

T.C.
MUĞLA SITKI KOÇMAN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İKTİSAT ANABİLİM DALI

TÜRKİYE'DE ASGARİ ÜCRET İLE İSTİHDAM VE İŞ GÜCÜ
VERİMLİLİĞİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN ANALİZİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

HAZIRLAYAN
RAMAZAN TAŞCI

DANIŞMAN
PROF. DR. ALİ ÇİMAT

OCAK, 2018

MUĞLA

T.C.
MUĞLA SITKI KOÇMAN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İKTİSAT ANABİLİM DALI

TÜRKİYE'DE ASGARİ ÜCRET İLE İSTİHDAM VE İŞ GÜCÜ
VERİMLİLİĞİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN ANALİZİ

Hazırlayan: Ramazan TAŞCI

Sosyal Bilimler Enstitüsünce

Tezli Yüksek Lisans

Diploması Verilmesi İçin Kabul Edilen Tezdir.

Tezin Enstitüye Verildiği Tarih : 07 / 01 / 2018

Tezin Sözlü Savunma Tarihi : 11 / 01 / 2018

Tez Danışmanı : Prof. Dr. Ali ÇİMAT

Jüri Üyesi : Doç. Dr. Selim ŞANLISOY

Jüri Üyesi : Yrd. Doç. Dr. Mehmet AVCI

Enstitü Müdürü

Prof. Dr. Mehmet MARANGOZ

OCAK, 2018

MUĞLA

TUTANAK

Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nün 02.08.2017 tarih ve 795/1 sayılı toplantısında oluşturulan jüri, Lisansüstü Eğitim-Öğretim Yönetmeliği'nin 24/6 maddesine göre **İktisat Anabilim Dalı Tezli Yüksek Lisans Programı** öğrencisi **Ramazan TAŞCI**'nin "**Türkiye'de Asgari Ücret ile İstihdam ve İş Gücü Verimliliği Arasındaki İlişkinin Analizi**" adlı tezini incelemiş ve aday 11.01.2018 tarihinde saat 11:00'da jüri önünde tez savunmasına alınmıştır.

Adayın kişisel çalışmaya dayanan tezini savunmasından sonra 60 dakikalık süre içinde gerek tez konusu, gerekse tezin dayanağı olan anabilim dallarından sorulan sorulara verdiği cevaplar değerlendirilerek tezin kabul edildiğine oybirliği ile karar verildi.

Tez Danışmanı

Prof. Dr. Ali ÇİMAT

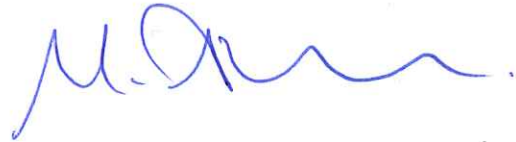
Üye

Doç. Dr. Selim ŞANLISOY



Üye

Yrd. Doç. Dr. Mehmet AVCI



YEMİN

Yüksek Lisans tezi olarak sunduğum “Türkiye’de Asgari Ücret ile İstihdam ve İşgücü Verimliliği Arasındaki İlişkinin Analizi” adlı çalışmanın, tarafımdan bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurulmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanmış olduğumu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

17.01.2018

Ramazan TAŞCI

YÜKSEKÖĞRETİM KURULU DOKÜMANTASYON MERKEZİ
TEZ VERİ GİRİŞ FORMU

YAZARIN

Soyadı: Taşcı

Adı: Ramazan

Referans No:

TEZİN ADI

Türkçe: Türkiye'de Asgari Ücret ile İstihdam ve İşgücü Verimliliği Arasındaki İlişkisinin Analizi

Y. Dil: Analysis of the Relationship Between Minimum Wage, Employment and Labor Productivity in Turkey

TEZİN TÜRÜ:

Yüksek Lisans

Doktora

Sanatta Yeterlilik

X

O

O

TEZİN KABUL EDİLDİĞİ

Üniversite : Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi

Fakülte : İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Enstitü : Sosyal Bilimler Enstitüsü

Tarih : 17.01.2018

TEZ YAYINLANMIŞSA

Yayımlayan :

Basım Yeri :

Basım Tarihi :

ISBN :

TEZ YÖNETİCİSİNİN

Soyadı, Adı : ÇİMAT, Ali

Ünvanı : Prof. Dr.

TEZİN YAZILDIĞI DİL: Türkçe

TEZİN SAYFA SAYISI: 150

TEZİN KONUSU (KONULARI):

- 1.Ücret Teorileri ve Politikaları
- 2.Asgari Ücret
- 3.İstihdam ve Verimlilik

TÜRKÇE ANAHTAR KELİMELER:

- 1.Ücret Teorileri ve Politikaları
- 2.Asgari Ücret
- 3.İstihdam
- 4.Verimlilik

İNGİLİZCE ANAHTAR KELİMELER:

- 1.Theories of wages
- 2.Minimum wage
- 3.Employment
- 4.Productivity

1-Tezimden fotokopi yapılmasına izin vermiyorum

2-Tezimden dipnot gösterilmek şartıyla bir bölümünün fotokopisi alınabilir

3-Kaynak gösterilmek şartıyla tezimin tamamının fotokopisi alınabilir

Yazarın İmzası :



Tarih : 17/01/2018

TÜRKİYE'DE ASGARI ÜCRET İLE İSTİHDAM VE İŞ GÜCÜ VERİMLİLİĞİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN ANALİZİ

ÖZET

Modern manası ile ülkemizde ilk kez 1951 yılında uygulanmaya başlanan asgari ücret, 1968 yılına kadar mahalli komisyonlarca bölgesel düzeyde belirlenmiştir. 1969 yılı itibari ile ulusal düzeyde ve merkezi asgari ücret tespit komisyonunca belirlenen asgari ücret uygulaması, 1974 yılından beri uluslararası standartlara uygun olarak iki yılda bir, yıllık veya altı aylık dönemler itibariyle düzenli bir şekilde belirlenmektedir. Asgari ücret uygulaması ile ilgili en güncel mevzuat 2003 yılında yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu ve 2004 yılında çıkarılan asgari ücret yönetmeliğidir.

Paradan altı sıfır atılan ve 1970 yılından sonra tarihinde ilk kez %10 altında enflasyon yaşanan Türkiye ekonomisinde 2005-2015 yılları arasında TÜFE rakamları ortalama %8,2 artış gösterirken, buna uyumlu bir şekilde asgari ücretler ortalama %10,0 artış göstermiştir.

Kanuni olarak ücretlerin olması gereken en alt sınırını belirleyerek bir tür ücret tabanı oluşturan asgari ücret, iktisadi açıdan çeşitli yönleriyle önem arz etmektedir. Asgari ücretin iktisadi değişkenlerden ortalama ücretler, enflasyon, istihdam, verimlilik, büyüme ve bölüşüm üzerine etkileri bulunmaktadır. Asgari ücret artışlarının ekonomi üzerindeki muhtemel sonuçları incelenmeye değerdir. Bu muhtemel etkilerden istihdam ve verimlilik etkisi tezin konusunu oluşturmaktadır.

Tez çalışması teori, politika, hukuki-istatistiksel araştırma ve ekonometrik uygulama olmak üzere dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm ücret teorisi ve emek piyasasının işleyişini teorik olarak işlemektedir. İkinci bölüm asgari ücret politikalarından bahsetmektedir. Üçüncü bölüm emek piyasasının güncel durumunu, asgari ücretin hukuki boyutunu ve asgari ücret düzeyleri üzerine istatistiksel araştırmaları kapsamaktadır. Dördüncü bölüm teori ve politikanın geçerliliğine ve etkinliğine yönelik ekonometrik uygulamadır. Yapılan ekonometrik zaman serisi analizi sonucunda şu bulgulara ulaşılmıştır. Asgari ücret artışlarının incelenen dönem içerisinde Türkiye ekonomisinde istihdam üzerine kısa süreli bir olumsuz etkisi tespit edilmiştir. Yapılan analizlerde asgari ücret artışlarının verimlilik üzerine etkisi ise tespit edilememiştir.

Anahtar Kelimeler: Ücret teorileri, asgari ücret, istihdam, verimlilik

ANALYSIS OF THE RELATIONSHIP BETWEEN MINIMUM WAGE, EMPLOYMENT AND LABOR PRODUCTIVITY IN TURKEY

ABSTRACT

The minimum wage, which was first implemented in our country in 1951 with modern meaning, was determined at regional level by local commissions until 1968. As of 1969, the minimum wage application has been determined at the national level by the central minimum wage determination commission, and has been set systematically in every two years, annually or semi-annually, in line with international standards since 1974. The most recent legislation on minimum wage application is the labor law numbered 4857 which entered into force in 2003 and the minimum wage regulation issued in 2004.

Between the period of 2005 and 2015, Turkish economy which had a low inflation of less than 10% for the first time since 1970, while the inflation rate increased by 8.2% in average, the minimum wages increased by an average of 10.0% accordingly.

The minimum wage, which constitutes a kind of wage base by determining the legal lowest limit for wages, is important in various aspects from the economic point of view. The minimum wage has effects on some economic variables such as average wages, inflation, employment, productivity, growth and distribution of income. It is worth examining the possible consequences of minimum wage increases on the economy. The probable effects on employment and productivity are the subject of the thesis.

The thesis consists of four parts as theory, policy, legal-statistical research and econometric practice. The first part theoretically deals with the theory of wage and the functioning of the labor market. The second chapter deals with minimum wage policies. The third chapter includes statistical surveys on the general situation of the labor market, the legal dimension of the minimum wage and the minimum wage levels in Turkey. The fourth part is statistical research and econometric application for the validity and effectiveness of the theory and policies. As a result of the econometric time series and regression analysis made, the following findings are reached.

During the period in which the minimum wage increases were examined, a short term adverse effect of minimum wage increases on employment in the Turkish economy have been detected. As a conclusion of analyses carried out, any effect of minimum wage increases on productivity has been determined.

Keywords: Theories of wages, minimum wage, employment, productivity

ÖN SÖZ

İktisat politikalarını ilgilendiren ve güncelliğini sürekli koruyan bir konu olması nedeniyle asgari ücret mevzuu tez konusu olarak seçilmiştir. Faktör piyasalarından emek piyasası, üretim faktörlerinden emek, iktisat teorisinden ücret teorisi ve iktisat politikalarından asgari ücret politikası konusu tezin kapsamı içerisinde yer almaktadır.

Çalışmanın iktisadi uygulama kısmında çalışmanın ikinci bölümünde incelenen asgari ücretin muhtemel ekonomik etkilerinden istihdam ve verimlilik etkisi ölçümlenmeye çalışılmış ve ampirik verilerle araştırılmıştır. Enflasyon ve işsizlik değişkenleri için Phillips eğrisi analizinde, işsizlik ve büyüme değişkenleri için Okun kuralında olduğu gibi istihdam ve verimlilik ikilisinin de karşılıklı bir ilişki halinde olduğu düşünülerek tez kapsamında bir arada incelenmişler ve analize tabi tutulmuşlardır.

Tezle ilgili eleştirileri ve katkılarından dolayı tez danışmanım Prof.Dr. Ali ÇİMAT'a, tez jürimdeki hocalarım Doç.Dr. Selim ŞANLISOY ve Yrd.Doç.Dr. Mehmet AVCI'ya saygılarımı sunarım. Lisans eğitimim boyunca verdikleri katkılardan dolayı İstanbul Bilgi Üniversitesi ve Anadolu Üniversitesi İktisat Bölümü hocalarıma, yüksek lisans eğitimimdeki katkılarından dolayı Abant İzzet Baysal Üniversitesi ve Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi İktisat Ana Bilim Dalı hocalarıma, asistan arkadaşlarıma ve desteklerinden dolayı aileme teşekkür ederim.

İÇİNDEKİLER

ÖN SÖZ	<i>i</i>
İÇİNDEKİLER	<i>ii</i>
TABLolar LİSTESİ	<i>vi</i>
GRAFİKLER LİSTESİ	<i>viii</i>
ŞEKİLLER LİSTESİ	<i>x</i>
EKLER LİSTESİ	<i>xi</i>
KISALTMALAR LİSTESİ	<i>xii</i>
GİRİŞ	<i>1</i>
1. EMEK PİYASASININ İŞLEYİŞİ, ÜCRET TEORİLERİ VE ÜCRET POLİTİKALARI	<i>7</i>
1.1. EMEK PİYASASININ İŞLEYİŞİ	<i>9</i>
1.1.1. Emek Arzı	<i>11</i>
1.1.2. Emek Talebi	<i>12</i>
1.1.3. Emek Talep Esnekliği	<i>12</i>
1.1.4. Emek Piyasası Dengesi	<i>13</i>
1.2. ÜCRETİN TANIMI VE İLİŞKİLİ TEMEL KAVRAMLAR	<i>14</i>
1.2.1. Gelir ve Ücret Kavramı	<i>15</i>
1.2.2. Ücretin Önemi	<i>16</i>
1.2.3. Ücret ile İlgili Temel Kavramlar	<i>16</i>
1.3. İKTİSADİ DÜŞÜNCE OKULLARINA GÖRE ÜCRETİ AÇIKLAYAN TEORİLER	<i>19</i>
1.3.1. Geleneksel (Klasik) Ücret Teorileri	<i>19</i>
1.3.1.1. Doğal Ücret Teorisi	<i>19</i>
1.3.1.2. Ücret Fonu Teorisi	<i>21</i>
1.3.1.3. Artık Değer Teorisi	<i>22</i>
1.3.2. Modern (Çağdaş) Ücret Teorileri	<i>23</i>
1.3.2.1. Marjinal Verimlilik Teorisi	<i>23</i>

1.3.2.2. Toplu Pazarlık ve Satın Alma Gücü Teorisi	25
1.3.2.3. İçerdekiler-Dışarıdakiler Modeli.....	26
1.3.2.4. Etkin Ücret Teorileri	27
1.3.2.5. Zimni (Örtük) Sözleşme Modeli	29
1.4. ÜCRET TESPİTİ VE POLİTİKALARI	29
1.4.1. Bireysel Pazarlık ve Bireysel İş Sözleşmesi	30
1.4.2. Toplu Pazarlık ve Toplu İş Sözleşmesi.....	31
1.4.3. Asgari Ücret Uygulamaları	31
1.5. ÜCRET SİSTEMLERİ VE POLİTİKALARI	32
1.5.1. Performansa Dayalı Ücret Sistemleri.....	32
1.5.2. Zaman ve Miktar Esasına Dayalı Ücret Sistemleri	33
1.6. ÜCRET FARKLILIKLARI VE ÜCRET ESNEKLİĞİ.....	34
1.6.1. Ücret Farklılıkları.....	34
1.6.2. Ücret Esnekliği ve Ücret Katılığı.....	35
2. ASGARİ ÜCRET POLİTİKALARI VE ASGARİ ÜCRETİN EKONOMİK	
ETKİLERİ.....	37
2.1. ASGARİ ÜCRET KAVRAMI, ÖNEMİ VE AMAÇLARI	39
2.1.1. Asgari Ücret Kavramı ve Tanımı	39
2.1.2. Asgari Ücretin Önemi, Avantajları ve Dezavantajları	41
2.1.3. Yasal Asgari Ücret Tespitinin Başlıca Amaçları	43
2.1.3.1. Gelir dağılımında adaletin sağlanması ve yoksulluğun azaltılması ..	44
2.1.3.2. Emek istismarının önlenmesi	45
2.1.3.3. Kriz dönemlerinde ücretin korunması.....	45
2.1.3.4. Ücret farklarının ve eşitsizliğinin azaltılması	46
2.1.3.5. Haksız rekabetin önlenmesi	48
2.2. ASGARİ ÜCRETİN KAPSAMININ BELİRLENMESİ.....	49
2.2.1. Genel Kapsam Esasına Göre Belirlenmesi	49
2.2.2. Bölgesel Farklılık Esasına Göre Belirlenmesi	50
2.2.3. Mesleki Farklılık Esasına Göre Belirlenmesi	51
2.2.4. Dar Ekonomik Faaliyet Kollarına Göre Belirlenmesi.....	51

2.3. ASGARİ ÜCRETİN EKONOMİK ETKİLERİ.....	52
2.3.1. Asgari Ücretin İstihdam ve İşsizlik Üzerindeki Etkileri	56
2.3.1.1. Asgari Ücretin Rekabetçi Modellerde İstihdam Üzerindeki Etkileri	57
2.3.1.2. Asgari Ücret İstihdam İlişkisi Üzerine Alternatif Yaklaşımlar	58
2.3.2. Asgari Ücretin Maliyetler ve Verimlilik Üzerindeki Etkileri	60
2.3.2.1. Maliyetler Üzerindeki Etkisi	60
2.3.2.2. Verimlilik Üzerindeki Etkisi	60
2.3.3. Asgari Ücretin Cari Diğer Ücretler Üzerindeki Etkileri	62
2.3.3.1. Ücret Yapısı Üzerindeki Etkisi	63
2.3.3.2. Reel Ücretler Üzerindeki Etkisi	63
2.3.4. Asgari Ücretin Enflasyon Üzerindeki Etkileri	63
2.3.5. Asgari Ücretin Ekonomik Büyüme ve Ödemeler Dengesi Üzerindeki Etkileri.....	64
2.3.6. Asgari Ücretin Bölüşüm, Gelir Dağılımı ve Yoksulluk Üzerindeki Etkileri	65
3. TÜRKİYE’DE EMEK PİYASASININ GENEL DURUMU VE ASGARİ ÜCRET UYGULAMALARI.....	67
3.1. TÜRKİYE’DE EMEK PİYASASININ GENEL DURUMU	67
3.1.1. Türkiye’de Emek Piyasasının Genel Yapısı	68
3.1.2. Türkiye’de Emek Piyasasında Güncel Durum.....	70
3.1.3. Türkiye’de Ücret Düzeylerinin Güncel Durumu	75
3.2. TÜRKİYE’DE VE DÜNYADA ASGARİ ÜCRET UYGULAMALARI VE DÜZENLEMELERİ.....	77
3.2.1. Asgari Ücretin ILO ve Avrupa Sosyal Şartı Bağlamında Uluslararası Boyutları.....	78
3.2.2. Türkiye’de Asgari Ücret Mevzuatının Tarihsel Gelişimi ve İlgili Yasal Düzenlemeler	79
3.2.3. Türkiye’de Güncel Asgari Ücret Mevzuatı.....	85
3.2.4. Asgari Ücretin Bileşenleri, Unsurları ve Örnek Asgari Ücret Bordrosu .	87
3.3. TÜRKİYE’DE ASGARİ ÜCRET HADLERİNİN GELİŞİMİ VE ULUSLARARASI KARŞILAŞTIRILMASI.....	89

3.3.1. Türkiye’deki Asgari Ücret Hadlerinin Tarihi Seyri	89
3.3.2. Kaitz Endeksi ile Türkiye’deki Asgari Ücret Hadlerinin Hesaplanması .	96
3.3.3. Kaitz Endeksi ile Türkiye’deki Asgari Ücret Hadlerinin Uluslararası Karşılaştırılması	98
3.3.4. Türkiye’deki Asgari Ücret Düzeyinin Diğer Ülkelerle Karşılaştırılması	99
3.3.5. Türkiye’deki Asgari Ücret Hadlerinin Değerlendirilmesi	103
4. TÜRKİYE’DE ASGARI ÜCRETİN İSTİHDAM VE İŞ GÜCÜ VERİMLİLİĞİ ÜZERİNE ETKİLERİ	104
4.1. GİRİŞ, AMAÇ VE YÖNTEM	104
4.1.1. Teorik Çerçeve	104
4.1.1. Amaç ve Yöntem.....	106
4.2. LİTERATÜR TARAMASI	106
4.1.1. Uluslararası Literatürde Yapılmış Ekonometrik Çalışmalar	106
4.1.2. Türkiye Üzerine Yapılmış Ekonometrik Çalışmalar.....	110
4.3. VERİ SETİ.....	112
4.3.1. Asgari Ücret Veri Seti.....	113
4.3.2. İstihdam Veri Seti	113
4.3.3. İş Gücü Verimliliği Veri Seti	115
4.4. ZAMAN SERİSİ ANALİZİNİN AŞAMALARI	117
4.4.1. Model	118
4.4.2. Birim Kök Testleri	119
4.4.3. Uygun Gecikme Uzunluğunun Bulunması	122
4.4.4. Bound Sınır Testi İçin Kısıtsız VAR Modeli.....	122
4.4.5. Eşbütünleşme Testi	124
4.4.6. Uzun Dönemli ARDL Modelinin Bulunması	125
4.5. AMPİRİK BULGULARIN DEĞERLENDİRİLMESİ	131
SONUÇ	133
KAYNAKLAR.....	137
ÖZ GEÇMİŞ.....	157

TABLolar LİSTESİ

TABLO 1: İKTİSADİ DÜŞÜNCE OKULLARINA GÖRE EMEK ARZI VE EMEK TALEBİNİN KARŞILAŞTIRILMASI.....	11
TABLO 2: KURUMSAL OLMAYAN NÜFUSUN İŞGÜCÜ İSTATİSTİKLERİ (2014-2017).....	71
TABLO 3: İSTİHDAM EDİLENLERİN İKTİSADİ FAALİYET KOLLARINA GÖRE DAĞILIMI (2017 EYLÜL)	72
TABLO 4: EĞİTİM DURUMUNA GÖRE İŞGÜCÜ DURUMU (2017 EYLÜL).....	73
TABLO 5: EĞİTİM DURUMU VE EKONOMİK FAALİYETE GÖRE AYLIK ORTALAMA BRÜT ÜCRET, TL/AY (2014)	76
TABLO 6: TÜRKİYE’DE ASGARİ ÜCRET DÜŞÜNCESİNİN GELİŞİMİ (DÜZENSİZ VE YEREL DÜZEYDE ASGARİ ÜCRET UYGULAMALARI, 1806-1967).....	83
TABLO 7: TÜRKİYE’DE ASGARİ ÜCRET DÜŞÜNCESİNİN GELİŞİMİ (DÜZENLİ VE ULUSAL DÜZEYDE ASGARİ ÜCRET UYGULAMALARI, 1967 SONRASI)	84
TABLO 8: AYLIK ÖRNEK ASGARİ ÜCRET BORDROSU (2015, 2016 VE 2017 YILLARI). 88	
TABLO 9: BÜYÜKLÜĞÜNE GÖRE ENFLASYON SINIFLANDIRMALARI VE TÜRKİYE’DEKİ ENFLASYONUNUN GELİŞİMİ (1960-2016)	91
TABLO 10: TÜRKİYE’NİN KAITZ ENDEKSİNİN HESAPLANMASI (2006-2014).....	97
TABLO 11: ASGARİ ÜCRETİN GELİR DÜZEYLERİ İLE KARŞILAŞTIRILMASI (2006-2014)	97
TABLO 12: REEL ÜCRET, İŞ GÜCÜ VERİMLİĞİ VE İSTİHDAM ARASINDAKİ İLİŞKİ (K , T , $KKO < \% 100$).....	105
TABLO 13: TÜRKİYE’DE ASGARİ ÜCRET VE MAKROEKONOMİK DEĞİŞKENLER ARASINDAKİ İLİŞKİ HAKKINDA YAPILMIŞ EKONOMETRİK ANALİZLER VE İSTATİKSEL ÇALIŞMALAR.....	111
TABLO 14: BİRİM KÖK TESTİ SONUÇLARI.....	121
TABLO 15: OPTİMAL GECİKME UZUNLUĞUNUN BELİRLENMESİ	122
TABLO 16: KISITSIZ VAR MODELİNİN TAHMİN SONUÇLARI	123

TABLO 17: PESARAN SINIR TESTİ SONUÇLARI	125
TABLO 18: UZUN DÖNEM ARDL (4, 0, 4) MODELİNİN TAHMİN SONUÇLARI	127
TABLO 19: UZUN DÖNEM KATSAYILARI.....	129
TABLO 20: HATA DÜZELTME MODELİNİN TAHMİN SONUÇLARI	130



GRAFİKLER LİSTESİ

GRAFİK 1: TÜRKİYE’DE İSTİHDAMIN FAALİYET ALANLARINA GÖRE % DEĞİŞİMİ (2006-2016).....	69
GRAFİK 2: TÜRKİYE-AB-OECD İŞSİZLİK ORANINDAKİ DEĞİŞİM (2006Q1-2017Q3)	69
GRAFİK 3: TÜRKİYE-AB-OECD +15 YAŞ İŞGÜCÜNE KATILIM ORANINDAKİ DEĞİŞİM (1988-2016).....	70
GRAFİK 4: TÜRKİYE-AB-OECD +15 YAŞ İŞ GÜCÜNE KATILIM ORANI KARŞILAŞTIRILMASI (2016)	72
GRAFİK 5: TÜRKİYE-OECD ÜLKELERİ İŞSİZLİK ORANI KARŞILAŞTIRILMASI (2016) .	74
GRAFİK 6: TÜRKİYE-OECD ÜLKELERİ GENÇ İŞSİZLİK ORANININ KARŞILAŞTIRILMASI (2016).....	74
GRAFİK 7: YILLIK ORTALAMA KAZANÇ ENDEKSİ (2010=100) (2007-2016)	75
GRAFİK 8: REEL BRÜT ASGARİ ÜCRET ARTIŞ ORANININ TARİHSEL GELİŞİMİ (1965- 2016)	92
GRAFİK 9: REEL BRÜT ASGARİ ÜCRET TUTARININ TARİHSEL GELİŞİMİ (1965-2016)	93
GRAFİK 10: REEL ASGARİ ÜCRET ARTIŞ ORANI İLE BÜYÜME VE İŞSİZLİK ORANININ KARŞILAŞTIRMALI GELİŞİMİ (1965-2016)	94
GRAFİK 11: TÜRKİYE’DE NOMİNAL VE REEL ASGARİ ÜCRET TUTARLARININ GELİŞİMİ, TL/AY (2005-2017).....	95
GRAFİK 12: TÜRKİYE-OECD ÜLKELERİ KAITZ ENDEKSİ KARŞILAŞTIRMASI (2000- 2016)	99
GRAFİK 13: TÜRKİYE-OECD YILLIK REEL ASGARİ ÜCRET RAKAMLARININ 2015 USD KAMBIYO KURU İLE KARŞILAŞTIRILMASI, DOLAR/YIL (2000-2016)	101
GRAFİK 14: TÜRKİYE-OECD YILLIK REEL ASGARİ ÜCRET RAKAMLARININ 2015 USD KAMBIYO KURU İLE KARŞILAŞTIRILMASI, DOLAR/YIL (2016)	101
GRAFİK 15: TÜRKİYE-OECD YILLIK REEL ASGARİ ÜCRET RAKAMLARININ 2015 USD SGP İLE KARŞILAŞTIRILMASI, DOLAR/YIL (2000-2016).....	102

GRAFİK 16: TÜRKİYE-OECD YILLIK REEL ASGARI ÜCRET RAKAMLARININ 2015 USD SGP İLE KARŞILAŞTIRILMASI, DOLAR/YIL (2016)	102
GRAFİK 17: REEL ASGARI ÜCRET, SANAYİ İSTİHDAMI VE İŞGÜCÜ VERİMLİLİĞİ SERİLERİ (2005Q1-2017Q3).....	112
GRAFİK 18: AYLIK REEL BRÜT ASGARI ÜCRET SERİSİ, TL/AY (2005Q1-2017Q3)..	113
GRAFİK 19: MEVSİM ETKİSİNDEN ARINDIRILMIŞ SANAYİ SEKTÖRÜ İSTİHDAMI (2005Q1-2017Q3)	114
GRAFİK 20: TAKVİM VE MEVSİM ETKİSİNDEN ARINDIRILMIŞ SANAYİ SEKTÖRÜ İŞ GÜCÜ VERİMLİLİĞİ ENDEKSİ (2005Q1-2017Q3).....	117
GRAFİK 21: İSTİHDAM, REEL ASGARI ÜCRET VE EMEK VERİMLİLİĞİ SERİLERİ İÇİN ZAMAN SERİSİ GRAFİĞİ	121
GRAFİK 22: KISITSIZ VAR MODELİN BİRİM ÇEMBER GRAFİĞİ.....	124
GRAFİK 23: CUSUM VE CUSUM OF SQUARES TEST SONUCU	128

ŞEKİLLER LİSTESİ

ŞEKİL 1: FAKTÖR PİYASALARI VE FAKTÖR ÖDEMELERİ.....	7
ŞEKİL 2: İKTİSAT POLİTİKALARINDA GECİKME TÜRLERİ	38
ŞEKİL 3: DEVLETİN ÜCRET KONTROLÜ İLE EMEK PİYASASINA MÜDAHALESİ	38
ŞEKİL 4: ASGARİ ÜCRET ARTIŞININ EKONOMİK ETKİLERİ	55
ŞEKİL 5: VERİMLİLİK İSTATİSTİKLERİ PAYLAŞIM TAKVİMİ.....	116



EKLER LİSTESİ

- EK-1: Asgari Ücret Tespit Komisyonu Kararları (1969-1973)
- EK-2: Yıllar İtibarıyla Günlük ve Aylık Brüt Asgari Ücretler (1969-2017)
- EK-3: Yıllar İtibarıyla Net, Brüt ve İşverene Maliyeti Asgari Ücretler (1996-2017)
- EK-4: Asgari Ücretlerin Brüt Artış Oranının Hesaplanması (1963-2017)
- EK-5: Reel Asgari Ücret Artış Oranı ve Temel Ekonomik Göstergeler (1963-2017)
- EK-6: Asgari Ücret, İstihdam ve Verimlilik İlişkisi Veri Seti (2005Q1-2017Q3)



KISALTMALAR LİSTESİ

AB	: Avrupa Birliği
ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
ABD	: Ana Bilim Dalı
AÜTK	: Asgari Ücret Tespit Komisyonu
AÜTKK	: Asgari Ücret Tespit Komisyonu Kararı
BSTB	: Bilim Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı
ÇSGB	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
Eurostat	: Avrupa İstatistik Ofisi
IMF	: Uluslararası Para Fonu
İİBK	: İş ve İşçi Bulma Kurumu
İDT	: İktisadi Devlet Teşekkülleri
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
İŞ-KUR	: Türkiye İş Kurumu
İTO	: İstanbul Ticaret Odası
KİT	: Kamu İktisadi Teşebbüsleri
OECD	: Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü
OPEC	: Petrol İhraç Eden Ülkeler Örgütü
SGK:	: Sosyal Güvenlik Kurumu
TCMB:	: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası
TİSK	: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
TÜRK-İŞ	: Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu

GİRİŞ

Türkiye'de asgari ücret anayasa tarafından güvence altına alınmış, iş kanunu ve uygulama yönetmeliği çerçevesinde yasal altyapısı tamamlanmış bir niteliğe sahiptir. Asgari ücret, işçi-işveren-devlet tarafından oluşturulan merkezi ve katılımcı bir komisyonca tespit edilmektedir. Komisyonun ücretin belirlenmesine ilişkin kararları kesindir. Komisyon asgari ücret tespiti için her yıl düzenli olarak toplanmaktadır. Anayasa, sosyal devlet ilkesinin gereği olarak, "Devlet tarafından, çalışanların yaptıkları işe uygun adaletli bir ücret elde etmeleri için gerekli tedbirlerin alınması" ve "Asgari ücretin tespitinde çalışanların geçim şartları ile ülkenin ekonomik durumunun göz önünde bulundurulması" konularını düzenlemiş bulunmaktadır. 1971 tarihli 1475 sayılı İş Kanunundan farklı olarak 2003 tarihli 4857 sayılı İş Kanunu, asgari ücretin kapsamını geniş tutmuş, iş sözleşmesine tabi olarak çalışan bütün işçilere asgari ücret hakkını tanımıştır. 2004 yılında çıkarılan yönetmelikte ise asgari ücret tam tanımı ile "*İşçilere normal bir çalışma günü karşılığı ödenen ve işçinin gıda, konut, giyim, sağlık, ulaşım ve kültür gibi zorunlu ihtiyaçlarını günün fiyatları üzerinden asgari düzeyde karşılamaya yetecek ücret*" olarak tanımlamıştır (Korkmaz ve Avsallı, 2012: 151).

Türkiye'de çalışan yoksulluğunun azaltılmasında, gelir artırıcı politikalar içerisinde (sosyal transferler, asgari geçim indirimini vs.), asgari ücret politikası öncelikle ele alınmalıdır. Yasal asgari ücret uygulamasına ilk kez yerel düzeyde 1951 yılında başlanmıştır. 1969 yılından sonra merkezi bir komisyon tarafından belirlenen asgari ücretler, 1974 yılından itibaren tüm ülke için, 1989 yılından itibaren de tüm sektörler için aynı olarak, tek düzeyde belirlenmiştir. Nihayet 2014 yılında 16 yaş altı ve 16 yaş üstü yaş farklılaşması da uygulamadan kaldırılarak tek bir asgari ücret tespiti yoluna gidilmiştir (Erdoğan ve Kutlu, 2014: 93).

İlk kez 1936 yılındaki 3008 sayılı ilk iş yasamızda yer alan ve 1951 yılından itibaren mahalli düzeyde uygulanmaya başlanan yasal asgari ücret, Türk endüstri ilişkilerinde her zaman için önemli ve sorunlu bir tartışma alanı olmuştur. İşverenler Türkiye'de asgari ücretin çok yüksek olduğu, rekabet güçlerini düşürdüğü ve iş gücü maliyetlerini artırdığı yolunda sık sık eleştirilerde bulunmaktadır. Bunun tam

tersinden bakıldığında, işçi temsilcileri ise asgari ücretin, yoksullukla ve az gelirliilerin diğer sosyal sorunlarıyla asla mücadele edemeyecek düzeyde aşırı düşük olduğu yönündeki düşüncelerini ispatlayacak istatistiksel kanıtlar sunmaya çalışmaktadırlar. Kayıt dışı ekonominin gittikçe büyümesi, yüksek işsizlik oranı ve vergilendirilmesinden dolayı asgari ücret, yüksek sayıdaki az gelirli nüfus için çözüm olmaktan oldukça uzaktır. Farklı bölgeler için farklı asgari ücret seviyesi belirlenmesi veya asgari ücretten alınan verginin düşürülmesi gibi teknik öneriler bu sorunu çözmeye başarılı çözüm yolları olarak görülmemektedir. Yasal asgari ücret sorunuyla ilgili uzun zamandır devam eden tartışmaları çözmek için, ilk olarak asgari ücretle çok ilgili gözükmeyen ama sorunun asıl kaynağı olan yüksek işsizlik oranları ve kayıt dışı ekonominin giderek büyümesi gibi Türkiye ekonomisinin emek piyasası ile ilgili asıl temel sorunlarına odaklanılması gerekmektedir (Kutal, 2007: 55).

Ücretli çalışanların belirgin çoğunluğunun asgari ücretle çalıştığı ve asgari ücret rakamlarındaki değişimler diğer ücretleri de tepkisel olarak artırdığı için, asgari ücret rakamları bir ekonomideki nihai “ücret” verisi yerine kullanılarak değerlendirme yapılabilir ve ücret-istihdam-üretim ilişkisi kurulabilir.

Asgari ücret, emek piyasasının işleyişini değiştirmek suretiyle birçok makroekonomik değişkeni etkileme kapasitesine sahiptir. Asgari ücretin ekonomilerde cari ücretler (asgari ücret dışındaki diğer ücretler), fiyatlar genel düzeyi (enflasyon), istihdam düzeyi (veya işsizlik), verimlilik, milli gelir ve ödemeler bilançosu, gelir dağılımı ve yoksulluk üzerindeki olası etkileri iktisat literatürünün inceleme kapsamına girmektedir (Gerek, 1999: 14-20). Asgari ücret, asgari ücret tespit komisyonunca, yasalarca ve yılsonunda bir sonraki dönem öncesi ekonomik bir karardan çok politik bir kararla belirlenen eksojen (kurulan sistem/model dışında belirlenen bağımsız değişkenler) bir değişkendir. Endojen (kurulan sistem/model içinde belirlenen bağımlı değişkenler) değişkenlerden ilişki sırasına göre diğer ücretler, enflasyon, işsizlik ve büyüme gibi nicel verileri; verimlilik ve gelir dağılımı gibi nispeten nitel verileri etkileme potansiyeli olan bir veridir. Bahsi geçen her bir bağımlı değişken için ayrı bir modelleme yapmak suretiyle nicel veya nitel verilerle, betimleyici/vardamsal istatistiksel yöntemler kullanılarak, nedensellik ilişkisi içeren, makro veya sektörel düzeyde iktisadi analizler yapılabilir.

Neoklasik sentezci yaklaşımın teorik çerçevesinde enflasyon ve işsizlik olgusu Phillips eğrisi analizine göre bir arada bulunamaz. Ya toplam talep (toplam harcamalar) toplam arzdan (toplam üretim) büyüktür ve enflasyon ortaya çıkar ya da toplam talep toplam arzdan küçüktür ve işsizlik meydana gelir (Ardıç ve Aydın, 2011: 141). Ekonominin talep cephesinden bakacak olursak, yüksek bir maliyet enflasyonuna ve stagflasyona yol açacak dışsal bir şokun olmaması halinde, reel asgari ücretlerin ve buna bağlı olarak diğer cari ücretlerin de reel olarak artması marjinal tüketim eğilimleri yüksek olan düşük gelirli kesimlerin gelirlerinin artmasını sağlar. Kullanılabilir gelir artışı sonucu, efektif talep ve enflasyon artar. Kısa dönemde olarak Phillips eğrisi analizi gereği ise işsizliğin azalması beklenir. Ekonominin arz cephesinden bakacak olursak; verimlilikteki artış maliyetlerdeki artıştan küçükse, toplam arz azalır ve işsizlik artar; verimlilikteki artış maliyetlerdeki artıştan büyükse, toplama arz artar ve işsizlik azalır.

Asgari ücretin istihdam, verimlilik ve diğer hususlardaki sektörel etkisini etkileyen en önemli husus sanayi kolunun veya ekonomik faaliyet alanının emek yoğun veya sermaye yoğun olmasıdır. Asgari ücret artışlarının emek yoğun sektörleri etkilemesi daha muhakkaktır. Sermaye yoğun sektörlerde ise çalışan sayısı azdır ve kalifiye elemanlar olduklarından ücret düzeyleri asgari ücret seviyesinden fazladır ve asgari ücret artışlarından nispeten daha az etkilenirler.

Çalışmanın amacı, asgari ücret düzeyinin makroekonomik dinamiklerden istihdam ve verimlilik üzerine etkisini ölçmektir. Asgari ücret düzeyi, asgari ücrete endekslenen asgari geçim indirimi ve bireysel emeklilikte devlet katkısı üst düzeyi gibi değişkenler nedeniyle asgari ücretli kesimden çok daha fazla sayıda kişiyi dolaylı olarak etkilemektedir. Bu nedenle asgari ücret düzeyi gerek ülkedeki ortalama ücretleri etkilemesi gerek istihdam miktarında belirleyici olması nedeniyle önemli bir iktisadi konudur. Çalışma konusunun alanı kapsamında geçmiş ve günümüzdeki güncel veriler yardımıyla Türkiye'deki iş gücü piyasası, genel ücret düzeyleri ve yıllara göre asgari ücret düzeyleri araştırılacak, diğer ülkelerin asgari ücret düzeyleri ile karşılaştırma yapılacaktır. Elde edilen veri setlerinden asgari ücret seviyesi ile makroekonomik değişkenler olan istihdam ve verimlilik arasındaki ekonometrik ilişki tespit edilmeye çalışılacaktır.

Yapılacak olan çalışma toplumu ve ekonomiyi önemli ölçüde etkileyen bir unsur olan asgari ücret konusunu inceleyeceğinden ve de Türk iktisat yazınında ekonometrik açıdan kapsamlı bir şekilde incelenen bir konu olmadığından önem arz etmektedir. Bu tez çalışması literatürde bu alandaki boşluğu azaltmaya ve diğer yapılan çalışmalara katkı sağlamaya yönelik bir çalışma olacaktır.

Çalışmada asgari ücretin iktisadi yönüne yoğunluk verilecek, asgari ücret konusu ayrı bir inceleme alanı olan sosyal yönüne fazla girilmeden incelenmeye çalışılacaktır. Çalışma ekonomisi ve emek piyasası açısından asgari ücret nominal olarak sürekli artan bir olgudur. Bu nedenle metin içerisinde “asgari ücret” ve “asgari ücret artışları” lafzı eş anlamlı olarak kullanılacaktır. Geçmişte imalat sanayi ve fabrika ağırlıklı üretimin yoğunluğundan dolayı iktisat literatüründe ücret karşılığı çalışanlara “işçi” denilmektedir. Günümüzde ise hizmetler sektörünün ağırlığı artmıştır ve ekonomide işçi sınıfının ağırlığı azalmıştır. Teorik çalışmalarda çoğunlukla “çalışan kişi” kelimesi yerine “işçi” kelimesi kullanılmaktadır. Bu yüzden, metin içerisinde geçen “işçi” ifadesi “tüm çalışanlar” yerine eş anlamlı olarak kullanılmıştır.

Çalışmanın yöntemsel modeline bakıldığında, çalışmanın teorik kısmının hazırlanması süresinde, öncelikle literatür taraması yapılmış ve bu doğrultuda kuramsal kısım, ders kitapları ve bilimsel kitaplar, ulusal ve uluslararası süreli yayınlar, araştırma raporları, internet dokümanları gibi kaynaklar kullanılarak oluşturulmuştur. Çalışmanın uygulama kısmında ise, Türkiye’de asgari ücret düzeylerinin istihdam ve verimlilik üzerine olan etkileri ekonometrik yöntemlerle analiz edilmiştir.

Asgari ücret değişimi sonrası mikro düzeyde firmaların ilk tepkileri mali durumlarını ve personel ihtiyaçlarını verimlilik açısından incelemeleri ve ihtiyaç varsa gerekli önlemleri alarak optimal değişiklikleri yapmaları olacaktır. Çalışmada mikro firma düzeyinden çok, makro düzeyde asgari ücret değişimlerinin Türkiye ekonomisine etkileri ekonominin bütünü ve sektörel açıdan ele alınacaktır. Araştırmada makro değişkenlerle nicel araştırma yöntemlerinden zaman serisi analizi kullanılacaktır. Bu bağlamda, içeriğin akademik açıdan sağlam ve doğru sonuçlar doğurması ve araştırmanın amacına hizmet etmesi için ilgili istatistiksel veriler Türkiye’de asgari

ücret uygulamasının ve mevzuatının gelişimine dikkat edilerek toplanmıştır. Çalışmanın nihayetinde asgari ücret düzeyi değişmesinin Türkiye ekonomisi üzerindeki etkileri tespit edilerek asgari ücret düzeylerine ilişkin sorunlar ve çözüm önerileri ortaya konacaktır.

Genel itibari ile bu çalışma dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm emek piyasası, ücret teorileri ve politikaları konuları ile ilgilidir. Birinci bölüm konuyla ilgili olarak yapılan literatür taramasıyla elde edilen teorik bilgiler temelinde hazırlanacaktır. İkinci bölüm asgari ücret düşüncesinin gelişimi ve Türkiye’de asgari ücret politikaları ile ilgilidir. Üçüncü bölüm Türkiye’de emek piyasasının güncel durumunu, asgari ücretin hukuki boyutunu ve asgari ücret düzeyleri üzerine yapılan istatistiksel araştırmaları kapsamaktadır. Dördüncü bölüm asgari ücretin Türkiye’de istihdam ve verimlilik üzerine etkilerinin analizi başlığı altında ekonomi yazınında önceden yapılan benzer çalışmalar ışığında asgari ücretin incelenen hususlarda ekonomi üzerindeki etkileri araştırılacaktır. Asgari ücret düzeylerinin Türkiye’de istihdam ve verimlilik üzerine etkilerinin incelendiği ampirik uygulama kısmı olan bu bölümde ekonometrik analiz gerçekleştirilecek ve araştırma bulguları ışığında değerlendirmeler yapılacaktır.

Bu çalışmada faydalanılan iktisadi literatür çalışma ekonomisi ve ücret teorisi genelinde çalışmalar, asgari ücret özelinde çalışmalar, hukuki ve istatistiksel çalışmalar ve ekonometrik çalışmalar olmak üzere dört alt grupta inceleyebilir. Her bir grup bu tez çalışmasının ilgili bölümüne kaynaklık etmiştir.

Çalışma ekonomisi ve ücret teorisi üzerine yapılan teorik çalışmalar: Türkiye’de çalışma ekonomisi, ücret teorisi ve emek piyasası üzerine çalışmalara İstanbul Üniversitesi’nden Prof. Dr. Sabahattin Zaim ve Prof. Dr. Nevzat Yalçıntaş ile Ankara Üniversite’nden Prof. Dr. Cahit Talas öncülük etmişlerdir. Talas (1955, 1967, 1972), Zaim (1962, 1974, 1997), Işıklı (1975) Lordoğlu ve Törüner (1995), Biçerli (2000), Lordoğlu ve Özkaplan (2003), Gündoğan ve Biçerli (2004), Yüceol ve Fidan (2015) örneklerinde olduğu gibi içtimai iktisat, sosyal ekonomi, çalışma iktisadı, sosyal politika gibi farklı adlarla çalışma ekonomisi genelinde yapılan teorik ders kitapları çalışmaya kaynaklık etmiştir. Çalışmada ayrıca Yalçıntaş (1969), Parasız (1991), Öztürk (2005), Berg ve Kucera (2011), Bahçe, Yücesan Özdemir, Voyvoda ve diğ.

(2011), Topalhan (2012) gibi emek piyasası, ücret teorileri ve politikaları özelinde yapılan teorik alansal çalışmalar kullanılmıştır. Bu tür çalışmalar, tezin ücret teorileri ve politikaları üzerine olan birinci bölümüne kaynaklık etmişlerdir.

Asgari ücret üzerine yapılan teorik çalışmalar: Türkiye’de asgari ücretle ilgili çalışmalara İstanbul Üniversitesi emekli öğretim üyelerinden Prof. Dr. Metin Orhan Kutal öncülük etmiştir. İş hukuku ve sosyal güvenlik hukuku alanında uzman olan Metin Orhan Kutal Uluslararası Çalışma Teşkilatı (ILO)’da birçok kez Türkiye’yi temsil etmiştir (Ekin, 1969; gedik.edu.tr, 2017; istanbul.edu.tr, 2017). Asgari ücret konusu ile ilgili yardımcı kaynaklar Kutal (1964, 1965, 1969, 2007), Gökdere (1997), Korkmaz (2001, 2003, 2004, 2006, 2012), Üçışık (2011, 2013) vb. asgari ücretin teorik esasları ve uygulanması ile ilgili çeşitli güncel tartışmaları içeren yazınsal çalışmalar tezin ikinci bölümünde kullanılmıştır.

Asgari ücret üzerine yapılan istatistiksel çalışmalar: Tezin istatistiksel araştırma kısmını oluşturan üçüncü bölümünde Türkiye ile ilgili olan incelemelerde TÜİK verileri, ülkeler arası karşılaştırmalı incelemelerde ise OECD verileri kullanılmıştır. Ayrıca DİSK, Türk-İş, Hak-İş, Memur-Sen ve benzeri işçi ve memur sendikalarının yaptıkları konuya sosyal açıdan yaklaşan istatistiksel değerlendirme raporlarından faydalanılmıştır. Bu tür teorik ve betimsel istatistik çalışmalar tezin dünyada ve Türkiye’de asgari ücret uygulamaları konusunu işleyen üçüncü bölümüne kaynaklık etmektedir.

Asgari ücret üzerine yapılan ekonometrik çalışmalar: Tezin uygulama kısmı olan asgari ücretin istihdam ve verimlilik etkilerinin analizi konusunu işleyen dördüncü bölümüne kaynaklık eden bu tür ampirik ve vardamsal istatistik çalışmalar akademik makale ve bildiri şeklindedir ve sınırlı sayıdadır. Aşağıda ilgili konu başlığındaki tabloda bu tür çalışmalar ve bu çalışmalardaki ampirik bulgular kısaca özetlenmiştir. Bu tezin asıl amacı da az sayıda olan bu tür çalışmalara bir nebze olsun katkı sağlamaktır.

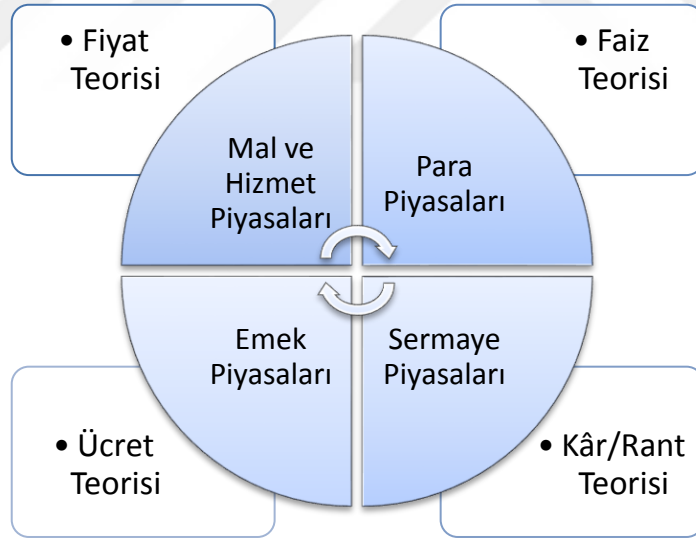
Bu çalışmada asgarin ücretin Türkiye ekonomisi özelinde istihdam ve verimlilik üzerine sektörel etkileri Stata programı 10.4 versiyonu kullanılarak, makro düzeyde etkileri ise Eviews programı 9.0 versiyonu kullanılarak incelenmeye çalışılacaktır.

BİRİNCİ BÖLÜM

1. EMEK PİYASASININ İŞLEYİŞİ, ÜCRET TEORİLERİ VE ÜCRET POLİTİKALARI

İktisatın inceleme alanı olan toplumda hanehalkları, firmalar ve devlet döngüsel olarak mal ve hizmet piyasaları, para piyasaları, sermaye piyasaları ve faktör piyasaları aracılığıyla karşılıklı etkileşim halindedir. Üretim faktörü piyasaları, üretim faktörleri (emek, sermaye, toprak, girişimci) ve faktör ödemelerinin (ücret, faiz, rant, kar) incelendiği piyasalardır. Üretim faktörlerinden emeğin üretimden aldığı pay olan ücret inceleme konumuzdur. Aşağıdaki Şekil 1’de basit ekonomik akım tablosundan hareketle organize ilişkiler sistemi olarak piyasalar görsel olarak gösterilmektedir.

Şekil 1: Faktör Piyasaları ve Faktör Ödemeleri



Kaynak: Yazarın kendi çalışmasıdır.

Gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde çalışanların büyük bir çoğunluğunun ücret ve maaş geliri ile geçimini temin etmesi, gerek sosyal gerekse ekonomik politikaların temel sorunsallarından birisinin ücret konusu olmasını gerekli kılmıştır. Emeğin fiyatı olan ücretin temel belirleyicisi emek arzı ve emek talebidir. Tam rekabetçi,

tekelci veya oligopolcü piyasa yapılarına göre denge ücret ve istihdam düzeyi farklılık göstermektedir (Gündoğan, Biçerli, Lordoğlu ve Özkaplan, 2012: 71). Klasik, keynesyen, yeni klasik ve yeni keynesyen gibi alternatif iktisadi düşünce okulları emek piyasasının işleyişı, ücret ve hâsıla ilişkisi hakkında farklı varsayım ve teorilere sahiptirler.

Faktör piyasalarından emek piyasasının özellikleri aşağıdaki gibidir. Kendine has özellikleri ile emek piyasaları mal ve hizmet piyasalarından ayrılırlar (Biçerli, 2003: 3-8). Bu özellikler şunlardır:

- 1) Piyasaların çok sayıda oluşu
- 2) Tek bir merkezi ücretin olmayışı
- 3) İşçilerin homojen olmamaları
- 4) İstihdam ilişkisinin sürekliliği
- 5) İşçinin emeği ile birlikte kendisini de sunması
- 6) İşçilerin pazarlık güçlerinin az olması
- 7) Emek talebinin türev talep olması
- 8) Emeğin stoklanamaması
- 9) Fiyat-Arz ilişkisinin farklılık göstermesi

İktisadi düşüncenin genelinde olduğu gibi iktisatın bir alt disiplini olarak çalışma ekonomisi alanında da neoklasik okul ve kurumsal okul olmak üzere birbirinden farklı zıt fikirleri savunan iki düşünce yapısı bulunmaktadır. Çalışma ekonomisi alanında hakim paradigma olan Neoklasik okulun kurucusu Cambridge Üniversitesinden İngiliz İktisatçı Alfred Marshall olarak kabul edilmektedir. Bu öğretiyi takip eden anaakım iktisadi düşüncenin sonraki yıllardaki temsilcileri olarak Oxford Üniversitesinden John R. Hicks; Chicago Üniversitesinden Paul H. Douglas, Theodere Schultz, George Stigler, Milton Friedman, Melvin Warren Reder, Sherwin Rosen, Jacob Mincer, Gary Becker, James Heckmen; Princeton Üniversitesinden Albert E. Rees gibi büyük bir kısmı nobel ödüllü ve politika yapıcılara danışmanlık yapmış iktisatçılar sayılabilir. Çalışma ekonomisi alanında neoklasik okula reaksiyon olarak gelişen kurumsal okulun kurucularının Thorstein Veblen, John Rogers Commons ve Wesley Clair Mitchell olduğu kabul edilmektedir. Kurumcu okulun çalışma ekonomisi alanında sonraki dönemlerdeki temsilcileri ise John Thomas

Dunlop, Lloyd Reynolds, Clark Kerr, Richard Allen Lester, Michael J. Piore ve Peter B. Doeringer olarak sayılabilir (Biçerli, 2003: 1-14).

Chicago Üniversitesinde olduğu gibi belli bir ekol çevresinde yoğunlaşmayan eleştirel iktisata mensup kurumsalcı iktisatçılar zamanla düşünce itibari ile ayrıldıkları neoklasik çalışma ekonomisi anlayışından tamamen kopmuş, yazdıkları eserler ve çalışmalar ile çalışma ekonomisini, bünyesinde interdisipliner bir şekilde endüstri ilişkileri, sendikal analiz, sosyal güvenlik hukuku ve iş hukuku konularını barındıran iktisattan tamamen kopuk ayrı bir bilim dalı haline getirmişlerdir.

Bu bahsi geçen iki farklı akımdan George Stigler ve Richard Allen Lester'ın 1938 yılında ABD'de tarihinde ilk kez federal asgari ücret uygulanmaya başlaması sonrasındaki tartışmaları literatürde asgari ücret üzerine yapılan ampirik verilere dayalı tartışmaların başlangıcını oluşturmaktadır. Aynı şekilde, neoklasik ile kurumsalcı ayrışmasından sonra iktisadi düşüncede monetarist ve rasyonel beklentiler devriminden sonra gelişen yeni klasik ve yeni keynesyen düşünceye mensup iktisatçılar ücret artışı ile ilgili (genelinde ücret artışı, özelinde ise asgari ücret artışı) birbiyle çelişen zıt fikirleri savunmuşlardır. Yeni klasik iktisadi düşüncenin argümanları, ortodoks-muhafazakar ana akım klasik ve neoklasik iktisatın emek piyasası ile ilgili düşüncelerini desteklemektedir. Yeni keynesyen iktisadi düşüncenin argümanları ise heterodoks-eleştirel kurumsalcı ve keynesyen iktisatın emek piyasası ile ilgili fikirlerini savunmaktadır. Yeni iktisadi düşünce akımları, öncülünde bağlı buldukları iktisadi düşünceyi dönemin şartlarına göre güncellemekte, eksik ve gediklerini tamamlamaktadırlar. Örneğin, yeni keynesyen iktisadi düşünce keynesyen makroekonomi anlayışına emek piyasasının işleyişi ve ücret katılıkları ile ilgili mikro temeller oluşturmuştur.

1.1. EMEK PİYASASININ İŞLEYİŞİ

İktisat teorisinin temelinde sınırlı miktardaki kaynakların etkin (optimal) bir şekilde üretimi ve dağıtımını gayesi bulunmaktadır. Bu sürecin uygun şekilde yürütülmesi üretici ve tüketici davranışına, arz ve talebin piyasa dengesine bağlıdır. İktisat teorisinin emek piyasasının işleyişindeki ilgi alanı, mal ve hizmet üretimi için iş gücüne ihtiyaç duyan yatırımcının iş gücü talebi ile emeğini belli bir ücret karşılığı

sunmak isteyen hane haklarının iş gücü arzının emek piyasasında oluşan davranışlarının karşılıklı ilişkisidir.

Ekonominin motoru olan emek piyasaları ile ilgili iktisat literatüründe farklı varsayım ve hipotezler geliştirilmiştir. İktisadi düşünce okullarının geliştirdikleri alternatif iktisadi modellerde emek piyasasının işleyişi ve bu işleyişten hareketle ücret ve hâsıla ilişkisi ile toplam arz eğrisinin elde edilişi konusunda farklı görüşlere sahip olmalarının nedenleri 3 başlık altında toplanabilir (Güran, 1996: 203-213).

1) Emek arzı nominal ücretin mi reel ücretin mi bir fonksiyonudur?

2) Nominal ücretler ve fiyatlar aşağı ve yukarı esnek midir?

3) Para yanılgısı, bekleyiş hatası ve bilgi eksikliği var mıdır?

İktisat literatüründe emek piyasasının işleyişi ile ilgili yapılagelen tartışmaların ana ekseninde “esneklik” kavramının yer aldığı söylenebilir. Geleneksel ana akım olarak adlandırılan Klasik-Neoklasik-Monetarist-Yeni Klasik yaklaşımlar işsizliğin nedeni olarak emek piyasasında ortaya çıkan katılıkları görmekteyken, Keynesyen yaklaşımlar özellikle de Post Keynesyenler istihdam ve işsizlik düzeyinin tespitinde efektif talebin belirleyici olduğunu öne sürmektedirler. Geleneksel yaklaşımlardan farklı olarak Radikal ekonomi politik (REP) ve Marksist teorilerden de bahsedilebilir. Marksist iktisat, istisnai koşullar dışında genel olarak emek piyasasında iş gücü arz fazlası bulunduğunu iddia etmektedir ve bu iş gücü arz fazlasını “yedek iş gücü ordusu” olarak adlandırmaktadır. Süreklilik oluşturan gayri iradi işsizlik, ücretleri bastıran ve verimliliği artıran bir etki yaratır. İşsizlik emeğin pazarlık gücünü belirleyen kurumsal ve tarihsel koşullar dışındaki önemli bir unsurdur. Bundan ötürü, bu tarz bir yaklaşımda kapitalizm koşulları altında faaliyet gösteren devletin (hükümetin) tam istihdamı hedefleyen politikalar ortaya koymasını beklemek pek gerçekçi olmaz (Ardıç ve Aydın, 2011: 8).

Çalışma ekonomisi alanında kullanılan ve sıklıkla kabul edilen emek arzı ve talebi, emek talep esnekliği, emek piyasası dengesi ve ücret-boş zaman ilişkisi ile ilgili temel varsayımlar genel itibarıyla Neoklasik iktisatın teorize ettiği varsayımlardır.

Aşağıdaki Tablo 1’de klasik, keynesyen ve monetarist iktisadi düşüncenin emek arzı ve emek talebi fonksiyonları ile ilgili görüşleri özet olarak verilmiştir.

