır ve bu makineler sürekli, hatasız ve denetimsiz olarak çalışmakta ve hataları kendiliğinden düzeltilmektedir.

amacıyla sık sık genel ücret politikasını yönlendirme yoluna itmektedir(11).

1. ÜCRET POLİTİKALARININ ÖZELLİKLERİ VE AMAÇLARI

Ücret politikaları açıklanırken, bu politikaların ne gibi özellikler taşıması gerektiği ve hangi amaçlar doğrultusunda hareket edildiğinin belirtilmesi gerekmektedir.

Ücret politikalarının taşınmaları gereken özellikler şunlardır: Ücret politikaları belirlenirken, yalnız işçi niteliğinde olanları değil, bütün çalışanlar kapsam dahiline alınmalıdır. Belirlenen ücretlerin işe uygunluğuna dikkat edilmeli, işin önemi, ağırlığı, tehlike derecesi ve sağlık bakımından sakıncaları gözönünde bulundurulmalıdır. Kamu-özel kesim ayrımı yapılmadan, bölgesel farklılıklar gözetenmeden saptama yapmaya çalışılmalıdır.

Ayrıca aynı nitelikteki işlerde ve eşit verimle çalışanlara cinsiyet ayrılığı sebebiyle farklı ücret verilemeyeceği, gözönüne alınması gereken esaslar arasındadır.

Ücret politikalarının saptanmasında rol oynayan kriterlerin belli başlıları; prodüktivite, fiyat artışları ve endeksler, kârlılık, emsal ücretler, istihdam düzeyi, büyüme hızı ve ulusal gelir artışı gibi büyüklükler olmaktadır(12). Ücretler konusunda kesin ve olumlu bir politikanın saptanıp, titizlikle

(11) BÜYÜK LAROUSSE SÖZLÜK VE ANSİKLOPEDİSİ, "Ücret", C.IX, İstanbul, 1986, s.12012.

(12) Bkz. Adil KORKMAZ-Ayşegül TURAN-Ahmet TURUNÇ, Ücretler ve İstihdam, M.P.M. Ya.No.334, Ankara, 1985, s.15-29.

uygulanması, belirtilen bu büyüklüklerle bağlantılı olmaktadır.

Ücret politikaları, verimliliğe dayanmalı ve verim artışına dayanacak ücret ayarlamalarının oluşumuna temel niteliği taşımalıdır. Ayrıca izlenecek politikalar, işçilerin bir ücret eşitsizliği kanısı ile duydukları ve bu yolda sendikalara yapılan adil ücret isteklerinin doğurduğu huzursuzluğu ve aşırı ücret arttırıcı taleplerin işveren ve ekonomi üzerinde meydana getireceği basıncı ortadan kaldırmalı özellikte olmalıdır. Ücret politikalarının sahip olacağı unsurlar **enflasyon** doğurucu yapıda olmamalıdır. Bunların ötesinde yapılan ve yapılacak olan asgari ücret saptamaları da eşya fiyatlarındaki artış oranının üstüne çıkılmadan yapılmalı ve bu saptamalar mevcut ücretleri yukarıya itici etki doğuracak düzeylerde olmamalıdır(13).

Ücret politikalarının bu özelliklerinin yanısıra, amaçları ülkelerin gelişmişlik düzeylerine göre farklılıklar göstermektedir. Gelişmekte olan ülkelerde, ücret düzeyi ve ücret politikası, daha çok geliri yalnızca ücretten oluşan bireylere **normal geçinme olanakları** sağlayacak bir amaca yöneldiği halde, gelişmiş ülkelerde ücret politikası daha çok enflasyon baskılarını önlemek ve genel ekonomik dengenin sağlanmasında bir araç olarak görülmektedir(14). Yine de çağımızda birçok ülkenin izlemekte olduğu ücret politikalarının temel bazı amaçları benzerlikler göstermektedir. Ücret politikasında ana amaç daha çok **işgücünün etkinliğini** arttırmaya yöneliktir. Bununla birlikte genel amaçları; adaletli bir ücret

(13) ESİN, a.g.e., s.227.

(14) Cahit TALAS, Toplu Müzakere Müessesesi ve Milli Ücret Politikası, C.II, Ankara, 1965, s.191.

düzeşinin sağlanması, ekonomik istikrarın devamının temini ve istihdam düzeşinin yükseltilmesinin gerçekleştirilmesi şeklinde sıralamak mümkündür.

Ücret politikasına, ekonomik politikanın bir aracı olarak, yatırımları hızlandırıcı, içsel fiyatları koruyucu, işçi etkinliğini artırıcı, işgücünün daha sağlıklı dağılımını sağlayıcı, ekonomiyi uluslararası rekabete açıcı ve yabancı sermayenin içe akımını sağlayıcı bir mekanizma olarak başvurulmaktadır. Sosyal politika aracı olarak da, sosyal güvenlik sistemine yardımcı olacak biçimde kullanımı sağlanmaktadır. Ücret politikasının tüm amaçlara ulaşması imkansız olmakla birlikte, bir kaçına ulaşılması için bile karmaşık formülasyonlara gerek duyulmaktadır.

2. ÜCRET POLİTİKALARININ ARAÇLARI

Ücret politikalarının amaçlarına ulaşmak için kullanılan önemli politika araçları vardır. Doğrudan uygulamaların mümkün olmadığı durumlarda bu araçlar yoluyla hedeflenen amaçlara ulaşılmaya çalışılmaktadır. Bu araçlardan en önemlileri, kamu kesiminin etkinliği, asgari ücret düzenlemeleri ve toplu pazarlık sistemi olmaktadır.

A. Kamu Kesiminin Etkinliği

Gelişmekte olan ülkelerin çoğunda, devletin istihdam ettiği kişileri kapsayan ücret politikasının kamu kesimiyle birlikte özel sektörü de etkileyeceğine ve dolayısıyla da kamu kesiminin önemli bir ücret politikası aracı olarak işleyeceğine inanılmaktadır.

Kamu sektörü, ücret politikası üzerinde, öncelikle ücret yapısını ve ücret düzeyini saptama alanında kullanıldığında etkili bir araç olabilmektedir. Ancak

gelişme halindeki ülkelerde, ücret politikası aracı olarak kamu kesiminin bazı aksaklıkları da içerdiği göz ardı edilmemelidir.

Kamu sektöründe bazı kesimlerde yüksek, bazılarında ise düşük ücret uygulaması, gelişmekte olan ülkelerde sık görülen durumlardandır. Aynı zamanda bu ülkelerde, kamu sektöründe var olan ücret farklılaşmaları, bir bakıma beceri dağılımına uymayan ücret sistemi ve çalışanların bir kısmının hak ettiklerinden daha fazla ücret almalarından kaynaklanabilmektedir.

Diğer yandan kamu sektöründe düşük ücret uygulaması, yetenek açısından diğerlerine göre daha üstün işçilerin özel sektöre kayması sonucunu da doğurabilmektedir.

B. Asgari Ücret Düzenlemesi

Gelişmekte olan ülkelerde, asgari ücret düzenlemesinin, ücretlerin düzeyini ve dağılımını etkilemek bakımından önemli bir politika aracı olduğu kanısı yaygındır. Ancak, asgari ücret düzenlemesinin ne gibi sonuçlar doğuracağı önceden kestirilemediği ve hedeflere ne ölçüde ulaşılabileceği bilinemediği için, bu aracın son derece güvenli olduğunu iddia etmek mümkün olmamaktadır.

Asgari ücret düzenlemesinin amacı, sadece ücret düzeylerine ve dağılımına etki etmek değil, genel olarak tüm ücretlerin yükselmesini sağlamak da olabilmektedir. Asgari ücretlerde meydana gelen artışlar, ortalama ücret düzeyinde de artışlara yol açabilmektedir. Bu durumda tüm ücretler aşağı-yukarı aynı oranda yükselme göstermektedirler.

Asgari ücret düzenlemesi, gelişmekte olan ülkelerin çoğunda, ekonomik kalkınma süreci içinde, genellikle düşük ücretli kesimin ezilmesini önlemek

amacıyla kullanılmaktadır. Gelişmekte olan ülkeler açısından, hızlı ekonomik kalkınmanın zorunluluk olduğu, bunun yanında çalışan kesimin de ancak bu hızlı ekonomik kalkınma sürecinde daha istenilen ücret düzeylerine ulaşma gayesiyle yaşadığı düşünüldüğünde, asgari ücretleri ekonomik büyümeyi yavaşlatabilecek düzeyde tespit etmek sakıncalar doğuracaktır. Öncelikle asgari ücretleri saptarken işçinin yaşamını sürdürebilmesi, ailesinin geçimini sağlayabilmesi için temel gereksinimler ve enflasyon düzeyi gibi etmenlerin gözönünde bulundurulması son derece önem taşımaktadır.

C. Toplu Pazarlık Sistemi

Toplu pazarlık yöntemleri uygun yasa ve kararnemelerle güçlendirildiğinde, işçi ve işveren sendikaları tarafından tercih edilen bir politika aracı olmaktadır. Bununla beraber diğer politika araçları gibi toplu pazarlık yöntemleriyle ücretin belirlenmesi, iki tarafın da güçlü olması durumunda etkili olabilmektedir. Böyle olmakla birlikte, taraflardan birinin daha güçlü olması durumunda, toplu pazarlığın sonuçları da olumsuz yönde etkilenmektedir(15).

3. KURAMSAL ÜCRET POLİTİKALARI

Çeşitli ülkelerde zaman zaman uygulamaya konulmuş kuramsal niteliği olan ücret politikaları şunlardır:

A. Düşük Ücret Politikası

Düşük ücret politikası, ekonominin durgunluk ve gerileme dönemlerinde ve özellikle işsizliğin

(15) Bkz.: KORKMAZ-TURAN-TURUNÇ, a.g.e., s.21-23.

toplam işgücüne oranla normal sayılabilecek düzeyin üstüne çıktığı zamanlarda, bazı iktisatçılar tarafından ortaya atılmıştır.

İktisatçılardan bazıları işsizliğin nedenlerini ücret düzeyleriyle açıklamaya çalışmış, örneğin Pigou ve Clay işsizliğin artışı için ücretlerin aşırı düzeyde yükselmesine bağlamış, aynı kuram W. Beveridge tarafından da kabul görmüştür. Dolayısıyla, ücretlerin düşük tutulması gerektiği klasik iktisatçılar tarafından savunulmuştur. Klasiklere göre; bir ülkede verim ve zaman değişmelerine bağlanamayacak bir işsizlik olduğunda, bunun ana nedeni emek tarafından talep edilen ücretin, piyasanın ödeyebileceği düzeyin çok üstünde seyretmesi olmaktadır.

Bu iktisatçılara göre; ücretin düşük tutulmasıyla üretim maliyetleri azalacak, kârlar artacak, artan kârlarla daha fazla alanda yatırım yapılacak, büyüme hızlanacak, ekonomik gerileme ve durgunluk dönemi aşılabilecek, yeni yatırım alanlarıyla, yeni iş sahaları doğacak ve böylelikle işsizlik ya azalacak ya da tamamen yok olacaktır.

Bunun yanında, hem işsizliği hem de enflasyonu önlemek için ücretleri denetleme ve artış eğilimlerini kısıtlama düşüncesi, gerçek payı taşımakla beraber eleştiriye de açıktır(16).

İşsizliği önlemeye yönelik önlemlerin başında; tüketim mallarının toplam talebinin düzeyini yeterli

(16) Keynes de ücretlerdeki düşmenin işsizliği tedavi edici bir ilaç olduğu yolundaki tezin yanlışlığını göstermiş, ücretlerdeki genel bir düşmenin mal ve hizmetlerin toplam talebini düşüreceğini, bunda işsizliğin daha yüksek bir düzeye çıkmasını sağlayabileceğini savunmuştur.

bir hacimde tutmak ve bu talebe belli bir istikrar verme gerekliliği gelmektedir. Eğer ücretler, özellikle gelişmiş ülkelerde, toplam üretimin tüketimine olanak verecek düzeyde olmaz ve büyük işçi kitlelerinin satınalma güçlerinde düşme eğilimi yaratırsa, o zaman işsizlik kendini kolaylıkla gösterebilecektir. Böyle ekonomik sakıncalarının yanında, ücretlerin düşük düzeylerde olması, sosyal, siyasal ve moral bakımından da olumsuz sonuçlar doğurmakta ve dolayısıyla toplum açısından huzursuzluklara neden olmaktadır.

B. Yüksek Ücret Politikası

Düşük ücret politikası kuramının tersine, A.B.D.'de bazı çevrelerde ekonomik ve sosyal politika açısından, yüksek ücret politikasının tercih edilebilirliği yaygındır.

Yüksek ücret politikası, hem işçi hemde işveren için yararlı olmakla beraber, ücret düzeyinin verimlilikten daha fazla artış göstermesi ve bundan doğacak fiyat yükselişleri zayıf ve yavaş olacaktır. İşçinin yüksek ücret alması durumunda, işçi sömürülmediğini düşünecek, kendini işe daha yakın hissedecek, sonuçta işçinin verimliliği artacaktır.

Yüksek ücret politikasının aynı zamanda, tam istihdamın sağlanmasında tüketim malları toplam talebinin yeterli düzeyde tutulmasında ve bu talebin istikrarının korunmasında başlıca etken olduğu düşünülmektedir.

Maliyetlerin düşük tutulmasının ancak verimliliği artırma yoluyla mümkün olacağına inanılmakta ve uygulamalarda da bu yola gidildiği görülmektedir.

Yüksek ücret politikasına toplumsal açıdan bakıldığında, işçi-işveren ilişkilerinin ücret yetersizliklerinden olumsuz yönde etkilenmesi önlenmiş

olmaktadır. Yüksek ücretin işçilere daha iyi konut, daha iyi beslenme gibi olanaklar sağlayarak, işçilerin hayat şartlarını iyileştirmesi, işçinin kendisine ve ailesine daha iyi bakması sonucunu doğurmaktadır. Bu durum ise, işçilerin çalışma güçlerinin artmasını sağlamış olacaktır ki, bunun sonucundan sadece işçi yararlanmamakta, ekonominin bütünü de payını almaktadır.

C. Satın Alma Gücü Politikası

1929 ekonomik bunalımı sırasında ve bu bunalımı izleyen yıllarda, satın alma gücünün artırılması konusu üzerinde daha önemle durulmaya başlanmıştır.

Satın alma gücü politikası, yüksek ücret politikasıyla benzerlikler göstermektedir. Ancak, yüksek ücret politikası, tam istihdamın sağlanmasında, tüketim mallarının toplam talebinin yeterli düzeyde tutulmasında ve verimlilik artışında önem taşımaktadır. Buna karşılık satın alma gücü politikası, işçinin yaşam seviyesini yükseltmekte ve sosyal adaletin gerçekleştirilmesini sağlamaktadır.

Bu politikanın yanlılarına göre, gelirin adil bir biçimde dağılımının sağlanamaması durumunda, büyük tüketici kitlesini oluşturan işçilerin satın alma güçleri yetersiz kalmakta, üretilen malların gerektiği gibi tüketimi de sağlanamamaktadır. Bu durum da ekonomik bunalımlara yol açabilmektedir. Bu bunalımların önlenmesi için, ücretlerin artırılması, kârların kısıtlanması, böylelikle işçinin satın alma gücünün desteklenmesi yoluyla tüketim mallarına karşı toplam talebi artırmak gerekmektedir. Bunun yanısıra bunalımları önlemede diğer bir yolda, yatırımların istikrarlı bir düzeyde tutulmasıdır. Yatırım hacminin azalmamasını sağlayacak önlemlerin alınması, verimliliğin artırılmasına çalışılması ve kâr hadlerinin ücretler

lehinde belli bir sınırdan kısıtlanması, satın alma gücünün yükseltilmesinin gerçekleşmesi açısından gerekli hususlar olmaktadır(17).

4. ULUSAL ÜCRET POLİTİKALARI

Ulusal ücret politikaları, özgür toplu pazarlık sisteminde, sendikaların, otonom ücret artışlarına ve enflasyona meydan vermemek için kendilerini sınırlama yoluna gitmeleri ve ortak bir ücret politikası çerçevesinde, ücret artışlarının ulusal verimlilik artışını aşmaması amacıyla yönelik olarak izledikleri politikalarlardır.

Bu nedenle ulusal ücret politikası ülkeden ülkeye önemli farklılıklar göstermektedir. Bununla birlikte, her ülkede sendikaların kendilerini sınırlayarak ulusal bir ücret politikası izleyebilmesi için gerek devletin, gerek işveren kesiminin ekonomik büyümeyi, tam istihdamı, fiyat istikrarını, adil gelir dağılımını ve çalışma barışını sağlayacak önlemleri alabilmesi gerekmektedir. Ulusal ücret politikası ancak uygun ve adil bir gelir politikasıyla birlikte uygulandığı zaman başarı şansı olan bir politikadır. Ulusal ücret ve gelirler politikası adıyla da anılan bu politika, devletin işçi ve işveren örgütleriyle işbirliği yapmasını zorunlu kılmaktadır(18).

Özgür toplu pazarlık sisteminin uygulandığı demokratik bir ülkede, devletin fiyatları ve ücret dışındaki gelirleri denetimi altında tutamaması halinde, sendikaların ortak bir ücret politikası izlemesi

(17) Bkz.: TALAS, Sosyal..., s.34-35.

(18) Bkz.: EKONOMİ ANSİKLOPEDİSİ, "Milli Ücret Politikası", C.II, s.951-952.

ve bunu üyelerine kabul ettirmesi mümkün olamamaktadır. Çünkü ücretlilerin ulusal gelirdeki payının azalıp, diğer gelir gruplarının payının ücretliler aleyhine büyümesi sendikaların istemedikleri bir durumdur.

Ulusal ücret politikasının amacı, ekonomik gelişmeyle birlikte refahın yaygınlaştırılması ve halkın refah seviyesinin yükseltilmesidir. İşgücü içinde ücretlilerin oranı arttıkça, ücret gelirlerinin halkın refahını artırıcı etkisi de artacaktır. Bu bakımdan ülkede izlenmesi gereken ulusal ücret politikasının saptanmasında, eldeki verilerin çok dikkatle değerlendirilmesi gereklidir. Ulusal ücret politikasının, saptanması ve uygulanması çok güç bir politika olmasından dolayı, bu politikayı başarıyla uygulayan ülkelerin sayısı da az olmaktadır.

Ulusal ücret politikasının saptanması sırasında önem verilmesi gereken üç husus vardır. Bunlardan birincisi, o zamana kadar ortalama reel ücret seviyesinin nasıl bir gelişme gösterdiğiidir. İkincisi, belli devreler sonunda ücretlilerin maddi refahlarındaki artış hızının ne olması gerektiğidir. Üçüncüsü, ücretlilerin gelir seviyesi ile diğer gelir gruplarının gelir seviyesi arasındaki ilişkinin ne olduğunun araştırılmasıdır.

Ulusal ücret politikasının saptanması ve ilkeler üzerinde anlaşmaya varılabilmesi için; devlet, işçi ve işveren kuruluşlarının temsil edildiği bir **ücret konseyinin** kurulması ve tarafların birbirine karşı dürüst ve iyi niyetle hareket etmeleri gerekmektedir. Bunun için taraflar konseyin koyduğu ilkeleri benimsemeli, bazı sorumlulukları yüklenmeli ve bunları uygulama alanına koyabilmelidirler.

Ulusal ücret politikasını uygulayacak taraflardan biri sendikalar olmaktadır. Sendikal kuruluşların

en üst düzeydeki temsilcisi olan konfederasyon düzeyindeki kuruluşun, böyle bir sorumluluğu yüklenebilmesi için, alt kuruluşlar üzerinde otoriteye sahip olması gerekmektedir. Çünkü saptanacak ücret politikasının üye sendikalar tarafından benimsenmesini ve uygulanmasını sağlayacak olan taraf **sendikal üst kuruluşlar** olmaktadır.

Diğer yandan, işveren sendikaları konfederasyonunun da ortak bir fiyat politikası izlemesi ve kendine üye kuruluşları bu politikaya uymaya zorlayacak güce sahip olması gerekmektedir.

Sendikaların ortak bir ücret politikasını uygulama ve kendi kendini frenleme politikası izleyebilmesini bekleyen hükümetlerin sorumlulukları, diğer iki kesimden daha büyük olmaktadır. Hükümetler öncelikle fiyat istikrarını, ekonomik büyümeyi, tam istihdamı ve gelir adaletini sağlamaya yönelik tüm önlemleri almaya kararlı olduklarını göstermeli ve özellikle sendikalara bu konuda güvence vermelidirler. Bu amaçlara uygun para ve kredi önlemleri, maliye politikası önlemleri enflasyonu ve develüasyonu önleyici önlemler yanında, çalışma barışını korumak için işçi-işveren uyuşmazlıklarında hakemlik yapma görevi, hükümete düşen sorumluluklar arasında yer almaktadır.

Sonuç olarak, ulusal ücret ve gelirler politikası, her kesim kendine düşen yükümlülükleri titizlikle yerine getirdiği takdirde başarı şansı olan bir politika olmaktadır.

Ülkemiz açısından, ulusal bir ücret politikasına ihtiyaç duyulmasına neden olan bazı çarpıklıklar söz konusu olmaktadır. Ücretin yapısına baktığımız zaman, çıplık ücretin(19) iki katına yükselen yan

(19) Çıplak ücret: İşçiye olağan çalışması(genellikle hafta 40-45 saat) karşılığında ödenen ücrettir. Çalışılmayan hafta tatili ve genel tatillerde olağan çalışma süresi içindedir. İşçilere ödenen bu ücret, saat, haftalık veya aylık esasına göre verilmektedir.

ödemeler ve sosyal yardımlara hiç bir Avrupa ülkesinde rastlamak mümkün olmamaktadır. Ücretlerden yapılan kesintiler ise ülkemizde hemen hemen ücretin yarısına ulaşmakta ve aşırı ücret taleplerinin nedenlerinden biri olmaktadır. Bunların yanında işkolları arasında ücret dengesinin bozulması da bu çarpıklıklardan biri olmaktadır.

Ülkemizde uygulanacak ücret politikasının esasları belirlenerek, aşırılıklar kanalize edilmeli ve ideolojik nitelikteki sendikacılık yerini akliselimin hakim olduğu sendikacılığa bırakmalıdır(20).

5. GELİŞMEKTE OLAN ÜLKELERDE ÜCRET POLİTİKALARININ FONKSİYONLARI

Gelişmekte olan karma bir ekonomide, genel ekonomik ve sosyal yapı, yapısal değişimler, toplum düzeni, çoğunlukla ücretin genel seviyesini ve ücret yapısını etkisi altında bulundurmaktadır.

Türkiye'de de uzun dönemde değişmesi söz konusu olan ekonomik ve sosyal yapı, istihdam düzeyi, niteliksiz işgücü, düşük milli gelir, ücretlere olumsuz yönde etki etmektedir. Yürürlüğe konan ücret belirleme düzeni, daha çok işçiyi koruma amacını gütsse de bekleneni verememektedir(21).

Ücretlerin genel seviyesinin düşüklüğü ve ücret yapısının uyumsuzluğu, bir tarafta nitelikli ve oranca yüksek ücretli bir azınlık yaratmakta, diğer tarafta da niteliksiz ve en az geçim çevresinde

(20) TİSK, "Aşırı talepler 1990 sonbaharını hüsrana döndürebilir", İŞVEREN DERGİSİ, C.XXVIII, Ankara, S.11 (Ağustos 1990), s.14.

(21) Nihad AY, Türkiye'de Toplu Pazarlık Düzeninde Ücret Oluşumu, Doktora Tezi, İzmir, 1969, s.140.

ücretli yığınların oluşmasını kaçınılmaz kılmaktadır. Bu yüzden, ücretin adaletli olması için, ücretin oluşumu sadece emek arz ve talebinin durumuna bırakılmamalı, toplumun olanaklarının elverdiği ölçülerde, devlet yeri geldiğinde politikalar aracılığı ile müdahalede bulunmalıdır.

Gelişmekte olan ülkelerde, uygulanması gereken ücret politikasına ilişkin yaklaşımlardan bazıları, ücret politikasının amaçlarının, "çok düşük düzeydeki ücretleri önlemek, adil bir ücret düzeyi sağlamak ve ücretleri fiyat artışlarına karşı korumak" olması gerektiğini savunmaktadır.

Bu ülkelerde çalışan kesimin refahının yükseltilmesi, dış pazarlarda rekabet gücünün artırılması, işgücünün nitelik ve dağılımının yönlendirilmesi, işgücünün verimliliğinin artırılması ve tüketim mallarının toplam talebinin çoğaltılması ücret politikalarının hedefleri arasında yer almaktadır.

Gelişmekte olan ülkelerde, ekonomik kalkınmanın hızı ve seyri açısından gerçek ücretlerin genel düzeylerinin sürekli olarak yükselmesi toplam üretimin artması ile bağlantılı olmaktadır. Ücret politikasının, ekonomik kalkınmayı(22) hızlandırabilmesi için istihdam ve yatırım düzeyinin artırılması ve nitelikli işgücünün yetişmesinin sağlanması gerekmektedir.

(22) ICFTU'nun görüşüne göre; ücret politikasının ekonomik kalkınmayı hızlandırabilmesi için şu şartları taşıması gerekir: Milli hasıla içinde tüketimin payı çok yüksek olmamalı, sanayide ücretler sermaye tasarrufu tekniklerinin kullanımını sağlayacak kadar düşük olmalı, sanayi içinde ücret farkları işgücünde yetenek ve teknik bilginin gelişmesini teşvik edici olmalı ve son olarak da sanayideki gerçek ücretlerle tarımdaki gerçek tüketim standartları arasında farklılıklar olmalı ve bu fark işgücünü imalat ve doğal maddeleri işleyen işkollarına çekebilmelidir. Bkz.: TÜRK-İŞ, Asgari Ücret, s.118.

Gelişen bir ekonomide ücret politikası, işgücünün istenilen biçimde ekonomik faaliyetlere göre, değişik yerlere tahsis edilmesi gibi önemli bir fonksiyonu da gerçekleştirmektedir. Emeğin hareketliliğini sağlamak bakımından, nitelikli işgücünün gelişmesine olanak verilerek ve **işçi etkinliği** artırılarak, bu gibi ülkelerde ücret politikasının esas amacına doğru yol alması sağlanmaktadır.

Genel olarak bu gibi ekonomilerde ulusal bir ücret politikasının izlenmesi, yetkililerin "asgari ücret" ve "adil ücret" ve "teşvik edici ücret" amaçlarını gözönüne almaları zorunludur. Bunların uygulamasına göre hareket etmek ve ayrıca ücret değişmelerini **üretkenlik** ve **yaşam masrafları** üzerindeki değişmelerle ilişkilendirmek gerekmektedir. Bu bakımdan gelişen ekonomilerde ücretlerin miktar ve yapısı arz ve talep gibi piyasa faktörlerine bırakılmayıp, ülke çapında uygulanacak ücret politikası yolu ile belirlenmesi gerekmektedir.

6. ULUSAL GELİR DAĞILIMINDA ÜCRETLER

Ulusal gelir içinde, ücret gelirlerinin oranı, bu oranın işgücü içinde ücretlilerin oranı ile karşılaştırılması sonucu gelir dağılımının adil olup olmadığı anlaşılmaktadır. Konu ulusal ekonomi çapında ele alındığında, emek sahibine ödenen ücretlerin yıllık toplamının ulusal gelir içindeki işgücünün payını gösterdiği bilinmektedir. Ulusal gelir çeşitli iş kollarına ve değişik gelir gruplarına göre incelendiği zaman, ödenen **yıllık ücret toplamı**, ücret karşılığı çalışanların o toplumun geliri içindeki oranını göstermektedir. İktisadi gelişmeye paralel olarak, toplumun milli geliri artarken, ücretlerin toplamı da reel olarak aynı oranda artış göstermez ise, ücretlerin toplamına bakarak ve ulusal gelire kıyaslanarak,

işçilerin payının ulusal gelir içinde azalıp azalmadığını kontrol etmek mümkün olmaktadır.

Ücretin uzun dönemde ulusal gelirdeki payını belirlemede rol oynayan çeşitli etkenler vardır. Bu etkenler şunlar olmaktadır: Öncelikle işçilerle işverenler arasında yapılan toplu pazarlığın gücü ücretler üzerinde tesirli olur. Ücretlerin gerçek düzeyi, taraflarca yapılan anlaşmalar sonunda belli olmakta, daha güçlü olan, pazarlıkta daha becerikli olan ve ülkenin mevcut ekonomik ve sosyal koşullarını lehte kullanabilen taraf, pazarlıktan kârlı çıkmaktadır. İşverenlerin güçlü olması durumunda, ücretlerin düzeyi **düşük** olarak saptanmakta, işçilerin işverenler karşısında daha iyi örgütlenmiş olmaları durumunda ise, ücretler daha **yüksek** düzeyde tespit edilmektedir.

İşletmeler yönünden sağlanacak teknik ilerlemeler ve yönetimde etkinlik çabalarının, verimliliğe iyi yönde etki etmesi durumunda, birim başına üretim maliyeti azalacak, kâr ve ücret oranlarında yükselmeler görülecektir. Sonuçta, işletmelerde sağlanan bir verimlilik artışı, ücretlerin ulusal gelirdeki paylarının artışı şeklinde yansıma yapacaktır.

Ülke sanayisi içinde sermaye yatırımlarının, işgücüne oranla öneminin daha fazla olması durumunda, ücretlerin ulusal gelirdeki pay oranı da azalma gösterecektir.

Ülke içinde hammadde ve gıda maddelerinin fiyatlarında, ücretlere kıyasla görülen artışlar, bu maddelerin üretimini yapanların ulusal gelirdeki paylarının artması sonucunu doğuracaktır.

Emeğin ulusal gelirden ücret olarak aldığı payın oranı üzerinde etkisini gösteren bu etmenlerden birinin ya da birkaçının değişmesinin; ücretlerde ne derece etkili olacağını belirlemek oldukça zor olmaktadır(23).

(23) Bkz.: TALAS, Sosyal..., s.35-37.

III. PİYASALARDA ÜCRETİN OLUŞUMU

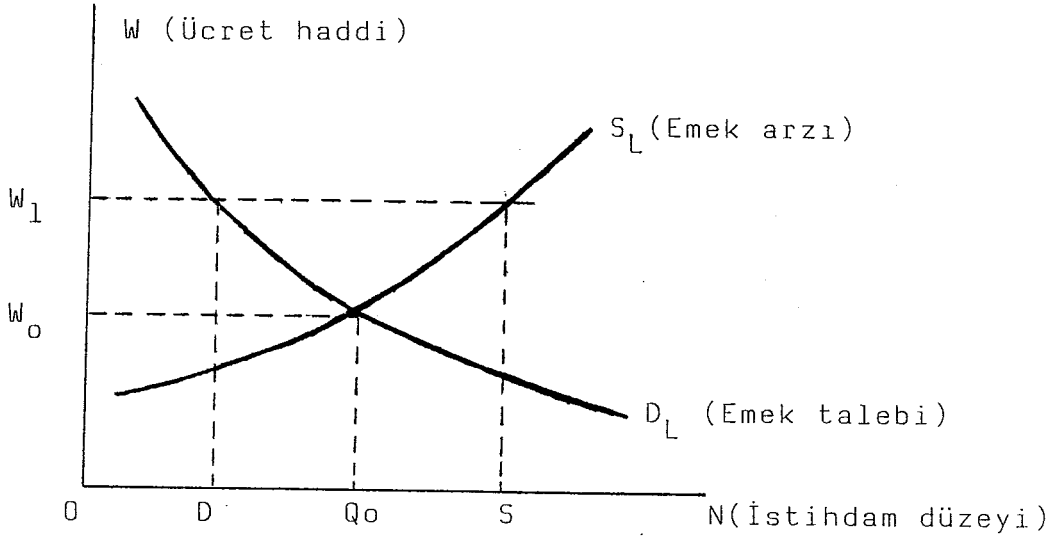
Ücret konusunda açık bir anlayışa ulaşma açısından, ücretin değişik piyasalarda ne şekilde oluştuğunu bilmek son derece faydalı olmaktadır. Bu bakımdan ücretin ayrı piyasa şartlarına göre incelenmesi gerekmektedir.

