



T.C.
GAZİOSMANPAŞA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

TÜRKİYE'DE ASGARİ KABUL ÜCRETİNİN BELİRLEYİCİLERİ

Hazırlayan
Murat İSTEKLİ

İktisat Anabilim Dalı
İktisat Bilim Dalı
Yüksek Lisans Tezi

Danışman
Yrd. Doç. Dr. Serap BARIŞ

TOKAT – 2016

TÜRKİYE'DE ASGARİ KABUL ÜCRETİNİN BELİRLEYİCİLERİ

Tezin Kabul Ediliş Tarihi: 15/08/2016

Jüri Üyeleri (Unvanı, Adı Soyadı)

İmzası

Başkan : Yrd. Doç. Dr. Serap Boş

Serap Boş

Üye : Yrd. Doç. Dr. Baki Demireli

Baki Demireli

Üye : Yrd. Doç. Dr. Özgür Koçbulut

Özgür Koçbulut

Üye :

.....

Üye :

.....

Bu tez, Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulunun 08/08/2016 tarih ve 32-12 sayılı oturumunda belirlenen jüri tarafından kabul edilmiştir.

Enstitü Müdürü: Prof. Dr. Mustafa ÇOLAK
Enstitü Müdürü



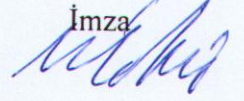
BİLİMSEL ETİK SAYFASI

Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü tez yazım kılavuzuna göre, Yrd. Doç. Dr. Serap Barış danışmanlığında hazırlamış olduğum “Türkiye’de Asgari Kabul Ücretinin Belirleyicileri” adlı Yüksek Lisans tezimin bilimsel etik değerlere ve kurallara uygun, özgün bir çalışma olduğunu, aksinin tespit edilmesi halinde her türlü yasal yaptırımını kabul edeceğimi beyan ederim.

15.08.2016

Murat İSTEKLİ

İmza



Bu çalışmamı, tüm eğitim hayatım boyunca desteklerini esirgemeyen, bana doğru yolu gösteren ve beni cesaretlendiren annem Fatma İstekli'ye ve babam İsmail İstekli'ye ithaf ediyorum.



ÖZET

Asgari kabul ücreti, bireyin çalışmaya razı olacağı en düşük ücret düzeyini göstermektedir. Bu ücret düzeyi bireysel emek arz eğrisinin başlangıç noktasını temsil etmektedir. Bu çalışma, işsiz bireylerin asgari kabul ücreti üzerinde etkili olan faktörleri tespit etmeyi amaçlamaktadır. Bu amaca uygun olarak hazırlanan anket, Türkiye'nin farklı bölgelerinde bulunan 15 ilde, Türkiye İş Kurumu'na başvuran işsiz bireylere uygulanmıştır. Yapılan toplam anket sayısı 2162'dir. İllerde yapılan anket sayısı belirlenirken ilin temsil ettiği bölgede yaşayan işsiz sayısı ve bunların kadın erkek olarak dağılımları göz önüne alınmıştır. Analizde iki aşamalı en küçük kareler yöntemi kullanılmıştır. Çalışma sonucunda, işsiz bireylerin asgari kabul ücretinin sosyal, demografik ve ekonomik belirleyicileri tespit edilmiştir. Elde edilen bulgular ile çeşitli politika önerileri geliştirilmeye çalışılmıştır. Ayrıca çalışmanın Türkiye'deki emek arzının yapısının anlaşılmasına yardımcı olacağı düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Asgari kabul ücreti, işsiz, Türkiye

ABSTRACT

Reservation wage is the minimum wage level at which a person is willing to accept work. This wage level represents the starting point of the individual labor supply curve. This study aims to determine the factors which have an effect on an unemployed person's reservation wage. The survey prepared for this purpose was provided to unemployed individuals who applied to the Turkish Labor Agency in 15 cities located in different regions of Turkey. The total number of surveys applied was 2,162. When the number of surveys to be applied in each city was determined, the number of unemployed people living in the region represented by the city was taken into consideration, as was their distribution by gender. The two-stage least squares method was used in the analysis. As a result of the study, the social, demographic and economic determinants of unemployed people's reservation wages were determined. An attempt has also been made to develop various policy recommendations. In addition, it is thought that this study will also help provide a better understanding of labor supply in Turkey.

Key Words: Reservation wage, unemployed, Turkey

İÇİNDEKİLER**Sayfa**

Bilimsel Etik Sayfası.....	i
İthaf.....	ii
Özet.....	iii
Abstract.....	iv
İçindekiler.....	v
Tablolar Listesi.....	vii
Kısaltmalar.....	viii
GİRİŞ.....	1
BÖLÜM 1: TEORİK ÇERÇEVE.....	5
1.1. Emek Arzı.....	5
1.2. İstihdam ve İşsizlik.....	6
1.3. İşsizlik ile İlgili Temel Kavramlar.....	12
1.4. Ücretler ve Ücret Farklılıkları.....	14
1.5. İş Arama Teorisi.....	16
1.6. Optimal Asgari Kabul Ücreti.....	17
BÖLÜM 2: LİTERATÜR.....	20
BÖLÜM 3: MATERYAL.....	33
BÖLÜM 4: YÖNTEM.....	41

BÖLÜM 5: BULGULAR.....	47
BÖLÜM 6: SONUÇ ve ÖNERİLER.....	51
KAYNAKLAR.....	54
ÖZGEÇMİŞ.....	60



TABLolar LİSTESİ

<u>Tablo No</u>	<u>Sayfa</u>
Tablo 1: İşsizlik oranları ve anket sayıları.....	37
Tablo 2: Değişkenlere ait tanımlayıcı istatistikler.....	39
Tablo 3: İki aşamalı en küçük kareler bulguları.....	50



KISALTMALAR

2SLS	İki Aşamalı En Küçük Kareler Yöntemi (Two-Stage Least Squares)
ILO	Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labour Organization)
İŞKUR	Türkiye İş Kurumu
ML	En Çok Olabilirlik Tahmini (Maximum Likelihood Estimation)
OLS	En Küçük Kareler Yöntemi (Ordinary Least Squares)
TÜİK	Türkiye İstatistik Kurumu



GİRİŞ

Emek piyasası, işgücü arzı ve talebinin buluşma noktasıdır (Sirghi ve diğerleri, 2010:471). Gerçek hayatta farklı işler için yüzlerce hatta binlerce piyasa mevcuttur. Bu piyasalar kimi zaman gerektirdiği beceriler açısından sınıflandırılırken, kimi zaman da coğrafi bakımdan sınıflandırılırlar. Bunlar gibi binlerce farklı emek piyasası olduğu söylenebilir. Coğrafi olarak bakıldığında da binlerce farklı emek piyasasının olduğu aşikardır. Bu piyasaların hepsi birbiriyle ilişki içerisindedir ve bireylerin kariyerleri boyunca meslek değiştirmeleri olağandır (Otto ve diğerleri, 2010:262).

Piyasalar arasındaki ilişki de ekonomi ile etkileşim içerisindedir (Allio, 2016:1). Yani işgücünün emek piyasaları arasında geçiş yapması mümkündür. Günümüzde işgücü hareketliliğinin en dinamik şekli aktif nüfusun hareketliliğidir (Medar ve Chirtoc, 2012:193). Aktif nüfus çalışma çağında olan ve belli bir işe sahip olan nüfustur. Ancak emek piyasasında eksik bilgilendirme söz konusudur. Bundan dolayı bireylerin en iyi şartların nerede olduğunu bilmediklerinden dolayı kabul ettikleri iş teklifleri onlar için en iyi teklif olmayabilir. Bu durum benzer özellikleri olan ve benzer işleri yapabilen bireylerin farklı ücretlere çalışmalarına neden olmaktadır. Otto ve diğerleri (2010) bireylerin mesleklerle ilgili istekleri incelenirken kişinin iş ile ilgili tutumunu ve kişisel özelliklerini dikkate almayı önermiştir. Çünkü işçiler homojen değildir. İşçiler zeka, cinsiyet, yaş, güç, dayanıklılık gibi birçok özellik bakımından farklılık gösterirler. İşçiler beşeri sermaye açısından da farklılık göstermektedir.

Bireyin emek piyasasına girişine birçok faktör etki eder. Bunlara cinsiyet, yaş, yerleşim yeri, eğitim durumu gibi faktörler örnek olarak verilebilir. Bireyler açısından ücret önemli olduğu kadar, nasıl ortamlarda çalışılacağı da bir o kadar önemlidir. Bundan dolayı da bireyler emek piyasasına girerken bu gibi faktörlere de çok dikkat ederler. İşçiler ücretle beraber bütün bu faktörleri dikkate alarak en yüksek faydayı elde edebileceklerini düşündükleri piyasaya girerler. Kişilerin çalışmaya veya ne kadar süre çalışacaklarına karar verme şekilleri kendileri açısından olduğu kadar ekonominin tamamı açısından da oldukça önem teşkil etmektedir. Bireylerin emek piyasasına girmeleri, gelir kazanmanın başlıca yoludur. Bireyler çalışmayı düşündükleri ücret düzeyini belirlerken reel gelir-boş zaman ilişkisini dikkate alırlar. Ancak ücret emek arzının tek belirleyicisi değildir. Ücretin dışında

emek arzını etkileyen faktörler ücret dışı gelir ve boş zamanın tercih edilmesi gibi faktörlerdir. Birey kira geliri, faiz geliri gibi gelirlere sahipse ve bunlarla ihtiyaçlarını karşılayabiliyorsa çalışmamayı tercih edebilir. Alternatif gelirlerin varlığı kişiyi çalışmamaya itebilir (Malk, 2014:9). Bu gelirlere sahip birey sosyal aktivitelerine, çevresine veya ailesine daha fazla zaman ayırabilecektir. Zamanı dilediği gibi kullanabilme tasarrufu kişiyi manevi olarak rahat ettirecektir. İşten arda kalan zamanlarda kısıtlı zaman ayırabilerek yapacağı birçok aktiviteyi rahat bir şekilde, acele etmeden yapabilmesine imkan doğacaktır. İsteğe bağlı işsiz kişi kendisine daha çok vakit ayırabileceği gibi sosyal çevresine de daha fazla vakit ayırabilecektir ve kendisi gibi sosyal çevresinin de mutlu ve pozitif hissetmesini sağlayacaktır.

Bazı bireyler çalışmama kararı alabilirken, çalışma kararı alan bireylerin çalışma süreleri birbirinden farklı olabilmektedir. Bazı kişiler tam-zamanlı çalışmak isterken, bazı kişiler yarı-zamanlı çalışmayı tercih edebilir.

Asgari ücret kişilere emeklerinin karşılığı olarak ödenmesi gereken ve belirlenen ücretin en alt seviyesidir. İlk düzenlemeleri Selçuklu ve Osmanlı dönemlerine kadar uzanan asgari ücret (Eser ve Terzi, 2008:129), Türkiye’de bu ücret seviyesinden çalışmak zorunda olan kişi sayısının fazlalığından dolayı çok önemlidir. Korkmaz (2004)’a göre kuşkusuz bu önem, sadece işçiler açısından değil, işçileri istihdam eden işverenler açısından da geçerlidir. Dünya’da yüz yıldan uzun zamandır uygulanan asgari ücret ülkemizde 1951 yılında uygulanmaya başlamıştır. Eser ve Terzi (2008)’ye göre Türkiye’de 1951’den günümüze değin, farklı şekillerde tespit edilen asgari ücret bazı eleştirilere maruz kalmaktadır. Asgari ücret, vasıflı işçilerin sahip oldukları niteliklere paralel olarak zaten yüksek ücretle çalışmaları nedeniyle, özellikle mavi yakalı olarak tabir edilen vasıfsız işçileri ilgilendirmektedir (Eser ve Terzi, 2008:133). Ancak yaşanan ekonomik krizlerin beraberinde getirdiği yoğun işsizlik nedeniyle Türkiye’de vasıflı çalışanlar dahi asgari ücretten çalışmak zorunda kalmaktadırlar. Bu nedenle Türkiye’de asgari ücretten çalışanların sayısı oldukça fazladır.

Bireylerin farklı ücretler talep etmelerinin sebeplerinden birisi de çalışmak istedikleri süre farklılıklarıdır. Asgari kabul ücreti bir başka deyişle rezervasyon ücreti ise bireyin çalışma ile çalışmama arasında kayıtsız kaldığı ücret düzeyidir. Bu ücret düzeyinde

birey, çalıştığıında elde edeceği yarar ile çalışmadığında elde edeceği yararın birbirine eşit olacağını düşünür. Bu nedenle bireyin asgari kabul ücretinin üzerinde çalışma kararı alması beklenir. Kişiyeye önerilen teklif asgari kabul ücretine eşitse veya asgari kabul ücretinden yüksekse işsiz olan kişi teklifi kabul eder (Malk, 2014:9). Bloemen (1997)'e göre de asgari kabul ücretinin üzerindeki tüm ücret teklifleri kabul edilebilirdir. Başka bir deyişle bireylerin çalışmaya razı oldukları en düşük ücret, asgari kabul ücreti olarak adlandırılır. Asgari kabul ücreti aynı zamanda bireysel emek arz eğrisinin başlangıç noktasını oluşturur. Çünkü bu ücret düzeyinin altında birey çalışmama kararı almaktadır. Yani emek arz etmemektedir. Asgari kabul ücreti, her birey için var olan bir ücret düzeyidir. Ayrıca söz konusu ücret düzeyi bireyler arasında farklılık göstermektedir. Bunun nedeni her bireyin farklı özelliklere sahip olmasıdır. Farklı sosyal, demografik ve ekonomik özelliklere sahip olan bireyler farklı ücret düzeylerini asgari kabul ücreti olarak belirleyebilirler. Ancak bireyin bu ücret düzeyini belirlerken gerçekçi olması gerekmektedir. Çünkü yüksek asgari kabul ücretleri genellikle çalışma ihtimalini azaltır. Bunun sonucunda ise işsiz olarak kalınan süre uzayacaktır.

Asgari kabul ücretinin belirleyicilerinin anlaşılması ile emek arzı ve iş arama davranışına ışık tutacak bilgiler elde edilebilmektedir (Prasad, 2003:1). Bu nedenle bireylerin asgari kabul ücretleri belirlenirken hangi faktörlerin ne düzeyde etkili olduklarının belirlenmesi önem teşkil etmektedir. Ancak bu faktörler oldukça çeşitlilik göstermektedir. Bireyin içinde bulunduğu makroekonomik ortamın yanında kendi ekonomik durumu da etkili olabilmektedir. Bunların dışında bireyin beşeri sermayesini oluşturan geçmişteki eğitim yatırımları, çevresel ve ailevi faktörler ve bireyin tüketim alışkanlıkları ile ilgili faktörler de önemlidir. Bu çalışmada yukarıda yapılan açıklamalara uygun şekilde asgari kabul ücretini etkileyen bölgesel işsizlik oranı gibi makroekonomik değişkenlerin yanında bireyin sahip olduğu özellikleri yansıtan değişkenler de kullanılmıştır. Bu değişkenlere örnek olarak bireyin sahip olduğu mesleki ve temel eğitimi temsil eden değişkenler, sahip olunan çocuk sayısı, aile reisliği, işsizlik süresi, borçlu olma verilebilir.

Dünyada bir çok ülke özelinde asgari kabul ücreti ve bunun belirleyicileri incelenmiştir. Ancak Türkiye örneğinde bu konunun incelendiği çalışma bulunmamaktadır.

Bunun nedeni olarak Türkiye’de asgari kabul ücreti ile ilgili verinin olmaması gösterilebilir. Bu nedenle çalışma şimdiye kadar Türkiye örneğini inceleyen ilk çalışma olmaktadır. Ayrıca çalışmanın literatürde var olan bir boşluğu dolduracağı düşünülmektedir.

Bu çalışmanın temel amacı bireylerin çalışmaya razı oldukları en düşük ücreti temsil eden asgari kabul ücretini etkileyen faktörlerin belirlenmesidir. Çalışmanın ülkedeki emek piyasasının daha iyi anlaşılmasında önemli bir rol oynayacağı düşünülmektedir. İşgücü piyasasının daha iyi anlaşılması ise toplumun en önemli ekonomik sorunlarından biri olan işsizlik ile ilgili tartışmalara katkı sağlayacaktır.

Çalışmada gelişmekte olan ülkelerde Türkiye örneği benzersiz bir veri seti ile incelenmiştir. Bireylerin ve hanehalkının detaylı bilgilerinin varlığı asgari kabul ücretinin belirleyicilerinin analiz edilmesi için önemlidir.

Çalışmanın bundan sonraki bölümlerinde ilk olarak konu ile ilgili teorik altyapı ve daha önce yapılan çalışmalar tanıtılacaktır. Sonrasında çalışmada kullanılan verinin ve yöntemin incelendiği materyal bölümü ve yöntem bölümü gelmektedir. Analiz sonuçlarının raporlandığı bulgular kısmını ise sonuç ve öneriler bölümü izlemektedir.

1. TEORİK ÇERÇEVE

Bu bölümde çalışmanın temelini oluşturan emek arzı, istihdam ve işsizlik, ücretler ve ücret farklılıkları, iş arama teorisi ve optimal asgari kabul ücreti gibi kavramlara ve işsizliğin toplum üzerindeki etkilerine değinilecektir. Aynı zamanda asgari kabul ücretinde önemli etkisi bulunan işsizlik süresi kavramına değinmekte de fayda görülmektedir.

1.1. EMEK ARZI

Çalışılmayan zaman boş zaman olarak adlandırılabilir. Çalışmanın karşılığında kazanç elde edilmektedir. Bunun dışındaki tüm faaliyetlere harcanan zaman boş zaman olarak tanımlanabilir. İşgücü yani emek arzı tüm zamandan boş zamanın çıkarılması ile bulunur. Emek arzını oluşturan insandır ve bunun içinde ülkedeki nüfus miktarı önemlidir. Diğer faktörler eşit kabul edilirse nüfusu fazla olan ülkenin emek arzı da fazladır. Bu sebeple emek arzını belirleyen en önemli faktör nüfustur. Emek arzını etkileyen faktörler ise ücret dışı gelir, çalışmaya karşılık boş zamanın tercih edilmesi, ücret dışı yönler gibi faktörlerdir. Tersine dönen arz eğrisi işgücü piyasasında bireysel işgücü arzında meydana çıkabilmektedir. İşgücünün fiyatı yani ücreti artış gösterdiğinde gelir ve ikame etkileri meydana çıkar. Gelir etkisi daha az çalışmayı-üretmeyi teşvik ederken, ikame etkisi daha çok çalışmayı-üretmeyi teşvik eder. Gelir etkisi ve ikame etkisi ters yönde hareket eder. Nüfus veriyken ne kadar iş gücü arz edileceğini işçilerin tüketimi ile boş zamanı arasındaki tercih belirler. Reel ücretler arttığında kaybedilecek gelir seviyesi yükseleceğinden ve boş zamanın alternatif maliyeti artacağından işgücü arzı artar. Bu reel ücretin ikame etkisi şeklinde adlandırılmaktadır. Reel ücretlerdeki artış bir süre sonra işçilerin maddi durumunu iyileştireceğinden işçilerin çalışmak yerine boş zamanı tercih etme eğilimi yükselir. Bu da reel ücretin gelir etkisi şeklinde adlandırılmaktadır. Bir ülkede emek arzını açıklayan olgu ise işgücüdür. İşgücü de ülkedeki nüfusun üretici durumdaki ve iktisadi faaliyete katılan kesimini ifade eder. Yani nüfusun çalışmak isteyen ve çalışabilir olan üretken kısmı işgücünü oluşturur. İşgücüne dahil olan gruplar ise ücretli olarak çalışanlar, kendi başına çalışanlar, kayıt dışı çalışanlar, aile işçisi, işsizler ve işverenlerdir. Dahil olmayanlar ise çalışmayanlar ve çalışmayanlardır. Bunlar da çocuklar, yaşlılar, ev hanımları, öğrenciler, bakıma muhtaç özürlüler ve iş aramayanlardır. Emek piyasasındaki kültürel farklar, refah düzeyi, medeni hal durumu, göç hareketleri, cinsiyet gibi faktörler de emek arzını

etkilemektedir. Fullerton (1999)'a göre kadınların işgücüne katılım oranları ile erkeklerin işgücüne katılım oranları arasındaki farkın son 50 yılda önemli ölçüde kapandığı görülmüştür. Çünkü 1999'a kadar olan son 50 yılda kadınların üniversiteden mezun olma oranı artmıştır ve mezun olduklarındaki işgücüne katılım oranları da artmıştır.

Asgari kabul ücreti ile emek arzı doğrudan ilişkilidir. Asgari kabul ücreti bir nevi kişinin emeğini arz etmek için belirlediği fiyattır. Burdett ve Mortensen (1998)'e göre asgari kabul ücreti işsizliğin veya işsizliğin dışına çıkmanın belirleyicisidir.

1.2. İSTİHDAM VE İŞSİZLİK

İstihdam kavramı, üretim faktörleri olan emek, sermaye, doğal kaynak ve müteşebbisin üretim sürecine katılmasıdır. Geniş anlamda istihdam tanımı, üretim faktörlerinin tamamının üretime katılması, dar anlamda istihdam tanımı ise emeğin üretim sürecine katılması olarak ifade edilebilir. İstihdam, belirli bir dönemde işi olanlar yani işe sahip olanlar şeklinde de tanımlanmıştır (Bekiroğlu, 2010:6). Burada istihdamdan söz edilebilmesi için bireyin ortaya koyduğu emeğin karşılığında belirli bir ücret elde etmesi şarttır. Ücret karşılığı yapılmayan çalışma istihdam olarak ifade edilemez.

