



İNSANİ ÜCRET SİSTEMİ

“Helal Kazancın Adil Bölüşümü”

Bu kitapçık İLKE İlim Kültür Eğitim Derneği tarafından Doç. Dr. Adem Korkmaz, Prof. Dr. Murat A. Dulupçu, Doç. Dr. Bekir Gövdere, Doç. Dr. Haluk Songur'a hazırlatılan "Onurlu İnsan Onurlu Yaşam İçin İNSANİ ÜCRET" başlıklı araştırma raporundan derlenmiştir.

Yayına Hazırlayan: Yusuf Alpaydın

Tasarım ve Uygulama: Furkan Selçuk Ertargin

Baskı ve Cilt: İkramat Print Center
100. Yıl Mah. Matbaacılar Sitesi 1. Cadde
No: 114 Bağcılar / İstanbul

©İLKE İlim Kültür Eğitim Derneği

İNSANİ ÜCRET SİSTEMİ

İstanbul, 2015



İLKE İlim Kültür Eğitim Derneği

Sultantepe Mah. Cumhuriyet Cad.
Fıstıkağacı İş Merkezi No:39/2 Üsküdar / İstanbul

T: +90 216 532 6370

F: +90 216 532 6371

e-posta: bilgi@ilke.org.tr

www.ilke.org.tr



İGIAD- Türkiye İktisadi Girişim ve İş Ahlakı Derneği

General Ali Rıza Gürcan Cad. Eski Çırpıcı Yolu Sk.
Meridyen İş Merkezi No: 419 Zeytinburnu / İstanbul

T: +90 212 544 96 00

F: +90 212 544 96 76

e-posta: info@igiad.com

www.igiad.com

Görseller fotolia.com sitesinden alınmıştır.

İÇİNDEKİLER

Önsöz.....	5
Üretim, Emek ve Ücret.....	7
Üretimin ve Ücretin Değişen Mantığı.....	9
Asgari Ücretin Doğuşu ve Dünya Geneline Asgari Ücret	11
Uluslararası Standartlar Bakımından Asgari Ücret.....	13
Türkiye’de Asgari Ücretin Gelişimi ve Uygulanması	15
Dini ve Ahlaki Açısından İnsani Ücret	19
Toplumsal Düzen ve Barış Açısından İnsani Ücret	21
İnsani Ücretin Temel İlkeleri.....	25
İlgad’ın İnsani Ücret Uygulaması	29
İnsani Ücretin Hesaplanması.....	31

ÖNSÖZ

Türkiye’de uygulanmakta olan “Asgari Ücret”in mantığı ve ücretin düzeyi konusunda yoğun bir eleştiri mevcuttur. Birçok uluslararası belgede yer aldığı şekliyle ücret, asgari olarak bir işçinin ve ailesinin günün ekonomik koşullarında insan şahsiyetine yakışır biçimde yaşamasını sağlayacak biçimde ödenmelidir. Toplumumuzun sosyokültürel yapısı dikkate alındığında da asgari ücretin bir ailenin geçimini sağlayacak şekilde hesaplanması gerektiği ortaya çıkmaktadır.

Türkiye’de uygulanan asgari ücret yönetmeliğinde bu ücretin nasıl hesaplanacağı açık olmamakla birlikte, ücretliler için hazırlanan geçim indekslerinin dikkate alınacağı belirtilmektedir. Ancak çeşitli sendikalar tarafından bu amaçla hazırlanan indekslerle asgari ücret arasında büyük farklar oluşmaktadır. Bununla birlikte Asgari Ücret Tespit Komisyonu tarafından belirlenen miktar, Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından hesaplanan bir kişinin aylık geçim maliyetine ilişkin rakamların altında kalmaktadır. En düşük memur maaşı da asgari ücretin iki katından fazla olmaktadır. Buna mukabil, bu ücretin tespit edilmesinde iktisadi gerekçeler her zaman ön plana geçmektedir. Ücret ve ücret dışı ödemelerle oluşan çalışan maliyetleri işveren kuruluşlarıncaya yüksek bulunmaktadır. Türkiye’nin uluslararası piyasalarda rekabet şansı elde edebilmesi için asgari ücretin düşük tutulması çeşitli kesimlerce talep edilmektedir.

2012 yılında İLKE İlim Kültür Eğitim Derneği ve Türkiye İktisadi Girişim ve İş Ahlakı Derneği tarafından ülke genelinde insani geçimi sağlayacak bir ücret politikasının geliştirilmesine katkı sağlaması amacıyla "Onurlu İnsan Onurlu Yaşam İçin İNSANİ ÜCRET" adlı bir araştırma hazırlanmıştır. Bu araştırma İGİAD tarafından 2008 yılından beri uygulanmakta olan İnsani Geçim Ücreti'nin (İGÜ) bilimsel arka planını tartışıp insani bir ücretin nasıl olması gerektiğini tüm yönleriyle ele almaktadır.

Araştırmayla beraber "insani ücret" kavramı, çerçevesi ve temel özellikleri belli bir kavram olarak iktisat literatürüne kazandırılmıştır. İnsani ücretin asgari ücretten en temel farkı, insani ve ahlaki ilkelerle kendisini sınırlandırmayan kapitalist iktisadi sistemin aksine, insan merkezli bir yaklaşımla meseleyi ele almasıdır. Bu yaklaşımda, çalışanlar sadece verimleriyle değil varlık değerleriyle yer bulurlar. Ayrıca ücretlendirmede çalışanların zaruri ihtiyaçlarıyla birlikte sosyal ihtiyaçları da dikkate alınmıştır. Zira insan, liberal iktisadi teorilerinde pek dikkate alınmasa da tabiatı itibarıyla sosyal bir varlıktır.