Tablo 1: İktisadi Düşünce Okullarına Göre Emek Arzı ve Emek Talebinin Karşılaştırılması

<i>İktisadi Düşünce Okulları</i>	Emek arzı	Emek talebi
Klasikler	Emek arzı reel ücretin artan bir fonksiyonudur.	Emek talebi reel ücretin azalan bir fonksiyonudur.
Keynesyenler	Emek arzı nominal ücretin artan bir fonksiyonudur.	Emek talebi reel ücretin azalan bir fonksiyonudur.
Monetaristler	Emek arzı beklenen reel ücretin artan bir fonksiyonudur.	Emek talebi reel ücretin azalan bir fonksiyonudur.

Kaynak: Yüksel Bilgili, Karşılaştırmalı İktisat Okulları, İstanbul: İkinci Sayfa, 2011, ss. 54-59

1.1.1. Emek Arzı

Emek arzı, klasik iktisatta bir karşılaştırma aracı olarak ele alınmaktadır. Mal ve hizmet üretiminde katlanılan marjinal maliyet (boş zamanın fırsat maliyeti) ve elde edilen marjinal fayda (ücret geliri) arasındaki ilişki sonucu emek arzı belirlenmektedir (Paya, 1997: 80-84). Emek arzı, azalan marjinal fayda yasasının geçerliliği altında bireyin boş zaman ve ücret geliri arasında yaptığı tercihe binaen, ücret düzeyleri ile doğru orantılı (pozitif eğilimli) bir biçimde belirlenmektedir.

İşçi çalışmayı ya da çalışmamayı tercih edebilir. Bu tercih genellikle reel ücretlere göre şekillenmektedir. Diğer bir ifadeyle talep ettikleri kabul edilebilir bir reel ücret teklif edilene kadar çalışmamayı tercih edebilirler. İktisadi olarak bu durum ikame etkisi olarak açıklanmaktadır. İşçilerin çalışmamayı tercih etmelerinin diğer bir koşulu da istedikleri geliri elde ettikten sonra çalışmaktan vazgeçmeleridir. Hedefledikleri gelir seviyesine ulaşmış çalışmaktan vazgeçmeleri de gelir etkisi olarak tanımlanmaktadır. Hangi durumun gerçekleşeceği ise reel ücret düzeyi ile karşılıklı etkileşim halindedir. Örneğin işçinin çalışmak istediği reel ücrete ulaşıldığında veya bu ücret düzeyinin üzerine çıkıldığında emek arzı da artacaktır. Reel ücret arttığı için çalışmamanın fırsat maliyeti artacak ve bu durumda işçi çalışmayı tercih edecektir. Ücret düzeyi arzu edilen düzeye eriştikten sonra gelir etkisi etkin duruma gelecek ve ikame etkisi yerini gelir etkisine bırakacaktır (Orhan ve Erdoğan, 2015: 147). Kısa dönemde normal ve beklenen ücret düzeyinin üzerindeki reel ücretler, cari dönemde çalışma arzusunu artırırken, gelecek dönemde çalışma arzusunu azaltacaktır. İşçi cari dönem boş vakti ile gelecek dönem boş vaktini ikame etmiş olacaktır (Paya, 1997: 80-84).

1.1.2. Emek Talebi

Neoklasik iktisat anlayışında emek talebi kısa dönemli emek talebi ve uzun dönemli emek talebi olmak üzere iki şekilde belirlenir. Kısa dönemde emek talebi marjinal verim teorisi çerçevesinde belirlenir. Kısa dönemde üretim girdisi olarak emek faktörü değişken, sermaye faktörü ise sabit kabul edilir. Uzun dönemde ise sermaye faktörü de emek faktörü gibi değişken kabul edilir; emek ve sermaye faktörlerinin kullanımı eş ürün eğrileri aracılığıyla belirlenir. Her iki dönemde de emek talebi piyasası koşullarında belirlenmektedir. Emek talebinin uzun dönemli gerçekleşmesi iş gücü (L), sermaye (K) ve teknoloji düzeyine (T) bağlıdır. Toplam üretim fonksiyonu olarak ifade edilen bu gerçekleşme aşağıdaki formül ile açıklanmaktadır (Biçerli, 2003: 71-115).

$$Y = f(L, K, T)$$

Y: Belirli bir dönemdeki reel hâsıla (üretim)

L: Kullanılan iş gücü

K: Sermaye stoku

T: Mevcut teknik bilgi düzeyi

Keynesyenlere göre, emek talebini neoklasik iktisatçılarda olduğu gibi emeğin marjinal ürünü belirlemektedir ve ücretler emeğin marjinal ürününün parasal değerine eşittir. Ücretin azalan bir fonksiyonu olan negatif eğimli bir emek talep eğrisi söz konusudur. Keynesyen düşünceye göre emek arzı ise neoklasik düşünceden farklı olarak yalnızca reel ücretlerin değil aynı zamanda parasal (nominal) ücretlerin de bir fonksiyonudur. Keynesyen düşüncede işçilerin ücret pazarlığının da parasal ücretler üzerinden gerçekleştiği görüşü savunulur (Ardıç ve Aydın, 2011: 81).

1.1.3. Emek Talep Esnekliği

Neoklasik iktisadi fikirleri savunan iktisatçılara göre asgari ücret uygulaması emek piyasasının işleyişinde görülen bir tür müdahale biçimidir. Eğer emek talebi inelastik ise yüksek asgari ücret emek talebi düzeyinde sınırlı bir gerilemeye sebebiyet verecektir. Eğer emek talebi elastik ise yüksek asgari ücret emek talebi düzeyinde

tepkisel olarak yüksek bir gerilemeye sebebiyet verecektir (Gündoğan ve Biçerli, 2003: 59-66).

Neoklasik-Keynesyen Sentez (Neo Keynesyen, Hidrolik Keynesyen) akıma mensup iktisatçılardan John Richard Hicks, Keynes'in Genel Teori eserindeki görüşleri ile klasik iktisatçıların genel denge yaklaşımlarını sentezleyerek eş güdümlü denge modeline ulaşmıştır. Bu modelde, Keynes'in teorisi ile klasiklerin çoğu konuda ortak paydada birleştiklerini ve genel teorinin yararlı olduğunu savunmaktadır. Bu görüşe göre emek piyasası dengesi uzun dönemde korunabilir ve bunun ön koşulu da cari reel ücret düzeyinde ve sermaye malları stokundaki artışın iş gücü arzındaki artışa paralel olmasıdır. Emek talebindeki oransal değişimin ücretteki oransal değişimine oranı olarak formül edilen emek talep esnekliğinde oran 1'e eşit olduğunda emek talep dengesinden söz edilmektedir. Emek talebinin ücret değişimine karşı duyarlılığı olarak ifade edilen emek talep esnekliğinde bu denge bozulduğunda, örneğin iş gücündeki artış sermaye stokundan fazla olduğunda iş gücü talebi artacak ve iş gücü arzıyla arasındaki denge bozulduğunda işsizlik ortaya çıkacaktır. İşgücü talebi arttığında sermaye stoku da aynı düzeyde artmazsa işsizlik toplam talep değişimine duyarsız kalacaktır (Oktay, 2006: 191).

1.1.4. Emek Piyasası Dengesi

Emek piyasası dengesi ile emek arzı ve emek talebinin birlikte hareket ederek emeğin fiyatı olan denge ücretin (emek arz ve talebini eşitleyen ücret, işsizliğin olmadığı piyasayı temizleyen ücret) nasıl elde edildiği analiz edilmektedir. Neoklasik iktisadın ve Cambridge İktisat Okulu'nun kurucusu Alfred Marshall'a göre emek piyasası dengesi, emek arzı ve talebinin esnekliklerine göre dengeye geldiği ve tam rekabet ortamında piyasaların temizlendiği tam istihdam düzeyinde gerçekleşir. Emek piyasasında denge, rekabetçi piyasalarda emek piyasası dengesi, tekelci bir firma için emek piyasası dengesi ve oligopolcü bir firma için emek piyasası dengesi olarak üç farklı başlık altında incelenmektedir (Gündoğan vd., 2012: 70-82).

Rasyonel bekleyişli emek piyasası analizi olan yeni klasik teori, ekonomide karar alıcı birimlerin ve tüketicilerin eldeki bilgilerin tümüne sahip olduklarını ve maksimizasyon ilkesi ile en uygun kararı verdiklerini varsayar. Bu teoriye göre ekonomik kararlarda yalnızca reel unsurlar dikkate alınır ve piyasalarda oluşan

fiyatların dengeyi sağlayacak esnekliğe sahip olduğu kabul edilir. Denge reel ücret seviyesinde iş arayan herkesin iş bulabileceği öngörülmektedir. Klasik yaklaşımın “tam istihdam” kavramı, yeni klasik anlayışta “doğal işsizlik düzeyinde denge” kavramı ile değiştirilmiştir (Ardıç ve Aydın, 2011: 149-150).

1.2. ÜCRETİN TANIMI VE İLİŞKİLİ TEMEL KAVRAMLAR

Kısaca üretim faktörlerinden “emeğin fiyatı” olarak ele alınan ücret aşağıda belirtilen iki farklı şekilde tanımlanabilir. Çalışma ekonomisi ve sosyal politika alanında iki öncü ve otorite sayılabilecek İstanbul Üniversitesinden Prof. Dr. Sabahattin Zaim ve Ankara Üniversitesinden Prof. Dr. Cahit Talas’ın ders kitaplarındaki ücret tanımları şu şekildedir.

“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, 1997: 196-197).

“Ücret, bir iş karşılığında işveren tarafından işçiye saat başına, gündelik, haftalık, on beş günlük veya aylık olarak ödenen para ve para ile belirlenen malların oluşturduğu bir gelirdir. İşçilerin teknik bilgilerini ve enerjilerini işveren emrine vermelerine karşılık elde ettikleri her türlü kazanç ücreti oluşturur. Geniş anlamı içinde ücret, insanın üretici emeğinin karşılığıdır. Emeğin zihni veya bedeni olması ücretin niteliğini değiştirmez.” (Talas, 1976: 4-6).

Ücret, belli bir yerde çalışan kimsenin, yani emeğin fiyatı veya geliridir. Tanımda geçen “kimse” sadece işçileri değil ücretli çalışan, emeği karşılığında gelir elde eden tüm çalışanları kapsamaktadır. Öyleyse ücretin konusunun emek olduğunu belirtmekte yarar vardır (Düğer, 2007: 232). Belirli bir süre çalışmanın karşılığı, çalışanın hak ettiği bir gelir, harcamalarını yapabilmek için sahip olması gereken meblağ olarak tanımlansa da ücret aslında soyut bir kavramdır. Ücret bazen elde edilen gelir olurken bazen de beklenen gelir haline dönüşür. Ödenme biçimine göre peşin veya işi takip eden sürede kazanılır. Bireylerin gelir elde etmesi ise emeğin

ücretlendirilmesi ile mümkündür. Emek, bireyin gelir elde etmek amacıyla kendi özgür iradesi ile bir başkasına tabi olarak sarf etmiş olduğu her türlü fiziki ve zihni çabadır. Bu şekilde tanımı yapılan emek kavramından hareketle ücretin somut tanımı yapılmak istenirse, “çalışma karşılığında emek gücünü satarak alınan para” ücret olarak ifade edilebilir (Lordoğlu ve Özkaplan, 2014: 197-198).

Ücretler, en önemli ekonomi politikası araçlarından birisidir. Klasik ve yeni klasik ekonomi anlayışına göre ücretler esnektir ve emek piyasaları ücret değişimleri aracılığıyla temizlenmekte ve tam istihdam korunmaktadır. Herhangi bir dengesizlik durumunda, ücretlerin aşağı ve yukarı hareket etmesi ile ekonomi tekrardan dengeye gelebilmektedir. Örneğin ekonomik daralmadan dolayı iş gücü talebinde bir azalma meydana geldiğinde, azalan iş gücü talebi karşısında ücretler yeterli esnekliği gösterirse istihdamda ve üretimde bir düşme ortaya çıkmayacaktır. Keynesyen ve yeni keynesyen ekonomi anlayışına göre ücretler yukarı doğru esnek, aşağı doğru ise katıdır. Emek piyasaları ücret değişimleri aracılığıyla temizlenmemekte ve eksik istihdam hali kural olarak çoğunlukla var olan durumdur. Çeşitli sebeplerden dolayı ücretlerin düşmesi engellenerek ücret katılığı oluşmaktadır, istihdam ve üretimde bir düşme meydana gelmektedir. Sendikalar, toplu iş sözleşmeleri ve asgari ücret düzenlemeleri gibi piyasa müdahaleleri ücret katılığına neden olmaktadır (Bilgili, 2012: 327-331; Uyar, 2006: 1-3).

1.2.1. Gelir ve Ücret Kavramı

İktisat teorisi açısından “gelir, mal ve hizmet üretiminde yer alan faktörlerin üretim sürecinde ya da satış sonrası elde ettikleri kazançtır.” Üretim faktörlerinin üretimden aldıkları pay açısından emeğin geliri ücret, sermayenin geliri faiz, toprağın geliri rant ve girişimcinin geliri kâr olarak tanımlanmıştır (Emiroğlu, Danişoğlu ve Berberoğlu, 2006: 314).

Türk vergi sistemi açısından ise 1960 tarihli 193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu 1. maddesine göre gelir, “Gelir, bir gerçek kişinin bir takvim yılı içinde elde ettiği kazanç ve iratların safi tutarıdır.” şeklinde verginin mevzuu olarak tanımlanmaktadır. Aynı kanunun 2. maddesine göre gelir olarak sayılan kazanç ve irat çeşitleri sırasıyla ticari kazançlar, zirai kazançlar, ücretler, serbest meslek kazançları, gayrimenkul sermaye iratları, menkul sermaye iratları, diğer kazanç ve

iratlar olmak üzere 7 madde halinde sayılmaktadır (Mutluer, Herekman, Heper ve Dönmez, 2011: 6).

Ücret bir gelir türüdür ve gelirin bir alt unsurudur. Görüldüğü üzere mevzumuz olan ücret kavramı gelir vergisi kanununda da iktisat teorisinde olduğu gibi geliri oluşturan unsurlar arasında sayılmaktadır.

1.2.2. Ücretin Önemi

Ücret genel anlamı ile çalışan için bir motivasyon vesilesi, firma için ise üretim hedeflerine ulaşmada bir araçtır. Ücret, işçinin işletmedeki pozisyonu ve yaptığı işteki başarı düzeyi gibi ölçütlerle ilişkilendirilmektedir. Dağıtım şekli itibari ile ücret çalışanların adalet algılarını etkileyerek işyerine veya işletmeye olan bağlılıklarını ve sadakatlerini etkiler. Aldığı ücreti adil bulmayan, bulunduğu pozisyon ile ilişkilendirdiğinde haksızlığa uğradığını düşünen ve yaptığı işte başarılı olmadığı izlenimine kapılan işçilerin memnuniyetsizlikleri işletmenin ürün ve hizmet üretimindeki başarısını da olumsuz etkileyebilmektedir (Kabadayı, 2002: 65).

1.2.3. Ücret ile İlgili Temel Kavramlar

Ücret ile ilgili kavramlar ücretlerin ödeme tarzına ve şekline, mahiyetine veya çeşitli iktisatçıların bakış açılarına göre farklı kavramlarla ifade edilebilmektedir.

Nominal / Reel Ücret Ayrımı: Ücretlerin satın alma güçleri açısından yapılmış bir ayrımdır. Nominal ücret kişiye ödenen nakdi ücret anlamındadır. Yani, ücretin para ile ifade edilen şekline nominal ücret denir. Reel ücret ise söz konusu nakdi ücretle satın alınabilecek mal ve hizmet miktarını ifade etmek için kullanılır (Pekin, 1987: 169). Bir kimse bir aylık ücreti ile 10 kg et, 30 adet ekmek, 20 tane otobüs bileti, 1 çift ayakkabı, 1 gömlek vs. mal ve hizmet alabiliyorsa, bu ifade aylık ücretin reel olarak ifadesidir.

Brüt / Net Ücret Ayrımı: İşverenin ödediği vergi, sigorta ve sendika kesintileri düşülmemiş ücrete brüt (gayrisafi) ücret denilmektedir. İşletme tarafından belirli bir devre için ödenen ücret gelirlerinden vergi, sosyal sigorta primleri, sendika aidatı, zorunlu tasarruf vs. kesintiler yapıldıktan sonra ücretli çalışanın kullanabileceği ücret, net (safı) ücret olarak adlandırılmaktadır (Zaim, 1997: 202).

Aynı / Nakdi Ücret Ayrımı: Ödeme şekli itibari ile ücretler aynı ve nakdi ücretler olmak üzere ikiye ayrılır. Aynı ücrette emeğin karşılığı olan ücret mal ve hizmet şeklinde ödenir. Bu tarz bir ödeme günümüzde pek karşılaşılmamasına rağmen nadiren de olsa ziraat iş kollarında kısmen rastlanabilmektedir. Nakdi ücret ise ücretin değeri bakımında parasal olarak ödenmesidir. Nakdi ücret, parasal ücret veya itibari ücret olarak da adlandırılmaktadır (Zaim, 1997: 207, 262).

Çıplak Ücret / Giydirilmiş Ücret Ayrımı: İşçi alacaklarının hesaplanmasında kullanılan bir ücret ayrımıdır. Çıplak ücret dar anlamda bir ücret kavramıdır. Giydirilmiş ücret ise geniş anlamda bir ücret kavramıdır. Giydirilmiş ücret, ücret gelirinin üzerine ücrete bağlı ödemeler, ücret benzeri ödemeler ve sosyal yardım amaçlı aynı ve nakdi ödemelerin parasal değerinin eklenmesi ile bulunur. Çıplak ücret işçinin iş sözleşmesinde yazılı olan ve fiilen uygulanan temel ücretini ifade eden asıl maaş tutarıdır. Giydirilmiş ücret ise işçinin çıplak ücret tutarına iş sözleşmesinden veya yasadan doğan ve devamlı surette yapılan yol ve yemek yardımı gibi ek ödemelerin ve sosyal yardımların dâhil edilmiş halidir. Yıllık izin ücreti ve fazla mesai ücreti gibi alacaklar çıplak ücret üzerinden hesaplanırken, kıdem tazminatı ve ihbar tazminatı gibi alacaklar ise giydirilmiş ücret üzerinden hesaplanır.

Ücret haddi ve ücret geliri: Ücret ile ilgili karıştırılması muhtemel iki kavram ücret haddi ve ücret geliridir. (Zaim, 1997: 197)'e göre ücret haddi ve ücret gelirinin karşılaştırmalı tanımları şu şekildedir:

“Ücret haddi, emeğin, belirli bir zaman veya üretim birimi başına elde ettiği para miktarıdır (saat başına veya birim ürün başına ücret gibi). Ücret geliri ise, prensip olarak iş müddeti ile ücret haddinin çarpımına eşittir.”

İşveren yönünden üretim birimi başına işçilik maliyetinin hesaplanmasında, işçi açısından iş seçme esnasında işin net cazibesini değerlendirme ve pazarlık açısından ücret haddi dikkate alınır. Ücret geliri genellikle gündelik, haftalık veya aylık ücret geliri şeklinde ifade edilir. Yalnızca ücret hadlerini bilmek, fazla mesai ücreti, çalışılmayan zamanlar için ücret ödenmesi, yıllık çalışma günleri toplamının ücret gelirlerine tesiri, ikramiyeler, primler, sosyal yardımlar gibi ek ödemeler sebebiyle

direkt çalışılan zamanla çarparak ücret gelirinin hesaplanmasına imkân vermemektedir (Zaim, 1997: 197-200).

Fiili ücret ve geçimlik ücret / piyasa ücreti ve tabii ücret: Klasik iktisadi düşüncede devlet veya kanun müdahalesi olmadan “laissez faire, laissez passer” bırakınız yapsınlar, bırakınız etsinler anlayışı ile oluşan fiili-piyasa ücretinin ulaşabileceği en düşük seviyeye geçimlik-tabii ücret denir. Aynı şeyi ifade etmelerine rağmen Adam Smith’in fiili ücret ve geçimlik ücret tanımlamasının yerine David Ricardo piyasa ücreti ve tabii ücret kavramlarını kullanmıştır. Arz ve talep tarafından belirlenen piyasa ücretinin en düşük seviyesi olan tabii ücret kavramı Ricardo’nun Ekonomi Politığın ve Vergilendirmenin İlkeleri (1817) kitabının 93. sayfasındaki tanımlaması ile “İşçilerin yaşamasını ve sayıca artmaksızın veya azalmaksızın, neslini sürdürmesini sağlayan bir fiyattır.” (Kazgan, 2000: 87).

Asgari geçim ücreti: İngilizcede “living wage” olarak adlandırılan geçimlik ücret genellikle sendikalar tarafından açıklanan dört kişilik bir ailenin aylık mutfak masrafı rakamlarını ifade eden “açlık sınırı” ifadesine yakın bir kavramdır. Satın alma gücünü de bünyesinde barındıran bir kavram olduğundan asgari ücret ile asgari geçim ücreti ve aralarındaki rakamsal fark çoğunlukla asgari ücretlerin düşüklüğüne yönelik bir karşılaştırma aracı olarak kullanılmaktadır.

Asgari gelir hakkı: Gelir seviyesi yoksulluk seviyesinin altında olduğu tespit edilen hanelerin gelirlerinin verilen sosyal yardımlarla yoksulluk seviyesine tamamlanmasını öngören ödemelerdir. “Aile sigortası”, “vatandaşlık geliri”, “temel gelir” veya “vatandaşlık hakkı ödemesi” olarak da adlandırılmaktadır. Alt gelir grupları için bir gelir kaynağı olmakla beraber, orta ve üst gelir grupları için ekstra vergi manasına gelmektedir. İlk kez ABD’li siyaset kuramcısı Thomas Paine tarafından 1792 yılında Fransız Devrimi sonrasında devrimin, “Özgürlük, Eşitlik, Kardeşlik” söylemine uygun bir şekilde herkesin asgari bir gelir hakkına sahip olması gerektiği savunulmuştur. Refah devleti ve sosyal devlet uygulamalarının yaygın olduğu AB ülkelerinde ve gelir dağılımının aşırı bozuk olduğu Meksika, Brezilya gibi Latin Amerika ülkelerinde uygulanmaktadır (Bayramoğlu, 2016; Insel, 2011).

Asgari gelir hakkı, asgari ücret gibi emek karşılığı kazanılan bir gelir değildir. O ülke sınırları içerisinde doğuştan mütevellit vatandaşlık ile elde edilen devlet tarafından bahşedilen cüzi miktarda bir gelirdir. Vatandaşları hiç çalışmadan tembel bir şekilde ve cüzi ihtiyaçları karşılayarak yaşamaya teşvik ettiği için eleştirilen bir gelir hakkı uygulamasıdır.

İnsani ücret: “İnsani ücret” veya “insani ücret sistemi” olarak adlandırılır. İnsani ücret kavramı ücretle ilgili diğer terimlere göre daha yeni bir kullanım şeklidir. Salt bir iktisadi yaklaşımdan ve piyasacı bakış açısından çok sosyal, kültürel, ahlaki ve dini bir yaklaşımla, üretilen değerın insan onuruna yaraşır bir şekilde ücretlendirilmesini ifade eden kavramdır (Alpaydın, 2015: 19-20; Korkmaz, Dulupçu, Gövdere ve Songur, 2013: 186-190).

1.3. İKTİSADİ DÜŞÜNCE OKULLARINA GÖRE ÜCRETİ AÇIKLAYAN TEORİLER

Ücret teorilerini 19. yüzyıldaki geleneksel (klasik) ücret teorileri ve 20. yüzyıldaki modern (çağdaş) ücret teorileri olmak üzere iki başlık altında inceleyebiliriz.

1.3.1. Geleneksel (Klasik) Ücret Teorileri

Klasik iktisadi düşünce içerisinde ücret-nüfus ilişkisi ile ücret teorisinin emek arzı ve emek talebi açısından incelenmesinde ve geliştirilmesinde Adam Smith, David Ricardo, Thomas Robert Malthus ile John Stuart Mill'in ve de eleştirel bir şekilde Karl Marx'ın katkıları olmuştur (Kazgan, 2000: 86-89). Geleneksel ücret teorileri olan doğal ücret teorisi, ücret fonu teorisi ve artık değer teorisinin klasik iktisadi anlayış içerisinde birbirlerine yakın anlamları vardır ve birbirinin devamı niteliğindedirler. Kronolojik sıra ile doğal ücret teorisi Adam Smith, Thomas Robert Malthus ve David Ricardo ile, ücret fonu teorisi John Stuart Mill ile, artık değer teorisi ise Karl Marx ile ilişkilendirilmektedir.

1.3.1.1. Doğal Ücret Teorisi

Doğal ücret teorisi, “geçimlik ücret teorisi”, “emek arzı teorisi” ve “klasik doğal ücret kuramı” olmak üzere üç farklı şekilde adlandırılmaktadır. Teoriye göre uzun

dönemli ücret geçimlik düzeyde oluşur. Kısa dönemlik ücret ise geçimlik düzeyin üstünde veya altında olabilir. Bu da nüfusun değişimiyle paraleldir. Nüfus arttıkça veya azaldıkça geçimlik ücret düzeyi de azalacak veya artacaktır. Ücretler arttığında işçiler durumlarını iyi hissettiklerinden dolayı satın alma davranışları da artacaktır. Artan satın alma davranışı daha iyi yaşam koşulları, ölüm oranlarının azalması ve daha fazla çocuk yapma ile nüfusta artışa neden olacaktır. Artan nüfusla birlikte gıda yetersizliği nedeni ile oluşan kötü koşullar nüfusun tekrar azalmasına yol açacaktır. Bu döngü sonucu ücretler geçimlik düzeye tekabül edecektir (Dunn and Rachel, 1971: 33-34).

Klasik iktisadi düşüncede, bir malın değerini belirleyen tek etmenin o malın üretiminde kullanılan emek miktarı olduğunu öne süren “emek-değer teorisi” benimsenmiştir. Bu teoriye göre, bir malın “mübadele değeri” o malın fiyatını, “kullanım değeri” ise o maldan sağlanacak faydayı ifade eder. Fiyatı belirleyen unsur doğal kaynakların üretilmiş mala dönüşmesinde kullanılan verimli emek miktarıdır. Bu şekilde emek, hem değer kendisi hem de mübadele değeri için sabit bir kıstas olarak kullanılabilir. Klasik iktisatta emeğin üretimden aldığı pay ücrettir (Kazgan, 2000: 69-89).

David Ricardo, Ekonomi Politigin ve Vergilendirmenin İlkeleri (1817) adlı eserinde azalan verimler yasası ile büyüme ve bölüşüm ilişkisini; geliştirdiği fonksiyonel gelir dağılımı ilişkisi ile de üretim faktörlerinin üretimden aldıkları payları (işçi-ücret, toprak sahibi-rant, kapitalist-kar) incelemiştir. Ricardo'nun ücret teorisine göre, emeğin “piyasa ücret haddi” ve “doğal ücret haddi” olmak üzere iki ayrı fiyatı vardır. Bu bağlamda piyasa ücret haddi, işçiye ödenen para miktarıdır ve emek arz ve talebi tarafından belirlenir. Buna karşılık doğal ücret haddi, işçilerin çoğalıp azalmadan nesillerini muhafaza ve devam ettirmelerini sağlayan ücret haddidir. Piyasa ücreti değişken, doğal ücret ise düşük düzeyde sabittir. Piyasa ücret haddi ile doğal ücret haddi kısa dönemde birbirlerinden farklı olabilseler de uzun dönemde piyasa ücret haddinin doğal ücret haddine yönelmesi suretiyle birbirlerine eşit olurlar. Zira piyasa ücret haddi doğal ücret haddinden büyük olunca, “Malthus Nüfus Kanunu” gereğince nüfus artar, emek arzı artar ve piyasa ücret haddi düşerek doğal ücret haddine yönelir. Buna karşılık piyasa ücret haddinin doğal ücret haddinden küçük olması

halinde, nüfus azalır, emek arzı azalır ve piyasa ücret haddi yükselerek doğal ücret haddine yönelir (Ünsal, 2007: 60).

1.3.1.2. Ücret Fonu Teorisi

Klasik iktisadi düşüncenin son temsilcisi olarak kabul edilen J.S. Mill tarafından geliştirilen ücret fonu teorisinde emek arzı ve ücret teorisi, ücret fonu ile ifade edilir ve marjinal verimlilik teorisinin ilkel bir halidir. Ücret fonu teorisinde ücretler ücret fonu aracılığıyla ödenmektedir. Ücretlerin olması gereken seviyesinin belirlenmesi hususu ücret haddi ile ifade edilir ve ücret haddi de nüfusun ve ücret fonunun büyüklüğüne bağlıdır. Ücret fonu, üretim dönemi boyunca işçilerin geçimini temin edecek mallardan oluşmaktadır, bu fonun işçi sayısına bölünmesi de ücret düzeyini vermektedir. Teori uzun dönemde ücretlerin (fiili-piyasa ücreti) düşük düzeyde (geçimlik-tabii ücret) kalacağı sonucunu içermektedir. Klasik ücret fonu teorisi, işçilerin taleplerine rağmen kapitalistler tarafından ücret hadlerinin düşük tutulmasına katkı sağlamıştır. Ücret fonu teorisine göre çalışmaya muhtaç nüfus çok olduğundan emek arzı da çok olur, emek arzı çok olduğunda işçi ücretleri de düşük kalır. Sosyalist aktivist Ferdinand Lassalle'in nitelemesiyle "Tunç Kanunu" olarak da ifade edilen ve bir çeşit emek talebi teorisi olan bu teori aynı zamanda düşük ücret haddinin doğru ve haklı olduğunu savunmaktadır (Kazgan, 2000: 69-89).

Piyasa ekonomisinde üretim süreci işçi, makine ve alet ile donatılmaktadır. İşletmenin sabit sermayesini ifade eden bu donanım üretim sürecinde yeterli değildir. Bunlara ek olarak işçilerin gıda, giyim ve diğer tüketim mallarının da bulunması gerekir. Bunların sağlanması için de ücret ödenmelidir ve bunlar avans özelliğine sahip ödemelerdir. Üretim sürecinde işçinin geçimini sağlayacak malların oluşturduğu bu kaynaklara ücret fonu adı verilmektedir. İşçi ücretlerinin artması için ücret fonunun artması gerekir. Bir başka ifade ile ücret hadlerinin artması sistem içinde belirlenen içsel bir değişken olan nüfusun artmasını tetikler, nüfustaki bu artış da emek arzının artması ile ters yönde fiili ücret hadlerinin geçimlik ücret haddine kadar düşmesini sağlar. Buradaki geçimlik ücret kanuni olmayan bir şekilde piyasada müdahale edilmeden oluşan bir tür asgari ücretten ziyade piyasa şartlarında oluşan işçilerin hayatlarını ölmeden idame ettirmelerini sağlayacak karın tokluğuna çalışmalarını temin edecek çok düşük bir ücrettir. Ücret fonu teorisi, uzun yıllar

boyunca işçilerin ücret hadlerinin artması taleplerine karşı koymada kullanılmıştır (Kazgan, 2000: 86-89).

1.3.1.3. Artık Değer Teorisi

Klasik iktisadi düşünce içerisinde Marksist kuramın ücret teorisi olan artık değer teorisini anlamak için öncelikle “emek değer”, “artık değer” ve “yedek sanayi ordusu” gibi iktisadi kavramları açıklamakta fayda vardır.

Klasik iktisatçılara göre kullanım ve değişim değerlerine göre fayda sağlayan ve fiyatı oluşan malların değeri, üretilmeleri için harcanan çalışma süresi ile doğru orantılı bir şekilde belirlenir. Buna “emek değer” teorisi denir. Toplum, bireylerin zorunlu ihtiyaçlarını karşılamaya yetecek üretim miktarını aşan bir seviyede üretim imkânına sahipse, bir üretim fazlası oluşur. Bu fazlaya “artık-ürün” denir. Marx öncülü olan klasik iktisatçıların emek-değer teorilerini geliştirerek, emeğin sömürsünü açıklayan “artı değer” veya “artık değer” (daha açık ifade ile “artık-iş zamanı” veya “artık emek”) kuramı (teorisi) olarak adlandırılan bakış açısını geliştirmiştir. Marks’ın kapitalist üretimin yalnızca mal üretimi olmadığı savına dayanan artık değer teorisinde mal üretimi haricindeki çıktıların da artık-değer üretimi olduğu ifade edilir. Marks’ın teorisine göre üretim yapacak kişi (kapitalist, sermaye sahibi) kendisinin ve ailesinin istek ve ihtiyaçlarını karşılama amacını taşır. Teknolojik gelişmeler emek arz fazlasını sürekli kılacak bir “yedek sanayi ordusu” oluşturur. Artık değer teorisine göre emek piyasası, kapitalistlerin birikim ihtiyaçlarına göre bünyesinde artan veya azalan bir biçimde yedek işçi ordusu barındırır ve bu yedek işçi ordusundan beslenir. Bu yedek ordunun varlık nedeni ise iş gücünün daima kapitalistlerin emek taleplerine hazır halde beklemesidir. Sermaye sahibi üretimi, yedek sanayi ordusundan gelen işçilere yaptırır. İşçiler de yaptıkları üretimle öncelikle kendi ihtiyaçlarını karşılar. Yalnız burada sermaye sahibi üreticiden farklı olarak ihtiyaçların karşılanması sınırlı düzeydedir. İşçiler kendi tüketim ihtiyaçlarını üretip ardından kendilerini çalıştıran kişi ve ailesinin tüketim ihtiyaçlarını ve de işini büyütecek bir fazlayı (karı, kazancı) üretmek zorundadır. Üretilen bu fazlalık “artık değer” olarak ifade edilmektedir. İşçi oluşturduğu artık değerın bir kısmını kendine ücret olarak alır; büyük bir kısmını ise kapitaliste kâr olarak bırakmak zorundadır. Artık-değer, emek faktörünün kapitaliste bıraktığı,

emeğinin karşılığı olan ücretten fazla olarak üretilmiş artık kısımdır (Emiroğlu, Danişoğlu ve Berberoğlu, 2006: 232-235; Selik, 1969: 76-84).

Artık değer teorisine göre işçinin ürettiği artık değer iki şekilde çoğaltılabilir. İlk yöntem iş gücü zamanının uzatılması ile mümkün olmaktadır. Bu yöntem artık değerini mutlak olarak artırılmasıdır. İkinci yöntem ise nispi artış olarak ifade edilebilir. Bu yöntemde artık değeri artırmak iş gücü verimini artırmakla mümkündür. İşveren, işçiye daha fazla ücret vermek istemeyeceğinden, mevcut iş gücü süresi ile daha fazla mal ve hizmet üretimi yapabilmek için ikinci yolu tercih edecek ve işçiden daha fazla verim almaya çalışacaktır (Lordoğlu ve Özkaplan, 2014: 231).

1.3.2. Modern (Çağdaş) Ücret Teorileri

Genel itibari ile 20. yüzyılda geliştirilen modern (çağdaş) ücret teorileri marjinal verimlilik teorisi, toplu pazarlık ve satın alma gücü teorisi, içerdekiler-dışardakiler modeli, etkin ücret teorileri, zımni (örtük) sözleşme modeli olmak üzere beş başlık altında incelenebilir. Marjinal verimlilik teorisi neoklasik marjinalist yaklaşımın bakış açısını yansıtır. Diğerleri ise Keynes'in makro analizine emek piyasasının işleyişi ve ücret yapışkanlığı ile ilgili mikro temeller oluşturmayı amaç edinen yeni keynesyen iktisatçıların geliştirdiği teori ve modellerdir. Ücret sözleşmeleri ile ilgili modeller nominal ücret katılığını; içerdekiler-dışardakiler modeli, etkin ücret teorileri ve örtük sözleşme modeli reel ücret katılıklarını açıklamaya yöneliktir.

1.3.2.1. Marjinal Verimlilik Teorisi

Marjinal verimlilik teorisini ilk açıklayan, Alman iktisatçı Johann Heinrich von Thünen olmuştur. Alfred Marshall ve John Bates Clark gibi neoklasik iktisatçılar bu teoriyi geliştirmiş ve olgunlaştırmıştır. Marjinal verimlilik teorisine göre, tam rekabet koşullarının geçerli olduğu bir piyasada ücret düzeyini, marjinal işçinin verimliliği belirleyecektir. Diğer bir ifadeyle, işe alınan son işçinin verimliliği, ücretlerin hangi düzeyde oluşma eğiliminde olduğunu gösterecektir (Pekin, 1987: 178; Pareto, 2007: 37).

Neoklasik teori tarafından geliştirilen marjinal verimlilik kuramı emeğin faktör fiyatı olan ücretin belirlenmesi ile ilgili bir kuramdır. Tüketici teorisinde üretim faktörlerinin mal haline dönüşümü ile üretilen ürünün değeri (fiyatı) neoklasik marjinalist iktisatçılar tarafından diğer teorilerden farklı bir şekilde nesnel olarak değil öznel bir ölçüm olan marjinal fayda yöntemiyle tespit edilmektedir. Marjinalist yaklaşımın üretici teorisinde ise marjinal verimlilik kuramına göre, denge durumunda, ceteris paribus, emek birimine bir birim daha eklenmesi kararının marjinal ürünün toplam ürün üzerindeki katkısının üretkenlik açısından değerlendirilmesiyle verileceğini öne sürülmektedir (Blaug, 2013: 507-508). İşletmeler ürettikleri mal veya hizmetin tüketici açısından değerini öğrendiklerinde daha fazla kar elde edebilmek için üretim faktörleri talebi açısından buna göre davranış göstereceklerdir. Karını azamiye çıkarmak ve de bu şekilde dengeye gelmek isteyen firma herhangi bir faktörün marjinal maliyeti ile (emek için ücret) üretilen ürünün marjinal değerini (marjinal hâsıla = tam rekabet piyasasında oluşan fiyat) karşılaştırmak suretiyle hareket edecektir. Marjinal faktör ünitesinin kullanımı, firmaya olan maliyetinden daha fazla bir gelir getiriyorsa, o faktörden daha fazla talep edilecektir (Ülken, 1993: 319-321).

Marjinal verimlilik teorisi işçi, işveren, emek ve sermaye piyasası hakkında çeşitli varsayımlarda bulunmuştur (Zaim, 1997: 239-240). Bu faraziyeler şu şekildedir:

- 1) İşveren ilave birim emek ikmal edeceği muhtemel verimlilik artışı durumunu baştan ölçebilir.
- 2) İşçi çalıştıracak işletmeler arasında emek temini hususunda tam bir rekabet vardır. İşçinin marjinal verimliliği ölçülebilmekle beraber işçi temini hususunda tam rekabet ortamı sağlanmazsa işçilere bu düzeyin altında ücret verme durumu söz konusu olabilir.
- 3) İşverenlerde olduğu gibi işçiler de marjinal produktivitelelerini bilir ve buna göre ücret talebinde bulunabilirler.
- 4) İşverenler, işçilerden katkı seviyesi kendilerine ödenen ücretten az olanları işten çıkarırlar. Bu durumda işsiz kalan bu işçiler bu sefer emeklerinin karşılığı olan ücret taleplerini asli marjinal verimlilik seviyelerine düşürürler.
- 5) İşkolları ve iş mahalleri arasında tam sermaye hareketliliği vardır.

- 6) İşkolları ve iş mahalleri arasında tam emek hareketliliği vardır.
- 7) Ekonomide tam istihdam vardır. Mal üretimi mal talebini tayin eder. Atıl durumda sermaye ve emek bulunmamaktadır. İktisadi olan her şey mükemmel işlemektedir. İktisadi konjonktür dalgalanmaları iktisadi faaliyet içerisinde pek rastlanılmayan anormal durumlardır.

Neoklasik marjinalite anlayışından hareketle geliştirilen marjinal verimlilik teorisinde iş gücünde azalan marjinal verimliliğin geçerli olduğu kabul edilmektedir. Ücret düzeyi bu teoriye göre tam ve mükemmel rekabet içerisinde iş gücü arzı ve talebinin piyasa şartlarında kesiştiği noktada belirlenmektedir. Ücret düzeyi, piyasada değil; sendikalar, asgari ücret ve yoğunlaşma oranı gibi bir dizi karmaşık sosyal ve siyasal faktörler tarafından belirlendiğinden dolayı teori yetersiz kalmaktadır ve bu yüzden eleştiri almaktadır (Gündoğan, Biçerli, Lordoğlu ve Özkaplan, 2012: 92).

1.3.2.2. Toplu Pazarlık ve Satın Alma Gücü Teorisi

Toplu pazarlık kuramına göre, işçi ücretleri en az bir kez de olsa işçi ve işveren arasındaki pazarlıkla belirlenir. Öyleyse her iki tarafın da pazarlık gücü ücret düzeyi üzerinde belirli oranlarda etkiye sahiptir. Pazarlık ilk başlarda bireysel olarak işçi ile işveren arasında gerçekleşmiştir. Ancak burada işçinin bireysel olarak pazarlık gücü düşük olduğundan işçi adına etkili bir pazarlıktan söz etmek mümkün değildir. Fakat sonradan verilen anayasal ve yasal haklarla işçilerin örgütlenerek sendikalaşmasının yaygınlaşması ve emek arzında tekel durumuna ulaşmaları ile birlikte işçinin pazarlık gücü artmıştır. Sendikal örgütlenme ile yeni bir güç kazanan işçi sınıfı işveren karşısındaki pazarlık gücünü arttırması ile ücret düzeyinin belirlenmesinde en önemli faktör haline gelmiştir (Talas, 1976: 20-22).

Modern ücret teorileri arasında en önemlileri arasında görülen pazarlık ve satın alma gücü teorisi ilk kez John Davidson tarafından ileri sürülmüştür. Kurama göre ücretlerin alt ve üst sınırları vardır. Fiili ücret bu iki sınır arasında bir yerde oluşur. Bu düzeyin belirlenmesinde işverenin işçiye olan ihtiyacının derecesi önemli rol oynar. Taraflar arasında yapılacak pazarlığa göre fiili ücret düzeyi ortaya çıkmış

olacaktır. Bu kuram ücretin alt ve üst ücret sınırları konusunda bir açıklama getirmemektedir (Lordoğlu ve Özkaplan, 2003: 296).

Mal veya hizmet üreticilerinin kâr elde edebilmesi üretilen mal veya hizmete eşdeğerde talep olması ile mümkündür. Üretilen mallar, marjinal tüketim eğilimleri yüksek olduğundan özellikle malı üreten işçiler tarafından tüketilmektedir. İşçiler yeterli düzeyde ücret alıyorsa veya aldıkları ücretle satın alma güçleri yükselmişse daha fazla mal talep edeceklerdir. Dolaylı olarak mal üretimi de artacaktır. Ters bir durumda, işçinin ücreti veya satın alma gücü gerilediğinden talep azalacak, azalan talep mal üretimini azaltacak, azalan üretim de işçinin işsiz kalmasına neden olacaktır (Lordoğlu ve Özkaplan, 2014: 235).

1.3.2.3. İçerdekiler-Dışardakiler Modeli

İçerdekiler - dışardakiler modelinde, dışardakiler ifadesiyle kastedilen mevcut ücret koşullarında çalışmaya razı, piyasadaki ücret ve iş güvenliği koşullarına tabi olan, yeni mezun veya daha az kalifiye işsizlerdir. İçerdekiler ifadesiyle kastedilen ise hâlihazırda istihdam edilen iş sahibi tecrübeli kişilerdir.

İçerdekiler-dışardakiler modelinin ücret yapışkanlığına ve işsizliğin nedenlerini açıklamaya yönelik bir model olduğu söylenebilir. İşçilerin daha düşük ücretle çalışmaya razıyken işverenin neden daha düşük ücret teklif etmediği üzerinde durur. Bu durumun üç nedeni olabilir. İlki asgari ücret ile ilgili mevzuatın en düşük ücreti belirlemesi nedeniyle iş gücü piyasasından işçi çekebilme durumuyla ilgilidir. İkincisi düşük ücretin verimliliği azaltması ve iş gücü devir oranı maliyetini yükseltmesi sonucu içerdekilerin mevcut maliyetinin dışardakilerin işe alınmasından daha düşük olmasıdır. Üçüncü neden olarak da içerdekilerin, iş gücü devir maliyetlerinin farkına vararak işveren üzerinde baskı kurmasıdır (Lindbeck ve Snower, 2001: 166).

İşgücü piyasasında etkin konumda olan sendikalar içerdekiler-dışardakiler modelinin temel unsurunu oluşturmaktadır. Üyelerinin çıkarlarını en üst düzeye çıkarma amacını taşıyan sendikaların görevi, mevcut işçilerin haklarını korumakla birlikte iş gücü devir maliyetinin yüksekliğini koz olarak kullanıp dışardakilerin tercih edilmesini engellemektir (Kablamacı, 2011: 60).

İçeridekiler-dışarıdakiler modeline göre emek piyasasındaki reel ücret katılıklarının nedeni, ücretlerin sendikaya bağlı olarak çalışan içerdekiler tarafından belirlendiği varsayımdır (Saydam, 2009: 255). İçerdekiler, belirli bir piyasa gücüne sahip olarak çalışırlar; zira içerdekilerin yerine dışardakileri almanın getireceği işlem maliyeti firma için çok yüksektir. İçerdekilerin mevcut ücretleri, işsizlerin ücret beklentilerini aşsa bile, firma piyasadaki işçi kiralama istemez; içerdekilerin ücret konusundaki bu avantajları, sendikaların toplu pazarlıkta yararlanabilecekleri önemli fırsatlar sunar. Dolayısıyla, içerdekiler-dışarıdakiler modeli, işlem maliyetlerini ve işçilerin heterojenliğini vurgulayarak, bu hususların sendikalar için örgütlenme açısından önemli roller üstlendiğini öne sürer. Dışarıda bulunan ve çalışmayan kişilerin ise ücretlerin belirlenmesinde herhangi bir yaptırımları bulunmamaktadır (Lordoğlu ve Özkaplan, 2014: 235).

1.3.2.4. Etkin Ücret Teorileri

Yaygın kullanılan adı ile “etkin ücret teorisi” veya diğer adı ile “verimlilik ücret teorileri” (efficiency wage theories) temelde çalışanların verimliliğinin reel ücretlerine bağlı olduğu varsayımına dayanır. Etkin ücret teorisinde reel ücret artışı üç nedenle verimliliğin artışına neden olur. Reel ücretlerdeki artış, daha vasıflı işçilerin iş gücü piyasasına girmesine, vasıflı işçilerin yüksek performans ve çalışma isteği göstermesine, firma açısından iş gücündeki emek devir oranının düşmesinden dolayı yeni eleman bulma ve eğitimi gibi maliyetlerin düşmesi verimlilik artışına sebep olur. Etkin ücret teorileri, işletmelerin neden daha düşük ücretle çalışmaya razı emek arzının varlığında bile ücretleri düşürmediklerini ve neden mevcut işçilerden daha düşük ücretle çalışacak yeni işçilerin işe alınmasıyla oluşacak iki kademeli ücret sistemlerinden kaçındıklarını açıklamak için kullanılabilir (Greenwald and Stiglitz, 1993: 34).

Etkin ücret kuramlarını yeni keynesyen iktisatçılar tarafından geliştirilen alt kategorileri itibari ile incelemekte fayda vardır. Bu dört alt kategori emek dönüşüm modeli (turnover), tersi seçim modeli (reverse selection), görevden kaçma modeli (shirking) ve sosyolojik mutluluk modeli (fairness) olarak adlandırılmaktadır. Emek dönüşüm modeline göre işyerinde işten ayrılma ve işe girmelerin sebep olduğu yüksek maliyetin engellenmesi ücretlerin denge ücret düzeylerinden daha yüksek

düzyeyde belirlenmesine sebep olmaktadır. Tersî seçim modeline göre denge ücret düzeyinin üzerinde belirlenen ücret asimetrik enformasyondan kaynaklı ‘limon’ problemini ve ters seçimi azaltabilir. Böylece yüksek ücret ödeyen firmaların vasıflı işçileri bünyelerinde tutabileceği, düşük ücret ödeyenlerin ise kalitesiz bir iş gücü birikimine yol açacağı savunulmaktadır. Görevden kaçma modelinde piyasa dengesi üzerinde belirlenen ücretin işten çıkarılmanın fırsat maliyetini artırması nedeniyle ahlaki bozulmadan kaynaklı (moral hazard) işten kaytarmayı önleyebileceği iddia edilmektedir. Sosyolojik mutluluk modeli ise özetle nispi ücretler, hüner, statü, sadakat, güven, eşitlik gibi konuları incelemekte, insanı makineden farklı görerek sosyolojik faktörlere önem vermektedir (Ardıç ve Aydın, 2011: 195-200).

İşçilere istihdam piyasasında var olan reel ücretten daha yüksek ücret verilmesi işletme için daha kârlı olabilir. Etkin ücret teorisine göre, çalışma gayreti ve iş gücü verimliliği reel ücretin artan bir fonksiyonudur. Bu durumda piyasada oluşan reel ücretin üzerinde yapılan bir ödeme, diğer bir ifadeyle etkin ücret yönteminin uygulanması, doğrudan ve dolaylı etkileri ile işletmeler için karlılık artışı anlamına gelecektir (Bocutoğlu, 2013: 33).

İş kaybının yüksek maliyeti nedeniyle işten kaytarmayı, iş bırakmayı azaltmayı, iş uygulamalarının ortalama kalitesini artırmayı ve çalışanların moral düzeylerinin iyileşmesini amaç edinen etkin ücret teorilerinin genel varsayımları şunlardır (Ardıç ve Aydın, 2011: 201).

- 1) Firmaların işçilerin karakterleri ve kapasiteleri hakkında bilgileri eksiktir.
- 2) İşçilerin çalışma gayretini gözlemek (moral hazard) ve tüm hareketlerinin sonucunu sözleşmeye dökmek mümkün değildir.
- 3) Verimlilik ücret artış oranıyla pozitif ilişkilidir.
- 4) Emek arz fazlası olmasına ve cari ücretten daha düşük ücretle çalışmaya razı işsizler bulunmasına rağmen firmalar verimlilik düşer kaygısıyla ücretleri düşürmek istememektedir.

1.3.2.5. Zımni (Örtük) Sözleşme Modeli

Zımni sözleşmeler teorisi (implicit contract models) emek piyasalarındaki reel katılıkları açıklamak üzere başvurulan ilk teori olarak ortaya çıkmıştır. Uzun dönemde işçi ve işvereni bir arada tutan bağı ve işverenin işçinin yaptığı işe saygısını açıklamaya çalışır. Buradaki bağ yazılı olmak zorunda değildir. Model adını da aradaki bağın örtük olmasından almaktadır. Her iki taraf için örtük olan bu anlaşma sayesinde işçiler farklı çalışma koşullarında bile rahat çalışabilirler. Ortaya çıkan optimal emek sözleşmesi ve sonuçları bir yandan işçilerin riskten uzak çalışmasına diğer yandan işletmelerin riskten uzak kararlar almasına olanak tanır (Snowdon and Vane, 2012: 338-339).

Bu teoriye göre, işverenler ve çalışanlar arasında yazılı belgelere dayanmayan örtük anlaşma söz konusu olabilir. Bu şekildeki sözleşmeler hiçbir formel özelliğe sahip değildir. Çalışanlar, herhangi bir zorunluluğa dayanmadan, en verimli şekillerde üretimin artması için çaba sarf ederler. Uzun vadeli bir perspektif ile belirlenen ücretler, konjonktürel dalgalanmalardan etkilenmezler (Orhan ve Erdoğan, 2015: 213).

Sonuç olarak ücret teorilerini hepsini bir arada değerlendirmek gerekirse; ücretlerin alabileceği en düşük ve en yüksek düzeyleri vardır. En düşük düzey klasiklerin savundukları geçimlik ücret düzeyidir. Tam olması gereken, ne eksik ne de fazla, tam optimal düzeyde maksimizasyonu sağlayan ücret düzeyi ise neoklasiklerin tespiti ile marjinal verimlilik ücret düzeyidir. En yüksek ücret düzeyi ise yeni keynesyenlerin savunduğu etkin ücret teorileridir. Çalışanların bireysel veya toplu olarak fiili ücret hadleri pazarlık kapasitelerine, ekonomik konjunktüre, dışardaki yeni mezun işsizlerin durumu vs. çeşitli ekonomik ve diğer etmenlere bağlı olarak geçimlik ücret haddi, marjinal verimlilik haddi ve etkin ücret düzeyine göre belli bir denge noktada belirlenmektedir.

1.4. ÜCRET TESPİTİ VE POLİTİKALARI

Emek gücünün diğer metalarla değiştirilmesi emek gücünün değişim değerini ifade eder. Burada işçinin ücreti olarak biçilen değer onun diğer malları satın alması için

gereken değişim değeridir. O halde ücret olarak adlandırılan fiyat aslında işçinin emek gücünde kristalize olmuş özel bir metanın fiyatıdır. Bu fiyattan emek gücü sahibi yani işçi emek gücünü işverene satmayı kabul eder. Kuramsal olarak bu fiyat iş gücü piyasasında belirlenir. Yani bir ölçüde piyasa koşulları ücreti emek gücünün bol veya kıt oluşuna göre belirler. Piyasa en temel olarak arzın ve talebin bir araya geldiği soyutlama düzeyidir. Piyasalarda oluşan rekabet düzeyleri birbirinden farklıdır. Gerçekte rekabetin olduğu veya olmadığı koşulların dışında da birçok ücret belirleyici kurum veya kuruluş bulunmaktadır (Lordoğlu ve Özkaplan, 2014: 199-200).

Ücretin belirlenmesi bireysel düzeyde ve işyeri düzeyinde olmak üzere iki şekilde incelenebilir. Ücretler bireysel pazarlık süreci ve nihayetinde oluşturulan bireysel iş sözleşmesi veya sendikaların ücretin belirlenmesine müdahalesi ile toplu pazarlık süreci ve nihayetinde oluşturulan toplu iş sözleşmesi ile belirlenebilir. Asgari ücret uygulamaları ise ücret tespitinde uygulanan diğer bir ücret tespit yöntemidir.

1.4.1. Bireysel Pazarlık ve Bireysel İş Sözleşmesi

İşçilerin örgütlenemediği, buna karşın işverenlerin kendi aralarında örgütlendikleri ya da işverenlerin işçilerden daha güçlü oldukları dönemlerde ücret, emek piyasasının monopson koşullarında işverenler tarafından saptanmaktadır. İşçinin bireysel pazarlık gücünün olmadığı, bireysel iş sözleşmesinin tek taraflı olduğu uygulamalar günümüzde işçi örgütlenmeleri ile azalmıştır (Dinler, 2011: 281).

Lordoğlu ve Özkaplan (2014) işçi ve işveren arasındaki bireysel ücret tespitinde en önemli koşulların işin getirdiği riskler, statü ve ücret gibi faktörlerin olduğunu; işçi ve işverenin bu faktörleri dikkate alarak ortak bir ücrette buluştuklarını belirtmektedir. İşçiler aynı ücret düzeyine sahip iki iş teklifi ile karşı karşıya kaldığında daha düşük riske sahip işi seçeceklerdir. İşverenler düşük maliyetle çalışan rakipleri karşısında ayakta kalabilmek için düşük ücretle çalıştıracak işçi bulmak durumundadır. İşçilerin mesleklerini ve işverenlerini seçerken ücret ve iş güvenliğinin yanı sıra görece sosyal statülerini dikkate aldıkları hedonik modelde ise hem iş güvenliği hem de ücretlerle satın alabilecekleri mal sepetinden elde edecekleri faydayı dikkate aldıkları varsayılır. İşçi ve işveren arasındaki bireysel sözleşme her

iki tarafın en yüksek faydaya ulaştığı noktada olacaktır (Lordoğlu ve Özkaplan, 2014: 223-228).

1.4.2. Toplu Pazarlık ve Toplu İş Sözleşmesi

Günümüzde örgütlenmiş işverenler karşısında işçiler de örgütlenmiş; sendika, federasyon ve konfederasyonlar oluşturarak, ücretin oluşumunda söz sahibi olmuşlardır. Böylece işverenlerin örgütlenerek işveren sendikası, işçilerin de örgütlenerek işçi sendikaları oluşturduğu günümüzde, ücret bu sendikaların temsilcileri arasında toplu pazarlıkla saptanmaktadır. Tek alıcı (işveren sendikası) karşısında tek satıcının (işçi sendikası) olduğu bu piyasaya iki yanlı monopol (bilateral monopoly) denilmektedir. İki yanlı monopolde toplu pazarlık başladığında her iki taraf ödünler vererek dengeyi yakalar, ancak pazarlık öncesinde hangi düzeyde ücret tespit edileceği tarafların pazarlık gücüne bağlı olarak farklılık gösterecektir (Dinler, 2011: 281).

1.4.3. Asgari Ücret Uygulamaları

Asgari ücret uygulamaları, devletin işçi ücretlerine doğrudan veya dolaylı müdahalesi ile gerçekleşmektedir. Devlet, başta işçiler olmak üzere ücretle çalışanların çalışma koşullarını iyileştirmek amacıyla yasal mevzuat hazırlar ve düzenlemeler yapar. Aynı zamanda kadın ve çocukların çalışmaları, dinlenme zaman ve süreleri gibi hususlar yasal mevzuat ile belirlenir. Devletin ücretlere dolaylı müdahalesi, ücretlerin alt sınırını yasa ile belirleyip bu ücretin altında işçi çalıştırılmasını engellemek şeklinde olmaktadır. Bu yöntemde ücretlerin farklılaşmasına veya üst sınırına müdahale etmez. Doğrudan müdahalede ise devlet ücretleri belirler ve bu ücretlerin artışını bir katsayıya bağlar. Bu şekilde ücretin bağlandığı katsayıya paralel olarak ücretler de kendiliğinden artar (Düğer, 2007: 233).

Birçok batı ülkesinde olduğu gibi, ülkemizde de vasıfsız işçiye ödenecek en düşük ücretin ne kadar olacağı kanunla düzenlenmiştir. Ülkemizde enflasyona paralel olarak belirli zamanlarda saptanıp ilan edilen bu uygulamaya “asgari ücret” denilmektedir (Dinler, 2011: 280).

1.5. ÜCRET SİSTEMLERİ VE POLİTİKALARI

İşletmelerin işyeri düzeyinde izlenen ücret politikalarını belirlerken genel normların yanında değişen şartlara uyum sağlayacak ilkeleri de göz önünde bulundurması gerekir. İşyeri düzeyinde ücret politikasında uyulması gereken ilkeler açıklık, sadelik, karşılaştırılabilirlik, bütünlük, teşvik, eşitlik ve nesnellik olarak sayılabilir. Uygulanan ücret düzeninin işçiler tarafından anlaşılacak şekilde açık ve sade olması gerekir. Bu aynı zamanda işçinin ücretini diğer işçilerle karşılaştırma fırsatı verecektir. Ücret politikaları belirlenirken genel ve özel durumlar arasındaki denge korunmalı ve işçilerin özel durumlara ilişkin algısı, motivasyon kaybettirici değil, teşvik edici şekilde düzenlenmelidir. Dikkat edilmesi gereken en önemli hususlardan biri de eşit işe eşit ücret kuralına riayet edilmesi ve kayırmacılık yapıldığına ilişkin işçi algısının oluşmasının engellenmesidir (Yılmaz ve Alparslan, 2010: 3-4).

Ücret sistemleri ve politikaları performansa dayalı ücret sistemleri ve zaman ve miktar esasına dayalı ücret sistemleri başlıkları altında incelenebilir.

1.5.1. Performansa Dayalı Ücret Sistemleri

Ekonomik kalkınmada kilit konumda olan verimliliğin işyeri düzeyinde ücretlerin belirlenmesinde de önemli bir etken olduğunu kabul etmek gerekir. Performans ve verimliliğin ücretlerin belirlenmesinde önemli bir kıstas olduğu unutulmamalıdır. Performans ve verimlilik temelli ücret politikaları işçi, işveren, işyeri ve tüm toplum açısından olumlu sonuçlar verecektir (Uğur, 2013: 71).