İşsizlik günümüzde tüm dünya ülkelerinin karşı karşıya kaldıkları ve sadece gelişmekte olan ülkelerin değil gelişmiş ülkelerin de en önemli sorunlarından birisidir. İşsizlik asıl olarak 18. Yüzyılın ikinci yarısında buhar makinesinin icadıyla ortaya çıkmış olan “Endüstri Devrimi” ile birlikte ülkelerde farklı boyutlarda görülmeye başlamıştır. Endüstri Devrimi hem pozitif hem de negatif olarak tüm toplumları büyük ölçüde etkisi altına almıştır. Feodal siyasal ve ekonomik düzeyin gelişmeye kapalı yapısından kurtulan Avrupa'nın yaşadığı en önemli değişim endüstri devrimi olmuştur (Küçükkalay, 1997:51). Endüstri devrimiyle boy gösteren makineleşme daha seri üretimlerin yapılabilmesini sağlamıştır. Seri üretimle birlikte hem zamandan tasarruf edilmiş hem de çıktı miktarında hissedilir derecede artış görülmüştür. Belki birkaç kişinin yapabileceği işler tek bir makineyle yapılmaya başlanınca üretim maliyetinde de azalma görülmüştür. Ataman (1998)'a göre teknolojik gelişmenin çok büyük bir hızla üretim sürecine girmesi üretimde otomasyon dönemini başlatmıştır ve doğal olarak emek kullanımını azaltmıştır ve istihdam düzeyi düşerek işsizlik ortaya çıkmıştır. Ayrıca çıktı miktarının artması ürün fiyatlarını düşürmüştür. Yine o dönemde ülkeler arası seyahatin daha olanaklı kılınmasıyla yeni

pazarlara daha kısa, daha rahat ve daha ucuz bir şekilde ulaşılabılmıştır. Fakat tüm bu olanakların yanında makinelerin insan hayatına girmesiyle istihdam edilen birey sayısı azalma eğilimi göstermiş ve işsizlik ortaya çıkmıştır. İşini kaybetmeyen bireyler ise daha düşük ücretleri kabullenmek zorunda kalmıştır. Bu süreçte emek arzı artarken emek talebinde düşüş yaşanmıştır. Bu dönemde feodal yapı dayatmaları nedeniyle topraksız köylünün kentlere g kentlerde nüfus artışına sebep olmuştur. Kentlerde oluşan nüfusun vasıfsızlığı, yeterli iş imkanının olmaması ve g edenlerin geriye dönememesi de işsizlik olgusunun ortaya çıkmada önemli rol oynamıştır.

İşsizlik 1980 yılına kadar genellikle gelişmekte olan ülkelerin sorunu iken 1980 sonrası gelişmiş ülkelerin de sorunları arasına girmiştir. ondur ve Bölükbaş (2014)'a göre küreselleşme süreciyle birlikte uygulama bulan yeni ekonomi politikaları, özelleştirmelerin gündeme gelmesi, sendikaların eskisi gibi güçlü bir yapıya sahip olmayışı ve etkilerinin zayıflatılması ve çok uluslu şirketlerin işgücü maliyetlerini azaltmak amacıyla ucuz işgücü arayışına girmesi gibi faktörler işsizliği hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkelerin uğraştığı bir sorun haline getirmiştir. Küreselleşme ile birlikte ülkelerin birbirleriyle olan yakın ilişkileri belli standartların oluşturulmasına da fırsat sağlamıştır.

Bulut (2011)'a göre ise ülkelerin sahip oldukları işgücünün durumu ve niteliği o ülkenin ekonomik gelişimlerinin temel göstergelerinden biridir. lkeler sahip oldukları insan kaynaklarını en etkin şekilde üretime sokabilmelidir. Aksi takdirde önemli derecede sosyal ve ekonomik maliyet yüklenmek zorunda kalırlar.

Aydemir (2013)'e göre Türkiye'nin işsizlik sorununun temelinde ise tarım toplumu niteliğinin az da olsa ağırlığının sürmesi, hızla artan genç nüfusa istihdam olanaklarının sağlanamaması gibi temel nedenler yatmaktadır. Bu da Türkiye'de işsizliğin yapısal bir özellik taşıması sonucunu doğurmaktadır. Ayrıca yeterli yatırımların yapılamaması ya da sürekliliğinin sağlanamaması da bunun nedeni olarak sayılabilir. Tarım sektöründe istihdam edilen kişilerin diğer sektörler için gereken vasıf ve donanıma sahip olmamalarından dolayı tarım sektörü dışında istihdam edilmeleri zordur. Bu durumun azaltılabilmesi için sanayi ve hizmet sektörünün gelişimine önem verilmelidir. İşsizlik, Türkiye'nin Cumhuriyet'le birlikte içine girdiği hızlı toplumsal ve ekonomik değişmeyle birlikte 1950'li yıllardan itibaren kırdan kente yoğun bir g ve kentleşme hareketiyle yeni

bir boyut kazanmıştır (Durak ve Kaya, 2014:55). Kırdan kente göç eden bireyler daha önce yaptıkları işlerden çok farklı bir ortamla karşı karşıya kalmış ve bekledikleri gibi bir ortam bulamamıştır. Bu da kentlerdeki işsizlik oranının artmasına neden olmuştur. 1980'lerde küreselleşmeyle başlayan işsizlik, takip eden yıllarda yaşanan krizlerin de etkisiyle yüksek düzeylere ulaşmıştır. 2001 yılında uygulanan politikalarla büyüme yakalandıysa da sürdürülebilir bir istihdam sağlanamamıştır. Kısacası işsizlik hala Türkiye'nin en önemli sorunlarının başında yer almaktadır.

Ayrıca işsizlik; toplumda ortaya çıkan çalışma istek ve zorunluluğu ile orantılı olarak istihdam olanaklarının yaratılmaması sonucunda ortaya çıkmaktadır (Güney, 2009:136).

Eksik istihdam sonucu ortaya çıkan işsizlik kavramının literatürde bir çok tanımı mevcuttur. Bu tanımlamalardan birkaçı şöyledir:

Bir ülkede çalışabilecek durumda olan ve çalışmak isteyen kişilerin bir kısmının işinin olmamasına işsizlik, bu durumda olan kişilere de işsiz denir (Uyaroğlu, 2008:47).

Bir diğer tanıma göre işsizlik, çalışmak isteyip de iş bulamadığı için çalışmayan çalışma çağındaki nüfusun, nedeni kendileri olan bir beceriksizlik olmayıp, ekonomi yönetiminin sorumluluğunda olanların bir beceriksizliği olan toplumsal merkezli bir olgudur (Aydemir, 2013:116).

Başka bir tanıma göre, çalışma arzusunda ve gücünde olan ve cari ücretten çalışmaya razı olmasına rağmen iş bulamayan işgücünün varlığı (Bekiroğlu, 2010:44) işsizliği ortaya çıkarmaktadır. Görüldüğü gibi birbirine benzeyen bu tanımlar bazı küçük noktalarla ayırt edilmektedir. Genel anlamda Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'nün işsizlik tanımına bakılacak olursa;

TÜİK'in işsiz tanımına göre: İstihdam halinde olmayan yani kar karşılığı, yevmiyeli, ücretli ya da ücretsiz olarak hiçbir işte çalışmamış ve böyle bir iş ile bağlantısı da olmayan bireylerden iş aramak için son üç ay içinde iş arama kanallarından en az birisini kullanmış ve 15 gün içinde iş başı yapabilecek durumda olan, kurumsal olmayan çalışma çağındaki tüm kişiler işsiz nüfusa dahildirler (http://www.tuik.gov.tr/MicroVeri/Hia_2011/turkce/metaveri/tanim/index.html

13.06.2016). İşgücüne dahil olmayanlar, işsiz veya istihdamda olmayan 15 ve daha yukarı

yaştaki nüfustur; buna göre iş aramayıp çalışmaya hazır olanlar, çeşitli nedenlerle bir iş aramayan ancak 2 hafta içinde işbaşı yapmaya hazır olduğunu belirten kişilerdir. Bu iki şekilde olabilir: Birincisi iş bulma ümidi olmayanlar yani daha önce iş aradığı halde bulamayan veya kendi vasıflarına uygun bir iş bulabileceğine inanmadığı için iş aramayan ancak işbaşı yapmaya hazır olduğunu belirten kişiler, ikincisi ise mevsimlik çalışma, ev kadını olma, öğrencilik, irad sahibi olma, emeklilik ve çalışamaz halde olma gibi nedenlerle iş aramayan ancak işbaşı yapmaya hazır olduğunu belirten kişilerdir.

ILO'nun onadığı ve önerdiği işsizlik tanımında ise belirli bir gün ya da hafta zarfında, belirli bir yaşın üzerinde bulunan, iş akdi sona erdiğinden dolayı herhangi bir işe sahip olmayıp ücretli iş arayanlar, hiçbir zaman istihdam edilmemiş veya emekli edilmiş ancak çalışmaya elverişli olan kişiler, belirli bir tarihte işe başlamak için anlaşma yapmış ama halen bir işe sahip olmayan kişiler ve kendilerine bir ödeme yapılmayan kişiler işsiz kabul edilirler (<http://laborsta.ilo.org/applv8/data/c3e.html> 14.06.2016).

Görüldüğü üzere TÜİK ve ILO işsizlik tanımları büyük ölçüde birbirine uyumludur. ILO ilgili dönemde bir işe sahip olmayan bireylerin işsiz kalma sürelerine bakmaksızın onları istihdam dışı olarak değerlendirir. TÜİK de ILO'nun bu kriteri ile aynı doğrultudadır.

İşsizlik ekonomik bir sorun olmakla beraber, toplumsal ve kişisel etkileri de olan bir sorundur. Bu olumsuz durumların çok daha önemli bir kısmını ise, işsiz bireylerde işsizliğin ortaya çıkardığı korku, ruhsal ve fiziksel bozukluklar, ümitsizlik ve yoksulluk oluşturmaktadır. Bireyler işsiz kaldıklarında ve maddi kısıtlılık ile karşılaştıklarında bu duruma tahammül etmekte zorlanırlar. Bu durumu bir an önce atlatmak bireyin yararınadır.

İşsizliğin ekonomik etkilerinin yanı sıra aslında göz ardı edilemeyecek toplumsal sorunlara sebep olduğu bilinmektedir. İşsizliğin bireyler ve aileler üzerinde gösterdiği etkiler ülkelerin sosyal, kültürel ve ekonomik özelliklerine bağlı farklılıklar gösterebilir (Kurt, 2006:358). Bu farklılıklar işsizlik müddetinin uzunluğunda ve yaşanan süreçte gözlemlenen farklılıklardır. İşsizliğin ortaya çıkaracağı kaygı insan hayatı üzerinde derin izler bırakmaktadır. Tehlike arz eden bu durum küresel bir genişliğe sahiptir.

İşsizlikten bireyler ve aileler farklı oranlarda etkilenmektedir. Bir bireyin istihdam dışı kalmasıyla tüm hayatı derinden sarsılır. Birey işten çıkmasıyla gelir kaybına uğrar.

Bireyin geçim kaynağı olan ücretin kesilmesi bireyin harcamalarını kısıtlar. Hayat standartları hızla aşağıya düşer. Sosyal hayatında değişimler olur. Bu gelir kaybı ilk etapta yeni bir iş bulma umuduyla etkisini çok fazla hissettirmez fakat ilerleyen süreçte bütün dengeleri değiştirecektir. Öncelikle alım gücü düşer. Bu da hayatındaki birçok Őeyden feragat etmesine neden olur. Kişi bazı Őeyleri ikinci plana atmak zorunda kalabilir. Bireyin sosyal hayatı da kısıtlanır. Daha önceden çevresindeki insanlarla birlikte yaptığı aktivitelere katılamaz hale gelir ve kendisini sosyal hayattan dışlamaya başlar. Bu dışlama sonucu kişi hem sağlık açısından hem de psikolojik açıdan yıpranır. İşsizlik sonucu birey kendine olan saygısını yitirir ve bir işe yaramama hissine kapılır. Bireyin iş piyasasında uzun süre işsiz kalması birçok sorunu da beraberinde getirir. Öncelikle alışma alışkanlığı kaybolur, tembellik alışkanlığa dönüşür. İş hayatına ve iş disiplinine dönmek bireye zor gelebilir. Bireyin hayat standardının düşmesi aile fertlerinin de etkilenmesine neden olur. Bu durum diğer aile fertlerini yasal olmayan yollarla gelir elde etmeye sürükleyebilir. İşsiz bireylerde oluşan korku onların psikolojik durumlarına etki eder. İşsizlerin psikolojik durumları öncelikle kendilerine ve sonrada çevrelerine etki etmektedir. Bu durum tehlikeli bir geleceğe neden olabilmektedir. Tansel ve Taşçı (2010) yaptıkları çalışmada işsizlikle suç arasında da bir ilişki olduğundan bahsetmişler ve işsizliğin zgven kaybı, intihar, ruh sağlığının bozulması gibi etkilere neden olabileceğine değinmişlerdir. Kendisine ve çevresine yetememe duygusuna giren işsiz birey agresif tutumlar sergiler ve çevresindeki insanlardan nefret etmeye başlar. Bu durum bireyi içine kapanmaya itecektir. Birey dış dünyadan bağlantısını kesmeyle psikolojik sorunlar yaşamaya başlar ve çok ciddi durumlarla karşı karşıya kalabilir.

nc ve diğerleri (2007) alışmasında, araştırmalarda akıl hastalığı ve işsizlikle ilgili toplumsal sorunlara dikkat çekildiğinden bahsetmiştir. Yine uzun süreli işsizlik bireyin vasıflarında da azalmaya sebep olabilir. Örneğin teknoloji takipli bir işte çalışan kişi uzun süre sektöründen ayrı kalırsa yeniliklere ayak uydurmakta zorlanabilir. İşsizlik sadece erkeklerin değil çalışan kadınların da en önemli sorunlarından biridir. Yapılan araştırmalara göre erkek işgücü kadın işgücüne oranla daha ön plandadır. Bununla beraber işsizliğin negatif etkileri erkek ve kadın için aynıdır. Ancak araştırmalara göre kadınlar işlerini

kaybettiklerinde erkeklere göre daha az stres yaşamaktadırlar ve bu durumla daha kolay başa çıkabilmektedirler.

İşsizliği aileler üzerinden ele alacak olursak aile içi işsizlikte daha fazla bireyin etkileneceği sonucuna ulaşabiliriz. Sadece babanın çalıştığı bir ailede babanın işsiz kalmasıyla tüm aile fertlerini sarsacak bir süreç işlemeye başlar. İşsiz kalan baba çocuklarının ve ailenin genel ihtiyaçlarını karşılayamaz duruma düşer. Bu da onu daha büyük bir buhrana sürükler. Normalde kabul etmeyeceği ücreti dahi kabullenebilecek konuma gelir. İşsizlik süresi uzadıkça çocukların yetersiz beslenmesi, iyi eğitim alamamaları, aile içi kavgalar ve hatta boşanma gibi sorunlar ortaya çıkar. Yine babanın işsiz olduğu bu dönemde iş bulan tarafın eşi olması da aile reisi konumundaki bireyin ruh halini biraz daha içinden çıkılmaz hale getirebilir. Aile reisi konumundaki birey bu durumu kabullenmekte zorluk çekebilir. Araştırmaların ortaya çıkardığı verilere göre işsizlik ve yoksulluk beslenme bozuklukları, bulaşıcı hastalıkların artışı, salgın hastalık tehlikesinin artması, bebek ve çocuk ölümlerinde artış, iş yapma gücünün azalması gibi sorunlara da yol açmaktadır. İşsizliğin en yıkıcı etkisi ise bireyin psikolojik yapısı ve kişiliği üzerinde yoğunlaşmaktadır. Bilimsel araştırma sonuçları da bunları desteklemektedir. Başlıca psikolojik sorunlar; stres, umutsuzluk, depresyon eğilimleri, içe kapanma, yaşamı anlamsız görme, özgüvenin zedelenmesi, ailevi rolü kaybetmenin verdiği sıkıntılar, toplumdaki rolü kaybetme endişesi ve belirsizliğin neden olduğu psikolojik etkiler olarak sayılabilmektedir. İşsizlik konusunda refah düzeyinin etkileri de farklı olarak gözlemlenebilir. Refah düzeyi yüksek olan kişiler işsizlik çıkmazında daha yorucu bir süreç yaşarlar. Statüleri sarsılan bu insanların alışageldikleri rahat yaşam koşullarından vazgeçmek zorunda kalmaları ve bu durumu kaldırmaları diğer işsizlere göre daha ağır olacaktır. Beveridge, işsizliğin yaratmış olduğu en büyük fenalığın, bedensel değil ruhsal, getirebileceği sefalet değil doğurduğu kin ve korku olduğunu ifade etmiştir (Yüksel, 2003:23). Yüksek asgari kabul ücreti de işsiz olma ihtimalini ve işsizlik süresini arttıracaktır. Addison ve diğerleri (2010) de yüksek asgari kabul ücretlerinin işsizliği olumsuz yönde etkileyeceğinden bahsetmiştir. Kişi kendi istediği asgari kabul ücretini elde edene kadar, belki de uzun bir süreçte işsiz kalabilecektir. Kişi seçici davranacaktır. Bu da kişi için yıpratıcı bir döneme sebep olacaktır. İşsizlik müddeti ne kadar uzarsa kişinin içinde bulunduğu durumdan çıkması da o kadar zor ve

yıkıcı olmaktadır. İşsizlik ve işsizliğin etkilerinden bahsedildikten sonra işsizlik ile ilgili bazı temel kavramlardan bahsetmekte fayda vardır.

1.3. İŞSİZLİK İLE İLGİLİ TEMEL KAVRAMLAR

İşgücü, “bir ülkedeki emek arzını insan sayısı yönünden ifade eden kavramdır.” Başka bir tanımlama ile “bir ülkedeki nüfusun üretici durumda bulunan yani ekonomik faaliyete katılan kısmıdır.” Diğer bir tanımlama ile işgücü, “nüfusun ekonomik etkililiği olan bölümüdür.” Kısa bir tanımlama ile “iktisaden faal durumda olan nüfus” veya “aktif nüfus” şeklinde de tanımlanmaktadır (Bekiroğlu, 2010:3). Yani işgücü kavramı bir ülkedeki çalışan nüfus ve çalışma şartlarını taşıyıp da işsiz olan nüfusun toplamını ifade etmektedir.

İşsizlik oranı işsiz nüfusun işgücü içindeki oranıdır ve işsiz sayısının işgücüne bölünmesini ifade etmektedir. İşsiz sayısı / İşgücü Sayısı . 100 olarak formüle edilir. Yüceol (2005)’a göre işsizlik oranı işgücü piyasasının en kritik göstergelerinden birisidir ve genel olarak da ekonominin durumunun önemli bir ölçüsüdür. İşgücü piyasasına yönelik geliştirilebilecek iktisat politikalarının da en önemli başvuru kaynaklarından birisidir hatta politikaların temelini işsizlik oranı oluşturmaktadır. Bununla birlikte, ekonominin genelini gerçekçi bir şekilde değerlendirebilmek için ve işgücü piyasası politikalarının başarıya ulaşabilmesi için işsizliğin doğru bir şekilde tanımlanması ve ölçülmesi gerekmektedir. Ancak bu taktirde politikalar başarıya ulaşacaktır. Uygulamada, işsiz nüfusun işgücü içindeki oranı olan işsizlik oranının yanlış tanımlanması ve ölçülmesi bazı önemli sorunları beraberinde getirmektedir.

İşgücüne katılım oranı, yetişkin nüfus içindeki toplam işgücünün yüzdesini ifade eder. Yetişkin nüfus 15-65 yaşları arasındaki kişilerden oluşur. İşgücüne katılım oranı, aşağıdaki şekilde ifade edilir (Orhan ve Erdoğan, 2006:371):

$$\text{İşgücüne Katılım Oranı} = \text{İşgücü} / \text{Yetişkin Nüfus} . 100$$

İşgücüne katılım oranı istihdam edilenler ile iş arayan işsizler toplamının aktif nüfusa oranlanması ile bulunur. İşgücüne katılım oranı önemli bir kavramdır. İşgücüne katılım oranı, belirli özelliklere sahip olan bireyin işgücünde olma ihtimalini gösterir. Bu

oran ekonomik politikaların uygulanmasında göz önünde tutulan temel göstergelerden biridir. İşgücü kavramı istihdam edilenler ve işsizlerden oluşmaktadır. İşgücü kavramı ve işgücünde olmayanlar kavramının toplamı çalışma çağındaki kurumsal olmayan sivil nüfusu oluşturmaktadır. Buna aktif nüfus veya yetişkin nüfus da denilmektedir. Yetişkin nüfus için belirlenen alt sınır ülkelere göre farklılık göstermektedir. Bazı ülkelerde 12, bazı ülkelerde 15, bazı ülkelerde ise 16 yaştır. Türkiye’de ise işgücüne katılma oranını hesaplayan Devlet İstatistik Enstitüsü 1999 yılına kadar 12, 2000 yılından itibaren ise 15 yaşı alt sınır olarak kabul etmiştir. Bundan dolayı da yetişkin veya aktif nüfus denildiğinde 15 yaş ve üzeri olanlar kastedilmektedir. Aktif nüfus için üst sınır belirlenmemiştir. Akıl hastanesi, yuva, ıslah evi, cezaevi gibi kurumlarda yaşamını devam ettiren nüfus piyasaya dahil olamadığı için yetişkin nüfus kapsamına girmez. Bu gruplar değerlendirme dışında tutulmaktadır. Yetişkin nüfus, işgücüne dahil olanlar ile işgücünde olmayanlardan oluşur. İşgücüne dahil olanlar ise işsizler ve istihdam edilenlerden oluşur. Yetişkin nüfusun çalışan ve işi olmamasına rağmen iş arayan kesimleri işgücü olarak tanımlanır. Buna göre emek piyasasında çalışmayanlar ve iş aramayanlar ise işgücü dışında kabul edilirler. Tabii ki bireylerin işgücüne katılma oranı sadece ücretler faktörü tarafından belirlenmez. Bunu belirleyen başka faktörler de mevcuttur. Kişinin katılmak istediği iş piyasasının koşulları ve durumu, kadınların çalışmasını özendirici faaliyetler ve kadınlar için olan iş imkanlarının artması, toplumların yaşam standartları, eğitim seviyesi, medeni hal, çocuk sahibi olma, yaş gibi faktörler de işgücüne katılma oranını etkiler.