İnsani ücretin bir diğer özelliği de emeğe verilen değer salt iktisadi bir bakış açısına mahkûm edilmemesidir. Ahlaki ve adil bir yaklaşımı teşvik eden insani ücret, sürdürülebilir bir toplumsal gelir paylaşımını sağlamak için toplumun her kesiminin sorumluluk üstlenmesini teşvik etmektedir. Bu toplumsal katılım vurgusu, devlet mekanizmaları ve kanunlarla belirlenen asgari ücret uygulamasına gerçekçi bir alternatif sunmanın da en önemli koşuludur. Temelinde, insanca ve insan haysiyetine yakışır bir şekilde yaşayabilmenin asgari şartlarını belirleyen insani ücret, bu yönüyle emek meselesine hakkaniyetli ve sürdürülebilir bir katkı sunmayı hedeflemektedir.

Elinizdeki kitapçık ise araştırma içeriğinin yaygınlaştırılması ve tüm ilgililer tarafından kolayca anlaşılması için tasarlanmış, konunun teknik ve terminolojik yoğunluğunun azaltıldığı raporun kısa bir özetidir. Araştırmanın heyecan verici sonuçlarının hayata geçtiği günleri görmek temennisiyle iyi okumalar diliyoruz.

Yusuf Alpaydın

ÜRETİM, EMEK VE ÜCRET

Sanayileşme sürecinde insan, sermaye ve doğal kaynaklar gibi bir üretim faktörüne indirgenmiş ve emeği buna göre fiyatlandırılmıştır. Bir üretim faktörü olarak emek, iktisadi ekoller tarafından farklı açılardan incelenmiştir.

Klasik iktisatçılar, üretilen bir malın değerinin onu üretmek için harcanan emek miktarıyla ölçülebileceğini ileri sürmüşler ve emek maliyeti ne kadar düşükse fiyatın da o kadar düşük olacağı gerekçesiyle emeğe geçimini sağlayacak asgari bir ücretin verilmesini önermişlerdir. Neoklasik iktisatçılar ise emek değer teorisi yerine, emeğin "marjinal verimliliği" kavramını ikame etmişler yani emeğin gelirinin onun üretime katkısına eşit olacağını iddia etmişlerdir. Ancak her iki okul, rekabetçi piyasayı temel aldığı için ücretlerin geçimlik düzeyde kalmasında mutabıktırlar.

Diğer taraftan Karl Marx "artık değer" teorisini ileri sürmüş ve kapitalizmin mevcut uygulamasında emeğin, gelirinin üretime katkısından çok daha düşük belirlendiğini, aradaki farka kapitalistler tarafından haksız olarak el konulduğunu iddia etmiştir. Bundan dolayı da ücretlerin geçimlik düzeye mahkum edildiğini ileri sürmüş ve emeğin üretimden hak ettiği payı alabilmesinin kapitalist sistemde mümkün olmadığını, üretim araçları mülkiyetinin el değiştirmesi gerektiğini savunmuştur.



Emeğin ücretinin nasıl belirleneceği konusunda bunlara benzer çok sayıda iktisadi açıklama ve arayış mevcuttur. Bu arayışların ulaştığı ortak bir noktadan bahsetmek mümkün değildir. Güçlü düzenlemelerin olmadığı devletlerde ücretin belirlenmesi konusunda emek kesimine karşı çoğunlukla daha güçlü durumda olan sermaye sahiplerinin benimsediği yaklaşımlar belirleyici olmaktadır.

Hakim liberal paradigmada üretim-tüketim-bölüşüm ilişkilerinin piyasanın kendi kuralları içinde dengelenmesi ve bu sürece müdalalelerin piyasanın genel ahengini bozacağını ileri sürmektedir. Buna karşın, liberal politikaların uygulanması sonucunda toplumda büyük kalabalıkları oluşturan işçilerin geliri olan ücretin sefalet düzeyine inmesi, başta iş gören kesimini ve ilim adamlarını harekete geçirmiştir. Bu ve benzeri tepkilerin ortaya konulması sonucunda siyasal otorite ücret konusunda birtakım yasal önlemler alma gereği hissetmiştir. Bu önlemlerin başında, hâlihazırda dünya genelinde yaygın bir uygulama alanına sahip olan çalışanlara asgari bir geliri garanti eden “asgari ücret” düzenlemeleri gelmiştir.

ÜRETİMİN VE ÜCRETİN DEĞİŞEN MANTIĞI

Üretimin kitleselleştiği 20. yüzyılın ilk çeyreğinden itibaren ücret, üretimin sürdürülebilirliği yerine tüketimin sağlanabilmesi yönünden ele alınmıştır. Nitekim 20. yüzyılın önemli iktisatçılarından John Maynard Keynes (1883-1946) standart kitlesel üretime karşılık gelecek bir tüketim yapısını oluşturmaya çalışmış, buna koşut olarak devlet politikaları gelirin dağıtımını üzerine yoğunlaşmıştır. Bu dönemde ABD’de ilk kez asgari ücretlerin tespit edilmesi bir tesadüf olmaktan öte devletin kitlesel kapitalizmdeki rolünün bir yansımasıdır.

Standart malların kitlesel olarak üretildiği, çalışanların vasıflarının çok önemli olmadığı II. Dünya Savaşı ile 1970’li yılların ortalarına kadar süren dönemde çalışanların ücret ve diğer çalışma koşullarında iyileşmeler görülmüş, çalışanlar arasında ücret farkları da azalmıştır. Refah Devleti anlayışının da yaygın olarak benimsendiği bu dönemde çalışma yasaları gelişmiş, sendikalar güçlenmiş, çalışanlar ücret, çalışma sürelerinin sınırlandırılması, iş güvencesi, sosyal yardımlar ve tatil konusunda çeşitli haklar elde etmiştir.

1970’li yıllardan sonra Fordist kitle üretim modelinin yerini esnek üretim sistemleri almıştır. Bu sistemde standart mallar yerine daha çeşitli ve daha



yüksek vasıf gerektiren malların üretimi ön plana çıkmıştır. Çalışanlara yönelik koruyucu düzenlemelerin de zayıfladığı bu dönemde, çalışanlar yalnızca emek piyasalarındaki arz-talep dengesine ve bireysel katma değerlerine göre ücretlendirilmeye başlanmıştır. Düşük vasıflı çalışanların sayıca fazla olması ve kolayca bulunabilmesi bu kesimlere yönelik ücretlerin de düşmesi ile sonuçlanmıştır. Başka bir deyişle işlerin niteliğinin ve çeşitliliğinin teknolojinin gelişmesine paralel olarak artmasıyla, az sayıdaki nitelikli iş gücü yeni alanlarda görece yüksek ücret geliri elde etmeye başlarken; geniş çalışan kesimler refah ve iş kaybına uğramıştır.

