

KARADENİZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ * SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI

ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ PROGRAMI

**TÜRKİYE VE AVRUPA BİRLİĞİ ÜLKELERİNDE ASGARİ ÜCRET:
KARŞILAŞTIRMALI BİR ANALİZ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Burçin YILMAZ

AĞUSTOS - 2005

TRABZON

KARADENİZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ * SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI

ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ PROGRAMI

TÜRKİYE VE AVRUPA BİRLİĞİ ÜLKELERİNDE ASGARİ ÜCRET:

KARŞILAŞTIRMALI BİR ANALİZ

Burçin YILMAZ

Karadeniz Teknik Üniversitesi - Sosyal Bilimler Enstitüsü'nce

Bilim Uzmanı (Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri)

Unvanı Verilmesi İçin Kabul Edilen Tez'dir.

Tezin Enstitüye Verildiği Tarih : 05.08.2005

Tezin Sözlü Savunma Tarihi : 26.08.2005

Tezin Danışmanı : Prof. Dr. Harun TERZİ

Jüri Üyesi : Prof. Dr. Hasan ÖZYURT

Jüri Üyesi : Prof. Dr. Rahmi YAMAK

Enstitü Müdürü : Prof. Dr. Osman PEHLİVAN

Ağustos - 2005

TRABZON

0. SUNUŞ

00. Önsöz

Ücret; işçi, işveren ve ülke ekonomisi üzerinde yaratacağı etkiler dolayısıyla emek piyasasının çok önemli bir unsurunu oluşturmaktadır. İşçinin, işveren tarafından suiistimalinin önlenmesi amacıyla işçilere belirli bir ücret düzeyini garanti etmek devletin önemli bir sosyal politika aracıdır. Bu nedenle, asgari ücret uygulamaları, yüzyıldan fazla bir süredir çeşitli belirlenme biçimleriyle birlikte bir çok ülkede mevcut bulunmaktadır.

Asgari ücret konusu Türkiye için, bu ücret düzeyinden çalışmak zorunda kalan işçi sayısının fazlalığı nedeniyle büyük önem taşımakta ve yoğun tartışma alanı bulmaktadır. Bu tez çalışması, AB'ye üyelik yolunda ilerleyen Türkiye'de ve AB'de asgari ücret mevzuatını ortaya koyarak, ülkemizdeki mevcut mevzuatın AB ülkelerindekine yakınlığını ve ülkemizin bu doğrultuda uygulaması gereken mevzuatı tespit etmeye yönelik olarak yapılmıştır.

Çalışmanın ortaya çıkışında ve yürütülmesinde emeği geçen değerli hocam Prof.Dr.Harun TERZİ'ye, bu süreçte her zaman yanımda olup beni destekleyen araştırma görevlisi arkadaşlarıma ve son olarak da bütün eğitim hayatım boyunca maddi manevi desteklerini esirgemeyen aileme sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Trabzon, Ağustos 2005

Burçin YILMAZ

01. İçindekiler

Sayfa Nr.

0.SUNUŞ	III-XI
00. Önsöz	III
01. İçindekiler	IV
02. Özet	VII
03. Summary	VIII
04. Tablolar Listesi	IX
05. Şekiller Listesi	X
06. Grafikler Listesi	XI
07. Kısaltmalar Listesi	XII
GİRİŞ	1-2

BİRİNCİ BÖLÜM

1. ASGARİ ÜCRET HAKKINDA GENEL BİLGİLER	3-18
10. Asgari Ücret Kavramı	4
100. Asgari Ücretin Tanımı	4
101. Asgari Ücretin Tespiti	6
1010. Asgari Ücretin Toplu İş Sözleşmeleriyle Tespiti	7
1011. Asgari Ücretin Müdahaleyle Tespiti	7
102. Asgari Ücret Tespitinin Amacı	9
103. Asgari Ücretin Olumlu ve Olumsuz Etkileri	10
11. İktisadi Düşünce de Asgari Ücret	12
110. Klasiklerde Asgari Ücret	12
111. Sosyalistlerde Asgari Ücret	14
112. Keynezyenlerde Asgari Ücret	15
12. Emek Piyasalarında Asgari Ücret	16
120. Tam Rekabet Piyasasında Asgari Ücret	17
121. Monopson Piyasada Asgari Ücret	17

İKİNCİ BÖLÜM

2. TÜRKİYE'DE ASGARİ ÜCRET	19-43
20. Asgari Ücretle İlgili Uluslararası Düzenlemeler	19
21. Asgari Ücretle İlgili İç Hukuka İlişkin Düzenlemeler	23
22. Türkiye'de Asgari Ücret Mevzuatı	26
220. Asgari Ücretin Mahalli Komisyonlar Tarafından Tespiti.....	28
2200. 1951-1955 Dönemi	29
2201. 1956-1960 Dönemi	30
2202. 1961-1964 Dönemi	30
2203. 1965-1967 Dönemi	32
221. Asgari Ücretin Merkezi Komisyon Tarafından Tespiti	33
2210. 1969-1974 Dönemi	33
2211. 1974-1989 Dönemi	35
2212. 1989-2005 Dönemi	37
23. Asgari Ücretin Hesap Edilişi.....	41

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. AVRUPA BİRLİĞİ ÜLKELERİNDE ASGARİ ÜCRET.....	44-92
30. 15 Avrupa Birliği Ülkesinde Asgari Ücret Mevzuatı.....	47
300. Almanya	47
301. Avusturya	49
302. Belçika	50
303. Danimarka	52
304. Finlandiya	53
305. Fransa	54
306. Hollanda	56
307. İngiltere	58
308. İrlanda.....	60

309. İspanya	63
3010. İsveç	64
3011. İtalya	65
3012. Lüksemburg	66
3013. Portekiz	68
3014. Yunanistan	71
31. Avrupa Birliği'ne Katılan 10 Yeni Ülkede Asgari Ücret Mevzuatı	72
310. Çek Cumhuriyeti	73
311. Estonya	74
312. Kıbrıs	75
313. Letonya	76
314. Litvanya	77
315. Macaristan	78
316. Malta	79
317. Polonya	80
318. Slovakya	81
319. Slovenya	83
32. Asgari Ücretin Avrupa Birliği Ülkeleri ve Türkiye Açısından Karşılaştırılması	83
320. Asgari Ücret Mevzuatı Açısından	83
321. Asgari Ücret Düzeyleri Açısından	86
4. SONUÇ VE ÖNERİLER	93-100
YARARLANILAN KAYNAKLAR	101-111
ÖZGEÇMİŞ	

02. Özet

Ücret, işçinin en önemli gelir kaynağı, işverenin de önemli bir maliyet unsurudur. Bu nedenle ücret konusu ülke ekonomisi için son derece önemlidir. İşçiye, insan onuruna yaraşır asgari bir geçim düzeyi sağlamaya yetecek ücret miktarının belirlenmesi amacıyla, XX. yüzyılın başından beri ülkelerin anayasa ve yasalarında yerini alarak günümüze kadar çeşitli uygulama biçimleriyle gelen asgari ücret, hükümetlerin önemli bir sosyal politika aracını oluşturmaktadır. Uluslararası düzenlemeler temelinde, hemen hemen bütün dünya ülkelerinde uygulanan asgari ücret mevzuatı, bu düzenlemelerin çizdiği sınırlar çerçevesinde, ülkeden ülkeye farklılıklar göstermektedir.

Bu çalışmada; AB'ye üye olma yolunda ilerleyen Türkiye'de ve AB'de mevcut bulunan asgari ücret uygulaması ortaya koyulmuş, ülkemizdeki asgari ücret uygulamasının AB ülkelerindeki yakınlığı ve bu doğrultuda Türkiye'de yapılması gereken uygulamanın nasıl olması gerektiği değerlendirilmiştir. Çalışmanın ilk bölümünde asgari ücret teorileri ve tarihsel gelişimi incelenmiş, ikinci bölümde Türkiye'deki asgari ücretin gelişimi analiz edilmiş ve üçüncü bölümde de AB ülkelerindeki ve AB'ye kabul edilen en son ülkelerdeki asgari ücret uygulamaları ele alınmış ve Türkiye ile karşılaştırma yapılmıştır.

Sonuç itibariyle; AB'nin asgari ücret konusunda ortak bir politika izlemediği, her ülkenin kendi sosyo-ekonomik durumu çerçevesinde bir asgari ücret uyguladığı saptanmıştır. AB ülkelerinde bu konuda ortak bir düzenlemenin olmamasından ötürü, Türkiye'nin de özellikle uyması gereken ilave bir uygulamanın da bulunmadığı anlaşılmış, asgari ücret uygulaması her bir üye ülke açısından tek tek incelenerek Türkiye ile karşılaştırılmış ve Türkiye'nin sosyo-ekonomik durumu dikkate alınarak asgari ücret uygulamasının iyileştirilmesi için bazı öneriler yapılmıştır.

03. Summary

For the great majority of employee, the wage is both main source of income and also is an important part of production cost for employer. Therefore, minimum wage essentially dictates standard of living is a sensitive issue for the country's economy. Since the beginning of 20th century up to day, to provide a minimum life standards to employee as an important part of social policy programs to offer workers with a decent living, many countries have forced employers to put into practice the minimum wage by laws and constitution. In the light of international arrangement by the international institutions, minimum wage is an inseparable part of domestic laws, but its application and regulation are different and changes by countries.

In this study; issue of minimum wage in Turkey which is a candidate country on the road to the EU is being studied and compared to the EU countries regarding similarities and differences. In the first part of this study, theories and its historical development of minimum wage are being presented, and then in the second part, development of minimum wage in Turkey is being studied, and finally the third part analyses and compares applications of minimum wages in the EU countries and the new member countries to Turkey.

The conclusion is that there is no any specific common policy regarding minimum wage for the EU countries, and each country has its own specific application based on country's socio-economic conditions. Due to absence of a common policy for minimum wage, Turkey has no any additional specific obligation. For this study application of minimum wage for each member countries of the EU is being compared to Turkey, and some policy suggestions are being presented regarding Turkey's socio-economic conditions for the improvement of minimum wage application.

04. Tablolar Listesi

<u>Tablo Nr.</u>	<u>Tablonun Adı</u>	<u>Sayfa Nr.</u>
1	Türkiye’de 1951-1964 Yılları Arasında Asgari Ücretin Tespit Edildiği İllerin ve İşkollarının Sayısı.....	28
2	Türkiye’de 1967 Yılında Asgari Ücret Tespitlerinin İllere Göre Dağılımı.....	32
3	Türkiye’de Sanayi Kesiminde Günlük ve Aylık Asgari Ücretler (TL/1969-1972).....	34
4	Türkiye’de Sanayi Kesiminde Günlük ve Aylık Asgari Ücretler (TL/1972-1974).....	34
5	Türkiye’de Tarım ve Orman Kesiminde Günlük ve Aylık Asgari Ücretler (TL/1973-1974).....	35
6	Türkiye’de Tarım ve Orman Kesiminde ve Sanayi Kesiminde Günlük ve Aylık Asgari Ücretler (TL/1974-1989).....	36
7	Türkiye’de Günlük ve Aylık Asgari Ücretler (TL/1989-2005).....	37
8	Türkiye’de 4 Kişilik Bir Ailenin Açlık ve Yoksulluk Sınırı (TL/2002-2004)...	40
9	Türkiye’de 16 Yaşını Doldurmuş İşçiler İçin Net Asgari Ücretin Hesabı ve İşverene Maliyeti (TL-YTL/AY).....	43
10	Bazı AB Ülkelerinde Yaşa Göre Ödenen Asgari Ücret Yüzdesi.....	46
11	Portekiz’de Yıllar İtibariyle Yaşa Göre Ödenen Asgari Ücret Yüzdesi.....	69
12	Yasal Asgari Ücretin Bulunduğu AB Ülkelerinde ve Türkiye’de Asgari Ücret.....	85
13	Yasal Asgari Ücretin Bulunduğu AB Ülkelerinde ve Türkiye’de Asgari Ücret Düzeyleri (Euro/1999-2004).....	86

05. Şekiller Listesi

<u>Şekil Nr.</u>	<u>Şekil Adı</u>	<u>Sayfa Nr.</u>
1	Türkiye’de Asgari Ücret Mevzuatının Tarihsel Gelişimi.....	27



06. Grafikler Listesi

<u>Grafik Nr.</u>	<u>Grafiğin Adı</u>	<u>Sayfa Nr.</u>
1	Türkiye’de 1951-1964 Yılları Arasında Asgari Ücretin Tespitinin Gelişim Seyri.....	31
2	Türkiye’de Brüt Asgari Ücret ile TÜFE Artış Oranları (%/2000-2005).....	39
3	Türkiye’de Açlık-Yoksulluk Sınırı ve Net Asgari Ücret Düzeyleri (TL/2002-2004).....	40
4	Türkiye’de 16 Yaşından Büyükler İçin Aylık Brüt ve Net Asgari Ücretler (TL/2000-2005).....	42
5	Hollanda’da Asgari Ücretin Yaşa Göre Farklılaşması.....	57
6	18 AB Ülkesi ve Türkiye’de Aylık Brüt Asgari Ücret Düzeyleri (Euro/2004).....	87
7	18 AB Ülkesi ve Türkiye’de SGS’ye Göre Asgari Ücret.....	88
8	18 AB Ülkesi ve Türkiye’de Aylık Brüt Asgari Ücret Düzeylerinin AB’deki Ortalama Asgari Ücret Düzeyine Göre Sıralanışı (Euro/2005).....	89
9	Bazı AB Ülkelerinde Aylık Brüt Asgari Ücret Düzeyleri ve Bu Düzeylerden Yapılan Kesintiler (Euro/Ocak 2001).....	90
10	Bazı AB Ülkelerinde Toplam Çalışanlar İçinde Asgari Ücretten Çalışanların Oranı (%/2002).....	91

07. Kısaltmalar Listesi

AB	: Avrupa Birliği
EGSSE	: National General Collective Labour Agreement-Ulusal Genel Toplu İş Sözleşmesi
FWR	: Fair Wage Resolutions-Adil Ücret Önergesi
ILO	: International Labour Organization-Uluslararası Çalışma Örgütü
IMF	: International Monetary Fund-Uluslararası Para Fonu
İ.K.	: İş Kanunu
JLCs	: Joint Labour Committees-Birleşik Çalışma Komiteleri
KHK	: Kanun Hükmünde Kararname
KOBİ	: Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmeler
LAC	: Labour Advisory Council-Emek Danışma Konseyi
LPC	: Low Pay Commission-Düşük Ödeme Komisyonu
Md	: Madde
NCBB	: National Bargaining Board-Ulusal Toplu Pazarlık Kurulu
OECD	: Organisation for Economic Co-operation and Development-Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü
s.	: Sayfa
ss.	: Sayfa Sayısı
SGS	: Satınalma Gücü Standardı
TİSK	: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu

GİRİŞ

Ücret, işçi açısından gelir, işveren açısından ise maliyet unsuru olması sebebiyle her zaman işçi ile işveren arasındaki uyumsuzlukların esas noktasını oluşturmaktadır. Çoğu zaman işçinin tek gelir kaynağı ücrettir. Bu nedenle ödenecek ücret düzeyi işçi açısından büyük önem taşımaktadır. Belirlenecek ücret düzeyini, işçi faydasını maksimize edecek şekilde yüksek, işveren ise maliyetini minimize edecek şekilde düşük belirlemeye çalışmaktadır. Bu karşılıklı mücadelede, işçinin işini kaybetme korkusu, işverenin ücretleri çok düşük belirleyebilmesine imkan tanımaktadır. Gerek bu durumun önlenmesi, gerek ücretin hem işçi, hem işveren hem de ülke ekonomisi açısından mevcut önemi, hükümetin belirlenecek ücret düzeyine müdahalesi sonucunu doğurmaktadır. Bu doğrultuda, işçilerin işveren tarafından istismarının önlenmesine ve onlar için insan onuruna yaraşır asgari bir geçim düzeyi sağlayacak ücret seviyesinin belirlenmesine yönelik tespit edilmeye çalışılan asgari ücret, 1800'li yıllardan beri hemen hemen bütün dünya ülkelerinde uygulama alanı bulmuştur.

Asgari ücret, adından da anlaşılacağı üzere, işveren tarafından işçilere emeklerinin karşılığı olarak ödenmesi gereken ücretin en alt sınırını oluşturmakta ve işçilere ödenecek belirli bir ücret düzeyini garanti etmektedir. Günümüzde asgari ücret birçok ülkede, bu konudaki uluslararası düzenlemeler çerçevesinde uygulama alanı bulmaktadır. Bu düzenlemelerin imkan verdiği sınırlar ölçüsünde her ne kadar asgari ücretin ülkelerde belirlenmiş amaçları ortak olsa da, belirlenmiş şekilleri farklılıklar göstermektedir. Bazı ülkelerde asgari ücret yasalar, bazılarında toplu sözleşmeler, bazılarında ise oluşturulan ücret kurulları veya konseyleri tarafından belirlenmektedir.

Asgari ücretin, oluşturulan Asgari Ücret Tespit Komisyonu tarafından belirlendiği Türkiye'de de asgari ücret konusu, çalışanların yarısının bu ücret düzeyini alması nedeniyle büyük önem arz etmektedir. Tespit edilen asgari ücret düzeyinin, işçiye asgari bir yaşam standardı sağlamaktan çok uzak kaldığı ülkemizde, asgari ücret amacına ulaşmamakta ve her dönem birçok eleştiriyi beraberinde getirmektedir.

Asgari ücret konusuna AB ülkeleri açısından bakıldığında, bu konuyla ilgili ortak bir düzenlemenin olmadığı, asgari ücretin bu ülkelerde gerek mevzuat gerekse belirlenen düzeyler açısından farklılıklar gösterdiği görülmektedir. AB, tek bir ülke olma yolunda ilerlerken birçok konuda ortak politikalar belirlemesine rağmen, ücret konusunda bir düzenlemeye gitmemiştir. Bu şekilde ücretin AB'nin yetki alanı dışında kalması, AB ülkeleri arasında bu konuda çeşitli farklılıkların oluşmasına neden olmaktadır. 25 AB ülkesinin bazısında asgari ücret toplu sözleşmelerle, bazısında ise yasalarla belirlenmektedir. Belirlenen asgari ücret düzeyleri de ülkelerarasında kapsamı, belirlenmiş şekli, güncellenme yöntemi gibi unsurlar açısından farklılaşmaktadır.

Asgari ücretin Türkiye ve AB ülkeleri çerçevesinde ele alındığı bu tez çalışmasının amacı; AB'de ve Türkiye'de asgari ücret mevzuatını ortaya koyarak, Türkiye'deki mevzuatın AB ülkelerindeki yakınlık derecesini ve ülkemizin bu doğrultuda uygulaması gereken mevzuatı tespit etmektir. Bu bağlamda yapılan bu çalışma 3 bölümden oluşmaktadır.

İlk bölümünde genel olarak asgari ücret kavramı üzerinde durularak, asgari ücretin tanımına, amacına, olumlu ve olumsuz etkilerine değinilmiş, iktisadi düşünce ve emek piyasası açısından asgari ücret değerlendirilmiştir.

İkinci bölümde ise, asgari ücret Türkiye açısından ele alınmış, bu konuda uluslararası düzenlemelerle birlikte ülkemizde asgari ücret mevzuatının nasıl olduğuna ve dünden bugüne nasıl bir gelişim izlediğine yer verilmiştir.

Üçüncü ve son bölümde ise, asgari ücret 25 AB ülkesi açısından ele alınmış, bu ülkeler yeni üye olanlar ve eskiden beri üyeliği devam edenler şeklinde iki gruba ayrılarak, her bir ülkede asgari ücret mevzuatının nasıl olduğu üzerinde durulmuş, en son olarak da asgari ücret gerek mevzuat gerekse düzey açısından AB ülkeleri ve Türkiye açısından karşılaştırılmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

1. ASGARİ ÜCRET HAKKINDA GENEL BİLGİLER

Ücret, bedeni veya fikri emeğin, üretime katkısı karşılığında ödenen bedeldir; diğer bir ifadeyle, teşebbüsün kar ve zararına bağlı olmayan ve müteşebbis tarafından emek sahibine, üretilen malın satışı beklenmeden ödenen, miktarı önceden belirlenmiş bir gelirdir (ZAIM, 1992, s.153). Kısaca ücret, üretime katılanların üretimden aldıkları pay veya üretime katılan emeğin fiyatı şeklinde tanımlanabilir (DİNLER, 1997, s.238). Ülkemizde yürürlükte bulunan 4857 sayılı İş Kanununa göre ise genel anlamda ücret, bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır (İ.K. md.32).

Kelime olarak Arapça'dan dilimize geçen ücret (SEYİDOĞLU, 1999, s.647), aslında Eski Roma askerlerine verilen ücret anlamına gelen ve Latince bir kelime olan "salarium" dan gelmektedir (ÖZGÜVEN, 1991, s.471).

Ücret, çoğunlukla işçilerin tek gelir kaynağını oluşturmaktadır. Dolayısıyla ücretlerde meydana gelen bir değişiklik, işçilerin satınalma güçlerini doğrudan etkilemektedir. İşçilerin satınalma güçlerinde meydana gelen değişim de, üretilen mal ve hizmetlere olan talep miktarındaki değişmeyi beraberinde getirmektedir. Bu değişiklikler, firmaların üretimlerini etkileyerek onların, gerek istihdam gerekse diğer politikalarını gözden geçirmelerine neden olmaktadır. Bu şekilde meydana gelen etkileşim silsilesi, ülke ekonomisinin tümüne yayılarak farklı sonuçların ortaya çıkmasına sebebiyet vermektedir. Dünyadaki birçok buhran, yapılan üretimin o toplum içinde ve dışında yeteri kadar tüketim imkanı bulamayışından kaynaklanmıştır (ZAIM, 1992, s.153). Buradan da anlaşılacağı gibi ücret, gerek işçi, gerek işveren, gerekse ülke ekonomisi için son derece önemlidir ve üzerinde dikkatlice durulması gereken bir konudur.

İşçi açısından bir gelir unsuru olan ücretin, işveren açısından bir maliyet unsuru olması, yıllar boyunca işçi ile işveren arasındaki uyuşmazlıkların odak noktasını oluşturmuştur. Hem bu uyuşmazlıkları çözüme kavuşturmak, hem de işveren karşısında pazarlık gücü düşük olan işçinin aleyhine bir sonucun ortaya çıkmasını önlemek, ücretlerin alt sınırına kamu müdahalesinin yapılması gerekliliğini doğurmuştur. Devletin işgücü piyasasına başlıca müdahale biçimlerinden birini oluşturan asgari ücret uygulamaları, XX. yüzyılın hemen başında çeşitli ülkelerde uygulanmaya başlamış, İkinci Dünya Savaşından sonra da hemen hemen bütün dünyada çalışanların korunması amacıyla, anayasalarda ve yasalarda yerini almıştır (KORKMAZ, 2003, s.3).

10. Asgari Ücret Kavramı

100. Asgari Ücretin Tanımı

Asgari ücretin mevcut çok sayıda tanımı olmakla birlikte bu tanımlar, vurguladıkları unsurlardaki farklılıklar nedeniyle değişmektedir. Bazı tanımlamalarda sadece işçinin ihtiyaçlarından söz edilirken, bazılarında işçinin aile ihtiyaçları da dikkate alınmaktadır.

Türkiye’de yürürlükte olan 01.08.2004 tarihli 25540 sayılı Asgari Ücret Yönetmeliğinde, asgari ücret, “işçilere normal bir çalışma günü karşılığında ödenen ve işçinin gıda, konut, giyim, sağlık, ulaşım ve kültür gibi zorunlu ihtiyaçlarını günün fiyatları üzerinden asgari düzeyde karşılamaya yetecek ücret” olarak tanımlanmaktadır (md.4/d). Görüldüğü gibi yönetmelikte asgari ücret tanımlanırken işçinin aile ihtiyaçlarının karşılanması dikkate alınmamış sadece kendisini geçindirmekte olduğu görüşünden hareket edilmiştir.

Asgari ücretle ilgili yapılan tanımların bazısına bakıldığında; Dirimtekin’e göre; asgari ücret denildiği zaman, daha ziyade işçinin hayatını idame ettirebilmesi için, geçimini sağlayacak asgari bir meblağ anlaşılmaktadır (DİRİMTEKİN, 1966, s.63).

Gerek’e göre, asgari ücret, işçi ve ailesinin günün ekonomik ve sosyal koşullarına göre insanca yaşamasına olanak veren, insanlık onuruyla bağdaşan ücrettir (GEREK, 1999, s.8).

Centel'e göre, asgari ücret, işçiye asgari bir hayat düzeyi sağlamaya yeterli olan ve işverenin, bundan daha düşük miktarda bir ücret ödeyemeyeceği ücrettir (CENTEL, 1986, s.182).

Kutal'a göre ise; asgari ücret, bir yandan işçiye insan hüviyeti sebebiyle sosyal bakımdan uygun asgari bir yaşama seviyesi sağlamaya elverişli olan; öte yandan da işverenleri daha düşük ücret ödemekten men eden, mecburi karaktere sahip bir ücrettir (KUTAL, 1969, s.6).

Asgari ücretin bir diğer tanımı da, bir ülkede, herhangi bir vasıf gerektirmeyen en basit işi yapmakta olan tam zamanlı çalışan işçilerin kazanabilecekleri en düşük ücret şeklinde yapılmaktadır (<http://unpan1.un.org>).

Yukarıda yapılan tanımlardan hareketle asgari ücret; bir ülkede, yeterince vasıf gerektirmeyen basit işleri yapmakta olan ve tam zamanlı çalışan işçiye; hem kendisine hem de ailesine, günün ekonomik ve sosyal koşullarına uygun, insan onuruna yaraşır bir hayat seviyesi sağlamaya yetecek ve onların zorunlu ihtiyaçlarını asgari düzeyde karşılayabilecek şekilde emeği karşılığı yapılacak ödemenin en alt sınırı gösteren ücret olarak tanımlanabilir.

Ülkemizde yürürlükte bulunan 1982 Anayasasınının 55. maddesinde “devlet, çalışanların yaptıkları işe uygun ve insan haysiyetine yaraşır bir yaşayış seviyelerinin sağlamalarına elverişli, adaletli bir ücret elde etmeleri için gerekli tedbirleri alır. Asgari ücretin tespitinde ülkenin ekonomik ve sosyal durumu gözönünde bulundurulur” demek suretiyle asgari ücrete yer verilmiştir. Asgari ücret, işçiye asgari ölçüde de olsa belirli bir yaşama düzeyi sağlamaya yöneliktir. Belirli bir zaman aralığı ölçüt alınarak saptanır ve uyulması zorunlu bir ücret ödemesidir. Yani yasanın buyurucu bir hükmüdür (İNCE, 1985, s.36).

Asgari ücret, işçinin kişisel ve mesleki özelliklerine uygun bir ücret değildir. İnsan hüviyetiyle dünyaya gelmiş ve ücret karşılığı başkasına tabi olarak çalışan kimsenin asgari yaşama seviyesine kavuşmasını esas almaktadır. Bu nedenle çalışmak isteyen her şahıs, mesleki ehliyet derecesi, yaşı ve cinsiyeti ne olursa olsun asgari ücrete layık bulunmaktadır (KUTAL, 1969, s.4). Asgari ücretin önemli bir diğer özelliği de kapsamı bakımından diğer

ücret türlerinden farklı olmasıdır. Diğer ücret sistemlerinde işçinin emeğinin değerini en uygun şekilde ölçmek ve kendisini teşvik amaçları saklı bulunmaktadır. Yani işçinin kişiliğinden ziyade emeği esas alınmakta ve değerlendirilmeye çalışılmaktadır. Asgari ücret de ise, işçinin emeğinden ziyade kişiliği ön planda tutulmakta, onun insan hüviyetiyle yaşayabileceği asgari imkanlara kavuşturulmasına çalışılmaktadır. Şu halde asgari ücret, klasik anlamda bir ücret çeşidi olmayıp, mevcut ücret kademelerinin en aşağı haddini ifade eden bir limitten ibaret olmaktadır (AĞAOĞLU, 1987, s.12).

Sistematik olarak belirlenen yasal asgari ücret uygulaması, kapitalist ekonomilerde yüzyıldan fazladır mevcut olan bir olgudur. Yeni Zelanda, Avustralya ve Büyük Britanya'daki ilk asgari ücret sisteminin amacı, sömürünün bol olduğu azınlık sektörlerinde çalışanları korumayı sağlamaktır. Bugün, asgari ücret uygulamaları kapitalist ekonomilerin büyük çoğunluğunda farklı nedenlerle ve farklı şekillerde ortaya çıkmaktadır (BAZEN-BENHAYOUN, 1995, s.163).

101. Asgari Ücretin Tespiti

Tarihsel olarak bakıldığında asgari ücret kavramının Eflatun'da dahi mevcut olduğu söylenmektedir (DİRİMTEKİN, 1966, s.65). Bununla birlikte gerçek anlamda ilk asgari ücret tespitinin 1894 yılında Yeni Zelanda'da yapıldığı görülmektedir. Daha sonra 1896 yılında Avustralya'nın Victoria eyaletinde, 1909 yılında Büyük Britanya'da ve 1912 yılında Kuzey Amerika'da Massachusetts eyaletinde asgari ücret yasalarının uygulandığı ifade edilmektedir (<http://en.wikipedia.org>).

Asgari ücret hakkında uluslararası düzenlemelerin yapıldığı Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labour Organization-ILO)'nün 135 sayılı tavsiye kararında asgari ücretin;

- yasa,
- yetkili organların kararı,
- ücret konseylerinin veya kurullarının kararı,
- sanayi veya iş mahkemeleri veya hakem kararı,
- toplu sözleşme yoluyla belirlenebileceği hükme bağlanmıştır (md.6).

Günümüzde artık tüm dünya ülkelerinde asgari ücret düzenlemelerine yer verilmekle birlikte, bu düzenlemelerin oluş şekilleri farklılık göstermektedir. Bazı ülkelerde asgari ücret hükümetin doğrudan müdahalesiyle birlikte yasalarla belirlenirken, bazılarında toplu sözleşmelerle belirlenmektedir.

1010. Asgari Ücretin Toplu İş Sözleşmeleriyle Tespiti

Toplu iş sözleşmesi, hizmet akdinin yapılması, muhtevası ve sona ermesi ile ilgili hususları düzenlemek üzere işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında yapılan sözleşmedir. Toplu iş sözleşmeleri, tarafların karşılıklı hak ve borçlarını, sözleşmenin uygulanmasını ve denetimini, uyuşmazlıkların çözümü için başvurulacak yolları düzenleyen hükümleri de ihtiva edebilmektedir (2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu, md.2).

Asgari ücretin, toplu sözleşmelerle belirlenmesine özellikle toplu sözleşme mekanizmasının gelişmiş olduğu gelişmiş ülkelerde sıkça rastlanılmaktadır. Çoğu kapitalist ekonomilerdeki bir çok çalışan, temel ücretlerini toplu sözleşmeler aracılığıyla belirlemektedir. Bu şekildeki toplu sözleşmeler, genelde işçilerin niteliksel farklılıklarına göre belirlenen asgari düzeylerin uygulanması şeklinde olmaktadır. Bu noktada toplu sözleşmeler, kapsadıkları işçilere asgari ücret koruması sağlamaktadır (BAZEN-BENHAYUN, 1995, s.164).

1011. Asgari Ücretin Müdahaleyle Tespiti

İşçiler, özellikle de sendikacılık ve buna bağlı olarak toplu sözleşme mekanizmasının yeterince gelişmediği azgelişmiş ülkelerdeki işçiler, bu ülkelerde yaşanan yoğun işsizlik problemi de gözönüne alındığında, her türlü ücretten çalışmaya razı olabilmektedirler. İşçinin bu anlamda istismarını önlemeye çalışan bazı ülkelerde asgari ücret devlet müdahalesi yoluyla tespit edilmektedir. Bu şekilde tespit edilen asgari ücrete “yasal (kanuni) asgari ücret” denilmektedir (PÜRSÜNLERLİ, 2003, s.29). Yasal asgari ücret, uygulamanın dayanağını kanundan aldığı ve sistemin esaslarının çoğu kere bu düzenlemelerle belirlendiği anlamına gelmektedir. Yani bir ülkede asgari ücret sistemi dayanağını anayasa, yasa ya da diğer mevzuat hükümlerinden almakta ise, yasal asgari

ücret sisteminden söz edilebilmektedir (KORKMAZ, 2003, s.52). Asgari ücret korumasının en eski şekli, toplu sözleşme sisteminin gelişmediği sektörlerin sayısı ile sınırlanmış olan, yasal asgari ücret düzeylerinden oluşmaktadır. Günümüzde yasal asgari ücretin en eski uygulamasının görüldüğü Avustralya ve İrlanda'da halen bu uygulamaya devam edilirken, İngiltere'de Ücret Konseyleri kaldırılmış, Yeni Zelanda'da ise ulusal asgari ücret uygulamasına geçilmiştir (BAZEN, 1994, s.64). Bugün gelişmiş ülkelerde asgari ücret koruması, bazı durumlarda asgari ücretin mevcut olmadığı ya da gelişmediği firmalara da yayılabilen toplu sözleşmelerle sağlansa da; bu ülkelerin çoğunda toplu sözleşmelerle belirlenecek düzeyin alt sınırını oluşturmakta olan ve hükümet tarafından tespit edilen bir yasal asgari ücret düzeyi bulunmaktadır.

Yasal asgari ücretin yanında asgari ücretin yasa tarafından da belirlenmesi mümkün olmaktadır. Yasal asgari ücretten farklı olan asgari ücretin yasalarca belirlenmesi, asgari ücret mekanizmasının yasama organı tarafından yürütüldüğü anlamına gelmektedir (KORKMAZ, 2003, s.52). Yasama organı tarafından tespit edilen asgari ücret, aynı işi yapan işçilere aynı ücret seviyesini uygulayarak "işkolu esas" na göre yapılabileceği gibi, bölgelerarası gelişmişlik farkının yoğun olması nedeniyle, işçilerin yaşadığı bölgelere göre ayrı ücret düzeyleri belirlemek suretiyle, "bölge esas" na göre de yapılabilmektedir. Bazen de ülkede herhangi bir ayırım yapılmaksızın, tüm işçiler için aynı olan "milli bir asgari ücret" belirlenebilmektedir. Ayrıca, daha çok gelişmiş ülkelerde, toplu iş sözleşmeleriyle asgari ücret garantisine kavuşturulamamış işçileri koruma amacı güden, nispeten sınırlı bir işçi zümresini hedef alan ve ücretlilerden teşkilatlanma seviyeleri yetersiz olanların asgari ücretlerine müdahale eden "tamamlayıcı asgari ücret mevzuatı" da getirilebilmektedir. Bunların haricinde "özel bir kanunla belirli bir işkolunda" da asgari ücret tespit edilebilmektedir. Toplu iş sözleşmelerinin ücret konusunun önemli bir kısmını çözümlendiği ülkelerden bazılarında, tamamlayıcı nitelikte genel bir kanun yerine özel kanunlara başvurulabilmektedir. Örneğin, İngiltere'de 1943 tarihli "Catering Wage Acts" otel, karayolları nakliyat işçilerinin asgari ücretlerinin nasıl tespit edileceğini göstermektedir. İsviçre'de de ev sanayinde (1940) ve saat endüstrisinde (1948) özel asgari ücret kanunları mevcut bulunmaktadır (KUTAL, 1969, ss.71-74).

102. Asgari Ücret Tespitinin Amacı

Asgari ücret uygulamalarının en önemli amaçlarından biri işçinin ve ailesinin ihtiyaçlarını tatmin edecek bir ücret belirleyerek yoksullukla mücadele hususunda bir politika aracı oluşturmakken, bir diğeri de işçilere gereken sosyal korumayı sağlamaktır (ILO, 135 sayılı tavsiye kararı, md.1).

İşverenlere karşı güçsüz durumda bulunan işçilerin ücretlerinin alt sınırının belirlenmesi yoksulluğu tam olarak gidermese de şüphesiz azaltacak, işçilerin satınalma güçlerini artırarak daha iyi bir yaşam seviyesine ulaşmalarını sağlayacaktır. Çünkü belirlenen asgari ücret, işçilerin hayatlarını devam ettirebilmeleri için yeterli olabilecek şekilde hesaplandığından, bu ücreti elde eden işçiler en azından beslenme, sağlık, ulaşım gibi temel ihtiyaçlarını karşılayabileceklerdir. Belirlenen seviyenin altında herhangi bir ücretin ödenmemesi, işçilerin belirli bir ücreti garantilemiş olmalarına neden olacak ve işçilerin işverenler tarafından istismarı bir ölçüde giderilmiş olacaktır. Ülkedeki tüm işçilerin kazanacağı ücretin en alt düzeyinin belirlenmesi gelir dağılımında da adaletin sağlanmasına neden olacak aynı zamanda işçiler arasındaki ücret farklılıklarını da büyük ölçüde azaltacaktır.

Asgari ücretin tespitinin bir diğeri amacını da hem işverenler hem de işçiler arasında haksız rekabetin önlenmesi oluşturmaktadır. Asgari ücretin tespit edilmediği durumlarda maliyetlerini minimize etmek isteyen işverenler, işçileri oldukça düşük ücretle çalıştırabilme fırsatına sahip olacaklar ve bu fırsatı kullanmayan işverenler karşısında avantajlı duruma geçeceklerdir. İşçiler açısından bakıldığında da bazılarının daha yüksek ücretlerle çalışması söz konusu olacaktır. Şüphesiz asgari ücretin belirlendiği durumda da tüm çalışanlar aynı ücreti almamaktadırlar. Ancak en azından vasıfsız işgücünü oluşturan ve emek piyasasında mavi yakalı olarak tabir edilen işçiler aynı ücreti almakta, işverenler de bunlara aynı ücreti ödemiş olmaktadır. Bu noktada asgari ücretin esas itibarıyla vasıfsız işçileri ilgilendirdiğinin de altını çizmek gerekir. Vasıflı işçiler zaten sahip oldukları nitelikler itibarıyla emek piyasasında daha yüksek ücretlerle çalışabilmektedirler.

103. Asgari Ücretin Olumlu ve Olumsuz Etkileri

Asgari ücret, üzerinde yoğun tartışmaların yaşandığı bir politika aracı olmaktadır. Tespit edilen asgari ücretin genel olarak ekonomi üzerinde olumlu etkileri olmakla birlikte olumsuz etkileri de söz konusudur. Asgari ücreti savunanlara göre asgari ücret, emek piyasasında aşırı sömürüyü önlemeye yardımcı olurken, düşük gelirli olanlara da kabul edilebilir bir hayat standardı sağlamakta; karşı çıkanlara göre ise, düşük vasıflı işçilerin işten atılmasına neden olmaktadır (DOLADO ve diğerleri, 1996, s.319).

Asgari ücretin olumlu etkilerine bakıldığında, asgari ücretin amacını oluşturan unsurlara ilaveten, düşük ücretli işleri azaltarak, en azından asgari yaşam seviyesini sağlayacak düzeye getirerek, işçilerin sömürülmesini önlemek ilk olarak göze çarpan etkiyi oluşturmaktadır. Bir diğer olumlu etki de, işçilere yapılacak sosyal yardımların boyutunu azaltmasıdır. Asgari yaşam seviyesine ulaşan işçilere çok fazla sosyal yardım yapmaya gerek kalmayacak ve bu durum hükümetin bu kaynaklarını farklı yönlere kanalize etmesine neden olacaktır.

Asgari ücretin olumsuz etkilerinin başında ise işsizliği artırması gelmektedir. Artan ücretler işverenin maliyetini artıracığından, işverenlerin emek talebi düşecek ve sonuç olarak istihdam azalacaktır. Artan emek maliyeti karşılığında işverenlerin emeğin yerine sermaye ikame etmeleri durumunda da istihdamın azalması söz konusu olacaktır. Bu sonuçlara rağmen, asgari ücretin istihdam üzerindeki etkisi net olarak ortaya konmuş değildir. Bugün literatürde asgari ücretin istihdam üzerindeki etkisi en yoğun tartışma alanını oluşturmaktadır. Bir grup iktisatçı asgari ücretin istihdamı azaltacağını ifade ederken, bir grup da istihdamı artıracığını belirtmektedir. Bu iki zıt düşünce bazı ampirik çalışmalarla da ortaya konulmaktadır. Net etkinin hangi yönde olduğu henüz kesinleşmiş değildir. Örneğin, İngiltere üzerinde yapılan bir çalışmada (BAZEN, 1990) bu dönemlerde Ücret Konseylerince belirlenen asgari ücretin istihdamı azalttığı öne sürülürken, yine İngiltere üzerinde yapılan bir diğer çalışmada (MACHIN-MANNING, 1994) asgari ücretin istihdam üzerinde olumlu etki yaptığı ortaya konulmuştur.