İşsizlik sigortası, Türkiye’nin gündemine ilk defa 1950 yılında girmiş ve bu konudaki ilk çalışmalar İş ve İş Bulma Kurumu tarafından yürütülmüştür (Çakman ve diğerleri, 2004:45). İşsizlik sigortası kendi isteği dışında, muhtelif nedenlerle işi sona eren bağımlı çalışanların bu süre zarfında ortaya çıkan gelir kayıplarının kısmen veya geçici bir süre karşılanması amacıyla yönelmiş bir sigorta dalıdır (Ekin, 1994:22). İşsizlik sigortası bir kamu sigortasıdır (Yiğit, 2004:54). Yani işsizlik sigortasının kurucusu ve denetleyicisi devlettir. İşsizlik sigortası bireylerin içinde buldukları zorlu süreci bir nebze daha kolay atlatabilmeleri için geliştirilmiştir. İşinden ayrılan birey işsizlik sigortası sayesinde kendini daha güvende hissedebilmektedir. İşsizlik sigortasından yararlanabilmek için işsiz kalanların belirli şartları taşımaları gerekmektedir. Bir işyerinde çalışırken, çalışma isteği

ve yeteneğine sahip olup sağlık durumu da elvermesine rağmen kendi istek ve kusuru dışında işini kaybedenlere, uğradıkları gelir kayıplarını kısmen de olsa karşılayarak zor duruma düşmelerini önleyen, sigortacılık tekniği ile benzer faaliyet gösteren, devlet tarafından kurulan zorunlu bir sigortadır işsizlik sigortası. Görücü ve diğerleri (2012)'ne göre işsizlik sigortası işsizliğin nedenlerini engellemeye yönelik politikalarındandır ve aynı zamanda işsizlik sigortası işsizliğin sonuçlarını hafifletmeye yönelik bir politikadır. İşsizlik sigortasından yararlanmak için yerine getirilmesi gereken bazı koşullar vardır. İlk koşul belirtilen süreler içinde kişinin işsizlik sigortası primi ödemesidir. İşsizlerin işsizlik sigortasından faydalanabilmesi için son üç yılda 600 gün prim ödemiş olması ve işten ayrılmadan önceki son 120 günlük kısmın kesintisiz bir şekilde ödenmiş olması gerekmektedir. Bu sürelerin altında bir zaman dilimi için yapılan ödemeler işsizlik sigortasından faydalanma imkanı vermemektedir. Kayıt dışı çalışmayan her birey işsizlik sigortası primini ödemek zorundadır. İkinci olarak kişinin işsizlik sigortasından faydalanması için kendi isteği dışında işsiz kalmış olması gerekmektedir. Üçüncü koşul ise işsiz kalan kişinin Türkiye İş Kurumu'na (İŞKUR) doğru bir şekilde başvuru yapmasıdır. İşsiz kalan ve İŞKUR'a başvuran birey çalışmaya hazır olmalıdır. Sigorta en kısa zamanda işsiz bireylerin durumuna uygun bir iş bulma görevini de üstlenir. Uygun bir iş bulunduğu birey hizmet merkezine çağırılır ve iş hakkında kendisine bilgi verilir. İşsiz birey gelen iş önerilerini geçerli bir sebebi olmadan reddederse işsizlik sigortası kesilir. İşsizlik sigortası işsizlikle mücadele de etkili bir kavramdır. İşsizlik sigortası, bireyin işsiz kaldığı süreçte bireyin geçim ve yaşamsal ihtiyaçlarını karşılayan ve katılması zorunlu olan bir sigorta türüdür. İşsizlik sigortası Türkiye'de ilk defa 1950 yılında gündeme gelmesine rağmen 2000 yılına kadar uygulanmamıştır. 2000 yılına kadar çeşitli tartışmalara konu olan işsizlik sigortasının Türkiye'deki başlangıcı 2000 yılında olmuştur. 2000 yılından sonra da üzerinde çalışmalar yapılarak mevcut hale getirilmiştir.

1.4. ÜCRETLER VE ÜCRET FARKLILIKLARI

Emek piyasasında emeğin arzı ile fiyatı birbiriyle doğrudan ilişkilidir. Emeğin fiyatı olarak da adlandırılan ücretler, ekonomik ve sosyal yaşamda çok önemli bir yer kaplamaktadır. Ücretler emeği karşılığı çalışan ve sadece bununla gelir elde eden kişilerin yaşam seviyesini belirler. Buna göre ücretler arttıkça ücret karşılığı çalışan kişilerin satın

alma gücü ve yaşam seviyeleri yükselecektir. İşverenler açısından bakıldığında ise ücretler maliyet kalemleri arasında önemli bir yere sahiptir. Böylece ücretler işletmeler arası rekabete de etki etmektedir. Zaim (1997)'e göre ücret, bedeni veya fikri emeğin üretime katkısı karşılığında ödenen bedeldir; diğer bir deyişle emek sahibine üretilen malın satışı beklenmeden ödenen, miktarı önceden belirlenmiş bir gelirdir. Burdett ve Mortensen (1998) ise sanayi kolları arasında ve işverenler arasında ücret farklılıklarının bulunduğunu belirtmiştir. Montgomery (1991) de aynı yapıda olan ve birbirine benzeyen işçilerin aynı ücreti alması gerektiğini ancak işgücü piyasasında durumun böyle olmadığını belirtmiştir.

Görünüşte eşit yeteneklere sahip işçilere benzer işler için neden farklı ücretler ödenmektedir sorusuna önem verilmiştir. Ücret gelirine etki eden çeşitli öğeler vardır. Fazla mesai ücreti, çalışılmayan zamanlar için ödenen ücretler, işin devamlılığı, sosyal yardımlar, ikramiyeler ve primler, bahşiş gibi önceden bilinmeyen gelirler bunlara örnek olarak verilebilir.

Rekabetçi bir piyasada firmalar kar maksimizasyonunu, kişiler ise fayda maksimizasyonunu hedeflerler. Kişi en çok fayda sağlayacağını düşündüğü ücreti talep eder. Firmalar ise maliyet hesabı yaparak karını en yüksek seviyede tutacak ücreti vermek isterler. Montgomery (1991)'nin işgücü piyasasındaki düzenleme problemleri üzerine çalıştığı araştırmasında belirttiği gibi; eğer bir firma işçisini işten çıkardığında karından kayıp yaşıyorsa bunun yerine işçisine biraz daha fazla ücret vermeyi tercih edebilir. Çünkü firmanın işçi çıktığındaki kaybı daha fazladır. Gerçek hayatta piyasada çok sayıda ücret mevcuttur. Aynı işi yapan, aynı niteliklere sahip ama farklı firmalarda çalışan bireylerin farklı ücretler aldığı görülmektedir. Biçerli (2011)'ye göre gerçek ekonomide bütün işler homojen değildir. Bazı işler diğerlerinden fazla eğitim gerektirmektedir. Bazı işler temiz yerlerde yapılırken bazı işler kirli veya gürültülü ortamlarda yapılmaktadır. Aynı zamanda işler gibi işçiler de homojen değil heterojendir.

Emek piyasasında görülen ücret farklılıkları; şahıslar arası ücret farklılıkları, işletmeler arası ücret farklılıkları, coğrafi yani bölgeler arası ücret farklılıkları, vasıf ücret farklılıkları ve işkollarından dolayı oluşan ücret farklılıklarıdır. DuMond ve diğerleri (1999)'ne göre ücret oranları işçinin beceri alanlarına göre farklılık göstermektedir ve bu durum işgücü piyasasının genelinde geçerlidir. Lane ve diğerleri (2007)'ne göre ise ücretler

işçilerin vasıflarına, yaşlarına, piyasadaki firmaların büyüklüğüne ve firmaların konumlarına göre belirlenmektedir. Ücretlere etki eden diğer faktörler ise işin cazibesi, seçkinliği veya bir başka deyişle işin toplumdaki sosyal itibarı, tehlikeli olup olmaması ve işin süresi gibi unsurlardır.

Cinsiyet bağlamında konuya bakıldığında ise Lazear ve Rosen (1990) erkek ve kadın ücret farklılıklarının farklı işlerle uğraşmalarından dolayı ortaya çıktığını savunmaktadır. İşverenlere göre erkekler iş konusunda daha üretici ve yeteneklidir. Çünkü işverenlere göre kadınlar erkeklerin yaptığı bazı işleri yapamamaktadır. Aynı zamanda erkekler genellikle daha iyi kariyer konumlarındadır. Ayrıca işgücü piyasasında ayrımcılık vardır ve bu olduğu sürece de erkekler ve kadınlar aynı muameleyi göremeyeceklerdir. Dolayısıyla kadınların daha iyi imkanlar elde etmesi zorlaşacaktır.

Eğitim konusuna da değinen Lazear ve Rosen (1990) doğru yapılanma için işçilerin eğitilmesi gerektiğini savunmuştur. Doğru bir yapılanma için işçilerin eğitilmesi bir gerekliliktir ancak bu eğitimin masrafı vardır. İşin doğru kişiye verilmesi çok büyük önem arz etmektedir. En doğru kişiyi en verimli olacağı en doğru işe yönlendirmek elzemdir.

1.5. İŞ ARAMA TEORİSİ

Her ekonomide işgücünün bir bölümü ekonomi denge durumunda olsa bile aktif olarak iş aramaktadır. Neoklasik iktisat görüşünün bir uzantısı olarak kabul edilen iş arama teorisi, emek piyasasındaki bilgi aksaklıkları üzerinde durmaktadır (Gündoğan ve Biçerli, 2004:205). Neoklasik görüş bireyin işgücü piyasası içinde tam ve mükemmel bilgi sahibi olduğu ve bilgiye ulaşma maliyetlerinin olmadığı varsayımlarına dayanılarak oluşturulmaktadır. Gerçek hayatta ise bilgi toplamanın iş ve işçi arayanlara bir maliyeti vardır. Bu maliyet seçilen arama yöntemine, kişisel özelliklere, kişinin sahip olduğu sosyal ağların gücüne göre değişebilmektedir (Törüner ve Lordoğlu, 1991:49). Bireyler çok çeşitli nedenlerden dolayı iş ararlar. Önerilen ücret ve işin özellikleri iş tekliflerinin kabul edilmesinde önemli rol oynamaktadır. İşler ve işçiler heterojendir. Ayrıca işlerin ücret durumu, kariyer açısından ilerleme fırsatları gibi özellikleri de aynı değildir. Bu farklılıklar bireylerin iş arama davranışlarının da farklı olmasına yol açmaktadır. İş arama teorisi, belirsizlik koşulları altında optimal kararın verilmesi düşüncesine dayanmaktadır. İş arama teorisi karar verme problemi olarak ele alınmaktadır. Teoriye göre işsizlik, işlere yönelik

bilgi toplama sürecinin bir yansıması olarak ortaya çıkmaktadır. İşsiz bireyin iş arama sürecinde işsizlik sigortası ve aile içi yardımlaşmalar gibi bir gelire sahip olması, iş arama süresini uzatan temel faktördür (Gündoğan ve Biçerli, 2004:205). İşsiz olan kişinin iş aradığı dönemdeki beklentileri ne kadar gerçekçi ise iş arama süreci de o kadar kısa olabilecektir.

1.6. OPTİMAL ASGARİ KABUL ÜCRETİ

Bireyler emek piyasasında sonsuz ufukta gelir akımlarının bugünkü beklenen değerini maksimize etmeye çalışırlar. Bu durumda ücret tekliflerinin bilinen ücret teklifi dağılımından bağımsız belirlendiği ve işlerin belirsiz olduğu varsayımıyla Lancaster ve Chesher (1983) optimal asgari kabul ücretini şöyle tanımlamışlardır:

$$w^r = b + \frac{\lambda}{\rho} \int_{w^r}^{\infty} (x - w^r) dF(w) \quad (1)$$

bu eşitlikte w^r asgari kabul ücretini, b net işsizlik yararlarını, λ iş teklifi alma oranı, ρ gelecekteki gelirlerin iskonto oranı, x ise dağılım fonksiyonu $F(w)$ olan ücret teklifidir. Eşitlik (1) optimal asgari kabul ücretinin iş aramanın marjinal yararının marjinal maliyetine eşitlendiği düzeyde belirleneceğini ifade etmiştir. Birey bir ücret teklifi aldığında eğer bu teklif w^r 'den büyükse veya buna eşitse teklifi kabul eder. Ancak eğer w^r 'den küçükse teklifi reddeder ve iş aramaya devam eder. Ayrıca Lancaster ve Chesher'in (1983) belirttiği gibi bireyin seçimi rasyonel olmalıdır. Yani, aşağıdaki şartı sağlamalıdır:

$$b \leq w^r \leq x \quad (2)$$

Bu koşul, bireyin işsizlik yararlarının (b) asgari kabul ücretinden (w^r) küçük veya eşit olmasını ve asgari kabul ücretinin (w^r) de ücret teklifi ile şekillenen beklenen ücretten (x) küçük veya eşit olmasını içerir.

Standart iş arama modelleri asgari kabul ücretini önerilen ücretin, alınan iş teklifi sayısının ve iş aramanın maliyetinin bir fonksiyonu olarak ifade eder. Tüm bu faktörler bireyin özelliklerine bağlı olarak oluşmaktadır. Bunlardan ilki işverenin iş arayan bireyin

özelliklerine göre ona önerdiği ücreti içerirken, ikincisi yine bireyin emek piyasasında aranan özelliklere sahip olup olmadığına göre değişmektedir. Üçüncü faktör ise bireyin içinde bulunduğu ekonomik ortamın özellikleri tarafından oluşturulmaktadır. İş arama maliyetini oluşturan faktörlerden en önemlisi işsizlik ödeneği alma durumudur. Bunun haricinde ailede çalışan diğer bireylerin varlığı, ücret dışı alternatif gelir kaynaklarının varlığı iş arama maliyetinin düşmesine neden olur. Eşitlik (1)'den de görülebileceği gibi işsizlik yararlarında (b) bir artış asgari kabul ücretini artırmaktadır. Bu sonuç kısmi türev alınarak da elde edilebilir.

$$\frac{\partial \ln w^r}{\partial \ln b} = \frac{b}{w^r} \frac{x - w^r}{x - b} \quad (3)$$

b ve w^r pozitiftir. Ayrıca rasyonel birey için $b \leq w^r \leq x$ olacağından $x - w^r$ ve $x - b$ pozitiftir. Yani kısmi türevin değeri pozitiftir. Bu da işsizlik yararındaki artışın asgari kabul ücretini artırdığını gösterir.

Benzer şekilde asgari kabul ücretinin (w^r) iş teklifine (λ) göre kısmi türevi alınırsa aşağıdaki sonuç elde edilir:

$$\frac{\partial \ln w^r}{\partial \ln \lambda} = \frac{w^r - b}{w^r} \frac{x - w^r}{x - b} \quad (4)$$

Bu kısmi türevin bir öncekinden farkı $w^r - b$ dir. Bu değer de bireyin rasyonel olacağı varsayımı altında pozitif olacağından sonuç pozitiftir. Bu sonuç iş teklifi sayısındaki artışın asgari kabul ücretini artırdığını gösterir.

Bireye özgü değişkenlerin yanında makroekonomik değişkenlerin de asgari kabul ücreti üzerinde etkisi bulunmaktadır. Bu etkiler yukarıda bahsedilen fonksiyonla içli dışlıdır. Örneğin yerel işsizlik oranının yüksek olması alınabilecek iş tekliflerinin sayısını azaltacağından asgari kabul ücretinin düşmesine sebep olacaktır (Prasad, 2003:3).

Bir diğer önemli faktör ise işsizlik süresidir. Ancak işsizlik süresi ile asgari kabul ücreti içsel olarak belirlenebilmektedir. Çünkü optimal iş arama teorisine göre durağan asgari kabul ücreti varsayımıyla bu iki değişken arasında pozitif korelasyon bulunmaktadır. Bu

görüŖ, asgari kabul ücretindeki artışın daha yüksek işsizlik süresi ortaya çıkaracağını ifade eder. Yüksek asgari kabul ücretleri de genellikle tekrar çalışma olasılığını azaltır ve böylece işsizlik süresi uzar. Bu nedenle asgari kabul ücretinin belirleyicileri incelenirken işsizlik süresinin oluşturduğu içsellik probleminin de göz ardı edilmemesi gerekir.

Bireylerin ifade ettikleri asgari kabul ücretleri genellikle kabul edecekleri ücretlerden daha yüksek olmaktadır. Bunun nedeni bireylerin “doğru” asgari kabul ücreti yerine kendileri için düşündükleri “adil” olan ücreti raporlamalarıdır (Zoch, 2014:4). Bu nedenle şimdiye kadar yapılan çalışmalarda bireylerin ifade ettikleri asgari kabul ücretlerinin kullanılması yapılan analizlerin etkinliğini azaltacak bir sorun olarak görülebilir. Bu soruna Addison ve diğersleri (2004) de dikkat çekerek gerçek asgari kabul ücretinin ancak bir ücret teklifi ile oluşabileceğini ifade etmiştir. Peki bu durumda doğru asgari kabul ücreti verisi nasıl elde edilmelidir? Bunun yolu birey ile ifade ettiği ücret üzerinden pazarlık yapılması ve böylece bireyin gerçek bir ücret teklifi aldığını düşünmesinin sağlanması olabilir. Birey asgari kabul ücreti için bir ücret düzeyi verdiğinde bu düzeyin biraz aşağısına gerçekten çalışıp çalışmayacağı sorulduğunda görülmüştür ki bireylerin büyük çoğunluğu düşük olan bu ücreti de kabul etmektedir. Sonrasında yine ücret düzeyi biraz daha düşürülerek yeni ücreti kabul edip etmeyeceğine bakılmıştır. Böylece bireyin daha düşük ücrete çalışmayacağını ifade edeceği düzeye kadar ücrette düşüş sağlanır. İşte bu ücret düzeyi bireyin çalışma ile çalışmama arasında kayıtsız kaldığı ücret düzeyidir. Yani asgari kabul ücretidir. Bu şekilde gerçek asgari kabul ücretini elde etmek mümkündür.

Burada veri toplama aşamasında karşılaşılan bir diğers probleme de dikkat çekilmesi gerekmektedir. Bireyin asgari kabul ücretini ifade etmesi istendiğinde bu ücreti etkileyen ve iş ile ilgili olan bir çok faktörü düşünmemesi sağlanmaktadır. Çünkü birey gerçek bir iş teklifi ile karşı karşıya değildir. Gerçek bir iş teklifi ile karşı karşıya olduğunda işin tehlikeli olup olmadığı, işe ulaşım maliyeti, sosyal faktörler, işin cazibesi gibi bir çok faktörü de düşünecektir. Bu nedenle elde edilen veriler bireyin çalışma ile çalışmama arasında kayıtsız kaldığı ücret düzeyinden farklı olabilecektir. Ancak bu sapmanın önüne geçebilmeyi sağlayacak bir yöntem bulunmamaktadır.

2. LİTERATÜR

Asgari kabul ücretini belirleyen faktörlerin incelendiği çalışmalara aşağıdaki örnekler verilebilir. Ancak daha önceden de belirtildiği gibi konu ile ilgili Türkiye örneğini inceleyen bir çalışma bulunmamaktadır.

Kiefer ve Neumann (1979) asgari kabul ücretlerinin zaman içinde, bir dizi başka nedenler de dahil olmak üzere çeşitli etkiler veya teklif dağılımı nedeniyle değişiklik gösterebileceğinden bahsetmiştir. Yöntem olarak maksimum olabilirlik tahminlerinin kullanıldığı çalışmada bulunan sonuçlara göre işsizlik sigortasının asgari kabul ücreti üzerinde etkili olduğu hipotezi desteklenmektedir. Çünkü işsizlik sigortasının, çalışma dışı faaliyetlerin maliyetini düşüreceği ve asgari kabul ücretinin artmasına sebep olacağı düşünülmüştür.

Franz (1980) çalışmasında 1976 yılında Almanya'daki işsizlerin asgari kabul ücreti belirleyicilerini araştırmıştır. Çalışmaya göre işsizlik süresi ile asgari kabul ücreti arasında yakın bir ilişki vardır. İş arayan bir kişi iş önerilerinin hepsini kabul edilebilir ve kabul edilemez olarak sınıflandırır. Bu iki sınıf arasındaki ücret seviyesine asgari kabul ücreti denir. Dolayısıyla asgari kabul ücretinden daha düşük bir ücret teklifi kabul edilemez. Çalışmada iş arama modelleri ve asgari kabul ücretinin belirleyicileri incelenerek, teorik ve ampirik iş arama davranışları arasındaki uçurumun azaltılması amaçlanmıştır. Çalışmaya göre işsiz kişiler son bir hafta içinde işsizlik kaydı bırakan kişilerdir. Gönüllü olarak işsiz olanlar değerlendirme dışı tutulmuştur. Teoride asgari kabul ücretinden daha yüksek bir iş kabul eden kişi faydasını maksimize etmiş varsayılmaktadır. Çalışmadan elde edilen sonuçlara göre evli kişilerin asgari kabul ücretleri yüksektir ve yaş arttıkça da asgari kabul ücreti de artmaktadır. İşsizlik tazminatı alan kişilerin asgari kabul ücreti daha yüksektir. Bireylerin yetenekleri iş arama sürecinde önemli rol oynar. Kişisel özellikleri ve yetenekleri fazla olan bireylerin asgari kabul ücreti daha yüksektir ve bu kişilerin yüksek ücretli iş teklifleri alma olasılıkları daha yüksektir. Tabii ki ücret tekliflerinin de asgari kabul ücreti üzerinde önemli etkisi vardır.

