

T.C.
DOKUZ EYLÜL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
MALİYE ANABİLİM DALI
MALİYE PROGRAMI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

BÖLGESEL ASGARİ ÜCRET UYGULAMASINDA
BÖLGELERİN BELİRLENMESİ: BİR KÜMELEME
ANALİZİ ÖRNEĞİ

Abdülhamid Özgün BİRKALAN

Danışman
Doç. Dr. Hakan BAY

İZMİR - 2022

YEMİN METNİ

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “Bölgesel Asgari Ücret Uygulamasında Bölgelerin Belirlenmesi: Bir Kümeleme Analizi Örneği” adlı çalışmanın, tarafımdan, akademik kurallara ve etik değerlere uygun olarak yazıldığını ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

Tarih

30/06/2022

Abdülhamid Özgün BİRKALAN

ÖZET

Yüksek Lisans Tezi

**Bölgesel Asgari Ücret Uygulamasında Bölgelerin Belirlenmesi: Bir Kümeleme
Analizi Örneği**

Abdülhamid Özgün BİRKALAN

Dokuz Eylül Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü

Maliye Anabilim Dalı

Maliye Programı

Türkiye’de 1967-1974 yılları arasında uygulama alanı bulan bölgesel asgari ücret bu tarihten itibaren yerini ulusal düzeyde belirlenen tek bir asgari ücret sistemine bırakmıştır. Ancak günümüzde ulusal ve uluslararası kuruluşlarca tekrar gündeme getirilmekte, bölgesel asgari ücretin uygulanması durumunda istihdam, işsizlik, kayıtdışı istihdam gibi temel ekonomik göstergelerde ve bölgesel gelir ve yaşam düzeylerinde iyileşmeler sağlanacağı ifade edilmektedir. Bölgesel asgari ücret çalışanların geçim düzeylerini, bölgesel ödeme kapasitelerini ve ekonomik ve sosyal şartları dikkate alması nedeniyle bölgeler arası rekabetçi bir ücret düzeyi belirlenmesine olanak tanımaktadır. Bölgesel asgari ücret, ekonomik ve sosyal gelişmişlik düzeylerinin birbirinden oldukça farklı olduğu bölgelerin bulunduğu ve bu nedenle ortaya çıkan düzensiz ve aşırı göçün yaşandığı durumlarda en ideal asgari ücret sistemlerinden birini oluşturmaktadır.

Bu çalışmada; Türkiye’de, bölgesel asgari ücret uygulamasına geçildiği varsayımı altında, bölgelerin belirlenmesine yönelik olarak Kümeleme Analizi (Clustering) yöntemlerinin kullanılabilirliği test edilmeye çalışılmıştır. Bu amaca yönelik olarak 2015-2020 dönemi esas alınarak her bir yıla ait örneklem grubuna hiyerarşik kümeleme yöntemleri uygulanmış ve uygulama sonucunda elde edilen dendrogramlar (ağaç diyagramları) değerlendirilmiştir. Elde edilen sonuçlar çerçevesinde analize dâhil edilen değişkenler açısından aynı ekonomik ve sosyal koşullara sahip bölgelerin aynı kümelerde yer aldığı ve farklı ekonomik ve sosyal koşullara sahip bölgelerin ise farklı kümelerde yer aldığı görülmüştür. Bölgesel

asgari ücret uygulanması durumunda ise iktisadi bölgelerin kümeleme analizi yöntemleri kullanılarak sınıflandırılabileceği sonucuna varılmıştır. 2015 ve 2016 yılı verileri ile yapılan analiz sonuçlarında en ideal küme sayısının 4; buna karşın 2017, 2018, 2019 ve 2020 yılları verileri ile yapılan analiz sonuçlarında ise en ideal küme sayısının 3 olduğu sonucuna varılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Asgari Ücret, Bölgesel Asgari Ücret, Kümeleme Analizi.



ABSTRACT

Master's Thesis

Identification of Regions in Regional Minimum Wage Implementation: A Cluster Analysis Example

Abdülhamid Özgün BİRKALAN

Dokuz Eylül University

Graduate School of Social Sciences

Department of Public Finance

Public Finance Program

The regional minimum wage implemented in Türkiye between 1967-1974 has been replaced by a single national minimum wage system since 1974. However, nowadays it is brought up to agenda by national and international organizations, and it is predicted that main economic indicators such as employment, unemployment, informal employment and regional income and living conditions will improve in the case of the implementation of the regional minimum wage. Since the regional minimum wage takes into account the subsistence level of the employees, regional payment capacity and economic and social conditions, it allows to determine a competitive wage level between regions. The regional minimum wage constitutes one of the most ideal minimum wage systems in cases where the levels of economic and social development are quite different from each other and where irregular and excessive migration is experienced.

In this study; under the assumption that the regional minimum wage has been implemented, the usability of the Clustering Analysis methods for the determination of regions has been attempted to be examined in Türkiye. For this purpose, hierarchical clustering methods was applied to the sample group of each year based on the 2015-2020 period separately and obtained dendrograms (tree diagrams) were evaluated. Within the framework of the results obtained it has been concluded that regions with the same economic and social conditions in terms of the variables included in the analysis are located in the same clusters and regions with different economic and social conditions are in different clusters. Regions can

be classified by using cluster analysis methods if the regional minimum wage is applied. According to the results of the analysis using the data of 2015 and 2016, the ideal number of clusters is 4; On the other hand, in the results of the analysis using the data of 2017, 2018, 2019 and 2020, it was concluded that the ideal number of clusters is 3.

Keywords: Minimum Wage, Regional Minimum Wage, Clustering Analysis.



**BÖLGESEL ASGARİ ÜCRET UYGULAMASINDA BÖLGELERİN
BELİRLENMESİ: BİR KÜMELEME ANALİZİ ÖRNEĞİ**

İÇİNDEKİLER

TEZ ONAY SAYFASI	ii
YEMİN METNİ	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT	vi
İÇİNDEKİLER	viii
KISALTMALAR	xiii
TABLOLAR LİSTESİ	xiv
ŞEKİLLER LİSTESİ	xv
EKLER LİSTESİ	xvi
 GİRİŞ	 1

BİRİNCİ BÖLÜM

ÜCRET, ASGARİ ÜCRET VE BÖLGESEL ASGARİ ÜCRET

1.1. ÜCRET	6
1.1.1. Ücretin Tanımı	7
1.1.2. Ücretin Tarihçesi ve Gelişimi	8
1.1.3. Ücretin Tespit Yöntemleri	9
1.1.3.1. Bireysel Pazarlık	10
1.1.3.2. Toplu Pazarlık	10
1.1.3.3. Koruyucu Yasal Düzenlemeler	11
1.2. ASGARİ ÜCRET	12
1.2.1. Asgari Ücretin Tanımı ve Kapsamı	12
1.2.2. Dünyada Asgari Ücretin Tarihçesi ve Gelişimi	13
1.2.3. Türkiye’de Asgari Ücretin Tarihçesi ve Gelişimi	17
1.2.3.1. I. Dönem (1951-1967) Yerel Uygulama	18
1.2.3.2. II. Dönem (1967-1974) Bölgesel Uygulama	21

1.2.3.3. III. Dönem (1974 ve sonrası) Ulusal Uygulama:	24
1.2.3.4. 1961 ve 1982 Anayasası'nda Asgari Ücret	27
1.2.3.5. Kalkınma Planları'nda Asgari Ücret	29
1.2.3.6. Türkiye'de Asgari Ücretin Uluslararası Dayanakları	33
1.2.4. Asgari Ücretin Önemi	36
1.2.4.1. Çalışanlar Açısından	36
1.2.4.2. İşverenler Açısından	37
1.2.4.3. Ekonomi Açısından	37
1.2.5. Asgari Ücretin Kapsamı	38
1.2.5.1. Genel Asgari Ücret Sistemi	39
1.2.5.2. Özel Asgari Ücret Sistemi	40
1.2.5.2.1. İş Kolu veya Sektörel Farklılıklara Göre Belirlenmesi	40
1.2.5.2.2. Asgari Ücretin Mesleki Farklılıklara Göre Belirlenmesi	41
1.2.5.2.3. Asgari Ücretin Bölgesel Farklılıklara Göre Belirlenmesi	42
1.3. BÖLGESEL ASGARİ ÜCRET	42
1.3.1. Bölge ve Bölgesel Asgari Ücret Kavramı	42
1.3.2. Bölgesel Asgari Ücretin Uygulanma Gerekçeleri	43
1.3.3. Bölgesel Asgari Ücret Uygulayan Ülkeler	45
1.3.3.1. Amerika Birleşik Devletleri	46
1.3.3.2. Kanada	50
1.3.3.3. Brezilya	52
1.3.3.4. Çin	54
1.3.3.5. Japonya	56

İKİNCİ BÖLÜM

KÜMELEME ANALİZİ METODOLOJİSİ

2.1. SINIFLANDIRMA	59
2.2. KÜMELEME ANALİZİ	59
2.2.1. Kullanım Amaçları ve Uygulama Alanları	61
2.2.2. Kümeleme Analizinin Uygulama Aşamaları	62
2.2.2.1. Veri Matrisinin Elde Edilmesi	62

2.2.2.2. Veri Matrisinin Standardize Edilmesi	62
2.2.2.3. Benzerlik Ölçüsünün Seçilmesi	64
2.2.2.3.1. Uzaklık Ölçüleri	65
2.2.2.3.1.1. Öklit Uzaklığı	65
2.2.2.3.1.2. Kareli Öklit Uzaklığı	67
2.2.2.3.1.3. Ölçekli Öklit (Karl Pearson) Uzaklığı	67
2.2.2.3.1.4. Minkowski Uzaklığı	68
2.2.2.3.1.5. Mahalanobis Uzaklığı	68
2.2.2.3.1.6. Canberra Uzaklığı	69
2.2.2.3.2. Korelasyon Katsayıları	69
2.2.2.3.2.1. Pearson Korelasyon Katsayısı	69
2.2.2.4. Kümeleme Yöntemlerinin Belirlenmesi	70
2.2.2.4.1. Hiyerarşik Kümeleme Yöntemleri	71
2.2.2.4.1.1. Birleştirici Hiyerarşik Kümeleme Yöntemleri	73
2.2.2.4.1.1.1. Tek Bağlantı Yöntemi (Single Linkage Method)	73
2.2.2.4.1.1.2. Tam Bağlantı Yöntemi (Complete Linkage Method)	74
2.2.2.4.1.1.3. Ortalama Bağlantı Yöntemi (Average Linkage Method)	75
2.2.2.4.1.1.4. Ward Yöntemi (Ward Methods)	75
2.2.2.4.1.2. Ayırıcı Hiyerarşik Kümeleme Yöntemleri	75
2.2.2.4.2. Hiyerarşik Olmayan Kümeleme Yöntemleri	76
2.2.2.4.2.1. K-Means Yöntemi	77
2.2.2.5. Küme Sayısının Belirlenmesi	78
2.2.2.6. Küme Oluşumlarının Değerlendirilmesi	79

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM
TÜRKİYE İKTİSADİ BÖLGE BİRİMLERİ SINIFLANDIRMASI (DÜZEY-2)
ÜZERİNE BİR UYGULAMA

3.1. AMAÇ VE YÖNTEM	81
3.2. VERİ MATRİSİNİN SEÇİLMESİ	82
3.2.1. Örneklemenin Seçilmesi	82
3.2.2. Değişkenlerin Seçilmesi	83
3.2.2.1. Bölgesel Satınalma Gücü Endeksi	83
3.2.2.2. Bir Önceki Yılın Aynı Ayına Göre Tüketici Fiyat Endeksi	84
3.2.2.3. Yoksulluk Sınırı	85
3.2.2.4. Yoksulluk Oranı	86
3.2.2.5. İstihdam Oranı	88
3.2.2.6. İşsizlik Oranı	89
3.2.2.7. Kişi Başına Düşen Gayrisafi Yurtiçi Hasıla	90
3.2.2.8. Kayıtdışı İstihdam	91
3.3. VERİLERİN STANDARDİZASYONU	92
3.4. BENZERLİK ÖLÇÜSÜ VE KÜMELEME YÖNTEMİNİN SEÇİLMESİ	92
3.5. 2015 YILI UYGULAMASI	93
3.5.1. Küme 1'in Değerlendirilmesi	94
3.5.2. Küme 2'nin Değerlendirilmesi	95
3.5.3. Küme 3'ün Değerlendirilmesi	96
3.5.4. Küme 4'ün Değerlendirilmesi	96
3.6. 2016 YILI UYGULAMASI	98
3.6.1. Küme 1'in Değerlendirilmesi	99
3.6.2. Küme 2'nin Değerlendirilmesi	100
3.6.3. Küme 3'ün Değerlendirilmesi	100
3.6.4. Küme 4'ün Değerlendirilmesi	101
3.7. 2017 YILI UYGULAMASI	102
3.7.1. Küme 1'in Değerlendirilmesi	103
3.7.2. Küme 2'nin Değerlendirilmesi	104
3.7.3. Küme 3'ün Değerlendirilmesi	104

3.8. 2018 YILI UYGULAMASI	106
3.8.1. Küme 1'in Değerlendirilmesi	107
3.8.2. Küme 2'nin Değerlendirilmesi	108
3.8.3. Küme 3'ün Değerlendirilmesi	109
3.9. 2019 YILI UYGULAMASI	110
3.9.1. Küme 1'in Değerlendirilmesi	111
3.9.2. Küme 2'nin Değerlendirilmesi	112
3.9.3. Küme 3'ün Değerlendirilmesi	112
3.10. 2020 YILI UYGULAMASI	114
3.10.1. Küme 1'in Değerlendirilmesi	115
3.10.2. Küme 2'nin Değerlendirilmesi	116
3.10.3. Küme 3'ün Değerlendirilmesi	117
SONUÇ	118
KAYNAKÇA	123
EKLER	

KISALTMALAR

AB	Avrupa Birliği
ASO	Ankara Sanayi Odası
Bkz.	Bakınız
DİE	Devlet İstatistik Enstitüsü
DOKAP	Doğu Karadeniz Projesi
DPT	Devlet Planlama Teşkilatı
FLSA	Fair Labor Standards Act
GAP	Güneydoğu Anadolu Projesi
GSYH	Gayrisafı Yurt İçi Hasıla
ILO	Uluslararası Çalışma Örgütü
IMF	Uluslararası Para Fonu
İBBS	İstatistiki Bölge Birimleri Sınıflandırması
İTO	İstanbul Ticaret Odası
KHK	Kanun Hükmünde Kararname
KÖY	Kalkınmada Öncelikli Yörelere
MOHRSS	Ministry of Human Resources and Social Security
MÜSİAD	Müstakil Sanayici ve İşadamları Derneği
NIRA	National Industrial Recovery Act
OECD	Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü
s.	Sayfa No
SGK	Sosyal Güvenlik Kurumu
TDK	Türk Dil Kurumu
TÜİK	Türkiye İstatistik Kurumu
TÜSİAD	Türk Sanayicileri ve İş İnsanları Derneği
ZBK	Zonguldak-Bartın-Karabük

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1: 1969 Yılı Bölgesel Asgari Ücret Tespitleri	s. 23
Tablo 2: 1972 Yılı Bölgesel Asgari Ücret Tespitleri	s. 24
Tablo 3: Yıllara göre Besin ve Besin Dışı Harcama Oranları (%)	s. 26
Tablo 4: 2015 Yılı Küme Sonuçları	s. 94
Tablo 5: 2016 Yılı Küme Sonuçları	s. 99
Tablo 6: 2017 Yılı Küme Sonuçları	s. 103
Tablo 7: 2018 Yılı Küme Sonuçları	s. 107
Tablo 8: 2019 Yılı Küme Sonuçları	s. 111
Tablo 9: 2020 Yılı Küme Sonuçları	s. 115

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: 2021 Yılı Kanada Eyaletleri Saatlik Asgari Ücret Oranları	s. 51
Şekil 2: Öklit Uzaklık Formülünün Şekilsel Gösterimi	s. 66
Şekil 3: Hiyerarşik Kümeleme Dendrogram Örneği	s. 72
Şekil 4: 2015 Yılı Dendrogramı	s. 93
Şekil 5: 2016 Yılı Dendrogramı	s. 98
Şekil 6: 2017 Yılı Dendrogramı	s. 102
Şekil 7: 2018 Yılı Dendrogramı	s. 106
Şekil 8: 2019 Yılı Dendrogramı	s. 110
Şekil 9: 2020 Yılı Dendrogramı	s. 114

EKLER LİSTESİ

EK 1: Türkiye İktisadi Bölge Birimleri Sınıflandırması Düzey-2 Bölgeleri	ek s. 1
EK 2: İstihdam ve Çalışma Hayatında Gelişmeler ve Hedefler	ek s. 2
EK 3: 2015 Yılına Ait Veri Matrisi	ek s. 3
EK 4: 2016 Yılına Ait Veri Matrisi	ek s. 4
EK 5: 2017 Yılına Ait Veri Matrisi	ek s. 5
EK 6: 2018 Yılına Ait Veri Matrisi	ek s. 6
EK 7: 2019 Yılına Ait Veri Matrisi	ek s. 7
EK 8: 2020 Yılına Ait Veri Matrisi	ek s. 8



GİRİŞ

XVIII. yüzyılın başlarında sanayi devrimi ile sermaye stokunda artış yaşanmış, bu artışlar yeni kalkınma modellerinin oluşmasına olanak tanımıştır. Bu durum ülkeler arasında hatta aynı ülkenin farklı bölgelerinde eşitsizliklerin belirginleşmesine neden olmuştur. Öte yandan bölgeler arası eşitsizliklerin; ekonomik, sosyal, kültürel ve siyasi birçok alanda etkisini gösteren küreselleşme olgusu ile hız kazandığını savunan görüşlerde bulunmaktadır (Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği'nden (2004) Aktaran Oral ve Uğur, 2013: 144)¹. Literatürde “bölgesel düalizm” olarak da ifade edilebilen bölgesel eşitsizlikler, seviyeleri farklı olmakla birlikte hemen hemen tüm ülkelerde etkisini göstermektedir.

Bölgeler arası eşitsizliklerin çok yoğun olduğu durumlarda, ülkelerin en temel amacı olan ekonomik büyüme ve kalkınma fonksiyonları olumsuz etkilenmektedir. Zira bölgeler arası eşitsizlikler, kaynakların yerinde ve etkin kullanılmasını ve yerel dinamik ve potansiyellerin harekete geçmesini engellemekte, ekonomik ve sosyal maliyetlerin yükselmesine neden olmaktadır. Öte yandan çevre, doğa ve nüfus dağılımı açısından birçok olumsuz sosyal sonuçları da doğurmaktadır. Zira bölgeler arası eşitsizlikler, gelir düzeyi düşük bölgelerden gelir düzeyi yüksek bölgelere göçün gereğinden fazla yaşanmasına; bu durum yatırımların ve nüfusun dengesiz dağılmasına, çarpık kentleşme, altyapı hizmetlerinin yetersizliği ve çevre sorunları gibi olumsuz sonuçların doğmasına neden olmaktadır (Arslan, 2005: 276).

Türkiye kurulduğu günden bu yana farklı boyutlarda olmakla birlikte bölgesel eşitsizliğin bulunduğu ve bu eşitsizliğin olası olumsuz etkilerinin yaşandığı bir ülke durumundadır (Öztürk, 2003: 14). Bu eşitsizliklerin giderilmesine yönelik olarak çeşitli politika ve tedbirlere başvurulmuş, ancak istenilen başarı elde edilememiştir. Devlet Planlama Teşkilatı (DPT) tarafından ilk kez 1968 yılında başlatılan Kalkınmada Öncelikli Yörelere (KÖY) uygulaması, bölgeler arası eşitsizliklerin nedeninin tam olarak analiz edilememesi, doğru politika ve tedbirlerin uygulanamaması ve sağlanan desteklerin bu yörelerde kullanılmaması gibi faktörler

¹ Detaylı Bilgi İçin Bkz. Lundberg, M., Squire, L. (2001). The Simultaneous Evolution Of Growth And Inequality. *Economic Journal*. 113(119): 326-344.

Milanovic, B. (2005). Can We Discern the Effect of Globalization on Income Distribution? Evidence from Household Surveys. *The World Bank Economic Review*. 19(1): 21-44.

neticesinde başarılı bir şekilde uygulanamamıştır (Güven ve Sarı, 2007: 89-90). Bununla birlikte Güneydoğu Anadolu (GAP), Doğu Karadeniz (DOKAP), Zonguldak-Bartın-Karabük (ZBK) gibi Bölgesel Gelişme Planları'na başvurularak bölgesel farklılıkların giderilmesi amaçlanmış, ancak kaynak kısıtları, kapasite yetersizliği ve koordinasyon sorunları dolayısıyla istenilen fayda elde edilememiştir².

Kişi başına gayrisafi yurt içi hasıla (GSYH), bölgesel satınalma gücü endeksi, yoksulluk sınırı, istihdam oranı ve kayıtdışı istihdam gibi ekonomik ve sosyal göstergeler incelendiğinde, günümüzde bölgeler arası eşitsizliğin ve olası sonuçlarının ciddi boyutlarda olduğu tespit edilebilmektedir. Örneğin; farklı bölgelerdeki fiyat düzeylerinin karşılaştırılmasını mümkün kılan bölgesel satınalma gücü endeksi incelendiğinde, 2020 yılında Türkiye'nin en pahalı bölgesinin³ en ucuz bölgesinden %23,6 oranında daha pahalı olduğu görülmektedir. Diğer taraftan aynı yıl için TR10 (İstanbul) bölgesinde kişi başına GSYH 97.949,6 TL iken, TRC2 (Şanlıurfa, Diyarbakır) bölgesinde 23.459,1 TL düzeyindedir. Buna karşın 2020 yılı Türkiye genel kişi başına GSYH değeri 60.525,3 TL olarak gerçekleşmiştir. Buna paralel olarak kişinin minimum yaşam düzeyini sağlayabilmesi amacıyla ihtiyaç duyduğu giyim, barınma, ulaştırma, haberleşme gibi temel gereksinimlerini karşılayabilmesi için yapması gereken minimum harcama miktarı⁴ olarak ifade edilebilen yoksulluk sınırları arasında da ciddi farklılıklar bulunmaktadır. Nitekim 2020 yılında yoksulluk sınırının en yüksek olduğu TR10 (İstanbul) bölgesinde yoksulluk sınırı, 16.269 TL'dir. Aynı yıl TRB2 (Van, Muş, Bitlis, Hakkâri) bölgesinde yoksulluk sınırı, 5.872 TL tutarındadır⁵.

Aynı zamanda 2008 Yılı Programının Uygulanması, Koordinasyonu ve İzlenmesine Dair Bakanlar Kurulu Kararı'nda (2008) bölgeler arası göçün bölgesel eşitsizliklerden kaynaklandığına; göçün altyapı, konut, çevre, asayiş, kentsel uyum ve sosyal hizmetler gibi olumsuz etkilerinin, İstanbul, Ankara, İzmir, Adana, Antalya, Diyarbakır, Gaziantep, İzmit, Bursa, Mersin, Adapazarı gibi büyükşehirlerin yanı sıra

² Detaylı Bilgi İçin Bkz. 2008 Yılı Programının Uygulanması, Koordinasyonu ve İzlenmesine Dair Bakanlar Kurulu Kararı s. 240-241, (https://sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2018/10/2008_Y-%C4%B1%C4%B1_Program%C4%B1.pdf, 08.04.2021).

³ Bölgeler Türkiye'nin İstatistiki Bölge Birimleri Sınıflandırması (Düzey 2) esas alınarak değerlendirilmiştir.

⁴ Bkz. s. 85.

⁵ Medyan gelirin %50'sine göre.

Aydın, Yalova, Denizli, Manisa, Muğla, Şanlıurfa gibi şehirlerde de yaşanmaya başlandığına dikkat çekilmiştir⁶.

Sonuç itibariyle bölgeler arası eşitsizliğin Türkiye’de üzerinde durulması gereken ciddi bir sorun niteliği taşımaya devam ettiği aşikârdır.

Hemen belirtmekte fayda vardır ki bölgeler arası eşitsizlik kavramı ve Türkiye’deki boyutu üzerine yalnızca giriş bölümünde bahsedilmiş olup, tezin sonraki bölümlerinde bu konuya yer verilmemiştir. Bu konunun giriş bölümünde yer almasının temel nedeni, tezin ana fikrini oluşturan bölgesel asgari ücretin, ekonomik ve sosyal gelişmişlik düzeylerinin birbirinden oldukça farklı olduğu bölgelerin bulunması durumunda en ideal asgari ücret sistemini oluşturmasından kaynaklanmaktadır (Akgeyik, 2007: 182). Dolayısıyla bu kısımda bölgeler arası eşitsizliklerin Türkiye’deki boyutu hakkında bir fikir aşılması amaçlanmıştır.

Asgari ücretin kapsam türlerinden birisi olan bölgesel asgari ücret, asgari ücretin bölgesel farklılıklar esas alınarak belirlenmesi yöntemidir. Bölgesel asgari ücret ile bölgeler arası eşitsizliğin yaygın olduğu, bölgesel anlamda düzensiz bir göç hareketliliğinin bulunduğu, istihdam ve yatırım düzeylerinin birbirinden oldukça farklı olduğu bölgelerin bulunduğu ülkelerde yatırımların ve dolayısıyla istihdamın artırılması, düzensiz ve genellikle tek yönlü göçün durdurulması ve bölgeler arası eşitsizliğin azaltılması amaçlanmaktadır. Bölgesel asgari ücret bu amaç doğrultusunda bir sosyo-ekonomik politika aracı olarak çeşitli ülkelere kullanılmaktadır. Bununla birlikte bölgesel asgari ücretin uygulanma gerekçesi yalnızca sosyo-ekonomik değil aynı zamanda coğrafi ve siyasi nedenlerle yahut asgari ücretin toplu pazarlık yoluyla belirlendiği ülkelerde doğal olarak ortaya çıkabilmektedir.

Türkiye bölgesel asgari ücret sistemini 1967-1974 yılları arasında uygulamaya çalışmış ancak 1974 yılında ulusal asgari ücret sistemine geçilmiştir. Buna karşın Türkiye’de bölgesel asgari ücret zaman zaman gündeme gelmektedir. Örneğin; Türk Sanayicileri ve İş İnsanları Derneği (TÜSİAD), Ankara Sanayi Odası (ASO), İstanbul Ticaret Odası (İTO) ve Müstakil Sanayici ve İşadamları Derneği (MÜSİAD)⁷

⁶ Detaylı Bilgi İçin Bkz. 2008 Yılı Programının Uygulanması, Koordinasyonu ve İzlenmesine Dair Bakanlar Kurulu Kararı, (https://sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2018/10/2008_Y%C4%B1-1%C4%B1_Program%C4%B1.pdf, 10.10.2021).

⁷ Detaylı Bilgi İçin Bkz. Çağlayan, Z. (2005). İşsizlik ve bölgesel Gelir Dağılımı Eşitsizliğiyle Mücadele İçin Yerel Asgari Ücret Uygulması. Ankara Sanayi Odası.; Akgeyik, T. (2007). Asgari Ücrette Esnek Modelleme: Bölgesel Asgari Ücret Yaklaşımı. Yayın No:2. İstanbul: İstanbul Ticaret Odası.;

tarafından bölgesel asgari ücretin uygulanmasına yönelik açıklamalar yapılmakta ve raporlar yayınlanmaktadır. Paralel olarak Türkiye’de bölgesel asgari ücret uluslararası kuruluşlarca da tavsiye edilmektedir. Nitekim, Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü’nün (OECD) Türkiye Ekonomik Araştırması’na (2008) göre düşük vasıflı iş gücünün kayıt altına alınarak istihdam edilmesinin çok maliyetli, buna karşın çalışanın kayıtdışı çalıştırılması durumunda bu maliyetlerin çok daha düşük olduğu vurgulanmaktadır. Çalışanların kayıt altına alınarak istihdam edilebilmesi amacıyla özellikle az gelişmiş bölgelerde bölgesel asgari ücret uygulamasından yararlanılarak iş gücü maliyetlerinin düşürülebileceği belirtilmiştir⁸. IMF, Türkiye’nin bölge ülkelere göre yüksek asgari ücret düzeyine sahip olması dolayısıyla rekabet gücünün azaldığını ve istihdam edilenleri kayıt altına almada sorun yaşadığını belirtmektedir. Bu sebeple bölgesel asgari ücret sistemine geçilmesini desteklemektedir (Krueger, 2005).

Bu tezin amacı bölgeler arası eşitsizliklerin giderilmesine yönelik bir sosyal politika aracı niteliği taşıyan bölgesel asgari ücret uygulamasının teorik düzlemde irdelenmesidir. Bu çerçevede ilk olarak ücret kavramından bahsedilmiş, ücretin tespit yöntemlerinden birisi olan asgari ücretin tanımı, dünyada ve Türkiye’de gelişimi, önemi ve kapsamına yer verilmiştir. Ardından bölgesel asgari ücret kavramı, uygulama gerekçeleri ve uygulandığı bazı ülke örnekleri ele alınmıştır.

Tezin diğer iki bölümünde “Bölgesel Asgari Ücret Varsayımı Altında Bölgeler Nasıl Ayrılmalı?” sorusuna yanıt aranmaya çalışılmıştır. Zira bölgesel asgari ücretin amacına ulaşabilmesi, aynı ekonomik ve sosyal koşullar içerisinde olan bölgelerin aynı kümelerde ve farklı ekonomik ve sosyal koşullar içerisinde olan bölgelerin farklı kümelerde olması ile doğrudan ilişkilidir. Bölgelerin kendi içinde homojen ve kendi aralarında heterojen bir yapıda olması amacıyla çok değişkenli istatistiksel analiz yöntemlerinden birisi olan Kümeleme Analizi (Clustering) yönteminden yararlanılarak gelişmişlik düzeyi farklılığı arz eden bölgelerin kümelere ayrılması amaçlanmıştır.

Tezin ikinci bölümünde, Kümeleme Analizi yöntemi teorik düzlemde ele alınmış, bu yöntemin önemi ve uygulama alanları ve aşamalarından bahsedilmiştir.

Filiztekin, A. (2008). Türkiye’de Bölgesel Farklar ve Politikalar. Türk Sanayicileri ve İşadamları Derneği.

⁸ Detaylı Bilgi İçin Bkz. OECD Economic Survey Turkey (2008) s.152. (https://www.oecd-ilibrary.org/economics/oecd-economic-surveys-turkey-2008_eco_surveys-tur-2008-en, 13.10.2021).

Üçüncü ve son bölümde, Türkiye’de bölgesel asgari ücretin uygulanması durumunda bölgelerin belirlenmesine yönelik olarak kümeleme analizi gerçekleştirilmiştir. Örneklem olarak Türkiye’nin istatistiki bölge birimleri sınıflandırması (İBBS) olan (Düzey-2) 26 bölge seçilmiştir. Örneklem oluşturulduktan sonra değişkenlerin seçimine geçilmiştir. Değişkenler seçilirken periyodik olarak yayınlanan Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) ve Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) verilerinden yararlanılmıştır. Ardından her bir yıl için Microsoft Excel sayfası oluşturulmuş, örneklem ve değişkenler bu sayfalara aktararak veri matrisi elde edilmiştir. Veri matrisi, sonrasında SPSS 25.0 programına yüklenerek analizin uygulama aşamasına geçilmiştir. Analiz sonucunda her bir yıl için elde edilen dendrogram incelenerek küme sayıları belirlenmiş ve bu çerçevede yorumlanmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

ÜCRET, ASGARİ ÜCRET VE BÖLGESEL ASGARİ ÜCRET

Günümüzde ülkeden ülkeye payı değişmekle birlikte nüfusun önemli bir kısmı ücret geliri elde etmekte ve genellikle bu gelir ile hayatını sürdürmektedir. Bu durum ücret kavramının önemini ortaya koymaktadır. Aynı zamanda ücret ekonomik, siyasi, psikolojik ve sosyolojik yönü bulunan çok yönlü bir kavramdır. Ücretin tespit yöntemlerinden birisi olan asgari ücret ise çalışanların kendisinin ve ailesinin hayatını sürdürebilmesi için alması gereken minimum ücreti ifade etmesi açısından çalışan için ayrı bir öneme sahiptir. Aynı zamanda asgari ücret, işveren ve kamunun da üzerinde durması gereken önemli bir kavramdır. Öte yandan asgari ücretin kapsam türlerinden birisi olan bölgesel asgari ücret ise çeşitli uygulama gerekçeleri nedeniyle birçok ülkede uygulama alanı bulmaktadır. Bu bölümde, öncelikle ücret kavramı, sonrasında asgari ücret kavramı, ardından bölgesel asgari ücret kavramı hakkında bilgiler verilmiştir.

1.1. ÜCRET

Ücretin işletme, hukuk, iktisat, psikoloji, sosyoloji ve kamu maliyesi gibi bilim dallarını ilgilendiren çok boyutlu bir kavram olması ve aynı zamanda kapsamı itibariyle ülkelere, bölgelere, sektörler, yönetim biçimlerine ve işyeri büyüklüklerine göre değişebilmesi, üzerinde tek bir tanımının yapılmasını engellemektedir. Örneğin, iktisat bilimi ücreti daha çok emeğin karşılığı olarak ifade etmeyi tercih ederken işletme bilimi ücretin maliyet unsuru olması üzerinde durmaktadır. Ancak ücret kavramının farklı tanımlanması, ücret ile ilgili açıklamaların yetersiz olduğu ya da bilim adamları arasında görüş ayrılığının bulunduğu anlamına gelmemektedir. Aksine tek yönlü bir kavram olmaması, ekonomik boyutunun yanı sıra sosyal boyutunun da bulunması ve bilim dallarının ilgi ve odak noktalarının farklı olması ücretin tek bir tanımının olmamasının temel nedenleri olarak gösterilebilmektedir (Gündoğan ve Biçerli, 2007: 82; Omay, 2021: 14).

1.1.1. Ücretin Tanımı

Hemen hemen herkes tarafından gündelik dilde kullanılan ücret kavramı Türk Dil Kurumuna göre “iş gücünün karşılığı olan para veya mal” ya da “kiralanan veya satın alınan bir şey için ödenen para” olarak tanımlanmaktadır (TDK, 2021).

Sermaye ve rant sahibi olan kimseler dışarıda tutulduğunda çalışma karşılığında elde edilen gelir olan ücretin, pek çok insanın ve ailelerinin tek gelir kaynağını oluşturduğunu, bununla birlikte ücretin çalışanların gelirini ve yaşam düzeyini belirleyen bir unsur olduğunu, bir yandan da ekonominin gelişmesinde bir maliyet unsuru olduğunu, ayrıca gelir grupları arasında dağılımı ve toplumun sosyal adalet durumunu yansıtan bir gösterge olduğunu vurgulayan Çakır’a göre ücret; “genel olarak çalışanın, bir işi gerçekleştirmek üzere zihinsel, bedensel ya da her iki şekilde sunduğu emek karşılığında aldığı bedel” olarak tanımlanmaktadır (Akyıldız’dan (2001) Aktaran Çakır, 2006: 14). Dolayısıyla bedensel faaliyetler ücret karşılığı elde edilmesinin yanında zihinsel faaliyetlerde ücretin kapsamı içinde yer almaktadır.

OECD’nin tanımına göre maaş ve ücret; “çalışma süresine, randımana veya parça başı işine göre ödenip ödenmediğine ve düzenli bir ödeme yapılıp yapılmadığına bakılmaksızın hesap döneminde yapılan işler karşılığında bordroda sayılan tüm kişilere ödenecek ayni ve nakdi toplam karşılıklar”dır (OECD, 2021).

Işığışık geniş ve genel olmak üzere iki ücret tanımında bulunmaktadır. Geniş anlamda ücret; “insan emeğinin bir bedeli” olarak tanımlanmaktadır. Genel anlamda ise; “işletmelerin kar ve zararına bağlı olmayan, işveren tarafından emek sahibine üretilen malın satışı beklenmeden ödenen, miktarı önceden belirlenmiş gelir” olarak tanımlanmaktadır (Tokol’dan (2000) Aktaran Işığışık, 2000: 158). Ücret geliri, işletmelerin kâr ve zararına bağlı olmaması bakımından diğer gelir unsurlarından ayrılmaktadır.

Bay ve İnneci ise ücreti Türk Vergi Hukuku açısından değerlendirmiştir. Gelir Vergisi Kanunu’nun 61’inci maddesine göre ücret; “işverene tabi belirli bir işyerine bağlı olarak çalışanlara hizmet karşılığı verilen para ve ayınlar ile sağlanan ve para ile temsil edilebilen menfaatler”dir. Dolayısıyla GVK’ye göre ödemenin ücret sayılabilmesi için bir işverene tabi ve belirli bir işyerine bağlı olarak çalışılması, ödemenin hizmet karşılığı ve para, ayın veya para ile temsil edilebilen menfaatler

şeklinde olması gerekmektedir (Erginay'dan (1995) Aktaran Bay ve İnneci, 2017: 198).

Tosuner, Arıkan ve Bay ücreti iktisadi ve hukuki olmak üzere iki farklı açıdan değerlendirmiştir. İktisadi açıdan ücret; “üretim faktörlerinden birisi olan emeğin geliri”dir. Gösterilen emek bedeni veya fikri olabilmektedir. Öte yandan ücretle ilgili genel hukuki düzenlemeye Borçlar Kanunu’nun hizmet sözleşmesi ile ilgili bölümünde rastlanmaktadır. Buna göre; “hizmet sözleşmesi, çalışanın işverene bağımlı olarak belirli veya belirli olmayan bir süreyle iş görmeyi ve işverenin de zamana veya yapılan işe göre ücret ödemeyi üstlendiği sözleşme”dir (Tosuner ve diğerleri, 2022: 105).

Sarılı’ya göre dilimize Arapça’dan geçen ve yerine maaş ve aylık kelimelerinin de kullanılabildiği ücret; “bedensel veya zihinsel bir emek karşılığında elde edilen iktisadi değerler veya para ile ifade edilebilen menfaatler”dir. Ancak uygulamada aylık veya maaş kelimeleri memurların, ücret ise işçi ve özel sektör çalışanlarının emeklerinin karşılığı elde ettiği gelirleri ifade etmektedir (Sarılı, 2021: 62).

1.1.2. Ücretin Tarihçesi ve Gelişimi

Ücret kavramının ortaya çıkışı XIII. yüzyılın sonlarına dayanmaktadır. XIII. yüzyıla kadar köleliğin yaygın bir biçimde kullanılması, ücret kavramının gelişmesinde büyük engel oluşturmuştur. Zira köleler efendilerinin malı ve mülkü sayılmış; kullanılması veya çalıştırılması için belirli bir bedel ödenmesine gerek duyulmamıştır. Ancak aynı yüzyılın sonlarına doğru felsefe, metafizik ve siyaset gibi alanlarda katkılarıyla bilinen İtalyan rahip Thomas Aquinas’ın (1225-1274) “adil ücret (just wage)” kavramını ortaya atmasıyla sonraki dönemlerde de varlığını sürdürecektir olan ücret kavramı doğmuştur. Thomas Aquinas’a göre adil ücret, kişilerin kendi hayatlarını ait olduğu sınıfta rahat bir biçimde sürdürebileceği ücreti temsil etmektedir (Kaymaz, 2010: 5). Bu dönemde sınıf ayrımlarının varlığı ve bu sınıfların farklı tüketim kalıpları Thomas Aquinas’ın ortaya attığı adil ücretin sınıflara göre farklılık göstermesine neden olmuştur.

Merkantilist düşüncenin hâkim olduğu XIV. yüzyılda da ücret konusuna değinildiği görülmektedir. Merkantilistlere göre ekonomik servet, devletin elinde

bulundurduğu altın ve gümüş gibi değerli madenler ile ölçülür. Bu madenlerin biriktirilmesi, üretim maliyetlerinin düşürülmesi ile ilişkilidir. Dolayısıyla merkantilistler düşük ücret politikasını savunmaktadır. Onlara göre düşük ücret halkı daha çok çalışmaya sevk eder. Haddinden fazla belirlenen ücret ise ahlakın bozulmasına ve tembellik gibi alışkanlıklara neden olur. Merkantilistlerin ücret ile ilgili görüşlerinin fizyokratlar tarafından da benimsendiği görülmektedir. Zira fizyokratlara göre yüksek ücretin işçilerin ahlakını bozacağı ve onları isyana sürükleyeceği; ancak düşük ücret belirlenmesi durumunda günah işlemekten sakınacakları düşünülmektedir (Işığışık, 2017: 11-12).

Öte yandan modern anlamda ücretin doğuşu yakın bir tarih sayılabilecek olan sanayi devrimine dayanmaktadır. XVII. yüzyılın sonlarına doğru İngiltere’de başlayan sanayi devrimi ile birçok yeni gelişme yaşanmıştır. Bu gelişmelerden biri ise kapitalist sistemin oluşmasıyla işçi ve işveren sınıfı olmak üzere iki yeni toplumsal sınıfın varlık kazanmasıdır. Bu gelişmeler yeni çalışma ilişkileri ortaya çıkarmış ve ücretli çalışma düzenine geçişi başlatmıştır. Ancak bu dönem emeğin acımasızca istismar edildiği, kötü çalışma şartlarının bulunduğu ve ücret gelirlerinin oldukça düşük olduğu dönemler olarak bilinmektedir (Mahiroğulları, 2005: 41-42).

Günümüzde ise ücretli çalışanların sayılarının artması ve sendikacılık faaliyetlerinin yaygınlaşması, işçi sınıfının sahip olduğu gücü artırmıştır. Zira günümüz ülkelerine bakıldığında istihdam edilen kesimin büyük bir kısmının ücretli çalışanlardan oluşması; onları, ekonomik ve sosyal anlamda önemli bir güç haline getirmiştir.

1.1.3. Ücretin Tespit Yöntemleri

Ücretin belirlenmesinde birçok yöntem kullanılmasına karşın bu yöntemlerin bir kısmı bireysel pazarlık (individual bargaining) esasına, bir kısmı toplu pazarlık (collective bargaining) esasına ve bir kısma da koruyucu yasal düzenlemelere (protective legislation) dayanmaktadır. Ücretin tespit yöntemlerinin kökeni sanayi devrimine kadar uzanmaktadır. Bu dönemde gelişen ve değişen işçi sınıfının istek ve taleplerinin de zaman içinde işveren çıkarları ile farklılık göstermesiyle, karşılıklı anlaşmalar sağlanamamıştır. Dolayısıyla bireysel pazarlık yöntemi ile başlayan süreci

toplu pazarlık ve koruyucu yasal düzenleme yöntemleri takip etmiştir (Omay, 2021: 66).

1.1.3.1. Bireysel Pazarlık

Bireysel pazarlık usulünde işçiler, işveren ile arasındaki sorumluluklar, ödeme koşulları, çalışma saatleri ve birtakım kurallar üzerinde pazarlık yapmakta ve diğer işverenlerin tekliflerini değerlendirdikten sonra aralarından tercih yapma özgürlüğüne sahip olmaktadır. Bireysel pazarlık esasına dayanan ücret tespit yöntemlerinde işçiler, arzu ve istekleri doğrultusunda kendilerine özgü bir ücret elde edebilmektedir. Ancak işçiler kimi zaman çalışma şartlarının ne şekilde olacağı konusunda bilgi eksikliği çekebilmekte, dolayısıyla yeterli değerlendirmeyi yapmış olarak pazarlık sürecine girmemektedir (Dau-Schmidt, 1993: 688-691).

Bununla birlikte bireysel pazarlık sürecinde işçinin, istek ve taleplerinin bulunmasının yanı sıra işverenlerinde istek ve taleplerinden pekâlâ söz etmek mümkündür. İşverenin istek ve talepleri, objektif ve sübjektif olarak sayılabilecek ölçütlere dayanmaktadır. Örneğin; tecrübe, yaş, eğitim ve kıdem gibi unsurlar objektif ölçütlere örnek olarak gösterilebilirken; din, dil, ırk ve cinsiyet gibi pazarlık sürecinde göz önünde bulundurulmaması gereken unsurlar da sübjektif ölçütlere örnek gösterilebilmektedir (Zaim, 1992: 200-201).

1.1.3.2. Toplu Pazarlık

Toplu pazarlık terimi ilk olarak 1891 yılında Sidney ve Beatrice Webb tarafından “The History of Trade Unionism 1666-1920” adlı kitapta kullanılmıştır. Sidney ve Beatrice Webb’e göre toplu pazarlık; “işçilerin bir araya gelerek istihdam koşullarını müzakere etmek amacıyla vekil gönderdikleri bir süreç” olarak tanımlanmaktadır. Toplu pazarlık, işçilerin ekonomik ve toplumsal açıdan çıkarlarını korumak, yeni haklar elde edilmesini sağlamak, çalışma koşullarını iyileştirmek ve ücretin belirlenmesi amacıyla bireysel pazarlığa bir alternatif olarak görülmektedir. Pazarlık usullerinin ulusal ve uluslararası düzeyde belirlenen kural ve kaideler çerçevesinde yürütülmesi, toplu pazarlığı en gelişmiş temsil yöntemlerinden biri

haline getirmektedir (Webb ve Webb'den (1920) Aktaran Doellgast ve Benassi, 2014: 227).

Ücretin belirlenmesinde toplu iş sözleşmeleri ve toplu pazarlıkların diğer bir ifade ile sendikaların önemi yadsınamaz. Sendikalar ücretin belirlenmesinde kolektif bir ses olmasının yanı sıra ücret eşitsizliğini azaltmak ve verimliliği artırmak gibi birtakım etkilere de sahiptir (Reynolds, 1988: 260-261). Nitekim sendikalaşmanın çok güçlü olduğu bazı ülkelerde, asgari ücret gibi koruyucu yasal düzenlemelere başvurulmamaktadır.

1.1.3.3. Koruyucu Yasal Düzenlemeler

Birçok ülkede işçi ve işveren arasında yapılan sözleşmelerde normal şartlar altında ücretin ne kadar olacağı veya hangi tarihler arasında ödeneceği gibi bilgilerin bulunması gerekmektedir. Ancak bu bilgilerin yer almaması durumunda ücretin ödenmemesi veya eksik ödenmesi gibi işçinin kendisini ve ailesini derinden etkileyen birtakım olumsuz sonuçlar ortaya çıkabilmektedir. Politikacılar, ücretin doğru tutarda ve zamanında ödenmesini güvence altına almak amacıyla kimi zaman cebri kimi zaman rehberlik niteliği taşıyan bazı politika ve kanun yollarına başvurmaktadır. Yöntemler ülkeden ülkeye farklılık gösterse de ücretin güvence altına alınması amacıyla ücreti koruma mevzuatları sürekli güncellenmekte ve geliştirilmektedir (Ghosheh, 2013: 1-5).

Dünyada ve Türkiye'de ücretin belirlenmesi ve korunması açısından çeşitli yasal düzenlemelerin ve araçların varlığından söz edilebilmekle birlikte en yaygın kullanılan yöntemlerden bir tanesi asgari ücret düzeyinin belirlenmesidir. Bu yolla işçinin haklarının koruma altına alınması sağlanmaktadır. Bazı ülkelerde saat başına asgari ücret belirlenirken bazı ülkelerde ise aylık düzeyde asgari ücret belirlenmekte ancak her iki durum da aynı amaca hizmet etmektedir. Bir diğer taraftan ücret koruma mevzuatlarının yer almadığı veya çok zayıf olduğu bölgelerde uluslararası örgütler, bu düzenlemeler açısından bir çerçeve oluşturabilmektedir. Örneğin, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), kurulduğu tarihten bu yana her işçinin, yer ve zaman koşulları göz önünde tutularak, makul bir yaşam düzeyini sağlayacak ücreti elde etme hakkına sahip olduğu ilkesini benimseyerek politika ve faaliyetler gerçekleştirmektedir.

1.2. ASGARI ÜCRET

Asgari ücret, üretim faktörlerinden birisi olan emeğin sömürsünü engellemek amacıyla bir sosyal politika aracı niteliği taşımaktadır. Özellikle az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde ve sendikalaşmanın düşük olduğu bölgelerde çalışma hayatını düzenlemesi bakımından ayrı bir öneme sahiptir.

1.2.1. Asgari Ücretin Tanımı ve Kapsamı

İşçilerin zorunlu ihtiyaçlarında ve işverenlerin ödeme kapasitesinde gerçekleşen zamansal ve mekânsal değişiklikler asgari ücretin sürekli değişme eğiliminde olmasını gerekli kılmaktadır. Bununla birlikte bir ülkeye veya bölgeye ait iktisadi, sosyal ve kültürel faktörlerin başka bir ülkeyle veya bölgeyle aynı olmadığı düşünüldüğünde tek bir asgari ücretin istenilen sonuçları vermede başarılı olmayacağı görüşü bulunmaktadır. Asgari ücretin devamlı değişken bir yapıya sahip olması ve soyut esaslara dayanması dolayısıyla da tanımının güç olduğu ifade edilmektedir (Kutal, 1969: 3). Bununla birlikte günümüzde asgari ücret hemen hemen tüm ülkelerde yasal çerçevesi çizilmiş bir kavramdır.

Demokratik toplumlarda ücret düzeyinin işçi ve işveren arasında bireysel olarak ya da işçilerin toplu olarak işverenler ile müzakereleri sonucu belirlendiğini, bununla birlikte kamu otoritesinin ücretin belirlenmesi sürecine dışsal bir aktör olarak katıldığını vurgulayan Akgeyik'e göre asgari ücret; "ücret düzeyinin belirlenmesinde yer alan tüm kişi ve kurumların karşılıklı müzakerelerinde esas almaları gereken eşik değer" olarak tanımlanmaktadır (Akgeyik, 2007: 19-20). Taraflar eşik değerinin altında bir ücret haddi belirleyememektedir.

Kapsamının, uygulama yöntemlerinin ve ücret dağılımına etkisinin ülkeden ülkeye farklılık gösterdiğini vurgulayan Cunningham'a göre asgari ücret; "ücretler içinde yasal olarak belirlenmiş zorunlu bir alt sınır"dır. Ancak yasal zorunluluk kavramının netlik içermemesi, asgari ücret sistemlerinin ülkeden ülkeye değişmesine neden olmaktadır (Cunningham, 2007: 19).

ILO'ya göre asgari ücret; "belirli bir süre karşılığında yapılan iş için işverenin ücretlilere ödemek zorunda olduğu, bireysel veya toplu sözleşmelerle altına

düşülemeyen ücret haddi” olarak tanımlanmaktadır. ILO’ya göre asgari ücret işçilerin aşırı düşük ücret almasını engellemekte ve herkesin genel servetten adil ve hakkaniyetli bir pay almasını sağlamaktadır. Ayrıca eşit ücret hakkı, yoksulluğu azaltmada ve kadın ile erkek arasındaki eşitsizliği ortandan kaldırmada etkili bir araç konumundadır (ILO, 2021).

Asgari ücretin hesaplanmasında alınacak bazı kriterlerin zamana ve mekâna bağlı olarak değişme göstermesi diğer bir ifade ile muğlak olması, tanımının yapılmasını güçleştirdiğini vurgulayan Akın’a göre asgari ücret; “işçiye insan hüviyeti sebebiyle sosyal bakımdan uygun bir yaşama seviyesi sağlamaya ve işverenlerin tespit edilenden daha düşük ücret ödemeyi men eden mecburi karaktere sahip bir ücret” olarak ifade edilmektedir (Akın, 2017: 143). Bu tanımlamaların yukarıda ifade edilen zorluklar göz önünde bulundurularak ülke veya bölge düzeyinde değişiklik gösterebileceği unutulmamalıdır.

1.2.2. Dünyada Asgari Ücretin Tarihçesi ve Gelişimi

Yakın tarihe kadar işçi sınıfının sosyal bir tabaka olarak ortaya çıkmamış olması ve işçi ve işveren arasında net bir sınıf ayrımının bulunmaması, asgari ücretin belirlenmesine olan ihtiyacı günümüze kadar oldukça sınırlı tutmuştur. Zira Orta Çağ’da ekonomik hayata genellikle küçük işletmeler hâkim olmakta, mesleki birlikler olarak loncalar, meslek mensuplarının ihtiyaçlarını karşılama, mal ve hizmet fiyatlarının yanı sıra işçinin ücretini belirleyebilme yetki ve imkânına sahip olmuştur. Dolayısıyla bu dönemde belirlenen asgari ücretler kamu otoritesi tarafından belirlenmemiş ve asgari geçim düzeyini sağlama amacı gütmemiş; bunun yerine haksız rekabeti önlemek ve satılan ürün ve mamullerin kalitelerinin düşmesini engellemek için belirlenmiştir (Kutal, 1969: 17).