Asgari ücretin diğer olumsuz etkisi, bu düzenlemenin ülke çapında tüm sektörleri kapsayacak şekilde değil de, yerel olarak bazı sektörlerde uygulandığı durumda ortaya

çıkılmaktadır. Şöyle ki; asgari ücretin belirlendiği sektörde ücret artışları karşılığında işsiz kalan işçiler, asgari ücretin belirlenmediği yerlerde çalışmaya başlayarak, buralarda ücret düzeyinin daha da düşmesine neden olmaktadır. Bu da ekonominin genelinde ücret farklılığının oluşmasına yol açmaktadır.

Bir diğer olumsuz etki de, asgari ücret tespitiyle birlikte diğer ücret seviyelerinde de bir artış olması ve bu zincirleme ücret artışlarının enflasyonist gidişi tahrik ederek, tüm ekonominin gelişmesini tehlikeye sokması durumunda olacaktır. Ücret artışları firmaların maliyetini artıracığından firmalar bu durumu fiyatlarına yansıtarak gidermeye çalışacak ve ücret artışı işçiye gerçek bir fayda sağlamayacaktır. Şartlar ne olursa olsun asgari bir yaşam seviyesini garanti altına aldığını düşünen işçiler herhangi bir verim artışına gerek duymayacak ve bu durum işçileri tembelliğe sevk edecektir. Çok düşük ücretlere alışmış olan işçilerin hayat seviyelerinde aniden meydana gelen bir yükselme onları israfa ve ahlaksız bazı durumlara sürükleyebilecektir (KUTAL, 1969, s.15).

Bu bağlamda, asgari ücretin tespitinde doğru ve sağlıklı kararlar verilebildiği ölçüde, sosyal ve ekonomik açıdan olumlu etkilerinin hissedilebileceği gözardı etmemek gerekmektedir. Aksi halde çeşitli sıkıntılar doğabilecektir. Şüphesiz ücretlerin artması işçiler açısından verimlilik artışı sağlayacaktır. Ancak işverenlerin ödeme kapasitesi üzerinde bir ücret belirlemek zamanla firmaların piyasadan çekilmeleri sonucunu doğurabilecek, bu durum uzun vadede çalışanların işsiz kalmalarına neden olabilecektir. Yine ücret artışının beraberinde üretim maliyetlerini arttırması işletmeleri daha az işçi kullanmaya da sevkedecektir. Yüksek asgari ücret düzeyi işverenlerin yeni işçi alımından kaçınmalarına yol açacak ve doğal olarak da işsizliği arttırabilecektir. Asgari ücretler çok yüksek tutulduğunda, sendikasız, sigortasız kaçak işçi istihdamı yaygınlaşabilecektir. Öte yandan asgari ücret çok düşük olursa işçilerin verimliliği de düşecektir. Ücretlerin düşük olduğu işyerlerinde işçi devri artacak, devamsızlıklar ortaya çıkacaktır. Bunlara ilaveten ülkemizde asgari ücretin, toplu iş sözleşmelerinde belirlenen ücret (taban oluşturur), en düşük memur maaşları, sigortalının eşinden ve çocuklarından alınacak katkı miktarı, tarım işçilerinin ücretleri, işsizlik sigortası ödeneği ve bazı idari para cezaları gibi düzenlemeleri de etkileyeceği (PÜRSÜNLERLİ, 2003, s.101) gözönüne alındığında, asgari ücret seviyesinin belirlenmesinde son derece hassas davranılması, her iki taraf için de en uygun düzeyin belirlenmeye çalışılması gerekliliğinin bir kez daha ortaya çıktığı görülmektedir .

11. İktisadi Düşüncede Asgari Ücret

110. Klasiklerde Asgari Ücret

1776 yılında Adam Smith'in "Milletlerin Zenginliği" adlı kitabıyla birlikte doğan klasik iktisadi düşünceye göre, hükümetlerin ekonomiye müdahalesi gereksizdir. "Bırakınız yapsınlar, bırakınız geçsinler (laissez-faire, laissez-passer)" felsefesini benimseyen bu düşünceye göre, daima tam istihdam üretim ve gelir seviyesinde dengede bulunan ekonomide, bazen bu dengeden sapmalar görülse de, bunlar geçici ve kısa ömürlüdür. Piyasa mekanizması hızlı ve etkin bir şekilde çalışarak ekonomiyi tekrar tam istihdam ve gelir seviyesine döndürecektir. Dolayısıyla, hükümet müdahalesine olumsuz bakan bu görüşe göre, hükümetlerin ücretlere müdahalesi de gereksizdir ve bu bağlamda asgari ücret düzenlemelerine de gerek yoktur. Bu ekolün önde gelen iktisatçılarının asgari ücretle ilgili görüşlerine kısaca aşağıda değinilmektedir:

Klasik ekolün kurucusu olan Adam Smith'e (1723-1790) göre, nüfusun büyüklüğünü belirleyen ücret haddidir. Geçimlik mallardan oluşan ücretin artması, erken evlenmeleri ve çocuk sayısını artırarak, doğum hadlerini yükseltecek, ölüm hadlerini düşürecek ve nüfusun artmasına neden olacaktır. Ücret haddindeki düşüş ise tam tersi bir durumu meydana getirecek ve nüfusun azalması sonucunu doğuracaktır. Smith'e göre fiili ücretin altına düşmeyeceği bir geçimlik ücret haddi vardır. Geçimlik ücret haddi, işçilerin sayıca artmak ya da azalmaksızın yaşamasını sağlayacak bir fizyolojik asgariyi göstermektedir. Eğer piyasadaki ücret haddi, bu seviyenin üzerine çıkarsa nüfus artacaktır. Fakat artan nüfus kısa bir süre sonra ücret haddini düşürecektir. Fiili ücret geçimlik ücrete eşit olduğunda ise nüfus sabit kalacaktır (KAZGAN, 1999, s.78). Piyasadaki ücret haddi, bu seviyenin altına düştüğünde de tam tersi bir durum ortaya çıkacak, nüfusun azalması fiili ücret haddini artırarak yine geçimlik ücret haddine getirecektir.

Thomas Robert Malthus (1766-1834) ücret teorisini nüfus teorisine dayandırmaktadır. Malthus'un nüfus teorisine göre, nüfus, her kuşak boyunca (her 25 yılda) 1 2 4 8 16 32 64 şeklinde geometrik dizi ile, besin maddeleri ise 1 2 3 4 5 6 7 şeklinde aritmetik dizi ile artmaktadır. Zamanla geometrik dizi ile aritmetik dizi arasında büyük farklılık görülecektir (32'ye karşı 6, 64'e karşı 7 gibi) (ÖZGÜVEN, 1991, ss.76-79). Yani zamanla dünyadaki

gıda üretimi nüfusu beslemeye yeterli olmayacaktır. Nüfus artışı karşısında, gıda üretimini yeterli hızda artmaması açlık, sefalet, hastalık gibi sorunları beraberinde getirecek ve sonuçta gerçekleşen ölümlerle birlikte nüfus artışı, gıda üretimindeki artış ile aynı düzeye inecektir. Yani ücret teorisini nüfus teorisine dayandıran Malthus'a göre de ücret, artan nüfus dolayısıyla geleneğin belirlediği bir geçimlik düzeye düşme eğiliminde olacaktır (KAZGAN, 1999, s.79).

David Ricardo (1772-1823) asgari ücret teorisini Adam Smith'in teorisinden yararlanarak kurmuş ve geliştirmiştir. Ricardo, Smith'den farklı olarak geçimlik ve fiil ücret yerine, tabii ücret (fiyat) ve cari ücret (fiyat) kavramlarını kullanmıştır. Emeğin tabii fiyatı, işçilerin varlıklarını artırıp eksiltmeksizin, muhafaza ve devam ettirmelerini mümkün kılmak için gerekli olan ücrettir. Cari ücret ise onun pazardaki arz ve talep kanununa göre teşekkül eden fiyatıdır (YALÇINTAŞ, 1969, s.24-25). İşgücü yetersizse cari ücretler yükselecek, tersi durumda ise düşecektir. Malthus'un kötümser nüfus artışı görüşünü azalan verimler kanunu ile birleştiren Ricardo, daha sonraki senelerde gerek liberallerin gerekse sosyalistlerin sık sık başvurdukları ücretlerin asgari seviyede oluşumu teorisini ortaya atmıştır. Ricardo'ya göre, ücretler asgari yaşama seviyesinin üzerine çıktığında, işçi nüfusu hızlı bir şekilde artacak, bu durum ise iş piyasasında emek arzının artmasına neden olacaktır. Emek arzının artması ise, neticede ücretlerin tekrar asgari yaşama seviyesine düşmesiyle sonuçlanacaktır (KUTAL, 1969, s.18). Ricardo'nun bu görüşü daha sonra Alman sosyalist akımının öncüsü olarak kabul edilen Ferdinand Lassalle tarafından ortaya atılan, ücretlerin uzun süre en az geçim düzeyinin üzerinde karar kılmasının olanaksız olduğunu belirten Tunç Kanununun temelini oluşturmaktadır. Bu kanuna göre de, ücretlerin bu düzeyin üzerine çıktığı bir durumda, geçim olanaklarının iyileşmesi dolayısıyla işçilerin evlenmesi çocuk sayısını artıracak, bu da işçi arzını artırarak işçiler arasında rekabet doğuracak ve bu rekabetin sonucunda ücretler en az geçim düzeyine inecektir. Tersine, ücretlerin geçici olarak en az geçim düzeyinin altına inmesi durumunda ise, işçi sayısı azalacak, bu sefer işveren arasındaki rekabet dolayısıyla ücretler en az geçim düzeyine yükselecektir (SEYİDOĞLU, 1999, s.616). Yani ücretler, her halükarda, ancak işçinin hayatını sürdürmeye yetecek olan geçimlik düzeyde olacaktır.

John Stuart Mill'e (1806-1873) göre, sermayedarlar, sermayelerinin belirli ve kendilerince bilinen bir kısmını, istihdam edecekleri işçilerin ücretlerini ödemek için

önceden avans şeklinde ayırmaktadırlar. Bu avansların toplamından ücret fonu meydana gelmektedir ve işverenler tarafından emek talebinin hacmini ve ücretlerin seviyesini tayin edici mutlak bir rol oynamaktadır. Emek arzı ise nüfusun çoğalma oranına bağlı olmaktadır (YALÇINTAŞ, 1969, s.32). Ülkedeki işçi sayısı ve ücret fonu ücret kanununu meydana getirmektedir. Bu kanuna göre, ortalama ücret = ücret fonu / işçi sayısıdır (ÖZGÜVEN, 1991, s.77). Yani ücret artışı için ya ücret fonunun artırılması ya da işçi sayısının azaltılması gerekmektedir. Hangi yolla olursa olsun yapılacak ücret artışları bir müddet sonra emek arzının çoğalmasına yol açacak ve bu da yine ücretlerin düşmesine neden olacaktır.

O halde, klasik düşünce sisteminde ücret geçimlik seviyede oluşmaktadır. Geçimlik ücret, işçilere, ancak asgari bir yaşam düzeyi sağlamaya yetecek ücrettir. Herhangi bir ücret artışı, nüfus artışını meydana getirerek, ücretlerin tekrar geçimlik seviyeye düşmesi sonucunu doğurmaktadır. Klasik düşüncenin savunduğu “görünmeyen el” piyasayı kendiliğinden dengeye getirmektedir. Yani, insanların bireysel çıkarları için birbirleriyle yapmış oldukları rekabet, sonuçta toplum refahının artmasına neden olmaktadır.

Görüldüğü gibi, klasik sistemde ücret dengesi ancak geçimlik düzeyde oluşmaktadır. Toplumdaki sınıfları yansıtan üç üretim girdisinden biri olan emek ve bunun geliri olan ücret için klasik iktisatçıların söyledikleri birbirine yakındır. Buna göre, emek arzı nüfusa bağlıdır, nüfus da bir içsel (endojen) değişken olması niteliği itibarıyla ücret haddine dayanmaktadır (KAZGAN, 1999, s.78)

111. Sosyalistlerde Asgari Ücret

Karl Marx'ın (1818-1883) kaynağını oluşturduğu sosyalist görüşler, temelde kapitalist ekonomik düzende işçilerin emeklerinin istismar edildiği üzerine kuruludur (KORKMAZ, 2003, ss.10-11). Bilindiği gibi Marx'a göre değeri yaratan faktör emektir. Yani bir mal veya hizmetin değeri, onu üretmek için gerekli olan emek miktarı tarafından belirlenmektedir. Böyle olmasına rağmen, işveren tarafından emeğe yarattığı değer tümü kadar değil, ancak geçimini sağlayabileceği kadar bir ücret ödenmektedir. Aradaki fark işverenin karını oluşturmakta ve işçi bu şekilde sömürülmektedir.

Marx, klasiklerin, emeğin bütün zenginliklerin kaynağı olduğu görüşünü desteklemekte ancak, emek sahibinin niçin asgari yaşama seviyesine mahkum edildiğinin sebeplerini araştırmaktadır. Bu tezadın sebeplerini, şahsi menfaat üzerine kurulmuş bulunan kapitalist düzenin kendisinde görmektedir. Ona göre; rekabet esasına dayanan kapitalist iktisadi düzende, emek yerine makinelerin daha çok kullanılması, iş bulma imkanlarından mahrum “yedek sanayi ordusu” nun genişlemesine sebep olmaktadır (KUTAL, 1969, ss.20-21). Bu bağlamda, Marx klasiklerden farklı olarak, ücreti, geçimlik düzeyde tutan kuvveti de nüfus artışıyla değil, işsizlerden meydana gelen “yedek sanayi ordusu” ile açıklamaktadır. Yani Marx, Malthus’un nüfus teorisini kabul etmemekte bunun yerine işsizlerden meydana gelen “yedek sanayi ordusu” kavramını gündeme getirmektedir. O’na göre yedek sanayi ordusu, sürekli olarak emek arzını emek talebinden fazla tutmaktadır. Böylece işçilerin, işgüçlerinin maliyeti olan asgari geçim haddi seviyesinde, istihdamı mümkün olmaktadır. Emek arzı emek talebinden fazla olduğu için ücretler yükselememektedir. Marx’a göre kapitalist iktisadi sistemin doğal bir sonucu olarak iş için aralarında rekabet eden işçilerin sürekli bir şekilde artması, ücretleri devamlı olarak asgari hadden aşağı tutmaktadır. Marksist şemada ücretlerin genel seviyesi sadece yedek sanayi ordusunun genişleyip daralması ile düşmekte veya yükselmektedir (YALÇINTAŞ, 1969, ss.29-31).

Liberal iktisat sisteminin işçi sınıfı üzerindeki olumsuz etkilerine bir tepki olarak ortaya çıkan ihtilalci sosyalist görüş, devletin ekonomik ve sosyal hayata müdahalesi ve aldığı sosyal içerikli önlemler nedeniyle önemini kaybederken, asgari ücret düzenlemelerine olumlu yaklaşmıştır (KORKMAZ, 2003, s.11). Özellikle ücret konusunda devletin müdahalesini bir türlü kabul etmeyen liberal görüşlere rağmen 19. yüzyılın sonları ile 20. yüzyılın başlarında asgari ücretlerin tespitini sağlayan mevzuatın yasama organlarının kabulünde, sosyalist görüşlerin büyük payı olmuştur (KUTAL, 1969, s.23).

112. Keynezyenlerde Asgari Ücret

1929 yılında, Amerika’da Wall Street’de bir borsa krizi şeklinde başlayan ve bütün dünyayı etkisi altına alan tarihteki en büyük krizin (1929 Dünya Ekonomik Buhranı) ortaya çıkmasıyla birlikte işsizlik olağanüstü bir şekilde artmıştır. Klasiklerin yetersiz kaldığı bu yıllarda, yayınlanan John Maynard Keynes’in (1936-1960) “İstihdam, Faiz ve Paranın Genel Teorisi (1936)” adlı kitabı, iktisat tarihinin dönüm noktasını oluşturmuştur. Krizin

meydana gelmesinin nedenini toplam talep yetersizliğine bağlayan Keynes'e göre, hükümet talep yetersizliğini ortadan kaldırmak için, klasik görüşün aksine, ekonomiye para ve maliye politikalarıyla müdahale etmelidir.

Klasik görüşün hakim olduğu 1920'li yılların sonuna kadar, bu görüş doğrultusunda benimsenen düşük ücret politikası, Keynes'le birlikte yerini yüksek ücret politikasına bırakmıştır. Bu politikanın savunucularına göre ücretler, özellikle sanayileşmiş ülkelerde, toplam üretimin tüketimine imkan verecek bir seviyede olmadığına, yani büyük işçi kitlelerinin satınalma güçlerinde bir düşme eğilimi görüldüğünde, işsizlik oranı hızla artacaktır. Bu nedenle yüksek ücret politikasının, ekonomide üretilen ürünlerin talebine süreklilik ve istikrar kazandırılmasında ve tam istihdamın sağlanmasında önemli bir rol oynayacağı ileri sürülmektedir (UÇKAN, 1998, s.7). Keynes'e göre, asgari ücret artışları da, tüketim eğilimi yüksek kitlelerin gelirlerinin ve dolayısıyla toplam talebin artmasına neden olacağından, ekonominin durgunluktan kurtulması için uygulanabilecek en iyi iktisat politikası araçlarından birini oluşturmaktadır (KORKMAZ, 2003, s.13).

12. Emek Piyasalarında Asgari Ücret

Uluslararası literatürde emek piyasalarında asgari ücret, tam rekabet ve monopson piyasaları açısından değerlendirilmektedir. Çünkü asgari ücretin emek piyasası açısından en önemli etkisini oluşturan istihdam üzerinde yarattığı etki bu iki piyasa açısından farklılık göstermektedir. Asgari ücret konusu üzerinde yapılan tartışmaların temelini bu etki oluşturmaktadır. Asgari ücret emek piyasasının türüne göre, emek talep esnekliğine de bağlı olarak istihdamı azaltmakta veya artırmaktadır. Tam rekabet piyasasında emek talep esnekliği yüksekse istihdam kaybı o ölçüde büyük olmaktadır, monopson piyasalarda emek talep esnekliğinin daha yüksek olması durumunda istihdam artışı daha fazla olmaktadır (DOLADO ve diğerleri, 1996, s.328). Rekabetçi emek piyasasına dayanan geleneksel görüşe sahip ekonomistler, asgari ücret uygulamasının istihdamı olumsuz yönde etkileyeceğini öne sürerek bu uygulamaya karşı çıkmaktadırlar. Ulusal asgari ücreti destekleyenler ise asgari ücret uygulamasının istismaları önlediğini, fakirlere yardım ettiğini ve en önemlisi istihdam oranını artırdığını iddia ederek bu uygulamayı olumlu karşılamaktadırlar. Sonuçta bu iki teori de, kendi şartları içinde oldukça inandırıcı olmaktadır (CALAWAY, 1998, s.1).

120. Tam Rekabet Piyasasında Asgari Ücret

Ekonomistlerin % 90'ından fazlası, klasik görüşün temeline dayanarak, asgari ücretin istihdamı azaltacağı fikrinde karar kılmışlardır (CALAWAY, 1998, s.1).

Rekabetçi emek piyasasına dayanan geleneksel düşünceye göre, işçilere marjinal ürün gelirlerine göre ödeme yapılmaktadır. Piyasa fiyatının üzerinde belirlenen asgari ücret, işverenin emek talebini azaltmasına; emek arz ve talep elastikiyetine göre değişen bir arz fazlasının ortaya çıkmasına neden olmaktadır (HEVIA-SCHWARTZ, 1997, s.17).

Herhangi bir müdahale olmaksızın başlangıçta piyasada, arz ve talebin kesiştiği yerde denge meydana gelmekteyken, asgari ücret uygulamasından sonra ücret düzeyi artmakta, artan ücrete karşılık işveren işçi talebini düşürmekte ve ortaya bir arz fazlası çıkmaktadır. Bu fazlalığın bir kısmı, yüksek ücret karşılığında işveren tarafından işten çıkarılan işçilerden, bir kısmı da daha önce denge ücret seviyesinden çalışmak istemeyen ancak artan ücret karşılığında artık piyasada çalışmak isteyen kişilerden oluşmaktadır. Tam rekabet piyasasında, asgari ücret uygulaması, istihdamın azalmasına neden olmakta ve işsizlik sorununu gündeme getirmektedir. Bu nedenledir ki; klasik ekole göre hükümetin ekonomiye müdahalesi gereksizdir. Artan ücretler karşılığında meydana gelecek işçiler arasındaki rekabet, ücreti tekrar denge seviyesine düşürecek ve piyasa kendiliğinden tekrar dengeye gelecektir. Tam rekabet piyasasındaki bir asgari ücret uygulamasında, kazanan taraf işini koruyan işçiler olurken, kaybeden taraf işini kaybedenler ve ürünleri daha yüksek fiyattan satın almak zorunda kalan tüketiciler olmaktadır (www.public.iastate.edu).

121. Monopson Piyasada Asgari Ücret

Monopson piyasa, mal veya hizmetlerin satıcısının çok sayıda olmasına karşılık, alıcısının tek olması durumunu ifade etmektedir. Bundan dolayı bu piyasaya “alıcı monopoli” de demek mümkün olmaktadır (SPENCER-AMOS, 1993, s.279).

Monopson bir firma ilave bir işçi çalıştırmak istediğinde, tüm çalışanların ücretlerini artırmak zorunda kalmaktadır. Bundan dolayı böyle bir firma için, ilave işçinin marjinal maliyeti iki unsurdan oluşmaktadır: ilave işçiye ödenecek ücret + ilave işçileri çekebilecek

yeterli fazlalıktaki ücretleri sağlamak için tüm çalışanlara ödemek zorunda olduğu ücret (DILLOW, 2000, s.47). Yani emek piyasasında emeğin tek alıcısı durumunda olan firma, daha fazla işçi istihdam etmek istemesinin yaratacağı baskı sonucunda, ücret düzeyinde genel bir artışa yol açacağı farkındadır.

Karını maksimize etmek isteyen monopson firma, işgücünün marjinal gelir ürünü marjinal maliyetine eşit olduğu noktadaki kadar işçi istihdam ederek dengeye gelmiş olacaktır. Ancak bu işçilere vereceği ücret, onların hak etmiş olduğu, dengede gerçekleşen ücret düzeyi değil, onları piyasada tutmak için gerekli olan en düşük ücret düzeyi olacaktır. Bu durum emeğin monopsonist sömürüsü olarak adlandırılmaktadır. Bu şartlar altında ustalıklarla belirlenen asgari ücret istihdamı artırıcı bir sonuç doğuracaktır (CALAWAY, 1998, s.2). Şöyle ki; denge ücret düzeyinde belirlenen asgari ücret istihdam üzerinde herhangi bir etki yaratmazken, bunun üzerinde belirlenen bir ücret istihdamın azalmasına neden olacaktır. Ancak, denge ücret düzeyi ile işverenin ödeyeceği ücret arasında bir yerde belirlenen asgari ücret istihdamı artırıcı bir etki yaratacaktır. Bu durumda çalışan tüm işçiler daha yüksek ücret alırken, bu ücret düzeyinden yeni işe giren işçiler de arz ettiklerinin üzerinde bir ücretle çalışıyor olacaktır. Böyle bir uygulamadan zararlı çıkanlar, ürünleri daha yüksek fiyattan almak zorunda kalan tüketicilerle, monopson karın bir kısmından yoksun kalan işveren olacaktır (www.public.iastate.edu).

İKİNCİ BÖLÜM

2. TÜRKİYE'DE ASGARİ ÜCRET

20. Asgari Ücretle İlgili Uluslararası Düzenlemeler

Gerek ülke içinde asgari ücretin belirlenme şekli gerekse ülkelerarasında bu konuda uyumun sağlanması konusunda en önemli kuruluş Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labour Organization-ILO)'dür. ILO'nun 1919 tarihli ilk ana tüzüğünde, asgari ücretler konusu, yalnız genel prensipler bölümünde, ayrıntılara inmeyen genel bir tanımlama ile ele alınmış ve "işçilere, içinde yaşadıkları zaman ve ülkeye göre uygun görülen bir yaşayış seviyesi sağlayacak bir ücret ödenmesi" gerektiği hükmüne varılmıştır. Bu hüküm bir süre sonra, "bir işte çalışmakta olan, korunmaya muhtaç herkes için asgari bir geçim ücreti" şeklinde düzenlenmiştir (AĞAOĞLU, 1987, s.55). Örgütün bu konuyla doğrudan ilgili olarak değişik tarihlerde çıkardığı 3 tane sözleşmesi, 3 tane de tavsiye kararı bulunmaktadır. Bu sözleşmelerden ilki olan 26 sayılı sözleşme (1928) imalat ve ticaret işleri ve işyerlerini, 99 sayılı sözleşme (1951) tarım işleri ve işyerlerini, 131 sayılı sözleşme (1970) ise, bütün ücretlilerin asgari ücret kapsamına alınmasını düzenlemektedir.

Asgari ücretin tespitine ilişkin 26 sayılı sözleşme 1928 yılında ILO tarafından kabul edilmiş, 14 Haziran 1930 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Bu sözleşmeye göre; bu sözleşmeyi imzalayan her üye ülke, toplu sözleşme yoluyla veya başka bir yolla etkili bir ücret tespitinin bulunmadığı veya o ücretlerin istisnai bir şekilde düşük olduğu işlerde veya işlerin bölümlerinde (özellikle evde yapılan işlerde) asgari ücret tespitine imkan veren usulleri oluşturmayı veya korumayı taahhüt eder (md.1). Ayrıca, ilgili ülke birinci maddede öngörülen asgari ücretin tespit usullerinin, hangi işlere veya işlerin hangi bölümlerine uygulanacağına ilgili işçi ve işveren teşekküllerine danıştıktan sonra karar vermekte serbesttir (md.2). Sözleşmeyi onaylayan her üye, asgari ücretlerin tespit usullerini ve bunların uygulama şekillerini tayinde serbesttir (md.3/1). Ancak, başvurulması uygun görülen vasıftaki herkese danışılacak (md.3/2/1), ilgili işverenler ve

işçiler eşit sayıda ve eşit şartlarda bu uygulamaya katılacak (md.3/2/2), ilgili işverenler ve işçiler tespit edilen asgari ücrete uymak zorunda olacak ve bu düzeyde bir indirim yapamayacaklardır (md3/2/3). Her üye ülke hem işveren ve işçilerin yürürlükteki asgari ücretten haberdar olmasını hem de ödenen ücretlerin belirlenen asgari tutardan aşağı düşmemesini sağlamak için, bir kontrol ve müeyyide sistemi oluşturmak suretiyle gerekli tedbirleri alacaktır (md.4/1). Her işçi kendisine belirlenen tutarın altında ödeme yapıldığı takdirde mahkeme veya diğer kanuni yollarla aradaki farkı talep hakkına sahip olacaktır (md.4/2). Yine bu sözleşmede, sözleşmeyi onaylayan her üyenin, her yıl Uluslararası Çalışma Bürosuna asgari ücret tespit usullerinin uygulandığı işlerin veya işlerin bölümlerinin bir listesini içeren ve bu usullerin uygulama şekil ve sonuçlarını gösteren genel bir rapor vereceği de belirtilmiştir (md.5) (<http://www.ilo.org>).

Konuyla ilgili ayrıntılı düzenlemeler 30 sayılı tavsiye kararında düzenlenmiştir.

26 sayılı sözleşmenin ve 30 sayılı tavsiye kararının, imalat ve ticaret işlerini ve aynı zamanda ticarete konu olan evde yapılan işlerde çalışan işçileri kapsadığı, tarım sektöründe çalışan işçilerin kapsam dışı bırakıldığı görülmektedir. ILO'nun 1951 yılında kabul ettiği, 23 Ağustos 1953 tarihinde yürürlüğe giren "tarımda asgari ücretin tespitine yönelik 99 sayılı sözleşme" bu boşluğu doldurmak amacı taşımaktadır. Bu sözleşme ana hatlarıyla 26 sayılı sözleşmenin prensiplerini kabul etmektedir. Farklı olarak, asgari ücretin tespitinde işveren ve işçilerin en fazla temsil kabiliyetine sahip teşekküllerine danıştıktan sonra uygulanacağı (md.1/2), yetkili makamın tarımda söz konusu olan yardımcı aile fertlerinin gereken durumlarda asgari ücret hükümleri kapsamı dışında tutulabilmesine karar vermesi (md.1/3), asgari ücretin kısmen aynı olarak ödenmesinin istenmesi halinde milli mevzuatın, toplu sözleşmelerin veya hakem kararlarının buna müsaade edebilmesi, ancak bu gibi aynı yardımların işçinin ve ailesinin şahsen kullanma ve faydalanmalarına elverişli bulunması ve bu gibi aynı yardımlara takdir edilen değer adil ve makul olmasını sağlamak üzere uygun tedbirler alınması (md.2), yetkili makamın fiziksel veya bedensel engelli işçilerin çalıştırılma imkanlarının azaltılmasını önlemek için bunlara asgari ücretten daha düşük ücret ödemelerinin yapılmasına müsaade etmesi (md.3/5) hükümlerini taşımaktadır (<http://www.ilo.org>).

89 sayılı tavsiyede de, asgari ücretin tarım işçilerine uygun bir hayat sağlama zorunluluğundan hareketle bu konuda anketlerin düzenlenmesi, tespit edilen asgari ücretlerin belirli aralıklarla gözden geçirilmesi gibi, bu konuyla ilgili daha ayrıntılı düzenlemelere yer verilmiştir.

ILO'nun asgari ücrete ilişkin üçüncü ve son sözleşmesi 1970 yılında kabul edip, 29 Nisan 1972 tarihinde yürürlüğe koyduğu, özellikle gelişmekte olan ülkeler için son derece önemli olan, asgari ücreti tespiti ilişkin 131 sayılı sözleşmedir. Çünkü bu sözleşme özellikle gelişmekte olan ülkelerde çok düşük ücret alan işçilerin korunmasını önlemek amacıyla kabul edilmiştir. Bu sözleşmede yer alan önemli maddelerden biri, bütün üye ülkelerin bütün işçileri kapsayan bir asgari ücret düzenlemesi yapmasıdır (md.1). Bir diğeri ise asgari ücretin tespit edilmesinde işçi ve ailesinin ihtiyaçlarının, ülkedeki genel ücret seviyesinin, hayat pahalılığının, sosyal yardımların, ekonomik faktörlerin dikkate alınması gerekliliğidir (md.3) (<http://www.ilo.org>).

Aynı konuda daha ayrıntılı düzenlemelerin yapıldığı 135 sayılı tavsiye kararında, asgari ücretin amacı, tespit şekilleri, tespit sırasında dikkat edilmesi gereken kriterler, kapsamı gibi konulara değinilmiştir.

Asgari ücrete değinilen uluslararası belgelerden biri de, Birleşmiş Milletler Genel Kurulu'nun 10 Aralık 1948 tarihinde kabul ettiği İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi'dir. Bu beyannamenin 23. maddesinde “herkesin hiçbir fark gözetilmeksizin eşit çalışma karşılığında eşit ücret alma hakkı vardır (23/2)” ve “çalışan herkesin, kendisine ve ailesine insanlık onuruna uygun bir yaşam sağlayan ve gerekirse her türlü sosyal koruma araçlarıyla da tamamlanan adil ve uygun bir ücrete hakkı vardır (23/3)” belirtilerek, ücrette eşitlik ve adaletin sağlanması öngörülmüştür (<http://www.un.org>).

Asgari ücreti yakından ilgilendiren bir diğeri önemli uluslararası belge de, İnsan Hakları Beyannamesi'nin ekonomik ve sosyal haklar bakımından tamamlayıcısı olan Avrupa Sosyal Şartı'dır. 18 Ekim 1961 tarihinde Torino'da imzalanan Avrupa Sosyal Şartı'nın adil bir ücret hakkı başlıklı dördüncü maddesine göre akit taraflar; adil bir ücret hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak amacıyla:

1. Çalışanların kendilerine ve ailelerine iyi bir yaşam düzeyi sağlayacak ücret hakkına sahip olduklarını tanımayı,
2. Özel durumlara ilişkin istisnalar dışında, çalışanların fazla mesai karşılığında zamlı ücret alma hakkına sahip olduklarını tanımayı,
3. Çalışan erkeklerle kadınların eşit işe eşit ücret hakkına sahip olduklarını tanımayı,
4. Tüm çalışanların, işlerine son verilmeden önce makul bir bildirim süresi verilmesi hakkını tanımayı,
5. Ücretlerden ancak, ulusal yasalar ve yönetmeliklerle belirlenmiş ya da toplu sözleşmeler veya hakem kararıyla saptanmış koşullar ve ölçüler içinde kesinti yapılmasına izin vermeyi,

taahhüt ederler. Bu hakların kullanılması, özgürce yapılmış toplu sözleşmeler, yasal ücret saptama usulleri veya ulusal koşullara uygun başka yollarla sağlanır (bölüm 2, md.4) (<http://conventions.coe.int>).

Türkiye, asgari ücret konusunda ILO tarafından imzalanmış bulunan 3 sözleşmeden 26 ve 99 sayılı sözleşmeleri onaylamış, 131 sayılı sözleşmeyi ise henüz imzalamamıştır. Yine konuyla ilgili olarak Türkiye, İnsan Hakları Evrensel Beyannamesini 1948 yılında, Avrupa Sosyal Şartı'nı da 1989 yılında onaylamıştır. Fakat, Türkiye söz konusu şartın asgari ücreti düzenleyen dördüncü maddesinin birinci fıkrasını onaylamamıştır. Bunun nedeninin ülkemizde asgari ücret tespitinde işçi ailesinin ihtiyaçlarının değil, sadece işçinin kendisinin ihtiyaçlarının dikkate alınmasının olduğu belirtilmektedir (KORKMAZ, 2003, s.146).

ILO, ülkelerin çalışma yaşamları üzerinde bir yandan sözleşme ve tavsiye kararları ile etkili olurken diğer yandan düzenlediği çeşitli konferanslarla asgari ücretin önemini vurgulamaktadır. Bu amaçla 1947 yılında İstanbul'da düzenlenen konferansa, ILO'ya üye bulunan Yakın ve Orta Doğu ülkeleri katılmışlardır. Toplantının sonucunda işçi teşekkülleri temsilcileri ile işverenler veya teşekkülleri arasında serbestçe müzakere edilen toplu iş sözleşmeleri yoluyla asgari ücretlerin saptanmasının teşvik edilmesi gerektiği belirtilmiştir. Ayrıca toplu iş sözleşmeleri yollarından istifade edilemediği takdirde işçi ve işverenlere yahut, varsa bunların meslek teşekküllerine danışmak sureti ile, asgari ücretlerin saptanacağı kabul edilmiştir. Bundan başka, endüstri sektörüne sağlanmış asgari

ücretlere ilişkin hakların, mümkün mertebe tarım işçilerine de uygulanması yollarının aranması istenmiştir (AĞAOĞLU, 1987, s.54).

21. Asgari Ücretle İlgili İç Hukuka İlişkin Düzenlemeler

Yukarıda, asgari ücretle ilgili uluslararası mevzuata genel hatlarıyla değinildikten sonra, bu konuyla ilgili ülkemizdeki iç mevzuata bakıldığında, Türkiye’de asgari ücretle ilgili düzenlemelerin Osmanlı ve Selçuklu dönemlerine kadar uzandığı görülmektedir. Osmanlı ve Selçuklu çalışma hayatında “ahi örgütleri” çeşitli düzenleyicilik fonksiyonları görmüş, bu örgütler fiyatlara müdahale etmiş, usta, kalfa ve çıraklar arasındaki ilişkileri düzenleyerek, Türk esnaf ve işçisine uygun hayat koşulları sağlama konusunda önemli roller üstlenmiştir (KORKMAZ, 2003, s.152). Osmanlılar döneminde, devletin asgari ücretler konusunda bilinen ilk müdahalesi 1806 tarihinde olmuştur. 2 Şaban 1226 (1806) tarihini taşıyan bir fermanda o zamanki para birimi ile belli işlerde çalışan işçilerin ücretleri tespit edilmiştir (GEREK, 1999, s.27). 1921 yılında da çıkarılan Ereğli Kömür Havzası Maden İşçilerinin Hukukuna Mütedair 151 sayılı Kanun’un onbirinci maddesi, maden ocaklarında çalışan işçilerin asgari ücretlerinin belirlenmesini öngörmüştür (KORKMAZ, 2003, s.153).

1923 yılında ise, yapılan Türkiye İktisat Kongresinde, belediye meclislerinin üç ayda bir asgari ücret hadlerini geçim şartlarına göre tespit ve ilan etmeleri kararlaştırılmış fakat uygulama imkanı olmamıştır (AĞAOĞLU, 1987, s.75).

1931 yılında ise 151 sayılı Havzai Fahmiye kanunu çıkarılmış, işçiye asgari ücret ödeneceği ve bu ücret seviyesinin ocak sahibi, işçi birliği temsilcisi ve İktisad Vekaletinin seçeceği üç kişilik bir komisyonca tespit edileceği belirtilmiştir (DİRİMTEKİN, 1966, s.66).

Geçmişteki bu uygulamalara karşın, asgari ücrete ilişkin gerçek anlamdaki ilk yasal düzenleme Cumhuriyet döneminde 1936 tarih ve 3008 sayılı İş Kanununun 32. maddesinde görülmektedir. Bu maddede; “iktisadi ve içtimai zaruretler dolayısıyla İktisad Vekaletince teklif edilecek işlerde gerek saat başına veya gündelik, yahut haftalık veya aylık hesabıyla ve gerek parça başına, yahut yapılan iş miktarına göre ödenecek işçi

ücretlerinin en aşağı hadleri bir nizamname ile tespit edileceği (İ.K.md.32)” hükmüne bağlanmıştır. 1950 yılında 3008 sayılı İş Kanunu, yeni ihtiyaçlara göre yeniden düzenlenmiş ve asgari ücretle ilgili 32. maddesi değiştirilmiştir. Buna göre; “iktisadi ve içtimai zaruretler dolayısıyla Çalışma Bakanlığınca lüzum görülecek yerlerde ve işlerde işin mahiyet ve hususiyeti gözönünde tutularak gerek saat başına veya gündelik; yahut haftalık veya aylık hesabıyla ve gerek parça başına, yahut yapılan iş miktarına göre veya sair şekillerde ödenecek işçi ücretlerinin aşağı hadleri mahalli komisyonlarca tespit olunacaktır. Bu komisyonlar, o mahaldeki yetkili çalışma teşkilatına mensup memurun başkanlığı altında bir işçi işveren temsilcisi ile mahalli hükümet doktoru ile sendikadan gönderilecek bir üye ve mahalli hükümet doktoru ile sendikadan gönderilecek bir üyeden teşekkül edecektir”. 3008 sayılı kanunda öngörülen asgari ücrete ilişkin yönetmeliğin 1951 yılına kadar hazırlanamaması nedeniyle, asgari ücret uygulamasına ancak 15 yıl sonra başlanabilmiştir. 1951 yılındaki yönetmelikte mahalli komisyonların kararlarına karşı İtiraz Tetkik Kurulu’na yer verilmiş, böylece daha düzenli ve daha adil asgari ücretlerin bütün ülkede geçerli olması istenmiştir. Ayrıca ILO tarafından hassasiyetle üzerinde durulan, eşit işe eşit ücret prensibi mevzuatımıza bu kanunla girmiş, aynı işi yapan kadın işçi ile erkek işçi arasında en azından asgari ücretler bakımından ayırım yapılmaması kabul edilmiştir (KUTAL, 1969, ss.143-144). 1951-1967 yılları arasında asgari ücretler kanunda belirtildiği gibi mahalli komisyonlar aracılığı ile tespit edilmiştir. 1967 yılına kadar yürürlükte olan bu mevzuat, aynı zamanda asgari ücret konusunda basın mensupları ile gemi adamlarını özel hükümlere tabi tutmuştur.

