

## Gündemde Yine Asgari Ücret

**İsmail BAYER**

01.07.2004 gününden itibaren yeni asgari ücret yürürlüğe girdi. Brüt 444.150.000 TL olan asgari ücretten, işçinin eline geçen net ücret ise, 318.233.475 TL.'dir. Asgari ücret ile çalışan bir işçinin işverene maliyeti ise, 539.642.250 TL.'dir.

5198 sayılı Yasa ile yapılan düzenleme gerçekleşmemiş olsaydı, SSK prim alt sınırının 549.630.000 TL. olmasından kaynaklanan düzenleme sonucu, işçinin eline geçen net ücrette bir değişiklik olmaksızın, 38.500.200 TL. sanal ödeme ile bu maliyet, 578.142.450 TL. olacaktı. (1)

Açıklıkla görülebileceği gibi, böylesi bir uygulamada, neredeyse asgari ücretin maliyetinin yarısı işçinin eline geçecektir.

Sanal asgari ücret ile gerçek asgari ücret arasındaki fark ile ilgili, SSK prim alt sınırı ile asgari ücretin eşitlenmesi sonucunda, bu çarpıklık giderilmiş oldu. Dördüncü Nisan sendromu yaşanmadan (2), Nisan Sendromları tarihe karıştı.

Yine bilindiği gibi, ilk kez SSK primine devlet katkısı, 01.01.2004 – 30.06.2004 arasında gerçekleşmiş oldu. Bu süreçte, asgari ücretle çalışan bir işçi için her ay 38.500.200 TL. sanal prim farkı devlet tarafından karşılanmıştır.

Önümüzdeki günlerde, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı tarafından, Asgari Ücret Tespit Komisyonu tekrar toplantıya çağrılacak ve 01.01.2005 den itibaren yürürlüğe girecek olan yeni asgari ücreti belirleme çalışmaları başlayacaktır.

10 Haziran 2003'de yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Yasası'nda, asgari ücretle ilgili komisyonu teke indirgemek dışında, önemli bir değişiklik yapılmamıştır.

4857 sayılı Yasa'nın 39 uncu maddesindeki düzenlemeye göre, 15 kişilik komisyon işçi-işveren-devlet üçlüsünün eşit katılımı ile oluşmaktadır.

Devlet tarafı,

1. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Çalışma Genel Müdürü veya yardımcısı,
  2. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürü veya yardımcısı,
  3. Devlet İstatistik Enstitüsü, Ekonomik İstatistikler Dairesi Başkan veya yardımcısı,
  4. Hazine Müsteşarlığı Temsilcisi,
  5. Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığı'ndan konu ile ilgili dairenin Başkan veya yetki vereceği bir görevli
- olmak üzere 5 kişiden oluşmaktadır.

İşçi tarafı ise bünyesinde en çok üye işçiyi bulunduran en üst sendikal işçi kuruluşunun değişik işkolları için seçecekleri 5 kişiden oluşmaktadır. Uygulamada yıllardır en çok üye işçiye sahip olması nedeniyle bu temsil, Türk-İş tarafından gerçekleştirilmektedir.

İşveren tarafı ise sendikal, bünyesinde en çok işveren üyeyi bulunduran işveren kuruluşunun değişik işkolları için seçeceği 5 kişiden oluşmaktadır. Uygulama yıllardır TISK tarafından yapılmaktadır.

İşçi ve işveren kesiminden seçilmiş yönetici sendikacı seçilebildiği gibi, profesyonel olarak çalışanlardan da bu temsil gerçekleştirilmektedir.

Komisyonun Başkanlığına, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı, üyelerden birisini seçmektedir. Bir-iki istisna dışında, Bakan tarafından başkanlığa Çalışma Genel Müdürü seçilmektedir.

Bakan'ın görevi Komisyonu toplantıya çağırmaaktır. Komisyon yasal olarak bağımsız bir komisyondur.

Asgari ücret toplantıları bitip, açıklama yapılacağında, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı'nın asgari ücreti açıklaması yerleşik uygulamasından son yıllarda vazgeçilmiştir.

Asgari ücretin toplumsal olarak fazla benimsenmediği, daha açık anlatımla, ortamın, siyasi bir ranta dönüşmeyeceği dilimlerde, bu açıklamayı son yıllarda Bakan yerine, Çalışma Genel Müdürü Komisyonun başkanı olarak yapmaktadır.