Performansa dayalı ücret sistemleri, ücret ile performansı ilişkilendiren ücret sistemlerini içerir. Bu genel tanıma göre bazı yazarlar söz konusu ücret sistemlerini özendirici ve liyakata dayalı ücret sistemleri olmak üzere iki başlık altında ele alırlar (Schuler and Youngblood, 1988: 327). Performans ile ücret arasındaki ilişki belirli standartlar veya sabitler (satış, hata vb.) temel alınarak oluşturuluyorsa özendirici ücret sistemi; yetkinlik ve performans gibi kriterler temel alınarak oluşturuluyorsa ise liyakata dayalı ücret sisteminden söz edilir (Uyargil, 2017: 135).

Performansa dayalı ücret sistemleri işçinin performansını temel alan ücret belirleme yöntemlerini içerir. Başlangıçta belirlenen performansa göre ikramiye ve ücret ödemeleri yapılan bu sistemde oluşan ücret farklılıkları da performans kaynaklıdır.

Performans esas alınarak ücret belirleme sisteminde maaş ve terfilerdeki artış performansa göre belirlenmektedir. Doğru yapılan performans ölçümü ücrete esas performans ölçümünün yanı sıra işçiler hakkında nitelik bilgilerinin toplanmasına da yardımcı olmakta; uygun geri dönüşler ile işçinin gelişimine ve performansını artırmasına katkı sağlamaktadır (Anderson and Evenden, 1993: 250).

Performansa dayalı ücretlendirme sistemlerinden imalat sanayinde en yaygın olarak kullanılanı Gantt ücret sistemidir. Bu sistem Taylor sisteminin daha yumuşatılmış hali olarak ifade edilmektedir. Bu sistemde zaman tasarrufu yerine performans esastır. Belirli bir işin en iyi koşullarda ne kadar zamanda yapılacağı hesaplanır ve bu standart doğrultusunda ücretlendirme üç yolla yapılır. Birinci yol belirlenen standardın % 63'üne ulaşıldığında saat başı temel ücret; %100'e ulaşana kadar artan oranlarda prim uygulaması ve standardı aşan üretim durumunda ise işçinin yıpranmasını engellemek için azalan oranda artı prim uygulanır (Ergül, 2006: 102).

1.5.2. Zaman ve Miktar Esasına Dayalı Ücret Sistemleri

Zaman veya miktar esasına dayalı ücret sistemleri özendirici sistemler olarak da adlandırılmaktadır. Bu sistemlerden biri olan Halsey ücret sistemine göre işçinin bitirmesi gereken iş için standart süre belirlenir. Belirlenen standart süre içinde bitirilmesi durumunda birim zamana göre ücretlendirme yapılır. Belirlenen standart süreden önce bitirilmesi durumunda birim zaman ücretine ek olarak zamandan kazanılan tasarruf oranında prim ödemesi yapılır. Halsey ücret sistemi zaman esasına dayalı ücret sistemi olarak tanımlanabilir (Yalçın, 1991: 188).

Miktar esasına dayalı ücretlendirme sistemlerinin en önemlisi Taylor sistemidir. Bu sistemde birim sürede üretilecek parça miktarı standart olarak hesaplanır. Bu miktar üzerinden iki türlü ücret tarifesi uygulanır. Standartlara ulaşan işçiye yüksek tarifeden, ulaşamayan işçilere ise düşük tarifeden ücretlendirme yapılır. Miktar esaslı ücretlendirmenin gelişmiş bir yöntemi olarak kabul edilen Taylor sistemi işçiyi robotlaştırıp yıpratmış gerekçesiyle eleştirilmektedir (Ergül, 2006: 101).

Özendirici ücretlendirme sistemlerinden yüksek parça başı ve değişken parça başı ücret sistemlerinde Taylor'dan farklı bir yöntem ile ücretlendirme uygulanmaktadır. Yüksek parça başı ücretlendirme sisteminde işçinin ücreti üretim miktarı ile direkt doğru orantılıdır. Örneğin, Merrick değişken parça başı ücret sisteminde Taylor'ın iki basamaklı sistemi üç basamaklı hale getirilmiştir ve yeni işe başlayan işçilerin motivasyonu hedeflenmiştir. Bu sistemde üretim miktarı standardının %83'ü hedeflenir ve bu miktara kadar düz parça başı, bu miktarın %10 fazlası üretimde prim, standart üretim miktarına ulaşıldığında ise artı %10 daha prim uygulaması yapılmaktadır (Benligiray, 2007: 44).

1.6. ÜCRET FARKLILIKLARI VE ÜCRET ESNEKLİĞİ

1.6.1. Ücret Farklılıkları

Adam Smith'in "net avantajlar teorisi" olarak ileri sürdüğü beş temel neden ücret farklılıklarını açıklamaya yönelik esas teşkil etmektedir. Bunlardan ilki, çalışma ortamının doğası ve işin kabul edilebilirliğinden dolayı ücretlerin farklılaşmasıdır. İkincisi, işi öğrenmek için gerekli olan eğitim ve öğretimin maliyetleri ücretleri farklı hale getiren bir unsurdur. Üçüncüsü, kazançlarını sabit işi olanlarla eşitlemek için kısa süreli işlerde çalışanların daha yüksek ücret talep etmeleridir. Dördüncüsü, yapılan işin güvenilirliği ve yapılan işin gerektirdiği sorumluluk düzeyi gereği bazı meslekler daha yüksek ücret talep edecektir. Sonuncu neden ise kişisel başarı ve prestij unsuru gereği bazı mesleklerde başarı oranı ile ters orantılı olarak yüksek ücret elde edilmesi ücret farklılığına sebep olmaktadır (Gündoğan vd., 2012: 104-105).

Neoklasik telafi edici ücret farklılıkları modeline göre ücret sistemlerinde farklılaşma politikaları üzerinde etkili olan önemli faktörlerden biri de yapılan işin istenmeyen yönlerini ve risk unsurunu tazmin etmeye yönelik fazla ödemelerdir. Örneğin, güvenlik hizmeti icra edenlere üstlendikleri risk nedeni ile ücretleri farklı biçimde telafi edilmektedir (Lordoğlu ve Özkaplan, 2014: 213).

Ücret farklılığı için ücret ile istihdam, işsizlik, çalışma süreleri, iş gücü arz ve talebi, verimlilik gibi değişkenler arasındaki ilişki önem taşımaktadır. Dar anlamda

bakıldığında işçilerin farklı işler için farklı ücret ve gelir beklentileri olmaktadır. Sadece işçiye özel bir durum olmayan bu beklenti en az zahmetle daha çok gelir ve fayda sağlama isteğinden kaynaklanmaktadır. Bir toplumun bütün üyelerinin eşit ücret aldığı, ücretler arasında farklılığın olmadığı ütopyası düşünülemez (Lordoğlu ve Özkaplan, 2014: 209).

Ücretlerde görülen farklılaşmanın temel nedeni arz ve talep dengesizliğidir. Arz ve talep dengesizliği aynı iş kolu içerisinde olabildiği gibi farklı iş kolları arasında da ortaya çıkmakta ve buna bağlı olarak ücret farklılıkları oluşmaktadır. İşçilerin eğitim-öğretim durumu, iş deneyimi, uzmanlığı, mesleki yatkınlıkları ücret farklılıklarının temel nedenleri arasında sayılabilir (Dinler, 2011: 283-284).

Ücretler farklılıklarını açıklamaya yönelik klasik net avantajlar teorisi ve neoklasik telafi edici ücret farklılıkları modelinden farklı olarak hedonik (hazcı) teori ve statü arama modeli de bulunmaktadır (Gündoğan vd., 2012: 118).

1.6.2. Ücret Esnekliği ve Ücret Katılığı

Klasik ekonomistlere göre, ücret ve fiyat esnekliği sonucu ekonomi tam istihdamda dengeye gelir. Rekabetçi emek ve ürün piyasalarında Say yasası gereği tüm çıktının satılacağı ve dolayısıyla irade dışı işsizliğin mümkün olmayacağı varsayılmaktadır. Keynes ise bu varsayımın gerçek dünya ile uyumlu olmadığını ileri sürmüştür. Keynes'e göre fiyat ve ücretleri hızla ayarlamaktan, özellikle aşağı doğru ayarlamaktan alıkoyan çeşitli güçler vardır. İlk olarak piyasalar klasik teoride varsayılandan daha az rekabetçidir. Piyasalarda talebin düşeceği fark edildiğinde üretim kısılır. Özellikle güçlü işçi sendikalarının hâkim olduğu emek piyasasında işçiler ücret indirimlerine karşı koyarlar. Sonuçta ücretler ve fiyatlar aşağı doğru esnek değildir, hızlı bir şekilde ayarlanmazlar. Keynes'e ve takipçilerine göre ücret ve fiyatlar katı ya da yapışkandırlar (Yıldırım, 2010: 363-364).

Emek piyasası, mal piyasasından farklı koşullara sahiptir. Emek piyasasında geçerli olan koşullar mal piyasalarında olduğu gibi serbest piyasa koşulları olsa idi emeğin fiyatı olan ücret de arz ve talep koşullarına göre belirlenir ve neoklasik iktisatçıların varsayımları geçerli olurdu. Yani ücret arttıkça çalışma yaşamına sunulan emek miktarı artar, ücret düştükçe ise bu miktar azalır. Ne var ki, emek piyasasında

koşullar serbest piyasa koşullarından farklıdır. Arz ne kadar artarsa artsın ücretin düşebileceği bir düzey vardır o da asgari ücret düzeyidir. Asgari ücret kanunlarla belirlenmiş olduğu için emek arzındaki artış ücretlerin bu düzeyin altına düşmesine izin vermemektedir. Bir başka konu ise sendikalardır. Ücretlerin belirlenmesi yine yasalar gereği toplu sözleşme pazarlıklarıyla belirlendiği için serbest piyasa koşulları burada tam olarak egemen olamamaktadır. Dolayısıyla, emek piyasasında ücretlerin oluşumunun yani emek piyasası dengesinin, mal piyasasında fiyat oluşumuna göre daha katı olduğunu söylemek mümkündür (Eğilmez, 2013).



İKİNCİ BÖLÜM

2. ASGARİ ÜCRET POLİTİKALARI VE ASGARİ ÜCRETİN EKONOMİK ETKİLERİ

Durağanlaşan ekonomiyi canlandırmak amacıyla, sendikaların baskısı sonucu veya popülist nedenlerle; her ne sebeple yapılsa yapılsın asgari ücret artışlarıyla ilgili bahsedilmesi gereken husus asgari ücret politikasının uygulamada kendini ne kadar süre içerisinde göstereceğidir. İktisadi tabir ile iktisat politikalarının gecikme uzunluğu (aralığı) meselesidir. Keynesyen iktisatçılara göre maliye politikası araçları para politikası araçlarına göre daha kısa süreli bir etkinlik gecikmesiyle ekonomi üzerinde tüm etkisini yaklaşık bir yıl gibi kısa bir sürede göstermektedir. Monetarist iktisatçıların öngörüsüne göre ise para arzındaki etkinlik gecikmesi birkaç aydan birkaç yıla kadar değişkenlik gösterebilmektedir. Gecikme türleri, asgari ücret politikasının etkinliği ve uygulamalara yönelik yapılan araştırmalarda kullanılacak veri setinin mahiyeti açısından incelenmeye değer bir husustur. 1970’li ve 1980’li yıllarda iktisatta yeni bir devrim niteliğindeki Rasyonel Bekleyişler Teorisi’nin iskeletini oluşturan ve Yeni Klasik ve Yeni Keynesyen iktisadi düşünceleri şekillendiren Lucas Kritiğinde olduğu gibi politika etkisizliğine rastlanılabilir ve politikaların ekonometrik olarak geçmişe dayalı değerlendirilmesinde hatalı sonuçlar bulunabilir. Lucas kritiğine göre beklenen politikaların ekonomik konjonktür üzerinde hiçbir etkisi yoktur, beklenmeyen sürpriz politikalar söz konusu olduğunda toplam hâsıla bu politika değişikliklerinden etkilenecektir (Şıklar, 2004: 259-266).

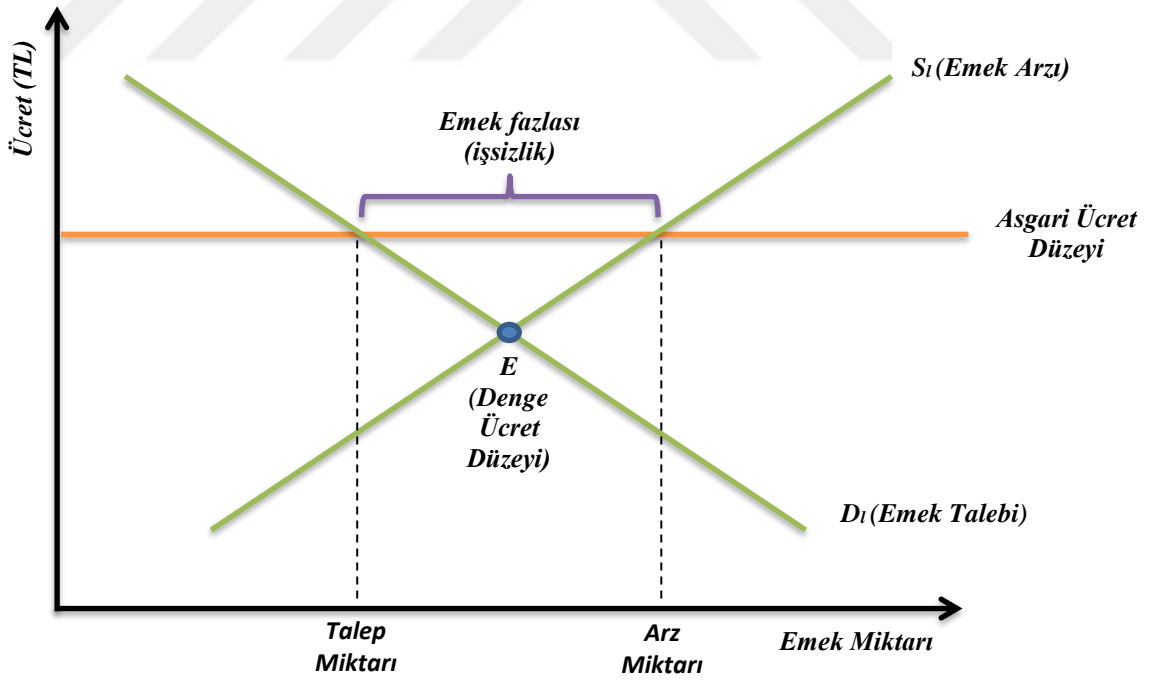
Rasyonel bekleyişler, para politikası uygulamalarındaki kadar olmasa da, konumuzla alakalı olarak ücret belirleme sürecinde de önemlidir. Gecikmeler hususu Şıklar (2004) kaynağından yararlanılarak aktivist veya aktivist olmayan ve duruma göre veya kurala göre ayrımı gözetilerek iktisat politikalarındaki gecikme türleri Şekil 2’de özetlenmiştir.

Şekil 2: İktisat Politikalarında Gecikme Türleri



Kaynak: Şıklar (2004) kaynağından yararlanılarak yazar tarafından hazırlanmıştır.

Şekil 3: Devletin Ücret Kontrolü ile Emek Piyasasına Müdahalesi



Kaynak: Şıklar (2008) kaynağından yararlanılarak yazar tarafından hazırlanmıştır.

İşgücü piyasalarında neoklasik varsayımlarla arz ve talep kanuna göre ücret esnekliği olması gerekirken çoğunlukla ücretlerin azalamaması olarak ifade edilen ücret rijitliği (katılığı) durumu görülmesinin başlıca nedenleri olarak sendikaların varlığı, toplu sözleşme düzeni, işverenlerin tutumları, işçiler ile işverenler arasında görünmeyen “zımnı” sözleşmeler ve asgari ücret politikası sayılmaktadır (Biçerli, 2003: 401-432; Gündoğan, Biçerli, Lordoğlu ve Özkaplan, 2012: 76). Neoklasik iktisatta bir tür fiyat/ücret kontrolü yöntemi olarak görülen asgari ücret uygulaması ile devletin fiyatlara (ücretlere) müdahalesi ve denge oluşumuna etkisi Şekil 3 yardımıyla gösterilmektedir.

Asgari ücret politikası, iktisat politikalarından bir tür genişletici maliye politikası aracı olarak değerlendirilebilir. Ekonomik dengesizliklerin tekrar dengeye gelmesi için maliye politikaları ile para politikalarının uyumluluk ve eşgüdüm içerisinde olması gerekir. Maliye politikasında görülen denge bozucu bir uygulama, para politikası aracılığıyla dengelenmelidir.

2.1. ASGARİ ÜCRET KAVRAMI, ÖNEMİ VE AMAÇLARI

Asgari ücret kavramı, asgari ücretin önemi, avantajları ve dezavantajları, asgari ücret tespitinin başlıca amaçları aşağıdaki başlıklarda incelenmiştir.

2.1.1. Asgari Ücret Kavramı ve Tanımı

Asgari ücretin tanımına geçmeden önce ücretin tanımını yeniden yapmakta yarar vardır. Ücret, kısaca “işverenin ürün satışı veya kar-zarar gibi durumlara bakmaksızın emeğin karşılığı olarak önceden belirlediği gelir” olarak tanımlanmaktadır (Tuna ve Yalçıntaş, 2011: 94).

Ücretin tanımı yapılırken sosyal politika yönünden iki yaklaşımdan söz etmek mümkündür. Bunlar “verime göre ücret” ve “ihtiyaca göre ücret” ayrımıdır. Birinci yaklaşım iktisadi anlamdadır ve bu yaklaşıma göre verimlilik esastır. Daha basit bir ifadeyle işçinin üretime fiziksel veya zihinsel katkısı düzeyinde ücret belirlenir. İkinci yaklaşım ise asgari ücretin temel doktrinini oluşturur ve sosyal anlamda yaklaşımdır. Bu yaklaşıma göre ücretin belirlenmesinde temel kriter ihtiyacın karşılanabilmesidir. İhtiyaca göre ücretin gereği ise asgari ücrettir. Bu ihtiyacın

karşılığı da insanca yaşayabilecek düzeyde ücret ödemek ve gelir elde etmektir (Zaim, 1997: 217-220).

Çalışma karşılığında emek gücünü satarak alınan para ücret olarak ifade edilir. Elde edilen ücret ile diğer mallar ve hizmetler işçi tarafından satın alınır. Kısaca işçi emek gücünü satın alacağı mallar ve hizmetler karşılığında değiştirmiştir. Emek gücünün diğer metalarla değiştirilmesi emek gücünün değişim değerini ifade eder. Burada işçinin ücreti olarak biçilen değer onun diğer malları satın alması için gereken değişim değeridir. O halde ücret olarak adlandırılan fiyat aslında işçinin emek gücünde kristalize olmuş özel bir metanın fiyatıdır. Bu fiyattan emek gücü sahibi yani işçi emek gücünü işverene satmayı kabul eder. Bu sattığı fiyat nasıl belirlenir? Kuramsal olarak bu fiyat iş gücü piyasasında belirlenir. Yani bir ölçüde piyasa koşulları ücreti emek gücünün bol veya kıt oluşuna göre belirler (Lordoğlu ve Özkaplan, 2014: 198-199).

Asgari ücretin tanımı sosyal ve ekonomik faktörlerin etkisiyle ülkeden ülkeye farklılık göstermektedir. Asgari ücretin miktarı ise her ülkede farklı olmakla birlikte genel hatları ile işçilerin ihtiyacı, işveren veya işletmenin imkânları ve bulunulan zaman koşullarına bağlı olarak belirlenmektedir (Korkmaz, 2003: 4).

Tanımlar genişletildiğinde zorunluluk kavramıyla da karşılaşılmaktadır. Bu zorunluluk sadece işveren için değil, aynı zamanda işçi için de geçerlidir. Daha açık bir ifadeyle işçinin bu ücretin altında çalışmayı kabul etme gibi bir keyfiyeti bulunmamaktadır. Belirlenen bu ücret emeğin karşılığı olarak ödenmesi gereken en alt sınır olarak da tanımda yer bulmaktadır (Güneş, 2007: 185).

En güncel hali ile 01.08.2004 tarih ve 25540 sayılı resmi gazetede yayınlanan Asgari Ücret Yönetmeliğine göre asgari ücret, “*İşçilere normal bir çalışma günü karşılığı ödenen ve işçinin gıda, konut, giyim, sağlık, ulaşım ve kültür gibi zorunlu ihtiyaçlarını günün fiyatları üzerinden asgari düzeyde karşılamaya yetecek ücret*” olarak tanımlanmıştır (Resmi Gazete, 01.08.2004). Tanımdaki ifadeler incelendiğinde asgari ücretin öncelikle işçilere ödendiği anlaşılmaktadır. Tanımdan anlaşılan diğer bir durum ise normal bir çalışma günü karşılığı ödenmesi ve zorunlu ihtiyaçları asgari düzeyde karşılamasıdır. Asgari ücretin zorunlu tutulmasındaki

temel hedefin ise insani ihtiyaçların karşılanması işverenin inisiyatifinden çıkarmak olduğu söylenebilir.

Kanun yapıcı iradeye göre çalışan insan, toplumun bir unsurudur ve daha insancıl bir şekilde, toplumdaki diğer insanlar gibi yaşama hakkına sahiptir. İşçinin tek geliri olan ücret, kendisine ve ailesine onurlu bir hayat vermelidir. Asgari ücretin kabul edilebilir seviyeye ulaşması veya aşması, çalışanların ve ailelerinin nezih bir yaşam sürmelerine olanak vermesi gerekir. Bu durumda asgari ücreti *“başkası namına verilen emek karşılığında alınan, sosyal yönden uygun ve işçinin geçimini sağlayabilecek ücret”* olarak tanımlamak da mümkündür (Kutal, 1969: 25).

Tüm bu asgari ücret kavramı ile ilgili söylenenleri bir araya getirerek şu şekilde bir asgari ücret tanımı yapılabilir: *“Bir ülkede, bölgede veya sektörde bir işçiye fiziksel veya zihinsel emeğinin karşılığı olarak ödenen ve işçinin kendisinin ve ailesinin ekonomik ve sosyal ihtiyaçlarını karşılayıp, insan onuruna yakışır bir hayat sürmesine yetecek ücrettir.”*

2.1.2. Asgari Ücretin Önemi, Avantajları ve Dezavantajları

Asgari ücretin artırılması alt gelir gruplarının yoksulluk seviyesinden kurtulmalarına yardımcı olması, gelirlerinin büyük bir kısmını tüketime harcayan alt gelir gruplarına tüketime yönelik daha fazla kaynak sağlaması ve toplam talebi artırması nedeniyle ekonominin faydasına olduğu söylenebilir. Aynı şekilde, bazı çalışanların işlerini kaybedeceği, düşük vasıflı ve vasıfsız iş gücüne zarar vereceği, yoksulluğu azaltmada fazla bir etkisinin olmayacağı ve fiyatlar genel düzeyini artıracığı gerekçesiyle asgari ücretin zararlı olabileceği de söylenebilir.

Devletin yürütme organı olan hükümetler, sosyal devletin gereği olarak ekonomik düzey kategorilerini dikkate alarak politika geliştirmekte, bu politika çerçevesi içinde çalışanların ücretine yönelik düzenlemeler de yapmaktadır (Kutal, 1969: 34). Asgari ücretin yasal dayanağa kavuşması sosyal yönden bir gereklilikten kaynaklanmaktadır. İşçi emeğinin bir karşılığı olması nedeniyle üretime göre daha korumasız durumdadır. Bu korunmasızlık emeğin sahibi insanın çalışma süresinin sınırlı olması ve bu süre sonunda gelir elde edebilecek yeteneklerini kaybetmesinden kaynaklanmaktadır. Üretim ile karşılaştırıldığında bu korunmasızlık durumu sosyal

hayatta yeni sorunlara yol açabilecektir. Bu açıdan bakıldığında devletin asgari ücret konusunda yasal zorunluluğa gitmesi anlaşılabilir bir durumdur (Rakıcı ve Vural, 2011: 59).

Ülkemizde ve diğer gelişmekte olan ülkelerde ekonomik durum nedeniyle asgari ücretle çalışan işçi sayısı toplam çalışanların önemli bir kısmını oluşturmaktadır. Ücret ve gelir dengesizlikleri yalnızca gelişen ülkeler için sorun olmamaktadır. Avrupa Birliği içerisinde de bölgesel farklılıklara bağlı olarak asgari ücret farklılık göstermektedir. Bu açıdan bakıldığında asgari ücret, gelişmekte olan ülke ekonomileri başta olmak üzere gelir dengesizliğinin olduğu hemen her ülke için önem kazanmaktadır (Yılmaz Eser ve Terzi, 2008: 129).

Asgari ücretin avantaj ve dezavantajlarına ilişkin yirminci yüzyılın başlarına kadar sosyalist ve liberal görüşler arasında önemli farklılıklar vardı. Liberal iktisatçılara göre kısa vadede iş gücü talebinde artış ve arzında azalma olduğunda ücretler yükselecektir. Ancak hiçbir zaman işçi ücretlerinin işçilerin asgari geçimi için gerekli olan ücreti yani asgari ücreti geçemeyeceği görüşünü savunmaktadırlar. Ancak günümüzde bu görüş geçerliğini yitirmiş görünmektedir. Zira Anton Menger ve Sidney Webb gibi sosyalist teorisyen ve düşünürlere göre asgari ücret sosyal yönden gereklidir ve mevzuatla koruma altında olduğu sürece işçi ve işverenlerce sektörlere göre miktarı belirlenebilir (Kutal, 1964: 51).

Asgari ücret bir işverenin ödemesine izin verilen en düşük ücrettir. Asgari ücretin ailelere yardımcı olma, vergi yükünü azaltma, istihdam teşviki, iş bütçeleri ve ortak referans olmak üzere beş avantajı sayılabilir. Asgari ücretlilerin üçte biri evli ve çocuk sahibidir. Asgari ücret olmadan bu işçiler daha az ücretle çalışmaya mecbur bırakılabilir. Asgari ücretle çalışanlar, hiç çalışmayanlar kadar kamu hizmetlerini kullanmamaktadır. İşsiz bireye devlet çeşitli ekonomik ve sosyal yardımlarda bulunmaktadır. Asgari ücret ile kamu yardımına ihtiyaç duyanların sayısı azalır ve bu durum toplum ve devlet üzerindeki vergi yükünü azaltır. İşsiz bireyler işsizken aldığı devlet yardımları ile işe başladığındaki maddi teşvikleri karşılaştırıp avantajlı olup olmadığına bakar. Asgari ücretin motive edici düzeyde olması durumunda istihdama katılır. Asgari ücret sayesinde işyeri sahibi hangi ücreti ödeyeceğini bilerek maliyet

kontrolünü sağlar; işçi de hangi ücreti alacağını bilerek iş arayış sürecinden vazgeçer (Root, 2017).

2.1.3. Yasal Asgari Ücret Tespitinin Başlıca Amaçları

Genel iktisadi düşünceye göre arzın artması fiyatın düşmesi, kıtlaşması da fiyatın artması anlamındadır. O halde emek gücünün fiyatı da onu satanların fazlalığı oranında düşecek, azlığı oranında yükselecektir. Piyasa hâkimiyetine inananların çok sevdiği tarzda bir fiyatlama aslında bundan çok daha karmaşık bir şekilde tezahür eder ve ücretler emek gücünün kıtlığı ve bolluğundan daha farklı tarzda ortaya çıkar. Ancak yine de emek gücünün fiyatını belirleyen bolluk ve kıtlık unsuru dışında bir metanın alıcıları ile satıcıları arasında bir rekabet sonucu gerçekleşmektedir. Bir metanın satıcıları arasındaki rekabet onların fiyatları düşürmesine yol açmaktadır. Satıcılar pahalıya satmak, alıcılar da ucuza almak niyeti ile hareket ettikleri için sonuç tarafların gücü oranında belirlenecektir. Hangi grup daha güçlü ise o grubun hâkimiyeti altında fiyat belirlenecektir (Lordoğlu ve Özkaplan, 2014: 199).

Asgari ücretin başlıca amaçları başta düşük gelire çalışmak zorunda olan işçilerin haklarının korunması olmak üzere genel olarak emek ücretinin alt sınırını belirlemek şeklinde açıklanabilir. Alt sınır belirleme zorunluluk mahiyetindedir ve bu sınırın altında ücret belirlenemeyeceğini ifade eder. İşveren ile işçi sendikaları arasında yapılan asgari ücret pazarlıkları bu zorunluluğu ortadan kaldırmamakta, yalnızca ücretin miktarını belirleme amacını taşımaktadır (Korkmaz, 2003: 4).

Asgari ücret kavramının tanımı, amacı ve miktarının belirlenmesindeki temel kıstas işçinin ve ailesinin insanca yaşamasının sağlanmasıdır. Ancak bu o kadar kolay değildir ve en önemli zorluk uygun yaşam standardının ve işçinin hayati ihtiyaçlarının (gıda, giyim konut vs.) belirlenmesidir (Barre and Teulon, 1997: 134). Asgari ücretin amacı, işçileri aşırı derecede düşük ücret karşısında korumaktır. Asgari ücret iktisadi büyümenin çıktısı olan gelirin herkese adil ve hakkaniyetli bir biçimde paylaşılmasına yardımcı olur ve istihdam konusunda korunması gerekenlere asgari bir yaşam hakkı sağlar. Asgari ücretler, yoksulluğun üstesinden gelmek, erkek ve kadınlar dâhil olmak üzere eşitsizliği azaltmak için eşit değerde bir çalışma için eşit ücret hakkını teşvik edecek bir politikanın unsuru olabilir (ILO, 2017).

2.1.3.1. Gelir dağılımında adaletin sağlanması ve yoksulluğun azaltılması

Gelişmekte olan ülkelerde faiz ve enflasyon döngüsü gelişmiş ülkelere göre daha belirgindir. Bu iki faktörün agresif değişkenliği nedeniyle ücretlerin sürekli olarak güncellenmesi icap etmektedir. Gelişmiş ülkelere göre diğer bir olumsuzluk da sendikal örgütlenmelerin tam oturmamış veya yeterince etkin olmamasıdır. Üçüncü bir olumsuzluk olarak da vergi gelirlerinin ödenmesi veya tahsil edilmesinde gelişmekte olan ülkelerin yeterli beceriye sahip olmadıklarından söz edilebilir. Gelişmiş ülkelere göre daha fazla yaşanan bu olumsuz durumlar piyasa koşullarının dengesizliğine ve dolaylı olarak ücret dengesizliğine ve de gelir adaletsizliğine yol açmaktadır. İşçilerin gelirlerini daha istikrarlı hale getirmek ve ücret dengesini sağlamanın yollarından biri de ücretlerde alt sınır belirlemektir (Korkmaz, 2003: 31).

Gelir dağılımındaki adaletsizlik küresel ölçekte bakıldığında ülkeler arasında belirgin şekilde yaşanmaktadır. Gelir dağılımı ülke içinde de homojen bir şekilde olmayabilir. Ekonomik krizler veya yüksek enflasyonun yaşandığı dönemlerde düşük gelir grubundaki işçilerin alım gücü düşmekte ve yoksulluğa yol açabilmektedir. Yalnızca üretimin değil aynı zamanda tüketimin de dengesiz oluşu sosyal adalet olgusunun zedelenmesine yol açacaktır (Hacıtahtiroğlu ve Aydoğan, 2016: 148).

Asgari ücretin veya ücretteki artışların neden olduğu yoksulluğu azaltma etkisinin ve bunun yol açtığı ekonomik büyümenin suni bir etki olduğu görüşünü savunanlar da bulunmaktadır. Bu görüşe göre, asgari ücret artışı istihdamın sabitlenmesine ve dolaylı olarak yeni istihdam alanlarının azalmasına neden olabilmektedir. Ancak bu sorunun yine istihdamın gelir dağılımı üzerindeki olumlu etkisi ile dengelenebileceği ifade edilmektedir (Maloney ve Mendez, 2004: 109).

Asgari ücretin önem ve amaçları ülkeden ülkeye farklı özellikler göstermekle beraber sonuçta, bütün ülkelerin asgari ücretin tespitiyle ulaşmak istedikleri hedef temelde işçiye uygun yaşam düzeyi sağlayacak bir ücreti güvence altına almak düşüncesi olmuştur. Nitekim bu amaç aslında asgari ücret kavramının ortaya çıkışındaki başlıca düşüncedir. Çalışanların insanca yaşamalarına uygun, onlara yoksulluk yaşatmayacak bir ücrete kavuşmaları ancak asgari ücretle güvence altına alınabilir (Centel, 1987: 187).

2.1.3.2. Emek istismarının önlenmesi

Çalışma hayatında ücret ve gelir gerçeği, işçiler için tercih konusu olmaktan öte bir zorunluluktur. Ücret ve gelirin diğer tarafı, yani ödeyen tarafı konumundaki işveren için ise maliyet unsuru ve giderdir. İşçi ve işveren arasındaki bu çatışma tarih boyunca devam etmiştir. İş arzı az ve talebi fazlaysa, diğer bir ifadeyle piyasada iş gücü arzı fazla ise ücret belirleme noktasında işveren avantajlı konuma gelmektedir. İşçinin daha fazla ücret talebi karşısında avantajlı konumdaki işveren ile mücadele edebilmesi, daha fazla gelir ve ücret alabilmesi devlet tarafından düzenleme gerekliliğini doğurmuştur. Bu sayede işçinin düşük ücretle çok ağır şartlar altında çalıştırılması, işverenin mevcut durumu lehine kullanıp işçinin emeğini istismar etmesi engellenmiş olacaktır (Özdemir, Mercan ve Erol, 2012: 35).

Ekonomide tam rekabet koşullarının her zaman gerçekleşmeyeceği bilinmektedir ve bu durumda işçiler, işverenler karşısında güçsüz kaldıklarından, daima kendilerine önerilen ücreti kabul etmek zorunda kalmaktadır. Bu ücret haddi ise işçinin ancak karnını doyurabileceği ve soyunu sürdürebileceği doğal ücret düzeyi civarında dolaşmaktadır. İşçilerin örgütlenemediği, buna karşın işverenlerin kendi aralarında örgütlendikleri ya da işverenlerin işçilerden daha güçlü oldukları dönemlerde, emek piyasasında ücret monopson koşullarında, işverenler tarafından saptanmıştır (Dinler, 2011: 281).

Eğer asgari ücret talepleri devlet tarafından ciddiye alınıp buna uygun politikalar oluşturulabilirse bir yandan bireylere yaşamlarını sürdürmelerini sağlayacak, emek istismarını önleyecek bir sosyal politika aracı; diğer yandan ise istihdam, enflasyon, cari ücretler, ekonomik büyüme ve gelir dağılımını üzerinde çok yönlü etkileri bulunan bir iktisat politikası aracı geliştirilmiş olur. Böylelikle, ekonomik etkilerinin yanında asgari ücretin belirli limitlerin altına düşmesinin engellenmesi ile işçinin sömürülmesinin, emeğinin istismar edilmesinin de önüne geçilmiş olacaktır (Korkmaz, 2003: 32; Dağlıoğlu ve Bakır, 2015: 62).

2.1.3.3. Kriz dönemlerinde ücretin korunması

Savaşlar, doğal afetler veya kapitalist sistemin dinamiğinin sonucu olarak fiyat, gelir ve üretim dengesizliklerinin neden olduğu yerel veya küresel çapta ekonomik krizler

ve ekonomik durgunluklar yaşanabilmektedir. Asgari ücret, fabrikaların ve işletmelerin kapanması, işçi çıkartılması şeklinde sonuçları görülen durgunluk ve kriz dönemlerinde işçi ücretlerinin düşmesini engelleyen bir engel olarak sayılabilir (Arabacı, 2007: 54). Kriz dönemlerinde hemen her sektörde işletme yapılarına bağlı olarak farklı tedbirler alınabilmektedir. Bu tedbirlerin genel amacı işletmeyi hayatta tutabilmek, pazarı kaybetmemek veya pazarda daha fazla yer kazanmak şeklinde açıklanabilir. Alınan tedbirler incelendiğinde işçi ücretleri ile ilgili doğrudan veya dolaylı düzenlemelerin de önemli bir yere sahip olduğu görülmektedir. Bunların başında işçi çıkarma, işçi ücretlerinde indirim ve ücretsiz izin gelmektedir (Çelik ve Özdevecioğlu, 2002: 59-60; Tanrısevdi ve Okumuş, 2007: 375).

Kriz dönemlerinde ekonomideki daralma ve talep azalması üretim ve hizmet sunumunun da azalmasına neden olmaktadır. Böyle dönemlerde istihdamda aşağı yönlü veya işçi ücretlerinde sınırlanma eğilimi görülmektedir. Özellikle tarım dışı sektörde bu durum daha belirgin olarak hissedilmektedir. Bu sorun sadece kriz döneminde değil kriz sonrasında bile etkisini devam ettirebilmektedir. İstihdamda meydana gelebilecek böyle bir baskı unsuru piyasadaki arz ve talep dengesine ikinci bir şok etkisi yapmaktadır. Zira işini kaybeden veya kriz döneminde enflasyon artışı nedeniyle reel olarak ücreti azalan bireyler tüketimden vazgeçecektir. Diğer bir sorun da azalan talep nedeniyle ürün fiyatlarında düşme eğilimidir ki bu da işletmeler için işçi ücretlerinde düzenlemeyi beraberinde getirmektedir (Öztürk ve Gövdere, 2010: 388).

Asgari ücret, yukarıda anılan nedenlerle kriz dönemlerinde ücret düzeylerinin düşmesine kısmen de olsa çözüm olabilmektedir. Böylelikle, insani yaşam standartlarının kaybedilmemesi ve işçinin korunmasına yardımcı olmaktadır.

2.1.3.4. Ücret farklarının ve eşitsizliğinin azaltılması

Piyasada her zaman tek ücret haddi mümkün olmamakta, çeşitli meslekler ve hatta aynı meslekte çalışan kimselerin ücretleri arasında farklar oluşmaktadır. Ücret farklarının ana nedeni her iş kolunda talep ve arzın farklı olmasından kaynaklanmaktadır. Bu farklılığın başlıca nedenleri iş gücünün homojen olmaması, bazı mesleklerin para ile ölçülemeyen avantajlar sağlaması ve emek piyasasında akışkanlığın az olmasıdır. İşçiler tıpatıp birbirlerinin benzeri değildirler. Emegin

homojen olmamasının sebepleri, beşeri sermaye (örneğin eğitim-öğretim), iş deneyimi, birbirleriyle rekabetçi olmayan gruplar ve bazı işlerin yapılabilmesinin nitelikli özel yetenek istemesi şeklinde açıklanabilmektedir. Para ile ölçülemeyen avantajları bireylerin daha yüksek ücretli meslekleri yapabilecek yeteneğe sahipken mesleğin yoruculuğu veya toplumdaki itibarına bakarak daha düşük ücretli meslek seçmeleri ile açıklamak mümkündür. Emek piyasasında akışkanlığın az olması ise kişilerin yaşadıkları yöreye ve ortama alışkanlıkları nedeniyle daha yüksek ücret alabilecekleri halde buldukları işten ayrılmayı düşünmemeleri (yöresel avantajlar) şeklinde açıklanabilir (Dinler, 2011: 284).

Adam Smith, Milletlerin Zenginliği (1776) adlı ünlü eserinde iş gücü piyasalarında uzun dönemde hareketliliğin olması halinde farklı istihdam koşullarının parasal ve parasal olmayan tüm avantajlarının eşitlendiği fikrini ileri sürmüştür. Öne sürdüğü rekabetçi çalışma koşullarının aynı olması durumunda ücretlerin de eşitleneceğini kabul eder. Bu durumda aynı işi yapan bireylerin benzer ücreti alacakları varsayımsal olarak düşünülür. Oysa gerçek hayatta bu türden bir varsayıma yer olmadığını biliyoruz. Aynı işi yapan kişilerin aynı ücreti almadıkları gibi, ücretin yasal asgari sınırları içinde bile farklılaşabildiği görülmektedir (Lordoğlu ve Özkaplan, 2014: 210).

İşçi ücretleri çalışılan iş, çalışılan sektör, sahip olunan kıdem, yapılan görev gibi durumlara göre farklılık göstermektedir. Söz konusu ücret farklılıklarının önüne geçilemeyeceği gibi bu farklılığın doğal bir durum olduğunun da kabul edilmesi gerekmektedir. Burada önemli olan en düşük işçi ücreti ile en yükseği arasındaki farktır. Bu farkın azaltılması amacıyla asgari ücret uygulanmalıdır (Zaim, 1974: 92).

Asgari ücretin belirlenmesinin ücret eşitliğini sağlaması değişik açılardan önemli görülebilir. Öncelikle ücretin eşitsizliği farklı şekillerde görülebilmektedir. Örneğin çalışanlar arasında; işletmeler, sektörler, bölgeler, iş kolları, nitelikli ve niteliksiz işçiler arasında ücret farklılıkları ile karşılaşılabilmektedir. Görülen farklılıklar eşitsizlik olarak adlandırılabilir gibi her eşitsizliğin adaletsizlik olmadığı şeklinde değerlendirildiğinde kısmen de olsa adaletsiz ücret farklılıklarıyla karşılaşılabilmektedir (Centel, 1987: 187-189).

Günümüzde bu farklılıklar daha çok kadın ve erkek arasındaki adaletsizlik bağlamında ele alınmaktadır. Geçmişten beri var olan bu adaletsiz ücret farklılıkları sosyal ve ekonomik gerçeklikle bağdaşmamaktadır. Buna benzer iktisadi gerekçesi olmayan, sosyo-kültürel yapı ve farklılıklardan kaynaklanan ücret farklarına rastlamak da mümkündür. Asgari ücret ile kısmen de olsa bu adaletsizliğin önüne geçilmiş olabilecektir (Kutal, 1969: 34-35).

Ücret farklarının giderilmesi ve eşit ücret ilkesinin en alt seviyede gerçekleştirilmesi çalışma hayatında özellikle kadınlar için mevcut olan negatif ayrımcılığın önüne geçmiş olacaktır. Kadınların güçsüzlüğünden kaynaklanan bu ayrımcılık toplumların kültürel düzeyine göre farklılık göstermektedir. Uluslararası örgütler ve ILO her ne kadar bu sorunun çözümüne yönelik adımlar atsa da bu her zaman yeterli olmamaktadır. Asgari ücret uygulaması kadınlara karşı negatif ayrımcılığın önüne tam olarak geçemese de en azından ücretlerin alt sınırını belirleyerek asgari düzeyde ücret eşitliğini sağlamış olmaktadır (Akgül, 2016: 105).

2.1.3.5. Haksız rekabetin önlenmesi

Haksız rekabetin önemli nedenlerinden biri de işçi maliyetleridir. İşçi maliyetlerinin işverenin inisiyatifine bırakıldığı durumlarda, mümkün olan en düşük ücretle maliyeti düşüren işletmeler avantaj elde etmekte ve düşen maliyet ürün ve hizmet fiyatlarına yansımaktadır. Ülkenin her bölgesinde işçi maliyetleri aynı olamayacağı gibi genç nüfus oranının yüksek olması niteliksiz işçilerin çokluğundan kaynaklı işçi maliyet farklılıkları oluşabilmektedir. Bir yanda geçindirmek zorunda olduğu aileye sahip olmayan genç ve niteliksiz potansiyel iş gücüne karşılık; diğer yanda deneyimli, geçindirmek zorunda olduğu aileye sahip iş gücü eşit dağılmayabilmektedir. İşgücü piyasasındaki bu dengesizlik daha ucuz iş gücü çalıştırabilen işletmeler ile maliyet düşüremeyen işletmeler arasında eşitsizliğe neden olabilmektedir. Maliyeti düşüren işletmeler düşen maliyeti ürün ve hizmetlere yansıtarak fiyat avantajı elde edecek ve rekabet üstünlüğü sağlayacaktır. Asgari ücret ile söz konusu haksız rekabet engellenebileceğinden işveren için de fayda sağlayıcı bir özelliğe sahip olmaktadır. Belirlenen alt sınırın altına inilemeyeceğinden hem işletmeler daha dengeli işçi maliyeti ile hareket etmek durumunda olacak hem de

işçiler insani ihtiyaçlarını karşılayabilecek ücretlere kavuşabilecektir (Kaçanoğlu, 2009: 51).

Gelişmekte olan veya geri kalmış ülkelerde işsizlik sosyo-ekonomik sorunların en büyüklerinden biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Böyle ortamlarda işverenler için düşük ücretli işçi bulmak sorun olmamaktadır. Ancak bu anlayış tüm işverenler için geçerli olmamakta veya her işveren aynı şartlarda ücret belirleyememektedir. Bu durumda da işverenler arasında rekabet avantaj ve dezavantajları ortaya çıkmaktadır. Haksız rekabet olarak değerlendirilebilecek böyle ülkelerde veya ülkelerin bölgelerinde yasal olarak belirlenen asgari ücret bu sorunu ortadan kaldırmada etkili olacaktır (Kutal, 1969: 35).

İşçiler için de haksız rekabetin varlığından söz etmek mümkündür. Hızlı nüfus artışının olduğu, genç ve vasıfsız işçilerin çok olduğu, işçi örgütlenmelerinin henüz yolun başında olduğu toplumlarda işçiler arasında farklılıklar olmaktadır. Bu farklılık ne vasıf farkından ne de verimlilikten kaynaklanmaktadır. İktisadi anlamda benzer işe benzer ücretin ödenmesi veya benzer vasıflara benzer ücretin ödenmesi kuralının uygulanabilmesi asgari ücretin uygulanması ile mümkün olabilecektir. Bu sayede işçiler arasındaki rekabetin azaltılması mümkündür (Korkmaz, 2003: 35).

2.2. ASGARİ ÜCRETİN KAPSAMININ BELİRLENMESİ

Asgari ücretin kapsamı genel kapsam esası, bölgesel farklılık esası, mesleki farklılık esası ve dar ekonomik faaliyet kollarına göre belirlenmesi olmak üzere dört farklı kategoride incelenebilir.

2.2.1. Genel Kapsam Esasına Göre Belirlenmesi

Asgari ücret belirlenirken kapsam ülkenin tamamı olabildiği gibi bölgeler de olabilmektedir. Ülkenin tamamında aynı asgari ücret kurallarının kabul edilmesinin nedenleri dört başlık altında toplanabilir (Çiçek, 2013: 19).

Girişimciliğin önündeki engeller: Bölge veya iş kolları arasındaki iş fırsatlarının farklılaşması önlenemez ve bu sayede istihdamda daha istikrarlı bir durum oluşabilir (Kutal, 1969: 47).

Denetim ve koordinasyon kolaylığı: Genel kapsamlı asgari ücret sayesinde ulusal yönetim asgari ücretin denetlenmesi ve işçi-işveren koordinasyonunun sağlanmasında kolaylık yaşamaktadır (Korkmaz, 2003: 74).

Kalkınma planlarına uygunluk: Sosyal güvenlik uygulamaları başta olmak üzere enflasyon, gelir dağılımı gibi ileriye dönük planlamalarda asgari ücretin temel alınması hesaplama ve süreç uyumunu kolaylaştırmaktadır. Asgari ücretin bölgesel yerine ülke genelinde uygulanmasıyla bu uygunluk sağlanabilir (Starr, 1981: 54).

Ücret farklarını azaltma: Ülke genelini kapsayan asgari ücret uygulaması bölgeler arasındaki ücret farkını azaltır ve bölgeler arasındaki iş gücü göçünün önüne geçer. Ücret farklarından kaynaklanan rekabet gücü başta olmak üzere işletmelerdeki ücret politikalarını kolaylaştırır (Korkmaz, 2003: 75).

2.2.2. Bölgesel Farklılık Esasına Göre Belirlenmesi

Bölgeler arasındaki farklılığın soruna neden olması durumunda bu farklılıkların dikkate alınarak her bölgede ayrı bir asgari ücret uygulaması çözüm olabilir. Asgari ücretin kapsamı belirlenirken esneklik ve rekabet avantajlarının korunması için bölgesel farklılıkların dikkate alınması önerilmektedir. Ekonomik gelişmenin bölgeler arasında farklılık göstermesi, iş gücü arz ve talebinde farkların olması ve hayat pahalılığının farklı olması asgari ücretin bölgesel olarak belirlenmesi seçeneğini getirmektedir. Bölgesel asgari ücret aynı anda birden fazla asgari ücret oranının belirlenmesini öngörür. Bölgesel asgari ücret sayesinde elde edilen esnekleşme, merkezi sistemden kaynaklanan hantal yapıyı ve bölgeler arasındaki görmezden gelinen farkı giderebilmektedir (Akgeyik, 2007: 21).

Çin, Japonya, Kanada ve Meksika'da asgari ücret belirlenirken bölgesel farklılıklar dikkate alınmaktadır. Örneğin Japonya'da asgari ücret kırk yedi farklı bölgede ayrı ayrı belirlenmektedir. Meksika'da üç bölgeye ayrılan ülkede her bölgede tüm işçileri kapsayan asgari ücret sistemi uygulanmaktadır. Kanada ise asgari ücreti eyaletlere göre belirlemektedir. Çin, on yıldan fazla süredir ülke genelinde asgari ücret uygulamakta ve her eyalette asgari ücretin düzeyi farklılık göstermektedir (ILO, 2017).

Türkiye’de ilk asgari ücret uygulaması 1951-1967 yılları arasında bölgesel (kentsel) olarak uygulanmış ve mahalli komisyonlarca tespit edilmiştir. Bu uygulama, o zamanki mecliste sosyalist kanattan Türkiye İşçi Partisi’nin (TİP) Anayasa Mahkemesine başvurusu sonucu anayasanın eşitlik ilkesine aykırı olduğu gerekçesiyle iptal edilmiştir. İptalden sonra 1973 yılında ILO sözleşmesinin imzalanması ile 1974 yılından itibaren ülke düzeyinde, 1989 yılından itibaren ise tüm iş kollarını kapsayacak şekilde asgari ücret belirlenmektedir. Uluslararası Para Fonu (IMF) 2005 yılında, İstanbul Ticaret Odası (İTO) 2007 yılında, Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD) 2008 yılında, Türk Sanayicileri ve İşadamları Derneği (TÜSİAD) 2008 yılında hazırladıkları raporlarla Türkiye’de ulusal düzeyde belirlenen asgari ücreti yüksek bulduklarını belirtmiş ve bölgesel asgari ücret uygulamasını tavsiye etmişlerdir. Ancak, geçmişte denenmiş ve başarısız olarak iptal edilmiş bölgesel asgari ücret uygulaması iddia edildiği üzere istihdamı artırmayacak düşük ücretten yüksek ücrete bölgeler arası göçü hızlandırmaktan başka bir sonucu olmayacaktır. Muhtemel üretim artışı ile ekonominin arz yönünü güçlendirecek ama talep yönünü zayıflatacaktır. Emeğin üretimden aldığı payın azalmasına, sermayenin üretimden aldığı payın ise artmasına ve zaten çok bozuk olan gelir dağılımının daha da bozulmasına sebebiyet verecektir (Tezel, 23.06.2011).

2.2.3. Mesleki Farklılık Esasına Göre Belirlenmesi

Asgari ücretin tespitinde belki de en çok dikkat edilmesi gereken konulardan biri mesleki farklılıklardır. Özellikle riskli meslek gruplarında ve nitelikli meslek sınıflarında asgari ücretin daha yüksek belirlenmesi; bunun yanında asgari ücret kapsamı dışında kalan meslek gruplarının da kapsama dâhil edilmesi yararlı olabilmektedir. Bu sistemde iktisadi birim ya da iş kolları değil, asgari ücretin kapsamının belirlenmesinde mesleki sınıflar etkili olmaktadır (Korkmaz, 2003: 79).

2.2.4. Dar Ekonomik Faaliyet Kollarına Göre Belirlenmesi

Bölgesel farklılıklara göre asgari ücret belirlenmesinden daha dar kapsamlı olan yöntem dar ekonomik faaliyet kollarına göre asgari ücret belirleme uygulamasıdır. Bu uygulama ile farklı iş kollarına göre ücret tabanı belirlenebilmektedir. Aynı

zamanda iş kolundaki işletmelerin ödeme güçleri dikkate alınmakta, ülkedeki ekonomik şartlarla birlikte daha iyi değerlendirilebilmektedir (Korkmaz, 2003: 78).

2.3. ASGARI ÜCRETİN EKONOMİK ETKİLERİ

Klasik iktisatçılara göre kısa dönemde diğer üretim faktörleri sabit olduğundan emek arzının artırılması ile toplam arz artırılabilir.

$$Y = f(\bar{K}, L)$$

Genel kabul gören iktisat teorisinde, devletin fiyatlara müdahalesi ve arz-talep dengesinin oluşumuna etkileri bağlamında asgari ücret politikası, bir tür taban fiyat uygulamasıdır ve emek arzı fazlası (işsizlik) ile sonuçlanır. Piyasa mekanizmasının sosyal adaleti sağlayacak ve asgari ihtiyaçları karşılayacak bir ücret düzeyini sağlamada başarısız olduğu görülmektedir. Böyle bir durum karşısında devlet hanehalkının asgari geçim standartlarını temin edecek bir şekilde saatlik/günlük/aylık asgari ücret düzeyini tespit eder. Asgari ücret politikasıyla ilgili olarak iki temel sonuç meydana gelmektedir. Asgari ücret politikaları hâlihazırda çalışan ücretli kesimin refah düzeyini artırırken, piyasa fiyatının üzerinde gerçekleşen ücretler nedeniyle iş bulamayan veya işinden olanların ise refah düzeyini azaltır (Şıklar, 2008: 115-118).

Asgari ücret rakamının veya oranının tespiti aynı zamanda refah iktisadının çalışma alanına girmekte ve bazı düşünürlere göre de asgari ücret düzeyi toplumsal refahın ana belirleyici nesnesini oluşturmaktadır. Asgari ücret mutlak eşitlikten ziyade nispi eşitliği sağlamaya, nispi fakirlikten ziyade mutlak fakirliği azaltmaya yönelik bir uygulamadır.

Ücretlerin yükselmesi iş gücü arzını artırır ve iradi işsizler iş gücüne katılırlar. Emek arzı ve talebi faktör piyasalarının unsurları olarak makroekonominin mikro temellerini oluşturmaktadır. Ücretlerin kontrolü ise toplam talebin kontrolü demektir. Ücretlerin artışı toplam talebin artışı, dolayısıyla enflasyon ve üretimin artması manasına gelir. Ücretlerin reel olarak azalması ise toplam talebin azalması, dolayısıyla enflasyonun ve üretimin azalması manasına gelir. Asgari ücret düzeyi piyasa fiyatına yakın bir şekilde düşük belirlenirse gelirlerinin büyük bir kısmını

tüketime ayıran alt gelir gruplarının yapacağı harcamalardan ekonomi mahrum kalır. Asgari ücret düzeyi piyasa fiyatının çok üzerinde yüksek bir şekilde belirlenirse de maliyet unsuru olarak ücretlerin artması dolayısıyla firmalar ve üreticilerin karlılıkları ve yatırım istekleri azalacak, ekonominin geneli yine zarar görecektir. Dolayısıyla, sorunsalımız bir tür optimalite hesabına dönüşmektedir. Asgari ücretin optimal seviyesi ne olmalıdır? Asgari ücretin optimal artış oranı ne olmalıdır?

Uygulanan asgari ücret politikalarının, istihdam üzerinde pozitif veya negatif önemli etkisinin olduğu tüm iktisat düşünürlerince kabul edilmektedir. Ancak, farklı iktisadi ekollerden gelen iktisatçılar tarafından yapılan deneysel çalışmalar, asgari ücret ile istihdam arasındaki ilişkinin yönü üzerinde bir uzlaşma sağlayamamıştır. Liberal ekole mensup iktisatçılar, asgari ücretin istihdam üzerinde negatif bir etkisinin olduğunu ileri sürmektedir. Keynesyen ekole mensup iktisatçılar ise asgari ücret ile istihdam arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu savunmaktadırlar (Dağlıoğlu ve Bakır, 2015: 35).

Asgari ücret artışının etkileri doğrudan etki ve dolaylı yansımalar olarak iki grupta incelenebilir. Aşağıda görülebileceği üzere asgari ücret değişikliği birçok iktisadi değişkeni tek başına otomatik olarak değiştirmektedir (TİSK, 2015).

Doğrudan Etki

- Kıdem tazminatı ve ihbar tazminatı ödemeleri
- Prime esas kazanç taban ve tavanındaki artış yoluyla SGK işveren ve işçi primleri (uzun vadeli ve kısa vadeli sigortalar, genel sağlık sigortası, işsizlik sigortası, sosyal güvenlik destek primi)
- SGK idari para cezaları
- Çeşitli vergilerle ilgili para cezaları
- Ücretten kesilen gelir vergisi ve damga vergisi
- Toplu iş sözleşmelerinde tespit edilen, asgari ücret üstü ücret kademeleri
- Aday çırak, çırak ve beceri eğitimi gören meslek lisesi ve meslek yüksekokulu öğrencilerinin SGK primleri ve ücretleri
- Genel sağlık sigortası prim ödemelerinde gelir testi kriteri
- SGK borçlanma primleri (doğum, askerlik, yurtdışı hizmet borçlanmaları)
- SGK isteğe bağlı sigorta primleri

- BAĞ-KUR'luların primleri
- Geçici iş göremezlik ödeneği
- İşsizlik ödeneği
- Asgari geçim indirimi
- Evde bakım ücreti
- 65 yaşını doldurmuş muhtaçlara ve engellilere aylık bağlanmasında gelir kriteri
- Emekli maaşları
- Teşvik uygulamalarındaki sübvansiyonlar

Dolaylı Yansımalar

- Ücretler genel seviyesi ve ücret artışı
- Rekabet gücü
- İstihdam
- Yatırımlar
- İhracat
- Kayıt dışı ekonomi
- Enflasyon

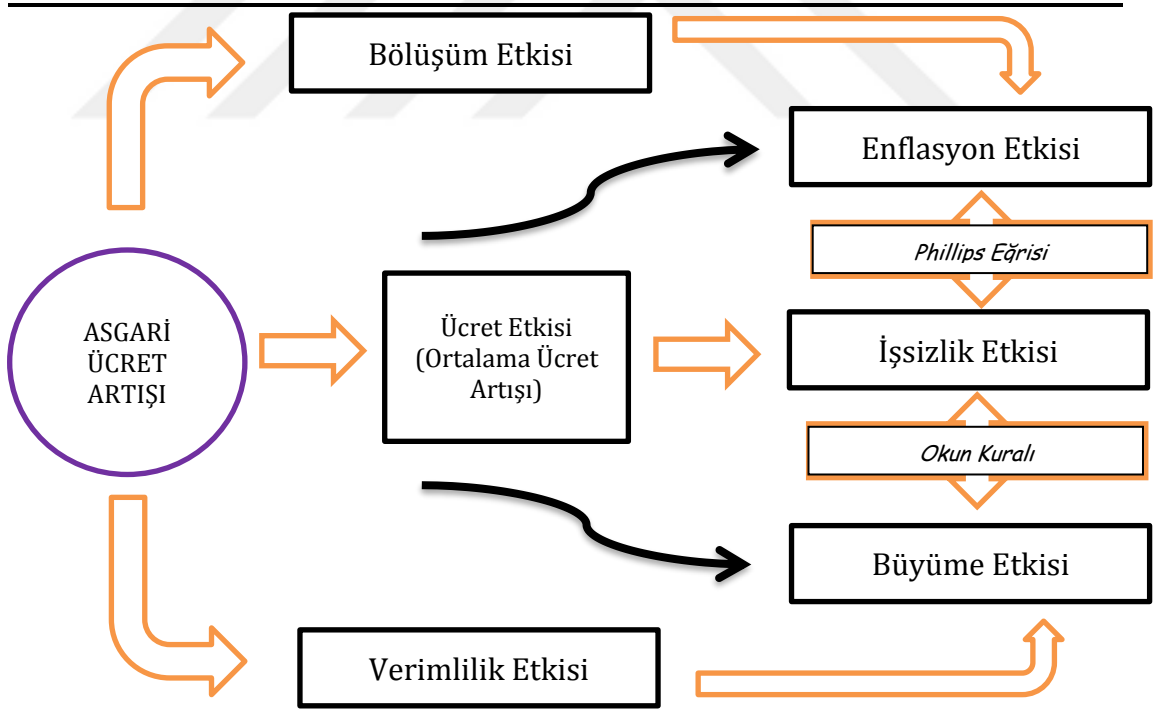
Asgari ücret ülke çapında veya bölgesel düzeyde belirlendiğinden, örneğin faiz değişkeni gibi, uluslararası bir boyutu yoktur. Ama uluslararası sermaye yatırım yapmak için ucuz emek gücü olan ülkeleri tercih ettiğinden asgari ücret düzeyinin düşük olduğu ülkeler uluslararası doğrudan yabancı sermaye yatırımlarını çekmeye daha müsaittirler. Bu açıdan bakıldığında IMF de uygulanan asgari ücret politikalarını popülist bularak Türkiye'yi asgari ücretlerin yüksekliğinden dolayı 2005 yılındaki raporunda eleştirmiştir.