3008 sayılı kanun ve 1951 tarihli yönetmelikle genel bir asgari ücret tespiti sağlanamamıştır. Mahalli komisyon kararları arasında yakınlık sağlanamamış, hatta aynı ilde yapılan tespitler arasında dahi, çok garip ve anlaşılması zor farkların ortaya çıktığı görülmüştür. Örneğin 1951 yılında yatacak yer ve yiyecek işveren tarafından temin edilmek suretiyle pamuk çapa işlerinde Adana’da bir işçinin haftalık asgari ücreti (5,5 gün) 16 lira 50 kuruş iken, aynı sene ve aynı şartlarda istihdam edilen bir işçinin Hatay’daki haftalık asgari ücreti 13 lira 75 kuruş olmuştur. Bir yıl sonra Adana’da asgari ücret aynı işkolunda 16 lira 50 kuruş seviyesini korurken İçel’de asgari ücret haftalık 18 lira olarak tespit edilmiştir. Aynı ilde yapılan tespitler arasında da garip durumlara rastlamak mümkündür. Örneğin 1953 yılında Adana’da pamuk çapa işlerinde tespit edilen asgari ücretler, aynı ilde 1951 yılında tespit edilen seviyenin de altına düşerek (% 16 düşüş) 13

lira 75 kuruş olmuştur (KUTAL, 1969, s.186). Yine bu yönetmelikte, asgari ücretin düzenli aralıklarla tespiti zorunlu kılınmamıştır. İtiraz Tetkik Kurulu'na işçi ve işveren temsilcilerinin katılması da kabul edilmemiştir. Asgari ücretin mahalli komisyonlarca belirlendiği 1951-1967 yılları arasındaki dönemde, komisyonlar arasındaki koordinasyon eksiklikleri, komisyonların asgari ücret mekanizmasını tam olarak algılayamamaları ve ortaya çıkan sorunları giderecek etkin bir kurumsal yapının bulunmaması mekanizmadan istenilen sonuçların elde edilmesini engellemiştir. Düşük gelirlilerin korunması ve satınalma güçlerinin arttırılması konusunda önemli bir gelişme sağlanamamış, asgari ücret uygulaması amaçlarına tam olarak ulaşamamıştır (KORKMAZ, 2003, s.237).

1951-1967 yılları arasındaki asgari ücret uygulamasından istenilen sonuçların alınmaması üzerine 1967 yılında çıkarılan 931 sayılı İş Kanunu ve 1968 tarihli Asgari Ücret Yönetmeliği ile bu konuda yeni düzenlemelerin yapılması yoluna gidilmiştir. 931 sayılı kanunla bütün işçilerin asgari ücretten faydalanması kabul edilirken, basın mensupları ve gemi adamları hakkındaki özel mevzuat da ortadan kaldırılmıştır. Mahalli komisyon sisteminden tamamen vazgeçilerek asgari ücreti tespit yetkisi, merkezi ve her bakımdan yetkili bir kurula verilmiştir. Asgari ücretin en geç iki senede bir tespit edilmesi de yine bu kanunla öngörülmüştür. Belirlenen bu esaslar gerek 1475 sayılı İş Kanununun ve 1972 tarihli Asgari Ücret Yönetmeliğinin gerekse bugün yürürlükte bulunan 4857 sayılı İş Kanunu ve 2004 tarihli Asgari Ücret Yönetmeliğinin esasını teşkil etmektedir.

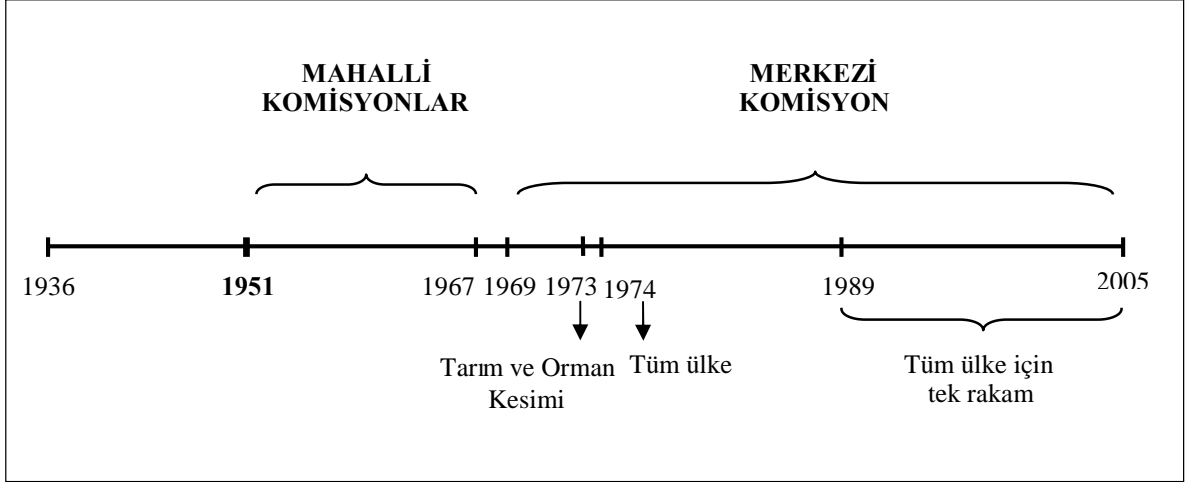
Günümüzde yürürlükte olan 4857 sayılı İş Kanununun asgari ücretle ilgili 39. maddesine göre iş sözleşmesi ile çalışan ve bu kanunun kapsamında olan veya olmayan her türlü işçinin, ekonomik ve sosyal durumlarının düzenlenmesi için, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca Asgari Ücret Tespit Komisyonu aracılığıyla ücretlerin asgari sınırları en geç iki yılda bir belirlenir. En az 10 üyenin katılımıyla toplanan Asgari Ücret Tespit Komisyonu, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının tespit edeceği üyelerden birinin başkanlığında, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürü veya yardımcısı, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürü veya yardımcısı, Devlet İstatistik Enstitüsü Ekonomik İstatistikler Dairesi Başkanı veya yardımcısı, Hazine Müsteşarlığı temsilcisi, Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığından konu ile ilgili dairenin başkanı veya yetki vereceği bir görevli ile bünyesinde en çok işçiyi bulunduran en üst işçi kuruluşundan değişik işkolları için seçecekleri beş ve bünyesinde en çok işvereni bulunduran işveren

kuruluşundan değişik işkolları için seçeceği beş temsilciden oluşur. Kurul, üye oylarının çoğunluğu ile karar verir. Oyların eşitliği halinde, Başkanın bulunduğu taraf çoğunluğu sağlamış sayılır. Komisyon kararları kesindir ve Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girer (İ.K.md.39).

Türkiye’de Asgari Ücret Tespit Komisyonu adını taşıyan, işçi, işveren ve hükümet temsilcilerinden oluşan üçlü yapıya sahip komisyon tarafından belirlenen yasal asgari ücret, ücret sistemindeki boşlukları doldurmakta olup, özellikle vasıfsız işçilerin, yoğun işsizlik nedeniyle, işveren tarafından istismarını engellemeye yönelik bir önlem görünümündedir. Belirlenen asgari ücret tarafları bağlayıcı ve zorunlu bir ücrettir. Komisyon tarafından belirlenen ücret, işçiye ödenecek ücretin alt sınırını oluşturmakta, bunun altında bir ödeme yapılamamakta ve toplu iş sözleşmelerinde kararlaştırılacak ücretler asgari ücretin altında olamamaktadır. Asgari ücretin altında bir ücret kararlaştırılmışsa, bunlar, asgari ücret düzeyine yükseltilmektedir. Ayrıca işveren tarafından işçilere sağlanacak sosyal yardımlar gerekçe gösterilerek de asgari ücretten herhangi bir indirim yapılamamaktadır. Ülkemizde, asgari ücret, 16 yaşını doldurmuş işçiler ve bundan daha küçük işçiler için ayrı ayrı belirlenmektedir. Bir günlük ücret olarak belirlenen asgari ücret, aylık, haftalık, saat başına, parça başına ücretin uygulandığı işyerlerinde, belirlenen duruma göre ayarlanabilmektedir. Asgari ücret bir kez belirlendikten sonra, bu düzey, hizmet akdi ile çalışan ve İş Kanunu kapsamına giren her çeşit işçi ile gemi adamı, gazeteci ve tarım işçisini de kapsamaktadır. Ayrıca, işyeri sahibinin, çırağa işe başladığı günden itibaren İş Kanunu gereğince saptanan asgari ücretin % 30’undan aşağı olmamak üzere ücret ödeme yükümlülüğü, çiraqlara ödenecek ücretlerin belirlenmesinde de asgari ücretin esas alındığını göstermektedir (İTO, 1998, ss.53-54).

22. Türkiye’de Asgari Ücret Mevzuatı

Türkiye’de asgari ücret mevzuatının tarihsel gelişiminin nasıl bir seyir izlediği, aşağıdaki şekilde yer almaktadır (Şekil 1). Ülkemizde bugünkü anlamıyla ilk asgari ücret uygulamasının temelleri, 1936 tarihli 3008 sayılı İş Kanununa dayanmaktadır. Bununla birlikte, bu kanunda öngörülen Asgari Ücret Yönetmeliğinin 1951 yılına kadar hazırlanamaması nedeniyle, ilk asgari ücret tespiti ancak 15 yıl sonra yapılabilmektedir.



Şekil: 1

Türkiye’de Asgari Ücret Mevzuatının Tarihsel Gelişimi

Türkiye’de 3008 sayılı İş Kanununun geçerli olduğu 1951-1967 yılları arasında asgari ücret düzeyleri mahalli komisyonlar aracılığıyla saptanmıştır. Fakat bu şekilde yapılan uygulama asgari ücretten beklenen sonuçların ortaya çıkmasında yetersiz kalmış, bu nedenle 1967 yılında 931 sayılı İş Kanunu ve 1968 tarihli Asgari Ücret Yönetmeliği ile mahalli komisyonlarca asgari ücret belirlenmesi sistemine son verilmiş, Merkezi Asgari Ücret Tespit Komisyonunca belirlenen asgari ücret tespiti sistemine geçilmiştir. 1969 yılından günümüze dek asgari ücret, işçi-işveren-hükümet temsilcilerinden oluşan üçlü yapıda ve merkezi nitelikteki bu Komisyon tarafından tespit edilmektedir. Asgari ücret düzeyleri, 1969-1973 yılları arasında sadece sanayi sektörü için belirlenmiştir. 1973 yılında ise tarım ve orman kesiminde çalışanlar için de ayrı asgari ücret düzeyleri saptanmıştır. Asgari ücret, 1969-1974 yılları arasında bölgesel farklılık esasına göre tespit edilmişken, 1974 yılında bölgesel farklılığa dayanan bu sistem terk edilmiş ve asgari ücret düzeyleri tüm ülkeyi kapsayacak şekilde belirlenmiştir. 1989 yılında ise, asgari ücret düzeylerinin sanayi ve tarım ve orman kesimi için farklı olarak belirlendiği uygulamaya son verilmiştir. Türkiye’de asgari ücret, 1989 yılından itibaren, merkezi nitelikteki Asgari Ücret Tespit Komisyonu tarafından, bölgesel ve sektörel bir farklılık göstermeksizin, tüm ülke için tek rakam olarak tespit edilmektedir.

Asgari ücret mevzuatının Türkiye için incelendiği bu kısımda, ülkemizdeki asgari ücret uygulamaları dönemler halinde ele alınacak, ülkemizde mevcut asgari ücret sisteminin dünden bugüne nasıl bir seyir izlediği ortaya konulmaya çalışılacaktır.

220. Asgari Ücretin Mahalli Komisyonlar Tarafından Tespiti

1951-1967 yılları arasında asgari ücret, 3008 sayılı İş Kanununa müteakip hazırlanan 1951 tarihli Asgari Ücret Yönetmeliği doğrultusunda mahalli komisyonlar tarafından belirlenmiştir. Ancak asgari ücretin mahalli komisyonlarca tespit edildiği bu dönem kendi içinde, özellikle asgari ücretin kapsamı bakımından bazı farklılıklar göstermiştir. Mevcut bulunan bu farklılıklar dolayısıyla bu dönem 1951-1955, 1956-1960, 1961-1964, 1965-1967 olmak üzere dört dönem halinde incelenecektir. Aşağıdaki tabloda asgari ücretin 1951-1964 yılları arasında tespit edildiği il ve işkolları sayısı gösterilmektedir (Tablo 1). Tablodan görüldüğü üzere, ilerleyen zamanla birlikte bütün işkollarında yapılan tespit sayısı oldukça artmıştır. Ancak, zaman geçtikçe asgari ücret uygulamasının yaygınlaşması nedeniyle ilk kez tespit yapılan il ve işkolları sayısında azalma meydana gelmiştir.

Tablo : 1

Türkiye’de 1951-1964 Yılları Arasında Asgari Ücretin Tespit Edildiği İllerin ve İşkollarının Sayısı

Yıllar	İlk defa tespit yapılan işkolları sayısı	İlk defa tespit yapılan il sayısı	Bütün işkollarında 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
1956	7	7	35
1957	1	6	27
1958	9	7	59
1959	10	7	80
1960	4	4	69
Toplam	31	31	270
1961	4	1	91
1962	4	2	75
1963	-	4	98
1964	-	-	85
Toplam	8	7	349

Kaynak: KUTAL, 1969, ss.182-194

2200. 1951-1955 Dönemi

Türkiye’de asgari ücretin gerçek anlamda ilk kez uygulandığı dönem olan 1951-1955 yılları arasında, asgari ücret uygulaması gerek bölgeler gerekse işkolları açısından oldukça yetersiz kalmıştır. Bu beş yıllık dönemde, 12 ilde mahalli komisyonlar kurularak, sadece 9 işkolunda olmak üzere toplam 47 asgari ücret tespiti yapılmıştır (Tablo 1).

Belirtilen dönemde asgari ücret, işkolu açısından özellikle tarımla ilgili olduğu görülen mensucat, tütün, çırçır, pamuk toplama, pamuk çapa, batöz kızak, yağ ve sabun, ekmek ve un, basın olmak üzere toplam 9 işkolu için; il olarak bakıldığında ise 1951 yılında Adana, Hatay, İçel; 1952 yılında Bursa, İzmir; 1953 yılında Kocaeli, Samsun; 1954 yılında Isparta, İstanbul; 1955 yılında Balıkesir, Sakarya, Trabzon olmak üzere toplam 12 il için belirlenmiştir.

1951-1955 döneminde asgari ücret uygulamasının il ve işkolu açısından oldukça sınırlı olmasının yanında, mahalli komisyonların da bu konuda oldukça yetersiz kaldığı görülmektedir. Mahalli komisyonlar asgari ücreti yanlış anlamış ve aynı işkolunda ancak çeşitli işlerde çalışanlar için farklı asgari ücret düzeyleri belirlemişlerdir. Ayrıca mahalli komisyonlar yalnızca asgari ücreti belirlemekle kalmamış “toplu sözleşme” fonksiyonunu da üstlenerek, normalde sendikaların görevi olan çalışma süreleri, ücretlerin ödenme zamanı ve aynı yardımlar gibi konuları da karara bağlamışlardır. Bunların yanında yine bu dönemde, belirlenen asgari ücret düzeyleri arasında da önemli farklılıklar olmuştur. Örneğin; 1952 yılında Adana’da yatacak yer ve yiyecek işverene ait olmak üzere pamuk çapa işlerinde 16 lira 50 kuruş olarak uygulanan asgari ücret, İçel’de 18 lira olarak uygulanmıştır. Bu olumsuzluklar sadece iller arasında mevcut farklılıklar için söz konusu olmamış, aynı ilde yapılan tespitler arasında da bazı tuhaflıklar meydana gelmiş, bir ilde aynı işkolu için daha önce belirlenenden daha düşük düzeyler belirlenmiştir (KUTAL, 1969, ss.183-185). Bu 5 yıllık dönemde, Türk çalışma hayatına ilk kez giren asgari ücret uygulaması tam olarak anlaşılammış ve uygulama alanı oldukça sınırlı kalmıştır.

2201. 1956-1960 Dönemi

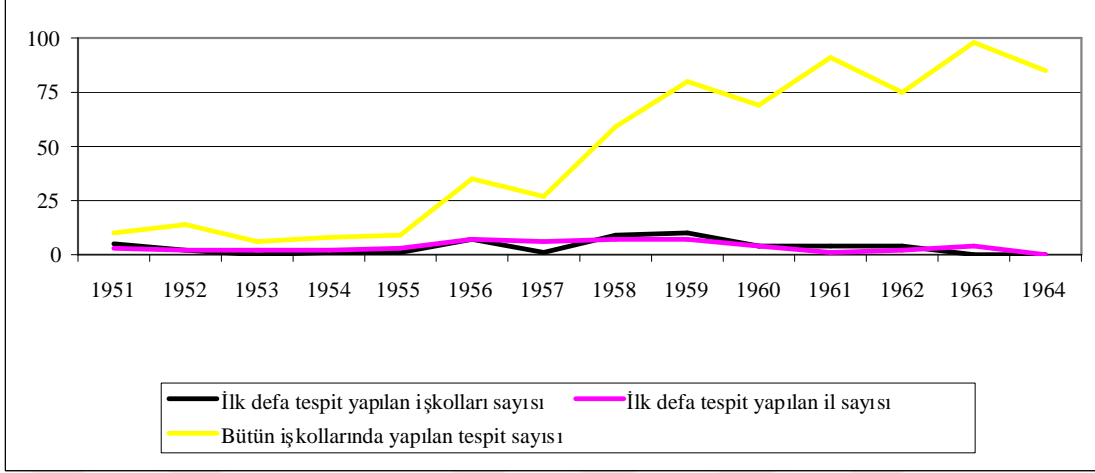
1956-1960 yılları arasında bir önceki dönemle kıyaslandığında asgari ücret konusunda büyük ilerleme sağlanmıştır. Asgari ücret tarımla ilgili işkollarının yanında, sanayiyle ilgili işkolları için de tespit edilmeye başlanmıştır. 1960 yılına gelindiğinde eskilere ilaveten 31 ilde ve ilk defa 31 işkolunda olmak üzere toplam 270 asgari ücret tespiti yapılmıştır (Tablo 1).

Bu dönemde, gerek bölgeler gerekse işkolları bakımından daha çok sayıda tespit yapılmış ve ilk kez 16 yaşından büyük ve küçük çalışanlar için farklı asgari ücret düzeyleri tespit edilmiştir. Yine bu dönemde sosyal yardım yapmayan işyerlerinde yapanlara nazaran daha yüksek asgari ücret düzeyleri belirlenmiştir. Daha önce mevcut bulunan ve genel çalışma şartlarını tespit eden asgari ücret uygulamasına da son verilerek, sadece asgari ücret düzeylerinin tespitiyle ilgilenilmiştir (KUTAL, 1969, s.190).

2202. 1961-1964 Dönemi

Bu dönemde, bir önceki dönemin aksine, ilk kez asgari ücret uygulamasının yapıldığı il ve işkolu sayısında azalma meydana gelmiştir. Bu dört yıl boyunca asgari ücret tespitinin ilk kez yapıldığı işkolu sayısı 8, il sayısı ise 7 olmuştur. İl ve işkolu sayısındaki azalma asgari ücret uygulamasının yetersizliğini göstermemektedir. Çünkü toplam tespit sayısına (349) bakıldığında önceki yıllara göre önemli bir artışın olduğu görülmektedir (Tablo 1).

Asgari ücret uygulamasının başladığı 1951 yılından 1964 yılına kadar, ülkemizde asgari ücret tespitinin nasıl bir gelişim izlediği aşağıdaki grafikte gösterilmiştir. İl ve işkolları açısından asgari ücret tespitini gösteren bu grafikten görüldüğü üzere, asgari ücret tespitinin yapıldığı il ve işkolu sayısında ilk döneme (1951-1955) kıyasla ikinci dönem (1956-1960) bir artış, üçüncü dönem (1961-1964) ise bir azalış meydana gelmiştir. Bütün işkollarında yapılan tespit sayısı ise inişli çıkışlı bir seyir izlese de, ilk yıllara nazaran her dönem önemli derecede artmıştır (Grafik 1).

Grafik: 1**Türkiye’de 1951-1964 Yılları Arasında Asgari Ücretin Tespitinin Gelişim Seyri**

Kaynak: KUTAL, 1969, ss.182-194 temel alınarak oluşturulmuştur.

Asgari ücretin ilk kez tespit edildiği il ve işkolu sayısındaki azalmanın başlıca iki nedeni bulunmaktadır. İlk olarak; daha önceki yıllarda asgari ücret uygulamasının birçok ilde yapılmış olmasının sonucu olarak, 1961 yılından itibaren il sayısı doğal olarak çok fazla artmamıştır. Nitekim 1963 yılının sonuna kadar asgari ücret tespitinin yapıldığı il sayısının 50 olduğu görülmektedir (Tablo 1). İkinci olarak ise, asgari ücretin tespit edildiği işkolu sayısı azalmamış, işkollarında bir düzenlemeye gidilerek genel olarak işkolları sayısı azaltılmıştır. Şöyle ki; 1963 yılında 9 tarım faaliyet kolu tarım işleri olarak tek bir işkolu içinde birleştirilmiş, bazı işkolları da yakın işkolları içine katılarak işkollarında azaltmaya gidilmiştir. Böylece işkolları sayısında bulunan gereksiz fazlalık bir ölçüde giderilmiştir. Bu nedenledir ki; daha önceki yıllarda işkolları konusunda gelişigüzel yapılan sınıflandırma nedeniyle işkollarının oldukça fazla sayıda olmasına karşılık, 1963 yılından sonra bu fazlalığın giderilmesi, asgari ücretin tespit edildiği işkolu sayısının azaldığı izlenimini yaratmıştır. Bunların yanında bu dönemde, asgari ücret düzeyleri arasında mevcut bulunan farklılıklar da önemli ölçüde azaltılmıştır. Örneğin; mensucat sanayiinde iller arasındaki asgari ücret farklarının % 18 ile % 25 arasında değiştiği görülmektedir (KUTAL, 1969, ss.192-196).

2203. 1965-1967 Dönemi

Kısa bir dönemi kapsamakla birlikte bu dönem asgari ücret uygulaması bakımından oldukça faal bir dönemi oluşturmaktadır. Nitekim bu iki yılda toplam olarak 252 tespit yapılmıştır. İlk defa tespit yapılan illerin sayısındaki artış bu dönemde de devam etmiş ve 6 il (Ağrı, Gümüşhane, Hakkari, Kars, Nevşehir, Yozgat) dışında kalan yerlerde bir veya birçok işkolunda asgari ücret düzeyleri tespit edilmiştir (Tablo 2). Bu yıllarda daha önceki yıllarda olduğu gibi 16 yaş ayırımına ve işverenlerin sosyal yardım yapıp yapmamaları esasına riayet edilmiştir (KUTAL, 1969, s.197).

Tablo : 2
Türkiye’de 1967 Yılında Asgari Ücret Tespitlerinin İllere Göre Dağılımı

Tespit yapılmayan iller	1-2 işkolunda tespit yapılan iller	3-5 işkolunda tespit yapılan iller	6-10 işkolunda tespit yapılan iller	11-15 işkolunda tespit yapılan iller	16+ işkolunda tespit yapılan iller
Ağrı, Gümüşhane, Hakkari, Kars, Nevşehir, Yozgat	Bingöl, Çankırı, Erzincan, Erzurum, Giresun, Kırşehir, Muş, Niğde, Ordu, Tunceli, Adıyaman, Afyon, Artvin, Bilecik, Bitlis, Burdur, Kırklareli, Rize, Siirt, Sinop, Tekirdağ, Urfa	Çorum, Isparta, Kastamonu, Mardin, Van, Diyarbakır, Çanakkale, Maraş, Edirne, Muğla, Amasya, Antalya, Bolu, Trabzon, Zonguldak	Aydın, Denizli, Elazığ, Konya, Kütahya, Malatya, Tokat, Uşak, Kayseri, Sivas, Hatay, Manisa, Sakarya, Kocaeli, Samsun	İçel, Gaziantep, Balıkesir, Adana, Bursa	Ankara, İstanbul, İzmir

Kaynak:KUTAL, 1969, s.198

1967 yılına gelindiğinde hemen hemen bütün illerde asgari ücretlerin tespit edildiği görülmektedir. Sadece 6 ilde herhangi bir tespit yapılmazken (Tablo 2), en fazla tespit sırasıyla İzmir’de 31, İstanbul’da 28, Ankara’da 20 olmak üzere gelişmiş bölgelerdeki illerde yapılmıştır (KUTAL, 1969, s.198).

Bu noktada geline son durum şüphesiz asgari ücret açısından oldukça olumlu gelişmeler olarak göze çarpsa da, hedeflenen asıl amaca ulaşıldığını söylemek oldukça zordur. Asgari ücretin çıkış noktasını oluşturan düşük gelirlileri asgari yaşam seviyesini sağlayacak bir gelir düzeyine kavuşturmak, komisyonlar arasındaki koordinasyon eksikliği ve komisyonların asgari ücret mekanizmasını tam olarak anlayamamaları gibi nedenlerle tam olarak sağlanamamış, belirlenen asgari ücret düzeyleri bölgeler arasında, ilk baştaki kadar olmasa da, farklılıklar göstermiştir.

221. Asgari Ücretin Merkezi Komisyon Tarafından Tespiti

1951-1967 yılları arasında asgari ücret uygulamasından istenilen sonuçların elde edilememesi üzerine, 1967 yılında çıkarılan 931 sayılı İş Kanunu ve 1968 tarihli Asgari Ücret Yönetmeliği ile asgari ücretin mahalli komisyonlarca tespiti sistemi kaldırılarak, merkezi bir komisyon tarafından tespit edilmesi öngörülmüştür. Bu doğrultuda 1969 yılından günümüze dek asgari ücret, merkezi bir komisyonca önce il bazında tarım ve orman kesimindekiler hariç tutularak, daha sonra onlar için de ayrı düzeyler oluşturularak ve en sonunda da tüm ülke çapında tek bir asgari ücret düzeyi saptanarak belirlenmiştir. Bu sebeple asgari ücretin merkezi bir komisyon tarafından tespit edildiği bu dönem de kendi içinde 1969-1974, 1974-1989, 1989-2005 olmak üzere üç döneme ayrılarak incelenecektir.

2210. 1969-1974 Dönemi

Türkiye’de merkezi nitelikteki bir komisyonun belirlediği asgari ücret uygulamasına ilk olarak 1969 yılında il bazında başlanmıştır. Bu yılın Temmuz ayında 26 ilde başlayan uygulama 31 Ekim 1972 tarihine kadar sürmüştür. 26 il için yapılan bu tespitte iller gelişmişlik farklılıklarına göre 6 bölgeye ayrılmış ve bu ayrıma göre asgari ücret düzeyleri saptanmıştır (Tablo 3).

Tablo : 3**Türkiye’de Sanayi Kesiminde Günlük ve Aylık Asgari Ücretler (TL/1969-1972)**

Uygulanan İller	16 Yaşını Dolduranlar		16 Yaşını Doldurmayanlar	
	Günlük	Aylık	Günlük	Aylık
İstanbul	19.50	585.00	17.50	525.00
Ankara, Kocaeli, İzmir, Adana, Zonguldak	18.00	540.00	16.00	480.00
Hatay, Manisa, Rize, Kayseri, Antalya	17.00	510.00	15.00	450.00
Çanakkale, Burdur, Muğla, Denizli, Nevşehir	16.50	495.00	14.50	435.00
Siirt, Tokat, Kütahya, Artvin, Sivas	16.00	480.00	14.00	420.00
Muş, Yozgat, Ağrı, Gümüşhane, Bitlis	15.50	465.00	13.50	405.00

Kaynak: <http://www.belgenet.com>

1 Kasım 1972 tarihinde ise, kapsam 57 il olmak üzere genişletilmek ve 6 olan bölge sayısı 4’e indirilmek suretiyle yeni asgari ücret düzeyleri belirlenmiştir (Tablo 4). Bu uygulamayla il sayısı artırılmış ancak bölge sayısı azaltılarak asgari ücret düzeylerindeki farklılık da bir ölçüde giderilmiştir.

Tablo : 4**Türkiye’de Sanayi Kesiminde Günlük ve Aylık Asgari Ücretler (TL/1972-1974)**

Uygulanan İller	16 Yaşını Dolduranlar		16 Yaşını Doldurmayanlar	
	Günlük	Aylık	Günlük	Aylık
İstanbul	25.00	750.00	21.00	630.00
Ankara, Kocaeli, İzmir	23.50	705.00	20.00	600.00
Zonguldak, Adana, İçel, Eskişehir, Aydın, Edirne, Balıkesir, Tekirdağ, Trabzon, Hatay, Artvin, Antalya, Elazığ, Giresun, Muğla, Çanakkale, Amasya, Kırklareli, Gaziantep, Isparta, Bolu, Bursa, Sakarya, Kayseri, Samsun, Manisa	23.00	690.00	19.00	570.00
Sivas, Erzincan, Tokat, Kırşehir, Çorum, Diyarbakır, Ağrı, Burdur, Denizli, Sinop, Kastamonu, Afyon, Çankırı, Niğde, Van, Yozgat, Ordu, Tunceli, Kars, Kahramanmaraş, Gümüşhane, Şanlıurfa, Mardin, Bitlis, Hakkari, Bingöl, Adıyaman	22.00	660.00	18.50	555.00

Kaynak: <http://www.belgenet.com>

Bu tarihe kadar asgari ücretler tarım ve orman kesiminde çalışanlar dışarıda tutularak sanayi kesimi için belirlenmiştir. Tarım ve orman kesiminde çalışanlar ancak 1 Mayıs 1973 tarihinde asgari ücret kapsamı içine alınmışlardır. 1973 yılında asgari ücret, tarım ve orman kesiminde çalışanlar için de belirlenmiş ve bu tespitte bölge sayısı 3'e indirilmiş, il sayısı 67'ye çıkartılmıştır (Tablo 5). Böylece bölgeler ve de iller arasında söz konusu olan asgari ücret düzeyleri arasındaki farklılık daha da giderilmiştir. Bu noktada yavaş yavaş ulusal düzeyde belirlenecek tek bir asgari ücret sistemine geçildiğini söylemek yanlış olmayacaktır.

Tablo : 5
Türkiye'de Tarım ve Orman Kesiminde Günlük ve Aylık Asgari Ücretler
(TL/1973-1974)

Uygulanan İller	16 Yaşını Dolduranlar		16 Yaşını Doldurmayanlar	
	Günlük	Aylık	Günlük	Aylık
Aydın, Balıkesir, Burdur, Çanakkale, Denizli, İzmir, Isparta, Manisa, Muğla, Bursa, Edirne, İstanbul, Kocaeli, Sakarya, Tekirdağ, Kırklareli	21.00	630.00	18.00	540.00
Ankara, Bilecik, Bolu, Çankırı, Çorum, Eskişehir, Kırşehir, Kütahya, Uşak, Yozgat, Niğde, Antalya, Gaziantep, Hatay, İçel, Kayseri, Rize, Giresun, Gümüşhane, Kastamonu, Adana, Ordu, Samsun, Sinop, Zonguldak, Afyon, Konya, Nevşehir, Kahramanmaraş, Trabzon	19.00	570.00	16.50	495.00
Ağrı, Artvin, Erzincan, Erzurum, Kars, Bingöl, Diyarbakır, Hakkari, Siirt, Şanlıurfa, Van, Adıyaman, Amasya, Elazığ, Malatya, Sivas, Bitlis, Muş, Mardin, Tokat, Tunceli	17.00	510.00	14.50	435.00

Kaynak: <http://www.belgenet.com>

2211. 1974-1989 Dönemi

1974 yılına kadar belirli bölgeler dahilinde il bazında belirlenen asgari ücret uygulamasına 30 Haziran 1974 tarihinde son verilmiştir. İlk olarak 1974 yılında, Asgari Ücret Tespit Komisyonu, 05.04.1974 ve 28.06.1974 tarihleri arasında yaptığı 14 toplantı sonucunda yeni asgari ücreti, bütün ülke çapında, tek bir asgari ücret düzeyi olarak tespit

etmiştir (PÜRSÜNLERLİ, 2003, s.95). 1 Temmuz 1974 tarihinde asgari ücret uygulaması tüm yurt çapına yayılmıştır. Ancak 1974 yılında yurt çapına yayılmasına rağmen asgari ücret düzeyi, 1989 yılına kadar sanayi kesiminde çalışanlar için daha yüksek olmak suretiyle, sanayi kesimi ve tarım ve orman kesimi için farklı olarak belirlenmiştir (Tablo 6).

Tablo : 6

**Türkiye’de Tarım ve Orman Kesiminde ve Sanayi Kesiminde Günlük ve Aylık
Asgari Ücretler (TL/1974-1989)**

Tarım ve Orman Kesiminde Günlük ve Aylık Asgari Ücretler/TL (1974-1989)						
Yürürlük Tarihleri	16 Yaşını Dolduranlar			16 Yaşını Doldurmayanlar		
	Günlük	Aylık	Değ.%	Günlük	Aylık	Değ. %
01.08.1974-30.06.1976	33	990	-	28	840	-
01.07.1976-31.01.1978	50	1.500	51,5	42,5	1.275	51,8
01.02.1978-31.05.1979	90	2.700	80,0	57,5	1.725	35,3
01.06.1979-30.04.1981	160	4.800	77,8	105	3.150	82,6
01.05.1981-31.12.1982	287	8.610	79,4	190	5.700	81,0
01.01.1983-30.04.1984	440	13.200	53,3	292	8.760	53,7
01.05.1984-30.09.1985	670	20.100	52,3	445	13.350	52,4
01.10.1985-30.06.1987	1.140	34.200	70,1	765	22.950	71,9
01.07.1987-30.06.1988	2.190	65.700	92,1	1.470	44.100	92,2
01.07.1988-31.07.1989	3.900	117.000	78,1	2.625	78.750	78,6
Sanayi Kesiminde Günlük ve Aylık Asgari Ücretler/TL (1974-1989)						
Yürürlük Tarihleri	16 Yaşını Dolduranlar			16 Yaşını Doldurmayanlar		
	Günlük	Aylık	Değ.%	Günlük	Aylık	Değ. %
01.07.1974-31.05.1976	40	1.200	-	34	1.020	-
01.06.1976-31.12.1977	60	1.800	50,0	50	1.500	47,1
01.01.1978-30.04.1979	110	3.300	83,3	70	2.100	40,0
01.05.1979-30.04.1981	180	5.400	63,6	120	3.600	71,4
01.05.1981-31.12.1982	333,33	10.000	85,2	223	6.690	85,8
01.01.1983-31.03.1984	540	16.200	62,0	370	11.100	65,9
01.04.1984-30.09.1985	817,50	24.525	51,4	562,50	16.875	52,0
01.10.1985-30.06.1987	1.380	41.400	68,8	950	28.500	68,9
01.07.1987-30.06.1988	2.475	74.250	79,3	1.710	51.300	80,0
01.07.1988-31.07.1989	4.200	126.000	69,7	2.895	86.850	69,3

Kaynak: <http://www.belgenet.com> ve <http://www.calisma.gov.tr> temel alınarak oluşturulmuştur.

2212. 1989-2005 Dönemi

Sanayi kesimi ile tarım ve orman kesimi işçileri için, 1989 yılına kadar Asgari Ücret Tespit Komisyonu'nca ayrı ayrı saptanan asgari ücret düzeyleri, bu yıldan itibaren her iki kesim için tek rakam olarak belirlenmektedir (Tablo 7).

Tablo : 7
Türkiye'de Günlük ve Aylık Asgari Ücretler (TL/1989-2005)

Yürürlük Tarihleri	16 Yaşını Dolduranlar			16 Yaşını Doldurmayanlar		
	Günlük	Aylık	Değ. %	Günlük	Aylık	Değ. %
01.08.1989-31.07.1990	7.500	225.000	78,6	5.175	155.250	78,8
01.08.1990-31.07.1991	13.800	414.000	84,0	10.125	303.750	95,7
01.08.1991-31.07.1992	26.700	801.000	93,5	19.590	587.700	93,5
01.08.1992-31.07.1993	48.300	1.449.000	80,9	37.230	1.116.900	90,0
01.08.1993-31.08.1994	83.250	2.497.500	72,4	67.950	2.038.500	82,5
01.09.1994 -31.08.1995	139.125	4.173.750	67,1	116.250	3.487.500	71,1
01.09.1995-31.07.1996	282.000	8.460.000	102,7	236.250	7.087.500	103,2
01.08.1996-31.07.1997	567.000	17.010.000	101,1	480.000	14.400.000	103,2
01.08.1997-31.07.1998	1.181.250	35.437.500	108,3	997.500	29.925.000	107,8
01.08.1998-31.12.1998	1.594.650	47.839.500	35,0	1.355.475	40.664.250	35,9
01.01.1999-30.06.1999	2.602.500	78.075.000	63,2	2.212.125	66.363.750	63,2
01.07.1999-31.12.1999	3.120.000	93.600.000	19,9	2.652.000	79.560.000	19,9
01.01.2000-30.06.2000	3.660.000	109.800.000	17,3	3.120.000	93.600.000	17,6
01.07.2000-31.12.2000	3.960.000	118.800.000	8,2	3.375.000	101.250.000	8,2
01.01.2001-30.06.2001	4.665.000	139.950.000	17,8	3.965.250	118.957.500	17,5
01.07.2001-31.07.2001	4.898.250	146.947.500	5,0	4.164.000	124.920.000	5,0
01.08.2001-31.12.2001	5.598.000	167.940.000	14,3	4.758.300	142.749.000	14,3
01.01.2002-30.06.2002	7.400.025	222.000.750	32,2	6.290.025	188.700.750	32,2
01.07.2002-31.12.2002	8.362.500	250.875.000	13,0	7.107.000	213.210.000	13,0
01.01.2003-31.12.2003	10.200.000	306.000.000	22,0	8.550.000	256.500.000	20,3
01.01.2004-30.06.2004	14.100.000	423.000.000	38,2	12.000.000	360.000.000	40,4
01.07.2004-31.12.2004	14.805.000	444.150.000	5,0	12.600.000	378.000.000	5,0
01.01.2005-31.12.2005	16.290.000	488.700.000	10,0	13.860.000	415.800.000	10,0

Kaynak: <http://www.calisma.gov.tr>

1989 yılından beri, tüm ülke için tek rakam olarak belirlenen asgari ücret düzeyinin, bu yıldan günümüze doğru artış oranlarına bakıldığında (Tablo 7), ilk yıllarda % 70, % 90 hatta % 100 gibi yüksek oranlarda bir artış söz konusuysen, daha sonra, özellikle de 1997 yılından sonra, artış oranlarında büyük azalmaların olduğu görülmektedir. Bunun önemli bir nedeni ülkemizde yaşanan ekonomik krizler ve beraberinde getirdiği yoğun işsizliktir. Son beş yılda asgari ücret düzeyindeki en önemli artış, gerek 16 yaşından büyükler gerekse 16 yaşından küçükler için, 01.01.2004-30.06.2004 yılları arasında olmuştur. Bu dönemde hükümet tarafından istihdamın artması ve işsizliğin önlenmesi için artan maliyetlerin taraflar arasında paylaşılması yoluna gidilmiştir. Asgari ücretin işverene maliyeti % 20 olarak belirlenmiş, geri kalan artış ise devlet tarafından yüklenilmiştir. Yine de belirlenen asgari ücretten ne işçi, ne işveren ne de hükümet memnun kalmıştır. 6 aylık dönem için belirlenen asgari ücret işçiler tarafından olumlu karşılanırken, hatta tek olumlu yön olarak değerlendirilirken, böyle bir tespite işveren tarafından pek sıcak bakılmamıştır. Daha sonraki 6 ay için belirsizliğini koruyan asgari ücretin, şirketler için bir belirsizlik ve kaos ortamı oluşturacağı, bunun da yatırımları azaltarak, işsizliği artıracığı sonucuna varılmıştır.

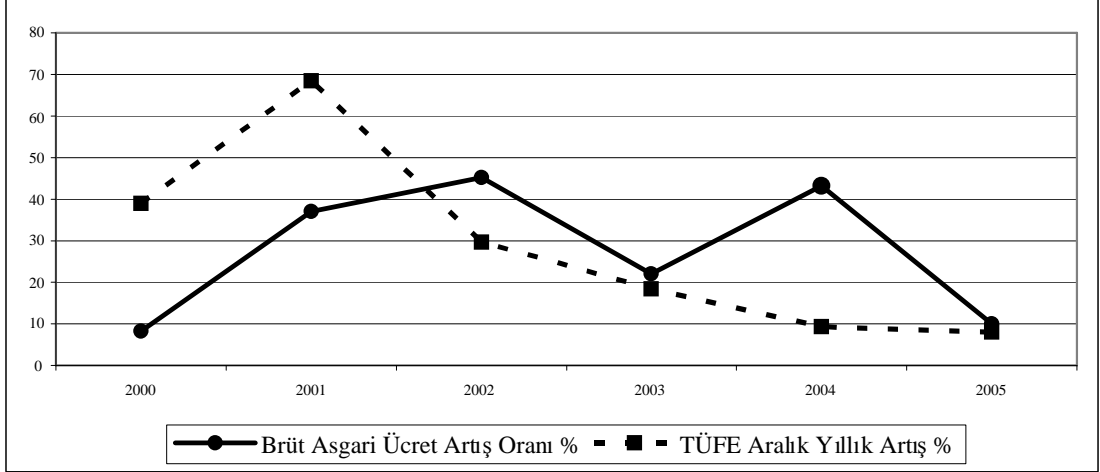
1951 yılından günümüze değin, değişik şekillerde tespit edilen asgari ücret, her dönem birçok eleştiriyi de beraberinde getirmiştir. Bu konu üzerindeki tartışmalar her geçen gün artmakla birlikte, belirlenen asgari ücretten hiçbir kesim memnun kalmamıştır. Bu konudaki en büyük sorunlardan bir tanesini, asgari ücretin belirlenirken işçinin ailesinin değil sadece kendi ihtiyaçlarının dikkate alınması oluştururken, bir diğeri de asgari ücrete uygulanan yüksek vergi oranları oluşturmaktadır. Örneğin, 01.01.2004-30.06.2004 döneminde, 16 yaşından büyükler için brüt 423 milyon olarak belirlenen asgari ücretin işverene maliyeti, vergiler nedeniyle, 560 milyon 164 bin 950 bin lira olmuşken, işçinin eline geçen net tutar da 303 milyon 79 bin 500 lira olmuştur (<http://www.calisma.gov.tr>).