Genel ücret seviyesi, emek piyasalarında 1980 sonrasında hızlanan esnekleşme ve kuralsızlaşma eğilimleri ile beraber geniş çalışan kesimleri için onurlu bir yaşamı sürdürebilecek düzeyin altına inmiş gözükmektedir.

ASGARI ÜCRETİN DOĞUŞU VE DÜNYA GENELİNDE ASGARI ÜCRET

Asgari ücret uygulaması yaklaşık 100 yıllık bir geçmişe sahiptir. Modern anlamda asgari ücretlerle ilgili dünyadaki ilk yasal düzenleme 1894 yılında Yeni Zelanda'da kabul edilen "Industrial Conciliation and Arbitration Act" olmuştur.

Avrupa'da, özellikle toplu pazarlık sisteminin önemli gelişme sağladığı ülkelerde yasal asgari ücret uygulaması (müdahaleci asgari ücret sistemi) çok fazla gelişme imkânı bulamamıştır. Özellikle Almanya, Avusturya, İtalya, Danimarka, Finlandiya, Norveç, İsveç ve İsviçre'de asgari ücretlerin belirlenmesi toplu pazarlık sistemleri içinde değerlendirilmiştir. Asgari ücretin bir "kamu müdahalesi" olma özelliğinin kaybolduğu bu uygulamalarda yasal asgari ücret uygulaması oldukça sınırlı kalmıştır.

ABD'de, asgari ücret konusundaki ilk düzenlemeler eyalet düzeyinde kadınlar ve genç işçiler ile azınlıkları korumak düşüncesiyle başlamıştır. Kanada'da ise süreç aynı şekilde işlemiştir.

Latin Amerika ülkelerinde de asgari ücret uygulamasının tarihi oldukça eskidir. Bu ülkelerde, asgari ücret tespit mekanizmaları kurulmadan önce asgari ücret tek tek yasalarla belirlenmekteydi. Asgari ücret tespiti Latin



Amerika ülkelerinde genellikle devletin temel işlevleri arasında sayılmış ve uygulamanın kapsamından bütün işçilerin faydalandırılmasına çalışılmıştır. Bu gelişmenin en önemli nedenlerinden birisi, “ücretin asgari düzeyinin insan onurunu koruyacak seviyede olması gerektiğini” vurgulayan Hristiyan (Katolik) öğretilerine ait normlardır. Bir diğeri ise istihdam koşullarının belirlenmesi konusunda Güney Amerika ülkelerinde hukuk sistemlerinde devlete verilen müdahaleci roldür.

Asya ve Orta Doğu ülkelerinde asgari ücretin gelişimi daha yavaş olmuştur. Ülkelerin bazıları hâlâ asgari ücret uygulamasına geçmemiş, bazıları da ancak az sayıda işçiyi kapsayan düzenlemeleri gerçekleştirebilmişlerdir. Özellikle Afganistan, İran, Irak, Lübnan ve Suriye’nin yer aldığı coğrafyada kurulan sistemlerde ise asgari ücretlerin kapsamı oldukça geniş tutulmuştur.

Afrika ülkelerinde asgari ücret, Batılı ülkelerin kolonilerindeki uygulamalarıyla başlamıştır. İngiltere, Fransa, Belçika, Portekiz ve İspanya kendi kolonilerinde ulusal yöntemlerine benzer asgari ücret sistemlerini oluşturmaya çalışmışlardır. İngiliz kolonilerinde sınırlı bir asgari ücret uygulaması gerçekleşirken, Fransız kolonilerinde daha geniş kapsamlı sistemler kurulmuştur. Kolonilerin bağımsızlıklarını kazanmalarından sonra da benzer sistemleri devam ettirdikleri görülmüştür.

ULUSLARARASI STANDARTLAR BAKIMINDAN ASGARI ÜCRET

Çalışma hayatı konusunda en önemli uluslararası kurum olan Uluslararası Çalışma Örgütü ya da kısaca ILO (International Labour Organization), kurumsal olarak “sözleşme” ve “tavsiye” kararları ve diğer denetim mekanizmaları aracılığıyla, ilgili ülkelerin uygulamalarını ve mevzuatlarını yönlendirmeye çalışmaktadır. ILO dışında, insan hak ve onuruna uygun bir ücretin güvence altına alınmasını temel insan hakkı olarak kabul eden ve bu anlamda çalışmalar yapan bölgesel ve uluslararası örgütler de bulunmaktadır.

Asgari Ücret Konusunda Uluslararası Çalışmalar

Uluslararası Çalışma Örgütü sosyal haklar bakımından tüm dünyada en etkin ve kapsamlı faaliyetlerde bulunan kuruluş olarak bilinmektedir. Örgüt 1919 yılında I. Dünya Savaşı sonrasında yapılan Versay Barış Antlaşması'nın “Çalışma” başlıklı VIII. Bölümü ve 387-427. maddelerine göre kurulmuştur. VIII. bölümün başlangıç kısmında da “yeterli yaşam koşullarını sağlayacak bir ücretin çalışanlara sağlanması” hususu vurgulanarak bu ücretin “evrensel ve kalıcı bir barış için de gerekli bir unsur” olduğunun altı çizilmiştir. Bunun dışında ILO, asgari ücret ile ilgili olarak üç sözleşme ve tavsiye kararını



onaylamış ve yapmış olduğu uluslararası konferanslarla da asgari ücrete ilişkin çeşitli çalışmalar yapmıştır.