I. TAM REKABET PİYASASINDA ÜCRETİN BELİRLENMESİ

Tam rekabet piyasasında ücretin oluşumunu incelemeden önce, konuyla ilişkili olarak, tam rekabetçi bir modelde ücretlerin ve istihdamın belirlenmesinde kullanılan 5 temel varsayıma yer vermek gerekmektedir. Bu temel varsayımlar şunlardır:

- a. Firmaların amacı kârlarını, işçilerin amacı ise faydalarını maksimize etmektir.
- b. İşçiler ve firmalar işgücü piyasasında ücretler ve iş imkânları konularında tam bir bilgiye sahiptirler.
- c. İş piyasasında çalışanlar beceri ve verimlilik açısından eşdeğerdirler. Firmaların teklif ettikleri işler, çalışma şartları ve ücret dışı durumlar açısından birbirinin aynıdır.
- d. İşgücü piyasası satın alanlar yönünden pek çok firmadan, satanlar yönünden ise pek çok işçiden oluşmaktadır. İşçiler sendika üyesi değildirler, firmalar kendi aralarında kanun dışı anlaşma yapamazlar.
- e. İşgücü piyasasında bütün işler rekabete açıktır. İşgücü mobilitesini etkileyecek hiçbir kuramsal engel yoktur (örneğin kıdem şartı veya firmanın kendi içindeki elemanları öncelikle istihdam etmesi gibi). İşgücü hareketliliğinin maliyeti sıfırdır.

Hem faktör piyasasında, hem de mal ve hizmet piyasasında, tam rekabet şartlarının geçerli olması durumunda, denge ücret ve istihdam düzeyini arz ve talep eşitliği sağlamaktadır.



Şekil 1

Tam Rekabet Emek Piyasasında Ücretin Belirlenmesi

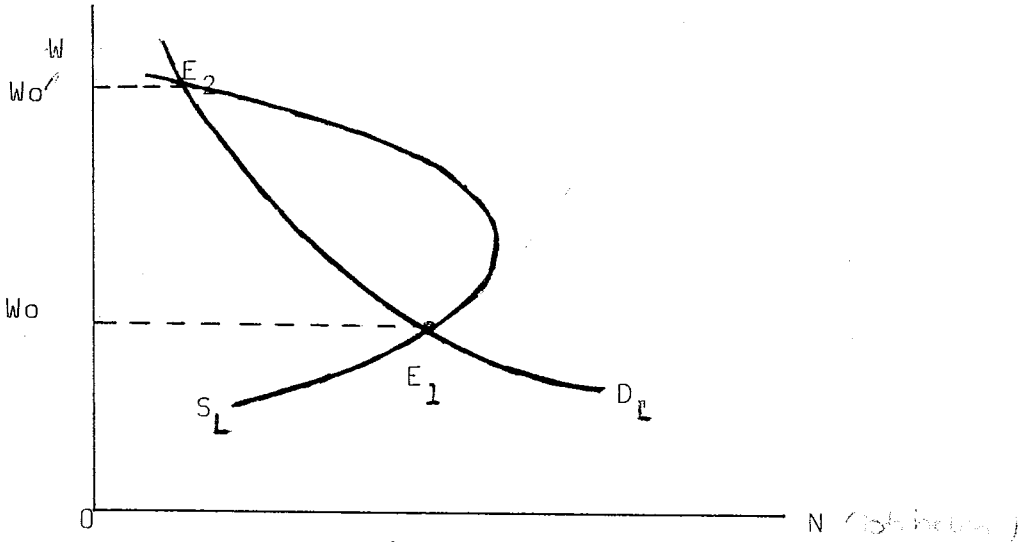
Şekilde S_L ve D_L eğrilerinin kesişme noktası, W_0 denge ücret seviyesi ile Q_0 denge istihdam düzeyini vermektedir. Diğer koşullar değişmediği takdirde bu bir **kararlı denge hali** olmaktadır. Ücret haddinin W_0 'dan yukarı çıkması halinde, örneğin W_1 düzeyinde emek arzı, emek talebini aşacaktır. Bu durumda işçiler arasındaki rekabet dolayısıyla ücret yeniden W_0 düzeyine düşecektir. Ücret haddinin W_0 düzeyinden aşağıya düşmesi durumunda ise, emek talebinin emek arzını aşması dolayısıyla, işverenler arasında rekabet başlayacak ve ücret haddi tekrar W_0 düzeyine yükselecektir.

Emek piyasasında tam rekabet koşullarının geçerli olması halinde, istemdişi işsizliğin ortaya çıkmasına pek olanak yoktur. Çünkü emek arzının emek talebini aştığı her durumda, ücret haddi tekrar W_0 düzeyine düşerek yürürlükteki ücret haddinde emeğini

arzedenlerin tümünün istihdamına yol açacaktır. Fakat, ücret haddi W_1 'e çıktığında, ücret düzeyinin aşağıya çekilmesi yolunda piyasada bir direnç doğarsa DS kadar eksik istihdamın ortaya çıktığı görülür.

Bu duruma yol açan nedenler; emek piyasasında rekabet koşullarının bozulması, devletin en az ücret politikası, işçi sendikalarının ücret indirimlerine karşı koymaları olabilmektedir.

Piyasa dengesinin kararsız bir hal alması, emek arzında tersine elastikiyetin olduğu durumda ortaya çıkmaktadır. Ücret haddinin belli bir seviyenin üstüne çıkması halinde, emek arzı azalarak, eğri önce sağa doğru yükselen daha sonra geriye kıvrılan bir şekil almaktadır. Arz eğrisinin geriye dönen bir arz eğrisi niteliği taşıması durumunda, talep ve arz eğrilerinin iki noktada kesiştiği görülür.



Şekil 2

Emek Arzında Tersine Elastiklik Hali ve Kararsız Denge

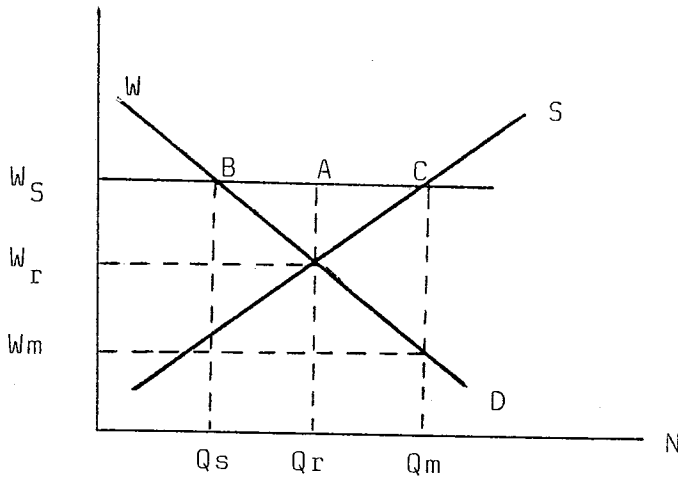
$$e < 1$$

Emek arz ve talep eğrisi iki noktada birbirine eşit olmakta, E_1 noktası şekilde ele alınan kararlı denge halini sağlayan nokta olmakta, E_2 noktası ise

kararsız denge halini göstermektedir. E_2 noktasının bu durumu, ücretin W_0 'ın üstüne çıkması ve emek talebinin emek arzını aşmasıyla, ücretleri yeniden artırıcı bir etkinin belirmesine bağlı olmaktadır(24).

↘ Tam rekabet şartlarında sendikaların da ücretlere birtakım etkileri olmaktadır. Şöyle ki; tam rekabet şartlarının gerek emek, gerekse mal piyasasında aksaması, ücret haddi üzerinde değişikliklerin meydana gelmesine neden olmaktadır.

İşçi sendikalarının ücret hadlerini ve toplam ücret gelirini çeşitli yönlerden etkilemesi mümkün olmaktadır. Bu etkileme yollarından başlıcaları, emek arzını kısmak(sınırlandırılmış göç, çocuk işçilerle ilgili kanunlar, zorunlu emeklilik, kısa çalışma süreleri v.s) ve işveren sendikasıyla toplu pazarlığa girişmek olmaktadır.



Şekil 3

Tam Rekabet Şartlarında Sendikaların Ücretlere Etkisi

Burada W_r , tam rekabette belirlenen ücreti, W_s ise sendikanın pazarlık sonucu kabul ettirdiği

(24) Erdoğan ALKİN, Fiyat Teorisi, İ.Ü.İ.F. Ya.No. 2991/448, İstanbul, 1982, s.183.

denge fiyatın üstündeki ücreti göstermektedir. $W_s C$ arasında, işveren çalıştırdığı işçilere W_s ücretini vermek durumundadır. İşverenin bu ücreti vermemesi durumunda, sendika grev kararı alabilir. Eğer işveren Q_r miktarından daha fazla işçi çalıştırmak isterse o zaman daha fazla ücret ödemesi gerekir. Ücret artışından sonra işveren BA arasını işten çıkarır. Buna ek olarak, yüksek ücret CA kadarını bu piyasada çalışmak konusunda cezbeder. Dolayısıyla sendikanın kabul ettirdiği ücrette BC kadar işgücü fazlası söz konusudur. Burada talep esnekliği ne kadar fazla ise, BC aralığı o kadar büyük olmakta, işgücünün sendika öncesi arz esnekliği ne kadar fazla ise, o zaman AC aralığı o kadar fazla olmaktadır.

Emek kullanım miktarının düşmesine rağmen, yeni ücret gelirinin, yani $W_s Q_s$ 'nin, eski toplam ücret gelirinden, yani $W_m Q_m$ 'den büyük, küçük ya da eşit olması talep esnekliğine bağlı olmaktadır. Eğer emek talebi elastik değilse, daha az emek kullanılması durumunda da olsa, ücret haddinde meydana gelecek bir artış, işçilere ödenen toplam ücretin gelirini artıracaktır. Emek talebinin elastik olması durumunda ise, toplam ücret geliri düşme gösterecek ve bu durumda sendika ücret artışı nedeniyle açıkta kalan işçilere çalışma olanağı sağlayamayacaktır(25).

2. EKSİK REKABET PİYASALARINDA ÜCRETİN BELİRLENMESİ

İşçi sendikalarının güçlü olmadığı ekonomilerde, emek piyasası daha çok işverenin etkisi altındadır, diğer bir deyişle emek piyasasında monopson koşulları geçerlidir. Monopson koşullarının geçerli olduğu emek piyasalarında ücretin belirlenmesi, faktör fiyatı

(25) Yüksel ÜLKEN, Fiyat Teorisi, C.II, İstanbul, 1980, s.69-71.

analizine paralel bir yorumla şekil 4'de gösterilmektedir.

Monopson piyasasında ücret haddine etki eden faktörlerden birisi, nakdi marjinal prodüktivitedir. Monopol piyasasında satıcı satış miktarını artırmak için fiyatı azaltma eğiliminde olacağından, faktörün nakdi marjinal prodüktivite eğrisi daha hızla aşağıya doğru inen bir eğri halinde olmaktadır.

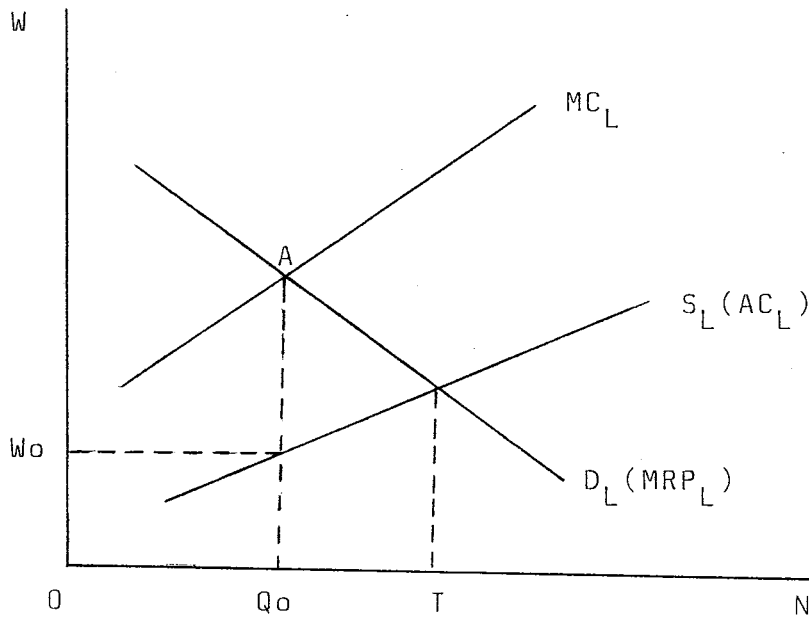
Monopson piyasasında ücret haddine etki eden ikinci faktör, emeğin marjinal masrafıdır. Emeğin marjinal masrafı sadece son işçiye ödenen ücreti değil, diğer işçilerin de ücretlerinde meydana gelecek artışı ifade etmektedir. Yani teknik deyimle, emeğin marjinal masrafı, emek istihdamının bir ünite artırıldığında, ödenen toplam ücretteki artışı ifade eder. İstihdam arttıkça ortalama ücret (yani ödenen toplam ücret*÷*işçi sayısı) ve marjinal ücret (yani emeğin marjinal masrafı) de beraberinde yükselmektedir(26).

Şekil 4'te de görüleceği gibi emek piyasasında monopsoncu olan firmanın emek talebi, emeğin marjinal ürün geliri eğrisine çakışık olarak, DL ile gösterilmektedir. Ortalama ve marjinal emek maliyeti de AC_L ve MC_L doğruları ile belirtilmektedir.

Monopson firma için denge MRP_L ile MC_L 'nin eşitlendiği A noktası gerçekleşmektedir. Firma OQ_0 kadar emek kullanıp, W_0 ücret haddini ödeyecektir. W_0 ücret haddi emeğin firmaya katkısından (AQ_0) daha düşük olmaktadır. Ayrıca istihdam edilen emek miktarı tam rekabet istihdam düzeyinden TQ_0 kadar az olmaktadır(27).

(26) Vural SAVAŞ, İktisadi Analiz, İstanbul, 1983, s.298.

(27) ALKİN, a.g.e., s.184.



Şekil 4

Monopson Halinde Ücretin Belirlenmesi

Emek piyasasında "alım tekeli" hali mevcut olduğunda, müteşebbisin istihdam seviyesi ile ilgili kararı ücret haddini yükselteceği gibi, istihdam miktarının azalması da ücret haddini düşürmektedir. Bu nedenledir ki, eksik rekabet şartlarının geçerli olduğu emek piyasasında, marjinal ve ortalama ücret eğrileri sağ yukarıya doğru yükselme gösterirler.

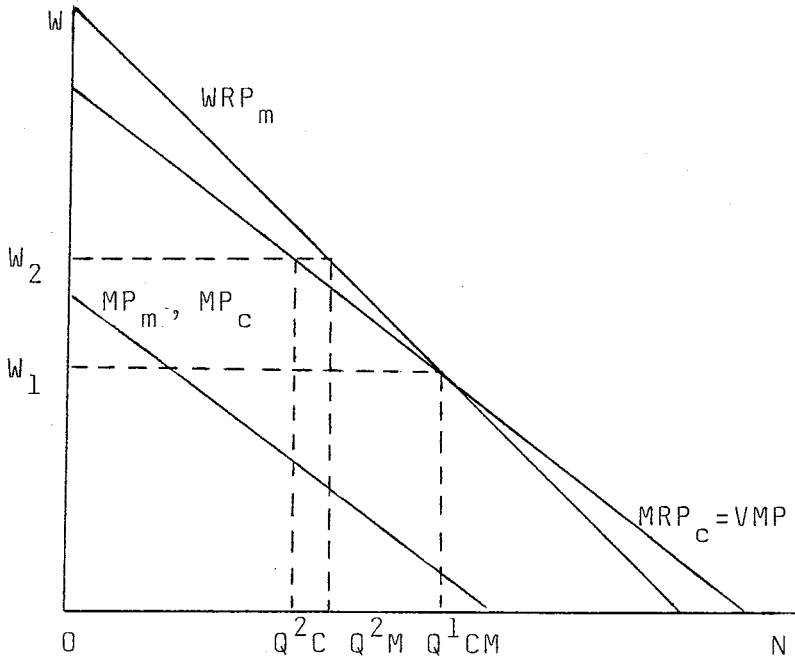
İşçi ve işveren sendikalarının güçlenmesiyle, emek piyasasında bileteral monopol koşulları geçerli olmaktadır. Burada iki taraf aynı güce sahip değildir ve her iki taraf da ücret-miktar kombinezonunu karşı tarafa kabul ettirmeye çalışacaktır. Sonuç karşılıklı pazarlık gücüne, pazarlığı idare edenlerin yeteneklerine vb. bağlı olmaktadır.

Bileteral monopol koşullarının geçerli olduğu emek piyasasında işçi-işveren sendikaları birbirinin rakipleri değil, birbirlerinin karşıtlarıdır. Bu durumda ücret yani fiyat taraflar arasında "iki yanlı

tekel rejimi" koşulları içinde yapılacak olan anlaşma ve pazarlıklar" yolu ile oluşmaktadır(28).

Monopol piyasa şartlarında sendikaların ücretlere etkisi özetle şöyle olmaktadır:

Mal piyasasında eksik rekabet şartları altında faaliyetini sürdüren bir firmanın, sendikaların gücü yoluyla yarattığı ücret artışları sonucunda üretilen malın fiyatı yükselecek ve satışlarda azalmalar görülecektir. Emek kullanımı açısından, monopolcü bir firmada görülen azalış, her zaman tam rekabet şartlarındaki firmada ortaya çıkan azalıştan daha düşük olacaktır.



Şekil 5

Monopol Piyasasında Sendikaların Ücretlere Etkisi

Şekil 5'te, MRP üretilen ilave birimden sağlanan gelirdir. Tam rekabet ve monopolcü firmaların her

(28) Ekrem ÖZELMAS, Ücret ve Ücretlerde Farklılık, İ.İ.T.İ.A. T.E.E. Ya.No.7, İstanbul, 1976, s.17.

ikisinin de aynı marjinal verimlilik şartlarına sahip olduğu varsayılan Şekil 5'de; tam rekabetçi firma piyasa fiyatını veri almak durumundadır. Burada MRP üretilen ilave birimden sağlanan gelir olmaktadır. Monopolcü firma azalan bir talep doğrusuna, dolayısıyla negatif eğimli bir marjinal gelir doğrusuna sahiptir.

Sendikanın W_1 ücret düzeyine sahip olduğu, Q^1_{CM} emek kullanımına karşılık gelen üretim miktarında, tam rekabetçi firmanın marjinal gelirinin monopolcü firmanınkine eşit olduğu varsayıldığında, Q^1_{CM} noktasında her iki firmanın MRP'leri eşit olma durumundadır. Bu eşitliği sağlayan Q^1_{CM} noktasının solunda monopolün MRP eğrisi, tam rekabetçinin MRP'sinden daha büyük, sağ tarafında ise, daha küçük olacaktır.

Sendikanın W_2 ücretini kabul ettiği varsayıldığında; tam rekabetçi firmanın emek kullanımı Q^2_C , monopolcü firmanın emek kullanımı ise Q^2_M olacaktır.

Ücretin yükselmesiyle, emek kullanımında; monopolcü firmada, tam rekabetçi firmaya göre daha zayıf bir azalma ortaya çıkmaktadır. Tam rekabetçi firma, maliyet artışının getirdiği yükü, sadece üretim miktarında yapacağı ayarlamalarla giderme olanağına sahipken, monopolcü firma, sadece üretim miktarıyla değil, fiyat üzerinde de ayarlamalar yaparak, fiyat emek ilişkisi yardımıyla emek kullanımında ufak bir azalma yaratabilmektedir(29).

IV. SENDİKACILIK VE TOPLU PAZARLIK SİSTEMİNDE ÜCRET

1. SENDİKACILIK VE ÜCRET İLİŞKİSİ

Günümüz dünyasında sendikalar, sosyalist ülkelerden, gelişme halindeki ülkelere, otoriter siyasi

(29) ÜLKEN, a.g.e., s.71-73.

sistemlerden, çoğulcu demokrasilere kadar, hemen tüm ülkelerde varlığını sürdüren örgütlerdir.

Sendikalar en uzun tarihi gelişimlerini Batı'nın sanayi toplumlarında geçirmişler ve bu tarihi gelişim sırasında sendikaların şekil, fonksiyon ve programlarında, gaye ve ideallerinde önemli değişimler olmuştur.

İkinci dünya savaşından sonra, özellikle 1950'li yılları takiben, işçilerin kendi sendikaları ile olan ilişkileri dahil olmak üzere sendikaların yapısında önemli gelişmeler olmuştur. Sendikalar giderek toplumla bütünleşirken, istihdamın nisbî kararlılık hali, gelirlerin artışı, refah devleti politikalarının güçlenmesi, eğitimin yaygınlaşması, bu yeni gelişmelerin ana unsurlarını teşkil etmiştir.

İşçilerin örgütlenme hedefleri; sosyal güvenlik sisteminin genişlemesinin sağlanması, işçilerin üretkenliklerini teşvik edecek mekanizmaların kurulması, ücretlerin seviyesinin yükseltilmesi ve istihdam güvencesinin sağlanması olmaktadır(30).

Sendikaların ana örgütlenme amaçları; toplu ilişkiler sistemiyle, bireysel sözleşme düzeninde işçi sınıfı aleyhindeki koşulları düzeltmek ve taraflar arasında ekonomik güç yönünden **denge** sağlamaya çalışmaktır. Bu yönden sendikacılık ve toplu pazarlık düzeni demokratik sanayi toplumlarının vazgeçilmez unsurları olmaktadır(31).

Sendikalar iç yapılarını düzenlemek, üye sayısını çoğaltmak ve kamuoyunun desteğini sağlamak gibi çalışmalara önem vererek, daha iyi yaşam ve çalışma koşulları

(30) Bkz.: Nusret EKİN, Endüstri İlişkileri, İ.Ü.Ya.No. 3301, B.3, İstanbul, 1985, s.72-77.

(31) Akın İLKİN, Kalkınma ve Sanayi Ekonomisi, İ.Ü.Ya.No. 3175, İstanbul, 1983, s.192.

için çaba harcamaktadırlar. Sendikalar üyelerinin ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için toplu pazarlık sistemi yoluyla çıkar sağlamayı amaçlamaktadırlar.

Toplu pazarlık sisteminin var olduğu ekonomilerde ücret artışları, bu sistemin olmadığı ekonomilere göre daha kısa zamanda gerçekleşmektedir. Ayrıca ücret artışları daha düşük bir istihdam düzeyinde oluşmaktadır.

Sendikalar, toplu pazarlık sisteminde sağlanan ücret artışlarının sıklığına etki etmektedirler. Yani, ekonominin durumuna göre, sözleşme dönemleri daha sık tutularak, ücretlinin zarara uğraması önlenmeye çalışılmaktadır.

Sendikalar, genellikle ülkelerin genişleme dönemlerinde, daha yüksek düzeyde ücret artışları(32) sağlayabilmektedirler. Yaşam koşulları gerektiriyorsa, kârlar yüksekse ve emek de kıtsa o zaman sendikalar önemli düzeyde ücret artışları için baskı yapabilmektedirler.

Durgunluk dönemlerinde ise, ücret düzeylerinin aşağıya doğru esnek olmaması istenilen bir durum olmasına karşın, sendikalar, ücretlerin aşağıya çekilmesini

(32) Sendikaların ücretler üzerindeki etkisi, tam rekabetçi ya da rekabetin olduğu bir endüstride, çok net olmamaktadır. Şöyle ki; eğer endüstride büyük firmalar sendikalı işçi çalıştırmıyorlarsa, o zaman rakip firmaların ödediğinden daha yüksek ücret ödemeyeceklerdir. Bu şartlar altında, sendikalar işverene grev maliyeti yükleyebilme imkanına rağmen, ücret avantajı elde edememe ya da firmanın ortadan kalkması problemi ile karşı karşıya kalacaklardır. Bu durum sendikaların neden rekabetçi bir firmada değil de, tüm endüstride organize olmaya çalıştıklarının ve sendikaların neden piyasaların kusursuz olduğu durumlarda daha etkin olabildiklerinin bir açıklaması olmaktadır.

ya tamamıyla önleyebilmekte ya da erteleyebilmektedirler. Aynı zamanda, sendikalar, işverenin ücretleri herhangi bir yolla aşağıya çekmesini veya etken olmayan işçileri işten çıkarmasını engelleyici bir işleve de sahip olmaktadır.

Sendikaların güçlü olması durumunda; ücretler belli bir düzeyde katılık kazanmakta, genel fiyatlar seviyesinde kararlılık sağlanmakta ve ücretleri düşürmeyi amaçlayan politikaların değişmesine katkıda bulunmaktadır(33).

2. TOPLU SÖZLEŞMELER YOLUYLA ÜCRETLERİN BELİRLENMESİ

Ücret sorunu, tüm dünyada iktisatçıların, işletmecilerin ve sosyal siyasetçilerin en fazla meşgul oldukları konulardan biri olmaktadır. Çeşitli yönleriyle istisadi ve sosyal hayatı yakından ilgilendiren ücretler, toplu iş sözleşmesi düzeninde de önemli sorunlardan biri olarak, toplu pazarlık sırasında patlak veren iş uyuşmazlıklarının ve grev ve lokavtların başlıca sebebinin oluşturmaktadır(34).

Genel ücret seviyesini, kurumsal düzen, siyasal yönetimin tutumu ve yasa düzeni etkilemektedir. Bu etkilerle ücret, işçi ve işveren taraflarının pazarlık gücünde yaratılan denge ile, en az geçime göre alt ve işgücünün verimine göre üst sınırlar içinde, herhangi bir noktada oluşmaktadır.

Toplu sözleşmelerde saptanacak ücret politikası herşeyden önce, sosyal açıdan önem taşımaktadır. İşçinin bir cebinden giren ücret artışı, diğer cebinden

(33) KORKMAZ-TURAN-TURUNÇ, a.g.e., s.24.

(34) Orhan TUNA, Toplu İş Sözleşmesi Düzeninin İktisadi Ve Sosyal Tesirleri, Ön Araştırma Raporu, D.P.T. Ya.No.745, Ankara, 1969, s.38.

çıkıyorsa, gerçek anlamda ücret artışından söz edilememektedir. Ücret politikasının saptanması, istihdam politikası, fiyatlar, prodüktivite ve yatırım üzerinde de rol oynamaktadır. Enflasyonun, toplu sözleşmeler üzerindeki ağırlığını hafifletmek için, bugüne kadar, tecrübe sahibi olmuş işçi sendikaları ile işveren veya işveren sendikalarının, akılcı ve bilimsel yönden çalışmaları ile sosyal barışın sağlanmasında katkıda bulunmaları beklenmektedir(35).

Toplu iş sözleşmelerinde ücret artışları, söz konusu edilen işler için gerekli emek miktarı belirlenip, eşit işe eşit ücret kavramı gözönüne alınarak yapılmalıdır. Böylece işyerinde huzursuzluklara meydan verilmeyerek, verimlilik artışı sağlanabilmektedir(36).

3. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ DÜZENİNDE ÜCRETLERİN TÜRKİYE'DEKİ DURUMU

Toplu iş sözleşmesi yapma hakkı, birçok ülkede olduğu gibi, Türkiye'de de işçiler adına yetkili işçi sendikası ile işverenler adına işveren sendikalarına veya sendika üyesi olmayan işverenlere tanınmıştır. Böylece toplu pazarlık yapmaya ehil taraflar belirlenmiş olmaktadır. Ancak toplu pazarlığın yasal çerçeve içerisinde etkili olabilmesi için, ehil tarafların ayrıca yetkili olup olmadıklarına bakılmaktadır(37).

Siyasi demokrasinin hakim olduğu ülkelerde ücretlerin saptanması, büyük ölçüde işçi ve işverenlerin

(35) Turhan ESENER, "Toplu İş İlişkilerinin Gelişmesi", İSO DERGİSİ, İstanbul, S.290 (Nisan 1990), s.7.

(36) Ali GÜNEŞ, "Toplu İş Sözleşmesi Mali Konularında Karar Modeli Kullanımı", A.Ü.Ya.No.21, Eskişehir, 1983, s.22-23.

(37) EKONOMİ ANSİKLOPEDİSİ, "Toplu Pazarlık", C.III, s.1243.

teşkilatlanmalarına ve devletin asgari ücret seviyesinin belirlenmesinde devreye girmesine bağlı olarak gerçekleşmektedir.

Ülkemizde, devletin ancak ikinci dünya savaşından sonra ücretliler lehine müdahalede bulunduğu görülmekte ve özellikle 1951'den sonra kanuni asgari ücretlerin saptanmasına başlandığı bilinmektedir. 1947 yılında özel bir kanunla düzenlenen sendikalar da 1950 yılından sonra iş uyuşmazlıkları çıkarma yoluyla ücretleri artırmaya çalışmışlardır.

İşçi sendikaları hukuki bir engel bulunmamasına karşın, toplu pazarlık sisteminden 1963 yılına kadar yararlanamamışlar, bu yüzden ücretlerin tespitinde bu sistem etkili olamamıştır. Bilindiği gibi, bu durumun en önemli sebebi, 1961 Anayasasına kadar, toplu pazarlık sisteminin gereği olan grev ve lokavtın yasaklanmış olmasıdır. 1961 Anayasası ile yasaklar kaldırılarak, sendikalarda önemli gelişmelerin sağlanmasına katkıda bulunulmuştur.

Bununla birlikte, toplu iş sözleşmelerinin ülkemizdeki bütün işçilerin ücret sorununu çözümlediğini söylemek mümkün olamamaktadır. Özellikle teşkilatlanmaları yapısal sebeplerle güç olan tarım işçileri ve küçük sanayide çalışanların ücretleri, bugün de toplu pazarlık dışındaki faktörlere bağlı olarak oluşmaktadır. Halen ülkemizde toplu pazarlık sisteminin, ücret karşılığı çalışanların tümünü kapsamadığı düşünülmektedir.

Toplu iş sözleşmesi düzeninin ülkemizde yerleşmesiyle, ücret konusuna önem verilmeye daha sonraki yıllarda da devam edilmiştir. Bu duruma yapısal nedenlerle birlikte, sürekli olarak yükselen fiyatların da neden olduğu bilinmektedir. Fiyat artışlarında görülen hızlı yükselmeler, işçilerin toplu pazarlık

sirasında, daha yüksek ücret istemelerine neden olmaktadır. Meydana gelen fiyat artışlarından, dar gelirliler ve işçiler oldukça etkilenmektedirler. Toplu pazarlık sırasında ücretin önem taşımasının nedenlerinden biri de, ülkemizde fiyat istikrarının tam olarak sağlanamamış olmasıdır(38).

Ülkemizde ücretler toplu iş sözleşmesi düzeni içerisinde oluşmakta ve işverenler açısından sözleşme düzeni tercih edilen bir yol olmakta, pazarlık ve uyuşmazlıklar toplu sözleşme düzeni çerçevesinde kurumlaştırılmaktadır(39).

Türkiye'de toplu iş sözleşmelerinin yapılmaya başlanmasından sonra, kapsam dahilindeki işyerlerinde çalışan işçiler için, ücretin en alt sınırını **asgari ücretler** oluşturmaktadır. Bununla birlikte, asgari ücretlerin tamamıyla, toplu iş sözleşmeleri yoluyla saptanması da mümkün olmaktadır(40).

Ücretlerin diğer çalışma şartları yanında en aşağı seviyesinin tarafların **serbest** pazarlığı sonunda kararlaştırılması, işçi ve işverenlerin belli bir teşkilatlanma seviyesine ulaştıkları ülkelerde sık başvurulan bir yöntem olmaktadır. İşçi ve işverenlerin meslek kuruluşları oluşturarak, toplu sözleşmeler yoluyla çalışma şartlarında düzelmeler yaratabilmesi, ilgili meslek kuruluşlarının gelişmiş olmasıyla mümkün olmaktadır. Bu durum, bir yandan işçilerin hür sendikalaşma bilincine vararak kuvvetli meslekî kuruluşlar oluşturmalarına, diğer yandan yeterli bir idareci sınıfın yetişmesine bağlı olmaktadır.

(38) E.S.E.K.H., Türkiye'de İşçi ve İşveren İlişkileri, İstanbul, 1974, s.33.

(39) TUNA, a.g.e., s.99.

(40) Alpaslan IŞIKLI, Toplu İş Sözleşmeleri ve Türkiye Ekonomisi İçindeki Yeri, A.Ü.S.B.F. Ya.No.220/211, Ankara, 1967, s.119.

Toplu pazarlıkta işçileri temsil eden sendikanın, ücretleri sadece asgari ücret olarak ele alma zorunluluğu olmadığına göre, anlaşmalarda sadece ücret asgarilerinin görüşülmesiyle yetinilmeyeceği açıktır. Asgari ücretler prensip itibariyle, işçilerin kişisel ve meslekî özellikleri gözönüne alınmadan saptandığı halde, toplu iş sözleşmelerinde farklı ücret baremlerinin saptanmasına çalışılmaktadır. Toplu iş sözleşmeleriyle kişisel ve meslekî özelliklere göre farklı seviyelerde saptanan ücretler, genellikle asgari limitleri oluşturmaktadır. İşveren, toplu iş sözleşmesinin yürürlük süresince, işçiye belirlenen en az ücreti vermeyi kabul etmiş olmaktadır. işçi ve işveren arasında, asgari limidin üstünde, ferdi akidler yoluyla, daha yüksek ücretlerin kararlaştırılması da mümkün olmaktadır.