Öte yandan Orta Çağ’da kamu otoritesi tarafından ücret düzeylerinin belirlendiğine dair emareler bulmak mümkündür. Ancak yine de amaç ekonomik anlamda zayıf tabakanın asgari geçim düzeyini sağlayacak bir ücret haddi belirlemek olmamış, işvereni korumak, üretimi artırmak ve dar boğazdan çıkmak amacıyla çeşitli ücret düzeyleri belirlenmiştir. Örneğin, XIV. yüzyılda İngiltere’de işçilerin yüksek ücret taleplerini bastırmak amacıyla maksimum ücret düzeyi belirlenmiştir. Bu

dönemde kara veba ya da kara ölüm olarak bilinen salgın hastalık sonucu birçok kişi hayatını kaybetmiştir. Halkın ve işçilerin büyük bir kısmının vebada hayatını yitirmesi, geriye kalanların düşük ücretle çalışmak istememesine bunun yerine boşta gezmeyi tercih etmesine neden olmuştur. Dönemin önde gelen soylu ve rahipleri vebanın neden olduğu bu olumsuz sonuçları ortadan kaldırmak amacıyla aralarında müzakere etmiş ve nihayetinde İngiltere kralı Edward III, İşçiler Fermanı (Ordinance of Labourers-1349) olarak bilinen işçi yasasını duyurmuştur. Yasa istihdamı düzenleyen kuralların yanı sıra maksimum ücreti de belirleyerek işçilerin veba öncesi aldığı ücretlerin üzerinde bir ücret almasını yasaklamıştır (Henderson, 1896: 165-169). Maksimum ücret her ne kadar asgari ücrete tam olarak benzemese de bir ücret sınırı oluşturması bakımından bir benzerlik taşımaktadır.

Modern anlamda asgari ücret düzenlemelerinin ilk emareleri XIX. yüzyılın sonlarına doğru Yeni Zelanda ve Avustralya’da görülmektedir. 1894 Yeni Zelanda Endüstriyel Uzlaştırma ve Tahkim Yasası (The Industrial Conciliation and Arbitration Act 1894) uyarınca, tahkim mahkemelerine, bölgelerdeki endüstriyel anlaşmazlıkların çözülmesi ya da engellenmesi amacıyla tüm işçileri bağlayıcı bir asgari ücret düzeyi belirleme yetkisi verilmiştir. Kısa bir süre içinde bu sistem Avustralya’da bulunan bir dizi yetkili yargı makamına yayılmıştır. Öte yandan endüstriyel anlaşmazlıkların çözümü için kullanım alanı bulan asgari ücret haddinin, aşırı düşük ücretlere maruz kalan işçileri koruduğu da deneyimlenmiş, bu durum göz önünde tutularak benzer yasal düzenlemeler uygulamaya konulmuştur (Starr, 1981: 1; Hammond, 1917: 405-406).

Bir diğer taraftan XIX. yüzyılın sonlarına doğru İngiltere, düşük ücret almasının yanı sıra ağır işlerde çalıştırılan işçilere verilen bir tanımlama olan “sweat labour” sorununun çözümünü bulma gayreti içerisinde olmuştur. Çocuk ve kadın işçi istihdamının sınırlandırılması gibi birtakım işçi sömürsünü kaldıracak düzenlemeler getirilse de yeterli bir sonuç elde edilememiştir. Nihayet 1909 yılı Edwardian döneminde ücretlerin yasal kontrolünü sağlayacak olan Ticaret Kuralları Kanunu (Trade Boards Act) yürürlüğe konulmuştur. Kanun ilk olarak 400.000 kişiyi kapsayan ve çoğunluğu kadın olan dört endüstride bulunan işçiler için asgari ücret yükümlülüğü getirmiştir. Günümüz asgari ücret düzenlemelerinin yanında daha ılımlı kalan 1909 Ticaret Kuralları Kanunu’nu, 1918 yılında çıkan Kanun izlemiştir. 1926 yılına

gelindiğinde asgari ücret yaklaşık olarak 40 iş kolunda ve 1.250.000 kişide uygulanmıştır. 1953 yılında asgari ücret yaklaşık 3,5 milyon kişiyi kapsamıştır (Blackburn, 1991: 43-44; Waltman, 2008: 63-64; Starr, 1981: 2; Metcalf, 1999: 172).

Avrupa’da yer alan diğer birçok ülkede ulusal düzeyde asgari ücret haddinin belirlenmesi, II. Dünya Savaşı ve sonrasına dayanmaktadır. Nitekim 1944’te Lüksemburg’da, 1950’de Fransa’da, 1954’te Malta’da, 1969’da Hollanda ve 1974 yılında Portekiz olmak üzere asgari ücret haddinin belirlenmesine yönelik yasal düzenlemeler yapılmıştır. Ancak Almanya, Avusturya, Danimarka, Finlandiya, İsveç ve İtalya gibi toplu pazarlığın oldukça gelişmiş olduğu ülkelerde asgari ücret sistemi yeterince gelişme imkânı bulamamıştır. Bu ülkelerde asgari ücretin belirlenmesi bir kamu müdahalesi olmaktan ziyade pazarlık sistemleri içerisinde yer alması, asgari ücretin uygulanmasını oldukça sınırlı tutmuştur (Korkmaz, 2003: 17; Yılmaz ve Terzi, 2006: 123).

Asya kıtasında yer alan ülkelerde ise asgari ücretin gelişimi daha yavaş ve farklı gerçekleşmiştir. Ayrıca genel olarak Asya kıtasında yer alan ülkelerde asgari ücret yasal düzenlemeleri kapsamlı değildir. Öyle ki bazı Asya ülkelerinde ya henüz asgari ücret belirlenmemiş ya da belirlenen asgari ücret sınırlı sayıda işçiyi kapsamıştır. II. Dünya Savaşı’ndan hemen sonra Burma ve Malezya’da, 1957 yılında Fiji’de İngiliz uygulamalarına benzer yasal düzenlemeler yapılmıştır. Sri Lanka ağır çalışma şartları ve düşük ücret ile mücadele etmek amacıyla 1941 yılında yasal asgari ücret düzenlemelerine başvurmuştur. Hindistan endüstriye göre değişiklik gösteren İngiliz modelini takip ederek 1948 yılında Asgari Ücret Yasası’nı (Minimum Wage Act) yürürlüğe koymuştur (Starr, 1981: 12-13). Japonya’da Asgari Ücret Kanunu, 1959 yılında yürürlüğe girmiştir. Kanun işçilerin yaşam maliyetleri ve işverenlerin ödeme kapasitesi gibi faktörleri göz önünde tutarak bölgesel, mesleki ya da endüstriyel düzeyde asgari bir ücreti garanti eden sistemin yasal dayanağını oluşturmuştur (Japan Minimum Wages Law, 1959). Bununla birlikte Afganistan, İran, Irak, Lübnan, Suriye ve Türkiye gibi Asya kıtasının batısında yer alan ülkelerde ise asgari ücret düzenlemeleri, geniş kapsamlı olmasının yanı sıra daha gelişmiş olduğu söylenebilir.

Latin Amerika ülkelerinde asgari ücrete yönelik düzenlemeler genellikle 1930-1940 tarihleri arasında yapılmıştır. 1950’li yıllarda hemen hemen Latin Amerika’daki tüm ülkeler bu yöndeki çalışmalarını tamamlamışlardır. Bununla birlikte bazı

lkelerde ilgili yasal mevzuatın yürürlüğe girmesinden hemen sonra asgari ücret mekanizması işlemeye başlamış olmasına karşın, bazı ülkelerde bu durum biraz zaman almıştır. Asgari cret sisteminin ülke yasalarına dhil edilmesi ve asgari ücret mekanizmasının oluşturulması açısından Latin Amerika lkeleri arasında üncü konumunda yer alan Meksika, 1931 yılında İş Kanunu’nun ilanından sonra ülke genelini kapsayan bir asgari ücret sistemini oluşturmuştur. Brezilya’da 1938, Costa Rica’da 1943 ve Uruguay’da 1943 yılında uygulanmıştır. Bu kıtada yer alan diğer ülkelerde ise asgari ücretin uygulanması uzun zaman almıştır (Starr, 1981: 7-9).

Afrika lkelerinde asgari ücret yasaları çoğunlukla erken yürürlüğe konulmuş olsa da 1940-1950 yıllarına kadar etkin bir şekilde uygulanamamıştır. Bununla birlikte Afrika lkelerinin batılı ülkeler ile koloni bağının bulunması, asgari ücrete ilişkin yasal düzenlemelerin bu ülkelerle benzerlik taşımına neden olmuştur. İngiltere, Fransa, Belçika, Portekiz ve İşpanya, sahip olduğu sömürgelerde kendi uluslarında yer alan asgari ücret sistemlerini entegre etmeye çalışmıştır. Öte yandan sömürü ülkeler bağımsızlıklarını kazanmasına karşın asgari ücret sistemlerinde önemli değişiklikler yapılmadan benzer şekilde devam ettirildiği görülmektedir. Diğer taraftan Mısır’da 1959 yılında, Sudan’da 1974 yılında ilk asgari ücret düzenlemeleri ortaya koyulabilmiştir (Starr, 1981: 9-11; Korkmaz, 2003: 19).

Asgari ücretin çeşitli ülkelerde uygulanmaya konulması ve yaygınlaşmasının ardından uluslararası ekonomik ve sosyal kuruşlarca da asgari ücret hakkında çeşitli bağlayıcı ve tanımlayıcı düzenlemelere başvurulmuştur.

ILO’nun 30 Mayıs 1928 tarihinde Cenevre’de gerçekleştirdiği konferansta gündemi asgari ücret tespit mekanizması oluşturmuştur. Konferans sonucunda alınan kararların uluslararası bir sözleşme şeklini alması gerektiği kararı verilerek, alınan kararlar, kararları onaylayan devletler için bağlayıcı bir nitelik taşımaktadır. Konferansın birinci maddesi ücretlerin son derece düşük olduğu ve toplu sözleşmeler gibi ücretleri düzenleyici kuralların bulunmadığı iş kollarında, istihdam edilen işçiler için asgari ücretin sabit olduğu bir sistemi oluşturmayı ve sürdürmeyi taahhüt etmesi ile ilgilidir. (ILO, 2021).

Asgari ücretin tarihsel sürecinde dönüm noktalarından biri de İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi’nin (Universal Declaration of Human Rights) ilanıdır. Tüm insanlığın Magna Carta’sı olarak nitelendirilen bildirge, Birleşmiş Milletler Genel

Kurulu tarafından 10 Aralık 1948 Paris’te kabul edilmiş olup ilgili bildirgenin 23’üncü maddesinin iki ve üçüncü fıkrasında ücretin belirlenmesinde temel alınacak esaslar yer almaktadır. Buna göre ikinci ve üçüncü fıkra sırasıyla; “herkesin, herhangi bir ayırım gözetilmeksizin, eşit derecede işler için eşit ücret hakkı vardır”, “Çalışan herkesin, kendisi ve ailesi için insan onuruna yaraşır bir yaşam sağlayacak düzeyde, adil ve elverişli ücretlendirilmeye hakkı vardır” hükümleri yer almaktadır (Roosevelt, 1948: 1; United Nations General Assembly, 1948: 3).

Avrupa için yeni bir sosyal anayasa niteliği taşıyan Avrupa Sosyal Şartı (European Social Charter), 1961 yılında Torino’da imzaya açılmış ve 1965 yılında uygulamaya konulmuştur. Şartın birçok kişi ve kurumu ilgilendirmesinin yanı sıra güvence altına aldığı haklardan bir tanesi de adil ücret hakkıdır. Zira 4’üncü maddenin birinci fıkrasında “Çalışanların kendilerine ve ailelerine saygın bir yaşam düzeyi sağlayacak ücret hakkına sahip oldukları” hükmü yer almaktadır (European Social Charter, 1961: 4).

1.2.3. Türkiye’de Asgari Ücretin Tarihçesi ve Gelişimi

Türkiye’de sanayi faaliyetlerinin geç başlaması ve yeterli seviyede gerçekleşmemesi asgari ücrete yönelik düzenlemelerin gecikmesine neden olmuştur. Öyle ki diğer ülkeler ile kıyaslandığında, Türkiye’de asgari ücret mevzuatı en az yarım asır farkla uygulamaya konulabilmiştir (Kutal, 1969: 140). Öte yandan Cumhuriyet Dönemi’ne kadar asgari ücret tespitine ilişkin resmi veya özel herhangi bir girişim bulmak mümkün değildir.

Türkiye’de 15 Haziran 1936 tarihinde Resmî Gazete’de yayınlanan 3008 sayılı İş Kanunu ile, Türk mevzuatında ilk kez asgari ücretin kavramsal çerçevesi oluşturulmuştur. İşçi-işveren arasındaki ilişkiye genel ve kapsamlı bir hukuki çerçeve çizen Kanun’un 32’nci maddesinde şu hükümler yer almaktadır; “İktisadi ve içtimai zaruretlar dolayısıyla İktisad Vekâletince teklif edilecek işlerde gerek saat başına veya gündelik yahut haftalık veya aylık hesap ile ve gerek parça başına yahut yapılan iş miktarına göre ödenecek işçi ücretlerinin en aşağı hadleri bir nizamname ile tespit edilir” (Korkmaz, 2003: 154-155).

Bu Kanun, asgari ücret mevzuatına bir giriş niteliğinde olup yasal bir altyapı oluşturmaya karşın II. Dünya Savaşı'nın neden olduğu olumsuz koşullar sebebiyle uygulama alanı bulamamıştır. Yıllar içinde yeni yasal gereksinimlerin oluşması, bu Kanun'da değişiklik yapılmasını gerekli kılmış, bu kapsamda 25 Ocak 1951 tarih ve 5518 sayılı İş Kanunu'nun Bazı Maddelerinin Değiştirilmesi Hakkında Kanun yürürlüğe girmiştir. Bu Kanun ile 32'nci maddede değişiklik yapılması öngörülmüştür⁹. Buna göre; asgari ücretin tespit yetkisi mahaldeki çalışma teşkilatına mensup memurun başkanlığı altında bir işçi ve bir işveren temsilcisi, mahalli ticaret ve sanayi, varsa ziraat odalarının kendi aralarından seçecekleri bir temsilci, belediye encümeninden gönderilecek bir üye ve mahalli hükûmet doktoru ile sendikadan gönderilecek bir üyenin katılım göstereceği son derece geniş bir grubun dâhil edildiği mahalli komisyona bırakılmıştır. 1951 yılında ise uygulama esaslarını gösteren “Asgari Ücretlerin Tespitine Müteallik (İlişkin) Yönetmelik”in yürürlüğe girmesiyle Türkiye’de asgari ücret yasal altyapısı tamamlanmıştır (Güzel, 1986: 188).

Her ne kadar modern asgari ücrete ilişkin yasal düzenlemeler Türkiye’de 1936 yılında başlasa da gerek savaş yıllarının neden olduğu ekonomik ve sosyal koşullar gerekse yasanın uygulanma biçimini gösteren bir nizamnamenin (tüzük) oluşturulamaması, asgari ücretin 1951 yılına kadar uygulanmasında engel teşkil etmiştir. Dolayısıyla Türkiye’de asgari ücret uygulamaları incelenirken bu tarihin başlangıç noktası kabul edilmesi isabetli olacaktır. Bununla birlikte uygulanma esasları bakımından Türkiye’de asgari ücret; (1951-1967) yerel düzeyde uygulama, (1967-1974) bölgesel düzeyde uygulama ve (1974 ve sonrası) günümüz ulusal modeli olmak üzere üç ayrı dönemde ele alınmıştır.

1.2.3.1. I. Dönem (1951-1967) Yerel Uygulama

Türkiye’de asgari ücret mevzuatının uygulama alanı bulduğu ilk dönem 1951-1967 yılları arasında gerçekleşmiştir. 1 Ocak 1951 tarihinde Asgari Ücretin Tespitine İlişkin Çıkarılan Müteallik Yönetmelik, mahalli komisyonların yapısını, karar alma süreçlerini ve işleyişlerini düzenleyerek 3008 sayılı İş Kanunu hükümlerine açıklık

⁹ Bu Kanun ile 3008 sayılı İş Kanunu’nun 1, 2, 7, 13, 16, 18, 23, 24, 29, 32, 34, 42, 51, 53, 56, 78, 89, 92 ve 96’ncı maddeleri değişiklik kapsamında yer almıştır.

getirmiş ve asgari ücretin uygulama alanı bulmasını sağlamıştır. Yönetmelikte daha sonraları 9625, 10280, 10537, 10156 ve 11513 sayılı Resmî Gazeteler’de yayınlanan kararnamelerle çeşitli değişiklikler yapılmış, uygulama sonucu tespit edilen eksiklikler giderilmeye çalışılmıştır. 1967 yılında 931 sayılı İş Kanunu’nun yürürlüğe girmesi ile 3008 sayılı İş Kanunu yürürlükten kaldırılmıştır (Erdoğan, 2014: 4; Kutal, 1969: 143).

Birinci dönem asgari ücret uygulamaları yerel düzeyde ekonomik ve sosyal farklılıkları dikkate alan geniş bir katılımcı kitlesine sahip komisyonlar tarafından belirlenmiştir. Uygulamaya konu olan Yönetmelik’in 1’inci maddesi asgari ücreti tanımlamasının yanında belirlenecek olan ücretin işçinin gıda, barınma, ısınma gibi temel ihtiyaçlarını karşılayabilecek bir seviyede olması gerekliliğine de vurgu yapmıştır (Korkmaz, 2004: 57).

3008 sayılı İş Kanunu’nun 32’nci maddesi ile mahalli asgari ücret tespit komisyonlarının kararlarına işverenler, işçiler, sendikalar ve sendikanın bulunmadığı yerlerde temsilciler tarafından itiraz etme imkânı tanınmıştır. İtirazın söz konusu olması durumunda tespit edilen asgari ücret, Çalışma Bakanlığına bağlı Asgari Ücret İtiraz Tetkik Kurulu tarafından incelenmiş ve nihai karara bağlanmıştır. İtiraz yolunun sağlanmasının temelinde, belirlenen asgari ücretlerin mahalli düzeyde adil bir oranda olmasının sağlanması ve komisyonlarca daha düzenli bir karar alma sürecinin hedeflenmesi yatmaktadır (Akgeyik, 2007: 90).

1967 yılına kadar yürürlükte kalan Kanun, basın mensupları ve gemi adamlarının asgari ücret konusunda özel hükümlere tabi tutmuştur. Zira 13 Haziran 1952 tarihli “Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkındaki Kanun”a 1954 yılında asgari ücretle ilgili hüküm eklenmiş, bir sonraki yıl içinde bu hususta “Gazetecilerin Asgari Ücretlerinin Tespitine Yönelik Talimatname” kabul edilmiştir. 6253 sayılı Kanun ile eklenen 2’nci maddede gazetecilerin asgari ücret tespitinin komisyon kararları yoluyla değil, Çalışma Bakanlığı yoluyla yapılacağı vurgulanmıştır. 1954 yılında yürürlüğe giren 6379 sayılı “Deniz İş Kanunu”nun 41’inci maddesi, gemi adamlarının asgari ücret tespitinin ne şekilde yapılacağını düzenlemiş ve bu hüküm gereğince 1955 yılında “Gemi Adamlarının Asgari Ücretlerinin Tespitine Mütcellik Talimatname” yürürlüğe konmuştur (Oğuzman, 1966:859; Korkmaz, 2003: 155).

3008 sayılı Kanun ve Müteallik Yönetmelik'in çıkarılması ile başlayan ve 1967 yılına kadar devam eden asgari ücret uygulamalarının olumlu yönlerinin olduğunu söylemek mümkündür. Zira asgari ücret hem işçi kesiminin hem de işveren kesiminin eşit düzeyde temsil edildiği komisyonlar yoluyla tespit edilmiştir. Bu durum ILO'nun tavsiye kararlarıyla rtşmştir. Bununla birlikte kadın ya da erkek olsun cinsiyetine bakılmaksızın aynı iş kolunda yer alan asgari ücret çalışanlarının eşit düzeyde gelir elde etmesini sağlayan ilke bu Kanun'da yer almıştır.

Bir diğer taraftan ilgili sreler zarfindan yürürlükte kalan asgari ücret mevzuatının birçok eksik yanının bulunduğu, aynı zamanda uygulamada aksaklıkların yaşandığını söylemek mümkündür. Örneğin; bu dönemde mahalli komisyonların kararları neticesinde belirlenen asgari ücretlerin, birbirinden oldukça farklı olduğu grlmektedir¹⁰. Mahalli komisyonlarca belirlenen her bir ücretin itiraz merci olan İtiraz Tetkik Kurulu tarafından değerlendirilememesi ve kurulun yeterli yetkiye sahip olmaması, belirlenen ücretlerin Türkiye genelinde adil bir düzeyde olmasını engellemiştir. Aynı zamanda İtiraz Tetkik Kurulu, mahalli komisyonların aksine yalnızca resmi makamların temsilcilerinden oluşturulmuştur. Dolayısıyla asgari ücret politikalarından sorumlu bir kurumun bünyesinde işçi ve işvereni temsil eden üyelerin bulunmaması, asgari ücret politikalarının çok yönlü olmasına engellemiştir. Mevzuatın neden olduğu bir diğer olumsuzluk asgari ücret tespitinin şarta bağlanmasıdır. Asgari ücretin tespitinin sağlanması amacıyla alışma Bakanlığı, iktisadi ve sosyal zorunlulukların varlığını kabul etmeli ve bu konuda emir vermesi gerekmektedir (Kutal, 1969: 145-146). Dolayısıyla mahalli komisyonlar kendi başına asgari ücret tespiti isteme ve bu konuda faaliyete geçme yetkisine sahip olamamıştır.

1951-1967 yıllarında Türkiye'de gerçekleştirilen ilk asgari ücret uygulamalarının işçinin hayatını sürdürebilmesi için yapması gereken temel harcamaları göz önünde tutmasının yanı sıra yerel düzeyde ekonomik ve sosyal farklılıkları da dikkate almayı amaçlamıştır. Ancak uygulama sonuçlarının verimli

¹⁰ Detaylı bilgi için Bkz. Kutal, M. (1969). Teorik Esasları ve Tatbikatı Bakımından Asgari cret. İstanbul: Sermet Matbası, İstanbul Üniversitesi Yayınları. s. 181-196.

1954 yılında Adana'da 320 kuruş olarak belirlenen asgari ücret aynı yıl İstanbul'da 250 kuruş olarak belirlenmiştir.

1957 yılında deri işleme ve kösele sektöründe Denizli'de 500 kuruş olarak belirlenen asgari ücret aynı yıl Gaziantep'te 300 kuruş olarak belirlenmiştir.

1958 yılında İzmir'de 520 kuruş olarak belirlenen asgari ücret aynı yıl Isparta'da 75 kuruş olarak belirlenmiştir.

sonuçlar doğurmadığı ve birçok açıdan eksiklik taşıdığı görülmektedir. Bu dönemde uygulanan sistem, iş kolu ve iller düzeyinde çok sayıda asgari ücret belirlenmesi nedeniyle içinden çıkılmaz bir hal almıştır. Zira 1951-1967 yılları arasından mahalli komisyonlarca toplamda 63 ilde ve yaklaşık 918 iş kolunda asgari ücret belirlenmiştir (Korkmaz, 2004: 57-58). Özetle teorik olarak oldukça olumlu özellikler taşımasına karşın 1951-1967 yılları arasında asgari ücret düzenlemelerin uygulamaya yeterince yansıtılamadığını söylemek mümkündür.

1.2.3.2. II. Dönem (1967-1974) Bölgesel Uygulama

Türkiye Asgari Ücret Tarihinin ikinci dönemi 1967 yılında 931 sayılı İş Kanunu ve 1968 yılında Asgari Ücret Yönetmeliği'nin yürürlüğe girmesi ile başlamıştır. Zira söz konusu Kanun'un 110'uncu maddesinde, yürürlüğe girdiği günden başlayarak 3008 sayılı Kanun ve bu Kanun'u değiştiren 3516, 5518 ve 6298 sayılı Kanunlar gibi çeşitli kanunların yürürlükten kaldırılacağı hükmü yer almaktadır. Kanun'un ve Yönetmelik'in yürürlüğe girmesi ile Türkiye'de asgari ücretin belirlenmesi açısından ciddi değişiklikler yapılmıştır. Yönetmelik'in 1'inci maddesi, asgari ücretin çalışma günü karşılığı olduğu ve işçinin asgari düzeyde gıda, giyim, mesken, sağlık, aydınlatma, taşıt ve eğlenme gibi zaruri ihtiyaçlarını karşılayacak düzeyde olması gerektiği ile ilgilidir. Diğer maddelerde asgari ücretin 16 yaş altı ve üstü olacak şekilde farklılaştırılabileceği, bölge ya da bütün ülkeyi kapsayacak şekilde tespit edilebileceği gibi hükümlere yer verilmiştir (Korkmaz ve Avsallı, 2012: 154-155).

İş Kanunu'nun yürürlüğe girmesi ile asgari ücret mahalli komisyonlar yoluyla değil, merkezi bir komisyon tarafından belirlenmiştir. İlgili Kanun'un 33'üncü maddesine göre; hizmet akdi ile çalışan her türlü işçi, gemi adamı ve gazetecilerin ekonomik ve sosyal durumları Çalışma Bakanlığına bağlı asgari ücret tespit komisyonu tarafından düzenlenir. Dolayısıyla basın mensupları ve gemi adamları hakkında özel hükümler de yürürlükten kaldırılmıştır. Aynı maddede ücretlerin en geç iki senede bir yeniden tespit edilmesi gerektiği, asgari ücret tespit komisyonun işçi, işveren ve devlet temsilcilerinden oluşan üçlü bir yapıdan meydana geldiği ve

kararların üye oylarının çoğunluğunun elde edilmesi ile alındığı gibi konulara da yer verilmiştir (931 Sayılı İş Kanunu).

İlgili Kanun, yaklaşık üç sene uygulanmasının ardından, meclis komisyonlarının seçiminde Anayasa hükümlerine uygun şekilde davranılmadığı gerekçesiyle iptal edilmiştir¹¹. Anayasa Mahkemesi İş Kanunu'nun iptal edilmesi dolayısıyla meydana gelebilecek sorunları engellemek amacıyla iptal kararının altı ay sonra etki edeceğini belirtmiştir. Ancak yeni Kanun, geç oluşturulması nedeniyle, yürürlüğe girene kadar mevzuatta boşluk oluşmuştur. Dolayısıyla kaldırılan Kanun'un yerinin ne şekilde doldurulacağı hukukçular arasında tartışma konusu olmuştur. Bu belirsizlik sürecinde kimi kararlar 3008 Sayılı İş Kanunu uyarınca verilirken; kimi kararlar 931 Sayılı İş Kanunu'na göre verilmiştir. Bu boşluk 25 Ağustos 1971 tarih ve 1475 sayılı Kanun'un yürürlüğe girmesi ile ortadan kaldırılmıştır. 1475 sayılı İş Kanunu'nun getirilmesindeki amaç yasal boşluğu doldurmak olması dolayısıyla birkaç istisna dışında yerini aldığı Kanun'un aynısıdır. Ancak 33'üncü madde istisna kapsamına girerek 931 sayılı İş Kanunu'ndan farklı düzenlenmiştir. Buna göre 931 sayılı Kanun "hizmet akdi ile çalışan her türlü işçi"yi asgari ücret kapsamında değerlendirirken, 1475 sayılı Kanun'a göre "hizmet akdi ile çalışan ve bu Kanun kapsamına giren her türlü işçi" kapsam dâhilinde değerlendirilmiştir. Dolayısıyla 931 sayılı Kanun'un daha geniş kapsamlı bir işçi kesimine hitap ettiği söylenebilir (Tunçomağ, 1972: 243-244; Korkmaz ve Avsallı, 2012: 154).

Bu dönemde uygulanan asgari ücretler bölgesel gelişmişlik düzeyleri dikkate alınarak tespit edilmiştir. Bölgesel bazlı ilk uygulama 1 Temmuz 1969 tarihinde geçerli olacak şekilde 6 bölge ve 26 il esas alınarak gerçekleştirilmiştir. Uygulama 31 Ekim 1972 tarihine kadar sürmüş, 1 Kasım 1972-1974 tarihleri arasında kapsam dâhilindeki il sayısı 57'ye çıkartılmış ve bölge sayısı 4'e düşürülmüştür. 1969-1973 yılları arasında yalnızca sanayi sektörü için belirlenen bölgesel asgari ücret, 1973 yılında tarım ve orman kesiminde çalışanlar için ayrı bir şekilde belirlenmiştir. Bölgesel düzeyde belirlenen asgari ücret 30 Haziran 1974 tarihine kadar uygulama alanı bulmuş, bu tarihten itibaren ulusal sisteme geçilmiştir. Asgari ücretin bölgesel düzeyde belirlendiği dönemde bölgelere ve asgari ücret hadlerine aşağıdaki tabloda yer verilmiştir.

¹¹ 12.05.1970 günlü Anayasa Mahkemesi Kararı.

Tablo 1: 1969 Yılı Bölgesel Asgari Ücret Tespitleri

Bölgeler	Kapsadığı İller	16 Yaş ve Altı (Aylık TL)	16 Yaş ve Üstü (Aylık TL)
Birinci Bölge	İstanbul	525,00	585,00
İkinci Bölge	Ankara, Kocaeli, İzmir, Adana, Zonguldak	480,00	540,00
Üçüncü Bölge	Hatay, Manisa, Rize, Kayseri, Antalya	450,00	510,00
Dördüncü Bölge	Çanakkale, Burdur, Muğla, Denizli, Nevşehir	435,00	495,00
Beşinci Bölge	Siirt, Tokat, Kütahya, Artvin, Sivas	420,00	480,00
Altıncı Bölge	Muş, Yozgat, Ağrı, Gümüşhane, Bitlis	405,00	465,00

Kaynak: Korkmaz, 2004: 58.

Tablo 2: 1972 Yılı Bölgesel Asgari Ücret Tespitleri

Bölgeler	Kapsadığı İller	16 Yaş ve Altı(Aylık TL)	16 Yaş ve Üstü (Aylık TL)
Birinci Bölge	İstanbul	630,00	750,00
İkinci Bölge	Ankara, Kocaeli, İzmir	600,00	705,00
Üçüncü Bölge	Zonguldak, Adana, İçel, Eskişehir, Aydın, Edirne, Balıkesir, Tekirdağ, Trabzon, Hatay, Artvin, Antalya, Elâzığ, Giresun, Muğla, Çanakkale, Amasya, Kırklareli, Gaziantep, Isparta, Bolu, Bursa, Sakarya, Kayseri, Samsun, Manisa	570,00	690,00
Dördüncü Bölge	Sivas, Erzincan, Tokat, Kırşehir, Çorum, Diyarbakır, Ağrı, Burdur, Denizli, Sinop, Kastamonu, Afyon, Çankırı, Niğde, Van, Yozgat, Ordu, Tunceli, Kars, Kahramanmaraş, Gümüşhane, Şanlıurfa, Mardin, Bitlis, Hakkâri, Bingöl, Adıyaman	555,00	660,00

Kaynak: Korkmaz, 2004: 58.

1.2.3.3. III. Dönem (1974 ve sonrası) Ulusal Uygulama:

Türkiye’de asgari ücret uygulamasının üçüncü dönemi 30 Haziran 1974 tarih ve 14931 sayılı Asgari Ücret Tespit Komisyonu Kararı ile başlamıştır. Bu tarihten itibaren 1967-1974 yılları arasında uygulanan ve bölgesel farklılıklar esas alınarak bölgesel düzeyde belirlenen asgari ücret sistemi terk edilerek, ulusal düzeyde

belirlenen tek asgari ücret sistemine geçilmiştir. Ancak ulusal sisteme geçilmesine karşın tarım ve orman işçileri için ayrı asgari ücret belirlenmiştir. Aynı zamanda bu Komisyon Kararı'nda 16 yaş üstü ve altı için asgari ücret ayırımının devam ettiği görülmektedir.

Öte yandan bir işçinin besin ve besin dışı harcamaları hesaplanarak ülke düzeyinde tek bir asgari ücretin belirlenmesi gerekliliği aynı Karar'da vurgulanmıştır. Asgari ücretin hesaplanmasında 1973 yılındaki ücretlerin ortalamaları esas alınmıştır (Erdoğan, 2014: 11). Çeşitli değişikliklere uğrasa da günümüzde asgari ücret, Asgari Ücret Tespit Komisyonu tarafından ulusal düzeyde uygulanmaya devam etmektedir.

Belirlenen ücret, besin ve besin dışı harcamaları kapsayan gereksinimler için yeterli düzeyde bir satınalma gücü sağlayan tutardır. Besin harcamaları, çalışanların bedensel ihtiyaçlarının tutarlı ve dengeli bir düzeyde sağlanması için gerekli olan besin maddelerinin nicelik ve nitelik yönünden saptanmasını ifade eder. Bu kapsamda Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlığı ile Hacettepe Üniversitesinin yürütmüş olduğu çalışmalardan yararlanılmıştır. Buna göre ağır bir işte çalışmayan bir işçinin bir günlük çalışma karşılığı olarak 3.500 kalorilik enerji ihtiyacı bulunmaktadır. Bu kaloringin dengeli bir biçimde sağlanması, ürün çeşitliliğini zorunlu kılmakta ve bu ürünlerin fiyatları Devlet İstatistik Enstitüsü (DİE) tarafından belediyelerce derlenen perakende fiyat istatistiklerinden yararlanılarak hazırlanmaktadır. Besin dışı harcamalar ise DİE'nin "Tüketici Bütçe Harcamaları" anketinden yararlanılarak hesaplanmaktadır. Buna göre 501-1.000 TL gelir dilimi içerisinde yer alan tüketiciler, gelirinin ortalama %48'ini besin harcamalarına ayrılmaktadır. Besin harcamaları için saptanmış ortalama mutlak değer, ulusal düzeyde belirlenecek olan asgari ücretin %48'ini oluşturmaktadır. Dolayısıyla ulusal asgari ücretin saptanması, besin harcamaları için belirlenmiş tutarın 100/48 katsayısı ile çarpılarak gerçekleştirilmektedir (14931 sayılı Resmî Gazete, 1974: 4). Öte yandan asgari ücret içinde yer alan besin harcamalarının oranı yıllar itibarıyla düşüş göstermiştir. Aşağıda yıllara göre besin ve besin dışı harcama oranlarını gösteren tabloya yer verilmiştir.

Tablo 3: Yıllara göre Besin ve Besin Dışı Harcama Oranları (%)

Yıllar	Besin Oranı	Besin Dışı Oran
1977	45	55
1979	44	56
1981	44	56
1982	44	56
1984	44	56
1985	44	56
1987	44	56
1988	44	56
1989	Tüketici Fiyat Endeksi Kullanıldı	
1990	40,12	59,58
1991	40,12	59,58
1992	40,12	59,58
1993	40,12	59,58
1994	40,12	59,58
1995	40,12	59,58
1996	36,40	63,60
1997	36,40	63,60
1998	36,40	63,60
1999	36,40	63,60

Kaynak: Esen, 1999: 75.

Tablo 3’te ulusal asgari ücretin belirlenmesinde besin dışı harcamaların daha yüksek ve yıllar içinde artma eğiliminde olduğu görülmektedir. Bu durumun temel nedeni refah düzeyinin artması dolayısıyla ihtiyaç kavramının değişmesidir. Zira besin

harcamalarının zaman içerisinde değerinin düşmesi, yerini sosyal ve kültürel birtakım gereksinimlere bırakmıştır (Esen, 1999: 76).

1990-1993 yılları, memur aylıklarına paralel olarak hem özel kesim işçilerinin hem de kamu kesimi işçilerin ücretlerinde reel anlamda artışın olduğu bir döneme denk gelmektedir. Söz konusu dönemde önemli miktarda sermaye girişinin yaşanması, ülkenin tüketim hacmini genişletmiş ve TL'nin değer kazanmasına neden olmuştur. 1994-2003 dönemi ise ekonomik krizlerin yaşandığı bir döneme denk gelmektedir. Dolayısıyla bu dönemde ücretlerde reel anlamda istikrarlı bir artış veya azalış trendi olduğunu söylemek mümkün değildir. Bu dönemde ücretler dalgalı bir yapı seyretmiştir. 2004-2013 yılları arasında asgari ücret artışları incelendiğinde düzenli bir artışın söz konusu olduğu görülmektedir (Erdoğan, 2014: 14,16,22).

10 Haziran 2003 tarih ve 25134 sayılı Resmî Gazete'de yayınlanan 4857 sayılı İş Kanunu'nun 39'uncu maddesi asgari ücret ile ilgilidir. Bu maddeye göre; "İş sözleşmesi ile çalışan ve bu Kanun'un kapsamında olan veya olmayan her türlü işçinin ekonomik ve sosyal durumlarının düzenlenmesi için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca Asgari Ücret Tespit Komisyonu aracılığı ile ücretlerin asgari sınırları en geç iki yılda bir belirlenir." Dolayısıyla 1475 sayılı Kanun'un yürürlüğe girmesiyle "hizmet akdi ile çalışan ve bu Kanun kapsamına giren her türlü işçi" ifadesinin yerini "İş sözleşmesi ile çalışan ve bu Kanun'un kapsamında olan veya olmayan her türlü işçi" ifadesi olarak asgari ücretin kapsamı yeniden genişletilmiştir. 1 Ağustos 2004 tarih ve 25540 sayılı Resmî Gazete'de yayınlanan Asgari Ücret Yönetmeliği'nin 2'nci maddesinde ise "Bu Yönetmelik hükümleri, iş sözleşmesi ile çalışan ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun kapsamında olan veya olmayan, her türlü işçinin çalıştığı bütün iş kollarını kapsar." ifadeleri yer almaktadır. Böylelikle asgari ücretin tüm iş kollarını kapsayarak tarım iş koluna ayrı bir asgari ücretin belirlenmesini son verilmiştir¹².

1.2.3.4. 1961 ve 1982 Anayasası'nda Asgari Ücret

1961 Anayasası'nda doğrudan asgari ücret terimi ile ilgili herhangi bir tanımlama veya açıklama yer almamaktadır. Ancak 1961 Anayasası'nın asgari ücretin

¹² 25134 sayılı Resmî Gazete'nin 39. Maddesi; 25540 sayılı Resmî Gazete yayınlanan Asgari Ücret Yönetmeliği.

sağlam temellere oturmasında önemli rol oynadığı söylenebilir. Türkiye, 1961 Anayasası ile sosyal devlet anlayışını benimsemiştir. Sosyal devlet anlayışı bireylere asgari düzeyde bir geliri garanti eden, sosyal ve toplumsal güvenliği sağlayan, vatandaşların tümüne eğitim, sağlık ve barınma gibi hizmetleri sunan bir anlayışı ifade eder. Bu bakımdan düşünüldüğünde asgari düzeyde bir ücretin belirlenmesi, sosyal devlet anlayışının bir gereğidir. Bununla birlikte 1961 Anayasası'nın 41'inci maddesi iktisadi ve sosyal hayatın, insan onuruna yaraşır bir düzeyde sağlanması amacıyla düzenlenmesine vurgu yapmaktadır. Benzer olarak 45'inci maddede ise devletin, çalışanların, yaptıkları işe uygun ve insanlık haysiyetine yaraşır bir yaşayış seviyesi sağlamalarına elverişli adaletli bir ücret elde etmeleri için gerekli tedbirleri sağlaması gerekliliğini düzenlemektedir (Karaca ve Çam, 2019: 72; Kutal, 1969: 146-148). Her ne kadar bu maddeler doğrudan asgari ücret ile ilgili olmasa da insan onuruna yaraşır bir yaşam düzeyinin sağlanması için asgari bir ücret düzeyinin belirlenerek işçilerin koruma altına alınması gerekmektedir.

1982 Anayasası, 1961 Anayasası'na paralel olarak sosyal devlet anlayışını benimsemiştir. Zira 1982 Anayasası'nın 2'nci maddesine göre; "Türkiye Cumhuriyeti, ... sosyal bir hukuk devletidir." Dolayısıyla çalışanların insan onuruna yaraşır bir gelir elde etmelerini sağlayacak asgari ücretin devlet tarafından belirlenmesi, sosyal devlet anlayışının bir sonucudur. 1982 Anayasası'nın 49 ve 55'inci maddeleri asgari ücrete ilişkin diğer düzenlemeleri oluşturmaktadır. 49'uncu maddeye göre; "Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alır." Dolayısıyla bu maddeden anlaşılacağı üzere devletin çalışanları korumak ve çalışanların hayat seviyesini yükseltmek amacıyla aldığı gerekli tedbirlerden birisi hiç şüphesiz asgari ücret düzenlemesi olmalıdır. Bununla birlikte bu madde tam anlamıyla asgari ücretten bahsetmemektedir. Ancak 55'inci maddeye göre; "Ücret emeğin karşılığıdır. Devlet, çalışanların yaptıkları işe uygun adaletli bir ücret elde etmeleri ve diğer sosyal yardımlardan yararlanmaları için gerekli tedbirleri alır. Asgari ücretin tespitinde çalışanların geçim şartları ile ülkenin ekonomik durumu da göz önünde bulundurulur." Böylece 1982 Anayasası, bu düzenlemeler ile devlete asgari ücret haddini belirleme görevi yüklemiş, bu görevin yerine getirilmesi sırasında çalışanların geçim şartları

dikkate alınırken ülkenin ekonomik durumunu göz önünde bulundurulması gerekliliği vurgulanmıştır (Korkmaz, 2003: 145; 1982 Anayasası).

1.2.3.5. Kalkınma Planları'nda Asgari Ücret

1961 Anayasası'nın 129'uncu maddesi, iktisadi, sosyal ve kültürel kalkınmaları plana bağlamayı öngörmüştür. Aynı Anayasa'nın 41'inci maddesi kalkınma planlarını yapma ödevini Devlet'e yüklemiştir. Bu amaca yönelik olarak 30 Eylül 1960 tarihinde yürürlüğe giren 91 sayılı Kanun ile DPT kurulmuştur. Hazırlık süreci iki yıldan fazla süren ve 1962 yılında kabul edilen Birinci Beş Yıllık (1963-1967) Kalkınma Planı'nı günümüze kadar beşer yıllık zaman dilimlerini kapsayan on kalkınma planı takip etmiştir. (Salep, 2017: 209; Beydemir, 2006: 28)¹³.

Bu bölümde kalkınma planları ücret ve asgari ücret özelinde teker teker incelenerek asgari ücretin kalkınma planları ile olan ilişkisi, ücret politikaları ve sonuçları irdelenmeye çalışılacaktır.

Birinci Beş yıllık Kalkınma Planı'nda (1968-1972) asgari ücret ile ilgili üç temel ilkedен bahsedilmiştir. Bunlardan ilki asgari ücretlerin bölgeler ve iş kollarına göre tespit edilmesidir. Çünkü 1974 yılına kadar Türkiye'de ulusal düzeyde tek bir asgari ücret uygulaması yer almamıştır. Bir diğer ilke ise asgari ücret tespitinde sosyal adalet ilkelerine uyulması gerekliliğidir. Diğer bir ifade ile işçinin cinsiyeti, mesleki yeterliliği veya verimliliği gibi objektif değerlendirmelerden ziyade insan onuruna yaraşır bir geçimi sağlayacak asgari ücret, tespitin asıl amacını oluşturmuştur. Son ilke ile asgari ücret üzerindeki ücret artışları verimlilik artışlarına bağlanmıştır (Kutal, 1969: 150). Dolayısıyla asgari ücret tespit edilirken verimlilik esası dikkate alınmamıştır.

İkinci Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda (1968-1972) asgari ücretin 1951 ve 1966 yılları arasında gelişimi değerlendirilmekle birlikte, tespit edilen asgari ücretlerin yalnızca işçinin kendisini dikkate aldığı ancak ailesini dikkate almadığı

¹³ İkinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (1968-1972), Üçüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı (1973-1977), Dördüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı (1979-1983), Beşinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (1985-1989), Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planı (1990-1994), Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (1996-2000), Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (2001-2005), Dokuzuncu Kalkınma Planı (2007-2013), Onuncu Kalkınma Planı (2014-2018), On Birinci Kalkınma Planı (2019-2023).

vurgulanmıştır. Bununla birlikte asgari ücretin tespitinde çalışanın yalnızca geçimini değil aynı zamanda refahını sağlayacak bir duruma getirilmesi amacıyla çalışmalar yapılması önerilmiştir. İşçinin hem geçimini hem de refahını sağlayacak seviyede bir asgari ücretin tespit edilebilmesi amacıyla “geçinme endeksleri ailelerin bugünkü gerçek tüketim ihtiyaçlarına göre düzenlenecektir” ifadeleri yer almaktadır (İkinci Beş Yıllık Kalkınma Planı, 1968: 135,138-139,143).

Üçüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı’nda (1973-1977) asgari ücretin 1969 yılına kadar mahalli komisyonlar tarafından belirlendiğini ancak bu tarihten itibaren Çalışma Bakanlığına bağlı merkezi düzeyde bir komisyon tarafından tespit edildiğinden bahsedilmekle birlikte, asgari ücretin özellikle küçük işletmeler ve kırsal bölgelerde denetim zorlukları ve ekonomik nedenler dolayısıyla uygulanamadığı belirtilmiştir. Aynı zamanda, asgari ücretin belirlenmesinin temel amacı, vasıfsız iş gücünün ortalama ücretinin kabul edilemez bir düzeye indirilmesini engellemektir. Dolayısıyla asgari ücret tespit edilirken verimlilik esasının dikkate alınmadığı, Üçüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı’nda tekrardan vurgulandığı görülmektedir (Üçüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı, 1973: 672,677).

Dördüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı’nda (1979-1983) asgari ücretin hem komisyonların çalışma şekilleri ve kullandığı ölçüler nedeniyle hem de uygulamadaki aksaklıklar nedeniyle işçinin kendisi ve ailesinin asgari yaşam düzeyini sağlamada yeterli olmadığı üzerine durulmuştur. Bununla birlikte tarım iş kanununun çıkarılmamış olması nedeniyle, tarım işçilerinin zaruri ihtiyaçlarını karşılayamadıkları ve güvenceden yoksun kaldıkları ifade edilmiştir (Dördüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı, 1979: 136-677).

Beşinci Beş Yıllık Kalkınma Planı’nda (1985-1989) toplam çalışanlar içindeki ücret oranının artış eğilimi içerisinde olduğu, beşinci kalkınma döneminde de bu eğilimin korunacağı öngörülmekle birlikte ücretlerde adaletin sağlanması, iş gücü verimliliği ve niteliğinin geliştirilmesi ve üretimi teşvik edici rekabet şartlarının oluşturulması gibi konular üzerinde durulmuştur. Ücret ve gelirlerin yalnızca adil bir gelir dağılımının sağlanması amacıyla değil aynı zamanda istihdam imkânlarının geliştirilmesinde bir politika aracı olarak kullanılacağı belirtilmiştir (Beşinci Beş Yıllık Kalkınma Planı, 1985: 133-134).

Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda (1990-1994) ücretlerin iş, liyakat, verim ve kıdem esasına göre artırılacağı, ücretli çalışanların fiyat artışlarına karşı korunacağı, ücret politikalarının istihdam seviyesini artırma ve büyüme politikalarıyla eşanlı yürütüleceği vurgulanmıştır. Ayrıca ücretlerin, kalkınmada öncelikli olarak belirlenen bölgelerde nitelikli elemanların istihdamı için bir politika aracı niteliği taşıyacağı belirtilmiştir. Ücret istatistiklerinde uluslararası tanım birliğinin sağlanması ve çalışma mevzuatının ILO'nun normlarına uygun olarak geliştirilmesi amacıyla çalışmaların yapılması gibi konulara da yer verilmiştir (Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planı, 1990: 302-304).

Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda (1996-2000) çalışma hayatı mevzuatının ILO'nun normlarına uygun olarak geliştirilmesi amacıyla çalışmaların devam ettiği vurgulanmakla birlikte, ücretlerin verimlilik, liyakat, kıdem ve kariyer esasları ile yeterince bağlantı kurulamadığına, bazı alanlarda güvence eksikliğinin yaşandığı ve kurumsallaşmanın yeterli düzeyde olmadığı gibi konulara dikkat çekilmiştir. Ayrıca 1995 yılında Ekonomik ve Sosyal Konsey'in oluşturulduğu ifade edilmiştir. İşgücü piyasası bilgi sisteminin kurulması ve ücret istatistiklerinin uluslararası tanımlara uygun olarak oluşturulmasının önemi ve ihtiyacı tekrardan vurgulanmıştır. Bu dönemde gelir üzerinden alınan vergilerin büyük bir kısmını ücretli kesimden tahsil edilen vergilerin oluşturduğu, bu durumun sanayi iş kolunun rekabet gücünü zayıflattığı ifade edilmiştir. Vergi sisteminin ücretliler üzerindeki yükünün hafifletileceği ve ekonominin rekabet gücünün göz önünde tutulacağı belirtilmiştir. Bu amaca yönelik olarak gelir vergisi tarifelerinin yeniden düzenlenmesi gerekliliği üzerinde durulmuştur (Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı, 1996: 51-52).

Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda (2001-2005) 1998 yılında gerçekleştirilen vergi reformu ile ücretlilerin vergi yükünün azaltıldığı ifade edilmiştir. Nitekim 1995-1999 döneminde ele geçen net ortalama asgari ücret tutarında %66 oranında reel iyileşme olduğu tespit edilmiştir. Ancak her ne kadar vergi yükü hafiflemiş olsa da asgari ücretin tamamen vergi dışı bırakılması hususunda bir gelişme kaydedilememiştir. Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda ayrıca kayıtdışı çalışmaların endüstriyel ilişkiler ve işletme üzerindeki olumsuz etkilerinden bahsedilerek iş gücü piyasasında esneklik sağlanacağı ve kayıtdışı istihdamın önüne geçileceği vurgulanmıştır (Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı, 2001: 105-106).

Dokuzuncu Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda (2007-2013) 2001 yılı ve sonrasında ulaşılan büyüme oranlarının kişi başına milli geliri artırdığı belirtilerek, bu durumun gelir dağılımında eşitsizlik ve yoksulluk göstergelerinin iyileşmesine neden olduğu ve aynı zamanda asgari ücret düzeyini reel olarak artırdığı da belirtilmiştir. Bununla birlikte ücret-verimlilik ilişkisini güçlendirmek, iş gücü piyasası esnekliğine katkıda bulunmak ve üretken istihdamı desteklemek amacıyla esas ücret ağırlıklı bir ücret politikası izleneceği belirtilmiştir (Dokuzuncu Beş Yıllık Kalkınma Planı, 2007: 42,83).

Onuncu Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda (2014-2018) 2007-2012 döneminde asgari ücret artış oranlarının enflasyonun üzerinde gerçekleştiği, dolayısıyla asgari ücretin reel olarak artmış olduğu belirtilmiştir. Ayrıca istihdama yönelik tedbirlerin ve kriz sonrası ekonomik toparlanmanın iş gücü istatistiklerini iyileştirdiği vurgulanmıştır. Dokuzuncu Kalkınma Planı döneminde işsizlik oranı tek haneli rakamlara indiği, 2007-2012 döneminde yaklaşık 4,4 milyon ilave istihdam sağlandığı ve kayıtdışı istihdamın önemli oranda düşürüldüğü görülmektedir¹⁴. Bununla birlikte bölgesel, yerel ve sektörel iş gücü dikkate alınarak nitelikli istihdam imkânlarının geliştirilmesinin sağlanacağı, kayıtdışı istihdamla ile mücadele sonucu elde edilen kazanımların iş gücü maliyetlerinin azaltılmasında kullanılacağı vurgulanmıştır (Onuncu Beş Yıllık Kalkınma Planı, 2014: 46,66,78).

On birinci Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda (2019-2023) sanayi ve tarım gibi iş kollarında meydana gelen teknolojik dönüşümler nitelikli iş gücü talebini artırdığı, bu durumun düşük nitelikli emek talebinin azalmasına neden olduğu belirtilmiştir. Dolayısıyla istihdamda düşük nitelikli işlerin ve de ücretlerinin payı düşmektedir. Bu durum ücretlerde kutuplaşmaya yol açmaktadır. Aynı zamanda küreselleşme olgusu ve finans sektörünün genel ekonomi içerisinde daha fazla pay elde etmesi dolayısıyla gelir küçük bir grup kesim içerisinde toplanmakta; hemen hemen her ülkede reel ücret artışları verimlilik artışlarının altında kaldığı vurgulanmaktadır. Ayrıca şirketlerin sermaye hareketlerinin emek ucuz ülkelere kayması ve üretim kalıplarının değişmesi sonucu ücretlerde azalma yaşanmaktadır. Öte yandan mesleki ve teknik eğitim mezunları için farklı ücret uygulamasına yer verilerek istihdamlarına öncelik tanınmasından bahsedilmiştir. Kayıt dışı istihdam ve kayıtdışı ücret ile mücadele

¹⁴ Detaylı Bilgi için Bkz. EK 2.

edileceği bu planda da yinelenmiştir (On birinci Beş Yıllık Kalkınma Planı, 2019: 8-9,51,129).