Ülkemizde tespit edilen asgari ücretle ilgili bir başka sorun da asgari ücretin Uluslararası Para Fonu'na (International Monetary Fund-IMF) verilen taahhütler çerçevesinde belirlenmesi noktasında ortaya çıkmaktadır. Bilindiği gibi Türkiye'de uygulanmakta olan ücret politikasının çerçevesi IMF ile yapılan stand-by anlaşmasıyla çizilmiş bulunmaktadır IMF programının genel stratejisi çerçevesinde uygulanan gelirler politikasının temelini, ücret ve fiyat artışlarının hedef enflasyon ile aynı oranda belirlenmesi oluşturmaktadır. IMF'ye verilen taahhütte "asgari ücret artışları hükümet, işçi

ve işveren sendikaları temsilcilerinden oluşan Asgari Ücret Komisyonu tarafından belirlenecek ancak hükümet, asgari ücret artışlarının hedeflenen enflasyon oranı ile aynı doğrultuda olmasını sağlamak için çalışacaktır” denilmiştir. Bu doğrultuda hükümet asgari ücret artışlarını, işveren kesiminin desteğiyle birlikte oy çokluğu sağlayarak bu taahhüde uygun olarak gerçekleştirmektedir. Dolayısıyla yapılan artış da oldukça düşük olmaktadır. Ücretlerin bu şekilde düşük tutulması uygulanan ekonomik programın bir ön koşulu niteliğindedir. Ücret, bir maliyet unsuru olarak görülmekte, izlenecek düşük ücret politikası ile; ekonomiyi uluslararası rekabete açmak, yabancı sermayenin ülkeye gelmesini sağlamak, üretim maliyetlerini azaltarak kar oranlarını yükseltmek ve böylece yatırımları hızlandırmak, bütçedeki personel harcamalarını azaltarak faiz ödemelerine daha fazla pay ayırmak gibi amaçlar gözetilmektedir (TÜRK-İŞ Çalışma Raporu, 2003, ss.69-78). Ancak hükümetin, asgari ücret artışının enflasyon artışına göre yapılması konusunda gerçek bir istikrar gösterdiğini söylemek oldukça zordur (Grafik 2).

Grafik: 2

Türkiye’de Brüt Asgari Ücret ile TÜFE Artış Oranları (%/2000-2005)



Kaynak: <http://www.calisma.gov.tr> ve <http://tcmbf40.tcmb.gov.tr> temel alınarak oluşturulmuştur.

* 2005 yılı için hükümetin TÜFE hedefi kullanılmıştır.

Enflasyon oranına göre belirlenmeye çalışılan asgari ücretin 2000 yılından günümüze dek olan seyrine bakıldığında; 2000’li yılların başında asgari ücret artışının enflasyon oranındaki artışın oldukça altında gerçekleştiği, enflasyon oranının oldukça yüksek olduğu 2002 yılından önce artış oranları arasında herhangi bir uyumun bulunmadığı görülmektedir. Enflasyon oranındaki artışın 2002 yılında kaydettiği önemli düşüşle birlikte, asgari ücret artışıyla arasındaki fark kapanmıştır. 2003 yılında hemen hemen aynı

oranlarda bir artış gerçekleşmişken, 2004 yılında asgari ücrete yapılan artışın enflasyon oranındakinden hayli yüksek olması oldukça dikkat çekicidir. 2005 yılında ise hedeflenen enflasyon oranı doğrultusunda bir asgari ücret artışı yapıldığı görülmektedir (Grafik 2).

Türkiye’de, belirlenen asgari ücret düzeyi tanımının aksine, işçinin gıda, konut, giyim, sağlık, ulaşım ve kültür gibi zorunlu ihtiyaçlarını asgari düzeyde karşılamaya yetmemektedir. DİE tarafından 2002 yılından itibaren Hanehalkı Bütçe Anketi verileri kullanılarak yapılan yoksulluk çalışmasına göre 4 kişilik bir ailenin açlık ve yoksulluk sınırı aşağıdaki tablodaki gibi olmuştur (Tablo 8):

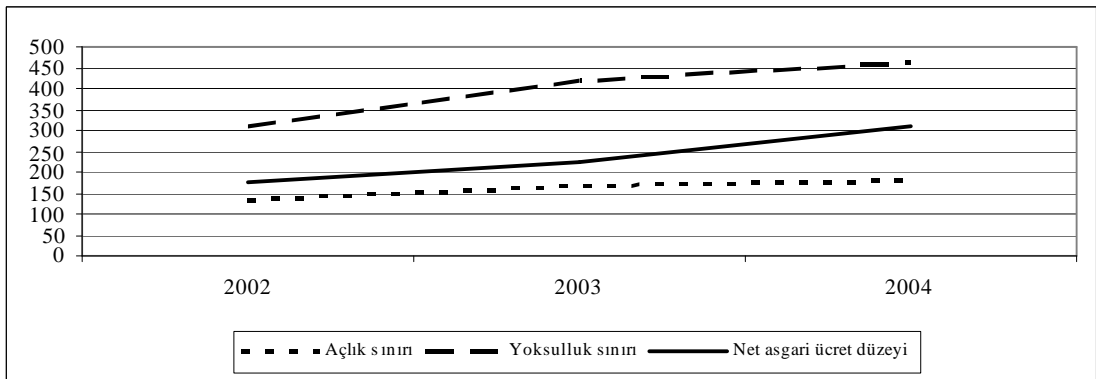
Tablo : 8
Türkiye’de 4 Kişilik Bir Ailenin Açlık ve Yoksulluk Sınırı (TL/2002-2004)

	2002	2003	2004
Açlık sınırı	133.000.000	168.000.000	180.000.000
Yoksulluk sınırı	310.000.000	417.000.000	463.000.000

Kaynak: <http://www.die.gov.tr>

Bu tutarlar, aynı yıllarda geçerli olan net asgari ücret düzeyleriyle karşılaştırıldığında; net asgari ücret düzeylerinin açlık sınırının çok az üzerinde, yoksulluk sınırının ise oldukça altında yer aldığı görülmektedir. Asgari ücretteki artışa paralel olarak yoksulluk sınırı da artmaya devam etmektedir (Grafik 3).

Grafik: 3
Türkiye’de Açlık-Yoksulluk Sınırı ve Net Asgari Ücret Düzeyleri
(milyon TL/2002-2004)



Kaynak: <http://www.die.gov.tr> ve <http://www.tekstilveren.org.tr> temel alınarak oluşturulmuştur.

* Birden fazla tespit yapıldığı 2002 ve 2004 yılları için ortalama net asgari ücret düzeyi hesaplanmıştır.

Buradan yola çıkarak belirlenen asgari ücret düzeylerinin çalışanların temel ihtiyaçlarını dahi karşılamaktan oldukça uzak olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. O halde ülkemizde asgari ücret, işçiye ailesiyle birlikte insanlık onuruna yaraşır bir yaşam standardı sağlamamaktadır.

23. Asgari Ücretin Hesap Edilişi

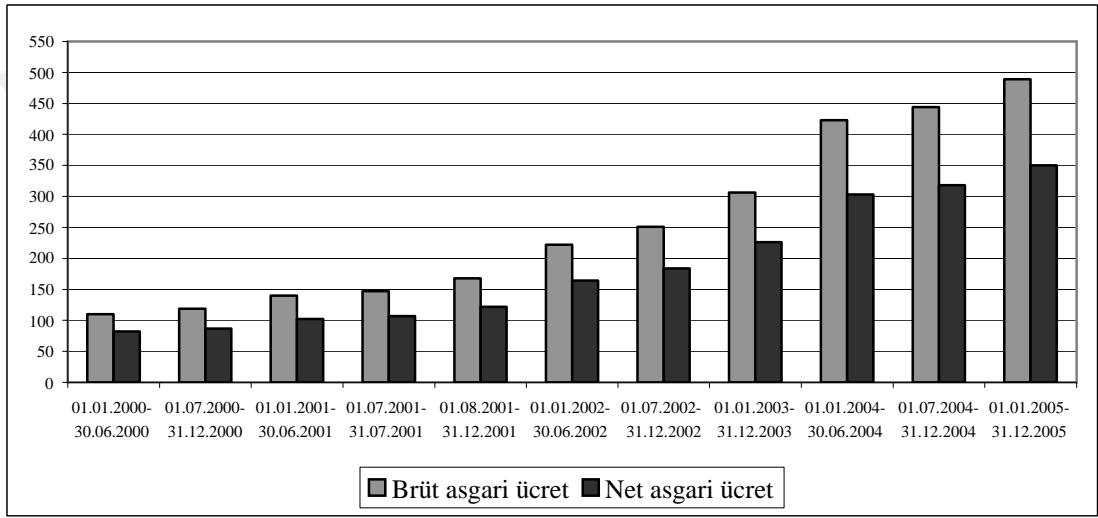
Ülkemizde, Asgari Ücret Tespit Komisyonu asgari ücret düzeyini, 16 yaşından büyük ve küçükler için ayrı olarak belirlemektedir. Bunu yaparken de aşağıdaki yöntemi izlemektedir (BAĞDADIÖĞLU, 1999, ss.19-20):

1. Asgari ücretin, zorunlu ihtiyaçlar için yeterli bir satınalma gücü sağlayan bir ücret olduğu kabul edilmekte ve tüketim harcamaları besin içi/besin dışı olarak iki bölümde düşünülmektedir. Besin içi harcamaların tespiti için, çalışanların fizyolojik ihtiyaçları ile tutarlı ve dengeli beslenme için gerekli harcama kalıbı Hacettepe Üniversitesi'nden alınmaktadır. Buna göre; bir işçinin günlük çalışma karşılığı olarak ihtiyaç duyduğu kalori miktarı ve bu kaloriyi sağlayan beslenme kalıbı esas alınmaktadır.
2. Dengeli beslenme için gerekli 3540 kaloriyi sağlayan besin içi harcamaların tutarı, Devlet İstatistik Enstitüsü'nün tüm illerde aylık olarak derlediği perakende fiyatlar kullanılarak ve bu fiyatlar illerde kayıtlı işçi sayıları ile ağırlandırılarak hesaplanmaktadır.
3. Bulunan besin içi fiyatları esas alınarak, besin içi/besin dışı olarak yapılması gereken toplam harcamaların hesaplanabilmesi için, Devlet İstatistik Enstitüsü'nün Türkiye geneli Hanehalkı Gelir ve Tüketim Harcamaları Anketi sonuçlarına göre bulunan besin içi/besin dışı harcama oranları esas alınmaktadır. Diğer bir ifadeyle, besin içi harcaması için bulunan tutarın tüm harcamalar için emsal olacağı varsayılmakta ve gıda dışında kalan konut, ulaşım, giyecek, kültür vb. harcamaları tek tek hesaplanmak yerine, gıdaya bağlı olarak tek oranda belirlenmesi yoluna gidilmektedir.

Asgari Ücret Tespit Komisyonunun bu şekilde tespit ettiği asgari ücret düzeyleri, brüt ücretleri göstermekte oysa işçinin eline geçen tutar kesintiler nedeniyle çok daha düşük

olmaktadır. Ülkemizde, Asgari Ücret Tespit Komisyonu tarafından belirlenen brüt asgari ücret düzeyinden yapılan kesintiler sonucunda, net asgari ücrete ulaşılmaktadır. İşçi açısından net ücret, brüt ücret üzerinden yapılan kesintiler sonucunda işçiye ödenen tutar olmaktadır. Bu doğrultuda 2000 yılından itibaren belirlenen brüt ve net asgari ücret düzeyleri aşağıdaki grafikte gösterilmiştir (Grafik 4):

Grafik : 4
Türkiye’de 16 Yaşından Büyükler İçin Aylık Brüt ve Net Asgari Ücretler
(milyon TL/2000-2005)



Kaynak: <http://www.calisma.gov.tr> ve <http://www.tekstilisveren.org.tr> temel alınarak oluşturulmuştur.

2000 yılından itibaren belirlenen brüt ve net asgari ücret düzeylerine bakıldığında aradaki farkın giderek arttığı görülmektedir (Grafik 4). İşçi açısından brüt ücret üzerinden yapılan kesintileri ifade etmekte olan net ücretin kesintilerini, SSK primi (% 14), işsizlik sigortası fonu (% 1), gelir vergisi (% 15), damga vergisi (% 06) oluşturmaktadır. İşveren açısından net asgari ücret ise, işverenin brüt ücret üzerinden katlanmak zorunda kaldığı maliyetlerin tamamıdır. Bu maliyetler, SSK primi işveren payı (% 19,5), işveren işsizlik sigortası fonu (% 2) fonundan oluşmaktadır. Örneğin, 2005 yılı için, 16 yaşından büyüklere uygulanacak asgari ücretin işçi ve işverene maliyetine bakılacak olursa, brüt 488 milyon 700 bin lira olarak belirlenen asgari ücretten işçini eline geçen net ücretin 350 milyon 153 bin 550 lira, işverene maliyetin ise 593 milyon 770 bin 500 lira olduğu görülmektedir (Tablo 9). Bu durum gerek işçi gerekse işveren sendikalarının asgari ücretle ilgili en önemli sorunlarından birini oluşturmaktadır.

Tablo : 9
Türkiye’de 16 Yaşını Doldurmuş İşçiler İçin Net Asgari Ücretin Hesabı ve İşverene Maliyeti (TL-YTL/AY)

01.01.2005 - 31.12.2005					
İşçiye Maliyeti			İşverene Maliyeti		
	TL	YTL		TL	YTL
Asgari Ücret	488.700.000	488,70	Asgari Ücret	488.700.000	488,70
SSK Primi % 14	68.418.000	68,42	SSK Primi % 19,5 (İşv.Payı)	95.296.500	95,30
İşsizlik Sig.Fonu % 1	4.887.000	4,89			
Gelir Vergisi %15	62.309.250	62,31	İşveren İşsizlik Sig.Fonu % 2	9.774.000	9,77
Damga Vergisi % 06	2.932.200	2,93			
Kesintiler Toplamı	138.546.450	138,55	İşverene Toplam Maliyet	593.770.500	593,77
Net Asgari Ücret	350.153.550	350,15			

Kaynak: <http://www.calisma.gov.tr>

Dünya uygulamasına bakıldığında Almanya dışında asgari ücretin tamamen vergi dışı bırakıldığı başka bir ülke bulunmamaktadır. Ancak bu ülkelerde asgari ücretliler bir çok mekanizma ile ayrıca korunmaktadırlar. Aile ve çocuk yardımları, işsizlik sigortası, negatif gelir vergisi ve gelir vergisi kredileri bu uygulamaların başında gelmektedir. Ülkemizde ise asgari ücretliler korunmamaktadırlar. Ülkemizdeki asgari ücret önemli ölçüde kesintilere maruz kalmaktadır. Ödeme gücüne göre alınması gereken verginin, ancak zorunlu ihtiyaçlarını karşılayabilecek düzeyde bir gelir elde eden işçiden alınması pek de adil bir uygulama olmamaktadır. Özellikle de ülkemizde tespit edilen asgari ücretin, işçinin temel ihtiyaçlarını dahi karşılayamadığı gerçeği gözönüne alındığında, bu durum önemini daha da artırmaktadır. Türkiye’de asgari ücret üzerindeki vergi yükü, bir taraftan düşük gelirlilerin kazançlarını azaltmakta, diğer bir taraftan da işverenlerin maliyetlerinin artmasına neden olmaktadır (KORKMAZ, 2001, s.274).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. AVRUPA BİRLİĞİ ÜLKELERİNDE ASGARI ÜCRET

Avrupa’da ücretlere ilişkin ilk yasal düzenlemeler, daha çok evde çalışanları korumak amacıyla yapılmıştır. Buna ilişkin olarak tekstil işlerinde evlerde çalışan işçiler için 1911 yılında Almanya’da, 1915 yılında ise Fransa’da ilk uygulama başlatılmıştır. 1926 yılında İspanya’da, 1934 yılında da Belçika’da asgari ücret mekanizması kurulmuştur. Avrupa’nın birçok ülkesinde ulusal düzeyde asgari ücret sisteminin kurulması II. Dünya Savaşı sonrasına dayanmaktadır. 1944 yılında Lüksemburg, 1950 yılında Fransa, 1968 yılında Hollanda ve 1974 yılında da Portekiz, ulusal düzeyde asgari ücretlerin belirlenmesine ilişkin yasal düzenlemeleri yapmışlardır (KORKMAZ, 2003, s.17).

Avrupa Birliği’nde asgari ücret politikasının tarihi seyrine bakıldığında ise, asgari ücrete ilk önce 1989 yılında Avrupa Topluluğu Sosyal Şartı’nda (Çalışanların Temel Sosyal Haklarının Şartı) yer verildiği görülmektedir. Bu Şart’ta “tüm işçilere emeklerinin karşılığı verilmelidir, çalışanlara örneğin nezih standartlarda yaşamalarını sağlamaya yetecek bir ücret olarak eşit ücret temin edilmelidir” denilerek asgari ücrete değinilmiş olunmaktadır. 1993 yılında da Sosyal Şartı yerine getirmek için Avrupa Komisyonu eşit ücret fikrini benimsemiştir. Burada da “eşit bir ücretin izlenmesi daha yüksek verimlilik ve istihdam yaratma başarısını genel olarak sürdürmenin bir parçası olarak görülmelidir” ifadesi yer almaktadır. 2000 yılında Lizbon’daki Avrupa Konseyi’nde sosyal dışlanma stratejisinde “sosyal dışlanmaya karşı savaşmanın en iyi yolu bir iştir. İstihdamı artırmayı sağlamanın sonucu gelirdeki artıştır. Herkesin insan onuruna yaraşır bir yaşam için gerekli kaynaklara sahip olması garanti edilmelidir.” şeklindeki ifadeyle asgari ücrete yer verilmiştir (HINNOSAAR-RÖÖM, 2003, ss.7-8).

Bu gelişmelere rağmen, AB tarafından uygulanan genel bir asgari ücret politikası yoktur. AB, ücretleri veya kazançları belirleyen kanunlara sahip olmadığı gibi bu alana müdahale edecek güce de sahip değildir. AB antlaşması, özellikle ödeme konusunu AB’nin

yetki alanı dışında tutmaktadır. Bütün AB ülkeleri kendi ulusal asgari ücretlerini kendi sosyo-ekonomik durumlarına göre belirleyebilmekte ve AB'nin buna herhangi bir şekilde müdahalesi söz konusu olmamaktadır. Bu durum AB ülkeleri arasında var olan asgari ücret çeşitliliğini açıklamaktadır (<http://www.mic.org.mt>). Nitekim 2005 yılı için belirlenen asgari ücret düzeylerine bakıldığında en yüksek asgari ücretin Lüksemburg'da 1467 Euro ile gerçekleştiği, bunu 1265 Euro ile Hollanda'nın, 1210 Euro ile Belçika'nın izlediği görülmektedir. İspanya da ise yine bu yıl için asgari ücret düzeyi 598 Euro olarak belirlenmiştir (<http://www.vupsv.cz>). Görüldüğü gibi ülkelerde ortak olarak belirlenen bir asgari ücret düzeyi bulunmamaktadır.

Asgari ücret düzeyleri bu şekilde bir ülkeden diğerine değişiklik gösterirken, asgari ücretin belirlenme şekilleri de ülkelerarasında farklılık göstermektedir. Bazı ülkelerde (Fransa, İspanya, Hollanda gibi) asgari ücret hükümet tarafından belirlenirken, diğer bazı ülkelerde ulusal (Belçika, Yunanistan gibi) veya sektörel (Avusturya, Almanya gibi) toplu sözleşmeler sonucunda belirlenmektedir. Asgari ücret tüm işçileri kapsayabileceği gibi, 2000 yılına kadar İrlanda'da olduğu gibi sadece belirli endüstrileri de kapsayabilmektedir. Ayrıca asgari ücret düzeyleri yaşa, bölgeye, mesleğe, sektöre veya aile durumu gibi kriterlere bağlı olarak da değişiklik gösterebilmektedir (WYPLOSZ, 2000, s.12).

Belirlenen asgari ücret düzeyleri, çalışanların yaşlarına, deneyimlerine, niteliklerine hatta bazen medeni durumlarına göre ülkelerarasında değişim göstermektedir. Asgari ücret Lüksemburg'da vasma göre farklılık gösterirken, Portekiz'de sektörler göre özelleştirilmektedir. Belçika ve Yunanistan'da asgari ücret çalışanların deneyimlerine bağlı olmaktadır, Çek Cumhuriyeti'nde niteliklerine, yine Yunanistan'da ve Lüksemburg'da aile ve medeni durumlarına bağlı olmaktadır (OECD EMPLOYMENT OUTLOOK 1998, s.32). Asgari ücret Belçika, Lüksemburg, Hollanda, Portekiz, Polonya, Macaristan gibi ülkelerde aylık olarak belirlenmekteyken; Fransa, İrlanda, İngiltere gibi ülkelerde saatlik olarak; Litvanya, Letonya, Estonya gibi ülkelerde hem aylık hem de saatlik olarak belirlenmektedir. Yaş konusuna bakıldığında ise Hollanda'da 23, Belçika'da 21, Lüksemburg'da 18 yaşın altındakilere daha düşük seviyelerin uygulandığı görülmektedir (CLARE-PATERNOSTER, 2003, s.5). Bazı AB ülkeleri açısından yaş konusunda mevcut bulunan değişim, aşağıda yer alan tabloda gösterilmiştir (Tablo 10).

Tablo : 10
Bazı AB Ülkelerinde Yaşa Göre Ödenen Asgari Ücret Yüzdesi

	Belçika	İspanya	Hollanda	Lüksemburg	Portekiz	Fransa
Yaş ve Bu	20 - % 94	<18 - % 89	22 - % 85	17 - % 80	<18 - % 75	17-18 - % 90
Yaşa Göre	19 - % 88		21 - % 72,5	16 - % 70		<17 - % 80
Yetişkinlere	18 - % 82		20 - % 61,5	15 - % 60		
Ödenen	17 - % 76		19 - % 52,5			
Asgari Ücret	<17 - % 70		18 - % 45,5			
Yüzdesi			17 - % 39,5			
			16 - % 34,5			

Kaynak: OECD Submission to the Irish National Minimum Wage Commission, 1997, ss.7-8.

Toplu sözleşmelerle belirlenen asgari ücret de, bu sözleşmelere taraf olan sendikalara üye olmayan çalışanları kapsamaması bakımından farklılık göstermektedir. Örneğin, Avusturya, Almanya ve İtalya'da toplu sözleşmeler kapsam dışındaki çalışanlara da bir şekilde uygulanmaktayken, Danimarka, Finlandiya, ve İsveç'te toplu sözleşmelerin kapsamını genişleten yasal bir düzenleme bulunmamaktadır. Ancak, Finlandiya ve İsveç'te taraf olmayanları kapsayan resmi bir toplu sözleşme sistemi olmamasına rağmen, uygulamada, asgari ücret çoğu işverene zorunlu kılınarak toplu sözleşmeler hemen hemen tüm işgücünü kapsar hale getirilmektedir. Kıbrıs'ta ise asgari ücret sadece hükümet tarafından belirlenen 6 meslek grubu için yasal olarak tespit edilmekte, diğer meslek gruplarında toplu sözleşmelerle belirlenmektedir (<http://www.eiro.eurofound.eu.int>).

Farklı ülkelerde, farklı şekillerde uygulanan asgari ücretin, Avrupa ülkelerinde genel olarak 5 belirlenmiş şekli olduğu ifade edilmektedir. Bunlar :

1. Fransa, Lüksemburg, Hollanda, Portekiz ve İspanya'da olduğu gibi, hükümetler tarafından belirlenen yasal asgari ücret (muhtemelen işçilere ve sendikalara danışarak).
2. Belçika ve Yunanistan'da olduğu gibi, ulusal toplu sözleşmelerin bir parçası olarak belirlenen ulusal asgari ücret.
3. Avusturya, Almanya ve İtalya'da olduğu gibi, sektörel düzeyde yapılan toplu sözleşmelerle belirlenen ve genellikle taraf olmayan işçileri de kapsamına alan farklı asgari ücret düzeyleri.

4. Finlandiya ve İsveç'te olduğu gibi tüm işgücünü kapsayacak şekilde genele yayılan ve taraf olmayan işverenlerin de uygulamak zorunda kaldıkları, toplu sözleşmelerle belirlenen asgari ücret.
5. 2000 yılına kadar İrlanda'da (O'NEILL-NOLAN-WILLIAMS, 2002, s.3) ve 1993 yılına kadar İngiltere'de olduğu gibi ücret ödemelerinin düşük olduğu belli endüstrilerde uygulanan farklı asgari ücret düzeyleri (DOLADO ve diğerleri, 1996, s.321; MACHIN-MANNING, 1997, ss.734-735).

AB ülkelerinde asgari ücret mevzuatının nasıl olduğunu daha ayrıntılı bir şekilde incelemek, hem ülkemizle karşılaştırma yapmak açısından hem de üye ülkeler arasındaki mevcut farklılıkların ortaya konması bakımından konunun daha iyi anlaşılmasını sağlayacaktır. 2004 Mayısına kadar 15 ülkenin (Almanya, Avusturya, Belçika, Danimarka, Fransa, Finlandiya, Hollanda, İngiltere, İrlanda, İtalya, Lüksemburg, Portekiz, İspanya, İsveç, Yunanistan) üye bulunduğu AB'ye bu tarihte 10 yeni üye (Çek Cumhuriyeti, Estonya, Kıbrıs, Letonya, Litvanya, Macaristan, Malta, Polonya, Slovakya Slovenya) daha katılarak üye sayısı 25'e yükselmiştir. 25 ülkenin sadece 18'inde (Belçika, Fransa, Hollanda, İngiltere, İrlanda, İspanya, Lüksemburg, Portekiz, Yunanistan, Çek Cumhuriyeti, Estonya, Letonya, Litvanya, Macaristan, Malta, Polonya, Slovakya Slovenya) yasal asgari ücret sistemi mevcut bulunmaktadır. Diğer ülkelerde ise, farklı uygulama şekilleriyle birlikte toplu sözleşmelerle belirlenen asgari ücret düzeyleri söz konusu olmaktadır. Bu doğrultuda, AB ülkelerinde mevcut bulunan asgari ücret mevzuatını ortaya koymak için yapılan bu bölümde, ilk önce Birliğin temelini oluşturan 15 üye ülke, daha sonra ise Birliğe yeni katılan 10 üye ülke ele alınacaktır.

30. 15 Avrupa Birliği Ülkesinde Asgari Ücret Mevzuatı

300. Almanya

Asgari ücretin toplu sözleşmelerle belirlendiği Almanya'da, toplu sözleşmeler iki şekilde yapılmaktadır. İlki işçi ve işveren sendikaları arasında yapılan "birlik sözleşmeleri" (Verbandstarifvertrage), ikincisi ise bireysel işverenler ve işçi sendikaları arasında yapılan "şirket sözleşmeleri" (Firmentarifvertrage) şeklinde olmaktadır. Bu sözleşmelerden herhangi birinin diğer sektörleri veya işverenleri kapsamaması, en azından toplu sözleşmeye

taraf birinin isteği doğrultusunda mümkün olabilmektedir. Ayrıca Sosyal İlişkiler ve Çalışma Bakanı da toplu sözleşmenin kapsamının genişletilmesi konusunda yetkili olmaktadır (<http://www.ilo.org>).

Almanya'da yasal asgari ücret sistemine sadece bazı istisnai hallerde imkan tanınmaktadır. 11 Ocak 1952 tarihli yasada, asgari ücretlerin kamu otoritelerince belirlenmesini mümkün kılan bu istisnai durumlar, üç noktada toplanmıştır. Bu yasaya göre;

1. yetersiz teşkilatlanmanın (sendikaların bir meslek veya işkolunda mevcut olmadığı veya işçilerin çok küçük bir kısmını bünyesinde toplayabildiği durum) var olduğu,
2. ücretlerin çok düşük düzeyde bulunduğu,
3. toplu sözleşmelerin kapsamının genişletilmesinden yararlanılmadığı,

durumlarda işçilerin ekonomik ve sosyal ihtiyaçlarının karşılanmasının gerekli görülmesi üzerine ücret ve diğer çalışma koşullarını kapsayan asgari çalışma koşullarını, Çalışma Bakanlığınca kurulacak bir komisyon aracılığı ile saptamak mümkün olmaktadır (KUTAL,1969, s.104).

Almanya'da asgari ücretlere ilişkin, evde çalışanlar ve limanda çalışanlar hakkında da özel bir kanun bulunmakta (KUTAL, 1969, s.106) ve bunların dışında kalan işçilerin asgari ücretleri toplu pazarlık sisteminin konusuna girmektedir. Toplu pazarlık sistemine dayanan mevcut uygulamada, asgari ücret artışları için herhangi bir otomatik endeksleme sistemi söz konusu olmamaktadır (EMPLOYMENT OBSERVATORY, 1996, s.60). Bu ülkede, her bir sektör için belirlenmiş birçok asgari ücret düzeyi bulunmaktadır.

Toplu sözleşmelerle belirlenen asgari ücret düzeyleri, bu sözleşmelerde belirtildiği takdirde mesleklere ve bölgelere farklılaşabilmektedir. Örneğin; Almanya'da, Baden-Württemberg'deki metal işleri endüstrisi için yapılan sektörel toplu sözleşmede asgari ücret düzeyleri mesleklere göre; ticari acentalar, ustabaşı, işçiler ve teknisyenler arasında farklılık göstermektedir. Yine bu endüstride bölgelere göre de; Nordwürttemberg-Nordbaden, Südwürttemberg-Hohenzollern ve Südbaden bölgeleri olmak üzere asgari ücret düzeyleri farklılaşmaktadır (<http://www.ilo.org>). Ancak başka bir endüstri için

yapılan sektörel toplu sözleşmede, böyle bir farklılaşmaya hiç gidilmeyebilmekte veya sadece bir kritere göre asgari ücret düzeyi farklılaşabilmektedir. Dolayısıyla ülke içinde her bir endüstri için farklı uygulama şekilleriyle birlikte farklı asgari ücret düzeyleri mevcut olmaktadır.

Almanya’da asgari ücrete müdahale edilmemesinin en önemli nedenini, bu ülkede sendikaların diğer ülkelere nazaran oldukça güçlü olması oluşturmaktadır. Genel bir asgari ücret düzenlemesinin olmadığı Almanya’da belirli bazı sektörler için söz konusu olan özel düzenlemeler ve anlaşmalar vardır. Örneğin, işçi sendikaları ve işverenler arasındaki anlaşmalar doğrultusunda, inşaat sektöründeki firmalar, çalışanlarına saatlik asgari ücret ödemektedirler. Bu ülkede zorunlu bir asgari ücret düzenlemesi olmasa dahi, herkes için çok iyi tanımlanmış olan bir sosyal refah (Sozialhilfe) sistemi mevcuttur. Herkes çalışır durumda olsun veya olmasın bir şekilde sosyal yardımlarla da olsa uygun bir gelir elde etmektedir (<http://www.watzmann.net>). Bu nedenledir ki; asgari ücret konusu gündemi meşgul etmemekte, ülke ekonomisi için bir sorun oluşturmamaktadır.

Toplu sözleşme mekanizmasının oldukça gelişmiş olduğu bu ülkede, çalışanlar ücretler açısından herhangi bir sömürüye maruz kalmamakta ve dolayısıyla yasal asgari ücret düzenlemelerine de gerek kalmamaktadır. Çalışanlar açısından bakıldığında zaten işçi sendikaları da yasal bir asgari ücret düzenlemesi istememektedirler. Çünkü burada toplu sözleşmelerin özgür bir biçimde gerçekleşmesine büyük önem verilmekte ve sendikalar açısından bu özgürlük kanunlardan da önce gelmektedir (<http://www.dgb-bw.de>).

301. Avusturya

Avusturya’da sürdürülen bir asgari ücret düzenlemesi bulunmamaktadır. Asgari ücret, işçi ve işveren sendikaları arasında yapılan yıllık toplu sözleşmelerle belirlenmektedir (<http://cf.heritage.org>). Çalışanların % 99’unun toplu sözleşmelerce kapsandığı tahmin edilen Avusturya’da, yapılan bir toplu sözleşme, bu sözleşmeyi imzalayan sendikaya üye tüm işverenler ve sendikalaşmış olsun veya olmasın bu işverenlerce istihdam edilen tüm çalışanlar için bağlayıcı niteliktedir. Avusturya’daki Toplu Emek İlişkileri Yasası, sadece özel sektör çalışanlarına uygulanmakta, kamu sektöründekiler toplu sözleşme hakkından mahrum bırakılmaktadırlar. Ancak uygulamada, kamu sektöründe, tıpkı ödemeler

konusunda olduğu gibi çalışma koşulları, gayriresmi sözleşmelerce belirlenmektedir (<http://www.ilo.org>).

Almanya gibi bu ülkenin de oldukça güçlü sendikal eğilimlere sahip olmasından dolayı, yasal asgari ücret düzenlemesinin olmadığı görülmektedir (<http://www.eurofound.eu.int>). Gelirleri yoksulluk sınırının altına düşen çalışanların sosyal refah yardımlarına uygun kişiler olarak kabul edildiği Avusturya'da (<http://dosfan.lib.uic.edu>), bu kişilere sosyal yardımlarla asgari yaşam seviyesi sağlanmış olmaktadır. Ulusal bir asgari ücretin olmadığı ülkede, geniş ölçüde değişiklik gösteren asgari düzeyler, bireysel toplu sözleşmelerle belirlenmektedir. Otel ve yiyecek-içecek sektörleri gibi bazı belirli sektörlerde, bu düzeyler en az ödenecek düzeyler olarak kabul edilirken, metal endüstrisinde olduğu gibi diğer bazı sektörlerde, daha yüksek düzeylerin söz konusu olduğu görüşmelerin mevcudiyetinden ötürü, bu ülkede asgari düzeyler çok az bir kabul alanı bulmaktadır (<http://www.eurofound.eu.int>).

Avusturya'da toplu sözleşmelerle belirlenen asgari ücret düzeyleri, bu sözleşmelerde belirtildiğinde mesleklere ve bölgelere göre farklılaşabilmektedir. Örneğin, metal işleri endüstrisi için yapılan bir sektörel toplu sözleşmede asgari ücret düzeyleri çalışanların beceri derecesine göre farklılık gösterirken, bölgesel olarak farklılaşmamakta tüm ülke çapında tek bir düzey olarak belirlenmektedir. Bu sektörde verimlilik esasına göre belirlenen asgari ücret düzeyi, yıllık olarak gözden geçirilmektedir (<http://www.ilo.org>). Almanya'da olduğu gibi bu ülkede de, yasanın tanıdığı sınırlar çerçevesinde, her bir endüstri için farklı uygulama şekilleriyle birlikte farklı asgari ücret düzeyleri mevcut olmaktadır.

302. Belçika

Belçika'da ilk kez 13.05.1975 tarihinde 21 sayılı sözleşmede tanımlanan asgari ücret, bu zamandan sonra bir çok kez yeniden düzenlenmiştir. Özellikle 13.07.1993 tarihli 43 sayılı sözleşme ile yenilenen asgari ücret (EMPLOYMENT OBSERVATORY, 1996, s.60), yasal bağlayıcılığı olan ulusal düzeydeki toplu sözleşmelerle belirlenmekte ve işkolu düzeyindeki sözleşmelerle geliştirilmektedir. İşkolu sözleşmeleri, bu sözleşmelere taraf olmayan işverenleri de hükümet kararı ile kapsayabilmektedir (GÖKDERE, 1997, ss.47).

Sektörlerarası toplu sözleşmelerle belirlenen asgari ücret, iki yılda bir gözden geçirilmektedir (İş Kanunu Tasarısı ve AB Uygulamaları, TİSK Yayınları).

Belçika’da asgari ücret açısından melez bir sistem söz konusu olmaktadır. Asgari ücret çalışanlarla sendikalar arasında ulusal sözleşmelerle belirlenmekte fakat yasal olarak tüm sektörleri bağlamaktadır (OECD EMLOYMENT OUTLOOK,1998, s.36).

Ulusal Emek Konseyi’nde görüşülen toplu sözleşmeler, tüm sektörleri kapsayabilmekte ve ülkenin bütününde ancak sadece özel sektörde çalışanlara uygulanmaktadır. Toplu sözleşmelerle belirlenen asgari ücret düzeyi iki şekilde olmaktadır:

1. Ulusal asgari ücret düzeyi RMMG (Revenu Minimum Mensuel Moyen Garanti): Özel sektördeki tüm işçilere uygulanan ulusal asgari ücret düzeyi RMMMGM, Ulusal Emek Konseyi’nde görüşülen sektörlerarası toplu sözleşmelerle belirlenmektedir.
2. Sektörel asgari ücretler: Sektörel asgari ücretler, belirli sektörlerdeki çalışanlara uygulanan toplu sözleşmelerde ve birleşik komitelerdeki “organes paritaires” görüşmelerde belirlenmektedir. Sektörel asgari ücretler RMMMGM’den düşük olamamaktadır.

RMMMGM, çalışanın normal ücretini oluşturan, aynı tahsislerden ve özel ödemelerden oluşabilen, aylık bir ücretin garantisidir. Yemek yardımı ve fazla mesai ücreti gibi ödemelerin belirli tipleri RMMMGM’nin kapsamı içinde yer almamaktadır. Sektörel sözleşmelerde belirlenen asgari ücret düzeyleri ise sadece işveren tarafından ödenecek gerçek ücreti taahhüt etmektedir. Bu nedenle primlerin ve yardımların söz konusu olduğu durumda, çalışanın en azından RMMMGM’yi kabul etmesi onun yararına olmaktadır.

Toplu sözleşmelerle belirlenen asgari ücret düzeyleri sektörler göre farklılaşsa da bu düzeyler; tarım, tekstil, ticaret ve inşaat sektörlerinde olduğu gibi bazı sektörlerde en azından tespit edilen RMMMGM’ye eşit olmalıdır. Asgari ücret düzeyleri, sektörel bir toplu sözleşmenin kapsamadığı 21 yaşına gelmemiş çalışanlar için de RMMGM’nin belirli bir yüzdesi olacak şekilde uygulanmaktadır (20-% 94, 19-% 88, 18-% 82, 17-% 76, 16 yaş ve altındakiler için % 70 olmak üzere). 21 yaşından 6 ay almış ve aynı şirkette en azından 6 aydır çalışmakta olanlar RMMMGM’den çok az daha yüksek bir ücrete hak

kazanmaktadırlar. Bu düzey, çalışanların 22 yaşına gelmesi ve aynı şirkette en azından bir yıldır çalışıyor olması durumunda artırılmaktadır. Haftada en az 40 saat çalışan tam zamanlı ev işçileri ve part-time işçiler asgari ücretin kapsamı içinde yer almaktayken, bir aydan az çalışan yevmiyeli işçi ile aile şirketlerinde çalışıp ebeveynleri tarafından yönetilen işçiler RMMMG'nin kapsamı dışında yer almaktadırlar (<http://www.ilo.org>).

Belçika'da yaşam maliyeti dikkate alınarak belirlenen asgari ücret (<http://www.ilo.org>) tüketici fiyat endeksiyle ilişkilidir ve otomatik olarak güncellenmektedir (GRUMIAU, 2002, s.95). Buna ilaveten, ulusal sektörlerarası sözleşme de, her iki yılda bir sosyal taraflarca görüşülmektedir (<http://www.ilo.org>).

303. Danimarka

Çoğu Avrupa ülkesinde emek piyasasının yasalarla düzenlenmesi söz konusuysen, Danimarka'da durumun böyle olmadığı görülmektedir. Burada yüzyıldan fazla bir süredir, emek piyasası, işçi ve işveren arasında yapılan toplu sözleşme görüşmeleriyle belirlenmektedir. Bu düzenlemenin bir sonucu olarak, asgari ücret de toplu sözleşmeler vasıtasıyla tespit edilmektedir (<http://www.lo.dk>).