Toplu iş sözleşmelerinin iyi koordine edilmesi ile, asgari ücret tespitinden faydalar sağlanması mümkündür. Pazarlık sırasında çözümlenmesi en güç meselelerden biri, asgari ücretler konusu olmaktadır. Bu yüzden kanuni asgari ücretlerin isabetli şekilde tespiti, taraflar arasındaki görüşmelere zemin teşkil edecek ve toplu sözleşmelerin daha çok yeterlilik, verimlilik ve tecrübe gibi esaslara göre tayin edilecek uygun ücret kademeleri üzerinde yapılmasına fırsat verecektir. Bunun için gerekli olan husus, her iki tarafın, bir ahenk içinde, uzlaşmacı bir anlayışla temasa geçmesidir.

Bununla birlikte, kişisel ve meslekî özellikler göz önüne alınmadan, hertürlü vasıftan yoksun işçiler için de asgari bir ücret şartına yer verilebilmektedir. Bu duruma, toplu iş sözleşmesi yoluyla ücret sorunu çözümlenirken, sosyal faktörler etki etmektedir(41).

(41) Bkz.: Metin KUTAL, Teorik Esasları ve Tatbikatı Bakımından Asgari Ücret, İ.Ü. Ya.No.149, İstanbul, 1969, s.66-68.

Toplu sözleşmeler yoluyla saptanan asgari ücretlerle, yasal asgarî ücretler arasında yakın bir ilişki bulunmaktadır. Yasal asgari ücretlerin, toplu sözleşmelerle belirlenen asgari ücretleri etkilemesi ve etkinin karşılıklı olması doğaldır. Yasal asgari ücretlerin sadece toplu sözleşmelerdeki asgari ücretleri değil, tüm ücret kademelerini yukarıya doğru itici bir etkiye sahip olduğu bilinmektedir. Gerçekten de, toplu sözleşmelerin ilk defa yapıldığı işyerlerinde, ücret pazarlığı yasal asgari ücret düzeyinde başlamakta, eğer sözleşme süresince yasal asgari ücretlerde artma olmuşsa, bir sonraki pazarlık bu baz üzerinden yapılmaktadır.

Gelişmekte olan ülkelerde toplu sözleşme sisteminin çok yaygın olmaması durumunda, toplu sözleşmeler yoluyla asgari ücretin saptanması pek faydalı sonuçlar vermemektedir.

Toplu sözleşme sisteminin yaygın olmaması, etki sahasının sınırlı olmasına neden olmaktadır. Toplu iş sözleşmelerinin yaygın bir biçimde uygulanması, ILO tarafından tavsiye edilmekle beraber, her zaman etkili olmayabilir. Bunun nedeni, bu akidlerin sun'î şartlar içinde yapılmış olması ihtimalidir. Örneğin; devlet personeline, kamu kesimine veya tekel durumunda bulunan büyük firmalara, yabancı kuruluşlar veya yerli işçilerin üretim maliyetinde çok az bir pay oluşturduğu işletmeler esas alınarak düzenleme yapılmış olabilir. Bu durumda toplu sözleşmelerdeki taban ücretlerin asgari ücrete esas alınması, işsizliği direkt olarak artırmasa da, istihdam artışını engelleyici etkide bulunabilmektedir.

Ülkemizde 1963 yılı sonrasında yaygın toplu pazarlık uygulaması ile birlikte, gerçek işçi ücretlerinde belirgin bir düzelme sağlanmaya başlamıştır. Toplu sözleşme hakkının kullanıldığı işyerleri ile

Bu tabloda görüldüğü gibi, yapılan toplu sözleşme sayısı ve işyeri sayısı 1985'de en üst düzeye ulaşmış, 1985'den sonra ise 1989 yılına kadar olan dönemde sözleşme sayısında azalmalar görülmüştür.

Türkiye'de toplu iş sözleşmeleriyle ulaşılan ücretler açısından, TİSK her zaman "enflasyonun üzerinde ücretzammı" prensibini benimsemiş ve toplu iş sözleşmesi zamlarına da bu anlayışla yaklaşmıştır. Bu anlayışın sonucu olarak, 1988 yılının son yarısında ve 1989 yılında akdedilen toplu iş sözleşmeleriyle, işçilere verilen birinci yıl ücret zamları %100 altına inmeyecek şekilde belirlenmiştir.

Toplu iş sözleşmelerinin kapsadığı işçi sayısı ülke çapında incelendiğinde, 1990 yılında TÜRK-İŞ'e bağlı işçi sendikalarına üye 624 bin işçinin toplu sözleşmelerinin bağıtlandığı, bu rakama HAK-İŞ'e bağlı sendikalar ile bağımsız sendikalara üye işçiler de katıldığında, toplam işçi sayısının 750 bin civarında olduğu ortaya çıkmaktadır.

TÜRK-İŞ'e üye sendikalarca 1990 yılında akdedilecek toplu iş sözleşmelerinin aylar itibariyle dağılımı Tablo 2'de belirtilmektedir.

Görüldüğü gibi, yıl içinde özel kesimde 1.409 işyerinde 356 bin işçinin ve kamu kesiminde 500 işyerinde 268 bin işçinin olmak üzere 1.909 işyerinde çalışan TÜRK-İŞ'e bağlı toplam 624 bin işçinin toplu iş sözleşmeleri yenilenmektedir (Tablo 2).

1990 yılı sözleşmelerinin ilkbahar ve sonbaharda yoğunluk kazandığı, ilkbaharda bağıtlanan sözleşmelerin kamu, sonbaharda bağıtlananların ise özel kesim ağırlıklı oldukları söylenebilmektedir (43).

(43) TİSK, "Bağıtlanacak Sözleşmeler İlkbaharda Kamu, Sonbaharda Özel Sektörde Ağırlık Kazanacak", C.XXVII, S.4 (Ocak 1990), s.5.

İ k i n c i B ö l ü m

A S G A R İ Ü C R E T

I. ASGARİ ÜCRET KAVRAMI

Ücret karşılığı çalışanların, insanlık haysiyetine yaraşır bir yaşam seviyesine kavuşturulması yolundaki en önemli adım, adil bir asgari ücretin saptanması olmaktadır.

Asgari ücretin gelişmekte olan ölkeler açısından diğer ölkelere kıyasla, hayati bir önem taşıdığı artık bilinmektedir. Asgari ücret sorunu çeşitli yönleriyle, Türk sosyal ve iktisadi hayatını da yakından ilgilendirmekte ve ölkemizin gerçeklerine uygun bir asgari ücret politikasının seçimi sosyal adaletin gerçekleşmesine hizmet etmektedir.

Asgari ücretin saptanmasının, bir ölkenin hedeflerine ulaşması açısından etkin bir araç olması ve ekonomi üzerinde yarattığı etkilerin çeşitliliği dolayısıyla, bu kavramın iyi anlaşılması gerekmektedir.

X 1. ASGARI ÜCRETİN TANIMLANMASI

İnsanların içinde yaşadıkları toplumun ekonomik olanaklarının altına düşen ve gereksinimlerini karşılayamadığı bir yaşam seviyesiyle karşı karşıya bırakılması, çağdaş toplum anlayışına uymamaktadır. Bu bakımdan, toplumda emeği karşılığı geçinenlere ailesi ile birlikte çağdaş bir yaşama yetecek, en az düzeyde bir ücretin garanti edilmesi gerekmektedir.

İLO'nun asgari ücret konusundaki bir açıklamasında; işçinin ve ailesinin yalnızca geçimini sağlayacak ücretin, insanca yaşamaya yetecek bir ücret olmadığı, buna karşın işçinin mutlaka insanca yaşaması için yeterli bir ücrete sahip olması ölçüsünden hareket etmek gerektiği belirtilmektedir. Buradan yola çıkarak "asgari ücret, işçiye uygun yaşama normları sağlayacak bir ücretin garanti edilmesidir(1)" denilmektedir. İLO aksi tutum ve davranışların sefaletin kaynağı olacağını belirtmiş ve sefaletin bulunduğu yerde, refahın tehlikede olduğu gerçeğini ortaya koymuştur.

Asgari Ücret Yönetmeliği'nin birinci maddesinde asgari ücret, "işçilere **normal** bir çalışma günü karşılığı olarak ödenecek ve işçinin gıda, konut, giyim, sağlık, ulaşım, kültür **gibi** zorunlu ihtiyaçlarını, günün fiyatları üzerinden asgari düzeyde karşılamaya yetecek ücrettir" şeklinde tanımlanmaktadır. Bu tanımdan anlaşıldığı gibi, yasa asgari haddin saptanmasında esas olarak bir günlük ücreti almaktadır. İşçinin normal gıda, giyim, konut, ulaşım gibi zorunlu ihtiyaçlarını alabilmesinde "normal" den amaç, saptanan asgari ücretin işçiyi kıt kanaat geçindirecek veya

(1) TÜRK-İŞ, Sekizinci Genel Kurul Çalışma Raporu, Türk-İş Ya.No.67, Erzurum, Mayıs 1970, s.191.

zor koşullara zorunlu kılacak bir düzeyde olmamasıdır. Yönetmeliğin anılan maddesinde ihtiyaçların "gibi" sözcüğü kullanılarak sınırlandırılmadığı ve geleceğin olasılıklarının gözönünde tutulduğu anlaşılmaktadır.

Bir tanıma göre asgari ücret, "Belirli bir yerde ve zamanda, herhangi bir işkolunda çalışan işçilere, buldukları bölgenin geçim şartlarına uygun ve işkolunun özelliklerine göre asgari yaşamı sağlayacak bir düzeyde olmalıdır(2)" denmektedir.

Başka bir tanımda "Asgari ücret, bir yandan işçiye insan olması sebebiyle sosyal bakımdan uygun bir yaşama seviyesi sağlamaya elverişli olan, diğer yandan da işverenleri daha düşük bir ücret ödemekten alıkoyan, zorunlu karaktere sahip bir ücrettir(3)" şeklinde tarif edilmektedir.

Bu tanıma göre en düşük ücret; işçiler için geçerli olup, işçinin insan haysiyetine uyacak şekilde yaşayabileceği, sosyal bakımdan uygun olanaklar sağlamayı amaçlayan, ödenmesi zorunlu olan bir ücret olmaktadır.

X 2. ASGARİ ÜCRETİN NİTELİĞİ

Asgari ücretin belirlendiği bölgede veya işkolunda bir işçinin asgari yaşama ve geçinme imkânlarını sağlayacak bir seviyede olması gerekmektedir.

Asgari ücreti ekonomik ölçülerin ötesinde, sosyal bir ücret olarak kabul etmek gerekmektedir. Sosyal ücret kavramı içinde asgari ücret; işçiler arasında nitelik, verim, kıdem ve işin önemi gibi ekonomik amaçlı değerlendirmelerin tümünden tamamen bağımsız olmaktadır. Asgari ücrette amaç, sosyal

(2) DİRİMTEKİN, a.g.e., s.64.

(3) KUTAL, a.g.e., s.3.

olmakla beraber, devlet sosyal açıdan uygun, tutarlı ve yeterli bir asgari ücreti saptamakla yükümlü tutulmaktadır. Sosyal durum kavramı içinde işçinin ailesinin de durumu gözetilmelidir(4).

Temeli işçiye insanca yaşayabileceği bir ortam yaratmaya dayanan asgari ücret, batı ülkelerinin çoğunda "kutsal ücret" olarak da anılmaktadır.

Asgari ücret, işçinin kişisel ve meslekî özelliklerine göre değişen bir ücret olmayıp, ücret karşılığı başkasına bağımlı olarak çalışan kimsenin, asgari bir yaşama seviyesine kavuşmasını esas almaktadır. Şu halde çalışmak arzu ve iradesinde olan herkesin, meslekî ehliyet derecesi, yaşı ve cinsiyeti ne olursa olsun, asgarî ücreti hakettiği tereddütsüz söylenebilmektedir.

Asgari ücret niteliği bakımından diğer ücret çeşitlerinden farklıdır. İktisadi açıdan ücretin belirlenmesinde esas olan faktörler (zaman, parça, verimlilik, iş değerlendirilmesi v.b gibi) asgari ücretin saptanmasında rol oynamamaktadır. Çünkü çeşitli ücret sistemlerinde ücreti, işçinin emeğinin değerine en uygun şekilde ölçmek veya işçiyi teşvik etmek amacı bulunmaktadır. Oysa asgari ücrette, işçinin emeğinden çok kişiliği ön planda tutulmakta ve onun insan hüviyetiyle yaşayabileceği asgari imkanlara kavuşturulmasına çalışılmaktadır(5).

Asgari ücret, mevcut ücret kademelerinin en aşağı haddini ifade eden bir limit olmaktadır. Asgari ücret sisteminin hedefi, bütün ücret kademelerini otoriter bir mekanizma içinde belirlemek olmayıp,

(4) TÜRK-İŞ, Asgari Ücret, Türk-İş Ya.No.119, Ankara, 1978, s.7.

(5) KUTAL, a.g.e., s.4.

sadece ücretlerin en alt kademesini saptama ve böylelikle ücretlerin daha düşük seviyelere düşmesine kesinlikle engel olmaktadır.

Çeşitli faktörler gözönünde tutularak kararlaştırılan ücretlerin seviyesi ne olursa olsun, işverenlerin asgari ücret limidinin altında ücret ödemelerine olanak bırakılmamıştır. Asgari ücretin aşılması tarafların özgür iradelerine bırakılmakta ancak, asgari ücretin altına inilerek bir ücretin saptanması yasa tarafından hükümsüzlük taşımaktadır.

Nitekim, İş Yasasınının 99/B-2 maddesinde asgari ücretin altında ücret ödeyen işverenin cezai yaptırıma uğrayacağı belirtilmektedir.

İLO'nun 131 sayılı sözleşmesinin 2. maddesinde de, asgari ücretlerin yasalar kadar güçlü olması gerektiği ve herhangi bir kısıtlamayla karşı karşıya kalmaması ve uygulamayı yapanların ilgili cezai hükümler ve yaptırımlar karşısında sorumlu duruma düşmeleri gerektiği belirtilmektedir.

Kanuni yaptırımlar yoluyla asgari ücretin uygulanmasınınin sağlanması yeterli olmamakta ve teftiş sistemi açısından boşluklar doğabilmektedir. İşçinin, işveren tarafından asgari ücretten daha aşağı bir ücretle çalışmaya zorlanması durumunda, işçi aradaki farkı talep etme hakkına sahip olmaktadır. Bu durumda zaman aşımı işleyemeyeceğinden, aradaki farkı ödeme zorunluluğu dolayısıyla, işveren asgari ücretten daha düşük bir ücret ödeme riskini göze almamaktadır(6).

3. TARİHSEL GELİŞİM SÜRECİNDE ASGARİ ÜCRET

A. Asgari Ücret Fikrinin Tarihçesi

Asgari ücret düşüncesinin gelişmesi, özel

(6) ZAIM, a.g.e., s.187.

bir şekilde korunmaya ihtiyaç duyulan sosyal bir sınıfın ortaya çıkışıyla paralellik göstermiştir. Ekonomik açıdan zayıf bir sosyal sınıfın asgari geçim imkânlarına sahip olması isteği, sanayileşme hareketleriyle birlikte önem kazanmıştır. Ortaçağ lonca sisteminde, işçi sınıfının sosyal bir zümre olarak ortaya çıkmamış olması, işçilerle işverenler arasında kesin sınıflaşmaların olmaması ve loncaların her kademedен işçinin ücretlerine karışma yetkisine sahip olması nedeniyle, bugünkü anlamda bir asgari ücretin saptanmasına gerek duyulmamıştır.

a. Klasik Düşüncede Asgari Ücret

Sanayileşme hareketlerinin XVIII. yüzyılda başlayıp, daha sonra Avrupa ülkelerine yayılmasıyla birlikte, Ortaçağ'daki mesleki kuruluşların geleneksel yapısının değiştiği görülmektedir. Burjuvalar yeni bir sosyal sınıf haline gelerek, sanayi kapitalizminin ihtiyaç duyduğu sermayenin kaynağını oluşturmuşlardır.

Ferdiyetçi görüş, mesleki kuruluşların kişilerin hürriyetlerini kısıtlayıcı niteliğine karşı çıkmıştır. Siyasi alanda, 1793'de Fransız ihtilalinin ortaya çıkmasıyla, başarı kazanan ferdiyetçi görüş, Chapelier kanununun 1791'de konmasıyla, mesleki kuruluşların ortadan kalkmasına neden olmuştur(7).

Klasik ekonomik kuramın ücret konusunda bir uzantısı olan en az geçim ücreti teorisi, bir yanıyla, dünya nüfusunun ihtiyaç maddelerindeki artışı çok gerilerde bırakan bir artış gösterdiği yolundaki Malthusun nüfus kuramına dayandırılmıştır.

(7) KUTAL, a.g.e., s.18'den, F. GOETHEM-R. GEYSEN, Droit du Travail, Bruxelles, 1950, p.8-9.

Diğer taraftan, teorik olarak Malthus'un nüfus artışı görüşünü azalan verimlilik kanunu ile birleştiren D. Ricorda, ücretlerin asgari seviyede oluşumu teorisini ortaya atmıştır. Ricordo'ya göre ücretlerin asgari yaşama seviyesinin üzerine çıkması, işçi sayısını artıracak, bu durum da iş piyasasında emek arzının çoğalmasına neden olacak, emek arzının çoğalması ise sonuçta ücretlerin yeniden asgari yaşama seviyesine düşmesini sağlayacaktır. Ricardo, ücretlerin asgari yaşam seviyesinde belirlenmesinin, toplumun büyük bir çoğunluğuna mutluluk getireceğine inanmıştır.

En az geçim ücreti teorisi, ana hatlarıyla, işgücünün fiyatının emekçinin yaşam ihtiyaçlarına bağlı olduğunu ortaya koymuştur. Ücretlerin işçinin yaşaması, ihtiyaçlarının karşılanması ve neslini devam ettirmesi için toplumun yüklenmiş olduğu maliyeti meydana getiren miktar olduğu düşünülmüştür.

En az geçim ücreti teorisi, ileride değinileceği gibi, daha sonraki dönemde bir kısım sosyalist düşünürü de etkilemiştir. Örneğin, ekonomik hayatta ücretleri düşük bir düzeyde çakılı tutan "Tunç Kanunu(8)"nin varlığına inanan Alman sosyalisti Lassalle'da bu teorinin izlerini görmek mümkün olmaktadır.

(8) Tunç Kanununa göre; emek gelirinin uzun süre en az geçim seviyesi üstünde istikrar bulabilmesi imkansızdır. Çünkü geçim şartlarının kolaylaşmasıyla, işçi ailelerinde doğum oranı yükselecektir ve emek gücü arzı zamanla genişleyecektir. Emek gücü arzının genişlemesi, ücretleri tekrar eski seviyesine indirecektir. Emek gelirini uzun süre en az geçim seviyesi altında tutabilmek de imkansızdır. Çünkü bu taktirde evlenmeler azalacak ve göçler başlayacaktır. Sefalet, piyasada çalışabilir insan sayısını eksiltecektir. Emek gücü arzının daralması, ücretleri tekrar eski seviyesine getirecektir.

b. Sosyal Katoliklere Göre Asgari Ücret

Sosyal Katoliklere göre ücretler, işçinin haysiyetiyle yaşamını devam ettirebileceği asgari bir seviyenin altına düşmemeli ve yapılan işe uygun nitelikte olmalıdır. Papa XIII. Leon'un 1891 tarihli ünlü emirnamesinde bu görüş resmen doğrulanmış ve insan hüviyetine sahip olanların saygıya lâyık olduğu bu emirnamede kesin ifadesini bulmuştur.

c. Sosyalistlerin Asgari Ücret Görüşü

Sosyalist görüşler, işçi topluluklarının bilinçlenmesinde ve emeklerini yaşamlarını devam ettirebilecek bir ücret karşılığında arzetmelerinde büyük faydalar sağlamıştır.

Sosyalistler kapitalist ekonomik düzende sömürünün nedenlerini ispatlamaya çalışmışlardır. XIX. yüzyılın ilk yarısında çalışma ve yaşama şartlarının bozukluğu, sosyalistlerin üzerinde önemle durduğu bir konu olmuştur. Sosyalistler bunun sebeplerini işbölümünde, makineleşmede ve işçilerle işverenler arasındaki rekabette aramışlardır.

* Lassalle'a göre ücretler, emek gücünün arz ve talebine bağlı olarak ve daima asgari yaşama seviyesinin altında oluşmaktadır. Tunç Kanunu, ücretlerin en az geçim seviyesinin altında veya üstünde uzun süre istikrar bulamayacağına dayandığından bu kanuna göre, işçiler ücretlerin asgari yaşam seviyesinde oluşmasına katlanmak zorunda kalacaklardır.

Sosyalistler, sosyal dengesizliğin nedenleri Marx'a kadar, daha çok sosyal-hukuki faktörlere bağlamışlardır. Ricardo'nun ücretlerin ister istemez asgari yaşam seviyesine düşeceği yolunda teorisini tahlil eden sosyalist düşünürler, bunun nedenlerini mevcut adaletsiz düzenin sosyal organizasyonundaki bozukluklarla izah etmişlerdir.

Marx ise, kapitalizmin işçiyi sömürdüğünü, çünkü kapitalist ekonomik düzende işçiye ancak emeğini korumaya yetebilecek düzeyde bir ücret verildiğini, geriye kalan artık değer(9)in kapitalistlere kaldığını düşünmüştür. Emek sahibinin asgari yaşam seviyesine katlanmak zorunluluğunu böylece, kapitalist düzenin kişisel menfaatler üzerine kurulmasına bağlamıştır. Marx'a göre toplum birbirine zıt iki sınıfa ayrılmıştır. Bunlardan birini sermayeyi elinde tutan kapitalistler oluşturmakta, diğerini ise yaşayabilmek için emeklerini arzeden işçiler oluşturmaktadır. İşte bu iki sınıftan işçilerin daima sömürüldüğü düşüncesiyle, uygun ücret alamadıklarını savunmuştur.

Marx, XIX. yüzyılda kapitalist ekonomik düzeninin sosyal problemlerinden etkilenmiştir. Bunun yanında, modern yazarlarca Marx'ın görüşlerinin ilmi bakımdan yetersiz olduğu ileri sürülmüştür(10).

XIX. yüzyıl sonları ile XX. yüzyıl başlarında, asgari ücretlerin saptanmasını sağlayan mevzuatın yasama organlarınınca kabul edilmesinde, sosyalist görüşlerin büyük rolü olmuştur.

XIX. yüzyıl sonlarından itibaren ücret, hayat pahalılığına göre daha fazla artış göstermiş ve gittikçe asgari yaşama seviyesi üzerinde, emekgücünün geliri karakterini kazanmıştır.

(9) Artık Değer: Üretim kazancının işçiye ödenmeyen payıdır. Karl Marx'a göre, "artık değer" kapitalistlerin proleteriyayı (yaşamak için emeğinden başka bir vasıtaya sahip olmayan kişilerin oluşturduğu sosyal sınıf) sömürme pahasına elde ettikleri aşırı ve haksız kazançtır.

(10) Marx, ücretlerin kapitalist düzende, uzun vadede, mutlaka asgari yaşama seviyesinde oluşacağını ileri sürerken, örnek olarak İngiliz parlamentosu tarafından görevlendirilen bir komisyonun yaptığı anket raporlarını almıştır.

1894'te Yeni Zelanda, asgari ücretleri kanunlaştıran ilk ülke olmuştur. Bunu 1896'da Avustralya izleyerek, böylelikle ilk asgari ücret kanunları kabul edilmiştir.

XX. yüzyılın başlarında ise sanayileşmiş bir ülke olan İngiltere'de, devlet maden işkolunda çalışan işçilerin sömürülmesini önlemek için belirlediği normlarla ücret düzenine karışmıştır(11).

1915 yılında Fransız ev sanayi kanununda asgari ücret hükümlerinden sonra, Almanya ve Avusturya'da asgari ücret kanunlarını kabul etmiştir.

Ücretlerin bütününün devlet eliyle belirlenmesi zorunluluğu, birinci dünya savaşını takip eden devrede totaliter rejimlerin ortaya çıkmasıyla doğmuştur. Nazi Almanya'sında ve işgal halindeki ülkelerde, savaş öncesi ve sonrasında tüm ücret kademelerinin kamu organlarınca belirlendiği görülmüştür. Daha sonra, tüm ücret kademelerini içine alan bu uygulamanın terkedildiği, işçi ve işverenlerin toplu iş sözleşmeleri yoluyla ücretleri belirleme yoluna gittiği görülmüştür(12).

B. Türkiye Tarihinde Asgari Ücret

Kendi başlarına bir sınıf oluşturmak düzeyinden uzak olmakla beraber, ilk ücretli işçilerin XVI. ve XVII. yüzyıllarda oluşmaya başladıkları kabul edilmektedir.

(11) İngiltere'de önceleri teşkilattan yoksun ev sanayinde çalışanları korumayı amaçlayan "Trade Board Act" kabul edilmiş(1909), daha sonra ise büyük bir grev hareketi sonunda maden işçilerinin asgari ücretleri yasal bir sisteme oturtulmuştur(1912).

(12) Bkz.: KUTAL, a.g.e., s.17-25.

Osmanlı toplumunda işçi sınıfının XIX. yüzyıl başlarında doğduğu sanılmaktadır. Tarihimizde devletin asgari ücretleri belirleme çabaları XIX. yüzyılın başlarında gerçekleşmiştir. 2 Şaban 1226(1806) tarihini taşıyan bir fermanla işçilerin ücret hadleri şu şekilde belirlenmiştir:

"Naccar kalfası 110 para, kârhanesi 110 para, üstad sicili 90 para, alânedcar 90 para, vasar neccar 80 para, bayağı neccar 70 para, usta marangoz 80 para, neccar şakirdi 45 para, sıvacı işçi başı 110 para, üstad kalemkâr sıvacı 95 para, bayağı kalemkâr sıvacı 80 para, bayağı sadekâr sıvacı 70 para, sıvacı şakirdi 45 para, sernakkaşan 100 para, üstad kalemkâr nakkaş 95 para, bayağı kalemkâr nakkaş 85 para, nakkaş 70 para, nakkaş şakirdi 70 para(13)".

Selçuk ve Osmanlı Devletlerinin iktisadi bünyelerinde önemli rol oynamış olduğu bilinen Ahi tarikatı, yapıcı ve satıcı Türk esnaf ve işçisine eşit bir hayat sağlamaya çalışan meslekî karakterli bir tarikat olmuştur(14).

Osmanlı İmparatorluğunun son dönemlerinde sayıları artan ücretli işçiler, kapitalist sömürüye karşı kendilerini koruyabilecek güçten ve olanaklardan yoksun kalmışlardır.

1908 yılında milyonu bulan bir işçi kitlesinin varlığından söz edilmektedir. 1921 yılında çıkarılan Ereğli Kömür Havzası Maden İşçilerinin Hukukuna İlişkin 151 sayılı kanunun 11. maddesi, maden ocaklarında çalışan işçilerin asgari ücretlerinin saptanmasını öngörmüştür.

(13) TÜRK-İŞ, Asgari ..., s.17.

(14) TÜRK-İŞ, Asgari..., s.17'den, Metin ERİŞ, Asgari Ücretler ve Türkiye'deki Durum, Ankara, 1969, ?.

II. ASGARİ ÜCRETİN SAPTANMASI

Asgari ücret kavramı ve tarihçesi verildikten sonra, asgari ücretin saptanmasının öncelikle işçiler, daha sonra ekonomi açısından önemi, asgari ücretin saptanmasındaki amaçlar ve asgari ücretin saptanmasıyla ilgili kriterlerin açıklanması gerekmektedir.

"Asgari ücretin günün ekonomik ve sosyal koşullarına göre, insan onuruna yaraşır bir yaşama düzeyini sağlayacak ölçüde saptanması" koşulundan hareket ederek, asgari ücretin saptanmasında belirli noktalara ağırlık verilmesi ve bazı kriterlere uyulması zorunluluğu büyük önem taşımaktadır.

1. ASGARİ ÜCRETİN SAPTANMASININ GELİŞMEKTE OLAN ÜLKELER AÇISINDAN ÖNEMİ

Asgari ücretin saptanmasında önemli olan; işçinin verimi, ehliyet derecesi, cinsiyeti değil, asgari ölçüler içinde insanca yaşama ve çalışma imkânına kavuşturulmasıdır.

Asgari ücret denildiği zaman öncelikle yasal asgari ücret akla gelse de, asgari ücretin toplu sözleşmeler ve yargı organlarınca da saptanması mümkün olmaktadır.

Bununla birlikte, yasal asgari ücreti önemi sosyal içeriği bakımından diğerleriyle kıyas edilemeyecek kadar büyüktür. Özellikle iş piyasasında emek arzının çok bol olduğu gelişmekte olan ülkelerde ücretlerin düşük oluşu, işçilerin meslekî teşkilatlanmalarının geç ve yetersiz olması nedeniyle, asgari ücretlere kanun yolu ile müdahale etmek, sosyal adaletin sağlanmasında sık sık başvurulan bir yol olmaktadır.

ILO bu gerçeği göz önüne alarak, uzunca bir süreden beri asgari ücret konusuna gereken önemi

vermiş ve birçok sözleşme ve tavsiyelerle işçi emeğini hiç olmazsa asgari ölçüde korumaya gayret göstermiştir. ILO'nun tarımda asgari ücretin saptanması hususundaki çabaları, az gelişmiş ülkeler için bu konunun önemini ortaya koymuştur(15).

ILO, geliştirmekte olan ülkelerin ücret politikasında, asgari ücretlerin kamu müdahalesi yoluyla saptanması konusuna verdiği önemi şu şekilde açıklamaktadır:

Geliştirmekte olan ülkelerin ekonomik ve sosyal gelişmelerinin öncelikli konularından biri, çalışan nüfusun en fakir kısmını oluşturan işçilerin reel gelirlerini arttırma zorunluluğudur. Hızla kalkınma problemiyle karşı karşıya kalan ülkelerde, asgari ücretin saptanmasına özel bir önem vermek gerekmektedir. Çünkü çok düşük ücretler, ülkelerin kalkınmasına üç şekilde engel olmaktadır:

- Birincisi; düşük ücret alan işçi, etkili bir şekilde çalışan işçi olamamaktadır.
- İkincisi; işçilerin reel geliri düşük olduğu sürece pek çok mala olan talep daralacağından, ekonomik faaliyetleri hareketsizleştiren pazarın genişlemesi olayı engellenmiş olmaktadır.
- Üçüncü olarak da; nüfusun bir kısmının düşük ücret alması sosyal bakımdan arzu edilmeyen, insani değerlerden uzak ve siyasi bakımdan tehlikeli durumlar yaratmaktadır.

İşçilerin ücretlerinin düşük olmasının nedenlerini iki noktada toplamak mümkündür:

- a. İşçinin istihdam edildiği işyerinde ve işkolunda verimliliğin düşük olmasından

(15) Erdoğan ALKİN-Metin KUTAL-Ali ÖZGÜVEN ve diğerleri, "Asgari Ücret", MİLLİYET GENEL EKONOMİ ANSİKLOPEDİSİ, C.I, İstanbul, 1988, s.51.

dolayı, ücretler düşük bir seviyede ödenmekte olabilir. Gelişmekte olan ülkelerde, kişi başına üretim düşük olduğu için, ücretlerde düşük bir seviyede ödenmektedir.

- b. İşçinin yaptığı işin değeri ve işletmenin ödeme kapasitesi çerçevesinde, işçiye, işletmenin ödeyebileceği seviyeden daha düşük ödemede bulunduğu için ücretler düşük olabilmektedir.

Birinci durumda, ücretlerin zorunlu olarak yükseltilmesinin soruna çözüm olmamasının nedeni; işletmenin maliyetleri karşılayamayacak durumda olmasıdır. Burada sorunun çözüm yolu; ya üretim şartlarını modernleştirecek yatırımlarla işletmenin verimliliğini artırmak, ya da çok düşük ücret ödenen işçilerin, daha verimli işlerde istihdamına olanak verecek, ulusal bir kalkınma plânı doğrultusunda tüm ülkede verimliliği artırmak olacaktır.

Gelişme halindeki ülkelerde, nüfusun büyük bir kısmı tam istihdam seviyesinin altındadır. Yani potansiyel olarak, sahip oldukları üretim kapasitesinin çok altındaki bir seviyede üretimde bulunacak şekilde istihdam edilmektedirler.