1.2.3.6. Türkiye’de Asgari Ücretin Uluslararası Dayanakları

Asgari ücret ile ilgili olarak ILO tarafından kabul edilmiş üç sözleşme (1928 yılında gerçekleştirilen 26 No’lu Asgari Ücret Belirleme Yöntemi Sözleşmesi, 1951 yılında gerçekleştirilen 99 No’lu Asgari Ücret Tespit Mekanizması (Tarım) Sözleşmesi ve 1970 yılında gerçekleştirilen 131 No’lu Asgari Ücret Tespit Sözleşmesi) ve üç tavsiye kararı (30 No’lu Asgari Ücreti Belirleme Yöntemleri Tavsiye Kararı, 89 No’lu Tarım İşçilerinin Asgari Ücretlerinin Tespit Usulleri Tavsiye Kararı ve 135 No’lu Gelişmekte Olan Ülkelerde Asgari Ücret Tespitine İlişkin Tavsiye Kararı) bulunmaktadır. Bu sözleşme ve tavsiye kararları ile denetim mekanizmaları vasıtasıyla ülkelerin mevzuatlarında ve uygulamalarında iyileştirmeler sağlanması amaçlanmaktadır. Bunun dışında çeşitli konferanslar ile de asgari ücrete ilişkin çalışmalar yapılmaktadır.

30 Mayıs 1928 tarihinde ILO tarafından kabul edilen 26 No’lu Asgari Ücret Belirleme Yöntemi Sözleşmesi’ni onaylayan her bir üye devlet, toplu sözleşme ya da başka ücret tespiti yolunun bulunmadığı ya da ücretlerin düşük olduğu iş ve iş kollarında asgari ücretin belirlenmesine olanak tanıyan usul ve esasları sağlamayı taahhüt etmiş sayılır. Sözleşmeyi onaylayan devletler, her yıl asgari ücret tespit usullerini, uygulama şekil ve sonuçlarını gösteren genel bir rapor sunmaktadır. Türkiye bu sözleşmeyi 25 Haziran 1973 tarih ve 1769 sayılı Kanun ile onaylamıştır. Sözleşme 2 Eylül 1974 tarihinde 14994 sayılı Resmî Gazete’de yayınlanmış ve 29 Ocak 1975 tarihinde ise yürürlüğe girmiştir (ILO, 2021).

6 Haziran 1951 tarihinde ILO tarafından kabul edilen 99 No’lu Asgari Ücret Tespit Mekanizması Sözleşmesi’ni onaylayan her bir üye devlet, tarım iş kolunda çalıştırılan işçilerin asgari ücretinin belirlenmesine olanak tanıyan usul ve esasları sağlamayı ve bu usul ve esasları korumayı taahhüt etmektedir. Sözleşmeyi onaylayan devletler, her yıl asgari ücret tespit usullerini, uygulama şekil ve sonuçlarını gösteren genel bir rapor sunmaktadır. Türkiye bu sözleşmeyi 30 Nisan 1969 tarihinde ve 1168 sayılı Kanun ile onaylamıştır. Sözleşme 26 Mart 1970 tarihinde 13455 sayılı Resmî

Gazete’de yayınlanmış ve 23 Haziran 1970 tarihinde ise yürürlüğe girmiştir (Sayın, 2019: 1882).

1970 yılında ILO tarafından kabul edilen Gelişmekte Olan Ülkelerde Asgari Ücret Tespitine İlişkin 131 No’lu Sözleşme’nin başlıca hükümleri şunlardır;

- Bütün ücretlileri içeren bir asgari ücret sisteminin kurulması (Md. 1/1)
- Belirlenecek asgari ücretlerin kanun kadar güçlü olmasının sağlanması ve asgari ücret düzenlemelerine uymayanlara çeşitli cezai yaptırımların uygulanması (Md. 2/1)
- Asgari ücret tespitinde ilgili ülkenin genel ücret seviyesi, yaşam standartları, işçinin ailesi, kalkınma ve istihdam durumlarının dikkate alınması (Md. 3).
- Gerek asgari ücret mekanizmasının kurulmasında gerekse yürütülmesinde sosyal tarafların ve onların temsilcilerinin katılımının sağlanması (Md. 1/2, Md.4/3) (Çetin, 2014: 13).

Bu hükümler göz önünde bulundurulduğunda 131 sayılı Sözleşme belirli noktalara vurgu yapmaktadır. Buna göre sözleşmeyi kabul eden ülkeler bütün ücretlileri kapsayan ve dayanakları kanunlar kadar güçlü olan bir asgari ücret sistemi kurmalıdır. Asgari ücret mekanizmasına kamu, işçi ve işveren gibi sosyal tarafların dâhil edilerek bir danışma sisteminin oluşturulması, aynı zamanda asgari ücret belirlenirken bu tarafların istek ve taleplerinin de göz önünde bulundurulması sağlanmaya çalışılmalıdır. Öte yandan Türkiye bu sözleşmeye onay vermemiştir.

30 sayılı Tavsiye Kararı, 26 No’lu Asgari Ücret Belirleme Yöntemi Sözleşmesi’ni aynen ihtiva etmekle birlikte asgari ücret mekanizmasının yürütülmesinde daha kapsamlı ve detaylı düzenlemeler getirmiştir. Buna göre eşit düzeyde iş için eşit ücret ilkesi ve asgari ücretle çalışan kadınlar için farklı ücret düzeyi belirlenmemesi gibi hususlar üzerinde durulmuştur. Ayrıca asgari ücret düzeyinin tespiti için anketlerden yararlanılması hususları düzenlenmiştir (Kutal, 1969: 122-124).

89 No’lu Tarım İşçilerinin Asgari Ücretlerinin Tespit Usulleri Tavsiye Kararı, ILO’nun 34. çalışma konferansında oluşturulan 99 No’lu Sözleşme ile birlikte kabul edilmiştir. 89 No’lu Tavsiye Kararı, 99 No’lu Sözleşme hükümlerini aynen ihtiva etmekle birlikte asgari ücretin tespiti ile ilgili verilerin sağlanması amacıyla anketlerin

yapılması ve asgari ücretin belirli zaman dilimleri ile tekrardan gözden geçirilmesini konu almaktadır (Sayın, 2019: 1882).

1970 yılında kabul edilen Gelişmekte Olan Ülkelerde Asgari Ücret Tespitine İlişkin 131 No’lu Sözleşme’ye ek olarak 135 sayılı Tavsiye Kararı kabul edilmiştir. 131 No’lu Sözleşme ile hemen hemen aynı konuda düzenlenen 135 No’lu Tavsiye Kararı, Sözleşme hükümlerine ilişkin daha kapsamlı ve ayrıntılı düzenlemeler içermektedir. 135 sayılı Tavsiye Kararı asgari ücretin kanunlarla, yürütme organının doğrudan kendisi ya da organları, ücret komisyonları veya kurulları, sanayi veya iş mahkemeleri vasıtasıyla veya arabuluculuk ve toplu pazarlık mekanizmalarıyla belirlenebilmesine imkân tanımaktadır (Korkmaz, 2003: 25-26). Dolayısıyla asgari ücretin tek bir yöntem dâhilinde belirlenmesinden ziyade esnek bırakıldığı ve asgari ücret mekanizmalarının ülkenin ekonomik, sosyal ve hukuki koşulları dikkate alınarak oluşturulabileceği görülmektedir.

ILO sözleşme ve tavsiye kararlarının dışında 18 Ekim 1961 tarihinde imzalanan ve 4 Temmuz 1989 tarih ve 20215 sayılı Resmî Gazete’de yayınlanan Avrupa Sosyal Şartı ile 6 Ekim 2004 tarihinde imzaya açılan ve 3 Ekim 2006 tarih ve 26308 sayılı Resmî Gazete’de yayınlanan Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı, asgari ücretin tespiti ile ilgili diğer sözleşmelerdir. Avrupa Sosyal Şartı ve Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı, uluslararası bir sözleşme olarak imzalayan devletler için bağlayıcı bir nitelik taşımaktadır. Bununla birlikte devletler belirli maddeleri onaylamaya bir diğer ifadeyle bazı maddelere çekince koyma imkânına sahiptir. Avrupa Sosyal Şartı ve Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı’nın 2’nci bölümünde yer alan 4’üncü maddenin 1’inci fıkrasına göre; Taraflar, “Tüm çalışanların, kendileri ve ailelerine yeterli bir yaşam düzeyi sağlamak için adil bir ücret alma hakkı’nı taahhüt eder”. Dolayısıyla ücret, çalışanın kendisinin ve ailesinin hayatını sürdürmesine yetecek bir düzeyde olması gerekmektedir. Ayrıca çalışanın kendisi ve ailesi için mütevazı bir hayat sağlayacak ücretin “adil ücret” olduğu belirtilmiştir. Türkiye Avrupa Sosyal Şartı’nın 2’nci bölümünde yer alan bu maddeyi onaylamış ancak Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı’nda çekince koymuştur. Tasarının Dışişleri Komisyonunda görüşülmesi esnasında bu çekince kaldırılmıştır. Ancak Dışişleri Komisyonunun 22 Eylül 2006 tarihinde gerçekleştirdiği toplantıda Sosyal Şart’ın 4’üncü maddesinin 1’inci fıkrası için verilen çekince, Türkiye’nin şu anki ekonomik

durumu itibarıyla bu fıkranın gereklerini yerine getiremeyeceği gerekçesiyle kaldırılmaktan vazgeçilmiştir (Erdoğan, 2008: 131; Gülmez, 2007: 33).

1.2.4. Asgari Ücretin Önemi

Asgari ücret, ücretli çalışanlar açısından gelir unsuru, işverenler açısından ise bir maliyet unsuru olarak kabul görmektedir. Asgari ücretin ücretli çalışanların en önemli ve genellikle tek gelir kaynağını oluşturması ve işveren maliyetleri içinde büyük bir yer oluşturması nedeniyle, atfedilen önemin artmasına neden olmaktadır. Nitekim SGK'nın yayınladığı asgari ücretli çalışan sayıları incelendiğinde 2016 yılında Türkiye'de yaklaşık 14 milyon ücretli çalışanın 5,6 milyonu asgari ücretli olarak çalışmaktadır (Aslan, 2019: 142). Bununla birlikte asgari ücretin istihdam, enflasyon, yoksulluk, ücret-gelir eşitsizliği ve kayıtdışılık üzerine çok yönlü etkilerinin bulunması dolayısıyla, ülke ekonomisi açısından da potansiyel bir unsur olarak görülmektedir. Bu bakımdan asgari ücretin önemi çalışanlar, işverenler ve ekonomi olmak üzere üç başlık altında ele alınmıştır.

1.2.4.1. Çalışanlar Açısından

Ücret, üretim faktörlerinden biri olan emeğin bedensel ve zihinsel gayretinin bir karşılığı olarak ödenen bedeldir (Centel'den (1987) Aktaran Terzioğlu, 2019: 1936). Bununla birlikte başkasına tabi olarak çalışan ücretlinin elde ettiği ücret gelirinin genellikle tek geçim kaynağı olduğunu söylemek mümkündür. Dolayısıyla bu durum çalışanlar açısından asgari ücrete atfedilen önemi artırmaktadır.

Asgari ücretin çalışanlar açısından önemi, onları aşırı düşük ücretlere karşı korumasından kaynaklanmaktadır. Zira emeğin genellikle bedensel gayretin bir sonucu olduğu düşünüldüğünde, çalışanın yaşlanma ve engellilik gibi çeşitli fiziksel nedenler dolayısıyla iş görememesi, gelir elde etme imkânını ortadan kaldırmaktadır. Bu sebepten günümüzde asgari ücret emeğin korunmasına yönelik alınmış bir tedbir vasfı görmektedir (Rakıcı ve Vural, 2011: 58-59).

1.2.4.2. İşverenler Açısından

Asgari ücret işçi için olduğu kadar işveren içinde önemli bir unsurdur. Nitekim en temelinde asgari ücret işverenler için bir maliyet unsurudur. Üretim girdilerinden birisi emektir ve emeğin üretimden aldığı pay bir diğer ifade ile emeğin fiyatı da ücrettir. Üretimin meydana gelebilmesi için emeğin üretim içinde yer alması gereklidir. Bu durum işveren açısından maliyet oluşturmaktadır. Bununla birlikte günümüzde asgari ücretler işverene birtakım ek maliyetler de oluşturmaktadır. Örneğin; işveren, asgari ücret tutarının ödenmesinin yanında sigorta primleri ve işsizlik ödenekleri gibi birtakım ek maliyetlere de katlanabilmektedir.

Asgari ücret aynı zamanda işveren tarafından verilmesi gereken ve düzeyi önceden belirlenmiş en düşük ücret olarak da ifade edilebilmektedir¹⁵. Dolayısıyla işverenler açısından önem atfedilen bir diğer unsur, asgari ücretin referans bir değer oluşturmasıdır. Nitekim düzeyi önceden belirlenmiş bir ücret, işe alımlarda örnek teşkil edebilmektedir.

Bir diğer önemli unsur ise işverenler arasında haksız rekabeti önlemesine yöneliktir. Asgari ücretin belirlenmemesi durumunda çalışanlar aynı iş için farklı ücretlere tabi tutulabilmektedir. Bu durum daha düşük ücret ile işçi çalıştıran işverenler için avantaja; daha yüksek ücretle işçi çalıştıran işverenler için bir dezavantaja neden olmaktadır. Böyle bir durumda nispeten daha yüksek ücret veren işverenler sektörde bulunan aynı firma veya işletmelerle rekabet edebilmek amacıyla ücretleri düşürme ya da ücret artışlarından kaçınma yoluna gider (Ar, 2007: 75). Bu durum çalışanlar açısından dibe doğru bir kaybın başlamasına ve asgari ücretin işçinin temel ihtiyaçlarını karşılama fonksiyonunun gitgide zayıflamasına neden olmaktadır.

1.2.4.3. Ekonomi Açısından

Modern anlamda asgari ücret ilk kez uygulanmaya başladığı tarihlerde çalışanları aşırı düşük ücretlere karşı korumak, çalışma saatleri ve şartlarını iyileştirmek amacıyla ortaya çıkmıştır. Dolayısıyla bu tarihlerde bir politika aracı

¹⁵ Asgari ücretin bu özelliği altına düşülemeyecek bir ücret haddi oluşturmasından dolayı ortaya çıkmaktadır.

olarak görülmemiştir. Ancak günümüzde uygulamaya konu olan asgari ücretlerin çalışanlar ve işverenlerin yanı sıra istihdam, işsizlik, ekonomik büyüme, gelir dağılımı, yoksulluk, fiyatlar genel seviyesi ve ödemeler bilançosu gibi makroekonomik göstergeler üzerinde de ciddi anlamda etkilerinin bulunduğu göz ardı edilmemektedir (Bruckmeier ve Bruttel, 2021: 247). Asgari ücretin gelir ve yaşam koşulları üzerine etkisi tartışılmalı bir konu olmakla birlikte sonuçları da farklılık göstermektedir. Nitekim asgari ücret artışlarının yoksulluğu azaltmada etkili olduğunu savunan görüşlerin yanı sıra asgari ücret ile yoksulluk arasında belirli bir ilişkinin bulunmadığı sonucuna varan çalışmalarda bulunmaktadır¹⁶. Asgari ücretin istihdam üzerindeki etkisi de sıklıkla çalışılan konular arasında yer almaktadır. Asgari ücretin bir ülkede ya da bölgedeki ortalama ücretlerden yüksek belirlendiği durumlarda firmalar, yüksek iş gücü maliyetlerine katlanmak amacıyla istihdamı azaltma yoluna veya maliyetleri yansıtarak fiyatları yükseltme yoluna başvurabilmektedir. Tercih edilen ikinci durum yine başka bir ekonomik etki olan enflasyon olgusunu ortaya çıkarmaktadır. Bir diğer taraftan asgari ücretin bir ülkede ya da bölgedeki ortalama ücretlerden düşük belirlenmesi, ekonomide durgunluk yaratabilmektedir. Zira genellikle tek gelir kaynağı ücret olan çalışanlar marjinal tüketim eğilimi yüksek bireylerdir. Dolayısıyla asgari ücretin ortalama ücretlerden düşük belirlenmesi toplam tabeli kısararak istihdamı ve yatırımları da azaltabilmektedir. Bir diğer ekonomik etki kayıtdışıdır. Ücretin bir ülkede ya da bölgedeki ortalama ücretlerden yüksek belirlenmesi durumunda firmalar, kayıtlı işçi çalıştırmak yerine kayıtdışıya yönelebilir. Bu durum firmanın ödemesi gereken vergi ve sosyal güvenlik primlerinden kaçması nedeniyle firmalar arasında haksız rekabete neden olmaktadır. Aynı zamanda ödenmesi gereken verginin ödenmemesi nedeniyle vergi kaybına uğrayan devlet, yapılması gereken yatırımları aksatabilmektedir. Dolayısıyla asgari ücretin belirlenmesi, ekonomiye etkileri bakımından ele alınıp çok yönlü bir açıdan değerlendirilmesi gerekmektedir.

1.2.5. Asgari Ücretin Kapsamı

Ülkeler kendi ekonomik ve sosyal koşulları ile siyasal tercihlerine göre farklı kapsamlara sahip asgari ücretler belirleyebilmektedir. Nitekim bazı ülkeler tüm ulusu

¹⁶ 3. Bölümde Yoksulluk Oranı başlığı altında bu konu ile ilgili bazı çalışmalara yer verilmiştir.

kapsayan tek bir asgari ücreti benimserken, bazı ülkelerde çeşitli iş kolları, endüstriler ve bölgeler dikkate alınarak birden fazla asgari ücret belirleme yoluna gidilebilmektedir. Bu bölümde öncelikle genel asgari ücret sistemlerinden, ardından iş kolu veya sektörel farklılıklara göre, mesleki farklılıklara göre ve bölgesel farklılıklara göre belirlenen asgari ücretlere değinilmiştir.

1.2.5.1. Genel Asgari Ücret Sistemi

Ulusal asgari ücret; hemen hemen tüm çalışanların kapsam dâhilinde olduğu, ülkenin tamamında ve bütün iş kollarını kapsayacak düzeyde tek tip uygulanmasıdır. Asgari ücretin belirli bir sektör için yasal düzeyde farklılaştırılması veya belirli bir kesimin istisna kapsamında tutulması ve benzeri durumlar, asgari ücretin mahiyetinde bir değişiklik oluşturmaz. Burada önemli olan husus asgari ücretin genellik ifade ederek tüm çalışanları kapsamasıdır (Korkmaz, 2003: 74).

Ulusal düzeyde tek bir asgari ücretin uygulanmasında birtakım nedenler ve avantajlar bulunmaktadır. Tek bir asgari ücret, ücret farklılıkları dolayısıyla ortaya çıkan karmaşıklığı ortadan kaldırarak işveren ve çalışan arasında olası uyuşmazlıkların hafiflemesine ve iş gücü mobilitesinin sektörler arasında sık döngüsünün azaltılmasına katkı sağlayabilmektedir. Aynı zamanda tek bir asgari ücret, endüstriyel, sektörel veya bölgesel düzeyde belirlenecek birden fazla asgari ücretin neden olduğu karmaşıklıktan uzak ve kontrolü daha basit bir yapıya sahiptir (Kutal, 1969: 48). Zira tek bir asgari ücretin ülke genelinde belirlenip uygulanması, birden fazla asgari ücretin belirlenip ayrı ayrı uygulanmasından daha kolay olacaktır.

Ulusal düzeyde tek bir asgari ücretin birçok ülke tarafından uygulanmasında temel teşkil eden dayanaklardan birisi, ILO'nun 1970 yılında gerçekleştirdiği 131 No'lu Asgari Ücret Tespit Sözleşmesi ve 135 No'lu Tavsiye Kararı'dır. Zira Sözleşme'nin 1'inci maddesinde¹⁷ sözleşmeyi onaylayan üye devletlerin tüm ücretli çalışanlarını kapsayan bir asgari ücret sistemi oluşturmayı taahhüt ettiği ifadeleri yer almaktadır. 135 No'lu Tavsiye Kararı'nda ise 131 No'lu Sözleşme'nin 1'inci maddesine ithafen kurulacak olan yahut var olan asgari ücret sisteminde yer alan asgari

¹⁷ "Each Member of the International Labour Organisation which ratifies this Convention undertakes to establish a system of minimum wages which covers all groups of wage earners whose terms of employment are such that coverage would be appropriate."

ücret oranlarının tüm çalışanları kapsayan tek bir düzeyde olabileceği ya da belirli bir işçi grubuna uygulanan bir dizi asgari ücret oranı belirlenebileceği hükmüne yer verilmiştir. Dolayısıyla ILO'nun bu sözleşme ve kararı hemen hemen tüm işçileri kapsayan bir asgari ücret sisteminin oluşmasında altyapı oluşturarak asgari ücretin yaygınlaşmasında etkili olmuştur (ILO, 2021).

Günümüzde birçok ülke hemen hemen bütün çalışanlarını kapsayan tek bir asgari ücreti benimsemektedir. Örneğin; Kolombiya, Güney Kore, Sırbistan, Mısır, Portekiz, İspanya, Ukrayna, İngiltere, Letonya ve Litvanya gibi ülkelerde ulusal düzeyde tek bir asgari ücret uygulanmaktadır (ILO, 2014: 70). Türkiye'de de İş Kanunu kapsamında olsun ya da olmasın tüm işçileri kapsayan tek bir asgari ücret uygulaması bulunmaktadır.

1.2.5.2. Özel Asgari Ücret Sistemi

Sektör arası farklılıkların yoğun olduğu ülkelerde tek bir düzeyde belirlenen asgari ücret, bazı sektörler için uygulanabilir olurken bazı sektörlerin ödeme kapasitesinin üzerinde kalabilmektedir. Aynı zamanda devlet, ödeme kapasitesinin yeterli olduğunu bilmesine karşın ilgili sektörün gelişmesi için birtakım avantajlar sağlayabilmektedir. Bazı durumlarda belirli bir meslek grubu, ücretlerin artırılması amacıyla güçlü bir pazarlık imkânına sahip olabilmektedir. Öte yandan aynı ülke içinde yer alan bölgelerde, ekonomik ve sosyal anlamda farklılıklar bulunmaktadır. Asgari ücretlerin insan onuruna yaraşır bir yaşam sağlamaya yetecek ücret olduğu düşünüldüğünde bir bölge için yeterli düzeyde olan asgari ücret bir başka bölge için yeterli düzeyde olmayabilir. Bu gibi durumlar dolayısıyla ülkeler, asgari ücreti, iş kolu, sektörel, mesleki ve bölgesel farklılıklara göre esnekletirebilmektedir.

1.2.5.2.1. İş Kolu veya Sektörel Farklılıklara Göre Belirlenmesi

Asgari ücret oranlarının, sektöre veya iş koluna özgü ekonomik faktörler göz önünde tutularak farklı düzeylerde belirlenmesi yöntemidir. Dolayısıyla bu yöntemde bölgesel veya mesleki farklılıklar dikkate alınmamaktadır. Aksine sektörler arasındaki

farklılıklar göz önünde tutularak bu farklılıklara uygun asgari ücret belirleme yoluna gidilmektedir.

İş kolu ya da sektörel farklılıklara göre belirlenen asgari ücretler, sektörler veya iş kolları arasındaki farklılıkları göz önünde bulundurduğu için avantajlıdır. Çünkü iş kolu ya da sektörlerin mal ve hizmet çıktılarının bu mal ve hizmetleri üretmek veya sunmak için kullandığı girdiler arasındaki oranı aynı olmamaktadır. Bu durumda asgari ücretin iş kolu veya sektörlerle göre belirlenmesi rasyonel olacaktır (Foguel ve diğerleri, 2001: 25).

Günümüzde sektör bazlı asgari ücret uygulayan birçok ülke bulunmaktadır. Avustralya, Ekvador, Hindistan, Japonya, Güney Afrika ve Malta bu ülkelerden bazılarıdır. Almanya, Belçika, İtalya, Norveç ve İsveç gibi toplu pazarlığın yaygın olduğu ülkelerde de asgari ücretler iş kolu ya da sektörel farklılıklara göre belirlenmektedir. Nitekim Almanya’da 12 farklı branşta çalışan ve 4 milyon işçiyi kapsayan sektörel bazlı bir asgari ücret yapısı bulunmaktadır (ILO, 2014; 75-76).

1.2.5.2.2. Asgari Ücretin Mesleki Farklılıklara Göre Belirlenmesi

Asgari ücret oranlarının mesleki farklılıklar esas alınarak belirlenmesi yöntemidir. Mesleki asgari ücret sistemlerinde asgari ücret sektörel ve iş kolu farklılıklarına göre belirlenmemekte, farklı meslekler ve buna bağlı işler için belirlenmektedir. Ancak mesleki asgari ücret sistemleri temelde iş kolu veya sektörel bazlı asgari ücret sistemine benzemektedir. Buna karşın nispeten daha dar tanımlanmış meslek gruplarına hitap etmektedir (Korkmaz, 2003: 74; Foguel ve diğerleri, 2001: 25).

Mesleki asgari ücretin avantajlarından birisi, sınırlı kapsama sahip diğer asgari ücret sistemlerinin aksine kapsam dışında kalan bazı meslek gruplarında yer alan çalışanları kapsam dâhiline almasıdır. Bu yolla diğer sistemlerle ulaşılamayan gruplara ulaşılması amaçlanmaktadır. Ancak uygulama zorlukları nedeniyle pek yaygın bir asgari ücret sistemi değildir (Akgül, 2014: 56).

Mesleki asgari ücret uygulayan ülkelerden birisi Kosta Rika’dır. Zira Kosta Rika’daki asgari ücret düzenlemeleri; sanayi, tarım, ihracat faaliyetleri ve ticari faaliyetler için asgari ücret düzeyi belirleme imkânı tanımaktadır. Çek

Cumhuriyeti’nde asgari ücret düzeyleri sekiz meslek grubundan oluşturulan bir ölçek ile belirlenmektedir. Hindistan, Mauritius ve Güney Afrika’da asgari ücretler meslek gruplarına göre farklı düzeyde belirlenmektedir (ILO, 2014; 78-79).

1.2.5.2.3. Asgari Ücretin Bölgesel Farklılıklara Göre Belirlenmesi

Asgari ücretler; bölgesel yaşam koşulları, bölgesel gelişmişlik düzeyleri ve işveren ödeme kapasiteleri gibi çeşitli bölgesel farklılıklar dikkate alınarak bölgesel düzeyde belirlenebilmektedir. Bu durum temelde bölgesel asgari ücret uygulaması ile gerçekleşmektedir. Dolayısıyla özel kapsam türlerinden birisi olan bölgesel asgari ücret ayrı bir başlık altında ele alınmıştır.

1.3. BÖLGESEL ASGARİ ÜCRET

Her ülkede düzeyleri farklı olmakla birlikte bölgeler arası eşitsizliğin varlığından söz etmek mümkündür. Bölgesel anlamdaki bu farklılıklar göz önünde bulundurulduğunda tüm ulusu kapsayan tek bir asgari ücretin bu farklılıklara duyarlı olmadığı söylenebilir. Dolayısıyla bölgesel asgari ücret, asgari ücretin bölgesel farklılıklara göre belirlenmesi düşüncesinden hareketle ortaya çıkan bir kapsam türüdür. Bölgesel kavramı ise asgari ücretin uygulanacağı sınırları ifade etmektedir.

Çalışmanın bu kısmında, bölge ve bölgesel asgari ücret kavramlarına yer verilmiş, ardından bölgesel asgari ücretin uygulanma nedenleri ifade edilmiş, sonrasında ise bölgesel asgari ücret uygulayan ülkeler açıklanmıştır.

1.3.1. Bölge ve Bölgesel Asgari Ücret Kavramı

Sınırları net bir şekilde çizilmiş bir kavram olmaktan uzak olan bölge kavramının herkesçe kabul edilebilir tek bir tanımını yapmak oldukça güçtür. Zira bölge kavramının tanımı yapılırken coğrafi, kültürel, kentsel, yöresel, ekonomik ve etnik birtakım ölçüler dikkate alınmalıdır. Buna karşın bilim adamları bölge kavramı üzerinde durarak çeşitli tanımlamalar da bulunmuştur (Tekin, 2011: 1).

TDK’ya göre bölge; “Sınırları idari, ekonomik birliğe, toprak, iklim ve bitki özelliklerinin benzerliğine veya üzerinde yaşayan insanların aynı soydan gelmiş

olmalarına göre belirlenen toprak parçası, mıntıka” olarak tanımlanmıştır (TDK, 2021).

Geleneksel anlayışa göre bölge; “yan yana gelmiş yerel birimlerin mekânsal bütünlüğü ile oluşan, ulus devlet dışına kapalı, ulus devletin denetiminde, sınırları çizilmiş bir birim” olarak tanımlanmaktadır. Ancak son yıllarda gerçekleşen ekonomik, sosyal, politik ve teknolojik gelişmeler geleneksel bölge anlayışının yanı sıra küresel düzeyde bir bölge tanımının yapılmasını gerekli kılmıştır. Küresel anlayışa göre bölge; “ilişki ağı ile belirlenen, mekânsal süreklilik koşulu olmayan yerellerin oluşturduğu, uluslararası ilişkilere doğrudan açılan, sınırları değişken bir birim” olarak ifade edilmiştir (DPT, 2000: 7).

Bölgesel asgari ücret kavramı ise, asgari ücret oranlarının bölgesel farklılıklar esas alınarak belirlenmesi yöntemidir. Burada asgari ücret belirlenirken sektörel ve mesleki farklılıklar dikkate alınmamakta, yerine bölgeler arasındaki ekonomik farklılıklar dikkate alınmaktadır. Bölgesel asgari ücretler, Brezilya örneğinde olduğu gibi ulusal düzeyde belirlenen asgari ücretin altında bir düzeyde belirlenmesine imkân tanınmayacak bir sistem dâhilinde belirlenebilir. Öte yandan Japonya ve Çin’de uygulanan bölgesel asgari ücrete benzer olarak bölgelerde bulunan yetkili komisyona bırakılarak da belirlenebilir (Küçük, 2016: 28).

1.3.2. Bölgesel Asgari Ücretin Uygulanma Gerekçeleri

Yalnızca ülkelerin kendisi arasında değil, aynı zamanda aynı ülkenin farklı bölgelerinde gelişmişlik düzeyini etkileyen birtakım sosyo-ekonomik farklılıklar bulunabilmektedir. Örneğin, gelişmiş bölgeler gelir, tasarruf ve yatırım seviyeleri gibi ekonomik göstergeler açısından ülkenin geriye kalan bölgelerinden daha olumlu bir tablo ortaya koyabilmektedir. Aynı şekilde kişi başına düşen doktor, öğretmen, sinema, tiyatro sayısı gibi sosyal ve kültürel göstergeler bakımından da diğer bölgeler ile kıyaslandığında daha iyi konumda olabilirler. Öte yandan geri kalmış bölge kavramı bu gibi göstergeler açısından ülke ortalamasının altında kalan bir bölgeyi tanımlamak amacıyla kullanılmaktadır (Öncel, 2010: 14-16).

Bölgeler arasındaki sosyo-ekonomik gelişmişlik düzeyi farklılıkları özellikle İkinci Dünya Savaşı’ndan sonra yoğunluk göstermiştir. Günümüzde ise düzeyi farklı

olmakla birlikte hemen hemen tüm ülkelerde bu farklılığın olduğunu söylemek mümkündür. Bölgesel asgari ücretin uygulanmasında birçok gerekçe bulunmasına karşın temelde üç başlık altında sıralanabilmektedir.

Bölgesel asgari ücretin uygulanmasında ilk gerekçe ülkenin coğrafi ve siyasi yapısıdır. Zira geniş coğrafyaya yayılan bazı ülkelerde asgari ücret daha çok yerel mekanizmalar yoluyla belirlenmektedir. Bu durumun temel nedeni ülkelerin coğrafi açıdan büyük bir alana yayılması ve yüksek nüfusa sahip olması olarak gösterilebilir. Örneğin Amerik Birleşik Devletleri (ABD), Hindistan, Endonezya ve Çin gibi coğrafi anlamda büyük bir alana yayılmış ve nüfusları görece fazla olan ülkelerde ulusal düzeyde tek bir asgari ücretten ziyade bölge veya eyalet düzeyinde belirlenen asgari ücretlere öncelik verilmiştir. Bu sebepten ulusal düzeyde tek bir asgari ücret sistemi gelişmiş değildir. Ancak coğrafi büyüklük asgari ücret sisteminin oluşmasında her zaman belirleyici bir rol oynamamaktadır. Nitekim Avusturya, Norveç ve Danimarka gibi coğrafi açıdan küçük ülkelerde ulusal düzeyde bir asgari ücret sistemi bulunmamaktadır (Carley'den (2006) Aktaran Akgeyik, 2007: 22).

Bölgesel asgari ücret, asgari ücretin toplu pazarlık yoluyla belirlendiği ülkelerde doğal olarak ortaya çıkabilmektedir. Toplu pazarlığın güçlü ve etkin bir şekilde uygulandığı bölgelerde asgari ücretler daha yüksek düzeyde olabilirken, toplu pazarlığın zayıf ve etkisiz bir şekilde olduğu bölgelerde ise daha düşük düzeyde belirlenebilmektedir. Örneğin, Almanya'da ulusal düzeyde geçerli olan toplu iş sözleşmeleri, coğrafi bölgeler için farklı asgari ücret düzeyleri sağlamaktadır. Bölgesel asgari ücretin uygulanmasında bir diğer gerekçe sosyo-ekonomik nedenlerdir. Ekonomik gelişmişlik düzeyinin birbirinden oldukça farklı olduğu, bölgesel anlamda bir göç hareketliliğinin bulunduğu, istihdam ve yatırım düzeylerinin birbirinden farklı olduğu ülkelerde yatırımları ve dolayısıyla istihdamı artırmak, aşırı ve genellikle tek taraflı göçü durdurmak ve bölgelerin gelişmişlik düzeylerini birbirine yakınsamak amacıyla bölgesel asgari ücret sistemine başvurulabilmektedir. Örneğin iş gücü piyasaları bakımından farklılığın bulunduğu Japonya'da bölgesel asgari ücret uygulanmaktadır. Aynı şekilde Endonezya'da belirlenen bölgesel asgari ücret, yerel iş gücü piyasaları ve asgari geçim düzeyleri dikkate alınarak bölgesel düzeyde belirlenmektedir (Korkmaz ve diğerleri, 2013: 131).

Hayat pahalılığı bakımından bölgeler arasında farklılıkların bulunduğu ülkelerde bölgesel asgari ücret uygulaması bir avantaj sağlamaktadır. Asgari ücretin insan onuruna yaraşır asgari bir geçimi sağlayacak ücret olduğu göz önünde bulundurulduğunda, bu ücretin bir bölgede gıda, giyim ve barınma gibi temel ihtiyaçları karşılamada yeterli olabilmesine karşın aynı ülkenin başka bir bölgesinde aynı ihtiyaçları karşılamada yeterli seviyede olmayabilir. Böyle bir durumda temel ihtiyaçların karşılanamadığı bölgede ikamet edenler, insan onuruna yaraşır asgari bir geçimden yoksun durumda kalabilir. Dolayısıyla belirlenen asgari ücret, çalışanları tam anlamıyla korumayacaktır. Bir diğer taraftan belirlenen ücretin bir bölgede yeterli olmasına karşın bir başka bölge için yüksek belirlenmiş de olabilir. Böyle bir durum, belirlenen asgari ücret düzeyine uyulmamasına ve kayıtdışı istihdamın artmasına neden olmaktadır. Aynı zamanda işverenler açısından bir yük oluşturması dolayısıyla istihdam üzerinde olumsuz etkilere de neden olacaktır (Kutal, 1969: 50-51; ILO, 2017: 14).

1.3.3. Bölgesel Asgari Ücret Uygulayan Ülkeler

Bölgesel asgari ücret uygulayan ülkeler, bölgesel gelişmişlik seviyelerini ve geçim şartları dikkate alarak eyalet, vilayet ve ülkenin çeşitli bölgelerinde asgari ücret belirleme yoluna gitmektedir. Endonezya’da il, bölge ve ilçe düzeyinde bulunan ücret komisyonları, kendi alt bölgelerinde asgari ücretin belirlenmesi konusunda tavsiyelerde bulunur. Japonya’da asgari ücret her bir prefektör¹⁸ için istisnasız olarak ayrı ayrı belirlenmektedir. Filipinler’de asgari ücret mevcut sosyo-ekonomik koşullara bağlı olarak bölge veya il ya da semt gibi belirli bir coğrafik alana özgü tespit edilmektedir. Vietnam’da dört bölge için dört farklı asgari ücret düzeyi tespit edilmektedir. 1996 yılından bu yana federal düzeyde bir asgari ücretin bulunmadığı Kanada’da her eyalet ve bölge kendi asgari ücretini tespit etmektedir. ABD’de federal düzeyde bir asgari ücret bulunmasına karşın eyaletler kendi asgari ücret düzeylerini belirleme imkânına sahiptir. Eyalet düzeyinde belirlenen asgari ücret federal düzeyde belirlenen asgari ücretten yüksek ise bu durumda eyalet asgari ücreti uygulanır. Eyalet düzeyinde bir asgari ücret düzeyinin bulunmadığı yahut asgari ücret düzeyinin federal

¹⁸ Japonya'nın birinci düzey idari bölümleri.

asgari ücret düzeyinin altında olduğu durumda ise yalnızca Fair Labor Standards Act (FLSA)¹⁹ kapsamı dışında çalışanlar federal asgari ücretin altında bir düzeyde ücret alırlar. Bu ülkelere ek olarak asgari ücretin toplu pazarlık yoluyla belirlendiği ülkelerde, sözleşmeler ile asgari ücretin coğrafi bölgelerde farklılık göstermesi sağlanabilir. Almanya’da ulusal düzeyde geçerli olan toplu iş sözleşmeleri coğrafi bölgeler için farklı asgari ücret düzeyleri sağlamaktadır (ILO, 2014: 72-75).

Bölgesel asgari ücret uygulayan seçilmiş bazı ülkelerin asgari ücret düzenlemeleri aşağıda verilmiştir.

1.3.3.1. Amerika Birleşik Devletleri

Sanayileşmiş Avrupa ülkelerinin aksine ABD’de asgari ücret, kötü çalışma şartları ve düşük ücretlere karşı işçi kesiminin başlattığı tepkiler sonucu elde edilmiş bir hak olarak ortaya çıkmıştır. 1870’li yıllara kadar ABD’de emek arzı düşük olduğundan ücretler, arz ve talep yasasının doğası gereği Avrupa ülkelerinde olduğundan yüksek seviyede olmuştur. Bu durum ABD’nin Avrupalı işçiler için cazip hale gelmesine ve bu cazipliğin sonucu olarak göçlerin başlamasına neden olmuştur. Nitekim XX. yüzyılın başlarında ABD’ye gelen göçmen sayısı bir milyon üzerinde seyretmiştir. Ancak bu dönemde göçmen işçi ücretlerinin ABD’ye daha önce yerleşmiş kesimden daha düşük olması, ücretlerin düşmesine neden olacağı ihtimalini ortaya çıkarmıştır. Dolayısıyla bu durum çalışanların asgari ücret fikrini savunmalarını sağlamıştır (Kutal, 1969: 98).

Öte yandan Yeni Zelanda, Avusturalya ve İngiltere’de asgari ücret kanunlarının kabul edilmesi, ABD’de asgari ücretin oluşturulmasına zemin hazırladığı da göz ardı edilmemelidir. XX. yüzyılın başlarında düşük ücret almasının yanı sıra ağır işlerde çalıştırılan işçilere verilen bir tanımlama olan “sweat labour” olgusu, ABD için de (özellikle kadın ve çocuklar için) endişe uyandırmıştır. Dolayısıyla asgari ücret fikri, American Association for Labor Legislation²⁰ ve National Consumers’ League²¹ tarafından destek görmüştür. Aynı zamanda ABD’de sosyal ve politik reformların yoğun olduğu bir dönemi (1896–1920) ifade eden “Progressive Era” döneminde, yasal

¹⁹ Adil Çalışma Standartları Yasası.

²⁰ Amerikan Çalışma Mevzuatı Derneği.

²¹ Ulusal Tüketiciler Birliği.

bir asgari ücretin avantajlarından bahsedilmiştir. Birçok düşünür, çalışanların iyi bir yaşamı garanti altına alan “geçim ücreti (living wage)” almaya hakkı olduğuna; bu durumun emeğin üretkenliğini ve firmaların verimliliğini artıracığına inanmıştır. Ancak tüm bu çabalara rağmen ABD’de federal seviyede bir asgari ücret yasası oluşturulamamıştır. ABD’de ilk asgari ücret düzenlemeleri eyaletler düzeyinde gerçekleşmiştir (ILO, 2021).

ABD’de ilk asgari ücret yasası 1912 yılında Massachusetts eyaletinde onaylanmıştır. 1923 yılına kadar 15 eyalet²², Columbia Bölgesi ve Puerto Rico çeşitli endüstri ve meslek gruplarında çalışan kadın ve çocuklara asgari ücret yasalarını uygulamayı kabul etmiştir. Ancak asgari ücret yasaları, işverenler tarafından anayasal bir hak olan özgürce sözleşme yapma haklarını ihlal ettiği ve yasal süreç olmaksızın özel mülkiyetlerinden mahrum bıraktığı gerekçeleriyle işverenler tarafından düzenli olarak mahkemelere itiraz edilmiştir. Bazı mahkemeler bu yasaların işçinin sağlık ve refahını korumaya yönelik olduğu gerekçesiyle kamu yararının anayasal kaygılardan daha ağır bastığı yönünde karar vererek itirazları reddetmiş²³, bazıları ise bu düzenlemelerin anayasaya aykırı olduğu yönünde karar vermiştir. 1923 yılında ABD Anayasa Mahkemesi, Columbia Bölgesi asgari ücret yasasını, anayasanın bireysel iş sözleşmesi serbestisi ilkesine aykırı bulmuş ve bu karar neticesinde ilerleyen on yılda asgari ücretin yasal altyapısının geliştirilmesi konusunda majör bir değişiklik yaşanmamıştır (Neumark ve Wascher, 2008: 11-15).

1929 ekonomik buhranına çözüm arandığı yıllarda ücret tabanının aynı zamanda genel ekonomik istikrarı sağlama fonksiyonunun bulunduğu anlaşılmış ve asgari ücret tekrar önem kazanmaya başlamıştır. 1933 yılında, ABD Başkanı Franklin D. Roosevelt ücretleri yükseltmek ve istihdam oluşturmak amacıyla “National Industrial Recovery Act”ın (NIRA)²⁴ bir adımı olarak “President’s Reemployment Agreement” anlaşmasını duyurmuştur. Anlaşmaya göre çalışanların bir haftada toplam çalışma saatlerinin 35-40 saat ve asgari ücretin haftalık 12 \$’dan 15 \$’a kadar olması kararlaştırılmıştır. Bu dönemde işverenler tarafından imzalanan sözleşmeler neticesinde yaklaşık 16,3 milyon çalışan kapsam dâhilinde yer almıştır. Ancak NIRA

²² Massachusetts (1912), Oregon (1913), Utah (1913), Minnesota (1913), Nebraska (1913), Wisconsin (1913), California (1913), Colorado (1913), Washington (1913), Arkansas (1915), Kansas (1915), Arizona (1917), Texas (1919), North Dakota (1919), South Dakota (1923).

²³ Bkz. Stettler V. O’Hara 243 U.S. 629 (1917).

²⁴ Ulusal Endüstriyel İyileştirme Yasası.

yürürlüğe konulduktan iki yıl sonra 1935 yılında Anayasa Mahkemesi tarafından Anayasa'ya aykırılık gerekçesiyle iptal edilmiştir (Levin-Waldman, 2001: 7; Grossman, 1938: 22-23).

1937 yılında ABD Anayasa Mahkemesi, eyalet asgari ücret yasalarının sözleşme yapma özgürlüğünü ihlal etmediği yönünde karar vererek hakların ihlal edilmeden eyaletlerin asgari ücret düzenlemelerini yapılabileceği kararını vermiştir. Ardından 24 Ekim 1938 tarihinde asgari ücreti düzenleyen bir yasa olan FLSA yürürlüğe girmiştir. FLSA hükümleri gereğince ilk yıl saatlik 0,25 \$, sonraki yıl 0,30 \$ ve 1945 yılına kadar da 0,40 \$ düzeyinde asgari ücret tespit edilmiştir (Neumark ve Wascher, 2008: 17).

FLSA hükümlerine göre asgari ücretler çeşitli incelemeler sonucunda sektörlere göre farklılık göstermiştir. Ancak bölgesel düzeyde bir farklılıktan söz etmek mümkün değildir. Ayrıca asgari ücret hükümleri yalnızca eyaletler arası ticaret ile uğraşan firmaları kapsamıştır. Birçok endüstri yasa hükümlerinden muaf tutulmuştur. Yapılan bazı çalışmalarda FLSA'nın, ABD iş gücünün yaklaşık beşte birini kapsadığı tespit edilmiştir. Bu koşulların yanı sıra FLSA'nın asgari ücret hükümleri sadece kadın ve çocuklara değil, tüm çalışanlara uygulanmıştır. Ayrıca FLSA hükümlerini ihlal eden işverenler, para cezası ve hapis cezası gibi yaptırımlara tabi tutulmuştur (Grossman, 1938: 29; Nordlund, 1997: 49).

Yürürlüğe konulduktan günümüze kadar olan süreçte FLSA'nın asgari ücret ile ilgili hükümlerinde kapsam ve oranlarına yönelik çeşitli değişiklikler yapılmıştır. Öyle ki 1938 yılından günümüze asgari ücret oranı 22 kez yükseltilmiştir. Bununla birlikte FLSA kapsamı perakende satış işletmeleri, yerel toplu taşıma, inşaat ve benzin istasyonları, ev hizmetleri gibi birçok iş kolunda çalışanlar için genişletilmiştir. 1996 yılında yasa değişikliği ile 20 yaş altında çalışanlar için ayrı bir asgari ücret haddi belirleme imkânı tanınmıştır. Buna göre işverenler, 20 yaşın altında olan çalışanlara, sınırlı süreliğine 4,25 \$'ın altında olmamak kaydıyla bir asgari ücret düzeyi belirleyebilmiştir. FLSA'nın asgari ücret hükümlerine yönelik bir diğer değişiklik 2007 yılında yapılmıştır. Bu tarihte dönemin başkanı George Bush federal asgari ücreti üç ayrı ayakta artıracak yasa tasarısını imzalamış, bunun neticesinde Temmuz 2007'den itibaren asgari ücret saatlik 5,85 \$'a, Temmuz 2008 ve Temmuz 2009 tarihinden itibaren ise sırasıyla saatlik 6,55 \$ ve 7,25 \$'a yükseltilmiştir. 2025 yılına

kadar asgari ücretin kademeli olarak 15,0 \$'a çıkarılması planlanmaktadır (Hu ve Wong, 2008: 53)²⁵.

FLSA'nın günümüz güncel işleyişinde işletme kapsamı (enterprise coverage) ve bireysel kapsam (individual coverage) olmak üzere iki kapsam türü bulunmaktadır. FLSA işletme düzeyi kapsamında olmak için işletmenin en az iki çalışanın olması ve en az 500.000 \$ yıllık satış tutarını aşması gerekmektedir. Bununla birlikte FLSA hükümleri, hastanelere ve halk için tıbbi ve hemşirelik bakımı sağlayan diğer kurumlara, okullara ve federal, eyalet ve yerel devletlere satış tutarına bakılmaksızın uygulanır. İşletmelerin işletme kapsamına girmemesi durumunda çalışanların bireysel olarak FLSA kapsamına girmesi sağlanabilir. Bu durum FLSA'nın bireysel kapsam türü ile gerçekleşir. İşletme çalışanları eyaletler arası ticaret ile uğraşan ya da eyaletler arası ticaret için emtia üretiminde bulunan bir işletmede çalışıyorsa, FLSA kapsamına girebilmektedir. Çalışanların FLSA hükümlerinden yararlanabilmesi için iki kapsam düzeyinden en az birisinin sağlaması gerekmektedir.

ABD eyaletlerine federal yasalardan farklı çalışma standartları belirleme imkânı tanınmaktadır. Herhangi bir eyaletin FLSA'nın asgari ücret haddinden daha yüksek bir tutar belirlemesi durumunda eyalet yasaları geçerli olmaktadır. Federal asgari ücretin FLSA asgari ücretinden daha az belirlenmesi durumunda FLSA kapsamındaki işçiler için FLSA asgari ücret düzeyi geçerli olacaktır. Ancak federal asgari ücretin FLSA asgari ücretinden daha az olduğu eyaletlerde FLSA kapsamının geniş olması nedeniyle hemen hemen birçok işçinin FLSA kapsamında olduğu söylenebilir (Bradley ve Overbay, 2020: 3). 2021 yılında;

- 30 eyalet ve Columbia Bölgesinde federal oranın (7,25 \$) üzerinde bir asgari ücret belirlenmiştir.
- 2 eyalette federal oranını altında bir asgari ücret oranına sahiptir.
- 5 eyalette eyalet asgari ücret düzenlemesi bulunmamaktadır.
- 13 eyalette ise asgari ücret oranı federal orana eşittir (Bradley ve Overbay, 2020: 3-4).

²⁵Detaylı bilgi için Bkz. <https://www.congress.gov/bill/116th-congress/house-bill/582/text>

1.3.3.2. Kanada

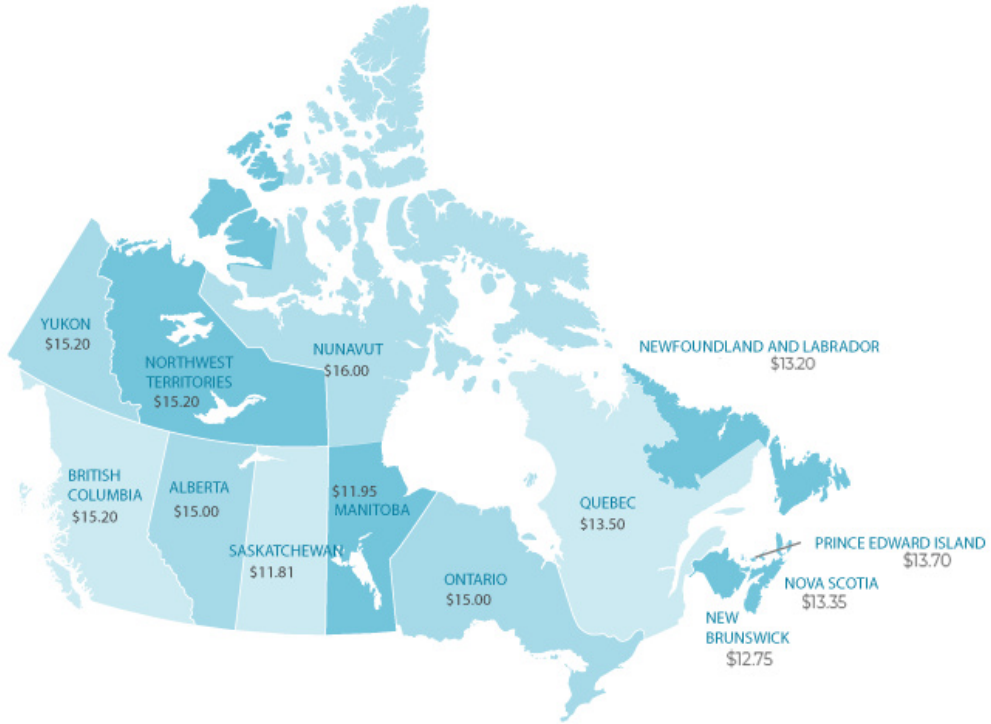
Asgari ücret düzenlemeleri, Avustralya ve Yeni Zelanda'da başlamasının ardından İngiltere, ABD ve Kanada'ya yayılmıştır. XX. yüzyılın ilk çeyreğinde Alberta, British Columbia, Manitoba, Ontario ve Saskatchewan olmak üzere beş eyalette asgari ücretin yasal altyapısı oluşturulmuş, Nove Scotia ve Quebec eyaletlerinde ise asgari ücret sistemine izin veren yasalar yürürlüğe konmuştur. Geriye kalan iki eyalette ise asgari ücret ile ilgili mevzuat henüz oluşturulmamıştır (Derry ve Douglas, 1922: 155).

Alberta eyaletinde 1917 yılında yürürlüğe giren "Factories Act" yasasında çıraklara vardiya başına 1 \$'dan daha az ücretin ödenemeyeceği, işverenler tarafından fabrikada, dükkânda ve ofiste çalıştırılan hiçbir çalışanın vardiya başına 1,50 \$'dan daha düşük bir ücretle çalıştırılmayacağı belirtilmiştir. British Columbia eyaletinde asgari ücret yasası 1918 yılında komisyon modeli esas alınarak yürürlüğe konmuştur. Üç üyeden oluşan komisyon kadınların çalıştığı çeşitli meslek, ticaret ve sanayi iş kollarında asgari ücreti tespit etmeye yetkilidir. Asgari ücret düzenlemeleri uygulamada bazı muafıklar hariç hemen hemen tüm kadın çalışanların bulunduğu tüm iş kollarını kapsamıştır. Manitoba eyaletinde 1918 yılında yürürlüğe giren yasa ile, asgari ücretin çalışma saatleri ve koşullarının belirlenmesi amacıyla ikisi kadın olmak üzere beş kişilik bir komisyon kurulmuştur. Kurul çalışanların yaşamlarını sürdürebilmesi için ihtiyaç duyduğu asgari ücreti belirlemeye ve bildirmeye yetkilidir. 1919 yılında ise Saskatchewan eyaleti, Manitoba eyaletine benzer bir komisyonun oluşturulmasını sağlayan asgari ücret yasasını kabul etmiştir. Komisyon çalışanların yaşamlarını sürdürebilmesi için ihtiyaç duyduğu asgari ücret düzeyini belirleme yetki ve imkânına sahiptir. Yasa kapsamı çeşitli iş kollarını kapsayacak şekilde yıllar içinde genişletilmiştir. Kanada'nın önde gelen sanayi bölgesi olmasına karşın Ontario eyaletinde, asgari ücret altyapısının geç tamamlandığı görülmektedir. Bu eyalette 1920 tarihli asgari ücret yasası ile oluşturulan komisyon, ilk olarak tek bir iş kolunda incelemede bulunurken sonraları diğer iş kollarında da incelemeler yaparak asgari ücret tespitinde bulunmuştur (Derry ve Douglas, 1922: 156-182).