Aslında işin doğrusu da budur. Dah, Asgari Ücret Tespit Komisyonu, yasal saptamasını açıklamadan, 90'lı yıllarda dönemin Başbakanı'nın, 13:00 haberlerinde, asgari ücreti açıklaması uygulamasından bu noktaya gelmesi önemli bir aşamadır. Çünkü, asgari ücret bir siyasi rant aracı değildir. Olmaması gerekir.

10 Haziran 2003'de 4857 sayılı Yasa ile yapılan düzenleme de, altı ay içinde yeni Asgari Ücret Yönetmeliği'nin çıkartılması öngörülmüştür. Yeni Yönetmelik çıkana kadar eski Yönetmeliğin yasaya aykırı olmayan hükümlerinin uygulanacağı da öngörülmüştür.

Yeni Yasanın çıkmasından sonra bugüne kadar eski Yönetmelik hükümlerine göre, Dış Ticaret Müsteşarlığı yerine Hazine Müsteşarlığı'nın temsilcisinin katılımı ile komisyon toplanmıştır.

Yasa' nın öngördüğü Yönetmelik' de 14 aya yaklaşan bir rötarla, 01.08.2004 günlü Resmi Gazete' de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

Bu Yasa' nın yürürlüğe girmesi ile tarım için ayrı bir asgari ücret saptaması uygulaması da kaldırılmış olduğundan, ülke çapında tek asgari ücret uygulamasına geçilmiştir.

Sadece Komisyon, işçilerin 16 yaşını dolduran ve doldurmayanlarla ilgili ayırım yaparak bu tespiti yapmaktadır. Bu düzenleme Yönetmelik de belirtilmiştir.

Komisyonun en geç iki yılda bir toplanacağı düzenlemesi yapılmışsa da, son yıllarda bu toplanma yılda bir, altı ayda bir olabilmektedir. Bir kez istisna olarak bir yılda 3 kez toplanma geçtiğimiz yıllarda gerçekleşmiştir.

Asgari ücretin tespitinin yıl başlarından itibaren altışar aylık dönemler halinde kamu görevlileri ile ilgili yapılan düzenlemeye paralel saptama yöntemi, yerleşik kazanmağa başlamıştır.

Asgari ücretle, SSK prim alt sınırının yasal olarak eşitlenmiş olmasıyla, bu konudaki karmaşada sona ermiştir. Bu düzenlemenin kayıt dışının, kayıt içine çekilmesine ve istihdamın artmasına olumlu katkı sağlayacağı beklenmektedir.

Günümüzün en önemli sorunu, büyüyen işsizlik ve istihdamın arttırılamamasıdır. Bu sorunu çözmeye yönelik politikalar geliştirmek zorundayız. Ancak geliştirilecek politikaların, AB çerçevesinde uyum süreci ile çalışmaması, toplumda olumsuz tartışma yaratmaması, Kurumları zaafa uğratmaması gibi gerçeklikleri göz ardı etmemesi gerekir.

Yasa' nın Yönetmeliğin yeni yürürlüğe girdiği son bir yıllık uygulamalar dikkate alındığında, İş Yasası' nın ana çerçevesinde bu konuda bir değişikliğe yönelinmeden, yeni özendirici ve istihdamı teşvik edecek düzenlemelere yönelmek de zorunludur.

Günümüzde ülke çapında, tüm işkolları için tek asgari ücret saptaması yapılmaktadır. 70 yılda geldiğimiz nokta budur.

Bu günü iyi değerlendirebilirsek, geleceği de doğru planlayabiliriz. Bu günü iyi değerlendirebilmemiz içinde, geçmişi iyi bilmemiz, nereden nereye geldiğimizi doğru saptamamız gerekir.

Asgari ücret ilk kez, 8 haziran 1936 tarihli 3008 sayılı İş Yasası' nın 32. maddesinde düzenlenmiştir. Ancak 1950' li yıllara geldiğimizde bu düzenleme işlerlik kazanmamıştır. 25 ocak 1951 tarihli 5518 sayılı Yasa ile yeniden bu düzenleme değişikliğe uğramış, öngörülen "Asgari Ücretin Tespitine Müteallik Yönetmelik" inde çıkmasından sonra, asgari ücretin saptanması mahalli komisyonlara bırakılmıştır. Bu uygulama 1967' yedeğin sürmüştür. (3) Bu süreç te Yönetmelik de tadilatla yapılmıştır.

Bu süreç te, yerel, bölgesel, illere göre, resmi, özel sektör, büyük, küçük, işkolu, işyerleri kıstaslarına göre düzenli, sürekli ve genel olmayan saptamalar mahalli komisyonlarca yapılmıştır. (4)

Ancak yapılan bu saptamalar ve uygulama istikrarlı olamamış bir çok aksaklıklar ortaya çıkmıştır.