{ İkinci durumda, zorunlu ücret saptamaları soruna çözüm olabilmektedir. İşletme verimliliğinde ufak bir artış yapmaksızın, ücretlerde artış sağlamak mümkün olmaktadır. Ücretlerin düşük olması, ülkenin iktisadi yapısına bağlı olmakla birlikte, ülkede kuvvetli bir sendikacılık hareketinin gelişmemiş olması da aynı sonucu doğurabilmektedir(16).}

Gelişme halindeki ülkelerde, işçiler sendikalar içinde teşkilatlanmalarını tamamlayamadıklarından,

(16) ILO, Minimum Wages In Latin Amerika, Geneva, 1954, s.2.

bu ülkelerde standartların altında ücret ödenmesi durumuna daha sık rastlanmaktadır. Bu yüzden bu tip ülkelerde, belirli işyerleri, endüstriler veya bölgeler için gerçeklere uygun asgari ücretlerin saptanmasına ve uygulamada gerçekten ödenip ödenmediğini kontrol edecek etkili bir kontrol sisteminin kurulmasına olanak verecek, yasal bir asgari ücret düzenlemesine geniş ölçüde ihtiyaç duyulmaktadır.

Sonuç olarak denilebilir ki, gelişme halindeki ülkelerde ücretlerin çok düşük olmasının nedenleri genel ekonomik durumla ilgili olmaktadır. Meslekî ehliyetten yoksun çok sayıda işçinin, çalışma şartlarını göz önüne almadan çalışmaya razı olması, ücretleri alabildiğince aşağıya doğru sürüklemekte, bununla birlikte el emeğinin verimini de düşürmekte, bu durum ise topyekün ekonominin daha yüksek ücret ödeme gücüne etki etmektedir(17).

2. ASGARİ ÜCRETİN SAPTANMASINDA TEMEL ESASLAR

Asgari ücret saptanırken mutlaka gözönüne alınması gereken hususlar vardır. Şöyle ki:

Asgari ücret saptanmasında, ekonomik ve sosyal durum, geçinme endeksleri(18), fiilen ödenmekte olan ücretlerin genel seyri, işçinin çocuk veya yetişkin oluşu gibi esaslar gözönünde tutulmalıdır.

Ekonomik ve sosyal durum, işçilere sağlanması düşünülen hayat seviyesinin ekonomik imkanlarla bağdaştırılarak işçiyi sosyal bakımdan tatmin etmesi durumudur.

(17) KUTAL, a.g.e., s.9.

(18) Asgari ücret sistemlerinin, korunmaya muhtaç olan ve toplu pazarlıkta çıkarlarına paralel sonuçlar elde etme gücünden yoksun işçi gruplarını kapsamaları açısından, asgari ücretlerle geçim endeksleri arasında yakın ve doğrudan bir ilişki kurulması önemlidir. Ayrıca, belli özel durumların dışında, asgari ücretlerin geçim endekslerinin gerisinde kalmasına izin verilmemelidir.

Asgari ücretin saptanması bakımından hayat pahalılığının büyük önem taşıdığına şüphe yoktur. Bunun için en sağlam kaynak, ücretlilere ait geçinme endekslerindeki artışlar olmaktadır. Bundan dolayı, fiyat artışlarını gösteren genel endeksler sadece işçileri değil, tüm gelir gruplarını ilgilendirmektedir. Asgari Ücret Komisyonunun, konu ile ilgili bütün kamu kuruluşları ile işbirliği yaparak, çeşitli seviyelerde ve yerlerde ücretlilere ait geçinme endekslerini düzenlemesi son derece önem taşımaktadır(19).

Asgari ücretin saptanmasıyla doğrudan ilişkisi olmamakla birlikte, fiilen ödenmekte olan ücretlerin genel ortalaması, saptama esnasında komisyona ışık tutabilmektedir.

Asgari ücret yönetmeliğine göre, 16 yaşındakiler ve 16 yaşından küçükler çocuk sayılmakta ve "16-yaş" grubuna farklı bir asgari ücretin saptanması öngörülmektedir.

Uygulamada beliren bu "16 yaş" ayrımı 1968 tarihli yönetmelikte hukukî bir esasa bağlanmış bulunmaktadır.

Bütün bunların yanında yapılan işin niteliği, yani normal olarak yapılan işin ağır ya da hafif oluşu, asgari ücret düzeyi üzerinde etkili olmamalıdır. Çünkü asgari ücret, işçinin yaptığı işin niteliğini değil, işçinin kişiliğini dikkate almakta ve bu bakımdan diğer ücretlerden ayrılmaktadır. 1968 tarihli yönetmeliğin 11. maddesinde, işin niteliğinin gözönünde bulundurulması hükme bağlanmıştır. Ancak bu durum, ağır işlerde çalışan dolayısıyla daha fazla kalori sarfeden işçilerin korunmasında faydalı olmaktadır. Buna rağmen asgari ücretler arasında geniş farklılaşmalara yol açılmaması gerekmektedir.

(19) KUTAL, a.g.e., s.170.

Asgari ücretin saptanmasında dikkat edilecek hususlar şunlar olmaktadır:

- İşçinin geçerli olan fiyatlar üzerinden hesaplanacak zorunlu ihtiyaçlarının asgari düzeyde karşılanması,
- Yaş ve cinsiyet farkının gözetilmemesi(16 yaşını doldurmuş kadın ve erkekler arasında),
- Tek bir komisyonun(Asgari Ücret Tepti Komisyonu) yetkili olması,
- "Genellik ilkesi"nin geçerli olması(tüm işçilerin, basın mensuplarının ve gemi adamlarının da aynı düzenlemeye tabi olması),
- Zaman ünitesi olarak ölçünün "çalışma saati" olması, ödemenin "normal bir çalışma günü" karşılığı yapılması,
- İşkolu düzeyinde, bölge veya ülke çapında düzenlemeye gidilebilmesidir.

3. ASGARİ ÜCRETİN SAPTANMASINDAKİ AMAÇLAR

Asgari ücretin saptanmasında ulaşılmak istenen amaçlar; işçi, işveren, endüstri ve tüm ekonomi açısından önem taşımaktadır.

Asgari ücretin saptanması amacını tek bir hedefe yöneltmek mümkün değildir. Ülkenin o andaki iktisadi ve sosyal durumunun gerekleri, izlenen ekonomik politika ve milletlerarası sözleşmeler gibi etkenler, asgari ücretin saptanması amaçlarında ve hedeflerin belirlenmesinde rol oynamaktadır.

Emeği karşılığı geçimini sağlayan kimseye, sosyal bakımdan uygun bir asgari yaşama seviyesinin sağlanması, asgari ücretin genel amacını oluşturmaktadır. Asgari ücretin, işçinin manevi, kültürel ihtiyaçlarını içine alan sosyo-kültürel bir ücret olması gerektiği de düşünülmektedir.

Asgari ücretin amacı temelde, genel ücret düzeyini yükseltmek değil, ücret ve geçim koşulları bakımından normal artışların gerisinde kalmış kişilerin durumunu iyileştirmek olmalıdır.

Asgari ücretin saptanmasının başlıca amaçlarını aşağıdaki başlıklar altında incelememiz mümkündür.



A. İşçiyi Daha İyi Yaşama Seviyesine Ulaştırma Amacı

Asgari ücretlerin saptanmasının birinci amacı, özellikle az gelişmiş ülkelerde, iyi olmayan ücret şartlarıyla emeğini arzetmek zorunda kalan işçilerin hayat standartlarını yükseltmek, bunları asgari fakat insanca bir yaşama seviyesine kavuşturmak ve işçinin emeğinin sömürülmesini önlemektir.

İşçinin sömürülmesi anlamına gelen düşük düzeydeki ücret ödemelerine, devlet müdahalesinin gerekli olduğu kanısı yaygındır. Çünkü organize olmamış işçi kesiminde kontrolsüz pazarlıklar mutlak surette devlet müdahalesini gerektirir. Bu amacı kanıtlayan Uluslararası Çalışma Teşkilatının 1928 tarih ve 26 nolu "Asgari Ücret Tespit Mekanizmaları Konvansiyonu" devlet müdahalesinin gerekliliğine değinmiştir. Söz konusu sözleşmenin birinci maddesine göre "ticaretin çeşitli kesimlerinde istihdam olunan işçilerin asgari ücretlerini belirleyen herhangi bir mekanizmanın varolmaması ve karşılıklı anlaşmalarla belirlenemeyen geçerli kuralların bulunmaması halinde, ücretler genellikle düşük kalmaktadır". Bu konuyla ilgili daha geniş bir açıklama 30 nolu Tavsiye kararında yer almış ve aynı yıl yayınlanmıştır(20).

Asgari ücreti tespit eden organ, o işte çalışan işçilerin alacakları ücretle kendilerine uygun bir

(20) TÜRK-İŞ, Asgari ..., s.315.

yaşam standartı sağlayabilme kuralını dikkate almak durumundadır. Bu amaçla, başka kesimde organize olmuş işçilerin, karşılıklı anlaşmaları sonucu almakta oldukları ücreti baz almak yolu ile asgari ücret seviyesini tayin etmelidirler.

Asgari ücret tespitinin gerçek amacı, yükselmekte olan genel ücret seviyesinin altında bir ücret politikası uygulamak olmamalıdır.

Düşük ücretli işçinin ücretini, geçimini garanti eden bir seviyeye yükseltmek ve en düşük ücretleri aynı iş için ödenen ücretlerin genel düzeyine çıkarmak, hedeflenen amaçların en önde gelenleridir. Bununla birlikte, işçinin sömürülmesini önleme amacı içerisinde yer alan ani ücret düşüşlerine karşı işçileri koruma amacı da işçiler açısından büyük önem taşımaktadır.

Kapitalist iktisadi düzende, zaman zaman, büyük işsiz kütlelerinin iş piyasasında atıl durumda kalmalarıyla, işçilerin bu durumundan faydalanmak isteyen bazı işverenlerin ücretleri düşürme yoluna gitmeleri mümkün olmaktadır. Özellikle işçi sendikalarının ücret pazarlığında henüz bir kuvvet olarak teşkilatlanmadığı dönemlerde ve yerlerde bu duruma sık sık rastlanmakta ve genellikle kamu iktidarı, işçileri kanun himayesi yoluyla koruma ihtiyacını hissetmektedir. Büyük işsiz kitlelerinin işsiz kaldığı durumlarda, bazı Avrupa ülkelerinde işçilerin ihtiyaçları işsizlik sigortası(21) ile kısmen karşılanmaya çalışılmaktadır.

(21) İşsizlik Sigortası: İşçi sıfatıyla çalışanlardan sosyo-ekonomik nedenlerle arzu ve iradeleri dışında işsiz kalanlara, çalışma istek ve yeteneğine sahip oldukları halde iş bulamadıkları süre için yaşama ve geçinme olanağı verebilecek kadar mali destek sağlamayı amaçlayan, devletçe sosyal güvenlik sistemi içinde kurulan, sigortacılık tekniği ile faaliyet gösteren bir sosyal sigorta dalıdır.

B. İşverenler Arasında Ücretlerin Düşürülmesi Yolundaki Rekabeti Ortadan Kaldırma Amacı

Asgari ücretin saptanmasında ikinci amaç, işverenler arasında haksız rekabete engel olma amacıdır. Ücretlerin belirli bir asgariden aşağıya düşürülmemesini kabul ederek, bunu uygulayan işverenlerin, düşük ücret politikasını uygulayan işverenler karşısında, rekabet olanakları bakımından zayıf duruma düşmeleri mümkün olmaktadır.

Asgari ücretlerin olabildiğince tüm çalışanları kapsaması ve işverenler arasında düşük ücret politikasında ısrar edenlere engel olucu nitelikte olması gerekmektedir.

Haksız rekabeti ortadan kaldırma amacına yönelik asgari ücreti belirlerken(özellikle kalkınmakta olan ekonomiler açısından), bazı güçlükler ortaya çıkmaktadır. Bu konunun incelenmesi sırasında, işveren ve işçinin değişik yaşam standartlarını, kalkınmanın karakteristiğini saptamak güç olmaktadır. Geniş bir kuruluşa sahip olan işverenin işçilerine ödediği ücret oldukça düşük düzeyde olabilmekte, buna paralel olarak gelişmekte olan ekonominin modern bir sektöründeki yeni işe başlayan işveren, işgücü nedeniyle istihdam ettiği vasıfsız işçiye daha yüksek ücret ödeme durumunda kalabilmektedir. Böylece gruplar arasında haksız rekabetin neden olduğu farklı ücret yapısı oluşmaktadır.

Pazar ekonomisinde haksız rekabeti önlemeyi gerektiren nedenler mevcuttur. Örneğin; işverenin, ürettiği mamulün fiyatında, dizaynında, kalitesinde ve benzeri konularda rekabete karşı kontrol edilmemesi halinde, bu rekabetin düşük ücretli işçi ve işgücü standartına neden olması mümkündür. Asgari ücretin saptanmasıyla işçilerin daha yüksek düzeyde ücret almaları sağlanacağı gibi, işverenin de daha iyi

çalışma koşulları ile daha yüksek ücret ödeme imkanına sahip olması sağlanabilmektedir(22).

İşçilerin çok düşük düzeyde ücret almalarını önlemek ve ücret alanında işverenler arasındaki rekabeti ortadan kaldırmak amaçları birbirine sıkı sıkıya bağlı bulunmaktadır. Bir endüstride çok düşük düzeyli bir ücretin ödenmesine yol açan nedenler, bu sanayide elverişli olmayan ekonomik koşullar, üretim yöntemlerinin etkisizliği ve işçilerin verimlerinin düşüklüğü olabilmektedir(23).

Emeğin gerçek değerinden daha az ücret alan işçinin verimi, ister istemez ücretiyle orantılı bir düzeye inmekte, diğer yandan bir sanayinin sömürüye varan bir düzeyde ücret ödemesi, diğer sanayilerdeki ücretleri de etkileyerek rekabet, ücreti en düşük düzeye doğru çekmektedir.

X C. Ulusal Gelirin Adil Dağılımını Sağlamak Ve İşçilerin Satınalma Güçlerini Artırma Yoluyla Ekonomik Gelişmeyi Teşvik Etme Amacı

Asgari ücretin saptanmasında üçüncü amaç; ulusal gelirin daha hızlı bir şekilde büyümesi ve adil olarak bölüşümünü hedef alan geniş kapsamlı ekonomik politikalar çerçevesinde kendine düşeni yapmaktır.

Ülkenin ekonomik ve sosyal kalkınma başarısı, milli gelirden plansız gelişen nedenlerle tehlikeye düşebilir. Bu durumda hükümetler, kalkınma plânlarını ve ücret politikalarını tehdit eden hususları ortadan kaldırarak, ücretlerin genel seviyesini yükseltecek ve teşvik edecek girişimlerde bulunurlar. Kalkınma

(22) TÜRK-İŞ, Asgari ..., s.316.

(23) TALAS, Sosyal..., s.48.

plânının iyi koordine edilmemesi halinde aksaklıklar başgösterebilir. Sorumlu ve yetkili makamlar ücret düzeylerinin ve yapısının gelişme planlarıyla ahenk kazanmasını teşvik edebilir ve ters oluşumları önleyebilirler.

Böylece genel bir ücret düzeyi oluşturarak, ilk planda uygulanması gerekli bir temel yaratıp, bundan sonra arızı baskılarla oluşması ihtimali olan ücret artışlarını bu temel üzerinden hareket ederek saptamak gerekmektedir.

Asgari ücretlerin düzeylerini genel olarak yükseltmek, ekonomik ve sosyal perspektiflerin çerçevesinde gerçekleşmektedir. Bu uygulama, ulusal ülke ekonomisinin, istihdamın, ödemeler dengesinin ve fiyat düzeylerinin dikkate alınmasını mutlaka gerektirmektedir. Bu uygulamanın asgari ücrete yansıyan faktörü, ekonominin, sosyal ve diğer ilgili perspektiflerin de ışığı altında, ülkenin genel politikasına hızlı bir gelişme sağlaması ve ulusal gelir dağılımını olumlu yönde etkilemesi olmaktadır(24).

Ücret düzeyleriyle ilgili kararlar alınırken, gelişmeyle ilgili planlar uygun bir şekilde belirlenip iyi koordine edilmezse iki tehlike ortaya çıkabilir. Bunlardan biri, uygun bir mekanizma öngörülmemesi dolayısıyla, ücretlerle ilgili birçok sorunun çözümlenmemesi durumudur. Diğer de, hükümetin ücret sorunları üzerinde hayati kararlar alması halinde, bunu gerekli tahlilleri yapmadan gerçekleştirmesidir. Yani kararların tüm ülke ekonomisi üzerindeki etkilerini ölçmemesidir. Bu durum özellikle gelişmekte olan ülkelerin planlı kalkınma çabalarını ve ekonomik amaçları sosyal amaçlarla bağdaştırma gereğini yakından ilgilendirmektedir(25).

(24) TÜRK-İŞ, Asgari..., s.317.

(25) TÜRK-İŞ, Asgari..., s.13'den TALAS, Sosyal..., s.49.

Asgari ücretin saptanmasını gerektiren bu temel amaçların yanında, başka yan amaçları da vardır. Eşit işe eşit ücret prensibini gerçekleştirme, sosyal yardım teşkilatının yükünü hafifletme, çeşitli ücret kademeleri arasındaki farkları azaltma, nisbi olarak hareket kabiliyeti az olan işçilerin zayıf pazarlık güçlerinin doğuracağı sakıncayı azaltma ve ekonomik faaliyetlerin duraklama ve gerileme dönemlerinde ücretlerin düşmesini önlemek gibi amaçlara da hizmet etmektedir.

Sonuç olarak; hem işçilerin, hem de işverenlerin çıkarları açısından, asgari ücrete ilişkin mevzuatın amaçlarının başlangıç noktası, yapılan işin gerçek değerine kıyasla çok düşük düzeyde bir ücretin ödenmesine engel olmaktadır.

4. ASGARİ ÜCRETİN SAPTANMASIYLA İLGİLİ KRİTERLER

Asgari ücretin saptanmasında üzerinde durulması gereken önemli noktalardan biri de, bu saptamada uyulması gerekli ve aynı zamanda yararlı olan kriterler (ölçütler) olmaktadır.

Asgari ücretlerin dayanacağı prensipler; ülkelere, endüstrilere ve bölgelere göre değişmeler gösterebilmektedir.

Çeşitli devletler, asgari ücreti saptamakla sorumlu kişi veya kuruluşlara öncülük edecek belli bazı ölçütleri formüle etmişlerdir.

Bu ölçütler bazı hallerde genel çalışma yasaları şeklinde veya genellikle asgari ücret saptanmasıyla ilgili kanunlar şeklinde, bazı hallerde bu yasaların kapsamına alınmış tüzükler şeklinde ve son olarak bazı hallerde ise asgari ücret tespit kurulları için çıkarılmış kural ve referanslar şeklinde somutlaşmaktadır. Bu ölçütlerin, asgari ücretin saptanması

amaçlarının ışığı altında incelenmeye ve yorumlanmaya gereksinimleri vardır.

Asgari ücretin saptanmasında işçiyi, işvereni ve tüm ekonomiyi ilgilendiren başlıca prensipler şunlar olmaktadır:

✗ A. İşçiler Bakımından "Minimum Sosyal İhtiyaç Prensibi"

Kuşkusuz, asgari ücretleri saptamakla görevli makamlar, çalışmalarında temel ölçü olarak işçilerin gereksinimlerini esas almaktadırlar. O halde, bir geçim ücretine ulaşmak için, öncelikle işçilerin gereksinimlerinin nelerden oluştuğunu saptayarak işe başlamak gerekmektedir.

İşçilerin sosyal ihtiyaç prensibi, ücretin sosyal açıdan uygun bir ücret olması ve işçinin çalışma gücünü sürdüreceği seviyede olması unsurlarını içermektedir. Bu yüzden asgari ücretin, uygar bir toplumda yaşayanların, kendilerinin ve ailelerinin, o toplum için doğal sayılabilecek gereksinimlerini karşılayabilecek bir düzeyde olması gerektiği açıktır. } Ancak üzerinde bir kaç kişinin yükü bulunan bir işçinin gereksinimlerini kesin olarak belirlemek güç olmaktadır. Diğer yandan, üzerinde aile yükü bulunmayan bekâr bir işçinin asgari ihtiyaçlarının ne olduğu da kesin olarak bilinmemektedir. }

Asgari ücretin saptanmasında, sadece işçinin kendisinin ihtiyaçlarını hesaplamak yeterli olmamaktadır. Evli bir işçi açısından, asgari ücretin gerçek değerini taşıyabilmesi için, işçinin ücret karşılığı çalışmayan diğer aile fertlerinin de hesaba katılması gerekmektedir.

Geçim için gerekli ücreti saptayabilmek için, işçinin asgari düzeyde karşılayabileceği temel ihtiyaçlarının neler olduğunu belirlemeye çalışarak işe başlamak tutarlı bir davranış olmaktadır.

Handwritten signature or mark

Herhangi bir işte, tam gün olarak çalışan herkesin çalışması karşılığında, en azından geçim için gerekli bir ücret alması ve bunun doğal sonucu olarak da bireylerin ve ailelerinin asgari ihtiyaçlarının karşılanması sağlanabilmelidir.

↳ Bazı ülkelerde asgari ücretin, temsili ya da ortalama aile tiplerine göre ihtiyaçlarının karşılanması gerektiği düşünülmüştür. Temsili aile genellikle karı, koca ve iki çocuktan oluşan bir aile olarak tanımlanmaktadır. Ortalama aile ise gerçekte istisnai bir durumdur ve bu ailenin asgari ihtiyaçlarını karşılayabilecek şekilde düzenlenen bir ücret, çoğu ailenin asgari ihtiyaçlarını tam tamına karşılayabilmek için gerekli ücretten daha yüksek veya düşük olabilmektedir(26).>

Böylece bir ücretliye gereken ücret aynı zamanda ailesinin büyüklüğüne de bağlı olmaktadır. Ücretlilerin çoğunluğunun çocuklarıyla birlikte diğer yakınlarına da bakmak zorunluluğu vardır. Ailenin geçimini sağlayanın gelirinin, onunla birlikte yaşayan kişilerin geçimlerini sağlayamayacak kadar düşük olması halinde bu ücret **yaşama** ücreti olmaktan çıkmaktadır.

↳ Gelişmemiş bir ekonomide, temel sorun olarak ortaya çıkan husus, insan ihtiyaçları kavramının yorumlanış biçimi olmaktadır.

İnsan ihtiyaçları kavramının dar ve geniş yorumları arasında belli farkların olduğu bilinmektedir. Bu ihtiyaçların dar anlamda yorumlanmasında önemli olan, işçilerin en temel ihtiyaçlarını kapsayan ve ulusal asgari ücrette baz olarak kabul edilen "geçimlik" standarttır. Bu geniş anlamıyla sosyal ihtiyaçları da içeren, biraz daha yüksek bir yaşama standarttır. İnsan ihtiyaçları kavramı geniş bir açıdan ele alındığında,

(26) TÜRK-İŞ, Asgari ..., s.357.

nüfusun çoğunluğu bakımından sağlanması düşünülen yaşam standardına temel teşkil eder. >

İnsan ihtiyaçları göreceli bir özellik taşımaktadır başka bir deyişle, ihtiyaçlar her ülkenin ekonomik düzeyine göre belirlenir. Bununla birlikte, nesnel asgari standartın mümkün olduğu kadar fiziksel terimlerle (prince ihtiyacının kg. olarak belirlenmesi gibi) saptanması her ülke için gerekli olmaktadır. Böyle bir standart, çoğu ülkede ihtiyaçların hangi miktarlarda (belli bir sürede) karşılanması konusuna aydınlık getirebilmektedir.

Minimum sosyal gereksinimler prensibi insanlık onuruyla ve haysiyetiyle bağdaşabilmelidir. Bir aile yoksulluktan ötürü aynı sosyal grubun ailelerinden farklı bir biçimde yaşamaya ve toplumda yerleşmiş bulunan durumların dışında kalmaya zorlanmamalıdır. Ayrıca asgari ücret, aile yükümlülükleri de göz önünde bulundurarak orta derecedeki bir işçiye, memnuniyet verecek rahatlığı sağlamalıdır.

İşçilerin gereksinimlerini esas alan asgari ücretlerin saptanmasında yetkili olan makamlara, yapılan aile bütçeleri anketlerine dayanan veriler yardımcı olmaktadır.

{Asgari ücret saptanırken, uygulamada faydalı olacak yol, işçiye gerekli olan bütün malları kapsayan bir bütçe hazırlamak ve daha sonra bu bütçenin tutarını cari fiyat üzerinden hesap etmektir. Kuşkusuz bu bütçeyi oluşturan maddelerin seçilmesi ve bunların miktarları tartışma konusu olabilmektedir. Fakat içeriği bakımından söz konusu bütçenin kapsayacağı malları saptamak için, pek çok ülke belli sayıda aile tarafından tüketilen mallı anketler vasıtasıyla ortaya koyma gayretini göstermektedir. }

B. Endüstrinin Ödeme Kapasitesi

İşçinin ve ailesinin sosyal ihtiyaçları gözönünde tutularak minimum ihtiyaç seviyesi ne ölçüde iyi tespit edilirse edilsin, bu ücreti ödeyecek olan işletmelerin ödeme kapasitesi hesaba katılmadığı sürece yararlı bir neticeye ulaşılması mümkün olamamaktadır.

Asgari ücretlerin saptanmasında, işletmenin ödeme gücü iki şekilde yorumlanabilir: Bir endüstri kolundaki işverenlerin ödeme kapasitesi ve genel olarak bütün işverenlerin ödeme kapasitesi olarak sınıflandırma yapılabilir.

Asgari ücretlerin, endüstri kollarındaki işverenlerin ödeme kapasitesine dayandırılması, iyi durumda olan işkollarında daha yüksek asgari ücret tespitini gerektirir. Gelişen ülkelerin çoğunda, diğerlerine göre daha yüksek bir ödeme kapasitesine sahip endüstrilerin bulunması da mümkündür.

Ödeme kapasitesinin bütün endüstriler için ayrı ayrı değerlendirilmeye çalışılması durumunda ve bazı sanayi kollarının diğerlerinden daha zengin olması durumunda, ödeme kapasitesi ölçütü, çeşitli endüstrilerde farklı asgari ücretlerin ortaya çıkmasına yol açacaktır. Bazı görüş sahipleri bu durumu, işçilerin bir ülkenin nispeten bolluk içindeki endüstrilerinin zenginliğinden yararlanmalarını garanti etmesi açısından olumlu bulmaktadır. Bazı görüşlere göre ise, belirli sanayilerdeki yüksek kârlar vergilendirilerek böylece elde edilen kârların sadece söz konusu endüstride çalışan işçilerle değil, bütün toplumla paylaşılması gerektiği öne sürülmektedir(28).

(28) TÜRK-İŞ, Asgari..., s.361.

☐ Aynı endüstri içindeki tüm işletmelerin aynı ücreti ödemeleri gerekliliğine rağmen, eğer çeşitli işletmelerin ödedikleri asgari ücretler, ücretler arasında farklılık yaratırsa, bunun birçok sakıncaları ortaya çıkacaktır. Bunlardan biri; bir bölüm işletmenin piyasada daha elverişli duruma gelmesi, diğeri de; asgari ücretler arasında yaratılacak farktan ötürü, sosyal adaletsizliğin ortaya çıkmasıdır(29). }

Çeşitli endüstri kollarının ödeme kapasitelerindeki farklılıkları temel alan asgari ücretlerin, adaletsiz sonuçlar doğurmakla kalmayarak, ekonomik büyüme ve etkinlik açısından da olumsuz etkiler yaptığı düşünülmektedir.

Bu bakımdan bolluk içindeki sanayi kollarında uygulanan yüksek asgari ücretlerin, gelişmeleri arzulanan sektörlerde üretim ve istihdamdaki büyümeyi kontrol altına alma eğilimi göstereceği, aynı zamanda da genel ücret düzeyi üzerinde yapacakları etkilerle durumları daha az iyi olan endüstri kollarında güçlükler yaratabileceği öne sürülmektedir.

Buna karşın iyi bir şekilde yönetilen demokratik ülkelerde ödeme kapasitesinin sınai ölçekten çok, ulusal ölçekte değerlendirilmesini onaylayan bu düşünceler, refah içindeki endüstri kollarında uygulanan yüksek asgari ücretlere alternatif olarak, bu endüstrilerin yüksek kâr potansiyelinin genel yarar için kullanılması olanağı bulunduğu hallerde kabul edilebilir.

Eğer ödeme kapasitesi endüstri ölçeğinden çok ulusal ölçekte değerlendiriliyorsa, ödeme kapasitesi ölçütü, ekonomik kalkınma gerekleriyle ilişkilendirilmektedir.

(29) TALAS, Sosyal..., s.55.

Bir ülkenin ekonomik kalkınmasının, ücretle çalışanlar için, en az öteki sınıflar kadar büyük bir öneme sahip olması dolayısıyla, ücret belirleme sürecinde ücretlerin tüketim mallarının üretimini körükleyerek pazar yaratmasındaki rolü de dikkate alınmalıdır. Aynı değerde bir başka faktör ise, ücret değişmelerinin istihdam hacminde yarattığı etkiler olmaktadır.

[Asgari ücretler için hangi düzeyin uygun olacağını araştırırken, akıldan çıkarılmaması gereken bir nokta da, büyük atılımların ekonomi üzerinde engelleyici bir etki yarattığı gerçeğidir. Ayrıca belirli bir asgari ücret belirlendikten sonra, bu ücrette bir indirim yapmak hiç de kolay olmamaktadır. Bu durumda, asgari ücretin aşamalı bir şekilde yükseltilmesi ve her yükseltmede ülke ekonomisinde ortaya çıkabilecek yan etkilerin de kontrol edilmesi son derece faydalı olmaktadır.

Ü ç ü n c ü B ö l ü m

T Ü R K İ Y E ' D E A S G A R İ Ü C R E T

I. TÜRKİYE'DE ASGARİ ÜCRET MEVZUATININ GELİŞİMİ

Türkiye'de Cumhuriyet dönemine kadar asgari ücretin saptanmasıyla ilgili resmi yada özel hiçbir girişimde bulunulmamıştır.

Ülkemizde yasal asgari ücretlere ihtiyaç duyulmasından sonra, bu konuda yapılan çalışmalarla asgari ücretin Türk İş Hukukuna girişi, 1936 tarihli İş Kanunu'yla gerçekleşmiştir.

Türkiye'de Cumhuriyet'ten sonra asgari ücret mevzuatının gelişimini başlıklar altında incelemek mümkündür.

1. 1936 İŞ KANUNUNDA BELİRLENEN ESASLAR

Ülkemizde ilk önemli iş kanunu 8.6.1936 tarih ve 3008 sayılı İş Kanunu'dur. Kanunun 32. maddesine göre "iktisadi ve içtimai zaruretler dolayısıyla İktisat Vekâletince teklif edilecek işlerde, gerek saat başına veya gündelik, yahut haftalık veya aylık

hesabı ile gerek parça başına, yahut yapılan iş miktarına göre, ödenecek işçi ücretlerinin en aşağı hadleri bir nizamname ile tespit olunur" hükmü getirilmiştir. Ancak maddede sözü edilen tüzüğün hazırlanamaması sebebiyle uygulama alanına geçememiştir(1).

25 Ocak 1950 tarih ve 5518 sayılı Kanunla, 1936 tarihli İş Kanununun değişmesinden sonra, asgari ücretlerin hangi yolla saptanacağı düzenlenmiş ve asgari ücretleri saptama yetkisi mahalli komisyonlara bırakılmıştır(2).

5518 sayılı Kanunun 32. maddesi uyarınca, mahalli komisyonların kimlerden kurulacağı, mahalli asgari ücret tespit komisyonlarının kararlarına nasıl itiraz edilebileceği, itirazları inceleme ve kesin karar verme yetkisinin hangi organda olacağı belirlenmiştir.

Mahalli komisyonlar, Çalışma Teşkilatına bağlı bir memurun başkanlığı altında, işçi ve işveren temsilcilerinden, Ticaret ve Sanayi Odasından, Belediye Encümeninden ve sendikadan gönderilecek bir üye ile hükümet doktorundan oluşmuştur. Mahalli ücret tespit komisyonlarına karşı itiraz hakkı da tanınmıştır. Buna göre, belirlenen ve ilân edilen asgari ücretler hakkında, gerek işverenler ve işçiler, gerek ise bunların sendikaları, sendika olmayan yerlerde temsilcilerine, bir ay içinde Çalışma Bakanlığı nezdinde itirazda bulunma hakkı tanınmıştır. İtirazları inceleme ve kesin karar verme yetkisine sahip organ olarak da, beş kişilik bir itiraz tetkik kurulunda yer alan çeşitli bakanlıklardan gelen memurlar seçilmiştir(3).