Danimarka'da asgari ücret yasal olarak belirlenmemekte, çalışan nüfusun çok büyük bir kısmını kapsayan zorunlu sektörel toplu sözleşmelerle belirlenmektedir (<http://www.deloitte.com>). Yani yasal asgari ücretin olmadığı Danimarka'da asgari ücret düzeyleri, sektör düzeyindeki ücret görüşmeleriyle tespit edilmektedir (İş Kanunu Tasarısı ve AB Uygulamaları, TİSK Yayınları). Bu yüzden bir sektörden diğerine farklılık gösteren birçok asgari ücret düzeyi mevcut olmaktadır. Bu ülkede belirlenen asgari tutarın altında ödeme yapılması kanunsuz bir işlem olarak sayılmamaktadır. Çünkü, asgari ücret sadece toplu sözleşmelerin kapsadığı sektörlerde uygulanmaktadır (<http://www.eurofound.eu.int>). Dolayısıyla bu sektörler dışındaki firmaların belirlenen tutarın altında ödeme yapabilmesi mümkün olmaktadır.

Toplu sözleşmelerle belirlenen asgari ücretin, diğer ülkelerden farklı olarak, Danimarka'da sözleşmeye taraf olmayan kesimleri kapsamaması mümkün olmamaktadır. Buna karşılık, taraf olmayan işverenler, çoğu kez toplu sözleşmelerle belirlenen bu

ücretleri uygulayabilmektedirler (GÖKDERE, 1997, s.49). Tüm toplu sözleşmeler, 18 ve üstü yaştaki tüm çalışanları kapsayan ve 15 saatten az ya da çok çalışıldığına bakılmaksızın tüm part-time çalışanlara uygulanan asgari ücrete ilişkin hükümler içermektedir (EMPLOYMENT OBSERVATORY, 1996, s.60).

304. Finlandiya

Finlandiya'da ücret pazarlıkları yöntemi oldukça merkezileşmiş bir yapı göstermektedir. Asgari ücret konusunda herhangi bir yasal düzenleme bulunmamaktadır (<http://www.usembassy.fi>). Yasal asgari ücret uygulamasının olmadığı bu ülkede, istihdama ilişkin asgari standartlar, ücretler de dahil olmak üzere toplu sözleşmelerle belirlenmektedir. İş Kanunu ile getirilmiş sistem çerçevesinde, asgari ücret, belirli bir işkolundan genele tatbik edilebilmektedir. Ayrıca bir toplu sözleşme yürürlüğe girdiğinde, o işkolundaki tüm işverenler, ilgili hükümleri uygulamak zorunda kalmaktadırlar (EMPLOYMENT OBSERVATORY, 1996, s.60). Dolayısıyla bu ülkede resmi bir yayılımcı toplu sözleşme sistemi olmamasına rağmen, pratikte asgari ücret çoğu işverene zorunlu kılınarak, toplu sözleşmelerin hemen hemen tüm işgücünü kapsamaları sağlanmaktadır (HINNOSAR-RÖÖM, 2003, s.6).

Asgari ücret yasasının olmadığı Finlandiya'da asgari ücret düzeyleri sektörel toplu sözleşmelerle belirlenmektedir. Hükümet, belki sözleşmelerin genel çerçevesine -gelirler politikası sözleşmesinde olduğu gibi- karışabilmektedir. Asgari ücret düzeyleri yaşam maliyeti, ekonomik gelişme, istihdam seviyesi ve enflasyon oranı dikkate alınarak belirlenmekte, sözleşmede belirtildiği takdirde mesleklere ve bölgelere göre farklılaşabilmektedir. Örneğin, metal işleri endüstrisindeki elektrik işçileri için yapılan sektörel toplu sözleşmeye göre asgari ücret düzeyleri çalışanların deneyimleri ve işin zorluk derecesine göre farklılık göstermekteyken, bölgesel bir farklılık göstermemektedir. Bu sektörde, stajyerler ve çıraklara tamamladıkları yıla göre değişen; 18 yaşın altındakilere ve de sakatlara belirli asgari ücret düzeyleri uygulanmaktadır. Parça başı çalışanlar da asgari ücretin kapsamı içinde yer almaktadır. Belirlenen düzeyin hangi sıklıkta güncelleneceği ise yine toplu sözleşmede yer almaktadır (<http://www.ilo.org>). Sektörel toplu sözleşmelerle tespit edilen asgari ücret, Almanya ve Avusturya'da olduğu gibi her bir

sektörde, gerek uygulama biçimi gerekse saptanan düzey açısından farklılık göstermektedir.

305. Fransa

Fransa'da yaklaşık 55 yıldır ulusal olarak belirlenen bir asgari ücret sistemi mevcuttur. Tüm işçilere uygulanan sabit bir asgari ücretin tespiti 1950 yılında çıkarılan bir yasaya dayanmaktadır. Söz konusu yılda çıkarılan kanunla asgari ücretlerin (Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti-SMIG) milli düzeyde bütün meslek ve işkollarını kapsamayı öngörülmüştür (KUTAL, 1969, s.108). SMIG'deki artışların ortalama ücret artışlarının çok gerisinde kalması ve bu ücretin alım gücünün sürekli zayıflaması nedeniyle 1969 yılında Ulusal Meclis SMIG'in yerine asgari büyüme ücretini (Salaire Minimum de Croissance-SMIC) ikame ederek asgari ücret ile ortalama ücretler arasındaki uçurumun ortadan kaldırılmasını amaçlamıştır (KORKMAZ, 2003, s.60).

Hükümet tarafından belirlenen asgari ücret, belirlenen ulusal düzeyden az olmamak şartıyla toplu sözleşmelerle de tespit edilebilmektedir. Ancak, toplu sözleşmelerce belirlenen ücret üzerinde yapılacak düzeltmeler, ulusal asgari ücret düzeyine endekslenememektedir. Görüşmeler sözleşmenin kapsamındaki işçilerin ve sendikaların temsilcilerinden oluşan bir komite tarafından yürütülmektedir (<http://www.ilo.org>).

Fransa'da SMIC, Tarım ve Çalışma Bakanlığı tarafından yönetilen Ulusal Toplu Pazarlık Kurulu'nun (National Bargaining Board-NCBB) önerisi üzerine Bakanlar Kurulu (örneğin kabine) tarafından belirlenmektedir. NCBB, 4 hükümetten, 18'er de işçi ve işveren sendikalarından olmak üzere toplam 40 kişiden oluşmaktadır. Çalışma Bakanı'nın başkanlık yaptığı bu Kurulun temel amacını, Bakanlar Kurulunun onaylaması için SMIC'ı düzenlemek ve ilgili ekonomik raporları inceleyip bu konuda tavsiyede bulunmak oluşturmaktadır. Bakanlar Kurulu ve NCBB, SMIC'ı belirlerken 4 kriteri gözönünde bulundurmaktadır. Bunlar:

- işçi ve ailelerinin ihtiyaçları,
- işçilerin ortalama ücreti,
- enflasyon oranı,

- ekonomik durum, verimlilik ve istihdam seviyesi gibi ekonomik faktörlerdir.

SMIC'in güncellenmesi iki yolla yapılmaktadır. İlk durumda SMIC artışı, ulusal fiyat endeksine bağlı olmaktadır. Her yıl Temmuzun 1'inde, bir sonraki düzenlemeye kadar ulusal fiyat endeksindeki artışa göre SMIC artırılmaktadır. Bu aradaki zamanda, ulusal fiyat endeksinin % 2 oranında artması durumunda, SMIC'ın da otomatik olarak güncellenmesi söz konusu olmaktadır. Böylelikle SMIC'ın reel değeri düşmemektedir. İkinci olarak ise, yine her yıl Temmuzun 1'inde bir artış yapılmaktadır. Ancak bu sefer Haziran ayında toplanan ve hükümet raporlarında ekonomik büyümeyi, istihdam seviyesini, enflasyonu ve işçilerin ortalama ücretlerini inceleyen NCBB'nin, müzakerelerden sonra, uygun gördüğü SMIC'ı, Çalışma Bakanı'na onaylaması için önerdiği ve nihai kararın Çalışma Bakanı'nın sorumluluğunda olduğu bir sistemle SMIC artırılmaktadır. SMIC en azından yılda bir kez güncellenmektedir. Bunun yanında enflasyon oranının % 2 artması ve bunun sonucunda da SMIC'ın aynı oranda artırılması gerekliliği, yılda birden fazla düzenlemenin yapılmasına imkan tanıyabilmektedir (LIU-WU, 1999, s.22).

Halen uygulanmakta olan bu yasal ulusal asgari ücretin amacını, düşük ücretli çalışanların satınalma güçlerini korumayı garanti etmek oluşturmaktadır. (<http://www.eurofound.eu.int>). SMIC 18 yaş ve üzerindeki tüm işçilere uygulanmaktadır. 18 yaşın altındaki işçilere, çıraklara ve sakatlara da asgari ücretten daha düşük olmak üzere bağlayıcı yasal asgari ücret düzeyleri uygulanmaktadır (BAZEN-BENHAYOUN, 1995, s.164.).

Asgari ücret özel ve kamu işlerinde çalışan tüm maaşlı işçilere uygulanmakta ve mesleklere, bölgelere ve sektörlerle göre herhangi bir farklılık göstermemektedir. Çıraklara yaşlarına ve tamamladıkları yıla göre, ulusal asgari ücretin % 25'i ve % 78'i arasında değişen asgari ücret düzeyleri uygulanmaktadır. Bu düzeyler, çıraklığın ilk yılında ve 16-17 yaşları arasındaki çıraklar için ulusal asgari ücret düzeyinin % 25'i; çıraklığın üçüncü yılında ve 21-25 yaşları arasındaki çıraklar için ulusal asgari ücret düzeyinin % 78'i şeklinde olmaktadır. Nitelikleri doğrultusunda yaptıkları anlaşmaya göre istihdam edilen ve profesyonel niteliğe sahip olmak için çalışan genç işçiler de ulusal asgari ücretin % 30'u ile % 75'i arasında değişen belirli bir yüzdesini almaktadırlar. Anlaşmalarının ilk yılında

ve 16-17 yaşları arasındaki çalışanlar ulusal asgari ücretin % 30'unu; anlaşmalarının ikinci yılında ve 21-25 yaşları arasındaki çalışanlar ulusal asgari ücret düzeyinin % 75'ini almaktadırlar. Deneyimleri doğrultusunda yaptıkları anlaşmaya göre istihdam edilen genç işçiler de ulusal asgari ücretin % 30'u ile % 65'i arasında değişen belirli bir yüzdesine hak kazanmaktadırlar. 16-17 yaş arasındaki çalışanlar ulusal asgari ücretin % 30'unu, 21-22 yaş arasındaki çalışanlar ise ulusal asgari ücretin % 65'ini almaktadırlar. 17 yaşına gelmemiş çalışanlara düzenli saatlik asgari düzeyden % 20 daha az bir asgari saatlik düzey ödenebilmektedir. 17-18 yaşları arasındaki çalışanlar için bu oran, çalıştıkları sektörde deneyimleri 6 aydan daha az olması şartıyla % 10 olmaktadır. Yine asgari ücret düzeyi, sakatlar için, Profesyonel Sınıflandırma ve Oryantasyon Teknik Komitesi'nce yapılan sınıflandırma doğrultusunda farklılaşmaktadır. Örneğin; B kategorisindekilere düzenli çalışma kapasitesine sahip çalışanlara ödenen düzeyden % 10 daha az bir saatlik asgari ücret düzeyi ödenirken, C kategorisindekiler için bu oran % 20 olmaktadır.

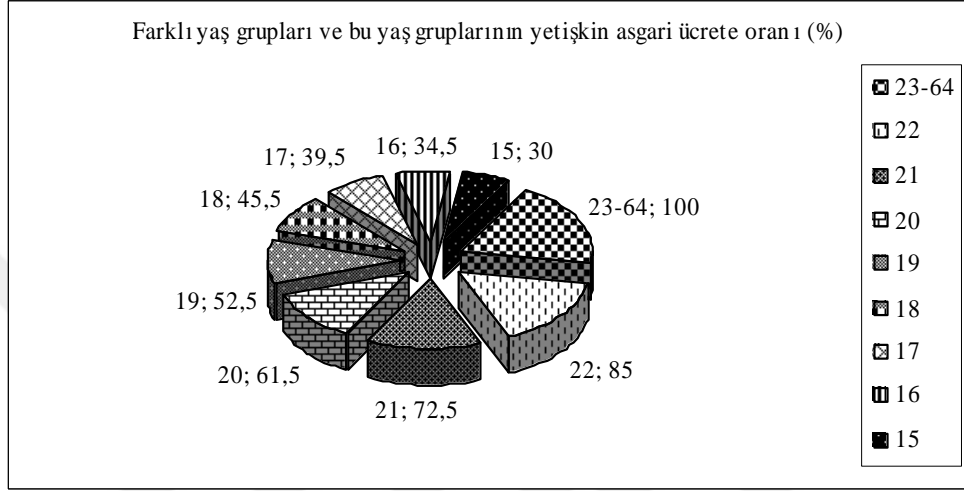
Asgari ücret düzeyi en az yılda bir kez çalışanların ve ailelerinin ihtiyaçları, yaşam maliyeti, ülkedeki gelirler ve ücretler düzeyi, ekonomik gelişme dikkate alınarak güncellenmektedir (<http://www.ilo.org>).

306. Hollanda

Hollanda'da asgari ücret düzenlemeleri II. Dünya Savaşından beri mevcuttur. Ancak şimdiki sistem 1968 yılından beri uygulanmaktadır (DOLADO ve diğerleri, 1996, s.344). Hollanda'da asgari ücret uygulaması, 1968 tarihli Asgari Ücret ve Asgari Tatil Ödenekleri Yasası'na dayanmaktadır. Bu yasayla birlikte ortaya çıkan yasal asgari ücret sistemi, önemli bir değişikliğe uğramadan günümüze kadar gelmektedir. Çalışan nüfusun büyük çoğunluğunu kapsayan bu ulusal asgari ücret uygulamasında, çırakların ve ev işçilerinin kapsam dışında bırakıldığı görülmektedir. Asgari ücret ilk iki yıl 24 yaş ve üzeri çalışanları kapsarken, bu uygulamaya 1970 yılında yaş sınırı 23 yaş ve üzeri olarak değiştirilerek son verilmiş ve bundan dört yıl sonra da gençler için daha düşük düzeylerde tespit edilen yasal asgari ücret uygulamasına geçilmiştir. Bundan dolayı günümüzde asgari ücret, 23 yaş ve üzerindeki yetişkinler için uygulanırken, 15 ile 22 yaş arasındaki daha genç çalışanlar için aşağıdaki grafikte ayrıntılı bir şekilde gösterilen daha düşük düzeyler uygulanmaktadır (Grafik 5). Bu grafikte de görüldüğü gibi; 23-64 yaş arası çalışanlar tespit edilen asgari

ücretin tamamını almakta iken, örneğin 22 yaşındakiler bu düzeyin % 85'ini, 20 yaşındakiler %61,5'ini, 18 yaşındakiler % 45,5'ini, 15 yaşındakiler ise % 30'unu almaktadırlar (<http://www.ilo.org>).

Grafik: 5
Hollanda'da Asgari Ücretin Yaşa Göre Farklılaşması



Kaynak: <http://www.ilo.org> temel alınarak oluşturulmuştur.

Gençler için ayrı bir asgari ücret uygulamasına giden ilk ülke olan Hollanda'da, yürürlükteki kanuna göre hükümet, Ekonomik ve Sosyal Konseyin tavsiyesini aldıktan sonra asgari ücreti belirlemeye yetkilidir (KORKMAZ, 2003, s.62). Belirlenen yasal asgari ücretin toplu sözleşmelerle iyileştirilmesi mümkündür. Toplu sözleşmeler Bakanlık kararı ile sözleşmeye taraf olmayan kesimleri kapsayabilmektedir. İşsizliğin artması durumunda, yasal asgari ücret daha düşük düzeyde belirlenebilmektedir (GÖKDERE, 1997, s.46).

Hükümet tarafından belirlenen asgari ücretin, yasal asgari ücret düzeyinden yüksek olması şartıyla toplu sözleşmelerle de belirlenebilmesi mümkündür. Asgari ücret artışları, otomatik olarak, geçerli olan yılın özel ve kamu sektöründe görüşülen ortalama ücret düzeylerindeki artış tahminine endekslenmiştir. Bununla birlikte, asgari ücret düzeyleri iki durumda dondurulabilmektedir:

1. Ortalama ücret artışı çok yüksek öngörüldüğünde,
2. Kişilerin sosyal refah yardımları isteğindeki artış, vergi artışıyla sonuçlandığında.

Sosyal refah yardımları asgari ücret düzeylerine bağlı olduğundan, asgari ücretteki herhangi bir değişiklik ulusun vergi yükü üzerinde doğrudan bir etkiye neden olmaktadır. Asgari ücret dondurulmadan önce Sosyal Ekonomik Konsey'e danışmak gerekmektedir. Ancak, hükümet Konsey tarafından yapılan tavsiyelere uymak zorunda değildir.

Ulusal asgari ücret 23 yaş ve üzerindeki tüm işçilere uygulanmakta; mesleklere, bölgelere, sektörler göre herhangi bir farklılık göstermemektedir. Part-time çalışanlar ve evde çalışanlar asgari ücretin kapsamı içinde yer alırken, ev işçileri ve çıraklar 2003 yılında asgari ücretin kapsamı dışında bırakılmıştır. 15-22 yaş arasındaki genç çalışanlar, yetişkinlere uygulanan düzeyin belirli bir yüzdesini almaktadırlar. Bu düzey yukarıda da belirtildiği gibi 15 yaşındakiler için % 30, 22 yaşındakiler için % 85 olmak üzere, % 30 ile % 85 arasında değişmektedir (Grafik 5). Eğer hastalık veya sakatlık sonucu işçinin çıktısında bir azalma meydana geliyorsa, Sosyal İlişkiler ve Sağlık Bakanı bunlar için daha düşük bir asgari ücret düzeyi belirleyebilmektedir. Tespit edilen asgari ücret düzeyi, ülkedeki gelirler ve ücretler seviyesi, sosyal güvenlik yardımları, istihdam seviyesi dikkate alınarak 1 Ocak ve 1 Temmuz olmak üzere yılda iki kez incelenmektedir (<http://www.ilo.org>).

307. İngiltere

Diğer birçok ülkenin aksine asgari ücret, İngiliz emek piyasasında tarihi olarak önemli bir role sahip değildir (MACHIN-MANNING-RAHMAN, 2002, s.3). İngiliz asgari ücret uygulamasının ilk temelleri, İngiltere'de kamu sektörü sözleşmeleri için ücrete dayanan haksız rekabeti önlemek amacıyla uygulamaya konulan 1891 tarihli Adil Ücret Önergesi'ne (Fair Wage Resolutions-FWR) dayanmaktadır. 90 yıl uygulanan FWR'den sonra, buna benzer şekilde 1909 yılında Ücret Konseyleri sistemine geçilmiştir (METCALF, 1999, s.172).

Winston Churchill tarafından kurulan Ücret Konseyleri, asgari ücret düzeylerini farklı endüstriler için belirlemişlerdir. 1986 yılındaki ücret yasasına kadar Konseyler genellikle yaşa, mesleğe ve bölgeye göre farklılaşan çok sayıda asgari ücret düzeyi belirlemişler fakat, 1986 yılından sonra 21 yaş ve üstü için tek bir asgari ücret oranı belirleyerek daha genç çalışanlar için asgari ücreti kaldırmışlardır. Yıllar geçtikçe kapsanan endüstri sayısı

ilk önce artmış, daha sonraları azalmış ve 1990 yılının başlarında 26 Ücret Konseyi daha düşük ücretli sektörlerdeki yaklaşık 2,5 milyon çalışan için asgari ücret düzeyini tespit etmiştir. 1993 yılındaki Sendika Reformu ve İstihdam Hakkı Yasası kalan 26 Konseyi de kaldırmıştır (DOLADO ve diğerleri, 1996, ss.352-353).

FWR 1983 yılında kaldırılmış, 1986 yılında Ücret Konseylerinin gücü azaltılmış ve nihayet 1993 yılında da Konseyler tamamen kaldırılmıştır. Böylece tarım sektörü hariç tüm yasal ücret korumaları sona ermiştir (<http://www.eiro.eurofound.eu.int>). Daha sonra 1999 yılında değişen hükümetle birlikte yeni asgari ücret uygulanıncaya kadar tarım sektörü hariç herhangi bir yasal asgari ücretin belirlenmediği bir dönem yaşanmıştır. Bir daha ancak 1997 Temmuzunda kurulan yeni Düşük Ödeme Komisyonu (Low Pay Commission-LPC) ile birlikte, bu Komisyondan alınan öneriler doğrultusunda 1 Nisan 1999 yılında ulusal asgari ücret belirlenmiştir (STEWART, 2002, s.585).

Akademisyenler, işçi ve işveren temsilcilerinden oluşan ve asgari ücretin uygun biçimi ve düzeyini rapor etmekle görevli olan (MACHIN-MANNING-RAHMAN, 2002, s.3) LPC, ulusal asgari ücret konusunda hükümete tavsiye vermek amacıyla 1998 yılındaki Ulusal Asgari Ücret Yasası sonucunda kurulmuştur (<http://www.lowpay.gov.uk>). LPC, Konseylerden farklı olarak kapsam bakımından daha geniş olmakla birlikte kararların uygulanmasında daha az bağımsızdır. Ücret Konseyleri sadece belirli bir sanayi ya da ticaret kolunda asgari ücretleri belirlemeye yetkili iken, LPC'nin ulusal düzeyde uygulanan asgari ücretlerin belirlenmesinde hükümete öneride bulunduğu görülmektedir (KORKMAZ, 2003, s.69).

İngiltere'de 1999 yılından beri uygulanmakta olan asgari ücret sistemi, yasal ve ulusal nitelik taşımakla beraber saat esasına dayalı olarak belirlenmektedir. Bazı çıraklar, silahlı kuvvetler mensupları, 16-17 yaşındaki balıkçılar kapsam dışında tutulurken, 18-21 yaşındaki işçiler, yetişkinler için belirlenen asgari ücretin % 83'ünü almaktadırlar. Asgari ücretlerin ayarlanması konusunda herhangi bir otomatik endeksle yöntemi mevcut bulunmamaktadır (METCALF, 1999, s.186).

Asgari ücretin Devlet Bakanı tarafından belirlendiği İngiltere'de, asgari ücret düzeyinin, toplu sözleşmede yer alan koşulların 1998 yılındaki Ulusal Asgari Ücret

Yasası'nın herhangi bir maddesine aykırı olmaması şartıyla, toplu sözleşmelerle de belirlenmesi mümkün olmaktadır. Devlet Bakanı asgari ücret düzeyini, LPC'nin bu konuda ülkenin bütünündeki ekonomik durumu dikkate alarak yaptığı tavsiyesi doğrultusunda belirlemektedir. Bu tavsiyeden önce LPC, işveren ve işçi temsilcileri ile uygun gördüğü diğer kişi veya kuruluşlara danışmak zorundadır. Yasa, ulusal asgari ücret düzeyi üzerinde yapılacak değişikliklerin ne sıklıkta olması gerektiğini belirtmediğinden, Devlet Bakanı bu düzeyi zaman zaman belirlemektedir.

Standart asgari ücret düzeyi 22 yaş ve üzeri çalışanlara uygulanmaktadır. Asgari ücret düzeyinin mesleklere ve bölgelere göre bir ayrıma tabi tutulmadığı İngiltere'de bu düzey sektörlere göre farklılık göstermektedir. Tarımsal Ücretler Kurulu, tarımda çalışanlar için, ulusal asgari ücret düzeyinden daha yüksek olmak zorunda olan ayrı bir asgari ücret düzeyi belirlemektedir. 22-26 yaşları arasında olan bir işçi ilk 6 ay için daha düşük bir asgari ücrete hak kazanırken, yeni işe giren ve işvereniyle ilk 6 ay süresince en az 26 gün bir deneme süresini kabul eden işçi de daha düşük bir asgari ücrete hak kazanmaktadır. İngiltere'de 26 yaşın altındaki çalışanlar için de daha düşük düzeyler belirlenebilmektedir. 1 Ekim 2004 tarihinden beri geçerli olan asgari ücrete göre bu düzeyler, en az 22 yaşında olan yetişkinlere saatlik £ 4,85; 18-21 yaş arasındakilere £ 4,10; 18 yaş altındakilere ise £ 3,00 olarak uygulanmaktadır. Parça başı çalışanlar, evde çalışanlar ve acente çalışanları asgari ücretin kapsamı içinde yer almaktayken, çıraklıklarının ilk 12 ayında bulunan 26 yaşın altındaki veya 19 yaşına ulaşmamış çıraklar ile hapisane kurallarına göre çalışan mahkumlar asgari ücretin kapsamı içinde yer almamaktadırlar. Evhalkının boş zamanını ve çalışmasını paylaşan, ailenin parçası olarak yaşayan fakat aile üyesi olmayan kişiler de asgari ücretin kapsamı dışında tutulmaktadır. Silahlı kuvvetler üyeleri ve çalıştıkları teknenin brüt kazancını veya karını paylaşır şekildeki ücreti kabul eden balıkçılar da asgari ücretin kapsamı dışında bulunmaktadırlar (<http://www.ilo.org>).

308. İrlanda

İrlanda'da asgari ücretler, 1 Nisan 2000 tarihine kadar (O'NEILL-NOLAN-WILLIAMS, 2002, s.3), İngiltere'de 1993 yılında tarımda çalışanlar hariç tutularak kaldırılan Ücret Konseylerine benzer bir yapı gösteren Birleşik Çalışma Komiteleri (Joint Labour Commitees-JLCs) tarafından belirlenmekteydi (OECD Submission to the Irish

National Wage Commission, 1997, s.6). Belirli meslek veya sektörleri kapsayan JLCs, işçi ve işveren sendikaları temsilcilerinden oluşmakta ve başkanı hükümet tarafından atanmaktaydı. Sektörler ve ilgili meslekler için istihdam koşullarını ve bağlayıcı ücretleri belirleyen bu Komitelerin işgücünün % 9'unu kapsadığı tahmin edilmektedir (EMPLOYMENT OBSERVATORY, 1996, s.61). JLCs'in kurulmasındaki temel prensibi, endüstrilerde toplu pazarlık sisteminin çok az veya tamamen etkisiz olması oluşturmaktaydı (<http://www.eurofound.eu.int>). JLCs, asgari ücreti, ücret ödemelerinin düşük olduğu 16 endüstri için, yaş, bölge, endüstri, meslek gibi kriterlere göre farklılaştırarak belirlemekteydi (DOLADO ve diğerleri, 1996, s.322).

JLCs tarafından belirlenen asgari ücretler oldukça düşük olmakta ve işgücünün ¼'ünden daha azını kapsamaktaydı. Ayrıca uygulamada da oldukça zayıf kalmaktaydı. Bu nedenle İrlanda hükümeti ilk kez 1 Nisan 2000 tarihinde 18 ve üzeri yaştaki yetişkin çalışanlar için ulusal bir asgari ücret düzeyi (saatlik £4,40 olarak) belirlemiştir. Saptanan ulusal asgari ücretin, ortalama ücretin 2/3'üne tekabül ettiği ve aynı zamanda işgücünün % 15'i civarını doğrudan etkilediği tahmin edilmektedir (O'NEILL-NOLAN-WILLIAMS, 2002, s.3). Asgari ücretin hükümet tarafından ulusal olarak belirlenmesi, bu tarihe kadar belirli meslekler ve sektörlerdeki çalışma koşullarını ve ödemeleri düzenleyen ve daha sınırlı olan JLCs sisteminden önemli bir ayrılığı ortaya koymaktadır (NOLAN- O'NEILL-WILLIAMS, 2001, s.1).

İrlanda'da asgari ücret hükümet tarafından belirlenmekte ancak, ulusal asgari düzeyden düşük olmamak şartıyla toplu sözleşmelerle de tespit edilebilmektedir. Ulusal asgari ücret düzeyi Girişim, Ticaret ve Çalışma Bakanı tarafından yapılan bir direktifle belirlenmektedir. Asgari ücret düzeyi belirlenirken ülkedeki gelirler ve ücretler düzeyi, ekonomik gelişme, istihdam seviyesi, enflasyon oranı dikkate alınmaktadır. Yasa tarafından herhangi bir tarih belirtilmediğinden, belirlenen düzeyin güncellenmesi işlemi Bakan tarafından zaman zaman yapılmaktadır. Ulusal asgari ücret düzeyinin güncellenmesi iki türlü olmaktadır:

- Ülkedeki ekonomik ve sosyal taraflar arasında görüşülüp ileri sürülen ulusal ekonomik sözleşme, sözleşme süresince işçilere ödenecek ulusal asgari saatlik düzeyle ilgili olarak Bakana tavsiyelerde bulunmaktadır. Bakan bu tavsiyeyi kabul

edebilmekte, reddedebilmekte veya değiştirebilmektedir. Ancak, red veya değiştirme durumunda, Parlementoya kabul etmeme nedenini belirtmek zorundadır.ya da,

- İşçi ve işverenlerin temsil edildiği herhangi bir örgüt, İş Mahkemesi'nin, ödenecek ulusal asgari saatlik düzeyi incelemesini ve bulguları temelinde Bakana tavsiyede bulunmasını istemektedir. İş Mahkemesi tarafından ulusal asgari ücret düzeyi incelenirken, özel ve kamu sektöründeki işçi ve işveren temsilcilerinin yaptıkları müzakere gözönünde bulundurulmak zorundadır. Bunlar arasında uygun düzey konusunda bir anlaşmaya varılırsa düzey Bakana tavsiye edilmektedir. Eğer bir anlaşmaya varılamazsa, İş Mahkemesi hala belirli faktörler temelinde ödenecek saatlik düzeyle ilgili bir tavsiyede bulunabilmektedir.

Asgari Ücret Yasası yaşı bakılmaksızın bir istihdam sözleşmesine bağlı olarak çalışan her kişiye uygulanmaktadır. Ulusal asgari ücret düzeyi işveren tarafından istihdam edilen işverenin eşine, anne-babasına, büyükannesine, üvey anne-babasına, çocuklarına, üvey çocuklarına, torunlarına, kardeşlerine, üvey kardeşlerine uygulanmamaktadır. Diğer yasalarda olan çıraklar da asgari ücretin kapsamı içinde yer almamaktadır. Asgari ücret düzeyi mesleklere, sektörlere, bölgelere göre herhangi bir farklılık göstermemektedir. 18 yaşına gelmiş, normal çalışma süresi boyunca işyerinde veya başka bir yerde işveren tarafından staj yaptırılmakta olan işçiye; 12 ayı aşmayan ilk üçte birlik sürede % 75'i, 12 ayı aşmayan ikinci üçte birlik sürede % 80'i, 12 ayı aşmayan üçüncü üçte birlik sürede % 90'ı olmak üzere daha düşük bir asgari düzey ödenmektedir. 18 yaşına gelmemiş işçiye ise saatlik ulusal asgari düzeyin % 70'inden az olmayacak şekilde bir ücret ödenmektedir. 18 yaşına gelmiş bir işçi, işe başladıktan sonraki ilk 1 yıl için en azından ulusal asgari ücretin % 80'ini; 2 yıl için ise % 90'ını almaktadır. İş Mahkemesi, bir veya daha fazla işçiye asgari ücret ödemek zorunda olan fakat finansal zorluk içerisinde bulunan işvereni ödemedi muaf tutabilmektedir. Böyle bir muafiyet geçici olarak 3 ve 12 ay arasında yapılmakta ve bunun hem İş Mahkemesi hem de bundan etkilenen işçiler tarafından kabul edilmesi gerekmektedir (<http://www.ilo.org>).

309. İspanya

1963 yılında uygulanmaya başlanan, 1976 yılındaki değişiklikle günümüzdeki son şekli verilen yasal ulusal asgari ücret, hükümetçe yıllık olarak enflasyon ve ekonomik göstergeler dikkate alınarak gözden geçirilmektedir (METCALF, 1999, s.186). Bu ülkede, Anayasa'da, kadın erkek ayrımı gözetmeksizin herkese asgari ücret hakkı tanınmaktadır (EMPLOYMENT OBSERVATORY, 1996, s. 60). Ulusal düzeyde uygulanan yasal asgari ücret, toplu sözleşmelerle iyileştirilebilmektedir. Bu sözleşmeler, Bakanlık kararı ile taraf olmayan kesimleri yalnızca serbest toplu pazarlık müdahalesinin gerekli kıldığı durumlarda kapsayabilmektedir (GÖKDERE, 1997, s.47).

Günümüzde geçerli olan asgari ücret (Salario Minimo Interprofesional- SMI), bölge ve yaşa göre çeşitlilik gösteren daha önceki sistemin yerine geçen bir asgari ücret sistemidir (DOLADO ve diğerleri, 1996, s.347). Başlangıçta 18 ve üzeri yaştaki çalışanlar için, 17 yaşındakiler için ve 17 yaşın altındaki çalışanlar için olmak üzere üç ayrı asgari ücret düzeyi tespit edilmekteyken, 1990 yılında hükümet, 18 ve üzeri yaştaki çalışanlar ve 18 yaşın altındaki çalışanlar için olmak üzere bu sayıyı ikiye indirmiştir. 1994 yılından beri ise hükümet, 25 yaşın altındaki çalışanlar için SMI'nın altında bir ödemenin yapılmasının söz konusu olduğu çıraklık anlaşmaları belirlemektedir. Buna göre çıraklara ilk yıl SMI'nın % 70'i, ikinci yıl % 80'i, üçüncü yıl ise % 90'ı ödenmektedir (HEVIA-SCHWATZ, 1997, s.15).

İspanya'da tüm sektörlere uygulanan yasal asgari ücret, 1 Ocak 1998 tarihine kadar 18 yaşından küçükler için, yetişkinlere uygulanan düzeyin % 89'u olmak üzere daha düşük düzeyde belirlenmiştir (OECD EMPLOYMENT OUTLOOK, 1998, s.35). Günümüzde İspanya'da yasal asgari ücretin belirlenmesinde herhangi bir yaş ayrımı yapılmamaktadır (CLARE, 2002, s.3). Asgari ücret meslek, sektör, bölge ayrımı yapılmaksızın tüm çalışanlara uygulanmaktadır. Sadece ev işlerinde çalışanlara özel bir saatlik asgari ücret düzeyi uygulanmaktadır. Stajyerler için de SMI'nın çalıştıkları ilk yıl için % 70'i, ikinci yıl için % 80'i ve üçüncü yıl için % 90'ından az olmayacak bir asgari ücret uygulanmaktadır. Geçici işçiler de asgari ücretin kapsamı içinde yer almaktadırlar. Asgari ücret düzeyi yaşam maliyeti, ülkedeki gelirler ve ücretler düzeyi, ekonomik gelişme, verimlilik dikkate

alınarak belirlenmektedir. Kanun 6 aylık düzeltmeyi şart koşsa da, asgari ücret düzeyi yıllık olarak güncellenmektedir (<http://www.ilo.org>).

SMI, toplu sözleşmelerin kapsamadığı çalışanlara temel bir geliri garanti ettiği, işsizlik yardımı gibi diğer türdeki ücretlerin belirlenmesinde bir referans oluşturduğu, kısaca düşük ücretlerin belirlenmesinde doğru koşulları sağladığı ve sürdürdüğü için, İspanya emek piyasasında önemli bir rol oynamaktadır (<http://www.eurofound.eu.int>). Hükümet tarafından işçi ve işveren sendikalarına danışılarak belirlenen yasal bir asgari ücret olan SMI'nın amacını, ücret kazancılarının ulusun ekonomik gelişime katılımını sağlamak ve satınalma güçlerini garanti etmeyi sağlayarak onları korumak oluşturmaktadır (DOLADO ve diğerleri, 1996, s.347). Bu genel amaca rağmen İspanya'da, özellikle de diğer AB ülkeleriyle karşılaştırıldığında asgari ücretin çok düşük düzeyde belirlendiği görülmektedir. Ancak resmi istatistiklere göre bu ülkede asgari ücretten çalışanların sayısı da tüm çalışanların çok küçük bir kısmını (yaklaşık olarak % 2'sini-165.600 işçi) oluşturmaktadır. Bu yüzden belirlenen düzeyden çok az işçi etkilenmektedir. Bu göstergelere rağmen işçi sendikaları, gerçekte bu oranın istatistiklerde belirtilenden çok daha fazla olduğunu, asgari ücretten doğrudan etkilenen işçilerin sayısının yarım milyon dolayında olduğunu ifade etmekte ve hükümetten bu düzeyin artırılmasını istemektedirler (ARRIBA-IBANEZ, 2002, s.16).

3010. İsveç

İsveç'te yasalar tarafından düzenlenen bir asgari ücret uygulaması bulunmamaktadır (<http://www.isa.se>). Diğer İskandinav ülkelerinde olduğu gibi asgari ücret, işçi ve işveren sendikaları arasındaki toplu pazarlık sözleşmeleriyle belirlenmektedir. Bu sözleşmeler sendikalaşmış olup olmadığına bakılmaksızın endüstrideki tüm firmalara uygulanmaktadır (SKEDINGER, 2002, s.6). Aslında taraf olmayanları kapsayan resmi bir toplu sözleşme sisteminin olmamasına rağmen, Finlandiya'da olduğu gibi pratikte asgari ücret ödemesi çoğu işverene zorunlu kılınarak, sözleşmeler hemen hemen tüm işgücünü kapsar hale getirilmektedir (HINNOSAR-RÖÖM, 2003, s.6).

Asgari ücretlerle ilgili ulusal bir yasanın olmadığı İsveç'te asgari ücret düzeyleri toplu sözleşmelerle belirlenmektedir. Bu ülkede toplu sözleşmeler 3 şekilde yapılmaktadır:

1. Belirli sektörler için yapılan merkezi toplu sözleşmelerle, sözleşmeye taraf işçi sendikalarına üye çalışanlar için geçerli olan ulusal düzeyde asgari ücret düzeyleri ve diğer başka asgari standartlar belirlenir.
2. Merkezi toplu sözleşmelerin belirlediği düzeylerden yüksek olmak şartıyla sektörel sözleşmelerle asgari ücret düzeyleri belirlenir.
3. Son olarak da, herhangi bir merkezi veya sektörel sözleşme kabul edilen düzeyden daha yüksek olmak şartıyla girişim düzeyinde herhangi bir toplu sözleşme ile asgari standartlar sağlanır.

Toplu sözleşmelerin kamu otoritelerince, bir kararla veya otomatik olarak, kapsamının genişletilmesi yönünde yasal bir düzenleme bulunmamaktadır. Asgari ücret düzeyi toplu sözleşmede belirtildiği takdirde meslekler, bölgeler, stajyerler ve çalışanların yaşı doğrultusunda farklılaşmaktadır. Örneğin; metal işleri endüstrisindeki çelik çalışanları için yapılan sektörel toplu sözleşmeye göre çalışanların çalıştıkları yıl sayısına göre asgari ücret düzeylerinde bir artış yapılmaktadır. Bu sektörde çalışanların asgari ücret düzeyleri için bölgesel bir ayrıma gidilmezken, mesleksi stajyer öğrenciler için daha düşük düzeyler belirlenmektedir. Ayrıca 18 yaş ve üzeri, 17-18 yaş arası, 16-17 yaş arası çalışanlar için farklı asgari ücret düzeyleri belirlenmektedir. Metal işleri endüstrisindeki çelik çalışanları için yapılan sektörel toplu sözleşmeye göre sadece tatil süresince çalışan işçilere de daha düşük düzeylerde ödeme yapılabilmektedir. Çoğu toplu sözleşmelerin geçerlilik süresi 3 yılken, bu sektör için yapılan bu toplu sözleşmenin geçerliliği 2004-2006 yılları arasında olmaktadır (<http://www.ilo.org>). Almanya, Avusturya ve Finlandiya'da olduğu gibi İsveç'te de asgari ücret, endüstrilerde, çeşitli şekillerde farklılaşmaktadır.

3011. İtalya

Yasal asgari ücret uygulamasının olmadığı diğer bir ülke de İtalya'dır. Asgari ücret her bir sektör için, 3-4 yılda bir yapılan toplu sözleşmelerle tespit edilmektedir. İtalya'da 1992 yılına kadar ücretlerin otomatik endekslenmesini sağlayan "hareketli ölçek" (mobile scale) sistemi mevcut bulunmaktaydı. 1992 yılında bu sistem kaldırılmıştır. O zamandan beri, sözleşme yapmayan küçük ve çok küçük işletmeler arasında ve de büyük ve işyeri düzeyinde ücret görüşmesi geleneğine sahip orta ölçekli işletmeler arasında ücret farklılıkları ortaya çıkmaktadır (EMPLOYMENT OBSERVATORY, 1996, s.61). 1996

yılında çıkarılan 300/96 sayılı KHK ile asgari ücretlerin toplu sözleşmelerle yapılması kararlaştırılmıştır (KORKMAZ, 2003, s.72). Bu ülkede istek üzerine, hakimler de, sadece bireysel sözleşmeler için zorunlu olmasına rağmen, bir asgari ücret düzeyi belirleyebilmektedirler (<http://www.ilo.org>).

