

T.C.
NUH NACİ YAZGAN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İKTİSAT ANABİLİM DALI
İKTİSAT BİLİM DALI

BÖLGESEL ASGARİ ÜCRET UYGULAMASININ,
TÜRKİYE’NİN BÖLGESEL GELİŞMİŞLİK
FARKLARININ GİDERİLMESİ ÜZERİNDE ETKİSİ
(Yüksek Lisans Tezi)

Hazırlayan
Kübra BİLGİÇ

Danışman
Dr. Öğr. Üyesi Emin ÇAKILCI

Ekim 2021
KAYSERİ

T.C.
NUH NACİ YAZGAN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İKTİSAT ANABİLİM DALI
İKTİSAT BİLİM DALI

BÖLGESEL ASGARİ ÜCRET UYGULAMASININ,
TÜRKİYE’NİN BÖLGESEL GELİŞMİŞLİK
FARKLARININ GİDERİLMESİ ÜZERİNDE ETKİSİ
(Yüksek Lisans Tezi)

Hazırlayan
Kübra BİLGİÇ

Danışman
Dr. Öğr. Üyesi Emin ÇAKILCI

Ekim 2021
KAYSERİ

BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK

Bu çalışmadaki tüm bilgilerin, akademik ve etik kurallara uygun bir şekilde elde edildiğini beyan ederim. Aynı zamanda bu kural ve davranışların gerektirdiği gibi, bu çalışmanın özünde olmayan tüm materyal ve sonuçları tam olarak aktardığımı ve referans gösterdiğimi belirtirim.

Kübra BİLGİÇ

İmza



YÖNERGEYE UYGUNLUK ONAYI

“Bölgesel Asgari Ücret Uygulamasının, Bölgesel Gelişmişlik Farklarının Giderilmesi Üzerinde Etkisi” adlı Yüksek Lisans tezi, Nuh Naci Yazgan Üniversitesi Lisansüstü Tez Yazım Yönergesi’ne Uygun Olarak Hazırlanmıştır.

Tezi Hazırlayan

Kübra BİLGİÇ

İmza

Tez Danışmanı

Dr. Öğr. Üyesi Emin ÇAKILCI

İmza

İktisat Anabilim Dalı Başkanı

Adı Soyadı

İmza

KABUL VE ONAY SAYFASI

Dr. Öğr. Üyesi Emin ÇAKILCI danışmanlığında Kübra BİLGİÇ tarafından hazırlanan “Bölgesel Asgari Ücret Uygulamasının, Bölgesel Gelişmişlik Farklarının Giderilmesi Üzerinde Etkisi” adlı bu çalışma jürimiz tarafından Nuh Naci Yazgan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalında **yüksek lisans** tezi olarak kabul edilmiştir.

..... / /

JÜRİ:

Danışman :.....

Üye :.....

Üye :.....

ONAY:

Bu tezin kabulü Enstitü Kurulunun tarih ve sayılı kararı ile onaylanmıştır.

.... /.../021

.....

Enstitü Müdürü

ÖNSÖZ

Çalışma konusunun belirlenmesinden, teslimine kadar her aşamada değerli önerileri ve engin bilgileri doğrultusunda desteğini hiçbir zaman esirgemeyen danışmanım Sayın Dr. Öğr. Üyesi Emin ÇAKILCI Hocama, arkadaşlarıma ve tabi ki sevgili aileme sonsuz teşekkür ederim.

Kübra BİLGİÇ

İmza

BÖLGESEL ASGARİ ÜCRET UYGULAMASININ, TÜRKİYE’NİN BÖLGESEL GELİŞMİŞLİK FARKLARININ GİDERİLMESİ ÜZERİNDE ETKİSİ

Kübra BİLGİÇ

Nuh Naci Yazgan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü

Yüksek Lisans Tezi, Ekim 2021

Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Emin ÇAKILCI

ÖZET

Ücret sosyal, ekonomik, hukuksal etkilere sahip olan bir sistemdir. Bu sistemin belirlenmesinde farklı bakış açıları ve politikalar mevcuttur. Asgari ücret olarak tanımlan ücret tabanını belirlerken ülkelerin, bölgelerin, piyasanın dinamiklerini dikkate alınarak farklı asgari ücret modelleri uygulanmıştır. Farklı uygulama alanları bulan asgari ücret sistemleri mevcuttur. Ulusal asgari ücret sistemi, mesleki asgari ücret sistemi, bölgesel bazlı sistemler, işkolu ve sektörel esaslı uygulamalar incelenmiştir. Bu sistemlerin özellikleri ve ülkelerin uygulama yöntemleri incelenmiştir.

Bölgesel asgari ücret, bölgesel ve sosyal maliyet farklılıklarını dikkate alınarak belirlenen asgari ücret sistemi olarak tanımlanmaktadır. Bölgesel asgari ücret uygulamasının bölgesel kalkınma politikaları, istihdam ve işgücü piyasaları üzerindeki etkilerini farklı kuramsal yaklaşımlar aracılığı ile incelenmiştir. Ülkemizde bölgesel gelişmişlik farklarının belirlenmesi için coğrafi farklılıklar, ekonomik farklılıklar, sosyal farklılıklar incelenmiştir. Kalkınma kavramı, bölgesel kalkınma ajanslarının bölgesel gelişmişlik farklarını giderme noktasındaki öneminden bahsedilmiştir. Dünyadaki ve Türkiye’deki bölgesel kalkınma ajanslarının görevleri, tarihsel süreçleri, uygulamaları ve etkileri incelenmiştir.

Küresel anlamda dünya ekonomisini etkileyen Covid-19 Pandemi durumundan kaynaklı farklı sektörlerde farklı işgücü kollarında olumsuz etkileri olmuştur. Bu süreçte işsizlik ödeneği, nakdi ücret desteği, kısa çalışma ödeneği vs. gibi hizmet verilmeyen sektörlerde çalışanlar bu ödeneklerden yararlanmıştır. Bu ödenekler mevcuttaki asgari ücret oranına göre belirlenmektedir. Bölgesel asgari ücret modelini uygulayan ABD’nin pandemi sürecinde bölge bazında yardım ödeneklerinden bahsedilmiştir. Ülkemizde bölgesel asgari ücret 1969-1972 yıllarında 6 bölge olarak 26 ili kapsayan bir uygulama,

1972-1974 yıllarında 4 bölge olarak belirlenen 57 ilde uygulanmıştır. Bu bağlamda bölgesel asgari ücret uygulayan Japonya, Vietnam, Çin, Filipinler, ABD, Kanada, Meksika, Hindistan, Endonezya ülkeleri incelenerek ülkemizde uygulanabilirliği noktasında tartışılmıştır.

Bu çalışmada ücret sistemlerinde çalışanlar, işverenler ve sosyal politika belirleyicilerin farklı dönemlerdeki değişimi, etkileri ve uygulamaları üzerinden teorik ve literatür çalışmaları yapılarak bölgesel asgari ücret uygulamasının incelenmesi amaçlanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Ücret Teorileri, Bölgesel Asgari Ücret, Bölgesel Kalkınma Ajansları, İstihdam



REGIONAL MINIMUM WAGE APPLICATION, EFFECT ON REPAIRING TURKEY’S REGIONAL DEVELOPMENT DIFFERENCES

Kübra BİLĞİÇ

Nuh Naci Yazgan University, Institute of Social Sciens

M. Sc. Thesis, October 2021

Supervisor: Asst. Prof. Emin ÇAKILCI

ABSTRACT

Wage is a system that has social, economic and legal effects. Different perspectives and policies to determine this system is available. While determining the wage defined as the minimum wage, different minimum wage models have been applied by taking into account the dynamics of the countries, regions and the market. There are minimum wage systems that find different application areas. National minimum wage system, occupational minimum wage system, regional-based systems, industry and sectoral applications were examined. The properties of these systems and the application methods of the countries were examined.

Regional minimum wage is defined as the minimum wage system determined by considering regional and social cost differences. The effects of the regional minimum wage application on regional development policies, employment and labor markets have been examined through different theoretical approaches. In order to determine the regional development differences in our country, geographical differences, economic differences and social differences were examined. The concept of development, the importance of regional development agencies in eliminating regional development disparities has been mentioned. The duties, historical processes, practices and effects of regional development agencies in the world and in Turkey are examined.

It has had negative effects on different labor lines in different sectors due to the Covid-19 Pandemic situation, which has affected the world economy globally. In this process, those working in sectors that were not served such as unemployment allowance, cash wage support, short time working allowance benefited from these allowances. These allowances are determined according to the current minimum wage rate. In the

pandemic process of the USA, which applies the regional minimum wage model, aid allowances on a regional basis were mentioned. In our country, an application covering 26 provinces as 6 regions in 1969-1972, was applied in 57 provinces determined as 4 regions in 1972-1974. In this context, the countries that apply regional minimum wages such as Japan, Vietnam, China, Philippines, USA, Canada, Mexico, India, Indonesia are examined and discussed in terms of their applicability in our country.

This study, it is aimed to examine the implementation of the regional minimum wage by conducting theoretical and literature studies on the changes, effects and practices of employees, employers and social policy makers in different periods.

Keywords: Wage Theories, Regional Minimum Wage, Regional Development Agencies, Employment.

İÇİNDEKİLER

BÖLGESEL ASGARİ ÜCRET UYGULAMASININ, TÜRKİYE’NİN BÖLGESEL GELİŞMİŞLİK FARKLARININ GİDERİLMESİ ÜZERİNDE ETKİSİ

Sayfa

BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK.....	i
YÖNERGEYE UYGUNLUK ONAYI	ii
KABUL VE ONAY SAYFASI.....	iii
ÖNSÖZ	iv
ÖZET	v
ABSTRACT.....	vii
İÇİNDEKİLER	ix
KISALTMALAR	xiii
ŞEKİLLER LİSTESİ	xiv
TABLolar LİSTESİ	xv
GİRİŞ.....	1

1. BÖLÜM:

ASGARİ ÜCRET, BÖLGESEL ASGARİ ÜCRET VE BÖLGESEL ASGARİ ÜCRETİN AVANTAJ VE DEZAVANTAJLARI

1.1. Ücret, Asgari Ücret ve Bölgesel Asgari Ücrete İlişkin Kavramlar.....	3
1.1.1. Ücret Kavramı	3
1.1.2. Asgari Ücret Kavramı	4
1.1.3. Bölgesel Asgari Ücret Kavramı	6
1.2. Dünya’da ve Türkiye’de Asgari Ücretin Tarihsel Gelişimi.....	7
1.2.1. Ücretin Tarihsel Gelişimi	8
1.2.2. Asgari Ücretin Tarihsel Gelişimi	9
1.2.3. Türkiye’de Asgari Ücretin Tarihsel Gelişimi	12
1.2.4. Türkiye’de Bölgesel Asgari Ücretin Tarihsel Gelişimi	13
1.2.5. Küreselleşmenin Bölgesel Asgari Ücret Üzerindeki Etkisi	15
1.3. Asgari Ücretin Önemi	16
1.3.1. İşçi Açısından Önemi	18

1.3.2. İşveren Açısından Önemi	19
1.3.3. Sendikalar Açısından Önemi	20
1.3.4. Devlet Yönetimi Açısından Önemi	21
1.4. Asgari Ücretin Amacı	22
1.4.1. Gelir Dağılımında Adaleti Sağlama ve Yoksulluğun Azaltılması	23
1.4.2. Emek İstismarının Önlenmesi ve Asgari Düzeyde Ücret Eşitliğinin Sağlanması	25
1.4.3. Kriz Durumlarında Ücretin Korunması	25
1.4.4. Haksız Rekabetin Engellenmesi ve Ücret Farklılıklarının Azaltılması	26
1.5. Asgari Ücret İle İlgili İktisadi Yaklaşımlar	27
1.5.1. Klasik İktisadi Yaklaşımına Göre Asgari Ücret.....	27
1.5.2. Sosyalist İktisadi Yaklaşımına Göre Asgari Ücret.....	29
1.5.3. Keynesyen İktisadi Yaklaşımına Göre Asgari Ücret	31
1.5.4. Neo-Liberal Yaklaşımına Göre Asgari Ücret.....	32
1.6. Sistem Profilleri	33
1.6.1. Ulusal Asgari Ücret Sistemi.....	33
1.6.2. Bölgesel Bazlı Sistemler	33
1.6.3. İşkolu ve Sektörel Esaslı Uygulamalar	35
1.6.4. Mesleki Asgari Ücret Sistemi	35
1.7. Bölgesel Asgari Ücreti Biçimlendiren Faktörler	36
1.7.1. Eleştiriler ve Beklentiler	36
1.7.1.1. İşveren Örgütleri ve Eleştiriler	36
1.7.1.2. Sendikalar ve Beklentiler	37
1.7.1.3. Sosyal Politika Açısından Değerlendirme.....	38

2. BÖLÜM:

TÜRKİYE'DEKİ BÖLGESEL GELİŞİMİŞLİK FARKLARININ GİDERİLMESİ VE BÖLGESEL KALKINMA AJANSLARI

2.1. Kalkınma Kavramı.....	40
2.2. Bölgesel Kalkınmanın Amacı	41
2.3. Türkiye’de Bölgesel Kalkınmanın İl Bazında Göstergeleri	41
2.4. Türkiye’de Bölgesel Gelişmişlik Farklılıkları	43
2.4.1. Bölgesel Gelişmişlik Farklarının Belirlenmesi	44
2.4.2. Bölgelerarası Gelişmişlik Farklarına Yol Açan Ekonomik Faktörler.....	46

2.4.2.1. Makro Ekonomik İstikrarsızlık	46
2.4.2.2. Verimliliği Etkileyen Faktörlerdeki Piyasa Başarısızlıkları.....	47
2.4.2.3. Ekonomik Faaliyetlerin Kümeleşmesini Etkileyen Başarısızlıklar.....	47
2.4.3. Bölgelerarası Gelişmişlik Farklarının Giderilmesi	49
2.4.3.1. Mali Teşvikler	49
2.4.3.2. Bölgenin Eğitim ve Öğretim Düzeyinin İyileştirilmesi	50
2.4.3.3. Yenilik ve AR-GE'nin Teşvik Edilmesi	52
2.4.3.4. Altyapı Yatırımların Tamamlanması.....	53
2.4.3.5. Üretken Yatırımların Artırılması ve KOBİ'lerin Teşvik Edilmesi	54
2.4.3.6. Sürdürülebilir Bölgesel Kalkınma.....	55
2.4.3.7. Sektörel Gelişmeler	55
2.4.3.8. Bölgesel Rekabet Gücünün Artırılması.....	55
2.5. Bölgesel Kalkınma Ajansları	56
2.5.1. Kavramsal Olarak Bölgesel Kalkınma Ajansları	58
2.5.2. Bölgesel Kalkınma Ajanslarının Görev, Yapı ve Özellikleri.....	59
2.5.3. Dünyadaki Bölgesel Kalkınma Ajansları.....	62
2.5.4. Türkiye'de Bölgesel Kalkınma Ajansları.....	64
2.6. Türkiye'de Bölgesel Asgari Ücret, İstihdam ve Covid-19 Pandemi	66

3. BÖLÜM:

BÖLGESEL ASGARİ ÜCRETE ULUSLARARASI DENEYİMLER

3.1. Avrupa Birliğinde Asgari Ücret.....	79
3.1.1. Asgari Ücret Uygulanmayan Ülkeler	79
3.1.2. Avrupa Birliği Ülkelerinde Asgari Ücret Uygulamaları.....	79
3.2. Bölgesel Asgari Ücret Uygulayan Ülkeler	88
3.2.1. Amerika Birleşik Devletleri	88
3.2.2. Japonya.....	89
3.2.3. Endonezya	90
3.2.4. Kanada.....	90
3.2.5. Çin	92
3.2.6. Hindistan	92
3.2.7. Meksika	93
3.2.8. Filipinler.....	93
3.2.9. Vietnam	95

3.3. Türkiye’ye Yönelik Asgari Ücret Önerileri.....	94
SONUÇ	99
KAYNAKÇA.....	101
ÖZGEÇMİŞ	121



KISALTMALAR

AB	: Avrupa Birliği
BAGEV	: Batı Akdeniz Ekonomisi Geliştirme Vakfı
BKA	: Bölgesel Kalkınma Ajansı
BKİ	: Bölge Kalkınma İdaresi
DAKAP	: Doğu Anadolu Kalkınma Programı
EBKA	: Ege Bölgesi Kalkınma Ajansı
EGEV	: Ege Bölgesini Geliştirme Vakfı
ERVET	: Emilia Romagna Bölgesel Kalkınma Ajansı
EURADA	: Avrupa Kalkınma Ajansları Birliği
EUROSTAT	: Avrupa İstatistik Enstitüsü
GAP	: Güneydoğu Anadolu Projesi
GİDEM	: Girişimci Destekleme ve Yönlendirme Merkezleri
İBBS	: İstatistiki Bölge Birimleri Sınıflandırması
SGP	: Satın Alma Gücündeki Değişim

ŞEKİLLER LİSTESİ

	<u>Sayfa</u>
Şekil 1.1. Türkiye’de Asgari Ücret Uygulamasının Tarihsel Değişimi	13
Şekil 2.1. Kalkınma Düşüncesinin Evrimi	41
Şekil 2.2. İl Bazında GSYH Payı, Cari Fiyatlarla (2019)	42
Şekil 2.3. İl Bazında Kişi Başına GSYH Endeksi, Cari Fiyatlarla (2019).....	42
Şekil 2.4. İstanbul'un GSYH'sı (2019)	43
Şekil 2.5. İllerin Türkiye GSYH Büyümesine Katkısı (2019)	44
Şekil 2.6. Gelirin Türlerine Göre Değişim ve Dağılımı (2019-2020).....	45
Şekil 2.7. Bölgesel Gelişmişlik Endeksleri	46
Şekil 2.8. İl Bazında GSYH Büyüme Hızı (2019)	48
Şekil 2.9. Eğitim Durumuna göre Yoksulluk Oranı (2019-2020).....	51
Şekil 2.10. Yıllık Ortalama Esas İş Gelirleri (2019-2020).....	53
Şekil 2.11. İşgücü Girdi Endeksleri Yıllık Değişim Oranları (%), II. Çeyrek 2020	71
Şekil 2.12. İşgücü Girdi Endeksleri Çeyreklik Değişim Oranları (%), II. Çeyrek 2020.....	71
Şekil 3.1. Asgari Ücretin Euro Bazında Değişimi	84
Şekil 3.2. Asgari Ücret Düzeyi Baz Alınarak Dünya Ülkelerinde 10 Yıl İçindeki Euro Bazında Değişimi	85
Şekil 3.3. Asgari Ücret Düzeyi Baz Alınarak Dünya Ülkelerinde 2020 Yılı İçin Satın Alma Gücündeki Değişim (SGP)	86
Şekil 3.4. Asgari Ücret Düzeyi Baz Alınarak Dünya Ülkelerinde 2020 Yılı İçin Satın Alma Gücü (SGP).....	87

TABLÖLAR LİSTESİ

Sayfa

Tablo 1.1. Asgari Ücret Bölgeleri	14
Tablo 2.1. İstatistiki Bölge Birimleri Sınıflanması (NUTS)	65
Tablo 2.2. 1951-1966 Asgari Ücretin Gelişimi	66
Tablo 2.3. 1969 Asgari Ücret Tespiti	67
Tablo 2.4. Bölgesel Asgari Ücret Modeli	72
Tablo 2.5. Eyalet Bazında İşsizlik Yardımları Ücretleri	74
Tablo 3.1. Avrupa Birliği Ülkelerinde Asgari Ücret Uygulamaları	80
Tablo 3.2. Kanada Bölgesel Asgari Ücret	91
Tablo 3.3. Filipinler Nominal Asgari Ücret Oranları (2021).....	94
Tablo 3.4. Vietnam Bölgesel Asgari Ücret Oranları 2021	95
Tablo 3.5. Bölgesel Asgari Ücret Uygulayan Ülkelerin Uygulama Karşılaştırmaları	96

GİRİŞ

Ücret ekonomik, sosyal ve hukuksal yaşamın birçok alanında önemli etkiye sahiptir. Çalışanlar, işverenler, sendikalar ve devletler açısından farklı bakış açıların ve önerilerin mevcut olduğu bir sistem modelidir. Bu sistem modelleri zamanla değişim ve etkileşimler yaşayarak farklı asgari ücret modelleri uygulanmaya başlanmıştır.

Ülkemizde farklı hükümetlerin asgari ücret noktasında farklı politikaları uygulanmıştır. Ülkemizde 1951-1967 yılları arasında bölgesel asgari ücret uygulanmıştır. Sistemin tespit süreci, uygulanması ve koordinasyonu açısından çeşitli zorluklarla karşılaşmalarına karşın günümüzde belirlenen eksikleri baz alarak günümüzde uygulanabilirliği noktasında bölgesel asgari ücreti uygulayan ülkelerin yöntemlerini ve ülkemizde stratejiler hazırlayan kuruluşların raporları incelenmiştir.

Asgari ücreti belirleyen araçlar, yenedünya düzeninde çalışanların temel geçim ihtiyaçlarına tam anlamıyla cevap vermemektedir. Bölgeler arasında gelişmişlik düzeyi farkı gün geçtikçe açılmaktadır. Her bölgenin kendine göre dinamikleri mevcuttur. Bunlar kira bedeli, satın alma gücü paritesi, vergi tahsilatı, enflasyon ve kişi başına düşen gayrisafi yurtiçi hâsıla gibi şehrin ekonomik dinamikleri vardır.

Bölgeler arasında işgücü dengesini ve kalkınma hedeflerini gerçekleştirmek için bölgelerin iç dinamiklerine göre aksiyon ve politikaların geliştirilmesi gerektiği konusunda önerilerde bulunulmuştur. Bölgeler arasında yaşanan göç hareketliliğinin azaltılması için bölgesel farklılıkları giderme noktasında kalkınma ve yatırım politikaları önerilerinde bulunulmuştur.

Bu çalışmanın amacı bölgesel asgari ücretin farklı dönemlerde ve mevcutta uygulanan ve önerilen sistemlerin incelenerek ülkemizde uygulanabilirliği konusunda farklı bakış açıları katarak öncelik verilmesi gereken alanların tespit edilmesi amaçlanmıştır. Bu araştırmada literatür çalışması yapılarak mevcuttaki raporlar, veriler, uygulamalar ve ücret politika kaynakları incelenmiştir.

Bu bilgiler doğrultusunda çalışma üç bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde asgari ücret, bölgesel asgari ücret sisteminin gelişimi avantajları, dezavantajları, literatür araştırmaları üzerinde durulmuştur. İkinci bölümde ise Türkiye'deki bölgesel gelişmişlik farklarının giderilmesi ve bölgesel kalkınma ajanslarının uygulamaları, Türkiye'de bölgesel asgari ücret, istihdam hakkında literatür araştırmaları üzerinde durulmuştur. Üçüncü ve son bölümde ise dünyada uygulanan asgari ücreti ve bölgesel

asgari ücret sistemleri uygulamalarının değerlendirerek Türkiye'nin gelecekte bölgesel bir asgari ücret sistemine geçmesi durumunda uygulanabilir sistemler incelenmiştir. Çalışmaların uygulamalar üzerinde durularak öncelikli alanlarda bölgesel asgari ücret uygulamalarının gelişmişlik farklarının giderilmesini etkileyen kriterler paylaşılmıştır. Bu çalışma bölgesel asgari ücret sistemine yönelik yapılacak araştırmalara yardımcı nitelikte olması kurumlar ve şahıslar adına önem arz etmektedir.



1. BÖLÜM:

ASGARİ ÜCRET, BÖLGESEL ASGARİ ÜCRET VE BÖLGESEL ASGARİ ÜCRETİN AVANTAJ VE DEZAVANTAJLARI

Bu bölümde ücretin, asgari ücretin, bölgesel asgari ücretin tarihsel gelişim sürecinden bahsederek değişen sistem modelleri incelenmiştir. Bölgesel asgari ücret sisteminin iktisadi yaklaşımları, devletlerin, işçilerin, işverenlerin ve sendikaların açısından amacına, önemine ve farklı bakış açılarına yer verilmiştir.

1.1. Ücret, Asgari Ücret ve Bölgesel Asgari Ücrete İlişkin Kavramlar

Ücret, asgari ücret ve bölgesel asgari ücret kavramları temelde aynı kaynaklardan beslenmelerine karşın birbirinden farklı anlamlar içermektedir. Bu bölümde ücret, asgari ücret ve bölgesel asgari ücret kavramlarına yer verilecektir.

1.1.1. Ücret Kavramı

Ücret farklı bakış açılarına sahip çok yönlü bir kavramdır. Ücret kavramı sosyal ve ekonomik yaşamın birçok alanında önemli bir etkiye sahiptir. Çalışanlar, işverenler, sendikalar ve devletler açısından ücretin önemi büyüktür (Benligiray, 2003, s. 6-9). Ücretin iki farklı fonksiyonu bulunmaktadır. Birinci fonksiyonu işçi açısından gelir olarak değerlendirilmesi, ikinci fonksiyonu ise işveren açısından maliyet aracı olarak değerlendirilmesidir (İnce, 1990, s. 33).

Ücretin ekonomik, siyasal, toplumsal ve hukuk gibi farklı alanlarda geniş anlamlar içermesi ücretin kapsamını genişletmektedir (Evren, 2011, s. 22). 2003 yılında yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunun 32. Maddesine göre ücret; ‘bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutar’ şeklinde ifade edilmiştir (Önsal, 2017, s. 532; 4857 sayılı İ.K., m. 32). Bu maddeye göre, ücretin insan işgücüne karşı bir ödeme olduğu, üretimi yapılan malın satışını ve karını beklemeden işçiye ücretinin verildiği yorumu yapılmaktadır (Bedir, 2014, s. 75).

Ücret, düşünsel, fiziksel ve zamansal emeğini katan işgücünün yerine getirdiği iş karşılığında aldığı maddi değerdir. Mal veya hizmet üretimine doğrudan ya da dolaylı olarak katkıda bulunan kişilerin katkı sağladıkları görev bazında aldıkları bedeldir (Benligiray, 2003, s. 1).

Kapitalistlere göre ücret; işçinin sahip olduğu satın alma gücü değil, bir işçiyi çalıştırabilmek için kapitalistin ödemek zorunda olduğu maliyet olarak görülmektedir (Dorsay & Sait, 1979, s. 96).

İnsan hakları Evrensel Bildirgesi Madde 23/3: “*Çalışan her kişinin kendisine ve ailesine insan haysiyetine uygun bir arayış sağlayan ve gerekirse her türlü sosyal koruma vasıtasıyla da tamamlanan adil ve elverişli bir ücrete hakkı vardır*”. Avrupa Sosyal Şartı Madde 4/1 ve 4/2 deki düzenlemeler ise;

Devletler adil bir ücret hakkına geçerlilik kazandırmak suretiyle insani yaşam şartlarını çalışanlara ve onların ailelerine sağlayacak uygun ücret modellerini sahip olduklarını ifade ederler. Bu hakkın kullanılması, toplu sözleşmeler, yasal ücret tespit usulleri veya ulusal şartlara uygun başka yollarla sağlanır (Üçışık, 2010, s. 32).

Günümüzde ücret, işçinin iş sözleşmesinden dolayı ortaya çıkan ücret hakkı, anayasa ve iş hayatı ile ilgili yasalar tarafından koruma altına alınmıştır. Çalışanlar açısından uluslararası öneme sahip İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi’nde korunması gereken temel insan hakkı olarak ifade edilerek ücret hakkının önemi vurgulanmıştır (Bedir, 2014, s. 79).

Ücret, insanların yaşam standartlarını ve çalışma süreci sonundan elde edilen geliri belirleyen bir unsur, ekonomik gelişmeye etki eden bir sosyal politika aracıdır (Öztürk, 2005, s. 30). Ücret kavramı evrensel bir tanım karşılığı olan yaşam koşullarına, hukuksal ve sosyal politikalara göre farklılık gösteren finansal araçların temel olgularını oluşturmaktadır.

1.1.2. Asgari Ücret Kavramı

Ekonomi tarihi insanların varoluşundan beri süregelen bir mücadeledir. Birey-toplum, birey-devlet ilişkilerinin içeriği bu tarihsel süreç içinde farklı dönemlerde farklı ekonomik, sosyal ve siyasi çevrelerde değişim geçirmiştir. Temelde değişim aynı konu çerçevesinde geçmiştir. İnsanlar kendi içlerinde gruplara ayrılarak emek ve güç noktasında ötekileştirilmiştir. Çalışma ilişkilerinin gelişim sürecine baktığımız zaman benzer gelişmeler yaşandığını incelemekteyiz. İşçi-işveren ilişkisinde belli dönemlerde insani yaşam şartlarıyla bağdaşmayacak çalıştırma şekilleri ortaya çıkmıştır. Ancak ekonomik, siyasi ve sosyal tarihin her alanda olduğu gibi sürekli iyileşme sürecinde olması, çalışanlara asgari bir gelir kazanmalarını sağlamıştır (Korkmaz vd., 2013, s. 99). Farklı ekonomik ve sosyal politika araçlarıyla birlikte asgari ücret yoksulluğun

azalmasını ve temel ihtiyaçların karşılanmasını amaçlamaktadır (Pember & Dupré, 1997, s. 1).

İşçi sınıfının üretimin içinde önemli bir konumda yer aldığı, pazar için üretim yapılan kapitalist ekonomilerde, işçi sınıfının yarattığı toplam katma değerden kendisine ödenen kısım ücreti oluştururken, geri kalan kısım olan artık-değer ise işletmenin ortakları ve diğer girdi sağlayıcılar tarafından paylaşılır. Bu oluşturulan asgari ücret politikaların kilit belirleyicisi vergilendirmedir. Asgari geçim sınırında ücretlerden devlet de artık değerden payını almaktadır. Emegın yeniden üretilmesi için çalışanın, aynı periyotta çalışanların ailelerinin geçimini sağlayan ücret düzeyinin belirlenmesi politik iktisadın önemli bir konusunu oluşturmaktadır (Koç, 2016, s. 1388).

Asgari ücret kavramının normatif yönünün ağır basması nedeniyle çok sayıda asgari ücret tanımı mevcuttur. Tanımlar zaman içerisinde toplumdan topluma ve ekonomik politikalara göre değişiklik göstermektedir. Tanımlarda vurgulanan ilkelerin farklılaşmaları nedeniyle farklı asgari ücret tanımlar oluşmuştur (Gökdere, 1997, s. 2). İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi'nin 23. Maddesinin 3. Fıkrasında, çalışan kişinin kendisi ve ailesi için insan onuruna yaraşır ve gerekirse her türlü sosyal koruma önlemleriyle desteklenmiş bir yaşam sağlayacak adil ve elverişli bir ücrete hakkı olduğu belirtilmektedir (Demir Şeker & Küçükbayrak, 2012, s. 5). ILO Anayasası'nda yaşamak için yeterli ücret koşullarının ve adaletin sağlanması gerektiğini vurgulanmıştır (ILO, 1920). Türk asgari ücret sistemi anayasal güvenceye sahip, uluslararası sözleşmelerden yararlanan ve İş Kanunu içinde bir düzenlemeye sahiptir (Korkmaz & Avsallı, 2012, s. 151).

İş kanunları kapsamında, işçilerin ekonomik ve sosyal durumlarının düzenlenmesinin için iki yılda bir Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından Asgari Ücret Tespit Komisyonu ile belirlenen, işçilere normal bir çalışma günü sonucunda ödeme yapılan ve işçinin zorunlu ihtiyaçlarını günün fiyatları üzerinden insani yaşam düzeyi dikkate alınarak belirlenen ücrettir (Önsal, 2017, s. 28). Sendikalar ve firmalar arasındaki pazarlıklardan ötürü ücretler asgari ücret olarak tanımlanmaktadır (Ragacs, 2004, s. 1).