Asgari ücret artışlarının ekonomi üzerindeki etkileri ve değişkenler arasındaki ilişkiler beş farklı şekilde incelenebilir.

- 1) Mikro düzeyde tek bir firma açısından
- 2) Bölgesel veya sektörel düzeyde ekonominin bir kısmı açısından
- 3) Kayıtlı sektör, kayıt dışı sektör ilişkisi açısından
- 4) Tam rekabet koşullarının veya monopson bir emek piyasasının varlığı durumunda
- 5) Makro düzeyde ekonominin tümü açısından

Asgari ücretin ekonomik ve sosyal etkileri kısaca ücret, enflasyon, istihdam (veya işsizlik), verimlilik, büyüme ve bölüşüm etkisi adıyla altı grupta sınıflandırılabilir. Asgari ücret artışının direkt etkisi ortalama ücretleri artırmasıdır. Asgari ücret artışı, özellikle yakın seviyedeki diğer cari ücretleri de artırarak, ortalama ücretleri artıracaktır. Asgari ücret artışının dolaylı bir şekilde bölüşüm etkisi ve verimlilik etkisi vardır. Nihai olarak ise kısa veya uzun vadeli süreçte ekonomide enflasyon, işsizlik ve büyüme üzerine etkileri görülecektir. Bu aşamada ise, enflasyon ile işsizlik arasında değiş tokuş olduğunu ve kısa vadede ters orantılı bir ilişki olduğunu savunan Phillips eğrisi analizi ve istihdam ile büyüme arasında doğru orantılı bir ilişki olduğunu savunan Okun kuralı analizi karşımıza çıkmaktadır. Bu düzeyde ters yönlü ilişkiler nedeniyle asgari ücretin etkisi yoktur veya çok azdır diyebiliriz. Her biri ayrı bir iktisadi inceleme alanı olan ve makroekonomi teorisinin ana çatısını oluşturan bu ilişkiler ağı özet bir şekilde aşağıda gösterilmeye çalışılmıştır.

Şekil 4: Asgari Ücret Artışının Ekonomik Etkileri



Kaynak: Yazarın kendi çalışmasıdır.

İstisnaları olsa da ekonomiler genellikle bilinçli olarak asgari ücret seviyelerini düşük tutmaktadırlar. Asgari ücretin düşük tutulma nedenlerini sorgulamakta yarar

vardır. Bu nedenler arasında asgari ücretin yüksek tutulmasından doğabilecek yapısal işsizliğin artmasının önüne geçmek, kayıt dışı istihdamın artmasını engellemek ve uluslararası rekabette üstünlük sağlamak olarak sayılabilir.

Klasik ve liberal ekonomistler asgari ücretin varlığının ve de yükselmesinin küçük işletmeler açısından bakıldığında daha az işçiyi çalıştırmayı tercih edeceklerinden dolayı işsizliğe neden olacağı görüşünü benimsemişlerdir. Asgari ücret artışlarının diğer ekonomik etkileri hakkında yapılabilecek farklı yorumlar şu şekildedir. Asgari ücret artışları, düşük ücretle dahi olsa hem okuyup hem de çalışacak bireylerin okuldan uzaklaşarak erken dönemlerinde para kazanma isteklerini güdüleyerek, teknik ve mesleki eğitimlerini yarıda bırakmalarına neden olabilmektedir. Daha kötü şartlarda ve daha düşük ücretlerde çalışmaya razı işsizlerin ve de amacı kar maksimizasyonu olan kayıt dışı çalışan firmaların eş zamanlı olarak varlığı ise kaçak işçi çalıştırılmasına ve kayıt dışı ekonomiye ve merdiven altı üretime neden olabilmektedir.

2.3.1. Asgari Ücretin İstihdam ve İşsizlik Üzerindeki Etkileri

Gerçek hayatta, ücretler çoğunlukla piyasa koşulları tarafından belirlenmez. Hükümetler asgari ücret yasaları ile emek piyasalarına müdahale ederler. Asgari ücret uygulamalarının en önemli etkisi olası bir işsizlik sorunudur. Ancak hemen belirtmek gerekir ki, işsizlik sorununun ortaya çıkması için hükümet tarafından belirlenen ücret seviyesinin, piyasada oluşacak denge ücret seviyesinden yüksek olması gerekir. Denge ücret seviyesini aşan asgari ücret uygulaması emek arzında artışa karşılık emek talebinde azalmaya neden olmaktadır (Orhan ve Erdoğan, 2015: 65-66).

Asgari ücretin ekonomik etkilerini üç boyutta ele almıştır. Bunlardan ilki artan asgari ücretin artan maliyet anlamına geleceği ve böyle bir durumda firma açısından ya ürün ve hizmet fiyatının artacağı ya da gelirlerin azalacağıdır. İkinci boyutta artan asgari ücretin işten çıkarmaya yol açabileceği, böyle bir durumda firma düzeyinde maliyet azalmasından kaynaklı gelir artışıdır. Üçüncü boyutta ise asgari ücretin artışı ile alt gelir gruplarında ücret artışı ile ücret farklılıklarının azaltılacağıdır (Zaim, 1974: 41-42).

2.3.1.1. Asgari Ücretin Rekabetçi Modellerde İstihdam Üzerindeki Etkileri

Asgari ücretin, daha geniş perspektifte reel ücretlerin istihdam üzerinde olumsuz etkisini savunan rekabetçi modellerde kontrol değişkeni olarak verimlilik alınmaktadır. Bu modelde verimlilik yüksek olduğu sürece asgari ücret artışında sakınca yoktur ve hatta istihdamı artırıcı etki yapabilmektedir. Ancak gerçekleşmesi zor olan bu durumun aksine verimlilik sabit kaldığında veya düştüğünde asgari ücret mevcut işçilerin fazla işçi konumuna düşmesine neden olacağından istihdam üzerinde olumsuz etki yaratacaktır (Costers, 1996: 72; Pürsünlerli, 2003: 35).

Arz-talep ilişkisini esas alan, geleneksel rekabetçi modellerde asgari ücretin iş gücü istihdamı başta olmak üzere ekonominin geneli üzerinde olumsuz etkiye sahip olduğu bazı araştırmalara göre savunulmaktadır. Bu araştırmalara göre asgari ücret işçiler için sosyal güvence değildir, aksine işçinin işini kaybetmesine, işsiz kalmasına yol açacak bir düzenleme olmaktadır. Yapılan bu çalışmalarda asgari ücretteki %10'luk artışa karşılık iş gücü piyasasında %1 ile %3 arasında bir azalma meydana geldiği bulgularına ulaşılmıştır (Brown, Gilroy ve Kohen, 1982: 504).

Klasik doğal ücret teorisine göre ücret düzeyi asgari geçim düzeyinin üstünde oluşursa, işçiler daha erken evlenecek, daha fazla çocuk sahibi olmak isteyecekler ve sonuç olarak da nüfus miktarı artacaktır. Artan nüfusa bağlı olarak artan emek arzı, ücret düzeyinin asgari geçim düzeyine inmesini sağlar. Ücret düzeyinin asgari geçim seviyesinin altında oluşması halinde ise, işçiler iyi beslenemeyecek, verimlilikleri düşecek, nüfus miktarı düşecek buna bağlı olarak da emek arzı düşecektir. Emek arzının düşmesi ise ücret düzeyini artırarak, asgari geçim düzeyine kadar çıkaracaktır (Özateşler, 2000: 358).

Asgari ücret küçük işletmeleri doğrudan etkiler. Çünkü küçük firmaların gelirlerinin büyük bir kısmı doğrudan teçhizat, malzeme, kira veya ipotek, envanter ve kredi ödemeleri; işçi ücret ve kazançları gibi işletme giderleri için kullanılır. Küçük işletmelerin kontrol edilebilir az sayıdaki maliyetlerinden ikinci büyük maliyet kaynağı ise çalışanların ücret ve kazançlarıdır. Yüksek bir asgari ücret artışı halinde, işsizlik oranları üzerinde doğrudan etkisi olan asgari ücret yasasına uymak için firmalar daha az çalışanla devam etmek durumundadırlar. Asgari ücret hükümet tarafından arttırılırsa, firmalar vasıfsız ve eğitilmiş olmayan kişilere piyasa güçleri

nedeniyle değil hükümet politikası nedeniyle daha yüksek ücret ödenmek durumunda kalırlar. Bu durumda deneyimli ve vasıflı işçiler ücret taleplerini yukarı doğru yeniden değerlendirecek, daha fazla ücret talebinde bulunacak ve bu durum işverenler tarafından kabul görmeyebilecektir. Sonuç olarak asgari ücretin neden olduğu vasıflı ve vasıfsız işçiler arasındaki bu rekabet emek piyasalarındaki oynaklığı artıracaktır (Richason, 2017b).

2.3.1.2. Asgari Ücret İstihdam İlişkisi Üzerine Alternatif Yaklaşımlar

Hükümetlerin asgari ücrete ilişkin yaklaşımlarının, ürettikleri politikaların aynı zamanda istihdam üzerinde de etkili olduğu ifade edilmektedir. Örneğin kimi iktisatçılar asgari ücretin istihdamı olumsuz yönde etkilediğini iddia ederken, Keynesyen iktisatçıları ise tam tersi bir iddia ile asgari ücretin istihdam ile doğrusal bir ilişkisi olduğunu ifade etmektedirler. Son zamanlarda yapılan deneysel çalışmalarda ise her iki teorinin aksi iddia edilmektedir. Yapılan bu çalışmalar öncekilerin aksine teoriden ziyade veriler kullanılarak yapılan hesaplamalara göre öne sürülmektedir. Bu çelişkili durum karşısında net olarak asgari ücretin istihdam üzerinde etkili olduğunu söylemek de mümkün olmamaktadır. Zira asgari ücret niteliksiz iş gücü piyasasında söz konusu olmaktadır ve yakın zamanda bu piyasalarda yapılan ampirik çalışmalarda asgari ücretle istihdam arasında ilişki kurulamamaktadır (Dağlıoğlu ve Bakır, 2015: 35).

Bu konuyla ilgili yapılan araştırmalara örnek olarak Brezilya, Çin ve Endonezya'da yapılan çalışmalar gösterilebilir. Endonezya'da yapılan araştırmada kendi içinde zıt bulgular barındıran etkilerden bahsedilmektedir. Örneğin asgari ücretin kadın veya erkek kentte yaşayanların iş gücüne katılımında olumsuz etkiye sahip olmasına karşılık; kamu personeli açısından ise ücret düzeylerini dolaylı olarak artırması sebebiyle pozitif etkiye sahip olduğu belirtilmiştir (Suryahadi, Widyanti, Perwira and Sumarto, 2003: 45-48). Brezilya'da yapılan iki ayrı çalışmada asgari ücretin istihdam üzerinde bölge ve ücret düzeyine göre pozitif etkili olduğu ifade edilmektedir (Lemos, 2004: 265). Aynı ülkede yapılan ikinci çalışmada ise tamamen çelişkili bir sonuç olan negatif yönlü ilişki bulunmuştur. Neumark, Cunningham ve Siga tarafından 2004 yılında gerçekleştirilen bu çalışmada aile lideri için söz konusu negatif etkiye karşılık aile üyeleri için bu etkinin pozitif olduğu bulguları elde

edilmiştir. Çin’de yapılan diğer bir araştırmada da kadınların iş gücüne katılımına olumlu etkiden söz edilmekte; buna karşılık genç ve niteliksiz iş gücünde azalma olduğu ifade edilmektedir (Montenegro and Pages, 2004: 432).

Asgari ücretin istihdam üzerinde olumsuz etkisi olduğuna ilişkin geçmişte yapılmış araştırmalar istihdamı azaltıcı, artırıcı veya etkisinin olmadığı şeklinde üç farklı sonuca ulaşmıştır. Birbiri ile çelişkili bu sonuçlar günün ekonomik koşulları, araştırmanın yapıldığı ülke veya araştırma evreninin farklılığından kaynaklanabilmektedir. McConnell, Brue ve Macpherson (1999: 408) piyasadaki denge ücretin üzerinde belirlenen asgari ücretin işverenler için kar azaltıcı bir etki yapacağından istihdamı azaltacağını belirtmiştir. Brown, Gilroy ve Kohen (1982: 489) ise bunun aksi yönde bir görüş belirtmiştir. Bu görüşe göre işveren konumundaki işletme, marjinal maliyet eğrisinin arz eğrisinin üzerinde olduğu dönemde maliyet ile getirinin dengelendiği noktadaki kadar işçiyi maliyetine eşit bir ücretle işe alacaktır. Asgari ücretin maliyet ve ürün getirisi arasındaki bir düzeyde belirlenmesi durumunda işveren için işçi alımı fırsatı devam edeceğinden istihdamı artırıcı etki sağlayacaktır.

Ülkemizde Korkmaz ve Çoban (2006) tarafından yapılan araştırmada 1969-2006 yılları arasında asgari ücret artışının enflasyon üzerinde gerçekleştiği; asgari ücret ile enflasyon oranları arasında uzun dönemli ilişki olduğu ancak asgari ücretin işsizliğin nedeni olduğuna ilişkin bulguya rastlanmadığı; diğer bir ifadeyle geleneksel rekabetçi modellerin iddiasının desteklenmediği sonucuna ulaşılmıştır.

Yakın tarihte yapılan başka bir araştırmada ise asgari ücretin yıllık artış oranının, sanayi sektöründeki yıllık istihdam artış oranı üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığı sonuçlarına ulaşılmıştır. Yapılan araştırmada asgari ücretin düşük kalmasının 16 yaş ve üzerindeki nüfusu iş hayatına katılmaya teşvik edici olmadığı, artış olması halinde bu teşvikin olabileceği yorumu yapılmıştır (Solak, 2012: 171).

Güven, Mollavelioğlu ve Dalgıç (2011) tarafından 1969-2008 yıllarını kapsayan ve imalat sanayi üzerinde yapılan araştırmada, ülkemizde istihdam ile asgari ücret arasında uzun dönemli ilişki olmadığı, asgari ücretin istihdamdaki değişimin nedeni olmadığı ve asgari ücretteki değişimlere istihdamın istatistiksel olarak anlamlı tepki vermediği sonuçlarına ulaşılmıştır (Güven vd., 2011: 147).

TCMB tarafından yapılan ampirik araştırma sonuçlarına göre (2016) asgari ücretten en çok yararlanan işçi sınıfı, sanayi ve meslek grupları olduğu tespit edilmiştir. Çeşitli asgari ücret etkileri, asgari ücretin %1 artmasına karşılık ücretlerin %0,22'den %0,35'e yükseldiğini göstermektedir. Düşük asgari ücretin etkisi kayıt dışı çalışanlar, eğitilmiş ve genç işçiler için daha düşük bulunmuştur. Buna ek olarak, asgari ücretin yükselmesi hem düşük hem de yüksek eğitilmiş çalışan grubunun kayıt dışı istihdam olasılığını arttırdığı ifade edilmiştir. Papps'ın (2012) aksine, istihdam üzerine genel bir olumsuz etkinin belirtisinin olmadığı, sonuçların çift pazar hipotezinin çıkarımlarını desteklemediği ifade edilmiştir. Lemos'un (2004) çalışmasında gösterdiği şekilde Brezilya'ya benzer, ayrılmış bir iş gücü piyasasından ziyade kayıt dışı istihdamın artışına neden olduğu sonuçları elde edilmiştir (Yüncüler ve Yüncüler, 2016: 19).

2.3.2. Asgari Ücretin Maliyetler ve Verimlilik Üzerindeki Etkileri

Asgari ücretin firma düzeyinde üretim açısından etkileri maliyetler ve verimlilik olmak üzere iki açıdan ayrı ayrı incelenebilir.

2.3.2.1. Maliyetler Üzerindeki Etkisi

Asgari ücretin iktisadi hayat için sorunlu bir uygulama olduğunu iddia eden görüşe göre asgari ücret üretimde emek maliyetini artırmaktadır. Asgari ücret artışları ile birlikte verimliliğin de artması nötr bir etki yapmakta, ancak verimliliğin aynı oranda artmaması durumunda işletmeler için emek maliyetinin arttığından söz etmek mümkün olmaktadır (Heneman and Yoder, 1965: 561). Asgari ücret artışları, firmaların maliyetlerindeki artışı tüketicilere yansıtmak istemesi nedeniyle maliyet itişli bir enflasyona neden olabilir. Bu durum, ücret artışlarının süreklilik arz etmesi durumunda daha olasıdır (Economicshelp.com, 2017).

2.3.2.2. Verimlilik Üzerindeki Etkisi

Talas'a göre (1976: 77). *“kuramsal olarak verimlilik, üretim ile bu üretime katılan etkenler arasında kurulan bir oranı ifade eder. Başka bir deyimle verimlilik, üretilen bir mal ve hizmetin, bu üretime katılan etkenlerden (üretim faktörleri) biri ile bölünmesinden elde edilen sonuçtur. Eğer, söz konusu olan sermayenin verimliliği*

ise üretimin sermayenin birimlerine bölünmesi suretiyle verimlilik ölçülür. Aynı şekilde söz konusu olan emeğin verimliliği ise üretimin emeğin birimlerine bölünmesi suretiyle verimlilik ölçülür.”

Diğer yaygın tarifıyla verimlilik, sermaye-hâsıla katsayısında olduğu gibi, üretime iştirak eden üretim vasıtaları ile üretimden elde edilen hâsıla arasındaki orandır. Verimlilik, miktar ve değer yönünden muayyen üretim vasıtaları ile azami hasılayı veyahut asgari üretim vasıtaları ile muayyen hasılayı temin etmek demektir (Zaim, 1997: 291).

Ücret artışları sonucu ortaya çıkabilecek olan sorunların giderilmesi için ücret artışlarının işletme, sektör veya ekonominin genelindeki verimlilik artışları esas alınarak tespit edilmesi önerilmektedir. İktisadi açıdan bakıldığında genel ücretler seviyesi ile fiyat istikrarı arasında yakın bir ilişkinin olduğu görülür. Bu nedenle sağlıklı ekonomilerin üzerinde önemle durdukları fiyat istikrarının sağlanması için ücret artışlarının sağlam zeminde bazı kriterlere bağlanması gerekir. Bu kriterlerin en önemlisi ise verimliliğdir. Verimlilik artışına dayanan ücret politikaları üç farklı şekilde olabilmektedir (Uğur, 2013: 65-66):

- Ücretler verimlilik artışına paralel olarak artmalıdır. Ücret dışında maliyeti etkileyen birçok faktör dikkate alınmalıdır. Maliyet artışları fiyat artışlarını doğurur. Ücret belirlenirken sermaye, teknoloji, hammadde vs. diğer faktörlerin maliyete etkisi de dikkate alınmalıdır.
- Ücretler verimlilik artışından daha önce artmalıdır. Artan ücretler daha fazla verimlilik artışı için bir itici güç oluşturacaktır.
- Ücretler verimlilik artışından daha sonra artmalıdır. Ücret artışlarının enflasyona neden olmaması için en geçerli yol budur. Çünkü üretilenden fazlasının tüketilmek istenmesinin her zaman enflasyona yol açacağı gerçeği unutulmamalıdır.

Ücretler verimlilik artışına paralel olarak artmalıdır önermesi ücret teorilerinden marjinal verimlilik teorisine, ücretler verimlilik artışından önce artmalıdır önermesi ise etkin ücret teorisine daha uygun ücret politikalarıdır.

Bilindiği gibi ekonomide birçok mal ve hizmet değişik sektörlerde üretilmektedir. Her sektörde gerçekleşen iş gücü verimliliği ve artışları farklı düzeylerde. Örnek

olarak A ve B olarak iki sektör ele alınsın. A sektöründe iş gücü verimliliği artmakta, B’de ise aynı kalmakta olduğunu düşünelim. A sektöründe iş gücünde verimlilik artışı ücretleri yükseltici etki yapar ve iş gücüne olan talep artar. Toplam iş gücü sadece bu iki sektörde istihdam ediliyorsa, A sektöründe ücretlerin ve talebin artması karşısında B sektöründen A’ya doğru bir kayma ortaya çıkar. B’de ise istihdam azalır, iş gücünün kıtlaşması karşısında B’de ücretlerin yükselmesi başlar. Ancak A’daki emek talep artışı önceden çalışmayanları da çalışmaya yönelttiğinden, toplam emek talebi de genişleyecektir.

Verimlilik artışı ve fiyat azalışlarının iş gücü talebi üzerindeki net etkisinin teorik olarak iş gücü talebini azaltıcı yönde olabileceği düşünülse bile, birçok sanayide net etkinin iş gücü talebini arttırıcı yönde olduğu yapılan araştırmalarda ortaya konulmaktadır. Sonuçta, iş gücü talebi artmakta, verimlilik yükselmekte, ücretler artmakta ve fiyatlar düşmektedir (Lordoğlu ve Özkaplan, 2014: 209).

Asgari ücret seviyesindeki artışların verimlilik artışlarıyla paralel bir şekilde gitmesi durumunda, fiyatlarda herhangi bir artış ortaya çıkmayacaktır (Talas, 1997: 92). Diğer taraftan bakıldığında ise hem emek ve mal piyasasındaki rekabet durumları, hem de asgari ücretlerin ortalama ücretlere oranı, işverenlerin ücret maliyetlerine ne oranda katlanacaklarının belirleyicisi olmaktadır. Fakat çalışan açısından asgari ücret artışları ile sağlanan ücret kazanımlarının, işveren açısından verimlilik artışlarından yüksek bir düzeyde gerçekleşmesi, asgari ücretlerin ortalama ücret düzeylerine yakın olmasını, mal piyasalarındaki rekabetin zayıf olmasını ve de nihayetinde enflasyonu arttırıcı etkilere neden olmaktadır. Bir başka açıdan bakıldığında ise; başka bir mekanizma tarafından dengelenmemesi durumunda ücret maliyetleri ücret-fiyat yarışını ortaya çıkarabilecektir (Korkmaz, 2003: 139).

2.3.3. Asgari Ücretin Cari Diğer Ücretler Üzerindeki Etkileri

Asgari ücreti yükseltmenin olumlu bir diğer sonucu olarak, asgari ücretle çalışan nispeten küçük bir grubun ücreti artarken, zincirleme ortalama ücretlerdeki artış ile tüm ücretli çalışanlar bu artıştan faydalanmaktadır.

2.3.3.1. Ücret Yapısı Üzerindeki Etkisi

Asgari ücret artışlarına tepki olarak, asgari ücretin düşük ücretli çalışanların gelirlerini düşürdüğü, yoksul ailelerin oranını artıran bir etkiye sahip olduğu savunulmaktadır. Düşük ücretli işçilerin gelirleri, asgari ücret sayesinde artış göstermektedir. Asgari ücret sayesinde genç nüfusun da çalışmaya teşvik edildiği, gelirlerinde yaşam standartlarına uygun bir artış olduğu bilinmektedir. Ancak asgari ücretin vasıfsız işçiler için işsizlik ile sonuçlanabileceği de unutulmamalıdır (Neumark, Schweitzer and Wascher, 2000: 2-3)

2.3.3.2. Reel Ücretler Üzerindeki Etkisi

Asgari ücretin reel ücretler üzerindeki etkisi dolaylı etki olarak gösterilmektedir. İşçi ücretlerinin enflasyona göre ayarlanması sırasında asgari ücret taban ücret olarak görülecek ve ücret artışları her ne kadar enflasyon göz önünde bulundurulsa da asgari ücretin yüksekliği nispetinde reel ücretler de yüksek belirlenecektir. Bu aynı zamanda sendikaların politik başarısı olarak da görülebilir. Zira devletin belirlediği asgari ücretin çok üzerine çıkılmadığında sendikaların gerekliliği sorgulanabilmektedir. Bu nedenle sendikalar daha yüksek ücretler için çaba gösterecektir (Burgess, 1969: 392).

2.3.4. Asgari Ücretin Enflasyon Üzerindeki Etkileri

Asgari ücret fiyatları, iş gücü piyasalarını ve işsizlik oranını etkiler. Daha büyük bir asgari ücretin maliyetini karşılayamayan veya istemeyen şirketler ve işletmeler maliyeti tüketicilere aktarır. Küçük işletmeler daha yüksek ücretlerin üstesinden gelmek veya kapanmamak için müşterilerine sağlanan ürün ve hizmetlerin fiyatını tüketici harcamalarını devalüe edecek şekilde yukarı doğru ayarlar. Daha yüksek fiyatlarla karşı karşıya olan tüketiciler harcamalarını yeniden değerlendirir ve satın almaya devam etmek veya satın almaktan vazgeçmek arasında tercihte bulunur (Richason, 2017a).

Enflasyonun ana nedenleri olarak para arzındaki artış, hükümet harcamalarındaki artış, işçi ücretlerindeki artış, firmaların monopolcü gücündeki artış vs. sayılabilir. Enflasyonun uzun vadedeki asıl nedeni ise para arzındaki artıştır. Fiyatlar düzeyinde

sürekli artış gibi ücretler düzeyindeki sürekli artış da enflasyonun nedeni olarak sayılabilir. Yani, işçi ücretlerindeki bir kereliğine mahsus yüksek bir artış yalnızca kısa dönemde enflasyona sebebiyet verebilir, uzun vadede ise enflasyonun nedeni olarak sayılamaz.

Enflasyona endeksli asgari ücretlerin etkileri, endeksli olmayan asgari ücret artışlarının etkilerinden çeşitli nedenlerle farklı olabilir. Endeksli artışlar firmaların düşük vasıflı ücret bordrolarında kalıcı değişikliklerdir çünkü asgari ücretin değeri gelecekteki enflasyonla aşınmayacaktır. Öte yandan, enflasyonist artışların öngörülebilir olması durumunda, düşük vasıflı iş gücü maliyeti işverenler tarafından daha kolay tahmin edilebilir (Sabia, 2014: 230).

Ülkemizde asgari ücret ile enflasyon ve işsizlik arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmada 1969-2006 yılları arasında asgari ücretin her zaman enflasyon üzerinde artış gösterdiği ve asgari ücret ile enflasyon arasında uzun dönemli karşılıklı ilişki olduğu tespit edilmiştir. Yapılan araştırmada asgari ücret artışlarının enflasyonun nedeni olduğu ve aynı şekilde artan enflasyonun asgari ücret artışları üzerinde etkili olduğu sonuçları elde edilmiştir (Korkmaz ve Çoban, 2006: 21).

2.3.5. Asgari Ücretin Ekonomik Büyüme ve Ödemeler Dengesi Üzerindeki Etkileri

Ekonomi teorisi, asgari ücret artışlarının makroekonomik etkisinin arttığını ancak Gayri Safi Yurtiçi Hâsıla (GSYH)'da bu durumun belirsiz olduğunu göstermektedir. Asgari ücret artışları işçilik maliyetlerini ve ürün çıktı fiyatlarını arttırabilir; firmaların kârlarına ve mesleki eğitimin azalmasına neden olup ters istihdama neden olabilir. Bunların her biri GSYH'de düşüşe neden olabilmektedir. Ancak asgari ücret artışı, işlerini devam ettiren düşük vasıflı işçilerin kazançlarını artırır ve bundan faydalanan işçiler, ilave bir geliri tüketme yolunda daha yüksek bir marjinal eğilime sahiptir. Bu yüzden asgari ücret artışları yüksek GSYH'ya neden olabilir (Sabia, 2015: 598-599).

Asgari ücret artışlarının savunucuları, asgari ücretteki artışın ekonomik büyümenin bir motoru olarak hizmet edebileceği ve düşük vasıflı bireylere iş döngüsü imkânı tanıyabileceğini savunmaktadır. Bununla birlikte, literatürün gözden geçirilmesi

sonucu bu iddialar için çok az ampirik destek olduğu görülmüştür. Asgari ücret gayri safi yurtiçi hasılayı yeniden dağıtma oranını artırır ancak düşük vasıflı ekonomilerde yüksek vasıflı işçilere ve yoksullara yardım etmede büyük ölçüde etkisizdir. İstihdamda asgari ücret kaynaklı kayıplar özellikle ekonomik durgunluklarda daha büyük oranlarda görülmektedir (Burkhauser, 2014: 5).

2.3.6. Asgari Ücretin Bölüşüm, Gelir Dağılımı ve Yoksulluk Üzerindeki Etkileri

Asgari ücretin artırılması ve ticaretin liberalleştirilmesi ile ilgili tartışmalar ortak bir anahtar özelliğe sahiptir. Sonuçları değerlendirmek için iki ana boyut vardır. Birincisi politika önleminin toplam gelir üzerindeki etkisine dayanan argümanlar, ikincisi gelir dağılımı üzerindeki etkileri ile ilgili karşı argümanlardır. Serbest ticaret tartışmasının bir tür uzlaşmaya vardığı varsayımıyla hareket edildiğinde genişletilmiş ticaret, toplam geliri artırır. Ancak ortaya çıkan gelir dağılımı, kazananlar ve kaybedenler yaratır. Kanada gibi zengin ülkelerde kazançlar ağırlıklı olarak gelir dağılımının en üstündeki gelirler arasında yoğunlaşmaktadır. Dolayısıyla, serbest ticaret gelir eşitsizliğini artırır. Daha serbest ticaretin savunucuları, toplam gelirlerdeki artışın eşitsizlikle ilgili endişeleri bastırmaya yönelik yeterli bir argüman olmadığını kabul etmeye başlamıştır. Asgari ücret tartışması da bu boyutlar boyunca yürütülmektedir, ancak henüz bir fikir birliği bulunmamaktadır. Daha yüksek bir asgari ücret argümanı, daha serbest ticaret için yapılan argümanın ayna görüntüsüdür; toplam gelir düşecek, ancak bu, gelir eşitsizliğinde bir azalma ile telafi edilmekten daha fazlası olacaktır (Gordon, 2016).

Amerikan Bütçe Dairesi'nin (Congressional Budget Office - CBO) 2014 raporuna göre, asgari ücret artışından kaynaklanan düşük ücretli işçiler için artan kazanç 31 milyar dolar olacaktır. Bununla birlikte, bu kazançlar düşük gelirli ailelere geçmeyecek, zira birçok düşük ücretli işçi düşük gelirli aile değildir. CBO tahminlerine göre, 31 milyar doların sadece yüzde 19'u yoksulluk sınırının altındaki ailelere, yüzde 29'u yoksulluk eşiğinin üç katından fazla alan ailelere tahakkuk edecektir. Dahası, bazı çalışanlar için artan kazanç, minimum ücret artışıyla, işletme sahipleri ve daha yüksek fiyatlarla karşı karşıya olan tüketiciler için işsiz hale gelen insanlar için enflasyona göre düzeltilmiş gerçek gelirdeki düşüşlerin eşlik etmesine

neden olacaktır. CBO, toplam aile gelirini ve çeşitli gelir gruplarını inceleyerek aşağıdaki sonuçlara ulaşmıştır (CBO, 2014: 2).

- Bütün çalışanlar için gelir artışı ve düşüşü hesaba katıldığında, toplam reel gelir 2 milyar dolara yükselecektir.
- Gelirleri mevcut yasada yoksulluk sınırının altına düşecek olan aileler için net gelir 5 milyar dolar artacak ve ortalama aile geliri yüzde 3 civarında artacak ve net olarak yoksulluk eşiğinin üzerinde yaklaşık 900.000 kişi hareket edecektir.
- Gelirleri yoksulluk eşiğinin bir ile üç misli arasında olacak olan ailelere, net olarak, 12 milyar dolar ek gerçek gelir elde edecektir. Yaklaşık 2 milyar dolarlık para, geliri yoksulluk eşiğinden üç ile altı kat daha fazla olan ailelere gider.
- Gelirleri yoksulluk eşiğinin altı katına veya daha fazlasına sahip olan ailelere ortalama geliri yüzde 0,4 oranında düşüren gerçek gelir, net olarak, 17 milyar dolar azalacaktır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. TÜRKİYE’DE EMEK PİYASASININ GENEL DURUMU VE ASGARI ÜCRET UYGULAMALARI

Türkiye’de emek piyasasının genel durumu ile dünyada ve Türkiye’de asgari ücret uygulamaları aşağıdaki başlıklarda karşılaştırmalı olarak incelenmektedir.

3.1. TÜRKİYE’DE EMEK PİYASASININ GENEL DURUMU

İşsizlik, enflasyon ve büyüme rakamları ekonomiler için en önemli üç makroekonomik göstergedir. İktisat politikalarının temel amacı bu üç değişkeni istenen düzeye erdirtmektir. Maliye politikasının asıl amaçlarından birisi işsizliği düşürmek ve büyümeyi tetiklemek olduğunu söyleyebiliriz. Aynı şekilde para politikasının da asıl amacı istihdam ve büyüme için en uygun olan fiyat istikrarını sağlamaktır.

Çalışma istek ve yeteneğinde olup, piyasada oluşmuş bulunan ücret düzeyinde iş aradıkları halde iş bulamayanlara işsiz denir (Emiroğlu vd., 2006: 394). Doğal işsizlik oranı emek piyasası dengede olsa dahi ortadan kaldırılması mümkün olmayan işsizlik oranını ifade eder. Monetaristlere ve yeni klasik iktisatçılara göre doğal işsizlik oranı friksiyonel (geçici) işsizlik oranı ve yapısal işsizlik oranının toplamından oluşur ve %4-%5 seviyesinde bir işsizlik oranı doğal işsizlik oranı olarak kabul edilir. Eğer bir ekonomide yapısal işsizlik yoksa %2-%3 dolayındaki bir geçici işsizliğin ekonomideki tam istihdam durumu ortadan kaldırmadığı ve tam istihdama ulaşıldığı yaygın olarak kabul edilmektedir (Eren, 2011: 33).

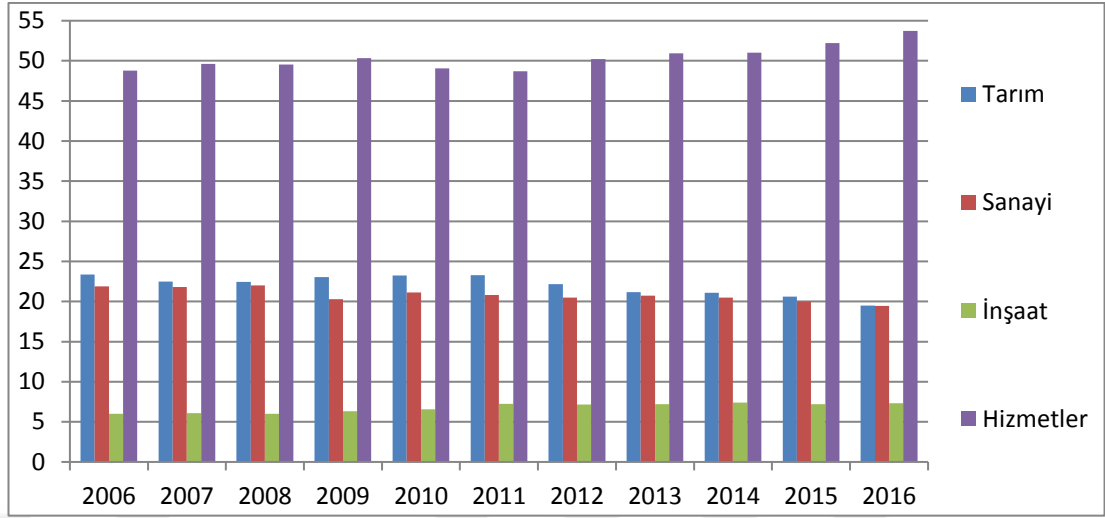
İşsizlik diğer ülkelerde olduğu gibi ülkemizde de çözmek için uğraş verilen en önemli iktisadi problemlerden biridir ve emek piyasalarındaki dengesizliği belirtir. İşsizlik oranı ülkemizde TÜİK verilerine göre 1988-2016 yıllara arasında ortalama %9,3 olarak gerçekleşmiştir. 2016 yılı için ise işsizlik %10,9 seviyesindedir. Bu işsizlik oranları gelişmiş ülkelerde %4-%5 seviyelerinde görülen ve doğal işsizlik oranı olarak kabul edilen oranlara göre epey fazladır.

3.1.1. Türkiye’de Emek Piyasasının Genel Yapısı

Türkiye’de emek piyasasının genel yapısını özet bir şekilde anlamak amacıyla istihdamın faaliyet alanlarına göre değişimi TÜİK verileri ile kendi içinde yıllar itibariyle karşılaştırmalı olarak; işsizlik oranındaki değişim ve iş gücüne katılım oranındaki değişim ise OECD verileri ile AB ve OECD ortalamalarıyla karşılaştırmalı olarak grafikler yardımıyla incelenecektir.

Türkiye’de istihdamın faaliyet alanlarına göre değişimi incelendiğinde aşağıdaki Grafik 1’de görülebileceği üzere, incelenen 2006-2016 yılları arasında en yüksek istihdamın hizmetler sektöründe olduğu ve hizmetler sektöründeki istihdamın artış eğiliminin devam ettiği görülmektedir. Tarım sektöründeki değişim incelendiğinde 2006 yılında %23,3 düzeyinde olan tarım sektöründeki istihdam oranının 2016 yılında %19,5 düzeyine gerilediği görülmektedir. Benzer şekilde sanayi sektöründe 2006 yılında %21,9 düzeyinde olan sanayi sektöründeki istihdam oranı 2016 yılında %19,5 düzeyine gerilemiştir. İnşaat sektöründe 2006 yılında %6,0 olan istihdam oranı 2016 yılında %7,3 düzeyine çıkmıştır. Hizmetler sektöründe ise 2006 yılında %48,8 olan istihdam oranı 2016 yılında %53,7 düzeyine çıkmıştır. TÜİK verilerinden faydalanılarak sektörlerin GSYH içindeki payı ile istihdam edilenlerin iktisadi faaliyet kollarına göre payları 2016 yılında karşılaştırmalı olarak tarım için (%6,2-%19,5), sanayi için (%19,6-%19,5), inşaat için (%8,6-%7,3) ve hizmetler için (%53,7-%53,7) şeklindedir. Tarım sektörünün istihdamdaki payının üretimdeki payına nispeten fazla olduğu, sanayi, inşaat ve hizmetler sektörlerinin ise üretim ile dengeli bir istihdam payına sahip oldukları gözlemlenmektedir. Buradan, Türkiye’de tarım sektörünün emek yoğun ve nispeten verimsiz bir sektör olduğu; sanayi, inşaat ve hizmetler sektörlerinin ise sermaye yoğun ve nispeten verimli sektörler olduğu çıkarımına ulaşabiliriz.

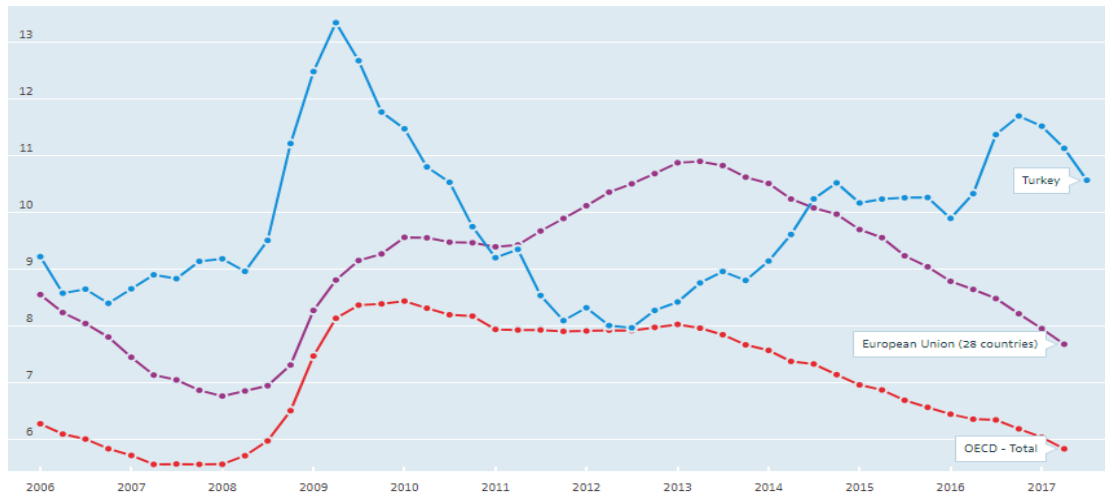
Grafik 1: Türkiye’de İstihdamın Faaliyet Alanlarına Göre % Değişimi (2006-2016)



Kaynak: TÜİK, 2017, http://www.tuik.gov.tr/PreIstatistikTablo.do?istab_id=2263

Türkiye’de işsizlik oranları 2006 yılından 2009 yılına kadar artış göstererek en yüksek seviye olan %14 düzeyine ulaşmıştır. Küresel ekonomik krize denk gelen bu dönemden sonra ulusal düzeyde yapılan yapısal reformlar ve piyasalara yapılan teşviklerle işsizlik oranı 2013 yılında %8’lere gerilemiştir. Ancak bu dönemden sonra ülke çapında yaşanan siyasal sorunların yansıması olarak işsizlikte artış trendi yeniden başlamıştır. 2017 yılındaki istihdam seferberliği ile işsizlik oranlarında düşüş başlasa da AB ve OECD ortalamalarına göre gayet yüksektir ve Türkiye’deki en büyük ekonomik sıkıntılardan birisi olarak görülmektedir.

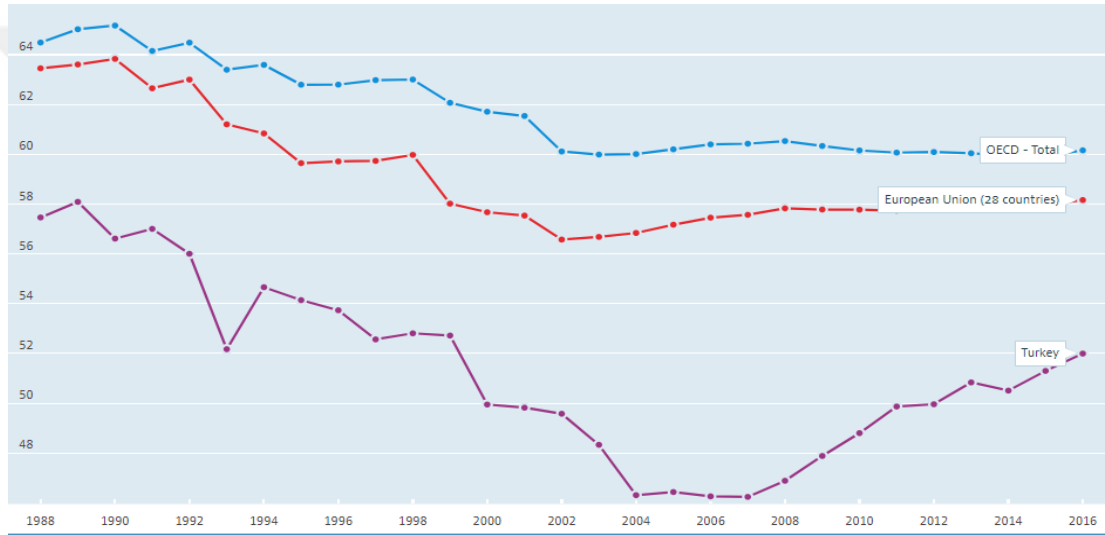
Grafik 2: Türkiye-AB-OECD İşsizlik Oranındaki Değişim (2006Q1-2017Q3)



Kaynak: OECD, 2017, <https://data.oecd.org/unemp/unemployment-rate.htm#indicator-chart>

Türkiye’de +15 yaş iş gücüne katılım oranındaki değişim 1988 yılından günümüze dalgalı bir seyir izlemiştir. İşgücüne katılım 1988 yılından 2004 yılına kadar düzenli olarak düşüş eğilimi göstermiştir. 1988 yılında %57,5 düzeyinde olan iş gücüne katılım oranı 2004 yılında %46,3 seviyesine gerilemiştir. 2004-2007 yılları arasında %45’ler düzeyinde yatay bir seyir izleyen iş gücüne katılım oranı 2008 yılından itibaren artış yönünde bir gelişim göstermiştir. Son olarak 2016 yılında iş gücüne katılım oranı %52,0 olarak gerçekleşmiştir. İşgücüne katılım oranı bu süreç boyunca OECD ve AB ortalamasının sürekli altında seyretmiştir.

Grafik 3: Türkiye-AB-OECD +15 Yaş İşgücüne Katılım Oranındaki Değişim (1988-2016)



Kaynak: OECD, 2017, <https://data.oecd.org/emp/labour-force-participation-rate.htm#indicator-chart>

3.1.2. Türkiye’de Emek Piyasasında Güncel Durum

Türkiye’de emek piyasasının genel ücret yapısının profilini anlayabilmek ve bu bulgulardan hareketle günümüze öneriler çıkarabilmek için Türkiye’de emek piyasasının güncel durumuna göz atmakta yarar vardır. Bu amaçla hazırlanan ve en güncel veri olan 2017 Eylül itibari ile son üç yılın verileri ile karşılaştırmalı olarak kurumsal olmayan nüfusun iş gücü istatistikleri Tablo 2’deki gibidir.

Tablo 2: Kurumsal Olmayan Nüfusun İşgücü İstatistikleri (2014-2017)

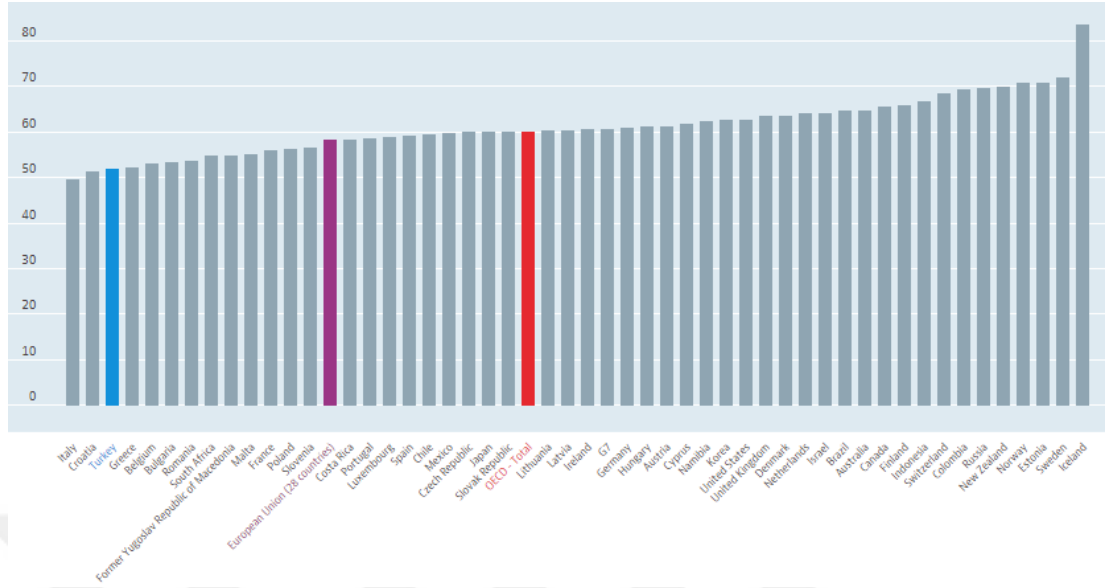
<i>İşgücü İstatistikleri (Bin Kişi)</i>	2014	2015	2016	2017 (Eylül)
Toplam Nüfus	77.695	78.741	79.814	79.814 (2016)
Çalışma Çağı Nüfusu (+15)	56.986	57.854	58.720	60.076
İşgücü	28.786	29.678	30.535	32.215
İstihdam Edilenler	25.933	26.621	27.205	28.797
İşsiz Sayısı	2.853	3.057	3.330	3.419
İşgücüne Dâhil Olmayanlar	28.200	28.176	28.185	27.861
İşgücüne Katılma Oranı	50,5%	51,3%	52,0%	53,6%
İstihdam Oranı	45,5%	46,0%	46,3%	47,9%
İşsizlik Oranı	9,9%	10,3%	10,9%	10,6%
Genç İşsizlik Oranı (15-24 yaş)	17,9%	18,5%	19,6%	20,0%
Ne Eğitimde Ne İstihdamda Olanların Oranı	24,9%	24,0%	24,0%	26,1%

Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri, 2017, http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007

Tablo 2’de görülebileceği üzere Türkiye’de emek piyasasında çalışma çağı nüfusuna ve iş gücüne her yıl yaklaşık 1 milyon kişi dâhil olmakta, ancak bunların 600 bin kadarına istihdam sağlanabilmektedir. Emek piyasasında yaklaşık 3,5 milyon işsiz vardır. Dolayısıyla istihdam oranı artmasına rağmen, işsizlik oranı da artarak %10 seviyesinin üzerinde seyretmektedir. Genç işsizlik oranı ise her yıl yaklaşık %1 artarak %20 seviyesinin üzerine çıkmıştır. İşsizlik oranlarının yüksek olmasının nedeni ekonominin yeteri kadar büyüyememesi ve genç nüfusa yeteri kadar istihdam imkânı sağlayamamasıdır.

OECD istatistiklerine göre Türkiye’de 15 yaş üstü iş gücüne katılım oranı 2016 yılı için %52,0 ile AB (%58,2) ve OECD (%60,2) ortalamasının altında ve verisi paylaşılan tüm ülkeler arasında İtalya ve Hırvatistan’dan sonra sondan üçüncü olarak yer almaktadır.

Grafik 4: Türkiye-AB-OECD +15 Yaş İş Gücüne Katılım Oranı Karşılaştırılması (2016)



Kaynak: OECD, 2017, <https://data.oecd.org/emp/labour-force-participation-rate.htm#indicator-chart>

İstihdam edilenlerin iktisadi faaliyet alanlarının dağılımına ait son veri olan TÜİK 2017 Eylül Ayı İşgücü İstatistikleri incelendiğinde en yüksek istihdamın hizmetler sektöründe (%53,1) olduğu görülmektedir. Ayrıca, tarım ve sanayi sektörlerinde istihdam edilenlerin oranının birbirine yakın bir şekilde %20,3 ve %18,8 seviyelerinde olduğu; en düşük istihdamın ise %7,7 ile inşaat sektöründe gerçekleştiği görülmektedir.

Tablo 3: İstihdam Edilenlerin İktisadi Faaliyet Kollarına Göre Dağılımı (2017 Eylül)

Faaliyet Alanı	Oran (%)
Hizmetler	53,1
Tarım	20,3
Sanayi	18,8
İnşaat	7,7

Kaynak: TÜİK, 2017, http://www.tuik.gov.tr/PreIstatistikTablo.do?istab_id=2263

Eğitim durumuna göre +15 yaş kategorisi iş gücü durumu incelendiğinde, 2017 Eylül Ayı TÜİK verileri ile en yüksek iş gücüne katılım oranı (%80,0), en yüksek istihdam oranı (%68,9) ve en yüksek işsizlik oranının (%13,9) yükseköğretim düzeyinde olduğu görülmektedir. Benzer şekilde en düşük iş gücüne katılım oranı (%19,5), en

düşük istihdam oranı (%18,5) ve en düşük işsizlik oranının (%5,2) okuryazar olmayanlarda görüldüğü söylenebilir. Ayrıca diğer üç öğrenim düzeyinde kendi aralarında kıyaslama yapıldığında mesleki ve teknik lise mezunlarının daha yüksek iş gücüne katılım oranına (%66,2) sahip olduğu ve daha yüksek istihdam oranı (%58,1) ile benzer eğitim düzeylerine göre daha avantajlı bir konumda olduğu iddia edilebilir.

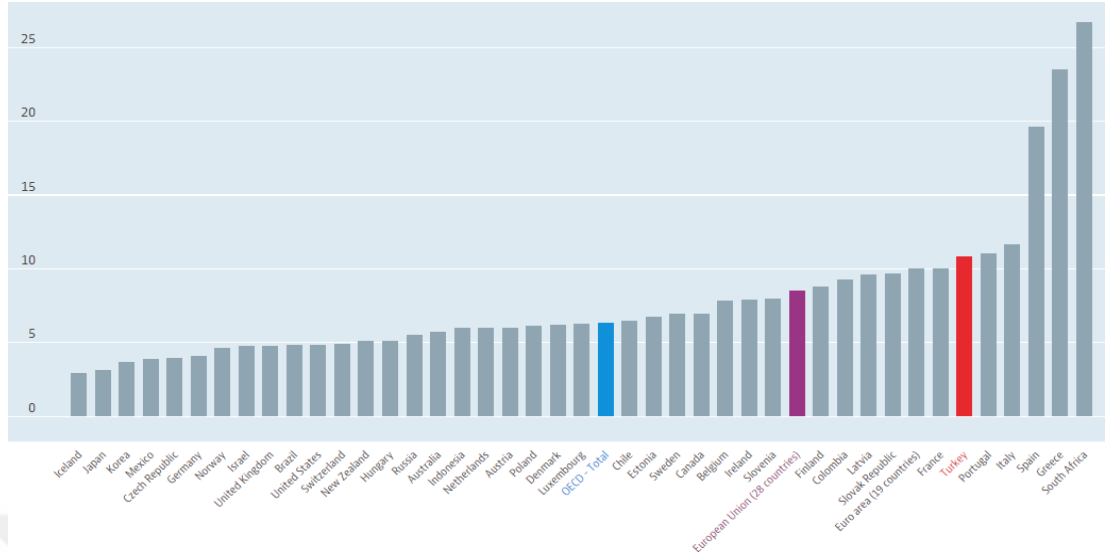
Tablo 4: Eğitim Durumuna Göre İşgücü Durumu (2017 Eylül)

Öğrenim Düzeyi	Okur-yazar olmayanlar	Lise altı eğitilmişler	Lise	Mesleki veya teknik lise	Yüksek-öğretim
İşgücü (bin kişi)	1.120	16.880	3.286	3.476	7.453
İstihdam edilenler (bin kişi)	1.062	15.380	2.888	3.053	6.415
İşsiz (bin kişi)	58	1.500	398	424	1.038
İşgücüne katılım oranı (%)	19,5	49,9	55,0	66,2	80,0
İstihdam oranı (%)	18,5	45,5	48,4	58,1	68,9
İşsizlik oranı (%)	5,2	8,9	12,1	12,2	13,9

Kaynak: TÜİK, 2017, http://www.tuik.gov.tr/PreIstatistikTablo.do?istab_id=2254

OECD istatistiklerine göre, Türkiye’de işsizlik oranının 2016 yılı itibari ile %10,8 ile OECD ortalaması olan %6,3 ve AB ortalaması olan %8,5 rakamından yüksek olduğu görülmektedir. Türkiye’nin %15 üzeri işsizlik oranı bulunan İspanya, Yunanistan ve Güney Afrika’dan sonra 2008 Küresel Ekonomik Krizinden olumsuz etkilenen diğer ülkeler olan Portekiz ve İtalya ile beraber işsizlik oranı açısından en kötü ülkeler grubunda yer aldığı söylenebilir.

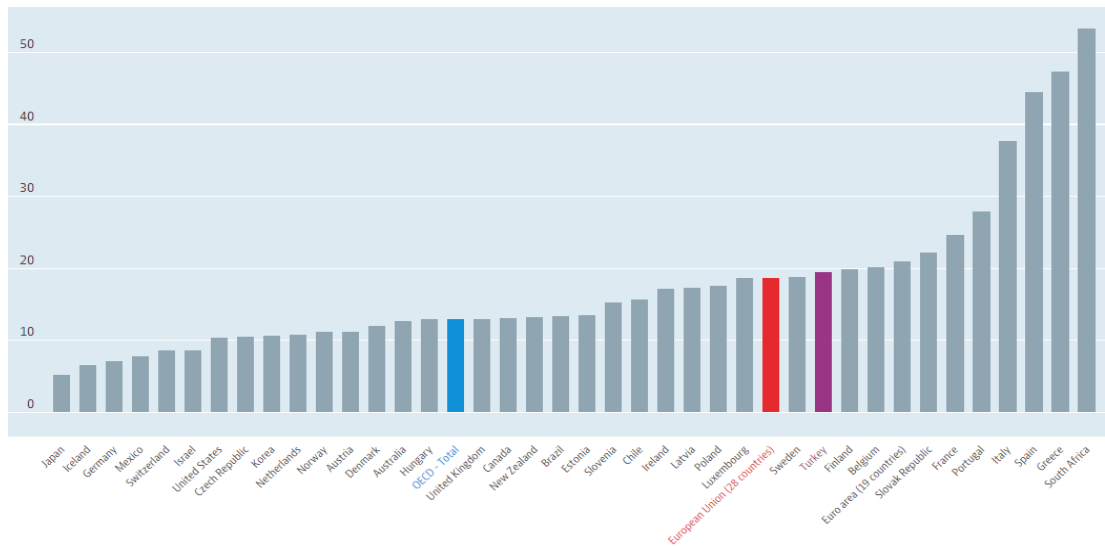
Grafik 5: Türkiye-OECD Ülkeleri İşsizlik Oranı Karşılaştırılması (2016)



Kaynak: OECD, 2017, <https://data.oecd.org/unemp/unemployment-rate.htm#indicator-chart>

OECD istatistiklerine göre, Türkiye’de 2016 yılı verileri ile 15-24 yaş arası genç nüfusun %19,5 gibi çok yüksek bir oranı işsizdir. Bu istatistik alanında OECD ortalaması %13,0 olmasının yanında; Portekiz, İtalya, İspanya ve Yunanistan’ın çok kötü performansı AB ortalamasını %18,7 rakamına yükseltmektedir. 2008 Küresel Ekonomik Krizinden olumsuz etkilenen AB ülkeleri ile beraber Türkiye’nin genç işsizlik kategorisinde de kötü bir performansa sahip olduğu söylenebilir.