- Yeknesaklık ve denge sağlanamamıştır.
- Genel bir asgari ücret oluşamamıştır.
- Merkezi ve yetkili bir komisyon gereksinimi ortaya çıkmıştır.
- Çok , özel ve sınırlı saptamalar nedeniyle, bütünlük olmamıştır.
- İtiraz ve incelemede, işçi ve işveren kuruluşlarının temsilcilerinin kabul edilmemesi eleştirilere yol açmıştır.
- Tek bir ürün ve il için bile yapılan saptamalar işlerlik sağlayamamıştır.

Bu gelişmelerin ışığında, 1961 Anayasası ve kalkınma planlarında asgari ücrete farklı bir bakış oluşmağa başlamış ve 1967 de 3008 sayılı yasa'nın yerine çıkartılan 931 sayılı İş Yasası' nda, yeni bir asgari ücret rejimi benimsenmiştir. Bu sistemin üç temel özelliği, genellik, tek komisyon ve belirli aralıklarla tespit yapılmasıdır.(5)

1967 sonra, 1971 yılında 1475 sayılı İş Yasası ve günümüzde 4857 sayılı Yasa ile, 35 yılı aşkın yeni bir dönem başlamıştır.

Asgari ücretle ilgili yeni bir düzenleme gündeme getirilecekse, bazı konularda, gerçekçi duyarlı ve ilkeli olma zorunluluğu vardır.

AB uyum sürecinde, asgari ücretle ilgili olumsuz bir tartışma ortamı,(zina tartışmaları gibi) faydadan çok zarar getirir.

Bilindiği gibi, Asgari Ücret Tespit Usulleri İlkeleri Hakkında 26 sayılı ILO Sözleşmesini onayladığımız 1973' den bu yana yeni bir tartışma konusu ortaya çıkartmamak, işçi-işveren-devlet arasında, ILO Genel Kurulları' nda bir uyuşmazlıkla Türkiye'nin gündeme getirilmesine yol açmamak gerekir.

Anayasamızın eşitlik ilkesini göz ardı etmemek de zorunludur.

Kamu görevlilerinin doğuda istihdamına yönelik özendirici ücret-maaş politikalarının yürütüldüğü günümüzde, bunun tersi çelişkili bir uygulamaya yönelmemek gerekir.

Amaç yerinde istihdamdır. İcğöçü hızlandıracak değil, azaltacak istihdam politikaların çekici hale getirmek zorundayız.

Farklı ve ayrıcalıklı uygulamaların benimsenmesini sağlayacak, gerçekleri doğru koyamazsak, getirilen düzenleme bir süre sonra farklı yaklaşım ve uygulamalar sonucu, tersine işleyen bir mekanizmaya dönüşebilir. Bunun örnekleri çoktur.

Asgari ücret uygulamasında, yeniden farklılaşmaya yönelmenin, bölgesel ve etnik tartışma malzemesi olmasından da kaçınmak hepimizin görevidir.

Sistemi geliştirmek gerekir. Geliştirirken, yeniliklere açık olmak ve toplumsal kabulü de gözden irak tutmamalıyız.

İşsizliği önlemek ve istihdamı arttırmak amaçtır. Ancak buna ulaşmak için doğru adımlar atmak önemlidir. Bunu sağlamak için, maliyet yükünün azaltacak, toplumca benimsenecek yollar vardır ve tüketilmemiştir.

Sosyal tarafların da benimseyeceği, tartışılan değil, uyumlu ve kabul edilen çözümler için, doğru zamanda ,doğru kararları almak gerekir.

---

(1) BAYER İSMAİL

"Nisan Sendromlarından Haziran Beklentisine"

MESS Mercek Dergisi Temmuz 2004. Yıl .9.Sayı . 35.Sayfa 96-101

(2) BAYER İSMAİL

"Nisan Sendromlar"

MESS Mercek Dergisi, Nisan 2003, Yıl .8, Sayı 30.Sayfa 21-27

(3) KUTAL Doç.Dr.Metin

"Teorik Esaslar ve Tatbikatı Bakımından Asgari Ücret"  
İstanbul 1969.

(4) "Türkiyede Asgari Ücretler"

Bakanlıklararası Prodüktivite Merkezi  
Ankara 1964

(5) KUTAL, Prof.Dr.Metin

"Türkiye'de Ücretlere Yön Veren Yeni Faktörler ve Elde Edilen Sonuçlar.(1963-1973)

Prof.Dr.Haydar Furgaç'a Armağan  
1974 İstanbul