Gerek'e (1999) göre asgari ücret: *“işçi ve ailesinin günün ekonomik ve sosyal koşullarına göre insanca yaşamasına olanak verecek, insanlık onuruyla bağdaşacak bir ücret.”* olarak ifade edilmektedir. Asgari ücret, değişik bölgelerde emeği ile yaşamını

devamlılığını sağlayan eşdeğer satın alma gücü sağlayacak bir politika aracı olarak nitelendirilir (Benligiray, 2003, s. 22). İşçinin mesleki uzmanlığı, cinsiyeti ve yaşı gibi faktörler asgari ücret tespitinde belirleyici etkenler değildir. Çalışan her kişinin mesleki uzmanlığı, cinsiyeti ve yaşı ne olursa olsun işçinin asgari ücrete hakkı vardır (Çımat & Erdal, 2007, s. 104).

Klasik sistemde, ücret dengesi ancak geçimlilik düzeyinde oluşmaktadır. Geçimlilik ücret düzeyi, işçilerin sayılarını gözetmeksizin yaşamlarını devam ettirecek fizyolojik asgariyi göstermektir (Kazgan, 2014, s. 87). Asgari ücretin istihdam üzerinde negatif yönde etkisi olacağını klasik iktisatçılar savunurken, Sosyalist ve Keynesyen iktisatçılar klasik iktisatçıların görüşünün tersine asgari ücretin istihdam ve ekonomik büyüme tarafında pozitif yönde etkisi olacağını ifade etmektedirler (Sever & İğdeli, 2018, s. 2).

İktisatçılar arasındaki ideolojik farklar, yapılan analizler ve çıkarılan sonuçları, gözlenen çelişkilerin boyutunu belirlemektedir. Aynı dönemde aynı konuda gözlem yapılan konularda düşünürlerin teorilerinde yansıttıkları gerçek farklıdır (Kazgan, 2014, s. 89). Toplumların ekonomi ve sosyal politikalarından etkilenecek farklı kişi ve kurumlar asgari ücret kavramları tanımlanmıştır. Tanımlamaları incelediğimiz zaman temel kısas olarak alınan kişilerin temelde var olabilme yaşam standartlarını karşılayabilecekleri kadar ücrete tabi tutulmalarıdır. Ücret belirlenirken kişileri tanımlamamızda yardımcı olan sosyal statülerin önemi olmadığı dönemler geçtikçe eşitçi bir yaklaşım haline geldiğini gözleme şansımız olmaktadır.

1.1.3. Bölgesel Asgari Ücret Kavramı

Asgari ücret aracılığıyla kamu otoritesi tarafından belirlenen pazarlık sınırlarının hangi ölçekte uygulanacağını belirlenmesi gerekir. Asgari ücretin kabulleneceği alan ulusal, bölgesel, mahalli, kentsel, işkolu, meslek veya sektörel bazlı olabilir. Bu açıdan bölgesel asgari ücret, bu ücretin geçerli olacağı sınırları ifade eden bir kavramdır (Akgeyik, 2007, s. 20). Küçük'e (2016) göre bölgesel asgari ücret: *“ülkenin çeşitli bölgeleri arasında farklılığın çok olduğu homojenlikten uzak yapılar için kullanılabilen bir asgari ücret yöntemidir”*.

Ekonomik ve sosyal gelişmişlik farkları ile yaşam koşulları dikkate alınarak, asgari ücretin bölgeler özelinde değerlendirme yapılarak belirlenmesi gerektiği yönünde farklı görüşler mevcuttur (Yükseler, 2010, s. 8). Bu görüşler devlet politikaları,

kuruluşlar ve ekonomistler aracılığıyla yıllar içerisinde ön plana çıkan avantajlı ve dezavantajlı özelliklerini görüşlerini de katarak politikalar uygulanmıştır. Bölgesel asgari ücret, az gelişmiş bölgelerdeki kayıt dışı işlerin ve işsizliğin azalması açısından olumlu yönden etkilemektedir (Foguel vd., 2015, s. 24).

Bölgesel asgari ücret belirlenirken bölge farklılıklarının belirlenmesi kritik öneme sahiptir. Sistemin önemli risklerinden biri, olumlu sonuçlarının yanında hatalı belirlenen ve belirli bölgelere gerektiğinden fazla ayrıcalık gösterilen durumlarda emek ve sermaye göçünün o bölgelere yoğunlaşması veya o bölgelerde kaçış olmasına neden olabilmektedir (Ceylan & Ataay, 2017, s. 38). Bölgeler arasında farkı azaltmayı amaçlayarak yeni ücret sistemleri geliştirerek insani yaşam şartlarını dengelemek kritik önem teşkil etmektedir.

Bölgesel asgari ücret, asgari ücret sisteminin uygulanabilirlik alanlarını genişlemesini ifade etmektedir. Asgari ücret sistemi belirli süreçlerde bölgesel farklılıkları istenilen düzeyde tespit edilememektedir. Bölgesel asgari ücret çalışanların ücretlerini belirlerken yaşadığı şehrin kira ücreti, şehirler arasında ekonomik dinamikler ve yaşam maliyeti gibi önemli kıyasları ele almaktadır (Akgeyik, 2007, s. 21). Bölgeler arasında bölgesel gelişmişlik farklarının düzeyini en aza indirmeyi hedeflemektedir. Dünyada birçok ülkede asgari ücret sistemi yaş, unvan, sektör, işkolu ve bölge kriterlerine dayalı çeşitli esneklikler mevcuttur. Bölgesel bazlı bir esnekliğe sahip ülkeler; ABD, Japonya, Malezya, Kanada gibi 16 ülke tarafından benimsenmiştir (Akgeyik, 2018, s. 13).

1.2. Dünya’da ve Türkiye’de Asgari Ücretin Tarihsel Gelişimi

Asgari ücret ekonomi, sosyal hayatı ve mali konuları üzerindeki etkilerinden dolayı önemli bir sosyal politika aracıdır. Sosyal sınıflar arasındaki dengeyi sağlaması, gelirin eşit dağıtılması gibi işlevlerinden kaynaklı farklı dönemlerde farklı ülkelerde önemli bir konuma sahip olmuştur (Güven, Mollavelioğlu & Çakar Dalgıç, 2009, s. 4). Tarihsel süreçte ücretin sistemsal ve değişen ihtiyaçları karşılamak amacıyla farklı ücret modelleri uygulanmıştır. Aynı uygulamalar farklı sistem ve toplumlarda farklı avantaj ve dezavantaj sağlamıştır. Bu bölümde ücret, asgari ücret ve bölgesel asgari ücretin tarihsel süreçleri ve etkileri incelenmektedir.

1.2.1. Ücretin Tarihsel Gelişimi

Antik Yunan döneminde emek karşılığında ücret sistemi mevcut olmadığı için ücretlerin nasıl belirlenmesi gerektiği belirsiz bir kavramdır. Atinalılar ve Yunan kentlerinde işçi kesiminin büyük bir bölümü kölelerden oluşmaktadır. Ücret hakkında yapılan çalışmanın bilimsel düşüncelerden uzak tutan küçük düşürücü bir olay olarak görmekteydiler. O dönemde kölelik olduğu için ücret kavramı söz konusu değildir. Mevcuttaki sistem değiştirmek istenmemiştir (Galbraith & Günay, 2004, s. 20-21).

Orta çağ döneminden süre gelen lonca sistemi, ekonomik ve sosyal sistemde üretim ve çalışma ilişkilerini düzenleyen bir sistemdir. Bu sistem işgücü sınıflarındaki (usta ve çırak) ilişkileri ve ücret düzeylerini düzenlemektedir (Artan, 1981, s. 12-13). Loncalar şehirlerde üretilen malların satışının yapıldığı ve teşkilatlandırıldığı yerlerdir. 13. yüzyıl'da din bilimi ve felsefenin beraber kullanarak yeni bir düşünce sistemi oluşmuştur. Bu yüzyılda Aristo'nun eserleri Müslüman Arap düşünürler tarafından Latinceye çevrilmiştir. Bu dönemde adil fiyat, faiz ve mülkiyet gibi konular üzerinde çalışarak ücret sisteminin gelişimine katkı sağlanmıştır (Erim, 2007, s. 6).

Ücret kavramının ortaya çıkışı 13.yüzyıl sonlarına rastlar ve o zamanlara kölelik hâkim olduğu için ücret söz konusu değildir. 13.yüzyıl sonlarında her dönem üzerinde konuşulan bir konu olan adil ücret kavramını Thomas Aquinas (1225-1274) ortaya atmıştır. 14. yüzyılda Merkantilistler'de, ücretlerin imkânlar çerçevesinde az olması gerektiğini savundular (Korkmaz, Turan & Turunç, 1985, s. 10).

Klasik iktisat öncesi dönemde yer alan iktisadi düşünce merkantilizme göre bir ülkenin zenginliği altın ve gümüş gibi değerli madenlerin biriktirilmesi bağlı olduğunu savundular. Bu madenleri elde ederken savaş, sömürgecilik ve dış ticaret gibi araçlara başvurmuşlardır (Korkmaz vd., 2013, s. 53-54). 18.yüzyılda Fیزیokratlar, girişim özgürlüğünü, sözleşme özgürlüğünü ve mülk satın alma özgürlüğünün gerçekleşmesi mümkün olacak toplumsal ve iktisadi düzen fizyokrat okulunun ana düşüncesini oluşturmaktadır (Erim, 2007, s. 17). Endüstri devrimiyle çağdaş ücret kavramı ortaya çıkmıştır. Çağdaş anlamda ücret, parasal bir değer olarak ifade edilmiştir. Günümüzdeki ücret kavramının modern tanımlaması yapılmıştır (Korkmaz vd., 1985, s. 10).

1776 yılında Adam Smith 'Milletlerin Zenginliği' eserini yayınlamasından 1870 yılına kadar klasik iktisadi düşünce hâkim olmuştur. Emeğin ücretine ilişkin yaklaşımını

asgari geçim düzeyi dikkate alınarak klasik iktisatçılar oluşturulmuştur. Gıda ve barınma gibi en temel giderler en az geçim seviyesi olarak ifade edilmektedir (Korkmaz vd., 2013, s. 55-56). Asgari ücret seviyesinin belirlerken alınan kıyasların temel modülleri belirlenmiştir. Bu belirlenen kriterler ücretin gelişmesine katkı sağlamıştır. Klasik iktisatçılara göre emek arzı ve nüfus birbirine bağlı bir olgudur. Emek arzı nüfusu etkiler aynı şekilde nüfusa da emek arzını etkilemektedir. (Kazgan, 2014, s. 86).

D.Ricardo, ücretlerin işçinin aynı işi yapabilmesi için temel fiziki durumunu koruyamaya yeterli bir ücret modeli olması gerektiğini ve işçinin yaşam standartları artarsa bile bu düzeyin geçiciği olacağını, nüfus artış ile emek arzının da artacağını, bu duruma ücretlerin yeniden eski temel fiziksel yaşamı sürdürecektir düzeye düşeceğini iddia etmiştir. F. Lasalle ‘Tunç Kanunu’ teorisinde, kapitalist toplumlarda ücretlerin asgari fiziksel geçim sınırının üstüne çıkmayarak, asgari ücret çevresinde fiyatların tunç gibi katılaştığını, bu nedenle ücret politikaları piyasa kurumlarına bağlı olarak değil de devletin geliştirdiği ücret politikalarıyla yoksullukları önlemesi gerektiğini savunmuştur. K. Marx, Ricardo’nun ücret teorisinden yola çıkarak geniş kitlelerin işsiz kalacağını bunun sonucunda sınıf mücadelelerine sebep olacağını dile getirmiştir. (Komisyon Raporu, 2000, s. 5).

Marshall fiyat ve değer arasındaki ilişkinin bir malın sadece piyasa fiyatını etkilememesini, onun yanında malın alış ve satış miktarını da nasıl etkilediğini ilk ele alan ekonomistler arasındadır (Thornton, 2019, s. 73). Keynes’e göre kapitalist ekonomilerin temel sorunu tasarruf bolluğudur (Komisyon Raporu, 2000, s. 6).

Keynes parasal ücretlerin azaltılmaması gerektiğini savunmaktadır. İtalyan matematiksel iktisatçı Vilfredo Pareto 20.yüzyılda gelir dağılımı yasasının yaratıcısı olarak tanınmıştır. Pareto’nın savunduğu sava göre; sonsuza kadar zenginler zengin, fakirler de fakir olarak kalacaktır. Ona göre fakirlerin ücretleri arttığı zaman paralel olarak zenginlerinde aynı oranda artacağını ve aradaki farkın kapanmayacağını ifade etmektedir (Korkmaz vd., 1985, s. 11).

1.2.2. Asgari Ücretin Tarihsel Gelişimi

Asgari ücret kavramı Eflatun’a (Dirimtekin, 1966, s. 65) ve uygulaması MÖ 2000 yıllarındaki Hammurabi Yasalarına kadar dayandırılmaktadır (Starr, 1981, s. 1). Asıl orta çağdan sonra Kanonistler adil ücret kuramları ile fikirlerini açıklamıştır (Dirimtekin, 1966, s. 65). 1831 yılında Fransa’nın Lyon şehrinde ipek endüstrisinde

alışan işçiler, insani yaşam düzeyinde geçimlerini sağlamak için üç gün süren grev başlatarak ücret talebinde bulunmuştur. Grev başarısız sonuçlandı fakat asgari ücret fikri yankılanmaya başlamıştır (Kiger, 2019, s. 13). Bu grevle birlikte asgari ücret uygulamaları farklı ülkelerde hukuksal açıdan sistemin içine dahil edilmeye başlamıştır. Çalışanların cret hakları üzerinde farklı bakış açıları sağlanmıştır.

Asgari cret uygulamaları farklı dönemlerde farklı yasalara ve kuramlara dayandırılmaktadır. Modern anlamda ilk kez asgari ücretle ilgili resmi düzenleme 1894 yılında Yeni Zelanda ve Avusturalya'da endüstriyel anlaşmazlıkların önlenmesi ve çözümü için uygulandığı görülmektedir (Starr, 1981, s. 1).

Asgari cret başlarda az sayıda işçiyi grubunu kapsıyordu daha sonra diğer işçi grubuna göre kötü şartlarda çalışanlara uygulanmıştır. 1894'te asgari ücret uygulayan ilk lke Yeni Zelanda'dır. Daha sonra 1896'da Avustralya'nın Victoria Eyaleti ve 1909'da Birleşik Krallık uygulamıştır. Bu periyotta asgari ücretler geçici nlem olarak görülmüştür ve sosyal ortaklıklar kurulmuştur. Asgari cret uygulamaları ilk zamanlarda evde çalışma şekillerinde özellikle kadınların korunması amacıyla uygulanmıştır (ILO, 2016, s. 7).

1912 yılında ABD'de asgari ücretle ilgili ilk yasal düzenleme Massachusetts eyaletinde çalışan kadın ve çocukların uzun çalışma saatlerine nazaran beklenen ücret düzeyinin yetersiz olduğunu bir komite tespit etmiştir ve bu tespit sonucunda yasal düzenleme yürürlüğe girmiştir (Liu & Wu, 1999, s. 10).

1923 yılına dek 17 eyalet çeşitli iş alanlarında ve meslek gruplarında, kadın ve çocuklar için asgari ücret mevzuatını kabul etmiştir. Fakat o yıl ABD Anayasa Mahkemesi Kolombiya bölgesindeki asgari ücret düzenlenmesinin Anayasa'nın sözleşme özgürlüğü ilkesini ihlal ettiğine karar vermiştir. Bu süreçten sonra asgari ücret mevzuatı ile ilgili uygulama durma noktasına gelmiştir (Liu & Wu, 1999, s. 10).

1930'lı yıllarda asgari cret ABD'de ekonomistler ve politikacılar arasında tartışmalı konu haline gelmiştir. 1933'te federal asgari ücret düzenlemeye çalışılmıştır. 1938 yılında 'Adil alışma Standartları Yasası' (FLSA) onaylanmıştır. Asgari cret saatte 0.25 \$ olarak belirlemiştir (Neumark & Wascher, 2007, s. 1).

İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra asgari ücret politikasını uygulayan ülke sayısı artmıştır. 1948 yılında Hindistan ve 1961 yılında Pakistan gibi yeni bağımsız olan

lkeler, asgari ücret politikasını benimsemişlerdir. Frankofon¹ Afrika lkeleri, tarım alanında düşük bir creti benimseyen Fransız asgari ücret modelini benimsemişlerdir. Anglosakson² Afrika lkeleri, sektörel ücret kurallarına dayanan asgari ücret modelini benimsemişlerdir. Asgari cret politikası gün geçtikçe yasal kapsamı genişlemiştir. Ulusal olarak asgari ücret uygulanan lkeler, Hollanda (1969), Fransa (1970) ve İspanya (1980) olmuştur. Amerika Birleşik Devletleri'nde asgari ücret uygulaması kapsam alanı yaklaşık % 20'lerden 1970 yıllarında % 80'e ulaşmıştır. Sektörel asgari oranlara sahip olan ülkelerdeki kapsam alanı genişlemiştir. Sektörel asgari ücret uygulanan Hindistan'da etki alanlarının genişlediği grlmştir. 1980'li yıllarda İngiltere'de ücret konseyleri dağıtılmıştır (ILO, 2016, s. 7-8).

Asgari ücretin gelişimi Asya ve Orta Doğu lkelerinde yavaş ilerlemiştir. Ülkelerin belirli kısmı günümüzde asgari ücret modelini uygulamamış olup bazıları da sınırlı sayıda işçiyi kapsayan düzenlemeleri gerçekleştirebilmişlerdir. Ama bazı ülkelerde rneğin; Afganistan, İran, Irak, Lübnan ve Suriye'nin yer aldığı bölgede kurulan sistemlerde ise asgari ücretlerin kapsamı oldukça makro düzeyde tutulmuştur (Korkmaz vd., 2015, s. 12).

1999 yılında İngiltere ulusal asgari ücret oranı açıklamıştır. 1990'ların başından itibaren, 8 OECD yesi ülke yasal asgari ücretleri kabul etmişler ve bu ülkeler; ek Cumhuriyeti, Slovak Cumhuriyeti, Polonya, Estonya, Slovenya, İrlanda, İsrail ve Almanya'dır. Birde yasal asgari ücrete tabi olmayan ülkeler var. Bu lkeler İskandinav lkeleri içerisinde yer alan Danimarka, Finlandiya, İsviçre ve Norveç'tir. Belirtilen ülkelerde toplu iş sözleşmeleriyle belirlenen asgari ücret uygulamaları mevcuttur. Gelişmekte olan birçok ülkede asgari ücret uygulaması belirlendi ve yeni sistemler geliştirildi. Çin 1994 yılında, Myanmar 2015'te, Güney Afrika 1997'de, Rusya 2007'de, Brezilya 2005'te, Malezya 2013'te, Capa Verde 2014'te, Macao 2016 yılında asgari ücret sistemine dâhil olan ülkelerdir (ILO, 2016, s. 8).

Geçmiş dönemlerde, devlet müdahale etmeden piyasa mekanizması içinde ücretler, sürekli asgari geçim seviyenin altında kaldığı incelenerek tespit edilmiştir. Piyasa şartlarında serbest irade beyanı esasında işveren, çalışan karşısında güçlü konumdadır. Bu durumlar sonucunda işçiler temel yaşamsal faaliyetlerini idame etmede

¹ Fransızca konuşan kimse için veya çoğunluk olarak Fransızca konuşulanlara verilen isimdir.

² İngilizce konuşan kimse için veya çoğunluk olarak İngilizce konuşulanlara verilen isimdir.

zorluk çekmektedir. Toplumlar tarafından asgari ücretin belirlenmesi geçmiş ve günümüzdeki ekonomik sistemin önemli bir ekonomik politika aracı haline gelmiştir. Bu politikalar dönemsel ve ihtiyaçları doğru tespit etmeye yönelik olarak farklılık göstermektedir (Akın, 2016, s. 141-142).

1.2.3. Türkiye’de Asgari Ücretin Tarihsel Gelişimi

Selçuklu ve Osmanlı devletleri döneminde iş yaşamında “ahi örgütleri” çeşitli düzenlemeler yapmışlardır. Bu örgütler fiyatlara müdahale etmiş; usta, kalfa ve çıraklar arasındaki ilişkileri düzenleyerek, Türk esnaf ve işçisine uygun hayat koşulları sağlama konusunda önemli görevler üstlenmiştir (Korkmaz vd., 2015, s. 15). Türkiye’de asgari ücret tespitleri Osmanlı İmparatorluğu dönemine dayanmaktadır. Devletin ilk asgari ücret çalışmaları 1806 yılı olarak bilinmektedir. 2 Şaban 1226 tarihin taşıyan fermanla, ifade edilen dönemdeki para birimi ile belirli işlerde çalışan işçilerin ücretleri belirlenmiştir.

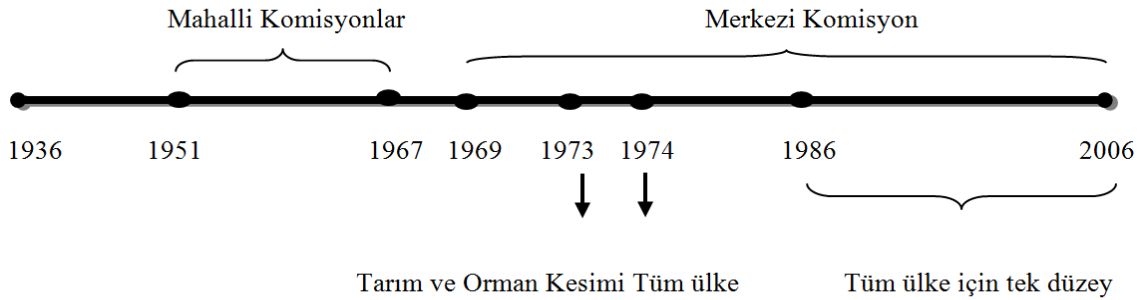
1921 yılında yürürlüğe giren ‘Ereğli Kömür Havzası Maden İşçilerinin Hukukuna Mütedair 151 sayılı Kanun’un on birinci maddesine göre maden ocaklarında çalışan işçilerin asgari ücretlerini belirlenmesi öngörülmektedir. 1923 yılında gerçekleşen Türkiye İktisat Kongresinde belediye meclislerinin üç ayda bir asgari ücret hadlerini geçim şartlarına göre tespit ve ilan etmeleri kararlaştırılmıştır (Çımat & Erdal, 2007, s. 106-107).

1931 yılında 151 sayılı sayılı Havzai Fahmiye kanunu çıkarılmıştır, çalışanlara asgari ücret verilerek ücret seviyesinin ocak sahibi, işçi birliği temsilcisi ve iktisat vekâletinin seçeceği üç kişilik bir komisyonca tespit edilebileceği ifade edilmiştir (Dirimtekin, 1966, s. 66).

Cumhuriyet döneminde asgari ücret 1936 yılında kabul edilen 3008 sayılı İş Kanunu 32.maddesinde asgari ücret konusunu düzenlenmiştir. Asgari ücretlerin tespit edilme görevi mahalli komisyonlara bırakılmıştır. Asgari ücret uygulamaları 3008 sayılı İş Kanunu’nun kabulü ile başlamış fakat 1951 tarihli yönetmeliğin çıkarılmasına kadar beklenilmiştir. İlerleyen zamanda Basın İş Kanunu ve Deniz İş Kanunu uyarınca 28 Ocak 1955 tarihinde “Gazetecilerin Asgari Ücretlerinin Tespitine Mûteallik Talimatname” ve “Gemi Adamlarının Asgari Ücretlerinin Tespitine Mûteallik Talimatname” 16 Haziran 1955 tarihinde yayınlanmıştır (Gerek, 1999, s. 27-28).

Dünyadaki asgari ücret kanunlarındaki gelişmeler açısından yarım asırlık bir gecikme sonucunda asgari ücret mevzuatımıza girmiştir. O dönemde yaşanan kritik öneme sahip olan II. Dünya Savaşı'nın koşullarında yasal altyapının hazırlanmasına rağmen, uygulamanın 1950'lere kadar başlatılamamasına sebep olmuştur. Süre gelen arbedelerle birlikte 2003 yılında çıkan en son 4857 sayılı İş Kanunu, asgari ücret sisteminde köklü bir değişiklik yapmamıştır. Kapsam konusunda 1971 yılında çıkartılan 1475 sayılı Kanun'dan daha kapsamlı bir düzenleme getirmiştir. Örneğin; 1475 sayılı Kanun, yalnızca iş kanunlarına tabi olanları asgari ücretten yararlandırırken, 4857 sayılı Kanun'un 39. Maddesine göre; "İş sözleşmesi ile çalışan ve bu Kanunun kapsamında olan veya olmayan her türlü işçiyi" asgari ücretin kapsamında dâhil etmiştir (Korkmaz vd., 2015, s. 16).

Türkiye uluslararası düzenlemeler kapsamında, İnsan Hakları Evrensel Beyannamesini 1948 yılında, Avrupa Konseyince 1961 yılında kabul edilen Avrupa Sosyal Şartı'nı da 1989 yılında kabul etmiştir. Fakat Türkiye belirtilen şartın asgari ücreti düzenleyen 4. maddesinin 1. fıkrasını onaylamamıştır. Bunun sebebi ise, ülkemizde asgari ücret tespitinde işçi ailesinin ihtiyaçları değil sadece işçinin şahsi ihtiyaçlarının dikkate alınmasının olduğu belirtilmektedir (Kurtcebe & Horzum, 2017, s. 26). Türkiye'de asgari ücret uygulamasının tarihsel değişimi Şekil 1.1'de verilmiştir.



Kaynak: Yılmaz, 2005, s. 27.

Şekil 1.1. Türkiye'de Asgari Ücret Uygulamasının Tarihsel Değişimi

1.2.4. Türkiye'de Bölgesel Asgari Ücretin Tarihsel Gelişimi

1967 yılında kabullenilen 931 sayılı İş Kanunu ve 1968 yılında belirlenen Asgari Ücret Yönetmeliğiyle mahalli komisyonlar tarafından belirlenmesine son verilmiştir ve asgari ücretleri bölgesel düzeyde belirlenerek, merkezi Asgari Ücret Tespit

Komisyonunun kurulması uygun görülmüştür. 1969 yılında belirlenen bölgesel asgari ücretler, bu merkezi Komisyonun ürünü olmuştur. 931 sayılı Kanunun Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilmesi üzerine 1971 yılında çıkartılan 1475 sayılı İş Kanunu ve 1972 yılında çıkartılan Asgari Ücret Yönetmeliği, 931 sayılı Kanundaki Asgari Ücret Tespit Komisyonunun yapısını ve işleyişini korumuştur. Asgari Ücret Tespit Komisyonu, 1972 yılında dört bölge üzerinden yaptığı son bölgesel tespitten sonra, 1974 yılından itibaren sanayi ve hizmetler ile tarım ve ormancılık için farklı alanlarda ama ulusal düzeyde asgari ücret tespiti yapılmıştır (Erdoğan, 2014, s. 4).

1 Haziran 1969 günü bölgesel bazlı bir uygulama 6 bölge esasına göre belirlenmiştir. Bir ay sonra ise 26 ili kapsayan 6 bölgede başlatılan uygulama, 31 Ekim 1972 yılına kadar devam etmiştir. 1 Kasım 1972-1974 yılları arasında il sayısı 57 çıkarılmış fakat bölge sayısı 4'e düşürülmüştür (Akgeyik, 2007, s. 92). Asgari ücret bölgelerini gösterir verilere ilişkin rakamlar Tablo 1.1'de verilmiştir.

Tablo 1.1. Asgari Ücret Bölgeleri

Bölgeler	Kapsadığı İller
01.07.1966- 31.10.1972	
1. Bölge	İstanbul
2. Bölge	Ankara, Kocaeli, İzmir, Adana, Zonguldak
3. Bölge	Hatay, Manisa, Rize, Kayseri, Antalya
4. Bölge	Çanakkale, Burdur, Muğla, Denizli, Nevşehir
5. Bölge	Siirt, Tokat, Kütahya, Artvin, Sivas
6. Bölge	Muş, Yozgat, Ağrı, Gümüşhane, Bitlis
01.11.1972 – 30.06.1974	
1. Bölge	İstanbul
2. Bölge	Ankara, İzmir, Kocaeli
3. Bölge	Adana, Zonguldak, İçel, Eskişehir, Aydın, Edirne, Balıkesir, Tekirdağ, Trabzon, Hatay, Artvin, Antalya, Elâzığ, Giresun, Muğla, Çanakkale, Amasya, Kırklareli, Gaziantep, Isparta, Bolu, Bursa, Sakarya, Kayseri, Samsun, Manisa
4. Bölge	Gümüşhane, Şanlıurfa, Mardin, Bitlis, Hakkâri, Bingöl, Adıyaman, Sivas, Erzincan, Tokat, Kırşehir, Çorum, Diyarbakır, Ağrı, Burdur, Denizli, Sinop, Kastamonu, Afyon, Çankırı, Niğde, Van, Yozgat, Ordu, Tunceli, Kars, Kahramanmaraş,

Kaynak: Akgeyik, 2007, s. 92.

1969-1974 yıllarında asgari ücret, bölgesel gelişmişlik düzeyi esasına göre merkezi Asgari Ücret Komisyonu tarafından belirlenmiştir. 1974 yılında bölgesel gelişmişlik esasına dayanan sistemden ayrılarak, asgari ücret tüm ülkeyi kapsayacak şekilde belirlenmiştir (Yılmaz Eser & Terzi, 2008, s. 131). Uygulamanın terk edilmesinin birçok sebebi bulunmaktadır. Tespit edilen asgari ücret düzeyinin uygun olmaması, sürecin yavaş işlemesi, itirazların artması nedeniyle sistemin duraklama sürecine girmesine yol açmıştır. Özellikle küçük yerleşim yerlerinde asgari ücretin belirlenmesi evresinde komisyonların gerekli bilgi yeterliliğine sahip olmamalarına bağlanmaktadır (Akgeyik, 2007, s. 91).

1.2.5. Küreselleşmenin Bölgesel Asgari Ücret Üzerindeki Etkisi

Küreselleşme ekonomi, siyaset, sosyal politika, kültürel, teknolojik ve demografik gibi birçok alandaki değişimi ifade etmek için kullanılan bir sözcüktür (Ar, 2007, s. 38). İlk defa 1972 yılında Birleşmiş Milletler Yeni Dünya Düzeni adıyla birçok karar çıkarılmıştır. Bu düzeyde gelişmemiş ülkeler, gelişmekte olan ülkeler ve gelişmiş ülkeler arasındaki giderek açılan gelir ve yaşam kalitesi farkını azaltmayı hedeflemişlerdir (Danışoğlu Çelikel, 2004, s. 225). Küreselleşme süreci uygar küreselleşme ve çok-aktörlü bir yapı içerisinde gelişimini sağlamaktadır. Bu durumda, dört temel aktörden söz edilebilir. Bunlar; ulus devletler, uluslararası kuruluşlar, yerel yönetimler ve sivil toplum kuruluşlarıdır. Küreselleşme süreci, bu aktörlerin karşılıklı iletişimi ve etkileşimi sonucunda biçimlenmektedir. II. Dünya Savaşı sonrası dönemde özellikle teknolojik anlamda, ekonomik anlamda ulusal ticaret hacmi ve ulusal sermaye akımları hızı farklı boyut kazanmıştır. Bu dönemde her kesimi ilgilendiren iletişim devri yaşanmıştır. 1980 sonrasında, küreselleşme dünya gündeminin önemli sıralarında yerini almıştır (Bayar, 2008, s. 26-27).

Küreselleşen kapitalizmin sosyo-ekonomik etkilerini, bazı bölgelerde zenginlik artmakta, öte yandan işsizlik ve yoksulluk artmaktadır. Bunun sonucunda yerel ve küresel anlamda bölgesel farklar artmaktadır (Ar, 2007, s. 44). Küreselleşme sürecinde işletmelerin dünyanın bütün bölgelerinde hiçbir kısıtlama yaşanmadan tek bir pazar gibi faaliyet gösterebilme hedefleri bulunmaktadır. Çok uluslu işletmeler dünyanın değişik bölgelerinde güçlü sermaye yapıları, gelişmiş teknolojiye sahip alt yapıları ve faaliyet gösterdikleri alanın genişliği sebebiyle daha kolay ticaret yapabilmektedirler. Yerel pazarda yer alan küçük işletmeler, küreselleşme sürecindeki hızlanma ile birlikte

doğrudan küresel alanda faaliyet gösteren çok uluslu işletmelerin rekabet etmek durumunda kalmaktadırlar (Tağraf, 2002, s. 34).