Grafik 6: Türkiye-OECD Ülkeleri Genç İşsizlik Oranının Karşılaştırılması (2016)



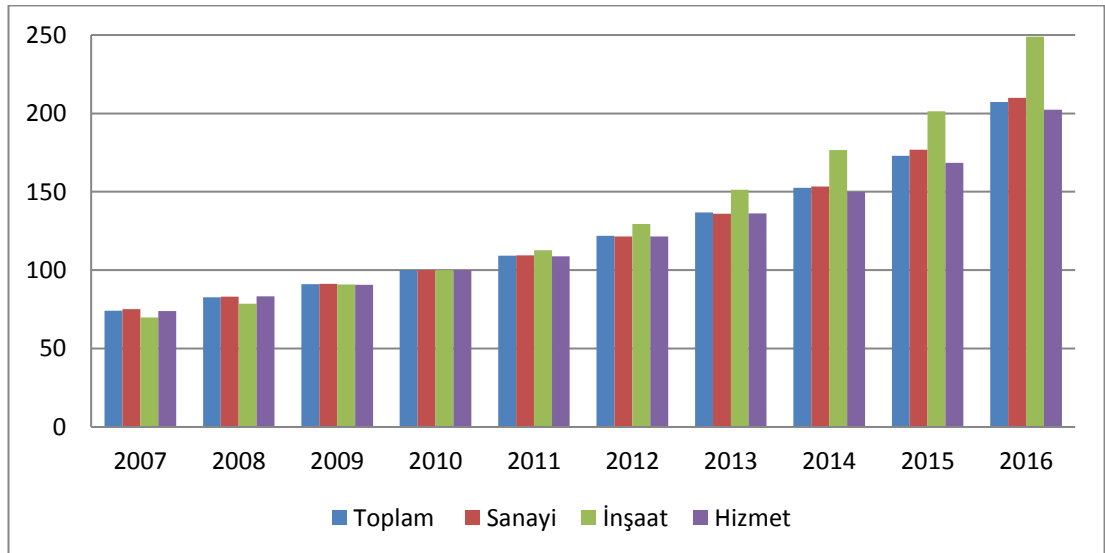
Kaynak: OECD, 2017, <https://data.oecd.org/unemp/youth-unemployment-rate.htm#indicator-chart>

Türkiye'nin iş gücüne katılım oranı, işsizlik oranı ve genç işsizlik oranı bakımından AB ortalama değerlerine yakın bir seviyede; hâlihazırda ekonomileri sıkıntılı durumda olan Portekiz, İspanya, İtalya ve Yunanistan gibi ülkeler ile beraber iş gücü istatistikleri açısından OECD ortalamalarına nazaran kötü durumda olduğu sonucuna varılabilir.

3.1.3. Türkiye'de Ücret Düzeylerinin Güncel Durumu

TÜİK İşgücü Maliyeti ve Kazanç İstatistikleri'nden İşgücü Maliyeti Endeksi verilerine göre nominal olarak Türkiye'de saatlik kazanç endeksi ve değişim oranları 2007 yılından 2016 yılına kadar Grafik 7'de sunulmuştur. 2007 yılında tüm sektörler açısından yıllık ortalama 74,2 olan endeks 2016 yılı sonu itibariyle 207,2 olarak gerçekleşmiştir. Ücret düzeylerinin sektörlere göre gelişimi incelendiğinde sanayi, inşaat ve hizmet sektörlerinin üçünde de kazanç endekslerinin artış gösterdiği görülmekle birlikte en yüksek ücret artış düzeyinin inşaat sektöründe olduğu görülmektedir. Bu istatistik, Türkiye ekonomisinde son yıllarda inşaat sektörünün otomotiv ve enerji sektörü ile birlikte ekonomiye katkısı en yüksek olan sektörlerden olduğu bilgisi ile örtüşen bir veridir.

Grafik 7: Yıllık Ortalama Kazanç Endeksi (2010=100) (2007-2016)



Kaynak: TÜİK, 2017, http://www.tuik.gov.tr/PreIstatistikTablo.do?istab_id=1534

Tablo 5: Eğitim Durumu ve Ekonomik Faaliyete Göre Aylık Ortalama Brüt Ücret, TL/Ay (2014)

Ekonomik Faaliyet / Öğrenim Düzeyi	Genel	İlkokul ve altı	İlköğretim ve ortaokul	Lise	Meslek lisesi	Yüksekokul ve üstü
Ortalama	2.207	1.526	1.514	1.707	2.263	3.952
Madencilik ve taş ocakçılığı	2.543	2.301	2.171	2.248	2.298	4.637
İmalat	1.964	1.569	1.528	1.747	2.386	3.647
Elektrik, gaz, buhar ve iklimlendirme üretimi ve	3.558	2.243	2.063	2.574	2.579	5.353
Su temini; kanalizasyon, atık yönetimi ve iyileştirme	2.504	2.247	2.079	2.669	2.844	3.952
İnşaat	1.868	1.313	1.323	1.508	1.893	4.104
Toptan ve perakende ticaret; motorlu kara taşıtlarının ve	1.974	1.453	1.425	1.636	2.143	3.477
Ulaştırma ve depolama	1.850	1.402	1.506	1.714	2.219	3.379
Konaklama ve yiyecek hizmeti faaliyetleri	1.687	1.458	1.628	1.653	1.988	2.498
Bilgi ve iletişim	4.620	2.181	1.931	2.722	2.621	5.491
Finans ve sigorta faaliyetleri	4.413	1.514	1.618	3.174	2.880	4.812
Gayrimenkul faaliyetleri	3.038	1.738	1.785	2.298	2.585	4.425
Mesleki, bilimsel ve teknik faaliyetler	3.779	1.625	1.730	2.200	3.072	4.843
İdari ve destek hizmet faaliyetleri	1.706	1.357	1.359	1.502	1.625	2.614
Eğitim	2.738	1.322	1.262	1.335	1.822	3.082
İnsan sağlığı ve sosyal hizmet faaliyetleri	3.323	1.335	1.500	1.520	2.042	4.838
Kültür, sanat, eğlence, dinlenme ve spor	2.410	1.580	1.718	2.040	2.207	3.574
Diğer hizmet faaliyetleri	1.816	1.917	1.340	1.505	1.459	3.030

Kaynak: TÜİK, 2017, http://www.tuik.gov.tr/PreIstatistikTablo.do?istab_id=2475

TÜİK İşgücü Maliyeti ve Kazanç İstatistikleri'nden Kazanç Yapısı Araştırmasına göre aşağıdaki Tablo 5'de eğitim durumu ve ekonomik faaliyet alanına göre aylık ortalama brüt kazanç verileri paylaşılmıştır. En güncel veri olan 2014 yılı itibariyle aylık ortalama brüt kazanç 2.207 TL olarak bulunmuştur. Öğrenim düzeyine göre ücret düzeyleri incelendiğinde, en yüksek ücretin yüksekokul ve üstü düzeyde öğrenim görenlere ödendiği görülmektedir. Ekonomik faaliyet alanına göre ücret düzeyleri incelendiğinde ise genel itibari ile hizmetler sektöründe ücretlerin daha yüksek olduğu söylenebilir.

3.2. TÜRKİYE'DE VE DÜNYADA ASGARİ ÜCRET UYGULAMALARI VE DÜZENLEMELERİ

Hukuki durum açısından asgari ücrete ilişkin kural ve düzenlemeler uluslararası hukuk ve mevzuat açısından Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) sözleşmeleri ve Avrupa Sosyal Şartı; ulusal hukuk ve mevzuat açısından ise sırasıyla iş kanunları, asgari ücret yönetmelikleri ve asgari ücret tespit komisyonu kararları başlıkları altında incelenebilir.

1961 Anayasasının ilgili 45. maddesi şu şekildedir:

“Madde 45 - Devlet, çalışanların yaptıkları işe uygun ve insanlık haysiyetine yaraşır bir yaşayış seviyesi sağlamalarına elverişli, adaletli bir ücret elde etmeleri için gerekli tedbirleri alır.”

1982 Anayasasının 55. maddesi ile ülkenin sosyal ve ekonomik durumunun göz önünde bulundurulması hükmü gereğince 1982 Anayasasının ruhuna da uygun bir şekilde katıksız asgari ücret güvencesi ortadan kaldırılmıştır:

“Madde 55 - Ücret emeğin karşılığıdır. Devlet, çalışanların yaptıkları işe uygun adaletli bir ücret elde etmeleri ve diğer sosyal yardımlardan yararlanmaları için gerekli tedbirleri alır. (Değişik: 3.10.2001-4709/21 Md.) Asgarî ücretin tespitinde çalışanların geçim şartları ile ülkenin ekonomik durumu da göz önünde bulundurulur.”

1961 ve 1982 Anayasaları ile asgari ücret güvence altına alınmıştır. 1961 Anayasası asgari ücret hususunda sosyal bir yaklaşım, 1982 Anayasası ise liberal bir yaklaşım

benimsemiştir. 1980 yılına kadar olan kalkınma planlarında asgari ücret tespiti ile gelir dağılımında adaletin sağlanması, işçinin ailesi ile birlikte yaşamını insanca sürdürebilmesi gibi sosyal amaçlar hedeflenirken, 1980 sonrası kalkınma planlarında (5. Kalkınma Planı ve sonraki planlar) asgari ücrete liberal öğreti gereği verimlilik ve esneklik perspektifinden yaklaşılmıştır (Güven vd., 2009: 13).

3.2.1. Asgari Ücretin ILO ve Avrupa Sosyal Şartı Bağlamında Uluslararası Boyutları

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), yayınlanan sözleşme ve tavsiye kararları ile asgari ücret uygulamalarını dünya çapında uygulanabilir kılmıştır. İlk olarak 1928 yılında yayınlanan 26 numaralı sözleşme ile küçük ve orta boyutlu işletmelerde işçi ve işveren temsilcilerinin katılımı ile oluşturulacak kurulun asgari ücreti belirlemesi kabul edilmiştir. Sözleşmeyi imzalayan ülkeler hangi sektör veya iş alanında sözleşme şartlarına uyacağı konusunda serbest bırakılmıştır. Ayrıca sözleşmeyi onaylayan ülkeler ILO'ya her yıl rapor vermektedir. Ülkemiz bu sözleşmeyi 1973 yılında imzalamıştır (Kıral, 1987: 193). İlk kez 1890 yılında Yeni Zelanda'da uygulanan ve 1928 yılında ILO tarafından 26 numaralı sözleşme ile standardize edilen asgari ücret uygulaması çerçeve sözleşmesi Türkiye tarafından 1973'te imzalanmış ve 1974'ten itibaren uluslararası standartlarda uygulanmaya başlanmıştır. İşte bu yüzden, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı web sitesinde paylaşılan asgari ücret rakamları 1974 yılı ve sonrasını kapsamaktadır.

Çalışma hakkı, İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi'nde (1948) de mühim bir yere sahip olan en temel kişisel haklardan birisi konumundadır. İlgili sözleşmenin 23. maddesinde yalnızca çalışma hakkı değil, bireylerin kendileri ve aileleri için insan onuruna yaraşır bir seviyede yaşam sağlayabilmeleri için gerekli olan ücret düzeyi de teminat altına alınmaya çalışılmıştır. Benzer şekilde aynı haklar, Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme'nin (1976) 3. bölümünde yer alan 6. maddesinde de tanımlanmaktadır. Yine benzer bir şekilde Avrupa Sosyal Şartı'nda (1961) da 1. madde “çalışma hakkını”, 4. madde “adil bir ücret hakkını” düzenlemektedir. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'nün “131 numaralı sözleşmesi” (1970) de asgari ücretlerle ilgilidir. Bu sözleşmenin 3.maddesinde çalışanların ve ailelerin ihtiyaçları, hayat pahalılığı, ülkedeki ücretlerin genel ortalama düzeyi, diğer

sosyal grupların görelî yaşam düzeylerinin de dikkate alınarak asgari ücret seviyelerinin tespit edilmesinin gerekliliği üzerinde durulmuştur. Ayrıca, aynı maddenin diğer bir bendinde ise yüksek bir istihdam ve ekonomik kalkınma düzeyi elde etme hedefleri ile verimlilik ölçütlerinin de hesaba katılması gerektiği konusuna değinilmiştir (Sunal ve Sezgin Alp, 2015: 112).

ILO tarafından yayınlanan 99 sayılı ikinci sözleşme (1951) tarım sektöründeki işçilerin asgari ücretini düzenlemektedir. Önceki sözleşmede olduğu gibi işçi ve işveren taraflarından oluşan bir kurul, ülke ve sektör şartları da göz önüne alınarak tarım sektöründeki işçilerin asgari ücretini tespit edecektir. Burada öncekinden farklı olarak ücret kavramının hem parayı hem de aynı ödemeyi kapsamaması söz konusudur. Sözleşmeyi imzalayan ülkeler her yıl ILO'ya rapor vermektedir. Ülkemiz 1968 yılında ikinci sözleşmeye taraf olmuştur.

Yayınlanan 131 sayılı üçüncü sözleşme (1972) sadece gelişmekte olan ülkeleri kapsayıcı niteliktedir. Bu sözleşmeye taraf olan ülkelere asgari ücret için kriterleri göz önünde bulundurma seçeneği sunulmuştur. Bu kriterler işçi ve ailelerinin ihtiyaçları, ülkedeki ekonomik kalkınma ve verimlilik düzeyidir. Türkiye bu sözleşmeye taraf olmamıştır (Kıral, 1987: 193).

Asgari ücret, işverenlerin aşırı düşük ücret ödemelerini engelleyen zorunlu bir ücret uygulamasıdır. Bu nedenle asgari ücretin altında ödeme, endüstri ilişkileri ve insan kaynakları açısından iş görüşmelerinde söz konusu olamaz. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) asgari ücret konusunu, hukukun üstünlüğüne sahip her ülkede uygulanabilir olan en düşük ücret seviyesi olarak tanımlayan “Asgari Ücret Tespit Sözleşmesi Numara 131” ile karara bağlamıştır. Bu sözleşmede cezai müeyyide ve yaptırımlar da yer almaktadır (ILO, 1992: 170).

3.2.2. Türkiye’de Asgari Ücret Mevzuatının Tarihsel Gelişimi ve İlgili Yasal Düzenlemeler

Ülkemizde kömür madenciliğindeki iş sağlığı ve güvenliğine olan ihtiyaç doğrultusunda 19. yüzyılda Tanzimat Dönemi ile beraber bazı nizamnamelerle belirlenen iş mevzuatımız, Cumhuriyet döneminde dört adet iş kanunu ile şekillenmiştir. Bu iş kanunları tarih sırası ile 3008 sayılı İş Kanunu (1936), 931 sayılı

İş Kanunu (1967), 1475 sayılı İş Kanunu (1971), 4857 sayılı İş Kanunu (2003) olarak sıralanabilir. Asgari ücret anlayışı genel itibari ile bu iş kanunlarındaki anlayışa göre hazırlanan asgari ücret yönetmelikleri ile belirlenmiştir. Asgari ücret uygulamasının tarihsel gelişimi 1951 öncesi, 1951-1969, 1969-1974, 1974-1987 ve 1987 sonrası gibi farklı kriterlere göre farklı şekillerde dönemlere ayrılabilir. Türk iktisat literatüründeki asgari ücrete dair incelemeler de bu gruplandırmalara ve veri setinin elde edilebilirliğine bağlı olarak değişik zaman aralıklarını kapsayan dönemler itibariyle yapılmıştır.

Cumhuriyet döneminde asgari ücretin yasal dayanağı 1921 yılında yürürlüğe giren 151 sayılı Ereğli Havza-i Fahmiyesi Maden Amelesinin Hukukuna Müteallik Kanun ile başlamaktadır. Ereğli havzasındaki maden ocaklarında çalışan işçilerin ekonomik ve sosyal haklarını düzenleyen kanun ile asgari ücret de belirlenmiştir. Kanunun 11. maddesi “Maden ocaklarında çalışan amelenin haddi asgari ücreti ocak amil ve mültezimleriyle amele birliği ve İktisat Vekâleti tarafından müntahap üç zat marifetiyle tayin olunur.” ile asgarin ücret zorunluluğu ve bu ücretin nasıl belirleneceğine hükme bağlanmıştır.

İzmir İktisat Kongresi’nde amele yerine işçi tabirinin kullanılması, çalışma saatlerinin sekiz saate indirilmesi, 12 yaşından küçüklerin çalıştırılmaması, gece vardiyalarına çift ücret ödenmesi, ücretlerin nakit olarak ve gününde ödenmesi, kaza ve hayat sigortasının kurulması gibi talepleri tartışılmıştır. Bu taleplere ek olarak, belediye meclislerinin asgari ücreti tespit etmesi ve ilan etmesi kararı alınmıştır (İnan, 1989: 51-54).

Ülkemizde asgari ücretin ilk gerçek anlamda yasal dayanağı 1936 yılındaki 3008 sayılı İş Kanunu olmasına karşın bu yasanın uygulaması 1950 yılına kadar gecikmiştir. İlgili kanunun 32. maddesinde “*iktisadi ve içtimai zaruretler dolayısıyla İktisat 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*” ifade edilmesine karşın bu gerçekleşmemiştir. Kanunda 25 Ocak 1950 yılında yapılan değişiklik ile asgari ücreti düzenleyici madde değiştirilerek yerine “*İktisadi ve içtimai zaruretler dolayısıyla Çalışma Bakanlığınca lüzum görülecek yerlerde ve*

işlerde işin mahiyet ve hususiyeti göz önünde 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 olunur. Bu komisyonlar, o mahaldeki yetkili çalışma teşkilatına mensup memurun başkanlığı altında bir işçi ve işveren temsilcisi ile mahalli ticaret ve sanayii, varsa ziraat odalarının kendi aralarında seçecekleri bir temsilci ve belediye encümeninden gönderilecek bir üye ve mahalli hükümet doktoru ile sendikadan gönderilecek bir üyeden teşekkül eder.” hükmü getirilmiştir. Asgari ücret ile ilgili gerçek anlamda yasal düzenleme ise 1951 yılında “Asgari Ücretlerin Tespitine Müteallik Yönetmelik” ile mümkün olmuştur. Yönetmeliğin birinci maddesinde asgari ücret, “*gıda, mesken, giyim, yakacak ve aydınlatma gibi zorunlu ihtiyaçları karşılayabilecek yeterlikte bir ücret*” olarak tanımlanmıştır. Ülkemizde asgari ücret miktarının belirlenmesi yetkisi 1952 yılında Çalışma Bakanlığına verilmiştir. Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkındaki Kanun’un ikinci maddesinde yapılan düzenleme sonrasında 1955 yılında Gazetecilerin Asgari Ücretlerinin Tespitine Yönelik Talimatname yürürlüğe girmiştir. Asgari ücretin konu edindiği üçüncü meslek grubu ise denizciler olmuştur. Deniz İş Kanunu (1954) ile gemi adamlarının asgari ücretlerinin nasıl tespit edileceği belirtilmiş, Gemi Adamlarının Asgari Ücretlerinin Tespitine Müteallik Talimatname (1955) ile uygulama şekli belirlenmiştir (Korkmaz ve Avsallı, 2012: 153).

Türkiye’de asgari ücret kavramı 1961 yılında anayasaya dâhil olmuştur. Asgari ücretin hukuki esaslarını belirleyen 1961 Anayasasında “*iktisadi ve sosyal hayatın, adalete, tam çalışma esasına, herkes için insanlık haysiyetine yaraşır bir hayat seviyesi sağlanması amacıyla göre düzenleneceği*” belirtilmiştir (Madde 41). Anayasanın 42. ve 45. maddelerinde ise çalışanların insanca yaşaması için devletin gerekli tedbirleri alacağı, adaletli ve insanlık onuruna yaraşır bir yaşam seviyesini sağlamaya yetecek düzeyde bir ücret elde etmesi için gerekli tedbirlerin alınacağı ifade edilmiştir.

Yasal mevzuattaki süreç 1967 yılındaki 931 sayılı İş Kanunu ile devam etmiştir. Bu kanun kapsamında hizmet sözleşmesine sahip tüm çalışanlar asgari ücret kapsamına alınmıştır. Asgari ücretin kapsamı bu kanunla genişletilerek gazeteciler ve gemi

adamları da dâhil edilmiştir. Asgari ücretin miktarının belirlenmesi de yasa kapsamına alınarak çalışma bakanlığında iki yılda bir gözden geçirilip yeniden tespiti zorunluluğu getirilmiştir (Kutal, 1969: 156). Bu kanunla aynı zamanda asgari ücretin tespitinde mahalli komisyonlar yerine merkezi bir komisyonca tespit edilmesi düzenlemesi getirilmiş ve bu düzenleme halen devam etmektedir (Korkmaz ve Avsallı, 2012: 154).

Türkiye'nin işçi hakları bakımından uluslararası sözleşmelere dâhil oluşu da ilk kez 1969 yılında ILO'nun 99 sayılı sözleşmesini kabul edilmesiyle (RG 13455, 1970), ardından 1973 yılında 26 sayılı sözleşmesini kabul etmesiyle (RG 14583, 1973) gerçekleşmiştir.

Türkiye Cumhuriyeti 1982 Anayasası, VII. Ücrette Adalet Sağlanması başlıklı 55. madde ile devletin kuruluş niteliklerinden olan sosyal devlet normu (Madde 2) kapsamında ücret için *“Ücret emeğin karşılığıdır. Devlet, çalışanların yaptıkları işe uygun adaletli bir ücret elde etmeleri ve diğer sosyal yardımlardan yararlanmaları için gerekli tedbirleri alır.”* hükmü yer alarak *“adil ücret”* kavramı ile bir tür anayasal güvence sağlanmaktadır. Ancak, aynı maddenin devamında 2001 yılında yapılan değişiklik sonucu, çelişkili ve tutarsız görünen bir şekilde *“ekonomik durum”* bahsi ile asgari ücrete ilişkin *“Asgari ücretin tespitinde çalışanların geçim şartları ile ülkenin ekonomik durumu da göz önünde bulundurulur.”* denilerek sosyal devlet ilkesinden geri adım atılmakta ve ücretleri düşük tutma yönünde politikacılara ve işverenlere önemli bir dayanak sağlamaktadır (Korkmaz ve Avsallı, 2012: 154-155). Maddenin iki kısmı bir arada değerlendirilirse, 1982 Anayasasında sosyal politikaların ve ekonomik koşulların birlikte değerlendirilmesi hususunda ilgililere sorumluluk yüklenmiş, ideal durum ile reel durum arasında denge kurulması kanun koyucu tarafından politika yapıcılardan istenmiştir.

Türkiye’de asgari ücretin tarihsel gelişimi, iş kanunları ve mucibince hazırlanan asgari ücret mevzuatlarının tarihsel gelişimi incelenerek anlaşılabilir. Tablo 6’da 1967 yılı öncesi dönem, 1936 tarihli 3008 sayılı İş Kanunu’na tabi düzensiz ve yerel asgari ücret uygulamaları başlığı altında; Tablo 7’de 1967 tarihli 931 sayılı İş Kanunu sonrası dönem, düzenli ve ulusal çapta uygulamalar başlığı altında olmak üzere özet olarak anlatılmaktadır.

Tablo 6: Türkiye’de Asgari Ücret Düşüncesinin Gelişimi (Düzensiz ve Yerel Düzeyde Asgari Ücret Uygulamaları, 1806-1967)

1806	1806 yılına ait bir ferman ile belirli işlerde çalışan işçilerin ücretleri tespit edilmiştir.
1921	1921 yılında çıkarılan 151 sayılı kanun ile maden ocaklarında çalışan işçilerin asgari ücretlerinin belirlenmesi öngörülmüştür.
1923	1923'te yapılan İzmir İktisat Kongresi ile belediye meclislerinin üç ayda bir asgari ücret hadlerinin geçim şartlarına göre tespit ve ilan etmelerine karar verilmiştir.
1936	1936 yılı 3008 sayılı İş Kanunu (<i>1. İş Kanunu</i>) ile asgari ücret mevzusu ele alınmış, ancak ilgili yönetmeliğin 1951 yılında çıkarılması ile uygulanmaya başlanılabilmektedir.
1951	1951-1967 yılları arasındaki 3008 sayılı İş Kanunu'na tabi dönemde asgari ücret " <i>mahalli komisyonlarca</i> " belirlendiğinden <i>genellik ilkesi</i> ve asgari ücretin belirlenme aralıkları belirtilmediğinden <i>dönemsellik ilkesi</i> sağlanamamıştır.

Kaynak: Yazarın kendi çalışmasıdır.

Türkiye’de ilk kez 1951 yılında mahalli komisyonlarca belirlenmeye başlanan asgari ücret, 1969 yılından itibaren ülke genelinde merkezi komisyonca belirlenmeye başlamıştır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından paylaşılan asgari ücret istatistikleri, asgari ücretin ILO’nun kabul ettiği uluslararası standartlara göre tespit edilmeye başlandığı 1974 yılı ve sonrasındaki asgari ücret verilerini içermektedir.

1969 tarihinde yürürlüğe giren 30.06.1969 gün ve 1 sayılı Asgari Ücret Tespit Komisyonu Kararı’nda asgari ücret 6 grup il halinde uygulanmıştır. 01.11.1972 tarihinde yürürlüğe giren 19.10.1972 gün ve 2 sayılı Asgari Ücret Tespit Komisyonu Kararı’nda 4 grup ilde uygulanmıştır. Son olarak 01.05.1973 tarihinde yürürlüğe giren 22.03.1973 gün ve 3 sayılı Asgari Ücret Tespit Komisyonu Kararı’nda 3 grup ilde asgari ücret uygulanmıştır. 30.06.1974 gün ve 14931 sayılı resmi gazete yayınlanan Asgari Ücret Tespit Komisyonu Kararı ile tüm illerde tek bir rakam olarak uygulanmaya başlanmıştır.

2014 yılından itibaren asgari ücrette 16 yaş ayrımı kaldırılmıştır. Sanayi ve Hizmetler Kesimi ile Tarım ve Orman Kesimi işçileri için daha önce Asgari Ücret Tespit Komisyonu'nca ayrı ayrı olarak belirlenen asgari ücret 01.08.1989 tarihinden bu yana her iki kesim için tek rakam olarak belirlenmektedir. Bu iki bilgiden de

görüldüğü üzere, asgari ücret rakamları uygulamanın ilk yıllarından günümüze geldikçe tek tipleşmiş ve standardize edilmiştir. Dolayısıyla tek tip veriyle çalışabilmek için veri setine yalnızca sanayi ve hizmetler kesimi için ve sadece 16 yaşından büyük olanlar için uygulanan asgari ücret rakamları dâhil edilmiştir.

Tablo 7: Türkiye’de Asgari Ücret Düşüncesinin Gelişimi (Düzenli ve Ulusal Düzeyde Asgari Ücret Uygulamaları, 1967 sonrası)

1967	1967 tarihli 931 sayılı İş Kanunu (2. İş Kanunu) ve ilgili 5 Nisan 1968 tarihli Asgari Ücret Yönetmeliği çerçevesinde hizmet akdi ile çalışan herkesin asgari ücretten yararlanması ve merkezi nitelikteki "asgari ücret tespit komisyonu" tarafından belirlenmesi kararı ile <i>genellik ilkesi</i> sağlanmıştır.
1969	1969 yılında 01.07.1969 tarihi itibarıyla merkezi asgari ücret sistemi 6 grup halinde 26 ilde farklı düzeylerde ilk kez ulusal çapta uygulanmaya başlanmıştır.
1971	1971 tarihli 1475 Sayılı İş Kanunu (3. İş Kanunu) ve 12 Şubat 1972 tarihli yönetmelik ile asgari ücretin en geç iki yılda bir tespit olunması kararlaştırılmıştır. Böylelikle <i>dönemsellik ilkesi</i> sağlanmıştır.
1974	1973 yılında ILO’nun 1928’de kabul ettiği Asgari Ücret Belirleme Yöntemleri ile İlgili Sözleşme’nin imzalanması ve onaylanması ile 1974 yılı itibarı ile asgari ücretler uluslararası standartlara uygun şekilde düzenli bir şekilde tespit edilmeye başlanmıştır.
1987	1987 yılından sonra enflasyonun hızlanmasından dolayı asgari ücret tespit komisyonu her yıl toplanmaya başlamıştır.
1989	Asgari ücret, 1989 yılına kadar 16 yaşını doldurmuş ve 16 yaşını doldurmamış işçiler için ayrı ayrı olmak üzere, tarım ve orman kesimi ile sanayi ve ticaret kesimi işçileri için ayrı olarak sektörel düzeyde belirlenmiştir.
2004	2003 yılında yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu'nun (4. İş Kanunu) 39. maddesi ve 2004 tarihli Asgari Ücret Yönetmeliği günümüzdeki asgari ücret uygulamalarını düzenleyen mevzuattır.
2014	Asgari Ücret Yönetmeliğinde yapılan değişiklikle asgari ücret tespitinde uygulanan "16 yaşını dolduranlar" ve "16 yaşını doldurmamışlar" şeklindeki yaş ayrımı kaldırılmıştır.
2016	2016 ve 2017 yıllarında önceki yıllarda çoğunlukla 6 aylık olarak belirlenen asgari ücret rakamı yıllık olarak belirlenmiştir.

Kaynak: Yazarın kendi çalışmasıdır.

Bu hazırlanan tablolar, veri setinde hangi yıllara ait asgari ücret düzeylerinin bulunabileceği ve de bulunması gerektiği hususunda önem arz etmektedir.

Karşılaştırılan enflasyon, işsizlik, büyüme gibi diğer değişkenlerde olduğu gibi asgari ücret verilerinin de genellik ve dönemsellik ilkesine sahip olması gerekmektedir. Bu açıdan bakıldığında, 1969 ve sonrası asgari ücret verilerinin alınması amaca daha uygundur. Ayrıca Türkiye ve dünya ekonomisinde görülen yapısal kırılma dönemleri analizde göz önüne alınmalıdır. Türkiye'deki politik istikrarsızlık ve finansal-ekonomik kriz dönemleri analizin güvenilirliğini azaltabilmektedir. Analizin makro düzeyden çok sektörel düzeyde ve kısa dönemli yapılmasının daha güvenilir sonuçlar verebileceği açıktır.

3.2.3. Türkiye'de Güncel Asgari Ücret Mevzuatı

Asgari ücretle ilgili güncel ulusal mevzuata bakıldığında çalışma hakkı ve ücretler, anayasa ve yasalar ile teminat altındadır. 1982 Anayasa'sının 49. maddesi çalışma hakkını, 55. maddesi ise adil bir ücret hakkı ve asgari ücretin tespit edilmesinde dikkat edilmesi gereken hususları düzenlemektedir. Bunlara ek olarak 4857 sayılı İş Kanunu'nun 39. maddesi ve Asgari Ücret Yönetmeliği de Anayasa tarafından güvence altına alınan asgari ücretlerin tanımı, kimler tarafından ve ne şekilde belirleneceği ile ilgili hususlara açıklık getirmektedir (Sunal ve Sezgin Alp, 2015: 112).

Türkiye'de asgari ücret, 1982 anayasası tarafından güvence altına alınmış, iş kanunu ve bu kanun mucibince hazırlanan uygulama yönetmeliği çerçevesinde yasal altyapısı tamamlanmış bir uygulamadır. Asgari ücret merkezi idare tarafından işçi-işveren-devlet katılımıyla Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı organizatörlüğünde 5 işçi temsilcisi, 5 işveren temsilcisi ve 5 hükümet temsilcisinden müteşekkil 15 kişilik asgari ücret tespit komisyonunca belirlenmektedir. Komisyonun kararları kesindir. Komisyon, anayasasının ilgili hükümlerince sosyal devlet ilkesini gözeterek, çalışanların geçim şartlarını ve ülkenin ekonomik durumunu göz önünde bulundurarak en adil ücreti tespit etmeye çalışır. 2003 yılı 4857 sayılı İş Kanunu ile iş sözleşmesine tabi olarak çalışan tüm işçilere asgari ücret hakkı tanınmıştır. 2004 yılı Asgari Ücret Yönetmeliği ile de asgari ücret için "*İşçilere normal bir çalışma günü karşılığı ödenen ve işçinin gıda, konut, giyim, sağlık, ulaşım ve kültür gibi zorunlu ihtiyaçlarını günün fiyatları üzerinden asgari düzeyde karşılamaya yetecek ücreti*" ifade eder denilerek tam tanımı yapılmıştır (Korkmaz ve Avsallı, 2012: 151).

Ücretin belirlenmesine yönelik ücrette eşitlik ilkesi “*Asgari ücretin belirlenmesinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ile benzeri sebeplere dayalı herhangi bir ayırım yapılamaz.*” (Madde 5) şeklinde ifade edilmiştir. Ücretin belirlenmesine yönelik esaslar ise “*Komisyon, ücretin belirlenmesinde; ülkenin içinde bulunduğu sosyal ve ekonomik durumu, ücretliler geçinme indekslerini, bu indeksler yoksa geçinme indekslerini, fiilen ödenmekte olan ücretlerin genel durumunu ve geçim şartlarını göz önünde bulundurur.*” (Madde 7) şeklinde belirtilmiştir.

Türkiye’de asgari ücretin en güncel düzenlemesi 2004 yılında yayınlanan ve 2012 ile 2014 yıllarında değişikliğe uğrayan Asgari Ücret Yönetmeliği ile yapılmıştır (Resmi Gazete, 01.08.2004). Beş bölümden oluşan yönetmeliğin ilk dört bölümü asgari ücret düzenlemelerini içermektedir. İlk bölüm yönetmeliğin amaç, kapsam ve dayanağını belirtmekte ve ilgili tanımları yapmaktadır. Yönetmelik 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında olsun olmasın iş sözleşmesi ile çalışan tüm işçileri ve iş kollarını kapsamaktadır (Madde 1-4).

İkinci bölümde ücretin belirlenmesine ilişkin ilke ve esaslar yer almaktadır. Buna göre asgari ücret belirlenirken dil, din, ırk, cinsiyet, engellilik vb. ayrımların yapılamayacağı, ücretin komisyon tarafından bütün iş kollarını kapsayacak şekilde günlük olarak belirleneceği, farklı ödeme şekillerine göre ayarlamaların yapılabileceği ifade edilmiştir. Yönetmeliğin bu bölümünde ayrıca asgari ücretin belirlenme kriterlerine de yer verilmiştir (Madde 5-7).

Yönetmeliğin üçüncü bölümünde asgari ücret komisyonunun kuruluş, görev, yetki ve sorumlulukları (Madde 8-9) ve Çalışma Genel Müdürlüğü’nün sekretarya ve raportörlük işlevi belirtilir (Madde 10).

Yönetmeliğin dördüncü bölümünde ücretin yürürlüğü, işverenin sorumluluğu, işçi ve işveren temsilcilerinde aranan nitelikler, işçi ve işveren temsilcilerinin yedekleri vb. hususlara değinilmektedir (Madde 11-16).

Son hükümleri içeren beşinci bölüm ise 1972 tarihli önceki yönetmeliğin ilgası, Sayıştay görüşü ve yönetmeliği yürütücü bakanlarla ilgilidir (Madde 17-19).

3.2.4. Asgari Ücretin Bileşenleri, Unsurları ve Örnek Asgari Ücret Bordrosu

22.05.2003 tarihli 4857 sayılı İş Kanunu'nun verdiği yetki gereğince 29.12.2016 tarih ve 2016/1 sayılı asgari ücret tespit komisyonu kararı ile 01.01.2017-31.12.2017 tarihleri arasında tüm ülke genelinde uygulanacak günlük normal çalışma karşılığı asgari ücret 59,25 TL olarak tespit edilmiştir (Resmi Gazete, 29.12.2016). Saatlik, haftalık, aylık, parça başı veya iş başı ödemeler de tespit edilen bu günlük miktara göre tanzim edilmektedir. Örneğin brüt aylık asgari ücret bu rakamın 30 gün sayısı ile çarpılması ile bulunur ($59,25 \times 30 = 1.777,50$). Bu yönden bakıldığında asgari ücret, memur maaş katsayısı ve diğer katsayılara benzetilebilir. Nasıl memur maaş ödemeleri, sosyal ve yan ödemeler için bütçe kanunu ile belirlenen memur maaş katsayısı, taban aylık katsayısı, yan ödeme katsayısı bir hesaplama birimi ise, asgari ücret tespit komisyonu tarafından tespit edilen günlük asgari ücret miktarı da işçi ücret ödemeleri için bir hesaplama birimi vazifesi görmektedir.

Ülkemizde tüm çalışanlar için (bekâr ve çocuksuz) 2017 yılı net asgari ücret tutarı 1.404,06 TL olarak belirlenmiştir. Bu ücrete eşi çalışmayanlar için eş yardımı ve çocuk sahibi olanlardan en fazla üç tanesi için ise çocuk yardımı eklenilmektedir. Çalışana ayrıca firmanın isteğine bağlı olarak yol ve yemek yardımı da yapılabilmektedir.

İşveren için bir maliyet unsuru, çalışan kişi için ise bir gelir unsuru olması sebebiyle asgari ücret bordrosu mikro düzeyde firma ve birey açısından maliyetin ve gelirin göstergesi olarak önem arz etmektedir. Çalışan işçi açısından bakıldığında emek arzını ve miktarını etkileyen net asgari ücret rakamıdır. İşveren girişimci açısından bakıldığında emek talebini ve miktarını etkileyen ise asgari ücretin işverene toplam maliyeti rakamıdır. Brüt asgari ücret rakamından net asgari ücret ve işverene toplam maliyetin hesaplanmasını ve bu değerlerin yıllar itibari ile değişimini gösteren aylık örnek asgari ücret bordrosu 2015, 2016 ve 2017 yılları için Tablo 8'de bir arada gösterilmiştir.

Tablo 8: Aylık Örnek Asgari Ücret Bordrosu (2015, 2016 ve 2017 Yılları)

Asgari Ücretin Net Hesabı ve İşverene Maliyet	Tüm Çalışanlar İçin Asgari Ücret (2015-2016-2017)		
	<i>(01.07.2015-31.12.2015)</i>	<i>(01.01.2016-31.12.2016)</i>	<i>(01.01.2017-31.12.2017)</i>
Brüt Asgari Ücret (TL/AY)	1.273,50	1.647,00	1.777,50
SGK sigorta primi işçi payı (%14)	178,29	230,58	248,85
İşsizlik sigortası fonu işçi payı (%1)	12,74	16,47	17,78
Gelir Vergisi Matrahı	1.082,47	1.399,95	1.510,88
Gelir vergisi, indirimsiz (%15)	162,37	209,99	226,63
Asgari geçim indirimini (bekâr ve çocuksuz)	90,11	123,53	133,31
Gelir vergisi, indirimli (%15)	72,26	86,46	93,32
Damga vergisi (%0,759)	9,67	12,50	13,49
Kesintiler Toplamı	272,96	346,01	373,44
Net Asgari Ücret (TL/AY)	1.000,54	1.300,99	1.404,06
Brüt Asgari Ücret	1.273,50	1.647,00	1.777,50
SGK sigorta primi işveren payı (%15,5)	197,39	255,29	275,51
İşsizlik sigortası fonu işveren payı (%2)	25,47	32,94	35,55
Toplam İşveren Katkısı	222,86	288,23	311,06
İşverene Toplam Maliyet (TL/AY)	1.496,36	1.935,23	2.088,56

Kaynak: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Asgari Ücret İstatistikleri, 2017, <https://www.csgeb.gov.tr/home/contents/istatistikler/asgariucet/>

Belli sendikalar çalışanların temel ihtiyaç maddelerindeki fiyat değişimlerine göre geçim ve yaşam koşullarını ortaya koymak ve hesapladıkları rakamları asgari ücret pazarlıklarında kullanmak için dönemsel olarak “açlık ve yoksulluk sınırı araştırması” yapmaktadırlar. Mevcut asgari ücret rakamları ile güncel açlık ve yoksulluk sınırı rakamlarını karşılaştırmakta fayda vardır. En yüksek üyeli işçi ve memur sendikasının güncel verileri şu şekildedir. Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (Türk-İş) verilerine göre 2017 Temmuz ayı itibari ile dört kişilik bir ailenin sağlıklı, dengeli ve yeterli beslenebilmesi için yapması gereken aylık gıda harcaması tutarı olan “*açlık sınırı*” 1.479,66 TL’dir. Gıda harcaması ile birlikte giyim, konut (kira, elektrik, su, yakıt), ulaşım, eğitim, sağlık ve benzeri ihtiyaçlar için yapılması zorunlu diğer aylık harcamalarının toplam tutarı olan “*yoksulluk*

sınırı” veya “*asgari geçim endeksi*” ise 4.878,38 TL olarak hesaplanmıştır. Bekâr bir çalışanın “*aylık yaşama maliyeti*” ise 1.876,53 TL olarak gerçekleşmiştir (TÜRK-İŞ, Temmuz 2017). Memur Sendikaları Konfederasyonu (Memur-Sen) 2017 Haziran ayı için dört kişilik bir ailenin açlık sınırını 1.701,96 TL, yoksulluk sınırını ise 4.738,47 TL olarak belirlemiştir (Memur-Sen, Temmuz 2017). Bu rakamlar göz önüne alındığında, asgari ücretin ülkemizde açlık sınırı ile başabaş veya biraz altında, yoksulluk sınırının yaklaşık %25’i kadar çok düşük düzeyde olduğu söylenebilir. Türkiye’de asgari ücret düzeyleri karşı iki cephe olan işçi sendikaları için genelde düşük, işveren sendikaları ve bazı uluslararası örgütlere göre ise yüksek olarak nitelendirilmektedir.

3.3. TÜRKİYE’DE ASGARİ ÜCRET HADLERİNİN GELİŞİMİ VE ULUSLARARASI KARŞILAŞTIRILMASI

Bu kısımda Türkiye’de asgari ücret hadlerinin tarihi gelişimi oluşturulan grafikler yardımıyla incelenmeye çalışılmıştır. Kaitz endeksi ve satın alma gücü paritesi yardımı ile asgari ücret hadlerinin seyri diğer ülkeler ile karşılaştırılmıştır.

3.3.1. Türkiye’deki Asgari Ücret Hadlerinin Tarihi Seyri

Ekonomik ve politik çevrenin asgari ücret tespit komisyonu kararları üzerindeki etkilerini dönemler itibariyle özet olarak tartışmakta fayda vardır. 1969-1979 dönemi, asgari ücret tespitinde işçi ve işveren taraflarının temel yaklaşımlarının olduğu ilk dönemdir. 1980-1989 döneminde anti demokratik siyasi ortam, askeri yönetim ve uygulanan neo-liberal politikalar asgari ücret hadlerinin tespitine damgasını vurmuştur. 1990-1993 dönemindeki belirsiz ara dönem olarak nitelenebilecek ücret döngüsünün ardından, 1994-2003 döneminde yaşanan ekonomik krizlerin ve Uluslararası Para Fonu (IMF) ile imzalanan stand-by anlaşmalarının komisyon kararları üzerindeki etkileri belirgin bir şekilde hissedilmiştir. Nihayetinde ise yeni asgari ücret yönetmeliği ile 2004 yılı sonrasındaki dönem beraberinde yeni bir döngü getirmiştir. Marjinal reel artışlara rağmen, asgari ücretlerin, geçimlik düzeyin altında kaldığı bir dönem olmuştur (Erdoğan, 2014: 3).

Asgari ücretin tüm illeri kapsayacak şekilde ülke düzeyinde ILO standartlarına göre ilk kez belirlendiği 1974 tarihli asgari ücret tespit komisyonu kararını inceleyecek olursak şu hususlar karşımıza çıkmaktadır. İşveren temsilcileri geçimlik ücrete çeşitli eklemeler içeren karara şiddetle karşı çıkmışlardır. İşveren temsilcileri itirazlarını belirten karşı oy yazılarında beslenme ve beslenme dışı giderlerin bölgesel ayırımına göre bulunması gerekirken, asgari ücretlerin üzerine keyfi bir tutumla ve metotsuz ilaveler şeklinde yapılarak modelin objektiflikten uzaklaşmış olduğunu belirtmişlerdir. Kamu kesiminde ve özel kesimde çalışanlara verilen ikramiye ve sosyal yardımlara olan itirazlarını ifade etmişlerdir. Yüksek asgari ücret düzeyinin genel ortalama ücret seviyesini yukarı çekeceğini, istihdamda daralmaya neden olacağını ve memur maaşları ile olan görece dengeli bozacağını da belirtmişlerdir. 1974 kararı sonucu ortalama reel asgari ücretler %14,8 oranında artış göstermiştir. Ancak belirtmek gerekir ki, bu artış 12 Mart 1971 askeri müdahalesi döneminde reel olarak azalan asgari ücretleri, 1970 yılındaki düzeyine bile getirememiştir (Erdoğan, 2014: 11).

İlk komisyon kararı ve yaşanan tartışmaların sonraki yıllarda da yaşandığını, işin doğası gereği karşı iki cephe olan işçi ve işveren sendikaları arasında sıkı ücret pazarlığının yapıldığını ve hükümet tarafının denge ücret düzeyini belirlemeye gayret gösterdiğini söyleyebiliriz. Sonuç itibari ile bazı yıllar ücret düzeylerinde reel olarak artışların, bazı yıllar ise reel olarak azalışların olduğunu ifade edebiliriz.

Asgari ücret düzeyinin yerinde ve doğru olmasında en çok karşılaştırılan değişken enflasyon oranıdır. Çalışmada asgari ücret artışı ile kastedilen ve araştırılmak istenen genel olarak yapıldığı üzere enflasyon artışı nispetinde değil de; asgari ücretin reel olarak değişime uğradığı, beklenen veya gerçekleşen enflasyon oranından düşük veya yüksek orandaki asgari ücret artışlarının ekonomi üzerindeki etkilerini araştırmaktır. İncelenen 1965-2016 dönemi içerisinde 1970 ve öncesi ile 2004 ve sonrası dönemde TÜFE rakamları %10'un altında seyretmiştir. 1971-2003 arasında Türkiye ekonomisindeki kronik enflasyon döneminde TÜFE rakamları sürekli %10'un üzerinde ortalama olarak %50,8 olarak gerçekleşmiştir. Bu dönem içerisinde 1980 ve 1994 yıllarında ise TÜFE rakamları %100'ü aşmıştır ve maksimum değerlerine ulaşmıştır. Dolayısıyla reel asgari ücret artış oranı bazı yıllar pozitif bazı yıllar negatif olmak üzere sürekli dalgalanma içinde olmuş ve diğer değişkenlerle ilişkiyi incelemeye imkân vermiştir.

İktisatçılar enflasyonu büyüklüğüne göre yıllık enflasyon rakamı itibari ile düşük enflasyon (sürünen enflasyon = creeping inflation; %3 - %8 arası gibi tek haneli enflasyon haddi), yüksek enflasyon (dört haneli enflasyon = galloping inflation; %25 - %80 arası gibi iki haneli enflasyon haddi) ve aylık enflasyon rakamı itibari ile hiper enflasyon (aylık olarak pek rastlanmayan bir şekilde yıl boyunca %50'yi aşan enflasyon haddi) olmak üzere genellikle 3 veya 4 kategoride incelemektedirler (Çolak, 1996: 597-598; Mankiw, 2010: 113; Ünsal, 2011: 86). 2008 Küresel Krizi ve ekonomik durgunluk sonrası ise iyice düşen enflasyon oranları ile yeni tip bir sınıflandırma önerilmektedir (Eğilmez, 2017). Tablo 9'da dönemlere göre değişebilmekle beraber yaklaşık enflasyon aralıkları ve önerilen yeni tip sınıflandırmaya göre Türkiye'de enflasyonun gelişimi gösterilmektedir. Yeni tip tanımlamaya göre inceleme alanımıza giren dönemler için ortalamalar itibari ile Türkiye 1960-1970 arası dönemde orta düzey enflasyon yaşamıştır. 1971-2003 arası dönem itibari ile ise 33 yıllık kronik çok yüksek enflasyon dönemi yaşanmıştır. İçinde bulunduğumuz 2004 sonrası dönem itibariyle ise orta enflasyon düzeyinde tutunamamakla beraber orta enflasyon ve yüksek enflasyon arasında geçişler yaşanmaktadır.

Tablo 9: Büyüklüğüne Göre Enflasyon Sınıflandırmaları ve Türkiye'deki Enflasyonunun Gelişimi (1960-2016)

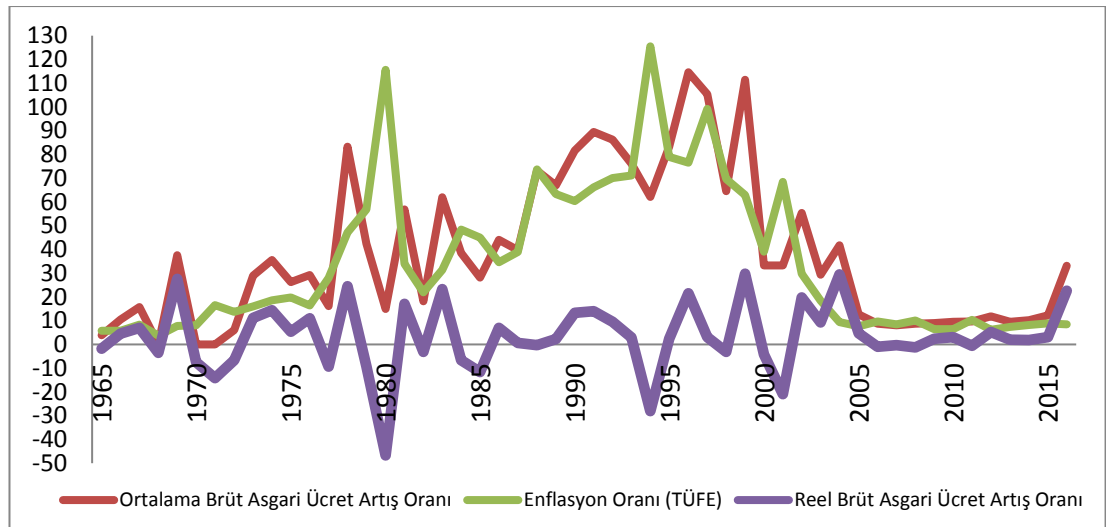
Eski Tip Sınıflandırma		Yeni Tip Sınıflandırma (İnce Ayarlı)			
Enflasyon Türü	Enflasyon Aralığı	Enflasyon Türü	Enflasyon Aralığı	Ülke Örnekleri (2017)	Türkiye'de Yaşandığı Dönemler (1960-2016)
Sürünen (İlmlı) Enflasyon	%3 - %8 arası (%10 altı)	Sürünen Enflasyon	%0,1-%1	Tayland, Japonya, Fransa	
		Düşük Enflasyon	%1-%3	Slovenya, Almanya, İngiltere	
		Orta Enflasyon	%3-%8	Malezya, Rusya, Meksika	1960-1970 (Ort:%5,3)
Yüksek Enflasyon	%25 - %80 (%10 ile %100 arası)	Yüksek Enflasyon	%8-%15	İran, Türkiye, Azerbaycan	2004-2016 (Ort: %8,3)
		Çok Yüksek Enflasyon	+%15 (Yıllık)	Ukrayna, Arjantin, Kuzey Kore	1971-2003 (Ort: %50,8)
Hiper Enflasyon	+%50 (Aylık)	Hiper Enflasyon	+%50 (Aylık)	Venezüella	

Kaynak: Eğilmez (2017) yazısından hareketle ve TÜİK verilerinden faydalanılarak yazar tarafından hazırlanmıştır.

Grafik 8’de kullanılan brüt asgari ücret rakamları 1965-1973 yılları için (Eren, 1989: 91) ve (Zaim, 1997: 521-523); 1974 yılı ve sonrası için ise Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB) Asgari Ücret İstatistikleri’nden alınmıştır. Türkiye’de asgari ücretlerin enflasyon oranlarına, işveren ve işçilerin taleplerine veya ülkenin siyasi koşullarına göre 1 aylık, 6 aylık, 1 yıllık ve daha uzun süre için belirlendiği olmuştur. Bu rakamları standart yıllık hale getirebilmek için asgari ücretlerin geçerli oldukları yıl ve aylar dikkate alınıp, ağırlığına göre birleştirilerek yıllık hale getirilmiştir. Sonrasında ise her bir yıl için ortalama aylık asgari ücret bulunmuştur. Bu ortalama asgari ücretlerden yıllık ortalama asgari ücret artış oranı elde edilmiştir. Böylelikle asgari ücret rakamları amaca uygun bir şekilde analize uyumlu yıllık hale getirilmiştir. Bulunan asgari ücret artış oranlarının TÜİK Tüketici Fiyat Endeksi yardımıyla fiyat etkisinden arındırılması suretiyle reel asgari ücret artış oranları bulunmuştur.

Grafik 8’de görülebileceği üzere Türkiye ekonomisinin kronik enflasyon dönemi olan 1971-2003 döneminde (yıllık ortalama %50,8) reel asgari ücret artış oranları, çok dalgalı bir seyir izlemiştir. Reel asgari ücret rakamları; %115 enflasyon oranının yaşandığı 1980 yılında, devalüasyon krizinin yaşandığı ve %125 enflasyon oranının görüldüğü 1994 yılında, Uzakdoğu Asya ve Rusya krizlerinin ardından 1999 yılında ve 2001 krizi döneminde reel olarak oldukça azalmıştır.

Grafik 8: Reel Brüt Asgari Ücret Artış Oranının Tarihsel Gelişimi (1965-2016)

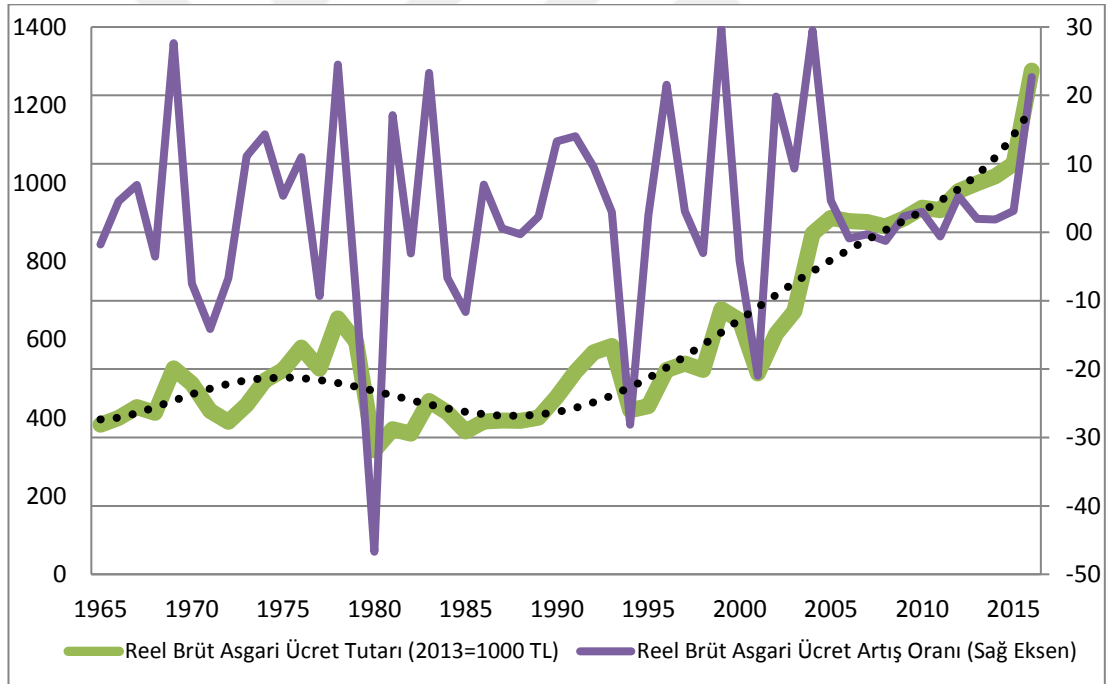


Kaynak: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Asgari Ücret İstatistikleri ve TÜİK enflasyon verilerinden hareketle yazar tarafından hesaplanmıştır.

Grafik 8’de gösterildiği gibi reel asgari ücret artış oranları, sürekli bir oynaklık içinde olan enflasyona bağlı olarak devamlı bir dalgalanma içinde olmuştur. Bu dalgalanma enflasyonun %10 altına düştüğü 2004 sonrası göreceli olarak azalıp durağanlık gösterse de 2016 yılındaki asgari ücret artışı sonrası tekrar dalgalanma trendine girmiştir. 1965-1979 döneminde asgari ücretler, reel olarak ortalama her yıl %3,5 değer kazanmıştır. 1980-2001 döneminde reel olarak ortalama %1,0 artmıştır. 2002-2016 döneminde ise asgari ücretler, reel olarak ortalama her yıl %6,7 artarak en iyi performansını göstermiştir.

Grafik 9’da birincil ekseninde reel brüt asgari ücret tutarı ikincil ekseninde ise reel asgari ücret artış oranı olmak üzere Türkiye’de 1965-2016 yılları arasındaki reel brüt asgari ücret tutarının gelişimi gösterilmektedir.

Grafik 9: Reel Brüt Asgari Ücret Tutarının Tarihsel Gelişimi (1965-2016)



Kaynak: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Asgari Ücret İstatistikleri ve TÜİK verilerinden hareketle yazar tarafından hesaplanmıştır.

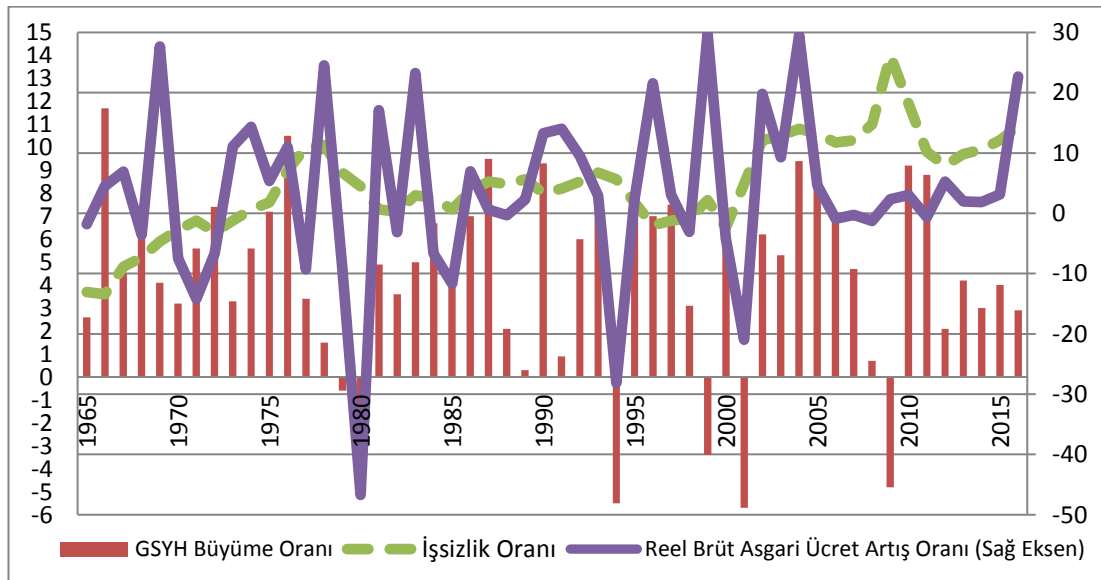
Reel brüt asgari ücret rakamları, reel asgari ücret artış oranı kullanılarak ve 2013 yılı ortalama brüt asgari ücret düzeyi olan 1000 TL temel alınarak oluşturulan endeksle hesaplanmıştır. Grafikten elde edilen eğim çizgisinden hareketle 1965-1979 döneminde reel asgari ücret düzeyinin belli bir seviyede korunduğunu, 1980’li

yıllarda düşük düzeyde tutulduğunu, 1990'lı yıllarda azalarak artan bir seyir gösterdiğini, enflasyonun düştüğü 2005 sonrası ise artarak artan bir seyir izlediğini ve diğer dönemlere göre yüksek bir seviyede ilerlediğini söyleyebiliriz. Bu grafik rakamsal olarak olmasa da aynı zamanda Türkiye'deki genel ücret düzeylerinin reel olarak gelişimini de yansıtmaktadır.