ILO, asgari ücret konusunda ülkelerin çalışma mevzuatlarını ve uygulamalarını belirli bir standarda kavuşturma ve birbirleriyle uyumlaştırma çalışmalarını yürütme konusunda en önemli kuruluş olmakla birlikte, tek uluslararası yapı değildir. Evrensel ve bölgesel nitelik taşıyan belgelerde, başta adil bir ücret hakkı olmak üzere, asgari ücret konusunda çeşitli düzenlemeler yer almaktadır. Evrensel nitelikte olanlar, Birleşmiş Milletler Örgütü tarafından yayımlanan; "İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi" ve "Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi"; bölgesel nitelikte olanlar ise "Avrupa Sosyal Şartı", "Amerika İnsan Hakları ve Ödevleri Bildirgesi", "Afrika Halk ve İnsan Hakları Antlaşması"dır.

TÜRKİYE'DE ASGARI ÜCRETİN GELİŞİMİ VE UYGULANMASI

Selçuklu ve Osmanlı çalışma hayatında “ahi örgütleri” çeşitli düzenleyicilik fonksiyonları görmüştür. Söz konusu örgütler fiyatlara müdahale etmiş; usta, kalfa ve çıraklar arasındaki ilişkileri düzenleyerek, Türk esnaf ve işçisine uygun hayat koşulları sağlama konusunda önemli roller üstlenmiştir. Türkiye’de asgari ücret düşüncesi ve uygulamasını hukuksal gelişim, sistemin gelişimi ve temel politikalarındaki gelişim açılarından ele almak mümkündür.

Türkiye’de Asgari Ücretin Hukuksal Gelişimi

Türkiye’de, asgari ücrete ilişkin yasal düzenleme konusunda Cumhuriyet devrine kadar ciddi bir teşebbüsün olmadığı görülmüştür. Asgari ücret, kavramsal olarak Türk mevzuatına 1936 tarihli 3008 sayılı İş Kanunu ile girmiştir. Kanun’un 32. maddesinde, “İktisadi ve içtimai zaruretler dolayısıyla İktisad Vekâletince 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” hükme bağlanmıştır.



Asgari ücretin mevzuatımıza girişi, dünyadaki asgari ücret mevzuatlarındaki gelişmeler açısından en az yarım asırlık bir gecikme ile olmuştur. Yasal altyapının hazırlanmasına karşın, II. Dünya Savaşı'nın neden olduğu anormal koşullar, uygulamanın 1950'lilere kadar başlatılamamasına neden olmuştur. Yıllar süren çalışmalarla birlikte 2003 yılında çıkan en son 4857 sayılı İş Kanunu, asgari ücret sisteminde köklü bir değişiklik yapmamakla birlikte kapsam konusunda 1971 yılında çıkartılan 1475 sayılı Kanun'dan daha kapsamlı bir düzenleme getirmiştir. Örneğin; 1475 sayılı Kanun, yalnızca iş kanunlarına tabi olanları asgari ücretten yararlandırırken, 4857 sayılı Kanun'un 39. maddesi "İş sözleşmesi ile çalışan ve bu Kanunun kapsamında olan veya olmayan her türlü işçiyi" asgari ücretin kapsamına almıştır.

Türkiye'de Asgari Ücret Uygulaması

Türk çalışma hayatı geleneğinde sosyal standartlar ve hakların elde edilmesi bakımından güçlü bir gelenek bulunmadığından, sağlanan birçok hak yasal müdahalelere bağlı olarak elde edilmiştir. Başka bir ifadeyle başlangıçta, Türk çalışma hayatı açısından sosyal hakların ve standartların gelişimi genellikle işçi kesiminin talebi ya da toplumsal talepler şeklinde değil, uluslararası dinamikler ve üniversitelerin yasa koyucuları üzerindeki etkileriyle şekillenmiştir. Kuşkusuz günümüzde, işçi kesimi çok daha güçlenmiş ve top-

lumun sosyal duyarlılığı daha gelişmiş olduğundan sosyal hakların gelişimi üzerinde daha belirleyici etkilere sahiptir.

Bu bağlamda, asgari ücret tespiti konusundaki sistemler açısından Türk uygulamasına bakıldığında, ikili bir yapının olduğu görülmektedir. Bunlardan birincisi, asgari ücretin yerel düzeyde ve yerel katılımcılardan oluşan mahalli komisyonlar aracılığı ile, ikincisi ise; merkezî nitelikte bir komisyon aracılığı ile tespit edildiği sistemlerdir. Her iki sistemin de kendine özgü avantaj ve dezavantajları bulunmaktadır.

Mahalli Komisyonlarca Asgari Ücret Belirleme Sistemi

Sistem teorik anlamda, yerel ya da yöresel ya da bölgesel özelliklerin dikkate alınması itibarıyla olumlu olmasına karşın yapısal ve kurumsal yetersizlikler nedeniyle uygulama yeterince başarılı olamamış, yerel asgari ücret komisyonları arasında yeterli koordinasyon sağlanamadığından aynı dönem içinde birbirine çok yakın ya da uzak yerler arasında ve benzer ekonomik ve sosyal yapı gösteren yerlerde önemli asgari ücret farkları oluşmuştur. Sistem zamanla, yalnızca asgari ücretleri tespit etmek yerine yer yer çalışma şartlarını ve diğer ücret ödeme şekilleri üzerinde de çeşitli düzenlemelerde bulunarak bir toplu sözleşme işlevi de görmeye başlamış, doğal olarak da çok başarılı olamamıştır (Korkmaz, 2004: 58).

Her şeye rağmen, asgari ücret gibi hem sosyal açıdan büyük önem taşıyan hem de ekonominin arz cephesi bakımından önemli bir seviye oluşturan bir sosyoekonomik olgunun yerel komisyonlarca tespit edilmesinin daha yararlı olacağı düşüncesiyle yapılan bu sistem aslında üzerinde daha fazla tartışma ve konuşmayı hak etmektedir.