Bölgeler arası göç eğilimini azaltmak ve yerel istihdamın gelişimini sağlamak bölgesel asgari ücret taleplerinin önemli gerekçesidir. Bölgeler arasındaki gelişmişlik farkı göç olgusunu artırmaktadır. Göç sebebiyle gelişmiş bölgelerde nüfus yoğunluğu artmaktadır (Akgeyik, 2007, s. 45). Küreselleşmenin etkisi ile sektörel ve bölgesel bazda kapsamlı bir bölgesel asgari ücret uygulaması uygulanmaları yapılmaktadır. Bu uygulama ile istihdam politikalarının ilerleyişini ve sonuçlarını gözlenebilmektedir.

Bölgedeki sosyo-ekonomik gelişmeleri incelemek için bölgesel düzeyde araştırmalar yapılmaktadır. Bu araştırmalar sonucunda bölgede iyileştirmeler yapılmaktadır (Yiğitli, 2009, s. 85). Küreselleşme süreciyle birlikte bölgesel asgari ücret sistemi gerekli olmaktadır. İşgücü piyasasının ve rekabet gücü açısından asgari ücrette esnek modelleme sistemine ihtiyaç vardır. Bu sistem ile az gelişmiş şehirler için asgari ücret düzeyini belirleyerek yatırımların o bölgelere teşviki sağlanması mümkün olabilmektedir. Bölgeler arasındaki farkı azaltmak için önemli bir politika aracı olacaktır (Akgeyik, 2007, s. 182).

1.3. Asgari Ücretin Önemi

Ücret kavramı geçmişten günümüze birçok tartışmaya, araştırmaya konu olmuştur. Ücret olgusunun bu kadar önemli olmasının sebepleri ücretin, ekonomik büyüme, kalkınma, sosyal ve kültürel gelişim, siyasi ve ekonomik istikrar gibi konu başlıklarının temelini oluşturmasından kaynaklanmaktadır. Bu sebeple ücret konusu üzerine yapılan araştırmaların, tartışmaların sahip olduğu etkiden kaynaklı olarak büyük bir özenle gerçekleştirilmesi gerekmektedir (Serinkan, 2012, s. 198).

Sosyal ve ekonomik hayatı derinden ve tüm yönleriyle etkileyen ücret kavramı çok yönlü bir olgudur. İşçi açısından gelir özelliği arz etmesinden hareketle işçinin hayat standartlarını doğrudan etkilemekte iken işveren bakımından maliyet kalemini oluşturarak kar-zarar durumunu etkilemektedir. Bununla birlikte ücret kavramı, milli gelirin toplumun bütün kesimlerine nasıl pay edildiğini ifade etmesi açısından sosyal adaletin sağlanıp sağlanamadığı noktasında da fikir yürütülmesine imkân sağlamaktadır. (Işığışok, 2017, s. 11-12).

İnsanlık tarihine bakıldığında çok öncelerden günümüze kadar hayatlarını, ortaya koymuş olduğu emeğinin karşılığı neticesinde idame ettikleri görülmektedir.

Günümüzdeki anlamda bir ücret düzeni olmamakla beraber, modern anlamda işçi ve işveren taraflarının her var olduğu her iki tarafında bedensel-zihinsel, aynı-nakdi şeklinde sorumluluklarının bulunduğu ifade edilebilecektir. Her iki tarafta eylemleri karşılığında “fayda” elde etmektedirler (Hacıtahiroğlu & Aydoğan, 2016, s. 152). Modern çağda ücret kavramı, üretim düzeninin ve çalışma ilişkilerinin değişmesinin ardından emeğini ortaya koyan işçi kesiminin elde ettiği gelir şeklinde ifade edilmektedir. İşçinin, işverene olan aidiyetini ve gösterilen emeğin karşılığını “satın alınabilir” ve “parasal” bir değer olarak elde etmeye çalışması ücret kavramına yeni bir boyut kazandırmıştır (Korkmaz, 2003, s. 30).

Asgari ücret temelde, emekçinin emeğini ortaya koyması, ekonomik açıdan ücret ve verimlilik olgusundan bağımsız olarak, bir birey olmasından hareketle sahip olduğu insanlık onuruna yakışır değerde bir hayat elde etmek için gelir elde etmeyi hedeflemektedir. Asgari ücret önem olgusu çerçevesinde ele alındığında, yalnızca ücret bakımından bir düzenleme ifade etmemekte bunun yanı sıra toplumun yaşam kalitesini artırması bakımından sosyal bir değişken özelliğindedir (Karamızrak, 2019, s. 20).

Ücret kavramı genel olarak önemli bir kavram olmakla beraber az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler açısından asgari ücret kavramı büyük bir anlam ifade etmektedir. İşveren kendi çıkarını sağlamak ve kar elde etme doğrultusunda hareket ettiğinden işçiyi oldukça düşük bir ücretle çalıştırma niyeti içerisindedir. İlk etapta bu açıdan asgari ücret kavramı önem arz etmektedir (Pürsünlerli, 2003, s. 30). İkinci etapta asgari ücret, modern çağda evrensel bir özellik arz etmekte, emekçi kesim bakımından İnsan Hakları Evrensel Beyanname’si’ne eş değer görülmektedir. Genel olarak asgari ücret, hem çalışanlar hem de nispeten rekabet gücü düşük olan işgücü grupları açısından belirli bir kalitede yaşayabilmeleri için, hayatlarını minimum ölçüde garanti altına alabilmeleri için en önemli aracı konumunda yer almaktadır (Mahiroğulları, 2020, s. 12-13).

Sosyal, kültürel, siyasi ve ekonomik ölçütlerle yakın bir ilişki içerisinde yer alan asgari ücret, bireye, topluma, ülkeye ve coğrafyaya göre farklılık arz etmektedir. İlk dönemlerde işçiler, asgari ücretten temel fizyolojik gereksinimlerinin karşılamasını beklemekteyken zaman içerisinde bu düşünce anlayışı yerine sosyal asgari ücret anlayışı gelmiştir. Bu anlayışa göre işçi elde ettiği ücret ile yalnızca temel ihtiyaçlarını değil aynı zamanda sosyal, kültürel ve diğer ihtiyaçlarını da karşılayabilmelidir (Bocutoğlu, 2012, s. 137).

Çalışanlar açısından büyük bir güdülenme aracı olan ücret, işverenler açısından hem bir maliyet kalemi hem de amaç ve stratejilere ulaşılması hususunda kullanılmakta olan en önemli bir araçtır. Sendikalar bakımından da büyük önem atfeden ücret, özellikle sendika üyelerinin gelirini, buna bağlı olarak da refah seviyelerini yükseltmede ve adil bir ücret dengesinin sağlanmasında kullanılmaktadır. Devlet ise genellikle gelir dağılımı, enflasyon, büyüme, istihdam gibi makro değerleri etkilemesi açısından ücret ve özellikle de asgari ücrete büyük önem atfetmektedirler (Işığışok, 2019, s. 159-160). Asgari ücretin önemi, ücretin taraflarına göre farklı ölçütlerde değerlendirilmektedir. Bu noktadan hareketle konunun işçi, işveren, sendika ve devlet yönetimi açısından incelenmesinin uygun olacağı düşünülmektedir.

1.3.1. İşçi Açısından Önemi

Ücret, zihinsel veya bedensel emeğin karşılığıdır. Genellikle çalışanlar açısından ücret, en önemli kazanç olmakla beraber doğrudan geçim kaynağını ifade etmektedir (Küçük, 2016, s. 26). Ücretin tek gelir kaynağı olmasından kaynaklı olarak çalışan bireyin çalışmaması durumunda gelir elde edilemeyecektir. Bu durumdan hareketle emek faktörü, diğer faktörlere kıyasla daha korunaksız ve daha riskli bir unsur konumundadır. Bu sebepten kaynaklı olarak ücret, hak olarak görülmekte ve ücretin korunması olgusu bir gereklilik durumunu beraberinde getirmektedir (Rakıcı & Vural, 2011, s. 59).

Sosyal devlet anlayışından kaynaklı olarak asgari ücret uygulaması, pek çok ülkede özellikle de vasıfsız emeğin korunması noktasında uygulanan koruma tedbirlerinden biri olarak düşünülmekte ve uygulanmaktadır (Kaya, 2019, s. 23). Asgari ücretin piyasa koşullarından kaynaklı olarak belirlendiği göz önünde bulundurulursa asgari ücret, ekonomide daralma yaşanan evrelerde maliyetlerin azaltılması olgusundan hareketle ücretlerin daha aşağı düzeylere indirilmesini isteyen işverenler nezdinde, çalışanları koruma görevi üstlenmektedir (Gerek, 1999, s. 11).

Diğer taraftan asgari ücret, farklı ücret skalası kapsamında yer alan tarım işçileri, kamu işçileri, sigortasız çalışanlar ve benzeri emekçiler için de referans ücret olarak belirleyici konumda yer almaktadır. Böylece asgari ücret birçok ülkede oldukça geniş bir kitleyi ilgilendirdiğinden dolayı işçiler arası ücret farklılığının da azaltılması noktasında önemli rol üstlenmektedir (Özdemir & Dayıoğlu, 2016, s. 228).

Asgari ücretin işçiler açısından önemini ortaya koyan diğer bir unsur ise, bireyin hem ekonomik hem de sosyal açıdan konumunu belirlemesidir. Ücret ile kişinin saygınlığı, statüsü, toplum tarafından kabul görmesi açısından doğrusal bir ilişki söz konusudur. Bu nedenden kaynaklı olarak bireyler, paraya yani ücrete pek fazla önem atfetmekte, toplum içinde statü kazanmak, saygı görmek için yüksek ücretin gerekli olduğu inancını taşımaktadır. Bireyin ifade edilen tüm değerleri elde etmesinin temelinde ücretin öneminden hareketle ücret, işçiler için daha da önemli bir konuma sahiptir (Benligiray 2007, s. 8-9).

Ücretin işçi açısından önemli olmasının bir sebebi de ücretin motivasyon kaynağı olmasıdır. Motivasyon olgusu zaman ve mekân bakımından farklılık gösterse de çalışan bireyin işe karşı doyumunu, tatmini sağlamak ve onu iş noktasında güdülemesi açısından önem arz etmektedir (Coşkun & Dulkadiroğlu, 2009, s. 86-87).

Kendi beklentisi doğrultusunda bir ücrete sahip olan işçinin işe yönelik motive edilmesi kolaylaşmakta, işçide başarı elde etme isteği oluşturmakta ve dolayısıyla da işçinin mutluluğu sağlanmaktadır. Bu durumlar neticesinden de işletmenin/kurumun kazancı artmaktadır. Böylelikle işçinin hem verimliliğinde hem de işine ve işverene bağlılığında artış söz konusu olmaktadır (Işığışık, 2017, s. 17).

1.3.2. İşveren Açısından Önemi

İşveren, belirli bir ücret karşılığında işçi çalıştıran, istihdam eden kişi veya kuruluş olarak ifade edilmektedir (Emiroğlu vd., 2006, s. 396). İşveren ve işçi ilişkisinin temelinde iş akdi yer almaktadır ve bunun sonucunda hizmet, emek ve ücret yer almaktadır. İşveren emek karşılığında işçiye ödeyeceği ücreti belirlerken adil davranması gerekmektedir (Fahliogulları vd. 2018, s. 19). Ancak ücret olgusu işverenler açısından maliyet unsuru olarak kabul edilmektedir. Öyle ki, işçi ücretleri işletmelerin/kurumların toplam maliyetinin genellikle yüzde 20'sinin altına inmemekte ve yüzde 80'inde üzerine çıkmaktadır. Bu maliyet durumundan hareketle işverenler, yüksek kar elde etme isteğiyle düşük ücret karşılığı işçi istihdam etme arzusu içerisindeyler (Mahiroğulları, 2020, s. 15).

Özellikle İkinci Dünya Savaşı'nın ardından gelişmekte ve az gelişmiş ülkelerde, ekonomik konjonktürden hareketle ücretlerin oldukça düşük seviyelere düştüğü görülmektedir. Mesleki bir vasma, yeterliliğe sahip olmayan pek fazla insan, hayatlarını idame ettirmek adına oldukça kötü şartlarda çalışmaya razı olmaktadır. Bu durum ise

ücretlerin daha da aşağı seviyelere inmesine neden olmaktadır. Artan emek arzına karşı girişimciler, az sayıda nitelikli işçi çalıştırıp yüksek ücretler ödemek yerine daha fazla sayıda insan çalıştırıp düşük ücretler ödemeyi tercih etmektedirler (Sarıçalı, 2015, s. 13-14).

Kapitalizmin doğal ücret görüşüne göre, işçinin istismarının engellenmesi adına toplumsal ölçekte kabul gören bir ücret olmalıdır (Öztürk, 2005, s. 31). Çalışma yaşamındaki gelişmeler doğrultusunda, çalışanın emeğinin korunduğu çalışma normları pek çok ülke tarafından kabul edilmektedir. Bu noktada ücretlerin belirli bir seviyenin altına inmesini engellemek maksadıyla asgari ücret, sosyal bir müdahale aracı olarak kullanılmaya başlanmış, çeşitli idari ve cezai yaptırımlar ile işverenlerin haksız rekabet etmeleri engellenmeye çalışılmıştır (Korkmaz, 2003, s. 30).

1.3.3. Sendikalar Açısından Önemi

Klasik iktisadi düşüncede çalışma ilişkileri işçi ile işverenin özgür iradeleri ile oluşmaktadır. Bu duruma devletin müdahale etmesi kabul edilmemektedir. Bu durum nezdinde tarafların ekonomik güç ve istekleri açısından farklılıklar bulunması nedeniyle yapılan pazarlık işveren lehine gelişme kaydetmiştir. Yaşanılan durumlar neticesinde çalışma hayatında işçi kesiminin yaşam şartları maddi ve manevi olarak ağırlaşmıştır. Bu durum neticesinde zamanla işçi kesimi bir araya gelmiş ve toplu hareket bilinci elde etmiştir. Nihayetinde de ilk defa İngiltere’de işçilere sendika kurma hakkı tanınmıştır (Mahiroğulları, 2016, s. 6-8).

Sanayi Devriminin ardından yaşanan gelişmeler doğrultusunda işçinin ve emeğin korunması amacını güden topluluklar, oluşumlar meydana gelmiştir. En genel ifadeyle bu oluşum sendika olarak ifade edilmektedir. Taş (2012) sendikaları; “çalışma ilişkilerinde işçi kesiminin hak ve çıkarlarını *korumak amacıyla oluşturulan örgütler*” şeklinde ifade etmektedir. İlk sendika oluşumlar yalnızca işçi haklarını korumak, geliştirmek üzerine örgütlenmekle beraber zaman içerisinde işverenlerin hakkını korumak geliştirmek adına sendikal oluşumlar meydana gelmiştir (Özkiraz & Talu, 2008, s. 114-115).

Sendikalar bakımında ücret, büyük önem arz etmektedir. Çünkü sendikal başarılar genellikle toplu pazarlık ile işverenden elde edilen ücret artışı ile ilişkilendirilmektedir. Bu durum Türkiye’de de olduğu gibi uyuşmazlıkların temelinde, sendikalar tarafından talep edilen ücret artışı oranı yer almaktadır. Öyle ki, bütün

lkelerde sendikaların en temel amacı üyelerinin refahını arttırmaktır. Bu açıdan sendikalar için toplu pazarlık esnasında birincil durumdaki istek, ücret artışı elde edebilmektir. cret artışının elde edilmesi sendikanın ve yöneticilerinin devamlılığının da temelini oluşturmaktadır (Mahiroğulları, 2016, s. 16).

1.3.4. Devlet Yönetimi Açısından nemi

cret olgusu ekonomik ve sosyal yaşamın nerdeyse tamamına etki eden bir faktördür. Devletler açısından ücret, gelir dağılımı, istihdam, büyüme, enflasyon gibi makro değerler üzerinde doğrudan etkisi bulunduğundan dolayı önem taşımakta iken ayrıca toplumsal barışın tesisi, devamı ve toplumsal refaha ulaşma noktasında en etkili araçlardan biri olduğu için devlet yönetiminin temel ilgi alanı içerisinde yer almaktadır (Akgl, 2016, s. 103).

Diğer bir deyişle toplumu meydana getiren bireylerin elde ettiği ücretlerin genel düzeyi, o toplumun yaşam standardının, hayat kalitesinin ve refah seviyesinin tespitinde başvurulan en önemli araçtır (Benligiray, 2007, s. 18). Bu bakımdan gerek ulusal gerekse uluslararası arena da varlığını devam ettirmek, söz sahibi olmak isteyen devletlerin, asgari ücretlerini dünya ortalamasının üstünde tutması gerekmektedir. Bu durumun sağlanması da devlet yönetim kademesinin temel görevlerinden biridir (Kargı, 2013, s. 205).

demesi yapılan ücretlerin yıllık toplamı, emek kesiminin milli gelirden aldığı payı göstermektedir (Akın, 2015, s. 11). Bu sebeple milli gelir ele alındığında esasında, ücretli çalışanların toplum için arz ettiği önem seviyesi anlaşılmaktadır. Bağımlı alışanların ücretleri toplamının milli gelir içinde düşük bir payı ifade etmesi, çalışma huzurunu negatif anlamda etkilerken; toplam ücretlerde genel verimlilik düzeyi artışıdan daha fazla bir artış olması ise enflasyona sebep olmaktadır. Bundan dolayı devletin, asgari ücret düzeyine ilişkin vereceği kararlar ekonomik açıdan oldukça büyük öneme sahiptir (Bingöl, 2006, s. 370).

Kamu harcamalarının finansmanında kullanılacak kamu gelirlerinin toplanması açısından da ücretler hayati rol oynamaktadır. Nitekim kamu gelirleri içerisinde cretlilerden toplanan gelir vergisi payı büyük pay içermektedir. Ücretlilerin stopaj usul vergilendirilmesinin neticesinde, ekonomik bakımdan zayıf fakat nicelik açısından fazla olan bir kitleden, mali anlamda büyük değer oluşturabilecek biçimde gelir elde etme imkânı elde edilmektedir (Topalhan, 2013, s. 11). Asgari cret genellikle

seçimler, çeşitli gurupların baskıları, siyasi ideolojiler gibi çeşitli sosyo-ekonomik faktörlerden etkilenmektedir (Yeniçeri, 2014, s. 81).

Bununla beraber asgari ücretin yasal dayanağına sahip olması ve bu durumun akabinde oluşan asgari ücret artışlarının temelinde toplumsal baskı gruplarının rol oynadığı ifade edilmektedir (Xing & Xu, 2016, s. 2-3). Bu durumlar asgari ücret politikasının politik yönlü bir amaca sahip olduğunu ve bu doğrultuda devlet yöneticileri tarafından kullanılabileceğini ifade etmektedir (Kaya, 2019, s. 22).

Temelde doğrudan asgari ücret, kamu kesiminde istihdam edilenler ile bir bağlantı içerisinde değildir. Çünkü kamu kesimi emekçileri, asgari ücret tutarının üzerinde bir gelire sahiptirler. Fakat özel sektörde emek harcayanlar için belirlenecek asgari ücret artış oranı ve asgari ücretin tutarı, kamu kesiminde yapılacak ücret artışlarında talep edilecek artışı oranını ve dolayısıyla da kamu kesimi ücretinin temeline etki etmektedir (Ertürk, 2011, s. 284-285). Kamu sektörü için olan ücret artışı ise kısa dönemde bütçe açığına olumsuz etki edeceği için maliyetleri artırmakta; fakat uzun dönemde talep miktarını etkileyerek üretimin artmasına sebep olmaktadır (Akın, 2016, s. 145).

Devletler açısından ücret politikası noktasında, işgücü piyasasına etki etmenin en etkin yolu asgari ücret uygulamasıdır. Bu durum bağlamında işçiler lehine asgari ücret artışının gerçekleştirilmesi en güncel modeldir. Asgari ücret uygulaması ile pazarlık gücü yeterli olmayan taraflara insan onuruna yaraşır bir ücret düzeyi sağlanmaktadır. Bu noktada devletin bütün kamu hukuku araçlarını kullanarak yerine getirmeye çalıştıkları sosyal devlet ilkesinin uygulanmasında asgari ücret önemli bir yere sahiptir (Kaçanoğlu, 2009, s. 49).

1.4. Asgari Ücretin Amacı

Asgari ücretin genel amacı, bağımlı şekilde çalışan ve çalışmasının karşılığı olarak elde ettiği gelirle hayatını idame ettirmeye çalışan bireylere, ekonomik, sosyal ve kültürel anlamda uygun bir yaşamı sağlayacak asgari gelir sağlamaktır. Bu durum da ancak elde edilecek ücretin belirli bir seviyenin altına düşmesinin engellemektir. Genel amaçla beraber sosyal ve ekonomik müdahale vasıtalar olarak asgari ücretin başlıca özel amaçları olduğunu da ifade etmek gerekir. Bu amaçlar;

- Gelir dağılımında adaletin sağlanması ve yoksulluğun azaltılması,
- Emek istismarının önlenmesi ve asgari düzeyde ücret eşitliğinin sağlanması,
- Kriz dönemlerinde ücretin korunması,
- Haksız rekabetin engellenmesi ve ücret farklılıklarının azaltılması.

1.4.1. Gelir Dağılımında Adaleti Sağlama ve Yoksulluğun Azaltılması

Devletler sosyal politikalar kapsamında sosyal güvenlik, maliye ve ücret politikası uygulamaları ile gelir dağılımında adaleti ve dolayısıyla sosyal kesimler arasındaki barışı sağlamak için çeşitli politikalar uygularlar (Korkmaz, 2004, s. 55). Ekonomik düzeyde gelir; “Üretim sonrası ortaya çıkan mal ve hizmetlerin satışa konu olmasıyla emek, sermaye, toprak, müteşebbis gibi üretim faktörlerinin elde ettiği kazanımlar” şeklinde tanımlanmaktadır (Karacan, 2017, s. 29). Ancak mevcut ekonomik düzende gelir üretimden çok parasal hareketlere bağlı şekilde de elde edilmekte, dolayısıyla bu süreçte işgücü/emek faktörü, ortaya çıkan gelirden tamamen mahrum kalabilmektedir. Bu sebeple gelir dağılımında adaletin sağlanabilmesi için gelirin ortaya çıkmasından çok gelinin nasıl paylaşılacağı hususu önem arz etmektedir (Kara, 2019, s. 17).

Apaydın (2019) gelir dağılımını “Bir ekonomide belli bir dönemde yaratılan gelirin, kişiler, toplumsal gruplar ve üretim faktörleri arasındaki bölüşümü” olarak tanımlar iken gelir eşitsizliğini ise; belirli bir orandaki nüfus diliminin milli gelirden aldığı pay ile aynı orandaki bir başka nüfus diliminin milli gelirden aldığı pay arasındaki farklılık şeklinde ifade etmektedir.

Gelir eşitsizliğinin yüksek seviyede olması bir ülkedeki gelir dağılımının o ülkedeki fertler arasında eşit ve adil olarak bölüşülmediğinin göstergesidir. Gelir dağılımı ve eşitsizliği birçok ekonomik faktörü etkilediği gibi gelir dağılımı eşitsizliğinin artması yoksulluk düzeyinin de artmasına sebep olacaktır (Kuştepelı & Halaç, 2004, s. 148).

Az gelişmiş veya gelişmekte olan ülkelerin ekonomik ve sosyal anlamda gelişmelerine bağlı acilen çözülmesi gereken konu, tek gelirini emeği karşılığı sağlayan sosyal kesimlerin reel gelirlerini yükseltmektir. Emeğin karşılığı ödenen en düşük seviyedeki ücretin; asgari ücretin belirlenmesinin en önemli gerekçesi yoksulluğun azaltılmasıdır (Hazman, 2016, s. 208).

Genel anlamıyla yoksulluk;

Maddi nitelikteki yetersizlikler sebebiyle kaynaklara ve üretim faktörlerine erişememe, barınma, beslenme, eğitim ve sağlık gibi temel ihtiyaçları yeterince karşılanamaması ve böylece asgari hayat düzeyini sürdürecektir gelirden yoksun bulunarak insani geçim düzeyine erişemem halidir (Apaydın, 2019: 35).

Maddi nitelikteki mahrumiyetlerin yanı sıra yoksulluğun bireylerin manevi varlığı üzerinde yarattığı güçsüzlük duygusu, toplum içerisinde sesini duyuramama, giderek sosyal yapı içerisinde tecrit edilme ve marjinalleştirme iki önemli sonucu ortaya çıkarmaktadır. Birinci sonuç; yoksul kesimlerin gelirlerinde büyük değişmelerle karşı karşıya kalma riskinin toplumun diğer kesimlerine göre çok daha yüksek olmasına bağlıdır. Bu sebeple yoksul fertler ya tüketimleri bakımından tahrip edici olabilecek riskleri göze alma ya da riskten kaçınarak yoksulluğun sürmesine razı olma gibi bir seçimle karşı karşıyadır. İkinci sonuç; yoksul fertler sosyal anlamda var olan güçsüzlük ve marjinalleşme durumları sebebiyle seslerini duyuracak sosyal ve politik vasıtalardan etkili şekilde yararlanamazlar (Kanbur & Squire, 1999, s. 24). Böylelikle toplum içerisindeki eşitsizlik daha da derin bir hal almakta ve kimi sosyal tarafların tecrit edilmesini git gide yaygın hale getirmektedir.

Belirli bir gelişmişlik düzeyini yakalamış ülkelerde, gerek işçilerin örgütlenme süreçlerinin daha ileri seviyede olması gerekse vergi ve diğer gelir dağılımı politikalarının daha etkin işlemesi milli gelirin daha adaletli dağılımına imkân vermektedir. Ancak son yıllarda yoksulluk ve gelir dağılımındaki bozulma sadece gelişmekte olan ülkelerde değil, dünya genelinde en önemli sosyal meselelerden biri haline gelmiştir (Öçal & Karaalp Orhan, 2018, s. 648-649).

Henüz gelişme eğilimini yakalayamamış ve düzensiz şekilde gelişme gösteren ülke ekonomileri genel olarak enflasyon baskısı altında olduklarından milli gelirin yeniden dağılımında düşük gelirli dezavantajlı durumlara düşebilmektedir. Dolayısıyla ülkelerin ekonomik ve sosyal kalkınmada gösterdikleri başarı milli gelir dağılımına yansıyamamakta ve milli gelirin adil dağıtılmaması sebebiyle ülke içinde sınıflar arasındaki sosyal barış tehlikeye düşebilmektedir (Apaydın, 2019, s. 36).

1.4.2. Emek İstismarının Önlenmesi ve Asgari Düzeyde Ücret Eşitliğinin Sağlanması

Asgari ücret uygulamasının en temel amaçları arasında emek istismarının önlenmesi ve asgari düzeyde ücret eşitliğinin sağlanması yer almaktadır. Kapitalizm düzenine bağlı ortaya çıkan ücretli çalışma düzeninde ücret; işçi ve işveren arasındaki en belirgin çatışma konularından biridir İşveren tarafından emeğin istismar edilmesini önlemek için, süreç içerisinde devletin işgücü piyasasına müdahale ederek düzenlemesi zorunluluğu doğmuştur (Akgül, 2016, s. 102).

Günümüzde ücretler, yalnızca emek piyasasında emek ve arz talebine bağlı olarak belirlenmemekte, aynı zamanda işçi ve işveren taraflarının toplu pazarlık süreçlerindeki etkinliği ve devletin sosyal, ekonomik hayata yönelik politikalar aracılığıyla tespit edilmektedir. Ancak örgütlenmemiş ve dolayısıyla toplu pazarlık kapsamı dışında kalmış olan işçi kesiminin ücretlerinin belirlenmesinin tamamen kar odaklı firmaların işverenlerin insafına kalma tehlikesi vardır. Bu sebeple özellikle sendikalaşmamış, örgütlenmemiş, düşük ücretli işlerde çalışan işçiler bakımından asgari ücret uygulaması emeğin sınırsızca sömürülmesine yönelik alınmış bir önlemdir (Sayın, 2019, s. 1900).

İşçinin kişisel özellikleri bakımından dil, din, cinsiyet, ırk, siyasal düşünce, felsefi inanç, mezhep ve benzeri nedenlerle ayırım yapılması gerek uluslararası hukukta gerekse ulusal hukukta yasaklanmıştır. İşçinin şahsi özellikleri arasında ilk ve cinsiyet, eşit davranma ilkesi açısından özel bir öneme sahiptir öyle ki çalışma hayatında özellikle farklı ırktan insanlara ve kadınlara yönelik ayırım sıkça rastlanan bir sosyal sorundur (Topoğlu, 2007, s. 92). Asgari ücret uygulaması iş hayatında eşit muamele ilkesinin sağlanmasında genel bir koruma sağlayamasa bile en azından ücret düzeyinin ayırım yapılmaksızın en alt düzeyde oluşmasını sağlamaktadır.

1.4.3. Kriz Durumlarında Ücretin Korunması

Ekonomide yaşanan beklenmedik, ani ve büyük küresel ekonomik krizler meydana geldiğinde hem finans sektörünü hem de reel sektörü derin bir şekilde etkilemiştir. Dolayısıyla devlet, işveren ve işçi kesimi her anlamda dar boğazın içine sürüklenmiştir. Bu dar boğazı en derinden hisseden taraf ise çoğunlukla işçi kesimidir. Yaşanılan ekonomik krizlerde işverenler ilk etapta işçi çıkarma veya ücret düşürme

seçeneklerine başvurmaktadırlar. Böyle durumlar ile karşı karşıya kalınması halinde ilk olarak işçilerin korunması gerekmektedir (Akgl, 2016, s. 109).

Koruma işdsnden hareketle devlet yaşanacak ani hareketlilikte, dar anlamda ücret koruması, geniş anlamda ise piyasalara müdahil olarak yapılan tertipler anlamına gelen asgari ücret uygulamaları ile özellikle sendikaların oluşamadığı ülkelerde ve sektörlerde ücretleri ani azalmaya karşı korumakta ve işverenlerin esnek ücret politikalarını engellemektedir (Korkmaz, 2003, s. 34).

1.4.4. Haksız Rekabetin Engellenmesi ve cret Farklılıklarının Azaltılması

Serbest piyasa ekonomisinde, işverenler serbest şekilde faaliyetlerini gerçekleştirmektedirler. Fakat bazı durumlarda yasal olmayan yollara başvurulmakta ve haksız kazançlar sağlanmaktadır. Devlet otoritesi, haksız kazanç elde edenlere karşı dürüst işverenleri korumak ve adil şekilde rekabetin sağlanması adına asgari ücretle ilgili politikalar hayata geçirmiştir. Elbette asgari ücret uygulaması haksız rekabetin giderilmesi hususunda yalnızca işverenleri değil, işçileri de ilgilendiren bir eylemdir. Buradan hareketle asgari ücret uygulamasının amaçlarından biri olan haksız rekabetin önlenmesi durumu, gerek işçi gerekse de işveren açısından ele alınması gereken bir durumdur (zyaşın, 2020, s. 36).

İşçiler bakımından ele alındığında özellikle örgütlü hareket etmenin zor olduğu, sendikalaşmanın yeterli olmadığı işgücü piyasası ile örgütlenmenin güçlü olduğu işgücü piyasası arasında eşit işin yapılmasına rağmen farklı ücretlerin söz konusu olması halinde eşitlikçi-rekabetçi ortam yaratılamamaktır. Ayrıca piyasada asgari ücret haricinde de ücretlerin olması da söz konusu olabilmektedir. Buradan hareketle benzer işi yapan işçilerin emeğinin farklı ücretlendirilmesi haksız rekabet ortamına ve kayıt dışı ekonomiye zemin hazırlanmaktadır. Bu durumun engellenmesi noktasında başvurulan temel uygulama yine asgari ücret uygulamasıdır (ztrk, 2017, s. 22).