Fishe (1982) tarafından yapılan çalışmada işsizlerin asgari kabul ücreti ve işsizlik sigortası konuları araştırılmıştır. Bulgulara göre beyaz olmayanlar ve kadınlar, beyaz olanlara ve erkeklere göre daha düşük ücret teklifi alırlar. Aynı zamanda bu bireylerin

asgari kabul ücretleri de daha düşüktür. Ayrıca asgari kabul ücreti %10 düştüğünde yeniden işe başlama olasılığının aşağı yukarı %8 artış gösterdiği belirlenmiştir. Bununla birlikte işsizlik sigortası hem direkt olarak ve hem de zamanlar arası, asgari kabul ücreti üzerinde etkili bulunmuştur. Fiske kişinin asgari kabul ücretini en üst seviyede durma kuralı olarak kullandığını söylemiştir. Örneğin, teklif bir şartla kabul edilebilir; eğer teklif asgari kabul ücretinden yüksekse kabul edilir, değilse reddedilir. İşsizlik sigortası tazminatı işgücü dışı aktivitelerin maliyetini düşürür. Bunun genellikle optimal asgari kabul ücretini arttıracığından bahsedilmiştir. Bunun karşılığında da birçok kabul edilebilir teklif kabul edilemez duruma gelmektedir. Bu demektir ki kişinin uygun iş teklifi aramak için daha çok zaman harcaması beklenmektedir. Asgari kabul ücreti modelinin bu bileşeni süreç etkisi diye de tabir edilir. Bu çalışmadaki asgari kabul ücreti iş arama modelinin içinde iş arayan kişiler her periyodu maaş teklifleri bağlamından örneklendirmektedir. Tecrübeye dayanan bu modelin arkasındaki mantık teorik modelin aynısıdır. Teorik modelde kişinin iş gücüne katıldığı gözlemlenmiştir. Aksi durumda kişi işsiz kalmıştır. Yaş değişkenliği ise endüstrideki belli kuklalarda alışık olunmayan bir sonuç çıkmıştır. Bu çalışmadaki deneysel sonuçlar şu hipotezi desteklemektedir: İşsizlik sigortası direkt olarak ve zamanlar arası asgari kabul ücreti üstünde etkilidir. Direkt etkileri çalışma dışı aktivitelerin maliyetini düşürür ve böylelikle asgari kabul ücretini artırır. Güçlü ekonomik büyüme ve artış hareketleri dönemlerinde maaş teklif değişkenleri tamamen kestirilemez. Daha sonra resesyon periyodu boyunca artan işsizliğin uzunluğu açıklanabilir. Çalışmada maximum likelihood yöntemi tercih edilmiştir.

Feldstein ve Poterba (1982) çalışmalarında bireylere, son işlerinden ayrılma sebeplerini ve işsiz durumdayken iş arama yöntemlerini sormuştur. Ayrıca bireylere ne tür iş aradıkları ve bu işten en az ne kadar ücret bekledikleri sorulmuştur. 4668 kişilik bir anket gözlemi yapılmıştır. Bunların 3238'i anketi tamamlamıştır. Çalışmada işsizlerin gönüllü olarak ayrıldıkları son işten daha yüksek asgari kabul ücretleri belirledikleri ortaya konulmuştur. İşsiz bireylerin dörtte biri son ayrıldıkları işten en az yüzde %10 daha yüksek asgari kabul ücreti seviyesi belirlerler. Bu çalışmanın en çarpıcı bulgusu olarak belirtilmiştir. Ayrıca işsizlik ödeneği bireylerin asgari kabul ücretini daha yüksek belirlemede güçlü bir etkiye sahiptir.

Lancaster ve Chesher (1983) işsiz bireylere asgari kabul ücretlerini belirlemeye yönelik bir anket yapmıştır. Anketler İngiliz işsizlere yapılmıştır. Örneklem verileri işsiz stokundaki bireylerle yapılan görüşmeler sonrasında ortaya çıkmıştır. Seçilen kişilerle durumlarında değişiklik olmaması açısından hemen görüşülmüştür. Çünkü iş bulma söz konusu olabilmektedir. Hatta seçilen bazı bireyler iş bulunca örneklemden çıkarılmıştır. Bireylerden kesin cevaplar alınmasının üzerinde önemle durulmuştur. Bireylere “Yeni işinizden ne kadar ücret almak istersiniz?” ve “Kesintilerden sonra elinize kalmasını istediğiniz ücret nedir?” soruları yöneltilmiştir. Bu soruların cevaplarının haftalık ücret olarak verilmesi istenmiştir.

Jones (1988a) çalışmasında, işsizliğin genellikle işsiz bireyler tarafındaki isteksizlik ve ücretlerde aşağı yönlü katılık ile birlikte yüksek asgari kabul ücretlerinin sonucunda görüldüğü bilgisine ulaşmıştır. Çalışmada en küçük kareler yöntemi ve iki aşamalı en küçük kareler yöntemi kullanılmıştır. Çalışmada farklı olarak aile baskısının asgari kabul ücreti üzerindeki etkisi, son yedi gün içinde kaç saat iş araması yapıldığı ve işsizken kaç işveren ile görüşme yapıldığı araştırılmıştır. “Kabul etmeyi tercih edeceğiniz yeni bir işten istediğiniz en düşük ücret nedir?” sorusu sorulmuştur. Bununla beraber işsizlere “İşsizken kaç işveren ile görüşmeniz oldu?” ve “Son yedi gün boyunca kaç saat iş araması yaptınız?” soruları da sorulmuştur. Değişken olarak kişisel özellikler, yerel işsizlik oranı ve fayda süresi ek olarak alınmıştır. Asgari kabul ücretlerinin belirlenmesinde sürenin önemli rol oynadığı belirtilmiştir. Aynı zamanda kısa işsizlik süresinin düşük asgari kabul ücretinin bir sonucu olduğu ifade edilmiştir. Çalışmadan çıkan bir sonuç olarak işini kaybedenler ile işinden ayrılanlar arasında fark vardır. Bu iki grup için işsizliğin psikolojik maliyeti farklı olmaktadır. Asgari kabul ücreti kişiler için oldukça çeşitlilik göstermektedir. Bunun sebebinin kişilerin bir önceki çalıştıkları işlerinden aldıkları maaşlar olduğu belirtilmiştir. Bu çeşitlilik işsizliğin maliyetinin farklılığıyla ilişkilendirilmiştir. Bu konu çalışmanın farklı bir bulgusu olarak öne çıkmıştır.

Jones (1988b) işsizlik süresi ile asgari kabul ücreti arasındaki ilişkiyi incelediği araştırmasında, Eylül 1982’de Büyük Britanya’da 1096 işsiz kişi ile anket yapmıştır. İşsiz nüfusun temsilcilerini yaş, cinsiyet ve işsizlik sürelerine göre örneklemiştir. İş teklifi alan bireylerin asgari kabul ücretinin arttığı belirtilmiştir. Anket çalışmasında farklı olarak

reddedilen iş teklifleri de yer almıştır. En küçük kareler yöntemi ve iki aşamalı en küçük kareler yöntemi kullanılmıştır.

Hui (1991) çalışmasında Avustralya'daki işsiz gençlerin üzerinde asgari kabul ücretini incelemiştir. Çalışmada iş arama modelinin tahmini için çeşitli yapısal yaklaşımlar ele alınmıştır. Analizde iki aşamalı en küçük kareler yöntemi kullanılmıştır. Araştırmada asgari kabul ücreti diğer araştırmalardan farklı olarak haftalık olarak belirlenmiştir. Aynı zamanda yerleşim yerine özel bir önem verilip başkentte yaşama durumu, diğer şehirler, kasaba ve kırsal köy olarak ayırım yapılmıştır. Bireylere “İstedığınız herhangi bir tam zamanlı iş de kabul edeceğiniz en az haftalık ücret nedir?” sorusu yöneltilmiştir. Sonuçlara göre Avustralya’lı gençlerin deneyimleri arttıkça işsiz kalma olasılıkları azalmaktadır.

Zaretsky ve Coughlin (1995)’e göre dinamik bir işgücü piyasasında bireylerin yeni bir iş bulma süreçleri sadece kendileri için değil aynı zamanda politika yapıcılar ve akademik çalışmalar için de önemlidir. İş arama modelleri, bireylerin kabul edilebilir bir iş teklifi için belirledikleri ücret taleplerini belirleyen faktörleri anlamak için bazı çözümler sunmaktadır. İşçi iş arıyordur ama kendine uygun olmayan tekliflerle de karşılaşabilir. İş arama süreci içerisinde bireyin iş arama davranışları üzerinde durulur. İş arama sürecinde kişi iş ararken önce kendisine uygun olmayan tekliflerle karşılaşır. Bu durum eksik bilgidir de kaynaklanabilir. İşçi ücret, çalışma saatleri ve pozisyon koşullarını içeren bir teklif alır. Bu çalışmada kolaylık olması amacıyla işi kabul etme veya reddetme kararı sadece teklif edilen ücrete bağlanmıştır. İşçi işgücü piyasasından haberdardır ama firmanın kendisine ne kadar ücret teklif edeceğini bilemez. Çalışmadaki iş arama modelinde, kabul edilen teklifin asgari kabul ücretiyle eşit veya asgari kabul ücretten büyük olduğu belirlenmiştir.

Bloemen (1997)’in çalışmasında karar vericilerin işi kabul kararında rol oynayan faktörler yapısal iş arama modeli çerçevesinde sunulmuştur. Çalışma işgücü arzı ile iş arama teorisini genişleten ampirik bir arama modeli ortaya koymaktadır. Bireyler belirledikleri bir ücret oranı için en uygun haftalık çalışma saatlerini seçerler. Çalışmada iş arama teorisi ve emek arzının unsurlarının bir araya getirildiği bir model sunulmaktadır. Çalışmaya göre ücret bireysel karar vericilerin amaç fonksiyonundaki tek bileşendir. Standart iş aramanın ana yapısı sadece belirli bir ücret oranında belirli bir işin seçilmesi ile ilgilidir. Burada işin durumu ve işe katılım kararı ile çalışılacak saate vurgu yapılır.

Modelde önerilen ücret seviyesine göre bireyler optimal işgücü arz miktarlarını seçebilmektedir. Bu asgari kabul ücreti ile uyumlu bir modeldir. Optimal işgücü arzı asgari kabul ücretini etkiler ve bu da işi kabul kararını etkiler. Modelin uyumunu incelemek için Kaplan-Meier sağ kalım analizi yapılmıştır. Çalışmada işsiz birey için gelecekte beklenen yararların toplamının maksimize edildiği bir iş arama modeli sunulmuştur. İş teklifinin kabulü için en önemli kural yararın maksimize edilmesidir. Çalışmadaki varsayımlara göre asgari kabul ücretinin üzerindeki tüm ücret teklifleri kabul edilebilirdir. Asgari kabul ücreti ve altındaki tüm ücret teklifleri ise reddedilebilirdir. Optimal işgücü arzı her zaman asgari kabul ücretini aşan ücret teklifleri için geçerlidir. Çalışmanın verileri Hollanda'da nisan ve ekim aylarında Merkez İstatistik Bürosu tarafından yapılan bir anket ile elde edilmiştir. Ankete katılan kişilerin son altı ay içindeki meslek durumlarının raporları istenmiştir. Anket 516 kişiye yapılmıştır. Kişilerin eğitim seviyesi beş düzeye ayrılmıştır. Birinci düzey en düşük, beşinci düzey ise en yüksek eğitim seviyesini temsil etmektedir. Çalışmada Hollanda dört bölgeye ayrılmıştır. Birinci bölge Hollanda'nın sanayileşmesi en güçlü şehirlerini içermektedir. Bunlar diğerlerine göre nispeten büyük şehirlerdir. İkinci bölgede sanayi ve tarımın karışık olduğu bir durum vardır. Üçüncü bölgede bazı büyük şirketler ve tarımsal sanayi mevcuttur. Dördüncü bölge ise nispeten düşük nüfus yoğunluğuna sahiptir ve büyük bir tarım sektörü ile Hollanda'nın en az sanayileşmiş parçasıdır. Çalışmada işgücü arzının ücret esnekliği 0,12'dir. Ailedeki kişi sayısı ile işgücü arzı arasında pozitif bir ilişki vardır. Yaş ile iş teklifi gelişi arasında ise negatif bir ilişki mevcuttur. Yaş arttıkça iş teklifleri azalır. Hollanda vatandaşları daha fazla iş teklifi almaktadır. Sonuç olarak çalışmada bir iş arama modeli sunulmuştur. Modelde bireyler ücret seviyesine göre işgücü arz etmeye karar vermektedirler. Optimal emek arzı asgari kabul ücretinin hesaplanmasında önemlidir. Hollanda'nın sanayileşmiş batı kesiminde yaşayan insanların bir iş teklifi alma olasılığı daha yüksektir. Mesleki eğitimi olmayan bireylerin diğer bireylere göre iş teklifi alma olasılığı daha düşüktür. Hollanda vatandaşlığına sahip kişiler için iş teklifi geliş oranı diğerlerine oranla daha büyüktür.

Heath ve Swann (1999) çalışmalarında iki aşamalı en küçük kareler yöntemini kullanmışlardır. Araştırmaya göre asgari kabul ücreti işsizlik süresini etkilememektedir. Deneyim ve yetenek düzeyi yüksek olanların ve yaşlıların daha yüksek asgari kabul

ücretine sahip olduğu belirlenmiştir. Kent merkezinde yaşamayanların ise daha düşük asgari kabul ücretlerine sahip olduğu tespit edilmiştir. Heath ve Swann araştırmalarında, asgari kabul ücretinin toplanma yöntemi olarak, iş arayanlara haftada çalışmak istedikleri süre ve bu süreyi baz alarak ne düzeyde asgari kabul ücretine sahip oldukları belirlenmiştir. Heath ve Swann çalışmalarında, asgari kabul ücreti için gösterilen bandın orta noktasıyla bant için arzulanan saatlerin orta noktasını bölerek her cevaplayan kişi için saatlik asgari kabul ücretini hesaplamışlardır. Çalışmaya göre asgari kabul ücreti, kabul edilen teklifin beklenen yararları ile daha başka iş arayışlarının ve vazgeçilen potansiyel daha iyi tekliflerin fırsat maliyeti eşitlenerek hesaplanır. Yerel iş piyasası koşulları ve ücretler önemlidir. Ayrıca çalışmalarında, asgari kabul ücreti için en önemli açıklayıcı şeylerin değişik çalışma deneyimleri olduğu sonucuna varmışlardır. Çalışmaya göre kişilerin asgari kabul ücreti ile daha önce çalıştıkları saatler arasında pozitif bir ilişki vardır. Bir de daha profesyonel kişilerin asgari kabul ücreti, düşük yetenekli işçilerden daha yüksektir. Büro işleriyle ilgili kişiler en yüksek ücret beklemektedir. Muhtemelen, daha önce çalışma deneyimi olmayanlar için de yüksek bir asgari kabul ücreti vardır. Bunun sebebi kişilerin iş piyasasında daha az deneyimli olmaları ve bu yüzden kendi değerlerini işverenlerin gözünde doğru değerlendiremiyor olmalarıdır. Kentsel kesimin diğer tarafındaki merkezden uzak insanlar için çok düşük asgari kabul ücreti ortaya çıkmıştır. Yaşlı insanlar yüksek asgari kabul ücreti beklerler. Bunun sebebi ortalamadan daha fazla seviyede tecrübeleri olduğu içindir. Son olarak çalışmada bilinen yabancı dil sayısının asgari kabul ücretini arttıracığından söz edilmiştir. Çalışmada iki aşamalı en küçük kareler yöntemi kullanılmıştır. Farklı değişkenler olarak; işi bırakma nedenleri, önceki geçici veya mevsimlik iş, çalışma tecrübesi, yöneticilik tecrübesi ve iş arama teşvikleri kullanılmıştır. Bu çalışmada işsizlik süresi ve asgari kabul ücreti günlük olarak değerlendirilmiştir. Çalışmadaki analizin amacı temel iş arama modeli bağlamında işsizlik süresi üzerinde etkili olan faktörleri anlamaktır. Ancak asgari kabul ücretini etkileyen önemli bir faktörde iş teklifleridir.

Böheim (2002)'in çalışması Londra'da yapılmıştır. Çalışmaya göre ekonomistlerin iş arama modellerinde asgari kabul ücretine yer verilmez. Geçmişte ekonomistler işsizlerin iş arama davranışını tanımlamak için “kabul etmeye istekli olacağınız en düşük ücret

nedir?” gibi soruların yanıtlarını kullanmışlardır. Bu çalışmada elde edilen önemli bulgulardan biri evli erkeklerin, evli olmayan erkeklere göre işe başlama konusunda daha yüksek bir şansa sahip olduklarıdır. Medeni durumun bekar olması, ev içinde okul çağında çocuk olması ve diğer aile bireylerinin çalışıyor olması iş bulma şansını azaltan değişkenlerdir. İş bulma konusundaki en büyük negatif etki, evde okul öncesi bir çocuğun varlığı ile ilişkilidir. Kadınlar için sonuçlar genel olarak erkeklerin sonuçlarıyla benzerdir. Kadınlar Londra dışında kabul edilebilir işleri daha kolay bulmaktadırlar ancak etnik olarak azınlık kesimler iş bulamamaktadır. Ayrıca erkeklerden farklı olarak hanehalkı özellikleri kadın işgücü piyasasını etkilememektedir. Evli kadınların iş bulma şansı evli olmayanlara göre düşüktür ancak tahmini katsayısı istatistiksel olarak anlamlı değildir. Çocukların varlığı ise kadınların iş bulma şansını azaltmaktadır. Yerel işsizlik oranı kadınlar için kabul edilebilir bir teklif bulma şansı ile güçlü bir ilişki göstermemektedir. Ücretler yaklaşık 42 yaşa kadar artmış bu yaştan sonra da azalış göstermiştir. Londra dışındaki kabul ücretlerinin Londra’daki kabul ücretlerinden daha düşük olduğu görülmektedir. Eğitim, ücretler üzerinde pozitif bir etki göstermektedir. Eğitim düzeyindeki artışın bireyin aldığı ücrette bir artışa sebep olduğu tespit edilmiştir. daha az eğitimden daha çok ücret getirmektedir. Etnik grup konusuna ayrı bir önem verilen çalışmada, beklenen asgari kabul ücreti ile elde edilen asgari kabul ücreti iş arama modeli bağlamında ilişkilendirilmiştir.

Haurin ve Sridhar (2003) tarafından yapılan çalışmada en küçük kareler yöntemi ve iki aşamalı en küçük kareler yöntemi kullanılmıştır. Çalışmada asgari kabul ücretinin “Kabul etmek istediğiniz herhangi bir iş için kabul edeceğiniz en düşük ücret veya maaş ne kadardır?” sorusuna verilen yanıt ile ölçüldüğü belirtilmiştir. Erkeklerin kadınlara göre daha yüksek asgari kabul ücretine sahip oldukları belirlenmiştir. Hui (1991) ve Jones (1988a) %20 farklılıkla bu sonuca benzer bir sonuç elde etmiştir. Çalışmaya göre asgari kabul ücretleri ile ilgili literatürde bulunan başka sonuçlar ile bu makaledeki sonuçları birleştirerek, ikna edici yüksek yerel işsizlik oranlarının asgari kabul ücretlerini azalttığını iddia etmek zordur. Sonuçlar, eğitim düzeyinin asgari kabul ücretleri üzerinde istatistiksel olarak anlamlı etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Çok çocuklu aileler nispeten daha düşük asgari kabul ücreti beklemektedirler. Kentsel alanda yaşamının asgari kabul ücreti

üzerinde olumlu ancak önemsiz bir etkisi vardır. Çalışmada diğer çalışmalardan farklı olarak işi bırakma veya işi kaybetme durumunun asgari kabul ücreti üzerindeki etkisi incelenmiştir. Özellikle yerel işsizlik üzerinde durmuştur. Asgari kabul ücreti veya iş arama süresinin işsizlik oranını etkileyeceği belirtilmiştir.

Prasad (2003)'ın Batı Almanya'da 17-55 yaş aralığındaki kişiler üzerinde yaptığı çalışmada asgari kabul ücretinin belirleyicileri olarak çıraklık, mesleki eğitim, üniversite mezuniyeti, bölgesel işsizlik seviyesi gibi faktörler belirlenmiştir. Çalışmada en küçük kareler yöntemi kullanılmıştır. Batı Almanya'da yapılan çalışmada Alman Ekonomik Panel verileri kullanılmıştır. Bu çalışmada işsizlik oranları, işsizlik tazminatı sistemi, bireysel-özel beşeri sermaye, işsizlik süresi uzunluğu, gelir kaynakları ve asgari kabul ücretleri arasındaki ilişki üzerine ampirik kanıt sağlanmaya çalışılmıştır. Çalışma işsiz Alman bireylerin kararlarına ve ücret teklif dağılımına ışık tutmaya çalışmıştır. İşgücü piyasası dinamiklerinin, asgari kabul ücretini modellemek için önemli bir kavram olduğu üzerinde durulmuştur. İşsizlik süresinin asgari kabul ücretini etkileyeceği söylenmiştir ve asgari kabul ücretinin iş arama davranışına ışık tutabileceği belirtilmiştir. Çalışma, Batı Almanya'daki işgücüne dahil işsizlerin asgari kabul ücretine karar verdirici faktörlerini benzersiz ve zengin bir veri seti ile incelemiştir. Ayrıca bu çalışmada asgari kabul ücreti araştırılırken önceki işlerde alınan ücretler de incelenmiştir.