Merkezî Komisyonlar Aracılığı ile Asgari Ücret Tespit Sistemi ve Gelişimi

Mahalli komisyonlar sisteminin bazı avantajlarına karşın, arzu edilen sonuçların doğmaması ve uygulamada yetersiz kalması karşısında sistemde bir değişiklik ihtiyacını ortaya çıkarmış ve bu nedenle 1967 yılında 931 sayılı İş Kanunu ve 5 Nisan 1968 tarihli Asgari Ücret Yönetmeliği ile mahalli komisyonlarca asgari ücret belirlenmesi sistemine son verilerek, "merkezi



asgari ücret tespit komisyonu” sistemine geçilmiştir. 1967 yılından günümüze kadar devam etmekte bulunan sistem başlangıçta bölgesel nitelikte tespitler yapmış, ancak daha sonra ulusal tespitler yöntemini belirlemiştir. Asgari ücreti tespit ederken büyük ölçüde sürekliliğini koruyan bu sistemin temel özelliklerini şu şekilde sıralayabiliriz:

- (1) Üçlü katılım ve sosyal tarafların temsili esası benimsenmiştir.
- (2) Asgari ücretin kapsamında değişik uygulamalar yaşanmıştır.
- (3) Asgari ücretin düzeyinde, bölgesel sistemden ulusal sisteme geçiş yaşanmıştır.
- (4) Verilere ve bilimsel yöntemlere dayalı bir asgari ücret hesaplama yöntemi geliştirilmiş ancak 2000’li yıllardan sonra bu durum terk edilerek enflasyon hedeflerine göre asgari ücret tespit edilmiştir.
- (5) Komisyon özerk olmakla birlikte kararlar genellikle devlet-işveren temsilcilerinin oylarıyla alınmış, işçi kesimi kararlara genellikle muhalif kalmıştır.

DİNİ VE AHLAKİ AÇIDAN İNSANİ ÜCRET

İnsanlık tarihinin birçok yönden moderniteyle ekonomik açıdan ise kapitalizmle açıklandığı son 300 yıllık serüveninde hâkim ekonomik düzen, ahlak ötesi/din ötesi bir çizgide ilerlemiştir. Ekonomi ve ekonomi dışı ayrımının netleştiği bu süreçte ahlak ve din denklemin dışında tutulmuştur.

Kapitalizm, sanayileşme ve kitlesel üretim süreçleriyle beraber giderek birbirinden ayrılan işçi ve işveren kesimleri arasındaki ilişkiler de büyük ölçüde bu ahlaki/insani olmayan düzlemde gelişmiştir. Bu serüvende işçi ve işveren arasındaki ayrım derinleşmiş, her iki taraf insani bakış açısını terk ederek salt ekonomik bir duruş sergilemeye başlamıştır. İşverenler emeği bir maliyet unsuru ve rekabet gücünü zayıflatan bir etken olarak görürken; işçi kesimi ücreti çıkar ve sınıf mücadelesi aracı olarak değerlendirmiştir.

İslam insanı ve toplumu bir bütün olarak tasavvur ettiğinden hayatı din ve din dışı olarak ayırmaz. Bu bağlamda ekonomik faaliyetleri de ahlakilik açısından ve dinin temelleri bakımından meşruiyet kriterinden ayrı bir unsur olarak değerlendirmez. Ücret de aynı ahlaki ve dinî değerler sisteminin bir parçası olarak denklemdeki yerini alır. Bundan dolayıdır ki; İslam'da insani ücret bütünleşik bakış açısının bir yansıması olarak karşımıza çıkmaktadır.



Ayrıca İslam felsefesi ve dini, kolektif yaşanan bir yaşam biçimini teşvik eder. Onun temsilcisi ve elçisi konumunda olan Hz. Peygamber, fedakâr, cömert, başkalarını kendine tercih eden, samimi insanlardan oluşan erdemli bir toplum oluşturmayı amaçlamıştır.

İslam, dinî değerleriyle asırlardır barışık ve iç içe yaşayan bir toplum olarak iktisadi yapımızın kültürel ve dinî temellerinin farkına vararak bu bağları daha güçlü, günümüze uygun ve sürdürülebilir bir hâle getirmek iktisadi yapımızı ve iktisadi grupları daha insani yapacaktır.

İnsani ücret temelde üretilen değerın insan onuruna yakışır bir paylaşımından hareket ettiği için firmaların rekabet gücünü azaltmayı değil, sürdürülebilir bir toplumsal gelir paylaşımını harekete geçirmeyi amaçlamaktadır. Bu nedenlerle insani ücret arayışında, ahlaki ve dini motivasyonlar başlıca referanslar olmaktadır.

TOPLUMSAL DÜZEN VE BARIŞ AÇISINDAN İNSANİ ÜCRET

Toplumun, devletin bir parçası olduğu bakış açısının güçlenmesi ile geleneksel devletçi bakış açısı kabuk değiştirmekte, her şeyi devletten beklemek yerine devleti toplumsal refah ve değerler için desteklemek giderek kabul görmektedir. Asgari ücret nihayetinde kamu otoritesinin yaptığı bir hukuksal düzenleme olmasına rağmen, insani ücret tüm toplumsal kesimlerin dâhil olduğu bir uygulama olarak tasarlanmalıdır.

İnsani ücret, çalışanın insanca ve onurlu yaşamasını mümkün kılacak, kişinin sadece fiziksel değil sosyal ihtiyaçlarını ve sosyal konumunu da dikkate alacak bir ücreti ifade etmektedir. Başka bir ifade ile işçiye verilecek ücret, onun emeğinin bir karşılığı olmasının ötesinde onu sosyal sistem içinde ele alan bir yaklaşımı barındırmaktadır. İnsani ücret mekanik ilişkilerin ötekileştirdiği, kapitalizmin sınıflaştırdığı ve yalnızlaştırdığı insanın toplumsallaşmasını destekler. Bu tür ücret hem işveren hem de işgörene manevi bir haz da sağlayabilir. Uzun vadede çatışmacı kapitalizm ya toplumsal yaralara yol açar ya da yeni ve farklı düzenlemelerle varlığını kuvvetlendirerek sürdürür. İş dünyasının öncülük edeceği insani ücret anlayışı, kapitalizmin doğasında yer alan çatışma ve çelişkileri farklı bir boyuta taşır. İnsani ücret; aynı zamanda çalışanın eli titremeden aldığı, alırken de kimseye bir minnet borcu içinde bulunmadığı bir ücrettir.