İşçi ve işveren açısından yapılan değerlendirmeler neticesinde kayıt dışı ekonomiden uzak bir şekilde eşit işe eşit ücret uygulaması ile asgari ücret uygulamaları hizmet vermektedir. Bu şekilde hem aynı işi yapan işçiler aynı creti alacak, hem de işverenlerin işgücü maliyeti belli standartlarda eşitlenecektir. Dolayısıyla asgari ücret uygulaması, haksız rekabet ortamı yerini eşitlikçi rekabet ortamına bırakmaktadır. Sonuç itibariyle asgari ücretin haksız rekabeti nleme amacı hem işçiye hem de işverenlere hizmet etmektedir (zyaşın, 2020, s. 37).

İş yaşamında özellikle kadın emekçilere yönelik negatif yönde bir ayrımcılık söz konusu olabilmektedir. Kadınların erkeklere kıyasla daha az verimli olduğu düşüncesinden hareketle meydana gelen bu olumsuz durum, içinde bulunulan toplumun kadına bakış açısına göre farklılık arz etmektedir. ILO başta olmak üzere birçok kurum ve kuruluş bu anlayışın aksine kararlar almasına rağmen uygulamada piyasalar her zaman bu kararlar perspektifinde hareket etmemektedir. Bu açıdan asgari ücret uygulaması eşitlik ilkesinin sağlanması hususunda genel bir koruma sağlamasa da en azından ücretlerin en alt seviyesini tayin ederek farklı muamele yapılmasına engel olmaktadır (Mahiroğulları, 2020, s. 19-20).

Ülkelerin içinde bulundukları jeopolitik konum veya uygulanan ekonomi planları nedeniyle bir takım endüstrilerde veya bölgelerde kâr marjı çok daha fazla olabilmektedir. Bu kârlılık ise bazı gelişmiş sektörlerde veya bölgelerde çalışanların daha fazla ücret kazanmasına neden olabilmektedir. Bu nedenle oluşan gelir farklılığı ise, gelişmiş bölgelere iç göç sorununu artırabilmektedir. Bunun dışında çarpık kentleşme, hava kirliliği gibi diğer toplumsal problemlere de sebebiyet verebilmektedir. Bu noktada asgari ücret, bu ücret veya gelir farklılığını ortadan kaldırmaya yahut belirli bir seviyede tutmada önemli bir görev üstlenmektedir (Kaya, 2019, s. 22).

1.5. Asgari Ücret İle İlgili İktisadi Yaklaşımlar

İktisat biliminin en temel konularından biri de emeğin karşılığı olan ücretin oluşumu ve tespitidir. Bu noktada asgari ücret, günümüzde uluslararası kabul görmüş insani bir haktır. Ülkelere göre coğrafyaya göre değişiklik gösteren asgari ücrete ilişkin olarak tarihsel süreç içerisinde iktisadi ekoller farklı düşünceler ortaya koymuşlardır. Kabul gören büyük iktisadi ekoller, asgari ücretin diğer değişkenlerle olan ilişkisinden, sosyoekonomik düzlemde yarattığı etkiden, kendisinin etkilendiği değişkenlerden hareketle farklı bakış açıları getirmişlerdir. İşte bu noktada asgari ücretin oluşumuna ve bugün kabul görmesine ilişkin olarak iktisadi düşüncelerin katkısı yadsınamaz. Bu sebeple farklı iktisadi ekollerin asgari ücretle ilgili ortaya koyduğu düşüncelere yer vermek yerinde olacaktır.

1.5.1. Klasik İktisadi Yaklaşım Göre Asgari Ücret

Sanayi Devrimi ile birlikte çalışma hayatı yeniden dizayn edilmiştir. Üretim noktasında makine ve insan odaklı bir değişim söz konusu olmuştur. Makinelerin üretim için kullanılmaya başlaması ile beraber toplumsal düzende de değişiklikler yaşanmıştır.

Özellikle Ortaçağ'dan kalan düşünce sistemi yükselen sanayileşme faaliyetlerinin ardından yok olma sürecine girmiş ve beraberinde yeni düşünce sistemleri doğmaya başlamıştır (Güran, 2014, s. 135). Bununla birlikte iş yaşamında işçi sınıfının yükü artmış, sosyal hakları kötüleşmiştir. Bu noktada kölelik olgusunun yerine ücretli çalışma yani işçi olgusu meydana gelmiştir (Ören & Yüksel, 2012, s. 43).

Yaşanılan gelişmeler doğrultusunda ortaya çıkan iktisadi ekol, “klasik iktisat yaklaşımı” olarak ifade edilmektedir (Bocutoğlu, 2011, s. 44). Bu iktisadi anlayış devletin asgari ücreti belirlemesine karşı çıkmakta olup bu sebepleri dört nedene dayandırmaktadır; İlki, devletin asgari ücreti belirlemesi bireylerin özgürlüklerinden birisi olan “sözleşme özgürlüğü” ne müdahale anlamına gelmektedir. İkincisi, devletin piyasaya yönelik olarak yapacağı herhangi bir müdahale, ürün ve hizmetlerin gerçek değerinden uzaklaşmasına sebep olmaktadır. Üçüncüsü, devlete tarafından tespit edilen asgari ücret, çalışanların tembelleşmesine sebep olmaktadır. Dördüncü ve son neden ise; işverenin kayıt dışı işçi çalıştırmasına sevk edeceğidir (Sever İğdeli, 2018, s. 2).

Klasik iktisadi teoriye göre, ücret, emeğin fiyatıdır ve emek arz ve talebine göre belirlenmektedir (Dulupçu vd., 2013, s. 63). Klasik iktisat teorisi, ücrete olan yaklaşımını “*Doğal Ücret*” kavramı ile açıklamaktadır. Kavramı ortaya atan A. Smith’e göre ücret; bir çalışanın hayatını devam ettirebilmesi için temel tüketim mallarını elde etmesini sağlayan ve çalışanın emeğinin karşılığı olarak verilen paradır. Bu kavrama göre ücretin doğal olarak belirleneceği seviye, gıda ve barınma ihtiyacını karşılayacak en az geçim ücreti şeklinde tanımlanmıştır. Ayrıca ücretlerin uzun dönem içerisinde en az geçim ücreti düzeyini aşamayacağı düşüncesi ifade edilmiştir (Işığışok, 2017, s. 87).

Klasik iktisatçı teorisyenlerden olan Ricardo ise emeğin iki fiyatı olduğunu ifade etmektedir. Bunlardan ilki işçinin kendisi ve ailesinin geçimini sağlayacak emeğin doğal fiyatı olup ikincisi ise emek arz ve talebine göre oluşan “piyasa fiyatı”dır. Ricardo da doğal ücrete dışarıdan müdahale olsun veya olmasın uzun dönemde en az geçim seviyesine ineceğini ifade etmektedir (Gök, 2015, s. 224).

Piyasa ücreti herhangi bir nedenle artarak, doğal ücretin üzerinde seyretmeye başlarsa emek arzı da artacak ve ücretler tekrar doğal ücret düzeyine inecektir (Yiğitli, 2009, s. 2). Bir diğer klasik iktisatçı Malthus ise, maddi hayat şartlarının düzelmesi, refahın artması ile toplumda doğum oranının yükseleceği ve ölüm oranlarının düşeceğini ifade etmektedir. Bu düşünce doğrultusunda işçiler, yoksulluktan

kurtulamayacak ve bu durumun değişmesi için kamu otoritesinin müdahalesine yönelik bir eylemde yerinde olmayacaktır. Buna göre çalışan birey, kazandığı ücret ile kendi varlığını idame ettirebilecektir. (Tüleykan, 2019, s. 207).

Klasik iktisatçılar, ücret yükselmesini normal düzeyde işleyen bir düzenin sonucunda, işgücü arzının artmasına ve azalmasına paralel bir şekilde veya bir ücret fonu biçiminde olduğunu savunmaktadırlar. Bundan dolayı da ücretlerin, devlet veya sendika gibi diğer örgütlerin müdahaleleri sonucunda doğal seviyesinin yahut fon miktarının üstüne çıkmasında istikrarın bozulacağını ifade etmektedirler. Dahası da bu durum ileri dönemde ücretlerin de düşmesine sebep olabilecektir (ifti, 2018, s. 24).

1.5.2. Sosyalist İktisadi Yaklaşıma Göre Asgari cret

1800’l yılların sonuna doğru işçi sınıfının sömürülmesi, çalışma şartlarının kötüleşmesi, maddi durumlarının bozulması neticesinde işsizlik durumlarının yaşanması ile beraber klasik iktisadi anlayış eleştirilmeye başlanmıştır. Eleştiriler temelde kapitalist sistemin kurumlarına ve ideolojisine yönelik olmakla beraber mevcut ekonomik düşünce anlayışının da sorgulanmasını beraberinde getirmiştir (Adaçay & İslatince, 2009, s. 75). Bu noktada sosyalist düşünce ortaya çıkmıştır.

Sosyalist düşünce, klasik iktisadi anlayış eleştirilerinin sistematik şekilde ele alınması neticesinde ortaya çıkmış, ilk etapta yetersiz görülmüş fakat Karl Marx’ın ortaya koyduğu düşünce sistemi ile olgunluk kazanmıştır (Hiç Birol, 2013, s. 100). Sosyalist iktisadi yaklaşımla beraber 19. Yüzyıla girilirken vatı dünyasında asgari ücret, yasal bir hak olma niteliği elde etmiştir (Tüleykan, 2019, s. 208).

Sosyalist düşünce kapitalizme karşı düşünce geliştirirken, Ricardo’nun fikirlerinden yararlanmaktadır. Ricardo’nun ortaya koymuş olduğu doğal ücret düşüncesini kabul etmekle beraber esasında işçinin daha fazla değer yaratmasına karşın aldığı ücretin sadece geçimlik düzeyde kalmasını eleştirmiş ve buna dayalı olarak kapitalist sistemi suçlamıştır (Mahiroğulları, 2020, s. 33).

Sosyalist düşünce, üretim faktörlerinin kamulaştırılması gerektiğini ve özellikle de üretimde kullanılacak emeğin devlet tarafından temsilinin gerekliliğini vurgulamaktadır. Üretim faktörlerinin kamu otoritesince kullanılması ve merkezi planlama neticesinde kapitalist sistemin emek istismarının son bulacağı ve işçi sınıfının refah seviyesinin yükseleceği ifade edilmektedir (Doğruiyol & Aydınlar, 2015, s. 266).

Sosyalist düşüncenin en önemli teorisyeni Karl Marx kapitalizmin, sermayeyi tekelleştirdiğini, emeğin sömürüldüğünü ve emeğin kapitalist sistem içerisinde savunmasız bırakıldığını söylemektedir. Bununla birlikte Marx, bazı Avrupa ülkelerinde yaşanan yüksek işsizlik ve ekonomik konjonktürel dalgalanmalardan da kapitalizmi sorumlu tutmaktadır göstermektedir (Bayraktar, 2013, s. 164). Marx, üretimi değerli kılan tek faktörün emek olduğunu ve ürün ve hizmetin fiyatının üretimde harcanan emeğin karşılığına göre belirlenmesi gerektiğini savunmaktadır. Buna dayalı olarak üretim neticesinde kazanılan tüm değer işçinin olmalıdır. Ancak işçiye asgari düzeyde bir ödeme yapılmakta, aradaki fark (artık değer) sermaye sahibinin olmaktadır. Artık değer, işçinin kendi gücüyle yaratmış olduğu ve sermayenin hiçbir karşılık ödemedi kendine atfettiği değer olarak ifade edilmektedir (Turan, 2017, s. 145).

Marx, iş bölümü ve teknolojinin kullanılması ile beraber emeğin verimliliğinde artış olduğunu, işçilerin vasıflı-vasıfsız olarak ayrıştırılamayacağını ve dolayısıyla da ücret farklılaşmasının ortadan kalkacağını söylemektedir. Bu durumda ücretler, asgari yaşam seviyesine gerileyecek, alınan ücretle yaratılan değer arasındaki fark giderek artacaktır (Doğruyol & Aydınlar, 2015, s. 269). Bu durumda işçi sınıfı zaman içerisinde bilinçlenecek, örgütlenecek ve işverenlere yani sermayeye karşı kazanç elde edecektir (Mahiroğulları, 2020, s. 34).

Sosyalist iktisadi yaklaşıma göre asgari ücret uygulaması olmadığı zaman işverenler, emeğin karşılığını düşük ücretlerle fiyatlandırmakta ve bu durum ekonomik büyümeyi olumsuz şekilde etkilemektedir. Tüketim eğiliminin nispeten yüksek olduğu işçi sınıfı, gelir düzeyinin azalması neticesinde toplam talebin ve dolayısıyla da toplam çıktının azalmasına sebep olarak ekonomik büyümeye negatif etki etmektedir. Bu bağlamda asgari ücret uygulaması, söz konusu negatif yönlü etkileri ortadan kaldıran bir uygulama olarak desteklenmektedir (Sever & İğdeli, 2018, s. 4).

Sosyalizm iktisadi yaklaşımın kabul görmesi halinde, üretim ilişkileri ve gelir dağılımı toplumsal bir nitelik elde etmektedir. Sınıf farklılığına sebep olan kapitalist sistem ve özel mülkiyet olgusu olmayacağından sınıf çatışması da son bulmaktadır. Piyasanın belirleyiciliğinin yerine devletçi anlayış belirleyici olmakta ve toplumdaki eşitsizlik ortadan kalkarak adil bir toplum yaratılmaktadır (Zencirkıran, 2018, s. 222).

Sosyalist görüşler devletin ekonomik ve sosyal hayata müdahalesinin olumlu sonuçları sebebiyle etkili olmuş ayrıca çalışanların bilinçlenmelerinde,

örgütlenmelerinde, devletin tarafsız rolünün değişmesinde ve sınırsız kapitalizme müdahale edilmesinde önemli etki yaratmıştır. Böylelikle asgari ücret düzenlemelerine karşı da pozitif bir bakış açısı gelişebilmiştir (Aapaydın, 2019, s. 42-43).

1.5.3. Keynesyen İktisadi Yaklaşım Göre Asgari Ücret

Birinci Dünya Savaşı ve İkinci Dünya Savaşı küresel ekonomi üzerinde büyük tahribatlara yol açmıştır. Özellikle de 1929 yılında yaşanan ekonomik durgunluk ve yüksek işsizlik neticesinde “Büyük Buhran” olarak ifade edilen küresel kriz dünyayı etkisi altına almıştır. Sosyalist düşüncenin savunduğu anlayışın etkisiz kalması ve klasiklerin savı olan “doğal denge” durumunun yaşanmaması neticesinde yeni iktisadi yaklaşım arayışı gündeme gelmiştir (Güngör & Aksöz, 2021, s. 37-38).

Küresel ekonomide yaşanan büyük bunalımda Keynesyen düşünce ortaya çıkmıştır. Bu düşünceye göre devlet, sosyal ve ekonomik sorunların çözümünde doğrudan rol almalı ve devletin etkinliği artırılmalıdır. Bu anlayış sosyal refah devleti anlayışı olarak ifade edilmekte olup buna göre kapitalist sistem korunmalı ve hem ekonomik hem de sosyal hedefleri olan sosyal nitelikli bir devlet yapısının oluşturulması amaçlanmalıdır (Gökbunar vd., 2008, s. 164).

Keynesyen düşünceye sahip teorisyenler “talep yanlı” teorileri savunmuşlardır. Bundan dolayı da asgari ücrete ilişkin düşünceleri de talep odaklı bir açıdan şekillenmiştir. Keynesyen düşünürlere göre işçiler, işverenlere göre daha düşük gelir seviyesindedirler. İşçilerin tüketim eğilimin yükselmesi sonucu toplam talep artmakta ve bu artış toplam çıktıyı da arttırmaktadır. Dolayısıyla Keynesyen iktisatçılar, asgari ücret ile istihdam durumunun pozitif yönlü ilişkiye sahip olduğunu ve asgari ücretin ekonomik büyüme ve ekonomik kalkınma üzerinde olumlu etki ettiğini ifade etmektedirler (Sever & İğdeli, 2018, s. 5). Diğer taraftan esnek ücret uygulamaları, ekonomideki durgunluk dönemlerinde toplam talebin azalmasına neden olmaktadır. Bu durumda girişimcilerin yatırım yapmamasına veya ertelemesine sebebiyet vermektedir (Özata & Esen, 2010, s. 58).

Keynesyen teoride emek piyasasının temel problemi ücretlerin esnek olmasıdır. Bu durumda emek piyasasındaki dengenin sağlanması devletin görevidir. Keynesyen teori, klasik teoriden farklı olarak toplam talebi arttırmak adına devletin müdahalesinin olması gerektiğini ve asgari ücretin arttırılmasını savunmuştur. Bu durumda tüketimin

artması sağlanacak ve ekonomik durgunlukla mücadele edilebileceğini savunmuşlardır (Apaydın, 2019, s. 44).

1.5.4. Neo-Liberal Yaklaşım Göre Asgari Ücret

Keynesyen yaklaşım, 1970’li yıllarda baş gösteren ekonomik problemler karşısında eleştirilmeye başlanmıştır. Keynesyen yaklaşıma göre enflasyon ve işsizlik aynı anda yaşanmamaktadır. Ancak karşılaşılan yeni krizde enflasyon ile işsizlik aynı anda yaşanmış “durgunluk içinde enflasyon” yani “*stagflasyon*” ortaya çıkmıştır (Öztürk, 2007, s. 46). Yaşanılan durumlar neticesinde neo-liberal iktisadi anlayış ortaya çıkmıştır.

Neo-liberal anlayışın temeli genel olarak devletin ekonomideki yerinin yeniden tanımlanması üzerinedir. Bu anlayışa göre kamu otoritesinin ekonomi üzerindeki etkisi azaltılmalı, hizmet etkinliği ise artırılmalıdır (Duman, 2011, s. 692). Neo-klasiklere göre devlet ücretlere müdahale etmemeli ve de sendikalar da ücret düzeyini belirlememelidir. Yani emek piyasasında tam rekabet koşulları sağlanmalı ve ücretler de faizler gibi esnek olmalıdır (Kökalan Çımrın, 2009, s. 200-201).

Neo-liberal iktisatta matematiksel hesaplar kuramların ispatında önem arz etmektedir. Neo-liberal iktisadın ücret kavramına yönelik görüşleri, özellikle reelde var olmayan kusursuz bir rekabet piyasası üzerinden şekillendiğinden ve çalışanın emeğini sosyal yönden ele almayarak bütünüyle iktisadi bir girdi olarak kabul etmesinden dolayı eleştirilmiştir (Apaydın, 2019, s. 45).

Asgari ücret normlarına karşı çıkan neo-liberaller, bu normlardan kaynaklı olarak ücret düzeninde rekabetçi dengenin üzerine çıkıldığını ve işsizlik oranlarını arttığını söylemektedirler. Diğer bir deyişle, asgari ücret kapsamında normlardan yararlanan bazı çalışanların durumu iyileşirken, büyük bir işçi kesimi ise bu durum karşısında işsiz kalmaktadırlar (Seyidoğlu, 2006, s. 329). Bu durum ancak ücretlerin düşürülmesi ile düzeltilebilir ve böylece işsizlik azaltılabilir.

Ücretlerin azalması emeğin ucuzlamasına sebep olacak ve bu durumda işverenler daha fazla kişiyi istihdam etmek isteyecektir. Dahası, piyasada etkin konumda olmayan işsizler bile herhangi bir ücret almamaktansa düşük ücret almaya razı olacaklardır. Bu durum Neo-klasik teoride, reel ücretler ile işsizlik arasındaki ilişkiyi açıklamaktadır (Özata & Esen, 2010, s. 59).

1.6. Sistem Profilleri

Asgari ücret sistemleri, ulusal, işkolu ve sektöre göre, bölgesel ve mesleki olarak gruplara ayrılmaktadır. Ülkelerin ihtiyaç profillerine ve özelliklerine göre modeller değişkenlik göstermektedir. Sistem farklılıklarının arka planında birçok nedeni vardır. Bu farklılıkları etkileyenler faktörler; coğrafi büyüklük, asgari ücret sisteminden beklentiler, ülkelerin yönetim tarzları, sosyal düzenleyicilerin endüstri ilişkiler sistemi içerisindeki konumu ve etkinliği gibi çok sayıda değişkenin yanında ulusal ücret politikası ve bölgesel kalkınma hedefleri gibi ekonomik etmenler olabilmektedir. Sistemler arasında spesifik bir ayırım bulunmamaktadır ve birden fazla sistem paralel şekilde uygulanabilmektedir. Karma sistemlerin mümkün olduğu ifade edilmektedir (Akgeyik, 2007, s. 22).

1.6.1. Ulusal Asgari Ücret Sistemi

Ulusal asgari ücret sistemi, ülke genelinde uygulanan yalnızca bir asgari ücret oranını olarak belirlenen sistemdir (Foguel vd., 2015, s. 24). Her işçinin ve ailesinin aynı ihtiyaçları bulunmaktadır. İş sektörü, çalışma şartları ve çalışan kişinin demografik bilgileri fark etmeksizin aynı asgari ücret oranı uygulanmaktadır (ILO, 2016, s. 16). Ulusal asgari ücret sisteminde, ücretin düzeyi hükümet tarafından belirlenir. Ücret düzeyi belirlenirken işçi, işveren ve sendikalarla fikir alışverişi yapılmaktadır (Rutkowski, 2003, s. 4). Bazı yüz ölçümleri büyük olan Rusya, Brezilya ve Amerika gibi ülkeler hem ulusal asgari ücret sistemini hem de bölgesel asgari ücret sistemini birlikte kullanmaktadırlar (ILO, 2016, s. 15). Bu sistemi bazı Avrupa ülkeleri Fransa, Hollanda, Portekiz, İspanya ve Latin Amerika ülkeleri olan Arjantin, Şili, Uruguay kullanmaktadır (Infante vd., 2003, s. 3).

Tek bir ulusal ücret oranına sahip olmak sistemin denetimini kolaylaştırmaktadır. Ayrıca ulusal asgari ücret sistemi göç hareketliliğine katkı sağlamaktadır. Yoğun nüfuslu bölgelerden kırsal bölgelere göçlerin arttırmasına yardımcı olmaktadır (Foguel vd., 2001, s. 23).

1.6.2. Bölgesel Bazlı Sistemler

Bölgesel bazlı sistemleri uygulayan ülkelerdeki yaşam maliyeti, ekonomik gelişmeler ve işgücü durumları bölgeden bölgeye değişkenlik göstermektedir (ILO, 2016, s. 16). Bazı ülkelerde işgücü ortamında gelişmiş bölgelerde düşük işsizlik oranları

mevcut iken gelişmemiş bölgelerde işsizlik oranları yüksektir (ILO, 2016, s. 15). Bölgeler arasında verimlilik ve ücret farkları bulunmaktadır ve ulusal bir ücret tüm bölgeleri farklı etkilemektedir (Ahlfeldt vd., 2018, s. 2).

Bölgesel bazlı asgari ücrette iki temel sistem bulunmaktadır. Birinci sistemde, ulusal düzeyde asgari ücret sistemi belirlenmemiştir bunun yerine bölgelere göre farklı asgari ücret sistemleri belirlenmiştir. İkinci sistemde ise ülkede belediyeler, eyaletler, uzmanlık alanlarında yetki olan kuruluşlar aracılığıyla bölgesel asgari ücret oranları belirlenmiştir. Bölgesel sistemin temel misyonu, ulusal sistemin dezavantajlarını ortadan kaldırmaktır. Birçok uzmana göre, yaşam maliyetinden kaynaklı bölgesel farklar oluşmaktadır ve bu farkları gidermek için bölgesel asgari ücret sisteminin önemli olduğunu belirtmektedir (Foguel vd., 2001, s. 24).

Bölgesel sistemler eş zamanlı olarak birden fazla ücret sistemini ifade etmektedir. Bu sistem, ulusal düzeyde bir tek asgari ücretin ortaya çıkaracağı sonuçlardan kaçınma imkânı sağlamaktadır. Dengeli bölgesel asgari ücret pariteleri³ dezavantajlı bölgelerde işsizlik ve kayıt dışılığı azaltmada önemli bir etkiye sahiptir. Bölgesel bazlı asgari ücret sistemi farklı ülkelerde uygulanma alanına sahiptir (Akgeyik, 2018, s. 13).

Çin ve Japonya homojen gruplara ayırarak bölgesel asgari ücret sistemi uygulanmıştır (Infante, Marinakis, & Velasco, 2003, s. 3). Brezilya'da ikili sistem kullanılmıştır. 1940-1984 yılları arasında bölgesel asgari ücret sistemi kabul edildiği gibi 1984-2000 yılları arasında ise, ulusal asgari ücret sistemi benimsenmiştir. 2000 yılından beri ise ulusal asgari ücret sisteminin yanında bölgesel asgari ücret sistemi uygulanmaktadır (Foguel vd., 2001, s. 22). Endonezya'da bölgesel bazlı asgari ücret sistemi uygulanmaktadır. Bu ücret sistemi yerel işgücü piyasaları koşulları ve asgari geçinme koşulları farklılıklara dayanmaktadır. Bu farklılıklar gelişmişlik farklılıklarını ön plana çıkarmaktadır. Bu farklılıkları azaltmak bölgeleri dengelemek için az gelişmiş bölgelere yatırımları yönlendirme politikası önemli bir adım olarak görülmektedir. Bu da devletin az gelişmiş bölgelerinde gelişimine katkı sağlamaktadır (Akgeyik, 2007, s. 23).

³ Parite, bir ülkenin parası esas alınarak diğer iki ülke parasının bu esas alınan ülke parası karşısındaki değeridir.

1.6.3. İşkolu ve Sektörel Esaslı Uygulamalar

Asgari ücretler işçi, sendikalar ve işverenler aralarındaki müzakereler sonucunda belirlenebildiği ülkeler bulunmaktadır. Toplu iş sözleşmeleri aracılığıyla işkolu veya işkolu asgari ücret düzeyleri belirlenmektedir (Rutkowski, 2003, s. 4). İşkoluna göre ücretleri farklılaştıran önemli bir neden ise, her işkolunun kendine has özelliklerinin olmasıdır. İşkoluna göre kullanılan teknoloji ve nitelikli işgücü farklılaşmaktadır (Çakır, 2006, s. 10). Bazı sektörler, diğer sektörlerle göre daha fazla üretkenliğe ve kazançta sahiptirler. Bu sektörlerde asgari ücret düzeyinde farklılık görülmektedir. Hatta bazı sektörlerde asgari ücretler diğerlerine göre yüksek olmaktadır (ILO, 2016, s. 16).

Ekonomik olarak sektörlerin hem verimlilikleri hem de rekabet şartları kendi içerisinde farklılık göstermektedir. Bu durum sektörlerdeki firma kârlılıkları ortalama olarak farklılaşmaktadır. Bu durumdaki asgari ücretler hem çalışanı hem de işvereni kontrol etmek durumdadır. Tüm sektörleri kapsayan farklı asgari ücret sistemleri bulunmaktadır. Ülkelerin kalkınma stratejisi ile uyumlu bir sektörel ayırım yapmak mümkündür. Bu durumda; inşaat, sanayi, tarım, turizm ve hizmetler gibi ayrımlar oluşturulmaktadır (Korkmaz vd., 2013, s. 204). Yasal asgari ücret sisteminin ülke genelinde uygulanmadığı Almanya, İtalya, Danimarka, Norveç, Avusturya ve İsveç gibi ülkelerde asgari ücret işkolu düzeyinde ve toplu sözleşmelerle belirlenmektedir (Akgeyik, 2007, s. 26).

1.6.4. Mesleki Asgari Ücret Sistemi

Mesleki asgari ücret sistemi işkolu bazlı ücret sistemine benzeyen tarafları vardır. Dar kapsamda sınırlandırılmış ve tanımlanmış mesleklere dayalı asgari ücret uygulaması bazı Orta Doğu ve Afrika ülkelerinde, Kosta Rika, İspanya, Lüksemburg, Kolombiya'da karşılaşılmaktadır (Foguel vd., 2015, s. 25). Hindistan'da asgari ücretler; sektörel, mesleki, bölgesel çeşitli faktörlere bağlı olarak uygulama alanlarında değişkenlik göstermektedir (Kurtcebe & Horzum, 2017, s. 28).

Arjantin'de tarım işçileri için mesleki asgari ücret belirlenmiştir. Meksika'da bölgesel asgari ücret uygulamasının yanında 88 tane belirlenmiş meslek grubu için ayrı ayrı asgari ücret belirlenmiştir (Coudouel & Paternostro, 2006, s. 117). Mesleki asgari ücret uygulaması sınırlı bir biçimde Güney Kıbrıs'ta uygulanmaktadır (Akgeyik, 2007, s. 28).

Mesleki asgari ücretin kapsamı geniş ve mesleki ayrıntıların fazla olduğu durumlarda uygulamanın ilerleyişinde koordinasyon problemi yaşanacaktır. Ayrıca sisteme yeni meslek gruplarının katılması ile birlikte denetleme problemi ortaya çıkacaktır. Bu nedenlerden dolayı sistem yaygın olarak kullanılmamaktadır (Akgeyik, 2007, s. 28). Mesleki asgari ücret, işçilerin çalışma şartları, bilgi ve yeteneklerini dikkate alarak belirlenmektedir. Günümüzde sektörlere, firmalara ve işverenlere göre çalışanın yetenek ve yetkinliklerine göre belirlenen değişken asgari ücret politikaları mevcuttur.

1.7. Bölgesel Asgari Ücreti Biçimlendiren Faktörler

1.7.1. Eleştiriler ve Beklentiler

Son dönemlerde ekonomik ve sosyal gelişmişlik farkları ile yaşam koşulları dikkate alınarak, asgari ücretin bölgelere göre farklı belirlenmesi gerektiği yönünde gerekçelerini belirterek görüşler sunulmuştur (Yükseler, 2010, s. 8). İşveren örgütleri, sendikalar ve sosyal politika açısından farklı ve benzer görüşler bulunmaktadır. Bu görüşler çerçevesinde ücret sisteminde farklı bakış açıları mevcuttur.

1.7.1.1. İşveren Örgütleri ve Eleştiriler

İşveren ve çalışan arasında belirli ücret, sosyal yardım, kişisel gelişim ve kariyer beklentileri mevcuttur (Çakır, 2006, s. 6). Yasal asgari ücretin uygulandığı ülkelerde işverenler ve işveren teşkilatları bu sistemin içerisinde yer almaktadırlar. Yasal asgari ücreti belirlerken işçi ve işveren gruplarının temsilcilerinden farklı görüşler alınmaktadır. Bu görüşler çerçevesinde kararlar alınmaktadır (Akgeyik, 2007, s. 32). Genelde girişimciler ve işveren kuruluşları bölgesel asgari ücret sistemi düşüncesini desteklemektedirler (Yükseler, 2010, s. 8).

İTO, TÜSİAD, ASO ve MÜSİAD gibi girişimcileri temsil eden kuruluşlar da, yayınladıkları raporlar ve kamuoyuna yaptıkları açıklamalarla bölgesel asgari ücret uygulaması konusunda olumlu görüşler ile desteklerini göstermişlerdir. Temsilcilerinin bölgesel asgari ücreti savunmalarının temel gerekçesi, Türkiye gibi bölgesel farklılıkların fazla olduğu ülkelerde tek bir asgari ücret uygulamasının yeterli olmamasıdır. Farklı şehirlerde farklı asgari ücret düzeyleri ile geçimin sağlanmasının daha uygun olacağı görüşündedirler ve bu konuda sistemsal önerileri mevcuttur (Yükseler, 2010, s. 10).

Farklı ülkelerde bölgesel asgari ücret uygulaması mevcuttur. Ülkelerin sistem konusunda görüşleri bulunmaktadır. Macaristan'da asgari ücret reformları bazı beklenti ve endişe yaratmaktadır. Macaristan'da işverenlerin endişesi, asgari ücretin istihdam maliyetin artmasından dolayı işletmeler iflas edecektir veya çok fazla sayıda işçi çıkarımı olacaktır. Bunların sonucunda işverenler, asgari ücret artışlarının dengesiz bir şekilde olmasından kaynaklı küçük ve orta ölçekli işyerlerinin etkileneceğini ifade etmektedirler (Kézdi, Horváth & Hudomiet, 2005, s. 210).