Kanada'da günümüzde uygulanan asgari ücretin dayanak noktalarından bir tanesi 1965 yılında yürürlüğe giren "Canada Labour Code" kanunudur. Bu yasaya göre

federal asgari ücret ilk olarak saatlik 1,25 \$ olarak tespit edilmiştir. 1986 yılına kadar bu oran 4 \$'a kadar yükselmiştir. XX. yüzyılın son on yılında ise federal asgari ücret ortalama 5,95 \$ seviyesinde belirlenerek eyalet asgari ücret oranlarının oldukça altında kalmıştır. Bu durumun gözden geçirilmesi amacıyla 1996 yılında kanun değişikliğine gidilmiştir. Değişiklik ile federal asgari ücret oranının eyaletlerde ve bölgelerde gerçekleştirilen asgari ücret değişikliklerine uyum sağlaması ve değişen ekonomik ve sosyal koşullar neticesinde federal asgari ücret oranının etkinliğini koruması amaçlanmıştır. Bu tarihten itibaren federal asgari ücret, ücretin elde edildiği il veya bölgenin genel yetişkin asgari ücret oranı olarak kabul görmüştür. Bir eyalette belirlenen ücretler yaşa göre değişiklik göstermesi durumunda, o eyalet içinde belirlenen en yüksek ücret, saatlik asgari ücret olarak kabul edilmektedir (The Secretariat to the Expert Panel on Modern Federal Labour Standards, 2019: 1-3).

Şekil 1: 2022 Yılı Kanada Eyaletleri Saatlik Asgari Ücret Oranları



Kaynak: Retail Council of Canada, 2022.

Eyaletler incelendiğinde 2022 yılı asgari ücret oranlarının saatlik 11,81 – 16,00 \$ arasında değişiklik gösterdiği görülmektedir. Northwest Territories eyaletinde 2021

yılından itibaren geçerli olmak üzere asgari ücret 15,20 \$ olarak belirlenmiştir. Bununla birlikte en düşük asgari ücretin bulunduğu Saskatchewan eyaletinde hükûmet, Ekim 2022 tarihinden itibaren geçerli olan 11,81 \$'lık asgari ücret oranının 13,00 \$'a çıkarılacağını açıklamıştır. Öte yandan en yüksek asgari ücret oranının bulunduğu Nunavut eyaletinde mevcut asgari ücret 2020 yılından bu yana uygulanmaktadır. Birçok eyalette asgari ücret oranları enflasyon oranına göre her yıl güncellenmektedir (Retail Council of Canada, 2022).

1.3.3.3. Brezilya

XX. yüzyılın başlarından itibaren Brezilya'da bölgeler arasında ciddi anlamda gelişmişlik düzeyi farklılıkları görülmüştür. Literatürde "Northeast-Southern syndrome" kavramı ile anılan bu durumun temel nedeni sanayileşme sürecinden kaynaklanmıştır. Zira o dönemde Brezilya'nın güney bölgeleri kahve ithalatının getirdiği ekonomik refah ile canlanırken; kuzey bölgelerinde pamuk ve şekerin neden olduğu krizler ile mücadele etmiştir. Nitekim 1940 yılları öncesinde Brezilya'da ücret eşitsizliklerini inceleyen Jeffrey Williamson 1920 yılında güneydoğu bölgelerinde alınan ücretin kuzeydoğuda alınanın yaklaşık 3,7 katı, 1930 yılında bu oranın yaklaşık 7,2 kat olduğu sonucuna varmıştır. Thales A. Zamberlan Pereira 2018 yılında yaptığı çalışmasında Williamson'un çalışmasında, elde ettiği ücret eşitsizliğinin farklı işçi türlerinin karşılaştırılması ve bölgeler arası yaşam maliyetlerinin yanlış hesaplanması sonucu oluştuğunu iddia ederek güneydoğu bölgesindeki ücretlerin kuzeydoğu bölgelerinden yaklaşık olarak 1,5 kat daha yüksek olduğu sonucuna varmıştır (Williamson'dan Aktaran Pereira, 2020: 185-187). Ancak her iki sonuçta da Brezilya'nın bölgeler arasında ciddi ücret eşitsizliğinin bulunduğu görülmektedir.

Brezilya'da asgari ücret ilk kez 1934 yılı Federal Anayasa ve 1936 yılı 185 sayılı Kanun ile düzenlenmiştir. Kanun ile asgari ücret komisyonları oluşturulmuş, ülke 22 bölge ve 50 alt-bölgeye ayrılmıştır. Komisyonlar oluşturulan bölge ve alt-bölgelerin yaşam koşullarını ve ihtiyaçlarını dikkate alarak asgari ücreti belirlemeye yetkili kılınmıştır. 1938 yılında çıkarılan Kanun Hükmünde Kararname (KHK) ile cinsiyet ayrımı yapılmaksızın işçilere asgari ücret ödenmesi kararı alınmıştır. Bu KHK'nın 2'nci maddesine göre asgari ücret; kişinin gıda, barınma, giyim, hijyen ve

ulaşım gereksinimlerinin belirli bölge ve zaman diliminde cinsiyet ayrımı gözetmeksizin karşılaması gerekmektedir. Asgari ücret çeşitli zorluklar nedeniyle bu tarihlerde uygulama alanı bulamamış, 1940 yılında Getúlio Vargas'ın başkanlığı döneminde uygulanmaya ancak başlanabilmiştir (Melo ve diğeri, 2012: 30; Cacciamali, 2015: 4-5).

1940 yılında Brezilya'nın 50 bölgesi için 14 farklı asgari ücret tespit edilmiştir. Daha sonraki yıllarda bölgesel düzeyde belirlenen asgari ücretler çeşitli artışlara tabi tutulmuştur. 1964 yılında hükûmet; asgari ücret artışlarını, beklenen enflasyon ve verimlilik artışlarına bağlamıştır. Ancak asgari ücretin belirlenmesinde bu göstergeler etkin bir şekilde kullanılamamıştır (Cacciamali, 2015: 5).

1940 yılında 14, 1963 yılında 38, 1974 yılında 5 ve 1982 yılında üç bölge için ayrı ayrı asgari ücret tespit edilmiştir. Ancak bu dönemde tüm işçilerin aynı ücret kapsamı altında yer alması gerektiğı düşüncesi de yer almaktadır. Yürürlükte olan Anayasa'ya göre; asgari ücretin her bölgenin yaşam koşulları göz önünde tutularak tespit edilmesi gerekirken, 1984 yılında ülke genelinde tüm bölgeleri kapsayan tek bir asgari ücret uygulamasına başvurulmuştur. (Melo ve diğeri, 2012: 31-32; ILO, 2021).

Asgari ücretin yalnızca ulusal düzeyde tespit edilmesi, ülkenin daha gelişmiş bölgeleri olan güneydoğu bölgelerinde asgari ücretin ortalama ücretlerden daha düşük kalmasına, daha az gelişmiş bölgeleri olan kuzeydoğu bölgelerinde ise ortalama ücretlerden daha yüksek olmasına neden olmuştur. Bu nedenle 2000 yılında belirli endüstri veya meslek gruplarında uygulanması amacıyla eyaletlere, ulusal asgari ücretin üzerinde bir ücret belirleme yetkisi verilmiştir. Bunun sonucu Brezilya'nın güneydoğusunda bulunan ve en gelişmiş eyaletleri arasında yer alan beş eyalette²⁶ yeni düzenlemeler yapılmıştır (ILO, 2021; Saltiel ve Urzúa, 2017: 7).

Günümüzde uygulanan asgari ücret sisteminin yasal dayanaklarından bir tanesini 1988 Anayasası oluşturmaktadır. Bu Anayasa'ya göre asgari ücret; çalışanın kendisinin ve ailesinin gıda, barınma, eğitim, sağlık, dinlenme, giyim, hijyen, ulaşım ve sosyal güvenlik ihtiyaçlarını karşılayacak bir düzeyde olmalıdır. Dolayısıyla belirlenen asgari ücret yalnızca çalışanın kendisini değil aynı zamanda ailesini de

²⁶ Rio de Janeiro (2000), Rio Grande do Sul (2001), Parana (2006), Sao Paulo (2007) ve Santa Catarina (2009).

kapsamaktadır. Bununla birlikte asgari ücretin enflasyon oranı dikkate alınarak her yıl güncellenmesi kararlaştırılmıştır (Carneiro, 2002: 4).

Brezilya’da asgari ücret hem ulusal düzeyde hem de bölgesel düzeyde uygulanmakta, bölgesel düzeyde belirlenen asgari ücretler ile ulusal düzeyde belirlenen asgari ücret arasında önemli derecede farklılık bulunmaktadır. Sao Paulo’da belirlenen bölgesel asgari ücret, ulusal asgari ücretten yaklaşık %12 fazladır. Paraná eyaletinde bu farklılık %35’dir. Aynı zamanda eyaletler, iş kollarına göre de asgari ücret düzeyi belirleme bağımsızlığına sahiptir. Örneğin; Paraná eyaletinde dört, Río de Janeiro eyaletinde dokuz ve Río Grande eyaletinde dört ayrı iş kolu ya da endüstri için asgari ücret düzeyi belirlenmiştir (ILO, 2021).

1.3.3.4. Çin

Çin’de asgari ücret düzenlemeleri, ilk kez ILO tarafından 1928 yılında asgari ücret tespit mekanizması ile ilgili çeşitli önerilerde bulunan sözleşmenin 1984 yılında onaylanmasıyla başlamıştır. Ancak 1984 ve 1992 yılları arasında resmi anlamda bir asgari ücretin varlığından söz etmek mümkün olmamıştır. 1993 yılında asgari ücret standartlarını belirleyen düzenleme ve 1994 yılında Çin İş Kanunu’nun güncellenmesiyle asgari ücretin belirlenmesine yönelik altyapı oluşturulmuştur (Jia, 2014: 63).

Bu düzenlemeler ile iller, özerk bölgeler ve belediye yönetimleri; ortalama ücretler, verimlilik, istihdam oranı, asgari yaşam harcamaları, bölgesel bazda ekonomik kalkınma düzeyleri gibi değişkenleri dikkate alarak tüm işletmelerin uygulamak zorunda olacağı asgari ücreti, yerel düzeyde belirleme yetkisine sahip olmuştur. Böylelikle yalnızca çalışanlar açısından değil, aynı zamanda işverenler ve yatırımcılar açısından da ayrı bir önemi bulunan asgari ücretin belirlenmesine esneklik kazandırılmıştır. 1994 yılında yapılan düzenlemeler; işverenlerin, yerel düzeyde belirlenen asgari ücretten daha düşük bir ödeme yapma imkânını yasal olarak ortadan kaldırmıştır. Aralık 1994 tarihine kadar 31 vilayetin 7’sinde asgari ücret belirlenmiş, 1995 yılının son aylarına kadar birçok vilayette asgari ücret sistemi kurulmuştur (Fang ve Lin, 2015: 5).

2000’li yılların başında asgari ücret üzerindeki reel artışların düşük olması ve asgari ücret kapsamının yeterli olmaması, yeni bir düzenlemenin yapılmasına neden olmuştur. Bu amaçla 2003 yılında Ministry of Labour and Social Security²⁷ tarafından kabul edilen “The Minimum Wage Regulations” 2004 yılının ocak ayında yürürlüğe girmiştir. Bu Kanun ile asgari ücretin kapsamı genişletilerek, tam zamanlı işçilere uygulanan aylık, tam zamanlı olmayan işçilere uygulanan saatlik asgari ücret olmak üzere iki tür asgari ücret belirlenmiştir. Kazanılmış bir ücretin ödenmemesi durumunda borçlu olunan tutarın %20 ile %100’ü kadarı ceza ödenmekteyken bu oran beş katına kadar (%100-%500) çıkarılmıştır. Öte yandan asgari ücretin en az iki yılda bir güncellenmesi ve mesai ücretinin asgari ücret hesaplamalarına dâhil edilmemesi gibi konular da bu Kanun ile düzenlenmiştir. Asgari ücretin her vilayetin yerel yönetimi, işçi sendikası ve işletme konfederasyonu tarafından ortaklaşa belirleneceği, ardından incelenmek üzere The Ministry of Labour and Social Security’a sunulacağı da düzenlemeler arasında yer almıştır. Dolayısıyla asgari ücretin hem işçi hem işveren hem de kamunun bulunduğu üçlü bir komisyon tarafından belirlenmesine olanak tanınmıştır (Du ve Jia, 2020: 42; Fang ve Lin, 2015: 5).

Sonraki on yıl içinde asgari ücrette ciddi artışlar yaşanmıştır. Ministry of Human Resources and Social Security (MOHRSS)²⁸, yerel yönetimlere, 2008 yılı ekonomik krizinin ücretli çalışanlar üzerinde olası olumsuz etkilerini azaltmak amacıyla asgari ücretin artırılması hususunda tavsiyelerde bulunmuştur. 2004-2009 döneminde alınan reel asgari ücret neredeyse iki katına çıkmıştır (Li ve Kanbur ve Lin, 2019: 2-3).

Günümüzde Çin’de asgari ücret ulusal düzeyde değil, yerel yönetimler düzeyinde belirlenmektedir. Vilayetler, özerk bölgeler ve doğrudan merkezi hükûmet tarafından yönetilen belediyeler, asgari ücreti tespit etme yetkisine sahiptir. Çin’de asgari ücret tespit süreci yerel yönetimler düzeyinde bulunan MOHRSS’nin asgari ücret programını hazırlaması ile başlar. Asgari ücret programı hazırlanırken merkezi hükûmetin asgari ücret ile ilgili yayınladığı kılavuzdan yararlanır. Bu kılavuzda tüketici fiyat endeksi ve asgari geçim harcamaları gibi yerel halkın yaşam standartlarını belirleyen unsurlar yer almaktadır. Hazırlanan program taşra yönetimi,

²⁷ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı.

²⁸ Çin İnsan Kaynakları ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı.

taşıra birlikleri, girişimci dernekleri ve ticaret odasının yer aldığı taraflar arasında müzakere edilir. Üzerinde uzlaşılan program genellikle içlerinde vali ve vali yardımcısının da bulunduğu vilayet yönetim kurulu toplantısına taşınır. Dolayısıyla valiler güç ve tercihlerine bağlı olarak program üzerinde etkili olabilmektedir. Asgari ücret programının taşıra yönetimi tarafından karara bağlanması ardından onaylanmak üzere MOHRSS'ye sunulur. Ayrıca asgari ücret programının İşçi Sendikaları Federasyonu ve sanayi ve ticaret federasyonlarınca da onaylanması gerekir. Onay tarihinden itibaren en geç yedi gün içinde Resmî Gazete'de ve en az bir yerel gazetede yayınlanır ve asgari ücret süreci tamamlanmış olur (Xing ve Xu, 2016: 4-5).

1.3.3.5. Japonya

Japonya'da asgari ücret düzenlemeleri ilk kez ücret ile ilgili hükümler içeren “Labor Standards Act”ın²⁹ 1947 yılında yürürlüğe girmesi ile başlamıştır. Kanun'a göre işverenler; çalışanlara, çalışılan saat ile doğru orantılı olacak şekilde asgari bir ücret sağlamalıdır. Aynı zamanda kanun hükümleri, hükûmetin merkezi ve yerel komisyonlar aracılığıyla asgari ücreti tespit etme konusunda önündeki engelleri kaldırmıştır. Böylelikle Merkezi Ücret Komisyonu kurulabilmiştir. 1951 yılında Merkezi Ücret Komisyonu, biri genel çalışanları kapsayacak, diğeri de düşük ücretli endüstrileri kapsayacak şekilde ikili bir asgari ücret sistemi önerisinde bulunmuştur. Bu dönemde asgari ücretin belirlenmesi hususunda Merkezi Ücret Komisyonu tarafından çeşitli atılımlar gerçekleştirilmesine rağmen, 1959 yılına kadar asgari ücret yasal bir çerçevede belirlenememiştir (Wages in Japanese Mining and Manufacturing, 1955: 551).

1959 yılına kadar olan süreçte Merkezi Ücret Komisyonu çalışmalarının dışında asgari ücret ile ilgili gelişmeler de bulunmaktadır. Nitekim 1956 yılında Shizuoka Prefektörlüğü'nde bulunan konserveciler derneği, konserveciler için altına düşülemeyen bir başlangıç ücreti üzerine yasal bir bağlayıcılığı bulunmayan anlaşma imzalamıştır. Bu durum Japonya'da bir iş kolu tarafından gönüllü olarak yapılan asgari ücrete ilişkin ilk anlaşma niteliği taşımaktadır. Bu dönemde benzer anlaşmalar

²⁹ Çalışma Standartları Kanunu.

yapılmaya devam etmiştir. Nitekim Asgari Ücret Yasası'nın yürürlüğe girdiği 1959 yılına kadar toplamda 127 benzer anlaşma yapılmıştır (Ohashi, 2011: 16-17).

15 Nisan 1959 yılında Asgari Ücret Kanunu'nun kabul edilmesi ile asgari ücretin yasal altyapısı tamamlanmıştır. Bu Kanun ile çalışanların yaşam maliyetleri, işleri benzerlik taşıyan çalışanların ücretleri ve endüstrilerin ödeme kapasitesi göz önünde tutularak endüstriler, meslekler ve bölgeler bazında asgari ücretin belirlenmesine olanak tanıyacak yasal bir altyapı kurulmuştur. Aynı zamanda asgari ücretin belirlenmesine yardımcı olmak amacıyla bir komisyon da bu Kanun ile kurulmuştur (ILO, 2021). Yasa hükümleri asgari ücretin toplu uzlaşısı yoluyla ve komisyon tarafından belirlenmesi konusunda önünü açarken, işverenler arasında gerçekleştirilen bölgesel düzeyde asgari ücret anlaşmaları yaygınlığını korumaktadır. Ancak asgari ücretin bölge ve endüstri bazında adaletsiz uygulanması veya yüksek ekonomik büyüme karşısında düşük kalması nedeniyle eleştirilerin odak noktası haline gelmiştir. 1964 yılında komisyon çözüm olarak bölge bazında ve sektörel bazda sayısal sınırlar belirten bir tavsiye raporu yayınlamıştır. 1966 yılında sektörel bazda hedefler kaldırılırken bölge bazlı hedefler belirlenmeye devam edilmiştir. 1968 yılında işverenler arasında gerçekleştirilen asgari ücret sözleşmeleri komisyon çağrısı ile kaldırılmıştır (Ohashi, 2011: 17). Böylelikle sistem, toplu sözleşme yöntemiyle belirlenen bölgesel asgari ücret ve komisyon yöntemiyle belirlenen asgari ücret olmak üzere iki temelli bir düzene oturtulmuştur. Ancak asgari ücret sisteminin ilk temelini oluşturan toplu sözleşme metodu, Japonya için sürdürülebilir bir sistem olmamıştır. Asgari ücret sisteminin ikinci temelini oluşturan komisyonlar, ulusal düzeyde Merkezi Asgari Ücret Komisyonu ve her prefektör için Bölgesel Asgari Ücret Komisyonu'ndan oluşmaktadır. Komisyonlar; çalışanları, işverenleri ve kamuyu temsil eden eşit sayıda üyeden oluşmaktadır (Nakakubo, 2009: 23-24). Bu tarihten itibaren asgari ücret, müzakere yoluyla asgari ücret komisyonları tarafından istikrarlı bir şekilde belirlenmiştir. 1976 yılında 47 prefektörün tamamında asgari ücret tespit edilmiştir. Ancak o dönemde işçi sendikaları, bölgesel düzeyde belirlenen asgari ücretlerin eşitsizliği artıracak endişesi taşımaktadır. Çözüm olarak 1978 yılında bölgesel düzeyde asgari ücretlerdeki artışlar için bir gösterge sistemi olan ve ayrıca günümüz mevcut Japon Asgari Ücret Sistemi'nin temelini oluşturan “meyasu” getirilmiştir. Endüstri düzeyinde belirlenen asgari ücretler, prefektör asgari ücretinden daha yüksek

belirlendiği ve toplu pazarlığın düşük olduğu endüstrilerde toplu pazarlığın bir tamamlayıcısı olarak kalmaya devam etmiştir (Kambayashi ve diğerleri, 2013: 267).

Günümüzde asgari ücret, kapsam bakımından bölgesel asgari ücret ve sektörel asgari ücret olmak üzere iki temel düzeyde belirlenmektedir. Bölgesel asgari ücret, iş ve endüstri türüne bakılmaksızın her bir prefektör için ayrı ayrı belirlenen asgari ücrettir. Dolayısıyla prefektörde bulunan her bir çalışan ve işveren, bölgesel asgari ücret hükümlerine tabidir. Bölgesel asgari ücrete uymayan işverenlere para cezası yaptırımı söz konusudur. Bölgesel asgari ücret, Merkezi Asgari Ücret Komisyonu tarafından oluşturulan ve asgari ücret artışlarında bir öneri niteliği taşıyan “meyasu” adlı kılavuz dikkate alınarak bölgesel komisyonlarca görüşülür. Prefektörler doğru bir sınıflandırma oluşturmak ve aralarındaki farklılığı en aza indirmek amacıyla toplam endeks puanlarına göre A, B, C ve D olmak üzere dört ayrı düzeye ayrılmaktadır. Endeks puanları beş gelir ve tüketim endeksi, ücretlere ilişkin on endeks ve şirket yönetimine ilişkin beş endeks esas alınarak hesaplanır ve beş yılda bir yeniden düzenlenir. Kademe A en yüksek endekse sahip prefektörleri, kademe D ise en düşük endekse sahip prefektörleri barındırmaktadır. Ancak bölge meclisleri tarafından kılavuza bağlı kalmak mecburi değildir. Merkezi Konsey’in görüşmeleri esnasında genellikle çalışanlar ve işverenler arasında bir fikir birliği söz konusu olmamaktadır. Dolayısıyla asgari ücret artışları kılavuz artışlarından farklı gerçekleşebilmektedir. 2015 yılında 47 prefektörün hepsinde bölgesel asgari ücret uygulanmakla birlikte, kapsamı yaklaşık 49,4 milyon çalışandır. Sektörel asgari ücret ise belirli bir endüstri ya da meslek gruplarına uygulanan bir asgari ücret kapsam türüdür. Sektörel asgari ücretler kimi zaman yalnızca belirli bir prefektörde bulunan endüstri ya da mesleği kapsamaktayken kimi zaman tüm prefektörleri de kapsayabilmektedir. Ancak her iki durumda da ilgili endüstri veya mesleğin çalışan ve işverenleri kapsam dâhilinde bulunmaktadır. 2014 mali yılında 235 sektörde asgari ücret bulunmakta ve kapsamı yaklaşık 3,24 milyon çalışandır. Öte yandan sektörel asgari ücretlerin kapsamı günden güne azalmaktadır (Tamada, 2011: 26-28; Labor Situation in Japan and Its Analysis: General Overview, 2016: 171).

İKİNCİ BÖLÜM

KÜMELEME ANALİZİ METODOLOJİSİ

2.1. SINIFLANDIRMA

Taksonomi, bölümlendirme ve özdeşleştirme gibi eş anlamlara sahip “sınıflandırma (classification)”, birbirine benzer birimleri bir araya getirmek ve birbiri ile benzerliği bulunmayan birimleri ayırmak suretiyle bu birimleri kendi aralarında gruplara ayırma işlemine verilen isimdir (Gordon, 1987: 119). İnsanoğlu için sınıflandırma, geçmişten günümüze sıklıkla kullanılan yöntemlerden biri olmuştur. Birçok canlı omurgalı-omurgasız, tehlikeli-tehlikesiz, zehirli-zehirsiz; bitki türleri yenilebilir ve yenilemez; elementler metaller, ametaller ve asal gazlar gibi ayrımlara tabi tutulmuştur (Everitt ve diğerleri, 2011: 1-2). Bunlara ek olarak gündelik hayatımızda dahi kitapların ve filmlerin sınıflandırılması, taşıtların sınıflandırılması ve meslek gruplarının sınıflandırılması gibi örnekleri bulmak mümkündür. Sınıflandırma, biyoloji, coğrafya, tıp, tarih, kimya, mühendislik ve sosyal bilimler gibi birçok bilim dalı içerisinde de sıklıkla kullanım alanı bulunmaktadır.

Öte yandan geleneksel sınıflandırmalar algı ve yargılara dayanan öznel yaklaşımlar içermektedir. Ayrıca sınıflandırmada oluşturulan her bir grubun temel özellikleri bilinmesine karşın, kimi zaman birimlerin atanmasında birtakım belirsizlikler meydana gelebilmektedir. Dolayısıyla geleneksel sınıflandırmalar doğru sonuçlara ulaşmada yetersiz kalabilmektedir. Bu gibi nedenlerle son yıllarda çeşitli sınıflandırma yöntemleri geliştirilmiştir (Kaufman ve Rousseeuw, 2005: 2-3).

2.2. KÜMELEME ANALİZİ

Kümeleme analizi (clustering analysis), geleneksel sınıflandırmaların olumsuz etkilerinden arınmak ve daha nesnel bir yaklaşım oluşturmak üzere XX. yüzyılın ortalarında ortaya atılmış bir istatistiksel sınıflandırma yöntemidir. Bu tarihlerde analizi ve teorisi üzerine çeşitli makaleler yayınlanmış olan kümeleme analizi, geniş bir disiplin yelpazesine sahip olmuştur. Biyolojide sayısal taksonomi (numerical taxonomy) olarak adlandırılan disiplin, psikolojide Q analizi (Q analysis), ekonomi ve

pazarlamada segmentasyon (segmentation) gibi adlarla anılmakta, ancak günümüzde kümeleme analizi tercih edilen terim olarak kullanılmaktadır (Anderberg, 1973: 2; Vernon, 1988: 143; Everitt ve diğerleri, 2011: 5). Kümeleme analizi üzerine çeşitli tanımlar yapmak mümkündür.

“Kümeleme analizi, birimlerden oluşan bir örneklem hakkında bilgiler içeren veri setini kullanarak bu birimleri nispeten homojen (benzer) gruplar halinde yeniden düzenlemeyi amaçlayan çok değişkenli istatistiksel bir yöntemdir” (Aldenderfer ve Blashfield, 1984: 7).

“Kümeleme analizi, birbirine benzeyen ve bazı yönleriyle diğer kümelerden ayrılan birimlerin kümelendirilmesi ya da nispeten küçük gruplara ayrılması amacıyla veri setlerinin incelenerek anlamlı bir sonuç elde edilip edilemeyeceği ile ilgilidir” (Everitt ve diğerleri, 2011: 13).

“Kümeleme analizi, veri seti bulunan birimlerin benzer olup olmadığını araştırmak için kullanılan ve sayısı yüzlere ulaşabilen matematiksel yöntemlerin genel adıdır” (Romesburg, 2004: 2).

Kümeleme analizinde amaç, çoklu değişkene sahip birimlerin istatistiksel yöntemlerin kullanılması yoluyla bu değişkenlerin aralarındaki benzerliği hesaplamak ve benzerlik derecelerine göre kümeleyerek gruplara ayırmaktır (Vernon, 1988: 144). Bu yönü ile çok değişkenli analiz yöntemlerinden bir diğeri olan diskriminant analizine benzemektedir. Ancak diskriminant analizi geleceğe yönelik öngörülerde bulunulmasına olanak tanır. Kümeleme analizinde bu durum mümkün değildir. Bir diğer farklılık küme ya da grupların bilinilirdiği ile ilgilidir. Nitekim diskriminant analizinde kümeler ya da gruplar önceden bilinmektedir. Ancak kümeleme analizinde ise kümelemeye ait nüfus bilgileri bulunmamaktadır. Dolayısıyla kümeleme araştırmasının bir diğer amacı birimlerin doğal kümelerini ortaya çıkarmaktır (Jensen, 1971: 36).

2.2.1.Kullanım Amaçları ve Uygulama Alanları

Kümeleme analizinin nasıl ve nerede kullanıldığına dair açıklık getirmeyi hedefleyen Aldenderfer ve Blasfield, yazınında analizin kullanım alanlarını dört ana başlık altında toplamaya çalışmıştır. Buna göre;

- Bir tipoloji yahut sınıflandırmanın geliştirilmesi,
- Birimleri sınıflandırmak amacıyla fayda sağlayan kavramsal şemaların araştırılması,
- Veri keşfi yoluyla hipotez üretimi,
- Hipotez testi ya da çeşitli yöntemler vasıtasıyla tanımlanan örneklerin veri setinde mevcut olup olmadığının belirlenmesi gibi amaçlar kümeleme analizinin en sık kullanılan amaçları arasında yer almaktadır (Aldenderfer ve Blasfield, 1984: 9).

Kümeleme analizi hemen hemen tüm bilim dalları içinde uygulama alanı bulmaktadır. Biyoloji, Psikoloji, Tıp ve Eğitim Bilimleri bu bilim dallarının başında gelmektedir. Tıp alanında çeşitli hastalıkların ve semptomlara göre tedavilerin sınıflandırılması gibi amaçlarla kullanılmaktadır. Biyolojide, benzer ekspresyon kalıplarına sahip genleri gruplamak amacıyla kullanılabilir. Bu yolla gen ifadelerinin hastalıklara karşı nasıl tepki verdiğine ve kalıtsal hastalıklardan sorumlu tutulan genlerin hangileri olduğuna karar verilebilir. Psikoloji alanında ise tanınması vücut hastalıklarından daha zor olan zihin hastalıklarının tanı kategorisini geliştirmek ve iyileştirmek amacıyla kullanım alanı bulabilmektedir (Doğan, 2008: 78; Everitt ve diğerleri, 2011: 9-13).

Kümeleme analizi sosyal bilim dallarında da sıklıkla kullanım alanı bulmaktadır. Buna örnek olarak; ülkelerin ya da bir ülkeye ait bölgelerin veya illerin GSYH, satınalma gücü endeksi gibi değişkenlere göre sınıflandırılması; finansal verilere dayanarak bankaların çeşitli sınıflandırmalara tabii tutulması; üretim, pazarlama ve kalite gibi değişkenlere dayanarak üretimde yer alan firmaların sınıflandırılması gösterilebilir.

2.2.2. Kümeleme Analizinin Uygulama Aşamaları

Kümeleme analizinin uygulanmasında 5 temel aşama bulunmaktadır. Bu aşamalar; veri matrisinin elde edilmesi, veri matrisinin standardize edilmesi, benzerlik ölçülerinin hesaplanması, kümeleme yönteminin seçilmesi ve kümelerin tanımlanması şeklinde sıralanabilir. Bu aşamaların herhangi birinin bulunmaması analiz sonucunun değişmesine neden olabilmektedir.

2.2.2.1. Veri Matrisinin Elde Edilmesi

Veri matrisinin elde edilmesi kümeleme analizinin ilk aşamasıdır. Bu aşamada ilk olarak analize dâhil edilecek birimler (n) seçilir. Birim bir insan, hayvan, ürün, fikir ya da herhangi bir varlık olabilir. Analizin asıl mekaniği, seçilmiş olan örneklem üzerinden yürütülür. Bu aşamanın ardından birimlerin çeşitli özelliklerini, davranışlarını yahut ilişkilerini ortaya koyan değişkenler (p) tanımlanır. Bu aşama kümeleme analizi açısından oldukça önemlidir. Zira seçilen değişkenler kümeleme analizinin nihai sonucunun oluşmasında birinci derecede etkiye sahiptir. Son olarak oluşturulan örneklem ile değişkenler matris formunda bir araya getirilerek (n x p) “Veri Matrisi” elde edilmiş olur (Anderberg, 1973: 10-12). Küçük bir veri matrisinin bulunması durumunda kümeleme analizi yapılmasına lüzum olmayabilir. Zira sınıflandırma işlemi görsel olarak gerçekleştirilebilir. Ancak görsel olarak kümelenmesi mümkün görünmeyen veya veri matrisinin oldukça geniş olduğu durumlarda kümeleme analizi yöntemleri oldukça kullanışlıdır (Romesburg, 2004: 10).

2.2.2.2. Veri Matrisinin Standardize Edilmesi

Verilerin standardizasyonu, veri matrisinde yer alan ham verilerin çeşitli yöntemler kullanılarak dönüştürülmesi işlemine verilen isimdir. Standardizasyon işlemi esasen isteğe bağlı gerçekleştirilmektedir. Ancak kümeleme işleminde yer alan ve birimleri tanımlayan değişkenler aynı ölçüm birimlerine sahip olmayabilir. Örneğin, bir sınıftaki öğrencilerin kümelendirilmesini konu alan analizde

değişkenlerin öğrencilerin cm cinsinden boyları ve kg cinsinden kiloları olduğu düşünüldüğünde, bu mesafelerin eş uzaklıkta olduğunu düşünmek yanlış olacaktır. Ayrıca veri matrisinde yer alan değişkenlerin ortalama ve varyanslarının birbirinden çok farklı olması, analize dâhil edilen diğer değişkenlerin etki oranlarının değişmesine neden olabilmektedir. Dolayısıyla bu gibi durumların varlığının söz konusu olması, verilerin standardizasyonun sağlanmasını gerekli kılmaktadır. Verilerin standardizasyonunun sağlanmasında birçok yaklaşım bulunmaktadır (Everitt ve diğerleri, 2011: 67-68). Bu yaklaşımlardan bazılarına aşağıda yer verilmiştir:

Z skorlarına dönüştürme: Uygulamada en çok kullanılan yöntemlerden bir tanesidir. Ancak Z skorunda küme içindeki standart sapmaların arasındaki farklılıkların az olması durumunda, standardizasyon işlemini uygun sonuçlar vermeyebilir (Milligan ve Cooper, 1988: 183). Standardizasyon işleminin matematiksel gösterimi Eşitlik (2.1)'deki gibidir:

$$Z_i = (X_i - \bar{X}) / s \quad (2.1)$$

Eşitlik (2.1)'de yer alan X , standardizasyon işlemi uygulanacak değişken değerini göstermektedir. $\bar{X}$, X 'e ait değişken kümesinin aritmetik ortalamasını ve s ise standart sapma değerini ifade eder. Z skoru ham veri değerinin o değişkene ait küme aritmetik ortalamasından çıkarılıp standart sapma değerine bölünmesiyle elde edilmektedir.

-1 ≤ x ≤ 1 Aralığına Dönüştürme: Ham değişken değerlerinin (-1) – (1) aralığında olacak şekilde dönüştürülmesi işlemine verilen isimdir. Değişkenlerin ham değerinin sıfır ya da pozitif bir değer olması durumunda tüm değerler $0 \leq x \leq 1$ arasında bir yelpazede yer alacaktır. Ancak bazı değerlerin negatif olması durumunda negatiflikten kurtulmak amacıyla değişkenin tüm değerlerine pozitif bir başka değer eklenebilir. Bu yöntem birbirleri arasında önemli derecede farklılıkların bulunduğu değişkenlere uygulanabilmektedir. Standardizasyon işleminin matematiksel gösterimi Eşitlik (2.2)'deki gibidir:

$$Z_i = (X_i / X_{max}) \quad (2.2)$$

Eşitlik (2.2)'de yer alan X standardizasyon işlemi uygulanacak değişken değerini göstermektedir. X_{max} ise kümede bulunun ve sayısal değeri en yüksek

değişken değerini ifade etmektedir. $-1 \leq x \leq 1$ aralığına dönüştürme işlemi standardizasyon işlemi uygulanacak değişken değerinin aynı kümede bulunan en yüksek değişken değerine bölünmesiyle bulunmaktadır.

$0 \leq x \leq 1$ Aralığına Dönüştürme: Ham değişken değerlerinin (0) – (1) aralığında olacak şekilde dönüştürülmesi işlemine verilen isimdir. Bu işlem Gower, Romesburg ve Späth tarafından önerilmesinin yanı sıra Sneath ve Sokal tarafından birçok uygulamada tercihen kullanılmaktadır (Milligan ve Cooper, 1988: 185; Schaffer ve Green, 2010: 153). Standardizasyon işleminin matematiksel gösterimi Eşitlik (2.3)'teki gibidir:

$$Z_i = (X_i - \text{Min}(X)) / (\text{Max}(X) - \text{Min}(X)) \quad (2.3)$$

Eşitlik (2.3)'te yer alan X, standardizasyon işlemi uygulanacak değişken değerini göstermektedir. Min (X) değişken kümesinde yer alan ve sayısal olarak en küçük değeri ifade eder. Max (X) ise değişken kümesinde yer alan ve sayısal olarak en büyük değeri ifade etmektedir. $0 \leq x \leq 1$ aralığına dönüştürme işlemi, standardizasyon işlemi uygulanacak değişkenin aynı değişken kümesinde yer alan ve sayısal değeri en küçük olan değerden çıkarılması ve aynı kümede yer alan ve sayısal değeri en büyük değerden en küçük değer farkının bu değere oranlanması ile bulunmaktadır.

2.2.2.3. Benzerlik Ölçüsünün Seçilmesi

Birimler arasında benzerlik ve benzemezliklerin belirlenmesinde dolaylı ve doğrudan olmak üzere çeşitli yollara başvurulabilmektedir. Benzerliklerin doğrudan belirlenmesinde benzerlik ve benzemezliklerin algılar yoluyla değerlendirilmesine izin veren deneyler gösterilebilir. Ancak dolaylı yöntemler, doğrudan gerçekleştirilen deneyler ile kıyaslandığında kullanım sıklığı bakımından daha yaygın olarak kullanılmakta olup, yapılan çalışmada bu özellik göz önünde bulundurulmuştur (Everitt ve diğerleri, 2011: 43).

Kümeleme işleminde bilindiği üzere benzer birimlerin bir kümede ve birbiriyle benzerliği bulunmayan birimlerin ise farklı kümede toplanması amaçlanmaktadır. Bu amacın gerçekleştirilebilmesine yönelik ise benzerlik ölçülerinden yararlanılır.

Benzerlik ölçüleri; uzaklık ölçüleri, korelasyon katsayıları, ilişki katsayıları ve olasılıksal benzerlik katsayıları olmak üzere dört gruba ayrılmaktadır. Her bir yöntem, kendine özgü özellikler barındırmasına ve sayısal sınıflandırmalarda kullanılmasına karşın, uzaklık ölçüleri ve korelasyon katsayıları sosyal bilimlerde sıklıkla kullanım alanı bulmaktadır (Aldenderfer ve Blashfield, 1984: 22).

2.2.2.3.1. Uzaklık Ölçüleri

Uzaklık ölçüleri, birimler ya da değişkenler arasındaki mesafeyi ölçer. Uzaklık ölçülerinin benzerlik ölçütü olarak kullanıldığı durumlarda iki birim ya da değişken arasındaki uzaklık değerinin büyük olması, bu iki birim ya da değişkenin birbirine benzerlik yönünden uzak olduğu; uzaklık değerinin düşük olması bu iki birim ya da değişkenin birbirine benzerliği yönünden yakın olduğunu gösterir. Uzaklıkların elde edilmesinin ardından birimler, seçilen kümeleme yöntemine göre uygun kümelere yerleştirilir. Dolayısıyla küme oluşumlarının seçilen kümeleme yöntemine göre değişebileceği göz ardı edilmemelidir.

Uzaklıkların hesaplanabilmesi için çeşitli yöntemler bulunmaktadır. Ancak geliştirilen yöntemler veri tiplerine göre değişiklik göstermektedir. Bu nedenle sayısal (nümerik), nominal, ordinal ve kategorik verilerin uzaklığı birbirinden farklı uzaklık ölçüm yöntemleriyle ölçülmektedir. Sayısal veri tipleri için Öklit uzaklığı, kare Öklit uzaklığı, ölçekli Öklit (Karl Pearson) ölçüsü, Minkowski uzaklığı, Mahalanobis uzaklığı, Manhattan-City Block uzaklığı, Hotelling T^2 uzaklığı, Chebychev uzaklığı ve Canberra uzaklığı kullanılmaktadır (Everitt ve diğerleri, 2011: 50; Doğan, 2008: 80-87).

2.2.2.3.1.1. Öklit Uzaklığı

Bu ölçü en sık kullanılan uzaklık ölçülerinin başında gelmektedir. Nitekim Lan H. Witten ve Eibe Frank “Data Mining: Practical Machine Learning Tools and Techniques” adlı kitabında Öklit uzaklığına ithafen “Başka olası seçenekler olsa da öğrenim sırasında çoğu öğrenci Öklit mesafesini kullanır”³⁰ ifadelerini kullanmıştır

³⁰ Although there are other possible choices, most instance-based learners use Euclidean distance.

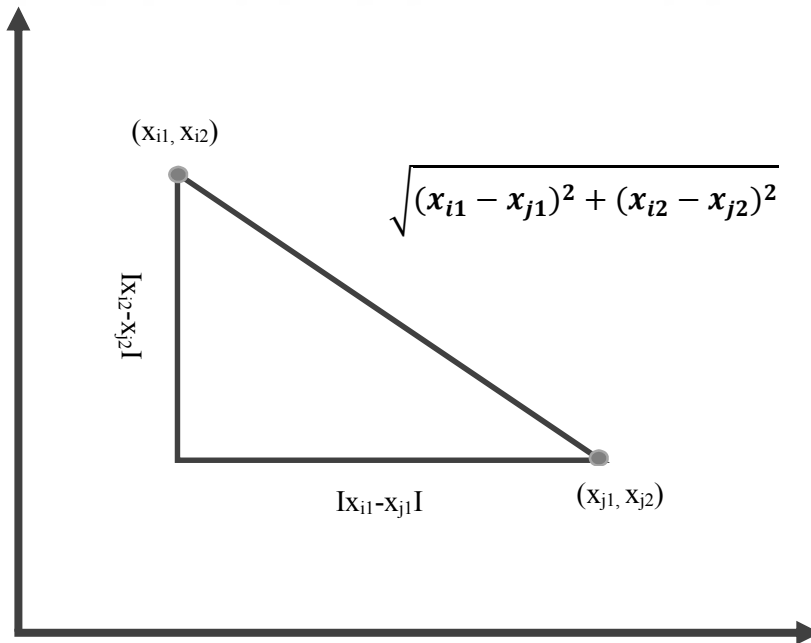
(Witten ve Frank, 2005: 128). Öklit uzaklığı, iki vektör arasındaki farkın karelerinin karekökü alınmasıyla bulunur. İki vektör arasındaki mesafe 0'a yaklaştıkça aralarındaki korelasyon artacaktır. Öklit uzaklığının matematiksel gösterimi Eşitlik (2.4)'deki gibidir:

$$d_{ij} = \left[\sum_{k=1}^p (X_{ik} - X_{jk})^2 \right]^{1/2} \quad (2.4)$$

$$d_{ij} = \left(d_1(X_i, X_j) \right) \quad (2.5)$$

Eşitlik (2.4)'de yer alan $k=1,2,3,\dots,p$ 'dir. p ise değişken sayısını ifade eder. p değerinin 2 olması durumunda iki vektör arasındaki uzaklık üçgenin hipotenüsünün uzunluğudur. Geometri koordinat sistemi içinde yer alan iki nokta arasındaki mesafe Pisagor bağıntısından yararlanılarak bulunmaktadır (Kaufman ve Rousseeuw, 2005: 11-12). İki nokta arasındaki doğrusal uzaklığın Pisagor bağlantısı ile hesaplanması ve gösterimi Şekil 2'de verilmiştir.

Şekil 2: Öklit Uzaklık Formülünün Şekilsel Gösterimi



Kaynak: Kaufman ve Rousseeuw, 2005 :12.

Öklit uzaklığı uygulanırken, değişkenlerin aynı ölçüm birimlerine sahip olmaması durumunda terim ve varyansı büyük olan değişkenlerin katsayısı diğer değişkenlere göre nispeten fazla olacaktır. Bu durumda değişkenlerin standardize edilmesi gerekir. Verilerin standardizasyonunun sağlanmasıyla her değişkene eşit katsayı atfedilecektir (Gündüz, 2011: 31).

2.2.2.3.1.2. Kareli Öklit Uzaklığı

Bu ölçü, Öklit uzaklığının karesinin alınarak ya da bir başka ifadeyle mevcut olan karekökün kaldırılarak hesaplandığı bir ölçüm yöntemidir. Kareli Öklit uzaklığının matematiksel gösterimi Eşitlik (2.6)'daki gibidir:

$$d_{ij} = [\sum_{k=1}^p (X_{ik} - X_{jk})^2] \quad (2.6)$$

Kareli Öklit uzaklığının kullanılmasındaki temel nedenlerden biri birimler hakkında bilgi içeren değişkenlerin arasındaki mesafelerin mutlak olarak ölçülme şartının bulunmamasıdır. Dolayısıyla bu ölçünün kullanılması, nispeten daha çok hesaplama gerektiren Öklit uzaklığına göre daha az işlem maliyeti oluşturur. Bir diğer neden ise mesafelerin artırılmak istenmesidir. Öklit mesafesinin 3 ve 5 olduğu durumda kareli Öklit mesafesinin ise 9 ve 25 olacağı söylenebilir. Dolayısıyla mesafenin artması küme oluşumlarına doğrudan etkide bulunarak, Öklit uzaklığı ile kıyaslandığında daha belirgin küme oluşumlarına neden olabilmektedir (Hossain ve Abufardeh, 2019: 1-2; Spencer, 2014: 95).

2.2.2.3.1.3. Ölçekli Öklit (Karl Pearson) Uzaklığı

Öklit uzaklık ölçeğinin kullanıldığı durumlarda değişkenlerin farklı ölçeklenmiş olması analiz sonucunu olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Ölçekli Öklit uzaklığı bu olumsuz etkiye bir alternatif olarak geliştirilmiştir. Dolayısıyla ölçekli Öklit uzaklığı terim büyüklüklerinin aşırı uçlarda ve ölçü birimlerinin farklı olduğu durumlardan etkilenmez (Erişoğlu, 2011: 72-73). Ölçekli Öklit uzaklığının matematiksel gösterimi Eşitlik (2.7)'deki gibidir:

$$d_{ij} = [\sum_{k=1}^p W_k^2 (X_{ik} - X_{jk})^2]^{1/2} \quad (2.7)$$

$$W_k^2 = \frac{1}{S_k^2} \quad (2.8)$$

Eşitlik (2.8)'de yer alan W_k değeri değişkene ait standart sapma (S_k) değerinin tersidir.

2.2.2.3.1.4. Minkowski Uzaklığı

Uzaklık ölçümlerinin bir başkası olan Minkowski uzaklığı, Öklit uzaklığı ile manhattan uzaklığının genellenmiş versiyonudur. Minkowski uzaklığının matematiksel gösterimi Eşitlik (2.9)'daki gibidir:

$$d_{ij} = [\sum_{k=1}^p (X_{ik} - X_{jk})^a]^{1/a} \quad (2.9)$$

$$p \geq 1 \quad (2.10)$$

Eşitlik (2.9)'da yer alan (a) değerinin 2 alması durumunda Öklit uzaklığı, 1 alması durumunda city block uzaklığı elde edilecektir. Minkowski uzaklığının bir başka türü olan Chebyshev uzaklık ölçüsü ise $p=\infty$ (limit durumu) almasıyla elde edilir (Singh ve diğerleri, 2013: 14).

2.2.2.3.1.5. Mahalanobis Uzaklığı

Mahalanobis uzaklığı ilk olarak 1930 yılında ırksal benzerlikler üzerine çalışmaları esnasında Mahalanobis tarafından önerilmiştir. Bu tarihten itibaren istatistik ve veri analizlerinde sıklıkla kullanılan yöntemlerden biri haline gelmiştir. Öklit uzaklığı ile kıyaslandığında hesaplanması ve yorumlanması daha zordur. Ancak Mahalanobis uzaklığında veri setine ait korelasyonlar dikkate alınır. Zira veri setine ait varyans-kovaryans matrisi kullanılarak ölçüm yapılmaktadır (McLachlan, 1999: 20-21; Maesschalck ve diğerleri, 2000: 2). Mahalanobis uzaklığının matematiksel gösterimi Eşitlik (2.11)'deki gibidir:

$$d_{ij} = \Delta^2 = (X_i - X_j)^T E^{-1} (X_i - X_j) \quad (2.11)$$

Eşitlik (2.11)'de yer alan T üst eki matrisin devriğini ifade ederken, E varyans-kovaryans matrisidir.

2.2.2.3.1.6. Canberra Uzaklığı

Canberra uzaklığı, nümerik veriler için kullanılan ölçütlerden bir diğeridir. İlk olarak 1966 yılında önerilen Canberra uzaklığı, daha sonraları G. N. Lance ve W.T. Williams tarafından geliştirilmiştir. Manhattan uzaklık ölçüsünün ağırlıklandırılmış bir versiyonu olarak ifade edilir. Genellikle veri matrisinde yer alan değerlerin 0'dan büyük olduğu durumlarda tercih edilir. Ölçüm yapılacak değişkenlere ait değerlerin sıfıra yakın olması durumunda Canberra uzaklığı, farklılıklara karşı oldukça hassastır (Nagar ve Khunteta, 2016: 674; Everitt ve diğerleri, 2011: 50). Canberra uzaklığının matematiksel gösterimi Eşitlik (2.12)'deki gibidir:

$$d_{ij} = \left[\sum_{k=1}^p |X_{ik} - X_{jk}| / (|X_{ik}| + |X_{jk}|) \right] \quad (2.12)$$

Eşitlik (2.12)'de yer alan $i = (X_1, X_2, \dots, X_n)$ ve $j = (X_1, X_2, \dots, X_n)$ belirlenen vektörler, $k = (X_1, X_2, \dots, X_p)$ değişken sayısıdır.

2.2.2.3.2. Korelasyon Katsayıları

Uzaklık ölçüleri ile birlikte korelasyon katsayıları da sosyal bilimlerde sıklıkla kullanım alanı bulmaktadır. Bu katsayılar geometrik yorumlamaları nedeniyle genellikle açısal ölçüler (angular measures) olarak adlandırılmaktadır. En çok kullanılan korelasyon katsayısı Karl Pearson tarafından önerilen çarpım momenti korelasyon katsayısı (product-moment correlation coefficient)'dir (Aldenderfer ve Blashfield, 1984: 22).

2.2.2.3.2.1. Pearson Korelasyon Katsayısı

Pearson momentler çarpımı korelasyon katsayısı olarak da adlandırılabilen Pearson korelasyon katsayısı, değişkenler arasındaki ilişkiyi ölçmek amacıyla hesaplanan bir değerdir. Bu değer r ile gösterilir. Korelasyon katsayısı -1 ile +1

arasında bir değer alır. Korelasyon katsayısının pozitif olması durumunda değişkenler arasındaki pozitif bir ilişki olduğu, negatif olması durumunda ise negatif bir ilişki olduğu anlaşılır. Değer -1 ile +1'e yaklaştıkça değişkenler arasındaki ilişki artar. Değerin -1 ile +1'e eşit olması durumunda mükemmel ilişki mevcuttur (sırasıyla negatif ve pozitif yönlü). Değerin 0 olması durumunda değişkenler arasındaki ilişki bulunmayacaktır (Sedgwick, 2021: 1-2). Pearson korelasyon katsayısının matematiksel gösterimi Eşitlik (2.13)'deki gibidir:

$$r_{ij} = \frac{\sum_{k=1}^d (X_{ik} - \bar{X}_i)(X_{jk} - \bar{X}_j)}{\sqrt{\sum_{k=1}^d (X_{ik} - \bar{X}_i)^2 \sum_{k=1}^d (X_{jk} - \bar{X}_j)^2}} \quad (2.13)$$

$$\bar{X}_i = \frac{1}{d} \sum_{k=1}^d X_{ik} \quad (2.14)$$

Korelasyon katsayıları, mesafeleri ölçülecek değişkenlerin büyüklüklerindeki farklılıklara duyarlı olduğundan genellikle şekil ölçer olarak tanımlanabilmektedir. Bu özelliği korelasyon katsayısının dezavantajlı yönlerinden birini oluşturmaktadır. Ayrıca, ölçümün aynı skala içerisinde yapılmaması durumunda değişkenlere ait ortalama ve varyansların hesaplanması anlamsız olacaktır (Xu ve Wunsch, 2009: 25; Aldenderfer ve Blashfield, 1984: 23).