Ulusal bir asgari ücret düzeyinin tespit edilmediği İtalya'da, asgari ücret düzeyleri bağlayıcı sektörel toplu sözleşmelerle belirlenmektedir. Anayasaya göre, tüm çalışanlar aileleriyle birlikte insan onuruna ve özgürlüğüne yaraşır doğru ve adil bir ücret almalıdır. Bu ilke doğrultusunda, ülkedeki adli sistem, sözleşme tarafından kapsanmayan işçilerin, toplu sözleşmelerle belirlenmiş aynı kategoride ve aynı endüstride çalışanların aldıkları ücret düzeyine eşit ücret almalarına imkan tanımaktadır. Yani toplu sözleşmelerin kapsamı dışında bulunan çalışanlar da, en azından toplu sözleşmelerle belirlenmiş asgari düzeylere eşit ücretler almaktadırlar. Toplu sözleşmelerde belirlendiği taktirde asgari ücret düzeyleri mesleklere ve bölgelere göre farklılaşmaktadır. Örneğin metal işleri endüstrisi için yapılan sektörel toplu sözleşmeye göre asgari ücret düzeyleri çalışanların becerilerine göre farklılık göstermekte ancak bölgesel ayrıma gidilmeksizin tüm ulus çapında uygulanmaktadır. Çırakların asgari ücret düzeyleri de toplu sözleşme tarafından belirlenmektedir. Belirli sektörlerde, özellikle esnaf sektöründe, çıraklar için belirlenen düzeyler yetişkinler için belirlenenden oldukça düşük olmaktadır. Metal işleri için yapılan toplu sözleşmede çıraklar için ayrı düzeyler belirlenmemiştir. Toplu sözleşmeler 4 yıllık yapılmakla birlikte, ödeme düzeyleriyle ilgili koşullar her 2 yılda bir yeniden görüşülmektedir (<http://www.ilo.org>). İtalya'da da, asgari ücretin toplu sözleşmelerle belirlendiği diğer ülkelerde olduğu gibi asgari ücret, gerek uygulanış şekli gerekse düzeyi açısından sektörler arasında farklılık göstermektedir.

3012. Lüksemburg

Lüksemburg'da asgari bir sosyal ücretin içeriği, ilk olarak 30 Aralık 1944 tarihindeki kararla düzenlenmiştir (EMPLOYMENT OBSERVATORY, 1996, s.61). 12 Mart 1973 tarihindeki kanunla birlikte de yasal asgari ücret, cinsiyet farkı gözetilmeksizin bir iş sözleşmesine bağlı olarak çalışan tüm işçilere uygulanmaktadır. Asgari ücret, yararlananların yaş ve nitelikleri olmak üzere iki temel faktör esas alınarak belirlenmektedir. 18 yaşın altındaki çalışanlar için, yetişkinlere uygulanandan daha düşük

oranlarda tespit edilen asgari ücret düzeyinin, ayrıca vasıflı çalışanlar için de artırılabilmesi mümkün olmaktadır (<http://www.eiro.eurofound.eu.int>). Sadece özel sektördeki çalışanları kapsayan asgari ücret, çalışanların medeni durumları ve aile içindeki statülerine göre de çeşitlilik gösterebilmektedir (EMPLOYMENT OUTLOOK, 1998, s.34).

Lüksemburg, halen, ücretlerin otomatik olarak, değişen fiyatlara bağlı olarak değiştiği birkaç ülkeden birisidir. Altı aylık ortalama tüketici fiyat endeksi % 2,5 oranında arttığında, ücretler de aynı oranda artırılmaktadır (<http://www.portrait.public.lu>). Tüketici fiyatlarına endekslenen asgari ücret iki yılda bir de ekonomik büyüme doğrultusunda yeniden gözden geçirilmektedir (EMPLOYMENT OUTLOOK, 1998, s.34). İki yılda bir hükümet Temsilciler Meclisine genel ekonomik koşullar ve gelirlerdeki gelişmeleri gösteren bir rapor göndermekte ve bir kanun tasarısı eşliğinde asgari ücret düzeyi artırılmaktadır (<http://www.eiro.eurofound.eu.int>).

Asgari ücretin hükümetçe belirlendiği Lüksemburg'da belirlenen ulusal düzeyden az olmamak şartıyla ücretler toplu sözleşmelerle de belirlenmektedir. Ancak, toplu sözleşmeler ücret düzeylerinde yapılacak düzeltmeleri ulusal asgari ücret düzeyine endeksleyememektedir. Hükümetin belirlediği ulusal asgari ücret düzeyi tüketici fiyat endeksine endekslenmiştir. Ayrıca, her iki yılda bir hükümet raporunu takiben Temsilciler Meclisi asgari ücret düzeyini yeniden incelemektedir. Yasa işçi ve işveren sendikalarına danışılıp danışılmayacağını kesin olarak belirtmemekte, bu konuyla ilgili olarak iki yılda bir Temsilciler Meclisi'ne danışılmaktadır (<http://www.ilo.org>).

Tespit edilen düzeyden, gerek toplu sözleşmeler gerekse bireysel sözleşmelerle herhangi bir indirim yapılmasının mümkün olmayacağı kuralının mevcudiyetine rağmen, iki durumda asgari ücretten daha az ödemenin yapılması söz konusu olmaktadır. Bunların ilki çalışanların fiziksel veya zihinsel engelli, yani sakat olması durumunda söz konusu olmaktadır. İkincisi de firmanın ciddi ekonomik ve finansal zorluklarla karşı karşıya kaldığı durumdur (<http://eurofound.eu.int>). Eğer şirketin ekonomik ve finansal durumu geçerli olan asgari ücret düzeyinin tamamını ödemeye müsait değilse, Çalışma Bakanı tarafından geçici bir yasa kabul edilebilir ve şirketin ulusal asgari ücret düzeyinden daha düşük bir ödeme yapmasına müsaade edilir (<http://www.ilo.org>).

Asgari ücret düzeyi özel sektörde, en az 18 yaşında olan tüm çalışanlara uygulanmaktadır. Vasıfsız çalışanlar için tek bir düzey mevcutken, vasıflı çalışanlar için ayrı düzeyler bulunmaktadır. Asgari ücret düzeyi mesleklere, sektörler, bölgelere göre herhangi bir farklılık göstermezken çalışanların yaşına göre farklılaşmaktadır. 15-17 yaş arasındaki çalışanlar asgari ücret düzeyinin % 75'ini, 17-18 yaş arasındakiler % 80'ini almaktadırlar. En az bir aydır aktif olarak iş arayan 30 yaşın altındaki kişiler en fazla bir yıllık geçici yardımcı bir kontratla çalıştırılabilmektedirler. Bu kontratlar İşyeri Yönetim Ofisi tarafından düzenlenmekte ve çalışanları işyerine bağlamaya yardımcı olmak için tasarlanmaktadır. İşverenler bu çalışanlara, eğer çalışan vasıfsızsa ve staj kursunu yürütmesi gerekiyorsa, uygulanan ulusal asgari ücret düzeyinin en azından % 80'ini ya da vasıf açısından nitelikliyse % 100'ünü ödemek zorundadır. Vasıfsız işçinin staj kursunu yürütmesi gerekmiyorsa işveren yürürlükteki tam asgari ücret düzeyini ödemek zorundadır. Hükümet, genç çalışanların istihdamını teşvik etmek amacıyla, özel sektördeki işverenlere, bu çalışanlara ödenen düzeyin % 50'sini geri ödemektedir. Lüksemburg'da, vasıflı işçilerin asgari ücret düzeyi vasıfsızlardan % 25 daha yüksek olmaktadır. Okul tatili boyunca çalışan öğrenciler de yaşlarına göre uygun olan yürürlükteki asgari ücretin en azından % 80'ine hak kazanmaktadırlar.

Asgari ücret yaşam maliyeti, ülkedeki ücretler ve gelirler seviyesi, ekonomik gelişme dikkate alınarak belirlenmektedir. Asgari ücret düzeyleri otomatik endekslemeye tabidir ancak, hükümet ve Temsilciler Meclisi yılda iki kez asgari ücret düzeylerini incelemektedir (<http://www.ilo.org>).

3013. Portekiz

Portekiz'de 1974 yılında uygulanmaya başlanan yasal asgari ücret, geçen zamanla birlikte sürekli değişiklik göstermiştir. 1976-1982 yılları arasında ücretle ilgili düzenlemelerin Ulusal Fiyat ve Gelirler Konseyi tarafından tanımlanan gelir politikası sonucunda yapılacağı öngörülmüştür. Ancak pratikte üçlü yapıdaki bu Konsey, fiyat ve gelir politikalarında önemli bir rol oynayamamış ve asgari ücret düzenlemelerine katılımı asla istenmemiştir. Uygulamada, Çalışma Bakanlığı'ndan teknik bir ekip genel kriterleri esas alarak alternatif düzeltmeleri ayrıntılı bir şekilde hazırlamıştır. Mevcut prosedür doğrultusunda, Çalışma Bakanı işçi ve işveren sendikalarına danışmış fakat son karar

hükümet tarafından verilmiştir. 1984 yılında ise asgari ücretleri belirlemek için Sosyal Uzlaşma Daimi Konseyi kurulmuş, 1991 yılında bu Konseyin yerini Ekonomik ve Sosyal Konsey almıştır. 1996 yılına kadar asgari ücret uygulaması bu Konseye danışıldıktan sonra hükümetin sorumluluğunda gerçekleşmiştir (<http://www.ilo.org>).

İlk kez 1974 yılında, tarımda çalışanlar ve ev işçileri hariç tutularak, sadece 20 yaş ve üzeri çalışanları kapsayan zorunlu asgari ücret düzeyi aylık olarak belirlenmiştir. Asgari ücret ilk kez kanunlaştıktan sonra bazı değişikliklere maruz kalmıştır. Bu değişikliklerin başlıcasını da yaş unsuru oluşturmaktadır. Aşağıdaki tabloda görüldüğü gibi, geçen zaman içinde yaş konusunda 3 farklı uygulama biçimi söz konusu olmuştur (Tablo 11) (PORTUGAL-CARDOSO, 2002, ss.3-4).

Tablo: 11

Portekiz’de Yıllar İtibariyle Yaşa Göre Ödenen Asgari Ücret Yüzdesi

Yıl	Yaş grubu					
	15	16	17	18	19	20-25
1979-1986	50	50	50	75	75	100
1987	50	50	75	100	100	100
1988	75	75	75	100	100	100

Kaynak: PORTUGAL-CARDOSO, 2002, ss.3-4

1. İlk olarak 1987 yılında, 17 yaş için daha önce % 50 olan oran % 75’e çıkartılmıştır.
2. İkinci olarak yine 1987 yılında, 18-19 yaşındakiler için % 75 olan oran % 100’e çıkartılarak, bu yaş grubu tamamen asgari ücret kapsamına alınmıştır. Ancak, işçinin resmi olarak, çırak olarak sınıflandırıldığı durumda, genel asgari ücretin tümü yerine % 80’ini alacağı öngörülmüştür.
3. Üçüncü değişiklik ise hemen takip eden yılda, 1988 yılında olmuştur. 16 yaş ve altındaki çalışanlar için % 50 olan oran % 75’e çıkarılmıştır.

2002 yılından beri ise asgari ücret, herhangi bir yaş farkı gözetilmeksizin bütün işçilere uygulanmaktadır (CLARE, 2002, s.3). Yaşın yanında kapsamlı sektör konusunda da değişiklikler olduğu görülmektedir. Başlangıçta asgari ücret, tarımda çalışanlar ve ev işçileri kapsam dışı bırakılarak belirlenmekteydi. 1977 yılında asgari ücretten daha düşük düzeyin belirlenmesiyle tarımda çalışanlar, 1978 yılında ise tarımda çalışanların altında bir

ücret düzeyi belirlenerek ev işçileri kapsam dahiline alınmıştır. 1991 yılında tarım sektörü için belirlenen asgari ücret düzeyiyle genel asgari ücret düzeyi uyumlaştırılmış, 1998 yılında da aynı şey ev işçileri için yapılmıştır (PORTUGAL-CARDOSO, 2001, s.3).

Günümüzde, yasalar tarafından belirlenen ulusal asgari ücret sisteminin mevcut olduğu Portekiz’de, 18 yaşın altındaki çalışanlar, yetişkinlere uygulanan düzeyin % 75’ini almaktadırlar. Yalnız silahlı kuvvetler mensupları hariç tutularak tespit edilen ulusal asgari ücretin, çıraklar, stajyerler, ev işçileri ve sakatlar için daha düşük düzeylerde belirlenmesi mümkün olmaktadır. Asgari ücret düzeyi, üçlü müzakerelerden sonra enflasyon ve ekonomik göstergeler hesaba katılarak, kanunla, yıllık olarak güncellenmektedir (EMPLOYMENT OUTLOOK, 1998, s.35). 1982 ve 1989 yılları hariç, 1979 yılından beri asgari ücret yıllık olarak gözden geçirilmektedir. 1982 yılında hiçbir düzeltme yapılmamışken, 1989 yılında iki kez düzeltme yapılmıştır (<http://www.ilo.org>).

Ulusal asgari ücret düzeyinin hükümet tarafından belirlendiği Portekiz’de, ücretlerin belirlenen asgari ücretten az olmamak koşuluyla toplu sözleşmelerle de belirlenmesi mümkün olmaktadır. Yapılan bir toplu sözleşmenin kapsamı yetkili Bakanın direktifiyle genişletilebilmektedir. 1980 yılından beri, asgari ücret düzeyinde yapılan düzeltmenin sosyo-ekonomik yansımalarının yıllık gelişimi Bakanlıklararası Çalışma Partisi tarafından yürütülmektedir. Bu Partinin hazırladığı rapor, üçlü yapıdaki Ekonomik ve Sosyal Konseyin Sosyal Danışma Daimi Komitesi tarafından hükümete sunulmaktadır.

Asgari ücret düzeyi mesleklere, sektörlere, bölgelere göre herhangi bir farklılık göstermemekte, tüm işçilere uygulanmaktadır. Nitelikli veya nitelik derecesi oldukça yüksek meslekler için uygulamalı staj yapmaları düşünülen yardımcılar, çıraklar ve stajyerler, asgari ücretten % 20 oranında düşük olan bir ücret almaktadırlar. Çalışanların sakatlık durumu çalışma kapasitelerini en az % 10 azaltıyorsa daha az bir asgari ücrete hak kazanmaktadırlar. Uygun düzey çalışanın tam kapasitesi ile gerçek çıktısı arasındaki farklılığa göre belirlenmekte fakat asgari ücretin % 50’sinden az olamamaktadır. Yasa, part-time çalışanlar, günlük haftalık ve iki haftalık olarak çalıştırılanları da asgari ücret kapsamına almaktadır. Ev işçileri de Emek Yasası kapsamında yer almaktadırlar. Ulusal asgari ücret düzeyi çalışanların ve ailelerinin ihtiyaçları, yaşam maliyeti, ekonomik

gelişme, verimlilik dikkate alınarak belirlenmekte ve yılda bir kez düzeltilmektedir (<http://www.ilo.org>).

3014. Yunanistan

Yunanistan'da ilk kez 1955 yılında uygulanmaya başlayan asgari ücret sisteminin (KAPOPOULOS-PAPADIMITRIOU-SIOKIS, 2003, s.4), günümüzde yürürlükte bulunan şekli 1991 yılından beri uygulanmaktadır (CLARE-PATERNOSTER, 2003, s.5). Her bir veya iki yılda bir Ulusal Genel Toplu İş Sözleşmesiyle (National General Collective Labour Agreement-EGSSE) tespit edilen asgari ücret düzeyi (IOAKIMOGLU-SOUMELI, 2002, s.4), 18 yaş ve üzeri mavi yakalı işçiler için günlük, 19 yaş ve üzeri beyaz yakalı işçiler içinse aylık olarak belirlenmektedir (CLARE-PATERNOSTER, 2003, s.5).

Genel İşçi Konfederasyonu ile en büyük işveren örgütü arasındaki pazarlıkla ülke genelinde saptanan ulusal asgari ücret, bakanlığın müdahalesine gerek kalmaksızın tüm çalışanlara uygulanmaktadır. Kamu sektörü asgari ücretleri ise, hükümetin asgari ücret politikası uyarınca, ilgili Bakanlık tarafından belirlenmektedir (EMPLOYMENT OBSERVATORY, 1996, s.61).

Yunanistan'da da, Belçika'da olduğu gibi asgari ücret açısından melez bir sistem söz konusudur. Asgari ücret çalışanlarla sendikalar arasında ulusal sözleşmelerle belirlenmekte fakat yasal olarak tüm sektörleri bağlamaktadır. Asgari ücret düzeyi medeni duruma ve görev süresine bağlı olarak daha yüksek düzeylerde belirlenebilmektedir (OECD EMPLOYMENT OUTLOOK, 1998, ss.33-36). Dokuz yıllık uygulamadan sonra, yasal endeksleme sistemi, 01.01.1991 tarihinde yürürlükten kaldırılmıştır (EMPLOYMENT OBSERVATORY, 1996, s.61).

Yunanistan'da ulusal asgari ücret düzeyleri sosyal taraflarca yapılan EGSSE ile belirlenmektedir. EGSSE tüm ülkede, tüm çalışanlara uygulanmaktadır. Memurlar için ödeme düzeyleri ayrı bir sözleşmede belirlenmektedir. Asgari ücret düzeyi mesleklerle, sektörlerle, bölgelere göre farklılık göstermektedir. Yunanistan'da ulusal, sektörel, ulusal mesleksel, yerel mesleksel, girişim düzeyinde olmak üzere 5 çeşit toplu sözleşme

yapılmaktadır. Ulusal ve yerel mesleki düzeydeki toplu sözleşmeler EGSSE'nin taahhüt ettiğinden daha düşük asgari düzeyler belirleyememektedir. Mesleki düzeydeki toplu sözleşmenin kapsamı iki durumda genişletilebilmektedir:

1. Eğer sözleşme mesleki çalışanların % 51'ine uygulanıyorsa ve Emek Yüksek Konseyine danışan Çalışma Bakanı sözleşmenin kapsamının genişletilmesine gerek görüyorsa; ya da
2. Toplu sözleşmeye taraf olan çalışanlar ve işverenler Çalışma Bakanından böyle bir kapsam genişletilmesini isterse.

Sektörel toplu sözleşmeler de, EGSSE'nin taahhüt ettiğinden daha düşük asgari düzeyler belirleyememektedirler. Sektörel ve mesleki düzeydeki toplu sözleşmeler, belirli bir kasaba, alan veya ülkenin bütünü için uygulanabilmektedir. Yunanistan'da evli ve bekar işçiler için ayrı asgari ücret düzeyleri saptanmaktadır. Evde çalışanlar ve gençler de asgari ücretin kapsamı içinde yer almaktadırlar. Sosyal taraflarca ulusal asgari ücret düzeyinin belirlenmesine yönelik yapılan görüşmelerde herhangi bir kriter gözönüne alınmamaktadır. EGSSE tarafından belirlenen asgari ücret düzeyleri çalışanların işteki deneyimlerine göre belirlenmektedir. İşte her 3 yıl tamamlandıkça asgari ücret düzeyi de artırılmaktadır. Uygulamada EGSSE yılda iki kez yeniden görüşülmektedir (<http://www.ilo.org>).

31. Avrupa Birliği'ne Katılan 10 Yeni Ülkede Asgari Ücret Mevzuatı

AB, tek bir ülke olma yolunda ilerlerken, üye ülkeler arasında bütünlüğü sağlamak açısından bir çok konuda ortak politikalar gerçekleştirmektedir. AB'nin bu doğrultuda belirlemiş olduğu; ortak tanım politikası, ortak ticaret politikası, sosyal politikası, sanayi politikası, tüketici politikası, çevre politikası, bilim ve araştırma politikası, ulaştırma politikası, enerji politikası, KOBİ politikası, bölgesel politikası, vergi politikası, rekabet politikası, telekomünikasyon ve görsel-işitsel politikası hatta ortak balıkçılık politikası olmasına rağmen ortak bir ücret politikası bulunmamaktadır. Bu politikalar içerisinde ücret konusuyla ilgili olarak sadece sosyal politika çerçevesinde, kadın-erkek ayrımının ortadan kaldırılmasına yönelik olarak eşit işe eşit ücret prensibi benimsenmiş; bu doğrultuda Birlik, kadın-erkek arasında ücret eşitliğini sağlamak amacıyla 1975 tarihli Kadın ve Erkek İçin

Eşit Ücret Prensiplerinin Uygulanması Direktifini çıkartmış ve bu yasal çerçevede, kadın ve erkeğin aynı işveren için çalışması koşuluyla kadının, aynı işi yapan erkekle aynı ücreti alması gerektiği belirtilmiştir (AYDIN, 2004, s.12). 1989 yılında Avrupa topluluğu Sosyal Şartı'nda, 1993 yılında Avrupa Komisyonu'nda ve 2000 yılında Lizbon'daki Avrupa Konseyi'nde asgari ücrete genel olarak yer verilmiş ancak bu konuda Birlik içinde herhangi bir ortak politika benimsenmemiştir.

2004 yılından itibaren Birliğe katılan 10 yeni üye ile birlikte, üye sayısı 25'e çıkmıştır. AB mevzuatında ücretleri düzenleyen bir yasa olmamasından ötürü, bu ülkeler bu konuda herhangi bir düzenleme yapma zorunluluğunda kalmamışlardır. Her ülke diğer 15 ülkede olduğu gibi asgari ücretlerini kendi sosyo-ekonomik durumlarına göre belirlemektedir. Bu nedendir ki; AB ülkeleri arasında ortak bir ücret bulunmamakta, ücret düzeyleri bir ülkeden diğer bir ülkeye farklılık göstermektedir.

310. Çek Cumhuriyeti

75 yıllık bir geçmişe sahip Çekoslovakya, 1992 yılında Çek ve Slovak Cumhuriyeti olmak üzere iki bağımsız ülke olarak bölünmüştür. Bu tarihten sonra da her ülke kendi ekonomik gelişmesine asgari ücret de dahil olmak üzere farklı şekillerde yön vermiştir (ERIKSSON-PYTLIKOVA, 2002, s.3).

Diğer Avrupa ülkelerinden farklı olarak Çek Cumhuriyeti, asgari ücret konusunda fazla deneyime sahip değildir. Asgari ücret mekanizmasının kullanımı ve asgari ücretin düzeyi, özel ve kamu sektöründeki ödeme mekanizmasının ve ücretin yasal tanımının bir parçası olarak ilk kez 1991 Şubatında belirlenmiştir. 1991 yılında Asgari Ücret Yasası ile (ERIKSSON-PYTLIKOVA, 2002, s.4) ilk kez tespit edilen asgari ücretin bu tarihten sonra da uygulanış şartları ve düzeyi hükümet tarafından belirlenmektedir.

Çek Cumhuriyeti'nde asgari ücret düzeyinin uygulama mekanizması iki yönlüdür. İlki, saatlik veya ücretlik olarak tek bir asgari ücret düzeyinin belirlenmesi ve uygulanmasından oluşur. Tek olarak belirlenen asgari ücret tüm işçiler için zorunludur ve kamu sektörünü de içerir. İkincisi ise; işteki karmaşıklık, sorumluluk ve fiziksel çabaya göre asgari ücretin farklılaşması şeklindeki uygulamadan oluşur. Özel sektörde bu şekilde belirlenen farklı

asgari ücret düzeyleri sadece ücretlerin toplu sözleşmeyle belirlenmediği işverenler için zorunlu olmaktadır (<http://www.ose.be>).

Hükümet tarafından tespit edilen asgari ücret düzeyinin, bu düzeyden az olmamak şartıyla toplu sözleşmelerle de belirlenmesi mümkündür. Hükümet, ulusal asgari ücreti saptamadan önce, merkez işçi sendikası ile yetkili işveren sendikasına danışmak zorundadır. Uygulamada anlaşmaya, üçlü yapıdaki hükümet, işçi ve işveren temsilcilerinden oluşan Ekonomik ve Sosyal Uzlaşma Konseyi içinde varılmaktadır.

Asgari ücret sektörler ve bölgelere göre herhangi bir farklılık göstermezken mesleklere göre farklılaşmaktadır. Hükümet 12 asgari ücret tarifesi belirlemektedir. İşveren işçi sendikalarıyla toplu sözleşme imzalamayı tercih etmezse, işçilere derecelerine göre, en azından yasalarca sağlanan asgari tarifeleri ödemek zorundadır. İşveren toplu sözleşmeleri imzalamayı seçerse, bu durumda asgari ücret tarifelerine uyma zorunluluğu bulunmamaktadır.

Çalışanların kategorilerine göre de özel asgari ücret düzeyleri belirlenmektedir. 18-21 yaş arasındaki işçilere çalışmaya başladıkları ilk günden itibaren 6 ay asgari ücretin % 90'ı ödenmektedir. 18 yaşından küçüklere ise asgari ücretin % 80'i ödenmektedir. Kısmi sakatlık aylığı almayı kabul eden işçiye asgari ücretin % 75'i, tamamen sakatlık aylığı almaya hak kazanmış veya genç ve tamamen sakat olan fakat sakatlık aylığı almayı kabul etmeyen işçiye asgari ücretin % 50'si ödenmektedir. Haftada 40 saatten az çalışanlara da çalıştıkları saate göre asgari ücretin belirli bir yüzdesi olarak ödeme yapılmaktadır. Çünkü aylık asgari ücret haftada 40 saat çalışmayı esas alarak belirlenmektedir. Parça başı ücret alan işçilere de asgari ücret ödenmektedir. Bu ülkede asgari ücretin düzenlenmesi işlemi yıllık olarak, tüketici fiyat endeksi dikkate alınarak yapılmaktadır (<http://www.ilo.org>).

311. Estonya

İlk kez 1991 yılında belirlenen asgari ücret, hükümet tarafından sendikaların tavsiyeleri doğrultusunda aylık ve saatlik olarak belirlenmektedir (CLARE-PATERNOSTER, 2003, s.6). Belirlenen asgari ücret sektörler, bölgeler ve meslekler arasında herhangi bir farklılık göstermeksizin istihdam sözleşmesi altındaki tüm işçilere uygulanmaktadır. Hükümet

asgari ücret düzeyini tespit ederken ülkedeki gelir, ücret ve istihdam seviyesi, yaşam maliyeti ve verimlilik kriterlerini dikkate almaktadır (<http://europa.eu.int>).

Bu ülkede asgari ücret 90'lı yıllar boyunca durmadan artan bir seyir izlemiştir. 90'lı yılların başında asgari ücret artışı, ortalama ücret artışından daha düşük olmuşken, 1996 yılından başlayarak asgari ücretteki artış ortalama ücretteki artıştan daha hızlı olarak gerçekleşmeye başlamıştır. Bu durum karşısında, işçi ile işveren sendikaları arasındaki sözleşmeyle, asgari ücretin 2008 yılında ortalama ücretin % 41'i olacak şekilde derece derece artırılacağı kararlaştırılmıştır (HINNOSAAR-RÕÕM, 2003, s.6). Enflasyondaki düzenlemelere ilaveten 2008 yılında bu oranın sağlanması için, asgari ücretin 2002 yılından beri her yıl devamlı olarak % 1,5 artırılması öngörülmüştür. Bu oran en düşük bölgesel ortalama ücretin % 55'ini aşmamalıdır. Bunların yanında, asgari ücret artışları, bu artışların düşük gelir grubundaki çalışanlar üzerindeki etkisi gözönüne alınarak yapılmalıdır. Estonya'da asgari ücretin güncellenmesi belirli bir periyodik düzene oturtulmamıştır (<http://www.ilo.org>).

312. Kıbrıs

Kıbrıs'ta sendikalaşma oranı oldukça yüksektir ve bu bağlamda, çalışanların yaklaşık % 70'i toplu pazarlık sözleşmeleriyle kapsamaktadır. Bu nedendir ki; bu ülkede, sendikalaşmış çalışanların sendikalarınca temsil edilebildiği sanılarak, asgari ücret yasasıyla pek ilgilenilmemektedir. Asgari ücret oldukça az olan sendikalaşmamış bireylere uygulanmaktadır (<http://www.eu-employment-observatory.net>).

Kıbrıs'ta toplu sözleşmelerin yanında, yasal olarak asgari ücret hükümet tarafından belirlenmektedir. Ancak ulusal bir asgari ücret yoktur. Hükümet ücret ödemelerinin mantıksız bir şekilde düşük olduğu meslekler için asgari ücret düzeylerini saptamaktadır. Asgari ücret sektörler ve bölgelere göre farklılık göstermezken, meslekler göre farklılaşmaktadır. Asgari Ücret Yasası sadece hükümet tarafından belirlenmiş mesleklerdeki çalışanları kapsamaktadır (<http://www.ilo.org>). Yasal ulusal asgari ücretin olmadığı bu ülkede, ilgili kanun asgari ücret düzeylerini 6 meslek grubu için belirlemektedir. Bu meslekler; satış personeli, büro çalışanları, yardımcı sağlık personeli ve yuva, kreş, okullardaki yardımcı personel olarak belirtilmektedir (<http://www.eiro>).

eurofound.eu.int). Asgari ücret düzeyi ayrıca, yeni işe girenlere ilk 6 ay boyunca normal olarak belirlenen asgari ücretten daha düşük düzeyin ödenmesi şeklinde olmak üzere de farklılaşabilmektedir (<http://www.ilo.org>).

Tasarlanan asgari ücret artışları, emek piyasasına ilişkin sorunlarla ilgilenen üçlü yapıdaki Emek Danışma Konseyi'nde (Labour Advisory Council-LAC) müzakere edilmektedir. Tarihi 1940'lı yıllara dayanan, Sosyal Sigorta ve Çalışma Bakanı'nın başkanlığında, iki ana işveren sendikası, birkaç işçi sendikası (PEO, SEK, PASYDY, DEOK, POAS gibi) ve diğer ilgili partilerden oluşan LAC, her ne kadar 1960 yılındaki bağımsızlık sonrasına kadar aktif bir rol oynamasa da, önemli bir karar alma mekanizmasıdır (<http://www.eu-employment-observatory.net>).

Asgari ücret tespiti, ülkedeki gelir ve ücret düzeyi dikkate alınarak yapılmakta ve yıllık olarak güncellenmektedir. 2004 yılında, Bakanlar Kurulu asgari ücretin 2008 yılında medyan ücretlerin % 50'sine eşit olması gerektiğini kararlaştırmıştır (<http://www.ilo.org>). Bu doğrultuda derece derece artırılan asgari ücret düzeyi (2003 yılında CYP 320, 2004 yılında CYP 345 olmak üzere), Nisan 2004'te yaklaşık % 8 olarak artırılmıştır. Kıbrıs'ta sadece 6 meslek grubu için belirlenen yasal asgari ücretin işveren sendikalarınca kaldırılması istenirken, işçi sendikaları geliştirilmesi ve sürdürülmesi konusunda ısrar etmektedirler (<http://www.eurofound.eu.int>).

313. Letonya

Letonya'da ilk kez 1991 yılında belirlenen asgari ücret, hükümet tarafından sendikaların tavsiyelerini takiben saatlik ve aylık olarak belirlenmekte ve tüm işçileri kapsamaktadır (CLARE-PATERNOSTER, 2003, s.6). Asgari ücretin, hükümet tarafından taahhüt edilen ulusal asgari ücret düzeyinden yüksek olması şartıyla toplu sözleşmelerle de tespit edilebilmesi mümkündür. Anayasa'ya göre hiçbir çalışan asgari ücret korumasından mahrum bırakılamamaktadır. Bu ülkede asgari ücret düzeyi mesleklere, bölgelere ve sektörlerle göre herhangi bir farklılık göstermemektedir. Sadece, 18 yaşın altındaki çalışanlar için ayrı bir asgari saatlik düzey mevcuttur. Bu düzey yetişkin çalışanlara uygulanan saatlik düzeyden daha az olmayabilir (<http://www.ilo.org>).

Letonya hükümeti 2003 Mayısının sonunda gelecek yıllardaki asgari ücret planını açıklamış, 7 yıllık periyot boyunca ulusal asgari ücretin iki kat artacağını planladığını beyan etmiştir. Bu plan, 2010 yılında asgari ücretin, ortalama brüt ücretin % 50'si olacak şekilde artırılacağını tasarlamaktadır (www.eiro.eurofound.eu.int). Asgari ücret düzeyinin, ülkedeki ücretler ve gelirler seviyesi dikkate alınarak belirlendiği Letonya'da, yasa belirli bir sıklıkta güncelleme yapmayı öngörmemektedir (<http://www.ilo.org>).

314. Litvanya

Litvanya'da ilk kez 1991 yılında uygulanmaya başlayan asgari ücret, hükümet tarafından saatlik ve aylık olarak belirlenmekte ve tüm işçilere uygulanmaktadır (CLARE-PATERNOSTER, 2003, s.6).

Asgari ücretin hükümet tarafından belirlendiği Litvanya'da, hükümet üçlü yapıdaki Konseyin tavsiyeleri doğrultusunda asgari ücret düzeyini tespit etmektedir. Litvanya Cumhuriyeti'nin Üçlü Yapıdaki Konseyinin Kalıcı Emek Ücreti Komitesi 4 hükümet, 4 işçi sendikası, 4 işveren sendikası temsilcisi ile 3 bağımsız uzmandan oluşmaktadır. Asgari ücret düzeyi işçilerin ve ailelerinin ihtiyaçları, yaşam maliyeti, ülkedeki gelirler ve ücretler düzeyi, ekonomik gelişmeler, verimlilik, istihdam seviyesi ve işverenin ödeme kapasitesi dikkate alınarak tespit edilmektedir.

Bu ülkedeki emek kanunları ve düzenlemelerine göre, kişinin Litvanya'da istihdam edilip edilmediğine veya yurtdışındaki işverence görevlendirilip görevlendirilmediğine bakılmaksızın, istihdam ilişkisi içindeki tüm çalışanlara asgari ücret uygulanmaktadır. Emek kanunları yabancı işçi ve işverenler arasındaki istihdam ilişkisinde uygulanmamaktadır. Asgari ücret düzeyi mesleklere, sektörler ve bölgelere göre herhangi bir farklılık göstermemektedir. Yasa farklı bölgeler ve sektörler veya sınıflardaki işçiler için özel ücret düzeyleri belirlenebilmesine imkan tanısa da, asgari ücret düzeyi tek bir ulusal düzey olarak belirlenmektedir. Yine yasa, işçilerin sınıflarına ve ekonominin farklı dallarında bulunmalarına göre özel ücret düzeyleri belirlenebilmesini mümkün kılrsa da, uygulamada belirlenmiş özel düzeyler bulunmamaktadır (<http://www.ilo.org>).

315. Macaristan

Macaristan'da asgari ücret uygulaması ilk kez 1988 yılında yapılmıştır. Hükümet işçi ve işveren sendikalarının tavsiyeleri doğrultusunda asgari ücret düzeyini aylık olarak tespit etmektedir ve belirlenen bu düzey tüm işçilere uygulanmaktadır (CLARE-PATERNOSTER, 2003, s.6).

Hükümet tarafından belirlenen asgari ücret düzeyi, yasal asgari ücret düzeyinden yüksek olmak şartıyla toplu sözleşmelerle de belirlenebilmektedir. Hükümet asgari ücret düzeyini belirlerken hükümet, işçi ve işveren temsilcilerinden oluşan Ulusal Emek Komisyonu'na danışmaktadır.

Asgari ücret düzenlemeleri, Emek Kanunu'nun kapsamı dışında olan kamu hizmeti yapan memurları da içerecek şekilde tüm işçi ve işverenlere uygulanmaktadır. Kamu hizmeti yapan memurlarla birlikte parça başı çalışan işçiler de asgari ücretin kapsamı içinde yer almaktadırlar. Emek Kanunu, Macaristan Cumhuriyeti'nin toprakları üzerinde bir istihdam sözleşmesine bağlı olarak çalışan ve yurtdışında çalışmak için görevlendirilen Macar işverenlerin işçilerine uygulanmaktadır. Bu kanun Macaristan topraklarında işlerini yürüten yabancı işçi ve işverenler arasındaki istihdam ilişkisi için söz konusu olmamaktadır.

Asgari ücret düzeyi mesleklere ve bölgelere göre herhangi bir farklılık göstermemektedir. Emek Kanunu'nda gerektiğinde belirli sektörler için ayrı asgari ücret düzeyleri tespit edilebileceği belirtilse de, uygulamada hükümet ayrı asgari ücret düzeyleri belirlememektedir. Reşit olmamış küçüklerin, sakatların ve part-time çalışanların asgari ücret düzeylerinin, Ulusal Emek Konseyi tarafından bir azaltmaya gidilmesinin öngörülmesi şartıyla, belirlenmiş olan düzeyden daha az bir düzeyde tespit edilmesi mümkün olsa da, Komisyonca böyle bir azaltma yoluna gidilmemiştir. Asgari ücret düzeyi işçilerin ve ailelerinin ihtiyaçları, yaşam maliyeti, ülkedeki gelirler ve ücretler düzeyi, sosyal güvenlik yardımları, ekonomik gelişme, verimlilik, istihdam seviyesi ve diğer sosyal grupların yaşam standartları dikkate alınarak belirlenmekte ve düzenli olarak gözden geçirilmektedir. Bu düzenlemenin ne sıklıkta yapılacağını yasa tarafından kesin olarak belirtilmemiştir (<http://www.ilo.org>).

316. Malta

Asgari ücretin ilk kez 1974 yılında uygulanmaya başladığı Malta'da, asgari ücret düzeyi hükümet tarafından aylık olarak belirlenmekte ve tüm işçilere uygulanmaktadır (CLARE-PATERNOSTER, 2003, s.6).

Asgari ücretin hükümet tarafından belirlendiği bu ülkede ücretler, toplu sözleşmelerle de belirlenebilmektedir. Ancak ücret düzeyleri hükümetin ulusal düzenlemeler veya sektörel düzenlemeler tarafından taahhüt ettiği düzeyden daha az olmamalıdır. Malta'da hükümet, hükümet, 4 işçi, 4 işveren temsilcisi ve bağımsız kişilerden oluşan İstihdam İlişkileri Kurulu tarafından yapılan tavsiyelere göre ulusal bir asgari ücret düzeyi belirlemektedir. Ulusal asgari ücret, sektörel düzenlemelerce kapsananlar hariç, tüm işçilere uygulanmaktadır. Sektörel asgari ücretler de hükümet tarafından bu Kurul'un tavsiyeleri doğrultusunda belirlenmektedir. Oysa 2002 yılındaki İstihdam ve Endüstriyel İlişkiler Yasası çıkmadan önce, sektörel asgari ücret düzeyleri ilgili Ücret Konseyinin tavsiyelerine göre belirlenmekteydi.

Ulusal asgari ücret meslek farkı gözetilmeksizin tüm işçilere uygulanmaktayken, sektörel asgari ücret bekçiler için ayrı asgari ücret düzeylerinin uygulanması örneğinde olduğu gibi mesleklere göre farklılaşabilmektedir. Asgari ücret düzeyleri bölgelere göre herhangi bir farklılık göstermezken sektörler için farklılaşabilmektedir. Örneğin tarım, içki, plastik, metal, tekstil gibi bazı sektörlerde asgari ücret düzeyleri ulusal asgari ücretten daha yüksek olabilmektedir. Ulusal asgari ücret 17 yaşın altı, 17-18 yaş arası, 18 yaş ve üstü şeklinde olmak üzere yaşa göre de farklılaşmaktadır. Parça başı çalışanlar ile part-time çalışanlar da asgari ücretin kapsamı içinde yer almaktadırlar. Asgari ücret yaşam maliyeti dikkate alınarak belirlenmektedir. Yasa, İstihdam İlişkileri Kurulu'nun asgari ücret düzeyiyle ilgili tavsiyeler yaparken herhangi bir kriteri takip etmesi gerektiğini belirtmezken, hükümet tarafından yapılan yıllık düzenlemede, yaşam maliyetindeki artış dengellemek için tüm işçilere belirli bir oranda ücret artışı yapılmaktadır. Asgari ücret düzenlemelerinin ne sıklıkta yapılacağı yasayla belirtilmediği bu ülkede, ulusal asgari ücretle ilgili standart düzenlemeler uygulamada yıllık olarak yapılmakta ve çoğu sektörel belirlemeler şeklinde olmaktadır (<http://www.ilo.org>).