Estonya, İrlanda, Litvanya, Slovenya, ABD, Brezilya ve İngiltere'de gibi ülkelerde işverenlere göre, asgari ücret oranlarının artmasıyla birlikte emek yoğun sektörlerde, küçük işletmelerde ve bazı yaş grupları arasında istihdamı tehlikeye atabileceği konusunda görüşler ifade edilmektedir. Çek Cumhuriyeti işverenleri, son dönemlerde asgari ücretteki yüksek oranlı artışlardan sonra yavaşlatılmasını isterken, Yunanistan işverenleri ise, asgari ücret politikasında genel bir kısıtlama önermiştir (Carley, 2006, s. 17).

Bazı ülkelerdeyse, asgari ücret sistemi işgücü maliyeti ve rekabet faaliyetleri bakımından tartışılmaktadır. Örneğin Romanya'da işverenler asgari ücrette uygun bir artışı benimseyip, prim ve vergi yüklerinde indirim talebinde bulunmaktadırlar. Letonya'da ise, asgari ücretteki artışların rekabet gücünü olumsuz yönde etkileyebileceği düşünülmektedir (Akgeyik, 2007, s. 34).

Japonya'da işçi, işveren ve kamu temsilcilerinden oluşan 2004 yılında hükümet tarafından asgari ücret sistemi çalışma grubu oluşturulmuştur. Çalışma grubu, Mart 2005'te raporunu yayınlayarak bölgesel düzenlemelerin standartlarının ve yöntemlerini yeniden değerlendirilmesi için rapor hazırlamıştır ve bir dizi reform önermiştir. Reformda endüstri temelli asgari ücretin düzenlenmesi, asgari ücretin geçici işçileri içine alarak uygulama alanı genişletmesi ve ihmallere karşı para cezasının verilmesi gibi reform önerileri olmuştur (Carley, 2006, s. 17).

1.7.1.2. Sendikalar ve Beklentiler

Sendikalar ücret artışlarının yanında çalışanların bilgi, becerilerine, yeteneklerine ve performansına dayanarak ödenen ücretlerle ilgilenmeleri ve eşit ücret yapısının kurulmasına katkı da bulunarak sistemi iyileştirmeyi hedeflemektedir (Çakır, 2006, s. 7). İşçi sendikaları bölgesel asgari ücret uygulamasına genelde karşı çıkmaktadırlar (Yükseler, 2010, s. 8). Ücret yapısını düzenlemesi işlevi nedeniyle

hemen her ülkede asgari ücret önemli bir yere sahiptir. Sendikalar mevcut asgari ücret düzeyinin yetersiz olduğunu ve bu durumu düzeltmek için raporlar ve öneriler sunmaktadırlar. Bu eleştirisel bakış açılarıyla birlikte değişen dünya sisteminde çalışanlar için ihtiyaçlara cevap veren ücret politikaları içerisinde çalışmaları hedeflenmektedir. Mevcut asgari ücret sistemi hakkındaki yaklaşım, Belçika, Yunanistan, Macaristan, İrlanda, Malta, Romanya, Slovenya, İspanya ve İngiltere gibi AB ülkeleri ile ABD'de sendikaların eleştirel yaklaşımını yansıtmaktadır (Akgeyik, 2007, s. 35).

1.7.1.3. Sosyal Politika Açısından Değerlendirme

Asgari ücret uygulaması alt gelir grubundakileri amaçlayarak ve sosyo-ekonomik özellikleri yetersiz olan grubu merkeze aldıktan sonra uygulama alanı ekonomik hem de sosyal boyutta incelenmektedir. Asgari ücretle çalışan kişiler için diğer aile bireylerini dikkate alınarak geliştirilecek uygulamalara ihtiyaç duymaktadır. Asgari ücretin, sosyal yardımlardan faydalanma Genel Sağlık Sigortası, memurların asgari geçim indirimindeki artış gibi kalemlerde asıl belirleyici olması ekonomik yönünün daha hâkim olduğunu gözlemlenmektedir. Ancak asgari ücretin eşitsizliği azaltma adına sosyal politika aracı olarak uygulanması gerekliliğinden kaynaklı asgari ücret alan bireylerin sosyo-ekonomik özelliklerine göre alternatif sosyal politika uygulamalarıyla desteklenmektedir. Asgari ücretle çalışan kişiler; gıda, eğitim ve ulaşım gibi ihtiyaçlarını sadece Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı (ASPB) tarafından yapılan yardım ve hizmetlerinden sağlamaktadırlar fakat bu yeterli olmamaktadır. Bunun yanında işveren, yerel yönetimler ve sivil toplum kuruluşlarının (STK) da sosyal politika uygulamalarına ihtiyaç duyulmaktadır (Dama, 2017, s. 3-4). Toplumlar açısından ücret politikaları yaşam düzeyinin belirlenmesi noktasında önemli bir konuma sahiptir (Çakır, 2006, s. 7).

Uluslararası Para Fonu (IMF), bölgesel asgari ücret uygulamasına 2005 yılında destek verdiğini açıklamıştır (Tezel, 2011, s. 27). Benzer gerekçeler ile 2008 yılı OECD Türkiye raporunda göre ulusal düzeydeki asgari ücret artışlarının sınırlandırılması gerektiğini ve bölgesel asgari ücrete hemen geçilmesi gerektiği dile getirilmiştir (Yükseler, 2010, s. 10).

Ülkemizde iş dünyasında özel grupları temsil eden kuruluşlar, Doğu ve Güney Doğu Anadolu bölgelerinde asgari ücretin daha düşük olmasının bu bölgelere yapılacak

yatırımları attıracağını ve yeni iş imkânları yaratacağını dile getirmektedirler. Bölgelerde yatırımların artması ile bölge halkına yeni iş olanaklarının açılmasının etkisi ile terör sorununun çözümü noktasında yardımcı olacağı görüşleri mevcuttur. Bölgeler arasında gelişmişlik farkı azalacağı görüşleri de mevcuttur (Yükseler, 2010, s. 10).



2. BÖLÜM:

TÜRKİYE'DEKİ BÖLGESEL GELİŞMİŞLİK FARKLARININ GİDERİLMESİ VE BÖLGESEL KALKINMA AJANSLARI

Bu bölümde bölgesel gelişmişlik farklarının belirlenme ve çözüm yöntemlerinden bahsederek kalkınma kavramı, bölgesel kalkınmanın amacı, Türkiye’de bölgesel kalkınmanın iller bazında göstergeleri, Türkiye’de bölgesel gelişmişlik farklılıkları belirlenmesi, bölgesel kalkınma ajansları incelenmiştir. Bu bölümde Türkiye’de bölgesel asgari ücret, istihdam ve covid-19 pandemi döneminde ücret modellerinden bahsedilerek farklı bakış açılarına yer verilmiştir.

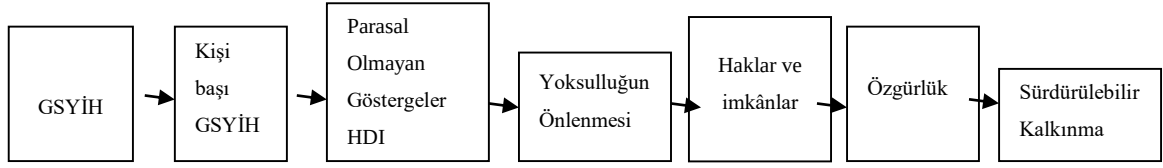
2.1. Kalkınma Kavramı

Kalkınma, modern üretim yöntemleri ve sosyal etkiyle birlikte kişi başına düşen geliri ve yaşam düzeyini artırmak için yeni fikirlerin sosyal sisteme dahil edilmesini ifade etmektedir (Oakley & Garforth, 1985, s. 2).

Ekonomik kalkınma, ekonominin üretim modelindeki nicel değişimin paralelinde niteliksel değişimi ifade etmektedir. Bu ifadeye göre, üretim yöntemlerinde yaşanan farklılıkların yanında ülkenin GSYH’sinde, istihdamında ve ihracatında sanayinin payının artması, buna mukabil tarımın payının azalması ekonomik kalkınmanın önemli bir nitel göstergesidir. Sosyal göstergeler kalkınma modelinde belirleyici olmaktadır. Sosyal göstergeler, toplumdaki okur-yazarlık, eğitim düzeyi, ortalama yaşam beklentisi, bebek ölüm oranları, kişi başına düşen hastane yatak sayısı ve doktor sayısı, öğretmen, teknolojik aletlerin sayısı gibi parametreler dikkate alınmaktadır (Keskin, 2011, s. 133).

Altyapı yatırımları, ulusal gelir dağılımındaki ücret modeli seçimi, asgari ücret düzeyi belirlenirken kişi başına kalori hesabı baz alınarak modelleme oluşturulması vb. nitelikler kalkınma kavramını belirtmektedir (Tolunay & Akyol, 2006, s. 119).

Kalkınma kavramı evrensel sorunlardan biridir. Kalkınma insan hakları, sürdürülebilirlik, ülkelerin bölgeler arasındaki farkları, fırsat eşitliği, insani yaşam düzeyinde yaşam gibi göstergelerle ilgilenmiştir (Yılmaz & İncekaş, 2018, s. 160). Kalkınma düşüncesinin evrimi Şekil 2.1 ‘de gösterilmiştir.



Kaynak: Meiner & Stiglitz, 2000, s. 134.

Şekil 2.1. Kalkınma Düşüncesinin Evrimi

2.2. Bölgesel Kalkınmanın Amacı

Bölgesel kalkınmanın amacı ve ilkesi, bölgeler arasındaki gelir düzeyi ve gelişmişlik düzeyi farklılıklarını yeterli seviyeye indirgeyerek bölgeler arasında farklılıkların giderilmesine çalışmaktır (Sevinç, 2011, s. 40).

Bölgelerarası gelişmişlik farkları ve gelir farklılıklarını yeterli seviye indirerek bölgesel kalkınmanın temellerini oluşturmak hedeflenmiştir. Az gelişmiş bölgelerde tarım faaliyetlerin sürekliliği, sağlık sosyal sistemlerinin geliştirilmesi, orta ve küçük ölçekli girişimlerin desteklenmesi için bölgelerde kamu harcamalarına bütçe planlamalarına ve uygulanacak politikalarından verim alınarak bölgelerarası gelişmişlik farkların azaltılmasına katkı sağlayacaktır (Yılmaz & İncekaş, 2018, s. 161)

2.3. Türkiye’de Bölgesel Kalkınmanın İl Bazında Göstergeleri

Az gelişmiş bölgeler ve bölgeler arası gelişmişlik farkları gibi sorunları azaltmak ve çözüm arayışı noktasında evrensel gösterge modelleri bulunmamaktadır (Akşahin, 2008, s. 9). AB tarafından temel olarak işsizlik oranları ve kişi başı GSYH göstergesi 1970’e kadar bölgeler arası gelişmişlik farklarını belirlemekte bir ölçüm aracı olarak kullanılmaktayken daha sonra Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (UNDP) tarafından hesaplanan İnsani Gelişmişlik Endeksi (HDI) ölçümleme aracı olarak önemli bir araç olmuştur (Sakarya & İbişoğlu, 2015, s. 32).

İl bazında GSYH payı, cari fiyatlarla, 2019



Kaynak: TÜİK, 2021.

Şekil 2.2. İl Bazında GSYH Payı, Cari Fiyatlarla (2019)

İl bazında GSYH, il özelinde oluşan katma değere vergilerin eklenmesi ve sübvansiyonların çıkarılması ile bulunan değerdir. Bu değerleri TÜİK'in verilerine göre; 2019 yılında İstanbul en yüksek GSYH'ye ulaştı ve toplam GSYH'den %30,7 pay aldı. İstanbul'u, 395 milyar 731 milyon TL ve %9,2 pay ile Ankara, 263 milyar 38 milyon TL ve %6,1 pay ile İzmir izledi. İl bazında Şekil 2.2'de gösterilmiştir (TÜİK, 2021).

İl bazında kişi başına GSYH endeksi, cari fiyatlarla, 2019
[Türkiye=100]

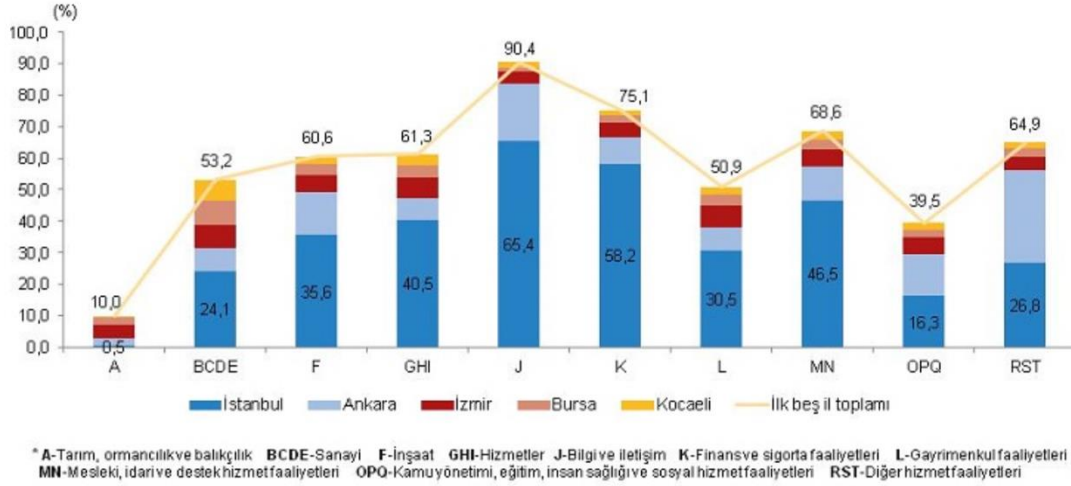


Kaynak: TÜİK, 2021.

Şekil 2.3. İl Bazında Kişi Başına GSYH Endeksi, Cari Fiyatlarla (2019)

Hesaplama sürecinde piyasada geçerli olan fiyatlar özelinde hesaplama yapılmaktadır. Üretimdeki değişimi daha sağlıklı incelemek için enflasyon etkisinden arındırarak yapılan hesaplama modelidir. Kişi başına GSYH'de 2019 yılında, İstanbul 86 bin 798 TL ile ilk sırada yer almaktadır. Kişi başına GSYH, 2019 yılında on dört il için Türkiye ortalamasının üzerinde gerçekleşmiştir (TÜİK, 2021)

GSYH'den en büyük pay alan ilk beş il için iktisadi faaliyet kollarına göre il payı, A10* düzeyinde, cari fiyatlarla, 2019



Kaynak: TÜİK, 2021.

Şekil 2.4. İstanbul'un GSYH'sı (2019)

İktisadi faaliyet kollarına göre sektörel bazda göstergeler mevcuttur. Bu göstergeler Şekil 2.4'de belirtilmiştir. İstanbul, 2019 yılında hizmetler sektörü toplamından %40,5 pay alırken, ilin toplam GSYH'si içinde hizmetler sektörünün payı %32,1 olarak gerçekleşti. İstanbul'un toplam GSYH'si içinde sanayi sektörü %17,1 pay ile ikinci sırada, mesleki, idari ve destek hizmet faaliyetleri %8,0 pay ile üçüncü sırada yer almaktadır (TÜİK, 2021).

2.4. Türkiye'de Bölgesel Gelişmişlik Farklılıkları

Bölgesel gelişmişlik farkları ve kalkınma problemlerinin çözümünde genel politikalar önemli bir yere sahip olmasının yanında bölgelere özgü kalkınma politikaları anlamında sorunun bölgesel kaynaklar ile çözülmesi noktasında popülerliği arttıkça yerel kaynakların ve imkânların değerlendirilmesi fikri önem kazanmıştır (Bildirici &

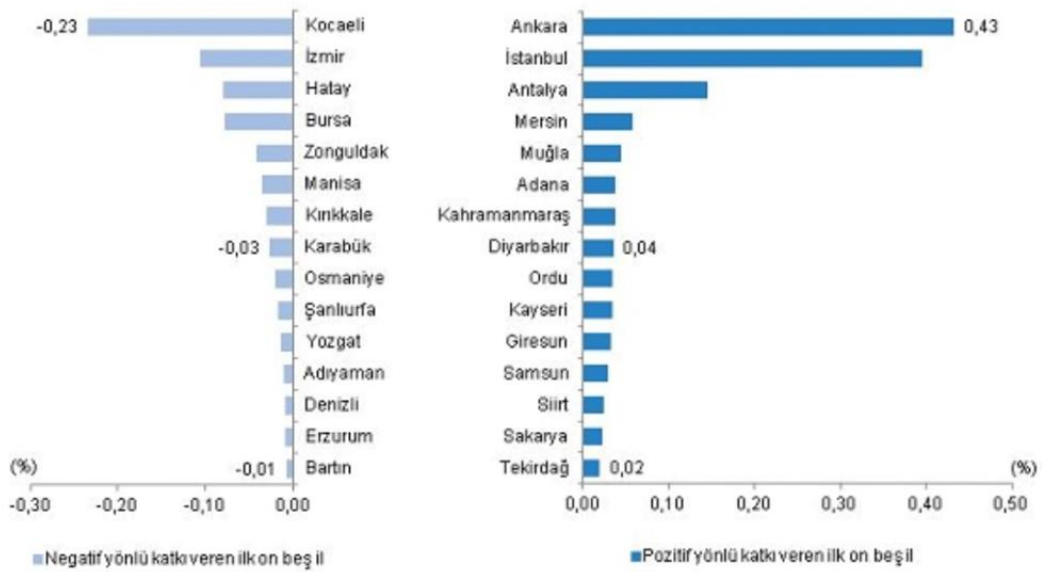
Koç, 2018, s. 320). Bu bölümde bölgesel farkları azaltmak için ihtiyaç duyulan politikaların uygulamalarını ve belirleme yöntemleri incelenecektir.

2.4.1. Bölgesel Gelişmişlik Farklarının Belirlenmesi

Bölgesel problemlerin kavramlaştırılması ülkeden ülkeye farklılık göstermektedir (Wishlade & Yuill, 1997, s. 5). Bölgesel gelişmişlik farklarını ifade eden kavramlar olan coğrafi farklılıklar, ekonomik farklılıklar ve sosyal farklılıklar olmak üzere üç başlık altında gruplandırmak mümkündür (Yılmaz, 2001, s. 2). Bu kavramlar;

a) *Coğrafi Farklılıklar*: Fiziki şartların ve doğal kaynakların durumları ile ilgilidir. Coğrafi farklılıklar ekonomik eşitsizliklerin oluşmasına sebep olmaktadır. Liman ve maden kentleri coğrafi farklılıklara örnek olarak verilebilir. İklim şartları, ham maddeye yakınlık, nüfus yoğunluğu ve nüfustaki değişim fiziki farklılıklarının önemli belirtisidir. Coğrafi farklılıkların avantaj ve dezavantajlarına göre belirlenen işgücü aksiyon planları önemlidir (Uzay, 2005, s. 48).

İllerin Türkiye GSYH büyümesine katkısı, zincirlenmiş hacim endeksiyle, 2019

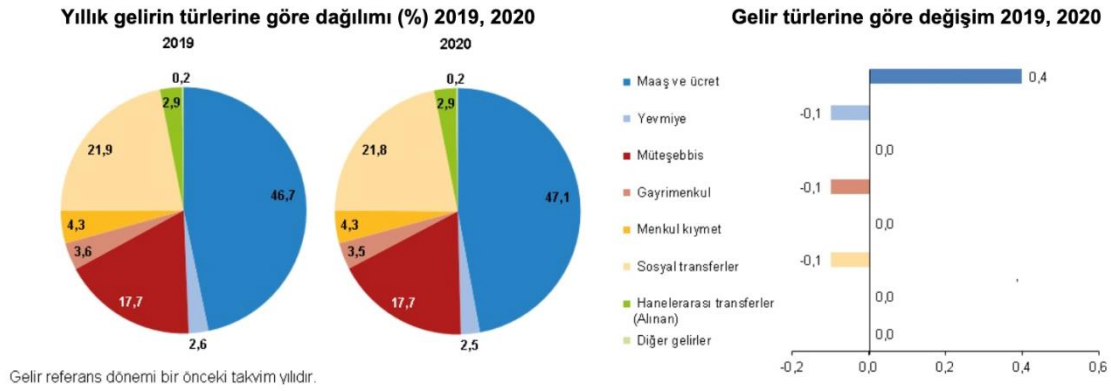


Kaynak: TÜİK, 2021.

Şekil 2.5. İllerin Türkiye GSYH Büyümesine Katkısı (2019)

b) *Ekonomik Farklılıklar*: Bölgedeki üretim miktarında, üretim kalitesindeki ve üretimden elde edilen kar farklılıkları ile birlikte kişi başına düşen GSYH, vergi

gelirleri, endüstriyel altyapı, yatırım, faaliyetler ve nüfusun bölgeler arasında dağılımı ekonomik farklılıklarının önemli göstergesidir (Uzay, 2005, s. 48).

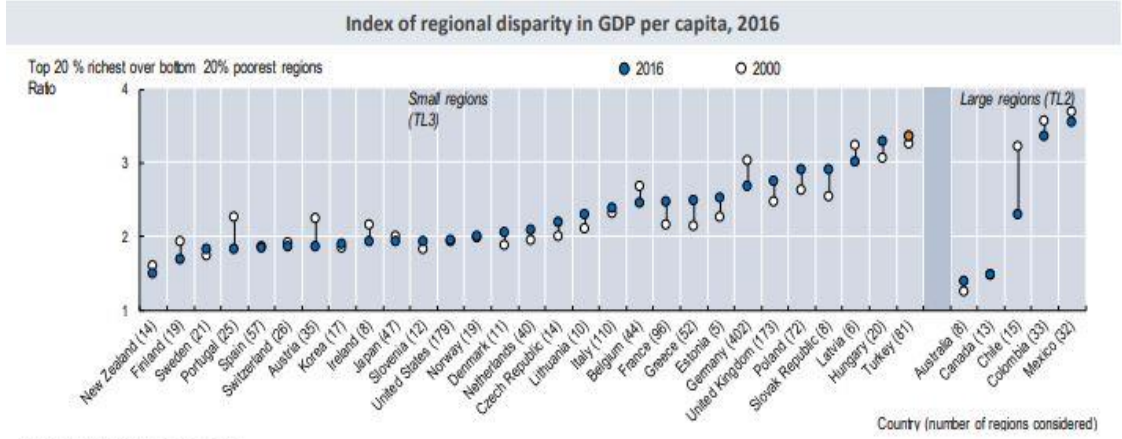


Kaynak: TÜİK, 2021.

Şekil 2.6. Gelirin Türlerine Göre Değişim ve Dağılımı (2019-2020)

Son dönemlerde bireysel gelir dağılımı hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkeler için sosyal politikalar geliştirmek için belirleyici olmaktadır. Emek gelirlerinin hangi yönde bireysel eşitsizlikleri toplumun birçok gelir diliminde önemli diğer gelir türlerine göre daha belirsizliğini korumaktadır. Türkiye’de faiz ve gayrimenkul gelirlerinin faktör gelirleri özelinde artışı gelir dağılımını olumsuz etkileyerek eşitsizliği artırmaktadır (Anıl, 2019, s. 349). TÜİK verilerine göre toplam gelir içerisinde en yüksek payı, %47,1 ile maaş ve ücret geliri aldı. İkinci sırayı %21,8 ile sosyal transfer geliri alırken üçüncü sırayı %17,7 ile 2019 yılı anket sonuçları ile aynı paya sahip müteşebbis geliri oluşturmaktadır. Tarım gelirinin müteşebbis geliri içindeki payı 2019 yılı anket sonuçlarına göre %20,9 olurken, emekli ve dul-yetim aylıklarının sosyal transferler içindeki payı %91,7 olarak gerçekleşmektedir. Şekil 2.6’da gelirin türlerine göre değişim ve dağılımı gösterilmiştir (TÜİK, 2021).

Sosyal Farklılıklar: Nüfusun yaşam standartları ve gelir seviyesine bağlı olan belirtisidir. Bunlar; işsizlik, işsizlik türleri, istihdam yönelimleri, aktif nüfus, yaşam şartları vb. olgulardır (Uzay, Bölgesel Gelişmişlik Farklarının Giderilmesi ve Bölgesel Kalkınma Ajansları, 2005, s. 48). Gerçekte sosyal farklılıklar, ekonomik farklılıklar çok yakından ilişkisi olan bir farklılık türüdür (Yılmaz, 2001, s. 3).



Kaynak: OECD, 2017.

Şekil 2.7. Bölgesel Gelişmişlik Endeksleri

2.4.2. Bölgelerarası Gelişmişlik Farklarına Yol Açan Ekonomik Faktörler

Bölgelerarası gelişmişlik farkları ülkelerin ifade ettikleri konular özelinde ortak problemlerindendir. Bölgelerin kendi içlerinde sahip oldukları avantajlı ve dezavantajlı olan kaynakları, bu kaynaklar özelinde yatırımları ve bu özelliklerin ülkeler özelindeki bölgeler arasındaki gelişme performanslarında farklı yönleri etkilemektedir (Köse & Konur, 2011, s. 95). Bölgesel gelişmemişlerin altında yatan sebepleri anlamak ve bu farklılıkları gidermek için atılacak adımlar önemlidir (Uzay, 2005, s. 49).

2.4.2.1. Makro Ekonomik İstikrarsızlık

İktisadi büyümenin tanımı, bir ülkenin sınırları içinde belli bir yılda üretimi yapılan tüm nihai mal ve hizmet miktarının dönem içerisinde arttırılması anlamında kullanılmaktadır. İktisadi büyüme geçmişte olduğu gibi günümüz şartlarında bütün ülke ekonomilerinin en önemli makroekonomik amacı olarak karşılaşılmaktadır. Kişi başına düşen reel gelirin artırılmasında ve toplumun refah düzeyinin yükseltilmesinde belirleyici bir etkisi olmaktadır. Bu açıdan ülke ekonomilerinde yakalanan iktisadi büyüme hızlarının yüksekliği makroekonomik açıdan başarının, düşüklüğü ise başarısızlığın en temel göstergesidir (Yalçınkaya & Aydın, 2017, s. 92).

Makroekonomik istikrarsızlık geçmiş dönemlerde bölgesel farkları artırmıştır. Performansı düşük olan bölgelerde sürdürülebilir büyüme hızlarını artırarak gerekli

ortamı oluşturabilmek açısından makroekonomik istikrar gerekli bir ön koşuldur. AR-GE, beşerî ve fizik sermaye yatırımlarının uzun dönemli aktif kararların alınmasını makroekonomik istikrarsızlık belirsizlik yaratarak önlemektedir. Hızlı büyüyen bölgelerdeki işyerleri ve emek, fiyat artışlarından ve borç ödemelerinden dolayı artan mali açıklık aşamasından zarar görebilmektedir. Eğer ekonomik büyüme ülkenin belirli bölgelerinde yoğunlaşma yaşamış ise işletmeler belirli problemler yaşayacaktır. Bu olaylar enflasyonist baskılara sebep olacağı görülmektedir (Uzay, 2005, s. 50).

2.4.2.2. Verimliliği Etkileyen Faktörlerdeki Piyasa Başarısızlıkları

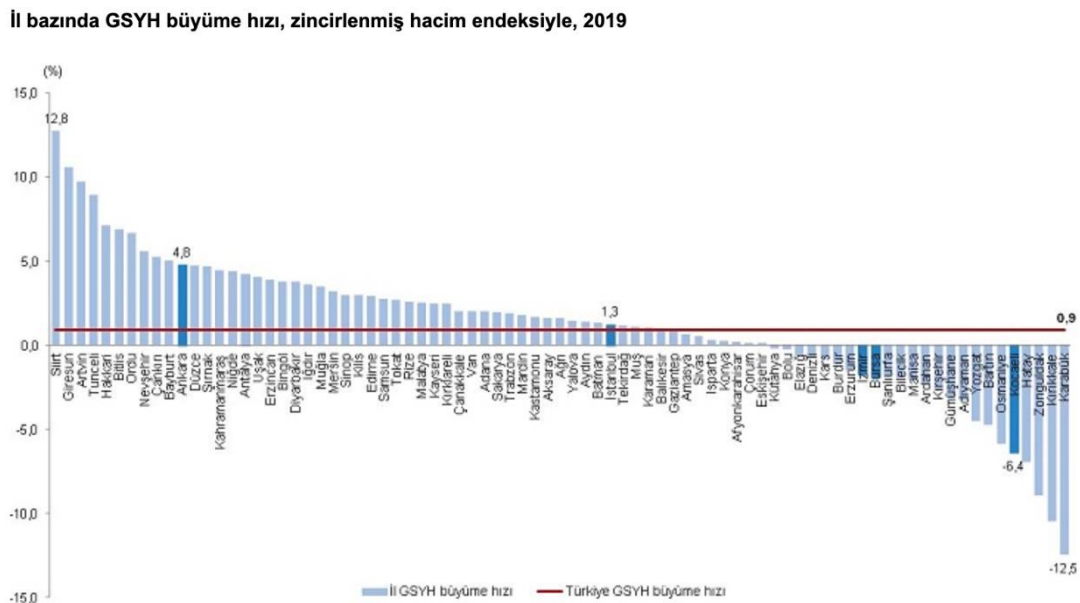
Verimliliğin ve istihdamı artırabilmek için bütün piyasaların etkin ve verimli çalışması gerekmektedir. Kişi başına düşen gelir düzeyindeki farklılığın önemli bir nedeni, verimlilik farklılıklarıdır. Verimlilik açısından farklılıklar bölgesel gelirdeki farklılıkların %60'ını ifade etmektedir. Gelişmiş bölgelerde daha çok endüstriyel iş alanları mevcutken, az gelişmiş bölgelerde ise tarımsal iş alanları mevcuttur. Bu bölgelerdeki verimlilik düzeyleri bölgelerin gelişmişlik düzeyini belirleyen etmenlerdendir. İşgücüne katılım ve çalışma yaşındaki oranlar, bölgeler hakkında işgücüne katılım oranlarını bize ifade etmektedir. Eğer bölgesel bazda kişi başına GSYİH oranının düşük olması istenmiyorsa, verimlilik ve işgücü piyasasındaki zayıflıklar giderilmelidir (Uzay, 2005, s. 50-51).

2.4.2.3. Ekonomik Faaliyetlerin Kümeleşmesini Etkileyen Başarısızlıklar

Kümelenme yaklaşımı ekonomi, rekabet gücü ve yenilikçiliğin kaynakları konusunda yeni bir düşünce tarzıdır. Kümelenme yaklaşımı, şirketler ve endüstriler arasındaki teknoloji, işgücü, bilgi, müşteri ihtiyaçları, pazarlama gibi konulardaki bağlantıları içermektedir (Esen, 2006, s. 310). Başka bir deyişle, kümelenme, firmaların ortak tarafları ve birbirini tamamlayıcı özellikleri ile birbirine bağlı şirket ve onların gruplarını ilgilendirir. Aynı üretim hizmet alanında çalışmalarına devam eden ve birbirine rakip olan şirketlerin aynı kümelenme içinde yer alabilmektedirler (Çağlar, 2006, s. 308).

Ekonomik faaliyetlerin belli bir bölgede kümeleşmesi açısından, firma ve emeğin yerleşim kararlarını etkileyen unsurlar önem kazanmaktadır. Firmaların ya da işgücünün kararlarına göre bölgelerarası istihdam düzeyi şekillenmektedir. Endüstrinin hangi bölgede yerleşeceğini belirleyen bazı faktörler vardır. Bunlar; coğrafi etmenler,

ulaşım, talep ve arz kaynaklarına mesafeler, ölçek ekonomileri, dışsal ekonomiler ve üretim faktörlerinin fiyatlarıdır (Uzay, 2005, s. 51).



Kaynak: TÜİK, 2021.

önceki yıla göre 2019 yılında en yüksek artış gösteren ilk üç il sırasıyla %12,8 değişim oranı ile Siirt, %10,6 ile Giresun ve %9,8 ile Artvin oldu. Bir önceki yıla göre en yüksek azalış gösteren üç il ise sırasıyla %8,9 değişim oranı ile Zonguldak, %10,4 ile Kırıkkale ve %12,5 ile Karabük oldu (TUİK, 2021).