Ekonomik gelişmenin getirdiği olumlu yanlara karşın yaşam koşullarının sosyal erozyonla karşılaşma riski yükselmektedir. Daha fazla güven ve huzurun sağlanması sosyal paylaşımın adil olduğu, insanın sadece fiziki değil sosyal ihtiyaçlarının da karşılanabildiği bir ücret modelinde mümkün olacaktır. Asgari ücretten görece yüksek bir insani ücret sosyal ve dini değerlerin sürdürülebilmesi ve bu anlamda sosyal erozyonun engellenmesi için kritik bir toplumsal mesaj olma potansiyeline sahiptir. Aile de ancak böyle bir ücret modelinde birliğini sağlıklı bir yapıda sürdürebilecektir.

İnsani ücret, insanlığın ortak geleceğinin inşasında herkese sorumluluklar yükleyerek toplumsal barışın tesisi ve sürdürülmesinde anahtar bir role sahiptir. İnsani ücret toplumun adalet duygularının sarsılmadan devamını temin etmeyi hedeflediğinden geniş bir toplumsal zemin tarafından rahatlıkla kabul görebilecek niteliktedir. İşçi-işveren-devlet-toplum arasındaki çatışmayı temel alan çatışmacı modellerin aksine, insani ücret kapsayıcı/bütünleşik bir yaklaşım oluşturur. Bu bütünlük ortak çıkar için ortak hareketi temsil eder. Bu ortaklığın temeli; toplumsal değerleri önemseyen, varlığını diğerinin varlığına koşut sayan, kazandığını diğeri ile anlamlı kılan, paylaşmayı bir kayıp olarak görmeyen ahlaki bir duruştur. Dolayısıyla yaklaşımın başarısında işveren sorumluluğu kritik rol oynamakla birlikte çalışanlar da en az işverenler kadar bu sorumluluğu hissetmek durumundadır.

İNSANİ ÜCRETİN TEMEL İLKELERİ

Geleneksel anlayış ve paylaşım modelleri için sahip olduğu ahlaki değerler bakımından bir yenilik oluşturan insani ücret yaklaşımının başarısının önünde en belirgin kısıt zihniyettir. Zihniyet engeli hem ekonomik bakış açısını hem de yerleşik düşünce alışkanlıklarını kapsamaktadır. Bu kapsamda insan onuruna uygun bir ücret gündeme geldiğinde bir yandan bunun rekabeti olumsuz etkileyeceği dile getirilirken diğer yandan böyle bir ücretin küresel ekonomide uygulanmasının mümkün olmadığı ileri sürülebilmektedir. Bundan dolayı insani ücretin benimsenmesi ve yaygınlaşmasında öncelikle bu kısıtların aşılması gerekmektedir.

İnsani ücretin temel bileşenleri şunlar olmalıdır:

- **İnsan Onuruna Yaraşır Olmalı:** İnsan onuru başkalarına maddi muhtaçlığı azaltan, sınıfsal bir yapı içerisine mahkum etmeyen, en önemlisi bireyin kendisini geliştirmeye imkân tanıyan bir ücret düzeyine işaret eder. Bu nedenle gazete ve kitap okuma, konser veya sinemaya gitme, dışarıda yemek yeme vb. kültürel ve sosyal ihtiyaçlar fiziksel yaşam koşulları yanında insani ücrete dâhil edilmelidir.



- **Çalışanın Verimine Değil, Varlığına İlişkin Bir Ücret Olmalı:** İnsani ücret, verim-ücret yaklaşımlarının aksine, çalışanın üretime katkısının hesaplanmadığı, üretim maliyetlerinin bir unsuru olarak emeğin bir faktör maliyeti olmadığı, sırf insan olarak hak ettiği bir düzeyi ifade eder.
- **İnsanın Ekonomik ve Sosyal İhtiyaçlarını Ortalama Olarak Karşılmalı:** İnsani ücret, ihtiyaçların nasıl karşılanacağı hususunda, içinde bulunduğu toplumun hayat göstergeleri ve ortalama değerleri üzerinden hareket eder. Bu ihtiyaçlar oluşturulacak endeks ve sepet çalışmalarıyla tespit edilebilmektedir. Uygulamada basit, uygulanabilir, farklılıkların yansıtılabileceği esneklik içeren yöntemler geliştirilmelidir.
- **İçinde Yaşadığı Toplumun Refah Seviyesini Yansıtmalı:** Toplumun refah seviyesinde meydana gelen değişimler insani ücrete yansımalıdır. Bu nedenle insani ücret hem yukarı hem de aşağıya doğru esneklik sağlayabilecek dinamik bir yapıya sahip olmalıdır.
- **Ailenin Geçimi Dikkate Alınmalı:** Ailedeki fert sayısı ve bu fertlerin çalışma durumu insani ücret kapsamında değerlendirilmelidir. İnsani ücrette; çalışan bekâr, çalışmayan eşli evli, çalışan eşli ve çocuk sayısı olmak üzere farklılaşan bir ücret uygulamak mümkündür. İlginç bir şekilde ülkemizde asgari ücretin tespitinde aile konusu (istisnai yıllar hariç) kap-

sam dışı bırakılırken; memur maaşlarında ailenin birey sayısı, yaş durumu ve çalışma durumları göz önünde bulundurulmaktadır.