2.2.2.4. Kümeleme Yöntemlerinin Belirlenmesi

Uygun benzerlik ölçülerinin seçilip her bir değişken çiftine ait benzerlik katsayılarının hesaplanmasının ardından ya da başka bir ifadeyle benzerlik matrisinin oluşturulmasının ardından kümeleme analizinin bir sonraki adımı olan kümeleme işlemine geçilir. Kümeleme işlemi, seçilen kümeleme metotlarının benzerlik matrisine uygulanarak birimlerin ya da değişkenlerin kendi içlerinde türdeş ve kendi aralarında türdeş olmayan gruplara ayırmayı amaçlayan işlemdir (Özdamar, 1999: 258).

Hangi kümeleme metotunun seçileceği, uygulayıcının amacına ve verilerin türüne göre değişiklik gösterir. Bazı durumlarda birden fazla yöntem aynı veri setine uygulanarak sonuçlar karşılaştırmalı olarak test edilir. Zira kümeleme analizi çıkarımsal ya da doğrulayıcı amaç güden istatistiksel bir test olarak kullanılabilir olsa da çoğunlukla bir keşif aracı olarak kullanılmaktadır. Dolayısıyla elde edilen

sonuçların farklı yöntemler kullanılarak incelenmesi daha isabetli sonuçların ortaya çıkmasına katkı sağlayacaktır (Kaufman ve Rousseeuw, 2005: 37).

Literatürde birçok kümeleme metodu bulunmasına karşın, yapılan çalışmada hiyerarşik kümeleme ile hiyerarşik olmayan kümeleme metodlarından bazılarına yer verilmiştir.

2.2.2.4.1. Hiyerarşik Kümeleme Yöntemleri

Hiyerarşik kümeleme yöntemleri, başlangıçta her biri tek bir küme oluşturan birimleri her bir birim ayrı bir küme oluşturuluncaya kadar kademeli olarak birbirinden ayırmayı ya da başlangıçta her biri ayrı birer küme oluşturan birimleri tek bir küme oluşturuluncaya kadar kademeli olarak birleştirmeyi amaçlayan yöntemler bütünüdür.

Bu yöntemlerde tek bir aşamada küme oluşturulmaz. Birleştirici hiyerarşik kümeleme yöntemlerinde başlangıçta her bir birim ayrı birer küme olarak kabul edilir ve bu birimler tek bir küme oluşturuluncaya kadar birleştirme işlemi devam eder. Öte yandan ayırıcı hiyerarşik kümeleme yöntemlerinde ise başlangıçta tüm birimler tek bir küme kabul edilir ve her bir birime ait küme oluşturuluncaya kadar ayırma işlemi devam eder. Hiyerarşik yöntemler, aşama sıralı yöntemler olarak da adlandırılabilir (Kayaalp ve diğerleri, 2000: 155).

Hiyerarşik kümeleme yöntemlerinde veriler, benzerlik matrisinde elde edilen değerlere göre atanır. Her bir küme oluşumunda mesafeler yeniden hesaplanır ve bir sonraki aşamada hesaplanan bu değerler kullanılır.

Bu yöntemlerin bir diğer özelliği ise yapılan birleştirme ve bölme işleminin geri alınamamasıdır. Zira birleştirici hiyerarşik kümeleme yöntemlerinde birleştirilen iki birim daha sonraki birleştirme aşamalarında ayrı birer küme olarak görülmez. Ayırıcı kümeleme yöntemlerinde bölünen iki birim ayrı birer birim olarak kabul edilir ve işlem geri alınamaz. Hiyerarşik kümeleme yöntemlerinin bu özelliği Kaufman ve Rousseeuw tarafından bir kusur olarak nitelendirilmektedir (Everitt ve diğerleri, 2011:71; Kaufman ve Rousseeuw, 2005: 44).

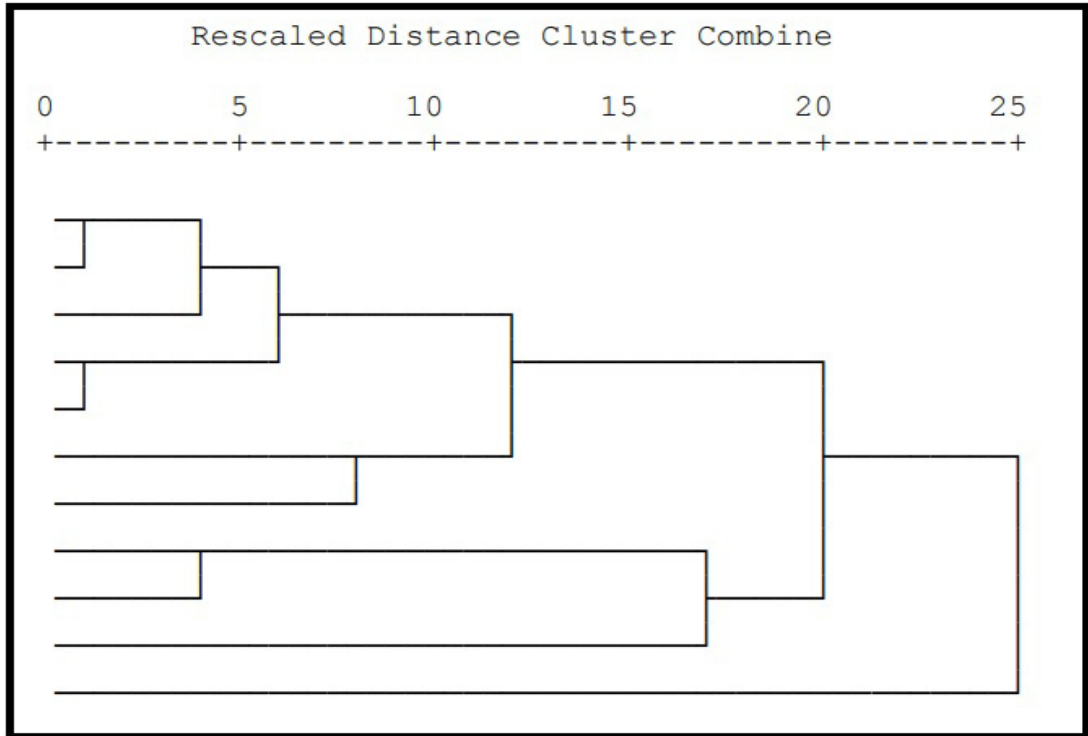
Hiyerarşik yöntemlerde uygulayıcı, küme sayısının kaç olacağına kendisi karar verir. Birleştirici kümeleme yöntemlerinde tüm birimler bir kümede toplanıncaya kadar, ayırıcı kümeleme yöntemlerinde ise tüm birimler ayrı kümeler oluşturuluncaya

kadar kümeleme işlemi sürecektir. Dolayısıyla optimal nokta kullanıcı tarafından seçilir (Everitt ve diğerleri, 2011: 72).

Hiyerarşik yöntemlerde birimlerin her bir aşamada gerçekleştirdiği birleşme ya da ayrılma eylemleri genellikle dendrogram olarak ifade edilen iki boyutlu diyagramda incelenmektedir. Dendrogram kümeleme yöntemlerinin sonuçlarının ifade edilmesinde en yaygın yöntem olarak bilinir. Dendrogram dalları birbirine bağlayan bir kök düğümden (root node) oluşur. Kök düğüm analize dâhil edilen veri setinin tamamını temsil eder. Her bir yaprak düğüm (leaf node) ise veri noktası olarak kabul edilir. Dolayısıyla ara düğümler, birimlerin birbirine olan yakınlığını göstermektedir. Dendrograma ait uzunluk ise küme çiftleri arasındaki mesafeyi gösterir. Küme oluşumlarının saptanması, dendrogramın ayrıntılı bir şekilde incelenerek belirli yerlerden kesilmesi ile gerçekleşir (Xu ve Wunsch, 2009: 31).

Hiyerarşik kümeleme sonuçlarının gösterildiği bir dendrogram örneğine Şekil 3'te yer verilmiş, hiyerarşik kümeleme analizinin iki farklı yöntemi olan birleştirici ve ayırıcı hiyerarşik kümeleme yöntemleri bu dendrogramda birlikte gösterilmiştir.

Şekil 3: Hiyerarşik Kümeleme Dendrogram Örneği



Kaynak: SPSS Base 13.0 User's Guide, 2004: 467.

2.2.2.4.1.1. Birleştirici Hiyerarşik Kümeleme Yöntemleri

Birleştirici yöntemler, hiyerarşik kümeleme yöntemleri içerisinde sıklıkla kullanım alanı bulmaktadır. Bu yöntemde başlangıçta her bir birim ayrı birer küme olarak kabul edilir (n adet birim sayısı ve her bir birime ait n adet küme). Ardından aşamalı olarak birbirine en yakın (en benzer) iki birim birleştirilir. Her iki birimin birleştirilmesinin ardından benzerlik matrisleri tekrar hesaplanır. n adet birim yalnızca bir adet küme oluşturuncaya kadar bu işlem tekrarlanır.

Literatürde birçok birleştirici kümeleme yöntemi kullanılmasına karşın Tek Bağlantı Yöntemi (Single Linkage Method), Tam Bağlantı Yöntemi (Complete Linkage Method), Ortalama Bağlantı Yöntemi (Average Linkage Method-UPGMA), Ağırlıklandırılmış Ortalama Bağlantı Yöntemi (Weighted average linkage Method-WPGMA), Merkez Bağlantı Yöntemi (Centroid Linkage Method) ve Ward Bağlantı Yöntemi (Ward Linkage Method) en sık kullanılan yöntemler olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu yöntemler temelde birbirine benzerdir. Ancak birbirinden ayrılan temel özellik birimler ya da kümeler arasındaki mesafe (benzerlik) tanımlamalarındaki farklılıklardır (Murtagh ve Contreras, 2012: 89).

2.2.2.4.1.1.1. Tek Bağlantı Yöntemi (Single Linkage Method)

En yakın komşuluk olarak da adlandırılan tek bağlantı yöntemi, ilk olarak K. Florek ve diğerleri³¹ (1951) tarafından ortaya atılmıştır. Tek bağlantı yönteminde kümeleme işlemi, her bir küme içerisinde bulunan en yakın iki birim çiftinin birleştirilmesi ile gerçekleşir. Kümede bulunan diğer birimlerin mesafesi dikkate alınmaz. Tek bağlantı yönteminde ayrıca her bir küme birleşimi sonrasında benzerlik matrisinin yeniden hesaplanmasına gerek yoktur. Bu yönü nedeniyle en basit hiyerarşik kümeleme yöntemlerinden bir tanesi olarak görülmektedir (Seifoddini, 1989: 420; Everitt ve diğerleri, 2011: 73).

³¹ L. Lukaszewicz, L. Perkal.

Tek bağlantı yöntemi algoritması aşağıdaki gibidir;

- 1- Her bir birim çiftine ait mesafeler hesaplanır ve benzerlik matrisi oluşturulur.
- 2- Her bir birim başlangıçta ayrı birer küme olarak kabul edilir.
- 3- En yakın iki küme birleştirilir (İki küme arasındaki mesafe, kümeler içerisinde bulunan en yakın iki birim çiftinin mesafesidir).
- 4- 3. adım yalnızca bir küme kalıncaya kadar tekrarlanır.

2.2.2.4.1.1.2. Tam Bağlantı Yöntemi (Complete Linkage Method)

En uzak komşu yöntemi olarak da adlandırılan tam bağlantı yöntemi, tek bağlantı yönteminin aksine küme birleşimleri gerçekleştirilirken her bir küme içerisinde bulunan en uzak iki birim çiftinin uzaklıkları kullanılır. Tam bağlantı yöntemi birbirine oldukça yakın uzaklıkların bulunduğu her bir küme çifti içinde bulunan birimler arasındaki maksimum mesafeyi bulma eğilimindedir. Ancak kümeler içinde bulunan birimlerin uzaklıklarının az olması durumunda tam bağlantı yöntemi anlamlı sonuçlar ortaya koymayabilir (Maimon ve Rokach, 2005: 331; Everitt ve diğerleri, 2011: 79).

Tam bağlantı yöntemi, tek bağlantı yöntemi ile kıyaslandığında oldukça az farklılığın olduğu birçok küme oluşturma eğilimindedir. Ancak tek bağlantı yönteminde ise farklılığın fazla olduğu ancak küme sayısının ise az olduğu bir işlem gerçekleşir. Tek bağlantı yönteminde kümeler, içinde bulunan birimlerin uzaklığının fazla olması durumunda, bu kümeler sonraki aşamalarda birleşecek ve dolayısıyla birbirine benzer karakteristik özellikleri bulunan birimlerin olması gerekenden daha uzun bir süre ayrı kümelerde kalacaktır (Kaufman ve Rousseuw, 2005: 227).

Tam bağlantı yöntemi algoritması aşağıdaki gibidir;

- 1- Her bir birim çiftine ait mesafeler hesaplanır ve benzerlik matrisi oluşturulur.
- 2- Her bir birim başlangıçta ayrı birer küme olarak kabul edilir.
- 3- En yakın iki küme birleştirilir (İki küme arasındaki mesafe, kümeler içerisinde bulunan en uzak iki birim çiftinin mesafesidir).
- 4- 3. adım yalnızca bir küme kalıncaya kadar tekrarlanır.

2.2.2.4.1.1.3. Ortalama Bağlantı Yöntemi (Average Linkage Method)

Ortalama bağlantı yöntemi, tek bağlantı ve tam bağlantı yöntemlerinin daha ılımlı bir versiyonu olarak Sokal ve Michener (1958) tarafından ileri sürülmüştür. Tek bağlantı yönteminde birbirine en yakın (benzer) iki birim birleştirilmesine karşın, tam bağlantı yönteminde birbirine en uzak birim birleştirilir. Ortalama bağlantı yönteminde ise iki küme arasındaki uzaklıkların ortalaması hesaplanarak kümeleme işlemi gerçekleştirilir (Aldenderfer ve Blashfield, 1984: 41).

Ortalama bağlantı yöntemi algoritması aşağıdaki gibidir;

- 1- Her bir birim çiftine ait mesafeler hesaplanır ve benzerlik matrisi oluşturulur.
- 2- Her bir birim başlangıçta ayrı birer küme olarak kabul edilir.
- 3- En yakın iki küme birleştirilir (İki küme arasındaki mesafe, kümeler içerisinde bulunan tüm birimlerin diğer küme gözlemlerine olan mesafelerinin ortalamasıdır).
- 4- 1. ve 3. adım yalnızca bir küme kalıncaya kadar tekrarlanır.

2.2.2.4.1.1.4. Ward Yöntemi (Ward Methods)

Minimum varyans yöntemi olarak da adlandırılan Ward kümeleme yöntemi Joe H. Ward tarafından (1963) ileri sürülmüştür. Ward, kümeleme işleminin nihai sonuçlarından bir tanesinin bilgi kaybı olduğunu belirtmekle birlikte, çalışmasında geliştirdiği yöntem ile bilgi kaybını en aza indirmeyi amaçlamıştır. Ward yöntemi diğer hiyerarşik kümeleme yöntemlerinde olduğu gibi kümeler arası mesafeleri ölçmez. Aksine, her kümeleme aşamasında elde edilen yeni kümelerin hata kareleri en küçük olanların bir sonraki kümeleme işleminde birleştirilmesi sağlanır (Ward, 1963: 236-237; Blashfield, 1976: 380; Sharma, 1996: 193).

2.2.2.4.1.2. Ayırıcı Hiyerarşik Kümeleme Yöntemleri

Ayırıcı hiyerarşik kümeleme yöntemleri, birleştirici hiyerarşik kümeleme yöntemlerinin aksine yönde hareket eder. Bu yöntemde başlangıçta tüm birimler tek bir küme olarak kabul edilir ve aşama aşama her bir birim ayrı birer küme

oluşturuluncaya kadar ayırma işlemi devam eder. n birimin bulunduğu bir ayırıcı kümeleme yönteminde küme sayıları aşağıdaki gibi gösterilebilir;

1, 2, 3, 4, 5.....(n-5), (n-4), (n-3),(n-2),(n-1), n

1 ilk aşamayı n ise son aşamayı ifade eder.

Ayırıcı yöntemler uygulamada tercih edilen kümeleme yöntemleri değildir. Bu yöntemler hesaplama açısından oldukça zorlayıcıdır. 10 birimin bulunduğu bir veri seti için ayırıcı hiyerarşik kümeleme yöntemi kullanılması durumunda başlangıçta tek bir küme oluşturan birimlerin ilk aşamada $2^{10-1} - 1$ (511) tane olası boş olmayan iki kümeye ayrılma olasılığı bulunmaktadır. Dolayısıyla ayırıcı hiyerarşik kümeleme yöntemlerinin işlem maliyeti yüksektir. Öte yandan ayırıcı hiyerarşik kümeleme yöntemleri, birleştirici hiyerarşik kümeleme yöntemleri ile kıyaslandığında bütünü görme açısından daha avantajlıdır. Çünkü işlem bütünden başlar ve hatalı küme oluşturulmasına neden olan kararlardan daha az etkilenir (Kaufman ve Rousseeuw'dan (1990) Aktaran Xu ve Wunsch, 2009: 37).

2.2.2.4.2. Hiyerarşik Olmayan Kümeleme Yöntemleri

Hiyerarşik olmayan kümeleme yöntemleri, birimlerin kümelere bölünmesi ya da kümelerin çekirdeğini belirlemek amacıyla daha sonrasında tekrarlanarak daha iyi hale getirilebilen düğüm noktalarının (seed point) oluşturması ile başlar. Bu yöntemler çoğunlukla bir prototip noktaları seçilmesi nedeniyle parametre tahminleri gerektirdiğinden “prototip tabanlı kümeleme yöntemleri” olarak da adlandırılabilir (Reddy ve Vinzamuri, 2014: 88).

Hiyerarşik kümeleme yöntemlerinin aksine hiyerarşik olmayan kümeleme yöntemlerinde küme sayısı önceden bellidir. Küme sayısı konusunda önsel bir bilginin mevcudiyeti ya da araştırmacının anlamlı bir kararı söz konusudur. Hiyerarşik yöntemlerde ise uygulayıcı, küme sayısının kaç olacağına analiz sonucunda elde edilen bilgilere göre karar verir (Timm, 2002: 530).

Hiyerarşik yöntemler ile kıyaslandığında hiyerarşik olmayan kümeleme yöntemleri, daha büyük örneklem gruplarının analizinde kullanıldığı görülmektedir. Hiyerarşik olmayan yöntemlerde benzerlik matrisinin hesaplanmasına ya da hafızada tutulmasına gerek yoktur. Hiyerarşik olmayan yöntemlerde küme birleşimleri

çoğunlukla ham veri seti kullanılarak yapılır. Dolayısıyla bu yöntemlerin işlem maliyeti daha düşüktür (Anderberg, 1973: 156-157).

Hiyerarşik olmayan yöntemlerde aşamalar esnasında küme atamaları kalıcı değildir. Hiyerarşik yöntemlerde gözlem bir kümeye atanırsa yeri değiştirilemez. Atanan birim sonraki adımda o kümenin üyesi sayılır ve aşama bu algoritma ile ilerler. Ancak hiyerarşik olmayan yöntemlerde bir aşamada a kümesinde yer alan gözlem diğer aşamada b kümesinde yer alabilir. Bu değişim kümeleme algoritması sonlanana kadar devam edebilir (Altıntaş, 2012: 77).

Hiyerarşik yöntemlerde olduğu gibi hiyerarşik olmayan kümeleme yöntemlerinde de birçok yöntem bulunmaktadır. Ancak kullanım sıklığı bakımından değerlendirildiğinde K-means yöntemi bu yöntemlerin başında gelmektedir.

2.2.2.4.2.1. K-Means Yöntemi

İlk kez 1967 yılında J.B. MacQueen tarafından tanıtılan K-means algoritması, günümüzde en çok bilinen ve kullanılan kümeleme algoritmalarından biri olmuştur. Bu yöntemde temel prensip, birimlerin tekrar dağıtılması yoluyla k adet farklı kümeye minimum uzaklıkta olacak şekilde atanmasını sağlamaktır. Algoritma k merkezlerinin (merkez noktalarının) rasgele seçilmesi ile başlar. Ardından birimler kendilerine en yakın merkezlere atanır. Her birim bir merkeze atandığında ilk adım tamamlanmış olur. İlk adım sonrasında elde edilen kümeleme makul sonuçlar vermiyorsa kıstas fonksiyonu (criterion fuction) minimum seviyesini alana kadar her bir merkez noktası tekrar hesaplanır. Birimler ile merkezler arasındaki mesafeyi ölçmek için genellikle Öklit mesafesinden yararlanılmaktadır (Na ve diğerleri, 2010: 64; Li ve Wu, 2012: 1105).

K-means metodunun işleyişini 4 adımdan oluşur:

- 1- Bazı ön bilgilere dayanarak yahut rastgele olarak k adet merkez noktasının seçilmesi
- 2- Veri matrisinde bulunan her bir birimin merkezlere olan mesafelerinin hesaplanarak en yakın mesafeye yerleştirilmesi
- 3- Tüm birimlerin yerleştirilmesinin ardından oluşan kümelerin ortalamalarına göre atamaların tekrardan yapılması

4- Küme merkezlerinde hiçbir değişiklik olmayıncaya kadar üçüncü adımın yinelenmesi

Kıstas fonksiyonunun matematiksel gösterimi Eşitlik (2.15)'deki gibidir:

$$E = \sum_{i=1}^k \sum_{X \in C_i} |X - X_i|^2 \quad (2.15)$$

Eşitlik (2.15)'te yer alan X atanacak gözlemi, X_i ise C_i kümesine ait ortalamayı ifade eder. E veri setinde bulunan tüm gözlemlerin hata karelerinin toplamıdır. K-means metodunda amaç hata karelerinin minimuma indirilmesidir.

2.2.2.5. Küme Sayısının Belirlenmesi

Küme sayısının yanlış belirlenmesi analiz sonucunu olumsuz etkiler. Bu nedenle küme sayısının doğru belirlenmesi, kümeleme analizinin bir diğer önemli adımı olarak karşımıza çıkmaktadır. Olması gereken küme sayısından az sayıda küme belirlenmesi ya da daha fazla küme belirlenmesi bilgi kayıplarına neden olabilmektedir. Hiyerarşik kümeleme yöntemlerinde her bir birimin tek bir küme ya da her bir birimin ayrı birer küme olarak başladığı algoritma, sonunda sırasıyla her bir birimin ayrı birer küme ya da tek bir küme oluşturduğu bir düzen bulunmaktadır. Öte yandan hiyerarşik olmayan kümeleme yöntemlerinde algoritma, önceden belirlenmiş küme sayılarına göre işler.

Literatürde küme sayısının belirlenmesi amacıyla hiyerarşik kümelere hem de hiyerarşik olmayan kümelere uygulanabilen birçok çalışma bulunmaktadır.

1971 yılında Marriott yayınladığı makalesinde optimal küme sayısının kaç olacağı sorusuna yanıt aramıştır (Marriott, 1971: 501-504). Yazara göre küme sayısının belirlenmesindeki ölçütün matematiksel gösterimi Eşitlik (2.16)'daki gibidir:

$$M = k^2|W| \quad (2.16)$$

Eşitlik (2.16)'da yer alan W grup içi kareler toplamı matrisini k ise küme sayısını ifade eder. Marriott'a göre en küçük M değerini veren küme sayısı (k) optimal küme sayısını vermektedir (Everitt, 1979: 175).

Bir diğeri ise 1974 yılında Calinski ve Harabasz tarafından sürekli verilerin kullanımında önerilen yöntemdir. Bu yöntemde elde edilecek $C(g)$ değeri maksimum

küme sayısına denk düşen değeri verir. Yöntemin matematiksel gösterimi Eşitlik (2.17)'deki gibidir:

$$C(g) = \frac{\frac{trace(B)}{(g-1)}}{\frac{trace(W)}{(n-g)}} \quad (2.17)$$

Eşitlik (2.17)'de yer alan g ve n sırasıyla toplam gözlem sayısını ve küme sayısını tanımlar. B gruplar arası kareler toplamını (between-group sum of squares)(BGSS) ifade ederken W ise grup içi kareler toplamını (within-group (cluster) sum of squares)(WGSS) ifade eder (Caliński ve Harabasz, 1974: 198-199).

2.2.2.6. Küme Oluşumlarının Değerlendirilmesi

Kümeleme analizi tanımlandığı üzere bir örneklem grubuna ait çeşitli verileri kullanarak alt gruplara ayırmayı amaçlayan yöntemler bütünüdür. Bu amaca yönelik olarak geçmişten günümüze birçok yöntem ileri sürülmüştür. Kümeleme analizinin doğası ve bu yöntemlerin mesafe olgusunu farklı değerlendirmesi, tek ve kesin bir küme sayısının belirlenmesinde engel oluşturmaktadır. Nitekim birim sayısının çok daha fazla olduğu durumlarda bu farklılıklar küme yapılarını önemli ölçüde etkileyebilmektedir. Bu farklılıklar kümeleme analizi sonucunda elde edilen bulguların güvenilirliğini olumsuz etkilemekte ve bu bulgulardan yararlanılmasını güçleştirmektedir.

Bu etkilerden kurtulmak ve küme oluşumlarının geçerliliğini doğrulamak amacıyla kümeleme doğrulama yöntemleri adı altında birtakım yöntemlere başvurulmuştur. Çeşitli çalışmalar yürütülmesine karşın³² farklı doğrulama yöntemleri arasında net bir ilişki kurulamaması ve doğrulama yöntemlerinin bütüne hitap etmemesi gibi çeşitli sorunlar nedeniyle kesin ve net bir çözüm elde edilememiştir (Xiong ve Li, 2014: 572).

³² Bkz. Halkidi, M., Batistakis, Y. ve Vazirgiannis, M. (2002). Cluster validity methods: Part I. *SIGMOD.Record*. 31(2): 40–45.,
Halkidi, M., Batistakis, Y. ve Vazirgiannis, M. (2001). On clustering validation techniques. *Journal of Intelligent Information Systems*. 17(2–3): 107–145.

Öte yandan literatürde kümeleme analizinin geçerliliğinin değerlendirilmesi açısından harici yöntemler (external criteria), dâhili yöntemler (internal criteria) ve nispi yöntemler (relative criteria) olmak üzere üç temel yöntemden yararlanılmaktadır.

A'nın belirli bir veri seti olduğu ve B'nin de A üzerine belli bir kümeleme algoritmasının uygulanması sonucu elde edilen küme yapısı olduğu düşünüldüğünde, harici ölçütler B küme yapısını, A küme yapısı hakkında önsel bilgileri yansıtan ve önceden belirlenmiş bir yapıyla karşılaştırır. Dâhili ölçütlerde ise dışarıdan herhangi bir bilgi olmadan yalnızca A'dan gelen bilgiler üzerinde bir değerlendirme yapılır. Nispi ölçütlerde ise B değerlendirirken harici bilgilerden yararlanılmaz. Ancak A'nın farklı kümeleme algoritmaları ve parametreleri kullanılarak karşılaştırılması sağlanır. Bununla birlikte harici ve dâhili yöntemler istatistiksel hipotez testlerine dayanmaktadır (Theodoridis ve Koutroumbas, 2003: 591-592).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

TÜRKİYE İKTİSADİ BÖLGE BİRİMLERİ SINIFLANDIRMASI (DÜZEY-2)

ÜZERİNE BİR UYGULAMA

3.1. AMAÇ VE YÖNTEM

Türkiye’de son yıllarda bölgeler arası gelir ve kira düzeyi farklılıkları ve yaşam maliyetleri gibi yaşam standartlarını etkileyen ekonomik unsurların asgari ücretin bölgesel düzeyde mi yoksa ulusal düzeyde mi belirlenmesi gerektiği yönündeki tartışmaları gündeme getirmiştir. Bu tartışmaların nedeni bölgesel düzeyde belirlenecek olan asgari ücretin, bölgeler arası eşitsizliklerin giderilmesine ve asgari ücret ile geçimlerini sürdüren kimselerin aynı ülkenin farklı bölgelerinde eşit düzeyde bir hayat sürmelerine olanak sağlayacağına olan inançtır. Bir diğer neden de asgari ücret tutarlarının bölgesel ödeme kapasiteleri dikkate alınarak esnek belirlenmesi neticesinde, özellikle az gelişmiş bölgeler ülkede bulunan diğer bölgeler ile daha rekabet edilebilir bir ücret düzeyine sahip olacaktır. Bu durum bu bölgelere yatırımların artmasını ve dolayısıyla istihdamı olumlu yönde etkileyebilmektedir. Nitekim Türkiye’de sosyo-ekonomik açıdan birbirleri ile kıyaslandığında bölgeler arasında önemli derecede farklılıkların bulunduğu görülmektedir.

Bölgesel asgari ücretin amacına ulaşabilmesi, aynı ekonomik ve sosyal koşullar içeren bölgelerin aynı kümelerde ve farklı ekonomik ve sosyal koşullar içeren bölgelerin farklı kümelerde olması ile doğrudan ilişkilidir. Bu nedenle üçüncü bölümde bölgesel asgari ücret kavramının önemli aşamalarından biri olan bölgelerin belirlenmesinin doğru bir şekilde tespit edilebilmesi hedeflenmiştir. Bu sebepten TÜİK’in İBBS Düzey-2 (26 bölge) bölgelerine, tüketim harcamalarına ilişkin bölgesel fiyat düzeyi endeksi, bir önceki yılın aynı ayına göre tüketici fiyat endeksi, yoksulluk oranı, yoksulluk sınırı (TL), istihdam oranı, işsizlik oranı, kişi başına düşen GSYH (TL) ve kayıtdışı istihdam değişkenleri dikkate alınarak kümeleme analizi yöntemleri uygulanmış ve küme oluşumları saptanmaya çalışılmıştır.

3.2. VERİ MATRİSİNİN SEÇİLMESİ

Veri matrisinin elde edilmesi amacıyla öncelikle örneklem sonrasında ise değişkenler belirlenmiştir. Ardından elde edilen örneklem ve değişkenler bir Microsoft Excel çalışma sayfasına aktararak veri matrisi oluşturulmuştur. Excel sayfasının ilk sütununda örneklem sonraki sütunlarında ise değişkenler yer almaktadır.

Analizde 2015, 2016, 2017, 2018, 2019 ve 2020 yılları ayrı ayrı incelendiğinden her bir yıl için ayrı excel çalışma sayfası oluşturulmuştur. Elde edilen veri matrisi sonrasında SPSS 25.0 programına taşınarak kümeleme analizinin bir diğer aşaması olan verilerin standardizasyonu işlemine geçilmiştir. Bu aşamaya geçmeden önce örneklem ve değişkenler açıklanmıştır.

3.2.1. Örneklemen Seçilmesi

6 Haziran 1941 tarihinde Ankara’da gerçekleştirilen Birinci Türk Coğrafya Kongresi’nde 7 geleneksel bölge belirlenmiştir. Bu bölgelere ek olarak bölgesel verilerin elde edilmesi, geliştirilmesi, sosyo-ekonomik analizlerin gerçekleştirilmesi ve AB ile istatistiki veri sistemlerinin uyumlaştırılması amacıyla TÜİK ve DPT tarafından hazırlanan İBBS raporunun Bakanlar Kurulu Kararı ile Resmî Gazete’de yayınlanmasının ardından yeni bölge sınıflandırmaları oluşturulmuştur. Bu bölgeler 3 ayrı düzeyde; Düzey-1, Düzey-2 ve Düzey-3 şeklinde tanımlanmıştır. Düzey-3’te her il bir istatistiki bölge birimidir. Düzey-1 ve Düzey-2, Düzey-3 istatistiki bölge birimlerinin bölgesel kalkınma planları ve nüfus büyüklükleri dikkate alınarak gruplandırılması yoluyla elde edilmiş ve sırasıyla 12 ve 26 grubun bulunduğu sınıflandırmalardır (Karakuş, 2013: 201; Şengül ve diğerleri, 2013: 77-78).

Kapsamlı veri kaynağının bulunması ve analizlerde uygun bir bölge ölçeği oluşturması nedeniyle çalışmamızın gözlem kümesini TÜİK’in İBBS Düzey-2 bölgeleri oluşturmaktadır. Bu bölgelere ekler kısmında yer alan tabloda sunulmuştur³³.

³³ Bkz. EK 2.

3.2.2. Değişkenlerin Seçilmesi

Veri matrisinin oluşturulmasında bir diğer önemli aşama değişkenlerin seçilmesidir. Gözlem kümesi değişkenler esas alınarak alt kümelere ayrılmaktadır. Değişkenler seçilirken periyodik olarak yayınlanan TÜİK ve SGK verilerinden yararlanılmıştır. Yıllara ait tüm veriler Microsoft Excel çalışma sayfasında birleştirmiştir. Birleştirilen sayfalar ekler kısmında yer alan tablolarda sunulmuştur.

3.2.2.1. Bölgesel Satınalma Gücü Endeksi

Bölgesel satınalma gücü endeksi, Türkiye'nin İBBS'sine ortak bir mal ve hizmet sepeti kullanılarak Türk lirası (TL) cinsinden satınalma gücündeki farklılıkları ayırt etmeye yarayan bir endekstir. Böylelikle bölgeler arası fiyat düzeylerinin karşılaştırılmasına olanak tanınmaktadır.

Türkiye ortalamasının 100 birim olarak kabul edildiği endekste bir bölgedeki fiyat düzeyi endeksinin 100'den büyük olması durumunda o bölge, Türkiye genel ortalamasına göre daha pahalı; 100'den küçük olması durumunda ise daha ucuz sayılmaktadır. 2017 yılı Türkiye fiyat düzeyi endeksi incelendiğinde en pahalı bölgenin 114,8 puan ile TR10 (İstanbul) bölgesi olduğu; en ucuz bölgenin ise 93,5 puan ile TRA2 (Ağrı, Kars, Iğdır, Ardahan) olduğu görülmektedir. İki bölge arasındaki değerler kıyaslandığında, TR10 (İstanbul) bölgesinin TRA2 (Ağrı, Kars, Iğdır, Ardahan) bölgesinden %22,78 daha pahalı olduğu söylenebilir. Dolayısıyla aynı ücret gelirin sahip iki kişinin sırasıyla TR10 (İstanbul) ve TRA2 (Ağrı, Kars, Iğdır, Ardahan) bölgelerinde ikamet ettiği, her ikisinin de gelirin tamamını harcadığı ve harcamalarını ikamet ettiği bölgelerde yaptığı düşünüldüğünde ikincisinin daha çok mal ve hizmet alabileceği öngörülmektedir.

Türkiye'de uygulanmakta olan asgari ücret bölgesel satınalma güçleri dikkate alınmadan ulusal düzeyde belirlenmektedir. Bölgeler arasında ciddi farkların bulunduğu ülkelerde asgari ücretin bölgesel satınalma verileri dikkate alınarak bölgesel düzeyde belirlenmesi, asgari ücret geliri elde eden çalışanların daha adil bir satınalma gücüne kavuşmalarına olanak tanıyabilmektedir. Dolayısıyla bölgesel

satınalma gücü endeksi iktisadi bölgelerin kümelere ayrılmasında bir değişken olarak kullanılmıştır.

3.2.2.2. Bir Önceki Yılın Aynı Ayına Göre Tüketici Fiyat Endeksi

Enflasyon en genel ifadeyle fiyatlar genel seviyesindeki sürekli artış olarak tanımlanabilir. Enflasyon cari fiyat seviyesinde piyasa toplam talebinin, toplam arzdan fazla olduğu durumda ortaya çıkmaktadır. Böyle bir durumda piyasada yer alan mal ve hizmet miktarı talebe yeterli yanıtı verememektedir (Altay, 2019: 255). Bir ülkede enflasyonun varlığından bahsedebilmek için sadece bir ya da birkaç mal veya hizmetin fiyatının artması yeterli olmaz. Aksine ortalama bir tüketicinin yıl içinde satın aldığı mal ve hizmet fiyatlarının genel anlamda artışı söz konusu olmalıdır. Dolayısıyla bir ya da birkaç mal veya hizmet fiyatı düşüş gösterebilirken aynı yıl içinde fiyatlar genel seviyesinde artış meydana gelebilir.

Enflasyon oranları açısından Türkiye'nin yakın tarihi incelendiğinde, dalgalı bir süreç yaşandığı ancak bu oranın genellikle iki haneli olma özelliğini koruduğu görülmektedir. Nitekim 1971-2003 yılları arasında iki haneli olan enflasyon oranı³⁴ bu tarihten itibaren tek haneye düşmüş bazı istisnalar hariç tek haneli olma özelliğini korumuştur. 2017 yılından günümüze kadar olan süreçte iki haneli olma özelliğinin devam ettiği görülmektedir³⁵. Dolayısıyla enflasyonun olumsuz etkilerini telafi etmek amacıyla çeşitli zaman aralıkları içerisinde asgari ücretin yeniden belirlenmesi (enflasyondan arındırılması) yoluna gidilmektedir. Zira enflasyonun en önemli sonuçlarından bir tanesi satın alma gücünün düşmesidir. Öte yandan Türkiye istatistiki bölge birimleri birbirleriyle kıyaslandığında bu bölgelerde yer alan tüketici mal ve hizmet fiyatlarının aynı oranda artmadığı görülmektedir. Nitekim 2017 yılı Türkiye genel tüketici fiyat endeksi (bir önceki yılın aynı ayına göre değişim oranı) %11,92; TR51 (Ankara) bölgesinin %11,10 ve TRB2(Van, Muş, Bitlis, Hakkâri) bölgesinin ise %13,59'dur³⁶. Fiyatlar genel seviyesindeki artışların bölgesel düzeydeki bu farklılıkları, ulusal düzeyde sabit bir ücret artışı elde eden çalışanların alım gücünü de farkı oranda etkilemektedir Bu nedenle tüketici fiyatlarının bir önceki yılın aynı ayına

³⁴ Tüketici Fiyat Endeksi (TÜFE) esas alınmıştır.

³⁵ Detaylı bilgi için Bkz. https://www3.tcmb.gov.tr/enflasyonecalc/enflasyon_hesaplayici.html

³⁶ İlgili yıla ait TÜFE verileri EK 5'te yer almaktadır.

göre değişim oranı, iktisadi bölgelerin kümelere ayrılmasında belirlenen bir diğer değişken olarak kullanılmıştır.

3.2.2.3. Yoksulluk Sınırı

Genel kabul gören bir yoksulluk tanımı yapmanın mümkün olmadığı ifade edilmekle birlikte çeşitli yaklaşımlar bulunmaktadır. Yoksulluk sınırı yaklaşımına göre yoksulluk; “insanların ihtiyaçlarını karşılamak için yeterli kaynağa sahip olamama durumu” ya da “yaşamda kalabilmek için gerekli mal ve hizmetlere olan ihtiyaçların karşılanamaması durumu” olarak tanımlanabilmektedir. Yoksulluk sınırı ise bu ihtiyaçların karşılanabilmesi için yapılması gereken harcama miktarını ifade etmektedir (Şenses, 2006: 62-63). TÜİK’in tanımına göre yoksulluk sınırı;

Kişinin beslenme yanında ihtiyaç duyduğu giyim, barınma, ulaştırma, haberleşme gibi minimum yaşam düzeyini ya da temel gereksinimlerini karşılayabilmesi için gerekli olan tüm mal ve hizmetleri satın alırken ödemesi gereken para veya başka bir deyişle asgari düzeyde bir yaşam kalitesine sahip olabilmesi için yapması gereken minimum harcama miktarıdır.

Türkiye’de yoksulluk sınırı, genellikle eşdeğer hanehalkı kullanılabilir fert medyan gelirinin %50’si dikkate alınarak hesaplanmasına karşın medyan gelirin %40, %60 ve %70’i esas alınarak da hesaplanabilmektedir. Meydan gelir, eşdeğer hanehalkı kullanılabilir fert gelirlerinin küçükten büyüğe doğru sıralanmasının ardından en ortada bulunun değerin seçilmesi ile bulunur. Yoksulluk sınırı günümüzde hanehalkı gelir farklılıkları üzerinden değil fertlerin arasındaki gelir farklılıkları üzerinden hesaplanmaktadır. Ancak toplam hanehalkı gelirlerinin hanede bulunan fert sayısına bölünmesi doğru sonuçları vermemektedir. Zira genel olarak yetişkin bir birey, tüketim kalıplarının değişmesi ve ihtiyaçlarının artması gibi nedenler dolayısıyla bir çocuktan daha fazla tüketim yapar. Doğru hanehalkı kullanılabilir fert geliri, hanede bulunan bireylerin çeşitli yaş skalasına göre sınıflandırılarak yaş düştükçe azalan bir katsayı ile belirlenmektedir. Böylelikle hanehalkı büyüklüğünün kaç yetişkine denk olduğu hesaplanabilmektedir (Yardım, 2009: 29; TÜİK, 2021).

Bununla birlikte Türkiye’de bulunan bir bölgenin başka bir bölge ile yalnızca ekonomik veriler kullanılarak değerlendirilmesi, istenilen sonuçları vermeyebilir. Dolayısıyla bölge ekonomisini değerlendirmek ve insanların yaşam standartlarını belirlemek amacıyla ekonomik göstergelerin yanı sıra sosyal göstergelerden de

yararlanılması gerekmektedir. Bu nedenle yalnızca Türkiye’de değil aynı zamanda dünyada da en önemli sosyal sorunlardan biri olarak görülen yoksulluk kavramı, bölgelerin kümelenmesine etki edecek bir değişken olarak analizde dâhil edilmiştir. Yoksulluk sınırı olarak TÜİK’in İBBS Düzey-2 bölgelerine göre yayınladığı eşdeğer hanehalkı kullanılabilir fert medyan gelirinin %50’sine göre hesaplan TL cinsinden bölgesel yoksulluk sınırları kullanılmıştır.

3.2.2.4. Yoksulluk Oranı

Yoksulluk oranı, yoksulluk sınırının altında kalan bireyleri kapsayan yüzdesel bir ifadedir. Bir diğer ifade ile yoksulluk oranı, toplumun ortalama gelir seviyesinin ya da refah düzeyinin belirli bir ortalamasının altında kalan nüfusun genel nüfusa oranlaması ile bulunur. Yoksulluk sınırının altında kalan bireyler göreceli anlamda yoksul sayılmaktadır (Yardım, 2009: 29).

Asgari ücretin yoksulluk ile olan ilişkisi iki şekilde gerçekleşmektedir. Bunlardan birisi istihdam yolu, diğeri ise ücret dağılımı yoludur. Literatürde asgari ücretin istihdam ile olan ilişkisi incelendiğinde, görüş birliğine varılamadığı görülmektedir. Liberal iktisatçılar, asgari ücret artışlarının istihdamı azaltacağı ve dolayısıyla işsizliği artıracaklarını savunmaktadır. Bu düşüncenin altında yatan temel prensip asgari düzeyde bir ücret haddinin belirlenmenin iş gücü piyasasına bir müdahale olduğu, eğer müdahale edilmez ise ücretin iş gücü piyasasının arz ve talebine göre kendiliğinden belirleneceğidir. Asgari ücretin belirlenmesi aynı zamanda kayıtdışı istihdamın artmasına da neden olur. Yoksulluk oranını oluşturan kesimin genellikle işsiz kimselerden oluştuğu düşünüldüğünde asgari ücrette yapılan bir artışın dolaylı olarak yoksulluğu da artırdığı kabul görmektedir. Bir diğer taraftan keynesyen iktisatçılar ise, ücret artışlarının istihdam seviyesini artıracak, böylelikle ücret artışlarının yoksulluğu azaltabileceğini savunmaktadır. Zira asgari ücret gelirli, marjinal tüketim eğiliminin yüksek olduğu bireylerdir. Bu nedenle asgari ücret artışlarının toplam talebi artıracak ve dolayısıyla istihdamında artacağı ileri sürülmektedir (Kapelyuk, 2015: 390-394; Dağlıoğlu ve Bakır, 2015: 35).

Asgari ücretin yoksulluk oranı ile olan ilişkisini ortaya koymak amacıyla yapılan çalışmalarda çeşitli sonuçlara ulaşılmıştır. Kapelyuk Rusya’da Rusya

Ekonomi Yüksekokulu'nun boylamsal izleme anketi [Russia Longitudinal Monitoring Survey of Higher School of Economics (RLMS-HSE)]'nin 2006 ile 2011 yıllarına ait verilerini kullanarak, asgari ücretin yoksulluk oranı üzerindeki etkilerini analiz etmiştir. Analiz sonucunda bu tarihler arasında asgari ücret artışlarının yoksulluk oranını düşürmede normal derecede etkili olduğu sonucuna varmıştır (Kapelyuk, 2015: 389).

Ronald B. Mincy tarafından gerçekleştirilen başka bir çalışmada 1987 yılı güncel nüfus araştırmasından elde edilen ücret, çalışma saatleri, istihdam ve yoksulluk verileri kullanılarak asgari ücretin yoksulluk üzerindeki etkisini analiz etmek için model oluşturulmuştur. Analiz sonucu asgari ücret artışlarının aileler arasında yoksulluğu azalttığı yönünde gerçekleşmiştir (Mincy, 1990: 23-24).

Lustig ve Mcleod ampirik çalışmasında asgari ücret ile yoksulluk arasında ters bir ilişkinin olduğu sonucuna varmıştır. Bir diğer ifade ile asgari ücret artışları yoksulluğu azaltma eğilimindedir. Çalışma yoksul kişi sayısı ve yoksulluk sınırı gibi çeşitli yoksulluk ölçüleri ve çeşitli popülasyonlar kullanılarak tekrarlanmış ve benzer sonuçlar elde edilmiştir. Öte yandan yazar asgari ücret düzeyinin artmasının yoksulluğu azaltmada en etkili yol olmayabileceğini ve asgari ücret düzeyinin artması durumunda ne gibi etkinlik kayıpları olabileceğini tahmin edilmediğini ifade etmiştir (Lustig ve Mcleod, 1997: 62).

Burkhauser ve Sabia 1988-2003 yılları arasında asgari ücret artışlarını esas alarak gerçekleştirdiği çalışmasında, asgari ücret artışlarının yoksul çalışanlar ve bekâr anneler arasında yoksulluğu azaltmada etkisinin olmadığı sonucuna varmıştır. Bu sonucun temel nedeni ise asgari ücret artışlarından yararlanan kimselerin genellikle yoksul olmayan hanehalkı üyesi olmasından kaynaklandığı vurgulanmıştır (Burkhauser ve Sabia, 2007: 262,276).

Türkiye'de yoksulluk genel bir sorun olmasına karşın, bölgesel düzeyde de farklılıklar bulunmaktadır. Asgari ücret artışlarının yoksulluğu azaltmada etkili olduğu çalışmalar dikkate alınırsa esnek bir asgari ücretin yoksulluğu azaltmada bir politika aracı olarak kullanılabileceği düşünülmektedir. Dolayısıyla yoksulluk oranı, analizde bir diğer değişken olarak kullanılmıştır.

3.2.2.5. İstihdam Oranı

TÜİK kaynaklarına göre istihdam; “işbaşında olanlar ve iş başında olmayanlar grubuna dâhil olan kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfus” olarak tanımlanmaktadır. Buna göre;

- İşbaşında olanlar: Ücretli, maaşlı, yevmiyeli, kendi hesabına, işveren ya da ücretsiz aile işçisi olarak referans dönemi içinde en az bir saat bir iktisadi faaliyette bulunanlardır.
- İşbaşında olmayanlar ise: İşi ile bağlantısı devam ettiği halde, referans haftası içinde çeşitli nedenlerle işinin başında olmayan kendi hesabına veya işveren olarak çalışanlardır.

İstihdam oranı ise, istihdamın, kurumsal olmayan çalışma çağındaki nüfus ile oranlanmasıyla elde edilmiştir (TÜİK, 2021).

Türkiye’de tarım, sanayi ya da hizmet sektörleri incelendiğinde, bölgeler arası istihdam farklılıklarının bulunduğu; istihdam farklılıklarının yalnızca istihdam edilenlerin sayısı ile sınırlı olmadığı aynı zamanda çalışanların niteliğinin de farklılık gösterdiği görülmektedir. Bu farklılıkların temel nedenlerinden birisi de bölgeler arası gelişmişlik düzeyi farklılıklarının neden olduğu iş gücü olanaklarıdır (Akgeyik, 2007: 45-47). Nitekim TÜİK verileri incelendiğinde gelişmişlik düzeyi daha yüksek bölgelerin istihdam seviyesinin ve dolayısıyla iş olanaklarının daha yüksek olduğu; gelişmişlik düzeyinin daha düşük olduğu bölgelerde ise istihdam seviyesinin ve dolayısıyla iş olanaklarının daha düşük olduğu görülmektedir. Bu durum bölgeler arası göçün artmasına ve bu göçün yönünün gelişmişlik düzeyi düşük bölgelerden gelişmişlik düzeyi yüksek olan bölgeler yönünde olmasına neden olmaktadır.

Göç olgusunun Türkiye’deki gibi haddinden fazla ve genellikle tek yönlü olması, yatırımların ve nüfusun dengesiz dağılması, çarpık kentleşme, altyapı hizmetlerinin yetersizliği ve çevre sorunları gibi birtakım muhtemel olumsuz sonuçları doğurabilmektedir. Bölgesel asgari ücretin uygulama gerekçelerinden bir tanesi de bölgeler arası göç eğilimini azaltmak ve yerel düzeyde istihdamı sağlamaktır. Nitekim iş gücü maliyetleri ve iş gücü talebi arasında sıkı bir ilişki bulunmaktadır. İşgücü maliyetlerinin önemli bir bölümünü oluşturan ücretlerin, istihdam seviyesi ve gelişmişlik düzeyleri de dikkate alınarak belirlenmesi, o bölgelerde yatırımların ve

dolayısıyla istihdamın artmasına da olanak sağlayabilmektedir (Koçak ve Terzi, 2012: 168-169; Hamermesh, 2021: 1-3). Dolayısıyla istihdam oranı, analizde bir diğer değişken olarak kullanılmıştır.

3.2.2.6. İşsizlik Oranı

TÜİK kaynaklarına göre işsizlik: “Referans dönemi içinde istihdam halinde kişilerden iş aramak için son 4 hafta içinde iş arama kanallarından en az birini kullanmış ve 15 gün içinde iş başı yapabilecek durumda olan kurumsal olmayan çalışma çağındaki tüm kişiler” olarak tanımlanmaktadır. İşsizlik oranı ise yukarıdaki esaslar dikkate alınarak elde edilen kişi sayısının nüfusa oranlanması ile bulunmaktadır (TÜİK, 2021).

David Blanchflower ve Andrew Oswald yaklaşık 12 ülkeden 3.5 milyon kişinin verilerini esas alarak işsizlik oranı ve ücret düzeyi arasındaki ilişkiyi analiz etmiştir. Analiz sonucunda ücret eğrisinin (wage curve) varlığı tespit edilmiştir. Ayrıca işsizlik oranı ile ücret arasında negatif bir ilişkinin olduğu (eğrinin elastikiyeti yaklaşık -0,1’dir.), işsizlik oranının yüksek olduğu bir bölgede çalışan bir işçi ücretinin işsizlik oranının düşük olduğu bir bölgede çalışan işçi ücretinden daha düşük olduğu görülmüştür. Ücret eğrisinin varlığı Türkiye’nin de dâhil olduğu birçok ülke verileri tarafından desteklenmektedir (Blanchflower ve Oswald, 1995: 164-165).

Literatür taraması sonucu elde edilen veriler neticesinde ücret eğrisinin esnekliğinin -0,5 ve +0,1 arasında değiştiğini iddia eden Nijkamp ve Poot, bu çalışmaların deneysel sonuçları arasındaki farklılıkları ortaya çıkarmak amacıyla 208 ücret/işsizlik eğrisinin elastikiyetleri üzerine bir meta analiz yürütmüştür. Analiz sonucunda gerçek ücret esnekliğinin yaklaşık olarak -0,07 olduğu bulunmuştur (Nijkamp ve Poot, 2005: 421).

Ilkcaracan ve Selim ise TÜİK tarafından 1995 yılında yürütülen 7 bölgeye ait 10 ya da daha fazla çalışana sahip yaklaşık 2.800 işyeri ve toplamda 74.000 çalışana uygulanmış anket sonuçlarını kullanarak işsizlik oranı ve ücret arasındaki ilişkiyi analiz etmeye çalışmıştır. Analiz sonucunda iş gücü piyasası üzerine yapılan önceki çalışmalar ile paralel olarak, Türkiye’de ücret eğrisinin (wage curve) varlığı tespit edilmiştir (Ilkcaracan ve Selim, 2003: 1597).

Yapılan çalışmalara göre yerel düzeydeki işsizlik oranlarının ücret düzeylerinin belirlenmesinde istatistiksel bir faktör olduğu görülmektedir. Ayrıca Türkiye’de genellikle yaşam maliyetlerinin yüksek olduğu bölgelerde, ücret üzerindeki vergi yükü nedeniyle istihdam edilen kişinin en düşük ücretten gösterilip farkın elden verilmesi; yaşam maliyetlerinin düşük olduğu bölgelerde ise asgari ücrete tabi tutularak olması gerekenden daha düşük ücretin verilmesi gibi uygulamaların yaygınlığının da varlığı bilinmektedir (Ercan, 2012: 5). Dolayısıyla bu uygulamalar neticesinde devlet, vergi kaybına uğramaktadır. Böyle bir durumda işsizliğin yüksek olduğu bölgelere düşük ücret politikaları uygulanarak kayıtlı istihdam seviyesinin artırılması ve bu yolla vergi kayıplarının önlenmesi sağlanabilmektedir. Dolayısıyla işsizlik oranı, analizde bir diğer değişken olarak kullanılmıştır.