2.4.3. Bölgelerarası Gelişmişlik Farklarının Giderilmesi

Bölgelerarası gelişmişlik farklarının giderilmesi ülkelerin az gelişmiş veya gelişmiş olmaları süreci farklılaştırmaktadır. Ülke az gelişmişse farkların giderilme süreci ve toplanma etkileri o kadar hızlı olacaktır. Bölgelerarası gelişmişlik farklarının giderilebilmesi için süreçte uygulanan yöntemlerde değişiklik yapılması gerekmektedir (Uzay, 2005, s. 53).

Sanayi devriminin ortaya çıkması ile birlikte ekonomik faktörler her dönem farklılaşmaktadır. Günümüzde gelişmiş batı ülkeleri, eski teknikleri döneminde başlayan ve yeni teknik döneminde daha da artarak süregelen bölgelerarası gelişmişlik farkı, son dönemlerde giderek azalmaya başlamıştır. Örnek olarak Almanya’da bölgelerarası gelişmişlik farkı, ülkenin bir bölümünü kaybetmesi ile Doğu Almanya’dan gelen göçmenlerin katkısıyla 1945 yılında azalmaya başladı. Yeterince gelişmemiş bölgelerini göçler olurken, gelişmiş bölgelerinden başka bölgelere göç başlıyor. Fransa’da ise İkinci Dünya Savaşı sonunda Almanya’ya göre bölgesel gelişmişlik farkı yaklaşık beş katı kadar fazlaydı. Fakat Fransa Almanya kadar bölgesel gelişmişlik farkını azaltamadı (Dinler, 2001, s. 118-119).

1980 yıllarında küreselleşme olgusunun getirdiği şartların etkisiyle bölgesel kalkınmada doğrudan devlet yatırımlarının yanında alternatif yatırımlar da gündeme getirilmiştir (Aşgın, 2007, s. 32). Kanada, bölgesel kalkınma politikalarında en fazla tecrübeye sahiptir. Spesifik olarak bölgesel kalkınma araçları hakkında deneyime sahip olan ülkelerdendir (Uzay, 2005, s. 53).

2.4.3.1. Mali Teşvikler

Mali teşvikler, ekonomideki birimleri belirli bölümlerinin problemlerine çözüm aramak için uygulanmaktadır. Mali teşviklerde özellikle yatırım alanında uygulamalara ağırlık vererek ekonomide yatırımlar aracılığıyla üretim hacminin, istihdam kapasitesinin ve büyüme hızının artması amaçlanmaktadır. Mali teşvikler, sektörlerin güçlenmesi, bölgelerarası dengesizliklerin giderilmesi, sürdürülebilir kalkınmaya katkı

sağlanması ve ülkenin artan yatırımlar aracılığı ile küresel rekabet gücünün artırması amaçlanmaktadır (Altay & Karabulut, 2017, s. 190).

Hem ülkemizde hem de farklı ülkelerde birçok kamu kuruluşu tarafından esnaf/sanatkâr ve KOBİ'ler için çeşitli destek ve teşvik programları mevcuttur. Ekonomideki konumlarının iyi değerlendirilmesi ve uygulanacak teşviklerle desteklenmesi gerekmektedir (TESK, 2008, s. 49).

Bölgelerarası dengesizliklerin giderilmesi açısından 1913 yılında Osmanlı Devleti döneminde çıkarılan Teşviki Sanayi Kanunu Muvakkati ile mali teşvik süreci ile başlamıştır. 1927 yılındaki ilk defa Teşviki Sanayi Kanunu sisteme girmiştir. Bu uygulama II. Dünya Savaşı'nın getirdiği mali engeller dolayısıyla 1942 yılında yürürlükten kaldırılmıştır.

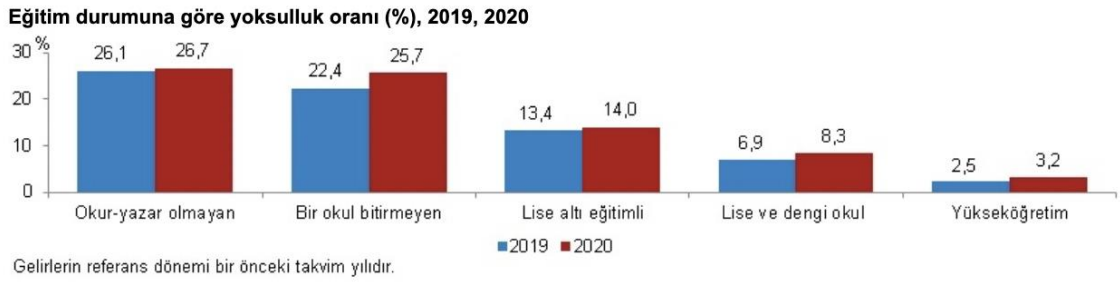
1960'lı yıllardan planlı kalkınma dönemine tekrar uygulanmaya başlamıştır. Kalkınma planları beraberinde özel sektöre yönelik finansal teşvikler, vergi indirimleri, faiz indirimleri, yasal düzenlemeler, AB fonları, altyapı yatırımları gibi farklı alanlarda mali teşvikler uygulanmaya başlamıştır (Altay & Karabulut, 2017, ss. 190-191). Dünya'da farklı teşvik sistemleri bulunmaktadır. Selektif teşvikler, teşvikin bölgeye faydası olup olmadığını değerlendiren, girişimcinin gerçekten yatırım ihtiyacı olduğunu ve bu teşvik sayesinde faaliyetlerini başarılı ile gerçekleştirmesinde önemli katkısı olacağının kanıtlanması gerekmektedir. Bu sistemi İrlanda, Portekiz ve Almanya'da ülkelerde selektif teşvik sistemleri uygulanmaktadır. Hollanda ve İspanya'da ise otomatik teşvik sistemi uygulanmaktadır. Bölgelerarası gelişmişlik farklarını gidermek için mali teşvikler kullanılmaktadır. En yaygın olarak kullanılan teşvikler, uzun vadeli yatırım kredileri ve vergiseldir. Bazı ülkeler uzun vadeli yatırım kredileri için özel finansman kurumları oluşturuyorlar. Fakat bu dönemde bu tür uygulamalardan kaçınılmaktadır. Onun yerine yatırımcılar kredilerini normal piyasa mekanizması yöntemiyle gerçekleştirmek istedikleri gözlenmektedir. Vergisel teşvikler de zamanın içerisinde önemini kaybetmiştir. Bu teşvikler yerine özel amortisman uygulamaları yaygınlaşmaktadır. Yerel idareler tarafından daha çok vergi teşvikleri kullanılmaktadır (Uzay, 2005, s. 55).

2.4.3.2. Bölgenin Eğitim ve Öğretim Düzeyinin İyileştirilmesi

Beşerî sermaye kavramı Smith, Marshall ve Mill'in çalışmalarıyla iktisat kaynaklarına katılmıştır. Denison (1962), Schultz (1968) ve Becker (1964) gibi

iktisatçılar ise günümüzdeki beşerî sermaye kavramını geliştirerek literatüre katkıda bulunmuşlardır (Eser & Gökmen Ediz, 2009, s. 43). OECD beşerî sermayeyi, kişisel, sosyal ve ekonomik gelişimini elde ederken paralel olarak bilgi ve beceri gibi yetkinlere sahip olan bireylerdir (OECD, s. 29). Ülkelerdeki işgücü verimliliğindeki farklılıklar bölgesel farklılara sebep olmaktadır. Az gelişmiş bölgelerde eğitimdeki aksamalar, işgücünün kalite düşüklüğü, eski teknoloji ile üretim ve verimlilik diğer sektörlerle göre daha düşük olunca bölgeler arasındaki farkları artırmaktadır (Kulaksız, 2008, s. 25).

Bölgelerde ileri teknikte üretim teknolojilerini geliştirip kullanılmasını sağlamak için nitelikli işgücünü eğitmek ve gelişmek gerekmektedir. Bölgelerarasında verimlilik farklarını açıklayan en önemli faktör, kalifiye işgücü farklılıklarıdır. İşgücünün, yöneticinin ve girişimcinin bilgi ve becerisinin artırılması, son dönemlerde popüler olan bölgesel kalkınma araçlarındandır (Uzay, 2005, s. 56).



Kaynak: TÜİK, 2021.

Şekil 2.9. Eğitim Durumuna göre Yoksulluk Oranı (2019-2020)

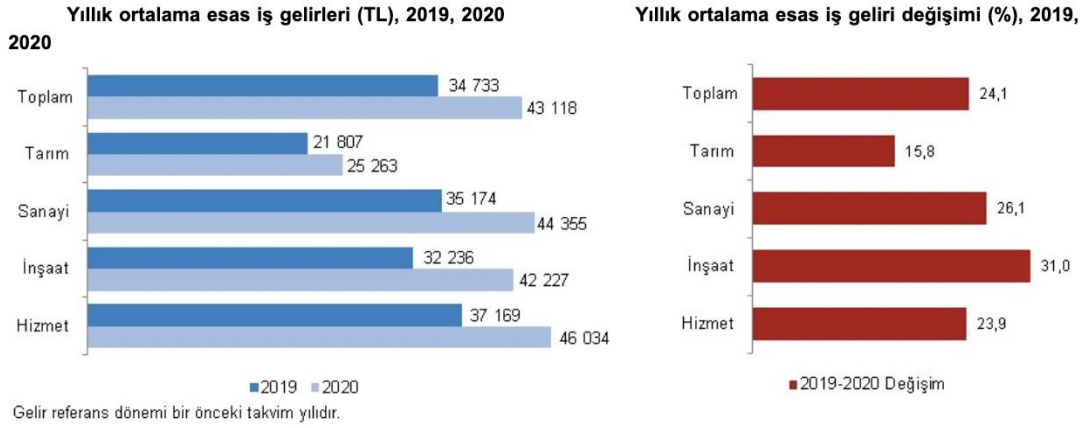
Eğitim seviyesindeki gelişmeler hem bireysel hem de toplumsal açıdan değişime katkı sağlamaktadır. Eğitim seviyesi ekonominin ihtiyacı olan nicelik ve nitelikte işgücünü temin etme noktasında katkılar sağlamaktadır (Çalışkan, 2007, s. 286). Tuik'in yaptığı çalışma sonucu eşdeğer hanehalkı kullanılabilir fert medyan gelirinin %50'si dikkate alınarak hesaplanan yoksulluk oranına göre; okur-yazar olmayan fertlerin %26,7'si, bir okul bitirmeyenlerin %25,7'si yoksul iken, bu oran lise altı eğitimlilerde %14,0, lise ve dengi okul mezunlarında ise %8,3 oldu. Yükseköğretim mezunları ise %3,2 ile en düşük yoksulluk oranının gözlendiği grup olmaktadır. Şekil 2.9'da grafik değerlerine göre ifade edilmiştir (TÜİK, 2021).

2.4.3.3. Yenilik ve AR-GE'nin Teşvik Edilmesi

Ünlü iktisatçı Joseph Schumpeter, yenilikçi girişimciye yönelik tavrındaki farklılığıyla tanınmaktadır. Schumpeter 1930'lardan itibaren girişimci teorisini genişletmiş ve literatüre katkısıyla değişim yaşanmıştır (Kızılkaya, 2005, s. 26). Schumpeter yeniliklerin devamlı olarak değil de kümeler şeklinde ortaya çıktığını söylemiştir. Schumpeter bir de yenilik kapitalist ilerleyen dönemde temel harekete geçirici olduğunu ve yenilik ekonomik süreci başlattıktan sonra diğer yeniliklerin devam ettiğini ifade etmiştir (Dolanay, 2009, s. 171-173).

Teknolojik gelişmeler ve bu gelişmeleri destekleyen Ar-Ge yatırımları yeni bilgi ve icatlar günümüzdeki ekonomilerin rekabet gücünü artırarak uzun süreçte sürdürülebilir büyüme ve kalkınma ilerleyen dönemlerde temel belirleyicilerinden biri olmaktadır. Ülkelerin çoğu sosyo-ekonomik politikalarını teknolojik yenilikler yaratacak yeni yaklaşımları gündeme getirecek şekilde planlamaktadırlar. Finlandiya, Almanya, İsveç, Fransa ve İngiltere gibi gelişmiş ülkelerde inovasyon ve ar-ge odaklı teşvikler önemli bir yere sahiptir (Çetin & Işık, 2014, s. 76).

İnovasyona yapılan yatırımları destekleyen ulusal politikalar olmadığı sürece bölgesel farklılıklar azalmayacaktır. Üniversite ve bölgesel kalkınma ajansları inovasyon ve ar-ge çalışmalarında önemli bir konuma sahiptir. Aynı zamanda üniversite ve sanayi işbirlikleri ile yapılan çalışmalar, projeler ve eğitimler önemli bir konuma sahiptir (Uzay, 2005, s. 58-59). Akademisyenler, bölgesel kalkınma politikalarına katkı sağlayan ve gelişimi için uğraşan birçok kesim bölgesel kalkınmada endüstriyel bölgeler, kümelenme, teknoparklar, öğrenen bölgeler, bölgesel inovasyon sistemleri ve bilgiyi ortaya çıkaran Ar-Ge faaliyetlerinin ve inovasyon sistemlerinin etkinliğinin önemini ifade ettiler. Ülkemizde kurulan Bölgesel Kalkınma Ajansları (BKA), Ulusal İnovasyon Girişimi (UİG), Ulusal İnovasyon Sistemi (UIS) ve İnovasyon Aktarım Merkezleri (İAM) kuruluşlar aracılığıyla inavosyan ve Ar-Ge çalışmalarına katkı sağlayacaklardır (Işık & Kılınç, 2011, s. 11).



Kaynak: TÜİK, 2021.

Şekil 2.10. Yıllık Ortalama Esas İş Gelirleri (2019-2020)

İş gelirleri sektörel ayrımda incelendiğinde; en yüksek yıllık ortalama gelirin hizmet sektöründe, en düşük yıllık ortalama gelirin ile tarım sektöründe olduğu görülmektedir. 2019 yılına göre; yıllık ortalama esas iş gelirinde en yüksek artış %31,0 ile inşaat sektöründe ve %26,1 ile sanayi sektörü olarak Şekil 2.10'dea grafikte görülmektedir. Grafikteki diğer alanlardaki hizmet sektöründe %23,9, tarım sektöründe ise %15,8 artış gözlenmektedir (TÜİK, 2021).

2.4.3.4. Altyapı Yatırımlarının Tamamlanması

Altyapı yatırımları, belirli bir ekonomik alanda üretim şartlarının gerçekleşmesini sağlayan ekonomik, kurumsal ve sosyal rejimin bütününe kapsayan her çeşit yatırımdır. Az gelişmiş bölgelerin kalkınmasında sosyal altyapı yatırımlarının çoğaltıp bu süreçte kamu yatırımları ve maddi altyapıya önem verilmesi gerekmektedir. Kamu yatırımlarının yol, su, enerji gibi fiziki altyapı yatırımlarından eğitim, sağlık, eğlenme ve dinlenme merkezleri, spor tesisleri, kültürel yerlerin yaygınlaştırılmasıyla sosyal altyapı yatırımları bölgesel gelişmişlik farklarının giderilmesi noktasında katkı sağlamaktadır (Taş, Küçükoğlu & Demirdöğmez, 2017, s. 597). Bu yatırımlar bölgenin güvenilirliğini artırmasına, bölgenin bakış açısının gelişimine ve farklı kümelerin oluşmasına katkıda bulunmaktadır (Uzay, 2005, s. 60). Bir bölgeye yatırım teşvikleri sağlanırken, o bölgede yapılması gereken altyapı yatırımlarının eksik yapılması, mikro politikaların etkinliğini yok edebilmektedirler (Filiztekin, 2008, s. 41).

Devlet ekonomik israfı önlemek için, kamusal altyapı yatırımlarını yaygınlaştırmaktadır. Az gelişmiş bölgelerde yetersiz altyapı yatırımlarından dolayı yetersiz sosyal hizmetler, düşük satınalma gücü ve işletmelerin faaliyet alanlarının dar olması bölge insanların göç etmesine neden olmaktadır (Dinler, 2001, s. 127).

Yatırım dönemlerinde firmalar, ulaşım ve haberleşme altyapısının gelişmiş olması, kalitesi ve ulaşılabilirliği gibi faktörleri önemsemektedirler. Genelde firmalar taşıma maliyetleri ile ilgili harcamaları azaltabilecekleri, üretim maliyetlerindeki azalma ve gelirdeki artış beklentisi sağlayabilecekleri özel yatırım yerleri aramaktadırlar. Aynı zamanda ulaşım bağlantıların gelişmiş olması bölgelerin birbirleriyle olan ticari ilişkilerinin artmasına, satıcıların değişik pazarlara erişim maliyetlerinin azalmasına, ek olarak alıcılarda kendilerine uygun mallara erişim imkânlarının kolaylaşmasına imkân bulabileceklerdir (Kara & Taş, 2012, s. 477).

2.4.3.5. Üretken Yatırımların Artırılması ve KOBİ'lerin Teşvik Edilmesi

Teşvikler, diğer kamusal politikalardan farklı olarak ekonomiye doğrudan aktarılarak kısa zamanda geri dönüşler alınmaktadır. Genel teşvik sistemleri KOBİ'ler ile geri kalmış yörelerin ihtiyaçlarını karşılamada yetersiz kaldığı gözlenmektedir ve KOBİ'lerin teşvik edilmesine yönelik uluslararası anlaşmalar ve yıllık programlara uygun sistemler geliştirilerek uygulanmaya çalışılmıştır (Üzümcü & Doğan, 2001, s. 300).

Bu uygulamalardan birisi, KOBİGEL- KOBİ Gelişim Destek Programı'dır. Bu program KOBİ'lerin rekabet güçlerinin ve sağladıkları katma değerini yükseltilmesini amaçlamaktadır (Oran, 2017: 85). Avrupa Birliği KOBİ politikaları çok geniş alanları kapsamaktadır. Avrupa Birliği Küçük İşletmeler Yasası (Small Business Act for Europe – SBA) kabul edilmiştir. Bu yasa tam olarak onaylanmamış fakat ülkeler mevzuat niteliğinde yaralanmaktadır. Bu mevzuatlardan bazıları şunlardır (ESDES, 2014, s. 18);

İlkokuldan başlayarak her öğretim aşamasında müfredata girişimcilikle ilgili dersler konulmasını ve işlerini kurma noktasında kişileri cesaretlendirmeyi hedeflemektedirler. Çeşitli işlerde iflas etmiş işletmelerin sebeplerini araştırarak yeni çözümler üreterek politikalar oluşturmaktadır. KOBİ'lerin bilgiye daha rahat erişimini sağlamak amacıyla 'Avrupa Girişimcilik Ağı' (Enterprise Europe Network) sistemi uygulanılmaktadır.

2.4.3.6. Sürdürülebilir Bölgesel Kalkınma

Sürdürülebilirlik; insanın yaşayabilmek için duyduğu ihtiyaçları ve doğal kaynakların varoluşu arasında bir denge oluşturarak ekonomik, çevresel ve toplumsal boyutlarıyla bugünden geleceğe uyumlu düşünme biçimlerini uygulamaya geçirmeyi amaçlayan yaklaşımdır. Sürdürülebilir bir gelişimin sağlanması için kullanılan çeşitli yöntemlerden birisi olan bölgesel kalkınma planlarıdır (Güney & Sat, 2015, s. 1079).

Avrupa Birliği Küçük İşletmeler Yasası'na göre; KOBİ'lere yeşil pazardan yararlanabilmeleri için finansal teşvikler, bilgi ve uzmanlık sağlanması gerektiğini ve yeşil pazar kavramını enerji verimliliğini ve çevre yönetim sistemlerini dâhil edilmesi gerektiğini savunmaktadırlar. Çevreye duyarlı ürün ve hizmetlere olan talebin artması da yeni işkollarının artmasını ve bölgelerin gelişimine katkı sağlayacağı düşünülmektedirler (ESDES, 2014, s. 18)

Kaliteli tarım mahsulleri, doğal park alanları, geri dönüştürebilir ürünlerin üretimi, yeşil turizmin geliştirilmesi ve yeşil teknolojiyi kullanan işletmelerin artması az gelişmiş bölgelerin gelişmesi açısından önemli bir konuma sahiptir (Uzay, 2005, s. 63). Türkiye ekonomisinde çevre odaklı politikaların hem kalkınma planları hem de “İklim Değişikliği Strateji Belgesi” gibi çeşitli politika dokümanları ile incelenerek yeni çevre duyarlılığı hakkında politikalar geliştirilmektedir (Tiryakioğlu & Tuna, 2016, s. 208).

2.4.3.7. Sektörel Gelişmeler

Bölgelerarası performans farklılıklarını anlamak için her bölge için ayrı ayrı sektörel düzeyde imalat sanayisine ya da hizmet sektörüne yapılan yatırımları incelemek gerekmektedir. Endüstriyel bileşim, yerel ve bölgesel ekonomik etkenleri anlamada önemli bir konuma sahiptir (Uzay, 2005, s. 63). Tarım, sanayi, otomotiv, enerji, hizmet, inşaat ve turizm gibi bölgelerdeki farklı sektörel gelişmeler incelenerek bölgesel kalkınma politikaları geliştirilmektedir.

2.4.3.8. Bölgesel Rekabet Gücünün Artırılması

Mikroekonomi düzeyinde rekabet gücü, firmaların rekabet etme gücü, verimlilik düzeylerini ve büyüme gibi konulardaki performanslarını anlatmak için kullanılır. Makroekonomi düzeyinde ülkelerin rekabet gücünün arttırılmasını ekonomi politikasının temel amaçlarından biri olarak ifade edilmektedir. Önemli ayrımlardan

birisi, ülke düzeyindeki rekabet gücü kavramı ile firma düzeyindeki rekabet gücü kavramı birbirinden farklı kavramlardır (Kumral, 2006, s. 277-278).

Bölgesel rekabet gücünün artırmak hem ulusal hem küresel ölçekte bölgelerin ihracat pazarındaki payı, bölgeye yönlendirilen sermaye ve işgücünün miktarı ve niteliği gibi pazar payını artırmaya katkı sağlamaktadır (Kara, 2008, s. 1). Kümelenmeler politikası, şirketler arasındaki bağlantılar şirketlerin daha etkin çalışmalarını ve bilgilerini kullanmalarını sağlamaktadır. Kümelenmeler, içinde bulunan şirketlerin rekabet gücünü etkilemektedir. İşletmelerin üretkenliğini ve verimliliğini artırır. Bu yaklaşım değer zinciri analizleri ile desteklenerek maliyetlerin yüksekliğinin, oyuncuların verimsizliğinin ve politika yanlışlıklarından nelerden kaynaklandığını araştırıp bu noktada çözüm arayışına girmektedirler ve kümelenmedeki oyuncularının kapasitelerini ve performanslarını arttırmaya yönelik önlemler almaktadırlar (Çağlar, 2006, s. 309).

Bölgelerarası farkları azaltmak için, rekabet gücünü etkileyen faktörlerden spesifik olarak birine konsantre olmak yerine, her bölgenin kendi özelinde farklı şartlarına dikkat ederek kamu politikaları oluşturmak gerekmektedir. Bu politikaları uygularken bölgesel kalkınma ajansları önemli bir konuma sahiptir (Uzay, 2005, s. 69). Bu duruma örnek olarak Alplerde kilometrekareye yaklaşık olarak 15 kişi düşerken, metropollerde yaklaşık 4000 kişiyi aşmaktadır. Bu durumda gelişme farkını azaltmak için metropollerde olması gereken kaynakların Alplere yönlendirilmemesi gerekmektedir (Elmas, 2001, s. 30).

2.5. Bölgesel Kalkınma Ajansları

Bölgesel Kalkınma Ajansları (BKA) bağımsız idari yapıya sahip olan ve söz konusu bölgelerinin sosyoekonomik yapısının geliştirilmesi amacıyla kurulmuş kurumlardır (Tahtaloğlu & Özgür, 2016, s. 175). Çoğunluğu Avrupa'da olmak üzere, farklı ülkelerde bulunan bu ajansların temel kuruluş sebepleri, bölgesel kalkınma stratejilerinin gerçekleştirilmesi, gerekli altyapı hizmetlerinin sağlanması, girişimcilere finansal olmak üzere destek sağlamak şeklinde ifade edilebilmektedir. Bölgesel Kalkınma Ajans'ları, bölge sorunları ve potansiyelleri doğrultusunda geliştirdikleri politikalarla bölge ekonomisini canlandırmakta ve bölge halkının gelişmeye katılımını sağlamaktadır (Pektaş & Demirkol, 2018, s. 78-79).

Bölgesel Kalkınma Ajanslarını kuruluş amaçları ve yerine getirdikleri hizmetler doğrultusunda farklı tanımları söz konusudur. Bölgesel Kalkınma Ajanslarının amaçları, uzun dönemli bölgesel kalkınmanın gerçekleşmesi için gerekli koşulların sağlanması bakımından ekonomik, bölge çekim gücünü artırmak bakımından çevresel ve bölgenin sosyokültürel değerlerinin geliştirilmesi bakımından sosyal olarak sınıflandırılabilir (Berber & Çelepçi, 2005, s. 147).

Yeni bölgesel kalkınma anlayışı doğrultusunda kalkınma ajanslar, bölgesel kalkınmanın sağlanması için planlanmış bir politika aracı olarak görülmektedir. Kalkınma Ajansları, bölgesel kalkınmaya ilişkin karar ve politikaların, bölgede yaşayanlar tarafından alındığı ve uygulandığı, strateji tasarım kurumlarıdır (Cankorkmaz, 2011, s. 118). Kalkınma Ajansları, genel veya sektörel düzeydeki kalkınma sorunlarını belirleyerek, bu sorunlara yönelik stratejik çözüm önerileri geliştirmekte ve sorunlara pratik çözüm geliştiren projeleri desteklemektedirler. Ayrıca bu kurum ile birlikte önceden devlet tarafından üstlenilen kalkınma misyonu, artık toplumun çeşitli kesimleri ile paylaşılmaktadır (Kalkınma Bakanlığı, 2014, s. 90).

Tennessee Valley Authority projesi, 1933 yılında ABD’de Tennessee nehrinde yaşayanlara uygun fiyatlı elektrik temin etmek ve bölgenin sosyoekonomik gelişimini sağlamak amacıyla yapılan, Bölgesel Kalkınma Ajanslarına ilk örnektir. Avrupa’daki ilk örnekleri ise Batı Avrupa’da, bölge ekonomisini canlandırmak ve sürdürülebilir gelişmeyi sağlamak amacıyla 1950’li yıllarda kurulmuştur (Küçükali, 2013, s. 208).

Avrupa Birliği Yapısal Fonlarının kullanılması ile birlikte kalkınma ajanslarının faaliyetleri ve sayıları artmıştır. Avrupa Birliği’nde, ilk kalkınma ajansları Belçika, Fransa ve İtalya’da faaliyet göstermiştir (Türkoğlu, 2015, s. 220). Türkiye için Devlet Planlama Teşkilatı tarafından, ülkemize özgü bir kalkınma ajansı modeli oluşturularak, 2006 yılında yürürlüğe girmiştir. Bu kalkınma ajansı modeli ile yerel düzeyde yapılan çalışmalar ve bölgesel gelişme stratejileri birleştirilerek, ülke potansiyellerinin ortaya çıkarılması ile bölgelerarası gelişmişlik farklılıklarının azaltılması amaçlanmaktadır. Türkiye’deki ilk kalkınma ajansları, Çukurova ve İzmir Kalkınma Ajansları olarak 2006 yılında kurulmuştur (Akpınar, 2012, s. 39).

Bölgesel kalkınma ajanslarına ilişkin genel bir ifadenin ardından bölgesel kalkınma ajanslarına ilişkin; kavramsal açıklamalara, organizasyon yapısına, amaçlarına, özelliklerine ve faaliyetlerine aşağıda detaylı şekilde yer verilecektir.

2.5.1. Kavramsal Olarak Bölgesel Kalkınma Ajansları

Bölgesel gelişme düşüncesi, II. Dünya Savaşından bu yana bölgesel kalkınma politikaları çerçevesinde zamanla önemli bir hal almıştır. Bölgesel gelişmenin bir vasıtası olarak da Kalkınma Ajansları kullanılmış ve dünya geneline yayılmıştır. Bölgesel kalkınma ajanslarını farklı tanımlarla ifade etmek mümkündür. Bu çeşitlilik kalkınma ajanslarının hedefleri ve uygulamış oldukları politikalar ölçüsünden nitelendirilmektedir (Çelikkol, 2014, s. 328).

Devlet Planlama Teşkilatı (2000) bölgesel kalkınma ajansını; *“merkezi sistemlerden bağılı olmayan bir yönetim yapısında, sınırları belirlenmiş bir alanın müteşebbislik potansiyelini ilerletip canlı duruma getirmek ve bu şekilde ekonomik kalkınmaya katkı sunmak maksadıyla oluşturulmuş ve çalışmalarını kamunun ya da özel kesimin finanse ettiği bir kuruluş”* olarak ifade etmektedir (Tamer, 2010, s. 29).

Engin (2011) ise bölgesel kalkınma ajanslarını; “genel kalkınma ve sektörel sorunları ifade eden bu sorunların çözümüne ilişkin olanakları, fırsatları öne süren, bunlara dair çözüm üreten tasarıları destekleyen, işlevsel bir yapıya sahip olan kuruluşlar olarak ifade etmektedir.

Bölgesel kalkınma ajansları, herhangi bir devletin belirli bir coğrafi bölgesinde, devlet kurumları ile özel teşebbüsler arasında etkili bir iş birliği kurarak, coğrafi bölgenin; ekonomik, sosyal, eğitim, sağlık, altyapı ve benzeri konularda gelişmesini sağlamak amacıyla devlet otoritesinin koyduğu normlar dâhilinde kurulan, bölgesel kalkınmaya destek sağlayan oluşumlar olarak kabul edilmektedirler (Gutiérrez, 2005, s. 2-3). Kalkınma ajansları, merkezi hükümete bağılı olmayan, belirli bir bölgeyi kapsayan ve söz konusu bölgenin geliştirilmesi ve kalkındırılmasının sağlanması amacıyla kurulmuş idarelerdir. Kalkınma ajansları bölgesel birer kuruluş olmalarına karşın bir merkezi idarenin koordinasyonunda çalışan yapılardır (Eren ve Cidecigiller, 2011, s. 389). Halkier ve arkadaşlarına göre (1998) kalkınma ajansları; bölgedeki ekonomik kalkınmayı gerçekleştirmek adına kamu otoritesi tarafından finans noktasında desteklenen, bölgesel kökenli kurumlar şeklinde tanımlanmaktadır.

Berber ve Çelebi (2005) ise kalkınma ajanslarını, sınırları belirli bir coğrafi bölgenin sosyo-ekonomik şartlarını geliştirmek, iyileştirmek adına merkezi hükümete bağılı olmayan, bağımsız bir idari yapıda olarak ifade etmektedirler. Baykal (2010) ise,

ülke coğrafyasının belirli bir bölgesindeki özel ve kamusal şirketler, yerel yönetimler ile sivil toplum kuruluşları arasında işbirliği yaparak, ilgili bölgenin ekonomisine katkı sunacaktır. Bu perspektifte yasal bir düzenlemeye bağlanan kurumlar ise kalkınma ajansları olarak ifade edilmektedir. Bölgesel kalkınma ajansları operasyonel bir yapıya sahip, genel kalkınma problemleri ile sektörel problemleri tanımlayan ve tanımlanan problemlerin çözümüne dair fikirler üreten, fırsatlar yaratan, proje geliştiren kuruluşlardır (Aslan, 2010, s. 180).

Uzay’a (2005) göre Bölgesel Kalkınma Ajanslarını; “merkezi yönetimden bağımsız, sınırları belirli bir bölgenin sosyo-ekonomik koşullarını geliştirip canlandırmak amacıyla kurulmuş, faaliyetlerini tamamen ya da kısmen kamunun finanse ettiği yarı-özerk kuruluşlar’ olarak tanımlanmaktadır. Bölgesel ekonomik stratejiler belirlerken bölgenin sahip olduğu kaynaklar dikkate alınmaktadır. Bölgenin zayıf ve güçlü yönlerini belirleyerek, bölgenin fırsat ve tehditlerinin de analiz edilmesi gerekmektedir. Bunları belirlerken girişimcileri teşvik ederek finansal veya finansal olmayan hizmetler sunulmaktadır (Uzay, 2005, s. 80).