Grafik 10'da birincil ekseninde GSYH büyüme oranı ve işsizlik oranı, ikincil ekseninde reel asgari ücret artış oranı olmak üzere Türkiye'de asgari ücretlerin seyri temel ekonomik göstergelerle karşılaştırmalı olarak verilmektedir.

1965-1967 yılları için GSYH Büyüme Oranı, 1998 sabit fiyatları ile Kalkınma Bakanlığı Ekonomik ve Sosyal Göstergeler 1923-2014 kaynağından alınmıştır. 1968-2016 yılları için ise GSYH Büyüme Oranı, sabit fiyatlarla üretim yöntemi ve 1998 Bazlı NACE Rev.2 sınıflandırması ile TÜİK Dönemsel GSYH verilerinden alınmıştır. Grafik 10'da görülebileceği üzere 1965-1980 dönemi, 1977-1980 arası kriz yılları hariç ortalama %6,0 gibi istikrarlı bir büyümenin yaşandığı periyod olmuştur. 1980-2001 yılları arası ekonomik krizlerin ve istikrarsızlıkların yaşandığı dönemde ekonomi, ortalama %3,7 büyümüşür. 2002-2016 yılları arasında ise ekonomi ortalama %4,7 büyümüşür.

Grafik 10: Reel Asgari Ücret Artış Oranı ile Büyüme ve İşsizlik Oranının Karşılaştırmalı Gelişimi (1965-2016)

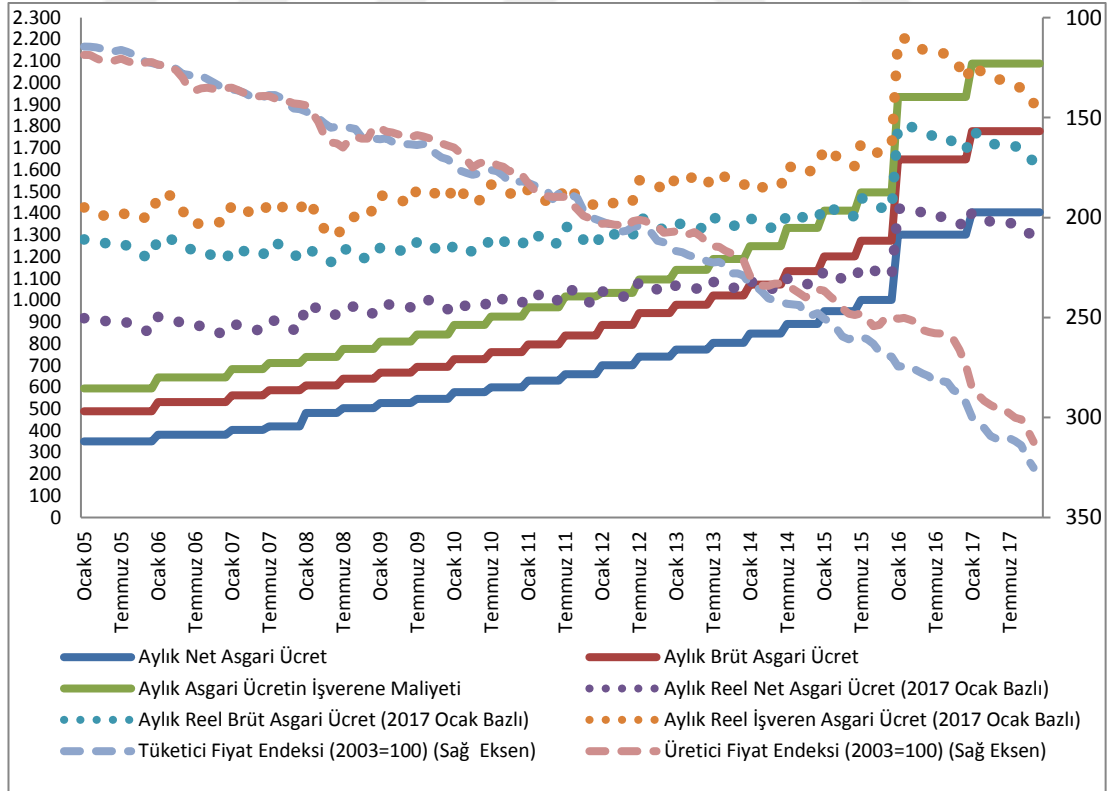


Kaynak: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Asgari Ücret İstatistikleri ve TÜİK verilerinden hareketle yazar tarafından hazırlanmıştır.

1965-1987 yılları için işsizlik oranları (Bulutay, 1995: 256-262)'den aktaran (Biçerli, 2003: 443) kaynağından alınmıştır. 1988-2016 yılları için işsizlik oranları TÜİK İşgücü İstatistiklerinden alınmıştır. Grafik 10'da görüldüğü üzere 1965-1980 döneminin başlarında işsizlik oranları %3-%4 seviyelerinde doğal işsizlik oranına yakınken, dönem sonuna doğru %10 seviyelerini görmüştür. 1980-2001 döneminde ortalama %7,8 olarak gerçekleşen işsizlik oranı, 2002-2016 yılları arası dönemde ortalama %10,6 olarak gerçekleşmiştir.

Grafik 11'de birincil eksende Aylık Net Asgari Ücret, Aylık Brüt Asgari Ücret ve Aylık Asgari Ücretin İşverene Maliyeti rakamları nominal olarak verilmiştir. İkincil eksende ise reel asgari ücret rakamlarının hesaplanmasında kullanılan TÜFE ve ÜFE endeksleri görülmektedir. Grafikte TÜFE ve ÜFE fiyat endeksleri deflatör olarak kullanılıp fiyat etkisinden arındırılmış reel asgari ücret rakamları da verilmektedir. Yapılacak olan ekonometrik incelemede de 2005Q1-2017Q3 dönemi için hesaplanmış olan reel brüt asgari ücret serisi değişken olarak kullanılacaktır.

Grafik 11: Türkiye’de Nominal ve Reel Asgari Ücret Tutarlarının Gelişimi, TL/Ay (2005-2017)



Kaynak: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Asgari Ücret İstatistikleri ve TÜİK verilerinden hareketle yazar tarafından hazırlanmıştır.

3.3.2. Kaitz Endeksi ile Türkiye'deki Asgari Ücret Hadlerinin Hesaplanması

Kaitz endeksi, basit bir şekilde asgari ücretlerin ortalama ücretlere oranlanması şeklinde tanımlanabilir. Araştırmacıya reel ücretlere göre daha gerçekçi bilgiler sunabilmektedir. Aşağıda formüle edildiği gibi asgari ücretleri ortalama ücretlere oranlayarak bir endeks elde edilmiş olur (Güven, Mollavelioğlu ve Dalgıç, 2011: 154). Kaitz endeksi hem uluslararası karşılaştırmada hem de asgari ücretin maliyetini ölçmede kullanılır. Kaitz endeksinin yüksek olması bir ülkede gelir dağılımının düzgün olduğunun bir göstergesi olarak algılanabilir.

Uluslararası ücret karşılaştırmalarında reel asgari ücret düzeylerinin ve Kaitz endekslerinin karşılaştırılmasının doğru bir yöntem olacağı düşünülmektedir.

$$\text{Kaitz Endeksi (t)} = \frac{\text{Asgari Ücret (t)}}{\text{Ortalama Ücret (t) veya Medyan Ücret (t)}}$$

Asgari ücret kıyaslamalarında önemli bir ölçü olan Kaitz Endeksi, ülkenin asgari ücret rakamlarının ortalama ücret veya medyan ücret ortalaması ile oranlanması ile belirlenir. OECD ve Eurostat tarafından medyan ücretin minimum üçte ikisi, AB tarafından ise ortalama ücretin minimum %60'ı olması standart hale getirilmiştir (Gökçe, 2012).

Kaitz endeksi hesaplamada kullanılacak ortalama ücret verileri, 2006 yılı sonrası için TÜİK İşgücü Maliyeti ve Kazanç İstatistikleri'nden yararlanılmıştır. Daha eski yıllara ait ortalama ücret verileri ise (Bulutay, 1995)'den yararlanılarak elde edilebilmektedir. TÜİK veri tabanında ortalama kazançlar 2006, 2010 ve 2014 yıllarına ait kazanç yapısı anketlerinin sonucu olarak yıllık ortalama kazanç olarak paylaşılmıştır.

TÜİK Kazanç Yapısı Araştırması sonuçlarından cinsiyet ve yaş grubuna göre ortalama çalışma süreleri ve aylık ortalama brüt ücret istatistiklerinden faydalanılarak oluşturulan Tablo 10 aşağıdaki gibidir. TÜİK İşgücü Maliyeti ve Kazanç İstatistikleri Araştırması 2006, 2010 ve 2014 yıllarında yapılmıştır. Buna göre, aylık ortalama brüt asgari ücret ile aylık ortalama ücretlerin oranlanmasından oluşan Kaitz endeksi katsayısı yaklaşık olarak 0.49'dur. AB'nin standart kabul ettiği %60 oranına göre, %49'luk bir oran Türkiye'deki asgari ücret hadlerinin düşüklüğünün bir göstergesidir.

Tablo 10: Türkiye'nin Kaitz Endeksinin Hesaplanması (2006-2014)

Kaitz Endeksi	2006	2010	2014
Asgari Ücretler (Aylık Ortalama Brüt Asgari Ücret)	531,00	744,75	1.102,50
Ortalama Ücretler (Aylık Ortalama Brüt Ücretler)	1.103,32	1.512,07	2.207,26
Asgari Ücret / Ortalama Ücret	0.48	0.49	0.50

Kaynak: TÜİK İşgücü Maliyeti Kazanç İstatistikleri'nden faydalanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur (http://www.tuik.gov.tr/PreIstatistikTablo.do?istab_id=1053).

TÜİK Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması sonuçlarından hanehalkı kullanılabilir gelire göre sıralı birikimli yüzdelerli gruplar ve hanehalkı tipine göre en yüksek yıllık hanehalkı kullanılabilir gelirleri (2006-2015) istatistiklerinden faydalanılarak oluşturulan Tablo 11 aşağıdaki gibidir. TÜİK Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması 2006 ile 2015 yılları arasında periyodik olarak her yıl yapılmıştır. Bu araştırmalardan Kaitz endeksi verileri ile de uyumlu olması için hesaplanan 2006, 2010 ve 2014 yılı verilerine göre, sırf asgari ücret geliri olan hanehalkının, Türkiye ortalama hanehalkı gelirlerine oranı yaklaşık olarak 0.41'dir.

Tablo 11: Asgari Ücretin Gelir Düzeyleri İle Karşılaştırılması (2006-2014)

Asgari Gelir Endeksi	2006	2010	2014
Asgari Ücretler (Toplam Yıllık Brüt Asgari Ücret)	6.372,00	8.937,00	13.230,00
Ortalama Gelir (Hanehalkı ortalama yıllık kullanılabilir geliri)	15.102,00	22.063,00	32.000,00
Asgari Ücretler / Ortalama Gelir	0.42	0.40	0.41

Kaynak: TÜİK Gelir Dağılımı ve Yaşam Koşulları Araştırması'ndan faydalanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur. (http://www.tuik.gov.tr/PreIstatistikTablo.do?istab_id=1376)

Yukarıdaki iki tabloda Türkiye'de asgari ücret düzeyleri ile genel ücret düzeyleri ve genel gelir düzeyleri karşılaştırmalı olarak 2006, 2010 ve 2014 yılları için verilmiş ve yaklaşık ortalama değerler hesaplanmıştır. Her iki tablonun sonuçları bir arada değerlendirilse, Türkiye'de asgari ücretler ortalama ücretlerin %49'una tekabül etmektedir. Aynı şekilde, Türkiye'de asgari gelirler ise ortalama gelirlerin %41'ine denk gelmektedir.

3.3.3. Kaitz Endeksi ile Türkiye'deki Asgari Ücret Hadlerinin Uluslararası Karşılaştırılması

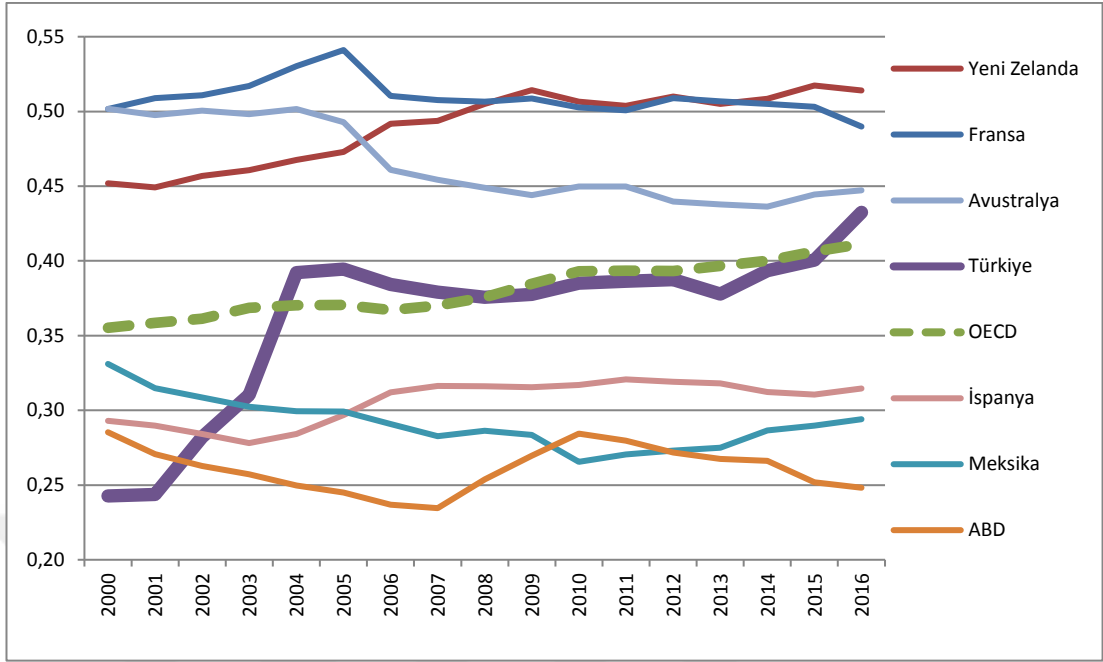
Grafik 12'de 2000-2016 yılları arasında OECD hesaplamaları ile asgari ücretin ortalama ücrete oranlamasıyla bulunan Kaitz endeksi verileri paylaşılmaktadır.

Grafikte Türkiye'nin Kaitz endeksi verileri (Ort:0,36), ortalaması en yüksek olan ülkeler Fransa (Ort:0,51), Yeni Zelanda (Ort:0,49) ve Avustralya (Ort:0,47); OECD ortalaması (Ort:0,38); ortalaması en düşük olan ülkeler İspanya (Ort:0,31), Meksika (Ort:0,29) ve ABD (Ort:0,26) ile karşılaştırılmıştır.

2016 yılı itibari ile Kaitz endeksinin en yüksek seviye olan 0,51 olduğu Yeni Zelanda'nın 1890 yılında dünyada asgari ücretin ilk kez uygulandığı ülke olması anlamlıdır. Kaitz endeksinin 2016 yılında 0,49 olduğu Fransa ise dünyada gelir dağılımında en adaletli olduğu ülkelerden biridir. Ayrıca, Kaitz endeksinin en düşük seviyelerinin gelir dağılımının çok bozuk olduğu dünyanın en büyük ekonomisi ABD ve komşusu Meksika'da görülmesi de dikkate değerdir.

Türkiye açısından ise 2001 krizi sonrası Güçlü Ekonomiye Geçiş Programı ve enflasyon hedeflemesi stratejisi ile enflasyon değerinin %10 altına düştüğü 2004 yılı ve Türk Lirasından 6 sıfırın atıldığı 2005 yılı itibari ile Kaitz endeksi rakamı, OECD ortalamasını yakalamış ve sonrasında hemen hemen aynı seviyede devam etmiştir. İncelenen yıllar itibari ile Türkiye'nin Kaitz endeksi ortalaması 0,36 olarak gerçekleşirken, tüm OECD ülkelerinin ortalaması ise 0,38 olarak gerçekleşmiştir. 2016 yılı için 0,43 olan Türkiye'nin Kaitz endeksi değeri, verileri paylaşılan 31 ülkenin ortalaması olan 0,41 değerinden daha fazladır. 2015 yılının ikinci altı ayında 1.273,50 TL olan brüt asgari ücretin, 2016 yılında 1.647,00 TL olması ile gerçekleşen enflasyon oranının (%8,5) yaklaşık dört katı seviyede %33,1'lik asgari ücret artışı sağlanmıştır. Bu artış ile Türkiye'nin Kaitz endeksi rakamının OECD ortalamasının üzerine çıktığını söylemek mümkündür. 2017 yılında ise brüt asgari ücret %7,9 artış ile beklenen enflasyon oranına yakın bir düzeyde artırılmış ve ulaşılan seviye korunmaya çalışılmıştır.

Grafik 12: Türkiye-OECD Ülkeleri Kaitz Endeksi Karşılaştırması (2000-2016)



Kaynak: OECD Reel Asgari Ücret İstatistikleri'nden faydalanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur (<http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=MIN2AVE>).

3.3.4. Türkiye'deki Asgari Ücret Düzeyinin Diğer Ülkelerle Karşılaştırılması

Asgari ücretin ülkeler arasındaki karşılaştırılması iki yöntemle yapılabilir. Bu iki yöntem reel döviz kuruna göre karşılaştırma ve satın alma gücü paritesine göre karşılaştırmadır. Her ülkede döviz kuru farklılık göstermekte, aynı zamanda döviz kuru veya yerel para birimine göre karşılaştırmalar hataya neden olmaktadır. Oysa reel veya satın alma gücü paritesi bireylerin gerçek anlamda ekonomik durumlarını ortaya koyan bir göstergedir ve asgari ücretin gerçek alım gücünü gösterir.

Ancak, reel döviz kuruna göre hesaplamaların daha doğru olduğunu, zira satın alma gücüne göre yapılan değerlendirmelerin Türkiye'yi olduğundan daha iyi gösterdiğini iddia edenler de vardır. Bu iki yöntemin arasındaki hesaplamadan kaynaklı oluşan farklılık ve de ücretin çıplak ücret üzerinden dar anlamda tanımı ile düşük gösterilmesi veya giydirilmiş ücret üzerinden geniş anlamda yüksek gösterilmesi asgari ücret tartışmalarının argümanını oluşturmaktadır. İşçi tarafı reel asgari ücretin karşılaştırmalı olarak düşük, işveren tarafı ise yüksek olduğunu iddia etmektedir.

OECD verileri ile incelenen 32 ülke arasındaki karşılaştırmalarda Türkiye’de asgari ücret düzeylerinin reel kur yöntemi ile orta düşük, satın alma gücü paritesine göre ise orta düzeyde olduğu çizilen grafiklerde görülmektedir.

Grafik 13’te 2000-2016 yılları arasında reel döviz kuru ile yapılan hesaplama göre 2015 sabit fiyatlarında 2015 Amerikan Doları kambiyo kuruna göre yapılan hesaplamalar gösterilmektedir. Bu grafikte Türkiye’nin verileri en yüksek değerlere sahip ülkelerle (Avustralya, Lüksemburg, Hollanda), en düşük değerlere sahip ülkelerle (Brezilya, Rusya, Meksika) ve OECD ortalaması ile karşılaştırılmaktadır.

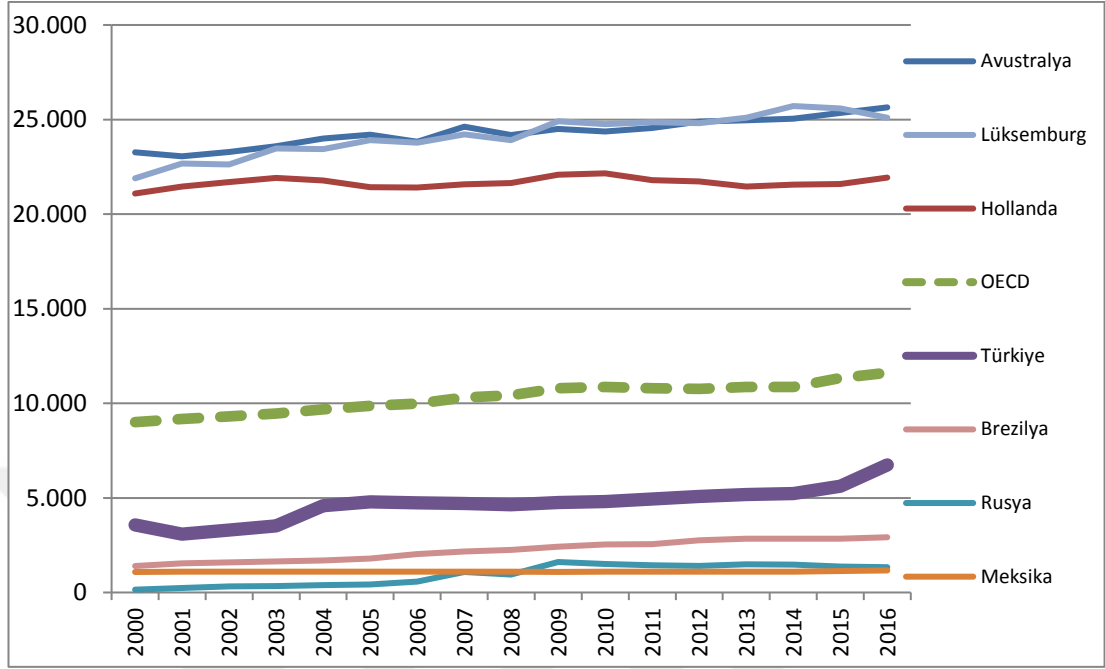
Grafik 14’te 2016 yılı için Türkiye-OECD yıllık reel asgari ücret tutarlarının 2015 Amerikan Doları kambiyo kuru ile karşılaştırılması gösterilmektedir.

Grafik 15’te seçilmiş OECD ülkelerinde satın alma gücü paritesine göre reel asgari ücret düzeylerinin 2000 ile 2016 yılları arasındaki seyri görülmektedir. Grafikteki veriler, 2015 yılı ABD Doları sabit fiyatları ile satınalma gücü paritesine göredir. Türkiye’deki reel asgari ücret düzeyleri ve verileri paylaşılan 32 ülkenin reel asgari ücret düzeylerinin ortalaması, en yüksek reel asgari ücret rakamına sahip olan ülkeler (Lüksemburg, Hollanda, Avustralya) ile en düşük reel asgari ücret rakamına sahip olan ülkeler (Brezilya, Rusya, Meksika) ile karşılaştırmalı olarak görülmektedir.

Grafik 16’da 2016 yılı için OECD Reel Asgari Ücret İstatistiklerinden faydalanılarak hazırlanan ülkeler arası reel asgari ücret karşılaştırmaları görülmektedir. Türkiye, verileri paylaşılan 32 OECD ülkesi arasında 2015 yılı ABD Doları sabit fiyatları ile satınalma gücü paritesine göre yıllık 12.075 \$ reel asgari ücret rakamı ile 13.095 \$ olan OECD ortalamasına en yakın asgari ücret düzeyine sahip ülkeler arasındadır. 2016 yılında en düşük seviyede reel asgari ücret rakamı 1.896 \$ ile Meksika’da, en yüksek seviye ise 22.836 \$ ile Lüksemburg’da gerçekleşmiştir.

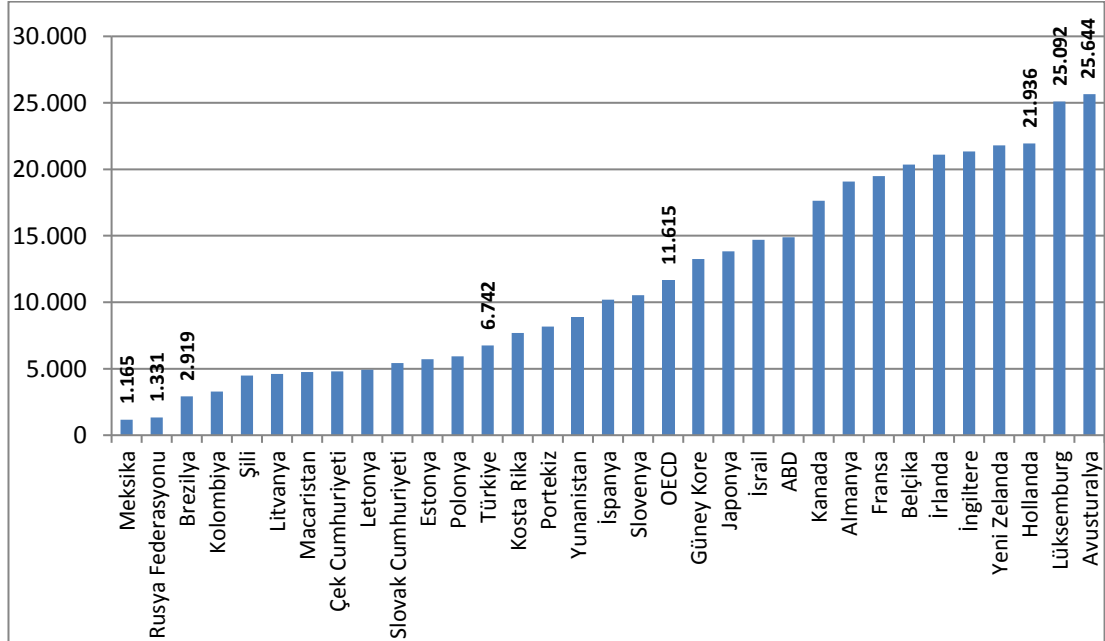
Grafik 16’daki karşılaştırma ölçütü ile Türkiye OECD tarafından verileri paylaşılan 32 ülke arasında SGP ile yıllık 12.075 \$ reel asgari ücret rakamı ile 16. sırada yer almaktadır.

Grafik 13: Türkiye-OECD Yıllık Reel Aşgari Ücret Rakamlarının 2015 USD Kambiyo Kuru ile Karşılaştırılması, Dolar/Yıl (2000-2016)



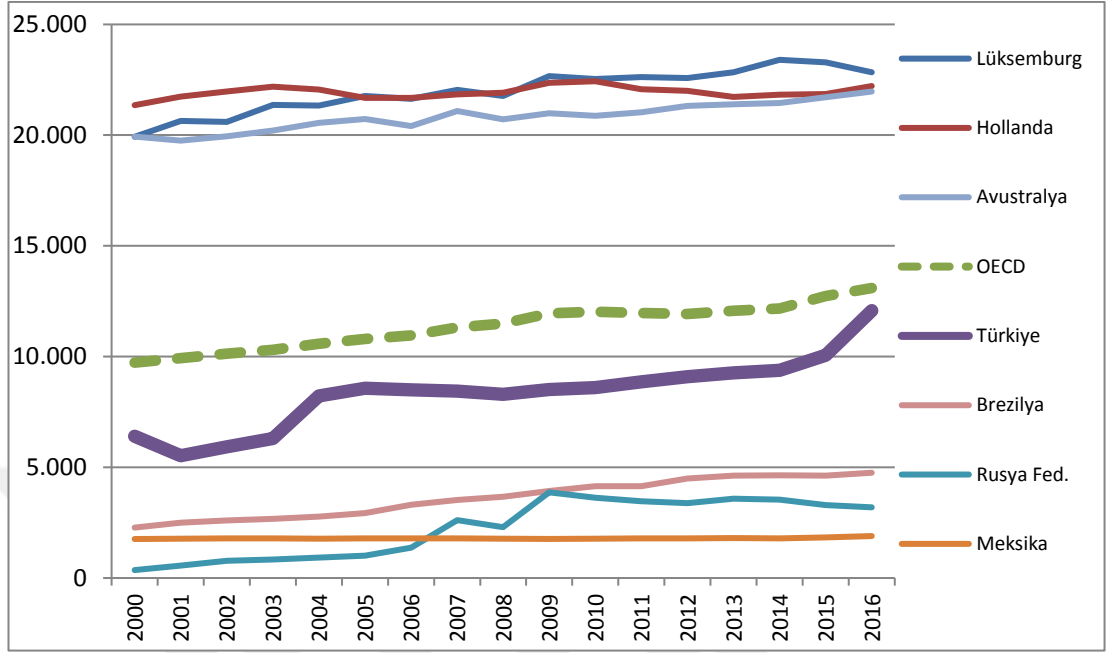
Kaynak: OECD Reel Aşgari Ücret İstatistikleri'nden faydalanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur (<http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=RMW>).

Grafik 14: Türkiye-OECD Yıllık Reel Aşgari Ücret Rakamlarının 2015 USD Kambiyo Kuru ile Karşılaştırılması, Dolar/Yıl (2016)



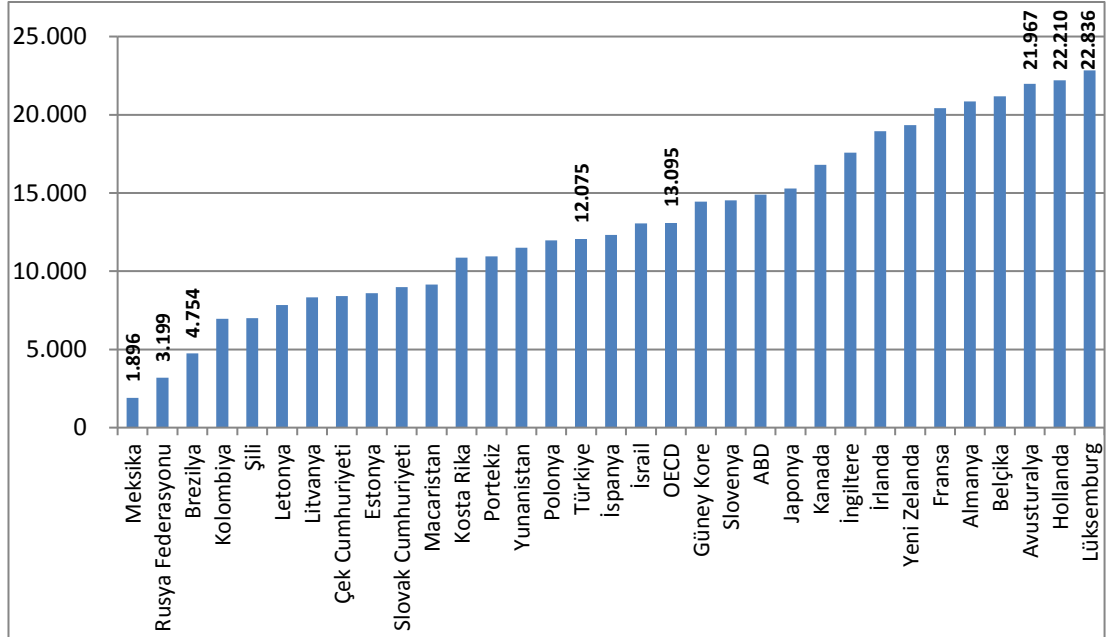
Kaynak: OECD Reel Aşgari Ücret İstatistikleri'nden faydalanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur (<http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=RMW>).

Grafik 15: Türkiye-OECD Yıllık Reel Asgari Ücret Rakamlarının 2015 USD SGP ile Karşılaştırılması, Dolar/Yıl (2000-2016)



Kaynak: OECD Reel Asgari Ücret İstatistikleri'nden faydalanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur (<http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=RMW>).

Grafik 16: Türkiye-OECD Yıllık Reel Asgari Ücret Rakamlarının 2015 USD SGP ile Karşılaştırılması, Dolar/Yıl (2016)



Kaynak: OECD Reel Asgari Ücret İstatistikleri'nden faydalanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur (<http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=RMW>).

3.3.5. Türkiye'deki Asgari Ücret Hadlerinin Değerlendirilmesi

1945-1970 arası yıllar, dünya ekonomisinde ve Türkiye ekonomisinde kalkınma iktisadının ve keynesyen iktisat politikalarının başarıyla uygulandığı, refah devleti ve sosyal devlet uygulamalarının yaygın olduğu, ekonomilerin büyüdüğü, istihdamın tam istihdama yakın olduğu, işsizliğin ise düşük olduğu yıllardır.

1965-1979 arası dönem 1977-1980 dönemi hariç genel itibari ile ücretler açısından istikrarlı geçmiştir. Arap-İsrail Savaşları, OPEC gerilimi ve yapılan devalüasyonlar sonrası maliyet kaynaklı olarak enflasyon yükselse de çalışanların ücret seviyeleri, reel olarak korunmaya çalışılmıştır. Ancak, bu dönemde işsizlik oranları %3 seviyelerinden %10'lar seviyesine yükselmiştir.

1980-2001 arası dönem 24 Ocak 1980 kararları ile başlamış ve hızlı ekonomik dönüşümler yaşanmıştır. 1989 yılında finansal liberalizasyona yönelik düzenlemeler yapılmıştır. 1990'lı yıllardaki istikrarsız koalisyon hükümetleri, kronik enflasyon sorununa çözüm üretememiştir. Bu dönemde 1980, 1994, 1999 ve 2001 ekonomik krizleri yaşanmıştır. Bu krizlerin tümünde enflasyon oranları fırlamış ve reel ücret düzeylerinde büyük düşüşler yaşanmıştır.

2000'li yıllarda 2004 yılı itibari ile enflasyonun %10'un altına düşmesi, 2005 yılı itibari ile paradan 6 sıfır atılması ile enflasyon ve reel ücretler açısından daha istikrarlı bir döneme denk geldikleri söylenebilir. Bu dönemde reel asgari ücret düzeyleri yükselerek OECD ortalamalarını yakalamıştır.

Reel döviz kuru ve satın alma gücü paritesi ile yapılan karşılaştırmalarda Türkiye'de asgari ücret düzeylerinin dünya ortalamasına göre orta düşük veya orta düzeylerde olduğu söylenebilir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4. TÜRKİYE'DE ASGARI ÜCRETİN İSTİHDAM VE İŞ GÜCÜ VERİMLİLİĞİ ÜZERİNE ETKİLERİ

Çalışmanın uygulama kısmını oluşturan bu bölümde teorik çerçeve ve yöntem belirlenecek, asgari ücret üzerine yapılmış ekonometrik çalışmaların literatür taraması tablo halinde özetlenecek, çalışmanın veri seti tanıtılacak, asgari ücretin istihdam ve verimlilik ile olan ilişkisi çeşitli ekonometrik yöntemlerle analiz edilecek ve nihayetinde bulgular sonuçlandırılacak ve değerlendirilecektir.

4.1. GİRİŞ, AMAÇ VE YÖNTEM

Uygulamanın iktisadi altyapısını oluşturan teorik çerçeve ve çalışmada kullanılacak yöntem aşağıdaki başlıklarda anlatılmıştır.

4.1.1. Teorik Çerçeve

Ücret teorisine göre iş gücü piyasalarında denge ücret, istihdam düzeyi ve işsizlik oranı emek arzı ve emek talebi aracılığıyla belirlenir. Klasik, Keynesyen ve Monetarist iktisadi düşüncede işçiler ve işverenler emek arzı ve emek talebi miktarlarını (denge istihdam düzeyini) reel ücret düzeylerine göre karar verirler. Neo Klasik iktisadi düşüncede emek istihdamı kararı emeğin marjinal verimliliğine (emeğin marjinal ürünü) göre verilir ve ücretle emeğin marjinal ürünü eşitleninceye kadar emek istihdamına devam edilir. Yeni Keynesyen iktisadi düşüncede ise Klasik ve Neo Klasik iktisadi düşüncenin uzun dönemde azalan verimler koşullarının varlığı varsayımı kabul edilmekle birlikte, kısa dönemde ücret artışlarının emek verimliliğini olumlu etkileyeceği düşüncesi hâkimdir. Post keynesyen emek piyasası yaklaşımında ise teoride var olan reel ücret ile istihdam arasındaki ters yönlü ilişkinin ampirik gözlemlerce doğrulanmadığı iddia edilmektedir (Ardıç ve Aydın, 2011).

Ücretlerde esneklik ve verimlilik yaklaşımı ile kısa dönemde sermaye (K) ve teknolojinin (T) sabit, kapasite kullanım oranının (KKO) ise yüzde 100'ün altında

olduğu durumda ücret (reel ücretlerdeki yüzde değişim: $\% \Delta \frac{W}{P}$), verimlilik (verimlilikteki yüzde değişim: $\% \Delta \frac{Y}{L}$) ve istihdam (N) arasında oluşturulabilecek nedensellik ilişkisi aşağıdaki Tablo 12'deki gibidir.

Tablo 12: Reel Ücret, İş Gücü Verimliliği ve İstihdam Arasındaki İlişki ($\bar{K}, \bar{T}, KKO < \%100$)

Üretim (Verimlilik) Durumu	Reel Ücretlerdeki Değişim	İstihdamdaki Değişim
Üretimde azalan verimler kanunu	$\% \Delta \frac{W}{P} < 0$	$N \downarrow$ (düşük ücretten daha çok kişi çalıştırma)
Üretimde sabit verimler koşulu	$\% \Delta \frac{W}{P} = \% \Delta \frac{Y}{L} = 0$	\bar{N}
Üretimde artan verimler koşulu	$\% \Delta \frac{W}{P} > 0$	$N \uparrow$ (yüksek ücretten daha çok kişi çalıştırma)

Kaynak: Ardıç ve Aydın (2011) kaynağından faydalanılarak yazar tarafından oluşturulmuştur.

Klasik iktisadi düşüncenin ücret teorisine göre uzun dönemde genel durum olan üretimde azalan verimler kanunu geçerlidir ve ücretler geçimlik ücrete kadar mümkün olduğu kadar düşürülmez. Neo klasik iktisadi düşüncenin marjinal verimlilik teorisine göre firma için kar maksimizasyon veya denge koşulu emeğin marjinal ürününün reel ücrete eşit olmasıdır. Yeni keynesyen iktisadi düşüncenin etkin ücret teorisine göre ise üretimde istisnai durum olan artan verimler koşulu geçerlidir ve verimlilik ücret oranıyla pozitif ilişkilidir. Yeni Keynesyenlere göre reel ücretlerin artırılması durumunda çalışanların gayretleri ve ücret etkinlikleri artarak üretimde verimlilik artışına sebep olacaktır.

Mikroekonomide firma düzeyinde istihdamın reel ücretin ve emek verimliliğinin fonksiyonu olduğu varsayımı ile istihdamın bağımlı, reel ücret ve iş gücü verimliliğinin bağımsız değişken olduğu bir model kurulmuştur. Kurulan modelde reel ücret (ortalama reel ücret) değişkeni yerine ortalama reel ücretin belirleyicisi ve öncülü olması sebebiyle reel brüt asgari ücret tutarı ikame edilmiştir. Verimlilik verileri yalnızca sanayi sektörü ve alt faaliyet kolları için mevcut olduğu için verilerin uyumluluğu açısından sanayi sektöründe istihdam edilenlerin sayısı ve tüm sanayi sektörü iş gücü verimliliği endeksi analizde kullanılmıştır.

4.1.1. Amaç ve Yöntem

Bu çalışmada 2005Q1-2017Q3 dönemindeki çeyreklik 51 adet gözlem ile Türkiye’de reel brüt asgari ücret ile sanayi sektörü istihdamı ve tüm sanayi sektörü iş gücü verimliliği arasındaki ilişki makro düzeyde analiz edilecektir. Ekonometrik analizde uzun dönemli eşbütünleşme ilişkisi için Pesaran, Shin ve Smith (2001) tarafından geliştirilen sınır eşbütünleşme testi yapılacaktır. Eşbütünleşmenin bulunması halinde uzun ve kısa dönemli modeller oluşturularak nedensellik ilişkisi araştırılacaktır.

Çalışmada faktör analizlerinde olduğu gibi bir bağımlı değişken üzerinde etkili olan tüm değişkenler incelemeye dâhil edilmemiştir. İki tane bağımsız değişkenin tek bir bağımlı değişken üzerine etkisinin araştırıldığı üçlü bir model kurulmuştur. İşsizlik oranı ile kurulan modellerde t ve F istatistikleri anlamlı bulunmadığından, işsizlik oranı verisi yerine toplam istihdam edilen kişi sayısı bağımlı değişken olarak kullanılmıştır. Sanayi istihdamı, reel asgari ücret ve iş gücü verimliliği arasında uzun veya kısa dönemli ilişkinin varlığı, eğer varsa yönü ve kuvveti eşbütünleşme ve nedensellik analizleri ile test edilmiştir.

Zaman serisi analizi için ekonometrik analiz, tahmin ve simülasyon programı olan Econometric Views (Eviews) paket programı kullanılmıştır.

4.2. LİTERATÜR TARAMASI

Literatür taraması, uluslararası literatürde yapılmış ekonometrik çalışmalar ve Türkiye üzerine yapılmış ekonometrik çalışmalar başlıkları ile iki kısım halinde incelenecektir.

4.1.1. Uluslararası Literatürde Yapılmış Ekonometrik Çalışmalar

ABD’de 1929 tarihli Büyük Buhran (Great Depression) sonrası Franklin Roosevelt başkanlığındaki 1933 - 1938 yılları arasında Keynesyen toplam talebi canlandırma politikalarına benzer New Deal (Yeni Düzen) adıyla ekonomi ağırlıklı yeni bir program uygulanmaya başlanmıştır. Bu planla ekonomiyi, saf liberal yaklaşımın zararlı sonucu olarak ortaya çıkan depresyondan kurtarabilmek için karma bir ekonomik model uygulanmaya başlanmıştır. Bu dönemde, bir taraftan büyük kamu

projeleri uygulamaya konulurken, diğer taraftan ekonomideki satın alma gücü yükseltilmeye çalışılmıştır. Bu dönemde, ülkeyi büyük bunalımdan kurtarmak vaatleriyle başkan seçilen Roosevelt, Bismarck Almanya'sı ve Lloyd George İngiltere'sinin ardından ABD tarihinde ilk kez refah devleti uygulaması çerçevesinde sosyal güvenlik kavramını ve ekonominin insani yönünü de içinde barındıran bir dizi reformlar gerçekleştirmiştir (Galbraith, 2004: 179-216).

New Deal'in bir uzantısı olarak 1938 yılında Fair Labor Standards Act (Adil Emek Standartları Yasası) ile Amerikan tarihinde ilk kez federal asgari ücret tutarının saatlik 25 sent olarak belirlenmesi sonraki yıllarda iktisatçılar arasında emek piyasasının işleyişi ile ilgili tartışmayı ateşlemiştir. Bu tartışma sayesinde iktisatçılar için asgari ücret, alternatif emek piyasası modellerini test etmenin bir aracı haline gelmiştir.

Asgari ücretin ekonomik etkileri üzerine literatürde öncü oldukları için Amerikalı iktisatçılar George Stigler ve Richard Allen Lester'in makalelerini incelemekte fayda vardır. Uluslararası literatürde asgari ücret ile diğer makroekonomik değişkenler arasındaki ilişki üzerine yapılan ilk çalışmanın George Stigler'in çalışmasının olduğu söylenebilir. Stigler (1946) monopson bir emek piyasasında daha yüksek bir asgari ücretin teorik olarak istihdamı artıracığını kabul etmekle beraber, tam rekabet koşullarında emek piyasalarının düşük ücretli rekabetçi doğasının gereği düşük ücretli iş gücünün yüksek ücretli iş gücünün yerini alacağını savunmuştur. Buna karşın, Lester (1947), Stigler'in rekabetçi ücret tespiti modelini, hâlihazırdaki iş dünyası uygulamaları ile uyuşmadığı gerekçesi ile reddetmiştir. Karşıt bir yaklaşımla "emek piyasalarına mal piyasalarındaki gibi mantıkla yaklaşmanın asgari ücret meselesi üzerine verilen yanlış kararların önemli bir açıklaması" olduğunu savunmuştur. Böyle bir iktisadi atışmanın sonucu olarak; böyle bir tartışmanın iktisadi açıdan verimli bir tartışma alanı olduğunu gören diğer iktisatçılar da asgari ücretin etkileri üzerine ampirik deliller toplayarak konu üzerine tartışmaları büyütmüşlerdir (Neumark ve Wascher, 2006: 1).

ABD Çalışma Bakanlığının, 2. Dünya Savaşı sonrasında 1950 yılında asgari ücretlerin 40 sentten 75 sente çıkarılmasının (%87 artış) kısa vadeli etkileri üzerine yaptığı bir araştırma mevcuttur. Bu çalışmada imalat sanayinde düşük ücretli işçi

istihdam eden 5 sanayi kolunda sınırlı kalmak üzere, asgari ücret düzeyi artışının istihdam üzerine çok az bir olumsuz etki gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır (Zaim, 1997: 247). Diğer taraftan farklı araştırmalara ve görüşlere göre asgari ücret artışlarının istihdamı azaltacağı beklenilmektedir. Hem Brezilya hem de ABD’de yapılan araştırmalar bu tahmini onaylama eğilimindedir. Ancak, asgari ücretlerin bazı işçilere zarar verse de diğerlerine fayda sağlayacağı belirtilmektedir. Asgari ücretin gelir dağılımını ne yönde etkileyeceği, oluşacak kazançların ve kayıpların hesaplanması araştırılması gereken ampirik bir sorunsaldır. ABD için yapılan araştırmalar düşük gelirli ailelerin asgari ücret artışlarından kazanç sağlamadığını ve aynı şekilde yoksullukta da bir azalış olmadığını göstermektedir. Hâlbuki Brezilya üzerine yapılan araştırmalarda ise ABD’ye göre gelir dağılımının farklılığı, eşitsizliğin yaygınlığı ve hanehalklarında asgari ücret düzeyinde veya civarlarında gelirle çalışanların fazlalığından dolayı asgari ücretin gelir dağılımı ve bölüşüm etkisinin daha farklı bir şekilde gerçekleştiği gözlemlenmiştir (Neumark, Cunningham ve Siga, 2006: 157-158).

Liberal görüşü savunan iktisatçılardan Stigler (1946), Brown, Gilroy ve Kohen (1982), Reynolds ve Gregory (1965), Neumark ve Wascher (1992, 2007), Deere, Murphy ve Welch (1995) asgari ücret artışlarının istihdam üzerinde negatif etkisinin olduğunu ve istihdamı azalttığını ileri sürmektedirler. Bahsedilen iktisatçılara ek olarak, Kim ve Taylor (1995) ile Partridge ve Partridge (1999) ABD ekonomisi için sektörel ayırım gözetmeden yaptıkları benzer çalışmalarda, asgari ücretteki artışların istihdamı azalttığını yaptıkları incelemelerde belirtmişlerdir. Diğer taraftan, standart rekabetçi modelin aksine, asgari ücret artışlarının istihdam üzerinde anlamlı etkisinin olmadığını ya da pozitif etkisi olduğunu ileri süren iktisatçılar da vardır. Bunlara örnek olarak Card (1992a, 1992b), Katz ve Krueger (1992), Stewart (2002), Card, Katz ve Krueger (1994), Card ve Krueger (1994), Machin ve Manning (1994), Card ve Krueger (1995), Bernstein ve Schmitt (1998) sayılabilir (Özdemir, Mercan ve Erol, 2012: 41).

Ücret düzeylerinin çeşitli mekanizmalar yoluyla piyasa dışından piyasaya müdahale ile belirleniyor olmasının istihdamı ve üretimi düşürüyor olduğunu ortaya koyan görüşler ile gelir dağılımında adaletin sağlanması ve iktisadi eşitsizliklerin azaltılması olgusuna vurgu yapan görüşlerin tartışmanın karşıt iki odak noktasını

oluşturduğu söyleyebiliriz. Fanti ve Gori (2011) çalıştıkları ekonomik modelde, emek faktörünün hem homojen hem de heterojen olduğu durumlarda, asgari ücret uygulamasının sadece eşitliği arttıran bir etkisinin yanında diğer taraftan ekonomik büyümeyi ve refahı arttıran etkilerinin söz konusu olabileceğini ortaya koymuşlardır. Benzer şekilde Irmen ve Wigger (2002) emek ve sermaye faktörünün birbiri için tamamlayıcı olduğu varsayımı altında piyasa düzeyinden yüksek olarak belirlenmiş bir asgari ücret düzeyinin ekonomik büyüme hedefi ile uyumlu olabileceğini göstermiştir. Bu bulguları destekler nitelikte yapılan benzer başka çalışmalarda Cahuc ve Michel (1994) ile Ravn ve Sorensen (1999), vasıfsız işçiler için uygulanacak olan bir asgari ücret uygulamasının, vasıfsız işçiler için mevcut talebi düşüreceği sonucunu ulaşımlardır. Bunun da işsiz kalma kaygısıyla özellikle genç olan vasıfsız işçilerin, nitelik kazanma eğilimlerini arttıracaklarını, daha yüksek vasıflı bir insan sermayesi birikimi oluşturarak emek verimliliğini yükselteceğini ve ekonomik büyümeyi tetikleyeceğini iddia etmişlerdir. Ayrıca, çalışan yoksul kesimin elde ettiği geliri daha yüksek bir oranda harcama eğiliminde olduğunu ve bu nedenle yoksul kesimin gelirlerini temsil eden asgari ücrette gerçekleşen bir artışın toplam talebi ve reel GSYH'yi arttıracakları beklenilmektedir. Ayrıca aynı kesimin ithal mallara nazaran yurtiçi mallara olan talebinin daha yüksek olduğu kabul edilirse büyüme ve istihdam artışının birlikte gerçekleşebileceği savunulmaktadır (Sunal ve Sezgin Alp, 2015: 113).

Uluslararası literatürde asgari ücretlerin piyasa dışı mekanizmalar yoluyla belirleniyor olmasının istihdam ve büyüme üzerinde olumsuz etkiye sebep olacağını ortaya koyan birçok çalışma bulunmaktadır (Deere, Murphy ve Welch, 1995; Neumark ve Wascher, 2006). Bu çalışmaları destekler biçimde Rama (2001), Endonezya'da nominal asgari ücretlerin 3 katına, reel asgari ücretlerin ise 2 katına yükselmesinin ortalama ücretleri %10-15 arasında arttırdığını, kentsel istihdamı ise yaklaşık %0 ile %5 arasında azalttığını ortaya çıkartmışlardır. Diğer taraftan, asgari ücretlerin sadece ücret eşitsizliklerini azaltan bir etken değil; büyüme, istihdam ve verimlilik üzerinde olumlu etkilerinin olduğunu gösteren çalışmalar da mevcuttur. Bu çalışmalara örnek olarak Prasch (1996), Irmen ve Wigger (2002), Cahuc ve Michel (1994), Ravn ve Sorensen (1999), Kaufman (2010) verilebilir. İngiltere'de 1975-1992 yıllarına ait verileri kullanarak yaptıkları çalışmalarında Dickens,

Manning ve Machin (1999), asgari ücretlerin istihdam ve büyüme üzerinde olumsuz bir etkisinin bulunmadığı sonucuna ulaşmışlardır (Sunal ve Sezgin Alp, 2015: 124).

Uluslararası literatürde asgari ücret ile aralarındaki ilişki en çok araştırılan makroekonomik değişkenin istihdam ve işsizlik değişkeni olduğu gözükmektedir. Bu ilişkiye yönelik farklı veri setlerine dayalı çalışmaların yöntemleri çok farklılık göstermekle birlikte, asgari ücret uygulamalarının istihdam üzerindeki etkileriyle ilgili bir fikir birliğine de varılabilmiş değildir. Kimi çalışmalarda klasik iktisadi düşüncenin öngördüğü şekilde negatif bir etki bulunurken, kimisinde ise pozitif etkilere rastlanmıştır. Negatif etkilere genel olarak zaman serisi kullanılan çalışmalarda rastlanırken, pozitif etkilere ise çoğunlukla geniş gruplarla yapılan çalışmalarda rastlanmaktadır. Diğer taraftan gelişmiş ülkeler için yapılan çalışmalarda verilerin çok daha geçmiş yıllara uzanması ve gelişmekte olan ülkelere göre sayıca ve çeşitlilik bakımından daha kapsamlı olması, bu çalışmaların daha güvenilir olmasını sağlamaktadır (Güven, Mollavelioğlu ve Dalgıç, 2009: 9-10).

4.1.2. Türkiye Üzerine Yapılmış Ekonometrik Çalışmalar

Ülkemizdeki asgari ücret ile ilgili literatür tarandığında, asgari ücret ile enflasyon, istihdam, işsizlik, ortalama ücretler, büyüme ve milli gelir ilişkisini ampirik olarak inceleyen sınırlı sayıda çalışmanın var olduğu tespit edilmiştir. Yapılan taramalarda 1999 ile 2017 yılları arasında asgari ücret ile ilgili toplam 11 adet ekonometrik çalışma bulunmuştur. Türkiye’de asgari ücretin ekonomik etkileri üzerine yapılmış ekonometrik çalışmalar aşağıdaki Tablo 13’te özetlenmiştir.

Bütün bu yapılan çalışmalarla ilgili yapılabilecek ortak bir değerlendirme şu şekildedir. Özellikle asgari ücret düzeylerinin istihdam ve büyüme üzerindeki etkilerini araştıran çalışmalar incelendiğinde, yapılan çalışmalarda tek yönlü bir bakış açısının var olduğu izlenimi sezilmektedir. Örneğin, ekonomik büyümenin asgari ücretler üzerindeki etkisinin ne olduğu veya ne olması gerektiği incelenmemektedir. Daha çok asgari ücretlerdeki artışların ya da asgari ücret uygulamalarının tek bir bağımlı değişken olarak fiyatlar, istihdam veya büyüme üzerindeki etkilerinin ne olduğu ya da ne olabileceği çalışmaların temel sorunsalını meydana getirdiği görülmektedir (Sunal ve Sezgin Alp, 2015: 115-116).

Tablo 13: Türkiye’de Asgari Ücret ve Makroekonomik Değişkenler Arasındaki İlişki Hakkında Yapılmış Ekonometrik Analizler ve İstatiksel Çalışmalar

Çalışmanın Yazarları ve Yılı	Araştırılan İlişki (Değişkenler)	Veri Setinin Dönemi	Yöntem	Ampirik Bulgu ve Sonuçlar
Sunal ve Sezgin Alp (2015)	Reel Asgari Ücretler ve Reel GSYH Değişmeleri; Nominal Asgari Ücretler ve Enflasyon Arasındaki Nedensellik İlişkisi	1987 - 2012	Zaman Serisi	Reel GSYH büyüme oranlarının, reel asgari ücret büyüme oranlarının tek yönlü Granger nedeni olduğu; nominal asgari ücretlerin büyüme oranları ile enflasyon oranlarının ise iki yönlü birbirlerinin Granger nedeni oldukları sonuçlarına ulaşılmıştır.
Dağlıoğlu ve Bakır (2015)	Türkiye’de Asgari Ücretin İstihdam Üzerindeki Etkisinin Sektörel Panel Regresyon Modelleri ile İncelenmesi	2008 - 2012	Sektörel Panel Regresyon	Yaygın inancın aksine asgari ücret ile istihdam arasında pozitif yönlü bir ilişkiye ulaşılmıştır.
Kargı (2013)	Asgari Ücret ve Büyüme Üzerine Zaman Serisi Analizi	2005 - 2012	Zaman Serisi	Asgari ücretin enflasyon ve büyümeyle karşılıklı bir etkileşim içinde olmadığı sonucuna varılmıştır.
Özdemir, Mercan ve Erol (2012)	Emek Piyasasında Makroekonomik Değişkenlerin İlişkisinin Ekonometrik Analizi	1978 - 2010	Zaman Serisi	Uzun dönemde asgari ücret artışı ve enflasyonun işsizliği artırdığı; artan milli gelirin ise işsizliği azalttığı sonucuna ulaşılmıştır.
Karaçor, Özmen ve Yorgancılar (2011)	Asgari Ücret, İşsizlik Oranı ve Enflasyon Arasındaki Nedensellik İlişkisi	1987 - 2010	Zaman Serisi	Asgari ücret ve enflasyon oranlarından işsizlik oranına doğru kısa ve uzun dönemli bir ilişki mevcuttur.
Özata ve Esen (2010)	Reel Ücretler ile İstihdam Arasındaki İlişkinin Ekonometrik Analizi	1988:1-2008:4	Zaman Serisi	Elde edilen sonuçlar reel ücretler ile istihdam düzeyi arasında uzun dönemli bir ilişkinin varlığını göstermektedir.
Güven, Mollavelioğlu ve Dalgıç (2009)	Asgari Ücret ve İstihdam İlişkisi	1969 - 2008	Zaman Serisi	Türkiye’deki asgari ücret uygulamaları istihdamdaki değişimin nedeni değildir.
Güneş (2007)	Asgari Ücret ve Ortalama Ücret İlişkisi	1973 - 2004	Zaman Serisi	Asgari ücretler, özel sektördeki ortalama ücretler vasıtasıyla ekonomideki makro değişkenleri önemli ölçüde etkileme potansiyeli taşımaktadır.
Akgeyik ve Yavuz (2006)	Asgari Ücret, Milli Gelir ve İşsizlik İlişkisi	1974 - 2003	Zaman Serisi	Türkiye’de reel asgari ücret, kişi başı milli gelir ve işsizlik oranı arasında uzun dönemli bir ilişki söz konusudur. Hem asgari ücretten hem de kişi başı milli gelirden işsizlik oranına doğru nedensellik ilişkisi vardır.
Korkmaz ve Çoban (2006)	Asgari Ücret, İşsizlik ve Enflasyon Arasındaki İlişki	1969 - 2006	Zaman Serisi	İlgili dönemde asgari ücret artışlarının enflasyon üzerinde etkili olduğu ve Granger nedensellik testi bağlamında aralarında karşılıklı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.
Gerek (1999)	Asgari Ücret ve Enflasyon İlişkisi	1974 - 1999	Zaman Serisi	Türkiye’de reel asgari ücretin daima enflasyonun altında seyrettiği sonucuna varılmıştır.

Kaynak: Yazarın kendi çalışmasıdır.

Türk iktisat literatüründe asgari ücretle ilgili yapılan çalışmalarda, uluslararası literatürden farklı olarak sektörel ve bölgesel istatistiksel çalışmalar yapmak yerine, ulusal çapta ve yıllık makro verilerle ekonometrik modelleme kurularak, asgari ücretle ilgili eşbütünleşme ve nedensellik analizi yapma eğiliminin daha yüksek olduğu açıkça görülmektedir.

4.3. VERİ SETİ

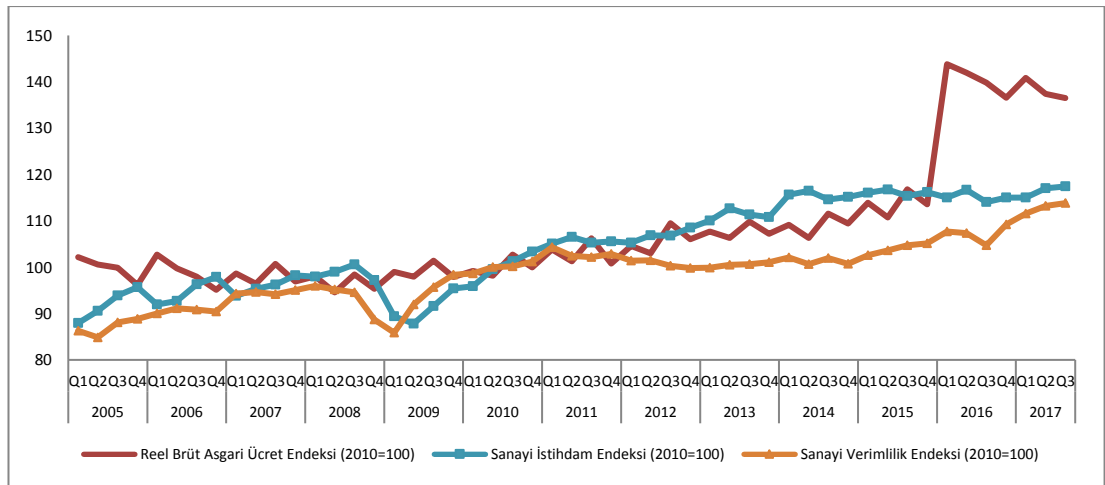
Çalışmada Türkiye’de 2005Q1-2017Q3 dönemine ait istihdam, reel asgari ücret ve verimlilik arasındaki etkileşim ARDL yöntemiyle incelenmiştir. Çalışmada kullanılacak olan asgari ücret, istihdam ve iş gücü verimliliği değişkenleri için veri setlerinin tanıtıcı bilgileri aşağıda verilmiştir.