3.2.2.7. Kişi Başına Düşen Gayrisafi Yurtiçi Hasıla

Dünya Bankası’nın (The World Bank) tanımına göre kişi başına GSYH; “gayrisafi yurtiçi hasılanın yıl ortası nüfusa bölümüdür”. Kişi başına GSYH, ulusların karşılaştırmalı olarak gelişmişlik seviyelerinin incelenmesinde sıklıkla kullanılan ölçüm yöntemlerinden biridir. Aynı zamanda İnsani Gelişim Endeksi’nin bir alt ölçütü olarak da kullanılmaktadır. Ayrıca Dünya Bankası tarafından ülkelerin sınıflandırılmasında da kullanılmaktadır (Alakbarov, 2018: 2087-2088).

Son yıllarda kişi başına GSYH’nın bir ülkenin ya da bölgenin refahını ve yaşam standartlarını ölçmede yeterli olmadığı yönünde düşünceler oluşmuştur. Gelirin toplum içinde ne şekilde dağıldığının bilinmemesi, bu yetersizliğin temel argümanını oluşturmaktadır. Örneğin, bir bölgede kişi başına düşen GSYH yüksek olmasına karşın bu hasıla gelir eşitsizliği nedeniyle yalnızca belirli bir kesimin elinde tutulabilmektedir. Dolayısıyla kişi başına düşen GSYH’nın ulusun veya bölgenin refahını ölçmek için yeterli olmadığı düşüncesi yer edinmektedir (Taşkaya, 2020: 87-88). Ancak günümüzde yapılan çalışmalar kişi başına düşen GSYH’nın yaşam standartları ile önemli derecede ilişkisinin bulunduğu ve dolayısıyla ülkelerin veya bölgelerin yaşam standartlarını ve refahını ölçmede kullanılabileceğini göstermiştir. Türkiye’de de yapılan çeşitli çalışmalar neticesinde illerin veya bölgelerin kişi başına düşen gelir düzeyi arttıkça, yaşam düzeyi endekslerinin geliştiği görülmektedir. Sonuç

olarak kiři başına dūřen GSYH'nın dikkate alınmadan iktisadi bōlgelerin kōmelere ayrılmasının doğru olmayacağı dūřünōlmektedir. Dolayısıyla kiři başına GSYH, analizde bir diğer değişken olarak kullanılmıştır.

3.2.2.8. Kayıtdışı İstihdam

Gōlge (Shadow), Enformel (Informal) veya Yeraltı (Underground) Ekonomi gibi çeřitli řekillerde anlandırılan kayıtdıřı ekonomi, resmi kayıtlar dıřında geręekleřen ekonomik aktivitelerin tōmōnō ifade eder. Kayıtdıřılık yalnızca belirli bir ūlke veya bōlge ile sınırlı tutulamayan, tōm ūlkelerin bařa çıkmak durumunda olduęu bir sorundur. Nitekim kayıtdıřılık kavramı ilk olarak XX. yūzyılın ikinci yarısında ūçōncū dūnya ūlkelerinde bulunan gūndelikli çalıřanların ve serbest meslek erbablarının artması kaynaklı ortaya çıkmaya karřın, gūnōmūzde Tūrkiye dāhil hemen hemen tōm ūlkelerin mūcadele etmek amacıyla politikalar ūrettięi bir kavram olmuřtur (Hart, 1985: 54).

Tūrkiye'de son yıllarda 4884, 5084 ve 5449 sayılı Kanun bařta olmak ūzere kayıtdıřı istihdamın ūnlenmesine yōnelik çeřitli dūzenlemeler yapılmıřtır. Bunlara ek olarak 2006 yılında kurumlar vergisi oranının %30'dan %20'ye dūřūrōlmesi ve gelir vergisinin en ūst diliminin %40'da %35'e indirilmesiyle vergi yūkūnū hafıfletilmesi ve dolayısıyla kayıtdıřı istihdamın azaltılması amaçlanmıřtır. TŪİK'in Hanehalkı İřgūcū İstatistiklerinden derlenen kayıtdıřı istihdamın boyutları incelendięinde, 2003 yılında %51,75 dūzeyinde olan kayıtdıřı istihdamın 2015 yılında %33,57 dūzeyine geriledięi ve dolayısıyla alınan ūnlemlerin kayıtdıřılıęın azaltılmasında etkili olduęu gōrūlmektedir. Ancak bu tarihten gūnōmūze kadar olan sūreçte %30-35 seviyelerini koruduęu ve halen yūksek olarak nitelendirilebilecek bir kayıtdıřı istihdam seviyesinin varlıęının sōz konusu olduęu gōrūlmektedir (Sarıca, 2006: 84-89; SGK, 2021).

Bir bōlgede belirlenen asgari ūcretin çeřitli maliyetler gōz ūnūnde tutularak ortaya çıkmıř ortalama bir ūcretin ūzerinde belirlenmesi, çalıřanların iřten çıkarılması ya da kayıtlı çalıřanların yūksek maliyetler nedeniyle kayıtdıřı olarak istihdam edilmeye devam edilmesi gibi olumsuz etkilere yol açmaktadır. Ancak bōlgesel dūzeyde belirlenen esnek bir asgari ūcret sistemi, ortalama ūcretleri dikkate alması dolayısıyla kayıtdıřı istihdamın azalmasında etkin rol oynayabilmektedir. Bu fikir

çeşitli çalışmalar ile destek görmektedir. Foguel ve diğerleri³⁷ tarafından 2001 yılında Brezilya’da asgari ücretin rolü ve etkileri üzerine bir çalışma yapılmıştır. Bu çalışmada asgari ücretin iş gücü piyasasına, yoksulluk sorununa ve mali etkilerine değinilmiş, çalışma sonucunda bölgesel düzeyle dikkatlice belirlenen asgari ücretin ulusal düzeyde belirlenen asgari ücretin neden olduğu kayıtdışılık dezavantajını ortadan kaldıracaklığı savunulmuştur. Nataraj ve diğerleri³⁸ 2013 yılında iş gücü piyasası regülasyonlarının istihdam üzerindeki etkisini düşük gelirli ülkelerde analiz etmiştir. Analiz sonucunda asgari ücret yükseldikçe kayıtdışı ekonominin boyutunun da yükseldiği gözlemlenmiştir. Dolayısıyla bölgesel düzeyde belirlenecek asgari ücretin kayıtdışılık faktörü ve birbiri ile olan ilişkisi dikkate alınarak belirlenmesi daha isabetli sonuçların elde edilmesine katkı sağlayacaktır. Dolayısıyla kayıtdışı istihdam, analizde bir diğer değişken olarak kullanılmıştır (Foguel ve diğerleri, 2001: 24; Nataraj ve diğerleri, 2014: 551-552).

3.3. VERİLERİN STANDARDİZASYONU

Değişkenlerin aynı ölçüm birimlerine sahip olmaması, diğer değişkenlerin etki oranlarının değişmesine neden olabilmektedir. Nitekim, analizde kullanılan değişkenlerin bazıları yüzdelik değer ile gösterilirken, bazı değişken değerleri para birimi olarak gösterilebilmekte ya da değişkene ait baz birim değer esas alınarak hesaplamalar yapılmaktadır. Bu farklılıklar analiz sonucunun hatalı çıkmasına neden olmaktadır. Dolayısıyla bu etkiyi ortadan kaldırmak amacıyla veri matrisine 0 ve 1 aralığında olacak şekilde standardizasyon işlemi uygulanmıştır.

3.4. BENZERLİK ÖLÇÜSÜ VE KÜMELEME YÖNTEMİNİN SEÇİLMESİ

Tek bağlantı yöntemi, tam bağlantı yöntemi ve Ward kümeleme yöntemlerinin kullanıldığı analizde benzerlik ölçüsü olarak Öklit uzaklığı ve kareli Öklit uzaklığı tercih edilmiştir. SPSS 25.0 ile gerçekleştirilen uygulamalar sonucunda elde edilen dendrogramlar (ağaç diyagramları) incelenmiş ve Ward kümeleme yönteminin Öklit

³⁷ Miguel N. Foguel, Lauro Ramos, Fracisco Carneiro.

³⁸ Shanthi Nataraj, Francisco Perez-Arce and Krishna B. Kumar.

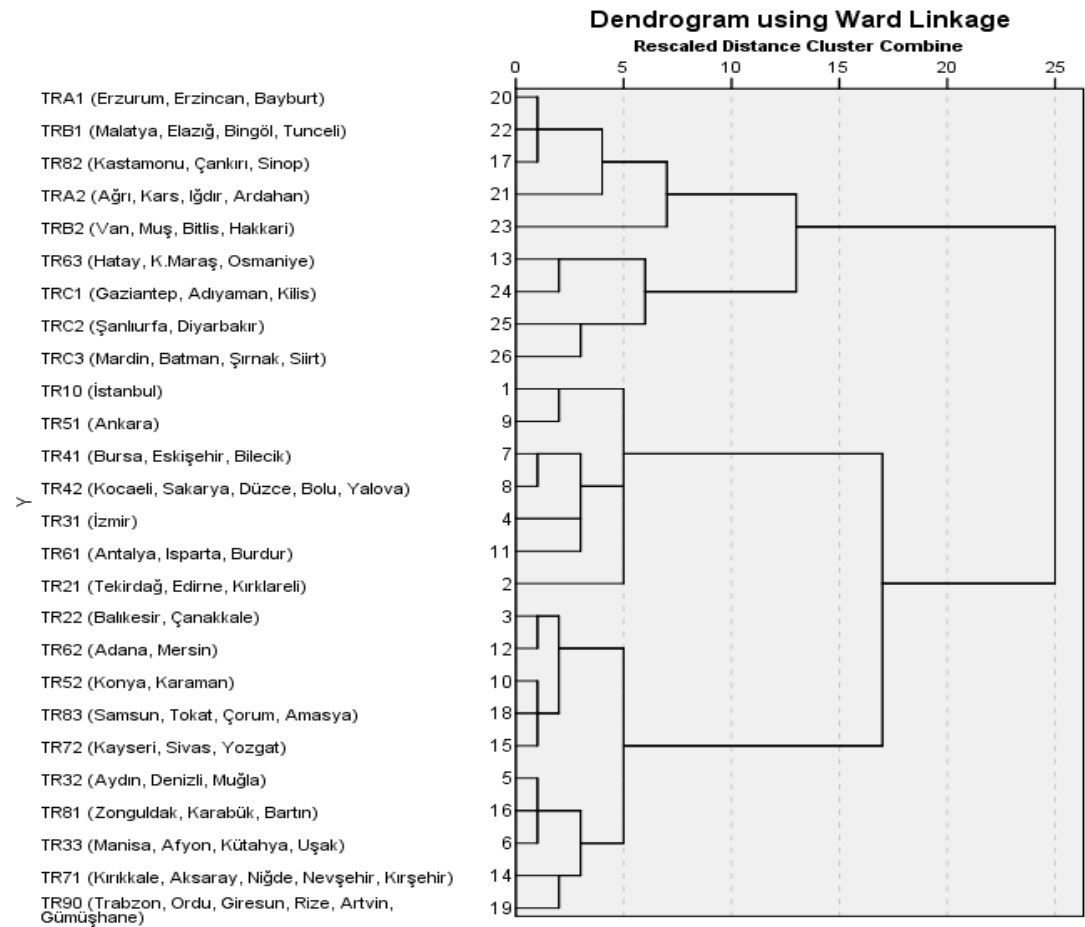
uzaklığı ile birlikte en uygun ve anlamlı sonuçları verdiği saptanmıştır. Dolayısıyla analizde yalnızca Ward kümeleme yöntemi ile elde edilen sonuçlara yer verilmiştir.

Analizde belirli bir konjonktür evresinin etkisinde kalmamak ve ulusal ya da bölgesel düzeyde gerçekleşen dönemsel değişiklikleri en aza indirmek amacıyla birer yıl arayla olmak üzere 2015, 2016, 2017, 2018, 2019 ve 2020 yılları verileriyle analiz tekrarlanmıştır.

3.5. 2015 YILI UYGULAMASI

Bu kısımda 0 ve 1 arasında standardize edilmiş 2015 yılı verilerine Öklit uzaklığı ve Ward kümeleme yöntemi uygulanmıştır. Analiz sonucunda elde edilen dendrogram incelenmiş ve 26 bölgenin genel olarak 4 kümede yoğunluk gösterdiği saptanmıştır.

Şekil 4: 2015 Yılı Dendrogramı



Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Küme sonuçlarına aşağıdaki tabloda yer vermiştir.

Tablo 4: 2015 Yılı Küme Sonuçları

KÜME 1	TR10 (İstanbul), TR51 (Ankara), TR41 (Bursa, Eskişehir, Bilecik), TR42 (Kocaeli, Sakarya, Düzce, Bolu, Yalova), TR31 (İzmir), TR61 (Antalya, Isparta, Burdur), TR21 (Tekirdağ, Edirne, Kırklareli)
KÜME 2	TR22 (Balıkesir, Çanakkale), TR62 (Adana, Mersin), TR52 (Konya, Karaman), TR83 (Samsun, Tokat, Çorum, Amasya), TR72 (Kayseri, Sivas, Yozgat), TR32 (Aydın, Denizli, Muğla), TR81 (Zonguldak, Karabük, Bartın), TR33 (Manisa, Afyon, Kütahya, Uşak), TR71 (Kırıkkale, Aksaray, Niğde, Nevşehir, Kırşehir), TR90 (Trabzon, Ordu, Giresun, Rize, Artvin, Gümüşhane)
KÜME 3	TRA1 (Erzurum, Erzincan, Bayburt), TRB1 (Malatya, Elazığ, Bingöl, Tunceli), TR82 (Kastamonu, Çankırı, Sinop), TRA2 (Ağrı, Kars, Iğdır, Ardahan), TRB2 (Van, Muş, Bitlis, Hakkâri)
KÜME 4	TR63 (Hatay, K.Maraş, Osmaniye), TRC1 (Gaziantep, Adıyaman, Kilis), TRC2 (Şanlıurfa, Diyarbakır), TRC3 (Mardin, Batman, Şırnak, Siirt)

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

3.5.1. Küme 1'in Değerlendirilmesi

Birinci kümenin oluşumu dendrogram üzerinden incelendiğinde TR10 (İstanbul) ve TR51 (Ankara) bölgelerinin kendi aralarında; TR41 (Bursa, Eskişehir, Bilecik), TR42 (Kocaeli, Sakarya, Düzce, Bolu, Yalova), TR31 (İzmir) ve TR61 (Antalya, Isparta, Burdur) bölgelerinin kendi aralarında küme oluşturduğu görülmektedir. Ardından daha uzak mesafede bu kümelerin birleşmesi ve TR21 (Tekirdağ, Edirne, Kırklareli) bölgesinin de kümeye dâhil olması ile küme bir elde edilmiştir.

Küme oluşumları sonucunda birinci kümenin yedi iktisadi bölgeden oluştuğu ve satınalma gücü endeks ortalamasının 105,4 olduğu görülmektedir³⁹. Öte yandan bu küme, Türkiye'nin en yüksek yoksulluk sınırlarını içeren bölgeleri

³⁹ Satınalma gücü endeks ortalaması, kümeye atanan bölgelerin ilgili yıla ait satınalma gücü endeksleri toplanıp küme sayısına bölünmesiyle elde edilmiştir.

⁴⁰ Bkz. EK 1. 2015 Yılına Ait Veri Matrisi.

barındırmaktadır. Yoksulluk oranı bakımından diğer kümeler ile ciddi anlamda bir farklılığın olduğunu söylemek mümkün değildir. İstihdam verileri açısından küme bir iyi bir tablo ortaya koymaktadır. Bu bölgelerin sanayi ve hizmet sektörlerinin diğer bölgelere nazaran daha gelişmiş olması, iş gücü istatistiklerinin de iyi olmasına neden olmaktadır. Bir diğer taraftan kümede yer alan TR10 (İstanbul), TR51 (Ankara) ve TR31 (İzmir) bölgelerine ait işsizlik oranlarının yüksek olduğu göze çarpmaktadır. Kişi başına GSYH açısından küme birin homojen bir yapıda olduğu görülmekte ve bu kümede yer alan tüm bölgelerin kişi başına GSYH seviyeleri diğer kümelerde yer alan bölgelerin kişi başına GSYH seviyelerinden yüksektir. Aynı zamanda bu bölgeler kayıtdışı istihdamın da düşük seviyede olduğu bölgelerdir.

3.5.2. Küme 2'nin Değerlendirilmesi

İkinci kümenin oluşumu dendrogram üzerinden incelendiğinde TR22 (Balıkesir, Çanakkale) ve TR62 (Adana, Mersin) bölgeri kendi aralarında TR52 (Konya, Karaman), TR83 (Samsun, Tokat, Çorum, Amasya) ve TR72 (Kayseri, Sivas, Yozgat) bölgelerinin kendi aralarında birleştiği, daha uzak bir mesafede tek bir küme oluşturduğu görülmektedir. Öte yandan TR32 (Aydın, Denizli, Muğla), TR81 (Zonguldak, Karabük, Bartın) ve TR33 (Manisa, Afyon, Kütahya, Uşak) bölgelerinin kendi aralarında TR71 (Kırıkkale, Aksaray, Niğde, Nevşehir, Kırşehir) ve TR90 (Trabzon, Ordu, Giresun, Rize, Artvin, Gümüşhane) bölgelerinin de kendi aralarında birleştiği ardından tek bir küme oluşturduğu görülmektedir. Bu iki küme daha uzak mesafede birleşerek küme ikiyi oluşturmuştur.

Küme oluşumları sonucunda ikinci kümenin on iktisadi bölgeden oluştuğu ve satınalma gücü endeks ortalamasının 99,4 olduğu görülmektedir. Yoksulluk sınırı açısından küme iki oldukça homojen bir yapıdadır. Zira bu kümede yer alan bölgelerin yoksulluk sınırları 5.169 ile 6.887 TL arasında bir tutara sahiptir. Öte yandan kümede yer alan bölgelerin yoksulluk oranlarının genellikle %8 - %12 arasında olduğu görülmektedir. Paralel olarak istihdam oranı ve işsizlik oranı açısından iyi bir tablo sunmaktadır. Bu bölgelerde istihdam oranları yüksek; işsizlik oranları düşüktür. Öte yandan küme ikide yer alan bölgelerin kişi başına GSYH açısından Türkiye genel seviyesinin altında kaldığı görülmektedir. Bunun nedeni küme birde yer alan TR10

(İstanbul), TR31 (İzmir) ve TR51 (Ankara) bölgelerinin yüksek nüfus ve yüksek kişi başına GSYH düzeyine sahip olmasıdır. Birçok iktisadi bölge bu nedenle Türkiye genel kişi başına GSYH düzeyinin altında kalmaktadır. Bununla birlikte kümede yer alan bölgelerin kayıtdışı istihdam seviyelerinin nispeten yüksek bir seviyede olduğu görülmektedir.

3.5.3. Küme 3'ün Değerlendirilmesi

Üçüncü kümenin oluşumu dendrogram üzerinden incelendiğinde TRA1 (Erzurum, Erzincan, Bayburt), TRB1 (Malatya, Elazığ, Bingöl, Tunceli) ve TR82 (Kastamonu, Çankırı, Sinop) bölgelerinin en kısa mesafede birleştiği görülmektedir. Kümede yer alan TRA2 (Ağrı, Kars, Iğdır, Ardahan) ve TRB2 (Van, Muş, Bitlis, Hakkâri) bölgelerinin ise kümeye daha uzak bir mesafede katıldığı görülmektedir.

Küme oluşumları sonucunda üçüncü kümenin beş iktisadi bölgeden oluştuğu ve satınalma gücü endeks ortalamasının 97,1 olduğu görülmektedir. Öte yandan yoksulluk sınırları bu bölgelerde genel olarak düşüktür. Ancak TR82 (Kastamonu, Çankırı, Sinop) bölgesi 6.245 TL tutar ile yoksulluk sınırı açısından ikinci kümeye daha yakın bir konumdadır. Yoksulluk oranları açısından incelendiğinde kümede yer alan bölgelerin hemen hemen aynı oranlara sahip olduğu buna karşın TRB2 (Van, Muş, Bitlis, Hakkâri) bölgesinin %5,3 ile bir sapma oluşturduğu görülmektedir. İstihdam oranlarının birbirine oldukça yakın olmasına karşın işsizlik oranlarının da birbirine yakın ve düşük seviyede olduğu söylenebilir. Önceki göstergelere paralel olarak küme üç, kişi başına GSYH ve kayıtdışı istihdam açısından da olumlu bir tablo sunmadığı görülmektedir.

3.5.4. Küme 4'ün Değerlendirilmesi

Dördüncü kümenin oluşumu dendrogram üzerinden incelendiğinde öncelikle TR63 (Hatay, K.Maraş, Osmaniye) ve TRC1 (Gaziantep, Adıyaman, Kilis) bölgelerinin kendi aralarında, TRC2 (Şanlıurfa, Diyarbakır) ve TRC3 (Mardin, Batman, Şırnak, Siirt) bölgelerinin kendi aralarında küme oluşturduğu, ardından her iki kümenin birleşmesi ile dördüncü kümenin oluştuğu görülmektedir.

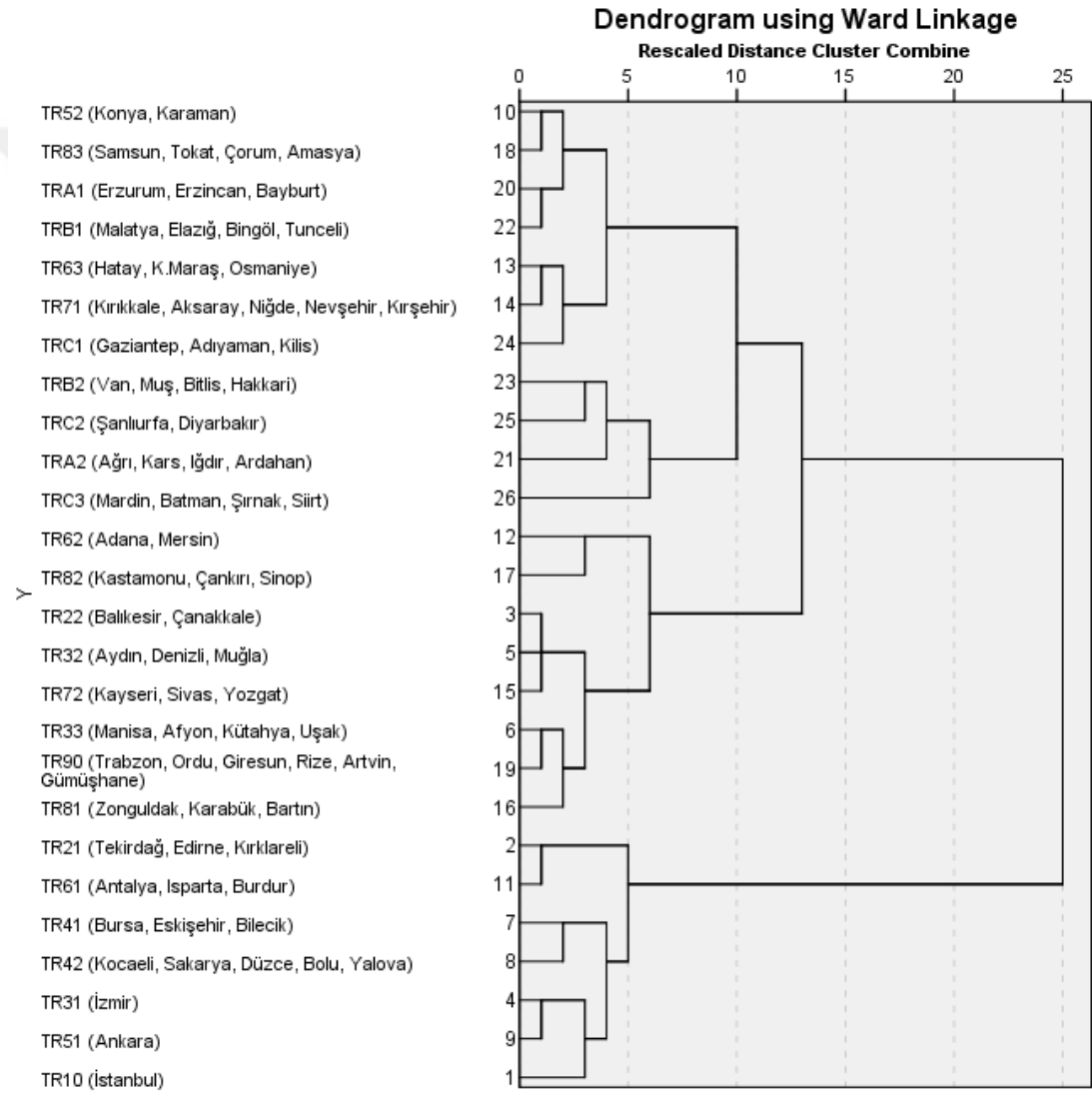
Küme oluşumları sonucunda dördüncü kümenin dört iktisadi bölgeden oluştuğu ve satınalma gücü endeks ortalamasının 95,1 olduğu görülmektedir. Dolayısıyla bu bölgelerdeki mal ve hizmet fiyatları genel olarak daha düşüktür. Yoksulluk sınırları küme birde bulunan bölgelerin yoksulluk sınırları ile kıyaslandığında hemen hemen yarısı kadardır. Yoksulluk oranları ise yoksulluk sınırlarının düşük olması nedeniyle %8 - %9,4 arasında değişmektedir. Kümede yer alan bazı bölgelerdeki istihdam ve işsizlik oranları arasındaki fark yok denecek kadar az olduğundan, bu bölgeler istihdam ve işsizlik açısından iyi bir tablo ortaya koymamaktadır. Yine bölgelerin kişi başına GSYH düzeyleri düşük ve kayıtdışı istihdam düzeyleri ise yüksektir.



3.6. 2016 YILI UYGULAMASI

Bu kısımda 0 ve 1 arasında standardize edilmiş 2016 yılı verilerine Öklit uzaklığı ve Ward kümeleme yöntemi uygulanmıştır. Analiz sonucunda elde edilen dendrogram incelenmiş ve 26 bölgenin genel olarak 4 kümede yoğunluk gösterdiği saptanmıştır.

Şekil 5: 2016 Yılı Dendrogramı



Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Küme sonuçlarına aşağıdaki tabloda yer vermiştir.

Tablo 5: 2016 Yılı Küme Sonuçları

KÜME 1	TR10 (İstanbul), TR51 (Ankara), TR41 (Bursa, Eskişehir, Bilecik), TR42 (Kocaeli, Sakarya, Düzce, Bolu, Yalova), TR31 (İzmir), TR61 (Antalya, Isparta, Burdur), TR21 (Tekirdağ, Edirne, Kırklareli)
KÜME 2	TR81 (Zonguldak, Karabük, Bartın), TR90 (Trabzon, Ordu, Giresun, Rize, Artvin, Gümüşhane), TR33 (Manisa, Afyon, Kütahya, Uşak), TR72 (Kayseri, Sivas, Yozgat), TR32 (Aydın, Denizli, Muğla), TR22 (Balıkesir, Çanakkale), TR82 (Kastamonu, Çankırı, Sinop), TR62 (Adana, Mersin),
KÜME 3	TR52 (Konya, Karaman), TR83 (Samsun, Tokat, Çorum, Amasya), TRA1 (Erzurum, Erzincan, Bayburt), TRB1 (Malatya, Elazığ, Bingöl, Tunceli), TR63 (Hatay, K.Maraş, Osmaniye), TR71 (Kırıkkale, Aksaray, Niğde, Nevşehir, Kırşehir), TRC1 (Gaziantep, Adıyaman, Kilis),
KÜME 4	TRB2 (Van, Muş, Bitlis, Hakkâri), TRC2 (Şanlıurfa, Diyarbakır), TRA2 (Ağrı, Kars, Iğdır, Ardahan), TRC3 (Mardin, Batman, Şırnak, Siirt)

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

3.6.1. Küme 1'in Değerlendirilmesi

Birinci kümede yer alan iktisadi bölgeler, 2015 yılı küme sonuçları ile tamamıyla aynı olduğundan burada yeni bir değerlendirme yapılmamıştır. Öte yandan elde edilen dendrogram incelendiğinde ilk olarak TR51 (Ankara) ve TR31 (İzmir) bölgelerinin birleştiği, TR10 (İstanbul) bölgesinin sonradan kümeye dâhil olduğu görülmektedir. Kümede yer alan diğer bölgeler ise daha uzak mesafelerde bu kümeye dâhil olmaktadır.

3.6.2. Küme 2'nin Değerlendirilmesi

İkinci kümenin oluşumu dendrogram üzerinden incelendiğinde TR82 (Kastamonu, Çankırı, Sinop) ve TR62 (Adana, Mersin) bölgelerinin kendi aralarında TR72 (Kayseri, Sivas, Yozgat), TR32 (Aydın, Denizli, Muğla) ve TR22 (Balıkesir, Çanakkale) bölgelerinin kendi aralarında ve TR81 (Zonguldak, Karabük, Bartın), TR90 (Trabzon, Ordu, Giresun, Rize, Artvin, Gümüşhane) ve TR33 (Manisa, Afyon, Kütahya, Uşak) kendi aralarında küme oluşturduğu görülmektedir. Bu bölgeler daha uzak mesafede birleşerek küme ikiyi oluşturmuştur.

Küme oluşumları sonucunda ikinci kümenin sekiz iktisadi bölgeden oluştuğu ve satınalma gücü endeks ortalamasının 100,4 olduğu görülmektedir. Böylelikle küme ikinin satınalma gücü endeks ortalaması Türkiye ortalamasının çok az üstüne çıkmıştır. Bir diğer yandan yoksulluk sınırları 6453 TL - 7678 TL arasında olup bir önceki yılda üçüncü kümede yer alan TR82 (Kastamonu, Çankırı, Sinop) bölgesinin de bu kümeye dâhil olduğu görülmektedir. İstihdam oranları ve işsizlik oranları birbirine yakın olmakla birlikte, TR62 (Adana, Mersin) bölgesinin işsizlik oranı küme düzeyinin biraz üstünde bir işsizlik oranına sahiptir. Önceki göstergelere paralel olarak küme iki, kişi başına GSYH ve kayıtdışı istihdam verileri açısından homojen bir yapıda olup olumlu bir tablo sunmaktadır.

3.6.3. Küme 3'ün Değerlendirilmesi

Üçüncü kümenin oluşumu dendrogram üzerinden incelendiğinde ilk olarak TR52 (Konya, Karaman), TR83 (Samsun, Tokat, Çorum, Amasya), TRA1 (Erzurum, Erzincan, Bayburt) ve TRB1 (Malatya, Elazığ, Bingöl, Tunceli) bölgelerinin kendi aralarında, TR63 (Hatay, K.Maraş, Osmaniye), TR71 (Kırıkkale, Aksaray, Niğde, Nevşehir, Kırşehir) ve TRC1 (Gaziantep, Adıyaman, Kilis) bölgelerinin kendi aralarında küme oluşturduğu, ardından bu kümelerin daha uzak bir mesafede birleştiği görülmektedir.

Kümeye ait satınalma gücü endeksleri 95,1 ile 98,4 arasında değişmekle birlikte, ortalaması 96,9'dur. Yoksulluk sınırları açısından küme iki ile ciddi farkların bulunmamasına karşın genel olarak biraz daha düşük düzeyde olduğu görülmektedir.

Bununla birlikte istihdam verileri açısından benzerlik gösterse de işsizlik oranları arasında ciddi farklar bulunmaktadır. Zira TRA1 (Erzurum, Erzincan, Bayburt) bölgesinin işsizlik oranı %5 iken TR63 (Hatay, K.Maraş, Osmaniye) bölgesinin işsizlik oranı ise %14,4'dür. Kişi başına GSYH ve kayıtdışı istihdam açısından incelendiğinde kümenin homojen bir yapıda olduğu görülmektedir.

3.6.4. Küme 4'ün Değerlendirilmesi

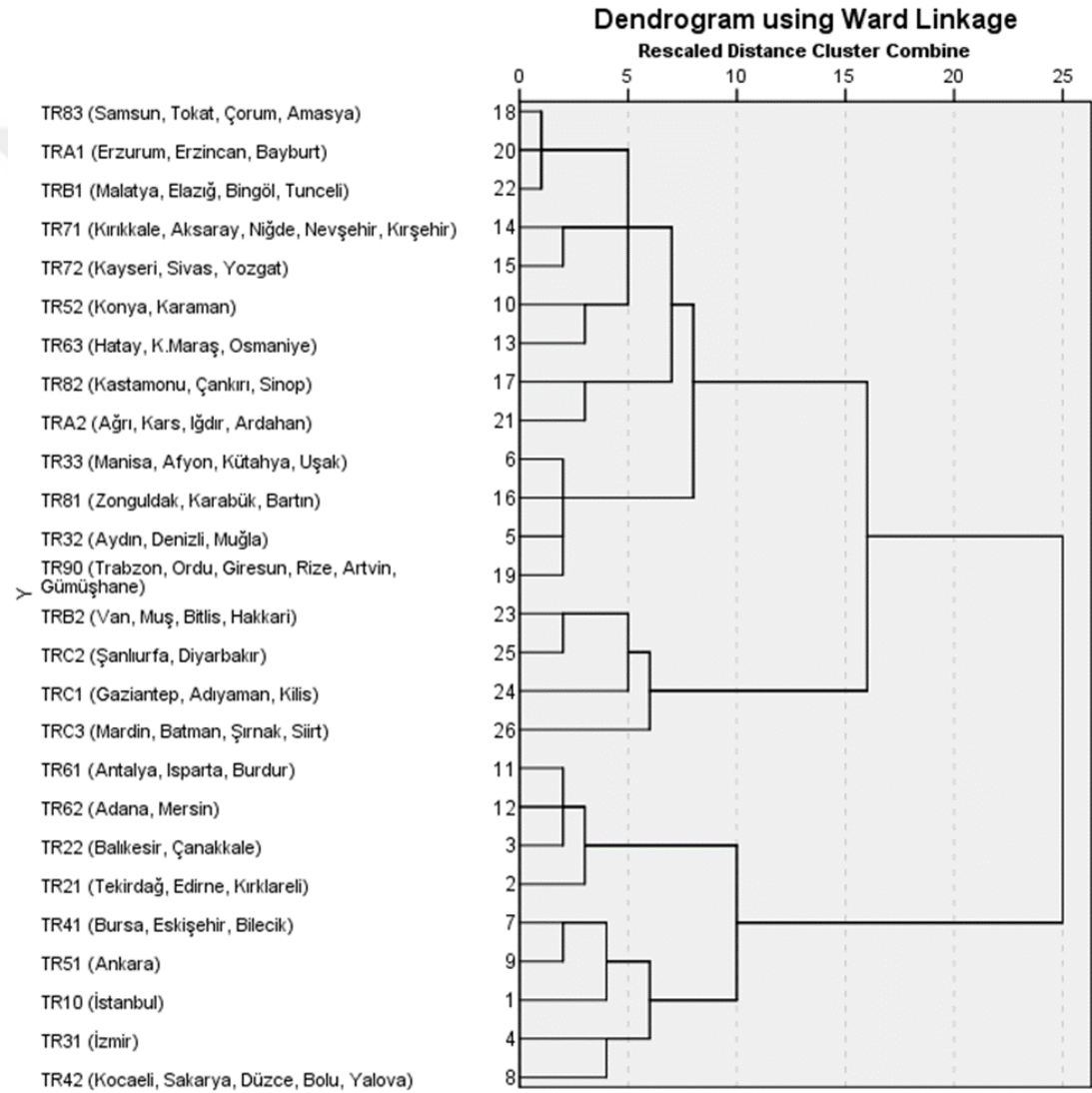
Dördüncü kümenin oluşumu dendrogram üzerinden incelendiğinde en erken TRB2 (Van, Muş, Bitlis, Hakkâri) ve TRC2 (Şanlıurfa, Diyarbakır) bölgelerinin birleştiği, ardından sırasıyla TRA2 (Ağrı, Kars, Iğdır, Ardahan) ve TRC3 (Mardin, Batman, Şırnak, Siirt) bölgelerinin bu kümeye dâhil olduğu görülmektedir.

Dördüncü küme, en düşük satınalma gücü endeksine sahip kümedir. Nitekim küme ortalaması 95,3 ile Türkiye ortalamasının oldukça altında seyretmektedir. Kümeye bölgeye ait yoksulluk sınırlarının ise gözle görülür bir şekilde Türkiye yoksulluk sınırının oldukça altında seyir ettiği göze çarpmaktadır. Küme dört, diğer kümelere ait bölgeler ile kıyaslandığında istihdam oranının düşük ve işsizlik oranının yüksek olduğu bölgeleri barındırmaktadır. Özellikle TRC3 (Mardin, Batman, Şırnak, Siirt) bölgesi %28,0 istihdam oranı ve %28,3 işsizlik oranı ile uç değere sahiptir. Öte yandan TRA2 (Ağrı, Kars, Iğdır, Ardahan) bölgesi %48,7 istihdam ve %4,9 işsizlik oranı ile kümede yer alan diğer bölgelerden daha iyi bir çerçeveye sunmaktadır. Bununla birlikte bu bölgeler, kişi başına GSYH'nın oldukça düşük ve kayıtdışı istihdamın yüksek olduğu bölgelerdir.

3.7. 2017 YILI UYGULAMASI

Bu kısımda 0 ve 1 arasında standardize edilmiş 2017 yılı verilerine Öklit uzaklığı ve Ward kümeleme yöntemi uygulanmıştır. Analiz sonucunda elde edilen dendrogram incelenmiş ve 26 bölgenin genel olarak 3 kümede yoğunluk gösterdiği saptanmıştır.

Şekil 6: 2017 Yılı Dendrogramı



Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Küme sonuçlarına aşağıdaki tabloda yer vermiştir.

Tablo 6: 2017 Yılı Küme Sonuçları

KÜME 1	TR10 (İstanbul), TR51 (Ankara), TR31 (İzmir), TR42 (Kocaeli, Sakarya, Düzce, Bolu, Yalova), TR41 (Bursa, Eskişehir, Bilecik), TR21 (Tekirdağ, Edirne, Kırklareli), TR61 (Antalya, Isparta, Burdur), TR22 (Balıkesir, Çanakkale), TR62 (Adana, Mersin),
KÜME 2	TR32 (Aydın, Denizli, Muğla), TR33 (Manisa, Afyon, Kütahya, Uşak), TR52 (Konya, Karaman), TR63 (Hatay, K.Maraş, Osmaniye), TR71 (Kırıkkale, Aksaray, Niğde, Nevşehir, Kırşehir), TR72 (Kayseri, Sivas, Yozgat), TR81 (Zonguldak, Karabük, Bartın), TR82 (Kastamonu, Çankırı, Sinop), TR83 (Samsun, Tokat, Çorum, Amasya), TR90 (Trabzon, Ordu, Giresun, Rize, Artvin, Gümüşhane), TRA1 (Erzurum, Erzincan, Bayburt), TRA2 (Ağrı, Kars, Iğdır, Ardahan), TRB1 (Malatya, Elazığ, Bingöl, Tunceli)
KÜME 3	TRB2 (Van, Muş, Bitlis, Hakkâri), TRC2 (Şanlıurfa, Diyarbakır), TRC1 (Gaziantep, Adıyaman, Kilis), TRC3 (Mardin, Batman, Şırnak, Siirt)

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

3.7.1. Küme 1'in Değerlendirilmesi

Birinci kümenin oluşumu dendrogram üzerinden incelendiğinde bu bölgelerin öncelikle iki ayrı kümede toplandığı ardından daha uzak bir mesafede tek bir küme haline geldiği görülmektedir. Nitekim başlangıçta TR10 (İstanbul), TR51 (Ankara), TR31 (İzmir), TR42 (Kocaeli, Sakarya, Düzce, Bolu, Yalova) ve TR41 (Bursa, Eskişehir, Bilecik) bölgeleri ayrı bir küme; TR21 (Tekirdağ, Edirne, Kırklareli), TR61 (Antalya, Isparta, Burdur), TR22 (Balıkesir, Çanakkale) ve TR62 (Adana, Mersin) bölgeleri ayrı bir küme oluşturmuştur. Bu iki küme daha uzak bir mesafede birleşerek birinci kümeyi oluşturmuştur.

Küme oluşumları sonucunda birinci kümenin dokuz iktisadi bölgeden oluştuğu ve satınalma gücü endeks ortalamasının 104,8 olduğu görülmektedir. Öte yandan kümeye ait yoksulluk sınırları 7.674 TL - 10.251 TL arasında değişiklik göstermektedir. İşgücü verileri incelendiğinde bu kümede yer alan bölgelerin istihdam oranları yüksek, işsizlik oranları ise düşüktür. Ancak TR10 (İstanbul), TR51 (Ankara) ve TR31 (İzmir) bölgelerinin işsizlik oranlarının nispeten yüksek olduğu göze çarpmaktadır. Diğer taraftan bu bölgelerin kişi başına GSYH düzeyleri yüksek, kayıtdışı istihdam düzeyleri ise düşüktür.

3.7.2. Küme 2'nin Değerlendirilmesi

İkinci kümenin oluşumu dendrogram üzerinden incelendiğinde TR83 (Samsun, Tokat, Çorum, Amasya), TRA1 (Erzurum, Erzincan, Bayburt) ve TRB1 (Malatya, Elazığ, Bingöl, Tunceli) bölgelerinin kendi aralarında, TR32 (Aydın, Denizli, Muğla), TR81 (Zonguldak, Karabük, Bartın), TR33 (Manisa, Afyon, Kütahya, Uşak) ve TR90 (Trabzon, Ordu, Giresun, Rize, Artvin, Gümüşhane) bölgelerinin de kendi aralarında kısa bir mesafede birleştiği görülmektedir. Dolayısıyla bu bölgeler, kümedeki diğer bölgelere kıyasla birbirleriyle daha çok benzerlik taşımaktadır. Öte yandan kümede yer alan diğer bölgeler kümeye sonradan katılmıştır.

Küme oluşumları sonucunda ikinci kümenin on üç iktisadi bölgeden oluştuğu ve satınalma gücü endeks ortalamasının 98 olduğu görülmektedir. Ancak TRA2 (Ağrı, Kars, Iğdır, Ardahan) bölgesi 93,5 satınalma gücü endeksi ile küme genel ortalamasının oldukça altında kalmaktadır. Yine TRA2 (Ağrı, Kars, Iğdır, Ardahan) bölgesi yoksulluk sınırı bakımından da küme seviyesinin oldukça altında bir değere sahiptir. Buna karşın istihdam oranları açısından büyük farklar yoktur. Bu küme birinci küme ile kıyaslandığında kişi başına GSYH oranlarının daha düşük, kayıtdışı istihdam oranlarının ise genellikle daha yüksek oranlarda olduğu bölgeleri barındırmaktadır.

3.7.3. Küme 3'ün Değerlendirilmesi

Üçüncü kümenin oluşumu dendrogram üzerinden incelendiğinde küme oluşumunun ilk önce TRB2 (Van, Muş, Bitlis, Hakkâri) ve TRC2 (Şanlıurfa,

Diyarbakır) bölgelerinin birleşmesiyle başladığı, daha uzak bir mesafede TRC1 (Gaziantep, Adıyaman, Kilis) bölgesinin bu kümeye dahil olduğu görülmektedir. Kümeye en son katılan bölge TRC3 (Mardin, Batman, Şırnak, Siirt) bölgesi olmuştur.

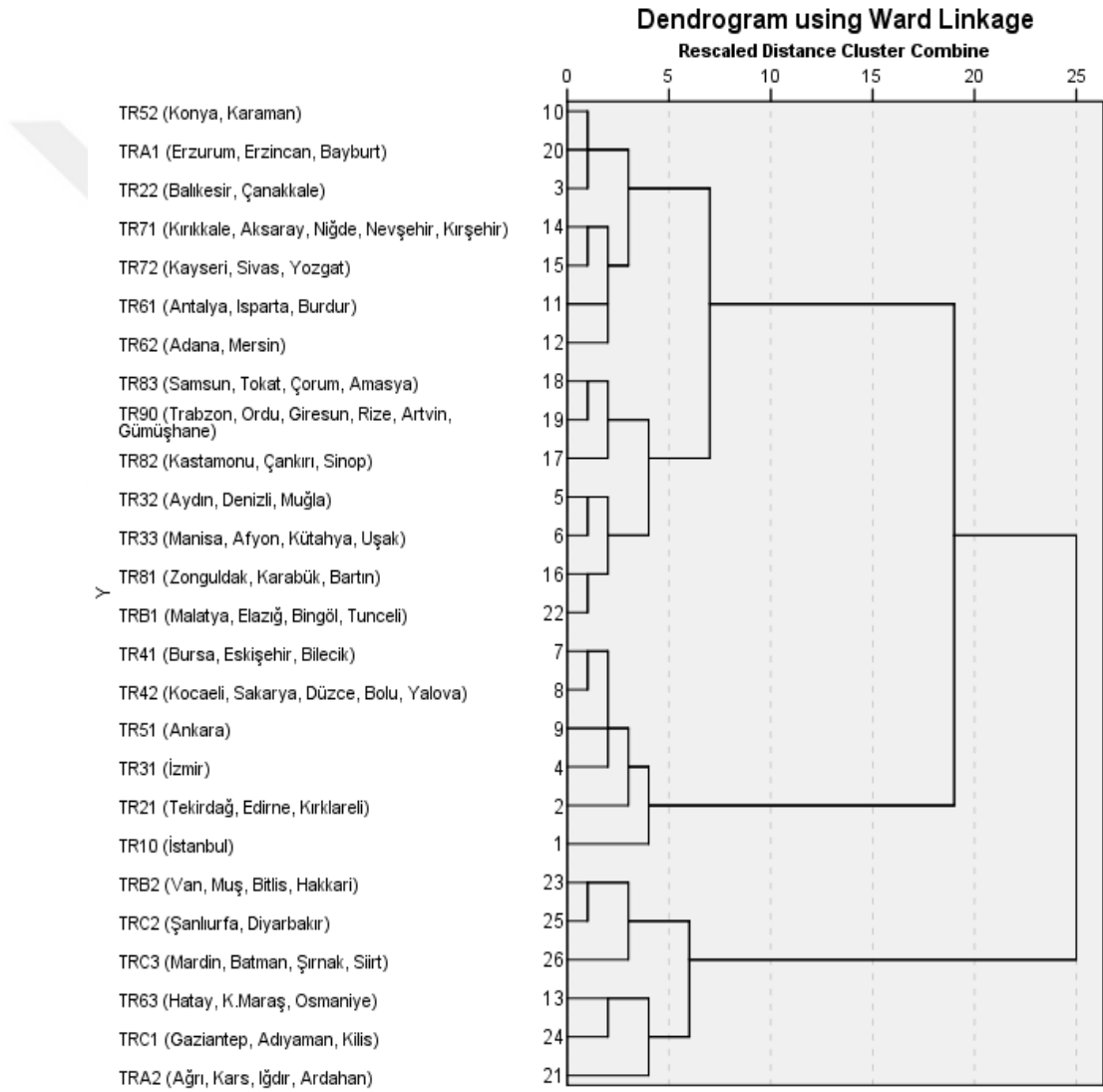
Küme oluşumları sonucunda üçüncü kümenin dört iktisadi bölgeden oluştuğu ve satınalma gücü endeks ortalamasının 95,6 olduğu görülmektedir. Dolayısıyla bu bölgede mal ve hizmet fiyatları diğer bölgelere kıyasla daha düşüktür. Aynı zamanda kümede yer alan bölgelerin yoksulluk sınırları oldukça düşüktür. Zira en düşük yoksulluk sınırı 3.625 TL, en yüksek yoksulluk sınırı 5.688 TL değerindedir. Bu küme istihdam oranı ve kişi başına GSYH'nın düşük, işsizlik oranları ve kayıtdışı istihdamın yüksek olduğu bölgeleri barındırmaktadır.



3.8. 2018 YILI UYGULAMASI

Bu kısımda 0 ve 1 arasında standardize edilmiş 2018 yılı verilerine Öklit uzaklığı ve Ward kümeleme yöntemi uygulanmıştır. Analiz sonucunda elde edilen dendrogram incelenmiş ve 26 bölgenin genel olarak 3 kümede yoğunluk gösterdiği saptanmıştır.

Şekil 7: 2018 Yılı Dendrogramı



Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Küme sonuçlarına aşağıdaki tabloda yer vermiştir.

Tablo 7: 2018 Yılı Küme Sonuçları

KÜME 1	TR10 (İstanbul), TR51 (Ankara), TR31 (İzmir), TR21 (Tekirdağ, Edirne, Kırklareli), TR41 (Bursa, Eskişehir, Bilecik), TR42 (Kocaeli, Sakarya, Düzce, Bolu, Yalova)
KÜME 2	TR52 (Konya, Karaman), TRA1 (Erzurum, Erzincan, Bayburt), TR22 (Balıkesir, Çanakkale), TR71 (Kırıkkale, Aksaray, Niğde, Nevşehir, Kırşehir), TR72 (Kayseri, Sivas, Yozgat), TR61 (Antalya, Isparta, Burdur), TR62 (Adana, Mersin), TR83 (Samsun, Tokat, Çorum, Amasya), TR90 (Trabzon, Ordu, Giresun, Rize, Artvin, Gümüşhane), TR82 (Kastamonu, Çankırı, Sinop), TR32 (Aydın, Denizli, Muğla), TR33 (Manisa, Afyon, Kütahya, Uşak), TR81 (Zonguldak, Karabük, Bartın), TRB1 (Malatya, Elazığ, Bingöl, Tunceli)
KÜME 3	TRB2 (Van, Muş, Bitlis, Hakkâri), TRC2 (Şanlıurfa, Diyarbakır), TRC3 (Mardin, Batman, Şırnak, Siirt), TR63 (Hatay, K.Maraş, Osmaniye), TRC1 (Gaziantep, Adıyaman, Kilis), TRA2 (Ağrı, Kars, Iğdır, Ardahan)

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

3.8.1. Küme 1'in Değerlendirilmesi

Birinci kümenin oluşumu dendrogram üzerinden incelendiğinde en yakın mesafe TR41 (Bursa, Eskişehir, Bilecik) ve TR42 (Kocaeli, Sakarya, Düzce, Bolu, Yalova) bölgeleri arasındadır. Dolayısıyla ilk olarak bu bölgeler birleşmiştir. Ardından TR51 (Ankara) ve TR31 (İzmir) bölgeleri kümeye katılmıştır. Sonrasında sırasıyla TR21 (Tekirdağ, Edirne, Kırklareli) ve TR10 (İstanbul) bölgelerinin kümeye katılmasıyla birinci küme elde edilmiştir.

Küme oluşumları sonucunda birinci kümenin altı iktisadi bölgeden oluştuğu ve satınalma gücü endeks ortalamasının 106,4 olduğu görülmektedir. Zira önceki yılda birinci kümede yer alan TR61 (Antalya, Isparta, Burdur), TR62 (Adana, Mersin) ve

TR22 (Balıkesir, Çanakkale) gibi satınalma gücü endeks küme ortalamasının altında olan bölgelerin bu kümede yer almaması, bu endeks ortalamasının artmasına neden olmuştur. Önceki yıllar ile kıyaslandığında yoksulluk sınırı, istihdam oranları ve kişi başına GSYH değerleri, küme içinde oldukça yüksektir. Aynı zamanda birinci küme, kayıtdışı istihdamın oldukça düşük olduğu bölgeleri barındırmaktadır.

3.8.2. Küme 2'nin Değerlendirilmesi

İkinci kümenin oluşumu dendrogram üzerinden incelendiğinde kümenin ikili bir yapıda olduğu görülmektedir. Zira TR52 (Konya, Karaman), TRA1 (Erzurum, Erzincan, Bayburt), TR22 (Balıkesir, Çanakkale), TR71 (Kırıkkale, Aksaray, Niğde, Nevşehir, Kırşehir), TR72 (Kayseri, Sivas, Yozgat), TR61 (Antalya, Isparta, Burdur) ve TR62 (Adana, Mersin) bölgeleri kendi aralarında; TR83 (Samsun, Tokat, Çorum, Amasya), TR90 (Trabzon, Ordu, Giresun, Rize, Artvin, Gümüşhane), TR82 (Kastamonu, Çankırı, Sinop), TR32 (Aydın, Denizli, Muğla), TR33 (Manisa, Afyon, Kütahya, Uşak), TR81 (Zonguldak, Karabük, Bartın) ve TRB1 (Malatya, Elazığ, Bingöl, Tunceli) bölgeleri kendi aralarında kısa mesafede birleşmiştir. İki küme daha uzak bir mesafede birleşerek ikinci kümeyi oluşturmuştur.