Bölgesel kalkınma ajanslarına yönelik ifade edilen tanımlamalardan hareketle genel bir tanımlama yapılacak olursa bölgesel kalkınma ajansları; belirli bir sınır dâhilindeki bölgelerin birçok yönde gelişimini sağlamak adına alternatif politikaların geliştirilmesine imkan sağlayan, yerel-bölgesel kişi ve kurumlar ile merkezi yönetim arasında bir köprü işlevi yürüten ayrıca ilgili bölgenin sosyo-ekonomik ve kültürel gelişimine de katkı sağlayarak yerel-bölgesel topyekun ilerlemesine katkı sağlayan bağımsız idari otoritelerdir (Tutar & Demiral, 2007, s. 68-69; Çelik, 2018, s. 2-3).

2.5.2. Bölgesel Kalkınma Ajanslarının Görev, Yapı ve Özellikleri

Küreselleşme kapsamında değişen bölgesel ihtiyaçlar ve problemler mevcuttur. Bunları çözümlmek için bölgelere göre ekonomik politikalar belirlenip uygulanmaktadır. Bölgesel Kalkınma Ajansları bölgesel ölçekte ekonomiyi canlandırmak, örgütlemek ve geliştirmek misyonu ile oluşturulan kurumlardır (Akiş, 2011, s. 245). Bölgesel kalkınma içinde uygulayıcı aktör bölgesel kalkınma ajanslarıdır. Bu ajanslar bölgesel kalkınmaya stratejik uygulamalar bulunan ve bölge ekonomisini hareketlendiren kuruluştur (Cankorkmaz, 2011, s. 113).

Bölgesel kalkınma ajansları gelişmiş batılı devletlerde 1950-1960 yılları arasında bölgesel ölçekte iktisadi hareketleri etkinleştirmek, organize etmek ve

geliştirmek adına hayata geçirilmiştir. Bölgesel kalkınma ajansları ülkeden ülkeye, bölgeden bölgeye faaliyet anlamında farklılıklar ortaya koymaktadır. Öyle ki, kurulan her bir bölgesel kalkınma ajansının kendisine ait bir faaliyet alanı bulunmaktadır. Bu kapsamda günümüz bölgesel kalkınma ajansları, genel olarak özelden genele doğru bir örgütlenme düzenini benimsemektedirler (Berber & Çelepçi, 2005, s. 148).

Bölgesel kalkınma ajanslarının öncelikli görevi, toplumsal politika dahilinde, belli bir bölgenin sosyo-ekonomik, kültürel seviyesini maksimum düzeye çıkarmaktır (Şinik, 2010, s. 134). Bu görev bir anlamda bölgenin tasarlama hedeflerini ve bu kapsamda girişimcilik çabalarını desteklemekte, gelişmesini sağlamakta ve standardını yükseltmektedir. Ayrıca kanun koyucuların da koyduğu kanunlara katkı sunmaktır. Bu durum için ilk etapta çevresel, sosyal ve ekonomik amaçlar tespit edilmeye çalışılır (Sezgin, 2013, s. 45).

Bölgesel ekonomik kalkınma ve tekrar yapılanma desteklenip çalışma ortamında yatırım, etkinlik ve rekabet gücünün yükseltilmesi için çalışmalarını sürdürür. İlgili bölgedeki bireysel yetenekler geliştirilmeye çalışılır ve sürdürülebilir kalkınma desteklenir (Özer, 2012, s. 41-42). Bu bağlamda ajanslar; bölgede iktisadi kalkınmayı ve yeniden yapılanmayı elde etmek, bölgedeki yatırımlara ve rekabete yönelik iş verimliliğini yükseltmek, bölgede istihdamı yükseltmek, bölgedeki istihdamı sağlayan faktörlerin yeteneklerini geliştirmek, ülke çapında ve bölgede sürdürülebilir gelişmenin elde edilmesine destek olmak amacıyla faaliyetlerini sürdürmeye çalışırlar. Ajansların temel gayeleri, bölgenin potansiyelini ve problemlerini ele alarak geliştirdikleri sosyo-ekonomik politikalarla bölgedeki ekonomiyi canlılık kazandırmak ve bölge halkının gelişime katkı sağlamasını ve bu durumdan faydalanmasını gerçekleştirmektir (Küçükali, 2013, s. 210).

Küreselleşme, bazı bireyler, topluluk ve ülkeler için fırsat ve kazançlar yaratırken, bazı bireyler, topluluk ve ülkeler için yeni riskler oluşturmaktadır (Esen, 2001, s. 59). Ülkeler kalkınma politikalarını hem ulusal hem bölgesel büyüklükte hazırlamak durumundadır. Dünya genelinde bölgesel kalkınma kuruluşlarının (Tamer, 2008, s. 30).

Kalkınma Stratejileri Oluşturmak; kalkınma hedefi doğrultusunda, bölgenin sahip olduğu potansiyelleri, fırsatları, zayıf yönleri ve tehditleri ele alarak, farklı toplum

kesimleri ile işbirliği halinde, bölgenin öncelik alanlarını belirler ve orta, uzun vadeli stratejiler geliştirir.

Yatırımcı Çekmek; bölgeye yatırımcı çekmek, ajansların en önemli, en temel ve en eski işlevidir. Ajansların hedefi, bölgedeki yatırım ortamını iyileştirmek, bölge dışındaki firma ve yatırımcıların dikkatini bölgeye çekmektir.

Bölgenin Tanıtımını Yapmak ve Ekonomik Anlamda Yönetim; Bölgenin tanıtımını yapmak ajansın görevlerindendir. Yatırımcı, yatırımının riskleri ve avantajlarını ölçemediği bir yerde yatırım yapmaz. Ajanslar, merkezi hükümetin bölgeye tahsis ettiği fonların ve diğer kaynaklardan sağlanan fonların kullanılmasına ve yönetilmesine aracılık etmelidir.

Kalkınma ajanslarının öne çıkan bazı özellikleri; her birinin ayrı bir tüzel kişiliğe sahip olması, mevzuatla düzenlenmemiş konularda özel hukuk hükümlerine tabi olması, yarı özerk diye nitelendirilebilecek bir yapıya sahip olmalarıdır. Bunların yanında kar amacı gütmeyen yapısı, merkezi bir koordinasyon altında yerel yönetimler içerisinde yer alması ve bölgesel kalkınmayı gerçekleştirmek olması da diğer önemli özelliklerindendir (Sarıhan, 2011, s. 38-39).

Bölgesel kalkınma ajanslarının kurulma biçimi, görevleri ve yapıları ile birlikte farklılık göstermesine rağmen neredeyse tamamında bazı özelliklerin benzer olduğu görülmektedir. Öncelikli olarak kalkınma ajansları, belirli bir coğrafi bölgede faaliyet gösterirler ve faaliyet gösterdikleri bölgenin şartlarını göz önünde bulundurarak o bölgeyi kalkındırma hedefleri doğrultusunda faaliyette bulunmaktadır. Ajansların sahip olduğu bu özellikler şu şekilde sıralanabilir (Eren & Cidecigiller, 2011, s. 389-390);

- Kamu gücüne bağlı olmaları,
- Ekonomik kalkınmayı hedeflemek,
- Coğrafi bir bölgeye sahip olmalarıdır.

Bölgesel gelişmişlik farklılıklarını azaltmak için bulunduğu bölgedeki ekonomik faaliyetleri ve yatırımları artırma yolunda yerel yönetim kanallarının kontrolü bağlamında kurulan kalkınma ajansları, çağın getirdiği değişimlere ayak uydurabilmek, iş birliği ve paydaşlık kültürünü artırabilmek ve çoklu disiplinler bir bakış açısı

doğrultusunda çalışmasıyla idari teşkilatlanmada konumlanmaktadır (Öztürk & Çolakoğlu, 2015, s. 319).

Günümüzde bölgesel kalkınma ajanslarına bakıldığında karşımıza farklı türde yapılar çıkmaktadır. Bölgesel Kalkınma Ajansları merkezi hükümetin bir parçası olmamasına rağmen ülkenin hazinesi tarafından finanse edilmeleri, ajansların merkezi hükümetin güdümüne girmesine ve kurumsallaşma noktasında gelişmemesine neden olmaktadır (Erikçi, 2006, s. 26). Siyasi iktidardan ayrı bir idari yapıda ve bölgesel temelde etkin olmalarına karşın bölgesel kalkınma ajanslarının büyük bir çoğunluğunun siyasi iktidar tarafından oluşturulduğu görülmektedir (Özer, 2009, s. 70).

Bölgesel kalkınma ajanslarının dâhili örgütlenmesinde ikili bir yapıyı barındırmaktadır. Bunlardan birincisi Denetim Kurulu, Genel Kurul, Denetleme Komitesi ve Genel Müdür gibi ana faktörlerden meydana gelen kanuni bir yapı iken, diğeryse belirli bir konuyu inceleyen çalışma sınıfları ya da teknik konuları değerlendiren kurullardan meydana gelir (Çakmak, 2006, s. 77-80). Aynı zamanda ajansların politikalarını meydana getirmek ve yürütmek için görevli bir yönetim komitesi bulundurur. Bu kurul, genel olarak hükümet yetkilileri eliyle atanan ve ajansın kurulmasında yardım eden kuruluşların mümessillerinden meydana gelmektedir (Berber & Çelepci, 2000, s. 147).

2.5.3. Dünyadaki Bölgesel Kalkınma Ajansları

Bölgesel kalkınma ajansları; genel itibariyle, merkezi idareden özerk bir idari yapıda, kısıtları belirlenmiş bölgenin sosyal ve ekonomik şartlarını geliştirip canlandırmak için oluşturulmuş ve bir bölümünü kamunun finanse ettiği kuruluşlar olarak tanımlanabilir. Bu kuruluşlar, üst kurul şeklinde belirtilen düzenleme ve denetleme kurumları benzeri kamu karar kuvvetini kamu elinden alarak, özel kesim ve Sivil Toplum Kuruluşlarından meydana gelen tüzel kişilere paylaştıran kurumlardır (Yılmaz, 2010, s. 176).

Bölgesel kalkınma ajansları öncelikli kuruluş gayesi, bölgesel izlemlerin uygulanması, mahalli ve bölgesel müteşebbisliğe destek olma, alt yapı hizmetlerinin iyileşmesine katkı sağlama, özel kesimin geleceği için yerel bölgesel çözümler araştırma ve bölgesel gereksinimleri gidermek, yeni hizmet ve ürün üretimi için finansal güvenceler ve çözümler üretme biçiminde açıklanabilir.

Dünyada BKA'lar 1930 yıllarından itibaren kurulmuşlardır. Önem arz eden bir bölümü Avrupa'da olmakla birlikte birçok BKA vardır. Bunlar ABD, Birleşik Krallık vb. Anglo-Sakson ülkelerde yönetim anlayışına örnek gösterilecek biçimde yarı bağımsız ve özel kesimlerle beraber oluşturulmuşlardır. Fransa, Japonya vb. ülkelerdeyse bürokrasinin ve kamu kuruluşunun baskın olduğu, problemlili bölgelerle alakalı biçimde yalnızca iktisadi kıstasların değil, toplumsal kıstasların ve işsizlikle alakalı problemlerin de göz önünde bulundurulup kurulan kuruluşlardır (Maç, 2006, s. 1-2).

Dünya'nın farklı bölgelerinde BKA'lar kurulmaktadır. İlk defa bölgesel teşviklerin uygulanması ve bölgesel kalkınma ajansı, 1933 yılında ABD'de "Tennessee Valley Agency (TVA)" kurulmuştur. Elektrik olmayan bölgelere TVA'nın kurduğu barajlar ile elektrik ihtiyacına çözüm bularak çiftçilerin daha üretken olmasına ve bölgelerin gelişimine katkı da bulunulmuştur (Editors, 2018, s. 176).

1929- 1939 yıllarında Keynes'in devlet müdahalesine dayanan iktisat politikaları sayesinde Büyük Bunalımın etkileri giderilmiştir. 1970'lerdeki stagflasyon krizine kadar Keynesyen iktisat politikaları devam ederken, hem makroekonomik değişkenler açısından hem de büyüme, kalkınma ve ülkeler arasındaki ticari ilişkiler konularında kamunun ekonomideki yerini genişletmiş, devlet kuruluşlarının yerel organlar karşısındaki güçlerini artırma noktasına katkı sağlamıştır. Aynı zamanda 1970 öncesindeki bölgesel kalkınma politikaları merkeziyetçi bir görünüm almıştır (Akiş, 2011, s. 239).

Avrupa'da BKA'nın geçmişi 1950'lere kadar dayanmaktadır. Avrupa'da ilk uygulamaları Belçika ve İrlanda'da rastlanmıştır. Fransa merkezi yönetim sistemi sahip bölge ölçeğinde uygulamalar yapılmıştır ve sonucunda başarılı sonuçlar elde edilmiştir. 1974 yılında Avrupa Bölgesel Kalkınma Fonları oluşturulmuş ve AB bütçesinden %5 pay ayrılmıştır. Bu sayede AB ülkelerine üye olan ülkelerde BKA'lar açılmaya başlanmıştır (Bölgesel Kalkınma Ajansları Tarihçesi, 2018, s. 1-2).

1982'de Yunanistan ve 1986'da İspanya'nın üyeliğiyle AB bölgelerarası dengesizliğin bu ülkelerde olduğunu tespit etmektedir. AB Avrupa Bölgesel Kalkınma Fonlarının bütçesi % 5 iken içindeki payını arttırarak % 37'lere çıkarmışlardır. 1990'lı yıllarda AB ülkelerinde sanayinin belirli bölgelerinde yoğunlaşmalar oluşmuştur ve bunun sonucunda bölgelerarası farklar oluşmuştur. AB18+ ülkeler olarak adlandırılan

Orta ve Doğu Avrupa ülkelerinin üyelik sürecini başlatmalarıyla sorunun boyutu genişlemiştir. Bu sorunları halletmek için kurumsal BKA'lar kurulmuştur. Avrupa Bölgesel Kalkınma Ajansları Birliği (EURADA) AB içinde BKA'ları bir çatı altında toplamak için kurulmuştur (Bölgesel Kalkınma Ajansları Tarihçesi, 2018, s. 1-2).

1990'lı yılların ikinci yarısında AB'ye adaylık ve uyum sürecinde orta ve doğu Avrupa ülkelerinde BKA'nın kurulmaya başlanmış ve bu süreçte AB tarafından hem fikir hem de finansman olarak desteklenmiştir (Turan, 2007, s. 1).

2.5.4. Türkiye’de Bölgesel Kalkınma Ajansları

Türkiye’de bölgelerarası farklarının sorununun merkezi kalkınma yoluyla çözmek için 1960 yılında Devlet Planlama Teşkilatı (DPT) kurulmuş ve Beş Yıllık Kalkınma Planları (BYKP) planları hazırlanmıştır. 1963 yılında başlayan planlı merkezi kalkınma zamanında gelişmemiş bölgeler için yapılan çalışmalar sonucunda herhangi somut sonuç elde edilememiştir. 1972 yılında Kalkınmada Öncelikli Yörelere Dairesi kurulmuştur. Kurulma amacı bölgelerarası farklar, sanayileşme ve şehirleşme daha fazla artmaya başlamış ve özellikle Doğu ve Güneydoğu Anadolu’nun az gelişmiş ekonomik koşulları sorun olmuştur (Bölgesel Kalkınma Ajansları Tarihçesi, 2018, s. 2).

Ülkemizde 1990’lı yıllarda kalkınma ajanslarının kurulmasıyla ilgili çalışmalar başlamıştır (Özaslan & Ünlü, 2015, s. 65). Türkiye’nin 10-11 Aralık 1999 tarihli Helsinki Zirvesinde diğer aday ülkelerle eşit koşullarda AB’ne aday ülke olarak kabul edilmesiyle bölgesel kalkınma yönündeki köklü yapısal girişimlerde bulunmuştur (Eryılmaz & Tuncer, 2013, s. 173). Türkiye’de 2006 yılında 5449 sayılı Kalkınma Ajanslarının Kuruluşu Koordinasyonu ve Görevleri Hakkında Kanunun yayımlanması ile birlikte 26 kalkınma ajansının kurulmaya başlamıştır. Bu ajanslarla birlikte bölgesel kalkınma modelinin uygulanmaya başlanmıştır (Erbaş, 2014, s. 66).

Avrupa’daki ajansların başında “bölge” kavramı yer alırken ülkemizdeyse sadece Kalkınma Ajansları olarak ifade edilmektedir (Eryılmaz & Tuncer, 2013, s. 177). Yasaya göre ulusal düzeyde DPT’ni, kalkınma ajanslarının koordinasyonunda sorumlu kuruluştur (Türkiye 2006 İlerleme Raporu, s. 55). Türkiye’de İİBS ya da (NUTS)’a Göre Sınıflandırılmış Bölgeleri gösterir tabloya (Tablo 2.1) aşağıda yer verilmiştir.

Tablo 2.1. İstatistiki Bölge Birimleri Sınıflanması (NUTS)

Düzey 1 (12 bölge)	Düzey 2 (26 alt bölge)	Düzey 3 (81 il)
İstanbul	İstanbul alt bölgesi	
Batı Marmara	Tekirdağ alt bölgesi	Tekirdağ, Edirne, Kırklareli
	Balıkesir alt bölgesi	Balıkesir, Çanakkale
Ege	İzmir alt bölgesi	İzmir
	Aydın alt bölgesi	Aydın, Denizli, Muğla
	Manisa alt bölgesi	Manisa, Afyonkarahisar, Kütahya, Uşak
Doğu Marmara	Bursa alt bölgesi	Bursa, Eskişehir, Bilecik
	Kocaeli alt bölgesi	Kocaeli, Sakarya, Düzce, Bolu, Yalova
Batı Anadolu	Ankara alt bölgesi	Ankara
	Konya alt bölgesi	Konya, Karaman
Akdeniz	Antalya alt bölgesi	Antalya, Isparta, Burdur
	Adana alt bölgesi	Adana, Mersin
	Hatay alt bölgesi	Hatay, Kahramanmaraş, Osmaniye
Orta Anadolu	Kırıkkale alt bölgesi	Kırıkkale, Aksaray, Niğde, Nevşehir, Kırşehir
	Kayseri alt bölgesi	Kayseri, Sivas, Yozgat
Batı Karadeniz	Zonguldak alt bölgesi	Zonguldak, Karabük, Bartın
	Kastamonu alt bölgesi	Kastamonu, Çankırı, Sinop
	Samsun alt bölgesi	Samsun, Tokat, Çorum, Amasya
Doğu Karadeniz	Trabzon alt bölgesi	Trabzon, Ordu, Giresun, Rize, Artvin, Gümüşhane
Kuzeydoğu Anadolu	Erzurum alt bölgesi	Erzurum, Erzincan, Bayburt
	Ağrı alt bölgesi	Ağrı, Kars, Iğdır, Ardahan
Ortadoğu Anadolu	Malatya alt bölgesi	Malatya, Elazığ, Bingöl, Tunceli
	Van alt bölgesi	Van, Muş, Bitlis, Hakkâri
Güneydoğu Anadolu	Gaziantep alt bölgesi	Gaziantep, Adıyaman, Kilis
	Şanlıurfa alt bölgesi	Şanlıurfa, Diyarbakır
	Mardin alt bölgesi	Mardin, Batman, Şırnak, Siirt

Kaynak: Bölgesel Kalkınma Ajansları Tarihçesi, 2018.

Türkiye’de 26 istatistiki bölge resmi olarak oluşturularak Avrupa Komisyonunun için uygun bölgeler oluşturuldu. NUTS II kapsamında oluşturulan 26

bölgenin İstanbul, Ankara ve İzmir tek ilden oluşurken diğer bölgeler ekonomik ve coğrafi benzerlik üzere oluşturulmuştur. Bu bölgelerin merkezleri Tekirdağ, Balıkesir, Aydın, Manisa, Bursa, Kocaeli, Ankara, Konya, Antalya, Adana, Hatay, Kırıkkale, Kayseri, Zonguldak, Kastamonu, Samsun, Trabzon, Erzurum, Ağrı, Malatya, Van, Gaziantep, Şanlıurfa ve Mardin olarak belirlenmiştir (Bölgesel Kalkınma Ajansları Tarihçesi, 2018, s. 2).

2.6. Türkiye’de Bölgesel Asgari Ücret, İstihdam ve Covid-19 Pandemi

Türkiye’de bölgesel asgari ücret 1951-1967 yılları arasında asgari ücret mahalli komisyonlar tarafından belirlenmiştir. 1951 yılında asgari ücret işkolu esasına göre belirlenmiştir (Çetin, 2014, s. 31).1951-1966 yılları arasında Türkiye’de asgari ücretin gelişimi yıllar içerisinde değişimi Tablo 2.2’de yer almaktadır.

Tablo 2.2. 1951-1966 Asgari Ücretin Gelişimi

Yıllar	Asgari Ücretin Tespit Edildiği İş Kolu Sayısı	Asgari Ücret Tespit Edilen Toplam İl Sayısı	Asgari Ücret Ortalama (TL)
1951	5	3	-
1955	8	11	-
1960	41	44	-
1961	45	44	7,57
1962	49	47	8,53
1963	38	49	8,91
1964	39	51	9,34
1965	39	51	9,70
1966	41	63	10,72

Kaynak: İkinci Beş Yıllık Kalkınma Planı, 1967, s. 139.

Ülkemizde dönem içerisinde bölgesel asgari ücret sistemine geçiş süreci hızlanmıştır. Uygulamada oluşan sorunlar üzerinden uygulama noktasında sistem yetersiz kalmıştır.

Asgari ücret tespitlerinde yaşanan eksiklikler nedeniyle 1967 yılından itibaren merkezi asgari ücret sistemine geçilmiştir. 1969-1973 yılları arasında bölgelere göre asgari ücret sistemi belirlenmiştir. 1974-1989 yıllarında ‘tarım ve ormancılık’ ile ‘sanayi ve hizmet’ alanları için farklı asgari ücret sistemleri uygulanmıştır. 1973-2003 yılları arasında ulusal düzeyde asgari ücret sistemine geçiş yapılmıştır. Tablo 2.3’de 1969 asgari ücret tespitinde 16 yaş temel alınarak iki farklı grubun günlük ve aylık ücretleri yer almaktadır.

Tablo 2.3.1969 Asgari Ücret Tespiti

İller	16 Yaşından Büyük		16 Yaşından Küçük	
	Günlük (TL)	Aylık (TL)	Günlük	Aylık
I. Bölge: İstanbul	19,50	585	17,50	525
II. Bölge: Ankara, Kocaeli, İzmir, Adana, Zonguldak	18,00	540	16,00	480
III. Bölge: Hatay, Manisa	17,00	510	16,00	480
IV. Bölge: Çanakkale, Burdur, Muğla, Denizli, Nevşehir	16,50	495	15,00	430
V. Bölge: Siirt, Tokat, Kütahya, Artvin, Sivas	16,00	480	14,00	420
VI. Bölge: Muş, Yozgat, Ağrı, Gümüşhane, Bitlis	15,50	465	13,50	405

Kaynak: Korkmaz, 2003, s. 178.

1969 yılında belirlenen bölge esasına göre göre gruplara ayrılmıştır. 1963-1967 yılları arasında “İllerin Sosyo-Ekonomik Gelişmişlik Endeksi” ve TUIK’ten ulaşılan verilere göre 65 ilin 1963–1967 yılları için hazırlanan Tartılı Tüketim Maddeleri Endeksleri kullanılmıştır. Bu ulaşılan verilere istinaden 3505 kaloriye karşılık gelen ‘dengeli besin kompozisyonu’ oluşturulmuştur. Bu kalori hesabı kişilerin temel ihtiyaçları olan besin maddeleridir. Bu belirlenen tutarlarda asgari ücretin %45’i besin harcamaları, %30 aile masrafları eklenerek oluşturulmuştur. 6 bölgede uygulanan 26 şehri kapsayan bir ücret sistemidir (Kaçanoğlu, 2009, s. 106). 1475 sayılı İş Kanunu’na göre yapılan ilk tespit 1972 yılında sanayi kesiminde çalışanlar düzenlenmiştir. 1972 yılında yapılan asgari ücret çalışmasında 4 bölgeye indirilmiştir. 3500 kaloriye karşılık

besin harcamaları oranı %48 oran güncellenmiştir. Bu orana ek olarak 1969-1972 yılları arasında enflasyon oranı ile asgari ücret belirlenmiştir. 1973 yılında tarım işçileri için 4000 kalorilik besin harcamalar ile 3 bölgeye indirilmiştir (TÜRK-İŞ, 1978, s. 71-72).

1974-1988 yılları arasında tarım ve sanayi için asgari ücretler yıl bazında tespit edilmiştir. Bu dönemde toplamda 20 tespit yapılmıştır. Yapılan tespitler 16 yaş ayrımı devam etmiştir. 1989'da günümüze kadar ise ulusal düzeyde tek bir asgari ücret tespiti yapılmıştır (Kaçanoğlu, 2009, s. 107). Asgari ücret uygulamalarının istihdam üzerinde çok yönlü etkileri mevcuttur. (Dağlıoğlu & Bakır, 2015, s. 37). Küresel anlamda dünya ekonomisini etkileyen COVID-19 Pandemi durumundan kaynaklı farklı sektörlerde farklı işgücü kollarında olumsuz etkileri olmuştur. Pandemi sürecinde kamu sağlığını korumak için çeşitli önlemler alınmıştır. Alınan önlemlerin sonucunda çeşitli iş alanlarında farklı oranlarda istihdam kayıpları ve eksik kapasite çalışma düzenine geçiş yapılmıştır (Zafer Yükseler, 2020, s. 15).

Farklı bölgelerde çeşitli sektörlerde çalışan işçiler ayrı oranlarda etkileri olmuştur. Ulaşım, turizm vb. hizmet sektörleri bu süreçten zarar görmüştür. Tıbbi malzemeler, genel hijyenik ürünleri vb. sektörlerde üretim alanında karlı artış sağlamıştır (Balcı & Çetin, 2020, s. 43). Asgari ücret, ülkemizde iki yılda bir asgari ücret komisyonu tarafından belirlenmektedir. Dünya'da ve ülkemizde değişen ekonomik ve sosyal ihtiyaçları kısas alarak her yıl asgari ücret belirlenmektedir. 2020 yılı için asgari ücret 2019 yılına göre %15,03'lük artış ile brüt 2.943,00 TL belirlenerek, işverene maliyeti 3.458,03 TL olmuştur. Bekar bir asgari ücretli çalışanın eline geçen net miktar ise AGİ dahil 2.324,70 TL idi. 2020 yılında bekar bir kişinin hakkettiği AGİ miktarı 220,73 TL iken 2021 yılında yapılan %21,56 oranlık artış ile 268,31 TL'ye yükselmiştir. Eşi çalışmayan sigortalı için 321,98 TL, eşi çalışmayan ve bir çocuklu için 362,22; iki çocuklu için 402,47 TL; üç çocuklu için 456,13 TL AGİ ödenecektir. 2021 yılı için ise asgari ücret brüt 3577,50 TL belirlendi ve işverene maliyeti 4.203,56 TL oldu. Asgari ücret 2020 yılına göre %21,56'lık artış gösterdi.

Ülkemizde asgari ücret oranları yıllardan yıla değişiklik göstermektedir. Çalışanların işsiz kalma durumlarında devletin istihdamı destekleyici farklı ücret politikaları mevcuttur (Sevinç, 2021);

- **İşsizlik Ödeneği**

Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) göre 'Sigortalı işsizlere yasada belirtilen şartları taşımaları halinde işsiz kaldıkları dönem için belirli süre ve miktarda yapılan ödemedir'

tanımı yapılmaktadır. İŞKUR'un belirlediği şartları sağlayanlara o yılın brüt asgari ücretine göre işsizlik ödeneğinin alt ve üst sınır belirlenmektedir (Türkiye İş Kurumu-İŞKUR, 2021).

Çalışanın son dört aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancının alt sınır %40'ını, üst sınır %80 'inin geçmemektedir. 2020 yılında en düşük işsizlik maaşı 1.177,20 TL, en yüksek işsizlik maaşı ise 2.534,40 TL iken 2021 yılında en düşük işsizlik maaşı 1.431,00 TL'ye, en yüksek işsizlik maaşı ise 2.862,00 TL' ye yükselmiştir. 2021 yılında yapılan %21,56 oranlık artış gerçekleşmiştir (Sevinç, 2021).

- **Nakdi Ücret Desteği**

Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) göre 'Koronavirüs (Covid-19) salgınının ekonomik ve sosyal hayata etkilerinin azaltılması amacıyla, 4447 sayılı Kanunun geçici 24 üncü maddesi kapsamındaki kişilere ücretsiz izne çıkarıldıkları veya işsiz kaldıkları dönem için İşsizlik Sigortası Fonundan ve İŞKUR tarafından yapılan ödemedir' tanımlanmaktadır (Türkiye İş Kurumu-İŞKUR, 2021).

İşçilerin yaşlılık aylığı almamaları şartı dışında ücretsiz izinde bulunan ya da işsiz kaldıkları süre zarfında nakdi ücret desteği brüt asgari ücretin %40'tır. 2020 yılında nakdi ücret desteği miktarı 1.177,20 TL iken 2021 yılında yapılan %21,56 oranlık artış ile 1.431,00 TL' ye yükselmiştir (Sevinç, 2021).

- **Kısa Çalışma Ödeneği**

Pandemi süreci ile birlikte kısa çalışma ödeneğinden yararlanan kişi sayısında arttı. Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) göre kısa çalışma ödeneğini; *“Genel ekonomik, sektörel, bölgesel kriz veya zorlayıcı sebeplerle işyerindeki haftalık çalışma sürelerinin geçici olarak en az üçte bir oranında azaltılması veya süreklilik koşulu aranmaksızın işyerinde faaliyetin tamamen veya kısmen en az dört hafta süreyle durdurulması hallerinde, işyerinde üç ayı aşmamak üzere sigortalılara çalışmadıkları dönem için gelir desteği sağlayan bir uygulama”* olarak ifade etmektedir.

Kısa çalışma ödeneğinin yanında genel sağlık sigortasından yararlanılmaya devam edilerek istihdamın korunması amaçlanmaktadır. Kısa çalışma ödeneği tutarı hesaplanırken, sigortalının son 12 aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancının %60'ı olarak belirlenir. Bu şekilde hesaplanan kısa çalışma ödeneği tutarı, aylık asgari ücretin brüt tutarının %150'sini

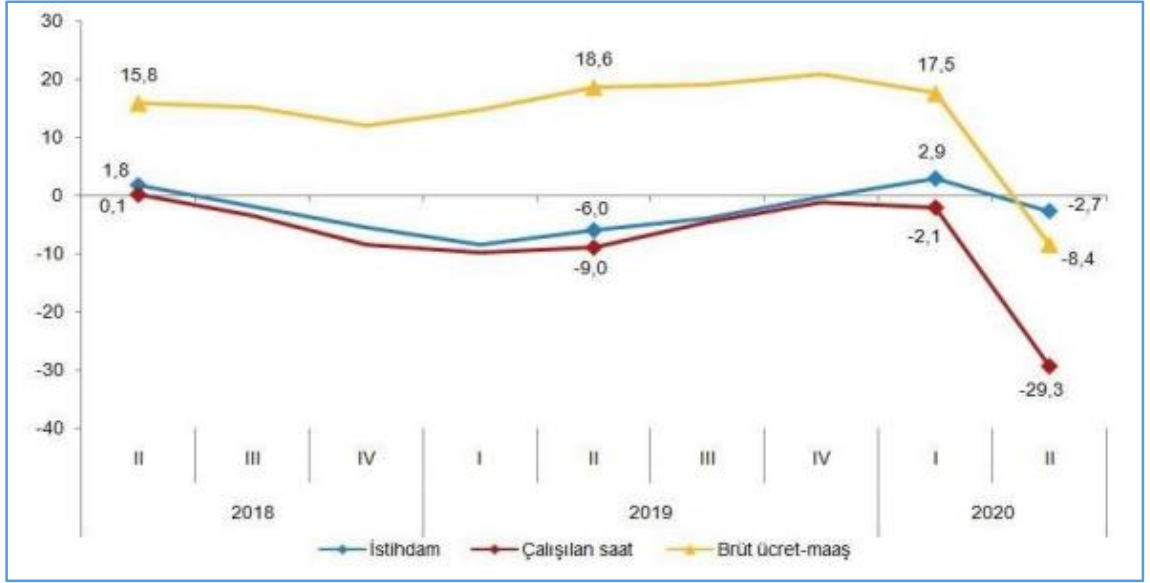
geçemez. Bu şartlarda, işçilerin çalışmadıkları günler için ödeme yapılacak olup, tamamen faaliyetin durdurulması halinde yapılan ödemeler her halükârda üst sınır olan 4.380,99 TL'yi aşamaz (Türkiye İş Kurumu- İŞKUR, 2021).