(1) Asım YÜCEL, Emek Ekonomisi ve Endüstriyel İlişkiler, Ankara, 1980, s.74.

(2) IŞIKLI, a.g.e., s.119.

(3) KUTAL, a.g.e., s.142.

İş Kanununun bir başka özelliği de, Çalışma Bakanlığının asgari ücret hükümlerini ev sanayinde ve tarım işlerinde çalışanlara da uygulamış olmasıdır. Ancak 1936'da 1951'e kadar olan dönemde, bu hükümlerden sınırlı ölçüde tarım işçileri faydalandırılmış, ev sanayinde ise hiç uygulanmamıştır(4).

2. 1951 TARİHLİ YÖNETMELİKTE KABUL EDİLEN ESASLAR

Asgari ücretlerin belirlenmesine yönelik yönetmelik, asgari ücret uygulamasının, ülkemizde başlamasında önemli bir adım olmuştur. Bu yönetmeliğin 1. maddesi, asgari ücretin tanımını yapmıştır. Bu tanıma göre, "Asgari ücret, aynı nitelikteki işlerde, normal bir çalışma günü karşılığı olarak, işçilere ödenecek ve işçinin zorunlu ihtiyaçlarını karşılamaya yetecek bir ücrettir" denilmiştir.

Bu tanımda göze çarpan nokta, asgari ücretin, işçinin zorunlu ihtiyaçlarını asgari düzeyde değil de "normal" bir düzeyde karşılanmasına yetecek düzeyde bir ücret olması gerektiğine işaret edilmesidir. Yani işçiyi kıt kanaat ve insani olmayan yaşama koşullarına katlanmaya zorlayacak bir asgari ücret değil, yaşadığı ortamın kabul ettiği olağan olanakları sağlayacak bir ücretin saptanması gerektiği düşüncesinin esas alındığı anlaşılmaktadır(5).

İşçinin gereksinimlerini karşılayacak asgari ücretin düzeyinin her yerde aynı olmayışından ötürü, bölgenin ya da asgari ücretin saptanacağı sanayinin koşulları, görülen işin niteliği (tehlikeli, ağır veya sağlığa zararlı olup olmadığı), yaşam pahalılığı, fiilen ödenmekte olan ücretler ve genel ekonomik durumun da dikkate alınacağı öngörülmüştür.

(4) TÜRK-İŞ, Asgari..., s.21.

(5) TALAS, Sosyal..., s.81.

{ Yönetmeliğin kabul etmiş olduğu ana ilkelerden ikincisi, bir işte çalışan kadın ve erkek işçilerin eşit verim esasına bakmadan, aynı asgari ücreti alması olmuştur. İLO tarafından üzerinde önemle durulan bu prensip, mevzuatımıza 1951 tarihli yönetmelikle girmiştir. }

Asgari ücretin saptanmasında en önemli görev, Mahalli Asgari Ücret Komisyonlarına düşmüştür. Mahalli komisyonun kararlarına karşı "İtiraz Tetkik Kurulu"na yer verilmiş, böylece daha düzenli ve daha adil asgari ücretlerin bütün ülkede geçerli olması sağlanmaya çalışılmıştır.

{ 1967 yılına kadar yürürlükte kalan İş Yasası, asgari ücret konusunda basın mensupları ve gemi adamlarını özel hükümlere tabi tutmuştur. "Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Hakkında Kanun" ile "Deniz İş Kanunu"nda asgari ücretler özel şekilde düzenlenmiştir. Bu arada bu özel iş kanunlarına dayanılarak, asgari ücretin belirlenmesiyle ilgili olarak iki yönetmelik çıkarılmıştır:

- Gazetecilerin Asgari Ücretlerinin Saptanmasına Yönelik Yönetmelik (Yayınlandığı Tarih: 28.11.1955)
- Gemi Adamlarının Asgari Ücretlerinin Saptanmasına Yönelik Yönetmelik (Yayınlandığı Tarih: 16.6.1955) }

3. 1961 ANAYASASINDA ASGARİ ÜCRET

1961 Anayasasının, "İktisadi ve sosyal hayatın düzeni" başlığını taşıyan IV. Bölümünün 41. maddesinde: "... insanlık haysiyetine yaraşır bir yaşayış seviyesi sağlanması amacıyla, V. Bölümünün Çalışma ile ilgili bölümler başlığını taşıyan (Çalışma Hakkı ve Üdevi) 42. maddesinde: "Devlet, çalışanların insanca yaşamaları için, sosyal, iktisadi ve mali tedbirlerle çalışanları korur" ve adaletin sağlanması konusunda 45. maddesinde:

"Devlet, çalışanların, yaptıkları işe uygun ve insanlık haysiyetine yaraşır bir yaşayış seviyesi sağlamalarına elverişli, adaletli bir ücret elde etmeleri için gerekli tedbirleri alır" denmektedir(6).

Bu ifadelerden anlaşıldığı gibi, 1961 Anayasası, asgari ücretleri doğrudan doğruya amaç edinmemekle beraber, bu konu üzerinde dolaylı da olsa durulduğunu göstermiştir.

1961 Anayasası'nın, başlangıç kısmında, "İnsan hak ve hürriyetlerini, milli dayanışmayı, sosyal adaleti, ferdin ve toplumun huzur ve refahını gerçekleştirmeyi ve güvence altına almayı mümkün kılacak demokratik hukuk devletini bütün hukuki ve sosyal temelleri ile kurmak için" bu Anayasanın hazırlandığı belirtilmiştir. Böylelikle, asgari ücret konusunun daha sağlam temellere dayanmasına olanak verilmiştir(7).

Asgari ücretin hukuki esaslarının 1961 yılından sonra daha sağlam temellere dayandırılmasının en başta gelen nedeni, 1961 Anayasasının kabul ettiği sosyal devlet görüşüdür. Anayasının 2. maddesi "Türkiye Cumhuriyeti, insan haklarına ve başlangıçta belirtilen temel ilkelere dayanan, milli, demokratik, laik ve sosyal bir hukuk devletidir" şeklindedir.

Aynı gerekçede, sosyal devlet kavramından ne anlaşılması gerektiği hususu da şöyle açıklanmaktadır: "Sosyal devlet, fertlere hürriyetleri yanında onların insan gibi yaşamaları için zorunlu olan maddi ihtiyaçlarını karşılamalarını da kendisine vazife edinen devlettir".

(6) Muharrem TAŞÇIOĞLU, Asgari Geçim, Asgari Ücret, Ankara, 1971, s.134-135.

(7) TAŞÇIOĞLU, a.g.e., s.136.

Anayasa, asgari geçim şartlarından, sağlık ve eğitim olanaklarından ve barınacağı bir konuttan yoksun kişinin, gerçek anlamda hür olamayacağını kabul etmek suretiyle asgari ücret konusuna ışık tutmuştur(8).

Bu gerekçede açıkça ifade edildiği gibi iktisaden zayıf olan kişilerin ve özellikle işçilerin insan gibi yaşayabilmeleri ve bunun için zorunlu olan maddi ihtiyaçlarını karşılayabilmeleri, her şeyden önce uygun bir ücrete kavuşturulmalarıyla mümkündür.

4. 931 SAYILI İŞ KANUNU VE BU KANUNA İLİŞKİN 1968 TARİHLİ YÖNETMELİKTEKİ ESASLAR

Bu kanunun 33. maddesi, asgari ücretleri saptamanın esaslarını tamamen yeni hükümlere bağlamıştır. Özetle bu hükümler şunlardır:

1. Hizmet akdi ile çalışan bütün işçiler kapsam dahilindedir. Eski iş kanunundaki on işçi çalıştıran işyerlerine uygulanması hükmü, asgari ücretler bakımından yürürlükten kalkmaktadır.

2. Bu kanunun geçici 1. maddesiyle, 1951'de kurulmuş olan yöntem tamamıyla ortadan kaldırılmaktadır.

3. Mahalli Komisyonlar kaldırılmakta, tek bir Asgari Ücret Tespit Komisyonu teşkil edilmektedir.

4. En geç 2 senede bir asgari ücretlerin saptanması zorunluluğu konulmaktadır.

5. Belirlenen ücretleri ödemeyen veya daha az miktarda ödeyenler için, uygulanacak ceza miktarı artırılmaktadır.

6. Komisyonun toplanma, çalışma şekli, saptama sırasında uygulanacak esaslar ve üyelere verilecek

huzur haklarının yeni bir yönetmelikle belirtilmesi hükmü getirilmektedir. }

Bu hükme göre, Asgari Ücret Tespit Komisyonunun kuruluşu ve işleyişi şu şekilde olmaktadır:

Asgari Ücret Tespit Komisyonu ortak bir kuruluş olup, 15 kişiden oluşmaktadır. Komisyonun 5 üyesi işçi temsilcileri, 5 üyesi işveren temsilcileri ve 5 üyesi de hükümet temsilcilerinden oluşmaktadır(9).

İşçi ve işveren temsilcileri, bünyesinde en çok işçi ve işvereni temsil eden üst derecedeki kuruluşlar tarafından seçilmektedir(10).

Hükümet temsilcisi olarak, Çalışma Bakanlığında üç kişi (Çalışma Bakanı, Sağlık Bakanı, Araştırma Kurulu Başkanı), Ticaret Bakanlığında bir kişi ve DPT'den bir kişi olmak üzere, beş kişi görevlendirilmektedir.

Asgari Ücret Tespit Komisyonu, Çalışma Bakanlığının çağrısı üzerine normal olarak iki yılda bir toplanmaktadır. Ancak gerekli görüldüğü durumlarda, 2 yıllık sürenin dolması beklenilmeden toplanılabilmektedir(11).

Toplantılar en az 10 üyenin katılımı ile yapılmakta ve üye oylarının çoğunluğu ile karar verilmektedir. Oyların eşitliği halinde Başkanın bulunduğu taraf çokluk sayılmaktadır.

(9) YÜCEL, a.g.e., s.75.

(10) Bugünkü koşullarda TÜRK-İŞ ve TİSK bu düzeydeki kuruluşlardır.

(11) Çalışma Bakanlığına tanınan bu çok önemli yetki iş kanunumuzda yer alan bir hükümlerle geniş ölçüde sınırlandırılmış ve uygulamada sakıncalar yaratması önlenmiştir. İş Kanununun 33. maddesinde kabul edilen ilkelerden biri de asgari ücretlerin 2 senede tespit edileceği hususudur. Çalışma Bakanlığı bu iki senelik süreyi kısaltma yetkisine sahip olduğu halde, bunu uzatma yetkisine sahip değildir.

İşçi ve işveren kuruluşlarının bu konudaki öneri ve görüşlerini alabilmekte ve komisyon anketler yaparak bilgi toplayabilmekte ve uzman kişilerin bilgisinden yararlanabilmektedir.

Tarım işçilerinin asgari ücretlerinin tespitinde ise komisyona, Tarım, Orman ve Köy İşleri Bakanlıkları ve Türkiye Ziraat Odaları Birliği tarafından atanacak birer üye ile tarım ve orman işkolunda kurulu ve en çok üyeye sahip işçi sendikasının seçeceği bir temsilci katılmaktadır.

Çalışma Bakanlığının idari tasarrufu haline gelen Asgari Ücret Tespit Komisyonunun kararı aleyhine, idari mercilerce dava açmak mümkündür. Danıştayın tespit olunmuş bir asgari ücreti iptal etmesi çeşitli sebeplerden ileri gelebilmektedir. Yönetmelikte öngörülen usullere uyulmadan yapılan bir tespit, şekil yönünden iptal edileceği gibi, tespit edilen asgari ücretin esası da tartışma konusu olabilmektedir.

Komisyon üyeleri "Görevleri sırasında veya görevleri dolayısıyla öğrendikleri her türlü gizli nitelikte olan bilgileri muhafaza etmeye zorunludurlar" (Mad.10/v). Komisyon üyelerine sır saklama sorumluluğu verilmiş, buna uymayan üye hakkında kanunda veya yönetmelikte cezai bir müeyyide öngörülmüş olmamakla birlikte, özellikle hukuki sorumluluk yoluna gitmek de mümkün olmaktadır(12).

Bu yönetmelik 5.4.1968'de R.G.'nin 12867 sayılı nüshasında yayınlanmış ve anılan tarihten itibaren yürürlüğe girmiştir. Bu yönetmeliğin getirdiği hükümler özetle şunlardır:

1. Asgari ücret, normal bir çalışma günü karşılığıdır.

(12) KUTAL, a.g.e., s.168-169.

2. Asgari ücret, zorunlu ihtiyaçları, cari fiyatlar üzerinden karşılamaya yetecek ücrettir.
3. Zorunlu ihtiyaçlar, asgari ihtiyaçlar olacaktır.
4. Bu yönetmelikte söz konusu edilen iş kolları, 274 sayılı Kanunun 9. maddesine göre çıkarılan yönetmeliğe göre saptanır.
5. Asgari ücrette cinsiyet farkı kabul edilmemiştir.
6. Genel olarak yaş farkı da kabul edilmemiştir. Ancak 16 yaş ve daha küçük yaştaki işçiler için bazı ayrıcalıklar öngörülmektedir.
7. Asgari ücret hadleri, esas itibariyle saat başına ücret olarak hesap ve tespit edilecektir.
8. Asgari Ücret Tespit Komisyonu, işçi, işveren ve Hükümet temsilcilerinden kurulacaktır.
9. Komisyonun verdiği kararlar kesindir(13).

5. 1475 SAYILI İŞ KANUNU VE BU KANUNA İLİŞKİN 1972 TARİHLİ YÖNETMELİKTEKİ ESASLAR

Bu kanunun 33. maddesine göre "Hizmet akdi ile çalışan ve kanunun kapsamına giren her türlü işçiler, gemi adamları ve gazetecilerin ekonomik ve sosyal durumlarının düzenlenmesi için Çalışma Bakanlığınca, Asgari Ücret Tespit Komisyonu aracılığıyla, ücretlerin asgari hadleri en geç 2 senede bir saptanır(14)" denilmekte ve yine aynı maddede asgari ücretlerin saptanması sırasında uygulanacak esasların Çalışma ve Maliye Bakanlıklarının ortaklaşa hazırlayacakları

(13) ŞAFAK-ÇALIK-YALÇINER, a.g.e., s.253.

(14) TAŞÇIOĞLU, a.g.e., s.142-143.

bir yönetmelikle belirleneceği ifade edilmektedir. Ancak kanunda asgari ücretin bir tanımı yapılmamış ve diğer hususlar da 12.2.1972 tarihli "Asgari Ücret Yönetmeliği"nde düzenlenmiştir.

12 Şubat 1972 tarihinde, 14097 Sayılı R.G.'de yayınlanan asgari ücret yönetmeliğine göre, Asgari Ücret Tespit Komisyonu, asgari ücreti mahalli veya bölgesel ya da ülke düzeyinde olmak üzere, bir işkolu ya da birden fazla işkolu ya da bütün işkollarını kapsayacak şekilde saptar.

Asgari ücretin belirlenmesinde uygulanan usul ne olursa olsun, 1475 sayılı İş Kanununun 33. maddesinde yer alan işçi, gemi adamı ve gazetecilerin çalıştığı hiçbir işkolu ve hiçbir mahal, asgari ücretin dışında bırakılamaz(Madde 3).

Asgari ücretin, bir günlük ücret olarak saptanması esastır. Aylık, haftalık, saat başına, parça başına veya yapılan işin tutarına göre ücret ödenen durumlarda gerekli ayarlamalar buna göre yapılır(Madde 4).

Asgari Ücret Tespit Komisyonu, asgari ücretin saptanmasında 3. maddede belirtilen kapsam durumuna göre;

1. Sosyal durumu,
2. Ekonomik durumu, ücretliler geçinme endekslerini, bu endekslerin olmaması durumunda geçinme endekslerini,
3. Fiilen ödenmekte olan ücretlerin genel seyrini,
4. İşkolu veya işkollarının niteliğini

gözönünde bulundurur.

Ayrıca 1475 sayılı İş Kanununun geçici 4. maddesi uyarınca tarım işçilerinin asgari ücretleri de, bu yönetmelikteki usul ve esaslara göre ayrıca saptanır(Madde 15).

7. 1982 ANAYASASINDA ASGARİ ÜCRET

1982 tarihli T.C. Anayasa'sının 49/2. maddesi "Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları korumak, çalışmayı desteklemek ve işsizliği önlemek, elverişli ekonomik bir ortam yaratmak için gerekli tedbirleri alır" düzenlemesini getirmiştir.

Bununla birlikte Anayasanın 55/2 maddesinde de asgari ücrete ilişkin kurallar vardır. "Devlet, çalışanların yaptıkları işe uygun, adaletli bir ücret elde etmeleri ve diğer sosyal yardımlardan yararlanmaları için gerekli tedbirleri alır. Asgari ücretin belirlenmesinde ülkenin ekonomik ve sosyal durumu gözönünde bulundurulur". Bu düzenlemelerden de anlaşılacağı gibi 1982 Anayasası devlete, çalışma yaşamının oluşumunda çalışanlardan yana bazı yükümlülükler getirmektedir.

Asgari ücretin anayasa kurumu haline gelmesiyle, yasa koyucunun veya yürütme organınınintercihine bırakılmaksızın, ülkenin ekonomik ve sosyal durumu gözönünde tutulmak koşuluyla, çalışanlar için asgari ücretin, yasal düzenlemeler çerçevesinde saptanması zorunlu kılınmaktadır. Bu yoldan devlet çalışanlar ile çalıştıranlar arasındaki ilişkide, ücret miktarının saptanmasına doğrudan katılmaksızın, sadece en az ücretin belirlenmesinde etkin olacaktır. Bu etkinlik yalnızca 49 ve 55. maddeler gereği değil, aynı zamanda 1982 Anayasasının 2. maddesinin kabul ettiği sosyal devlet ilkesinin de doğal bir sonucudur.

Sonuç olarak, Türk pozitif hukukunda devletin asgari ücret konusundaki yükümlülüğü, asgari ücretlerin en az 2 yılda bir saptanmasını sağlamaktır. Asgari ücret tespit komisyonu, asgari ücreti yerel, bölgesel ya da ülke düzeyinde olmak üzere bir, birden çok yada tüm işkollarını kapsayacak biçimde saptar. Asgari

Ücrete ilişkin kurallar emredici hukuk kuralı niteliğindedir(15).

Bu düzenlemeler çerçevesinde işçilere, yasa ve yönetmelik uyarınca saptanan ve temel ücrete ilişkin olan asgari ücret miktarının altında ücret ödenmesi veya sözleşmelerde asgari ücretin altında bir ücretin kararlaştırılması mümkün değildir. İşveren, asgari ücretin üzerinde bir ücret ödenmesini ayrıca kararlaştırmamışsa asgari ücreti ödemek zorundadır. Ancak asgari ücret günlük olarak saptandığından, ücretin ödenmesinde işçinin tam gün veya haftanın tüm işgünlerinde çalışıp çalışmadığının da dikkate alınması gerekmektedir. Haftanın tüm günleri veya tam gün çalışmayan işçiler bakımından ödenecek ücret, bir günlük normal çalışma karşılığı olarak belirlenen günlük asgari ücretin, çalışılan zaman birimine(gün veya saat) göre hesaplanması sonucu bulunacak miktardan az olmaması gerekmektedir(16).

II. TÜRKİYE'DE ASGARI ÜCRETİN BELİRLENMESİNDE GÖZÖNÜNE ALINAN ANA KRİTERİN İNCELENMESİ

Asgari ücretin saptanmasında gözönüne alınan kriterlerin açıklanması 2. bölümde yapılmıştı. Bu bölümde ise asgari ücretin saptanmasıyla ilgili kriterlerden, Türkiye'de öncelikle geçerli olan "minimum sosyal ihtiyaç prensibi" ele alınarak, asgari ücretin belirlenmesinde esas olan beslenme harcamalarıyla ilgili bir çalışma önerisi sunulacaktır.

Asgari ücretin belirlenmesine yönelik 1951 tarihli Yönetmelikte; asgari ücretin, işçinin zorunlu

(15) BÜYÜK LAROUSSE, "Asgari Ücret", C.II, s.878.

(16) EKONOMİ ANSİKLOPEDİSİ, "Asgari Ücret", C.I, s.85.

ihtiyaçlarını karşılamaya yetecek bir ücret olduğu söylenmesine karşın bu "zorunlu" ihtiyaçların neler olduğu belirtilmemiştir.

1968 Tarihli Yönetmelikte ise; asgari ücretin, zorunlu ihtiyaçları cari fiyatlar üzerinden karşılamaya yetecek bir ücret olduğu ve zorunlu ihtiyaçların asgari ihtiyaçlar olduğu belirtilmiştir.

1972 tarihli asgari ücret yönetmeliğinde, asgari ücretin kapsamı açısından, saptanması sırasında dikkate alınacak 2 unsur olduğu belirtilmiştir. Bunlardan birincisi besin tüketim harcamaları, ikincisi ise besin dışı tüketim harcamalarıdır. Beslenme harcamaları, işçinin ve ailesinin yeterli ve dengeli beslenmesi için gerekli olan gıda maddelerinin, miktarıyla, o maddelerin fiyatlarının çarpılması şeklinde hesaplanmaktadır.

Beslenme dışı yapılan harcamalar ise, işçinin sağlık, ulaşım, konut edinme, aydınlatma, ısınma gibi zorunlu olarak karşılanması gereken gereksinimlere yaptığı harcamalar olmakta ve bu harcamaların büyük bir bölümü bazı anket sonuçlarına göre tahmin edilmektedir.)

Beslenme ve beslenme dışı harcamalar birleştirilerek toplam harcamalara ulaşılmaktadır. Toplam harcamaların miktarına göre, bir ailenin asgari ücret üzerinden ortalama aylık gelirinin ne olması gerektiği hesaplanabilmektedir.

Asgari beslenme ve beslenme dışı gereksinimlerini karşılayacak harcama miktarı, asgari ücret düzeyi üzerinden elde edilen gelir miktarıyla karşılaştırılarak aradaki farkın kapatılması için, bir işçinin asgari ücretinin ne kadar olması gerektiği yaklaşık olarak tahmin edilebilmektedir.

Bu açıdan konuya bakıldığında, böyle bir çalışma yoluyla, emeği karşılığı çalışanların insanlık onuruna yaraşır bir biçimde yaşayabilmesi için gelirin en az ne kadar olması gerektiğini saptayarak ve bu günkü koşullarda verilen asgari ücretle kıyaslayarak, asgari ücretin olması gereken düzeyini ortaya koymak mümkün olmaktadır.)

Buna benzer bir çalışma örneği aşağıda yapılarak, işçinin belli gereksinimlerini asgari ücretiyle ne ölçüde karşılayabildiği ve bu gereksinimleri karşılayabilmek için bir işgünü içinde ne kadar çalışması gerektiği belirlenmeye çalışılmıştır. Ancak burada konuya ışık tutması açısından, sadece besin içi tüketim harcamaları ele alınmış ve asgari ücretin işçi ve ailesini insanca geçindirilip, geçindiremediği belirlenmeye çalışılmıştır.

Böyle bir model çalışmasında, besin tüketim harcamaları, işçinin ücretinin büyük bir bölümünü alıp götürdüğünden, asgari ücretin yeterliliğini kıyaslama açısından büyük önem taşımaktadır.

Beslenme gereksinimi işçi açısından diğer gereksinimlerden daha önemli, temel bir gereksinim olmaktadır.

Besin tüketim harcamalarında dikkate alınacak husus, asgari bir düzeyde bu ihtiyacın karşılanmasıdır. İşçi ve ailesi için, bu ihtiyaç gereği gibi karşılanmadığı taktirde, sağlık bakımından istenilmeyen durumlar ortaya çıkacak ve işçinin üretkenliği önemli ölçüde azalma gösterecektir. Bu bakımdan, söz konusu gıdaların birbiriyle belirli oranlarda tüketilmesi, yeterli ve dengeli beslenme için gerekli olmaktadır.

Türkiye'de gıda maddelerinin pahalı, bunun yanı sıra işçi ücretlerinin düşük olması karşısında, işçi ve işçinin aile fertlerinin beslenme durumları tehlikeye girmekte ve kötü beslenme şartlarının hazırladığı ortamda hastalıkların ortaya çıkışıyla, işçi sağlığının korunması güçleşmektedir.

İşçiye kendisinin ve ailesinin gıda gereksinimini karşılamaya yetecek ölçüde ücret ödenmesi ve böylece beslenme şartlarının iyileştirilmeye çalışılması, hem ulusal verimlilik açısından, hem de işçi sağlığı açısından önemli yararlar sağlayacaktır.

Diğer yandan, işçinin fikir işçisi veya beden işçisi oluşuna göre aktiflik derecesi değişmekte, böylece alması gereken günlük kalori miktarı ve buna bağlı olarak gıda çeşitliliği de değişmektedir. Bu yüzden işçinin besin tüketiminde bu hususun da göz önünde bulundurulması gerekmektedir.

Değişik nüfus gruplarında beslenme kalıpları birbirinden farklı olmaktadır. Çocukların, kadınların ve farklı fiziksel faaliyetlerde çalışanların gıda tüketimleri niteliksel ve niceliksel farklılıklar göstermektedir. Çocukların gıda gereksinimleri protein değeri yüksek olan gıdalara, farklı fiziksel faaliyette çalışanların gıda talebi ise enerji değeri yüksek olan gıdalara dönük olmaktadır.

Çalışanlar fiziksel faaliyetlerine göre, hafif(17), orta, ağır ve çok ağır olarak dört gruba ayrılmaktadır.

Genellikle, oturarak hafif el hareketi ile çalışmalar hafif faaliyetler, ayakta el hareketiyle çalışmalar orta faaliyetler, hafif yük kaldırma ve ayakta el hareketiyle çalışmalar ağır faaliyetler, çukur kazma, yük kaldırma gibi çalışmalar ise çok ağır faaliyetler olarak nitelendirilmektedir.

Orta faaliyette çalışan bir işçinin 3000, ağır faaliyette 3500, çok ağır bir faaliyette ise 4000 kalori alması, verimli çalışabilmesi için gereklidir. Tablo 5'de farklı fiziksel faaliyet grupları itibariyle

(17) İşçilerin faaliyetlerinin hafif faaliyetler grubuna girmediği varsayılmaktadır.

TABLO 5

Farklı Nüfus Gruplarının Dengeli ve Yeterli Beslenmeleri İçin
Ortalama Tüketmeleri Gerekli Gıda Maddeleri (aylık/gram)

Gıda Maddeleri	4-6 Yaş	10-12 Yaş	Yetişkin Kadın	Y e t i ş k i n E r k e k		
				Orta Faaliyet	Ağır Faaliyet	Çok Ağır Faaliyet
Et	1200	1800	3000	3000	3000	300
Yumurta(adet)	15	12	9	9	9	9
Süt-Yoğurt	12000	12000	7500	7500	7500	7500
Peynir	900	900	450	450	450	450
K. Bakliyat	900	900	900	1200	1200	1200
Sebze	6000	7500	7500	9000	9000	9000
Meyva	3000	4500	4500	6000	6000	6000
Ekmek	3000	7500	7500	12000	13500	15000
Prinç-Bulgur-Makarna	1200	1500	1800	3600	5100	6600
Tahıl Unu	450	450	450	600	600	600
Katı Yağ	450	750	600	900	1150	1350
Sıvı Yağ	450	750	600	900	1150	1350
Şeker	1200	1500	1500	1500	2250	3000
Bal-Pekmez-Reçel	750	600	750	750	1500	2250
Diğer	150	300	300	300	300	300

KAYNAK: Üçüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı, Beslenme Sorunları Özel İhtisas Komisyonu
Alt Komisyon Raporu.

çalışanların alması gerekli olan kalori, protein, vitamin, mineral ve madensel tuzlara göre tüketmeleri gereken gıda maddeleri miktarları verilmektedir. Böylece farklı faaliyet ve nüfus gruplarına göre bir işçinin dengeli ve yeterli beslenmesi için hangi gıda maddelerinden ne miktar tüketmesi gerektiği saptanmıştır (Tablo 5).

Tablo 5'de görüldüğü gibi, çalışanlar fiziksel faaliyetlerine göre farklı miktarlarda gıda tüketmek durumundadırlar.

Farklı fiziksel faaliyette çalışan bir işçinin aylık beslenme ihtiyacı Tablo 5'deki değerler kadar olmalıdır.

TABLO 6

Karı-Koca ve Üç Çocuklu Bir İşçi Ailesinin, Asgari Ücrete Esas Olacak Günlük Besin İhtiyacı (Gün/gr)

Besin Çeşitleri	İşçi (Orta aktif)	Kadın	Çocuk (2 Yaş)	Çocuk (3/6 Yaş)	Çocuk (10/13 Yaş)	Aile Topl.
Et ve preparatları	160	140	45	70	145	560
Kuru baklagiller	25	10	15	20	25	95
Yumurta	50	25	25	50	50	200
Süt	250	250	500	500	500	2000
Peynir	40	25	15	15	25	120
Tereyağ	15	15	15	20	20	85
Diğer yağlar	30	30	10	10	15	95
Ekmek	400	275	75	175	350	1275
Çeşitli tahıllar	60	50	50	40	50	250
Taze meyva	150	150	200	150	175	825
Taze sebze	300	250	150	200	300	1200
Patates ve benz.	375	350	150	200	300	1375
Şeker	50	50	35	40	40	215
Kuru meyva	10	5	-	-	5	20

KAYNAK: TÜRK-İŞ Araştırma.

İşçinin ailesi ile birlikte tüketmesi gereken gıda maddeleri ihtiyacı(günlük olarak) ve bunların belirtilen miktarlarıyla yapıtaşları Tablo 6 ve 7'de belirtilmektedir.

TABLO 7

Belirtilen Besinlerle Sağlanabilen Yapıtaşları

Kalori	2965	2470	1350	1770	2600
Karbonhidrat(gr.)	473	340	196	245	375
Hayvansal protein(gr.)	46	43	29	33	48
Bitkisel protein(gr.)	54	40	17	27	46
Total protein(gr.)	100	83	46	60	94
Total yağ(gr.)	97	88	43	60	81
Kalsiyum(mgr.)	980	840	860	900	1036
Demir(mgr.)	18	12	5,5	8,5	14
Vitamin A.İ.Ü.	8370	8790	6688	8820	10717
Vitamin B ₁ (mgr.)	1827	1450	1408	1425	1938
Vitamin B ₂ (mgr.)	1871	1580	829	1077	1663
Vitamin C(mgr.)	145	123	137	110	154

KAYNAK: Ankara Tıp Fakültesi Biokimya Kürsüsü.

Fizik güçlerini değerlendirmek suretiyle çalışanların, hergün yaşantılarının devamını sağlayacak miktarda ve nitelikte gıda alması yanında, görülen işin gereklerine uygun olarak bunu karşılayacak düzeyde ek besin maddeleri ile beslenmeleri de gerekmektedir.

Asgari ücretlerin hesaplanmasında temel olarak, varsayılan dengeli beslenme ilkesinin uygulanışı, gelir gruplarının tüketim eğilimlerinin(18) bilinmesini gerekli kılmaktadır.

(18) Aile ve kişinin gereksinimlerini, aile büyüklüğü, yapısı, yerleşim yeri, mensup olduğu sosyal kesim gibi faktörler etkilemektedir.

TABLO 8

5 Kişilik Bir Ailenin Yaklaşık Günlük
Besin Gereksinimi ve Tutarı

<u>Besin Çeşidi</u>	<u>Miktar</u>	<u>Tutar(Yaklaşık)TL.</u>
Kemikli et	720 gr.	10.450
Kuru baklagiller	95 gr.	950
Süt	2100 gr.	3.150
Peynir	120 gr.	850
Yumurta	4 adet	1.000
Ekmek	1275 gr.	1.800
Çeşitli tahıllar	250 gr.	800
Yağ	85 gr.	260
Taze sebze	1200 gr.	2.300
Taze meyva	825 gr.	1.240
Patates	1375 gr.	1.400
Şeker	215 gr.	400
Kuru yemiş	20 gr.	100
TOPLAM		24.700

Yapılan incelemeler sonunda, anne, baba ve 3 çocuktan oluşan bir işçi ailesinin optimal standarta göre alması gereken besinler(miktar olarak) belirlenmiştir.

Tablo 8'de 5 kişilik bir ailenin optimum gıda gereksinimini karşılayacak besin miktarları ve bunların günlük tutarı verilmektedir.