Rööm (2003) çalışmasında Estonya'daki işsizlerin asgari kabul ücretlerini belirleyen faktörleri incelemiştir. Ayrıca asgari kabul ücretlerinin işsizlik süresi üzerindeki etkisi tahmin edilmiştir. Bulgulara göre işsizlik ödeneği ve sosyal yardımın Estonya'daki asgari kabul ücreti üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi bulunamamıştır. Yardım alma durumu asgari kabul ücretinden çok işsizlik durumundan çıkıp çıkmama kararını etkilemektedir. Çalışmaya göre asgari kabul ücretini etkileyen faktörler önceki iş, kalifiye olma ve eğitim seviyesidir. Sadece temel eğitim almış olan bireylerin asgari kabul ücreti istatistiksel olarak daha düşüktür. Buna karşın eğitim seviyesi yükseldikçe asgari kabul ücretinin artacağı belirtilmiştir. Kişisel özellikler, yaş ve cinsiyet asgari kabul ücreti için önemli belirleyicilerdendir. Çalışmaya göre kadınlar erkeklere göre daha düşük asgari kabul ücretine sahiptirler. Estonya'lı olmayanlar da Estonya'lılara göre daha düşük asgari kabul ücreti alırlar. Araştırmaya göre genç insanların iş bulma olasılığı düşüktür. Yaş

büyüdükçe iş bulma olasılığı artar. Aynı zamanda kadınlar için de iş bulma olasılığı düşüktür. Erkeklerin iş bulma olasılığı kadınlara göre daha yüksektir.

Addison ve diğerleri (2004) 13 ülke kapsamında (Almanya, Danimarka, Hollanda, Belçika, Fransa, Birleşik Krallık, İrlanda, İtalya, Yunanistan, İspanya, Portekiz, Avusturya ve Finlandiya) asgari kabul ücretinin belirleyicilerini, iş bırakma kararlarını, iş tekliflerinin geliş oranını ve işsizliği araştırmıştır. Avrupa Topluluğu Hanehalkı Panel verilerinin kullanıldığı çalışmada 13 işgücü piyasasının kurumsal çeşitliliği keşfedilmek istenmiştir. Asgari kabul ücretinin aylık işsizlik ödeneğinin altına düşmesinin rahatsız edici olduğu belirtilmiştir. Önemli bir bulgu olarak işsizlik süresi ve iş teklifi geliş olasılığı arasında ilişki bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır. Sonuç olarak iş teklifi geliş hızı işsizlik süresinde keskin düşüşler sağlar ve asgari kabul ücreti sabit değildir kanısına varılmıştır. Ayrıca ücretlerin işsizlik süresi ile asgari kabul ücretleri arasındaki ilişkiyi gölgelediğinden bahsedilmiştir. Çalışmaya göre işsizlik oranlarının değişimi, asgari kabul ücretine oldukça duyarlı görünmektedir. Değişken olarak da bireysel gelir, eğitim, yaş, cinsiyet, medeni hal, çocuk sayısı, hanehalkı büyüklüğü, ev sahipliği, hane geliri ve iş teklif oranı ele alınmıştır. Çalışmada yaş, gruplara ayrılmıştır (18-25, 26-35, 46-55 vb.). Çalışmada en küçük kareler yöntemi ve tehlike fonksiyonu yöntemleri kullanılmıştır. Addison ve diğerleri (2004)'nin Haurin ve Sridhar (2003)'dan farkı araştırmalarının 13 ülkeyi kapsamasıdır. 13 işgücü piyasasının kurumsal çeşitliliği keşfedilmek istenilmiştir.

Blackaby ve diğerleri (2006) tarafından Galler-Birleşik Krallık'da yapılan çalışmada benzersiz veriler kullanılarak işsiz olma olasılığının asgari kabul ücreti üzerindeki esnekliği incelenmiştir. Çalışmada devlet tarafından işsizlere sağlanan faydaların işsizlik olarak geri döneceğinden bahsedilmiştir.

Sestito ve Viviano (2008) İtalya örneğinde asgari kabul ücretinin belirleyicilerini incelemiştir. İtalya işgücü araştırması ve Avrupa Hanehalkı Panel Araştırması verilerini kullandıkları çalışmalarında bölgesel farklılıklara dikkat çekmeyi amaçlamışlardır. Ülkenin güneyinde asgari kabul ücretinin merkez ve kuzeye göre %10 daha yüksek olduğunu belirlemiştir.

Brown ve Taylor (2009)'ın İngiliz Hanehalkı Panel verilerini kullandıkları çalışmada iş aramada ve emek piyasasına katılımında asgari kabul ücretinin önemli bir rol

oynadığından bahsedilmiştir. Ayrıca beklenen ücretin etkisini analiz etmeyi hedeflemişlerdir. İşgücü piyasasında beklenmedik bir değişiklik yaşanması asgari kabul ücretini, beklenen ücreti ve işsizlik süresini etkiler denilmiştir. Asgari kabul ücreti, işsizlikten çıkışı ve işsizlik süresinin uzunluğunu etkiler, iş arama çalışılmayan süreyi azaltır, işsizlik süresinin asgari kabul ücreti üzerinde yumuşatıcı etkisi vardır çıkarımları yapılmıştır.

Brown ve diğerleri (2010) çalışmalarında sağlık ve asgari kabul ücreti arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Bu konuda ampirik bir araştırma eksikliği görmüşlerdir. Ancak teorik önemine rağmen sağlık ile asgari kabul ücreti arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığını belirlemişlerdir. Sağlık asgari kabul ücretinin önemli bir belirleyicisi değildir.

Addison ve diğerleri (2010) çalışmalarında 15 AB ülkesini kapsayan bir veri seti kullanmışlardır. Analizde ise en küçük kareler yöntemi kullanılmıştır. Asgari kabul ücretlerinin işsizlik süresince azaldığını ve yüksek asgari kabul ücretlerinin daha yüksek işsizlik sürelerine yol açtığını belirlemişlerdir. İşsizlere düzenli bir iş buldukları takdirde, kaç saat çalışmak istedikleri ve haftada çalışılan saate göre kabul edecekleri aylık net ücret sorulmuştur. Çalışmada asgari kabul ücretinin belirleyicilerini tespit etmenin zor olduğu ve işsizlikle eş zamanlı bir konu olduğu belirtilmiştir. Yüksek asgari kabul ücretlerinin işsizliği olumsuz yönde etkilediğinin altı çizilmiştir. İşsiz bireyler piyasada sunulan düşük teklifleri kabul etmeye hazır olunca, asgari kabul ücretinin bundan etkilenip düştüğü gözlemlenmiştir. Yüksek asgari kabul ücreti işsizlikle geçen döneme zemin hazırlayabilir. Asgari kabul ücretinin işsizliği ve aynı zamanda işsizlik süresini etkilediğine ve işsizlik sigortası ile sosyal yardımların ikame edilebileceğine değinilmiştir. Sonuç olarak işsizlik süresi boyunca asgari kabul ücreti azalmıştır. Asgari kabul ücreti ile işsizlik arasında doğrudan bir ilişki vardır. Asgari kabul ücreti yüksek ise işsizlik süresi de yüksektir. İş arama teorisinde asgari kabul ücreti, piyasada iş arayan bir işsiz bireyin kabul etmeye hazır olduğu en düşük ücret teklifidir. Yüksek asgari kabul ücretleri genellikle tekrar çalışma olasılığını azaltır ve böylece işsizlik süreci uzar.

Coen ve diğerleri (2010) yaptıkları çalışmada yaşın asgari kabul ücreti üzerindeki etkisini ve istihdamdaki rolünü araştırmışlardır. Çalışmaya göre yaşlanan bir toplumda, insanların kariyerlerinde işsizlikten istihdama geçiş zorlaşmaktadır. Bunların nedenini

açıklayan faktörleri anlamak önemlidir. Bu çalışmada bireylerin ücret belirleme davranışı ile ilişkili yönü üzerinde durulmaktadır. Çalışma, orta ve geç kariyer yaşlarındaki insanlar için işe girme ile asgari kabul ücreti arasındaki ilişkiyi araştırmaktadır. Bulgular insanların geç kariyer dönemlerindeki iş değişikliklerinde ücret iddialarının arttığını göstermektedir. Burada teori, uygulama ve gelecekteki araştırmalara etkileri tartışılmaktadır. Bulgulara göre bireylerin ücret belirleme davranışları incelenerek, işgücü piyasasının arz tarafı üzerinde durulmaktadır. Ücret yapıları ve işverenlerin ücret belirleme politikaları insanların kariyerlerinde hareket olarak işsizlikten istihdama geçişi zorlaştırmaktadır.

Ophem ve diğerleri (2011) tarafından yapılan ve Hollanda'nın kuzey, batı ve güney bölgelerini inceleyen çalışmada asgari kabul ücreti incelenmiştir. Bundan dolayı da Hollanda'nın batısında ve güneyinde asgari kabul ücretleri bireysel olarak daha yüksektir. Çalışmada asgari kabul ücretinin neleri içerdiği araştırılmıştır. Bireyler piyasaya bakış açılarına göre asgari kabul ücretlerini belirlerler. Ücret teklifi dağılımları piyasaya bakış açılarına yansır. Böylece piyasa ücretleri asgari kabul ücretlerini aynı yönde ve aynı önemde etkiler. Asgari kabul ücretleri piyasanın beklenen koşullarına göre oluşur ancak kabul edilen ücret rastgele oluşur. Kabul edilen ücretlerin, kabul edilmesi düşünülen ücretlerden neredeyse %8 daha fazla olduğu ve erkeklerin kadınlara göre %2 daha fazla asgari kabul ücretine sahip olduğu belirlenmiştir. Yaş ile asgari kabul ücreti arasında pozitif ilişki bulunmuştur. Daha gelişmiş bölgelerde asgari kabul ücretleri daha yüksektir. Okuldan mezuniyet derecesinin, çocuk sahibi olmanın asgari kabul ücretini artırdığı tespit edilmiştir. Maaş yapısıyla ilgili bilgilerin emek piyasasını karakterize edeceğinden bahsedilmiştir. Fırsat maliyeti artarsa asgari kabul ücreti de artar ve emek piyasasını karakterize eder sonucuna varılmıştır. Aynı zamanda asgari kabul ücretinin kalıcı olmadığı savunulmuştur. Çalışmada, işsizlik üzerine yapılan çalışmaların birçoğunda asgari kabul ücretinin üstü kapalı bir rol oynadığından ve bunu gözlemlemeye gerek olmadığından bahsedilmiştir. Çalışmada açıklayıcı değişkenler beş kategoride ayrılmıştır. Kişilerin karakterleri, eğitim özellikleri, piyasadaki deneyimlere bağlı değişkenler, iş araştırmaları ve iş karakteristiğine bağlı değişkenlerdir. Aile geliri de asgari kabul ücretinde açıklayıcı değişken olarak kullanılmıştır. Birçok kabul ücreti araştırmasına ek olarak bu araştırmada, araştırma aktivitesi farklı göstergeler içermiştir. Araştırmada birden çok gösterge kullanılmıştır.

Gerçekte istenen ve gerçekte olan çalışma saatlerinden de bahsedilmiştir. Hollanda'nın batısı ve güneyi ekonomik olarak daha gelişmiştir ve refah düzeyi daha yüksektir. Eğitim seviyesindeki artış da asgari kabul ücretleri üzerinde arttırıcı bir etkiye sahiptir. Not ortalaması arttıkça asgari kabul ücreti %2,1 artar. Çocuk sahipleri %3 daha fazla ücret talep ederler. Eğer hala aile ile yaşıyorsa ücret beklentisi düşüktür. Önceki işlerin de ücret beklentisinde pozitif etkisi vardır. Tek sefer iş değiştirenler %7 daha fazla, iki sefer ve daha fazla iş değiştirenler ise %8,5 daha fazla asgari kabul ücreti bekler. İş görüşmelerine davet edilen bireyler de asgari kabul ücretini fazla bekler. Bu çalışmada diğer çalışmalardakilerden farklı olarak bazı değişkenler kullanılmıştır. Bu değişkenler medeni hali evli olan bireylerin eşinin öğrenim durumu ve çalışma durumu, borçlu olup olmama durumu, öğrenci topluluklarına üyelik gibi değişkenlerdir. Çalışmada kullanılan ekonometrik yöntemler, En Küçük Kareler Yöntemi (OLS) ve En Çok Olabilirlik Tahmini (ML) yöntemleridir.

Hall (2012) tarafından ABD'de yapılan çalışmada asgari kabul ücretine etki eden faktörler incelenmiştir. Katılımcılara ne tür bir iş aradıkları ve kesintilerden sonra kabul edebilecekleri en düşük ücret ya da maaş sorulmuştur. Ayrıca ankette katılımcılara 7 gün içinde herhangi bir iş teklifi alıp almadıkları sorulmuştur. Çalışmaya göre kişiye ücret teklif edilmesi kişinin belirlediği asgari kabul ücretinin düşmesinde önemli rol oynamaktadır. Bir nevi ücret pazarlığı kişinin kararlarını etkilemektedir.

Malk (2014)'in çalışmasında asgari kabul ücretinin belirleyicilerinin işsizlik sürecine etkisi analiz edilmiştir. Çalışmaya göre işe başlamak için istekli olan kişinin kabul edeceği en düşük ücret, asgari kabul ücretidir. Aynı zamanda bu kişinin gerçek ücretidir. Eğer teklif edilen iş bireyin asgari kabul ücretinden düşükse birey teklifi kabul etmemektedir. Beklenen ücret ve asgari kabul ücreti kişinin alternatif gelir kaynaklarına bağlıdır. İşsizlik ödeneği, hane halkı geliri gibi diğer alternatif gelirler ne kadar yüksek olursa, bireylerin asgari kabul ücreti de o kadar yüksek olur. Ancak asgari kabul ücreti ne kadar yüksek olursa bireyin iş bulma olasılığı da o kadar düşük olur ve işsizlik süresi de uzar. Asgari kabul ücretinin belirlenmesinde bireyin yaşı ve eğitimi gibi bireysel özellikleri büyük önem taşır. Bilgi, beceri ve tecrübesi yüksek olan kişilerin asgari kabul ücreti yüksektir. Çalışmada belirtilen ilginç bir bilgi, bireyin asgari kabul ücretinin işsiz kaldığı

süre boyunca değişiklik gösterebileceğidir. Bu değişiklik işgücü piyasasının genel durumuna bağlıdır. Böylece işgücü piyasasının genel durumundaki değişikliklerin, işsizlerin ücret beklentisi üzerinde etkili olduğu belirtilmiştir. Asgari kabul ücretinin değişmesine bir örnek de işsizlik ödeneğinin sona ermesinden sonra asgari kabul ücretini düşüren bireyler verilebilir. Sonuçlara göre yaş arttıkça asgari kabul ücreti artmaktadır. Kadınların asgari kabul ücret erkeklerinkinden %24 daha düşüktür. Çünkü erkekler genellikle daha fazla kazanç elde etmek istemektedir. Eğitim seviyesi ile asgari kabul ücreti arasında pozitif bir ilişki vardır. Hane halkı geliri ve kira ödememe durumu ile asgari kabul ücreti arasında da pozitif ilişki mevcuttur. Bireyin bulunduğu bölgedeki işsizlik oranı ne kadar yüksekse bireyin asgari kabul ücreti o kadar düşük olmaktadır. Bu etki erkekler üzerinde daha büyüktür. Ayrıca bir negatif ilişki de işsizlik süresi ile asgari kabul ücreti arasında vardır. İşsizlik süresi uzadıkça asgari kabul ücreti düşmektedir. İşsizlik süresine her yeni bir ay eklendiğinde kişinin asgari kabul ücreti %0,5 düşmektedir. İşini istemsiz olarak kaybedenler, işini gönüllü olarak bırakanlara göre %6 daha düşük asgari kabul ücreti beklemektedir. İstemsiz olarak işsiz olma durumu erkeklerde daha fazladır. Yüksek öğrenim ve hane halkı gelirinin olumlu etkileri ise kadınlar için daha fazladır. Çalışmada en küçük kareler yöntemi kullanılmıştır ve Hausman-Wu testi uygulanmıştır.

3. MATERYAL

İşgücü piyasasıyla ilgili çalışmalar düşünüldüğünde veri kaynağı olarak TÜİK tarafından elde edilen emek piyasası ile ilgili işsizlik, işgücüne katılım oranı gibi çeşitli istatistikler akla gelmektedir. Bu istatistikler genellikle makroekonomik çalışmalara ve politikalara veri sağlama amacı taşımaktadır. Kurum tarafından hesaplanan istatistikler de anket çalışmaları sonucu elde edilmektedir. Bu yapılan anketler ise bireylerin bazı demografik ve ekonomik verilerini içeriyor olsa da, bireylerin emek piyasasındaki davranışlarını etkileyen birçok faktörü içermemektedir.

Bireylerin ve hanehalkının detaylı bilgilerinin varlığı asgari kabul ücretinin belirleyicilerinin analiz edilmesi için önemlidir. Türkiye’de gerçekleştirilen hanehalkı işgücü anketi oldukça geniş bir veri seti oluşturmasına rağmen asgari kabul ücretini içermemektedir. Bu nedenle asgari kabul ücreti ile ilgili bir çalışma yapılırken bu veri setinden faydalanılamamaktadır. Bu sorunu aşmak için çalışmanın veri setini oluşturacak olan bir anket çalışması yapılmıştır.

Çalışmanın ana veri kaynağını oluşturacak olan anketlerin hazırlanmasında daha önceki çalışmalarda kullanılan değişkenler kullanılmıştır. Önceki çalışmalarda kullanılmayan değişkenler de asgari kabul ücretine etki edeceği düşünüldüğü için kullanılmıştır. Ayrıca kavramsal değerlendirmeleri ortaya koymaya ve aralarındaki ilişkileri belirtmeye yardımcı olmuştur. Amaçlar doğrultusunda uygun sorularla oluşturulan anket formlarının hazırlanması çalışmanın ilk aşamasını oluşturmuştur. Hazırlanan anket sorularının bir yatay kesit çalışmasına uygunluğunu test etmek amacıyla öncelikle Tokat ve Samsun illerinde birer pilot çalışma yapılmış ve eksiklikler ve aksaklıklar belirlenmeye çalışılmıştır. Çalışmada bireylerin sosyo-ekonomik, demografik, kültürel yapılarının asgari kabul ücreti üzerindeki etkisi incelenmeye çalışılmıştır. Bu nedenle söz konusu faktörleri belirleyebilmek için bireyler ile doğrudan görüşülmesi gerekli görülmüştür. Tüm bireylerin belirli sorulara verdikleri cevapların elde edilmesi, verilerin analizini daha sağlıklı hale getirmektedir. Bu amaca uygun olarak yüz yüze anket çalışması yapılması uygun görülmüştür ve bu anket çalışmasında isim alınmasına gerek duyulmamıştır. Anketlerin uygulandığı ana kütle Türkiye’deki işsiz olan bireyler olduğu için öncelikle ana kütlenin tespit edilmesi ve ana kütleyi temsil edebilecek nitelikteki örneklem büyüklüğünü

belirlemek gerekmiştir. Ana kütleyi; işsiz durumda olan bireyler oluşturmaktadır. Örneklem büyüklüğü ana kütleyi en iyi temsil edebilecek şekilde oluşturulmaya çalışılmıştır. Anketlerin Türkiye'yi temsil edebilecek şehirlerde yapılmasına dikkat edilmiştir. Bu şehirler belirlenirken kullanılan kriter, şehrin bulunduğu bölgeyi temsil edebilecek nitelikte sosyal ve ekonomik yapıya sahip olmasıdır. Veri kaybı olasılığına karşılık 2013 yılı Ekim ayında illerdeki işsiz sayılarına göre belirlenen anket sayısından %10 fazla anket yapılmıştır. Farklı bölgelerden seçilmiş illerde, belirlenmiş olan örneklem sayısına ulaşıldığında ve elde edilen veriler analiz açısından eksiklik göstermediğinde çalışmanın anket aşaması başarılı sayılmıştır. Anketler belirtilen şehirlere gidilerek bireylerle yüz yüze görüşmeler şeklinde yapılmıştır. Bunun için anket yapılacak illerdeki işsizlik oranlarının bilinmesi ve anket sayılarının bu oranlara göre düzenlenmesi gerekmiştir. Söz konusu anket Türkiye çapında Türkiye İş Kurumu'nda gerçekleştirilmiştir. İş Kurumu İl Müdürlükleri iş arayan bireylere ulaşılmasını kolaylaştırıcı rol oynamıştır. Ayrıca kurumun ofis imkanlarının kullanılması ile emek faktörüne daha rahat ulaşım sağlanmıştır ve bu durum ülke çapında uygulanan anket çalışmasının doğru kitleye ulaşmasını sağlamıştır. Kurumun anket yapılan tüm illerdeki birimlerinin veri toplama aşamasında katkı sağlamaları çalışmanın başarısında önemli etkiye sahiptir. Böylece anketin doğru kitleye ulaşması sağlanmış ve verilerin elde edilmesi kolaylaşmıştır. Anketin tüm ülkedeki işsizleri temsil edebilmesini sağlamak için çeşitli kriterlere özellikle dikkat edilmiştir. Öncelikle İstatistiki Bölge Birimleri Sınıflandırmasında birinci düzey bölgelerin tümünde anket gerçekleştirilmiştir. Ayrıca her bölgedeki işsiz sayısına ve bu işsizlerin kadın ve erkekler arasındaki dağılımına göre oranlanarak anket uygulanmıştır. Hedeflenen anket sayısı 1248'i erkek, 752'si kadın olmak üzere toplam 2000 olarak belirlenmiştir. Anket çalışmasının sonucunda toplam yapılan anket sayısı 2384'tür. Ancak veri eksikliğinden ve bazı tutarsızlıklardan dolayı elenen anketler olmuştur. Böylece toplam 2162 gözlem elde edilmiştir. Bunların %63,6'sı erkek %36,4'ü kadındır. Anketlerin işsiz tanımına uygun bireylerle gerçekleştirilmesi için "herhangi bir işi olmayan, iş arayan ve iki hafta içinde işbaşı yapabilecek" olanlarla yapılmasına dikkat edilmiştir. Asgari kabul ücretini elde etmek için "Size uygun herhangi bir iş için kabul edeceğiniz en düşük ücret ne kadardır?" sorusu sorulmuştur. Ancak bu soruya verilen cevap genellikle gerçek asgari kabul

ücretinden yüksek olacağı düşüncesinden hareket edilerek, bireylere ifade ettikleri rakamın bir miktar düşüğüne çalışıp çalışmayacağı tekrar sorulmuştur. Diğer bir deyişle bireylerle pazarlık yapılmıştır. Bireyler “hayır bu ücretten daha düşüğüne çalışmam” cevabını verene kadar bu soru tekrarlanmıştır. Böylece bireyin çalışma ile çalışmama arasında kayıtsız kaldığı gerçek asgari kabul ücretine erişilmiştir. Bireyin asgari kabul ücreti için haftalık kaç saat çalışmaya razı olduğunu da ifade etmesi istenmiştir. Asgari kabul ücreti, çalışmak istenen saate bölünerek saatlik asgari kabul ücreti elde edilmiştir. Anket uygulamasında kendi işini kurmak isteyenler dışarıda tutulmuştur. Çünkü Sestito ve Viviano (2008)’nin da belirttiği gibi bu bireylerin asgari kabul ücreti kardaki değişkenlikle ilişkili olan risk primini de içermektedir. Ayrıca sadece işsiz bireylerin alınmasının nedeni ise çalışanların halihazırda elde ettikleri ücret düzeyinin de asgari kabul ücretlerini etkilemesidir.