- **Toplumsal Meşruiyet ve Sosyal Tarafların Sorumluluklarına Dayanmalı:** İnsani ücret, insan onuruna yaraşır ücret düzeyinin ne olması gerektiğine odaklandığı için bu ücretin uygulanabilir bir düzeyde belirlenebilmesi ve sürdürülebilirliği için toplumsal meşruiyet gereklidir. Ayrıca insani ücret düzeyinin tüm sorumluluklarının işverene yüklenmemesi, çalışan kesiminin kendi sorumluluklarına sahip çıkması gerekmektedir.
- **Devlet Kabulme ve Sürdürülebilirlik İçin Rol Almalı:** İnsani ücret devlet tarafından fazla yük olmadan basitçe desteklenebilir. İnsani ücret düzeyi, işverenlerin her zaman (özellikle de kriz dönemlerinde) karşılayamayacakları ya da her işverenin karşılayamayacağı bir düzeyde olması durumunda devlet; işverenleri ya mali yönden destekler ya da tamamlayıcı mekanizmaları (vergi indirimleri, aile yardımları, doğrudan gelir ödemeleri vb. gibi) devreye sokar.
- **Bölgesel Sosyoekonomik Gelişmişlik Farkları Dikkate Alınmalıdır:** İnsani ücret hem bölgesel kalkınmayı özendirmek hem de firmaların rekabet şartlarını güçlendirmek için bölgesel farklılıkları yansıtmalıdır. Türkiye’de hem il düzeyinde hem de İstatistikî Bölge Birimleri Sınıflan-





dırması'na göre belirlenen (İBBS 2) 26 bölge arasında gelişmişlik farkları bulunmaktadır. Fakat Türkiye'de geçerli 26 bölge sınıflandırması yaşam pahalılığını doğrudan dikkate almak yerine ağırlıklı olarak gelişmişlik ve coğrafi yakınlık kriterlerine göre belirlenmektedir.

- **Sektörel Farklılık Dikkate Alınmalı:** Ekonomik olarak sektörlerin hem verimlilikleri hem de rekabet şartları birbiri ile eşit olmadığı için sektörlerdeki firma kârlılıkları farklılaşmaktadır. Tüm sektörleri kapsayan bir insani ücret modeli yalın ve ülkemizin kalkınma stratejisi ile uyumlu bir sektörel ayırma gidebilmelidir. Bu bağlamda inşaat, sanayi, tarım, turizm ve hizmetler şeklinde beşli bir sektörel ayırım temel alınabilir.
- **İş Dünyasının Sorumluluğu Altında Olmalı:** İnsani ücret öncelikli olarak insani duruş sergileyen iş dünyasının sorumluluğunda olması gerekmektedir. Bu yaklaşım iş dünyasına ahlaki ve sağlıklı bir toplumsal gelişme için sorumluluk yüklemektedir. Açıktır ki ücret tartışmaları hep işçinin bir hak mücadelesi olarak görülmüş ve işverenler kısıtlan/azaltan kesim olarak değerlendirilmiştir. İnsani ücretin işveren dünyasının öncülüğünde harekete geçmesi sayesinde, hâkim Batı paradigmasına karşı baş aşağı edici farklı bir tutum sergilenebilecektir.

İGİAD'IN İNSANİ ÜCRET UYGULAMASI

İGİAD, 2008 yılından itibaren “helal kazancın adil bölüşümü” ve “insan onuruna yaraşır ücret” ilkeleri uyarınca adını “asgari geçim ücreti” olarak belirlediği bir çalışma yürütülmüştür. İGİAD yaptığı bu çalışmayla kendisine üye iş yerlerinde uygulanmak üzere her yıl kamuoyuna evli ve iki çocuk sahibi bir işçi için bu ücreti ilan etmiş, İstanbul’da kendisine üye iş yerlerinde gönüllülük esasına dayalı olarak bu ücret düzeyinin uygulanması için çaba sarf etmiştir. İGİAD tarafından yapılan bu çalışma, birçok yönden ilk olma özelliği taşımanın yanı sıra “insani ücret” tartışmaları bakımından da çeşitli açılardan önem taşımaktadır. 2014 yılı itibariyle çalışmanın ismi İnsani Geçim Ücreti (İGÜ) olarak revize edilmiş ve hesaplamada daha ileri yöntemlerin kullanılmasına geçilmiştir.

İlk olarak çalışma, “kazançların adil paylaşımı” ilkesinden hareket etmekte, mevcut paylaşım sistemlerinin yetersizliğine vurgu yapmaktadır. Mevcut paylaşım sistemi, kazancın niteliğini ve düzeyini sorgulamadan ücretlerin piyasa koşullarına göre belirlendiği, yer yer asgari ücretin bile altına düşebildiği bir yapı sergilemektedir. Zira, bazı sektörlerde ve bölgelerdeki emek arzının niteliği ve fazlalığı ücretler üzerinde baskı oluşturmakta, bu nedenle ücret düzeyi işçinin verimliliği, hayat pahalılığı, çalışanın temel ihtiyaçları gibi sosyal ve ekonomik kriterlerden bağımsız olarak ücretlerin aşağıya doğru düşmesine neden olmaktadır. Böyle bir yapıda İGÜ düşüncesi, kazançların hakça paylaşımını temin etmek için bir girişim hatta bir manifesto niteliği taşımaktadır.



İGÜ çalışmasının bir diğer önemli yönünü ise bu çalışmayı bir işçi kuruluşu ya da örgütünün değil “bir iş adamı derneği”nin yapıyor olmasıdır. Günümüzdeki hâkim paylaşım anlayışına göre işveren dünyasında, işletmelerin rekabet edebilmeleri bakımından düşük ücretlerin önemli olduğu, hatta asgari ücretin bile rekabeti olumsuz etkilediği düşüncesi genellikle kabullenilmiştir. Böyle bir düşüncenin yaygın olduğu bir zamanda İGİAD’ın bir işveren sivil toplum örgütü olarak kazançlarından daha yüksek bir kısmını çalışanlarıyla paylaşmaya hazır olmasına yönelik bir iyi niyet ifadesi olan İGÜ çalışması büyük önem taşımaktadır.

İGİAD tarafından belirlenen ve üyelerine tavsiye edilen ücret düzeyi ve mantığı ile asgari ücretler arasında önemli farklar bulunmaktadır. İGİAD’ın insani geçim ücretinin tespitinde ilgili bölgede ortalama büyüklükteki bir ailenin aylık minimum yaşam maliyeti esas alınmaktadır. Hesaplamalar Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından üretilen veriler kullanılarak yapılmaktadır. 2014 yılında İstanbul için önerilen İGÜ 1.630 TL’dir. Bu rakama yemek, yol, prim, ikramiye, yardım vb. yan ödemeler dâhilken; SGK, vergi ve devlet tarafından karşılanan eğitim giderleri dâhil değildir. Asgari ücretlerin tespitinde de yönetmelik gereği buna benzer değişkenlerin hesaplamalara dâhil edilmesi ilkesi benimsenirken, son yıllarda hiçbir hesaplama yapılmadan yalnızca “enflasyon oranı” bazlı bir hesaplama yapılmaktadır. Elbette bu tür bir yaklaşım ücretin sosyal niteliği bakımından önemli bir eksikliklerdir.