1990 yılı fiyatlarıyla, belirtilen miktarlardaki gıda maddelerini temin etmek için, bu ailenin yaklaşık olarak günde 24.000-25.000 TL. arasında harcama yapması gerektiği anlaşılmaktadır.

Asgari Ücrete esas kabul edilebilecek besin harcamaları 5 kişilik bir aile açısından hesaplandığında, işçinin aylık ücretinin tamamını götürdüğü ve işçinin besin dışı tüketim harcamalarına yer bırakmadığı görülmektedir.

Bu durumda işçiler, ellerine geçen asgari ücretle hangi ihtiyaçlarını karşılamaları gerektiği konusunda tereddüte düşmekte ve bununla birlikte pek çok gereksinimden vazgeçme durumunda kalmaktadırlar.

İşçinin tüm geliri içinde gıda maddelerine ayrılan para miktarı, ülkenin ekonomik durumuna ve gıda maddelerinin fiyatlarına göre oran olarak değişim göstermektedir. Ülkemizde ücretler, genel fiyat yükselişlerine göre ayarlanmamakta ve ücretlerin satınalma gücünün korunmasına olanak verilmemektedir. Fiyat artışları üzerine oturtulmayan, işçinin ücretinin tümüne yakın bölümü, gıda harcamalarına gitmektedir.

İşçilerin ekonomik ve sosyal durumları açısından, fiyat artışlarının asgari ücrete yansımaları sağlamanın son derece faydalı olacağı açıktır.

Asgari ücretin, "sefalet ücreti" niteliğini taşıması için, işçinin en azından temel gıda maddelerini en asgari düzeyde karşılamaya yetecek bir ücret olmalıdır. Yani asgari ücretin, fiyat artışlarını karşılayacak düzeyde ve hatta bunun ötesinde, işçiye refah payı da sağlayabilecek düzeyde bir ücret olması gerekmektedir.

Sonuçta, asgari ücret tespitinde esas alınan besin içi harcama oranlarının, günün koşullarına göre gözden geçirilmesi ve asgari ücret düzeyinin öncelikle işçinin ve ailesinin gıda gereksinimini minimum düzeyde karşılayacak bir biçimde ayarlanması şart olmaktadır.

Tablo 9'da Eskişehir perakende fiyatlarıyla hesaplanarak haftalık beslenme bütçeleri verilmiş, bu bütçeler farklı kalori gruplarına göre belirlenen beslenme standartlarıyla hesaplanmıştır.

TABLO 9

Kalori Esasına Göre Dört Tip Beslenme Standartı ve Eskişehir Perakende Fiyatlarıyla
Haftalık Beslenme Bütçeleri

Gıda Çeşidi	2335 Kalori			2440 Kalori			2800 Kalori			3500 Kalori		
	Miktar (gr)	Fiyat (TL.)	Tutar (TL.)	Miktar (gr)	Fiyat (TL.)	Tutar (TL.)	Miktar (gr)	Fiyat (TL.)	Tutar (TL.)	Miktar (gr)	Fiyat (TL.)	Tutar (TL.)
Süt ve Mamülleri	1250	1500	1875	1305	1500	1957	1498	1500	2247	1872	1500	2808
Et	1000	14000	14000	1044	14000	14616	1198	14000	16772	1498	14000	20972
Yumurta	4 adet	230	920	417	230	959	479	230	1101	599	230	1377
Baklagiller	100	4000	400	104.4	4000	417	119	4000	479	149	4000	596
Ekmek	7 adet	600	4200	731	600	4386	839	600	5034	1040	600	6240
Meyva	1000	2000	2000	1044	2000	2088	1198	2000	2396	1498	2000	2996
Yeşil Sebze	500	500	250	522	500	261	599	500	299	749	500	374
Yemeklik Sebze	2000	2200	4400	2089	2200	4590	2397	2200	5273	2996	2200	6591
Yağ (Zeytinyağı, Margarin, Tereyağı)	250	3000	750	261.1	3000	783	299	3000	898	378	3000	1122
Şeker	250	2000	500	261.1	2000	522	299	2000	598	374	2000	748
TOPLAM	29.295 TL.			30.579 TL.			35.047 TL.			43.806 TL.		

KAYNAK: TÜRK-İŞ, Araştırma.

Buna göre asgari ücretin hesaplanmasında esas alınan 3500 kalorilik beslenme standardı(19) için hesaplanan tutar 43.000 TL. civarında olmaktadır. Bu tutar aylık olarak hesaplandığında bulunan rakam 172 bin TL. olmaktadır.

Bugünkü şartlarda, asgari ücretli bir işçinin (sanayi-hizmet-tarım ve orman sektöründe çalışan, 16 yaşından büyük) net 262 bine yakın bir ücret aldığı düşünülürse, sadece çalışanın aylık gıda harcaması 172 bini bulmakta, ailesinin gıda ve diğer harcamaları da gözönüne alındığında, bu harcamalar toplamının asgari ücretin üzerine çıktığı görülmektedir.

Tablo 10'da perakende fiyatlarıyla bazı gıda maddelerinin Eylül, Ekim ve Kasım fiyatları verilmiş ve bir ay içinde tüketilmesi zorunlu olarak düşünülen miktarlar belirtilerek, 3 aylık tutarlar hesaplanmıştır.

Buna göre Eylül ayında bu tutar 443.860 TL iken, %3,9'luk bir artış göstererek, Ekim ayında 461.520 TL. olmuş, Kasım ayında ise Ekim ayına göre 1,5'lik bir artışla 467.700 TL.'sı olarak belirlenmiştir.

Bu tutarlar İstanbul'da oturan normal bir ailenin aylık gıda gereksinimini karşılayabilmesi için hesaplanan tutarlar olup, asgari ücret alan bir işçi için karşılanması imkansız miktarlar olmaktadır.

Asgari ücretli için asgari miktarlar önemli olmakla beraber, net 261 bin lira alan bir işçi için

(19) 1989 öncesinde yapılan asgari ücret belirlemelerinde, bir işçinin sağlıklı ve dengeli beslenmesini sağlayacak net 3500 kalorilik gıda harcaması tutarı esas olarak alınmakta ve tüm harcama tutarının tüm gelirin %44'ünü oluşturduğu kabul edilmektedir.

Asgari ücret tespitinde kullanılan besin içi %44 olan harcama kalıbı, D.İ.E. tarafından yapılan "1978-1979 Kentsel Kesim Hane Halkı Gelir ve Tüketim Harcamaları Anketi" sonuçlarına göre bulunmuş ve oranlar Türkiye geneli itibariyle ortalama tüketim kalıbını temsil etmektedir.

1990 Fiyatlarıyla Aylık Mutfak Harcamaları

Gıdanın Cinsi	Eylül	Ekim	Kasım	Tüketilmesi, Zorunlu Ay.	Eylül	Ekim	%Artış	Kasım	%Artış
	Fiyatı	Fiyatı	Fiyatı	Miktar	Tutarı	Tutarı		Tutarı	
Et	14.200	14.500	14.500	2 kg.	28.400	29.000	2.1	29.000	-
Balık	15.000	12.500	15.000	2 kg.	30.000	25.000	-16.7	30.000	20
Kuru Fasulye	5.100	5.400	5.400	2 kg.	10.200	10.800	5,8	10.800	-
Nohut	2.500	2.500	2.500	2 kg.	5.000	5.000	-	5.000	-
Yumurta	285	285	230	80 adet	22.800	22.800	-	18.400	-19
Süt	2.000	2.000	2.000	14 kg.	28.000	28.000	-	28.000	-
Yoğurt	3.300	3.300	3.300	14 kg.	46.200	46.200	-	46.200	-
Beyaz Peynir	13.000	13.500	14.500	3 kg.	39.000	40.500	3.8	43.500	7
Patlıcan	2.000	3.000	1.900	3 kg.	6.000	9.000	50	5.700	-36
A. Fasulye	3.000	2.300	2.700	3 kg.	9.000	6.900	-23.4	8.100	-17
Dolmalık Biber	2.200	2.500	2.000	3 kg.	6.600	7.500	13.6	6.000	-20
Salatalık	1.200	1.700	2.500	3 kg.	3.600	5.100	41.6	7.500	47
Kabak	1.600	1.700	1.600	2 kg.	3.200	3.400	6.2	3.200	- 5.8
Domates	1.500	2.000	3.000	3 kg.	4.500	6.000	33.3	9.000	50
Patates	800	1.200	1.200	12 kg.	9.600	14.400	50	14.400	-
Soğan	1.000	1.100	1.100	4 kg.	4.000	4.400	10	4.400	-
Üzüm	2.000	2.000	2.000	8 kg.	16.000	16.000	-	16.000	-
Mandalina	1.500	2.200	2.400	8 kg.	12.000	17.600	46.6	19.200	-
Limon	3.000	3.000	2.000	4 kg.	12.000	12.000	-	8.000	33
EkmeK	600	600	600	72 adet	43.200	43.200	-	43.200	-
Bulgur	1.300	1.400	1.500	2 kg.	2.600	2.800	7.6	3.000	7.1
Pirinç	3.200	3.200	3.200	3 kg.	9.600	9.600	-	9.600	-
Makarna	860	900	920	4 paket	3.440	3.600	4.6	3.680	2.2
Şehriye	800	800	1.200	4 paket	3.200	3.200	-	4.800	50
Un	1.350	1.350	1.550	2 kg.	2.700	2.700	-	3.100	14
AyçiçeKyağı	3.000	3.000	3.300	2 kg.	6.000	6.000	-	6.600	10
Margarin	3.360	3.560	3.760	2 kg.	6.720	7.120	5.9	7.520	5.6
Zeytin	16.400	17.000	17.000	2 kg.	32.800	34.000	3.6	34.000	-
Toz Şeker	1.900	1.900	1.900	4 kg.	7.600	7.600	-	7.600	-
Salça	3.250	3.250	3.250	2 kg.	6.500	6.500	-	6.500	-
Tuz	700	800	850	2 paket	1.400	1.600	14.2	1.700	6.2
Çay	12.300	12.300	12.300	400 gr.	5.000	5.000	-	5.000	-
TüPqaz	17.000	19.000	19.000	1 adet	17.000	19.000	11.7	19.000	-
TOPLAM					443.860	461.520	3.9	467.700	1.5

KAYNAK: HÜRRIYET GAZETESİ, 1 Kasım-1 Aralık 1990.

çoğu besin maddesi, bu işçi için bir hayal olmaktan öteye gidememektedir(20).

Asgari ücretin zorunlu ihtiyaçları günün fiyatları üzerinden asgari düzeyde karşılanmasına yetecek bir ücret olabilmesi ve insan onuruna yaraşır bir yaşam düzeyi sağlayabilmesi için, tüketim mallarındaki fiyat artış oranlarının mutlaka dikkate alınması gerekmektedir.

Başka bir deyişle, asgari ücreti belirlemedeki amaç, gerçekten çalışanın ailesi ile birlikte asgari ihtiyaçlarının karşılanması ise, günün koşullarına uygun olarak, ihtiyaçların asgari düzeyde karşılanması için gerekli miktarların saptanıp, belirlenen asgari ücretin enflasyona paralel bir biçimde artırılmasını sağlayacak mekanizmanın kurulması gerekmektedir.

Ancak bu şekilde asgari ücretin tanımıyla bağdaşan bir anlam kazanması ve sefalet ücreti olmaktan çıkması sağlanabilir.

Konu, asgari ücretlinin belirlenen bu temel gıda maddeleri yanında diğer bazı besin dışı harcamalarını karşılayabilmek için, zaman birimi olarak ne kadar süre çalışması gerektiği açısından incelendiğinde karşımıza şöyle bir tablo çıkmaktadır.

Tablo 11'de, net yıllık ortalama aylık ücret ile bazı temel tüketim maddelerinin karşılanması için çalışılması gereken süreler verilmektedir.

(20) Türk-İş Araştırma Merkezi tarafından 4 kişilik ailenin gıda harcaması verilerine dayanılarak, okula gitmeyen çocuğu olan bir aile için 1989 yılı Ocak ayı itibariyle asgari ücret net 511.803 TL. olarak hesaplanmışken, 1990 Ocak ayı için 852.560 TL. olması gerektiği hesaplanmıştır.

TABLO 11

Asgari Ücretlinin Bazı Temel Giderlerini Karşılama İçin Net Yıllık Ortalama
Aylık Ücreti İle Çalışılması Gereken Süreler

G I D A	1963	1970	1977	1980	1983	1988	1989
Ekmeek 1 kg.	49 dak.	32 dak.	58 dak.	1 sa. 36 dak.	1 sa. 19 dak.	1 sa. 33 dak.	2 sa. 16 dak.
Sığır Eti 1 kg.	6 sa. 31 dak.	5 sa. 23 dak.	1 gün 5 sa.	2 gün 6 sa. 30 dak.	1 gün 7 sa. 6 dak.	2 gün 1 sa. 59 dak.	2 gün 2 sa. 28 dak.
Beyaz Peynir 1 kg.	6 sa. 6 dak.	1 gün 1 sa. 17 dak.	1 gün 23 dak.	1 gün 7 sa. 6 dak.	1 gün 2 sa. 16 dak.	1 gün 6 sa. 37 dak.	2 gün 46 dak.
Kuru Fasulye 1 kg.	2 sa. 42 dak.	2 sa. 4 dak.	3 sa. 15 dak.	5 sa. 21 dak.	4 sa. 42 dak.	5 sa. 44 dak.	5 sa. 44 dak.
Zeytin 1 kg.	4 sa. 12 dak.	3 sa. 37 dak.	1 gün 50 dak.	1 gün 4 sa. 50 dak.	1 gün 27 dak.	1 gün 5 sa. 21 dak.	2 gün 48 dak.
Toz Şeker 1 kg.	2 sa. 18 dak.	1 sa. 29 dak.	1 sa. 32 dak.	3 sa. 11 dak.	2 sa. 13 dak.	1 sa. 48 dak.	2 sa. 52 dak.
Süt 1 lt.	1 sa. 20 dak.	1 sa. 3 dak.	2 sa. 6 dak.	3 sa. 54 dak.	3 sa. 28 dak.	3 sa. 27 dak.	3 sa. 20 dak.
Yoğurt 1 kg.	2 sa. 19 dak.	1 sa. 28 dak.	2 sa. 11 dak.	5 sa. 45 dak.	3 sa. 45 dak.	5 sa. 9 dak.	5 sa. 11 dak.
Yumurta (tane)	15 dak.	13 dak.	19 dak.	29 dak.	20 dak.	19 dak.	21 dak.
DİĞERLERİ							
Sabun 1 kg.	3 sa. 4 dak.	2 sa. 29 dak.	3 sa. 45 dak.	1 gün 2 sa. 11 dak.	4 sa. 40 dak.	5 sa. 35 dak.	5 sa. 26 dak.
Tüpgaz 12 kg.	-	-	1 gün 3 sa.	2 gün 6 sa.	2 gün 2 sa.	2 gün 5 sa.	3 gün 1 sa. 46 dak.
Aspirin (1 kutu)	-	-	-	1 sa. 10 dak.	1 sa. 11 dak.	2 sa. 20 dak.	2 sa. 13 dak.
Şehiriçi Bilet	5 dak.	13 dak.	33 dak.	33 dak.	37 dak.	55 dak.	1 sa. 7 dak.
Gazete	-	6 dak.	28 dak.	22 dak.	39 dak.	1 sa. 16 dak.	1 sa. 17 dak.
Ođun 1 ton	22 gün	13 gün	185 gün	55 gün	28 gün	36 gün	32 gün
Kira (aylık)	28 gün	27 gün	22 gün	36 gün	38 gün	103 gün	111 gün

KAYNAK: DİE ve Petrol-İş Araştırma Verileri.

Asgari ücretlinin bazı besin içi ve besin dışı tüketim harcamalarını karşılayabilmesi için çalışması gereken süreler Tablo 11'de gösterilmiştir. 1988 yılına göre 1989 yılında bir asgari ücretlinin aynı harcamayı karşılayabilmek için çalışması gereken süreler birkaçı dışında artmıştır. 1 kg. ekmek için 1988'de 1 sa. 33 dak. çalışırken, 1989'de 2 sa. 16 dak. çalışmak durumundadır. Sığır eti için çalışılan süre 1 saat daha artarak 2 gün 2 sa. 28 dak. çalışmayı gerektirmektedir. Ev kirası için biraylık asgari ücret yetmemekte; işçinin ancak 111 gün çalışması halinde bu kirayı ödeyebilmesi söz konusu olmaktadır. 12 kg. lık tüpgaz için 1989 yılında, bir asgari ücretli 1988'e göre 5 saat daha fazla çalışmak durumunda kalmıştır.

Asgari ücretli açısından en iyi yıl tabloda 1970 yılı olarak gözükmektedir. 1977 yılı da 1980'ne göre daha iyi olmakla birlikte, 1980 sonrası bir daha 1980 öncesine dönülmemiştir. 1977 yılı kuru fasulye, zeytin ve sığır eti açısından 1983'e göre daha uzun çalışma süresi gerektirmiştir. 1989 ise, asgari ücretli için en uzun çalışma süresi gerektiren bir yıl olarak tabloda yer almaktadır(21).

1989 yılının asgari ücret karşılığı çalışanlar açısından bazı temel tüketim maddelerini satın alabilmek için, diğer yıllara oranla en uzun çalışmayı gerektiren yıl olduğu Tablo 12'de de görülmektedir. Tablo 12'de, 1963 yılı baz yıl olarak alınarak, 1970-1989 yılları arasındaki durum endeks rakamları yardımıyla açıklanmaya çalışılmıştır.

(21) PETROL-İŞ, Araştırma'89, Ankara, 1989, s.205.

TABLO 12

Asgari Ücretlinin Temel Tüketim Maddelerini
Satın Alabilmesi İçin Gerekli Zamanın
Endeks Sayı İle Gösterimi
(1963'deki Gerekli Zaman = 100)

	<u>1963</u>	<u>1970</u>	<u>1977</u>	<u>1980</u>	<u>1983</u>	<u>1989</u>
Ekmek (1 kg)	100.0	65.3	118.4	195.9	161.2	277.6
Sığır Eti (1 kg)	100.0	88.9	214.8	305.8	182.1	284.6
Beyaz Peynir (1 kg)	100.0	152.2	137.4	247.5	168.3	275.4
Kuru Fasulye (1 kg)	100.0	76.5	120.4	198.1	74.1	212.3
Zeytin (1 kg)	100.0	86.1	210.3	305.6	201.2	400.0
Toz Şeker (1 kg)	100.0	64.5	66.7	138.4	96.4	124.6
Süt (1 kutu)	100.0	78.7	157.5	292.5	260.0	250.0
Yoğurt (1 kg)	100.0	63.3	94.2	248.2	147.5	223.7
Yumurta (1 adet)	100.0	86.7	126.7	193.3	133.3	140.0
Sabun (1 kg)	100.0	80.9	122.3	332.1	152.2	177.2
Şehir İçi Bilet	100.0	260.0	660.0	660.0	740.0	1.340.0
Odun (1 kg)	100.0	59.0	84.0	250.0	127.3	145.5
Kira (aylık)	100.0	96.4	78.5	128.6	135.7	396.4

KAYNAK: PETROL-İŞ Araştırma.

Asgari ücretlinin bazı harcamaları karşılayabilmek için gerekli zamanın endeks rakamlarıyla gösterildiği Tablo 12'de, asgari ücretlinin 1983'e göre 1989'da daha uzun zaman çalışması gerektiği görülmektedir. Asgari ücretlinin satın alma gücünün en yüksek oranda 1980'de olduğu, tabloda yer alan endeks sayılarından anlaşılmaktadır. Ancak 1989 yılı da pek çok harcama kalorisini açısından 1980 yılını geride bırakmaktadır.

III. TÜRK EKONOMİSİNDE ASGARİ ÜCRETİN GELİŞİMİ

Türk İş Hukukunda asgari ücretin gelişimi ve Türkiye'de asgari ücretin saptanmasında gözönüne

alınan ana kriterin incelenmesi yapıldıktan sonra, Türk ekonomisinde asgari ücretin seyrini inceleyebiliriz. Asgari ücretin seyrini 1923-1950, 1951-1967, 1968-1980 ve 1980 sonrası olmak üzere 4 ayrı dönem halinde incelememiz mümkündür.

1. 1923-1950 DÖNEMİ

1923'de İzmir'de yapılan ilk "Türkiye İktisat Kongresi"nde işçi ücretlerinin asgari hadlerinin geçim şartlarına uygun olarak, belediye meclislerince saptanması ve kuruluşların buna uyma zorunluluğu karara bağlanmıştır.

Asgari ücret konusu ilk önemli sosyal kanun olan 1936 tarihli İş Kanununda ele alınmıştır. (3008 Sayılı İş Kanunu, madde 32). Buna göre Çalışma Bakanlığı, ekonomik ve sosyal zorunluluklardan dolayı, gerekli görülecek yerlerde ve işlerde işin önemi ve özellikleri gözönünde tutularak asgari ücreti saptayacak ve bu saptamayı mahalli komisyonlar yapacaktır.

Bu komisyonlar, o yer için yetkili çalışma teşkilatına üye memurun başkanlığı altında bir işçi ve işveren temsilcisi ile, mahalli ticaret ve sanayi, varsa ziraat odalarının kendi aralarından seçecekleri bir temsilci, belediye encümeninden bir üye, mahalli hükümet doktoru ve sendikadan bir üyeden oluşmuştur.

1949 yılında ülkemize gelen İLO'ya bağlı uzmanlar kurulu, işçi ücretleriyle ilgili gözlemlerini açıklamışlardır. Uzmanlar, Türkiye'nin içinde bulunduğu yoksulluk yüzünden, ücretlerin, işçilere en az geçim düzeyinin çoğunlukla altında geçinme imkanı tanıdığını söylemişlerdir. Bununla birlikte enflasyonun devam etmekte olması ve ek mal cinsinden ödemelerde bulunmaya başlanması, reel ücretlerdeki düşüşün karşılanmasına bir ölçüde imkan vermiş olmakla birlikte, ücretlerin

hayat pahalılığına güçlkle ayak uydurabildiğini de savunmuşlardır(22).

2. 1951-1967 DÖNEMİ

1950 yılından sonra ücretler konusunda gelişmeler olmuş ve asgari ücret uygulaması, 1951 yılından sonra aynı tarihli yönetmeliğin çıkarılmasıyla yeni gelişmeler olmuştur.

Tablo 13'de ~~1951-1955~~ yılları arasında asgari ücretin tespit edildiği işkollarının ve illerin sayısı verilmektedir.

TABLO 13

1951-1955 Döneminde Asgari Ücretlerin İlk Defa Tespit Edildiği İşkolları Ve İller İle Aynı Senelere Ait Asgari Ücret Tespit Sayısı

Yıllar	İlk Defa Tespit Yapılan İşkolları Sayısı	İlk Defa Tespitin Yapıldığı İl Sayısı	Tüm İşkollarında Yapılan Tespit Sayısı
1951	5	3	10
1952	2	2	14
1953	-	2	6
1954	1	2	8
1955	1	3	9
TOPLAM	9	12	47

KAYNAK: TÜRK-İŞ Araştırma.

1951-1955 yıllarını kapsayan bu devrede, asgari ücret uygulaması, yetkililere fazla tecrübe kazandıramamış, 1955'ten sonra hızlanan fiyat artışlarının reel ücretleri tehdit etmesi üzerine kamu organları

(22) TÜRK-İŞ, Asgari..., s.18'den, Alpaslan IŞIKLI, Ücret, Ankara, 1975, ?.

tarafından, asgari ücret konusuna yeniden önem verme gereği hissedilmiştir(23).

15.2.1954 tarihinde toplanan İkinci Çalışma Meclisi gündemine, asgari ücret konusu da alınmış ve ikinci komisyonda bu konunun oluşum şeklinin tammin-kâr olmaktan uzak bulunduğu, isabetli asgari ücret belirlemeleri için idarenin istatistiklere muhtaç olduğu, İş Kanununun 32. maddesinin düzeltilmesi gerektiği, asgari ücretlerin hayat pahalılığı farkları dikkate alınarak, bütün memleketi içine alacak şekilde saptanmasının uygun olacağı ve son olarak çıraklar hakkında da asgari ücretin saptanmasının zorunlu olduğu gibi hususlar karara bağlanmıştır(24).

1956 yılından itibaren, asgari ücretler tarım işkolları yanında sanayide de belirlenmiştir. 1955'te bütün iş kollarında belirlenen asgari ücret sayısı 9 iken, 1956'da bu rakam 35'e yükselmiştir (Tablo 14).

TABLO 14

1956-1960 Döneminde Asgari Ücretlerin İlk Defa Tespit Edildiği İşkolları Ve İller İle Aynı Senelere Ait Asgari Ücret Tespit Sayısı

Yıllar	İlk Defa Tespit Yapılan İşkolları Sayısı	İlk Defa Tespitin Yapıldığı İl Sayısı	Bütün İşkollarında Yapılan Tespit Sayısı
1956	7	7	35
1957	1	6	27
1958	9	7	59
1959	10	7	80
1960	4	4	69
TOPLAM	31	31	270

KAYNAK: TÜRK-İŞ Araştırma.

(23) TÜRK-İŞ, Asgari..., s.52.

(24) KUTAL, a.g.e., s.143.

1957'de sadece inşaat işkolunda ilk defa asgari ücret belirlenmiş ve daha sonraki senelerde saptanmaya başlanan işkolları da dahil olmak üzere toplam 27 belirleme yapılmıştır.

Bu dönemde bütün işkollarında yapılan tespit 270'e ulaşmıştır. 1951-1955 devresinde sadece 9 işkolunda 7 belirleme yapıldığı hatırlanacak olursa, ikinci devrenin birinci devreye göre daha verimli geçtiği söylenebilmektedir.

1956-1960 devresinde asgari ücretler oldukça önemli iktisadi faaliyet kollarına yayılmış olmakla beraber, eksik ve hatalı uygulamalar sebebiyle memleketin çeşitli bölgelerinde ve işkollarında çalışan ve çok düşük ücretlerle geçimlerini sağlayan işçilerin kazançlarında farklılıklar meydana gelmiş, dolayısıyla bu devrede istenilen hedeflere ulaşılamamıştır.

Bununla birlikte 1960 yılına doğru, kendisini geniş boyutlarda hissettirmiş olan enflasyonist politika, işçi ücretlerini olumsuz yönde etkilemiştir.

1963 yılından itibaren işkolları sınıflamasında değişiklikler yapılmış ve ilk defa 9 tarım faaliyet kolu başlığı altında, tek bir işkolu içinde birleştirilmiştir. Sayıları 49' u bulan işkolları 38'e indirilmiştir.

TABLO 15

1961-1964 Döneminde Asgari Ücretlerin İlk Defa Tespit Edildiği İşkolları Ve İller İle Aynı Senelere Ait Asgari Ücret Tespit Sayıları

Yıllar	İlk Defa Tespit Yapılan İşkolları Sayısı	İlk Defa Tespitin Yapıldığı İl Sayısı	Bütün İşkollarında Yapılan Tespit Sayısı
1961	4	1	91
1962	4	2	75
1963	-	4	98
1964	-	-	85
TOPLAM	8	7	349

KAYNAK: TÜRK-İŞ Araştırma.

Tablo 15'de 1961-1964 yılları arasındaki asgari ücret tespit sayısı, işkolları ve iller itibariyle verilmektedir.

{ 1963 yılında sendikalara grev hakkının tanınmasından sonra, işçi ücretlerinde artışlar meydana gelmiştir. Sigortalı işçilerin gerçek ücretleri toplu sözleşme düzeninin başladığı 1963 yılına kadar %0,92'lik bir artış göstermiştir.

3008 Sayılı İş Kanununun ve 1951 tarihli yönetmeliğin uygulandığı son dönem 1967'ye kadar devam etmiştir. Bu tarihten sonra yürürlüğe giren 931 sayılı İş Kanunu henüz kesinleşmemiş bulunan asgari ücretin saptanmasını durdurmuş ve "her bakımdan yetkili" merkezi bir komisyonun faaliyete geçmesini öngörmüştür. Nitekim Asgari Ücret Tespit Komisyonu, ilgili yönetmeliğin yayınlanmasından sonra 5 Nisan 1968'de kuruluşunu gerçekleştirmiştir.

1965-1967 devresi asgari ücret saptamasında faal bir dönem olmuş ve çok sayıda belirleme yapılmış ve 6 il haricinde kalan yerlerde bir veya birçok işkolunda asgari ücretler belirlenmiştir. Bu 6 il ise Ağrı, Gümüşhane, Hakkari, Kars, Nevşehir ve Yozgat olmuştur.}

Tablo 16'da 1951-1966 devresinde ortalama asgari ücretler verilmektedir.

{ 1951 yılının gerek işkolları gerek iller itibariyle sınırlı ölçüdeki asgari ücret uygulaması, 1967 yılında geniş bir ücretli zümresini içine almış, memleketimizin sosyal ve iktisadi hayatında önemli olan tüm bölgelere yayılmıştır. Bunun yanısıra 1951-1967 yılları arasındaki asgari ücret uygulamasıyla, asgari ücret seviyeleri arasındaki anormal farklılıklar azalma eğilimi göstermekle beraber tamamen giderilememiştir.

TABLO 16

1955-1966 Arasında Saptanan Asgari Ücretler

Yıllar	Asgari Ücret Belirlenen İşkolları (Toplam)	Asgari Ücret Belirlenen İl Sayısı (Toplam)	Asgari Ücret Ortalaması (TL.)
1955	8	11	-
1960	41	44	-
1961	45	44	7.57
1962	49	47	8.53
1963 (Tarım İşkolları birleştirildi)		49	8.91
1964	38	51	9.34
1965	39	51	9.70
1966	39	63	10.72

KAYNAK: TÜRK-İŞ Araştırma.

1961 Anayasasının öngördüğü şekilde, asgari ücretin işçiye sadece geçimini değil, aynı zamanda refahını da sağlaması kabul edilmiş, ayrıca asgari ücretin işçiye, ailesiyle birlikte geçinmesi için yeterli olması görüşü de giderek önem kazanmıştır.

3. 1968-1980 DÖNEMİ

1968-1972 yıllarını kapsayan İkinci Beş Yıllık planda çalışma sorunlarına geniş ölçüde yer verilmiştir.

Asgari Ücret Tespit Komisyonu bir yıl devam eden çalışmalarını Mayıs 1969'da tamamlamış ve yaptığı 37 toplantı sonunda bilim kurullarının raporlarının ışığı altında asgari ücretleri saptamıştır.

Asgari Ücret Tespit Komisyonu Kararına göre komisyon Türkiye'yi 6 bölgeye ayırarak, tarım işkolu da dahil olmak üzere bütün işkollarını kapsayan kararını 6 Haziran 1969'da Resmi Gazete'de yayımlamıştır. Karara göre "Asgari Ücretler 1 Temmuz 1969'dan itibaren tüm Türkiye'de geçerli olacaktır" denilmiştir.

Ancak asgari ücretlerin en geç Temmuz 1971'de yenilenmesi hukuken gerekli olduğu halde, bu tespit bir süre gecikmiştir. Bu gecikmede 931 sayılı kanunun Anayasa Mahkemesince şekil yönünden iptal edilmiş olmasının büyük rolü olmuştur. }

1. Kasım 1972'de yapılan 2. merkezi asgari ücret saptanmasında ülkemiz iller itibariyle 4 gruba ayrılmıştır (Tablo 17).

TABLO 17

16 Yaşından Büyük İşçilerin Bir Günlük
Normal Çalışma Karşılığı Asgari Ücretleri

1. Gruba giren İstanbul ilinde	25 TL.
2. Gruba giren illerde	23.50 TL.
3. Gruba giren illerde	23 TL.
4. Gruba giren illerde	22 TL.

16 Yaşından Küçük İşçilerin Bir Günlük
Normal Çalışma Karşılığı Asgari Ücretleri

1. Gruba giren İstanbul ilinde	21 TL.
2. Gruba giren illerde	20 TL.
3. Gruba giren illerde	19 TL.
4. Gruba giren illerde	18 TL.

KAYNAK: TÜRK-İŞ Araştırma.

[1973-1977 yıllarını kapsayan Üçüncü Beş Yıllık Kalkınma Planında asgari ücret uygulamalarıyla ilgili bölümler yer almıştır. Buna göre;

"Küçük ve düzensiz işletmelerde uygulama olanağı sınırlı olmakla beraber yasal asgari ücretlerin saptanan düzeyi, özel ücret yapısı üzerinde etkili olmuştur. Kamu kesimi fiili asgari ve ortalama ücretlerinin

yasal asgari ücretin oldukça üstünde gerçekleşmesi dolayısıyla asgari ücret düzeyinin saptanmasından kamu kesimi daha az etkilenmiştir.