317. Polonya

Polonya’da asgari ücret ilk kez 2003 yılında belirlenmiştir. Asgari ücret düzeyi hükümet tarafından işçi ve işveren sendikalarıyla görüşmeleri takiben aylık olarak belirlenmektedir (CLARE-PATERNOSTER, 2003, s.6).

Polonya ILO’nun bu konuyla ilgili olarak 1970 yılında çıkarmış olduğu 131 sayılı sözleşmeyi onaylamamış, 1961 yılındaki Avrupa Sosyal Şartı’nın 4. maddesini onaylamıştır. Ancak, Avrupa Sosyal Şartı’nı da onaylarken “adil bir ücret hakkı” başlıklı 4. maddesinin, çalışanlara kendilerine ve ailelerine iyi bir yaşam düzeyi sağlayacak ücret hakkına sahip olmalarını tanıyan 1. fıkrasını hariç tutmuştur. Yani Polonya’daki yasal düzen bir asgari ücreti garanti etmekte ancak, bunun adil olup olmadığı üzerinde durmamaktadır (www.eurofound.eu.int).

Asgari ücretin hükümet tarafından belirlendiği Polonya’da, yasal asgari ücret düzeyinden az olmamak şartıyla toplu sözleşmelerle de asgari ücret düzeyi belirlenebilmektedir. Hükümet, işçi ve işveren temsilcilerinden oluşan Üçlü Komisyon asgari ücret düzeyiyle ilgili görüşmelerini her yıl 15 Temmuzda yapmaktadır. Hükümet asgari ücretle ilgili görüşmelerden önce Komisyona aşağıdaki bilgileri sunmaktadır:

1. Bir işçiye bağlı kişilerin ortalama sayısı ve ücret paylaşımı göstergesi,
2. Fiyat endeksi ve tahmini fiyat endeksi,
3. Bir önceki yılın hanehalkı harcaması,
4. Farklı sosyal grupların yaşam maliyeti ile ilgili bilgi,
5. Bir önceki yılın ortalama ücret göstergesi,
6. Devlet bütçesinin durumunu da içeren ekonomini durumu,
7. Emek verimliliği bilgisi istihdam seviyesi bilgisi.

Görüşmeler asgari ücret düzeyinin gözden geçirilip düzenlenmesine ve düzeltmenin uygulamaya gireceği tarih konusundaki hükümet teklifine dayanmaktadır. Asgari ücretin gözden geçirilip değiştirilmiş hali her yıl 15 Eylül’den önce ülkenin resmi gazetesi olan Monitor Polski’de yayınlanmaktadır. Komisyon herhangi bir fikir birliğine varamazsa

hükümet bir kararla asgari ücreti düzeyini belirlemektedir. Hükümetin belirleyeceği bu düzey Komisyona sunulan teklifin içerdiği düzeyden daha düşük olmamalıdır.

Asgari ücret tüm tam zamanlı çalışan işçilere uygulanmaktadır. Bu ülkede asgari ücret düzeyi mesleklere, sektörler, bölgelere göre herhangi bir farklılık göstermemektedir. Sadece emek piyasasına ilk kez girenler, düzenli olarak tam zamanlı çalışan işçilere taahhüt edilen asgari ücret düzeyinden daha azına hak kazanmaktadırlar. 2005 yılının sonuna kadar, piyasaya ilk kez girenlerin asgari ücreti işteki ilk yılı boyunca yasal asgari ücretin % 80'inden daha az; işteki ikinci yılı boyunca yasal asgari ücretin % 90'ından az olamamaktadır. Bunun yanında part-time çalışan işçiler için de asgari ücret tutarı saatlik çalışanların gerçek rakamına orantılı bir şekilde azaltılmaktadır.

Asgari ücretin güncellenmesi tahmini fiyat endeksine göre yapılmaktadır. Tahmini fiyat endeksi % 5'ten yüksek olduğunda, asgari ücret düzeyi 1 Ocakta ve 1 Haziranda olmak üzere yılda iki kez düzenlenmektedir. Tahmini fiyat endeksi % 5'ten düşük olduğunda ise, asgari ücret sadece 1 Ocakta olmak üzere yılda bir kez düzenlenmektedir (<http://www.ilo.org>).

318. Slovakya

Slovakya'da asgari ücret uygulamasına ilk kez 1991 yılında başlanmıştır. Asgari ücret düzeyi işçi ve işveren sendikalarının tavsiyelerini takiben hükümet tarafından aylık ve saatlik olarak belirlenmekte ve 16 yaş ve üzeri tüm işçileri kapsamaktadır (CLARE-PATERNOSTER, 2003, s.6).

Asgari ücretin hükümet tarafından belirlendiği Slovakya'da hükümetin belirlediği düzeyden az olmamak şartıyla toplu sözleşmelerle de asgari ücret düzeyi belirlenmesi mümkün olmaktadır. Asgari ücret düzeyi, işçi ve işveren temsilcilerinin Ekonomik ve Sosyal Koordinasyon Konseyi ile yaptığı sözleşmeyle belirlenen düzeltme katsayısına dayandırılmaktadır. Düzeltme katsayısı konusunda bir sözleşmenin olmadığı durumda hükümet asgari ücret düzeyini tek başına belirlemektedir.

Slovakya’da Emek Yasası, bir istihdam sözleşmesine bağlı kişilerin ya da çalışmak için bir sözleşme yapanların emek ilişkilerini yönetmektedir. Memurları, özel güvenlik hizmeti yapan işçileri, Slovak gemilerindeki mürettebatı ve profesyonel sporcuları da, eğer bunlar için yapılmış özel bir düzenleme yoksa kapsamaktadır. Emek Yasası, özel bir uluslararası kanunla düzenleme yapılmamışsa Slovak Cumhuriyeti’nde çalışan yabancı işçileri de içererek tüm çalışanlara uygulanmaktadır. Ayrıca, diğer AB üyesi ülkelere çalışmaya gönderilen işçilerin istihdam ilişkileri de, bu ülkede sürekli olarak bir ayı aşan hizmet süresinin ve bir takvim yılında toplam 22 günü aşan çalışma süresinin olması şartıyla Slovak Emek Yasası düzenlemelerine tabi olmaktadır.

Bu ülkede sektörlere ve bölgelere göre herhangi bir farklılık göstermeyen asgari ücret düzeyi mesleklere göre farklılaşabilmektedir. Eğer bir işçinin ücreti toplu sözleşmeyle belirlenmemişse, işveren çalışma şartının zorluğuna göre belirlenen bir asgari ücret düzeyini işçiye ödemek zorunda kalmaktadır. Sınıflandırılan zorluk derecesi 1 ile 6 arasında değişmekteyken, birinci derecedekilere temel asgari ücret ödenmekte, altıncı derecedekilere ise temel asgari ücretin iki katı ödenmektedir. Ayrıca asgari ücret düzeyinde yaşa göre de bir farklılaşma yapılmaktadır. 16 ve 18 yaş arasındaki gençler asgari ücretin % 75’ini, 16 yaşın altındakiler ise % 50’sini almaktadırlar. Bunların yanında kısmi sakatlık aylığı alan işçiler asgari ücretin % 75’ini, tam sakatlık aylığı alan işçiler ve 18 yaşın altındaki sakatlar da asgari ücretin % 50’sini almaktadırlar. Ev işçileri ile part-time çalışanlar da asgari ücret kapsamı içinde yer almaktadırlar.

Asgari ücret yaşam maliyeti, ülkedeki gelirler ve ücretler seviyesi, sosyal güvenlik yardımları dikkate alınarak belirlenmektedir. Asgari ücret düzeyinin düzenlemesi, İstatistik Ofisi tarafından bir önceki yıl için hesaplanan ortalama aylık nominal ücretin, düzeltme katsayısıyla çarpılması suretiyle hesaplanmaktadır. Katsayı, asgari yaşam için hükümet tarafından taahhüt edilen miktarı aşan aylık asgari ücret düzeyini sağlayacak şekilde olmalıdır. Bunların yanında gelir vergisi, zorunlu sağlık sigortası için sigorta primi, güvenlik aylığı ve işsizlik sigortası da asgari ücret düzeyinin belirlenmesinde gözönüne alınmaktadır. Slovakya’da asgari ücret düzeyi bu kriterler esas alınarak yıllık olarak güncellenmektedir (<http://www.ilo.org>).

319. Slovenya

İlk kez 1995 yılında uygulanmaya başlayan asgari ücret, işçi ve işveren sendikalarıyla görüşmeleri takiben hükümet tarafından aylık olarak belirlenmekte ve tüm işçilere uygulanmaktadır (CLARE-PATERNOSTER, 2003, s.6).

Asgari ücret düzeyinin hükümet tarafından belirlendiği Slovenya’da, yasayla belirlenen miktardan az olmamak şartıyla toplu sözleşmelerle de asgari ücret düzeyi belirlenebilmektedir. Hükümet üçlü ödeme politikası anlaşmasına göre özel düzenlemeyle asgari ücret düzeyini tespit etmektedir. Slovenya’nın Ekonomik ve Sosyal Konseyi sık sık asgari ücret görüşmelerinin yapıldığı bir forum düzenlemekte ve bu konuda en yüksek bünyeli sosyal yapıyı oluşturmaktadır.

Asgari ücret ayırım yapılmaksızın özel sektördeki tüm işçilere uygulanmaktadır. Asgari ücret düzeyi mesleklere, sektörler ve bölgelere göre herhangi bir farklılık göstermemekte, tüm işçilere en azından asgari ücret düzeyine eşit bir ödeme yapılmaktadır. 2002-2004 yılları arası için söz konusu olan ödeme politikası anlaşmasına göre asgari ücret artışları yaşam maliyeti ve tahmini enflasyon doğrultusunda yapılmaktaydı. 2004-2005 yılları arasındaki Özel Sektör Ödeme Politikası Anlaşmasının Yürütme Yasası ise 2004 ve 2005 yıllarında uygulanacak asgari ücret düzeyinin belirlenmesi için herhangi bir kriter belirtmemiştir. Yasa, asgari ücret düzeyinin ne sıklıkta güncelleneceğini de belirtmemiştir. Buna göre, 2004-2005 yılları için üçlü görüşmede kabul edilen asgari ücret düzeyi, düzeltmeyle ilgili herhangi bir anlaşma yapıncaya kadar yürürlükte kalacaktır (<http://www.ilo.org>).

32. Asgari Ücretin Avrupa Birliği Ülkeleri ve Türkiye Açısından Karşılaştırılması

321. Asgari Ücret Mevzuatı Açısından

AB ülkelerinde asgari ücretin nasıl ve ne şekilde tespit edildiği yukarıda genel hatlarıyla ortaya konulmuştur. Görüldüğü gibi Birlik içinde bu konuda herhangi bir uyum söz konusu olmamaktadır. AB’nin yetki alanı içinde yer almayan asgari ücret mekanizması ülkelerarasında çeşitli farklılıklar göstermektedir. Her bir ülke kendi sosyo-ekonomik

durumuna göre gerek yasal olarak gerekse toplu sözleşmelerle kendi asgari ücret düzeyini belirlemektedir.

Ülkelerarasında karşılaştırma yaparken mevcut farklılıkların en önemlisini asgari ücretin nasıl belirlendiği konusu oluşturmaktadır. Çünkü asgari ücretin hükümet tarafından belirlenmediği, yasal bir asgari ücret düzenlemesinin olmadığı ülkelerde (Almanya, Avusturya, Danimarka, Finlandiya, İsveç, İtalya ve Kıbrıs) asgari ücret mekanizmasına adeta yok gözle bakılmaktadır. Bunun için asgari ücretin 25 AB ülkesinden 18'inde bulunduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Bu ülkelerde ulusal bir asgari ücret uygulanmadığından, ülke içinde farklı sektörler için farklı şekillerde ve farklı düzeylerde belirlenen bir asgari ücret sistemi mevcut bulunmaktadır. Örneğin; Almanya ve Avusturya gibi ülkelerde, hükümetin toplu sözleşmelerde belirtildiği taktirde mesleklere ve bölgelere göre farklılaşabilmesine imkan tanıdığı asgari ücret düzeyi, bir sektörde bu kriterlere göre farklılık gösterirken diğer bir sektörde göstermeyebilmektedir. Kıbrıs'ta da sadece hükümetin gerekli gördüğü 6 meslek grubu için bölgesel farklılığa gidilmeyen bir asgari ücret sistemi uygulanmaktadır. Bu çok yönlü farklılıklar doğrultusunda yasal bir asgari ücretin olmadığı ülkeler hariç tutularak, asgari ücretin kapsamı, tespit metodu gibi belirgin konular açısından ülkelerarasında mevcut bulunan farklılıklar aşağıdaki tabloda Türkiye de dahil edilecek şekilde toplu olarak gösterilmiştir (Tablo 12).

Tablodan (Tablo 12) görüldüğü üzere, yasal ulusal asgari ücret sisteminin geçerli olduğu 19 ülke içinde, bu uygulamanın başlangıç tarihinin en eski olduğu ülke Türkiye'dir (1936). Bunu, daha sonra Hollanda (1969) ve Fransa (1970) takip etmektedir. Ülkelerde yasal asgari ücret uygulamasına geçişin daha çok 1990'lı yıllarda olduğu görülmektedir. Sadece Polonya'da yasal asgari ücret sistemi 2003 yılından beri geçerli olmaktadır. Tablo (Tablo 12) incelendiğinde, bu ülkeler arasındaki tek ortak durumun asgari ücretin yasal olarak belirlenmesi olduğu görülmektedir. Asgari ücretin kapsamı da, uygulanış tipi de, tespit ve güncelleştirilme metodu da tıpkı sistemin başlangıç tarihinde olduğu gibi ülkelerarasında farklılık göstermektedir.

Tablo: 12
Yasal Asgari Ücretin Bulunduğu AB Ülkelerinde ve Türkiye’de Asgari Ücret

	Mevcut Sistemin Başlangıç Tarihi	Kapsamı	Uygulanış Tipi	Tespit Metodu	Güncelleştirilme Metodu
Belçika	1975	21 yaş ve üstü özel sektör işçileri	Aylık	Sosyal taraflarla yapılan görüşmelerle	Otomatik endeksleme ve periyodik olarak yeniden inceleme
Fransa	1970	18 yaş ve üstü tüm işçiler	Saatlik	Hükümet tarafından	Otomatik endeksleme ve periyodik olarak yeniden inceleme
Hollanda	1969	23 yaş ve üstü tüm işçiler	Aylık	Hükümet tarafından	Yılda iki kez
İngiltere	1999	22 yaş ve üstü tüm işçiler	Saatlik	Sosyal tarafların tavsiyelerini müteakip hükümet tarafından	Sosyal tarafların tavsiyelerini müteakip hükümet tarafından
İrlanda	2000	Deneyimli yetişkin işçiler	Saatlik	İş mahkemeleri veya sosyal tarafların tavsiyelerini müteakip hükümet tarafından	İş mahkemeleri veya sosyal tarafların tavsiyelerini müteakip hükümet tarafından
İspanya	1980	Yaş gözönünde bulundurulmaksızın tüm işçiler	Aylık ve günlük	Hükümet tarafından	Hükümetin enflasyon tahminlerine göre yıllık olarak
Lüksemburg	1973	18 yaş ve üstü tüm özel sektör işçileri	Aylık	Hükümet tarafından	Otomatik endeksleme ve periyodik olarak yeniden inceleme
Portekiz	1974	Yaş gözönünde bulundurulmaksızın tüm işçiler	Aylık	Hükümet tarafından	Hükümetin enflasyon tahminlerine göre yıllık olarak
Yunanistan	1991	19 ve üstü tüm beyaz yakalı işçiler, 18 yaş veya üstü tüm mavi yakalı işçiler	Beyaz yakalı işçiler için aylık, mavi yakalıları için günlük	Sosyal taraflarla yapılan görüşmelerle	Sosyal taraflarla yapılan görüşmelerle işteki deneyime göre 3 yılda bir
Çek Cumhuriyeti	1991	Tüm işçiler	Aylık ve saatlik	Sosyal taraflarla yapılan görüşmelere müteakip hükümet tarafından	Genellikle yılda bir kez olmak üzere hükümet tarafından
Estonya	1991	Tüm işçiler	Aylık ve saatlik	Hükümet tarafından	Sosyal tarafların tavsiyelerini müteakip hükümet tarafından
Letonya	1991	Tüm işçiler	Aylık ve saatlik	Hükümet tarafından	İlgili kurumların tavsiyelerini müteakip hükümet tarafından
Litvanya	1991	Tüm işçiler	Aylık ve saatlik	Sosyal tarafların tavsiyelerini müteakip hükümet tarafından	Sosyal tarafların tavsiyelerini müteakip hükümet tarafından
Macaristan	1988	Tüm işçiler	Aylık	Sosyal tarafların tavsiyelerini müteakip hükümet tarafından	Sosyal tarafların tavsiyelerini müteakip hükümet tarafından
Malta	1974	Tüm işçiler	Aylık	Hükümet tarafından	Otomatik endeksleme
Polonya	2003	Tüm işçiler	Aylık	Sosyal taraflarla yapılan görüşmelere müteakip hükümet tarafından	2003 yılından beri yılda iki kez enflasyon oranına bağlı olarak endeksleme
Slovakya	1991	16 yaş ve üstü tüm işçiler	Aylık ve saatlik	Sosyal tarafların tavsiyelerini müteakip hükümet tarafından	Sosyal tarafların tavsiyelerini müteakip hükümet tarafından yıllık
Slovenya	1995	Tüm özel sektör işçileri	Aylık	Sosyal taraflarla yapılan görüşmelere müteakip hükümet tarafından	Sosyal taraflarla yapılan görüşmelere müteakip hükümet tarafından
Türkiye	1936	16 yaş ve üstü tüm işçiler	Günlük	İşçi, işveren ve hükümet temsilcilerinin oluşturduğu Asgari Ücret Tespit Komisyonu tarafından	Genellikle her yıl (hiç olmazsa iki yılda bir)

Kaynak: <http://epp.eurostat.cec.eu.int> ve <http://www.ilo.org> temel alınarak oluşturulmuştur.

322. Asgari Ücret Düzeyleri Açısından

Asgari ücretin ülkelerarasında mevcut bulunan mevzuat açısından farklılıklarına karşılık, tespit edilen düzeyler arasında da önemli derecede farklılıklar bulunmaktadır. Asgari ücretin toplu sözleşmelerle tespit edildiği ülkelerde birçok işkolu için birçok düzey olduğundan ve daha da önemlisi daha önce bahsedildiği gibi yasal asgari ücretin olmamasından ötürü bu ülkelerde asgari ücret yok sayıldığından, bu konudaki karşılaştırma da yine 18 ülke açısından yapılacaktır. AB'nin ortak para birimi olarak Euro'yu kullanması üye ülkeler arasında ücret karşılaştırmalarının yapılmasını kolaylaştırmaktadır. 2005 yılı itibariyle, Birliğe yeni katılan ülkelerle, İngiltere, İsveç ve Danimarka hariç 12 AB ülkesi Euro'ya geçmiş bulunmaktadır. Bu doğrultuda Eurostat'tan alınan istatistiklere göre 1999-2005 yılları arasında geçerli olan aylık asgari ücret düzeyleri aşağıdaki gibi olmuştur (Tablo 13):

Tablo : 13

Yasal Asgari Ücretin Bulunduğu AB Ülkelerinde ve Türkiye'de Brüt Asgari Ücret Düzeyleri (Euro/1999-2004)

	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Belçika	1074	1096	1118	1163	1163	1186
Fransa	1036	1049	1083	1126	1154	1173
Hollanda	1064	1092	1154	1207	1249	1265
İngiltere	866	970	1130	1118	1106	1083
İrlanda	-	945	945	1009	1073	1073
İspanya	416	425	433	516	526	537
Lüksemburg	1162	1191	1259	1290	1369	1403
Portekiz	357	371	390	406	416	498
Yunanistan	505	526	544	552	605	605
Çek Cumhuriyeti	98	126	147	188	199	207
Estonya	-	-	-	118	138	159
Letonya	-	-	120	120	125	125
Litvanya	-	-	111	107	116	121
Macaristan	-	-	-	202	212	189
Malta	-	-	-	552	534	542
Polonya	-	-	196	212	201	177
Slovakya	-	-	-	114	133	148
Slovenya	-	-	-	-	451	471
Türkiye	-	-	-	-	189	240

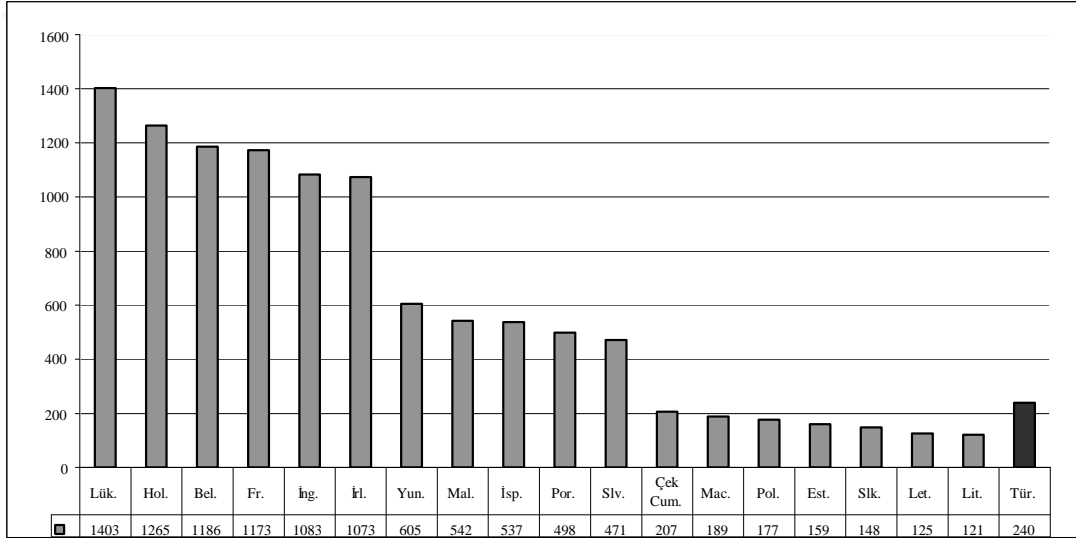
Kaynak: PATERNOSTER, 2004, s.3

* Aylık olarak saptanmayan düzeyler aylık düzeye dönüştürülmüştür. Euro'yu kullanmayan İngiltere, yeni üye ülkeler ve Türkiye için 2003 yılı Aralık ayı ortalama döviz kuru uygulanmıştır. Yunanistan için gösterilen düzey beyaz yakalı işçiler için tespit edilen düzeydir.

Eurostat'ın 2004 yılı istatistiklerine göre en yüksek aylık asgari ücret düzeyi sırasıyla Lüksemburg (1403), Hollanda (1265), Belçika (1186) ve Fransa'da (1173) gerçekleşmiştir. En düşük düzey ise, Litvanya'da (121) bulunmaktadır. Türkiye 240 Euro ile bu sıralamada onikinci sırada yer almaktadır. Görüldüğü gibi asgari ücret düzeyi Birliğe yeni katılan ülkelerde diğerlerine nazaran oldukça düşük olmaktadır. Özellikle Malta ve Slovenya haricindeki yeni üye ülkelerle diğerleri arasında mevcut bulunan farklılık oldukça dikkat çekicidir (Grafik 6).

Grafik: 6

18 AB Ülkesi ve Türkiye'de Aylık Brüt Asgari Ücret Düzeyleri (Euro/2004)

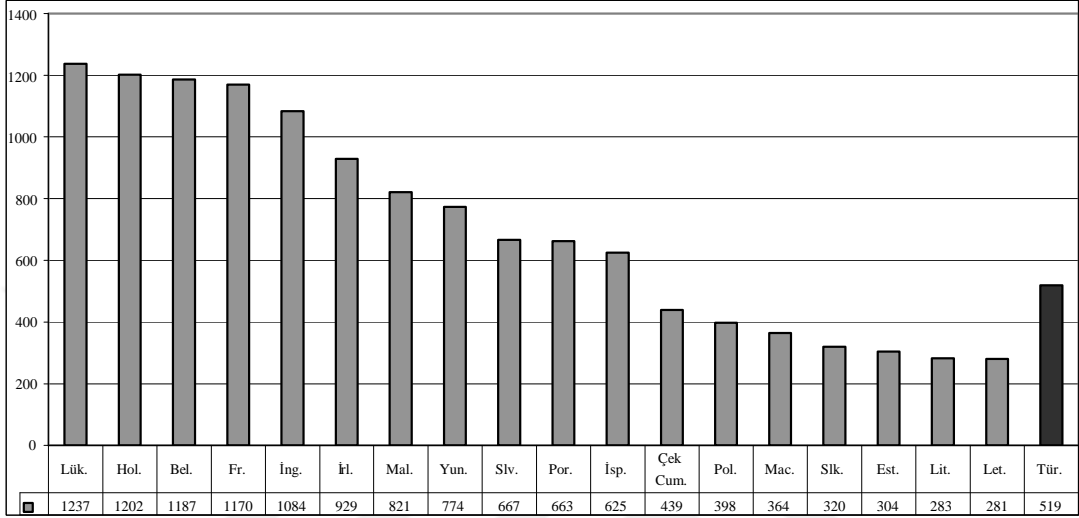


Kaynak: PATERNOSTER, 2004, s.3

Asgari ücretin ülkelerarasındaki farklılığına Satınalma Gücü Standardına (SGS) göre bakıldığında aradaki farkın azaldığı görülmektedir. Tutarların Euro cinsinden gösterildiği yukarıdaki grafikte (Grafik 6), tutarlar 1403 ile 121 arasında değişirken; SGS'ye göre düzenlenen aşağıdaki grafikte (Grafik 7), bu tutarların 1237 ile 281 arasında değiştiği görülmektedir. Özellikle asgari ücret düzeyinin Euro olarak düşük belirlendiği ülkelere satınalma gücü açısından bakıldığında, bu ülkelerdeki tutarlarda önemli sayılabilecek artışların olduğu görülmektedir (Estonya'da 159-304, Slovakya 148-320, Litvanya 121-283 gibi). Belçika ve İngiltere gibi asgari ücret düzeyinin yüksek olduğu ülkelerde ise çok az bir artışın olduğu (Belçika 1186-1187, İngiltere 1083-1084), hatta Lüksemburg, Hollanda, Fransa gibi ülkelerde tam aksine bir azalışın olduğu (Lüksemburg 1403-1237, Hollanda 1265-1202, Fransa 1173-1170) görülmektedir. Bu doğrultuda asgari ücretin

satınalma gücünü gösteren bu şekildeki ayırım yine Eurostat istatistikleri doğrultusunda aşağıdaki grafikte gösterilmektedir (Grafik 7):

Grafik: 7
18 AB Ülkesi ve Türkiye’de SGS’ye Göre Asgari Ücret



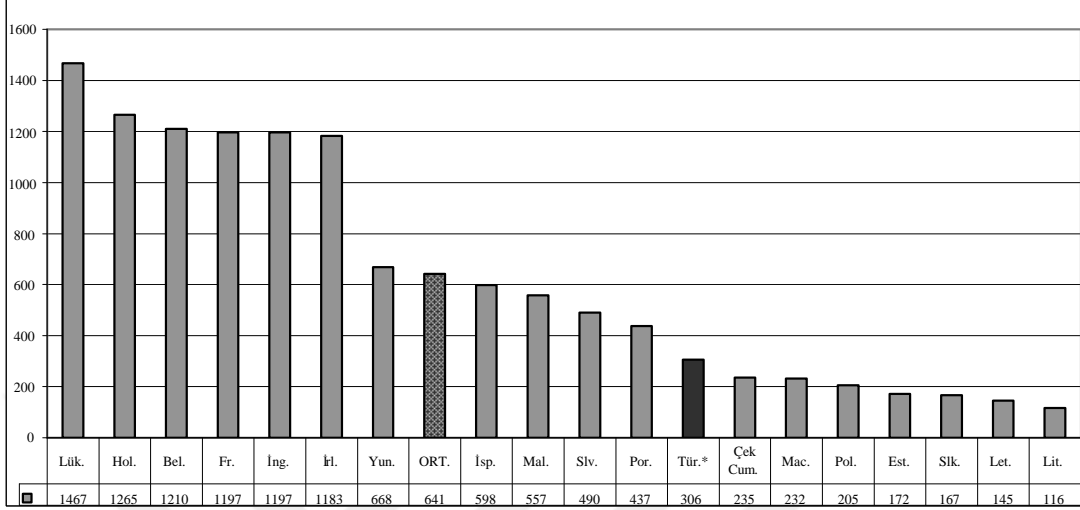
Kaynak: PATERNOSTER, 2004, s.3

Görüldüğü gibi tutarlar değişmiş, değişen tutarlara karşılık ilk beş ülke sıralaması aynı kalmış ancak diğer ülkelerin sıralamasında ufak değişiklikler olmuştur. En son sırayı Litvanya yerine çok az bir farkla Letonya almıştır. Türkiye ise hala onikinci sırayı korumaktadır (Grafik 7). İki grafik karşılaştırıldığında Euro cinsinden yapılan sıralamanın aksine, bu sıralamada ülkelerarasındaki farklılığın daha aza indiği, dağılımın daha dengeli olduğu görülmektedir.

AB'nin asgari ücretle ilgili ortak bir politikasının bulunmaması, asgari ücret sistemine herhangi bir müdahalesi olmamasından dolayı, üye ülkelerde gerek mevzuat gerekse tespit edilen düzeyler arasında farklılıklar, sistemin başlangıcından bugüne dek daima söz konusu olmuştur. 2005 yılına geldiğimizde ülkelerarasında asgari ücretin belirleniş şekilleri arasındaki farklılıkların aynen devam ettiği görülmektedir. Bu ülkelerde belirlenen yasal asgari ücretin 2005 yılı için geçerli olan aylık düzeylerine bakıldığında, bu konuyla ilgili herhangi bir değişikliğin olmadığı, düzeyler arasındaki farklılıkların da belirgin bir şekilde hala devam ettiği açıkça görülmektedir (Grafik 8).

Grafik: 8

18 AB Ülkesi ve Türkiye’de Aylık Brüt Asgari Ücret Düzeylerinin AB’deki Ortalama Asgari Ücret Düzeyine Göre Sıralanışı (Euro/2005)



Kaynak: <http://www.vupsv.cz>

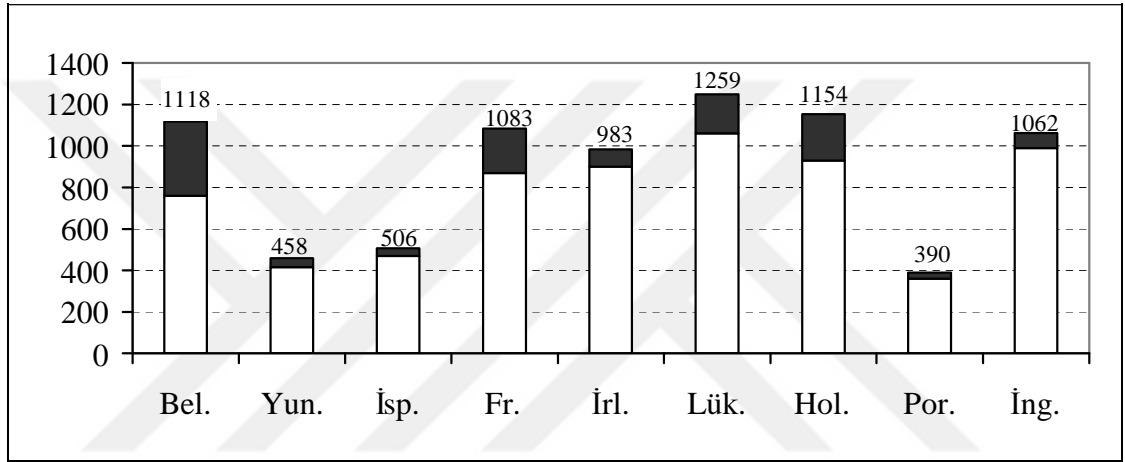
*Türkiye için T.C. Merkez Bankası 30.06.2005 tarihli Euro döviz satış kuru uygulanmıştır.

2005 yılı için belirlenen aylık asgari ücret düzeyleri 1467 Euro (Lüksemburg) ile 116 Euro (Litvanya) arasında değişmektedir. Lüksemburg, Hollanda, Belçika, Fransa, İngiltere ve İrlanda’da 1000 Euro’nun üzerinde tespit edilen aylık asgari ücret düzeyleri; Yunanistan, İspanya, Malta, Slovenya ve Portekiz’de 668 Euro ile 437 Euro arasında; geri kalan ülkelerde (Çek Cum., Macaristan, Polonya, Estonya, Slovakya, Letonya, Litvanya) ise 235 Euro ile 116 Euro arasında olmaktadır. Türkiye’de ise aylık asgari ücret düzeyi 2005 yılı için 302 Euro olarak belirlenmiştir. Görüldüğü gibi İspanya, Portekiz ve Yunanistan hariç 15 AB ülkesinde aylık asgari ücret düzeyleri 1000 Euro’nun üzerinde gerçekleşmekteyken, Birliğe katılan yeni 10 ülkede bu düzeyler 557 Euro (Malta) ile 116 Euro (Litvanya) arasında değişmektedir. Asgari ücret düzeyleri bakımından Birlik içinde iki grup arasında önemli derecede farklılık bulunmaktadır (Grafik 8).

Yasal asgari ücretin uygulandığı AB ülkelerinde 2005 yılı için belirlenen düzeylerden yola çıkarak bu ülkelerde ortalama aylık asgari ücret düzeyinin 641 Euro olduğu saptanmıştır. Buna göre; yukarıdaki grafikte (Grafik 8) görüldüğü üzere 18 ülkeden sadece 7’si bu ortalamamın üzerinde kalmakta, 11’i ise bu ortalamamın altında yer almaktadır. Türkiye de; Çek Cumhuriyeti, Macaristan, Polonya, Estonya, Slovakya, Letonya ve Litvanya’nın üzerinde yer alarak bu sıralamada sondan sekizinci olmaktadır.

Asgari ücret uygulamalarının, AB ülkeleri arasında farklılık gösterdiği diğer bir alanı da asgari ücret düzeyinden yapılan kesintiler oluşturmaktadır. Yasal asgari ücretin uygulandığı bazı AB ülkeleri için belirlenen aylık asgari ücret düzeyleri ve bu düzeylerden yapılan kesinti miktarları, Eurostat'tan ulaşılabilen Ocak 2001 yılı verileri doğrultusunda aşağıdaki grafikte gösterilmiştir (Grafik 9).

Grafik : 9
Bazı AB Ülkelerinde Aylık Brüt Asgari Ücret Düzeyleri ve Bu Düzeylerden Yapılan Kesintiler (Euro/Ocak 2001)



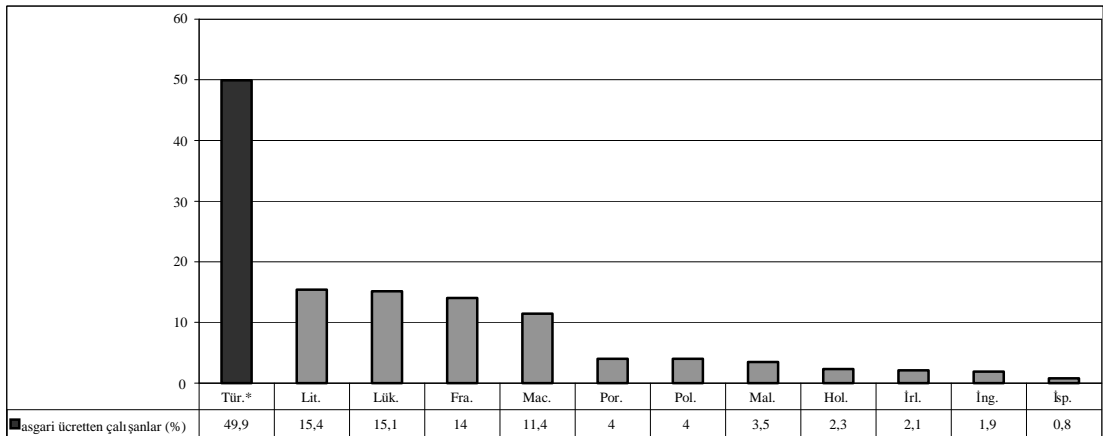
Kaynak: NOBRE, 2001, s.1

Grafikteki koyu alan, tespit edilen asgari ücret düzeyinden sosyal güvenlik kesintileri ve vergiler nedeniyle çıkarılan miktarı göstermektedir. Görüldüğü gibi asgari ücret düzeyinden yapılan kesinti miktarları da ülkeden ülkeye değişmektedir. Belçika hariç diğer ülkelerde yapılan bu kesintiler oldukça düşük olmaktadır. 2001 yılında toplam üç tespitin gerçekleştiği Türkiye de ise, 16 yaş ve üzeri işçiler için yıllık ortalama aylık asgari ücret düzeyi brüt 151.612.500 TL (244 Euro), net 110.626.650 TL (178 Euro) olmuştur. Tespit edilen asgari ücret düzeyinden toplam 40.985.850 (66 Euro) TL'lik bir kesinti yapılmıştır (Euro'ya dönüştürme Merkez Bankası 2000 yıl sonu Euro satış kuru doğrultusunda yapılmıştır). Ülkemizde AB ülkelerine kıyasla asgari ücretten yapılan kesintinin çok yüksek miktarda olmadığı görülmektedir. Ancak bu ülkelerde asgari ücret düzeyinden çalışan işçilerin aile ve çocuk yardımı, işsizlik sigortası gibi başka mekanizmalarla ayrıca korunduğu düşünüldüğünde, Türkiye'de asgari ücretten yapılan kesinti miktarı daha yüksek boyutta işçiye yansımaktadır.

Ülkelerdeki asgari ücret düzeyleri karşılaştırılırken bu ülkelerde çalışan işçilerin ne kadarının asgari ücretten yararlandığını gözardı etmemek gerekir. Asgari ücret alanların sayısı ile tespit edilen asgari ücret düzeyi arasındaki ilişki oldukça karmaşıktır. Bir taraftan asgari ücretten yararlananların fazla olduğu ülkelerde gelen tepkilere ve işçi sendikalarının baskısına paralel olarak bu düzeyin yüksek, az olduğu ülkelerde ise düşük belirlendiği düşünülebilir. Diğer taraftan ise asgari ücretten yararlananların fazla olduğu ülkelerde ödeme yapılan çalışan sayısının fazla olması hükümetin bu yöndeki kaynak aktarımını kısmak için asgari ücret düzeyini düşük belirlemesi, az olduğu ülkelerde ise ödeme yapılan çalışan sayısının az olması nedeniyle hükümetin fazla önemsemeyip asgari ücret düzeyini yüksek belirlemesi sonucunu doğurabileceği düşünülebilir. Eurostat'ın bazı AB ülkeleri için son olarak belirlemiş olduğu 2002 yılı verilerine bakıldığında her iki durumu da destekleyen bulgulara rastlamak mümkündür. Örneğin; asgari ücretin diğer ülkelere nazaran daha düşük belirlendiği İspanya'da çalışanların % 0,8'i; Portekiz ve Polonya'da % 4'ü; Çek Cumhuriyeti'nde % 2'si asgari ücretten faydalanmakta, dolayısıyla bu ülkelerde belirlenen asgari ücretten çalışanların çok az bir kısmı etkilenmekte ve bu da emek piyasasında çok önemli bir problem oluşturmamaktadır. Nitekim asgari ücret düzeyinin oldukça yüksek belirlendiği Lüksemburg'da % 15,1'i; Fransa'da ise % 14'ü olmak üzere çalışanların daha büyük bir kısmının asgari ücret aldığı görülmektedir (Grafik 10). Böyle bir durum asgari ücretten çalışan kimselerin az olduğu ülkelerde bu düzeyin düşük, çok olduğu ülkelerde ise yüksek belirlendiği düşüncesini desteklemektedir.

Grafik: 10

Bazı AB Ülkelerinde Toplam Çalışanlar İçinde Asgari Ücretten Çalışanların Oranı (%/2002)



Kaynak: PATERNOSTER, 2004, s.4-SSK 2002 yılı istatistikleri

Litvanya ve Macaristan gibi asgari ücret düzeyinin çok düşük belirlendiği ülkelerde bu ücretten çalışanların diğer ülkelere nazaran toplam çalışanların daha fazla kısmını oluşturduğu (sırasıyla % 15,4; % 11,4) görülmektedir. İngiltere, İrlanda, Hollanda ve Malta gibi asgari ücret düzeyinin yüksek belirlendiği ülkelerde ise bu ücretten çalışanların oranı (sırasıyla % 1,9; % 2,1; % 2,3; % 3,5;) diğer ülkelere kıyasla oldukça düşük olmaktadır. Türkiye’de ise 2002 yılında belirlenen asgari ücret düzeyinin sadece 135 Euro olmasına karşılık (Euro’ya dönüştürme, 2002 yılı yıllık ortalama asgari ücret düzeyinin 2001 yıl sonu Euro satış kuruna çevrilmesi şeklinde yapılmıştır.), asgari ücretten çalışanların toplam çalışanlar içindeki payının diğer ülkelerle karşılaştırıldığında bir hayli yüksek, hatta yarısını oluşturduğu (% 49,9) görülmektedir (Grafik 10). Bu örnekler de, hükümetlerin kaynaklarını düşünerek asgari ücret alanların sayısının fazla olması durumunda asgari ücret düzeyini düşük, az olması durumunda yüksek belirleyeceği düşüncesini desteklemektedir. Dolayısıyla asgari ücretten çalışanların toplam çalışanlar içindeki oranı ile belirlenen asgari ücret düzeyi arasındaki ilişkinin net olarak hangi yönde olduğunu söylemek oldukça zor olmaktadır.