Küme oluşumları sonucunda ikinci kümenin on dört iktisadi bölgeden oluştuğu ve satınalma gücü endeks ortalamasının 99,2 ile Türkiye ortalamasına çok yakın bir değer aldığı görülmektedir. Küme popülasyonu oldukça yüksek olmasına karşın satınalma gücü endeksinin ortalama değerden ciddi bir sapma gösterdiği bir bölge bulunmamaktadır. Bu kümede yoksulluk sınırları birinci küme kadar yüksek olmamakla birlikte genel itibarıyla yüksek bir seviyede olduğu söylenebilir. İstihdam seviyeleri bu kümede %41,6 - % 53,7 arasında değişiklik göstermektedir. Birinci küme ile kıyaslandığında kümede yer alan bölgelerin kişi başına GSYH düzeylerinin oldukça düşük olduğu, kayıtdışı istihdam seviyesinin ise yüksek düzeyde gerçekleştiği görülmektedir.

3.8.3. Küme 3'ün Değerlendirilmesi

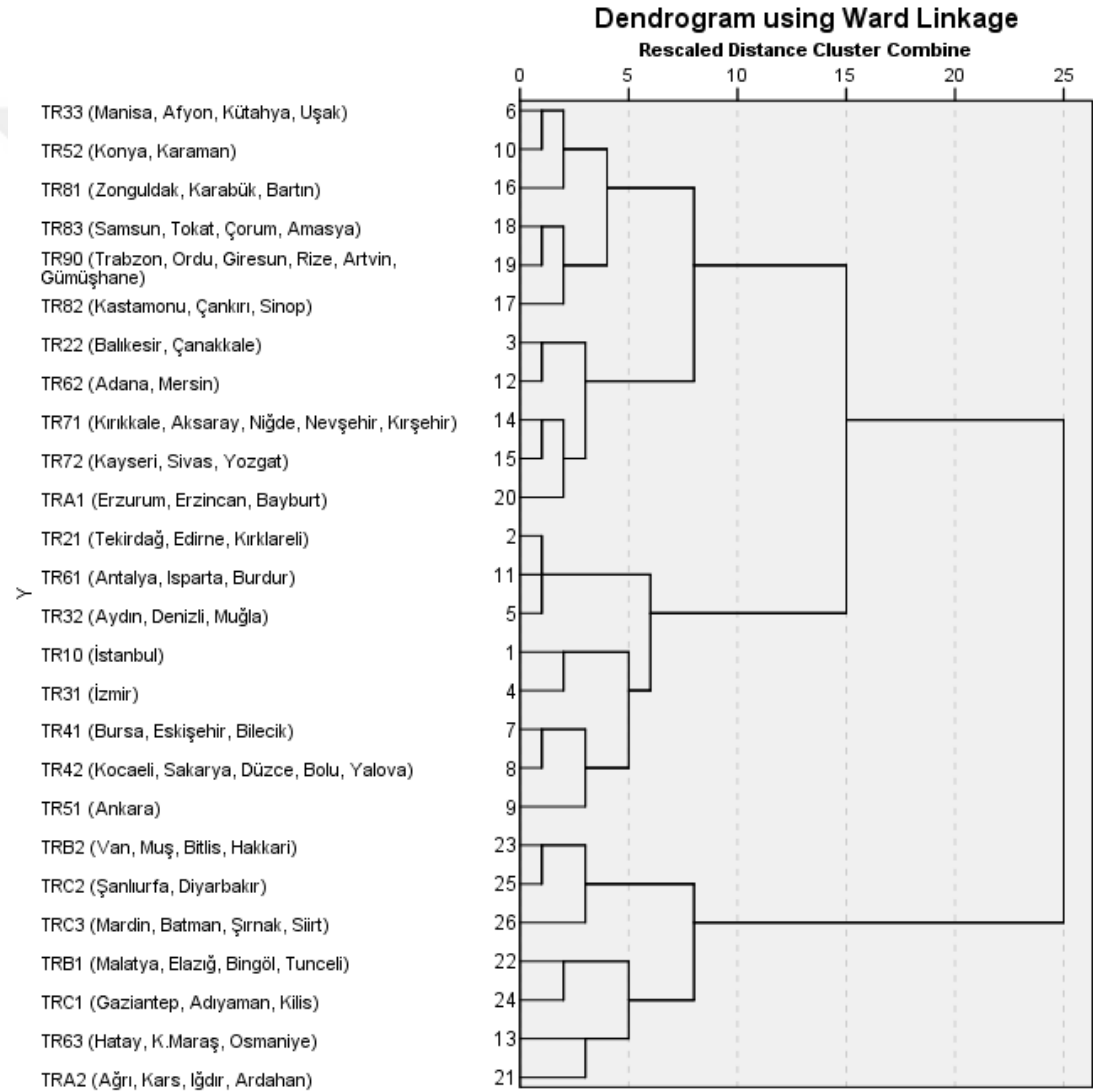
Dendrogram üzerinden incelendiğinde üçüncü kümenin oluşumu ilk olarak TRB2 (Van, Muş, Bitlis, Hakkâri) ve TRC2 (Şanlıurfa, Diyarbakır) bölgelerinin birleşmesiyle başlamış, ardından bu kümeye TRC3 (Mardin, Batman, Şırnak, Siirt) bölgesi dâhil olmuştur. Öte yandan TR63 (Hatay, K.Maraş, Osmaniye) ve TRC1 (Gaziantep, Adıyaman, Kilis) bölgeleri de kendi aralarında bir küme oluşturmuş, bu kümeye TRA2 (Ağrı, Kars, Iğdır, Ardahan) bölgesi sonradan dâhil olmuştur. Daha sonra bu iki küme birleşerek üçüncü küme elde edilmiştir.

Küme oluşumları sonucunda üçüncü kümenin altı iktisadi bölgeden oluştuğu ve satınalma gücü endeks ortalamasının 95,3 olduğu görülmektedir. Önceki yıllara paralel olarak bu küme iktisadi ve sosyal göstergeler açısından olumsuz bir tablo sunmaktadır. Nitekim yoksulluk sınırları düşük olmasına karşılık yoksulluk oranları aynı şekilde düşük değildir. İstihdam düzeyleri düşük, işsizlik oranları yüksektir. Ancak TRA2 (Ağrı, Kars, Iğdır, Ardahan) bölgesi iş gücü istatistikleri bakımından bu küme ile benzerlik göstermemektedir. Öte yandan üçüncü küme kişi başına GSYH değerlerinin genel olarak en düşük olduğu bölgeleri barındırmaktadır. Aynı zamanda bu bölgeler kayıtdışı istihdam düzeylerinin yüksek olduğu bölgelerdir.

3.9. 2019 YILI UYGULAMASI

Bu bölümde 0 ve 1 arasında standardize edilmiş 2019 yılı verilerine Öklit uzaklığı ve Ward kümeleme yöntemi uygulanmıştır. Analiz sonucunda elde edilen dendrogram incelenmiş ve 26 bölgenin genel olarak 3 kümede yoğunluk gösterdiği görülmektedir.

Şekil 8: 2019 Yılı Dendrogramı



Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Küme sonuçlarına aşağıdaki tabloda yer vermiştir.

Tablo 8: 2019 Yılı Küme Sonuçları

KÜME 1	TR10 (İstanbul), TR31 (İzmir), TR51 (Ankara) TR41 (Bursa, Eskişehir, Bilecik), TR42 (Kocaeli, Sakarya, Düzce, Bolu, Yalova), TR61 (Antalya, Isparta, Burdur), TR32 (Aydın, Denizli, Muğla), TR21 (Tekirdağ, Edirne, Kırklareli),
KÜME 2	TR33 (Manisa, Afyon, Kütahya, Uşak), TR52 (Konya, Karaman), TR81 (Zonguldak, Karabük, Bartın), TR83 (Samsun, Tokat, Çorum, Amasya), TR90 (Trabzon, Ordu, Giresun, Rize, Artvin, Gümüşhane), TR82 (Kastamonu, Çankırı, Sinop), TR22 (Balıkesir, Çanakkale), TR62 (Adana, Mersin), TR71 (Kırıkkale, Aksaray, Niğde, Nevşehir, Kırşehir), TR72 (Kayseri, Sivas, Yozgat), TRA1 (Erzurum, Erzincan, Bayburt),
KÜME 3	TRB2 (Van, Muş, Bitlis, Hakkâri), TRC2 (Şanlıurfa, Diyarbakır), TRC3 (Mardin, Batman, Şırnak, Siirt), TRB1 (Malatya, Elazığ, Bingöl, Tunceli), TRC1 (Gaziantep, Adıyaman, Kilis), TR63 (Hatay, K.Maraş, Osmaniye), TRA2 (Ağrı, Kars, Iğdır, Ardahan)

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

3.9.1. Küme 1'in Değerlendirilmesi

Dendrogram sonuçları çerçevesinde en yakın mesafede TR61 (Antalya, Isparta, Burdur), TR32 (Aydın, Denizli, Muğla) ve TR21 (Tekirdağ, Edirne, Kırklareli) bölgelerinin birleştiği görülmektedir. Öte yandan TR51 (Ankara), TR41 (Bursa, Eskişehir, Bilecik) ve TR42 (Kocaeli, Sakarya, Düzce, Bolu, Yalova) bölgelerinin kendi aralarında birleştiği, ardından TR10 (İstanbul) ve TR31 (İzmir) bölgeleri ile küme oluşturduğu görülmektedir. Son olarak bu iki küme birleşerek birinci kümeyi oluşturmuştur.

Önceki yıl sonuçlarına benzer olarak küme bir; satınalma gücü endeksi, yoksulluk sınırı, istihdam oranı ve kişi başına GSYH düzeylerinin yüksek olduğu

bölgeleri barındırmaktadır. Bununla birlikte bu bölgelerde iş gücünün büyük çoğunluğu kayıt altına alınmıştır. Öte yandan önceki yıllardan farklı olarak TR32 (Aydın, Denizli, Muğla) bölgesinin bu kümede yer aldığı görülmektedir. Önceki yıllarda ikinci kümede yer alan bu bölge bu yıl ilk kez birinci kümede yer almıştır.

3.9.2. Küme 2'nin Değerlendirilmesi

TRB2 (Van, Muş, Bitlis, Hakkâri) ve TRC2 (Şanlıurfa, Diyarbakır) bölgeleri, küme iki içinde en yakın mesafede birleşen iki bölgedir. Daha sonrasında TRC3 (Mardin, Batman, Şırnak, Siirt) bölgesi bu kümeye dâhil olmuştur. Öte yandan TRB1 (Malatya, Elazığ, Bingöl, Tunceli) ve TRC1 (Gaziantep, Adıyaman, Kilis) bölgeleri kendi aralarında, TR63 (Hatay, K.Maraş, Osmaniye) ve TRA2 (Ağrı, Kars, Iğdır, Ardahan) bölgeleri kendi aralarında birleşmiş, sonraki aşamada bu dört bölge birleşerek tek bir küme oluşturmuştur. Son olarak bu iki küme birleşerek ikinci kümeyi oluşturmuştur.

Küme satınalma gücü endeks ortalaması 99,1'dir. Kümede yer alan bölgeler hemen hemen bu ortalamaya yakın değerler almıştır. Bu kümede yoksulluk sınırı 9.000 TL değerinin altında olan bir bölge bulunmamaktadır. Ancak birinci kümede bulunan bölgelerin yoksulluk sınırı kadar yüksek bir düzeyde değildir. Kümeye ait istihdam oranları %40,6 - %50,8; işsizlik oranları ise %7,6 - %14,5 arasında değişiklik göstermektedir. Bununla birlikte kayıtdışı istihdam düzeylerinin birinci bölgeden yüksek, üçüncü bölgeden düşük olduğu görülmektedir.

3.9.3. Küme 3'ün Değerlendirilmesi

TRB2 (Van, Muş, Bitlis, Hakkâri) ve TRC2 (Şanlıurfa, Diyarbakır) bölgeleri küme üç içinde en yakın mesafede birleşen iki bölgedir. Daha sonrasında TRC3 (Mardin, Batman, Şırnak, Siirt) bölgesi bu kümeye dâhil olmuştur. Öte yandan TRB1 (Malatya, Elazığ, Bingöl, Tunceli) ve TRC1 (Gaziantep, Adıyaman, Kilis) bölgeleri kendi aralarında, TR63 (Hatay, K.Maraş, Osmaniye) ve TRA2 (Ağrı, Kars, Iğdır, Ardahan) kendi aralarında birleşmiş, sonraki aşamada bu üç küme birleşerek tek bir küme oluşturmuştur.

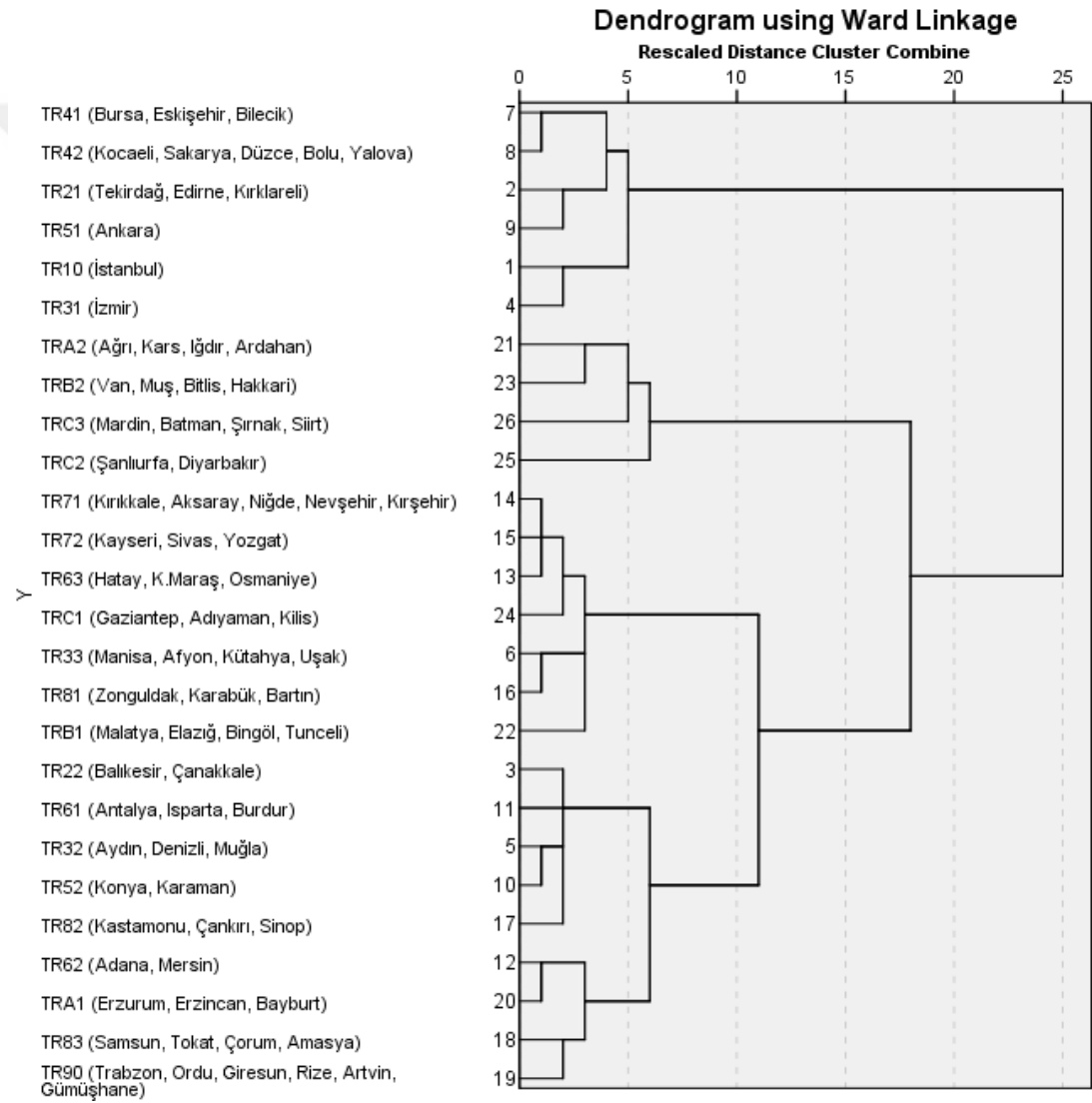
Küme satınalma gücü endeks ortalaması 95,7'dir. Nitekim bu kümede Türkiye ortalamasının üzerinde bir satınalma gücü endeksine sahip bölge bulmak mümkün değildir. Yoksulluk sınırları da paralel olarak düşük düzeydedir. Yoksulluk sınırları incelendiğinde üçüncü kümede yer alan bölgelerin birinci ve ikinci kümede yer alan herhangi bir bölgenin üzerinde bir yoksulluk sınırına sahip olmadığı görülmektedir. Genellikle istihdam oranları düşük, buna karşılık işsizlik oranları yüksektir. Kişi başına GSYH değerlerinin düşük olduğu bu kümede yer alan bölgelerde kayıtlı istihdam da düşük düzeyde gerçekleşmiştir.



3.10. 2020 YILI UYGULAMASI

Bu bölümde 0 ve 1 arasında standardize edilmiş 2020 yılı verilerine Öklit uzaklığı ve Ward kümeleme yöntemi uygulanmıştır. Analiz sonucunda elde edilen dendrogram incelenmiş ve 26 bölgenin genel olarak 3 kümede yoğunluk gösterdiği görülmektedir.

Şekil 9: 2020 Yılı Dendrogramı



Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Küme sonuçlarına aşağıdaki tabloda yer vermiştir.

Tablo 9: 2020 Yılı Küme Sonuçları

KÜME 1	TR10 (İstanbul), TR31 (İzmir), TR51 (Ankara) TR41 (Bursa, Eskişehir, Bilecik), TR42 (Kocaeli, Sakarya, Düzce, Bolu, Yalova), TR21 (Tekirdağ, Edirne, Kırklareli),
KÜME 2	TR71 (Kırıkkale, Aksaray, Niğde, Nevşehir, Kırşehir), TR72 (Kayseri, Sivas, Yozgat), TR63 (Hatay, K.Maraş, Osmaniye), TRC1 (Gaziantep, Adıyaman, Kilis), TR33 (Manisa, Afyon, Kütahya, Uşak), TR81 (Zonguldak, Karabük, Bartın), TRB1 (Malatya, Elazığ, Bingöl, Tunceli), TR22 (Balıkesir, Çanakkale), TR61 (Antalya, Isparta, Burdur), TR32 (Aydın, Denizli, Muğla), TR52 (Konya, Karaman), TR82 (Kastamonu, Çankırı, Sinop), TR62 (Adana, Mersin), TRA1 (Erzurum, Erzincan, Bayburt), TR83 (Samsun, Tokat, Çorum, Amasya), TR90 (Trabzon, Ordu, Giresun, Rize, Artvin, Gümüşhane)
KÜME 3	TRA2 (Ağrı, Kars, Iğdır, Ardahan), TRB2 (Van, Muş, Bitlis, Hakkâri), TRC3 (Mardin, Batman, Şırnak, Siirt), TRC2 (Şanlıurfa, Diyarbakır)

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

3.10.1. Küme 1'in Değerlendirilmesi

Birinci kümede TR41 (Bursa, Eskişehir, Bilecik) ve TR42 (Kocaeli, Sakarya, Düzce, Bolu, Yalova); TR21 (Tekirdağ, Edirne, Kırklareli) ve TR51 (Ankara); TR10 (İstanbul) ve TR31 (İzmir) bölgeleri ilk olarak kendi aralarında birleşmiş, ardından daha uzak mesafede birleşerek birinci kümeyi oluşturmuştur.

Küme satınalma gücü endeks ortalaması 106,2'dir. TR31 (İzmir) bölgesinin satınalma gücü endeksinin yıllar itibariyle arttığı, TR10 (İstanbul) bölgesine yaklaştığı görülmektedir. Bir diğer taraftan yoksulluk sınırları diğer kümelerle kıyaslandığında oldukça yüksektir. Nitekim kümeye ait en yüksek yoksulluk sınırı 16.269 TL ile TR10

(İstanbul) bölgesine; en düşük yoksulluk sınırı 13.923 TL ile TR42 (Kocaeli, Sakarya, Düzce, Bolu, Yalova) bölgesine aittir. Kümede yer alan diğer bölgelerin yoksulluk sınırları bu tutarlar arasında değişmektedir. Öte yandan bu kümede yer alan bölgeler diğer kümelerin bölgeleriyle kıyaslandığında, iş gücü istatistikleri açısından önemli farklılıkların olmadığı görülmektedir. Ancak kümede yer alan bölgelerde kayıtdışı istihdam düzeyi oldukça düşüktür.

3.10.2. Küme 2'nin Değerlendirilmesi

Dendrogram incelendiğinde ikinci kümenin kendi içinde ikili bir yapıda olduğu görülmektedir. Zira TR71 (Kırıkkale, Aksaray, Niğde, Nevşehir, Kırşehir), TR72 (Kayseri, Sivas, Yozgat), TR63 (Hatay, K.Maraş, Osmaniye), TRC1 (Gaziantep, Adıyaman, Kilis), TR33 (Manisa, Afyon, Kütahya, Uşak), TR81 (Zonguldak, Karabük, Bartın) ve TRB1 (Malatya, Elazığ, Bingöl, Tunceli) bölgeleri kendi aralarında daha kısa bir mesafede birleşmiştir. Diğer taraftan TR22 (Balıkesir, Çanakkale), TR61 (Antalya, Isparta, Burdur), TR32 (Aydın, Denizli, Muğla), TR52 (Konya, Karaman), TR82 (Kastamonu, Çankırı, Sinop), TR62 (Adana, Mersin), TRA1 (Erzurum, Erzincan, Bayburt), TR83 (Samsun, Tokat, Çorum, Amasya) ve TR90 (Trabzon, Ordu, Giresun, Rize, Artvin, Gümüşhane) bölgeleri de paralel olarak kendi aralarında daha kısa bir mesafede birleşmiştir. Ardından iki küme birleşerek ikinci kümeyi oluşturmuştur.

Küme satınalma gücü endeks ortalaması 98,8'dir. İkinci kümenin nispeten fazla bölge barındırması küme içi homojenliği etkilemektedir. Kümenin yoksulluk sınırları incelendiğinde, genellikle birinci kümeden düşük ve üçüncü kümeden yüksek olduğu görülmektedir. Nitekim kümeye ait en yüksek yoksulluk sınırı, 13.792 TL ile TR61 (Antalya, Isparta, Burdur) bölgesi; en düşük yoksulluk sınırı 8.960 TL ile TRC1 (Gaziantep, Adıyaman, Kilis) bölgesine aittir. Kümede yer alan diğer bölgelerin yoksulluk sınırları bu tutarlar arasında değişiklik göstermektedir. İstihdam oranları açısından birinci kümeden çok büyük farkların bulunmadığı ancak kümede yer alan bazı bölgelerin işsizlik oranlarının yüksek olduğu göze çarpmaktadır. Kişi başına GSYH ve kayıtdışı istihdam açısından bir ve üçüncü kümenin arasında değerlere sahip olduğu görülmektedir.

3.10.3. Küme 3' n Değerlendirilmesi

       kümenin oldukça homojen bir yapıda olduğu, bu kümenin bir baŗka küme ile birleŗiminin 15-20 mesafe arasında olduğu görülmektedir. Kümede ilk olarak TRA2 (Ağrı, Kars, Iğdir, Ardahan) ve TRB2 (Van, Muŗ, Bitlis, Hakk ari) bölgelerinin birleŗtięi, daha sonrasında TRC3 (Mardin, Batman, Şırnak, Siirt) ve TRC2 (ŗanlıurfa, Diyarbakır) bölgelerinin bu kümeye d hil olduğu görülmektedir.

Küme satınalma gücü endeks ortalaması 95,5'dir. Kümede yer alan bölgelerin satınalma gücü endekslerinin hemen hemen birbirine yakın olduğu görülmektedir. Öte yandan bu bölgeler yoksulluk sınırlarının en d ŗ k olduğu bölgelerdir. Öyle ki kümeye ait en yüksek yoksulluk sınırı 7.074 TL ile TRA2 (Ağrı, Kars, Iğdir, Ardahan) bölgesine aittir. TRA2 (Ağrı, Kars, Iğdir, Ardahan) bölgesi bu sınır ile küme birde yer alan TR10 ( stanbul) bölgesinin yoksulluk sınırından oldukça altında . Kümede yer alan diğer bölgelere ait yoksulluk sınırları ise 7.074 TL'nin altında değerler almaktadır. Aynı zamanda bu bölgelerde istihdam oranları ve kiŗi baŗına GSYH düzeyleri d ŗ k; iŗsizlik oranları ve kayıtdıŗı istihdam oranları oldukça yüksek seviyededir.

SONUÇ

Üretim faktörlerinden emeğin karşılığı alınan bedel olarak tanımlanabilecek ücret, ekonomik ve sosyal açıdan değerlendirilebilecek çok yönlü bir kavramdır. Çalışanlar açısından bir –belki de tek- gelir kaynağı olarak görülürken, işverenler açısından bir maliyet unsuru olarak değerlendirilmektedir. Ücretlerin belirlenmesi; bireysel pazarlık veya toplu pazarlık usulleriyle ya da hükûmetlerin ücretlerin belirlenmesinde bir müdahale niteliği taşıyan asgari ücretler yoluyla gerçekleştirilebilmektedir.

İşverenler tarafından ödenmesi gereken minimum ücret düzeyini belirleyen asgari ücretler, ülkelerin ekonomik ve sosyal şartlarına ve siyasal tercihlerine göre farklılık gösterebilmektedir. Nitekim tüm çalışanları kapsayan tek bir asgari ücret tespit edilebilmesinin yanı sıra çeşitli iş kollarını ve sektörleri kapsayan yahut mesleki farklılıkları ya da bölgesel farklılıkları esas alan birden fazla asgari ücret düzeyi belirlenebilmektedir. Her bir asgari ücret kapsamının çeşitli avantajları ve dezavantajları bulunmaktadır.

Asgari ücretin kapsam türlerinden birisi olan bölgesel asgari ücret, asgari ücretin bölgesel farklılıklar esas alınarak belirlenmesi yöntemidir. Bölgesel asgari ücret, birden fazla asgari ücretin belirlenmesi ve bu ücretlerin uygulamaya konulması ve koordine edilmesi açısından ulusal düzeyde belirlenen tek bir asgari ücretten daha zorlu olsa da, ekonomik ve sosyal gelişmişlik düzeylerinin birbirinden oldukça farklı olduğu bölgelerin bulunması durumunda en ideal asgari ücret sistemini oluşturması bakımından avantaj sağlamaktadır. Bölgesel asgari ücret günümüzde çeşitli sistemler dâhilinde ABD, Çin, Japonya, Kanada ve Brezilya gibi birçok ülkede uygulama alanı bulmaktadır.

Türkiye’de de 1967-1974 yılları arasında bölgesel asgari ücret uygulanmıştır. Ancak bu uygulamadan 1974 yılında vazgeçilmiş ve 1974 yılından bu yana merkezi bir komisyon tarafından ulusal düzeyde tek bir asgari ücret belirlenmektedir. Günümüzde zaman zaman yeniden bölgesel asgari ücret uygulamasına geçilmesi gündeme gelmeye devam etmektedir. Özellikle TUSİAD, ASO, İTO ve MÜSİAD temsilcileri tarafından bölgesel asgari ücret uygulamasına geçilmesine yönelik açıklamalar yapılmakta ve raporlar yayınlanmaktadır. Prof. Dr. Tekin AKGEYİK

tarafından 2007 yılında hazırlanan ve İTO tarafından yayınlanan “Asgari Ücrette Esnek Modelleme: Bölgesel Asgari Ücret Yaklaşımı” adlı raporda “Mevcut sistem, oldukça sınırlı bir esnekliğe olanak sağlarken, yaratmış olduğu yüksek işgücü maliyeti rekabet edebilirliği sınırladığı gibi kayıtdışıılığı da teşvik etmektedir. Bu nedenle daha esnek ve kolay uygulanabilen, yerel ve bölgesel koşullarla uyumlu yeni bir sistem kurgulanmalıdır.” şeklinde görüşe yer vermiştir. Aynı zamanda bölgesel asgari ücret sistemi OECD ve IMF gibi uluslararası kuruluşlarca da destek görmektedir. OECD’nin 2008 yılında yayınlanan Türkiye Ekonomik Araştırmasında düşük vasıflı çalışanların kayıtlı sektörde çok maliyetli olduğunu belirtilerek “işgücü maliyetlerinin düşürülmesi, mevcut asgari ücretin nominal ilerleyişinin sınırlandırılarak ve mesleki ve bölgesel seviyede asgari ücretlerin üzerinde daha çok müzakere edilmesine alan yaratarak sağlanabilir.” şeklinde görüşe yer verilmiştir.

Bu görüş ve önerilerin temel nedenlerinden birisi, bölgesel düzeyde belirlenecek olan bir asgari ücretin bölgeler arası eşitsizliklerin giderilmesine katkı sağlayacağına olan inançtır. Zira bölgeler arası eşitsizlikler, ekonomik büyüme ve kalkınma fonksiyonlarını etkilemekte ve yerel dinamiklerin etkin kullanılmasını engellemektedir. Bölgeler arası eşitsizlikler aynı zamanda düzensiz göçlerin yaşanmasına neden olmaktadır. Bölgesel asgari ücretin özellikle az gelişmiş bölgelerde daha rekabet edilebilir bir düzeyde belirlenmesi, yatırımların bu bölgelere teşvik edilmesine ve istihdamın oluşturulmasına zemin hazırlayabilmektedir. Dolayısıyla istihdam kaynaklı bölgesel göçlerin önüne geçilmesi sağlanabilmektedir.

Bölgesel asgari ücretin uygulanmasındaki bir diğer neden kayıtdışı istihdamın kayıt altına alınmasına sağlayacağı katkıdır. İşçi maliyetlerinin artması ile işverenler, çalışanların işten çıkarılması yahut kayıtdışı olarak çalıştırılması yoluna başvurabilmektedir. Bölgesel asgari ücretin bölgeye ait ekonomik, sosyal ve toplumsal dinamikleri, işverenlerin ödeme kapasitesini ve bölgedeki ortalama ücretleri dikkate alması nedeniyle kayıtdışı istihdamın azaltılmasında rol oynayabilmektedir.

Bahsedilen avantajlar, bölgeler arası eşitsizlik düzeyi, düzensiz göç düzeyi ve bölgesel asgari ücret uygulayan ülkeler göz önünde bulundurulduğunda, bölgesel düzeyde ekonomik büyüme ve kalkınmanın desteklenmesi, yoksulluğun giderilmesi, rekabet gücünün artırılması, istihdam düzeyi düşük olan bölgelerde istihdamın sağlanması ve kayıtdışı istihdamın kayıt altına alınması gibi nedenlerle, bölgesel asgari

ücret uygulamasının Türkiye’de ideal bir asgari ücret sistemi oluşturabileceği düşünülmektedir. Öte yandan bölgesel asgari ücretin çok yönlü bir kavram olması nedeniyle çeşitli açılardan ele alınması ve bahsedilen sorunları çözmede tek başına yeterli bir politika aracı olarak görülmemesi gerektiği ifade edilmelidir.

Yapılan çalışmada bölgesel asgari ücret varsayımı altında bölgelerin ne şekilde gruplandırılacağı araştırılmış, bu amaca yönelik olarak çok değişkenli istatistiksel analiz yöntemlerinden birisi olan “Kümeleme Analizi”nin iktisadi bölgelerin sınıflandırılmasında kullanılabilirliği irdelenmiştir. Kümeleme analizi birbirine benzer birimleri bir araya getirmek ve birbiri ile benzerliği bulunmayan birimleri ayırmayı amaçlamaktadır. Bölgelerin kendi içinde homojen bir yapıda olması, bölgeye ait ekonomik ve sosyal koşullara uygun, çalışanların temel ihtiyaçlarını göz önünde bulunduran aynı zamanda işverenlerin ödeme kapasitelerini dikkate alan asgari ücret düzeylerinin belirlenmesine katkı sağlamaktadır.

Çalışmanın kapsamını 2015-2020 dönemi oluşturmuştur. Analizinde örneklem olarak Türkiye’nin İBBS’si olan (Düzey-2) 26 bölge seçilmiş ve örneklemin belirlenmesinin ardından değişken seçimine geçilmiştir. Değişken seçimi yapılırken bölgesel satınalma gücü endeksi, tüketici fiyat endeksi, yoksulluk oranı, yoksulluk sınırı, istihdam oranı, işsizlik oranı, kişi başına GSYH ve kayıtdışı istihdam gibi bölgeler arası eşitsizlikleri ve sonuçlarını yansıtan değişkenler seçilmiştir. Değişkenler seçilirken periyodik olarak yayınlanan TÜİK ve SGK verilerinden yararlanılmıştır. Ardından her bir yıl için Microsoft Excel sayfası oluşturulmuş, örneklem ve değişkenler bu sayfalara aktararak veri matrisi elde edilmiştir. Veri matrisi sonrasında SPSS 25.0 programına yüklenerek analizin uygulama aşamasına geçilmiştir. Tek bağlantı yöntemi, tam bağlantı yöntemi ve Ward kümeleme yöntemlerinin kullanıldığı analizde benzerlik ölçüsü olarak Öklit uzaklığı ve kareli Öklit uzaklığı tercih edilmiştir. SPSS 25.0 ile gerçekleştirilen uygulamalar sonucunda elde edilen dendrogramlar (ağaç diyagramları) incelenmiş ve Ward kümeleme yönteminin Öklit uzaklığı ile birlikte en uygun ve anlamlı sonuçları verdiği saptanmıştır.

Analiz sonucunda elde edilen dendrogramlar incelenerek yıllar itibariyle küme sayıları belirlenmiştir. Küme sayılarının belirlenmesinin ardından her kümeye ait dendrogram ve değişkenler esas alınarak küme oluşumları değerlendirilmiştir. Elde

edilen sonuçlar çerçevesinde analize dâhil edilen değişkenler açısından aynı ekonomik ve sosyal koşullara sahip bölgelerin aynı kümelerde yer aldığı ve bölgesel asgari ücret uygulanması durumunda iktisadi bölgelerin kümeleme analizi yöntemleri kullanılarak sınıflandırılabilceğı sonucuna varılmıştır. Öte yandan bir kümede yer alan bir bölgenin sahip olduğı değişken bakımından bir başka kümeye daha yakın olduğı durumlar söz konusu olabilmektedir. Bu durum hiyerarşik kümeleme analizinin algoritmasından kaynaklanmakta olup bölgeye ait diğere değişkenlerin ait olduğı kümede yer alan bölgelerin değişkenleriyle benzerlik taşımasıyla açıklanabilmektedir.

Küme sayısı hakkında önsel bir bilginin bulunmadığı durumlarda kümeleme analizi yöntemlerinden birisi olan hiyerarşik kümeleme yöntemlerinden yararlanılmaktadır. Hiyerarşik kümeleme yöntemleri, başlangıçta tek bir küme oluşturan birimleri kademeli olarak birbirinden ayırmayı amaçlayan yöntemler bütünüdür (vice versa). Bu yöntemlerde uygulayıcı küme sayısının kaç olacağına kendisi karar verir. Bu bakımdan küme sayısının belirlenmesinde etkili olan en uygun noktanın doğru seçimi uygulayıcı tarafından gerçekleştirilmektedir. Dolayısıyla yıllar itibariyle gerçekleştirilen analiz sonucunda ideal küme sayıları değişiklik gösterebilmektedir. Bu bilgiler ışığında 2015 ve 2016 yılı verileri ile yapılan analiz sonuçlarında en ideal küme sayısının 4; buna karşın 2017, 2018, 2019 ve 2020 yılları verileri ile yapılan analiz sonuçlarında ise en ideal küme sayısının 3 olduğı sonucuna varılmıştır.

Bu çalışmada kümeleme analizi sonucu elde edilen bölgelere asgari ücret tayini amaçlanmamakla birlikte, bölgesel asgari ücretin uygulanma amacı kümelere atanan bölgelerin sosyo-ekonomik göstergeleriyle değerlendirildiğinde belirli bir kanıya varmak mümkündür. Bu amaca yönelik olarak her yıla ait sonuçlar tabloda gösterilirken analize dâhil edilen değişkenler dikkate alınmış ve yorumlanmış, ardından kümeler bu değişkenler dikkate alınarak yerleştirilmiştir. Öte yandan 2015 ve 2016 yıllarında elde edilen küme sayısının 2017, 2018, 2019 ve 2020 yıllarından farklı olduğı göz ardı edilmemelidir.

Satınalma gücü endeksi temelde ülkeler arasındaki fiyat düzeylerini karşılaştırmak amacıyla kullanılmaktadır. Ancak fiyat düzeyi farklılıkları aynı ülkenin farklı bölgeleri arasında da farklılık gösterebilmektedir. Bu farklılıkların tespit edilmesi amacıyla mal ve hizmetlere ilişkin bölgesel yıllık ortalama fiyatlar esas

alınarak bölgesel satınalma gücü endeksi hesaplanmaktadır. Bölgelere Türkiye genel ortalaması 100 olacak şekilde belirli puanlar verilir. Eğer bir bölge Türkiye genel ortalamasının üzerinde (100'den büyük) ise pahalı; altında (100'den küçük) ise ucuz sayılmaktadır. Asgari ücretin insan onuruna yaraşır bir ücret düzeyi oluşturulduğu düşünüldüğünde, bu ücretin farklı bölgelerde aynı ihtiyaçları karşılamada yeterli bir seviyede olması, çalışanların tam anlamıyla korunması ve insan onuruna yaraşır bir geçimden mahrum kalmaması amacıyla satınalma gücü endeksi yüksek (pahalı) bölgelerdeki asgari ücret tutarın daha yüksek; satınalma gücü düşük (ucuz) bölgelerdeki asgari ücret tutarının ise daha düşük olması önerilmektedir. Buna göre Küme 1 bölgelerinin en yüksek; Küme 2 bölgelerinin Küme 1'den düşük ancak 2015 ve 2016 yılları için Küme 3 ve 4'ten, 2017, 2018, 2019 ve 2020 yılları için Küme 3'ten yüksek; Küme 3 bölgelerinin 2015 ve 2016 yıllarında Küme 1 ve 2'den düşük ancak Küme 4'ten yüksek; 2017, 2018, 2019 ve 2020 yılları için ise en düşük asgari ücret düzeyine sahip olması önerilmektedir. Üçüncü bölümde yer alan her yıla ait küme sonuçları tabloları bu düzen esas alınarak sıralanmıştır.

Bölgesel asgari ücret uygulanması durumunda belirlenecek olan asgari ücret düzeylerinin kümeler arasında önerilen şekilde sıralanması, iş gücü istatistikleri ve kayıtdışı istihdam oranı açısından da avantaj sağlayabilmektedir. Zira 2015 ve 2016 yıllarında oluşturulan Küme 4 ve 2017, 2018, 2019 ve 2020 yıllarında oluşturulan Küme 3 bölgelerinin istihdam oranları genellikle düşük buna karşın işsizlik oranları genellikle yüksektir. Bu kümelerde asgari ücret düzeylerinin bir politika aracı olarak düşük belirlenmesi, işveren maliyetlerini düşürmesi nedeniyle bölgesel rekabetin sağlanmasına katkı sağlayabilmektedir. Bu durum yatırımların artmasına ve dolayısıyla istihdamın artmasına katkı sağlayabilmektedir. Paralel olarak diğer kümeler ile kıyaslandığında bu kümelerde kayıtdışı istihdam oranları yüksek düzeydedir. Bu bölgelerde asgari ücretin bir politika aracı olarak düşük belirlenmesi, işveren maliyetlerini düşürmesi dolayısıyla istihdamın kayıt altına alınmasını teşvik edebilmektedir. Aynı zamanda kayıtdışılık nedeniyle oluşan haksız rekabetin önlenmesine katkı sağlayabilmektedir.

KAYNAKÇA

Kitaplar

Aldenderfer, M. S., Blashfield, R. K. (1984). *Cluster Analysis (Quantitative Applications in the Social Sciences)*. United States of America: Sara Miller McCune, Sage Publications, Inc.

Altay, A. (2019). *Kamu Maliyesi Teorisi, Gelişimi ve Kapsamı* (5. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Anderberg, M. R. (1973). *Cluster Analysis for Applications*. London: Academic Press, Inc.

Cunningham, W. V. (2007). *Minimum Wages and Social Policy: Lessons from Developing Countries*. Washington DC: World Bank Publications.

Çakır, Ö. (2006). *Ücret Adaletinin İş Davranışları Üzerindeki Etkileri*. Ankara: Kamu-İş Yayınları.

Doellgast, V., Benassi, C. (2014). Collective Bargaining. *Handbook of Research on Employee Voice* (pp. 227-246). Editors Adrian Wilkinson, Jimmy Donaghey, Tony Dundon and Richard B. Freeman. USA: Massachusetts: Edward Elgar Publishing, Inc.

Du, Y., Jia, P. (2020). *Minimum Wages in China: Standard and Implementation*. Minimum Wages in China (pp. 39-70). Editors Li Shi and Carl Lin. Singapore: Palgrave Macmillan.

Everitt, B. S., Landau, S., Leese, M. ve Stahl, D. (2011). *Cluster Analysis, 5th Edition*. London: A John Wiley & Sons, Ltd., Publication.

Eyraud, F., Saget, C. (2005). *The Fundamentals of Minimum Wage Fixing*. Geneva: International Labour Organization.

Ghosheh, N. (2013). *Wage Protection Legislation in Africa*. Geneva: International Labour Organization (ILO).

Gündoğan, N., Biçerli, M. K. (2007). *Çalışma Ekonomisi*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.

Henderson, E. F. (1896). *Select Historical Documents of the Middle Ages*. London: George Bell and Sons.

Hu, Z., Wong, D. (2008). *Minimum Wage System in Selected Places*. Research and Library Services Division, Legislative Council Secretariat.

Hubbard, M. N. (2007). Wages. *The International Encyclopedia of the Social Sciences, 2nd edition*. Editors and Contributing Author: William Darity Jr. And Eric Mielants. Detroit: Macmillan/Thomson Gale.

Işığışok, Ö. (2017). *Ücret: Teorisi, Politikası, Yönetimi ve Sistemleri*. Gözden Geçirilmiş 3. Baskı, Bursa: Dora Yayınları.

Işığışok, Ö. (2018). Temel Sosyal Politika Sorunları. *Sosyal Politika* (pp. 113-174). Editörler: Aysen Tokol ve Yusuf Alper. Bursa: Dora Yayınları.

Johnson, R. A., Wichern, D. W. (2007). *Applied Multivariate Statistical Analysis(sixth edition)*. New Jersey, The United State of America: Pearson Education, Inc.

Kaufman, L., Rousseeuw, P. J. (2005). *Finding Groups In Data An Introduction to Cluster Analysis*. Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.

Kaymaz, K. (2010). *Ücret yönetimi: Beceri Bazlı Ücretleme Sistemi*. Bursa: Dora Yayınları.

Korkmaz, A. (2003). *Çağdaş Gelişmeler Açısından Asgari Ücret*. Ankara: Türk Tarih Kurumu Basımevi.

Kutal, M. (1969). *Teorik Esasları ve Tatbikatı Bakımından Asgari Ücret*. İstanbul: Sermet Matbası, İstanbul Üniversitesi Yayınları.

Levin-Waldman, O. M. (2001). *The Case of the Minimum Wage: Competing Policy Models*. New York: State University of New York Press (Sunny Press).

Lustig, N. C., McLeod, D. (1997). Minimum Wages and Poverty in Developing Countries: Some Empirical Evidence. *Coping with Austerity: Poverty and Inequality in Latin America*. Editor Nora Lustig. Washington: The Brookings Institution.

Maimon, O., Rokach, L. (2005). *Data Mining and Knowledge Discovery Handbook*. The United States of America: Springer Science+Business Media, Inc.

Nagar, S., Khunteta, A. (2016). A Proposed Modification Over Learning Vector Quantization and K-Means Algorithms for Performance Enhancement. *Proceedings of the International Conference on Recent Cognizance in Wireless Communication & Image Processing (pp. 671-682)*. Editors Nitin Afzalpulkar, Ghanshyam Singh, Vishnu Srivastava and Deepak Bhatnagar. India: Springer Publishing Company, Incorporated.

Neumark, D., Wascher, W. L. (2008). *Minimum Wages*. London: The MIT Press.

Nordlund, W. J. (1997). *The Quest for a Living Wage: The History of the Federal Minimum Wage Program*. The United State of America: Greenwood Press.

Özdamar, K. (1999). *Paket Programlar ile İstatistiksel Veri Analizi*. Eskişehir: Kaan Kitabevi.

Reddy, C. K., Vinzamuri, B. (2014). A Survey of Partitional and Hierarchical Clustering Algorithms. *Data Clustering Algorithms and Applications* (pp. 87-110). Editors Charu C. Aggarwal and Chandan K. Reddy. London: Chapman&Hall/CRC Data mining and Knowledge Discovery series.

Romesburg, H. C. (2004). *Cluster Analysis for Researchers*. North Carolina: Lulu Press.

Sarıllı, M. A. (2021). *Türk Vergi Sistemi (Güncellenmiş ve Gözden Geçirilmiş 8. Baskı)*. Ankara: Hermes Yayınları.

Sharma, S. (1996). *Applied Multivariate Techniques*. The United State of America: A John Wiley & Sons, Ltd., Publication.

Spencer, N. H. (2014). *Essentials of Multivariate Data Analysis* (1st ed.). New York: Chapman and Hall/CRC.

Starr, G. F. (1981). *Minimum Wage Fixing: an International Review of Practices and Problems*. Geneva: International Labour Organization (ILO).

Şenses, F. (2006). *Küreselleşmenin Öteki Yüzü Yoksulluk*(4. Baskı). İstanbul: İletişim Yayınları.

Theodoridis, S., Koutroumbas, K. (2003). *Pattern Recognition (Second Edition)*. United States of America: Elsevier.

Timm, N. H. (2002). *Applied Multivariate Analysis*. New York: Springer-Verlag New York, Inc.

Tosuner, M., Arıkan, Z., Bay, H. (2022). *Türk Vergi Sistemi (Gözden Geçirilmiş ve Yenilenmiş Yirmialtıncı Baskı)*. İzmir: Kanyılmaz Matbacılık.

Waltman, J. (2008). *Minimum Wage Policy in Great Britain and the United States*. New York: Algora Publishing.

Witten, I. H., Frank, E. (2005). *Data Mining: Practical Machine Learning Tools and Techniques. (Second Edition)*. San Francisco: Morgan Kaufmann Publishers.

Xiong, H., Li, Z. (2014). Clustering Validation Measures. *Data Clustering Algorithms and Applications* (pp. 571-606). Editors Charu C. Aggarwal and Chandan K. Reddy. London: Chapman&Hall/CRC Data mining and Knowledge Discovery series.

Xu, R., Wunsch, D. (2009). *Clustering*. Hoboken, Ne Jersey: A John Wiley & Sons, Ltd., Publication.

Zaim, S. (1992). *Çalışma Ekonomisi Dokuzuncu Baskı*. İstanbul: Filiz Kitabevi.

Makaleler ve Çalışma Belgeleri

Akgeyik, T. (2007). Asgari Ücrette Esnek Modelleme: Bölgesel Asgari Ücret Yaklaşımı. Yayın No:2. İstanbul: İstanbul Ticaret Odası.

Akın, F. (2017). Asgari Ücretteki Artışın Ekonomik Etkileri. *İş ve Hayat Dergisi*. 2(4): 139-154.

Alakbarov, N. (2018). Türkiye’de ve Yükselen Piyasa Ekonomilerinde Kişi Başına Reel Hasıla Performansı Gelişimi. *Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 11(3): 2087-2110.

Arslan, K. (2005). Bölgesel Kalkınma Farklılıklarının Giderilmesinde Etkin Bir Araç: Bölgesel Planlama ve Bölgesel Kalkınma Ajansları. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 4(7): 275-294.

Aslan, G. (2019). Türkiye’de Asgari Ücretli Çalışan Sayısı ve Ücret Seviyelerinin Değişimi (2003-2017 Hanehalkı İşgücü Anketleri Veri Analizi). *SGD-Sosyal Güvenlik Dergisi*. 9(1): 141-159.

Bay, H., İnneci, A. (2017). Vergi Adaleti Açısından Türkiye’de Ücret Gelirlerinin Vergilendirilmesi. *International Journal of Public Finance*. 2(2): 196-219.

Blackburn, S. (1991). Ideology and Social Policy: The Origins of the Trade Boards Act. *The Historical Journal*. 34(1): 43-64.

Blanchflower, D. G., Oswald, A. J. (1995). An Introduction to The Wage Curve. *Journal of Economic Perspectives*. 9(3): 153-167.

Blashfield, R. K. (1976). Mixture Model Tests of Cluster Analysis: Accuracy of Four Agglomerative Hierarchical Methods. *Psychological Bulletin*. 83(3): 377-388.

Bruckmeier, K., Bruttel, O. (2021). Minimum Wage as a Social Policy Instrument: Evidence from Germany. *Journal of Social Policy*. 50(2): 247-266.

Burkhauser, R. V., Sabia, J. J. (2007). The Effectiveness of Minimum wage Increases in Reducing Poverty: Past, Present, and Future. *Contemporary Economic Policy*. 25(2): 262-281.

Cacciamali, M. C., Chakrabarty, T., Rodgers, G. and Tatei, F. (2015). *Minimum Wage Policy in Brazil and India and its Impact on Labour Market Inequality*. Institute for Human Development-Cebrap project on Labour Market Inequality in Brazil and India.

Caliński, T., Harabasz, J. (1974). A Dendrite Method for Cluster Analysis. *Communications in Statistics-theory and Methods*. 3(1): 190-216.

Carneiro, F. (2001). An Overview of the Effects of the Minimum Wage on the Brazilian Labor Market. *Catholic University of Brasilia Working Paper*.

Dabscheck, B. (1997). ‘Stolen Entitlements’: The 1997 Living Wage Case. *The Economic and Labour Relations Review*. 8(1): 129-142.

Dağlıoğlu, S., Bakır, M. (2015). Türkiye’de Asgari Ücretin İstihdam Üzerindeki Etkisinin Sektörel Panel Regresyon Modelleri ile İncelenmesi. *Sosyal Güvence*. (8): 35-68.

Dau-Schmidt, K. G. (1993). Meeting the Demands of Workers into the Twenty-First Century: The Future of Labor and Employment Law. *Indiana Law Journal* 685 Ind. LJ. 68(3).

Derry, K., Douglas, P. H. (1922). The Minimum Wage in Canada. *Journal of Political Economy*. 30(2): 155-188.

Ercan, H. (2012). İstihdamsız Büyüme: Verimlilik Artışı Mı, Yeni İş Yasası Mı? Bir Ön Değerlendirme. *Tartışma Metni* 2012/78. Türkiye Ekonomi Kurumu.

Erdoğan, G. (2008). Avrupa Sosyal Şartı ve Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı. *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*. (77): 123-165.

Erdoğan, S. (2014). Türkiye’de Asgari Ücret Tespit Komisyonu Kararlarında İşçi ve İşveren Temsilcilerinin Yaklaşımları (1969-2013). *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*. 16(2): 1-37.

Esen, A. (1999). Türkiye’de Asgari Ücret Uygulaması. *Amme İdaresi Dergisi*. 32(1): 63-83.

Everitt, B. S. (1979). Unresolved Problems in Cluster Analysis. *International Biometric Society*. 35(1): 169-181.

Fang, T., Lin, C. (2015). Minimum Wages and Employment in China. *IZA Journal of Labor Policy*. 4(1): 1-30.

Foguel, M.N., Ramos, L., Carneiro, F. (2001). *The Impacts of the Minimum Wage on the Labour Market, Poverty and Fiscal Budget in Brazil*. Rio de Janeiro: IPEA Discussion Paper No. 839.

Gordon, A. D. (1987). A Review of Hierarchical Classification. *Journal of the Royal Statistical Society. Series A (General)*. 150(2): 119-137.

Grossman, J. (1978). Fair Labor Standards Act of 1938: Maximum Struggle for a Minimum Wage. *Monthly Labor Review*. 101(6): 22-30.

Gülmez, M. (2007). Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'na Uyum Sağlayabilecek miyiz?. *Çalışma ve Toplum*. 12(1): 27-52.

Güzel, A. (1986). 3008 sayılı İş Yasasının Önemi ve Başlıca Hükümleri. *İ.Ü. İktisat Fakültesi Sosyal Siyaset Konferansları*.

Hamermesh, D. S. (2021). Do labor costs affect companies' demand for labor?. *IZA World of Labor*. (3): 1-11.

Hammond, M. B. (1914). Wages Boards in Australia: I. Victoria. *The Quarterly Journal of Economics*. 29(1): 98-148.

Hammond, M. B. (1917). The Regulation of Wages in New Zealand. *Oxford University Press*. 31(3): 404-446.

Hart, K. (1985). The Informal Economy. *The Cambridge Journal of Anthropology*. 10(2): 54-58.