931 sayılı İş Kanunu özellikle sanayi ve hizmet sektörlerinde örgütlenemeyen işçileri kapsayan asgari ücretlerin Anayasa ilkelerine göre tespiti de kayda değer gelişmeler arasında yer almıştır.

Asgari ücretlerin genellikle küçük işletmeler ve kırsal yörelerde ekonomik nedenlerle ve denetim güçlükleri dolayısıyla uygulanamadığı anlaşılmıştır. Asgari ücretlerin sendikalaşmamış çalışma kesimlerinde uygulanabilmesi önem kazanmıştır(25)"

Tablo 18'de kanuni asgari ücretlerin ve özel sektör ortalama ücretlerinin 1963'te sonra 2'şer yıllık aralarla 1971'e kadar olan karşılaştırılması görülmektedir.

TABLO 18

Kanuni Asgari Ücretlerin ve Özel Sektör Ortalama Ücretlerinin Karşılaştırılması

Yıllar	Ortalama Özel Sektör Ücreti	Ortalama Asgari Ücret	Farkın Asgari Ücrete Oranı
1963	18.3	10.1	0.81
1965	21.2	11.0	0.93
1967	24.4	12.9	0.89
1969	30.8	17.1	0.80
1971	36.3	17.1	1.12

KAYNAK: TÜRK-İŞ Araştırma.

(25) Ü.B.Y.P., s.672-677.

TABLO 19

1976 Yılına Kadar Ortalama Ücretlerin-Gerçek Ücretlerin ve Fiyatların
Endeksle Gösterimi

Yıllar	Ortalama Ücretler			Fiyatlar		Gerçek Ücretler		
	TL.	İndeks	Artış %	İndeks	Artış %	TL.	İndeks	Artış %
1963	17.91	100	-	100	-	17.91	100.0	-
1964	19.50	108.8	8.8	100.2	0.2	19.46	108.6	8.6
1965	26.64	120.6	0.8	104.8	4.6	20.65	115.3	6.2
1966	23.42	131.3	8.8	113.6	8.4	20.62	115.1	0.2
1967	25.84	144.2	9.8	129.6	14.1	19.94	111.3	3.3
1968	28.27	157.5	9.2	137.6	6.2	20.54	114.7	3.8
1969	32.13	179.3	13.8	144.2	4.8	22.28	124.4	8.5
1970	35.32	197.2	9.9	155.6	7.9	22.70	126.7	1.8
1971	39.32	219.5	11.3	185.2	19.0	21.23	118.5	6.5
1972	42.68	238.3	8.5	213.8	15.4	19.96	111.5	5.9
1973	51.73	288.8	21.2	243.6	14.0	21.24	118.6	7.1
1974	68.26	381.1	32.0	278.4	14.3	24.50	136.8	7.0
1975	85.55	477.7	25.3	331.4	19.0	25.81	140.8	5.3
1976	115.30	643.8	34.8	385.9	16.4	29.88	166.8	15.8

KAYNAK: TÜRK-İŞ, Araştırma-1978.

Tablo 19'da ortalama reel ücretler 14 yılda 17.91 liradan 29.88 liraya çıkmıştır.

{ 1969 yılında yapılan yeni düzenlemelerin etkisiyle, reel işçi ücretleri 1969 yılında en yüksek düzeye ulaşmıştır. 1964-1969 yılları arasında büyük düşüş gösteren reel ücretler, 1970 yılında da aşırı düşüş göstererek ancak 1971 yılından sonra belli bir istikrar kazanabilmiştir. 1973 yılında artan reel ücretler, bundan sonra en yüksek noktasına 1976 yılında ulaşmıştır. }

Tablo 19'da görüldüğü üzere, ücret artışları yüksek enflasyon dolayısıyla sınırlı tutulmuş ve bu artışlar enflasyonun altında kalarak, çalışanların satınalma gücünü olumsuz yönde etkilemiştir.

{ Toplu iş sözleşmesi düzeni içinde işçi sendikalarının amaçlarından olan, ekonomik durumun korunması ve geliştirilmesi hedefine 1970-1980 döneminde istenildiği düzeyde ulaşamamıştır. Ücretliler dönem başındaki ekonomik durumlarını koruyamamışlar, gerçek ücretler düşüş kaydederek, gelişen ekonomik koşulların gerisinde kalmışlardır. Şüphesiz en önemli nedenler, genelde enflasyon ve işsizlik gibi ekonomideki olumsuz gelişmeler olmuştur. }

1970-1980 döneminde gerçek brüt ortalama ücretlerin azalmasının en önemli nedeni, ücretler üzerindeki enflasyonist etki olmuş, işçi sendikaları bu etkiyi kısmen de olsa kaldıramamışlardır. Doğal olarak, işçi sendikaları gerçek ücretleri korumak amacıyla ücretleri ve sosyal yardımları devamlı olarak yükseltme yoluna gitmişlerdir. Bu durumun enflasyonu körüklediği iddia edilmekteyse de bunun çok sınırlı olduğu düşünülmektedir(26). }

(26) Bkz.: Toker DERELİ, "Türk Endüstriyel İlişkiler Sisteminin Makro Ekonomik ve Sosyal Sorunları", Endüstriyel İlişkiler, MESS Ya.No. 72, İstanbul, 1979, s.7.

[İşçilerin gerçek refah göstergesi ellerine geçen net ücretlerdir. 1970-1980 döneminde gerçek ücretlerdeki azalışa paralel olarak, net ücretlerde düşmüştür. Bu olumsuz gelişmede vergi sisteminin payı büyüktür. Söz konusu dönemde brüt ücretlerin yarısından fazlası vergi olarak kesilmiştir. Vergi kanunlarında ücretliler lehine yapılması gereken vergi oranlarındaki değişiklikler ancak 12 Eylül 1980'den sonra gerçekleşebilmiştir(27).

Ücretler üzerinde yapılan çeşitli araştırmalar, şu sonucu göstermektedir. Ücretler, sendikal hakların kullanılmaya başlamasıyla işçi lehine bir gelişme göstermiştir. Yıldan yıla görülen iyileşme 1977 yılına kadar sürmüştür. 1977 yılı sonralarında ise ücret artışları, giderek enflasyonun altında kalmaya başlamış, yüzde 100-300 gibi ücret artışları ile bağlanan toplu sözleşmeler, işçilerin gerçek ücretlerini artırmak yerine gerilemesine bile engel olamamıştır. }

4. 1980 SONRASI DÖNEM

1980 yılı ülke ekonomisi açısından bir geçiş dönemi olmuş, 24 Ocak kararlarıyla ülke ekonomisinde görülen tıkanıklıkların çözüme kavuşturulmasına yönelik bir ekonomik politika uygulamaya girmiştir. Ancak, söz konusu kararların çalışanlara dönük tarafı olumsuz olmuştur.

1980'den sonra uygulanan bu politika, çalışanların zaten dengesiz ve adaletsiz olan gelir dağılımlarının işçiler aleyhine bozulmasını sağlamıştır(28).

1980 sonrasında kamu ve özel kesimde çalışan işçilerin gerçek ve cari ücretlerinin gelişimi Tablo 20'de görülmektedir.

(27) GÜNEŞ, a.g.e., s.39.

(28) TÜRK-İŞ, Ondördüncü Genel Kurul Çalışma Raporu, Ankara, Aralık 1986, s.183.

Kamu kesiminde çalışan işçilerin reel ücretleri, 1980-1987 döneminde %20,6, özel kesimde çalışanların ise %20,3 oranında gerilemiştir. Böylelikle satınalma gücünde belirtilen oranlarda azalmaların meydana geldiği görülmüştür.

Tablo 21'de 80 sonrasında ücretlerdeki gelişmeler vergi iadesi eklenerek, nominal olarak verilmiştir.

TABLO 21

1980 Sonrasında Net Ücret + Vergi İadesi Olarak
Ücretlerde Gelişmeler(1)

Yıllar	Ortalama Günlük Ücretler(TL/Gün)			-Türkiye Geneli İşçi Ücreti
	Geçinme Endeksi 1963=100	Kamu Kesimi İşçi Ücreti	Özel Kesim İşçi Ücreti	
1980	2.784,10	739,21	450,40	479,98
1981	3.831,20	1.323,48	697,20	753,56
1982	5.083,00	1.526,07	866,00	866,00
1983	6.548,70	1.987,01	1.056,00	1.187,29
1984	9.583,80	2.978,01	1.613,40	1.703,49
1985	13.823,70	4.066,00	2.278,10	2.325,70
1986	18.634,00	4.743,00	2.815,90	3.085,50
1987	28.028,50	5.910,00	3.616,10	3.944,78

(1) Nominal Gelişmeler (1984 ve sonrasında vergi iadesi eklenmiştir).

KAYNAK: DPT, 1988 Yıllı Programı.

Kamu kesiminde çalışan en düşük derecedeki bir memurun brüt aylığı Ocak 90 ayı itibariyle 450.000 **liraya** ulaşmışken, diğer bir ifadeyle bu tutar bir

bakıma kamu hizmeti görenlerin(29) asgari ücreti olarak değerlendirilebilecekken, yürürlükteki asgari ücretin sağlayacağı yaşam düzeyi kabul edilebilecek ölçülere ulaşmamış demektir.

Ülkemiz ekonomi politikasında önemli değişikliğin başlatıldığı, 24 Ocak 1980'den bu yana ücretler incelendiğinde, söz konusu dönem için 1979'da 100 olarak kabul edilen gerçek ücretler 1989'da 63'e gerilemiştir (Tablo 22). 1988'de 52.6 olan endeks rakamı 1989'da 62.9'a yükselmiştir. Bu yükseliş kamuda 50.5'ten 62.6'ya, özelde 56.5'ten 64.3'e olmuştur.

1989 yılında kamuda ücretler, özele oranla çok daha fazla oranda düşürülmüştür. Ancak bu düşüş, özel kesimin yüksek ücret verdiği biçiminde değil, kamu kesimindeki ücretlerin özel kesime oranla çok daha büyük oranlarda düştüğü biçimindedir.

1989 yılında, gerçek ücretlerde önceki yıllara oranla dikkate değer bir yükseliş söz konusudur. }.

Tablo 23'den izleneceği gibi, kamu kesiminde çalışan işçilerin esas ücret dışındaki sosyal yardım ve diğer ödemelerinde de önemli artışlar gerçekleşmiştir. Kamu kesiminde çalışan işçilerin nominal ücretlerinde ve işgücü maliyetinde %26,6 oranında reel artış beklenmekte, buna karşın özel kesimde, nominal ücretlerde %35,2, işgücü maliyetinde ise %33,4 oranında reel artış olacağı hesap edilmektedir.

Asgari ücretin yürürlük tarihleri gözönüne alınarak yıllık ağırlıklı ortalamasına göre hesaplama

(29) DİE'nün yıllık imalat sanayi anketleri ile derlediği ücretlerin sadece özel kesimle ilgili olanları gerçek anlamda işçi ücretleri olarak kabul edilebilir. Kamu kesimiyle ilgili olanlarda, memur ve işçiler içiçe olduklarından, kamu kesimi ücretleri için güvenle kullanılabilir kaynak, Yüksek Denetleme Kurulu Raporlarında yer alan veriler olmaktadır.

TABLO 22

24 Ocak Dönemi Ücretler (Günlük)

Yıllar	Kamu Kesimi		Özel Kesim		T o p l a m		DİE Tüketici Fiyatları Endeksi
	Ücret	Gerçek üc.	Ücret	Gerçek üc.	Ücret	Gerçek üc.	
1979	462.1	462.1	345.7	345.7	389.9	389.9	100.0
1980	805.6	383.2	563.3	268.0	654.8	311.5	210.2
1981	1.169.5	407.3	936.1	326.1	1.014.4	353.3	287.1
1982	1.461.8	384.7	1.077.1	290.8	1.263.3	341.1	370.4
1983	1.904.2	391.2	1.455.8	299.1	1.599.0	328.5	486.7
1984	2.446.9	338.8	1.920.6	265.9	2.090.5	289.4	722.3
1985	3.058.6	292.0	2.280.2	217.7	2.509.9	239.4	1.047.3
1986	3.629.0	257.4	2.713.0	192.5	3.099.5	219.9	1.409.7
1987	5.362.0	273.8	5.117.0	261.3	5.186.2	264.9	1.958.1
1988	8.011.3	233.3	6.707.1	195.3	7.045.1	205.1	3.434.5
1989	16.952.0	289.3	12.944.7	222.3	14.266.7	245.0	5.824.9

KAYNAK: PETROL-İŞ, 1989 Araştırması.

TABLO 23

Kamu Kesimi İşçi Ücretinin 1983-1989 Arası Dönemdeki Yapısı (TL/Gün)

Yıllar	Esas Ücret (A)	Sosyal Yardımlar (B)	Nominal Ücret (C=A+B)	İşveren SSK Primi (D)	Diğer (E)	Toplam İşgücü Maliyeti (F=C+D+E)	Esas Ücret/ Toplam İşgücü Maliyeti (G=A/F)
1983	1904.2	506.3	2410.4	214.7	566.4	3191.4	59.7
1984	2446.9	646.1	3092.9	288.0	699.1	4080.0	60.0
1985	3058.6	698.4	3757.0	408.0	884.0	5049.0	60.6
1986	3629.0	754.0	4383.0	519.0	1048.0	5950.0	61.0
1987	5362.0	813.0	6175.0	1191.0	2568.0	9934.0	54.0
1988(1)	8011.3	1214.7	9226.0	1179.4	3836.8	14842.2	54.0
1989(2)	16962.5	2571.9	19534.4	3767.7	8123.8	31425.8	54.0

(1) Tahmin

(2) İşletmeci KİT'ler kurum içi işçilere ortalama ödeme artışı esas alınarak tahmin edilmiştir.

KAYNAK: Y.D.K.

yapıldığında, 1979-1990 arası dönemde asgari ücret brüt olarak 63.66 kat artarken, aynı dönemde gelir vergisi ve asgari geçim indiriminde yapılan düzenlemelerin etkisiyle net asgari ücret 66.58 kat artmıştır. Buna karşılık sözkonusu dönemde fiyat artışları 85.82 kat olmuştur. Bu durum ele geçen asgari ücretin reel olarak yüzde 22.42 oranında gerilediğini, yapılan düzenlemelerle çalışanların yaşam şartlarının en az ücret düzeyinde bile yetersiz bırakıldığı görülmektedir.

Bu durumla ilgili tablo aşağıda verilmektedir:

TABLO 24

Belirleme Tarihlerine Göre Asgari Ücret (Günlük, TL.)

Yürürlük Tarihleri	S a n a y i		S e k t ö r ü	
	16 yaşından büyük işçiler		16 yaşında küçük işçiler	
1.7.1969	1. bölge	19,50	-	-
	2. bölge	18,00	-	-
	3. bölge	17,00	-	-
	4. bölge	16,50	-	-
	5. bölge	16,00	-	-
	6. bölge	15,50	200 kuruş eksik.	
1.11.1972	1. bölge	25,00	1. bölge	21,00
	2. bölge	23,50	2. bölge	20,00
	3. bölge	23,00	3. bölge	19,00
	4. bölge	22,00	4. bölge	18,50
1.7.1974		40,00		34,00
1.6.1976		60,00		50,00
1.1.1978		110,00		70,00
1.5.1979		180,00		120,00
1.5.1981		333,00		223,00
1.1.1983		540,00		370,00
1.4.1984		817,50		682,50

1.10.1985	1.380,00	950,00
1.7.1987	2.475,00	1.710,00
1.7.1988	4.200,00	2.895,00
1.8.1989	7.500,00	5.175,00

Yürürlük Tarihleri	T a r ı m		S e k t ö r ü	
	16 yaşından büyük işçiler		16 yaşından küçük işçiler	
1969	1. bölge	19.50		
	2. bölge	18.00		
	3. bölge	17,00		
	4. bölge	16,50		
	5. bölge	16,00		
	6. bölge	15,50	200 kuruş eksik.	
1973	1. bölge	21,00	1. bölge	18,00
	2. bölge	19,00	2. bölge	16,50
	3. bölge	17,00	3. bölge	14,50
1974		33,00		28,50
1976		50,00		42,50
1978		90,00		57,50
1981		287,00		180,00
1983		440,00		292,00
1984		670,00		445,00
1985		670,00		445,00
1986		1.140,00		765,00
1987		2.190,00		1.470,00
1988		3.900,00		2.625,00
1989		7.500,00		5.175,00

KAYNAK: PETROL-İŞ Araştırma.

Tablo 24'de görüldüğü gibi 1972 yılında 4 bölge için ayrı asgari ücret tespiti yapılmış ve 1973 yılından sonra bölgesel farklılıklara yer verilmeyerek, tek

asgari ücret belirlenmesine geçilmiştir. Ancak asgari ücretlerin tarım ve sanayi kesiminde farklı düzeylerde tespitine de karar verilmiştir.

Tablo 24'de sanayi ve tarım kesiminde ayrı ayrı belirlenen asgari ücretlerin, sanayi sektöründe, tarım sektörüne nazaran daha yüksek düzeyde belirlendiği görülmektedir. 1989'a kadar devam eden bu durum 1989'da, her iki kesimde tek asgari ücret belirlenmesi şeklinde değiştirilmiştir. 1989'da yürürlüğe giren, "tarım-sanayi" biçimindeki bu ayrıma son veren uygulamanın sürdürülmesinin faydalı olacağı açıktır.

Tablo 25'te ise yıllık ortalama yasal asgari ücretlerin gelişmesi nominal artışlar hesaplanarak verilmektedir.

TABLO 25

Yıllık Ortalama Olarak Yasal Asgari Ücretlerde
Gelişmeler(1)(TL/Gün)

YIL	Sanayi ve Hizmetler Kesimi Yasal Asgari Ücreti				Tarım ve Orman Kesimi Yasal Asgari Ücreti			
	Nominal		Nominal		Nominal		Nominal	
	16+Yaş	Artış	16-Yaş	Artış	16+Yaş	Artış	16-Yaş	Artış
1983	540.0	57.9	370.0	61.5	440.0	50.0	292.0	50.3
1984	748.1	38.5	514.0	38.9	612.5	39.2	406.8	39.3
1985	958.1	28.1	659.0	28.2	787.5	28.6	525.0	29.1
1986	1380.0	44.0	950.0	44.2	1140.0	44.8	765.0	45.7
1987	1927.5	39.7	1330.0	40.0	1665.0	46.1	1117.5	46.1
1988	3337.0	73.1	2302.5	73.1	3045.0	82.9	2047.5	83.2
1989	5575.0	67.1	3845.0	67.0	5400.0	77.3	3687.5	80.1

(1) Gün ile ağırlandırılarak yıllık ortalama alınmıştır.

KAYNAK: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, D.P.T.

Asgari ücret dönem içinde her yıl tespit edilir hale gelmiş, bu durumun sonucu olarak her yılın Temmuz ya da Ağustos ayında yeni asgari ücret seviyesi ortaya çıkmıştır.

Asgari Ücret Tespit Komisyonu 21.7.1989 tarihinde yaptığı altıncı toplantıda 1.8.1989 tarihinden geçerli olmak üzere sanayi ve hizmet kesiminde çalışan işçilere uygulanacak asgari ücretleri %78.6 artışla belirlemiş ve karar 27 Temmuz 1989 tarih ve 20234 sayılı resmi gazetede yayınlanmıştır(30).

1983 yılından 1989'un ortalarına kadar geçen zamanda, kanunda öngörülen iki yıllık süre beklenilmeden 5 defa asgari ücretin tespit edildiği ve 1983 yılında 16.200 TL. olan asgari ücretin her yıl artarak 1 Ağustos 1989'da 225.000 TL.'ye yükseldiği ve bu süre içinde asgari ücretin artış oranının %12.88'e vardığı görülmektedir(31).

Gerçek ücretler incelendiğinde, 1979-1989 yılları arasında (1982 dışında) sürekli bir düşüş eğiliminin olduğu ortaya çıkmaktadır.

Aşağıdaki grafiklerde gerçek ücretlerin arttığı ve düşüş gösterdiği yıllar görülmekte ve en büyük düşüşün 1980'de ortaya çıktığı açıkça görülmektedir.

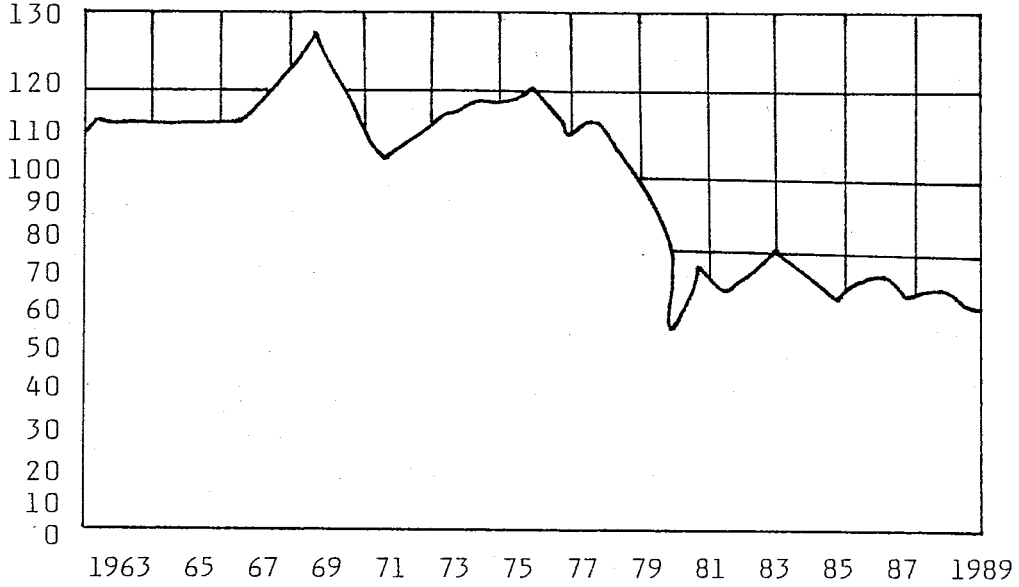
Grafik 2'de ise 1988 yılından sonraki 2 yıl içerisinde, asgari ücretin aylar esas alınarak gelişimi görülmektedir. Burada 1988 yılının Temmuz ayı endeksi olarak alınmıştır.

(30) TİSK, "Asgari Ücretler Belirlendi", İŞVEREN DERGİSİ, C.XXVII, S.10(Temmuz 1989), s.22-23.

(31) TİSK, "Asgari Ücret Tespit Komisyonu Toplandı", İŞVEREN DERGİSİ, C.XXVII, S.8(Mayıs 1990), s.34.

GRAFİK-1

1963-1989 Yılları Arasında Gerçek Asgari Ücret



KAYNAK: PETROL-İŞ Araştırma.

GRAFİK-2

Aylar İtibariyle Reel Asgari Ücret(1988 Temmuz=100)



KAYNAK: TÜRK-İŞ 1990 Araştırması.

Grafik-2'de görüldüğü üzere, reel asgari ücret 1988 yılının Temmuz ayından 1989 yılının Temmuz ayına kadar sürekli bir düşüş göstermiş ve 1989'un Aralık ayında ani bir yükselişle en üst düzeyine ulaşmıştır. Ancak Aralık ayından sonra, yeniden azalan bir hızla 1990'un Nisan ayına kadar düşmeye devam etmiştir.

Tablo 26'da, ortalama yıllık yasal asgari ücretlerde reel gelişmeler, 1983-1989 dönemi için verilmiştir.

Buna göre, 1988 yılında reel ücretlerdeki düşüşü telafi edici politikalar çerçevesinde 1989 yılında yapılan yeni düzenlemelerle ücretlerde reel artış sağlanmaya çalışılmıştır.

Kamu ve özel kesimde işçi ücretlerin yapısı ve gelişimi incelendikten sonra 1963 yılından bu yana asgari ücretlerdeki gelişmeleri brüt ve net değerlerle ele alıp incelemek yerinde olacaktır.

Bir ülkede çalışanların refah düzeylerini belirleyen en önemli göstergelerden birisi olan asgari ücretin son yıllardaki gelişimi ülkemiz açısından incelendiğinde, sürdürülen ekonomik politikanın çalışanlara dönük yönü hakkında fikir verebilmektedir.

Tablo 27'de asgari ücretteki gelişmeler 1980-1990 döneminde ortalama brüt ve net değerlerle gösterilmektedir.

Tablo 28'den görüleceği gibi, sanayi ve hizmetler kesimi asgari ücreti 1987'de büyükler için %79,3'lük bir artışla 74.250 TL/ay, 16 yaşından küçükler için %80'lik bir artışla 51.300 TL/ay, tarım ve orman kesimi asgari ücreti de büyükler için %92,1'lik bir artışla 65.700 TL/ay, 16 yaşından küçükler için %92,2'lik bir artışla 44.100 TL/ay olmuştur.

Asgari ücret 1980-1987 döneminde 8,6 kat, fiyatlar ise 10.0 kat artmıştır. Aynı dönemde, asgari

TABLO 26

Yıllık Ortalama Olarak Kanuni Asgari Ücretlerde Reel Gelişmeler(1)(TL/Gün)

YILLAR	DİE Türkiye Kentsel Yerler Tüketici Fiyat- ları Endeksi (1978-1978=100)	Sanayi ve Hizmetler Kesimi Kanuni Asgari Ücreti				DİE Türkiye Kentsel Yerler Tüketici Fiyat- ları Endeksi (1973-1974=100)				Tarım ve Orman Kesimi Kanuni Asgari Ücreti			
		16+Yaş	Reel Artış	16-Yaş	Reel Artış	16+Yaş	Reel Artış	16-Yaş	Reel Artış	16+Yaş	Reel Artış	16-Yaş	Reel Artış
1983	539.1	540.0	20.2	370.0	22.9	2398.4	440.0	16.4	292.0	16.6			
1984	800.0	748.1	-6.6	514.0	-6.4	3661.4	612.5	-8.8	406.8	-8.7			
1985	1159.6	958.1	-11.6	659.0	-11.5	5122.4	787.5	-8.1	525.0	-7.8			
1986	1561.0	1380.0	7.0	950.0	7.1	6773.6	1140.0	9.5	765.0	10.2			
1987	2167.5	1927.5	0.6	1330.0	0.8	9269.6	1665.0	6.7	1117.5	6.7			
1988	3801.8	3337.0	-1.3	2302.5	-1.3	16568.4	3045.0	2.3	2047.5	2.5			
1989	6356.6(2)	5575.5	-0.1	3845.0	-0.1	28597.1(2)	5400.0	2.7	3687.5	4.3			

(1) Gün ile ağırlandırılarak yıllık ortalama alınmıştır.

(2) Tahmin

KAYNAK: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, DPT.

TABLO 27

Asgari Ücrette Gelişmeler(1979=100)

Yıllar	Ortalama Brüt Asgari Ücret	Ortalama Net Asgari Ücret	Ortalama Brüt Asgari Ücret Endeksi	Ortalama Net Asgari Ücret Endeksi	Geçinme Endeksi
1980	5.400.-	3.240.-	119.4	116.6	194.3
1981	7.932.-	4.389.-	175.3	158.0	267.3
1982	10.000.-	7.125.-	221.0	256.5	354.7
1983	16.200.-	10.686.-	358.1	384.7	466.0
1984	21.750.-	14.538.-	480.8	523.3	691.6
1985	27.339.-	18.798.-	604.3	676.7	1002.4
1986	41.400.-	28.037.-	915.1	1009.3	1349.4
1987	55.088.-	36.812.-	1217.7	1325.1	1873.7
1988	95.813.-	64.416.-	2117.7	2318.8	3285.8
1989	159.000.-	102.279.-	3514.6	3681.7	5572.7
1990	288.000.-	184.968.-	6366.0	6658.3	8582.0

KAYNAK: TÜRK-İŞ 1990 Raporu.

TABLO 28

Asgari Ücretlerde Gelişmeler (Cari Fiyatlarla, Günlük TL.)

YILLAR	Sanayi ve Hizmetler Kesimi Kanuni Asgari Ücreti		Tarım ve Orman Kesimi Kanuni Asgari Ücreti		E n d e k s l e r (1980=100)			
	16+Yaş(a)	16-Yaş(b)	16+Yaş(c)	16-Yaş(d)	(a)	(b)	(c)	(d)
1980	180,0	120,0	160,0	105,0	100,0	100,0	100,0	100,0
1981	333,3	223,0	287,0	190,0	185,2	185,8	179,4	181,0
1982	333,3	223,0	287,0	190,0	185,2	185,8	179,4	181,0
1983	540,0	370,0	440,0	242,0	300,0	308,3	275,0	230,5
1984	817,5	562,5	670,0	445,2	454,2	468,8	418,8	423,8
1985	1.380,0	950,0	1.140,0	765,0	766,7	791,7	712,5	728,6
1986	1.380,0	950,0	1.140,0	765,0	766,7	791,7	712,5	728,6
1987	2.475,0	1.710,0	2.190,0	1.470,0	1.375,0	1.425,0	1.368,0	1.400,0

KAYNAK: DPT 1988 Yılı Programı.

ücret brüt olarak 7,6 kat artış göstermiştir, ancak Gelir Vergisi'nde yapılan düzenlemelerin etkisiyle bu rakam 8,6'ya yükselmiştir. Bunun sonucunda, ele geçen asgari ücret reel olarak sekiz yıl içinde %13,9 dolayında gerileme göstermiştir(32).

A. Asgari Ücret ve Gelir Vergisi

Ücretlilerin ödedikleri verginin Gelir Vergisi içindeki payı; 1980 öncesinde %65 civarında, 1987'de %39,7, 1988'de %50,5, 1989'da da %56,3 olmuştur(33).

TİSK'in asgari ücretliler için yaptığı araştırmada 1975'de %9,5 olan Gelir Vergisi yükünün 1989'da %17,9'a çıktığı görülmektedir.

TİSK'in verilerine göre 1981-1989 döneminde asgari ücretlinin vergi yükü nominal olarak %3341, reel olarak %67,2 oranında artış göstermiştir. Tablo 29'dan asgari ücretlinin vergi yükünün reel olarak artışı izlenebilmektedir.

Türkiye'de asgari ücret üzerindeki ağır vergi yükünü doğuran husus; indirimlerin düşüklüğü, yani asgari geçim indirimi kurumunun bulunmayışı ve buna ek olarak, gelir vergisi tarifesinin yüksek bir eşikten başlatılmasıdır.

Türkiye'de ücretliler üzerindeki vergi yükünün hafifletilmesi için alınacak önlemler arasında şunlar sayılabilir:

Ciddi bir asgari geçim indirimi gelir vergisine sokulabilir ve özel indirim ile desteklenebilir. Tarifinin yüksekliği %5 ile %25 arasına indirilebilir.

(32) ŞİMŞEK-TUTAR, a.g.e., s.22.

(33) Maliye Bakanlığı'nın T.B.M.M.'deki açıklaması esas alınmıştır.

TABLO 29

Yıllar İtibariyle Asgari Ücret ve Gelir Vergisi (1981-1989)

Yıllar	Asgari Ücret (aylık ağırlık- lı ortalama) (TL/Ay)	İndirimler Toplamı (TL/Ay)	Vergi Matrahı (TL/Ay)	Vergi Matrahı (TL/Yıl)	Vergi Tutarı (TL/Yıl)	Vergi Tutarı (1981=100)	Tüketici Fiyatları Endeksi (1981=100)	Reel Vergi Tutarı (TL/Yıl)	Reel Vergi Tutarı (1981=100)
1981	8.467	6.285	2.182	26.184	10.474	100.0	200.0	10.474	100.0
1982	10.000	6.500	3.500	42.000	16.380	156.4	130.9	12.513	119.5
1983	16.200	7.368	8.832	105.984	38.154	364.3	172.0	22.183	211.8
1984	22.444	8.242	14.202	170.424	51.127	488.1	255.2	20.034	191.3
1985	28.744	9.124	19.620	235.440	58.860	562.0	370.0	15.908	151.9
1986	41.400	11.796	29.604	355.248	88.812	847.9	498.0	17.834	170.3
1987	57.825	14.096	43.729	524.748	131.187	1252.5	691.8	18.963	181.0
1988	100.125	28.271	71.854	862.248	215.562	2058.1	1213.4	17.765	169.9
1989	167.250	47.130	120.120	1.441.440	360.360	3440.5	2057.9	17.511	167.2

KAYNAK: TİSK, İŞVEREN DERGİSİ, S.9(Haziran 1990).

Gelir vergisi dilimleri ile indirimleri enflasyon oranı + kişi başına büyüme oranını kapsayan bir endeksle endekslenebilir(34).