4. SONUÇ VE ÖNERİLER

Asgari ücret, işçilere insan onuruna yaraşır bir geçim düzeyi sağlayan, işveren tarafından ödenecek ücret düzeyinin en alt sınırını oluşturan ücrettir. İşçilerin işveren tarafından istismarını önlemeye yönelik olarak devletin bir sosyal politika aracı olarak kullandığı asgari ücret, XX. yüzyılın hemen başında çeşitli ülkelerde uygulanmaya başlamış, İkinci Dünya Savaşından sonra da hemen hemen bütün dünyada, anayasalarda veya yasalarda yerini almıştır. Belirlendiği günden bu yana yoğun tartışmaları da beraberinde getiren asgari ücreti savunanların en önemli dayanağı, ödenecek ücretlerin en alt seviyesinin tespit edilmesinin, işveren karşısında güçsüz bulunan işçilerin sömürülmesini önleyeceği oluşturmaktadır. Ancak bazıları da, piyasada ücretlerin en alt sınırının belirlenmesinin işveren üzerinde yaratacağı baskı sonucu, maliyet artışına gitmek istemeyen işverenin işçi çıkarmak zorunda kalacağı ve böyle bir uygulamanın sonucunda da işsizliğin artacağı düşüncesinden hareketle asgari ücret uygulamasına karşı çıkmaktadırlar. Asgari ücretin istihdam üzerindeki etkisi net olarak ortaya konmamakla birlikte genel kanı, klasik görüşün temelinde, asgari ücret uygulamasının istihdamı azaltacağı yönündedir. Asgari ücret, işçi ve işveren üzerinde yaratacağı etkiler nedeniyle, özellikle çalışanlarının büyük çoğunluğunun asgari ücretten yararlandığı ülke ekonomileri için, oldukça önemli bir konudur.

Toplam işgücü arzının toplam işgücü talebinden fazla olduğu, toplam emek arzının büyük bölümünü vasıfsız işgücünün oluşturduğu, en önemlisi çalışanların yarısından fazlasının -2003 yılı için % 52,6 (SSK 2003 yılı istatistikleri)- asgari ücret aldığı Türkiye’de, asgari ücret konusu son derece önemlidir. Günümüzde bir çok ülkede bu konuda mevcut uluslararası düzenlemeler çerçevesinde, özellikle de Uluslararası Çalışma Örgütü ILO’nun bu konuda çıkarmış olduğu sözleşme ve tavsiye kararları doğrultusunda, değişik uygulama biçimleriyle asgari ücret sistemi mevcut bulunmaktadır. Ülkemizde de ortaya çıkışı oldukça eskilere dayanan asgari ücret sistemi, gerek uluslararası gerekse iç hukuka ilişkin düzenlemeler çerçevesinde, uygulanmaya başladığı tarihten itibaren mevzuatta yapılan bazı değişikliklerle birlikte günümüze kadar gelmiştir.

Ülkemizde asgari ücret düzenlemeleri, Osmanlı ve Selçuklu dönemlerine kadar uzanmakla birlikte bu konuyla ilgili gerçek anlamdaki ilk yasal düzenleme 1936 tarihli 3008 sayılı İş Kanununa dayanmaktadır. Bu kanunda öngörülen asgari ücrete ilişkin yönetmeliğin hazırlanamaması nedeniyle, asgari ücret uygulamasına ancak 1951 yılında başlanabilmektedir. 1951-1967 yılları arasında, mahalli komisyonlar aracılığı ile tespit edilen asgari ücret, aynı zamanda basın mensupları ve gemi adamları için de özel hükümlere tabi tutulmuştur. 1967 yılında uygulamaya konulan 931 sayılı İş Kanunu ve 1968 tarihli Asgari Ücret Yönetmeliği ile hizmet akdiyle çalışan bütün işçiler asgari ücretten faydalanmış, basın mensupları ve gemi adamları hakkındaki özel mevzuat da kaldırılmıştır. Bu kanunla, asgari ücret tespit görevi mahalli komisyonlar yerine merkezi nitelikli bir komisyona verilmiştir. Bu yapı 1475 ve 4857 sayılı İş Kanunlarıyla da aynen korunmuştur. Merkezi nitelikteki Asgari Ücret Tespit Komisyonu tarafından, 1974 yılına kadar, asgari ücret, bölgesel farklılık esasına göre tespit edilmiştir. 1974 yılından sonra ise bu uygulamadan vazgeçilerek, genel asgari ücret uygulamasına geçilmiştir. 1974-1989 yılları arasında tarım ve sanayi kesimleri için ayrı ayrı belirlenen asgari ücret, 1989 yılından günümüze kadar tüm ülkeyi kapsayan tek bir asgari ücret düzeyi şeklinde belirlenmektedir.

Çalışmanın temelini oluşturan AB ülkeleri açısından söz konusu olan mevzuata bakıldığında asgari ücretin, ILO'nun 135 sayılı tavsiye kararı doğrultusunda, bazı ülkelerde yasal olarak, bazılarında ise toplu sözleşmelerle belirlendiği görülmektedir. Mevcut uluslararası düzenlemelerin çizdiği sınırlar çerçevesinde her ülke kendi asgari ücret mevzuatını kendi tayin etmekte ve kendi sosyo-ekonomik durumuna göre bir asgari ücret düzeyi tespit etmektedir. Asgari ücret bazı ülkelerde sadece özel sektör çalışanları için geçerli olmaktadır, bazılarında kamu çalışanlarını da kapsamaktadır. Bazılarında çalışanların yaşı dikkate alınarak asgari ücret düzeyi belirli yaş üzerindeki işçiler için tespit edilmekteyken, bazılarında ise yaş gözönünde bulundurulmaksızın tüm işçiler kapsam dahilinde yer almaktadır. Aylık, günlük, saatlik uygulama şekilleriyle birlikte asgari ücret düzeyi, kimi ülkelerde sosyal tarafların tavsiyeleri veya görüşleri doğrultusunda, kimilerinde ise doğrudan hükümet tarafından belirlenmektedir. Bunlar gibi ülkeler arasında farklılık gösteren kriterlerin sayısını daha da artırmak mümkündür. O halde, AB ülkelerine bakıldığında, bu ülkelerde, tek bir asgari ücret uygulamasının olmadığı görülmektedir. Yani Avrupa Asgari Ücreti diye bir şey yoktur.

Birliğe katılmadan önce aday ülkelerin belirli standartları gerçekleştirmiş olması gerekmektedir. Birlik içinde de ortak politikalar belirlenmekte, ekonomik kriterler açısından ortak düzenlemelere gidilmekte, üye ülkeler olabildiğince birbirine yakınlaştırılarak, AB adım adım tek bir ülke olabilme yolunda ilerlemektedir. Ancak tüm bu düzenlemelere rağmen üye ülkelerarasında sosyo-ekonomik farklılıklar hala mevcut bulunmaktadır. Bunun bir örneğini de ülkelerarasında farklılık gösteren asgari ücret mevzuatı ve de bunun sonucunda ortak bir asgari ücret düzeyinin saptanamaması oluşturmaktadır. Ülkelerarasındaki sosyo-ekonomik farklılıklar devam ettiği müddetçe her ülkeyi kapsayan sabit bir asgari ücret düzeyinin belirlenmesi oldukça zordur. Bununla birlikte, ücret ortalamalarının veya brüt yurtiçi hasıla gibi ülkeleri birbirine bağlayan değerlerin belirli bir yüzdesi alınarak Avrupa Asgari Ücretinin belirlenebileceği düşünülse de, bu şekilde belirlenen asgari ücret düzeyinin de ülkeleri zora sokacağı açıktır. Örneğin, asgari ücreti tüm ülkeler için 1000 Euro olarak belirlemek, zaten asgari ücretin bu düzeye yakın olduğu Lüksemburg, Fransa ve Belçika gibi ülkelerde çok büyük bir problem oluşturmazken, Yunanistan, Portekiz, Estonya, Slovenya gibi ulusal asgari ücretleri bu düzeyin altında olan ülkelerde büyük sorun teşkil edecektir. Bunun yanında, Hollanda gibi bazı ülkelerde, ülke içi farklı asgari ücret düzeylerinin mevcut olması da bu şekilde belirlenen sabit bir asgari ücret düzeyine uyumu zorlaştıracaktır.

Avrupa Asgari Ücretini belirlemede, ülkelerin ekonomik ve sosyal durumları gözönüne alındığında, her bir ülkenin aynı asgari ücret düzeyini uygulamasının oldukça zor olduğu görülmektedir. Tüm bunlara rağmen, AB'nin, ekonomiyi derinden etkileyebilecek güce sahip ve emek piyasasının çok önemli bir unsuru olan ücret konusunda yeterince düzenlemeye gitmemesi pek de anlaşılır olmamaktadır. Kanımızca, ülkelerarasındaki sosyo-ekonomik uyumlaştırma süreci tamamen tamamlandıktan sonra, sıra böyle bir düzenleme yapmaya da gelecektir. Ancak Birliğe yeni katılan ülkelerdeki asgari ücret düzeylerinin diğerlerine nazaran bir hayli düşük olmasının, bu konuya öncelik verilmesi sonucunu doğuracağını da gözardı etmemek gerekmektedir. Bu bağlamda, kısa dönemde tek bir asgari ücret düzeyinin belirlenmesi yerine, Birlik içinde oluşturulacak bir Avrupa Asgari Ücret Politikası ile, her bir ülke için ortalama ulusal ücret düzeyinin belirli bir yüzdesine karşılık gelen bir asgari ücret uygulaması sistemi getirilebilir. Örneğin; ortalama ulusal ücret düzeyinin % 50'sinden az olanların düşük ücretli olarak nitelendiği dikkate alınarak, bu veya bunun üzerinde makul bir oran belirlenip, tüm üye ülkeler için bu oran

doğrultusunda bir asgari ücret düzeyinin sağlanması yoluna gidilebilir. Nasıl olursa olsun gittikçe bütünleşen Avrupa ekonomisinin bir Avrupa Asgari Ücret Politikasına ihtiyacı bulunmaktadır. Böyle bir politika; düşük ücretli sektörlerde mevcut bulunan yoksulluk seviyesindeki ücretleri önlemenin yanında, Birlik içinde işgücünün serbest dolaşımı sonucu ortaya çıkabilecek yerli işçilere zarar verecek şekildeki bir ücret dampingini önleyecek; kadın-erkek arasındaki ücret farklılıklarının giderilmesi, işteki nitelik ve verimliliğin geliştirilmesi gibi sosyal olgular üzerinde olumlu etkiler doğuracak; makroekonomik düzeyde de deflasyonist eğilimlere karşı bir tampon görevi görecektir.

AB'ye girme sürecindeki Türkiye'nin, AB'deki asgari ücret mevzuatına ne ölçüde yakın olduğu ve bu doğrultuda yapması gerekenleri saptamaya yönelik yapılan bu çalışmada, AB ülkelerinde ortak bir asgari ücret mevzuatının ve ortak bir asgari ücret düzeyinin bulunmadığı saptanmıştır. Yani, AB içinde, Avrupa Asgari Ücret Politikası ve Avrupa Asgari Ücreti mevcut değildir. Bununla birlikte ülkemizdeki asgari ücret mevzuatı, her bir üye ülke mevzuatı ayrı ayrı ele alınarak yapılan çıkarımlar çerçevesinde değerlendirilmiştir.

Asgari ücretin hükümetin müdahalesi olmaksızın toplu sözleşmelerle belirlendiği, yasal ulusal bir asgari ücret düzeyinin bulunmadığı Almanya, Avusturya, Danimarka, Finlandiya, İsveç, İtalya ve Kıbrıs'ta, toplu sözleşme mekanizması son derece gelişmiştir. Dolayısıyla tespit edilen düzeyler işçi ve işvereni zora sokmamakta, işçi herhangi bir sömürüye uğramamakta, karşılıklı anlaşarak uygun bir düzey tespit edilmektedir. Yasal bir asgari ücret olmamakla birlikte, bu ülkelerde, kişilere asgari bir yaşam düzeyi sağlayabilecek işsizlik sigortası, aile ve çocuk yardımı gibi sosyal yardım mekanizmaları da oldukça gelişmiştir. Kişi çalışıyor olsun veya olmasın zaten uygun bir gelir düzeyi elde etmektedir. Bu sebeple asgari ücret bu ülkelerde önemli bir sorun oluşturmamaktadır. Ülkemize bakıldığında ise gerek toplu sözleşme gerekse sosyal yardım mekanizmalarının oldukça yetersiz kaldığı görülmektedir. İşçi ve işverenler bırakın kendi aralarında yapılacak bir toplu sözleşmeyi, hükümetin yer aldığı bir Komisyonda dahi ortak bir sonuca varamamaktadırlar. Çalışmayan kişinin herhangi bir gelir elde edememesi, yoğun işsizlik sorunu, asgari ücretten çalışanın da elde ettiği ücretle günün koşullarında hayatını idame ettirebilmesinin bir hayli zor olduğu dikkate alındığında, ülkemizde asgari ücretin oldukça önemli bir sorun oluşturduğu görülmektedir. O halde toplu sözleşme mekanizmasının

yeterinde gelişmediği ülkemizde, böyle bir asgari ücret sistemine gidilmeyerek, yasal bir düzeyin tespit edilmesi oldukça makul görülmektedir.

Yasal ulusal asgari ücret sisteminin uygulandığı diğer 18 ülke açısından bakıldığında ise ülkemizdeki mevzuatın bazı farklılıklar gösterse de, incelendiğinde aslında arada derin farklılıkların olmadığı görülmektedir. Türkiye'deki asgari ücret mevzuatı da aynı zamanda, AB ülkelerinde olduğu gibi, yasal asgari ücretten düşük olmamak şartıyla, toplu sözleşmelerle bir asgari ücret düzeyinin tespit edilmesine imkan tanımaktadır. Ülkemizdeki tanımında, sadece işçinin ihtiyaçları temelinde tespit edileceği belirtilen ve bu bağlamda işçinin aile ihtiyaçları gözönünde bulundurulmadan saptanıldığı düşünülüp karşı çıkılan asgari ücret düzeyi, uygulamada, tanımının aksine diğer AB ülkelerinde olduğu gibi işçi ve ailesinin ihtiyaçları hesaba katılarak belirlenmektedir. Yasal asgari ücret sisteminin uygulanmaya başladığı en eski ülke olma özelliğine sahip ülkemizde asgari ücret, diğer AB ülkelerinin çoğunda olduğu gibi yaşa göre farklılaşmakta, 16 yaş üstü ve altı olmak üzere iki şekilde belirlenmektedir. AB ülkelerinde genelde aylık veya saatlik olarak belirlenen asgari ücret düzeyi ülkemizde günlük olarak saptanmaktadır. Bu ülkelerde asgari ücret düzeyi sosyal tarafların tavsiyeleri veya görüşlerine müteakip ya da doğrudan hükümet tarafından belirlenmekteyken, Türkiye'de asgari ücret işçi, işveren ve hükümet temsilcilerinden oluşan Asgari Ücret Tespit Komisyonu tarafından belirlenmektedir. Görünüşte bu tarz farklılıklar olsa da bunlar çok büyük farklılıklar değildir. Sonuçta bu ülkelerde olduğu gibi Türkiye'de de asgari ücret düzeyi yasal olarak belirlenmekte, yaş sınırı değişse de, diğer bir çok ülkedeki gibi yaşa göre farklılaşmaktadır. Asgari ücret düzeyinin AB ülkelerinde genelde sosyal tarafların tavsiyeleri veya görüşleri doğrultusunda belirlenmesine karşılık, ülkemizde sosyal taraflar ve hükümet temsilcilerinden oluşan bir Komisyonca belirlenmesi de çok önemli bir farklılık değildir. Sonuçta ülkemizde de belirleyici rolü hükümet üstlenmektedir. Tespit edilen düzey diğer üye ülkelerden oldukça düşük olsa da, Birliğe yeni katılan ülkelerin durumu dikkate alındığında, bunun Birliğe girme konusunda önemli bir engel oluşturacağı düşünülmemektedir.

1951 yılından günümüze değin, ülkemizde değişik şekillerde tespit edilen asgari ücret, birçok eleştiriyi de beraberinde getirmektedir. Asgari ücret üzerinde mevcut bulunan tartışmalar her geçen gün artmakla birlikte, tespit edilen asgari ücret düzeyinden ne işçi ne

de işveren kesimi memnun kalmaktadır. Bilindiği gibi emek piyasasında, asgari ücret, vasıflı işçilerin sahip oldukları niteliklere paralel olarak zaten yüksek ücretle çalışmaları nedeniyle, özellikle mavi yakalı olarak tabir edilen vasıfsız işçileri ilgilendirmektedir. Ancak yaşanan ekonomik krizlerin beraberinde getirdiği yoğun işsizlik nedeniyle ülkemizde vasıflı çalışanlar dahi asgari ücretten çalışmak zorunda kalmaktadır. Nitekim AB ülkeleriyle karşılaştırıldığında, toplam çalışanlar içinde asgari ücretten çalışanların oranının belirgin şekilde yüksek olması kanımızca ülkemizin zorlu bir ekonomik süreç içinde bulunmasından kaynaklanmaktadır.

Ülkemizde tespit edilen asgari ücret düzeyi işçi açısından düşük, işveren açısından ise yüksek bulunmakta ve iki kesim arasında bu konudaki tartışmalar devamlı olarak gündemi meşgul etmektedir. Tespit edilen düzey üzerinde oluşan bu tezatlık asgari ücret üzerindeki vergi yükünden kaynaklanmaktadır. Türkiye’de asgari ücretin vergi yükünün oldukça yüksek olması, bir taraftan düşük gelirlilerin kazançlarını azaltmakta, diğer bir taraftan da işverenlerin maliyetlerinin artmasına neden olmaktadır. Şöyle ki; 2005 yılı için, 16 yaş ve üzeri çalışanlar için aylık brüt 488.700.000 TL olarak belirlenen asgari ücretten, kesintiler sonucu işçinin eline geçen net tutar 350.153.550 TL, bu ücret düzeyinin işverene maliyeti ise 593.770.500 TL’dir. Bu noktada AB doğrultusunda, üye ülkelerde de asgari ücretten yapılan kesinti miktarlarının Türkiye’den çok düşük olmadığı gerçeğinden hareketle, herhangi bir düzenlemeye gidilmesinin gerekmediği düşünülebilir. Ancak ülkemizin aksine AB ülkelerinde asgari ücret alanlar, aile ve çocuk yardımları, işsizlik sigortası, negatif gelir vergisi gibi ayrı mekanizmalarla korunmaktadırlar. Ülkemizde bu tür mekanizmalarla korunmayan, üstelik asgari bir geçim düzeyi sağlamaktan oldukça uzak şekilde belirlenen bir ücretten çalışmak zorunda kalan işçinin durumu düşünüldüğünde, asgari ücretten alınan bu vergilerin olabildiğince kısılması hatta tamamen kaldırılması daha doğru bir uygulama olacaktır. Zaten, hangi ülke uygularsa uygulasin, asgari geçim düzeyini sağlamak amacıyla tespit edilecek bir ücretten vergi alınması pek de adil bir uygulama olmamaktadır.

Türkiye açısından bir başka sorunu da, bölgesel farklılıkların çok yoğun yaşandığı ülkemizde, tek bir asgari ücret düzeyinin belirlenmesi oluşturmaktadır. Diğer bölgelerle karşılaştırıldığında oldukça geri kaldığı, hayat standardının daha düşük olduğu Doğu ve Güneydoğu Anadolu Bölgelerinde çalışan bir işçinin, öteki bölgelerde çalışanlarla aynı asgari ücret düzeyini alması adil olmamaktadır. İşçinin bu bölgelerde geçinecek olduğu

düzy ile gelişmiş bölgelerde geçineceği düzy arasında önemli farklılıklar bulunmaktadır. Bu doğrultuda, bu bölgelere nazaran hayat pahalılığının oldukça yüksek olduğu gelişmiş bölgeler için, daha yüksek asgari ücret düzyi tespit edilerek, asgari ücret düzyinin bölgeler arasında farklılaştırılması yoluna gidilmesi gerekmektedir. Bunun için ilk önce gelişmişlik farklarına göre belirli bölgesel sınıflandırmalar yapılmalı ve bunun paralelinde, en az gelişmiş bölgeden en çok gelişmiş bölgeye doğru artan asgari ücret düzyeleri tespit edilmelidir. Ya da yine ülke için tek bir asgari ücret düzyi belirlenerek, tespit edilen bu düzyden yapılacak olan kesinti miktarları bölgesel sınıflandırma doğrultusunda farklılaştırılmalıdır. Bu sefer, en az gelişmiş bölgeden en çok gelişmiş bölgeye doğru azalan vergi oranları tespit edilerek, gelişmiş bölgelerdeki asgari ücret düzyi diğer bölgelere nazaran yüksek hale getirilmelidir. Böyle bir uygulama, işgücünün ucuz hale geldiği gelişmemiş bölgelere yatırım yapılması, böylece buralarda yeni iş sahalının açılması ve bu bölgelerin kalkınması sonucunu da beraberinde getirerek, işsizliğin azalmasına neden olacak ve ülkemiz ekonomisi için olumlu sonuçlar doğuracaktır. Tespit edilen yasal asgari ücret düzyinin AB ülkeleri açısından bölgesel bir farklılık göstermemesine rağmen, ülkemiz açısından getirilen bu önerinin, AB mevzuatı doğrultusunda olmayıp, ülkemizin içinde bulunduğu özel durumdan, yani bölgeler arası sosyo-ekonomik farklılıklardan, kaynaklandığının altını çizmek gerekir. Nitekim, Ankara Sanayi Odasının hükümete sunduğu Haziran 2005 tarihli “Yerel Asgari Ücret Raporu”nda, bölgeler ve bunun paralelinde iller arasında, gelir dağılımı dengesizliğinin mevcudiyeti ve asgari ücretin satınalma gücünün önemli ölçüde farklılaşması nedeniyle, Türkiye’nin asgari ücret uygulaması açısından 3 bölgeye ayrılması ve bu doğrultuda bölgeler arasında değışen bir asgari ücret sistemine geçilmesi öngörülmektedir. Böyle bir yerel asgari ücret uygulamasına, daha az gelişmiş olan birinci ve ikinci bölgelerin gelişmişlik düzyelerinin, gelişmiş olan üçüncü bölgenin gelişmişlik düzyine yaklaşması ölçüsünde birinci bölgede 10 yıl, ikinci bölgede ise 5 yıl devam edebileceği önerilmektedir. Gündemi oldukça meşgul eden bu rapor doğrultusunda, Türkiye’de, gelecek yıllarda nasıl bir asgari ücret sisteminin olacağı, hükümetin bu konuda vereceği karara bağlıdır.

Sonuç itibariyle; AB’ye girme yolunda önemli adımlar atan Türkiye’de, AB’nin asgari ücret konusunda ortak bir standart belirlememiş olması nedeniyle, yeni üye ülkelerdeki gibi, herhangi bir mevzuat değışikliğine gitmesi gerekmemektedir. Zaten yapılan incelemede, ülkemizle bizim gibi yasal bir ulusal asgari ücretin tespit edildiği ülkeler

arasında, mevzuat açısından çok da büyük farklılıkların olmadığı tespit edilmiştir. Asgari ücretle ilgili Türkiye için yapılan öneriler de, AB mevzuatına uyumlaştırılmasından ziyade, ülkemizin kendi özel durumu içinde değerlendirilmiştir.



YARARLANILAN KAYNAKLAR

a. Kitaplar

- AĞAOĞLU, Nusret : Türkiye’de Teoride ve Uygulamada Asgari Ücret, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Uludağ Üniversitesi, Bursa, 1987.
- AYDIN, Senem : Avrupa Birliğinin Sosyal Politikası, 15 Soruda Avrupa Birliği Politikası, İkinci Baskı, İktisadi Kalkınma Vakfı, Yayın No.176, Şubat, 2004.
- BAĞDADIÖĞLU, Enis : Asgari Ücret, Türk-İş Eğitim Yayınları, No.3, Ankara, 1999.
- BAZEN, Stephen
- BENHAYOUN, Gilbert : Minimum Wage Protection in Western Industrialised Economies, Editörler: Guy Standing ve Daniel Vaughan-Whitehead, Minimum Wages in Central and Eastern Europe: From Protection to Destitution, Central European University Press, Budapest, 1995.
- CENTEL, Tankut : İş Hukukunda Ücret, Türkiye Denizciler Sendikası, Eğitim Dizisi-9, 1986.
- DİNLER, Zeynel : İktisada Giriş, Üçüncü Baskı, Ekin Kitabevi Yayınları, Bursa, 1997.

- DİRİMTEKİN, Halil : Milli Gelirin Teşekkülünde ve İnkısamında Ücret ve Asgari Ücret Meseleleri, Eskişehir İİBF Yayınları No.36/12, İstanbul, 1966.
- GEREK, Sevgi : Türkiye’de Asgari Ücretler ve Enflasyon (1974-1999), T.C. Anadolu Üniversitesi Yayınları, No.1094, Eskişehir, 1999.
- GÖKDERE, Ahmet : Asgari Ücretin Türk Ekonomisine Etkileri: Kobi’ler Açısında Yaklaşım, Ankara, 1997.
- GRUMIAU, Samuel : Paying Attention to Wages, Fighting Poverty: The Minimum Wage-An Underrated Tool?, Labour Education 2002/3, No.128, (<http://www-ilo-mirror.cornell.edu/public/english/dialogue/actrav/publ/128/17.pdf>).
- İNCE, Ergun : İşletmelerde İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku İnsan gücü Yönetimi, Cilt I-Kitap 1, Kazancı Hukuk Yayınları, No. 34, 1985.
- KAZGAN, Gülten : İktisadi Düşünce veya Politik İktisadın Evrimi, Sekizinci Basım, Remzi Kitabevi, İstanbul, 1999.
- KORKMAZ, Adem : Çağdaş Gelişmeler Açısından Asgari Ücret: Genel Olarak Dünyada ve Türkiye’de, Kamu-İş Yayınları, Ankara, 2003.
- KUTAL, Metin : Teorik Esasları ve Tatbikatı Bakımından Asgari Ücret, Sermet Matbaası, İstanbul, 1969.

- LIPSEY, G. Richard
COURANT, N. Paul
RAGAN, T. S. Christopher : Microeconomics, Twelfth Edition, Addison-Wesley Publishing Company, United States, 1999.
- LIU, Eva
WU, Jackie : Minimum Wage System, Research and Library Services Division Legislative Council Secretariat, RP08/98-99, Hong Kong, 1999.
- ÖZGÜVEN, Ali : İktisat Bilimine Giriş, Filiz Kitabevi, İstanbul, 1991.
- PÜRSÜNLERLİ, Elif Sibel : Ayırma İlkesi Açısından Ücretlerin Vergilendirilmesinde Asgari Ücretin Vergi Dışı Bırakılmasının Etkileri ve Analizi, Basılmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara, 2003.
- SEYİDOĞLU, Halil : Ekonomik Terimler Ansiklopedik Sözlük, İkinci Baskı, Kurtiş Matbaacılık, İstanbul, 1999.
- SPENCER, H. Milton
AMOS, M. Orley : Contemporary Microeconomics, Eighth Edition, Worth Publishers, New York, 1993.
- YALÇINTAŞ, Nevzad : Ücretler ve Emek Arzı, Fakülteler Matbaası, İstanbul, 1969.
- ZAİM, Sabahaddin : Çalışma Ekonomisi, Filiz Kitabevi, İstanbul, 1992.

b) Makaleler

ARRIBA, Ana

IBANEZ, Zyab

: “Minimum Income Guarantee and Social Assistance: Benefits for Low Income People and Increasing Low Wages”, **Unidad de Politicas Comparadas (CSIC) Working Paper** 2002-12, (<http://www.iesam.csic.es/doctrab2/dt-0212e.pdf>).

BAZEN, Stephen

: “On the Employment Effects of Introducing a National Minimum Wage in the UK”, **British Journal of Industrial Relations**, Vol. 28, No. 2, (July 1990), pp.215-226.

: “Minimum Wage Protection in Industrialized Countries Recent Experience and Issues for the Future”, **International Journal of Manpower**, Vol.15, No.2/3, (1994), pp.62-73.

: “On the Employment Effects of Introducing a National Minimum Wage in the UK”, **British Journal of Industrial Relations**, Vol.37, No.1, (March 1999), pp.77-100.

CALAWAY, Jaynanne

: “The Effects of Statutory Minimum Wages”, **The Park Place Economist**, Vol.VI, (<http://titan.iwu.edu/~econ/ppe/1998/jaynanne.pdf>) (10.02.2005).

CLARE, Richard

: “Minimum Wages in the European Union 2002”, **Statistics in Focus**, (May 2002), (http://www.eu-datashop.de/download/EN/sta_kurz/thema3/nk_02_05.pdf).

- CLARE, Richard
- PATERNOSTER, Anne : “Minimum Wages EU Member States and Candidate Countries, January 2003”, **Statistics in Focus**, (November 2003), (http://www.eudatashop.de/download/EN/sta_kurz/Thema3/nk_03_10.pdf).
- DILLOW, Chris : “Minimum Wage Myths”, **Economic Affairs**, Vol.20, Issue 1, (March 2000), pp.2-63.
- DOLADO, Juan ve diğerleri : “Minimum Wages the European Experience, The Economic Impact of Minimum Wages in Europe”, **Economic Policy**, (October 1996), pp.319-372.
- ERIKSSON, Tor
- PYTLIKOVA, Mariola : “Consequences of Minimum Wage Increases: Empirical Evidence from Czech and Slovak Republics”, (December 2002), (http://www.grad-inprowe.dk/Previous_Courses/paper_mariola_Pytlikova.pdf).
- HEVIA, Ignacio Gutiérrez
- SCHWARTZ, Pedro : “Minimum Wages in Spain”, **Economic Affairs**, Vol.17, Issue 2, (June 1997) pp. 15-21.
- HINNOSAAR, Marit
- RÕÕM, Tairi : “The Impact of Minimum Wage on the Labour Market in Estonia: An Empirical Analysis”, **Working Papers of Eesti Pank**, No.8, 2003.
- IOAKIMOGLU, Elias
- SOMUELI, Eva : “Low-Wage Workers and the Working Poor: The Case of Greece”, (<http://www.eiro.eurofound.eu.int/2002/08/word/gr0205102s.doc>).

KAPOPOULOS, P.

PAPADIMITRIOU, P

SIOKIS F.

: “Identification Problems on the Casual Relationship Between Minimum Wage and Employment”, **Briefing Notes in Economics**, Issue No.57, (June/July 2003), (<http://www.richmond.ac.uk/bne>).

KORKMAZ, Adem

: “Türkiye’de Asgari Ücretin Mali Yönü”, **Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, Cilt.2, Sayı.1, (Nisan 2001), ss.273-281.

MACHIN, Stephen

MANNING, Alan

: “The Effects of Minimum Wages on Wage Dispersion and Employment: Evidence from the UK Wage Councils”, **Industrial and Labor Relation Review**, Vol.47, No.2, (January 1994), pp.319-329.

: “Minimum Wages and Economic Outcomes in Europe”, **European Economic Review**, Vol.41, Issues 3-5, (April 1997), pp.733-742.

MACHIN, Stephen

MANNING, Alan

RAHMAN, Lupin

: “Where the Minimum Wage Bites Hard: The Introduction of the UK National Minimum Wage to a Low wage Sector”, **Centre for Economic Performance London School of Economics and Political Science**, (May 2002), (<http://cep.lse.ac.uk/pubs/download/DP0544.pdf>).

- METCALF, David : “The British National Minimum Wage”, **British Journal of Industrial Relations**, 37:2, (June 1999), pp.171-201.
- NOBRE, Ana : “Minimum Wages in the European Union, 2001”, **Statistics in Focus**, (February 2001), (http://www.eu-datashop.de/download/EN/sta_kurz/thema3/nk_01_02.pdf).
- NOLAN, Brian
- O’NEILL, Donal
- WILLIAMS, James : “A Follow-Up Study on the Impact of the Minimum Wages in Ireland”, **Report for the Department of Enterprise, Trade and Employment**, (June 2001), (<http://www.entemp.ie/publications/general/2001/esriminimumwage.pdf>).
- O’NEILL, Donal
- NOLAN, Brian
- WILLIAMS, James : “Evidence from a New Survey of Firms in Ireland”, (September 2002), (<http://eprints.may.ie/archive/00000081/01/n1170902.doc>).
- PATERNOSTER, Anne : “Minimum Wages EU Member States, Candidate Countries and the US 2004”, (November 2004), (http://epp.eurostat.cec.eu.int/cache/ITY_OFFPUB/KS-NK-04-010/EN/KS-NK-04-010-EN.PDF).
- PORTUGAL, Pedro
- CARDOSA, Ana Rute : “Disentangling the Minimum Wage Puzzle: An Analysis of Job Accessions and Separations from a Longitudinal Matched Employer-Employee Data Set”, (May 2001), (http://www.econ.upf.es/crei/activities/sc_conferences/12/portugal.doc).

PORTUGAL, Pedro

CARDOSA, Ana Rute : “Disentangling the Minimum Wage Puzzle: An Analysis of Worker Accessions and Separations”, **IZA Discussion Paper**, No.544, (August 2002).

SKEDINGER, Per

: “Minimum Wages and Employment in Sweden Hotels and Restaurants”, **IFAU Working Paper** 2002:18, (November 2002).

STEWART, B. Mark

: “Estimating the Impact of the Minimum Wage Using Geographical Wage Variation”, **Oxford Bulletin of Economics and Statistics**, Vol.64, (December 2002), pp. 583-605.

UÇKAN, Banu

: “Küreselleşme ve Devletin İş Piyasasındaki Rolü”, **Çimento İşveren Dergisi**, Sayı 2, Cilt 12 (Mart 1998), ss.1-9, (<http://www.cmis.org.tr/dergi/1998.html>).

WYPLOSZ, Charles

: “Economic Growth and the Labor Markets: Europe’s Challenge”, **NBB Working Paper**, No.8, (May 2000).

c. Kanun, Yönetmelik ve Diğerleri

Employment Observatory, Tableau De Bord 1996, Employment&Social Affairs.

İstanbul Ticaret Odası, Sorularla Çalışma Mevzuatı El Kitabı, İTO Yayınları No.46, 1998.

İş Kanunu Tasarısı ve AB Uygulamaları, TİSK Yayınları, 40. Yıl.

OECD Employment Outlook 1998: Chapter 2, “Making the Most of the Minimum: Statutory Minimum Wages, Employment and Poverty”, (<http://www.oecd.org/dataoecd/8/57/2080222.pdf>), (12.08.2004).

OECD Submission to the Irish National Minimum Wage Commission, Economic Department Working Papers, No.186, 1997.

TÜRK-İŞ Çalışma Raporu (1999-2003), TÜRK-İŞ 19. Genel Kurul Çalışma Raporu, Aralık 2003, Ankara.

Yerel Asgari Ücret Raporu-İşsizlik ve Bölgesel Gelir Dağılımı Eşitsizliğiyle Mücadele için “Yerel Asgari Ücret” Uygulaması, Ankara Sanayi Odası, Haziran 2005.

SSK 2002 Yılı İstatistikleri,

(<http://www.ssk.gov.tr/wps/sskroot/istatistikk/istatistik2002/default.jsp>), (16.02.2005).

SSK 2003 Yılı İstatistikleri,

(<http://www.ssk.gov.tr/wps/sskroot/istatistikk/istatistik2003/default.jsp>), (16.02.2005).

<http://www.belgenet.com/eko/asgari-1.html>, (21.10.2003).

http://www.calisma.gov.tr/CGM/asgari_ucret_01_2004.htm, (14.03.2004).

http://www.calisma.gov.tr/istatistik/cgm/yillar_asgari_ucret.htm, (22.02.2005).

http://www.calisma.gov.tr/CGM/asgari_ucret_01_2005.htm, (22.02.2005).

<http://cf.heritage.org/index2004test/country2.cfm?id=Austria>, (25.04.2005).

<http://conventions.coe.int/treaty/en/treaties/html/035.htm>, (28.09.2004).

<http://www.deloitte.com/dtt/article/0,2297,sid%253D11410%2526cid%253D15956,00.html>, (08.08.2005).

http://www.dgb-bw.de/sixcms/media.php/12/guaranteed_minimum_pensions_and_income.pdf,
(03.05.2005).

http://dosfan.lib.uic.edu/ERC/economics/trade_reports/1993/Austria.html, (02.04.2005).

http://en.wikipedia.org/wiki/Minimum_wage#History, (14.09.2004).

http://epp.eurostat.cec.eu.int/cache/ITY_OFFPUB/KS-NK-03-010/EN/KS-NK-03-010-EN.PDF,
(21.06.2005).

http://www.eu-employment-observatory.net/resources/monthlyupdates0405/cyprus_update_may_04.doc, (26.04.2005).

<http://www.ilo.org/public/english/dialogue/govlab/legrel/papers/////brfnotes//minwages/nether13.htm>,
(18.01.2004).

<http://www.ilo.org/public/english/dialogue/govlab/legrel/papers/////brfnotes//minwages/portuga3.htm>,
(18.01.2004).

<http://www.ilo.org/public/english/dialogue/themes/wag.htm>, (24.09.2004).

<http://www.ilo.org/travaildatabase/servlet/minimumwages>, (27.04.2005).

http://www.isa.se/upload/english/FactSheets/Working_in_Sweden.pdf, (24.11.2004).

http://www.lo.dk/smcms/English_version/5302/5355/5360/Index.htm?ID=5360, (12.04.2005).

<http://www.lowpay.gov.uk>, (11.05.2005).

<http://www.mic.org.mt/EUINFO/quea/q&a43.htm>, (12.03.2004).

<http://www.ose.be/files/conf1810/chapterVI.pdf>, (17.04.2005).

www.portrait.public.lu/en/social_system/wages, (11.05.2005).

www.public.iastate.edu/~yhnoh/econ320/lecture2-summary.pdf, (10.03.2005).

<http://tcmbf40.tcmb.gov.tr/cbt.html>, (25.07.2005).

<http://www.tekstilisveren.org.tr/dergi/2004/aralik/guncel-5.html>, (17.04.2005).

<http://www.un.org/Overview/rights.html>, (26.09.2004).

<http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/NISPAcee/UNPAN004779.pdf>, (12.03.2005).

<http://www.usembassy.fi/servlet/PageServer?Page=usmissio/ambartic.html>, (21.04.2005).

<http://www.vupsv.cz/fakta/meztab7.pdf>, (02.07.2005).

<http://www.watzmann.net/scg/faq-17.html>, (27.04.2005).

<http://www.die.gov.tr>, (14.07.2005).

<http://www.eiro.eurofound.eu.int>, (12.04.2005).

<http://www.eurofound.eu.int>, (14.04.2005).

<http://europa.eu.int>, (08.04.2005).

<http://www.tcmb.gov.tr>, (21.07.2005).

1982 Anayasası

3008 sayılı İş Kanunu

931 sayılı İş Kanunu

4857 sayılı İş Kanunu

25540 sayılı Asgari Ücret Yönetmeliği

2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu

ÖZGEÇMİŞ

Burçin YILMAZ, 1979 yılında Trabzon'da doğdu. İlk ve orta öğrenimini Trabzon'da tamamladı. 1997 yılında kazanmış olduğu Karadeniz Teknik Üniversitesi Trabzon Meslek Yüksekokulu Dış Ticaret Programını 1999 yılında birincilikle bitirdi. Aynı yıl KTÜ İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümüne dikey geçiş yaparak, bu bölümden 2002 yılında birincilikle mezun oldu. 2002 yılında Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalında yüksek lisansa başladı. Aralık 2003 tarihinde KTÜ Sosyal Bilimler Enstitüsüne, Ocak 2005 tarihinde de KTÜ İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesine araştırma görevlisi olarak atandı. Bu görevini halen sürdürmekte olan YILMAZ, İngilizce bilmektedir.