Veri toplama aşamasında karşılaşılan önemli bir problem insanların ankete zaman ayırmak istememesidir. Genellikle insanlar anketi yanlarına alıp doldurup sonra getirme teklifinde bulunmuşlardır. Ancak bu kesinlikle kabul edilmemiştir. Anketin uzun ve detaylı oluşundan dolayı anketin ortalarından sonra dikkati dağılan ve geçiştirici cevaplar veren katılımcılarla karşılaşılmıştır. Bu katılımcıların anketleri işaretlenmiştir ve daha sonra detaylı bir şekilde kontrol edilmiştir.

Anketlerin hangi şehirlerde uygulandığı ve bunların erkek ve kadınlara göre sayısı Tablo 1’de verilmiştir. Burada Tablo 1’den bahsetmekte fayda görülmektedir. Türkiye’de toplam işgücü sayısı 28 milyon 271 bin kişidir. Bunların içinden istihdam edilenlerin sayısı 25 milyon 524 bin kişidir. İşsiz sayısı 1 milyon 714 bin kişi erkek ve 1 milyon 33 bin kişi kadın olmak üzere toplam 2 milyon 747 bin kişidir. İşsizlik oranı %9,7’dir. TR1 bölgesinde yani İstanbul’da işgücü sayısı 5 milyon 248 bindir. İstihdam edilenlerin sayısı 4 milyon 658 bin kişidir. İstanbul bölgesindeki işsizlik oranı %11,2’dir. Toplam işsiz sayısı 589 bin kişidir ve bunların 361 bin kişisi erkek, 228 bin kişisi kadındır. Bu bölgenin toplam işsizlik oranı içindeki oranı %21,44’tür. İstanbul’da hedeflenen anket sayısı 263 erkek ve 166 kadın olmak üzere 429 ankettir. Yapılan anket sayısı ise 470’dir. Ancak çeşitli sebeplerden dolayı elenen anketlerden sonra geriye kalan 299 erkek, 168 kadın olmak üzere toplam 467 ankettir. TR2 yani Batı Marmara bölgesine dahil olan iller Tekirdağ, Edirne, Kırklareli, Balıkesir ve Çanakkale’dir. Anket uygulaması bölgeyi temsilen Tekirdağ’da yapılmıştır. Bu

bölgede yapılan toplam anket sayısı 75'dir ve bunların 40'ı erkek ve 35'i kadındır. TR3 Ege bölgesi İzmir, Aydın, Denizli, Muğla, Manisa, Afyonkarahisar, Kütahya ve Uşak illerinden oluşmaktadır. Anket uygulaması bölgeyi temsilen İzmir'de gerçekleştirilmiştir. Elenen anketlerden sonra kalan anket sayısı 323'tür. Bunlardan 179'u erkek, 144'ü kadındır. TR4 Doğu Marmara bölgesi Bursa, Eskişehir, Bilecik, Kocaeli, Sakarya, Düzce, Bolu ve Yalova illerinden oluşmaktadır. Bölgeyi temsilen Bursa'da yapılan anketlerin sayısı 219'dur ve bunun 122'si erkek, 97'si kadındır. TR5 Batı Anadolu bölgesi Ankara, Konya ve Karaman illerinden oluşmaktadır. Bölgeyi temsil etmesi amacıyla Ankara'da yapılan anketlerin sayısı 89 erkek ve 77 kadın olmak üzere toplam 166'dır. TR6 Akdeniz bölgesi ise Adana, Mersin, Antalya, Isparta, Burdur, Hatay, Kahramanmaraş ve Osmaniye illerinden oluşmaktadır. Bölgeyi temsilen Adana'da yapılan toplam anket sayısı 114'tür. Bu sayının 65'i erkek, 49'u kadındır. TR7 Orta Anadolu bölgesi ise Kırıkkale, Aksaray, Niğde, Nevşehir, Kırşehir, Kayseri, Sivas ve Yozgat'tır. TR7 Orta Anadolu bölgesini temsilen Sivas'da gerçekleştirilen anketlerin sayısı 165 erkek ve 82 kadın olmak üzere toplam 247'dir. TR8 Batı Karadeniz bölgesi Zonguldak, Karabük, Bartın, Kastamonu, Çankırı, Sinop, Samsun, Tokat, Çorum ve Amasya illerinden oluşmaktadır. Bölgeyi temsilen Samsun'da gerçekleştirilen toplam anket sayısı 71'i erkek ve 46'sı kadın olmak üzere 117 ankettir. TR9 Doğu Karadeniz bölgesini oluşturan iller Trabzon, Ordu, Giresun, Rize, Artvin ve Gümüşhane'dir. Anket uygulaması bölgeyi temsilen Rize'de yapılmıştır. Yapılan anket sayısı ise 39 erkek, 16 kadın olmak üzere toplam 55'tir. TRA Kuzeydoğu Anadolu bölgesi Erzurum, Erzincan, Bayburt, Ağrı, Kars, Iğdır ve Ardahan illerinden oluşmaktadır. Bölgeyi temsilen Bayburt'da yapılan anket sayısı 28'dir. Bunun 20'si erkek, 8'i kadındır. TRB Ortadoğu Anadolu bölgesi Malatya, Elazığ, Bingöl, Tunceli, Van, Muş, Bitlis ve Hakkari'den oluşmaktadır. Yapılan anket sayısı 60'ı erkek, 13'ü kadın olmak üzere toplam 73 ankettir. Anketler bölgeyi temsilen Bingöl'de yapılmıştır. Son bölge olan TRC Güneydoğu Anadolu bölgesine dahil olan iller ise Gaziantep, Adıyaman, Kilis, Şanlıurfa, Diyarbakır, Mardin, Batman, Şırnak ve Siirt'tir. Yapılan toplam anket sayısı 228'i erkek ve 50'si kadın olmak üzere toplam 278'dir. Anketler bölgeyi temsilen Şanlıurfa'da yapılmıştır. Ayrıca anket sonucunda elde edilen ve analizde kullanılan değişkenlere ait açıklamalar ve tanımlayıcı istatistikler de Tablo 2'de sunulmuştur.

Tablo 1. İşsizlik Oranları ve Anket Sayıları

2013 YILI	İşgücü 28271	İstihdam Edilenler 25524	İşsizlik				İşsizlik		Anket Sayısı 2000	Erkek Anket 1248	Kadın Anket 752	Yapılan Anket			Net Yapılan		
			Oranı (%) 9,7	İşsiz Sayısı 2747	Erkek İşsiz 1714	Kadın İşsiz 1033	Oranı 100,00%	E				K	T	E	K	T	
TR10	5248	4658	11,2	589	361	228	21,44%	429	263	166	429						
TR1 (İstanbul)	5248	4658	11,2	589				429	263	166	429	302	168	470	299	168	467
TR21	748	692	7,5	56	27	29	2,04%	41	20	21	41						
TR22	625	587	6,0	38	23	15	1,38%	28	17	11	28						
TR2 (Tekirdağ)	1373		6,8	94				69	37	32	69	40	35	75	40	35	75
TR31	1790	1514	15,4	276	134	142	10,05%	201	98	103	201						
TR32	1289	1201	6,9	89	51	38	3,24%	65	37	28	65						
TR33	1142	1080	5,4	62	37	25	2,26%	45	27	18	45						
TR3 (İzmir)	4221		10,1	427				311	162	149	311	183	160	343	179	144	323
TR41	1490	1385	7,0	105	59	46	3,82%	76	43	33	76						
TR42	1486	1340	9,8	146	80	66	5,31%	106	58	48	106						
TR4 (Bursa)	2976		8,4	251				182	101	81	182	148	128	276	122	97	219
TR51	1856	1667	10,2	189	101	88	6,92%	138	74	64	138						
TR52	795	757	4,7	37	25	12	1,35%	27	18	9	27						
TR5 (Ankara)	2651		8,6	227				165	92	73	165	97	83	180	89	77	166
TR61	1211	1115	7,9	96	53	43	3,49%	70	39	31	70						
TR62	1381	1203	12,8	177	105	72	6,44%	128	76	52	128						
TR63	1018	893	12,2	125	92	33	4,55%	91	67	24	91						
TR6 (Adana)	3610		11,0	398				289	182	107	289	77	51	128	65	49	114

Tablo 1. (Devam)

TR71	545	510	6,5	36	24	12	1,31%	26	17	9	26							
TR72	844	762	9,6	81	54	28	2,95%	59	39	20	59							
TR7 (Sivas)	1389		8,4	117				85	56	29	85	179	101	280	165	82	247	
TR81	449	416	7,4	33	16	17	1,20%	24	12	12	24							
TR82	281	263	6,4	18	9	9	0,66%	14	7	7	14							
TR83	1006	941	6,5	65	37	28	2,37%	47	27	20	47							
TR8 (Samsun, Tokat)	1736	1620	6,7	116				85	46	39	85	91	58	149	71	46	117	
TR90	1027	958	6,8	69	49	20	2,51%	51	36	15	51							
TR9 (Rize)	1027		6,8	69				51	36	15	51	39	16	55	39	16	55	
TRA1	335	313	6,6	22	18	5	0,80%	17	13	4	17							
TRA2	413	385	6,7	28	21	7	1,02%	20	15	5	20							
TRA (Bayburt)	748		6,7	50				37	28	9	37	29	9	38	20	8	28	
TRB1	670	618	7,7	52	32	20	1,89%	38	23	15	38							
TRB2	581	519	10,6	62	56	6	2,26%	45	41	4	45							
TRB (Bingöl)	1251		9,1	114				83	64	19	83	70	22	92	60	13	73	
TRC1	763	707	7,3	56	43	13	2,04%	40	31	9	40							
TRC2	805	664	17,5	141	123	18	5,13%	103	90	13	103							
TRC3	473	373	21,1	99	85	14	3,60%	72	62	10	72							
TRC (Şanlıurfa)	2041		14,5	296				215	183	32	215	249	58	307	228	50	278	

Tablo 2. Değişkenlere Ait Tanımlayıcı İstatistikler

<i>Değişkenler</i>	<i>Açıklama</i>	<i>Ort.</i>	<i>St. Sp.</i>
<i>lnREZUCR</i>	Saatlik asgari kabul ücretinin logaritması	3,264	0,327
<i>lnİSSURE</i>	İşsizlik süresinin logaritması	1,482	1,025
<i>lnHHG</i>	Hanehalkı gelirinin logaritması	7,099	1,411
<i>lnLW</i>	Cevaplayıcının önceki ücretinin logaritması	6,432	1,963
<i>lnSİGSURE</i>	Ay olarak sigorta süresinin logaritması	3,009	1,605
<i>CNS</i>	Cinsiyet (0=erkek, 1= kadın)	0,363	0,481
<i>EGT</i>	Eğitim (0=12 yıl ve altı, 1=13 yıl ve üzeri)	0,316	0,465
<i>GECYUK</i>	Ailenin geçiminden öncelikli sorumlu olma durumu (0=hayır, 1=evet)	0,352	0,478
<i>DRC</i>	En son bitirdiği okuldaki mezuniyet derecesi	0,736	0,141
<i>STAJ</i>	Staj yapma durumu (0=hayır, 1=evet)	0,238	0,426
<i>YABDİL</i>	Bildiği yabancı dil sayısı	0,385	0,537
<i>KİRA</i>	Kira ödeme durumu (0=hayır, 1=evet)	0,384	0,486
<i>Uİ</i>	İşsizlik ödeneği alma durumu (0=hayır, 1=evet)	0,087	0,283
<i>BKMMHTC</i>	Ailede bakıma muhtaç kişinin varlığı (0=hayır, 1=evet)	0,113	0,317
<i>CLSKİSİ</i>	Ailede çalışan kişi sayısı	4,136	1,541
<i>İSSORN</i>	Cevaplayıcının yaşadığı bölgedeki işsizlik oranı	10,098	2,145
<i>SİGARA</i>	Sigara kullanma durumu (0=hayır, 1=evet)	0,458	0,498
<i>ALKOL</i>	Alkol kullanma durumu (0=hayır, 1=evet)	0,104	0,305
<i>YERBİR</i>	Yaşadığı yerleşim birimi (1=şehir veya büyükşehir, 0=diğer)	0,759	0,427
<i>BORC</i>	Borcunun olup olmadığı (0=hayır, 1=evet)	0,469	0,499
<i>BAGCCNS</i>	Bağımlı çocuk*cinsiyet	0,059	0,235
<i>İSTEKLİF</i>	Aldığı iş teklifi sayısı	0,493	1,103

Saatlik asgari kabul ücreti, işsizlik süresi, hanehalkı geliri ve önceki ücret verilerinin logaritması alınmıştır. Önceki ücreti sıfır olanlar olduğundan dolayı tüm önceki ücret verisi bir arttırılmıştır. Böylece sıfır olanlar da bir olmuştur ve logaritmaları alındıktan sonra tekrar sıfır olmuşlardır. Aynı durum sigorta süresi için de geçerlidir. Ankete katılanların %36,3'ünü kadınlar oluşturmaktadır. Bu oran tüm katılımcıların yaklaşık üçte birini oluşturmaktadır. Mevcut oran toplam işsizler içindeki kadın oranına da uyumludur. Ankete

katılanların %31,6'sı 13 yıl ve üzeri eğitim görmüştür. 13 yıl ve üzeri eğitim en az lise mezuniyeti ve daha fazlasını içermektedir. Ankete katılanların %35,2'si ailesinin geçiminden öncelikle sorumludur. Bu durum bir başka deyişle aile reisliği olarak da adlandırılabilir. Anket uygulanan bireylerden %23,8'i staj yapmıştır ve ankete katılanların %38,5'i de yabancı dil bilmektedir. Bu da tüm katılımcıların üçte birinden fazladır. Katılımcıların %61,6'sı kira ödememektedir. Anketi cevaplayan kişilerden %8,7'si işsizlik ödeneği almaktadır. Katılımcılardan %11,3'ünün ailesinde bakıma muhtaç yani ihtiyaçlarını kendi kendine karşılayamayacak durumda olan birey vardır. Ankete katılanların %45,8'i sigara kullanmaktadır ve %10,4'ü de alkol kullanmaktadır. Ankete katılanlardan %75,9'u şehir veya büyükşehirde ikamet etmektedir. Bu oran katılımcıların büyük bir kısmını içine almaktadır. Katılımcılardan %46,9'unun borcu vardır ve katılımcıların %5,9'u bağımlı çocuk sahibidir. Bağımlı çocuk 0-6 yaş arası, hayati ihtiyaçlarını destek almadan yerine getiremeyecek durumdaki çocuklardır. Son olarak katılımcıların işsizken aldıkları iş teklifi ortalama olarak %49,3'tür.

4. YÖNTEM

İktisadi modellerde dışsal değişkenlerin içsel değişkenleri etkilediği düşünülür. Diğer şartların sabit olduğu varsayımı bu durumda herhangi bir sorunun oluşmasını engeller. Ancak diğer şartların sabit olduğu varsayımı gerçek dünyanın bir modelini oluşturmak için kullanıldığında oldukça kısıtlayıcıdır. Bu gibi kısıtlamalardan kurtulmak istendiğinde dışsal değişkenler bazı durumlarda içsel değişken tarafından da belirlenebilir. Dışsal değişkenin aynı zamanda içsel değişken tarafından belirlenmesine, yani modelde bir içsel değişken haline gelmesine içsellik sorunu denir.

Bu çalışmada kullanılan modelde içsellik sorunu bulunmaktadır. Çünkü dışsal olması gereken değişkenlerin bazıları teoriye göre içsel durumdadırlar. Bu da bu değişkenlerin hata terimi ile ilişkili olmasına neden olur. Yani $cov[x'u] \neq 0$ olur. Bu durumda da OLS (En Küçük Kareler Yöntemi) tahmininden elde edilen katsayılar sapmalı olacaktır. İçsellik sorunundan kurtulabilmek için araç değişkenler kullanılması uygundur. Kullanılacak olan araç değişkenlerin bazı koşulları sağlaması gerekir. z araç değişkenler vektörünün sahip olması gereken özellikleri Katchova (2013) şu şekilde sıralamıştır:

- z, açıklayıcı değişkenlerle (x) ilişkilidir, $E[z'x] \neq 0$ (yani z, x'in tahmincisi veya nedenidir),
- z, hata terimi (u) ile ilişkili değildir, $E[z'u] = 0$ (yani z içsel değildir),
- z, bağımlı değişken olan y'nin doğrudan nedeni değildir, $cov[y, z|x] = 0$ (yani z y eşitliğinde yoktur).

Elimizde aşağıdaki gibi bir eşitlik olduğunu düşünelim:

$$y_1 = \beta_1 y_2' + \beta_2 x_1' + u$$

burada y_1 bağımsız değişken, y_2 içsel değişken ve x_1 dışsal değişkenleri temsil etmektedir. Bu durumda x_1 'in kendisi için ve x_2 'nin de y_2 için araç olduğu $z = [x_1, x_2]$ gibi bir araç kümesi bulmamız gerekir. Söz konusu araç kümesini bulduktan sonra içsellik probleminin üstesinden gelebilmek için İki Aşamalı En Küçük Kareler Yöntemi (2SLS) kullanılabilir.

Bu yöntemde içsel değişken yerine içsel değişkenin tahmin edilmiş değerleri kullanılır. Yani y_2 içsel değişkeni için aşağıdaki eşitlik oluşturulur:

$$y_2 = \gamma_1 x_1' + \gamma_2 x_2' + e$$

bu eşitlikten elde edilen \hat{y}_2 için tahmin değerleri hesaplanır ve artık ilk eşitlikte bu değerler kullanılır. Böylece model aşağıdaki duruma gelir:

$$y_1 = \beta_1 \hat{y}_2' + \beta_2 x_1' + u$$

Modelde araç değişken sayısı içsel değişken sayısına eşit ise model tam tanımlanmış olur. Bu durumda tahminler aşağıda gösterildiği gibi sapmasız olacaktır. Çünkü yukarıda da bahsedildiği gibi $E[z'u] = 0$ olur.

$$b_{IV} = (z'x)^{-1}z'y = (z'x)^{-1}z'(x\beta + u) = \beta + (z'x)^{-1}z'u$$

burada $z'u = 0$ olacağından $b_{IV} = \beta$ olacaktır.

Çalışmada kullanılan modelde işsizlik süresi içsel değişken olması nedeniyle bu değişkenleri temsil eden araç değişkenler kullanılmıştır. Model ise aşağıda sunulmuştur:

$$\ln RW_i = \alpha_0 + \alpha_1 \ln UD_i + \alpha_2 \ln HHG_i + \alpha_3 \ln LW_i + \alpha_4 \ln S\acute{I}GSURE_i + \alpha_{5i} X_i + \varepsilon_i$$

Bağımlı değişken olan $\ln RW$ saatlik asgari kabul ücretinin doğal logaritmasını temsil etmektedir. $\ln HHG$ hanehalkı gelirinin doğal logaritmasını, $\ln UD$ işsizlik süresinin doğal logaritmasını, $\ln LW$ önceki ücretin doğal logaritmasını ve $\ln S\acute{I}GSURE$ sigortalı olunan sürenin doğal logaritmasını göstermektedir. X vektörü ise beklenen ücretin belirleyicisi olan açıklayıcı değişkenleri içeren vektördür.