Vergi adaletini sağlamak gerekçesiyle yapılan düzenlemeler, örneğin gelirin alt diliminin %40'lardan %25'e düşürülmesi, asgari ücretin vergi yükü bakımından önemli bir değişikliğe yol açmamıştır. Asgari ücretin 1981 yılında %19.8 olan vergi yükü bugün %20.9'dur. Kuşkusuz, bunda en önemli etkenlerin başında en az geçim indirimi uygulamasının geçmiş dönem gerçekleşen fiyat artışları oranında değişim göstermemesi gelmektedir. 1980'li yılların başında geçerli olan en az geçim indirimi asgari ücretin yaklaşık yarısını vergi dışı bırakırken, bu oran bu gün altıda birdir.

Gelişmiş ülkelerin vergi sistemlerindeki en az geçim düzeyine eşit bir gelir diliminin vergilendirilmesi uygulaması, ülkemizde de tartışılan bir konu olmaktadır. Bu uygulamanın şartı olarak, asgari ücret düzeyinin en az geçim düzeyini sağlayacak bir biçimde saptanmasını göstermek mümkündür.

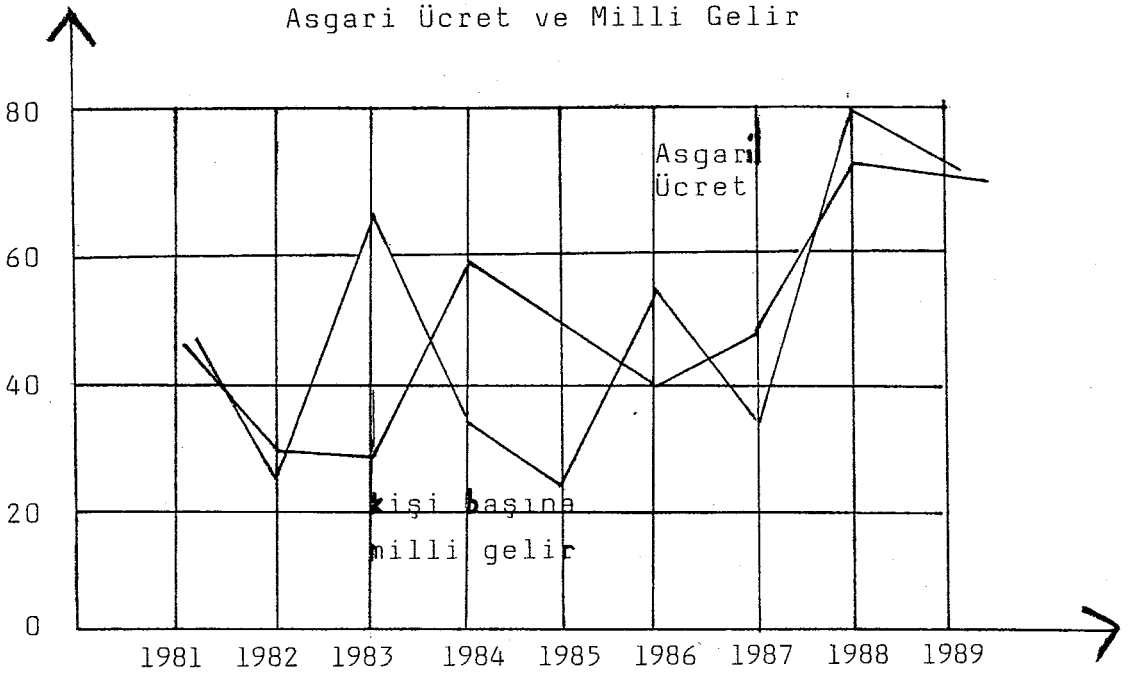
B. Asgari Ücret ve Milli Gelirdeki Gelişmeler

Saptanan asgari ücretlerin en azından bir önceki dönemde üretilen milli gelir içindeki payını koruması ve hatta bunun üstünde olması beklenilebilecek bir sonuç olmalıdır. Ancak yapılan çalışmaların sonuçları, son on yıllık dönem itibariyle asgari ücrette meydana gelen artışların, kişi başına düşen gayri safi milli hasılanın gerisinde kaldığını göstermektedir.

(34) TİSK, "Ücretliler üzerindeki aşırı vergi yükü piyasa mekanizmasına haksız müdahaledir", İŞVEREN DERGİSİ, C.XXVII, S.9(Haziran 1990), s.8.

Diğer bir ifade ile, asgari ücret düzeyi son 10 yılda kişi başına milli gelir artışının %41,6 gerisinde kalmıştır. Bununla birlikte denilebilir ki, asgari ücretin yaratılan gelir içindeki oransal payı da aynı oranda gerilemiştir(Grafik 3).

GRAFİK-3



KAYNAK: TÜRK-İŞ Araştırma Merkezi.

Asgari ücretle ilgili gelişmeler incelendikten sonra, asgari ücretin işverene dönük yönünün incelenmesi yerinde olacaktır.

C. Asgari Ücretten Yapılan Kesintiler

Tablo 30'da asgari ücretten yapılan kesinti tutarı, bu tutarın oransal hesaplanmış hali 1981 yılından 1989 yılına kadar gösterilmektedir.

Kanuni brüt asgari ücretten devlete yapılan kesintilerin oranı 1981 yılında %26,22 iken 1989 yılında %36,90'a çıkmıştır(Tablo 30). Kanuni asgari

TABLO 30

Yıllar İtibariyle Kanuni Asgari Ücretten
Yapılan Kesintiler(1981-1989)

Yıllar	Kanuni Brüt Asgari Ücret	Kesintiler	Net Tutar	Kesinti Oranı
1981	10.000.-	2.622.-	7.378.-	26,22
1982	10.000.-	2.567.-	7.433.-	25,67
1983	16.200.-	5.323.-	10.877.-	32,86
1984	24.525.-	8.104.-	16.421.-	33,04
1985	24.525.-	7.342.-	17.183.-	29,94
1986	41.400.-	13.355.-	28.045.-	32,26
1987	74.250.-	25.155.-	49.095.-	33,87
1988	126.000.-	45.069.-	80.931.-	35,76
1989	225.000.-	83.025.-	141.975.-	36,90

KAYNAK: Dünya Gazetesi, 25.8.1989.

ücrete yan ödemeler de dahil edildiğinde, işverenin çalışan için ödediği her 1000 liranın ancak 515 lirası işçiye net gelir olarak kalmakta, 485 lirası ise devlete gitmektedir. Bu rakamlar asgari ücret için geçerli olup, kesinti oranı ücretle birlikte yükselmektedir. Asgari ücretli işçiye yapılan ödemeler toplamının %34,1'i brüt ücretten yapılan kesintiler olmakta, %65,9'u da asgari ücretli işçinin net ücret geliri olarak kalmaktadır.

İşgücü maliyetindeki artışın, net ücretle aynı oranda yansımaları önleyen sözkonusu mekanizma işçilerle işverenleri karşı karşıya getirmektedir.

TABLO 31

Ocak 1990 Tarihi İtibariyle İşveren ve İşçiden
Devlete Yapılan Kesintiler(TL/ay)

Çıplak Ücret	1.112.175.-
İkramiye	370.725.-
Üçlü Paket(İzin Yard.+Bayram Harç.+Yakacak Yard.)	116.666.-
Aile Yardımı	20.000.-
Tahsil Yardımı	8.333.-
Yemek Yardımı	75.000.-
Ayakkabı Yardımı	11.667.-
Ulaştırma Yardımı	25.000.-
Diğer	15.700.-
(A) TOPLAM BRÜT ÜCRET	1.802.981.-
SSK İşveren Payı(1)	317.320.-
Zorunlu Tasarruf Fonu İşveren Payı	68.393.-
Konut Fonunun İşveren Üdemesi	50.000.-
Harcırahı	24.000.-
Diğer(2)	85.630.-
(B) TOPLAM İŞGÜCÜ MALİYETİ(3)	2.348.324.-
İŞÇİDEN DEVLETE YAPILAN KESİNTİLER	
1. SSK İşçi Payı	227.819.-
2. Gelir Vergisi	336.183.-
3. Zorunlu Tasarruf Fonu İşçi Payı	45.596.-
4. Damga Vergisi	6.812.-
(C) İŞÇİDEN DEVLETE YAPILAN TOPLAM KESİNTİ	616.410.-

(D) NET ÜCRET (A-C) 1.186.571.-

İŞVERENDEN DEVLETE YAPILAN KESİNTİLER

1. SSK İşveren Payı	317.320.-
2. Zorunlu Tasarruf Fonu İşveren Payı	68.393.-
3. Konut Fonu İşveren Ödemesi	50.000.-

(E) İŞVERENDEN DEVLETE YAPILAN TOPLAM KESİNTİ 435.713.-

(F) İŞVEREN VE İŞÇİDEN DEVLETE YAPILAN
TOPLAM KESİNTİ (C+E) 1.052.123.-

Kesintilerin İşgücü Maliyetine Oranı(F/B)	%44,8
Net Ücretin İşgücü Maliyetine Oranı(D/B)	%50,5(4)
Net Ücretin Brüt Ücrete Oranı(D/A)	%65,8

- (1) Asgari kesinti oranı %19,5 kullanılarak hesaplanmış olup, söz konusu oran %27'ye kadar yükselebilmektedir.
- (2) İşçi başına ortalama işgücü maliyetini etkileyen unsurlar olmaları nedeniyle iş elbiseleri ve koruma malzemeleri giderleri sağlık, kreş, spor giderleri Çıraklık ve Meslek Eğitimi Fonu ödemeleri, eğitim giderleri evlenme, doğum, ölüm yardımları ile kıdem ve ihbar tazminatları bu grupta belirtilmiştir.
- (3) Savunma Sanayi Destekleme Fonu ve Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Fonu Ödemeleri ile Spor Tesisleri Yapma Yükümlülüğü giderleri ile ilgili Fona yapılan ödemeler hariç tutulmuştur.
- (4) Yılbaşında %25 olan gelir vergisi oranının yıl sonuna doğru %35'e yükselmesi nedeniyle, söz konusu %50,5 oranı yıl sonunda %47'ye düşecektir.

NOT: Ücret verilerinde Kimya işkolunun ortalama işçi ücretleri esas alınmıştır.

KAYNAK: TİSK, İŞVEREN DERGİSİ, S.4(Ocak 1990).

Tablo 31'de, Ocak 1990 tarihi itibariyle işveren ve işçiden devlete yapılan kesintiler, Kimya işkolunun sözkonusu tarihteki ortalama işçi ücretleri esas alınarak örneklendirilmiştir.

Tablo 31'den izleneceği gibi ayda ortalama 2.348.324 lirayı bulan işgücü maliyetinin 1.802.981 liralık kısmı işçiye brüt gelir olarak intikal etmektedir. İşçiye gelir olarak intikal etmeyen kısmın büyük bir bölümünü, işverenin çalıştırdığı işçi adına devlete ödediği kesintiler (toplam 435.713 TL.) meydana getirmektedir. İşçiden devlete yapılan kesintiler toplamı ise 616.410 TL. tutmakta, kesintilerden sonra işçi geliri 1.802.981 TL'dan 1.186.571 TL'na düşmektedir. İşçi ve işveren kesintilerinin toplamı 1.502.123 TL. olup net ücretin işgücü maliyetine oranı %50,5'dir.

Bunun sonucu olarak, işverenin işçi çalıştırmak için ödediği her yüz liranın, ancak yarısının işçiye net gelir olarak ulaşabildiği söylenebilmektedir.

D. Asgari Ücretlinin İşverene Maliyeti

1989 yılında TİSK tarafından anket kapsamına alınan 733 işletmede, **toplam işgücü maliyeti** (fazla çalışma ödemeleri hariç) yaklaşık 3 trilyon 550 milyar liradır. Bu paranın %43.5'inin çalışanlara "ücretler" (35) olarak ödendiği, %16.2'sinin "ikramiye, prim v.b." olarak dağıtıldığı, %39.2'sinin çeşitli "sosyal yardımlar" şeklinde ve %1.1'inin "diğer" personel giderleri halinde verildiği görülmektedir (Tablo 32).

(35) Ücretler: Normal çalışma karşılığı yapılan ödemeler ile çalışma karşılığı olmaksızın ödenen haftalık izin ücretini, ulusal bayram ve genel tatil günlerini, yıllık izin ücretini ve diğer izinler için yapılan kısmi veya tam ödemeleri kapsar. Vergiler düşülmeden, sigorta primleri kesilmeden önceki brüt ücrettir. SSK işveren payı dahil değildir. Fazla çalışmaya ilişkin ödemeler hariçtir.

TABLO 32

1989 Yılında İşgücü Maliyetinin Bölünüşü(% Dağılım)

<u>İşkolu</u>	<u>İşçi Sayısı (Yıllık Ortalama)</u>	<u>Ücretler</u>	<u>İkramiye, Prim vb.</u>	<u>Sosyal Yardımlar</u>	<u>Diğer Giderler</u>	<u>Toplam İşgücü Maliyeti</u>
AĞAÇ	577	44.7	16.3	37.6	1.4	100
CAM	10.597	45.0	18.3	35.7	1.0	100
ÇİMENTO	10.300	44.8	15.8	37.7	1.7	100
DERİ	2.904	46.8	13.2	39.7	0.3	100
GIDA	4.590	43.9	14.2	40.7	1.2	100
İNŞAAT	3.263	59.4	3.7	35.4	1.5	100
KAĞIT	3.121	44.7	15.7	39.0	0.6	100
KİMYA	17.450	42.7	17.3	38.6	1.4	100
METAL	81.782	42.3	15.2	41.3	1.2	100
ŞEKER	26.494	43.2	18.4	36.8	1.6	100
TEKSTİL	71.000	43.9	16.6	38.9	0.6	100
TORRAK	10.084	45.6	17.0	36.2	1.2	100
ORT.	241.352	43.5	16.2	39.2	1.1	100

KAYNAK: TİSK, 1989 Çalışma İstatistiği.

Bilindiği gibi, bir yılda "fiili" çalışma süresi çeşitli nedenlerle, 365 takvim gününün çok altındadır. Fiilen çalışılan saat başına işçilik maliyetini bulmak için çalışma karşılığı olmaksızın ücret ödenen 52 gün hafta tatili, ortalama 22 gün yıllık izin, 12 gün Ulusal Bayram ve Genel Tatil ve 4 gün hastalık veya diğer mazeret izinlerini düşmek gerekmektedir. Diğer bir deyişle, toplam 90 gün tutan çalışılmayan ancak ücret ödemesi yapılan günler, 365 günden düşülmek suretiyle fiilen çalışılan saat başına ortalama işgücü maliyeti yılda (275 gün x 7.5 saat = 2062,5 saat) esaslı üzerinden hesaplanmaktadır.

Bu şekilde hesaplanan çalışılan saat başına ortalama işgücü maliyeti, en az 4761 TL. ile en çok 8.698 TL. arasında değişmekte, 12 işkolunda ise ortalama 5.896 TL. olmaktadır. Buna göre fiilen çalışılan gün başına işçilik maliyeti, yaklaşık, 44.220 TL. dir (Tablo 33).

1.8.1989 tarihi itibarıyla yürürlüğe 225.000 TL/ay tutarındaki kanuni asgari ücretle çalışan bir işçinin işverene maliyeti, 520.833 TL/ay olmaktadır.

Organize Sanayi sektöründe işe başlayan ve toplu iş sözleşmesi kapsamında bulunan asgari ücretli işçinin aylık ortalama brüt geliri, yapılan sosyal yardımlar ve diğer yan ödemelerle birlikte, 407.291 TL/ay olmaktadır. Net geliri ise 225.000 TL/ay brüt asgari ücretin neti olan 14.975 TL/ay değil, 268.405 TL/ay olmaktadır. Buna ortalama 20.700 TL/ay'lık vergi iadesi geliri de eklendiğinde, sanayide asgari ücretle çalışan bir işçinin aylık net geliri 289.105 TL/ay'a çıkmaktadır.

Çıplak ücret ve hafta tatili ile genel tatil ücretleri karşılığı olarak ödenen kanuni asgari ücretin toplam işgücü maliyeti içindeki payı yüzde

TABLO 33

1989 Yılında Fiilen Çalışılan Saat Başına İşgücü Maliyeti (TL/Saat)

İşkolu	İşçi Sayısı (Yıl ort.)	Çıplak Ücret	Hafta Tatili ve Genel Tatil Ücretleri	Yıllık İzin Ücreti	Diğer İzin Ödemeleri	İkramiye, Prim v.b.	Sosyal Yardımlar	Diğer Giderler	Toplam İşgücü Maliyeti
AĞAÇ	557	2.234	445	131	7	1.025	2.370	88	6.300
CAM	10.597	3.103	634	170	9	1.591	3.105	86	8.698
ÇİMENTO	10.300	2.481	502	140	10	1.104	2.635	118	6.990
DERİ	2.094	1.890	371	111	6	670	2.016	16	5.080
GIDA	4.590	1.969	400	103	6	804	2.290	66	5.638
İNŞAAT	3.263	3.065	95	10	1	198	1.895	80	5.344
KAĞIT	3.121	2.383	483	132	8	1.054	2.618	36	6.714
KİMYA	17.450	2.644	562	149	7	1.362	3.040	110	7.874
METAL	81.782	2.135	451	110	9	971	2.635	77	6.388
ŞEKER	26.494	1.697	352	89	6	913	1.826	79	4.962
TEKSTİL	71.000	1.575	361	126	28	7791	1.850	30	4.761
TOPRAK	10.084	1.838	364	98	5	858	1.828	60	5.051
	241.352	21.015	422	117	13	953	2.310	66	5.896
%		(34,2)	(7,2)	(1,9)	(0,2)	(16,2)	(39,2)	(1,1)	(100)

KAYNAK: TİSK, Çalışma İstatistiği-1989.

43.2'dir(Tablo 34). Bunun %35.9'u çıplak ücret, %7.3'ü ise tatil ücretleri olmaktadır.

TABLO 34

Asgari Ücretlinin İşverene Maliyetinin Dağılımı

Kanuni Asgari Ücret (Çıplak Ücret+Hafta Tatili ile Genel Tatil Ücretleri)	225.000 TL/ay (%43.2)
Sosyal Yardımlar	189.062 TL/Ay (%36.3)
İkramiye, Prim v.b.	90.104 TL/Ay (%17.3)
Diğer Ödemeler	16.667 TL/Ay (% 3.2)
Asgari Ücretin İşverene Maliyeti	520.883 TL/Ay (%100)

KAYNAK: TİSK, İŞVEREN DERGİSİ, S.11(Ağustos 1989).

Yan ödemeler ise (yemek, ulaştırma, giyim, yakacak, aile yardımları, izin ve bayram harçlıkları gibi sosyal yardımlar ikramiye, prim vs. ödemeleri; SSK primi işveren hissesi fon ödemeleri vs.) %56.8 olmaktadır. Bu oranlar esas alındığında 225.000 TL/Ay asgari ücretle çalışan bir işçinin işverene maliyeti 520.833 TL/Ay olarak hesaplanmaktadır(36).

Bu maliyet rakımının, çıplak ücretin işgücü maliyeti içindeki payının her geçen yıl düştüğü gerçeği karşısında, önümüzdeki yıllarda daha da yüksek seyredeceği de şüphesizdir.

(36) TİSK, "Çıplak Ücretin İşgücü Maliyeti İçindeki Payı Üçte Bire Düştü", C.XXVII, S.11 (Ağustos 1990), s.4.

Ancak bu maliyet rakamının %78.2'sini oluşturan 407.291 TL/ay, işçiye brüt gelir toplamı olarak yansımakta, %21.8'ini oluşturan 113.542 TL/Ay tutarındaki kısmı ise, büyük ölçüde devlete intikal etmektedir. 113.542 TL/Ay payını Konut Edindirme Yardımı, Zorunlu Tasarruf Fonu İşveren Hissesi, Çıraklık ve Mesleki Eğitim Fonu Ödemeleri, SSK primi işveren hissesi iş elbiseleri, korunma malzemeleri, eğitim gibi giderler meydana getirmektedir.

Çalıştırdığı asgari ücretli için işverenden çıkan miktarın %48.5'i devlete gitmekte, %51.5'i (vergi iadesi tutarı hariç) ise işçiye kalmaktadır.

Bunun anlamı, asgari ücretli işçinin, işverenin ödediği parayı, yarı yarıya devletle paylaşıyor olmasıdır.

Devlete kaynak yaratma amacıyla getirilen ve üretim artışına etkisi bulunmayan fonların sayılarındaki artış, oranların artırılması ve bu fonlara yapılan ödemeler ile SSK'na ödenen primlerin ücrete dayalı olarak yükselmesi sebebiyle, işverenin işçilik ödemeleri artmakta ve işçinin brüt ücretinden yapılan kesintiler fazlalaşmaktadır.

E. Asgari Ücret ve Fiyat Artışları

Ücret üzerinden işveren ve işçiden yapılan kesintilerin son derece yüksek oluşu yanında hala arzu edilen seviyeye indirilemeyen enflasyonun da net geliri erezyona uğrattığı gerçeğini ihmal etmemek gerekmektedir.

Grafik-4'te, ücret gelirinin 1982 yılından itibaren fiyat artışları karşısında nasıl bir seyir izlediğini tespit etmek bakımından D.İ.E.'nün Türkiye Kentsel Yerler Tüketici Fiyatları Endeksi kullanılmıştır. Grafikte görüldüğü gibi, reel işçi geliri, ele alınan dönemde, fiyatların arttığı 1982 ve yine fiyat artışlarının ani bir sıçrama gösterdiği 1988 yılı hariç enflasyonun üzerinde seyretmiştir.

TABLO 35

Hedeflenen ve Gerçekleşen Enflasyon Oranları(%)

<u>Yıllar</u>	<u>Enflasyon Hedefi</u>	<u>Gerçekleşen Enflasyon</u>
1983	20	31,4
1984	25	48.4
1985	25	45.0
1986	25	34.6
1987	20	38.9
1988	33	75.4
1989	39	69.6
1990	54	--

Not: Yıl içinde 1987'de enflasyon %25, 1988'de %48 olarak iki kez hedeflenmiştir.

KAYNAK: Hükümet Programları.

Tablo 35'de görülen enflasyon oranları hükümetlerce hedeflenenin çok üzerinde gerçekleşmiştir.

Enflasyon oranlarının hedeflenen oranların çok üzerinde gerçekleşmesi sonucundan ücretlilerin etkilenmiş olması kaçınılmazdır. Özellikle asgari ücretli açısından incelendiğinde; fiyat artışları nedeniyle

asgari ücretin aşınmasının önlenmesi ve bununla birlikte ileriye dönük olarak meydana gelecek fiyat artışlarını karşılayabilecek bir oranda ücret zammının, tespit edilen asgari ücrete yansıtılması gerekmektedir.

Sonuç olarak denilebilir ki, asgari ücretin hesaplanmasında "perakende fiyatlar" esas alınmışken, çeşitli kesintiler yapıldıktan sonra ele geçen asgari ücret ile, yapılması zorunlu harcamaları gerçekleştirmek mümkün olamamaktadır. Bu durum 1980 sonrası ülkede uygulanan ekonomik politikanın asgari ücret ölçüğünde yansımadır ve egemen olan "harcama net, gelir brüt" anlayışını ortaya koyan önemli bir göstergedir.

Enflasyon hızının tüm toplum kesimlerinin dayanışması ile makul bir seviyeye indirilmeye çalışılması, işgücü maliyetini azaltıcı ve net ücreti artırıcı yeni kanuni düzenlemelere gidilmesi istenilen durumlar olmaktadır.

S O N U Ç

Bu çalışmada, asgari ücret politikasının uygulanması sırasında hangi noktalara ağırlık verilmesi ve hangi kriterlere uyulması gerektiği ülkemiz açısından incelenmektedir.

Asgari ücret politikasını uygularken, ülkenin ekonomik gücü ve ekonomik gelişmesiyle birlikte, mevcut sosyal yapıyı da gözönünde bulundurmak gerekmektedir. Çalışanların refah düzeylerini belirleyen önemli bir gösterge olarak asgari ücret, diğer ücretlerden farklı olarak, ücretle çalışanların zorunlu harcamalarını karşılaması esasına göre tespit edilen sosyal bir ücrettir. İşçinin öncelikle yeterli beslenme ihtiyacını sağlamaktan uzak bulunan ücretin, ülkedeki fiyatlar genel seviyesine göre yükseltilmesi, işçinin insanca yaşamasına olanak sağlayacağından, işgücünün etkinliğini de artıracaktır. İşçinin çalışmasına yön veren bir faktör olarak, ücretlerde meydana gelecek artışlar, işçilerin fiziksel kapasitelerini ve çalışma heveslerini de olumlu yönde etkileyecektir.

Asgari ücret düzeyinde çalışan işçilerin, ekonomik ilerlemenin olanaklarından yararlanarak,

yaşama standartlarını daha iyi bir duruma getirmeleri amacıyla, ülkenin içinde bulunduğu ekonomik şartların çok iyi değerlendirilmesi gerekmektedir. Bunun için devlet, ücretlerin belirli bir düzeyin altına düşmemesi gereğinden hareket ederek, toplumun düşük gelirli kesimini oluşturan asgari ücretlilerin hayat seviyesini yükseltmek amacıyla, ekonomik gelişmenin imkânlarından bu kesimin faydalanmasını sağlayacak faaliyetlerde bulunmalıdır.

Asgari ücret tespiti ile ilgili doğru kararlar alınabilmesi için, asgari ücret kurullarının, hükümetin ekonomik ve sosyal öncelikleriyle, genel hedeflerinden haberdar olmaları, ayrıca ulusal istatistik servisiyle yakın ilişki içinde bulunarak, ülkenin ekonomik gerçeklerini bilmeleri gerekmektedir. Nitekim, asgari ücretin saptanması, bilimsel-objektif yöntemler ve güvenilir veriler sözkonusu olduğunda anlamlı olmaktadır. Böylelikle ulusal uygulama ve şartlara en uygun asgari ücret düzeyi belirlenebilmekte, işçilere ve ailelerine asgari bir yaşam standardı sağlanarak, yaşam seviyesini iyileştirmek mümkün olmaktadır.

Y A R A R L A N I L A N K A Y N A K L A R

Kitaplar:

- ALKİN, Erdoğan : Fiyat Teorisi, İ.Ü.İ.F.Ya.No. 2291/448, İstanbul, 1982.
- AY, Nihad : Türkiye'de Toplu Pazarlık Düzeninde Ücret Oluşumu, Doktora Tezi, İzmir, 1969.
- X DİRİMTEKİN, Halil : Ücret ve Asgari Ücret, E.İ.T.İ.A. Ya.No. 36/12, İstanbul, 1966.
- EKİN, Nusret : Endüstri İlişkileri, İ.Ü.Ya.No. 3301, B.3, İstanbul, 1985.
- Ekonomik ve Sosyal
Etüdlere Konferans Heyeti: Türkiye'de İşçi ve İşveren İlişkileri, İstanbul, 1984.
- ESİN, Pars : Türkiye'de İşveren Sendikacılığı, A.Ü.S.B.F. Ya.No.373, Ankara, 1974.

- X GÜNEŞ, Ali : Toplu İş Sözleşmesi Mali Konularında Karar Modeli Kullanımı, A.Ü.Ya.No.21, Eskişehir, 1981.
- ILO : Minimum Wages in Latin America, Geneva, 1954.
- X IŞIKLI, Alpaslan : Toplu İş Sözleşmeleri Ve Türkiye Ekonomisi İçindeki Yeri, A.Ü.S.B.F.Ya.No.229/211, Ankara, 1967.
- İLKİN, Akın : Kalkınma ve Sanayi Ekonomisi, İ.Ü.Ya.No.3175, İstanbul, 1983.
- KORKMAZ, Adil
TURAN, Ayşegül
TURUNÇ, Ahmet : Ücretler ve İstihdam, M.P.M. Ya.No.334, Ankara, 1985.
- X KUTAL, Metin : Teorik Esasları ve Tatbikatı Bakımından Asgari Ücret, İ.Ü. Ya.No.149, İstanbul, 1969.
- ÖZELMAS, Ekrem : Ücret ve Ücretlerde Farklılık, İ.İ.T.İ.A. T.E.E. Ya.No.7, İstanbul, 1976.
- PETROL-İŞ : Araştırma'89, Ankara, 1989.
- ROTHCHILD, K.W. : The Theory of Wages, Oxford, 1960.
- SAVAŞ, Vural : İktisadi Analiz, İstanbul, 1983.

- ŞAFAK, Can
 ÇALIK, Şefik
 YALÇINER, Aydın : İş Yasası Uygulaması, B.2,
 İstanbul, 1985.
- TALAS, Cahit : Sosyal Ekonomi, Ankara, 1979.
- : Toplu Müzakere Müessesesi ve
 Milli Ücret Politikası, C.II,
 Ankara, 1965.
- ✗ TAŞÇIOĞLU, Muharrem : Asgari Geçim, Asgari Ücret,
 Ankara, 1971.
- TUNA, Orhan : Toplu İş Sözleşmesi Düzeninin
 İstisadi ve Sosyal Tesirleri,
 Ön Araştırma Raporu, D.P.T.
 Ya.No.745, Ankara, 1969.
- TUNA, Orhan
 YALÇINTAŞ, Nevzat : Sosyal Siyaset, İstanbul, 1981.
- ✗ TÜRK-İŞ : Asgari Ücret, Türk-İş Ya.No.
 119, Ankara, 1978.
- ÜLKEN, Yüksel : Fiyat Teorisi, C.II, İstanbul,
 1980.
- ✗ YÜCEL, Asım : Emek Ekonomisi ve Endüstriyel
 İlişkiler, Ankara, 1980.
- ✗ ZAIM, Sabahaddin : Çalışma Ekonomisi, B.5,
 İstanbul, 1981.
- Makaleler:**
- DERELİ, Toker : "Türk Endüstriyel İlişkiler
 Sisteminin Makro Ekonomik ve
 Sosyal Sorunları", ENDÜSTRİYEL
 İLİŞKİLER, MESS Ya.No.72,
 İstanbul, 1979.

- ESENER, Turhan : "Toplu İş İlişkilerinin Gelişmesi", İSO DERGİSİ, İstanbul, S.290 (Nisan 1990).
- TİSK : "Asgari Ücretler Belirlendi", İŞVEREN DERGİSİ, C.XXVII, Ankara, S.10 (Temmuz 1990).
- : "Aşırı Talepler 1990 Sonbaharını Hüsrana Döndürebilir", İŞVEREN DERGİSİ, C.XXVIII, Ankara, S.2 (Ağustos 1990).
- : "Bağıtlanacak Sözleşmeler İlkbaharda Kamu, Sonbaharda Özel Sektörde Ağırlık Kazanacak", İŞVEREN DERGİSİ, C. XXVIII, Ankara, S.4 (Ocak 1990).
- : "Çıplak Ücretin İşgücü Maliyeti İçindeki Payı Üçte Bire Düştü", İŞVEREN DERGİSİ, C.XXVII, Ankara, S.11 (Ağustos 90).
- : "Ücretliler Üzerindeki Aşırı Vergi Yüğü Piyasa Mekanizmasına Haksız Müdahaledir", İŞVEREN DERGİSİ, C.XXVII, Ankara, S.9 (Haziran 1990).

Ansiklopediler:

ALKİN, Erdoğan

KUTAL, Metin

ÖZGÜVEN Ali ve Diğerleri: "Asgari Ücret", MİLLİYET GENEL EKONOMİ ANSİKLOPEDİSİ, C.I, İstanbul, 1988.

f : BÜYÜK LAROUSSE SÖZLÜK VE ANSİKLOPEDİSİ, C.II-C.IX, İstanbul, 1986.

X : EKONOMİ ANSİKLOPEDİSİ, C.I-C.II-C.III, İstanbul, 1984.

Gazeteler:

: "Asgari Ücretten Yapılan Kesintiler", DÜNYA GAZETESİ, 25.8.1989.

: "Aylık Mutfak Masrafları", HÜRRIYET GAZETESİ, 1 Kasım-1 Aralık 1990.

Diğer Kaynaklar:

DPT

: Üçüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı Beslenme Sorunları Özel İhtisas Komisyonu Alt Komisyon Raporu.

ŞİMŞEK, Nurdan

TUTAR, Erdiñ

: "1980 Sonrası Ekonomik Gelişmeler Karşısında Ücretli Kesimin Durumu", (Basılmamış İnceleme), Eskişehir, 1989.

TİSK

: Onyedinci Genel Kurul Çalışma Raporu, Ankara, Aralık 1989.

X TÜRK-İŞ

: Sekizinci Genel Kurul Çalışma Raporu, Türk-İş Ya.No. 67, Erzurum, Mayıs 1970.