Hossain, M. K., Abufardeh. S. (2019). A New Method of Calculating Squared Euclidean Distance (SED) Using pTree Technology and Its Performance Analysis. *EPIC Series in Computing*. 58: 45-54.

Ilkkaracan, I., Selim, R. (2003). The Role of Unemployment in Wage Determination: Further Evidence on the Wage Curve from Turkey. *Applied Economics*, 35(14): 1589-1598.

Jensen, R. E. (1971). A Cluster Analysis Study of Financial Performance of Selected Business Firms. *The Accounting Review*. 46(1): 36-56.

Jia, P. (2014). Employment and Working Hour Effects of Minimum Wage Increase: Evidence from China. *China & World Economy*. 22(2): 61-80.

Kambayashi, R., Kawaguchi, D., Yamada, K. (2013). Minimum Wage in a Deflationary Economy: The Japanese Experience, 1994–2003. *Labour Economics*. 24: 264-276.

Kapelyuk, S. (2015). The Effect of Minimum Wage on Poverty: Evidence from RLMS-HSE Data. *Economics of Transition*. 23(2): 389-423.

Karaca, C., Çam, Y. (2019). Türkiye’de Sosyal Devlet Anlayışının Değerlendirilmesi. *Maliye Dergisi*. (176): 72-97.

Karakuş, U. (2013). Coğrafya Eğitimi için Önemli bir Kaynak: Birinci Türk Coğrafya Kongresi. *Marmara Coğrafya Dergisi*. (25): 198-212.

Kayaalp, T., Yazgan, E., Şahinler, S. (2000). Aşamalı Kümeleme Analizi Yöntemlerinin Karşılaştırmalı Olarak İncelenmesi. *İstatistik Araştırma Sempozyumu* (Ankara).

Koçak, Y., Terzi, E. (2012). Türkiye’de Göç Olgusu, Göç Edenlerin Kentlere Olan Etkileri ve Çözüm Önerileri. *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 3(3): 163-184.

Korkmaz, A. (2004). Bir Sosyal Politika Aracı Olarak Türkiye’de Asgari Ücret: 1951-2003. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. (7): 53-71.

Korkmaz, A., Avsallı, H. (2012). Türkiye’de Asgari Ücretin Hukuksal Yönü. *Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 4(2): 151-162.

Küçük, M. S. (2016). Asgari Ücretin Tespit Yöntemi Bağlamında Teorik Tartışmalar ve Bölgesel Asgari Ücret Uygulaması. *Uluslararası Bilimsel Araştırmalar Dergisi*. 1(2): 24-34.

Li, Y., Wu, H. (2012). A clustering method based on K-means algorithm. *Physics Procedia*. 25: 1104-1109.

Li, Y., Kanbur, R., Lin, C. (2019). Minimum Wage Competition Between Local Governments in China. *The Journal of Development Studies*. 55(12): 2479-2494.

Maesschalck, R. D., Jouan-Rimbaud, D., Massart, D. L. (2000). The Mahalanobis Distance. *Chemometrics and Intelligent Laboratory Systems*. 50(1): 1-18.

Mahiroğulları, A. (2005). Endüstri Devrimi Sonrasında Emegın İstismarını Belgeleyen İki Eser: Germinal ve Dokumacılar. *Istanbul Journal of Sociological Studies*. (32): 41-53.

Marriott, F. H. C. (1971). Practical Problems in a Method of Cluster Analysis. *International Biometric Society*. 27(3): 501-514.

McLachlan, G. J. (1999). Mahalanobis Distance. *Resonance*. 4(6): 20-26.

Melo, F. L. B., Figueiredo, A., Mineiro, A. S., Mendonça, S. E. A. (2012). Rescuing the Minimum Wage as a Tool for Development in Brazil. *International Journal of Labour Research*. 4(1): 27.

Metcalf, D. (1999). The British National Minimum Wage. *British Journal of Industrial Relations*. 37(2): 171-201.

Milligan, G. W., Cooper, M. C. (1988). A Study of Standardization of Variables in Cluster Analysis. *Journal of Classification*. 5(2): 181-204.

Mincy, R. B. (1990). Raising the Minimum Wage: Effects on Family Poverty. *Monthly Labor Review*. 113(7): 18-25.

Murtagh, F., Contreras, P. (2012). Algorithms for Hierarchical Clustering: an Overview. *Wiley Interdisciplinary Reviews: Data Mining and Knowledge Discovery*. 2(1): 86-97.

Na, S., Xumin, L., Yong, G. (2010). Research on k-means Clustering Algorithm: An Improved k-means Clustering Algorithm. *Third International Symposium on Intelligent Information Technology and Security Informatics (IITSI)*. (pp. 63-67).

Nakakubo, H. (2009). A New Departure in the Japanese Minimum Wage Legislation. *Japan Labor Review*. 6(2): 22-38.

Nataraj, S., Perez-Arce, F., Kumar, K. B., Srinivasan, S. V. (2014). The Impact of Labor Market Regulation on Employment in Low-income Countries: A Meta-analysis. *Journal of Economic Surveys*. 28(3): 551-572.

Nijkamp, P., Poot, J. (2005). The Last Word on The Wage Curve?. *Journal of Economic Surveys*. 19(3): 421-450.

Oğuzman, M. K. (1966). Gazetecilerin Mesleki ve Sosyal Hakları ve Bunların Korunması. *İstanbul Hukuk Mecmuası*. 32(2-4): 858-883.

Ohashi, I. (2011). The Minimum Wage System in Japan: In Light of Circumstances in the United States and Europe. *Japan Labor Review*. 8(2): 4-23.

Oral, B. G., Uğur, A. (2013). Türkiye’de Bölgesel Eşitsizlikleri Gidermek için Devlet Yardımları (Teşvikler): 2012 Teşvik Sisteminin Bölgesel Teşvikler Açısından Getirdiği Yenilikler. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*. 11(21): 140-168.

Özçağlar, A. (2003). Türkiye’de Yapılan Bölge Ayrımları ve Bölge Planlama Üzerindeki Etkileri. *Coğrafi Bilimler Dergisi*. 1(1): 3-18.

Öztürk, L. (2003). Bölgeler Arası Gelir Eşitsizliği: Coğrafi Bölgeler Üzerine Tanımlayıcı Bir Analiz 1965-2001. *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 22(2): 13-33.

Pereira, T. A. Z. (2020). The North–south Divide: Real Wages and Welfare in Brazil during the early 20th Century. *Revista de Historia Economica-Journal of Iberian and Latin American Economic History*. 38(1): 185-214.

Rakıcı, C., Vural, T. (2011). Asgari Ücret Üzerindeki Toplam Vergi Yüğü ve Asgari Ücret Tutarının Anlamı. *Ekonomi Bilimleri Dergisi*. 3(2): 57-68.

Reynolds, M. (1988). A Critique of What do Unions do?. *The Review of Austrian Economics*. 2(1): 259-271.

Roosevelt, E. (1948). On the Adoption of the Universal Declaration of Human Rights. *United Nations General Assembly* (December 9, 1948).

Salep, M. (2017). Türk İktisat Tarihi Açısından Birinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (1963-1967). *Electronic Turkish Studies*. 12(12): 209-230.

Saltiel, F., Urzúa, S. (2017). *The Effect of the Minimum Wage on Employment in Brazil*. Working Paper. College Park: University of Maryland.

Sarı, R., Güven, A. (2007). Kalkınmada Öncelikli Yörelere Uygulamasının İller Arası Gelir Dağılımı Üzerindeki Etkisi. *ODTÜ Gelişme Dergisi*. 34: 77-96.

Sayın, A. K. (2019). ILO Normları Bakış Açısı ile Dünyada ve Türkiye'de Asgari Ücret Uygulamaları. *Çalışma ve Toplum*. 62(3): 1877-1916.

Schaffer, C. M., Green, P. E. (1996). An Empirical Comparison of Variable Standardization Methods in Cluster Analysis. *Multivariate Behavioral Research*. 31(2): 149-167.

Sedgwick, P. (2012). Pearson's correlation coefficient. *BMJ* 345.

Seifoddini, H. K. (1989). Single Linkage versus Average Linkage Clustering in Machine Cells Formation Applications. *Computers & Industrial Engineering*. 16(3): 419-426.

Seltzer, A., Borland, J. (2016). The Impact of the 1896 Factory and Shops Act on Victorian Labour Markets. IZA Discussion Paper Series, no. 10388 (Bonn: IZA Institute of Labor Economics).

Singh, A., Yadav, A., Rana, A. (2013). K-means with Three different Distance Metrics. *International Journal of Computer Applications*. 67(10).

Şengül, Ü., Shiraz, S. E., Eren, M. (2013). Türkiye’de İstatistiki Bölge Birimleri Sınıflamasına Göre Düzey 2 Bölgelerinin Ekonomik Etkinliklerinin DEA Yöntemi ile Belirlenmesi ve Tobit Model Uygulaması. *Yönetim Bilimleri Dergisi*. 11(21): 75-99.

Tamada, K. (2011). Analysis of the Determinants of Minimum Wages in Japan. *Japan Labor Review*. 8(2): 24.

Taşkaya, S. (2020). İllerin Kişi Başına Düşen Gayrisafi Yurtiçi Hasılasının Daha İyi Yaşam Endeksi Üzerine Etkisi: İller Düzeyinde Bir Analiz. *Sosyoekonomi*. 28(45): 87-98.

Tekin, A. (2011). Küreselleşen Dünyada Bölgesel Kalkınma Dinamikleri, Kamu Politikaları ve Bölgesel Kalkınma Ajansları. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. (29):37-48.

Terzioğlu, A. (2019). İş Hukukunda İşverenin Borcu Olarak Ücret. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*. 18(72): 1934-1952.

Tunçomağ, K. (1972). Türk İş Hukukunda Son Gelişmeler. *İstanbul Hukuk Mecmuası*. 37(1-4): 243-261.

Vernon, K. (1988). The Founding of Numerical Taxonomy. *The British Journal for the History of Science*. 21(2): 143-159.

Ward, J. H. Jr. (1963). Hierarchical Grouping to Optimize an Objective Function. *Journal of the American Statistical Association*. 58(301): 236-244.

Xing, C., Xu, J. (2016). Regional Variation of the Minimum Wages in China. *IZA Journal of Labor & Development*. 5(1): 1-22.

Yane, B.S. (1955). Wages in Japanese Mining and Manufacturing. *Monthly Labor Review*. 78(5): 547–552. <http://www.jstor.org/stable/41831206>, (20.10.2021).

Yardımlı, M. S. (2009). Yoksulluk Sınırı Nasıl Hesaplanır? *Toplum Hekimliği Bülteni*. 28(2): 28-29.

Yılmaz, B., Terzi, H. (2010). Türkiye ve Avrupa Birliği (AB) Ülkelerinde Asgari Ücretin Karşılaştırmalı Bir Analizi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. 20(2): 121-137.

Tezler

Akgül, O. (2014). *Türkiye’de Asgari Ücret Sisteminin Uluslararası Standartlar Açısından Değerlendirilmesi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Altıntaş, T. (2012). *Türkiye ve Avrupa Birliği’ne Üye Ülkelerin Sağlık Göstergeleri Açısından Çok Değişkenli İstatistik Yöntemlerle Karşılaştırılması*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Ar, K. N. (2007). *Küreselleşme Sürecinde Türkiye’de Ücretlerin Gelişimi*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Beydemir, C. (2006). 1960-1980 Yılları Arası Beş Yıllık Kalkınma Planlarının İrdelenmesi. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Çetin, G. F. (2014). *Asgari Ücret İstihdam İlişkisi Analizi*. (Yayınlanmamış Uzmanlık Tezi). Ankara: T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı

Doğan, B. (2008). *Bankaların Gözetiminde Bir Araç Olarak Kümeleme Analizi: Türk Bankacılık Sektörü İçin Bir Uygulama*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Kadir Has Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Erişoğlu, M. (2011). *Uzaklık Ölçülerinin Kümeleme Analizine Olan Etkilerinin İncelenmesi ve Geliştirilmesi*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Adana: Çukurova Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü.

Gündüz, S. (2011). *Uzaklık Fonksiyonlarının Çok Boyutlu Ölçekleme Algoritmalarındaki Etkiliğinin İncelenmesi ve Uygulamalar*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Adana: Çukurova Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü.

Öncel, A. (2010). *Türkiye’de Bölgeler arası Gelişmişlik Farklılıklarını Gidermeye Yönelik Politika Uygulamaları ve Etkin Kaynak Kullanımı Üzerinde Bir Analiz*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Sakarya: Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Öztürk, A. (2009). *Homojen ve Fonksiyonel Bölgelerin Tespiti ve Türkiye İçin İstatistiki Bölge Birimleri Önerisi*. (Yayınlanmamış Planlama Uzmanlığı Tezi). Ankara: DPT Uzmanlık Tezleri Yayın No: 2802. Yayın ve Temsil Dairesi Başkanlığı, Yayın ve Basım Şube Müdürlüğü.

Sarıca, A. O. (2006). *Kayıt Dışı İstihdam ve Mücadele Yöntemleri*. (Yayınlanmamış Planlama Uzmanlığı Tezi). Ankara: Türkiye Cumhuriyeti Başbakanlık Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığı Yıllık Programlar ve Konjonktür Değerlendirme Genel Müdürlüğü.

İnternet Kaynakları

TÜİK Yoksulluk Çalışmaları, (2018). <https://eaf.ku.edu.tr/wp-content/uploads/2019/04/20122008-3.pdf>, (13.06.2021).

Bradley, D. H., Overbay, A. R. (2020). State Minimum Wage: An Overview. Congressional Research Service. <https://crsreports.congress.gov/product/pdf/R/R43792>, (06.06.2021).

Korkmaz, A., Dulupçu, M. A., Gövdere, B. ve Songur, H. (2013). *Onurlu İnsan Onurlu Yaşam için İnsani Ücret*. İstanbul: Nakış Ofset. https://www.raporlar.org/wpcontent/uploads/2019/12/onurlu_insan_onurlu_yasam_icin_insani_ucret.pdf, (05.07.2021).

Omay, U. (2021). Ücret Teorileri ve Politikaları. http://auzefkitap.istanbul.edu.tr/kita p/ceko_ue/ucretteorilerivepolitikolari.pdf, (24.01.2021).

Kurum Yayınları ve Resmî Gazeteler

Devlet Planlama Teşkilatı

Devlet Planlama Teşkilatı (1963). I. Beş Yıllık Kalkınma Planı (1963-1967). Ankara.

Devlet Planlama Teşkilatı (1967). II. Beş Yıllık Kalkınma Planı (1968-1972). Ankara.

Devlet Planlama Teşkilatı (1972). III. Beş Yıllık Kalkınma Planı (1973-1977). Ankara.

Devlet Planlama Teşkilatı (1979). IV. Beş Yıllık Kalkınma Planı (1979-1983). Ankara.

Devlet Planlama Teşkilatı (1984). V. Beş Yıllık Kalkınma Planı (1985-1989). Ankara.

Devlet Planlama Teşkilatı (1989). VI. Beş Yıllık Kalkınma Planı (1990-1994). Ankara.

Devlet Planlama Teşkilatı (1995). VII. Beş Yıllık Kalkınma Planı (1996-2000). Ankara.

Devlet Planlama Teşkilatı (2000). VIII. Beş Yıllık Kalkınma Planı (2001-2005). Ankara.

Devlet Planlama Teşkilatı (2006). IX. Beş Yıllık Kalkınma Planı (2007-2013).Ankara.

Devlet Planlama Teşkilatı (2013). X. Beş Yıllık Kalkınma Planı (2014-2018). Ankara.

Devlet Planlama Teşkilatı. (2000). Bölgesel Gelişme Özel İhtisas Komisyonu Raporu.

Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı. (2019). XI. Beş Yıllık Kalkınma Planı (2019-2023). Ankara.

Türkiye İstatistik Kurumu

TÜİK. İstatistiki Bölgelere Göre Tüketim Harcamaları Geneline İlişkin Fiyat Düzeyi Endeksleri. <https://data.tuik.gov.tr/Kategori/GetKategori?p=Enflasyon-ve-Fiyat-106>, (12.12.2021).

TÜİK. İşgücü İstatistikleri, 2015. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-2015-21567>, (09.12.2021).

TÜİK. İşgücü İstatistikleri, 2017. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-2017-27699>, (11.12.2021).

TÜİK. İşgücü İstatistikleri, 2019. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-2019-33784>, (11.12.2021).

TÜİK. İşgücü İstatistikleri, 2020. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-2020-37484>, (12.12.2021).

TÜİK. Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması Bölgesel Sonuçları, 2015. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Gelir-ve-Yasam-Kosullari-Arastirmasi-Bolgesel-Sonuclari-2015-21868>, (04.10.2021).

TÜİK. Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması Bölgesel Sonuçları, 2017. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Gelir-ve-Yasam-Kosullari-Arastirmasi-Bolgesel-Sonuclari-2017-27824>, (04.10.2021).

TÜİK. Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması Bölgesel Sonuçları, 2019. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Gelir-ve-Yasam-Kosullari-Arastirmasi-Bolgesel-Sonuclari-2019-33821>, (04.11.2021).

TÜİK. Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması Bölgesel Sonuçları, 2020. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Gelir-ve-Yasam-Kosullari-Arastirmasi-Bolgesel-Sonuclari-2020-37405>, (12.12.2021).

TÜİK. İl Bazında Gayrisafi Yurt İçi Hasıla, 2020. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Il-Bazinda-Gayrisafi-Yurt-Ici-Hasila-2020-37188>, (12.12.2021).

TÜİK. Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması Metodolojisi Hakkında Genel Açıklama. <https://bit.ly/3z8qwj7>, (03.12.2021).

TÜİK. (2021). İşgücü İstatistikleri Mikro Veri Seti, 2020. Yayın No: 4617. <https://www.tuik.gov.tr/media/microdata/pdf/isgucu.pdf>, (05.11.2021).

TÜİK. Tüketici Fiyat Endeksi, Aralık 2015. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Tuketici-Fiyat-Endeksi-Aralik-2015-21684>, (04.06.2021).

TÜİK. Tüketici Fiyat Endeksi, Aralık 2016. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Tuketici-Fiyat-Endeksi-Aralik-2016-24780>, (04.06.2021).

TÜİK. Tüketici Fiyat Endeksi, Aralık 2017. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Tuketici-Fiyat-Endeksi-Aralik-2017-27757>, (04.06.2021).

TÜİK. Tüketici Fiyat Endeksi, Aralık 2018. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Tuketici-Fiyat-Endeksi-Aralik-2018-30848>, (04.06.2021).

TÜİK. Tüketici Fiyat Endeksi, Aralık 2019. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Tuketici-Fiyat-Endeksi-Aralik-2019-33861>, (04.06.2021).

TÜİK. Tüketici Fiyat Endeksi, Aralık 2020. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Tuketici-Fiyat-Endeksi-Aralik-2020-37378>, (12.12.2021).

TÜİK Yoksulluk Çalışmaları, (2018). <https://eaf.ku.edu.tr/wp-content/uploads/2019/04/20122008-3.pdf>, (13.06.2021).

ILO

ILO. (1928). Minimum Wage-Fixing Machinery Convention (No. 26). https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C026, (24.09.2021).

ILO. (1970). Minimum Wage Fixing Convention (No. 131). https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C131#:~:text=1.,that%20coverage%20would%20be%20appropriate, (10.05.2021).

ILO. (1970). Minimum Wage Fixing Recommendation (No. 135). <https://bit.ly/3wSeFUzs>, (10.05.2021).

ILO. (2014). Minimum Wage Systems (International Labour Conference, 103rd Session, 2014). Geneva, Switzerland: International Labour Office. ISBN 978-92-2-127745-3 https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_235287.pdf, (10.12.2021).

ILO. (2017). Minimum Wage Policy Guide a Summary. https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_570376/lang--en/index.htm, (06.05.2021).

ILO. 26 No’lu Asgari Ücret Belirleme Yöntemi Sözleşmesi. https://www.ilo.org/ankara/%20conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377243/lang--tr/index.htm, (08.04.2021).

ILO. 26 No’lu Asgari Ücret belirleme Yöntemi Sözleşmesi. https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377243/lang--tr/index.htm, (08.06.2021).

ILO. Minimum Wages Law (Law No. 137 of 15 April 1959). https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=en&p_isn=27778, (23.07.2021).

ILO. Minimum Wages. <https://www.ilo.org/global/topics/wages/minimum-wages/lang--en/index.htm>, (10.10.2021).

ILO. What is a Minimum Wage? A Short History. https://www.ilo.org/global/topics/wages/minimum-wages/definition/WCMS_439071/lang--en/index.htm, (03.06.2021).

ILO. What is a Minimum Wage? Definition and Purpose. https://www.ilo.org/global/topics/wages/minimum-wages/definition/WCMS_439072/lang--en/index.htm, (24.09.2021).

ILO. Brazil – from Regional, to National, to a Combination of National and Regional Rates. https://www.ilo.org/global/topics/wages/minimum-wages/rates/WCMS_459960/lang--en/index.htm, (12.10.2021).

Türkiye Cumhuriyeti Anayasaları ve Resmî Gazete

1961 Anayasası. <https://www.anayasa.gov.tr/tr/mevzuat/onceki-anayasalar/1961-anayasasi/>, (05.04.2021).

1982 Anayasası, <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.2709.pdf>, (08.04.2021).

Resmî Gazete: 12.08.1967, No.12672. <https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/12672.pdf>, (05.04.2021).

Resmî Gazete: 30.06.1974, No.14931. <https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/14931.pdf>, (06.04.2021).

Diğer

Council of Europe. (1961). European Social Charter. European Treaty Series - No. 35 https://diabgm.adalet.gov.tr/arsiv/sozlesmeler/coktarafilsoz/ak/ingilizce/035_ing.pdf, (07.04.2021).

Japan Institute for Labour Policy and Training. (2016). Labor Situation in Japan and its Analysis: General Overview 2015/2016. <https://www.jil.go.jp/english/ljsj/general/2015-2016/2015-2016.pdf>, (11.07.2021).

Krueger, A. O. (2005). Turkey's Economy: A Future Full of Promise, Speech by Anne O. Krueger, First Deputy Managing Director IMF. International Monetary Fund Press Release No. 06/147.

OECD. (2002). Wages and Salaries-Eurostat. <https://stats.oecd.org/glossary/detail.asp?ID=2890>, (19.09.2021).

Retail Council of Canada. (2021). Minimum Wage by Province <https://www.retailcouncil.org/resources/quick-facts/minimum-wage-by-province/>, (11.06.2022).

Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK). Kayıtdışı İstihdam Oranı. http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/calisan/kayitdisi_istihdam/kayitdisi_istihdam_oranlari, (12.12.2021).

SPSS Base 13.0 User's Guide <https://brain.mcmaster.ca/SPSS.manual/SPSS%20Base%20User's%20Guide%2013.0.pdf>, (08.08.2021).

The Secretariat to the Expert Panel on Modern Federal Labour Standards. (2019). *Federal Minimum Wage: Issue Paper*. <https://www.canada.ca/content/dam/esdc-edsc/documents/services/reports/SPAWID-SPLR-IssuePaper-MinWage-FINAL-EN.pdf>, (10.10.2021).

Türk Dil Kurumu. (2021). Türk Dil Kurumu Güncel Türkçe Sözlük. <https://sozluk.gov.tr/>, (17.09.2021).

United Nations General Assembly. (1948). Universal Declaration of Human Rights. <https://www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-human-rights>, (05.04.2021).



EK 1: Türkiye İktisadi Bölge Birimleri Sınıflandırması Düzey-2 Bölgeleri

No	Kod	Kapsadığı İller
1	TR10	İstanbul
2	TR21	Tekirdağ, Edirne, Kırklareli
3	TR22	Balıkesir, Çanakkale
4	TR31	İzmir
5	TR32	Aydın, Denizli, Muğla
6	TR33	Manisa, Afyonkarahisar, Kütahya, Uşak
7	TR41	Bursa, Eskişehir, Bilecik
8	TR42	Kocaeli, Sakarya, Düzce, Bolu, Yalova
9	TR51	Ankara
10	TR52	Konya, Karaman
11	TR61	Antalya, Isparta, Burdur
12	TR62	Adana, Mersin
13	TR63	Hatay, Kahramanmaraş, Osmaniye
14	TR71	Kırıkkale, Aksaray, Niğde, Nevşehir, Kırşehir
15	TR72	Kayseri, Sivas, Yozgat
16	TR81	Zonguldak, Karabük, Bartın
17	TR82	Kastamonu, Çankırı, Sinop
18	TR83	Samsun, Tokat, Çorum, Amasya
19	TR90	Trabzon, Ordu, Giresun, Rize, Artvin, Gümüşhane
20	TRA1	Erzurum, Erzincan, Bayburt
21	TRA2	Ağrı, Kars, Iğdır, Ardahan
22	TRB1	Malatya, Elazığ, Bingöl, Tunceli
23	TRB2	Van, Muş, Bitlis, Hakkâri
24	TRC1	Gaziantep, Adıyaman, Kilis
25	TRC2	Şanlıurfa, Diyarbakır
26	TRC3	Mardin, Batman, Şırnak, Siirt

Kaynak: TÜİK.

EK 2: İstihdam ve Çalışma Hayatında Gelişmeler ve Hedefler

	2006	2012	2013	2018
İşsizlik Oranı	10,2	9,2	9,2	7,2
İşgücüne Katılma Oranı	46,3	50,0	51,1	53,8
İstihdam Oranı	41,5	45,4	46,4	49,9
Kadın İşgücüne Katılma Oranı	23,6	29,5	30,9	34,9
Gençlerde İşsizlik Oranı	19,1	17,5	16,5	13,0
Ücretli İstihdam Oranı	58,9	63,0	64,0	70,0
Kayıt Dışı İstihdam Oranı	47,0	39,0	37,5	30,0
Lise ve Üstü Eğitimliilerin İşgücü İçerisindeki Payı	35,2	38,5	39,2	42,0
Uzun Süreli İşsizlerin Toplam İşsizler İçerisindeki Payı	35,8	24,8	24,0	18,0
İŞKUR'a Kayıtlı İşsizlerin İşe Yerleştirilme Oranı	12,3	23,5	35,0	50,0

Kaynak: Onuncu Kalkınma Planı, 2013: 46

EK 3: 2015 Yılına Ait Veri Matrisi

No Number	İstatistiki Bölge Birimleri Sınıflaması (2. Düzey) Statistical Regions (Level 2)	Tüketim harcamalarına ilişkin bölgesel fiyat düzeyi endeksleri Regional price level indices for consumption expenditures	Bir önceki yılın aynı ayına göre değişim oranı (%) Annual rate of change (%)	Yoksulluk oranı (%) Poverty rate (%)	Yoksulluk sınırı (TL) Poverty threshold (TL)	İstihdam oranı (%) Employment rate (%)	İşsizlik oranı (%) Unemployment rate (%)	Kişi başına düşen GSYH (TL) Per capita GDP (TL)	Kayıtdışı istihdam oranı (%) Informal employment rate (%)
1	TR10 (İstanbul)	114,5	8,77	11,1	7.920	47,4	12,9	50.100	18,36
2	TR21 (Tekirdağ, Edirne, Kırklareli)	103,1	7,70	9,9	7.371	53,2	7,3	34.223	28,59
3	TR22 (Balıkesir, Çanakkale)	103,3	9,34	11,7	5.879	44,6	5,3	26.119	34,89
4	TR31 (İzmir)	106,8	9,83	12,8	7.479	45,4	15,0	33.617	23,47
5	TR32 (Aydın, Denizli, Muğla)	101,8	9,49	9,1	6.773	50,3	6,9	26.017	35,63
6	TR33 (Manisa, Afyon, Kütahya, Uşak)	98,2	9,31	7,3	6.079	50,4	4,1	24.545	39,37
7	TR41 (Bursa, Eskişehir, Bilecik)	100,9	9,28	9,7	7.196	46,4	7,8	33.687	20,44
8	TR42 (Kocaeli, Sakarya, Düzce, Bolu, Yalova)	103,9	8,89	9,7	7.562	49,8	10,1	38.666	30,1
9	TR51 (Ankara)	107,1	8,61	11,4	8.388	46,4	11,2	41.608	17,09
10	TR52 (Konya, Karaman)	96,0	9,18	10,3	6.188	47,8	6,5	23.994	40,17
11	TR61 (Antalya, Isparta, Burdur)	101,7	8,84	14,1	6.976	50,2	9,6	32.007	28,97
12	TR62 (Adana, Mersin)	100,6	9,47	11,2	5.170	45,6	9,8	22.468	43,31
13	TR63 (Hatay, K.Maraş, Osmaniye)	95,2	8,96	11,9	4.447	35,8	16,4	18.271	36,72
14	TR71 (Kırıkkale, Aksaray, Niğde, Nevşehir, Kırşehir)	95,8	8,45	8,6	5.570	46,5	9,9	21.663	37,91
15	TR72 (Kayseri, Sivas, Yozgat)	97,6	8,81	11,8	5.844	44,2	9,7	23.175	34,83
16	TR81 (Zonguldak, Karabük, Bartın)	100,1	9,06	8,6	6.886	48,2	7,0	21.806	46,32
17	TR82 (Kastamonu, Çankırı, Sinop)	97,9	7,98	12,3	6.245	49,9	6,8	21.850	48,8
18	TR83 (Samsun, Tokat, Çorum, Amasya)	98,2	9,13	10,9	5.370	47,8	6,5	19.860	46,52
19	TR90 (Trabzon, Ordu, Giresun, Rize, Artvin, Gümüşhane)	102,6	8,35	9,1	6.030	51,3	4,8	21.773	52,46
20	TRA1 (Erzurum, Erzincan, Bayburt)	97,4	7,77	11,5	5.209	48,0	5,9	19.265	52,35
21	TRA2 (Ağrı, Kars, Iğdır, Ardahan)	95,1	7,53	13,9	3.901	52,0	3,9	12.829	71,1
22	TRB1 (Malatya, Elazığ, Bingöl, Tunceli)	97,9	7,72	10,7	4.991	44,3	8,0	17.811	46,32
23	TRB2 (Van, Muş, Bitlis, Hakkâri)	97,4	7,41	5,3	3.104	42,6	9,5	11.434	70,8
24	TRC1 (Gaziantep, Adıyaman, Kilis)	98,0	9,38	8,7	4.467	38,8	9,9	19.495	35,09
25	TRC2 (Şanlıurfa, Diyarbakır)	96,3	8,33	12,7	2.807	36,1	17,5	12.693	65,05
26	TRC3 (Mardin, Batman, Şırnak, Siirt)	92,8	8,00	9,7	3.272	28,7	24,8	14.130	51,47

Kaynak: Bu tablo TÜİK ve SGK verileri kullanılarak tarafımızca oluşturulmuştur.

EK 4: 2016 Yılına Ait Veri Matrisi

No Number	İstatistiki Bölge Birimleri Sınıflaması (2. Düzey) Statistical Regions (Level 2)	Tüketim harcamalarına ilişkin bölgesel fiyat düzeyi endeksleri Regional price level indices for consumption expenditures	Bir önceki yılın aynı ayına göre değişim oranı (%) Annual rate of change (%)	Yoksulluk oranı (%) Poverty rate (%)	Yoksulluk sınırı (TL) Poverty threshold (TL)	İstihdam oranı (%) Employment rate (%)	İşsizlik oranı (%) Unemployment rate (%)	Kişi başına düşen GSYH (TL) Per capita GDP (TRY)	Kayıtdışı istihdam oranı (%) Informal employment rate (%)
1	TR10 (İstanbul)	114,2	8,00	10,2	9.059	48,7	13,5	55.090	19,14
2	TR21 (Tekirdağ, Edirne, Kırklareli)	102,8	8,71	14,2	9.407	53,5	7,5	38.138	31,40
3	TR22 (Balıkesir, Çanakkale)	103,4	9,74	9,2	6.757	45,3	6,7	29.678	37,40
4	TR31 (İzmir)	106,9	8,93	12,9	9.097	47,6	14,0	37.879	25,93
5	TR32 (Aydın, Denizli, Muğla)	101,9	9,31	8,8	7.538	50,3	6,7	28.799	35,15
6	TR33 (Manisa, Afyon, Kütahya, Uşak)	98,2	8,93	7,7	6.835	49,8	4,8	27.705	39,88
7	TR41 (Bursa, Eskişehir, Bilecik)	101,0	8,80	9,4	8.345	45,5	9,2	36.754	19,86
8	TR42 (Kocaeli, Sakarya, Düzce, Bolu, Yalova)	103,6	7,83	8,4	8.013	47,9	10,7	41.455	26,40
9	TR51 (Ankara)	107,7	8,72	11,3	9.658	47,2	11,4	47.146	17,77
10	TR52 (Konya, Karaman)	95,7	8,51	10,2	6.937	46,9	6,1	26.318	41,74
11	TR61 (Antalya, Isparta, Burdur)	101,6	8,61	14,7	7.613	50,1	11,5	31.627	31,48
12	TR62 (Adana, Mersin)	101,4	9,86	15,9	6.533	44,8	10,4	25.258	41,74
13	TR63 (Hatay, K. Maraş, Osmaniye)	95,1	8,76	10,8	5.308	39,4	14,4	20.689	42,18
14	TR71 (Kırıkkale, Aksaray, Niğde, Nevşehir, Kırşehir)	95,5	8,69	10,6	6.229	45,6	13,4	23.252	38,26
15	TR72 (Kayseri, Sivas, Yozgat)	97,4	9,74	10,2	6.453	45,4	8,4	25.937	32,79
16	TR81 (Zonguldak, Karabük, Bartın)	100,1	9,88	5,1	7.678	47,0	8,6	23.864	44,81
17	TR82 (Kastamonu, Çankırı, Sinop)	98,1	10,09	12,0	6.749	54,0	5,8	24.372	53,77
18	TR83 (Samsun, Tokat, Çorum, Amasya)	98,4	8,34	9,4	6.364	48,1	7,9	21.922	45,88
19	TR90 (Trabzon, Ordu, Giresun, Rize, Artvin, Gümüşhane)	102,8	9,34	7,8	6.932	52,0	4,5	22.558	50,87
20	TRA1 (Erzurum, Erzincan, Bayburt)	97,5	9,12	11,3	6.914	47,0	5,0	21.992	48,88
21	TRA2 (Ağrı, Kars, Iğdır, Ardahan)	94,9	9,79	10,0	4.374	48,7	4,9	14.743	68,52
22	TRB1 (Malatya, Elazığ, Bingöl, Tunceli)	97,8	8,78	12,3	5.927	44,7	8,9	19.932	44,70
23	TRB2 (Van, Muş, Bitlis, Hakkâri)	97,1	8,28	10,1	3.956	38,5	9,2	13.104	66,92
24	TRC1 (Gaziantep, Adıyaman, Kilis)	98,0	8,15	8,0	4.899	38,7	14,3	21.145	33,99
25	TRC2 (Şanlıurfa, Diyarbakır)	96,2	9,47	11,3	3.351	37,4	17,2	13.712	62,77
26	TRC3 (Mardin, Batman, Şırnak, Siirt)	92,9	9,08	8,7	3.352	28,0	28,3	15.502	41,21

Kaynak: Bu tablo TÜİK ve SGK verileri kullanılarak tarafımızca oluşturulmuştur.

EK 5: 2017 Yılına Ait Veri Matrisi

No Number	İstatistiki Bölge Birimleri Sınıflaması (2. Düzey) Statistical Regions (Level 2)	Tüketim harcamalarına ilişkin bölgesel fiyat düzeyi endeksleri Regional price level indices for consumption expenditures	Bir önceki yılın aynı ayına göre değişim oranı (%) Annual rate of change (%)	Yoksulluk oranı (%) Poverty rate (%)	Yoksulluk sınırı (TL) Poverty threshold (TL)	İstihdam oranı (%) Employment rate (%)	İşsizlik oranı (%) Unemployment rate (%)	Kişi başına düşen GSYH (TL) Per capita GDP (TRY)	Kayıtdışı istihdam oranı (%) Informal employment rate (%)
1	TR10 (İstanbul)	114,8	11,56	10	10.251	49,4	13,9	65.285	20,73
2	TR21 (Tekirdağ, Edirne, Kırklareli)	102,8	11,99	11,3	10.132	54,2	8,3	45.283	33,33
3	TR22 (Balıkesir, Çanakkale)	101,3	11,41	12,3	7.803	46,8	6,0	34.354	38,58
4	TR31 (İzmir)	109	13,08	11	9.858	47,5	14,0	45.222	24,44
5	TR32 (Aydın, Denizli, Muğla)	102	12,46	7,8	8.344	51,5	7,1	33.534	34,22
6	TR33 (Manisa, Afyon, Kütahya, Uşak)	98	11,84	5,8	7.507	49,7	6,2	32.835	38,54
7	TR41 (Bursa, Eskişehir, Bilecik)	102	11,52	9,2	9.489	46,7	9,8	43.642	22,73
8	TR42 (Kocaeli, Sakarya, Düzce, Bolu, Yalova)	104,1	12,64	5,9	9.257	48,8	10,8	50.182	29,37
9	TR51 (Ankara)	106,6	11,1	9,8	9.997	47,5	11,3	53.159	18,38
10	TR52 (Konya, Karaman)	99	13,18	11,7	7.603	47,3	5,9	30.840	42,44
11	TR61 (Antalya, Isparta, Burdur)	101,3	12,02	13,2	8.901	49,7	12,1	37.561	31,70
12	TR62 (Adana, Mersin)	101,4	12,2	12,4	7.674	44,6	10,7	29.179	39,96
13	TR63 (Hatay, K.Maraş, Osmaniye)	94,2	12,88	11,6	5.892	42,4	11,5	24.689	42,14
14	TR71 (Kırıkkale, Aksaray, Niğde, Nevşehir, Kırşehir)	95,6	11,63	10,2	7.707	44,9	11,4	27.509	38,30
15	TR72 (Kayseri, Sivas, Yozgat)	97,2	11,78	7,3	6.999	43,5	11,9	29.723	31,13
16	TR81 (Zonguldak, Karabük, Bartın)	99,8	12,42	5,7	8.728	46,9	7,2	29.661	44,44
17	TR82 (Kastamonu, Çankırı, Sinop)	98	11,2	10,6	7.992	54,4	4,6	27.573	55,15
18	TR83 (Samsun, Tokat, Çorum, Amasya)	99,2	12,39	10	7.393	48,8	6,7	25.028	44,67
19	TR90 (Trabzon, Ordu, Giresun, Rize, Artvin, Gümüşhane)	102,3	12,32	7,5	7.665	52,2	3,6	26.001	50,51
20	TRA1 (Erzurum, Erzincan, Bayburt)	98,2	12,17	9,7	7.168	46,6	5,5	25.936	48,31
21	TRA2 (Ağrı, Kars, Iğdır, Ardahan)	93,5	11,4	9,7	5.364	47,9	5,5	17.306	67,50
22	TRB1 (Malatya, Elazığ, Bingöl, Tunceli)	97,5	12,27	8,5	6.623	47,9	7,0	23.678	48,51
23	TRB2 (Van, Muş, Bitlis, Hakkâri)	95,2	13,59	8,3	4.081	41,6	12,8	15.508	62,98
24	TRC1 (Gaziantep, Adıyaman, Kilis)	97,6	12,89	5,3	5.688	39,8	15,1	24.876	38,71
25	TRC2 (Şanlıurfa, Diyarbakır)	95,9	12,47	9,3	3.625	41,4	13,8	15.890	62,04
26	TRC3 (Mardin, Batman, Şırnak, Siirt)	93,6	12,22	8,8	3.932	28,2	26,9	19.298	40,46

Kaynak: Bu tablo TÜİK ve SGK verileri kullanılarak tarafımızca oluşturulmuştur.

EK 6: 2018 Yılına Ait Veri Matrisi

No Number	İstatistiki Bölge Birimleri Sınıflaması (2. Düzey) Statistical Regions (Level 2)	Tüketim harcamalarına ilişkin bölgesel fiyat düzeyi endeksleri Regional price level indices for consumption expenditures	Bir önceki yılın aynı ayına göre değişim oranı (%) Annual rate of change (%)	Yoksulluk oranı (%) Poverty rate (%)	Yoksulluk sınırı (TL) Poverty threshold (TL)	İstihdam oranı (%) Employment rate (%)	İşsizlik oranı (%) Unemployment rate (%)	Kişi başına düşen GSYH (TL) Per capita GDP (TRY)	Kayıtdışı istihdam oranı (%) Informal employment rate (%)
1	TR10 (İstanbul)	114,7	18,96	12,7	11.833	50,2	12,5	76.932	20,94
2	TR21 (Tekirdağ, Edirne, Kırklareli)	102,8	19,66	13,5	11.187	55,3	7,5	54.441	34,97
3	TR22 (Balıkesir, Çanakkale)	100,8	19,91	11,5	8.585	46,3	5,7	41.046	37,34
4	TR31 (İzmir)	109,5	20,44	11,6	11.571	48,5	13,8	54.905	24,95
5	TR32 (Aydın, Denizli, Muğla)	102,5	22,41	8,4	9.404	53,0	6,9	40.532	33,52
6	TR33 (Manisa, Afyon, Kütahya, Uşak)	98,2	21,95	8,1	8.637	50,3	6,8	39.014	39,83
7	TR41 (Bursa, Eskişehir, Bilecik)	102,1	20,14	10,3	10.817	48,2	9,0	52.869	23,36
8	TR42 (Kocaeli, Sakarya, Düzce, Bolu, Yalova)	103,8	19,94	9,9	10.241	49,3	10,2	61.006	29,53
9	TR51 (Ankara)	105,6	18,23	10,1	11.100	47,2	10,1	60.879	18,41
10	TR52 (Konya, Karaman)	98,2	20,9	10,6	8.310	47,7	5,9	36.418	42,29
11	TR61 (Antalya, Isparta, Burdur)	101,7	21,41	11,7	9.799	50,3	11,6	48.124	28,95
12	TR62 (Adana, Mersin)	101,1	21,94	12,7	8.455	44,5	11,2	34.104	38,99
13	TR63 (Hatay, K. Maraş, Osmaniye)	94,5	22,09	9,1	6.703	42,4	14,1	29.662	45,80
14	TR71 (Kırıkkale, Aksaray, Niğde, Nevşehir, Kırşehir)	95,0	20,82	10,5	8.111	45,9	10,9	32.403	35,39
15	TR72 (Kayseri, Sivas, Yozgat)	96,8	20,6	11,4	8.430	41,6	13,2	34.321	30,13
16	TR81 (Zonguldak, Karabük, Bartın)	100	21,04	7,2	9.173	45,9	8,0	35.638	43,32
17	TR82 (Kastamonu, Çankırı, Sinop)	97,8	21,8	12,4	8.741	53,7	5,1	31.429	50,15
18	TR83 (Samsun, Tokat, Çorum, Amasya)	99,1	22,34	10,4	8.247	51,7	6,4	28.050	46,87
19	TR90 (Trabzon, Ordu, Giresun, Rize, Artvin, Gümüşhane)	102,5	22,2	8,9	8.374	51,3	6,2	29.652	49,71
20	TRA1 (Erzurum, Erzincan, Bayburt)	98,3	20,4	9,8	8.019	44,6	7,5	29.616	44,15
21	TRA2 (Ağrı, Kars, Iğdır, Ardahan)	93,3	23,53	10,1	5.441	47,6	5,3	19.804	67,05
22	TRB1 (Malatya, Elazığ, Bingöl, Tunceli)	97,3	21,05	7,7	7.585	48,1	8,0	27.150	46,78
23	TRB2 (Van, Muş, Bitlis, Hakkâri)	95,7	22,9	10,4	4.479	38,2	21,5	18.342	52,57
24	TRC1 (Gaziantep, Adıyaman, Kilis)	97,2	22,62	5,0	6.374	40,9	12,8	30.108	40,76
25	TRC2 (Şanlıurfa, Diyarbakır)	96,2	23,2	9,7	4.233	38,9	18,6	17.824	60,11
26	TRC3 (Mardin, Batman, Şırnak, Siirt)	95,0	23,32	8,1	4.178	30,5	25,0	22.880	39,45

Kaynak: Bu tablo TÜİK ve SGK verileri kullanılarak tarafımızca oluşturulmuştur.

EK 7: 2019 Yılına Ait Veri Matrisi

No Number	İstatistiki Bölge Birimleri Sınıflaması (2. Düzey) Statistical Regions (Level 2)	Tüketim harcamalarına ilişkin bölgesel fiyat düzeyi endeksleri Regional price level indices for consumption expenditures	Bir önceki yılın aynı ayına göre değişim oranı (%) Annual rate of change (%)	Yoksulluk oranı (%) Poverty rate (%)	Yoksulluk sınırı (TL) Poverty threshold (TL)	İstihdam oranı (%) Employment rate (%)	İşsizlik oranı (%) Unemployment rate (%)	Kişi başına düşen GSYH (TL) Per capita GDP (TRY)	Kayıtdışı istihdam oranı (%) Informal employment rate (%)
1	TR10 (İstanbul)	114,0	12,16	11,0	14.020	48,9	14,9	86.723	22,19
2	TR21 (Tekirdağ, Edirne, Kırklareli)	102,5	12,46	13,3	13.012	53,0	11,0	62.022	33,99
3	TR22 (Balıkesir, Çanakkale)	100,5	12,94	11,7	10.289	44,3	8,3	47.070	37,28
4	TR31 (İzmir)	109,7	12,45	11,1	13.769	47,2	16,0	60.505	26,42
5	TR32 (Aydın, Denizli, Muğla)	103,5	12,74	12,7	12.021	51,2	9,2	46.414	38,03
6	TR33 (Manisa, Afyon, Kütahya, Uşak)	98,9	11,71	8,8	10.142	47,6	9,8	44.137	40,72
7	TR41 (Bursa, Eskişehir, Bilecik)	102,0	12,09	8,0	12.851	45,5	11,2	58.134	25,36
8	TR42 (Kocaeli, Sakarya, Düzce, Bolu, Yalova)	103,4	11,36	8,6	11.866	46,8	13,5	65.407	27,68
9	TR51 (Ankara)	102,7	10,32	9,7	13.929	45,3	14,2	71.125	18,80
10	TR52 (Konya, Karaman)	98,1	11,84	10,1	10.011	46,9	8,0	41.423	42,69
11	TR61 (Antalya, Isparta, Burdur)	102,5	12,33	12,2	11.500	49,2	13,3	56.317	29,06
12	TR62 (Adana, Mersin)	101,9	12,52	14,0	10.095	43,6	11,9	39.706	39,71
13	TR63 (Hatay, K.Maraş, Osmaniye)	94,4	11,42	12,1	7.910	39,2	18,1	32.254	45,14
14	TR71 (Kırıkkale, Aksaray, Niğde, Nevşehir, Kırşehir)	95,4	12,75	10,5	10.209	44,5	13,3	36.539	37,59
15	TR72 (Kayseri, Sivas, Yozgat)	96,6	12,42	9,1	9.828	40,6	14,5	39.099	30,95
16	TR81 (Zonguldak, Karabük, Bartın)	99,7	11,19	8,4	11.851	46,2	9,6	36.276	43,95
17	TR82 (Kastamonu, Çankırı, Sinop)	98,2	11,22	15,0	10.682	49,3	7,6	36.600	51,47
18	TR83 (Samsun, Tokat, Çorum, Amasya)	99,2	11,29	11,5	9.940	49,4	8,3	32.545	52,77
19	TR90 (Trabzon, Ordu, Giresun, Rize, Artvin, Gümüşhane)	103,3	11,91	11,4	10.812	50,8	9,9	35.041	55,02
20	TRA1 (Erzurum, Erzincan, Bayburt)	98,3	13,65	10,6	9.127	42,5	11,2	34.231	39,75
21	TRA2 (Ağrı, Kars, Iğdır, Ardahan)	93,8	10,98	10,3	6.479	42,8	9,8	23.297	65,59
22	TRB1 (Malatya, Elazığ, Bingöl, Tunceli)	96,5	11,56	4,6	8.778	46,4	9,9	31.425	48,18
23	TRB2 (Van, Muş, Bitlis, Hakkâri)	96,0	11,74	8,5	5.554	37,8	25,9	21.648	57,72
24	TRC1 (Gaziantep, Adıyaman, Kilis)	97,0	10,53	5,8	7.517	40,2	15,2	33.801	40,61
25	TRC2 (Şanlıurfa, Diyarbakır)	97,1	10,94	10,1	5.114	35,7	23,4	20.390	58,06
26	TRC3 (Mardin, Batman, Şırnak, Siirt)	94,9	11,44	9,5	5.117	30,0	30,9	26.892	42,36

Kaynak: Bu tablo TÜİK ve SGK verileri kullanılarak tarafımızca oluşturulmuştur.

EK 8: 2020 Yılına Ait Veri Matrisi

No Number	İstatistiki Bölge Birimleri Sınıflaması (2. Düzey) Statistical Regions (Level 2)	Tüketim harcamalarına ilişkin bölgesel fiyat düzeyi endeksleri Regional price level indices for consumption expenditures	Bir önceki yılın aynı ayına göre değişim oranı (%) Annual rate of change (%)	Yoksullu k oranı (%) Poverty rate (%)	Yoksulluk sınırı (TL) Poverty threshold (TL)	İstihdam oranı (%) Employment rate (%)	İşsizlik oranı (%) Unemployment rate (%)	Kişi başına düşen GSYH (TL) Per capita GDP (TRY)	Kayıtdışı istihdam oranı (%) Informal employment rate (%)
1	TR10 (İstanbul)	115,3	14,18	11,4	16.269	44,8	14,7	97.950	18,61
2	TR21 (Tekirdağ, Edirne, Kırklareli)	102,4	13,10	10,5	14.876	50,9	9,0	73.708	27,49
3	TR22 (Balıkesir, Çanakkale)	102,0	14,08	16,1	11.940	44,0	7,8	57.446	32,16
4	TR31 (İzmir)	110,4	14,49	11,1	15.835	42,9	17,1	70.010	22,47
5	TR32 (Aydın, Denizli, Muğla)	103,3	14,53	11,7	13.328	46,2	9,6	51.099	32,64
6	TR33 (Manisa, Afyon, Kütahya, Uşak)	98,7	14,56	9,4	11.826	46,4	8,3	52.374	38,74
7	TR41 (Bursa, Eskişehir, Bilecik)	103,4	15,03	9,2	14.839	44,5	9,6	66.067	22,75
8	TR42 (Kocaeli, Sakarya, Düzce, Bolu, Yalova)	103,2	15,34	8,8	13.923	44,4	12,2	77.750	23,09
9	TR51 (Ankara)	102,5	13,48	9,9	15.863	42,8	14,8	85.396	15,43
10	TR52 (Konya, Karaman)	97,7	14,51	13,2	11.743	44,7	8,0	49.872	34,47
11	TR61 (Antalya, Isparta, Burdur)	102,2	15,51	14,9	13.792	47,0	12,2	50.427	29,76
12	TR62 (Adana, Mersin)	101,9	15,07	12,2	11.049	40,6	13,4	47.739	38,22
13	TR63 (Hatay, K.Maraş, Osmaniye)	93,5	14,79	9,9	9.035	37,5	15,2	38.005	36,93
14	TR71 (Kırıkkale, Aksaray, Niğde, Nevşehir, Kırşehir)	94,7	14,98	11,4	11.152	41,9	12,0	43.380	35,46
15	TR72 (Kayseri, Sivas, Yozgat)	96,4	14,69	9,7	10.987	39,2	12,8	47.294	30,95
16	TR81 (Zonguldak, Karabük, Bartın)	99,4	15,41	8,1	13.638	42,8	9,3	43.918	35,41
17	TR82 (Kastamonu, Çankırı, Sinop)	97,4	14,12	14,9	12.703	47,2	6,6	46.441	46,00
18	TR83 (Samsun, Tokat, Çorum, Amasya)	99,2	16,87	13,2	10.775	45,9	8,3	38.928	47,56
19	TR90 (Trabzon, Ordu, Giresun, Rize, Artvin, Gümüşhane)	103,3	15,63	11,6	12.610	48,0	8,8	41.369	48,96
20	TRA1 (Erzurum, Erzincan, Bayburt)	98,7	15,78	11,0	9.810	42,5	10,1	41.958	42,25
21	TRA2 (Ağrı, Kars, Iğdır, Ardahan)	93,3	13,56	13,7	7.074	39,1	11,4	29.697	57,43
22	TRB1 (Malatya, Elazığ, Bingöl, Tunceli)	95,1	13,43	7,2	9.760	41,7	10,6	39.033	41,64
23	TRB2 (Van, Muş, Bitlis, Hakkâri)	96,0	14,21	11,9	5.872	36,4	23,6	25.951	53,10
24	TRC1 (Gaziantep, Adıyaman, Kilis)	97,0	15,59	8,0	8.960	41,6	13,0	42.423	37,34
25	TRC2 (Şanlıurfa, Diyarbakır)	97,1	17,51	8,3	6.108	30,7	20,1	23.459	52,04
26	TRC3 (Mardin, Batman, Şırnak, Siirt)	95,7	13,88	10,1	6.101	26,0	33,5	31.934	40,62

Kaynak: Bu tablo TÜİK ve SGK verileri kullanılarak tarafımızca oluşturulmuştur.