Verimlilik verileri 2005 yılı sonrası için üçer aylık dönemler halinde mevcut olmasından dolayı diğer değişkenler için de 2005Q1 ile 2017Q3 arası dönem için mevcut aylık verilerin ortalamaları alınarak çeyreklik veriler oluşturulmuş ve bu verilerle zaman serileri oluşturulmuştur.

TÜİK işsizlik verilerini 2005 Ocak itibari ile aylık olarak yayınlamaya başlamıştır. Ayrıca verimlilik istatistikleri yalnızca 2005 yılı sonrası için mevcuttur. Çalışmada yakın dönemden ve tek veri serisinden elde edilmiş verilerin kullanılması istenmiştir. Asgari ücret parasal bir değişken olduğu için enflasyonun %10 altına düşüp nispeten durağanlaştığı ve Türk Lirasından altı sıfırın atıldığı bir dönem olan 2005 sonrası tercih edilmiştir. Tüm bu sebeplerden dolayı çalışmada 2005 sonrası için inceleme yapılması ve analizlerde kullanılması tercih edilmiştir.

Tüm veri serilerindeki değişimi bir arada görebilmek için 2010 yılı baz alınarak endeks haline çevrilen reel brüt asgari ücret endeksi, sanayi istihdamı endeksi ve sanayi iş gücü verimliliği endeksi serilerinin grafiği aşağıdaki gibidir.

Grafik 17: Reel Asgari Ücret, Sanayi İstihdamı ve İşgücü Verimliliği Serileri (2005Q1-2017Q3)

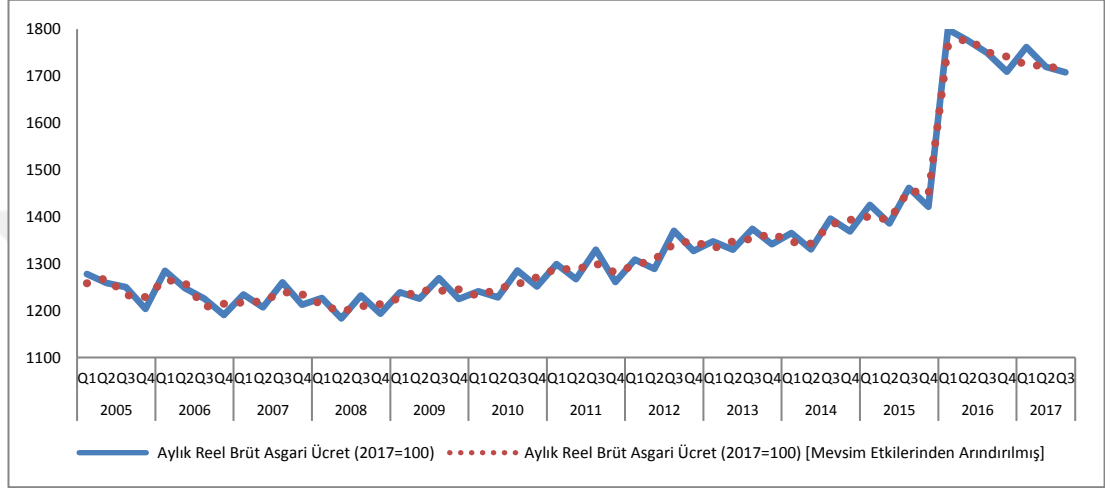


Kaynak: ÇSGB, TÜİK ve BSTB verilerinden faydalanılarak yazar tarafından hazırlanmıştır.

4.3.1. Asgari Ücret Veri Seti

TÜFE endeksi ile W/P formülü ile deflate edilerek reelleştirilmiş aylık brüt asgari ücretin mevsim etkisinden arındırılmamış ve mevsim etkisinden arındırılmış grafiği aşağıdaki gibidir.

Grafik 18: Aylık Reel Brüt Asgari Ücret Serisi, TL/Ay (2005Q1-2017Q3)



Kaynak: ÇSGB Asgari Ücret İstatistikleri ve TÜİK Tüketici Fiyat Endeksi ile yazar tarafından hesaplanmıştır.

4.3.2. İstihdam Veri Seti

İstihdam genel anlamı ile bütün üretim faktörlerinin üretime koşulması manasına gelse de, burada dar anlamıyla emeğin istihdama koşulması irdelenecektir. İstihdam ve işsizlik oranı ekonominin konjonktür performansının, ekonominin etkinliğinin ve de varsa ekonominin sıkıntılarının göstergesidir. İşsizlik oranının azalması, ekonomide üretim harcamalarının arttığına belirtisidir. İşsizlik oranının yükselmesi ise ekonomide işlerin kötüye gittiğine, firmaların işçi çıkarttıklarının veya personel alımlarını azalttıklarının gösterir (Biçerli, 2003: 401-404).

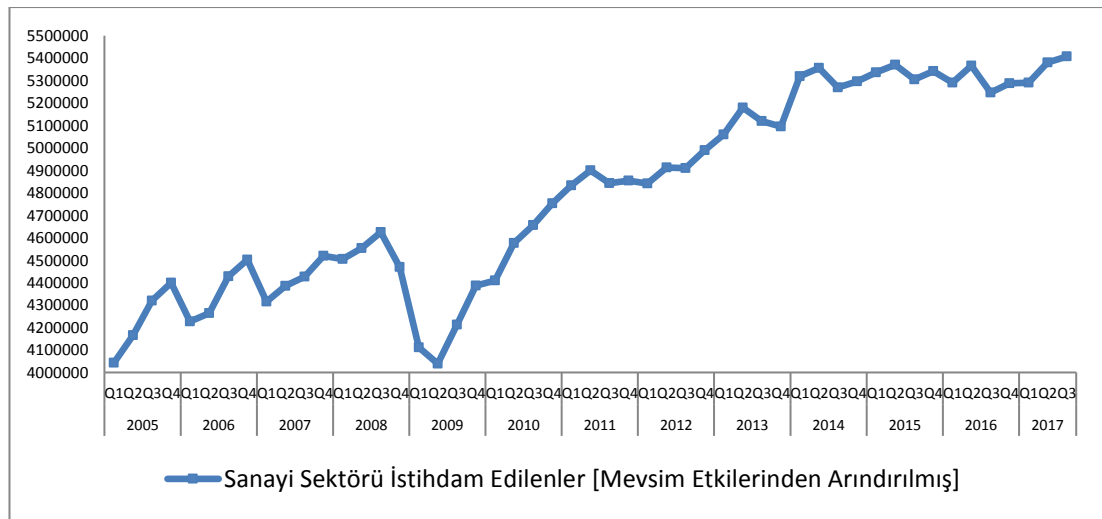
Türkiye’de iş gücü istatistikleri “1988 öncesi” ve “1988 sonrası” olmak üzere iki kategoride incelenebilir. 1988 öncesindeki istihdam ve işsizlik verilerinin dört kaynağı vardır. Nüfus sayımında işsizliğin bir soru olarak ölçüldüğü nüfus istatistikleri, kuruma başvuran işsizler temel alınarak hesaplanan İİBK istatistikleri, DPT’nin hesaplamaları ve DİE’nin iş gücü ile ilgili istatistikleridir (Biçerli, 2003: 442-448).

İşgücü istatistiklerine kaynaklık eden TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketi 1988 yılından beri Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'nun normlarına uygun olarak düzenli olarak uygulanmaktadır. TÜİK web sitesinde 1988 sonrası işsizlik rakamları 1988-1999, 2000-2004, 2005-2013, 2014 ve sonrası olmak üzere 4 seri halinde yayınlanmaktadır. Bu tarz bir ayırımın olmasının nedeni yapılan anketlerin ILO, Eurostat vs. farklı standartlar ve işsizlik tanımlarına göre yapılmasından dolayıdır. İşsizlik oranlarının yıllık olarak verilmediği 1988-1999 serisinde ortalamalar alınmak suretiyle yıllık veriye çevrilmektedir. 1988-1999 yılları arasında yılda iki kez uygulanan anket, 2000 yılından itibaren aylık olarak uygulanmaktadır. Anket sonuçları 2000-2004 yılları arasında dönemsel (yılda 4 kez) olarak açıklanmış olup, 2005 yılı ocak ayından itibaren hareketli üçer aylık dönem verileri esas alınmak suretiyle her ay yayınlanmaktadır. 2014 ve sonrasını içeren seride ise veriler +15, 15-24, 15-65 olmak üzere yaş kategorilerine ayrılarak paylaşılmıştır. Bunlardan +15 yaş grubu için istihdam rakamları veri setine eklenmiştir.

Verimlilik istatistiklerinin yalnızca sanayi sektörü için mevcut olmasından dolayı çalışmada TÜİK'in ekonomik faaliyete göre istihdam istatistiklerinden sanayi sektörü için mevsim etkilerinden arındırılmış çeyrek dönemlik istihdam verileri 2005Q1-2017Q3 dönemi için kullanılmıştır.

Çalışmada kullanılan istihdam verileri Grafik 19'da gösterilmektedir.

Grafik 19: Mevsim Etkisinden Arındırılmış Sanayi Sektörü İstihdamı (2005Q1-2017Q3)



Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri, http://www.tuik.gov.tr/PreIstatistikTablo.do?istab_id=2261

4.3.3. İş Gücü Verimliliği Veri Seti

Verimlilik oranında neyin yer alacağına göre verimlilik, “toplam verimlilik” ve “kısmi verimlilik” olarak ikiye ayrılır. Bir tür kısmi verimlilik türü olup inceleme alanımızın konusu olan “emek verimliliği” ise belirli bir dönemde bir firmanın, işkolunun veya ülkenin ürettiği toplam reel üretim miktarının, bu üretimin elde edilmesi için kullanılan toplam emek-saat miktarına bölünmesi ile elde edilir (Biçerli, 2003: 385).

Bir girdi - çıktı analizi olan emek verimliliği, üretimde elde edilen çıktının, üretimde çalışılan süreye oranlanmasıdır. Çıktı başına düşen girdi, yani iş saati başına hâsıla miktarıdır. Verimlilikten emek verimliliği endeksine aşama halinde kullanılan formüller aşağıdaki gibidir.

$$\text{Verimlilik} = \frac{\text{Çıktı (Üretim) Miktarı}}{\text{Girdi (Kullanılan Kaynak) Miktarı}}$$
$$\text{Emek verimliliği} = \frac{\text{Toplam Ürün (Reel Hasıla veya Sektörel Üretim)}}{\text{Çalışılan Süre veya Çalışan Kişi Sayısı}}$$
$$\text{Emek verimliliği endeksi} = \frac{\text{Verimlilik}_t}{\text{Verimlilik}_{\text{Baz Yılı}}} \times 100$$

Türkiye’de ulusal iş gücü verimliliği istatistikleri, T.C. Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı Verimlilik Genel Müdürlüğü tarafından yayımlanmaktadır. Verimlilik istatistikleri yalnızca tüm sanayi kesimi, imalat sanayi ve alt sektörleri için NACE Rev.2 sınıflandırması ile verilmektedir. Yıllık verimlilik istatistikleri, 2003 yılından beri haziran aylarında “Çalışan Kişi Başına Katma Değer”, “Çalışılan Saat Başına Katma Değer” ve “Birim Emek Maliyeti” kategorilerinde 2003 ve 2009 baz yıllı olarak 2003-2014 yılları için mevcuttur. 2014 yılı sonrası için yıllık veriler mevcut değildir. Üç Aylık Verimlilik İstatistikleri, 2005 yılından beri ocak, nisan, temmuz ve ekim aylarında Çalışan Kişi Başına Üretim Endeksi ve Çalışılan Saat Başına Üretim Endeksi olmak üzere iki kategoride 2005 ve 2010 baz yıllı olarak NACE Rev.2’ye göre verilmektedir. Yeterli sayıda ve güncel veri barındırıldığından analizde 2010 baz yıllı üç aylık verimlilik istatistikleri kullanılacaktır. Bölgesel verimlilik istatistikleri ise 2003 yılından beri eylül aylarında Çalışan Kişi Başına Ciro ve Çalışan Kişi Başına Ciro Endeksi kategorilerinde 2003 ve 2009 baz yıllı olarak 2003-2014 yılları için verilmektedir. Ölçeğe göre verimlilik istatistikleri ise çeşitli kategorilerde çalışan

sayısı ölçek grubuna göre 2003 ve 2009 baz yıllı olarak 2003-2014 yılları için verilmektedir. Yıllık, bölgesel ve ölçeğe göre veriler zaman serisi incelemesi için eksik sayıdadır ve güncel değildirler. 2003-2008 yılları için veriler 2003 baz yılı ile NACE Rev.1.1'e göre paylaşılmaktadır. 2009 yılı ve sonrası için veriler ise 2009 baz yılı ile NACE Rev.2'ye göre paylaşılmaktadır.

Analizde en uygun veri olduğu düşünüldüğü için üç aylık verimlilik istatistiklerinden “çalışan kişi başına üretim endeksi” verileri kullanılmıştır. Kullanılan serilerde 2005Q1-2017Q3 dönemi için mevsimsel düzeltme yapılmış, mevsim ve takvim etkisinden arındırılmış ve NACE Rev.2'ye göre kategorize edilmiş 2010 baz yıllı endeks rakamları kullanılmıştır.

Veri setinin daha iyi anlaşılabilmesi için verimlilik istatistikleri paylaşım takvimi aşağıdaki gibidir.

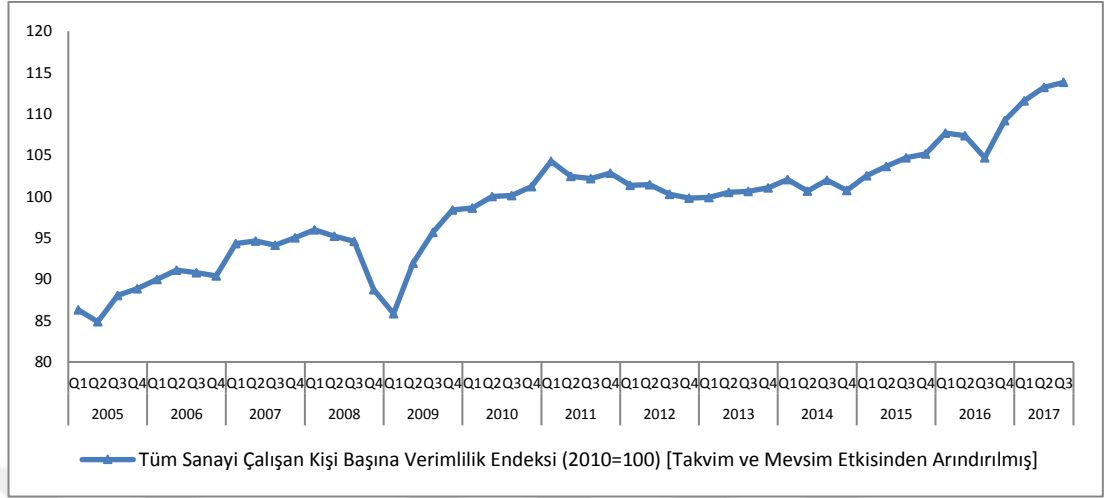
Şekil 5: Verimlilik İstatistikleri Paylaşım Takvimi



Kaynak: Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı Verimlilik Genel Müdürlüğü, 2017, <http://vi.sanayi.gov.tr/UlusalVerimlilikIstatistikleri.aspx>

Analizde kullanılacak verimlilik değişkeninin zaman serisi Grafik 20'de sunulmuştur.

Grafik 20: Takvim ve Mevsim Etkisinden Arındırılmış Sanayi Sektörü İş Gücü Verimliliği Endeksi (2005Q1-2017Q3)



Kaynak: Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı Verimlilik İstatistikleri, 2017, <http://vi.sanayi.gov.tr/3vi.aspx>

4.4. ZAMAN SERİSİ ANALİZİNİN AŞAMALARI

Asgari ücret rakamları bir önceki yılın Aralık ayında Asgari Ücret Tespit Komisyonu kararlarıyla belirlenen dışsal bir değişken olmasından dolayı reel brüt asgari ücret rakamı, iş gücü verimliliği ile beraber bağımsız; toplam istihdam edilen kişi sayısı ise bağımlı değişken olarak alınmıştır. Öncelikle en uygun modeli belirlemek üzere doğrusal-doğrusal, doğrusal-logaritmik, logaritmik-doğrusal ve logaritmik-logaritmik modeller oluşturulmuştur. EKKY varsayımlarını ve modelin geçerliliğini belirleyen kriterleri sağlayan en uygun modelin log-log modeli olduğu tespit edilmiştir. Ekonomik çalışmalarda pek çok nedenle değişkenlerin logaritması alınarak dönüşüm yapılması uygun bir yaklaşım olarak görülmekte ve araştırmalarda en sık tercih edilen yöntemlerden biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Logaritmasını almaktan kastedilen, kısaca “log” veya “ln” olarak gösterilen doğal logaritma alma işlemidir. Serilerin çeyreklik veri olması sebebiyle mevsimsel etki taşıyıp taşımadığının ortaya konulması gerekmektedir. İstihdam ve iş gücü verimliliği değişkenlerinin her ikisinde de mevsimsellik görüldüğünden TÜİK ve BSTB tarafından paylaşılan mevsim etkisinden arındırılmış veriler kullanılmıştır. Verilerin uyumluluğu açısından hesaplanan reel brüt asgari ücret verisi de Eviews programının TRAMO/SEATS mevsimsel düzeltme uygulaması ile mevsimsellikten arındırılarak analize devam

edilmiştir. 2008 Küresel Ekonomik Krizinden kaynaklı istihdam ve verimlilik serisinde oluşan kırılmanın etkili olduğu tespit edilmiş ve kırılmayı kaldırmak için kukla değişken oluşturulmuştur. Modele en uygun kukla değişkenin, 2008Q4 ve 2010Q1 arasını kapsayan 5 dönem kırılmalı kukla değişken olduğu tespit edilmiştir. İstatiksel olarak anlamlı bulunan kukla değişkenle analize devam edilmiştir. Değişkenlerin durağanlıklarını belirlemek için geleneksel birim kök testlerinden ADF, PP ve KPSS birim kök testi yapılmıştır. Değişkenler sabit ve trend içerdiği için yapılan birim kök testlerinde sabit + trend opsiyonu seçilmiştir. Değişkenlerin önce düzey değerleriyle durağanlığına bakılmış, daha sonra ise birinci farkları alınmak suretiyle durağanlık testleri gerçekleştirilmiştir. ADF ve PP birim kök testlerine göre tüm değişkenlerin birinci düzeyde durağan I(1), KPSS testine göre ise düzeyde durağan I(0) oldukları saptanmıştır. Değişkenlerin aynı düzeyde durağan olması şartını aramayan ve daha az sayıda örneklem ile daha iyi sonuçlar veren ARDL modeli ile eşbütünleşme testi yapılmaya karar verilmiştir. Bound Sınır Testi için en uygun kısıtsız VAR modeli tespit edilmiştir. Pesaran sınır testi ile değişkenler arasında eşbütünleşme olduğu tespit edilmiştir. Pesaran eşbütünleşme testinden sonra uzun dönemli ve kısa dönemli modeller oluşturulmuştur ve katsayılar hesaplanmıştır. Yukarıda özet olarak anlatılan zaman serisi analizi, aşağıda aşamalar halinde geniş bir şekilde anlatılmaktadır.

4.4.1. Model

Kurulan ekonometrik modelin uzun dönemli basit doğrusal regresyon hali aşağıdaki gibidir.

$$IST_t = c + \beta_1 RAU_t + \beta_2 VRM_t + \varepsilon_t$$

Bağımlı Değişken (Y): Sanayi Sektöründe İstihdam Edilenlerin Sayısı (IST)
Bağımsız Değişken (X₁): Reel Brüt Asgari Ücret Tutarı (RAU)
Bağımsız Değişken (X₂): Sanayi Sektörü İş Gücü Verimliliği Endeksi (VRM)

c: modelin sabiti (otonom istihdam gibi)
 β_1 : reel brüt asgari ücret rakamı parametresinin regresyon katsayısı
 β_2 : iş gücü verimliliği parametresinin regresyon katsayısı
 ε_t : modelin hata terimi

Reel asgari ücret değişkeninin ve emek verimliliğinin, sanayi istihdamı üzerindeki etkisini incelemek amacıyla öncelikle aşağıdaki modeller oluşturulmuştur. Modelde

kullanılan değişkenlerde Y (Sanayi Sektöründe İstihdam Edilenlerin Sayısı), X₁ (Reel Brüt Asgari Ücret Tutarı) ve X₂ (Tüm Sanayi Çalışan Kişi Başına İş Gücü Verimliliği Endeksi) olarak kısaltma yapılmıştır. Logaritmik formdaki değişkenler için değişken adlarının başına ln harfi eklenmiştir.

Çalışmada kullanılan IST, RAU ve VRM değişkenleri arasındaki uzun dönem ilişkisinin varlığının Sınır koentegrasyon testi ile araştırılabilmesi için tahmin edilmesi gereken kısıtlanmamış hata düzeltme modeli aşağıdaki gibidir. Denklemdaki Δ operatörü ilk farkları ifade etmektedir. Modelin tahmin edilebilmesi için öncelikle her değişken için p, r ve s uygun gecikme uzunluğu belirlenmelidir.

$$\Delta \text{LogIST}_t = \alpha_0 + \sum_{i=1}^p \alpha_{1i} \Delta \text{LogIST}_{t-i} + \sum_{i=1}^r \alpha_{2i} \Delta \text{LogRAU}_{t-i} + \sum_{i=1}^s \alpha_{3i} \Delta \text{LogVER}_{t-i} + \alpha_4 \text{LogIST}_{t-1} + \alpha_5 \text{LogRAU}_{t-1} + \alpha_6 \text{LogVRM}_{t-1}$$

H₀ : α₄ = α₅ = α₆ = 0 (Eşbütünleşme yoktur)

H₁ : α₄ ≠ α₅ ≠ α₆ ≠ 0 (Eşbütünleşme vardır)

İstihdamın bağımlı değişken olduğu denklemden koentegrasyon (uzun dönem ilişkisi, eşbütünleşme) analizi için F-istatistiği kullanılarak uzun dönemli katsayılar kullanılarak eşbütünleşmenin olmadığını ifade eden H₀ hipotezi ve eşbütünleşmenin olduğunu ifade eden H₁ hipotezi yukarıdaki gibidir.

4.4.2. Birim Kök Testleri

ARDL metodolojisinin ilk aşaması verinin bütünleşme seviyelerinin kontrol edildiği birim kök testleridir. Logaritması alınmış ve mevsimsellikten arındırılmış değişkenler aşağıdaki Grafik 21’de olduğu gibidir. Logaritması alınan değişkenlerin zaman içinde sergilediği performans grafik aracılığıyla gösterilmiştir. Grafikten de açıkça görülebileceği üzere seriler trendli bir yapı sergilemekte ve bu durum söz konusu serilerin durağan olmayabileceği hakkında önsel bir fikir sunmaktadır. ARDL yönteminde seriler düzeyde durağan I(0) veya birinci farkta durağan I(1) olabilirler, ancak serilerin ikinci farkta durağan I(2) olmamaları gerekmektedir.

Durağanlık, zaman serileri analizinde önemli bir özelliktir. Zaman serileri incelemelerinde serilerin birim kök içermemesi yani durağan olması gerekmektedir.

Zaman serileri durağan ise dağılımını yansıtan ortalaması ve varyansı zaman içerisinde değişmemektedir. Durağanlığın sağlanmaması durumunda analiz sonuçlarının hatalı yorumlanmasına ve şüpheli sonuçların çıkmasına neden olmaktadır. Şüpheli regresyon analizlerinde iki değişken arasında gerçek anlamda istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmadığı halde, kurulan modeli açıklama değeri yüksek R^2 sonuçlarının çıkması söz konusu olabilir (Gujarati, 2004: 807-813).

Çalışmada kullanılan değişkenlerin durağanlık düzeylerini belirlemek için yapısal kırılmanın olmadığı durumda yapısal kırılmayı dikkate almayan literatürde en çok kullanılan birim kök testlerinden Augmented Dickey Fuller (ADF), Phillips-Peron (PP) ve Kwiatkowski-Phillips-Schmidt-Shin (KPSS) birim kök testi uygulanmıştır.

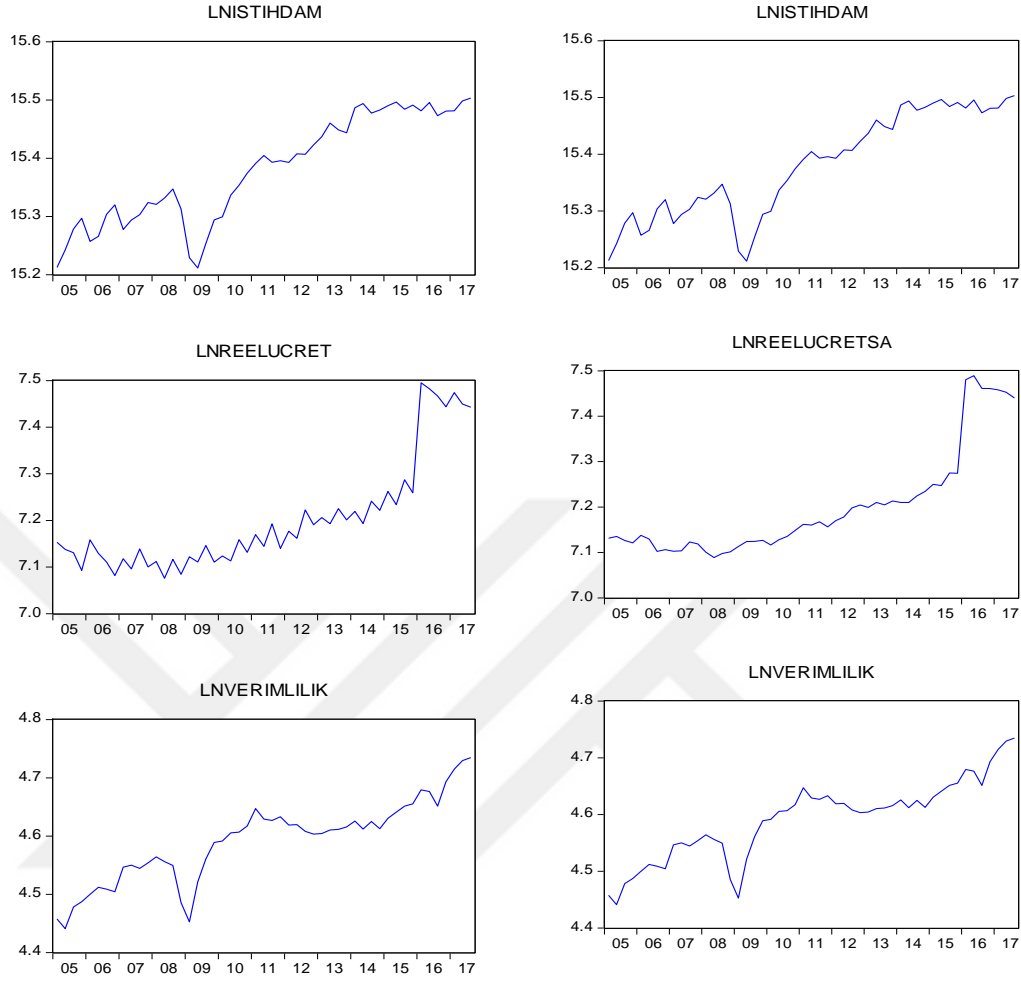
ADF ve PP birim kök testlerinde yokluk hipotezi “Seride birim kök vardır (Durağan değildir)” şeklinde kurulurken, KPSS birim kök testinde ise yokluk hipotezi durağanlığı belirtmektedir. Bu yüzden KPSS testinde yokluk hipotezinin ret edilmesi diğerlerinden farklı olarak durağan dışılığı yani birim kökün varlığını göstermektedir. KPSS testi ters hipotez kurularak oluşturulduğundan ADF ve PP testi ile çapraz doğrulama için bu test tercih edilmiştir.

Değişkenlerin grafik yöntemle ve subjektif gözlemlerle durağan olmadıkları, hem sabit hem de trend içerdiği görülmüştür. Dolayısıyla birim kök testleri için sabit ve trend opsiyonu seçilmiştir. Sabit ve trend içeren değişkenler önce düzey değerleriyle, daha sonra birinci farkları alınmak suretiyle durağanlık testi gerçekleştirilmiştir. Analiz sonucunda elde edilen test istatistik değerleri ve test sonuçları aşağıdaki Tablo 14’de verilmiştir.

Durağanlık testi sonucu, değişkenlerin ADF ve PP testine göre birinci farkta $I(1)$, KPSS testine göre düzeyde durağan $I(0)$ olduğu bulunmuştur.

İstihdam ve verimlilik serisinde grafik yöntem ile subjektif olarak görülen 2008 Küresel Ekonomik Krizinden kaynaklı kırılmayı kaldırmak için kukla değişken oluşturulmuştur. Modele en uygun kukla değişkenin, 2008Q4 ve 2010Q1 arası kapsayan 5 dönem kırılmalı kukla değişken olduğu tespit edilmiştir. İstatistiksel olarak anlamlı bulunan kukla değişkenle analize devam edilmiştir.

Grafik 21: İstihdam, Reel Asgari Ücret ve Emek Verimliliği Serileri İçin Zaman Serisi Grafiği



Tablo 14: Birim Kök Testi Sonuçları

Yöntem	Değişken Adı	Yokluk Hipotezi	Alternatif Hipotez	t-istatistiği	Durağanlık Durumu			Durağanlık Derecesi
					%1	%5	%10	
ADF ⁽¹⁾	İstihdam			-5.6485	-4.1567	-3.5043	-3.1818	I(1)
	Reel Ücret	$\rho = 1$	$\rho < 1$	-7.0433	-4.1567	-3.5043	-3.1818	I(1)
	Verimlilik			-6.1648	-4.1567	-3.5043	-3.1818	I(1)
PP ⁽²⁾	İstihdam			-6.6401	-4.1567	-3.5043	-3.1818	I(1)
	Reel Ücret	$\rho = 1$	$\rho < 1$	-7.2717	-4.1567	-3.5043	-3.1818	I(1)
	Verimlilik			-6.1327	-4.1567	-3.5043	-3.1818	I(1)
KPSS ⁽³⁾	İstihdam			0.0925	0.2160	0.1460	0.1190	I(0)
	Reel Ücret	Durağan	Durağan Değil	0.0567	0.2160	0.1460	0.1190	I(0)
	Verimlilik			0.0760	0.2160	0.1460	0.1190	I(0)

^(1,2) Kritik değerler %5 düzeydedir ve MacKinnon (1996) tek yanlı ρ değerleridir.

⁽³⁾ Asimptotik kritik değerler %5 düzeydedir ve Kwiatkowski-Phillips-Schmidt-Shin (1992, Tablo 1)'den alınmıştır.

⁽⁴⁾ Değişkenlerin durağanlık durumu; durağan seriler için I(0), durağan olmayan seri için I(1) olarak kısaltılmıştır.

4.4.3. Uygun Gecikme Uzunluğunun Bulunması

İncelenen veri setinde çeyreklik (3 aylık) veri kullanıldığından dolayı maksimum gecikme uzunluğu 4 olarak alınmıştır (tavsiye edilen yıllık veri için 2, çeyreklik veri için 4, aylık veri için 12). Optimal gecikme uzunluğu LR, FPE, AIC, SC ve HQ bilgi kriterlerine göre 1 olarak belirlenmiştir.

Tablo 15: Optimal Gecikme Uzunluğunun Belirlenmesi

Gecikme Uzunluğu	LogL	LR	FPE	AIC	SC	HQ
0	200.9572	NA	4.41e-08	-8.423713	-8.305618	-8.379273
1	339.6498	253.7779*	1.77e-10*	-13.94254*	-13.47017*	-13.76479*
2	345.5471	10.03798	2.03e-10	-13.81052	-12.98385	-13.49944
3	352.3009	10.63369	2.26e-10	-13.71493	-12.53399	-13.27054
4	358.0535	8.322882	2.66e-10	-13.57675	-12.04152	-12.99903

(*) sembolünün en çok sayıda olduğu satır optimum gecikme uzunluğunu göstermektedir.

Bu aşamadan sonra, sınır testi için kısıtsız VAR Modeli oluşturulacak ve Pesaran eşbütünlük testi uygulanacaktır.

4.4.4. Bound Sınır Testi İçin Kısıtsız VAR Modeli

Tüm değişkenlerin bütünlük seviyelerinin bulunmasının ardından değişkenlerin aynı yönde birlikte hareket edip etmediğinin (eşbütünlük olup olmadığının) kontrolünün Sınır (Bound) testi ile yapılması gerekmektedir.

Optimal gecikme uzunluklarının belirlendiği model üzerinde yapılan incelemelerde en uygun modelin ARDL (3, 0, 3) modeli olduğu bulunmuştur. Modelin geçerli bir model olduğunu gösteren diagnostik testleri (otokorelasyon, hataların normal dağılımı, var istikrarlılığı) sağladığı Tablo 16'da ve Grafik 22'de görülmektedir.

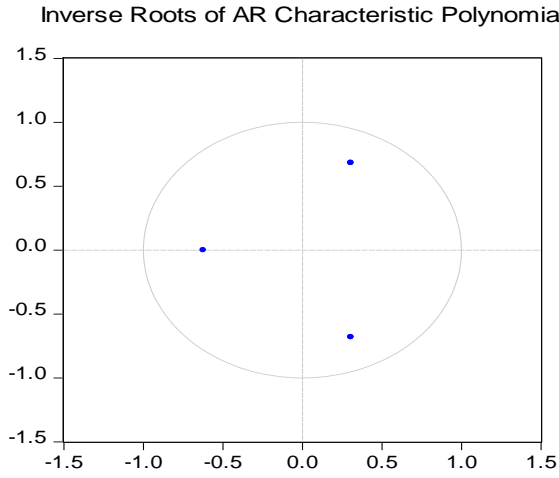
$$\Delta(\ln istihdam_t) = \omega + \beta t + \sum_{i=1}^3 \varphi_i \Delta(\ln istihdam_{t-i}) + \sum_{i=0}^3 \alpha_{2i} \Delta(\ln verimlilik_{t-i}) + \gamma_1 \ln istihdam_{t-1} + \gamma_2 \ln rlu crsa_{t-1} + \gamma_3 \ln verimlilik_{t-1} + b2008q4 + \varepsilon_t$$

Tablo 16: Kısıtsız VAR Modelinin Tahmin Sonuçları

Bağımlı Değişken: $\Delta \text{LnISTİHDAM}$			
Bağımsız Değişkenler	Katsayı	Standart Hata	t istatistiği
$\Delta \text{LnISTİHDAM}(-1)$	-0.008259	0.13661	-0.06046
$\Delta \text{LnISTİHDAM}(-2)$	-0.176977	0.11977	-1.47768
$\Delta \text{LnISTİHDAM}(-3)$	-0.347540	0.10923	-3.18160
$\Delta \text{LnVERİMLİLİK}$	-0.239158	0.14854	-1.61010
$\Delta \text{LnVERİMLİLİK}(-1)$	0.409818	0.12667	3.23538
$\Delta \text{LnVERİMLİLİK}(-2)$	0.070792	0.12475	0.56745
$\Delta \text{LnVERİMLİLİK}(-3)$	0.260465	0.11749	2.21682
$\text{LnISTİHDAM}(-1)$	-0.565486	0.12686	-4.45749
$\text{LnRLUCRSA}(-1)$	-0.146017	0.03625	-4.02760
$\text{LnVERİMLİLİK}(-1)$	-0.097877	0.12975	-0.75438
<i>SABİT</i>	10.10072	2.30728	4.37776
@TREND	0.004243	0.00108	3.91566
BREAK	-0.071037	0.01251	-5.68010
Tanısal (Diagnostic) Testler			
R ²		0.757843	
Düzeltilmiş-R ²		0.672376	
F-İstatistiği		8.867058 (0.0000)	
Var Residual Serial Correlation LM Testi		0.200408 (0.6544)	
Jarque-Bera Normallik Testi		2.013752 (0.3654)	

VAR modelin istikrarlılığını ölçmek için oluşturulan kısıtsız modele ait AR Roots Graph incelendiğinde tüm noktaların birim çember içinde yer aldığı ve birim kök sorunu olmadığı görülmektedir.

Grafik 22: Kısıtsız VAR Modelin Birim Çember Grafiği



4.4.5. Eşbütünleşme Testi

Pesaran vd. (2001)'nin geliştirdiği sınır eşbütünleşme testi uygun gecikme uzunluğunun göz önünde bulundurulduğu iki aşamadan oluşmaktadır. İlk aşamada uzun dönemli eşbütünleşme ilişkisinin varlığı test edilir. Eşbütünleşme ilişkisinin bulunması halinde, ikinci aşamada ise gecikmesi dağıtılmış otoregresif model kurularak seriler arasındaki uzun dönemli katsayılar bulunur. Sonrasında ise oluşturulacak hata düzeltme modeli ile kısa dönem ilişkisine ait katsayılar elde edilir.

Bound Testi için tahmin edilen Kısıtsız VAR Modeli kullanılarak eşbütünleşme testi gerçekleştirilmektedir. Gecikmeli olarak önceden EKK ile tahmin edilmiş ve uzun dönem katsayılar ile kurulan Wald testi hipotezleri aşağıdaki gibidir.

ARDL Yaklaşımı Eşbütünleşme İlişkisi Testi İçin Kurulan Hipotezler

Hipotez:	Yokluk hipotezi	Alternatif hipotezi
	$H_0: \gamma_1 = \gamma_2 = \gamma_3 = 0$	$H_1: \gamma_1 \neq \gamma_2 \neq \gamma_3 \neq 0$
	Uzun dönem ilişki yoktur.	Uzun dönem ilişki vardır.

Söz konusu hipotezde modelin uzun dönem katsayılarının birlikte sifıra eşit olup olmadığı Wald F istatistiği ile sınanmaktadır. Bilindiği gibi, hipotezin reddedilmesi durumunda bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenle uzun dönemde eşbütünleşik ilişkiye sahip olduğu söylenebilmektedir.

Burada değişkenler arasında düzeyde bir ilişki olup olmadığı sonucuna; Pesaran, Shin ve Smith (2001) makalesinde sunulan uygun kritik değerlerle karşılaştırılması yoluyla ulaşılmaktadır. Tablolar incelenecek olursa “k” başlıklı ilk sütün modeldeki (k+1) değişken sayısından belirlenmektedir. Araştırmada 3 değişken yer aldığına göre tabloda k=2 değeri ele alınacaktır. Bu bağlamda; hesaplanan F istatistiği değeri, sabit ve trendde herhangi bir kısıtlama olmaması durumuna uyan Pesaran vd. (2001, s.301) Tablo CI(v) kritik değerleri ile kıyaslanmaktadır. Tablo 17’de Pesaran sınır testinde hesaplanan F istatistiği, sınır değerler ve belirtilen sınamalara ait eşbütünleşme sonuçları verilmiştir.

Tablo 17: Pesaran Sınır Testi Sonuçları

Modelin Gecikme Yapısı	k	F İstatistiği	%1 anlamlılık düzeyinde alt ve üst kritik değerler	%5 anlamlılık düzeyinde alt ve üst kritik değerler	%10 anlamlılık düzeyinde alt ve üst kritik değerler	Sonuç
4, 0, 3	2	12.04266	6.34 - 7.52	4.87 – 5.85	4.19 – 5.06	Eşbütünleşme var.

Modelin gecikme yapısı en uygun ARDL modelini belirtmektedir. Denklemdaki bağımsız değişken sayısı k’dır. Sınır testindeki F istatistiği kritik değerleri Pesaran, Shin ve Smith (2001) makalesindeki Tablo CI(v)’den alınmiştır.

Elde edilen Wald istatistik sonuçlarına göre H_0 yokluk hipotezinin reddedildiği görölmektedir. Dolayısıyla değişkenler arasında uzun dönemli eşbütünleşme olduğu ve bu değişkenlerin birbirinden bağımsız olmadığı, birlikte hareket ettikleri söylenebilmektedir.

Pesaran sınır testi sonucu değişkenler arasında eşbütünleşmenin olduğu tespit edilmiştir. Eşbütünleşmenin varlığı hata düzeltme terimi eklenmiş model oluşturarak uzun dönemli ve kısa dönemli regresyon katsayıları elde edilmesine imkân vermektedir.

4.4.6. Uzun Dönemli ARDL Modelinin Bulunması

Bu aşamada değişkenler arasındaki uzun ve kısa dönem nedensellik için kısıtlanmış hata düzeltme modeli tahmin edilmektedir. İlk olarak, gecikme değerlerine bakılarak eşbütünleşme ilişkisi tespit edilen değişkenler için uzun dönem model

(koentegrasyon modeli) tahmin edilir. Koentegrasyon modeli serilerin düzey değerleri kullanılarak yapılmaktadır.

ARDL metodunda denklemdaki bağımsız değişken sayısı k ve m maksimum gecikme sayısı olmak üzere her bir değişkene uygun gecikmeyi elde edebilmek amacıyla $(m + 1)^k$ farklı model için regresyon tahmin edilmektedir.

Model seçim kriteri AIC seçilmiş ve en anlamsız terimlerin çıkartılarak en düşük AIC değerini veren, otokorelasyon problemi olmayan (4. ve 8. gecikmelere kadar) ve model istikrar problemi olmayan modele kadar tarama yapılmıştır. Aynı zamanda değişen varyans, hataların normalliği ve ardışık artıklar yardımıyla çizilen CUSUM ile ardışık artıkların kareleri ile hareket eden CUSUMSQ diagnostik testlerine bakılmış her anlamda tatmin edici sonuçlar veren koentegrasyon modelinin ARDL (4, 0, 4) modeli olduğuna karar verilmiştir. ARDL (4, 0, 4) modeli aşağıda gösterilmiştir.

$$\lnistihdam_t = \omega + \beta t + \sum_{i=1}^4 \varphi_i \lnistihdam_{t-i} + \alpha_1 \lnrlucrsa_t + \sum_{i=0}^4 \alpha_{2i} \lnverimlilik_{t-i} + b2008q4 + \varepsilon_t$$

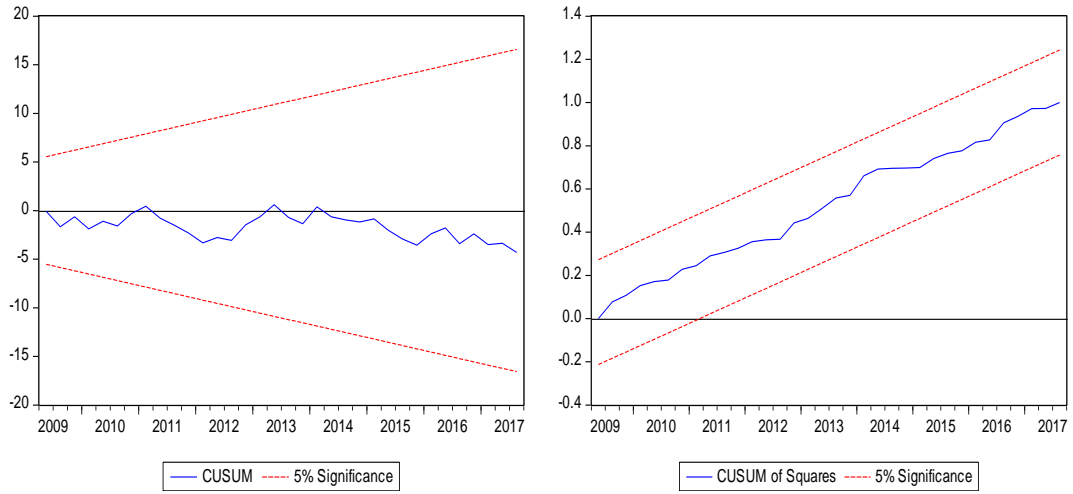
Tahmin edilen uzun dönem modelin EKK geçerlilik kriterlerini sağladığı ve tüm tanımlayıcı testleri geçtiği Tablo 18'de görülmektedir.

Tablo 18: Uzun Dönem ARDL (4, 0, 4) Modelinin Tahmin Sonuçları

Bağımlı Değişken: LnİSTİHDAM				
Bağımsız Değişkenler	Katsayı	Standart Hata	t istatistiği	Prob(t) Değeri
<i>LnİSTİHDAM(-1)</i>	0.465960	0.132651	3.512675	0.0013
<i>LnİSTİHDAM(-2)</i>	-0.202288	0.153167	-1.320704	0.1954
<i>LnİSTİHDAM(-3)</i>	-0.093749	0.156613	-0.598604	0.5534
<i>LnİSTİHDAM(-4)</i>	0.323687	0.103635	3.123349	0.0036
<i>LnRLUCRSA</i>	-0.158456	0.035022	-4.524450	0.0001
<i>LnVERİMLİLİK</i>	-0.150448	0.142790	-1.053632	0.2995
<i>LnVERİMLİLİK(-1)</i>	0.456894	0.157099	2.908318	0.0064
<i>LnVERİMLİLİK(-2)</i>	-0.262930	0.163673	-1.606428	0.1174
<i>LnVERİMLİLİK(-3)</i>	0.142018	0.150294	0.944938	0.3514
<i>LnVERİMLİLİK(-4)</i>	-0.264057	0.112593	-2.345224	0.0250
<i>SABİT</i>	9.198689	2.188476	4.203239	0.0002
<i>@TREND</i>	0.004003	0.001023	3.912717	0.0004
<i>BREAK</i>	-0.066775	0.011843	-5.638414	0.0000
Tanısal (Diagnostic) Testler				
R²			0.984146	
Düzeltilmiş-R²			0.978550	
F-İstatistiği			175.8773 (0.0000)	
Breusch-Godfrey LM Testi			0.496361 (4) (0.7385)	
Breusch-Pagan-Godfrey Değişen Varyans Testi			0.566344 (12) (0.8532)	
Jarque-Bera Normallik Testi			1.761330 (0.4145)	

Oluşturulan uzun dönem modelin CUSUM ve daha duyarlı olan CUSUMSQ grafikleri incelendiğinde modelin artıklarının belirtilen sınır içinde kaldığı, parametrelerin kararlı olduğu ve modelde yapısal değişimin bulunmadığı görülmektedir.

Grafik 23: CUSUM ve CUSUM of SQUARES Test Sonucu



Uzun dönem model tahmin edildikten sonra hata düzeltme terimi (ECT) serisinin elde edilmesi adımı gelmektedir. Hata düzeltme terimi uzun dönem (eşbütünleşme) modelinin artıklar ($Y_t - \hat{Y}_t$) serisini ifade etmektedir. Söz konusu serinin elde edilebilmesi için uzun dönem ARDL modelinin normalizasyonu gerekmektedir.

Aşağıda uzun dönem modelin açık bir gösterimi yer almaktadır:

$$\begin{aligned} \text{LNSTIHDAM} = & 0.465959705219 * \text{LNSTIHDAM}(-1) - 0.202287720933 * \text{LNSTIHDAM}(-2) - \\ & 0.0937493770436 * \text{LNSTIHDAM}(-3) + 0.32368690909 * \text{LNSTIHDAM}(-4) - \\ & 0.158456342928 * \text{LNRLUCRSA} - 0.150448174966 * \text{LNVERIMLILIK} + \\ & 0.456894149124 * \text{LNVERIMLILIK}(-1) - 0.262929547926 * \text{LNVERIMLILIK}(-2) + \\ & 0.142018241487 * \text{LNVERIMLILIK}(-3) - 0.264056795842 * \text{LNVERIMLILIK}(-4) + 9.19868918401 + \\ & 0.00400276107813 * @\text{TREND} - 0.0667752659563 * \text{BREAK} \end{aligned}$$

Uzun dönem katsayıları, bağımsız değişkenlerin katsayılarının bağımlı değişkenin gecikmeli katsayıları ile 1'den farkına bölünmesi ile hesaplanmaktadır. Sonrasında ise katsayıların asimptotik delta yöntemiyle hesaplanmış standart hataları ve t değerleri bulunmaktadır.

ARDL modeli sonucunda hesaplanan normalize edilmiş uzun dönem modelin tahmin sonuçları ve elastikiyet katsayıları aşağıdaki Tablo 19'da verilmiştir.

Tablo 19: Uzun Dönem Katsayıları

Bağımlı Değişken: LnİSTİHDAM				
Bağımsız Değişkenler	Katsayı	Standart Hata	t istatistiği	Prob(t) Değeri
LnRLUCRSA	-0.312913	0.104347	-2.998783	0.0050
LnVERİMLİLİK	-0.155062	0.230076	-0.673960	0.5049
BREAK	-0.131865	0.021011	-6.276028	0.0000
SABİT	18.165209	1.088584	16.687006	0.0000
@TREND	0.007904	0.001009	7.830152	0.0000

Tablo 19'a göre, LnRLUCRSA ve LnVERİMLİLİK değişkenlerinin uzun dönem tahmin sonuçları ya da elastikiyet katsayıları sırasıyla -0.312913 ve -0.155062'dir. Ancak LnVERİMLİLİK katsayısı istatistiki olarak anlamlı değilken LnRLUCRSA'nın katsayısı anlamlı çıkmıştır. LnRLUCRSA ve LnİSTİHDAM arasındaki negatif bir ilişki olduğu görülmektedir. Ayrıca, LnRLUCRSA'da meydana gelecek %1'lik bir değişim istihdamda yaklaşık %0,31'lik bir değişime neden olmaktadır. Başka bir ifadeyle, reel asgari ücret uzun dönemde %1'lik bir artış gösterdiğinde istihdam %0,31 oranında azalacaktır.

Uzun dönem ilişkisi kurulduktan ve katsayıları belirlendikten sonra sonraki aşamada bu ilişkiden elde edilen hata terimlerinin (ECT) bir dönem gecikmesi ile hata düzeltme modeli (ECT_{t-1}) oluşturulmuştur.

Kısa ve uzun dönem dinamiklerinin araştırılması için hata düzeltme modeli üretilmiştir.

$$ECT = \ln İSTİHDAM - \widehat{\ln İSTİHDAM}_t$$

$$ECT = \ln istihdam - (18.165209 + 0.007904 * @trend - 0.131865 * break - 0.312913 * \ln rlucrsa - 0.155062 * \ln verimlilik)$$

Yapılan tahmin sonucu hata düzeltme modeli aşağıdaki gibi bulunmuştur.

$$\Delta(\ln istihdam_t) = \omega + \beta t + \sum_{i=1}^3 \varphi_i \Delta(\ln istihdam_{t-i}) + \alpha_1 \Delta(\ln rlu crsa_t) + \sum_{i=0}^3 \alpha_{2i} \Delta(\ln verimlilik_{t-i}) + b2008q4 + ECT_{t-1} + \varepsilon_t$$

Tablo 20: Hata Düzeltme Modelinin Tahmin Sonuçları

Bağımlı Değişken: ΔLnİSTİHDAM				
Bağımsız Değişkenler	Katsayı	Standart Hata	t istatistiği	Prob(t) Değeri
<i>ΔLnİSTİHDAM(-1)</i>	-0.027650	0.131638	-0.210045	0.8349
<i>ΔLnİSTİHDAM(-2)</i>	-0.229938	0.116858	-1.967668	0.0573
<i>ΔLnİSTİHDAM(-3)</i>	-0.323687	0.103635	-3.123349	0.0036
<i>ΔLnRLUCRSA</i>	-0.158456	0.035022	-4.524450	0.0001
<i>ΔLnVERİMLİLİK</i>	-0.150448	0.142790	-1.053632	0.2995
<i>ΔLnVERİMLİLİK(-1)</i>	0.262930	0.163673	1.606428	0.1174
<i>ΔLnVERİMLİLİK(-2)</i>	-0.142018	0.150294	-0.944938	0.3514
<i>ΔLnVERİMLİLİK(-3)</i>	0.264057	0.112593	2.345224	0.0250
<i>ΔBREAK</i>	-0.066775	0.011843	-5.638414	0.0000
<i>Δ@TREND</i>	0.004003	0.001023	3.912717	0.0004
<i>ECT(-1)</i>	-0.506390	0.121644	-4.162899	0.0002
R²			0.798469	
Düzeltilmiş-R²			0.742488	

Tablo 20 incelendiğinde kısa dönemli modeldeki hata düzeltme terimi (ECT) katsayısının (-0.506390) beklenildiği gibi negatif ve istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir. Bu sonuç değişkenler arasındaki uzun dönem ilişkinin varlığının teyidi anlamına gelmektedir. Bilindiği üzere, bu teriminin katsayısı kısa dönemde meydana gelen dengesizliğin uzun dönemde yüzde kaçının dengeye geleceğini göstermektedir. Bu bağlamda; bu terimin katsayısı uzun dönemde yaşanacak bir dengesizliğin, bir dönem sonra yaklaşık olarak %50 oranında bir hızla dengeye ulaşacağını ifade etmektedir. Bu katsayı herhangi bir şok veya olağanüstü bir etkinin ortaya çıkması durumunda, bu etkinin bir sonraki dönemde %50 hızla

giderildiğini veya düzeltildiğini göstermektedir. Bir başka deyişle uzun dönem dengesine oldukça hızlı bir şekilde toplam 2 çeyrek dönemde geri dönülmektedir.

Tablo 20'ye göre, LnRLUCRSA ve LnVERİMLİLİK değişkenlerinin kısa dönem tahmin sonuçları ya da elastikiyet katsayıları sırasıyla -0.158456 ve -0.150448'dir. Ancak, LnVERİMLİLİK katsayısı istatistiksel olarak anlamlı değilken LnRLUCRSA'nın katsayısı istatistiksel olarak anlamlı çıkmıştır. LnRLUCRSA ve LnİSTİHDAM arasında negatif bir ilişki olduğu görülmektedir. Ayrıca LnRLUCRSA'da meydana gelecek %1'lik bir değişim istihdamda da yaklaşık %0,15'lik bir değişime neden olmaktadır. Başka bir ifadeyle, reel asgari ücret kısa dönemde %1'lik bir artış gösterdiğinde istihdam %0,15 oranında azalacaktır.

4.5. AMPİRİK BULGULARIN DEĞERLENDİRİLMESİ

Türkiye'de 2005Q1-2017Q3 dönemleri arasında reel brüt asgari ücret, sanayi istihdamı ve tüm sanayi iş gücü verimliliği endeksi arasındaki eşbütünleşme ve nedensellik ilişkisi zaman serisi analizi ile incelenmiştir. İstihdamın bağımlı, reel asgari ücretin ve emek verimliliğinin ise bağımsız değişken olarak ele alındığı modeller yapılmıştır. Değişkenler arasında kısa ve uzun dönemli denge ilişkilerinin varlığı ARDL sınır testi yaklaşımı ile tespit edilmeye çalışılmıştır.

ARDL sınır testi sonuçlarına göre sanayi istihdamı, reel brüt asgari ücret ve sanayi iş gücü verimliliği değişkenlerinin eşbütünleşik olduğu ve aralarında uzun dönemli bir ilişkinin mevcut olduğu saptanmıştır. Hem uzun dönemli modelde hem de hata düzeltme modeli ile oluşturulan kısa dönemli modelde reel asgari ücret ile istihdam arasında istatistiksel olarak anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Oluşturulan her iki modelde de iş gücü verimliliği ile istihdam arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Kısa dönemde reel asgari ücretteki %1'lik bir artış istihdamda %0,15 oranında bir azalışa, uzun dönemde ise %0,31 oranında bir azalışa neden olacaktır. Ancak, hata düzeltme katsayısının tahmin değeri -0.50 olup kısa dönem şoklarını takiben uzun dönem dengesinden meydana gelecek sapmaların bir dönem sonrasında %50'sinin giderileceği yani uyarlanma sürecinin çok hızlı olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre, ekonomi yönetimine asgari ücretteki reel artışların kısa dönemde istihdam üzerinde istatistiksel olarak olumsuz

etkisinin bulunduğunu, fakat bu durumun denge istihdamdaki olumsuz tesirinin hızlı bir uyarlanma ile giderildiğini göz önünde bulundurmaları tavsiye edilebilir.

Bu çalışma ile beraber diğer çeşitli araştırmalarda asgari ücret artışlarının muhtemel ekonomik etkilerinden ortalama ücretler, enflasyon, istihdam, işsizlik, verimlilik ve büyüme üzerine etkileri incelenmiştir. Yapılan çalışmalara ek olarak, farklı veri setleri ile yakın dönemi kapsayacak şekilde uzun ve kısa dönemli ilişkiler eşbütünleşme ve nedensellik çerçevesinde incelenebilir. Üzerine hiç araştırma yapılmayan asgari ücretin bölüşüm üzerine etkileri araştırılabilir. Türkiye'ye benzer ülkeleri kapsayacak şekilde uluslararası karşılaştırmalı incelemeler yapılabilir.



SONUÇ

Asgari ücret artışları mevzuu bahsine karşılıklı etkileşim halindeki piyasalar ve iktisat teorisine, emek piyasaları ve ücret teorisi bağlamında girilerek iktisadi analize adım atılmıştır. İktisadi analizin zaman ve mekân boyutu vardır. İktisadi analizde her zaman ve her yerde geçerli teoriler ve hipotezler üretmek pek mümkün değildir. Makro düzeydeki bir gerçeklik, mikro firma düzeyinde, sektörel veya bölgesel düzeyde farklılık gösterebilir. İktisadi açıdan statik olan gelişmiş veya geri kalmış bir ülke için geliştirilen, ampirik bulgularla saptanan ve desteklenen bir gerçeklik, dinamik olarak gelişmekte olan bir ülke için geçerli olmayabilir. Kısa dönemde anlamlı olan bir istatistiksel-ekonometrik ilişki, uzun dönemde anlamsız olabilir. Diğer tüm durumlar sabit varsayımı altında (ceteris paribus) göz ardı edilen, ölçümlenemeyen veya gözlemlenemeyen başka nicel/nitel değişkenler ve koşullar; ilişkinin varlığını, yönünü veya şiddetini bulgulardan farklı kılacak potansiyele sahip olabilir. Piyasa koşulları, piyasanın tam rekabetçi veya eksik rekabet koşullarına sahip olması farklı hüküm ve yargılara ulaşmamıza sebep olabilir. İncelenen iktisadi faaliyet kolunun veya sektörün emek yoğun veya sermaye yoğun bir teknolojiye, üretim tarzına veya işletme yapısına sahip olması bulunacak sonucu değiştirebilir. Ayrıca incelenen ülke, sektör veya bölge gibi ayrımlara göre de çalışmaların sonuçları farklılaşabilmektedir. Schumpeter'in söylemi ile “preanalitik vizyon” çerçevesinde klasik iktisadi rasyonalite ile bulmayı umduğumuz ilişki bulunmayabilir. Kısacası, sosyal bir bilim dalı olan iktisatın inceleme alanı toplum ve insan davranışları olduğu için doğa bilimlerinde olduğu gibi kesin yargılara ulaşmak pek mümkün değildir.