Çalışmada kullanılan regresyon eşitliğinde logaritmaların kullanılması kullanışlı sonuçların ortaya çıkmasına fırsat tanımaktadır. Regresyon eşitliğinde α_1 , α_2 ve α_3 asgari kabul ücretinin sırasıyla işsizlik süresi, beklenen ücret ve önceki ücret esnekliklerini

göstermektedir. Yani α_1 işsizlik süresindeki %1 değişikliğin asgari kabul ücretinde meydana getirdiği % değişikliği, α_2 hanehalkı gelirindeki %1 değişikliğin asgari kabul ücretinde meydana getirdiği % değişikliği, α_3 önceki ücretteki %1 değişikliğin asgari kabul ücretinde meydana getirdiği % değişikliği ve α_4 sigortalı olunan süredeki %1 değişikliğin asgari kabul ücretinde meydana getirdiği % değişikliği göstermektedir.

Burada bağımsız değişkenlerin asgari kabul ücretini nasıl etkileyebileceği ile ilgili beklentilere değinmekte fayda görülmektedir. İlk olarak işsizlik süresinin (*lnISSURE*) asgari kabul ücretini düşürmesi beklenmektedir. Çünkü işsizlik süresi uzayan birey içinde bulunduğu durumdan rahatsız olacak ve asgari kabul ücretini düşürmeye yönelecektir. Yani işsiz kalınan süre uzadıkça asgari kabul ücreti düşecektir. Addison ve diğerleri (2010) çalışmalarında bu beklentiyi desteklemiştir. 15 Avrupa Birliği ülkesinin yer aldığı bir veri seti kullanılarak yapılan çalışmada asgari kabul ücretinin işsizlik süresince azalacağına değinilmiştir. Ayrıca yüksek asgari kabul ücretinin daha yüksek işsizlik sürelerine yol açacağına değinilmiştir. Yüksek asgari kabul ücretlerinin işsizliği olumsuz etkileyeceğinin altı çizilmiştir. Bu da işsizlik süresini uzatacaktır. Brown ve diğerleri (2010) işsizlik süresinin asgari kabul ücreti üzerinde azaltıcı etkisi olduğuna değinmiştir. Son olarak Fishe (1982) de asgari kabul ücreti %10 düştüğünde işe başlama olasılığının yani işsizlik süresinin bitmesinin %8 oranında artış gösterdiğini savunmuştur. Hanehalkı geliri (*lnHHG*) arttıkça kişinin asgari kabul ücretinin de artması beklenir. Çünkü bireyin yaşam standardını gösteren faktörlerden biri de hanehalkı geliridir. Bireyin önceki ücreti arttıkça (*lnLW*) da asgari kabul ücreti artacaktır. Belli bir yaşam standardı olan birey bunun altına düşmek istemeyecektir. Bu konuda Jones (1988a)' da aynı fikirdedir. Ophem ve diğerleri (2011)'ne göre de önceki işlerin ücret beklentisi üzerinde pozitif etkisi vardır. Sigortalı olunan süre (*lnSIGSURE*) arttıkça birey asgari kabul ücretini yüksek belirleyecektir. Çünkü sigortalı olunan süre tecrübe olarak da değerlendirilebilir ve birey tecrübesinin de fiyatlandırılmasını bekler. (*CNS*) bağlamında konuya baktığımızda erkeklerin toplumda yüklediği misyon ve aile reisliği gibi kavramlarla birlikte asgari kabul ücretini yüksek tutmaları beklenmektedir. Ophem ve diğerleri (2011) ile Haurin ve Sridhar (2003) da çalışmalarında bu durumu desteklemiştir. Haurin ve Sridhar (2003)'a göre erkekler kadınlardan daha yüksek asgari kabul ücretine sahiptir. Fishe (1982) de erkeklerin kadınlardan daha yüksek ücret teklifi

aldıklarını ve asgari kabul ücretlerinin daha yüksek olduğunu belirtmiştir. Rööm (2003) çalışmasında benzer görüşlere sahiptir. Rööm (2003) de kadınların daha düşük asgari kabul ücretine sahip olduğunun dolayısıyla erkeklerin asgari kabul ücretinin daha yüksek belirlendiğinin altını çizmiştir. Eğitim durumu (*EGT*) ve mezuniyet derecesi (*DRC*) 1 birim yükseldikçe asgari kabul ücretinin de yükselmesi beklenmektedir. Heath ve Swann (1999) da yetenek düzeyi yüksek olanların asgari kabul ücretini yüksek tutacağını belirtmiştir. Aynı zamanda Ophem ve diğerleri (2011) de eğitim seviyesinin ve mezuniyet derecesinin asgari kabul ücretini arttırdığını tespit etmiştir. Haurin ve Sridhar (2003) da eğitimin yıl sayısının asgari kabul ücretini arttırdığını savunmuştur. Bilinen yabancı dil sayısı (*YABDİL*) da beşeri sermaye yatırımı olarak görülebileceğinden asgari kabul ücretinin yüksek tutulmasına sebep olacaktır. Heath ve Swann (1999) ana dilinden başka bir dil veya diller bilen kişilerin asgari kabul ücretinin yüksek olduğunu savunmuştur. Kira ödeme durumu (*KİRA*) asgari kabul ücretinin artmasına yol açacaktır. Kira gibi bir gideri olan birey daha fazla gelire hayatını sürdürebilecektir. Prasad (2003) da bu görüşü desteklemiştir. Ailenin geçiminden öncelikli sorumlu olma durumu (*GECYUK*) asgari kabul ücretini düşürecektir. Jones (1988b)'da bu konuda üstünde baskı oluşan bireyin asgari kabul ücretini düşüreceğini belirtmiştir. Mesleki eğitim almış olmak ve staj yapmış olmak (*STAJ*) asgari kabul ücretini yükseltecektir. Prasad (2003)'a göre staj yapmış olmak ve mesleki eğitim görmüş olmak asgari kabul ücretini yükseltmektedir. İşsizlik sigortasının (*UI*) da asgari kabul ücretini arttırması beklenir. Fishe (1982) de işsizlik sigortasının çalışma dışı aktivitelerin maliyetini düşürdüğünden ve asgari kabul ücretini arttırdığından bahsetmiştir. Ailede bakıma muhtaç kişi bulunmasının (*BKMMHTC*) asgari kabul ücretini düşüreceği düşünülmektedir. Birey bakıma muhtaç kişinin ihtiyaçlarını eksiksiz ve daha kısa zamanda karşılamak isteyecektir. Ailedeki toplam kişi sayısı ve ailedeki çalışan kişi sayısı (*CLSKİSİ*) arttıkça da asgari kabul ücretinin düşmesi beklenmektedir. Prasad (2003) çalışmasında bu görüşü desteklemiştir ve hanehalkında çalışan kişi sayısı arttığında asgari kabul ücretinin düştüğünü belirlemiştir. Bireyin bulunduğu bölgedeki veya çevresindeki işsizlik oranının (*İSSORN*) da asgari kabul ücretini etkilemesi beklenmektedir. Bölgedeki işsizlik oranı arttıkça bireyin asgari kabul ücretinin düşmesi beklenir. Çünkü birey işsizlik oranının yüksek olduğu bir çevrede endişe ile yaşamına devam edebilir. Bu durumdan kurtulmak için de asgari kabul ücretini düşük

tutmalıdır. Prasad (2003) çalışmasında bunu desteklemiştir. Çalışmasında bölgesel işsizlik oranı arttığında asgari kabul ücreti düşer bulgusuna yer vermiştir. Sigara (*SİĞARA*) ve alkol (*ALKOL*) tüketiminin asgari kabul ücretini arttırması beklenmektedir. Çünkü kişinin gider çizelgesinde sigara ve alkol önemli bir yer tutmaktadır. Lee ve diğerleri (1990) tarafından bu görüş desteklenmiştir. Yerleşim biriminin (*YERBİR*) asgari kabul ücreti üzerindeki etkisi üzerine beklentiler, şehir ve büyükşehir ve diğer yerleşim birimleri olarak ayrılmaktadır. Şehir ve büyükşehirde yaşayanların daha yüksek asgari kabul ücretine sahip olması beklenmektedir. Şehir ve büyükşehirlerdeki hayat pahalılığı, sosyal hayat gibi faktörler bunda etkilidir. Ophem ve diğerleri (2011)'ne göre daha gelişmiş yerlerdeki asgari kabul ücretleri yüksektir. Sestito ve Viviano (2008)'da bölgesel farklılıklara dikkat çekmişlerdir. Hui (1991)'de çalışmasında yerleşim yeri konusuna özel bir önem vermiştir. Çalışmasında başkentte yaşama durumu, diğer şehirler, kasaba, köy, kırsal ve kent olarak ayırım yapmıştır. Heath ve Swann (1999)'ın çalışmasında da asgari kabul ücreti kentsel kesimin dışındaki merkezden uzak kişiler için çok düşük olarak bulunmuştur. Böheim (2002) ise Londra dışındaki yani şehir merkezi dışındaki ücretlerin daha düşük olduğunu belirtmiştir. Bireyin borçlu olup olmama durumu (*BORC*) da asgari kabul ücreti üzerinde etkili olacaktır. Borcu olan birey borçlarından bir an önce kurtulmak amacıyla asgari kabul ücretini yüksek tutmak isteyecektir. Ophem ve diğerleri (2011) çalışmalarında borçlu olup olmama değişkenini kullanmışlardır ve borçluların borcu olmayanlara göre daha yüksek asgari kabul ücreti belirlediklerini savunmuşlardır. Bağımlı yani 0-6 yaş aralığındaki çocuk sayısı (*BAGCCNS*) arttıkça ihtiyaçlardan dolayı asgari kabul ücretinin düşük tutulması beklenmektedir. Ayrıca Böheim (2002)'e göre bağımlı çocuk sahibi kadınların iş bulma olasılığı diğer durumlara göre daha düşüktür. Bundan dolayı da bu şartlardaki kadınlar asgari kabul ücretini işe girmelerini kolaylaştırmak amacıyla düşük tutacaklardır. Haurin ve Sridhar (2003)'a göre de bağımlı çocuğu olan aileler diğerlerine göre daha düşük asgari kabul ücretine sahiptirler. Son olarak iş teklifi almak (*İSTEKLİF*) asgari kabul ücreti üzerinde etkili olacaktır. İş teklif alan bireyin asgari kabul ücretini iş teklifi almayanlara göre yüksek tutması beklenmektedir. Çünkü kişiye karşı bir ilgi ve istek vardır. Bunun bilincinde olan birey kendini daha değerli hissedecektir ve asgari kabul ücretini daha yüksek seviyede belirleyecektir. Fishe (1982)'ye göre eğer teklif asgari kabul ücretinden

yüksekse kabul edilir. Teklif asgari kabul ücretinden düşükse reddedilir. Jones (1988b) anket çalışmasında reddedilen iş tekliflerine de yer vermiştir. Ayrıca iş teklifi alan bireylerin asgari kabul ücretinin arttığı belirtilmiştir. Ophem ve diğerleri (2011) bireylerin piyasaya bakış açılarına göre asgari kabul ücretlerini belirlediklerini savunmuştur. Kişinin asgari kabul ücreti bu bakış açısına göre oluşur. Yani piyasadaki ücretler asgari kabul ücretini etkiler ama kabul edilen maaş rastgele oluşur. Ayrıca çalışmada iş görüşmelerine davet edilen bireylerin daha yüksek kabul ücreti beklediği belirtilmiştir.



5. BULGULAR

Çalışmada içsellik sorununun olup olmadığının tespiti amacıyla Durbin ve Wu-Hausman testleri yapılmıştır. Bu testlerde null hipotezi değişkenlerin dışsal olduğu yönündedir. Testlerin sonuçları sırasıyla 14.572 ($p=0.0001$) ve 14.515 ($p=0.0001$)'dir. Bu durumda, null hipotezi reddedilir. İçsellik sorununun olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sorunun önüne geçilmesi amacıyla iki aşamalı en küçük kareler yöntemi kullanılmıştır. Tablo 3 asgari kabul ücretinin bağımlı değişken olarak yer aldığı iki aşamalı en küçük kareler modeli bulgularını göstermektedir. Bulgulara göre işsizlik süresindeki (*lnİSSURE*) artış beklentilerin tersine asgari kabul ücretini artırmaktadır. Bu durum kişinin işsiz kaldığı süreç uzadıkça emek piyasasına girişinin zorlaşması ve kişinin kendi değerini doğru analiz edememesi şeklinde açıklanabilir. Bundan dolayı kişi asgari kabul ücretini yüksek tutabilmektedir. Bu sonuç Addison ve diğerleri (2010), Brown ve Taylor (2010) ve Fische (1982)'nin çalışmalarının sonuçlarına uymamaktadır. Bireyin önceki iş hayatı ile ilgili değişkenlerden biri olan ve tecrübenin bir göstergesi olarak kabul edilebilecek olan sigortalılık süresindeki artış (*lnSİGSURE*) ile bir diğeri olan önceki ücretteki (*lnLW*) artış asgari kabul ücretinin artmasına sebep olmaktadır. Birey hem deneyimini hem de önceki işindeki ücret düzeyini yeni işine taşımak istemektedir. Jones (1988a)'a göre bireylerin ücretlerinin farklılık göstermesinin sebebi önceki ücretleridir. Beklentilerde belirtildiği üzere kadınlar erkeklere (*CNS*) göre %4,3 daha düşük asgari kabul ücretine sahiptir. Haurin ve Sridhar (2003)'da erkeklerin asgari kabul ücretinin kadınlardan yüksek olduğunu vurgulamıştır. Fische (1982) ise erkeklerin hem daha yüksek ücret teklifi aldıklarını hem de daha yüksek asgari kabul ücretine sahip olduklarını belirtmiştir. Buna göre erkekler çeşitli sebeplerden dolayı daha seçici davranmaktadır. Buna sebep olarak toplumsal ve sosyal çevrede erkeklerin üzerine yüklenen sorumluluklar gösterilebilir. Üniversite ve üzeri eğitim düzeyine sahip olanlar (*EGT*) daha düşük eğitim seviyesine sahip olanlara göre %11,6 daha yüksek asgari kabul ücretine sahiptir. Haurin ve Sridhar (2003) da kişinin eğitimindeki yıl sayısının artmasının asgari kabul ücretini arttırdığını belirtmiştir. Eğitim hayatındaki başarının önemli bir göstergesi olan mezuniyet derecesi (*DRC*) 1 birim arttıkça asgari kabul ücreti de %15,2 artmaktadır. Ophem ve diğerleri (2011)'nin tespitleri de bu bulguyu desteklemektedir. Bir diğer eğitim yatırımı olan staj konusunda ise staj yapmış olanlar

(*STAJ*) yapmamış olanlara göre %5,1 daha yüksek asgari kabul ücretine sahip olmaktadır. Staj yaparak alanında bilgilenen ve tecrübelenen birey asgari kabul ücretini yüksek tutmak isteyecektir. Birey değerinin arttığını düşünmektedir. Bu konuda Prasad (2003) da aynı doğrultuda bulgular ortaya koymuştur. Ayrıca bilinen yabancı dil (*YABDİL*) sayısındaki artış da asgari kabul ücretinin %5,9 oranında artırmasına sebep olmaktadır. Heath ve Swann (1999)'a göre de ana dilinden başka dil veya diller bilen bireylerin daha yüksek asgari kabul ücreti belirledikleri saptanmıştır. Eğitim ile ilgili bu bulguların nedeni ilave eğitim yatırımının ve eğitim hayatındaki başarının karşılığını alma isteği olarak gösterilebilir. Beklentilere uygun şekilde kira ödeyen (*KİRA*) bireyler asgari kabul ücretini %4,1 daha yüksek beklerler. İşsizlik sigortası (*UI*) alan bireyler asgari kabul ücretlerini işsizlik sigortası almayanlara göre %12,4 yüksek tutarlar. Çünkü işsizlik sigortası bir güvence olarak görülmektedir ve bundan dolayı bireyler asgari kabul ücretlerini yüksek belirleyip daha seçici davranabilmektedir. Kiefer ve Neumann (1979)'a göre işsizlik sigortası, çalışma dışı faaliyetlerin maliyetini düşürür ve asgari kabul ücretinin artmasına sebep olur. Bireyin ailesinde bakıma muhtaç kişilerin varlığı (*BKMMHTC*) bireyi daha hızlı iş bulmaya yöneltebilecektir. Bu da ailede bakıma muhtaç bireyin varlığının daha düşük asgari kabul ücretine sahip olmasına neden olan faktör olarak düşünülmektedir. İşsiz bireyin ailesinde bakıma muhtaç kişi olması asgari kabul ücretinin %6,5 daha düşük tutulmasına sebep olmaktadır. Kişi zaruri ihtiyaçları bir an önce karşılayabilmek için asgari kabul ücretini düşük tutmayı tercih edecektir. Ailede çalışan kişi (*CLSKİSİ*) sayısındaki artış da asgari kabul ücretini azaltan bir diğer faktördür. Ailede çalışan kişi sayısı arttıkça ortak giderlerden bireye düşen pay azalacak ve birey daha düşük ücrete de razı olabilecektir. Ailedeki çalışan kişi sayısı arttıkça asgari kabul ücreti %1,8 oranında azalmaktadır. Ailesindeki diğer çalışanlar sayesinde ihtiyaçlarının bir kısmını karşılayabilen kişi, asgari kabul ücretini daha düşük tutabilecektir. Bu sonuç beklentilerle uyumludur. Ayrıca beklentilerle ters düşen bir diğer bulgu da bireyin yaşadığı bölgedeki işsizlik oranındaki (*İSSORN*) artışın asgari kabul ücreti üzerindeki artırıcı etkisidir. Kişinin yaşadığı bölgedeki işsizlik oranı arttığında asgari kabul ücreti de %3,3 artış göstermektedir. Bu bulgu aynı zamanda Prasad (2003) çalışmasında ortaya çıkan bulgunun da aksi yönündedir. Prasad (2003)'e göre bölgesel işsizlik oranı arttıkça asgari kabul ücreti

düşmektedir. Şehir veya büyükşehirde yaşayan (*YERBİR*) bireyler diğer yerleşim birimlerinde yaşayan bireylere göre daha düşük asgari kabul ücretine sahiptirler. Bu ise şehir veya büyükşehirlerde emek arz edenler arasında daha yoğun rekabetin yaşanması ile açıklanabilir. Şehir ve büyükşehirde yaşamını sürdürenler diğer yerleşim birimlerinde yaşayanlara göre %9,1 daha düşük asgari kabul ücreti talep etmektedirler. Burada beklentilerin tersi bir durum söz konusudur. Ophem ve diğerleri (2011), Sestito ve Viviano (2008) ve Hui (1991) de çalışmalarında daha büyük yerleşim yerinde yaşayanların daha yüksek asgari kabul ücretine sahip olduğunu belirlemişlerdir. Şehir yaşamına ayak uydurmanın gerekliliği ve zaruri ihtiyaçlar kişinin seçici olmasını engelleyebilir ve asgari kabul ücretinin daha düşük tutulmasına sebep olabilir. Heath ve Swann (1999) ile Böheim (2012) de çalışmalarında merkezden uzak bireylerin daha düşük asgari kabul ücretine sahip olduklarını belirlemiştir. Borçlu (*BORC*) bireyler daha yüksek asgari kabul ücretine sahiptirler. Borcu olanlar olmayanlara göre %9,2 daha yüksek asgari kabul ücreti talep etmektedirler. Bir an önce borçlarından kurtulmak isteyen kişiler asgari kabul ücretini yüksek tutarlar. Borçlarını ödeyip daha rahat bir yaşama kavuşabilirler. Çalışmalarında borçlu olup olmama değişkenini kullanan Ophem ve diğerleri (2011)'nin bulguları da aynı doğrultudadır. Bu bulgu da beklentilere uymaktadır.

Elde edilen bazı bulguları esneklikler şeklinde yorumlamak da mümkündür. İşsizlik süresindeki, sigortalı olunan süredeki ve önceki ücretteki %1'lik artışlar asgari kabul ücretini sırasıyla %0,317, %0,035 ve %0,044 artırmaktadır.

Ayrıca hanehalkı geliri (*lnHHG*), ailenin geçiminden öncelikli sorumlu olma (*GECYUK*), sigara kullanma (*SİGARA*), alkol kullanma (*ALKOL*), bağımlı çocuk sahibi olma (*BAGCCNS*) ve iş teklifi alma (*İSTEKLİF*) değişkenleri ile asgari kabul ücreti arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Tablo 3. İki Aşamalı En Küçük Kareler Bulguları

	Katsayı	St. Hata	t değeri	P değeri
<i>lnİSSURE</i>	0,317*	0,115	2,750	0,006
<i>lnHHG</i>	0,010	0,007	1,420	0,155
<i>lnLW</i>	0,044*	0,014	3,170	0,002
<i>lnSİGSURE</i>	0,035*	0,010	3,480	0,000
<i>CNS</i>	-0,043***	0,023	-1,850	0,064
<i>EGT</i>	0,116*	0,028	4,180	0,000
<i>GECYUK</i>	0,025	0,024	1,060	0,289
<i>DRC</i>	0,152***	0,087	1,740	0,083
<i>STAJ</i>	0,051**	0,024	2,160	0,031
<i>YABDİL</i>	0,059*	0,022	2,610	0,009
<i>KİRA</i>	0,041***	0,021	-1,940	0,052
<i>Uİ</i>	0,124*	0,036	3,420	0,001
<i>BKMMHTC</i>	-0,065**	0,030	-2,170	0,030
<i>CLSKİSİ</i>	-0,018*	0,006	-2,830	0,005
<i>İSSORN</i>	0,033*	0,006	5,270	0,000
<i>SİGARA</i>	0,037	0,022	1,640	0,101
<i>ALKOL</i>	0,038	0,035	1,090	0,276
<i>YERBİR</i>	-0,091*	0,031	-2,900	0,004
<i>BORC</i>	0,092*	0,025	3,700	0,000
<i>BAGCCNS</i>	-0,042	0,042	-1,010	0,313
<i>İSTEKLİF</i>	0,002	0,010	0,250	0,805
<i>SABİT</i>	1,922*	0,348	5,520	0,000

Not: *,** ve *** sırasıyla katsayının %1, %5 ve %10 anlamlılık seviyesine göre istatistiksel olarak anlamlılığını göstermektedir.