İNSANİ ÜCRETİN HESAPLANMASI

İnsani ücretin temel bileşenleri dışında insani ücretin nasıl belirleneceği konusu da önemli bir mesele olarak karşımızda durmaktadır. Ölçüt ve yöntem geliştirme araştırma ve çabaları normatif olma özelliğini taşıyor ve tartışmaya açıktır. Bu doğrultuda, insani ücreti kavramsallaştırırken mekanik nitelik ve nicelikte doğası gereği olamayacağı işaret ederken, hakkaniyet çerçevesinde yol gösterici bir ücretin nasıl hesaplanacağını açıklamak yararlı olacaktır. Ancak insani ücretin felsefi arka planı ücretin miktarının veya nasıl hesaplandığının her zaman önünde olmalıdır. Aile, bölge, sektör ve sosyal hayat değişkenleri insani ücreti toplumsal değerlerimize ve dini ilkelere daha fazla yaklaştıran bir içeriğe sahiptir. Bu ücret türü iş dünyası tarafından benimsenmesi ve gönüllü bir uygulama esasına dayanarak kısmi devlet desteği ile hayata geçirilmesi durumunda asıl farklılığını buradan beslenerek sağlayacaktır. İGİAD'ın İnsani ücretin hesaplanmasında temel aldığı ilkeler şunlardır:

- İnsani ücret gönüllüğe dayalı bir uygulama olduğundan iş dünyası temelli bir hareketle uygulanmakta, siyasi ve bürokratik kesimleri kapsayan somut örneğe dayalı ikna süreçlerine gidilmektedir. Hukuki ve yasal zemin arayışları ilk etapta öncelenmemektedir.

- Ülkemizdeki ücret tartışmaları işçinin yaşam standartlarından ziyade firmaların rekabet şartları ile ilişkilendirilmektedir. İnsani ücret bu bakış açısını tersine çevirirken rekabet edebilirliği zora sokmamaya özen göstermektedir.
- Ortalama insani ücret sektörel ve bölgesel farklılıkları yansıtılarak yukarı doğru esneklik konusunda da kullanılmaktadır. İnsani ücret aşağıda tartışılan yöntem çerçevesinde ortalama bir değerde belirlendikten sonra aşağı doğru düşürülmemekte, sadece bölge ve sektöre göre yukarı doğru artmaktadır.
- İnsani ücrette makul bir noktada çeşitlilik sınırlandırılmaktadır. Uygulama kolaylığı arzulanırken sektör, bölge ve aile kriterleri çerçevesinde karmaşık bir algıya yol açması mümkündür.
- Ülkemizde uygulanan/önerilen çeşitli asgari ücret tespit çalışmaları dikkate alınmaktadır.

YILLARA GÖRE ASGARİ ÜCRET VE İNSANI ÜCRET

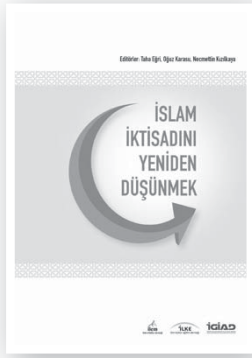
	Asgari Ücret (TL) *	İnsani Ücret (TL)**	Fark %
2010	599,12	1195	99,46
2011	658,95	1320	100,32
2012	739,79	1420	91,95
2013	803,68	1495	86,02
2014	891,03	1630	82,93

* Temmuz ve Aralık ayları için geçerli net asgari ücret rakamları.

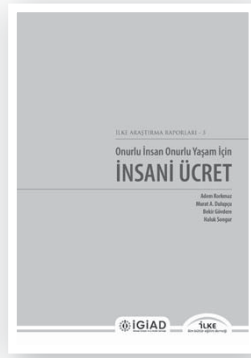
** İGİAD'ın ilgili yıla yönelik olarak İstanbul ili için hesaplayıp işverenlere önerdiği miktarlar.

İLKE KİTAPLIĞI YAYINLARIMIZ

İLKE İlim Kültür Eğitim Derneği toplumu dönüştürmeyi İslami ve insani değerler çerçevesinde yaşama, yaşanmasına vesile olma, toplumda bu yönde bir dönüşümün gerçekleşmesine ön ayak olma amacına yönelik çalışmalar yapmaktadır. Bu doğrultuda derneğimiz Türkiye'deki ve dünyadaki temel meselelere dair tecrübeli araştırmacı kadrosuyla projeler hazırlamakta ve araştırmalar yap (tır)maktadır. İLKE bünyesinde yürütülen projeler ve araştırmalar kitaba dönüştürülerek yayınlanmakta ve kamuoyunun istifadesine sunulmaktadır.



**İslam İktisadını
Yeniden Düşünmek**



**Onurlu İnsan Onurlu Yaşam İçin
İNSANI ÜCRET**



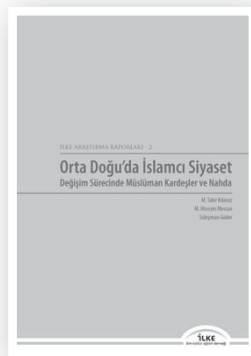
**Yeni Eğitim Sisteminde
Seçmeli Din Dersleri**



**Yetişkinlerin Din Eğitimine
Bakışları ve Din Eğitimi
İhtiyaçları**



**Medeniyet
Tartışmaları**



**Orta Doğu'da İslamcı Siyaset
Değişim Sürecinde Müslüman
Kardeşler ve Nahda**



**Türkiye'de Din Eğitiminin
Dönüşümü - 1997-2012**

“Helal Kazancın Adil Bölüşümü”