Araştırmada yapılan literatür taraması ve gerçekleştirilen analiz bulguları bize göstermektedir ki, her zaman ve her yerde geçerli olan iktisadi varsayımlar ve öngörüler yoktur. Ülkeden ülkeye, toplumdaki topluma, konjonktürel olarak iktisadi hipotezler değişebileceği gibi, asgari ücretin pozitif veya negatif etkileri ülke veya sektör koşullarına göre değişmektedir.

Hükümetler, merkez bankaları ve diğer ulusal/global ekonomik birimler ve piyasa oyuncuları kendi çaplarına göre ekonomiye ve onun değişkenlerine sürekli müdahale

etmekte ve ekonomik değişkenleri istedikleri yönde yönlendirebilmektedirler. Bu yüzden, kısa dönemde var olsa bile, iktisadi değişkenler arasında uzun dönemli genel geçer bir ilişki bulmak pek mümkün değildir.

Asgari ücret politikaları işçilere ve dolayısıyla hanehalklarına asgari bir yaşam düzeyi sağlamayı ve işçinin emeğinin sömürsünü önlemeyi amaç edinir. Bir sosyal politika aracı olarak bölüşüm, gelir dağılımı ve yoksulluk üzerinde olumlu veya olumsuz etkilerinin yanı sıra; cari ücretler, enflasyon, istihdam, işsizlik, verimlilik ve ekonomik büyüme üzerinde de çok yönlü pozitif veya negatif etkileri söz konusudur. Bu etkilerin varlığı, yönü ve şiddetinin belirlenmesi amacıyla asgari ücret ile makroekonomik değişkenler arasındaki ilişkilerin incelendiği ampirik çalışmalar çok çeşitlilik göstermektedir. Asgari ücret ile makro değişkenler arasındaki ilişkiyi araştıran çalışmalarda kullanılan analiz yöntemine bağlı olarak zaman serisi, kesit veri ya da panel veri kullanılmakta, veri setinin kapsamı ve zaman aralığı farklılık göstermektedir. Genel itibari ile de asgari ücret ile ilgili yapılmış çalışmalarda birbirinden farklı sonuçlara ulaşıldığı görülmektedir.

Artış yönündeki asgari ücret değişimleri acaba diğer ekonomik değişkenler üzerinde hiçbir etkisi olmayan bir değişken mi? Ekonominin bazı değişkenlerini kısa süreli etkileyen bir değişken mi? Makro düzeyde ekonominin genel dengesini etkileyen bir unsur mu? Emek yoğun sektörlerde etkisinin daha çok hissedilmesi, ekonominin geneli üzerinde ise etkisinin daha az hissedilmesi mi beklenmektedir? Tez kapsamında yapılan analizin başlangıç anında cevapları aranan sorular bu şekildeydi.

Sonuç itibari ile Türkiye ekonomisi özelinde asgari ücret, istihdam ve verimlilik ilişkisinin analiz edildiği bu çalışmada yapılan literatür taraması, araştırma ve analiz sonucunda elde edilen bulgular ile yapılabilecek değerlendirmeler ve subjektif yorumlar şu şekildedir.

Emek piyasasının rekabet koşullarına bırakılması durumunda kar maksimizasyonunu amaç edinen firmalar ücretleri mümkün olan en düşük düzeyde tutmaya çalışacaklardır. Asgari yaşam koşullarının altında belirlenen bir piyasa ücreti iş gücünün verimli çalışmasını ve daha üretken olmasını engelleyecektir. Tüketim açısından ise düşük ücretler toplam talebin yetersiz kalmasına ve dolaylı olarak büyümenin yavaşlamasına neden olacaktır.

Türkiye’de asgari ücretler ortalama ücretlerin epey altında olması nedeniyle istihdamı daralttığı veya işveren üzerindeki yükü arttırdığı gerekçesiyle asgari ücretlerin reel olarak düşürülmesi gelir eşitsizliğinin daha da artmasına ve ücretli kesimin daha da yoksullaşmasına sebep olacaktır.

Türkiye’de asgari ücret düzeyleri ortalama ücret düzeylerinin epey altında, en düşük piyasa ücreti olabilecek olan açlık sınırı veya geçimlik ücret düzeyine yakın bir seviyededir. Bu yüzden iddiaya göre piyasayı temizleyici piyasa ücretini aşım işsizliğe neden olması pek mümkün değildir. Dolayısıyla politika önerisi olarak çalışanlara reel olarak kayıp sağlamayacak ve de enflasyona neden olmayacak bir şekilde arttırılmasında sakınca görülmemektedir.

Emek piyasasında ücret düzeylerinden bağımsız bir şekilde verimsiz olan kamu sektörünün ağırlığı yüksekse, marjinal verimlilik teorisine göre ücretlerin artırılması pek mantıklı değildir. Emek piyasasında verimli bir özel sektörün ağırlığı durumunda ise, etkin ücret teorisinin varsayımları geçerli olacaktır ve ücretlerin artışı verimliliği teşvik edici etki yapacaktır.

Asgari ücret artışlarının ücret piramidinde kendisine en yakın ücret düzeyi olan özel sektördeki başlangıç ve düşük ücret düzeyini, ortalama ücretleri ve dolaylı olarak enflasyonu artırma kapasitesi vardır. İşsizlik ve istihdam ile ilişkisi üzerine birbiriyle çelişkili bulgular vardır. Büyüme gibi bir makro değişkeni ise etkileme olasılığı çok düşüktür. Durağanlaşmış bir ekonomiyi canlandırmak için ücret piramidinde bir üst ücret düzeyinin altında bir artış, ortalama ücret düzeylerini ve ekonominin ilişkili makro değişkenlerini kısa vadede bir miktar etkileyecek ama orta ve uzun vadede ekonomi genel dengesine geri dönecektir.

Türkiye’de enflasyon iktisatçılarca kabul edilen düşük seviye olan %1 - %3 seviyesine göre daha yüksek düzeydedir. Gelişmekte olan ülkelerde uygun görülebilecek seviye olan %3 - %8 seviyesinde tutunamamıştır ve beklenen enflasyon belirsizliğini korumaktadır. Beklenen enflasyonun belirsiz olduğu ülkelerde ücretler reel olarak azalabilmektedir. Bu yüzden politika önerisi olarak, ekonominin talep cephesi açısından asgari ücret düzeylerinde çalışan kesimi enflasyon karşısında ezdirmeyecek ve eğer varsa önceki dönemden gelen reel kayıpları telafi edecek düzeyde reel artışlar sağlanmalıdır. İktisadi bölüşüm açısından

reel asgari ücretin en azından verimlilik artışına ve reel büyüme hızına eşit bir şekilde artırılması gerekir. Aksi takdirde, ülkemizde zaten bozuk olan gelir dağılımı daha da bozulacaktır.

Diğer taraftan, ekonominin arz cephesi açısından işveren için bir maliyet unsuru olması nedeniyle asgari ücretlerde arz cephesinin istekleri ve talepleri karşılanmaya çalışılmalıdır. Aynı şekilde ekonominin genel dengesi ve fiyat istikrarı açısından, asgari ücret artışları ile parasal ücretlerde gerçekleşen artışlar fiyatlarda süreklilik arz edecek şekilde ücret-enflasyon sarmalına ve kısır döngüsüne sebep olmaması gerekir.

Yapılan analiz sonucunu özetlemek gerekirse, Türkiye ekonomisi açısından incelenen sanayi sektörü ve incelenen dönem itibari ile çıkarsama yapılacak olursak asgari ücret artışları ekonomiyi istihdam açısından kısa dönemde olumsuz etkilemektedir. Ancak, bu olumsuzluk sonucu istihdamda oluşan dengesizlik çok kısa sürmektedir. İstihdam uzun dönem dengesine oldukça hızlı bir şekilde geri dönmektedir. Bu durum gelişmekte olan Türkiye ekonomisinin dinamikliğini ve şoklara olan dayanıklılığını göstermektedir.

Son söz olarak, asgari ücretlerin ülkenin istihdam ve işsizlik bakımından ekonomik durumu gözetilerek, bölüşüm açısından verimlilik ve büyüme artışları ile kıyaslanarak, gerçekleşen enflasyon ve beklenen enflasyon ile uyumlu bir şekilde reel artış oranı gözetilerek artırılmasında ekonominin genel dengesi ve genel refah düzeyi bakımından fayda vardır.

KAYNAKLAR

- Akgeyik, T. (2007). *Asgari Ücrette Esnek Modelleme: Bölgesel Ücret Yaklaşımı*. İstanbul: İstanbul Ticaret Odası Yayınları.
- Akgeyik, T., & Yavuz, N. Ç. (2006). Türkiye’de Asgari Ücret, Milli Gelir ve İşsizlik İlişkisi (Ekonometrik Bir Analiz). İçinde *Maliye Araştırma Merkezi Konferansları*. <http://istanbul.dergipark.gov.tr/iumamk/issue/749/8069>
- Akgül, O. (2016). Türkiye’de Asgari Ücretin Mahzurlu Alanları ve Öneriler. *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 5(11), 96–127. <http://dergipark.gov.tr/hakisderg/issue/26740/281650>
- Alpaydın, Y. (2015). *İnsani Ücret Sistemi*. İstanbul: İLKE İlim Kültür Eğitim Derneği. <http://igiad.com/wp-content/uploads/2015/01/--nsani-Ucret-Sistemi.pdf>
- Anderson, G., & Evenden, R. (1993). *Performance Management*. Indianapolis: Addison-Wesley.
- Arabacı, R. Y. (2007). Yoksulluk ve Gelirin Yeniden Dağıtımını Açısından Asgari Ücret. *Akademik Araştırmalar Dergisi*, 9(33), 53–65.
- Ardıç, K., & Aydın, Y. (2011). *İktisat Okulları ve Emek Piyasası* (2. Basım). İstanbul: Derin Yayınları.
- Asgari Ücret Tespit Komisyonu Kararı. (2016). *Resmi Gazete*. Ankara: T.C. Başbakanlık Yayınevi. <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2016/12/20161230-22.pdf>
- Asgari Ücret Yönetmeliği. (2004). *Resmi Gazete*. Ankara: T.C. Başbakanlık Yayınevi. <http://www.mevzuat.gov.tr/Metin.Aspx?MevzuatKod=7.5.5454&sourceXmlSearch=&MevzuatIliski=0>
- Bahçe, S., Yücesan Özdemir, G., Voyvoda, E., Özdemir, A. M., Candan, M. A., & Kurt, İ. H. (2011). *Emek Politikaları: Ne Oluyor? Ne Yapmalı?* Ankara: Belediye-İş Yayınları.
- Barre, R., & Teulon, F. (1997). *Économie Politique-2* (11. baskı). Paris: Puf Édition.

- Bayramoğlu, . G. (2016). Herkes için Temel Gelir. <http://www.yeniduzen.com/herkes-icin-temel-gelir-83479h.htm>
- Benligiray, S. (2007). *Ücret Yönetimi*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Berg, J., & Kucera, D. (Ed.). (2011). *İşgücü piyasası kurallarının savunusu : gelişmekte olan dünyada adaleti sağlamak*. Ankara: Efil Yayınevi.
- Bıerli, M. K. (2003). *alışma Ekonomisi* (2. Bası). İstanbul: Beta Yayınları.
- Bilgili, Y. (2012). *Karşılaştırmalı İktisat Okulları Ders Notları: Makro İktisadın Teorik Esasları* (8. Bası). İstanbul: İkinci Sayfa Yayınları.
- Blaug, M. (2013). *İktisat Kuramının Geçmişine Bakış (eviri Editörü Ömer Faruk olak)*. Ankara: Efil Yayınevi.
- Bocutoğlu, E. (2013). *Makro İktisat: Teoriler ve Politikalar* (10. baskı). Trabzon: Murathan Yayınevi.
- Brown, C., Gilroy, C., & Kohen, A. (1982). The Effect of The Minimum Wage on Employment and Unemployment. *Journal of Economic Literature*, 20(2), 487–528. <http://www.jstor.org/stable/2724487>
- Bulutay, T. (1995). *Employment, Unemployment and Wages in Turkey*. Ankara: ILO Publications.
- Burgess, L. R. (1969). Wage and Salary Administration in a Dynamic Economy (Book Review). *Academy of Management Journal*, 12(3), 391–392. <http://amj.aom.org/content/12/3/391.2.abstract>
- Burkhauser, R. V. (2014). *Why Minimum Wage Increases Are a Poor Way to Help the Working Poor*. Bonn: IZA Policy Paper No. 86. <http://ftp.iza.org/pp86.pdf>
- CBO. (2014). *The Effects of a Minimum-Wage Increase on Employment and Family Income*. Congress of the United States Congressional Budget Office. <https://www.cbo.gov/publication/44995>
- Centel, T. (1987). *İş Hukukunda Ücret*. İstanbul: Türkiye Denizciler Sendikası.
- Costers, M. H. (1996). *The Effect of Minumum Wage on Employment*. New York: American Entrepreneurs Association Press.

- Çelik, C., & Özdevecioğlu, M. (2002). Otel işletmelerinin Ekonomik Krizden Etkilenme Düzeyleri ve Kriz Dönemlerinde Uyguladıkları Politikalara İlişkin Bir Araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(9), 56–74. <http://dergipark.ulakbim.gov.tr/cusosbil/article/view/5000000952>
- Çiçek, Ö. (2013). *Asgari ücretin vergi dışı kalmasının makro ekonomik etkilerinin analizi: Ülkeler arası bir karşılaştırma*. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi.
- Çolak, Ö. F. (1996). *İktisatın İlkeleri*. Ankara: Alkım Yayınevi.
- ÇSGB. (2017). Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Asgari Ücret İstatistikleri. <https://www.cs.gb.gov.tr/home/contents/istatistikler/asgariucret/>
- Dağlıoğlu, S., & Bakır, M. A. (2015). Türkiye’de Asgari Ücretin İstihdam Üzerindeki Etkisinin Sektörel Panel Regresyon Modelleri ile İncelenmesi. *Sosyal Güvençe Dergisi*, 4(8), 35–68. <http://dergipark.ulakbim.gov.tr/sosyalguvence/article/view/5000151991>
- Dinler, Z. (2011). *İktisada Giriş* (17. baskı). Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım.
- DİSKAR, T. D. İ. S. K. A. E. (2016). *DİSK-AR Asgari Ücret Raporu (Kasım 2016)*. Ankara. <https://disk.org.tr/wp-content/uploads/2016/11/Asgari-Ucret-Raporu.pdf>
- Dunn, J. D., & Rachel, F. M. (1971). *Wage and Salary Administration: Total Compensation Systems*. New York: McGraw-Hill.
- Düğer, İ. H. (2007). *İktisada Giriş* (3. baskı). İstanbul: Türkmen Kitabevi.
- Economicshelp.com. (2017). Disadvantages of Minimum wages. <http://www.economicshelp.org/labour-markets/disadvantages-minimum-wages/>
- Eğilmez, M. (2013). Fiyat, Ücret, Faiz ve Kur Nasıl Belirleniyor? <http://www.mahfiegilmez.com/2013/03/fiyat-ucet-faiz-ve-kur-nasl.html>
- Eğilmez, M. (2017). Enflasyon Hızları ve Ülke Kategorileri. <http://www.mahfiegilmez.com/2017/10/enflasyon-hzlar-ve-ulke-kategorileri.html>
- Ekin, N. (1969). Teorik Esasları ve Tatbikatı Bakımından Asgarî Ücret (Kitap Tanıtımı). *İktisat Fakültesi Mecmuası*, 27(3–4), 387–392.

<http://dergipark.gov.tr/iuifm/issue/821/8965>

Emiroğlu, K., Danişoğlu, B., & Berberoğlu, B. (2006). *Ekonomi Sözlüğü*. Ankara: Bilim ve Sanat Yayınları.

Engle, R. F., & Granger, C. W. J. (1987). Co-Integration and Error Correction: Representation , Estimation , and Testing. *Econometrica*, 55(2), 251–276. http://www.jstor.org/stable/1913236?seq=1#page_scan_tab_contents

Erdoğdu, S. (2014). Türkiye’de Asgari Ücret Tespit Komisyonu Kararlarında İşçi ve İşveren Temsilcilerinin Yaklaşımları (1969-2013). *İŞGÜÇ Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 16(2), 3–37. <http://dergipark.gov.tr/iscguc/issue/25539/269479>

Erdoğdu, S., & Kutlu, D. (2014). Dünyada ve Türkiye’de Çalışan Yoksulluğu: İşgücü Piyasası ve Sosyal Koruma Politikaları Bağlamında Bir Değerlendirme. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, (41), 63–114. <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=uvt&AN=180826&lang=tr&site=eds-live&authtype=ip,uid>

Eren, A. (1989). *Türkiye’de İstihdam Politikası İşsizlik ve Ücretler*. Muğla: Gazi Kitabevi Yayınları.

Eren, A. (2011). *Türkiye Ekonomisi* (4. Baskı). Muğla: Ekin Yayınevi.

Ergül, H. F. (2006). Kurumlarda Ücret, Ücret Sistemleri ve Ücret-Başarı İlişkisi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(18), 92–105. <http://dergipark.ulakbim.gov.tr/esosder/article/view/5000068046>

Fanti, L., & Gori, L. (2011). On economic growth and minimum wages. *Journal of Economics*, 103(January), 59–82. <http://doi.org/10.1007/s00712-011-0190-3>

Galbraith, J. K. (2004). *İktisat Tarihi: Geleceğin Aynası Olarak Bugün*. Ankara: Dost Kitabevi.

Gedik.edu.tr. (2017). Metin Kutal CV. <http://gedik.edu.tr/wp-content/uploads/metin-kutal.pdf>

Gerek, S. (1999). *Türkiye’de Asgari Ücretler ve Enflasyon,1974-1999*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.

- Gordon, S. (2016, Eylül 19). The High Cost of Minimum Wage (19.09.2016). *National Post*. <http://news.nationalpost.com/full-comment/stephen-gordon-the-high-cost-of-minimum-wage>
- Gökçe, D. (2012). Ekonomik krizde asgari ücret. *Akşam Gazetesi*. <http://www.tekgida.org.tr/%5COku%5C4415%5CEkonomik-Krizde-Asgari-Ucret>
- Gökdere, A. (1997). *Asgari Ücretin Türk Ekonomisine Etkileri: Kobi'ler Açısından Yaklaşım*. Ankara: TES-AR Yayınları.
- Greenwald, B., & Stiglitz, J. (1993). New and Old Keynesians. *Journal of Economic Perspectives*, 7(1), 23–44. <http://doi.org/10.1257/jep.7.1.23>
- Gujarati, D. N. (2004). *Basic Econometrics* (Fourth Edi). New York: The McGraw-Hill Companies.
- Gündoğan, N., & Biçerli, K. (2003). *Çalışma Ekonomisi*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Gündoğan, N., Biçerli, K., Lordoğlu, K., & Özkaplan, N. (2012). *Çalışma Ekonomisi-I*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Güneş, Ş. (2007). Minimum Wage and Average Wage Relationship in Turkey: A Cointegration and Error Correction Analysis. *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, 7(13), 185–199.
- Güran, N. (1996). *Makro Ekonomik Analiz*. İzmir: Karınca Matbaacılık.
- Güven, A., Mollavelioğlu, Ş., & Dalgıç, B. Ç. (2009). Asgari Ücret İstihdamı Arttırır mı? (1969 - 2008) Türkiye Örneği. İçinde *Econanadolu 2009* (ss. 1–24). <http://asosindex.com/cache/articles/16184-1.pdf>
- Güven, A., Mollavelioğlu, Ş., & Dalgıç, B. Ç. (2011). Asgari Ücret İstihdamı Arttırır mı? (1969 - 2008) Türkiye Örneği. *ODTÜ Gelişme Dergisi*, (38), 147–166. <http://asosindex.com/cache/articles/16184-1.pdf>
- Hacıtahiroğlu, K., & Aydoğan, E. (2016). Gelir Dağılımının Asgari Ücretler ve Çalışma Saatleri Açısından Değerlendirilmesi. *Akademik Yaklaşımlar Dergisi*, 7(1), 148–167. <http://dergipark.gov.tr/ayd/issue/27225/286560>

- Heneman, H. G., & Yoder, D. (1965). *Labor Economics* (2th Editio). New York: South Western Publishing Company.
- ILO. (1992). *Minimum Wage, Wage Fixing Machinery, Application and Supervision (International Labour Conference 79th Session 1992). International Labour Conference, 79th Session* (C. 1211). Geneva: International Labour Office. <http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09661/09661%281992-79-4B%29.pdf>
- ILO. (2017). Minimum Wages: Definition and Purpose. http://www.ilo.org/global/topics/wages/minimum-wages/definition/WCMS_439072/lang--en/index.htm
- Istanbul.edu.tr. (2017). İÜ İktisat Fakültesi Emekli Öğretim Üyesi Prof. Dr. Metin Kutal'a Saygı Günü Düzenlendi. <http://unibasın.istanbul.edu.tr/?p=31500>
- Işıklı, A. (1975). *Ücret*. Ankara: Doğan Yayınevi.
- İnan, A. (1989). *İzmir İktisat Kongresi (17 Şubat-4 Mart 1922)*. Ankara: Türk Tarih Kurumu.
- İnsel, A. (2011). Asgari gelir hakkı. <http://www.radikal.com.tr/radikal2/asgari-gelir-hakki-1041372/>
- Johansen, S., & Juselius, K. (1990). Maximum Likelihood Estimation and Inference on Cointegration - With Applications to the Demand for Money. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 52(2), 169–210. <http://doi.org/10.1111/j.1468-0084.1990.mp52002003.x>
- Kabadayı, E. T. (2002). İşletmelerdeki Üretim Performans Ölçütlerinin Gelişimi, Özellikleri ve Sürekli İyileştirme ile İlişkisi. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 3(2), 61–75. <http://journal.dogus.edu.tr/index.php/duj/article/view/194>
- Kablamacı, B. (2011). İçeridekiler-Dışarıdakiler Teorisi Üzerine Bir Değerlendirme. *İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (2), 54–62. <http://istanbul.dergipark.gov.tr/iusosbil/issue/9499/118699>
- Kaçanoğlu, M. (2009). *Küreselleşme-Yerelleşme Tartışmaları Çerçevesinde Türkiye'de Bölgesel Asgari Ücret Önerisinin Analizi*. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi.

- Kalkınma Bakanlığı. (2015). *Kalkınma Bakanlığı Ekonomik ve Sosyal Göstergeler 1923-2014*. Ankara.
- Karaçor, Z., Özmen, İ., & Yorgancılar, F. N. (2011). Asgari Ücret, İşsizlik Oranı ve Enflasyon Arasındaki Nedensellik İlişkisi: Türkiye Örneği (1987-2010). İçinde *Ekonomik Yaklaşım Kongresi* 7. www.ekonomikyaklasim.org/eykongre2011/?download=02.pdf
- Kargı, B. (2013). Ücret Yapışkanlığı Hipotezi'nin Test Edilmesi: Türkiye'de Asgari Ücret ve Büyüme Üzerine Zaman Serileri Analizi (2005-2012). *Çalışma ve Toplum*, (2), 183–210.
- Kaufman, B. E. (2010). Institutional Economics and the Minimum Wage: Broadening the Theoretical and Policy Debate. *Industrial and Labor Relations Review*, 63(3), 427–453. <http://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/001979391006300304>
- Kazgan, G. (2000). *İktisadi Düşünce veya Politik İktisadın Evrimi* (9. baskı). İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Kıral, Ş. (1987). *TC Anayasası ve Çalışma Hayatıyla İlgili Uluslararası Sözleşmeler*. İstanbul: Basisen Eğitim ve Kültür Yayınları.
- Koop, G., Pesaran, M. H., & Potter, S. M. (1996). Impulse response analysis in nonlinear multivariate models. *Journal of Econometrics*, 74(1), 119–147. [http://doi.org/10.1016/0304-4076\(95\)01753-4](http://doi.org/10.1016/0304-4076(95)01753-4)
- Korkmaz, A. (2003). *Çağdaş Gelişmeler Açısından Asgari Ücret*. Ankara: Türk Tarih Kurumu Yayınevi.
- Korkmaz, A., & Avsallı, H. (2012). Türkiye'de Asgari Ücretin Hukuksal Yönü. *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 4(2), 151–162. <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/201638>
- Korkmaz, A., & Çoban, O. (2006). Emek Piyasasında Asgari Ücret, İşsizlik ve Enflasyon Arasındaki İlişkilerin Ekonometrik Bir Analizi: Türkiye Örneği (1969-2006). *Maliye Dergisi*, (151), 16–22. https://dergiler.sgb.gov.tr/calismalar/maliye_dergisi/yayinlar/md/151/151-Korkmaz-Coban.pdf

- Korkmaz, A., Dulupçu, M. A., Gövdere, B., & Songur, H. (2013). *Onurlu İnsan Onurlu Yaşam İçin İnsani Ücret*. İstanbul: İLKE İlim Kültür Eğitim Derneği.
<http://ilke.org.tr/sites/default/files/yayin/pdf/rapor/onurlu-insan-onurlu-yasam-icin-insani-ucet-pdf-ilke-org-tr.pdf>
- Kutal, M. (1964). Asgari Ücret ve Bazı Meseleleri. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 15(1), 49–66. <http://arastirmax.com/en/bilimsel-yayin/sosyal-siyaset-konferanslari-dergisi/15/1/49-66-asgari-ucet-bazi-meseleleri>
- Kutal, M. (1969). *Teorik Esasları ve Tatbikatı Bakımından Asgarî Ücret*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayınları.
- Kutal, M. (2007). Türkiye’de Asgari Ücretle İlgili Sorunlar. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, (53), 55–64.
<http://www.journals.istanbul.edu.tr/iusskd/article/view/1023001706>
- Lemos, S. (2004). Minimum Wage Policy and Employment Effects: Evidence from Brazil. *Economia*, 5(1), 219–266.
- Lester, R. A. (1947). Marginalism, Minimum Wages, and Labor Markets. *The American Economic Review*, 37(1), 135–148.
<http://www.jstor.org/stable/1802863>
- Lindbeck, A., & Snower, D. J. (2001). Insiders versus Outsiders. *Journal of Economic Perspectives*, 15(1), 165–188. <http://doi.org/10.1257/jep.15.1.165>
- Lordoğlu, K., & Özkaplan, N. (2003). *Çalışma İktisadı*. İstanbul: Der Yayınları.
- Lordoğlu, K., & Törüner, M. (1995). *Çalışma Ekonomisi* (2. Baskı). İstanbul: Beta Yayınları.
- Maloney, W. F., & Mendez, J. N. (2004). *Measuring the impact of minimum wages. Evidence from Latin America. Law and Employment: Lessons from Latin America and the Caribbean*. <http://doi.org/10.1016/j.worlddev.2005.04.017>
- Mankiw, N. G. (2010). *Makroekonomi*. (Ö. F. Çolak, Ed.). Ankara: Efil Yayınevi.
- McConnell, R. C., Brue, S. L., & Macpherson, D. A. (1999). *Contemporary Labor Economics* (5. Edition). New York: McGraw Hill.
- Memur-Sen. (2017). Memur-Sen Açlık Yoksulluk Sınırı Rakamları Temmuz 2017.

<http://www.memursen.org.tr/aclik-siniri-bin-701-lira-oldu>

Montenegro, C. E., & Pages, C. (2004). Who Benefits From Labor Market Regulations? Chile, 1960–1998. İçinde *Law and Employment: Lessons from Latin America and the Caribbean* (J. Heckman & C. Pages (eds.)) (ss. 401–434). Chicago: University of Chicago Press.

Mutluer, K., Herekman, A., Heper, F., & Dönmez, R. (2011). *Türk Vergi Sistemi* (5. Baskı). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi.

Neumark, D., Cunningham, W., & Siga, L. (2006). The Effects of the Minimum Wage in Brazil on the Distribution of Family Incomes: 1996–2001. *Journal of Development Economics*, 80(1), 136–159.
<http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0304387805000738>

Neumark, D., Schweitzer, M., & Wascher, W. (2000). *The Effects of Minimum Wages Throughout the Wage Distribution*. National Bureau of Economic Research Nber Working Paper 7519. Cambridge, Massachusetts.
<http://www.nber.org/papers/w7519>

Neumark, D., & Wascher, W. L. (2006). Minimum Wages and Employment. *Foundations and Trends in Microeconomics*, 3(1–2), 1–182.
<http://doi.org/10.1561/07000000015>

OECD. (2016a). Employment by Activity. <https://data.oecd.org/emp/employment-by-activity.htm#indicator-chart>

OECD. (2016b). Labour Force Participation Rate. <https://data.oecd.org/emp/labour-force-participation-rate.htm#indicator-chart>

OECD. (2016c). Unemployment Rate. <https://data.oecd.org/unemp/unemployment-rate.htm#indicator-chart>

OECD. (2016d). Youth Unemployment Rate. <https://data.oecd.org/unemp/youth-unemployment-rate.htm#indicator-chart>

OECD. (2017). OECD Real Minimum Wages. <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=RMW>

Oktay, E. (2006). *Makro İktisat Teorisi ve Politikası* (4. baskı). İstanbul: Maltepe

Üniversitesi Yayınları.

Orhan, O. Z., & Erdoğan, S. (2015). *Genel Ekonomi* (8. baskı). Kocaeli: Umuttepe Yayınları.

Özata, E., & Esen, E. (2010). Reel Ücretler İle İstihdam Arasındaki İlişkinin Ekonometrik Analizi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(2), 55–70. <https://earsiv.anadolu.edu.tr/xmlui/handle/11421/367>

Özateşler, M. (2000). *Ekonomi Bilimi-4*. İzmir: İlkem Ofset.

Özdemir, A., Mercan, M., & Erol, H. (2012). Türkiye Emek Piyasasında Belirlenmiş Makro Ekonomik Değişkenler Arasındaki İlişkilerin Ekonometrik Analizi. *TİSK Akademi*, (11).

Öztürk, N. (2005). Ücret Kuramlarında Yeni Yaklaşımlar. *Gazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 7(1), 29–49.

Öztürk, S., & Gövdere, B. (2010). Küresel Finansal Kriz ve Türkiye Ekonomisine Etkileri. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(1), 377–397. <http://dergipark.ulakbim.gov.tr/sduibfd/article/view/5000122424>

Parasız, M. İ. (1991). *Ücret teorisi: Modern yaklaşım*. Bursa: Ezgi Kitabevi.

Pareto, V. (2007). *Considerations on the Fundamental Principles of Pure Political Economy* (Ed. R. Marchionetti and F. Mornati). New York: Routledge.

Paya, M. (1997). *Makro İktisat*. İstanbul: Filiz Kitabevi.

Pekin, T. (1987). *Ekonomiye Giriş*. İzmir: Bilgehan Basımevi.

Pesaran, H. H., & Shin, Y. (1998). Generalized impulse response analysis in linear multivariate models. *Economics Letters*, 17(29), 17–29. <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0165176597002140>

Pesaran, M. H., Shin, Y., & Smith, R. J. (2001). Bounds testing approaches to the analysis of level relationships. *Journal of Applied Econometrics*, 16(3), 289–326. <http://doi.org/10.1002/jae.616>

Pürsünlerli, E. S. (2003). *Asgari Ücretin Vergi Dışı Birakılması*. Ankara: Asil Yayıncılık.

- Rakıcı, C., & Vural, T. (2011). Asgari Ücret Üzerindeki Toplam Vergi Yükü ve Asgari Ücret Tutarının Anlamı. *Ekonomi Bilimleri Dergisi*, 3(2), 57–68.
- Richason, O. E. (2017a). Economic Implications of Minimum Wage Implementation. <http://smallbusiness.chron.com/economic-implications-minimum-wage-implementation-4940.html>
- Richason, O. E. (2017b). The Economic Effects of Minimum Wage. <http://smallbusiness.chron.com/economic-effects-minimum-wage-2690.html>
- Root, G. N. (2017). The Advantages of Minimum Wage. <http://smallbusiness.chron.com/advantages-minimum-wage-2773.html>
- Sabia, J. J. (2014). The Effects of Minimum Wages over the Business Cycle. *Journal of Labor Research*, 35(3), 227–245. <http://doi.org/10.1007/s12122-014-9180-x>
- Sabia, J. J. (2015). Minimum Wages and Gross Domestic Product. *Contemporary Economic Policy*, 33(4), 587–605. <http://doi.org/10.1111/coep.12099>
- Saydam, İ. M. (2009). Yeni Keynesçi Yaklaşımda Ücret Katılıkları. *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası*, 59(2), 239–262. <http://www.acarindex.com/dosyalar/makale/acarindex-1423905409.pdf>
- Schuler, R. S., & Youngblood, S. A. (1988). *Effective Personnel Management* (2th Ed.). St.Paul: West Publishing Co.
- Selik, M. (1969). *Marksist Değer Teorisi*. Ankara: Ekim Yayınevi Yayınları.
- Serin, V. (1998). *İktisat Politikası*. İstanbul: Alfa Yayınları.
- Snowdon, B., & Vane, H. R. (2012). *Modern Makroekonomi: Temelleri, Gelişimi ve Bugünü* (Çev. Ed. B. Kablamacı). Ankara: Efil Yayınevi.
- Solak, L. (2012). *İşsizlik Sorunu, Türkiye’de İşsizlikle Asgari Ücret, Sanayi İstihdam Oranı ve Yolsuzluk Arasındaki İlişkinin Analizi*. Nevşehir Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi.
- Starr, G. (1981). *Minimum Wage Fixing: An International Review of Practices and Problems*. Geneva: International Labour Office.
- Stigler, G. J. (1946). The Economics of Minimum Wage Legislation. *American Economic Review*, 36(3), 358–365.

<https://www.jstor.org/stable/pdf/1801842.pdf>

Sunal, O., & Sezgin Alp, Ö. (2015). Türkiye’de Reel Asgari Ücretler ve Reel GSYİH Değişmeleri Arasındaki Nedensellik İlişkisi: Enflasyon Oranına Endekslenmiş Bir Nominal Asgari Ücret Politikası. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 70(1). <http://doi.org/10.16987/ausbf.80017>

Suryahadi, A., Widyanti, W., Perwira, D., & Sumarto, S. (2003). Minimum Wage Policy and Its Impact on Employment in the Urban Formal Sector. *Bulletin of Indonesian Economic Studies*, 39(1), 29–50. <http://doi.org/10.1080/00074910302007>

Şıklar, İ. (2004). *Para Teorisi ve Politikası*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.

Şıklar, İ. (2008). *İktisada Giriş*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi.

Talas, C. (1976). *Sosyal Ekonomi* (4. Bası). Ankara: S Yayınları (Sevinç Matbaası).

Talas, C. (1997). *Toplumsal Ekonomi: Çalışma Ekonomisi* (7. baskı). Ankara: İmge Kitabevi.

Tanrısevdi, A., & Okumuş, F. (2007). Sürdürülebilir Rekabet Avantajı Elde Etmede Turizm Sektörü: Sektörel Stratejiler ve Uygulamalar. *Turizm İşletmelerinde Kriz Yönetimi* (Ed. Bulu, M. ve Eraslan, İ.H.). İstanbul: Uluslararası Rekabet Araştırmaları Kurumu.

Tezel, A. (2011). Bölgesel asgari ücrete döner miyiz? <http://www.bloomberght.com/ht-yazarlar/ali-tezel/904159-bolgesel-asgari-ucrete-doner-miyiz/>

TİSK. (2015). *Asgari Ücret Artışı Neleri Etkiler?* <http://tisk.org.tr/wp-content/uploads/2015/11/Asgari-Ücret-Artışının-İşverene-Maliyeti.pdf>

TİSK. (2016). *AB Verilerine Göre Türkiye’deki Asgari Ücret 16 Avrupa Ülkesinin Üzerinde*. <http://tisk.org.tr/wp-content/uploads/2016/03/TISK-Asgari-Ücret-Açıklaması.pdf>

Toda, H. Y., & Yamamoto, T. (1995). Statistical inference in vector autoregressions

with possibly integrated processes. *Journal of Econometrics*, 66(1–2), 225–250.
[http://doi.org/10.1016/0304-4076\(94\)01616-8](http://doi.org/10.1016/0304-4076(94)01616-8)

Topalhan, T. (2012). *Ücret Teorileri ve Ücret Politikaları*. Ankara: Gazi Kitabevi.

Tuna, O., & Yalçıntaş, N. (2011). *Sosyal Siyaset*. İstanbul: Filiz Kitabevi.

TÜİK. (2017a). Cinsiyet ve Eğitim Durumuna Göre Aylık Ortalama Brüt Ücret ve Yıllık Ortalama Brüt Kazanç.

http://www.tuik.gov.tr/PreIstatistikTablo.do?istab_id=1532

TÜİK. (2017b). Saatlik Kazanç Endeksi ve Değişim Oranları (2007-2017).

http://www.tuik.gov.tr/PreIstatistikTablo.do?istab_id=1534

TÜİK. (2017c). TÜİK Dönemsel GSYH İstatistikleri.

http://www.tuik.gov.tr/PreIstatistikTablo.do?istab_id=2224

TÜİK. (2017d). TÜİK İlgücü İstatistikleri.

http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1007

TÜİK. (2017e). TÜİK İlgücü Maliyeti ve Kazanç İstatistikleri.

http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1008

TÜİK. (2017f). TÜİK Tüketici Fiyat Endeksi (TÜFE).

http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1014

TÜRK-İŞ. (2017). Türk İş Açlık Yoksulluk Sınırı Rakamları Temmuz 2017.

<http://www.turkis.org.tr/TEMMUZ-2017-ACLİK-ve-YOKSULLUK-SINIRI-d8549>

Uğur, A. (2013). *İşletmelerde Verimlilik Ders Notları* (2. baskı). Sakarya: Sakarya Yayıncılık.

Uyar, E. (2006). *Türkiye’de 1980 Yılı Sonrası İmalat Sanayiinde Ücret Katılıkları ve Enflasyon Üzerine Etkisi*. Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Tezi.

Uyargil, C. (2017). *Performans Yönetimi Sistemi* (4. baskı). İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.

Üçışık, H. F. (2011). *Asgari Ücret Tespitinde Sorunlar ve Çözüm Önerileri*. İstanbul: Ötüken Yayınevi. <http://www.otuken.com.tr/KitapDetay/asgari-ucretin->

tespitinde-sorunlar-ve-cozum-onerileri

Ülken, Y. (1993). *Fiyat Teorisi*. İstanbul: Filiz Kitabevi.

Ünsal, E. M. (2007). *İktisadi Büyüme*. Ankara: İmaj Yayınevi.

Ünsal, E. M. (2011). *Makro İktisat* (9. Baskı). Ankara: İmaj Yayınevi.

Yalçın, S. (1991). *Personel Yönetimi* (4. baskı). İstanbul: İ.Ü. İşletme Fakültesi Yayınları.

Yalçıntaş, N. (1969). *Ücretler ve Emek Arzı*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Yayınları.

Yıldırım, K. (2010). *İktisada Giriş* (3. baskı). Bursa: Ekin Kitabevi.

Yılmaz, T., & Alparslan, A. M. (2010). Kriz Dönemlerinde Ücret Sistemi Değişim Gereği. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 2(1), 1–14. <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/214006>

Yılmaz Eser, B., & Terzi, H. (2008). Türkiye’de Asgari Ücret: Sorunlar Öneriler. *KTÜ İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 22(1), 129–143.

Yüceol, H. M., & Fidan, F. (Ed.). (2015). *Çalışma Ekonomisi*. İstanbul: Lisans Yayıncılık. <http://lisansyayincilik.com.tr/pdf/CalismaEko-1-2.pdf>

Yüncüler, H. B. G., & Yüncüler, Ç. (2016). *Minimum Wage Effects on Labor Market Outcomes in Turkey* (Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası Working Paper No: 16/14) (C. 16). Ankara. http://www.tcmb.gov.tr/wps/wcm/connect/tcmbtr/tcmbtr/main/menu/yayinlar/arastirma_yayinlari/calisma_tebliğleri/2016/16-14

Zaim, S. (1974). *Türkiye’de Ücretler ve Gelirler Siyaseti*. Ankara: TİSK Yayınları.

Zaim, S. (1997). *Çalışma Ekonomisi* (10. Baskı). İstanbul: Filiz Kitabevi.

EK1: ASGARİ ÜCRET TESPİT KOMİSYONU KARARLARI (1969-1973)

01.07.1969 Tarihinde Yürürlüğe Giren 30.06.1969 Gün ve 1 Sayılı Asgari Ücret Tespit Komisyonu Kararı

ASGARİ ÜCRETLER (01.07.1969 - 31.10.1972)	16 YAŞINDAN BÜYÜK İŞÇİLERE (TL)		16 YAŞ VE DAHA KÜÇÜK İŞÇİLERE (TL)	
	GRUPLAR	GÜNLÜK	AYLIK	GÜNLÜK
I. Grup İller	19,50	585	17,50	525
II. Grup İller	18,00	540	16,00	480
III. Grup İller	17,00	510	15,00	450
IV. Grup İller	16,50	495	14,50	435
V. Grup İller	16,00	480	14,00	420
VI. Grup İller	15,50	465	13,50	405
ORTALAMALAR	17,08	512,50	15,08	452,50

KAYNAK: Sabahaddin Zaim, Çalışma Ekonomisi, 1997, 10. Baskı, Filiz Kitabevi, Sayfa: 521

01.11.1972 Tarihinde Yürürlüğe Giren 19.10.1972 Gün ve 2 Sayılı Asgari Ücret Tespit Komisyonu Kararı

ASGARİ ÜCRETLER (01.11.1972 - 30.06.1974)	16 YAŞINDAN BÜYÜK İŞÇİLERE (TL)		16 YAŞ VE DAHA KÜÇÜK İŞÇİLERE (TL)	
	GRUPLAR	GÜNLÜK	AYLIK	GÜNLÜK
I. Grup İller	25,00	750	21,00	630
II. Grup İller	23,50	705	20,00	600
III. Grup İller	23,00	690	19,00	570
IV. Grup İller	22,00	660	18,50	555
ORTALAMALAR	23,38	701,25	19,63	588,75

KAYNAK: Sabahaddin Zaim, Çalışma Ekonomisi, 1997, 10. Baskı, Filiz Kitabevi, Sayfa: 522

01.05.1973 Tarihinde Yürürlüğe Giren 22.03.1973 Gün ve 3 Sayılı Asgari Ücret Tespit Komisyonu Kararı (Tarım İşçileri)

ASGARİ ÜCRETLER (01.05.1973 - 30.06.1974)	16 YAŞINDAN BÜYÜK İŞÇİLERE (TL)		16 YAŞ VE DAHA KÜÇÜK İŞÇİLERE (TL)	
	GRUPLAR	GÜNLÜK	AYLIK	GÜNLÜK
I. Grup İller	21,00	630	18,00	540
II. Grup İller	19,00	570	16,50	495
III. Grup İller	17,00	510	14,50	435
ORTALAMALAR	19,00	570,00	16,33	490,00

KAYNAK: Sabahaddin Zaim, Çalışma Ekonomisi, 1997, 10. Baskı, Filiz Kitabevi, Sayfa: 523

EK3: YILLAR İTİBARIYLA NET, BRÜT VE İŞVERENE MALİYETİ ASGARİ ÜCRETLER (1996-2017)

RESMÎ GAZETE YAYIN TARİHİ VE SAYISI	YÜRÜRLÜK TARİHLERİ	ZAMAN SERİSİ DÖNEMİ (YIL:AY)	16 YAŞINI DOLDURANLAR			16 YAŞINI DOLDURMAYANLAR		
			Net Asgari Ücret	Brüt Asgari Ücret	İşverene Maliyeti	Net Asgari Ücret	Brüt Asgari Ücret	İşverene Maliyeti
31.07.1996/22713	01.08.1996-31.07.1997	1996:8-1997:7	11.339.802	17.010.000	27.570.750	9.668.880	14.400.000	29.076.900
31.07.1997/23066	01.08.1997-31.07.1998	1997:8-1998:7	23.474.588	35.437.500	50.144.438	19.945.486	29.925.000	48.095.025
31.07.1997/23066	01.08.1998-30.09.1998	1998:8-1998:9	33.808.514	47.839.500	63.718.446	29.021.188	40.664.250	57.332.473
	01.10.1998-31.12.1998	1998:8-1998:12	34.573.946	47.839.500	66.060.236	29.671.816	40.664.250	59.674.264
31.12.1998/23570	01.01.1999-30.06.1999	1999:1-1999:6	58.948.065	78.075.000	100.764.360	50.443.355	66.363.750	90.341.348
31.12.1998/23570	01.07.1999-15.08.1999	1999:7-1999:8	70.222.320	93.600.000	121.393.500	60.026.472	79.560.000	108.897.900
	16.08.1999-31.12.1999	1999:8-1999:12	70.110.000	93.600.000	121.393.500	59.931.000	79.560.000	108.897.900
31.12.1999/23923	01.01.2000-31.03.2000	2000:1-2000:2	82.417.500	109.800.000	137.922.000	70.672.500	93.600.000	123.504.000
	01.04.2000-31.05.2000	2000:4-2000:5	80.550.900	109.800.000	147.972.000	69.081.300	93.600.000	133.554.000
	01.06.2000-30.06.2000	2000:6-2000:6	80.550.900	109.800.000	149.982.000	69.081.300	93.600.000	136.374.000
31.12.1999/23923	01.07.2000-31.12.2000	2000:7-2000:12	86.922.900	118.800.000	157.542.000	74.497.500	101.250.000	142.800.000
22.12.2000/24268	01.01.2001-31.03.2001	2001:1-2001:03	102.369.600	139.950.000	175.308.000	87.506.910	118.957.500	157.674.300
	01.04.2001-30.06.2001	2001:4-2001:06	102.369.600	139.950.000	198.408.000	87.506.910	118.957.500	180.774.300
22.12.2000/24268	01.07.2001-31.07.2001	2001:7	107.323.830	146.947.500	204.285.900	91.728.360	124.920.000	185.782.800
26.07.2001/24474	01.08.2001-31.12.2001	2001:8-2001:12	122.186.520	167.940.000	221.919.600	104.351.292	142.749.000	200.759.160
29.12.2001/24625	01.01.2002-31.03.2002	2002:1-2002:3	163.563.536	222.000.750	269.760.911	139.704.086	188.700.750	237.045.638
	01.04.2002-30.06.2002	2002:4-2002:6	163.563.536	222.000.750	290.123.918	139.704.086	188.700.750	261.818.918
28.06.2002/24799	01.07.2002-31.12.2002	2002:7-2002:12	184.251.937	250.875.000	332.881.651	157.264.965	213.210.000	300.796.401
31.12.2002/24980	01.01.2003-31.03.2003	2003:1-2003:3	225.999.000	306.000.000	379.667.901	190.532.250	256.500.000	337.592.901
	01.04.2003-30.06.2003	2003:4-2003:6	225.999.000	306.000.000	403.581.485	190.532.250	256.500.000	361.506.485
	01.07.2003-31.12.2003	2003:7-2003:12	225.999.000	306.000.000	427.275.774	190.532.250	256.500.000	385.200.774
31.12.2003/25333	01.01.2004-30.06.2004	2004:1-2004:6	303.079.500	423.000.000	560.164.950	257.940.000	360.000.000	506.614.950
26.06.2004/25504	01.07.2004-31.12.2004	2004:7-2004:12	318.233.475	444.150.000	539.642.250	270.837.000	378.000.000	483.414.750
30.12.2004/25686	01.01.2005-31.12.2005	2005:1-2005:12	350,15	488,70	593,77	297,92	415,80	531,81
23.12.2005/26032	01.01.2006-31.12.2006	2006:1-2006:12	380,46	531,00	645,17	322,43	450,00	576,32
28.12.2006/26390	01.01.2007-30.06.2007	2007:1-2007:6	403,03	562,50	683,44	341,55	476,70	610,51
28.12.2006/26390	01.07.2007-31.12.2007	2007:7-2007:12	419,15	585,00	710,78	352,09	491,40	631,22
29.12.2007/26741	01.01.2008-30.06.2008	2008:1-2008:6	481,55	608,40	739,21	414,92	515,40	660,16
29.12.2007/26741	01.07.2008-31.12.2008	2008:7-2008:12	503,26	638,70	776,02	432,97	540,60	692,64
30.12.2008/27096	01.01.2009-30.06.2009	2009:1-2009:6	527,13	666,00	809,19	456,21	567,00	725,05
30.12.2008/27096	01.07.2009-31.12.2009	2009:7-2009:12	546,48	693,00	841,99	472,32	589,50	754,02
31.12.2009/27449	01.01.2010-30.06.2010	2010:1-2010:6	576,57	729,00	885,74	499,62	621,00	793,94
31.12.2009/27449	01.07.2010-31.12.2010	2010:7-2010:12	599,12	760,50	924,01	518,58	648,00	828,39
31.12.2010/27802	01.01.2011-29.02.2011	2011:1-2011:2	629,96	796,50	967,75	546,20	679,50	868,29
	01.03.2011-30.06.2011	2011:3-2011:6	629,96	796,50	967,75	546,20	679,50	825,59
31.12.2010/27802	01.07.2011-31.12.2011	2011:7-2011:12	658,95	837,00	1.016,95	571,97	715,50	869,33
30.12.2011/28158	01.01.2012-30.06.2012	2012:1-2012:6	701,13	886,50	1.032,77	610,93	760,50	885,98
30.12.2011/28158	01.07.2012-31.12.2012	2012:7-2012:12	739,79	940,50	1.095,68	643,14	805,50	938,41
29.12.2012/28512	01.01.2013-30.06.2013	2013:1-2013:6	773,01	978,60	1.140,07	673,28	839,10	977,55
29.12.2012/28512	01.07.2013-31.12.2013	2013:7-2013:12	803,68	1.021,50	1.190,05	700,73	877,50	1.022,29
31.12.2013/288683.M.	01.01.2014-30.06.2014	2014:1-2014:6	846,00	1.071,00	1.247,72	-	-	-
31.12.2013/288683.M.	01.07.2014-31.12.2014	2014:7-2014:12	891,03	1.134,00	1.332,45	-	-	-
31.12.2014/29222	01.01.2015-30.06.2015	2015:1-2015:6	949,07	1.201,50	1.411,76	-	-	-
31.12.2014/29222	01.07.2015-31.12.2015	2015:7-2015:12	1.000,54	1.273,50	1.496,36	-	-	-
31.12.2015/29579	01.01.2016-31.12.2016	2016	1.300,99	1.647,00	1.935,23	-	-	-
30.12.2016/29934	01.01.2017-31.12.2017	2017	1.404,06	1.777,50	2.088,56	-	-	-

KAYNAK:

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Asgari Ücret İstatistikleri'nden faydalanılarak yazar tarafından tablo oluşturulmuştur.
[\(https://www.csgeb.gov.tr/home/contents/istatistikler/astariucrut/\)](https://www.csgeb.gov.tr/home/contents/istatistikler/astariucrut/)

EK5: REEL ASGARI ÜCRET ARTIŞ ORANI VE TEMEL EKONOMİK GÖSTERGELER (1963-2017)

YILLAR	Ortalama Asgari Ücret Artış Oranı	Enflasyon Oranı (TÜFE)	Reel Asgari Ücret Artış Oranı	GSYH Büyüme Oranı	İşsizlik Oranı
1963	-	7,9	-	9,4	3,4
1964	4,8	1,2	3,6	4,1	3,5
1965	3,9	5,8	-1,8	2,6	3,7
1966	10,5	5,7	4,5	11,7	3,6
1967	15,8	8,3	6,9	4,5	4,8
1968	0,0	3,7	-3,6	6,7	5,2
1969	37,6	7,8	27,6	4,1	5,9
1970	0,0	8,1	-7,5	3,2	6,4
1971	0,0	16,5	-14,2	5,6	6,8
1972	6,1	13,7	-6,7	7,4	6,3
1973	28,9	16,0	11,1	3,3	6,8
1974	35,6	18,6	14,3	5,6	7,3
1975	26,2	19,8	5,3	7,2	7,6
1976	29,2	16,4	11,0	10,5	9,0
1977	16,1	28,0	-9,3	3,4	10,0
1978	83,3	47,2	24,5	1,5	10,1
1979	42,4	56,8	-9,2	-0,6	8,9
1980	14,9	115,6	-46,7	-2,4	8,3
1981	56,8	33,9	17,1	4,9	7,3
1982	18,1	21,9	-3,1	3,6	7,2
1983	62,0	31,4	23,3	5,0	7,9
1984	38,5	48,4	-6,7	6,7	7,8
1985	28,1	45,0	-11,7	4,2	7,3
1986	44,0	34,6	7,0	7,0	8,1
1987	39,7	38,9	0,6	9,5	8,5
1988	73,2	73,7	-0,3	2,1	8,4
1989	67,0	63,3	2,3	0,3	8,6
1990	81,6	60,3	13,3	9,3	8,0
1991	89,4	66,1	14,0	0,9	8,2
1992	86,2	70,0	9,5	6,0	8,5
1993	76,1	71,1	2,9	8,0	8,9
1994	62,1	125,5	-28,1	-5,5	8,6
1995	83,3	78,9	2,5	7,2	7,6
1996	114,6	76,5	21,6	7,0	6,6
1997	105,3	99,2	3,1	7,5	6,8
1998	64,5	69,7	-3,1	3,1	6,9
1999	111,4	62,9	29,8	-3,4	7,7
2000	33,2	39,0	-4,2	6,8	6,5
2001	33,2	68,5	-20,9	-5,7	8,4
2002	55,4	29,7	19,8	6,2	10,3
2003	29,4	18,4	9,3	5,3	10,5
2004	41,7	9,4	29,5	9,4	10,8
2005	12,7	7,7	4,6	8,4	10,6
2006	8,7	9,7	-0,9	6,9	10,2
2007	8,1	8,4	-0,3	4,7	10,3
2008	8,7	10,1	-1,3	0,7	11,0
2009	9,0	6,5	2,3	-4,8	14,0
2010	9,6	6,4	3,0	9,2	11,9
2011	9,7	10,4	-0,6	8,8	9,8
2012	11,8	6,2	5,3	2,1	9,2
2013	9,5	7,4	2,0	4,2	9,7
2014	10,2	8,2	1,8	3,0	9,9
2015	12,2	8,8	3,1	4,0	10,3
2016	33,1	8,5	22,7	2,9	10,9
2017	7,9	11,9	-3,6	-	-

KAYNAK: TÜİK, ÇSGB Asgari Ücret İstatistikleri

EK6: ASGARİ ÜCRET, İSTİHDAM VE VERİMLİLİK İLİŞKİSİ ZAMAN SERİSİ VERİ SETİ (2005Q1-2017Q3)

		Reel Brüt Asgari Ücret Endeksi (2010=100)	Sanayi İstihdam Endeksi (2010=100)	Tüm Sanayi Çalışan Kişi Başına Verimlilik Endeksi (2010=100) [Takvim ve Mevsim Etkisinden Arındırılmış]	Aylık Reel Brüt Asgari Ücret (2017 Ocak Bazlı)	Sanayi Sektörü İstihdam Edilenler [Mevsim Etkilerinden Arındırılmış]
2005	Q1	102,15	87,91	86,29	1278,18	4.043.000
	Q2	100,59	90,56	84,86	1258,72	4.165.000
	Q3	99,89	93,91	88,07	1249,93	4.319.000
	Q4	96,16	95,65	88,87	1203,25	4.399.000
2006	Q1	102,69	91,91	90,00	1284,99	4.227.000
	Q2	99,72	92,72	91,10	1247,89	4.264.000
	Q3	97,92	96,28	90,81	1225,36	4.428.000
	Q4	95,13	97,89	90,42	1190,37	4.502.000
2007	Q1	98,61	93,82	94,31	1233,94	4.315.000
	Q2	96,46	95,35	94,62	1207,05	4.385.000
	Q3	100,69	96,24	94,12	1260,02	4.426.000
	Q4	96,90	98,26	95,02	1212,50	4.519.000
2008	Q1	98,02	97,96	95,98	1226,61	4.505.000
	Q2	94,56	99,02	95,21	1183,27	4.554.000
	Q3	98,46	100,57	94,58	1232,11	4.625.000
	Q4	95,36	97,17	88,73	1193,28	4.469.000
2009	Q1	99,01	89,39	85,86	1239,00	4.111.000
	Q2	97,93	87,82	91,96	1225,44	4.039.000
	Q3	101,43	91,61	95,66	1269,17	4.213.000
	Q4	97,88	95,39	98,40	1224,83	4.387.000
2010	Q1	99,17	95,89	98,64	1240,97	4.410.000
	Q2	98,15	99,52	100,02	1228,16	4.577.000
	Q3	102,70	101,24	100,15	1285,12	4.656.000
	Q4	99,98	103,35	101,21	1251,11	4.753.000
2011	Q1	103,84	105,09	104,28	1299,36	4.833.000
	Q2	101,28	106,54	102,44	1267,36	4.900.000
	Q3	106,26	105,31	102,19	1329,65	4.843.000
	Q4	100,78	105,57	102,83	1261,13	4.855.000
2012	Q1	104,60	105,26	101,38	1308,86	4.841.000
	Q2	103,01	106,83	101,46	1289,05	4.913.000
	Q3	109,50	106,76	100,30	1370,15	4.910.000
	Q4	106,06	108,50	99,82	1327,11	4.990.000
2013	Q1	107,70	110,02	99,91	1347,69	5.060.000
	Q2	106,30	112,63	100,52	1330,15	5.180.000
	Q3	109,80	111,33	100,63	1373,94	5.120.000
	Q4	107,18	110,78	101,07	1341,14	5.095.000
2014	Q1	109,13	115,66	102,08	1365,60	5.319.000
	Q2	106,34	116,46	100,68	1330,65	5.356.000
	Q3	111,58	114,57	101,99	1396,28	5.269.000
	Q4	109,40	115,18	100,74	1368,92	5.297.000
2015	Q1	113,93	116,03	102,55	1425,58	5.336.000
	Q2	110,73	116,76	103,64	1385,60	5.370.000
	Q3	116,79	115,35	104,71	1461,39	5.305.000
	Q4	113,58	116,16	105,15	1421,30	5.342.000
2016	Q1	143,79	115,03	107,69	1799,34	5.290.000
	Q2	141,95	116,68	107,37	1776,32	5.366.000
	Q3	139,80	114,07	104,71	1749,35	5.246.000
	Q4	136,57	114,98	109,21	1708,98	5.288.000
2017	Q1	140,81	115,03	111,59	1762,06	5.290.000
	Q2	137,40	116,98	113,23	1719,38	5.380.000
	Q3	136,47	117,42	113,82	1707,75	5.407.000

KAYNAK: TÜİK İşgücü İstatistikleri, ÇSGB Asgari Ücret İstatistikleri, BSTB Verimlilik İstatistikleri

ÖZ GEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Adı ve Soyadı : Ramazan TAŞCI

Doğum Yeri : Karabük

Doğum Tarihi : 26.07.1980

Medeni Hali : Evli

EĞİTİM VE AKADEMİK BİLGİLER

Lise : Zonguldak Atatürk Anadolu Lisesi, 1991-1998

Lisans : İstanbul Bilgi Üniversitesi, Ekonomi Bölümü, 1998-2003

Lisans : Anadolu Üniversitesi, İktisat Bölümü, 2009-2014

Yüksek Lisans : Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü,
İktisat Anabilim Dalı, Bolu, 2014-2015

Yüksek Lisans : Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü,
İktisat Anabilim Dalı, Muğla, 2015-2017

Yabancı Dil : İngilizce

MESLEKİ DENEYİM

2003-2008 : İstanbul Berlitz Dil Merkezi, *İnsan Kaynakları Elemanı*

2009-2014 : Muğla Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğü, *Memur*

2014-2015 : Abant İzzet Baysal Üniversitesi, *Bilgisayar İşletmeni*

2015-2017 : Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, *Araştırma Görevlisi*