SONUÇ ve ÖNERİLER

Bu çalışmada Türkiye’de asgari kabul ücretini etkileyen faktörler incelenmiştir. Literatürde bu konuyla ilgili çeşitli çalışmalar vardır ancak çalışma Türkiye’de asgari kabul ücretini ve belirleyicilerini inceleyen ilk çalışma olma özelliğini taşımaktadır.

Türkiye’de gerçekleştirilen hanehalkı işgücü anketine asgari kabul ücretinin dahil olmaması sebebiyle bu veri setinden yararlanılamamıştır. Bu nedenle benzersiz ve kapsamlı bir veri seti kullanılması da çalışmanın önemini artıran özelliklerden biridir. Öncelikle ilgili literatür taranmıştır ve çalışmanın veri setini oluşturacak bir anket hazırlanmıştır. Hazırlanan anket pilot uygulama olarak önce Samsun ve Tokat illerinde uygulanmıştır. Bu pilot uygulama karşılaşılan güçlüklerle ilgili hazırlıklı olunmasına ve eksiklik ve aksaklıkların giderilmesine yardımcı olmuştur. 12 bölge ve 26 alt bölgeden oluşan Türkiye İstatistik Bölge Birimleri Sınıflandırmasından Türkiye’nin tümünü temsil edecek şekilde seçilen 15 ilde 2000 bireye anket uygulanması ve veri kaybı ihtimaline karşılık da istatistiksel yöntemlerle belirlenen anket sayısından %10 fazla anket yapılması planlanmıştır. Planlama sonucunda 2384 işsiz bireye anket uygulanmıştır. İstatistik Bölge Birimleri Sınıflandırmasında birinci düzey bölgelerin hepsinde anket yapılmıştır. Bazı anketlere verilen tutarsız cevaplar ve kişilerin cevaplamak istemediği soruların sebep olduğu veri eksikliklerinden dolayı elenen anketler olmuştur. Elenen anketlerden sonra kalan anket sayısı 2162’dir. Bunun %63,6’sı erkeklerden, %36,4’ü ise kadınlardan oluşmaktadır. Anketlerin uygulandığı ana kütleyi Türkiye’deki işsiz bireyler oluşturmaktadır. Bunun için anket yapılmadan önce kişiye herhangi bir işi olup olmadığı, iş arayıp aramadığı ve iki hafta içinde işbaşı yapabilecek durumda olup olmadığı sorulmuştur. Bu şartları taşıyan kişilere anket uygulaması yapılmıştır. Asgari kabul ücretine ulaşmak için bireylere “Size uygun herhangi bir iş için kabul edeceğiniz en düşük ücret ne kadardır?” sorusu yöneltilmiştir. Bu soruya verilen cevabın genellikle gerçek asgari kabul ücretinden yüksek olacağı düşünüldüğünden deyim yerindeyse bireylerle pazarlık yapılmıştır. Bireylerin daha düşüğüne çalışmam dedikleri ücrete ulaşılan kadar soru sorulmaya devam edilmiştir. Böylece gerçek asgari kabul ücretine ulaşılmıştır.

İstatistiksel kriterlere uygun olarak belirlenmiş olan örneklem sayısına ulaşıldığında ve elde edilen veriler analiz açısından eksiklik göstermediğinde anket aşaması başarılı sayılmıştır.

Çalışmada kullanılan modelde işsellik sorunu vardır. Çünkü işsizlik süresi asgari kabul ücretini etkilerken, asgari kabul ücreti de işsizlik süresini etkilemektedir. İşsellik sorunundan kurtulmak için araç değişkenler kullanılması uygun görülmüştür. Çalışmada iki aşamalı en küçük kareler yöntemi kullanılmıştır.

Anketlerden elde edilen veriler analiz edildiğinde önemli sonuçlar elde edilmiştir. Asgari kabul ücretleri, işsizliğin faydasını aşmalıdır. Kişinin üretime katılmaksızın sabit bir geliri yani kira, mevduat faizi gibi bir sabit geliri olduğu düşünülürse işsizliğin kendisine sağlayacağı en büyük faydanın boş zaman olduğu söylenebilir. Zamanı dilediği gibi kullanabilme tasarrufu kişiyi manevi olarak rahat ettirecektir. İsteğe bağlı işsiz kişi kendisine daha çok vakit ayırabileceği gibi sosyal çevresinde daha fazla vakit ayırabilecektir ve sosyal çevresinde mutlu ve pozitif hissetmesini sağlayacaktır. İnsanlar diğer aktivitelerden daha çok fayda sağlayacağı için iş ararlar. Bunlar iş aramanın alternatifi olan aktivitelerdir. İlk olarak işsizlik süresindeki artışın asgari kabul ücretinde bir artışa yol açtığı tespit edilmiştir. Bu bulgu teori ile uyuşmayan bir bulgu olarak dikkat çekmektedir. Çünkü işsizlik süresi uzadıkça kişinin bir an önce iş bulma amacıyla asgari kabul ücretini düşürebileceği düşünülmüştür. Ancak bulgulara göre tam tersi bir sonuç çıkmıştır. Buna emek piyasası hakkında yetersiz bilgiye sahip olunması, emek piyasasından uzaklaşan kişinin kendi değerini doğru bir şekilde analiz edememesi, işsizliğe alışmak ve bunun oluşturduğu tembellik gibi çeşitli etkenler sebep olabilir. Kişilerin asgari kabul ücretini yüksek tutmalarının bir diğer sebebi önceki ücretleridir. Kişinin önceki ücreti ne kadar yüksekse asgari kabul ücretide o kadar yüksek olur. Çünkü kişi alıştığı yaşam standardının altına inmek istemeyecektir. Ayrıca bireylerin bir nevi tecrübesinin göstergesi olan sigortalılık süresindeki artışta asgari kabul ücretinin artmasına sebep olacaktır. Bir diğer önemli bulgu beşeri sermaye ile ilgilidir. Beşeri sermaye kişinin eğitim aracılığı ile elde ettiği deneyim ve bilgi birikimidir. Bir başka deyişle beşeri sermaye kişinin gelişimi için kendine yaptığı yatırımdır. Eğitimdeki artışların asgari kabul ücretini artırdığı belirlenmiştir. Buna göre kişinin deneyimi, eğitimine harcadığı emek ve zaman arttıkça

beklediği asgari kabul ücreti de artmıştır. Daha yüksek ücret gelirinin rasyonel olabilmesi için beşeri sermayeye yatırım yapılmalıdır. Yine bu konuyla bağlantılı olarak kişinin bildiği yabancı dil veya diller de kişinin asgari kabul ücreti seviyesine pozitif etki etmektedir. Bilinen yabancı dil sayısı arttıkça kişi asgari kabul ücretini yüksek seviyede tutmaktadır ve daha seçici davranmaktadır. Bir başka beşeri sermaye yatırımı olan staj da asgari kabul ücretini arttırmaktadır. Asgari kabul ücretini etkileyen faktörlerden bir diğeri olan cinsiyet değişkenide beklendiği gibi kadınların asgari kabul ücretinin erkeklerinkinden düşük olduğunu göstermektedir. Bireyin iş arama maliyeti üzerinde etkili olan faktörlerden kira ödeme asgari kabul ücretini arttırırken, ailede çalışan kişi sayısındaki artış da teoriye uygun şekilde asgari kabul ücretini azaltmaktadır. Çalışmada işsizlik ödeneği alıp almama durumu da değişken olarak kullanılmıştır. İşsizlik ödeneği alanlar daha yüksek asgari kabul ücretine sahiptir. Çünkü işsizlik sigortası çalışma dışı faaliyetlerin maliyetini düşürmektedir. Beklentilere uygun şekilde ailede bakıma muhtaç kişi olmasını asgari kabul ücretini düşürdüğü görülmüştür. Kişi zorunlu ihtiyaçları daha hızlı karşılayabilmek için asgari kabul ücretini düşük tutabilir. Yerleşim birimleri şehir ve büyükşehir ile diğer yerleşim birimleri şeklinde ayrılmıştır. Bu ayrıma göre şehir veya büyükşehirde yaşayan bireyler daha düşük asgari kabul ücretine razı olmaktadır. Bunun sebebi rekabet olabilir. Ayrıca bireyin yaşadığı bölgedeki işsizlik oranındaki artışın asgari kabul ücreti üzerinde artırıcı etkisi vardır. Burada beklentilerle ters düşen bir durum vardır.

Son olarak asgari kabul ücreti ile arasında anlamlı bir ilişki bulunamayan değişkenler vardır. Bunlar; hanehalkı geliri, ailenin geçiminden sorumlu olma durumu, sigara kullanımı, alkol kullanımı, bağımlı çocuk sahibi olma durumu ve alınan iş teklifleridir.

Bu çalışmadan yola çıkarak insanların kaç saat çalışmak istedikleri ve iş ararken hangi yolları kullandıkları hakkında çalışmalar yapılabilir. Kadınların istihdama katılma kararı almasında etkili olan faktörler inceleme konusu olabilir. Bununla ilgili sadece kadınlara yönelik bir anket çalışması yapılabilir. Ayrıca bireylerin öngördükleri ücret ile kabul ettikleri ücret teklifleri arasındaki karşılaştırmaların yapıldığı bir çalışma da gerçekleştirilebilir.

KAYNAKLAR

- Addison, J.T., Machado, J.A.F. ve Portugal, P. (2010). The Reservation Wage Unemployment Duration Nexus. Banco de Portugal Working Papers No. 26.
- _____, Centeno, M. ve Portugal, P. (2004). Reservation Wages, Search Duration, and Accepted Wages in Europe. IZA Discussion Paper No.1252: 3-16.
- Allio, C.L. (2016). Local Labor Markets in a New Economic Geography Model. The Review of Regional Studies. 46: 1-36.
- Ataman, C.B. (1998). İşsizlik Sorununa Yeni Yaklaşımlar. Ankara Üniversitesi Siyasal Bilimler Fakültesi Dergisi: 59-72.
- Aydemir, C. (2013). Türkiye’de İşgücü Yapısı, İşsizlik ve Kırsal Alan. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi. Cilt 27, Sayı 1: 115-138.
- Bekiroğlu, C. (2010). Türkiye’de İşsizlik Sorununun Çözümlemesinde Uygulanan Ekonomi Politikalarının Analizi. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kadir Has Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Biçerli, M. K. (2011). Çalışma Ekonomisi. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Blackaby, D.H., Murphy, P.D., Sloane, P.J., Latreille, P.L. ve O’Leary, N.C. (2006). An Analysis of Reservation Wages for the Economically Inactive. IZA Discussion Paper No.1980: 2-9.
- Bloemen, H.G. (1997). Job Search Theory, Labour Supply and Unemployment Duration. Journal of Econometrics. 79: 305-325.
- Böheim, R. (2002). The Association Between Reported and Calculated Reservation Wages. ISER Working Paper Series. No. 2002-07: 1-31.
- Brown, S., Roberts, J. ve Taylor, K. (2010). Reservation Wages, Labour Market Participation and Health. Journal of the Royal Statistical Society: Series A (Statistics in Society). 173(3): 501-529.
- _____ ve Taylor, K. (2009). Reservation Wages, Expected Wages and the Duration of Unemployment: Evidence from British Panel Data. IZA Discussion Paper No. 3981: 2-18.

- Bulut, V. (2011). Türkiye’de İşsizlik Süresini Etkileyen Faktörlerin Yaşam Çözümlemesi ile İncelenmesi. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara: Hacettepe Üniversitesi.
- Burdett, K. ve Mortensen, D.T. (1998). Wage Differentials, Employer Size, and Unemployment. *International Economic Review*. Volume 39. Issue 2: 257-273.
- Coen, A.D., Forrier, A. ve Sels, L. (2010). The Impact of Age on the Reservation Wage: The Role of Employability. *Katholieke Universiteit Leuven Faculty of Business and Economics*. 1-36.
- Çakman, K., Aktuna, A. ve Devrim, S. (2004). Türkiye’de İşsizlik ve İşsizlik Sigortası Temel Sorunlar, Tartışma ve Yorumlar. *Ekonomik Yaklaşım*. Volume 15. Issue 52-53: 35-76.
- Çondur F. ve Bölükbaş M. (2014). Türkiye’de İşgücü Piyasası ve Genç İşsizlik-Büyüme İlişkisi Üzerine Bir İnceleme. *Amme İdaresi Dergisi*. Cilt 47. Sayı 2: 77-93.
- DuMond, J.M., Hirsch, B.T. ve Macpherson, D.A. (1999). Wage Differentials Across Labor Markets and Workers: Does Cost of Living Matter. *Economic Inquiry*. Volume 37: 577-598.
- Durak, Ş. ve Kaya V. (2014). Türkiye’de İşsizlik ve İşsizliği Azaltmaya Yönelik Politikalar: Tarihsel Bir Bakış. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. Cilt 28. Sayı 2: 55-73.
- Ekin, N. (1994). İşsizlik Sigortası Teorik Boyutları ve Dünya Uygulamaları. Ankara: Türk Tarih Kurumu.
- Eser, B. Y. ve Terzi, H. (2008). Türkiye’de Asgari Ücret: Sorunlar ve Öneriler. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. Cilt 22. Sayı 1: 129-143.
- Feldstein, M. ve Poterba, J. (1982). Unemployment Insurance and Reservation Wages. *Nber Working Paper Series Working Paper No:1011*. 1-45.
- Fishe, R.P.H. (1982). Unemployment Insurance and the Reservation Wage of the Unemployed. *The Review of Economics and Statistics*. 64(1): 12-17.
- Franz, W. (1980). The Reservation Wage of Unemployed Persons In the Federal Republic of Germany: Theory and Empirical Tests. *Nber Working Paper Series Working Paper No:578*. 1-25.

- Fullerton, H.N. (1999). Labor Force Participation: 75 Years of Change, 1950-98 and 1998-2025. *Monthly Labor Review*. 3-12.
- Görücü, İ., Aybıyık, N. ve Koç, M. (2012). In Turkey Unemployment Insurance Application and Its Results. *E-Journal of New World Sciences Academy*. Volume 7. Number 2: 127-160.
- Gündoğan, N. ve Biçerli, K. (2004). *Çalışma Ekonomisi*. Eskişehir: T.C. Anadolu Üniversitesi Yayın No:1465.
- Güney, A. (2009). İşsizlik, Nedenleri, Sonuçları ve Mücadele Yöntemleri. *Kamu-İş*, Cilt 10. Sayı 4: 135-159.
- Hall, R.E. (2012). Viewing Job Seekers' Reservation Wages and Acceptance Decisions Through the Lens of Search Theory. *Stanford University National Bureau of Economic Research*. 1-20.
- Haurin, D.R.- Sridhar, K.S. (2003). The Impact of Local Unemployment Rates on Reservation Wages and the Duration of Search for a Job. *Applied Economics*. 35: 1469-1476.
- Heath, A. ve Swann, T. (1999). Reservation Wages and the Duration of Unemployment. *Research Discussion Paper*. 1999-02: 1-38.
- Hui, W.T. (1991). Reservation Wage Analysis of Unemployed Youths in Australia. *Applied Economics*. 23: 1341-1350.
- International Labour Organization. Main Statistics (Annual)-Unemployment. (<http://laborsta.ilo.org/applv8/data/c3e.html> (14.06.2016))
- Jones, S.R.G. (1988). Reservation Wages and the Cost of Unemployment. *University of British Columbia and McMaster University. Economica*. 56: 225-246
- _____ (1988). The Relationship Between Unemployment Spells and Reservation Wages as a Test of Search Theory. *The Quarterly Journal of Economics*. 741-765.
- Katchova, A. L. (2013). Instrumental Variables. *Econometrics Academy Website*: <https://sites.google.com/site/econometricsacademy/>.
- Kiefer, N.M., Neumann, G.R. (1979). An Empirical Job-Search Model with a Test of the Constant Reservation-Wage Hypothesis. *University of Chicago*. 89-107.

- Korkmaz, D. (2004). Bir Sosyal Politika Aracı Olarak Türkiye’de Asgari Ücret: 1951-2003. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. 1: 53-69.
- Kurt, Ş. (2006). İşsizliğin Psiko-Sosyal Sonuçları ve Türkiye Üzerine Muhtemel Etkileri. Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi. Sayı 51: 357-379.
- Küçükkalay, A.M. (1997). Endüstri Devrimi ve Ekonomik Sonuçlarının Analizi. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. Sayı 2: 51-68.
- Lancaster, T. ve Chesher, A. (1983). An Econometric Analysis of Reservation Wages. *Econometrica*. 51(6): 1661-1676.
- Lane, J.I., Salmon, L.A. ve Spletzer, J.R. (2007). Establishment Wage Differentials. *Monthly Labor Review*. 3-17.
- Lazear, E.P. ve Rosen, S. (1990). Male-Female Wage Differentials in Job Ladders. *Journal of Labor Economics* Volume 8 Number 1: 106-123.
- Lee, A.J., Crombie, I.K., Smith, W.C.S. ve Tunstall H. (1990). Alcohol Consumption and Unemployment Among Men: the Scottish Heart Health Study. *British Journal of Addiction*. 85: 1165-1170.
- Malk, L. (2014). Determinants of Reservation Wages: Empirical Evidence for Estonia. Working Paper Series. 8/2014: 1-34.
- Medar, L.I. ve Chirtoc, I.E. (2012). Analyse of Labor Force Mobility Phenomenon on Romanian Internal Market. *Annals of the University of Petroşani. Economics*. 12(1): 193-204.
- Montgomery, J.D. (1991). Equilibrium Wage Dispersion and Interindustry Wage Differentials. *The Quarterly Journal of Economics*. 163-179.
- Ophem, H.V., Hartog, J. ve Berkhout, P. (2011). Reservation Wages and Starting Wages. IZA Discussion Paper No. 5435: 2-35.
- Orhan, O. Z. ve Erdoğan S. (2006). İktisada Giriş. İstanbul: Avcı Ofset.
- Otto, K., Hagenmeyer, D.E.D. ve Dalbert, C. (2010). Occupational Mobility in Members of the Labor Force: Explaining the Willingness to Change Occupations. *Journal of Career Development*. 36(3): 262-288.

- Öncü, F., Sercan, M., Ger, C., Bilici, R., Ural, C. ve Uygur, N. (2007). Sosyoekonomik Etmenlerin ve Sosyodemografik Özelliklerin Psikotik Olguların Suç İşleminde Etkisi. *Türk Psikiyatri Dergisi*. 18(1): 4-12.
- Prasad, E. (2003). What Determines the Reservation Wages of Unemployment Workers? New Evidence from German Micro Data. IZA Discussion Paper No. 694: 1-26.
- Rööm, M. (2003). Reservation wages in Estonia. *Eesti Pank*. 1-18.
- Sestito, P. ve Viviano, E. (2008). Reservation Wages: Explaining Some Puzzling Regional Patterns. *Banca D'Italia Eurosystem Number 696*: 1-34.
- Sirghi, N., Neamtu, M., Nitu, R.A. ve Feder, E.S. (2010). The Labor Market and the Employer Employee Relationship. *Annals of Eftimie Murgu University Resita. Fascicle II. Economic Studies*. 470-478.
- Tansel, A. ve Taşçı, M. H. (2010). Hazard Analysis of Unemployment Duration by Gender in a Developing Country: Because of Turkey". Working Paper: 521.
- Törüner, M. ve Lordoğlu K. (1991). *Çalışma Ekonomisi*, İstanbul: Beta Basın Yayın Dağıtım.
- Türkiye İstatistik Kurumu. Hanehalkı İş gücü Araştırması Mikro Veri Seti. 2011. http://www.tuik.gov.tr/MicroVeri/Hia_2011/turkce/metaveri/tanim/index.html (13.06.2016)
- Uyaroğlu, Y. (2008). Türkiye'de İşsizliğin Özellikleri ve İşsizlikle Mücadele Politikaları. *Sosyal Bilimler Dergisi*. Sayı 20: 45-65.
- Yiğit, Y. (2004). *Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda İşsizlik Sigortası*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kocaeli Üniversitesi.
- Yüceol, H. M. (2005). The Problem of Measurement of Unemployment as a Policy Variable and the Real Rate of Unemployment In Turkey. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*. Cilt 3. Sayı 12: 118-133.
- Yüksel, İ. (2003). İşsizliğin Psiko-Sosyal Sonuçlarının İncelenmesi (Ankara Örneği). *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. Cilt 4. Sayı 2: 21-38.
- Zaim, S. (1997). *Çalışma Ekonomisi*, İstanbul: Filiz Kitabevi.
- Zaretsky, A.M. ve Coughlin, C.C. (1995). An Introduction to the Theory and Estimation of a Job-Search Model. *Review Federal Reserve Bank of St. Louis*. 53-65.

Zoch, A. (2014). How Reliable are Responses to Survey Questions About Reservation Wages? The Case of Young South Africans. CSAE Conference. 4.



ÖZGEÇMİŞ

Adı Soyadı: Murat İSTEKLI

Doğum Yılı ve Yeri: 1989 Samsun

Lisans: Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi İktisat Bölümü

Yüksek Lisans: Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Bölümü

Yabancı Dil: İngilizce

Bilimsel Faaliyetler:

İletişim:

E-Posta: muratistekli@hotmail.com