2020 yılında en düşük kısa çalışma ödeneği miktarı 1.765,80 TL, en yüksek kısa çalışma ödeneği miktarı ise 4.414,50 TL iken 2021 yılında yapılan %21,56 oranlık artış ile en düşük kısa çalışma ödeneği miktarı 2.146,50 TL'ye, en yüksek kısa çalışma ödeneği miktarı ise 5.366,25 TL' ye yükselmiştir (Sevinç, 2021, s. 101). 26 Mart 2020 tarihinden itibaren kısa çalışma ödeneği, koronavirüsle mücadele kapsamında sigortalı işçilere gelir desteği olarak verilmeye başlanmıştır (Mynet Finans, 2021).

- **Türkiye'de İstihdam Teşvikleri**

İstihdam süreçlerini desteklemek adına sosyal kalkınma politikaları alanında 15 adet istihdam teşviki vardır. Bu istihdam teşvikleri genç ve kadın işgücünü sisteme dahil ederek mesleki belgeye sahip olanlara da sigortalı istihdam sunan, kanun kapsamında araştırma ve geliştirme faaliyetlerinde destek vererek bölgedeki kalkınmaya destek olmayı hedefleyen yatırımlarda sigorta prim teşviki vb. uygulamalar mevcuttur (SGK, 2021). İstihdam teşviklerinin bir kısmı asgari ücreti kısas alarak hesaplanmaktadır. Bazı teşvikler de sigortalının kazancına göre hesaplanmaktadır. Örneğin kamuoyunda 5 puanlık işveren teşviki olarak bilinen teşvik sigortalının kazancına göre belirlenmektedir. Bu teşvik tutarı asgari ücretli için 2020 yılında 147,15 TL iken 2021 yılında 178,8 TL olarak uygulanacaktır. Asgari ücrete göre belirlenen 7103 teşviki, hızlı işe dönüş desteği gibi teşviklerde ise üst sınırı asgari ücrete göre hesaplanmaktadır. Kurumların kazancı dikkate alınmamaktadır (Sevinç, 2021).

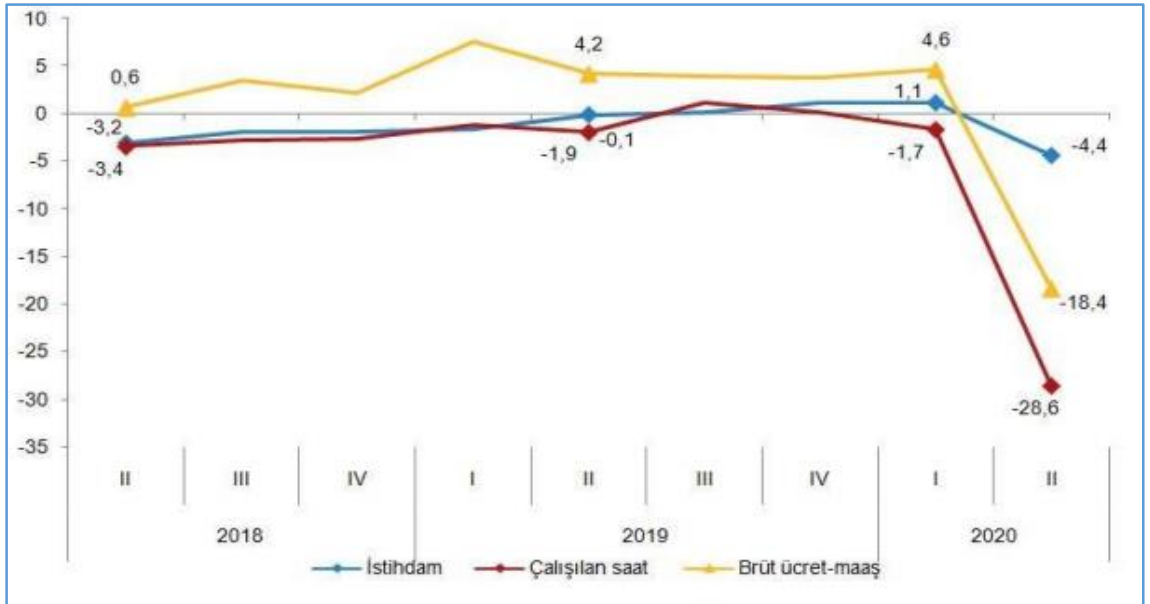
İşgücü Girdi Endeksleri, II. Çeyrek: Nisan-Haziran, 2020 verilerine baktığımızda sanayi, inşaat ve ticaret-hizmet sektörleri toplamında istihdam endeksi önceki yılın aynı çeyreğine göre %2,7 azaldı. Çalışan saat endeksi yıllık %29,3 azaldı. Brüt ücret-maaş endeksi yıllık %8,4 azaldı. Alt sektörleri incelediğimiz zaman bazı sektörel oransal farklılıklar mevcuttur. İstihdam endeksi yıllık sanayi sektöründe %1,5 arttı, inşaat sektöründe %9,0 azaldı, ticaret-hizmet sektörlerinde ise %4,0 azaldığını inceliyoruz (TUİK, 2020).



Kaynak: TÜİK, 2020

Şekil 2.11. İşgücü Girdi Endeksleri Yıllık Değişim Oranları (%), II. Çeyrek 2020

TÜİK tarafından açıklanan 2020 yılı II. çeyreğinde bir önceki çeyreğe göre istihdam endeksi çeyreklik %4,4 azaldı, çalışılan saat endeksi çeyreklik %28,6 azaldı ve brüt ücret-maaş endeksi çeyreklik %18,4 azaldı.



Kaynak: TÜİK, 2020

Şekil 2.12. İşgücü Girdi Endeksleri Çeyreklik Değişim Oranları (%), II. Çeyrek 2020

İstanbul Üniversitesi Şehir Politikaları Merkezi tarafından yapılan araştırmaya göre bölgeler arası maliyeti ve ekonomik kapasite farklılıklarını, kişi başına düşen gayrisafi yurtiçi hâsıla, enflasyon, vergi tahsilatı, satın alma gücü paritesi, konut satış ve kira bedelleri gibi ücret belirleme araçları dikkate alarak bölgeler arasında yeni hesaplanan net asgari ücret belirlenmiştir. Tablo 2.4'te belirtildiği gibi araştırma sonucunda 81 ili içine alan 26 bölge, 5 grupta gruplanmıştır.

Tablo 2.4. Bölgesel Asgari Ücret Modeli

Grup	Bölge Kodu	Şehir	Net Asgari Ücret
1. Grup	TR10	İstanbul	2.454 TL
2. Grup	TR31	İzmir	2.253 TL
	TR51	Ankara	
	TR42	Yalova, Düzce, Kocaeli, Bolu, Sakarya	
	TR41	Eskişehir, Bilecik, Bursa	
3. Grup	TR21	Edirne, Kırklareli, Tekirdağ	2.165 TL
	TR32	Aydın, Denizli, Muğla	
	TR22	Çanakkale, Balıkesir	
	TR61	Isparta, Burdur, Antalya	
	TR52	Karaman, Konya	
4. Grup	TR90	Trabzon, Gümüşhane, Rize, Giresun, Ordu	2.101 TL
	TR62	Adana, Mersin	
	TR81	Zonguldak, Bartın, Karabük	
	TR83	Samsun, Tokat, Çorum, Amasya	
	TRA1	Erzurum, Erzincan, Bayburt	
	TR33	Manisa, Afyonkarahisar, Kütahya, Uşak	
	TR82	Kastamonu, Çankırı, Sinop	
	TRC1	Gaziantep, Adıyaman, Kilis	
	TRB1	Malatya, Elâzığ, Bingöl, Tunceli	
	TR72	Sivas, Yozgat, Yozgat	
	TR71	Kırıkkale, Aksaray, Niğde, Nevşehir, Kırşehir	
	TR63	Hatay, Kahramanmaraş, Osmaniye	
5. Grup	TRC2	Şanlıurfa, Diyarbakır	2.020 TL
	TRB2	Van, Muş, Bitlis, Hakkâri	
	TRC3	Mardin, Batman, Şırnak, Siirt	
	TRA2	Iğdır, Ardahan, Kars, Ağrı	

Kaynak: Şeker, Bektaş & Yavuz, 2019, s. 8.

Türkiye’de asgari ücretin satın alma gücü paritesi bölgelerden bölgeye değişiklik göstermektedir. 2017 yılı fiyat düzeyi endeksi TR10 (İstanbul) en yüksek bölge oldu. Bölgesel satın alma gücü paritesi (BSGP) 2017 çalışması sonucunda İstanbul’da 1 TL’ye satın alınan hizmet ve mal fiyatı Iğdır, Kars, Ağrı ve Ardahan’dan oluşan TRA2 bölgesinde 81 kuruşa alınabildiğini göstermektedir. Veriler ile yapılan hesaplar sonucunda batıdan doğuya doğru gidildikçe asgari ücretin satın alma gücünde artış olduğu görülmektedir. İstanbul’daki 2.020 TL’lik asgari ücretin satın alma gücü, Ağrı, Iğdır, Ardahan, Ağrı ve Kars’ta 2.480 TL’ye kadar çıkmaktadır. İstanbul baz alınarak hesaplanan asgari ücrete göre Iğdır, Kars, Ağrı ve Ardahan’da asgari ücretin bin 646 TL’ye düşmesi gerekmektedir. İşverenler ve işçilerin bakış açısı ile farklı görüş ve düşünceler mevcuttur (Duran, 2019). Fakat yeni düzende pandemi süreci de işverenlerin ve işçilerin düşüncelerinde değişiklikler mevcuttur. Gelir politikalarının yeni istihdam politikaları ile desteklenerek yeni düzende çözümler üretilmesi beklenmektedir.

Bölgeler arasında farkları incelediğinde İstanbul’da bir konut bedelinin ortalaması 180 asgari ücrete denk geldiği, diğer il ve bölgelerde 90 asgari ücrete kadar gerilediği belirtildi. Birçok gider kaleminde bölgeler arasında maliyetinde farklılıklar mevcuttur. Türkiye’de bölgesel asgari ücret uygulamasında hedeflenen, işçi maliyetinin azaltılması, istihdamın bölgeler arasında dengeli dağılımını ve işverenlerin vergi yükünün hafifletilerek ekonomik avantajlar sağlanacağı düşünülmektedir (Murat, 2019). Bölgesel asgari ücretin işveren ve işçi tarafından yarar sağlamak için kalkınma farklarını gidermelerini işgücü piyasalarındaki nitelik farkını ortadan kaldırmalarını önerilmektedir (Günçavdı, 2020).

Ücret politikalarına göre Covid-19 sürecinde yapılan yardımların ülkelerin asgari ücret modellemelerine göre değişkenlik göstermektedir. Bölgesel asgari ücret sistemini uygulayan ülkelere örnek olarak ABD’nin eyaletlere göre işsizlik yardımları incelenmektedir. Mart 2021 yılı itibarıyla mevcuttaki ‘Amerikan Kurtarma Planı Yasası’nın kapsamını genişleterek pandemi yardım planını ve bireysel işsizlik sigortası sistemini her eyaletlerin kendi içinde yönetmesi beklenmektedir. Eyalet bazında işsizlik yardımları ücretlerini gösterir Tablo 2.5’te aşağıda yer verilmiştir.

Tablo 2.5. Eyalet Bazında İşsizlik Yardımları Ücretleri

Eyaletler	İşsizlik yardımı ücreti		Asgari ücret 2021 (saat başına)
Alabama	19 Haziran 2021'e kadar haftada 575\$ -saatte 14 \$	Maksimum haftalık fayda haftada 275 \$ -saatte 7 \$	7,25 \$
Alaska	6 Eylül 2021'e kadar haftada 670 \$- saatte 17 \$	Maksimum haftalık fayda haftada 370 \$-saatte 9 \$	10,34 \$
Arizona	6 Eylül 2021'e kadar haftada 540 \$-saatte 14 \$	Maksimum haftalık fayda haftada 240 \$-saatte 6 \$	12,15 \$
Arkansas	26 Haziran 2021'e kadar haftada 751 \$- saatte 19 \$	Maksimum haftalık fayda haftada 451 \$- saatte 11 \$	11,00 \$
Kaliforniya	6 Eylül 2021'e kadar haftada 750 \$ -saatte yaklaşık 19 \$	Maksimum haftalık fayda haftalık 450 \$- saatte 11 \$	14,00 \$
Colorado	6 Eylül 2021'e kadar haftada 918 \$ -saatte yaklaşık 23 \$	Maksimum haftalık fayda haftada 618 \$-saatte yaklaşık 15 \$	12,32 \$
Connecticut	6 Eylül 2021'e kadar haftada 949 \$ -saatte yaklaşık 24 \$	Maksimum haftalık fayda haftada 649 \$-saatte yaklaşık 16 \$	12 \$
Delaware	6 Eylül 2021'e kadar haftada 700 \$ -saatte yaklaşık 18 \$	Maksimum haftalık fayda haftada 400 \$-saatte yaklaşık 10 \$	9,25 \$
Columbia Bölgesi	6 Eylül 2021'e kadar haftada 744 \$ -saatte yaklaşık 19 \$	Maksimum haftalık fayda haftada 444 \$- saatte yaklaşık 11 \$	15 \$
Florida	6 Eylül 2021'e kadar haftada 575 \$ -saatte yaklaşık 22 \$	Maksimum haftalık fayda haftada 275 \$-saatte yaklaşık 7 \$	8,65 \$
Gürcistan	6 Haziran 2021'e kadar haftada 665 \$ -saatte yaklaşık 17 \$	Maksimum haftalık yardım haftada 365 \$-saatte yaklaşık 9 \$	7,25 \$
Hawaii	6 Eylül 2021'e kadar haftada 948 \$ -saatte yaklaşık 25 \$	Maksimum haftalık fayda haftada 648 \$- saatte yaklaşık 16 \$	10,10 \$
Idaho	19 Haziran 2021'e kadar haftada 763 \$- saatte yaklaşık 19 \$	Maksimum haftalık fayda haftada 463 \$-saatte yaklaşık 11 \$	7,25 \$
Illinois	6 Eylül 2021'e kadar haftada 784 \$- saatte yaklaşık 20 \$	Maksimum haftalık fayda haftada 484 \$-saatte yaklaşık 12 \$	11,00 \$

Tablo 2.5. Eyalet Bazında İşsizlik Yardımları Ücretleri (devamı)

Eyaletler	İşsizlik yardımı ücreti		Asgari ücret 2021 (saat başına)
Indiana	12 Haziran 2021'e kadar haftada 690 \$- saatte yaklaşık 25 \$	Maksimum haftalık fayda haftada 390 \$-saatte yaklaşık 10 \$	7,25 \$
Iowa	6 Eylül 2021'e kadar haftada 781 \$ -saatte yaklaşık 20 \$	Maksimum haftalık fayda haftada 481 \$-saatte yaklaşık 12 \$	7,25 \$
Kansas	6 Eylül 2021'e kadar haftada 788 \$ -saatte yaklaşık 20 \$	Maksimum haftalık fayda haftada 488 \$-saatte yaklaşık 12 \$	7,25 \$
Kentucky	6 Eylül 2021'e kadar haftada 852 \$-saatte yaklaşık 22 \$	Maksimum haftalık fayda haftada 552 \$-saatte yaklaşık 14 \$	7,25 \$
Louisiana	Eylül 2021'e kadar haftada 547 \$ -saatte yaklaşık 21 \$	Maksimum haftalık fayda haftada 247 \$-saatte yaklaşık 6 \$	7,25 \$
Maine	6 Eylül 2021'e kadar haftada 745 \$ -saatte yaklaşık 19 \$	Maksimum haftalık yardım haftada 445\$-saatte yaklaşık 11 \$	12,15 \$
Maryland	6 Eylül 2021'e kadar haftada 730 \$ - saatte yaklaşık 19 \$	Maksimum haftalık fayda haftada 430\$-saatte yaklaşık 11 \$	11,75 \$
Massachusetts	6 Eylül 2021'e kadar haftada 1.123 \$ -saatte yaklaşık 31 \$	Maksimum haftalık fayda haftada 823 \$- saatte yaklaşık 21 \$	13,50 \$
Michigan	6 Eylül 2021'e kadar haftada 662 \$ -saatte yaklaşık 17 \$	Maksimum haftalık fayda haftada 362 \$ veya saatte yaklaşık 9 \$	9,65 \$
Minnesota	6 Eylül 2021'e kadar haftada 1.040 \$ -saatte yaklaşık 27 \$	Maksimum haftalık yardım haftada 740\$-saatte yaklaşık 19 \$	10,08 \$
Mississippi	12 Haziran 2021'e kadar haftada 535 \$ -saatte yaklaşık 14 \$	Maksimum haftalık fayda haftada 235\$-saatte yaklaşık 6 \$	7,25 \$
Missouri	12 Haziran 2021'e kadar haftada 620 \$- saatte yaklaşık 23\$	Maksimum haftalık fayda haftada 320\$-saatte yaklaşık 8 \$	10,30 \$
Montana	27 Haziran 2021'e kadar haftada 872 \$ -saatte yaklaşık 29 \$	Maksimum haftalık fayda haftada 552 \$-saatte yaklaşık 14 \$	8,75 \$

Tablo 2.5. Eyalet Bazında İşsizlik Yardımları Ücretleri (devamı)

Eyaletler	İşsizlik yardımı ücreti		Asgari ücret 2021 (saat başına)
Nebraska	6 Eylül 2021'e kadar haftada 740\$ -saatte yaklaşık 19 \$	Maksimum haftalık fayda haftada 440\$-saatte yaklaşık 11 \$	9 \$
Nevada	6 Eylül 2021'e kadar haftada 769\$ -saatte yaklaşık 19 \$	Maksimum haftalık fayda haftada 469\$-saatte yaklaşık 12 dolar.	9,75 \$
New Hampshire	6 Eylül 2021'e kadar haftada 727 \$- saatte yaklaşık 18 \$	Maksimum haftalık fayda haftada 427 \$-saatte yaklaşık 11 \$	7,25 \$
New Jersey	6 Eylül 2021'e kadar haftada 1.013 \$ -saatte yaklaşık 26 \$	Maksimum haftalık yardım haftada 713\$-saatte yaklaşık 18 \$	12 \$
Yeni Meksika	6 Eylül 2021'e kadar haftada 811 \$-saatte yaklaşık 21 \$	Maksimum haftalık fayda haftada 511\$-saatte yaklaşık 13 \$	10,50 \$
New York	6 Eylül 2021'e kadar haftada 804 \$-saatte yaklaşık 20 \$	Maksimum haftalık fayda haftada 5 04 \$-saatte yaklaşık 13 \$	12,50 \$
Kuzey Carolina	6 Eylül 2021'e kadar haftada 650 \$-saatte yaklaşık 16 \$	Maksimum haftalık fayda haftada 350 \$-saatte yaklaşık 9 \$	7,25 \$
Kuzey Dakota	19 Haziran 2021'e kadar haftada 918\$-saatte yaklaşık 23 \$	Maksimum haftalık fayda haftada 618 \$-saatte yaklaşık 15 \$	8,80 \$
Ohio	26 Haziran 2021'e kadar haftada 798 \$ saatte yaklaşık 23 \$	Bireyler için maksimum haftalık fayda haftada 498 \$-saatte yaklaşık 12 \$	8,80 \$
Oklahoma	6 Eylül 2021'e kadar haftada 839 \$ -saatte yaklaşık 21 \$	Maksimum haftalık fayda haftada 539 \$ -saatte yaklaşık 13 \$	7,25 \$
Oregon	6 Eylül 2021'e kadar haftada 973 \$ -saatte yaklaşık 24 \$	Maksimum haftalık yardım haftada 673 \$ -saatte yaklaşık 17 \$	12,00 \$
Pensilvanya	6 Eylül 2021'e kadar haftada 872 \$-saatte yaklaşık 22 \$	Maksimum haftalık fayda haftada 572 \$-saatte yaklaşık 14 \$	7,25 \$
Rhode Adası	6 Eylül 2021'e kadar haftada 886 \$-saatte yaklaşık 30 \$	Maksimum haftalık fayda haftada 586 \$-saatte yaklaşık 15 \$	11,50 \$

Tablo 2.5. Eyalet Bazında İşsizlik Yardımları Ücretleri (devamı)

Eyaletler	İşsizlik yardımı ücreti		Asgari ücret 2021 (saat başına)
Güney Carolina	30 Haziran 2021'e kadar haftada 626\$-saatte yaklaşık 16 \$	Maksimum haftalık fayda haftada 326 \$-saatte yaklaşık 8 \$	7,25 \$
Güney Dakota	6 Eylül 2021'e kadar haftada 728 \$-saatte yaklaşık 18 \$	Maksimum haftalık yardım haftada 428\$-saatte yaklaşık 11 \$	9,45 \$
Tennessee	3 Temmuz 2021'e kadar haftada 575\$-saatte yaklaşık 14 \$	Maksimum haftalık fayda haftada 275 \$-saatte yaklaşık 7 \$	7,25 \$
Teksas	6 Eylül 2021'e kadar haftada 835 \$-saatte yaklaşık 21 \$	Maksimum haftalık fayda haftada 535\$-saatte yaklaşık 13 \$	7,25 \$
Utah	26 Haziran 2021'e kadar haftada 880 \$-saatte yaklaşık 23 \$	Maksimum haftalık fayda haftada 580 \$-saatte yaklaşık 15 \$	7,25 \$
Vermont	6 Eylül 2021'e kadar haftada 831 \$-saatte yaklaşık 21 \$	Maksimum haftalık fayda haftada 531 \$-saatte yaklaşık 13 \$	11,75 \$
Virjinya	6 Eylül 2021'e kadar haftada 678 \$-saatte yaklaşık 17 \$	Maksimum haftalık fayda haftada 378 \$-saatte yaklaşık 9 \$	9,50 \$
Washington	6 Eylül 2021'e kadar haftada 1.144 \$-saatte yaklaşık 28 \$	Maksimum haftalık fayda haftada 844 \$-saatte yaklaşık 20 \$	13,69 \$
Batı Virginia	6 Eylül 2021'e kadar haftada 724 \$-saatte yaklaşık 19 \$	Maksimum haftalık fayda haftada 424 \$-saatte yaklaşık 11 \$	8,75 \$
Wisconsin	6 Eylül 2021'e kadar haftada 670 \$-saatte yaklaşık 17 \$	Maksimum haftalık fayda haftada 370 \$-saatte yaklaşık 9 \$	7,25 \$
Wyoming	19 Haziran 2021'e kadar haftada 808 \$-saatte yaklaşık 20 \$	Maksimum haftalık fayda haftada 508 \$-saatte yaklaşık 13 \$	7,25 \$

Kaynak: URL-1, 2021.

Güncel verilerde covid-19 sürecinde işsizlik yardım ücretlerini ve bölgesel asgari ücret miktarlarını incelenmiştir. Bölgelerin kendi özelinde ve dinamiklerine uygun yardım ücretleri belirlenmiştir.

ABD'nin 50 tane eyaleti mevcut olup politik bir birlik oluşturmaktadır. Her eyalet kendi içindeki bölgelerinde idari yetkiye sahiptir. Eyaletlere göre anayasalar değişkenlik göstermektedir (Wikipedia, 2021). Her bölgenin kendi içinde farklı ücret kuralları bulunmaktadır. Alaska'da asgari ücret, yıllık belirli bir formüle göre ayarlanmaktadır. Kentucky'de asgari ücret federal oran eyalet oranına göre büyükse federal asgari ücret oranı kabul edilmektedir. Kentucky bölgesinde ücret kararlarını verirken yerel yönetimden belirlenen komisyon tarafından kararlar verilir. Michigan bölgesinde 2019 yılından 2030 yılına kadar bir önceki yıldaki işsizlik oranının %8,5'i geçmemesi şartı ile asgari ücret oranı yıllık olarak artacaktır. New York'ta belirli mesleki gruplara spesifik kurallar ile asgari ücret modeli uygulanmaktadır. Çalışanlara 10 saati aşmaları durumunda asgari ücret oranında 1 saatlik ücret ödenmektedir. Güney Carolina devlet asgari ücret yasası bulunmamaktadır. Amerikan Samoası'nın özel asgari ücret sistemi bulunmaktadır. Sektör bazında asgari ücret oranı değişkenlik göstermektedir (U.S. Department Of Labor, 2021)



3. BÖLÜM:

BÖLGESEL ASGARI ÜCRETE ULUSLARARASI DENEYİMLER

Bu bölümde Avrupa Birliği ülkelerin ücret modelleri, uygulamaları, özelliklerinden bahsedilmiştir. Dünya’da bölgesel asgari ücret uygulayan ülkelerin modelleri ve uygulama alanları incelenerek Türkiye bölgesel asgari ücret modeline geçiş yapma durumunda uygulanabilecek modellerden bahsedilmiştir.

3.1. Avrupa Birliğinde Asgari Ücret

Bu bölümde asgari ücret uygulamayan ülkeleri, AB ülkelerinin asgari ücret modelleri ve özellikleri incelenmiştir. Asgari ücret bazında satın alma gücündeki değişimi (SGP) dünya ülkelerinde 2020 yılı bazında incelenmiştir.

3.1.1. Asgari Ücret Uygulanmayan Ülkeler

Avrupa Birliği ülkelerinden; Almanya, İtalya, Avusturya, Finlandiya, İrlanda, İsviçre, Danimarka, Birleşik Krallık ’ta yasal asgari ücret sistemi mevcut değildir. Bu ülkelerde asgari ücretle ilgili uygulamalar, geniş kapsamlı asgari standartlara bağlı toplu iş sözleşmeleriyle gerçekleştirilir (Gökderere, 1997, s. 48-49). Uygulamalar ülkelere göre farklılıklar göstermektedir. Örneğin; Almanya’da sağlık, sosyal yaşam hizmetleri ve tekstilde alanlarında, Norveç’te perakende, otel ve restoran sektöründe toplu pazarlık yoluyla belirlenen asgari ücret uygulamaları kapsam dışındadır. Toplu pazarlık uygulamaları ile asgari ücret sistemlerini karşılaştırdığımız zaman sonuç toplu sözleşmenin lehine çıkmaktadır (Akgeyik, 2007, s. 56).

Günümüzde İsveç, Singapur, Norveç, Danimarka, İsviçre ve İzlanda gibi ülkelerde asgari ücret sistemi mevcut değildir (Andjelkovic, 2019). Ayrıca bu ülkelerin sendika üyelikleri de sistemli çalışmaktadır. Sendikalar ücret konusunda işçiler adına adaletli bir temel ödeme oranı üzerinde pazarlık yapmaktadırlar (Boyte-White, 2020).

3.1.2. Avrupa Birliği Ülkelerinde Asgari Ücret Uygulamaları

AB ülkelerinin asgari ücret modelleri ve özellikleri Tablo 3.1’de incelenmiştir. Asgari ücret uygulamaları tarihsel süreçleri ve Euro bazında Ocak,2020 brüt asgari ücretlerinden bahsedilmiştir. AB ülkeleri arasında birçok alanda farklı politika ve asgari ücret uygulamaları mevcuttur. Ortak düzenleme söz konusu değildir. AB ülkelerinde

yasalar ve toplu iş sözleşmeleriyle asgari ücret düzenlenmektedir. Mevcut asgari ücret uygulamaların AB ülkelerinde farklılıklar mevcuttur. (Öçal & Karaalp Orhan, 2018, s. 656). 28 Ekim Şubat 2020’de Avrupa Komisyonu iki kademeli sosyal politika aracı olan asgari ücretle ilgili yönerge önerisi yayınlanmıştır. Bu yönergede ön plana çıkan konular toplu pazarlığı güçlenmesini sağlamak, AB ülkelerinde yaşayan herkesin insani yaşam standardına erişmesini sağlayacak asgari ücret düzeyleri belirlemeyi hedeflemektedirler. Asgari ücrette cinsiyet ücret eşitsizliğinin giderilmesi özelinde çalışmalar yapılması önerilmektedir (European Parliament, 2021).

Tablo 3.1. Avrupa Birliği Ülkelerinde Asgari Ücret Uygulamaları

Ülke	Tarihi	Kapsamı ve Uygulanış Tipi	Brüt Asgari Ücret (£) (Ocak, 2020)
Belçika	1975	Toplu iş sözleşmeleriyle tespit edilir ve farklı işkolu düzeylerinde asgari ücret sistemleri mevcuttur. Özel sektörde çalışan minimum 21 yaşında mavi yakalar ve 16-20 yaş arası için değişkenlik göstermektedir. Tüm ek ücretler veya ödenekler asgari ücrete dahil değildir. Yasal çalışma süresi maksimum günde 8 saat haftada 38 saattir (12 dinlenme günü verilirse haftada 40 saattir).	1594
Fransa	1970	1 Ocak 2017’den itibaren asgari ücret düzeyi yılda bir veya iki kez Ocak ve/veya Temmuz aylarında değiştirilmektedir. Yasal asgari ücret sistemi ve endüstriye göre farklı toplu iş sözleşmeleri yapılmaktadır. Yasal çalışma süresi 35 saattir. 35 saati geçtiği zaman ek ödeme yapılması zorunludur. Genel maksimum haftalık maksimum çalışma süresi 48 saattir. Günlük çalışma süresi maksimum günlük 10 saattir.	1539
Hollanda	1969	Ulusal düzeyde asgari ücret uygulanır. Yılda iki kez dönemin istek ve ihtiyaçlarını dikkate alarak belirlenmektedir. Ocak 2016’dan beri asgari ücretlerin bankalar aracılığıyla ödenmesi yönünde zorunluluk getirilmiştir. Gençler için için yaşa göre farklılaşan asgari ücret sistemi uygulanmaktadır. Yasal çalışma süresi maksimum günde 10 saat haftada 60 saattir.	1636
İngiltere	1999	Ulusal asgari ücreti yıllık olarak güncellenmektedir. Nisan 2016 yılında hükümet, ulusal yaşayan ücreti hayata geçirmiştir. Nisan 2017’de iki sistem beraber kullanılmaya başlanılmaktadır. Çıraklar, 18 yaş altı, 18-20, 21-24 ve 25 yaş üstü gibi gruplara Nisan 2017 tarihi itibarıyla farklı saatlik asgari ücret ödenmektedir.	1599

Tablo 3.1. Avrupa Birliği Ülkelerinde Asgari Ücret Uygulamaları (devamı)

Ülke	Tarihi	Kapsamı ve Uygulanış Tipi	Brüt Asgari Ücret (£) (Ocak, 2020)
İrlanda	2000	Ulusal asgari ücret saatlik ücret olarak 18 yaş üstü çalışanlar için geçerlidir. 18 yaş altı çalışanlar için farklı asgari ücret oranları uygulanmaktadır. İnşaat sektöründe çalışan işçilerin asgari ücret haklarına yönelik farklı sistemleri mevcuttur. Yasal çalışma süresi maksimum günde 9,6 saat haftada 48 saattir.	1656
İspanya	1980	İspanya'da asgari ücret sistemi hükümet tarafından belirlemektedir. Aynı zamanda toplu iş sözleşmeleriyle belirlenen bölgesel asgari ücret, işkoluna ve mesleki gruplara göre işçinin donanımına bağlı olarak asgari ücret belirlenmektedir. Hükümet tarafından belirlenen asgari ücret sistemi sabit olduğu için yaşa ve düzey farklılıklarına önem vermemektedir. Asgari ücret sistemi yıllık 1 Ocak itibarıyla güncellenmektedir. Yasal çalışma süresi maksimum günde 9 saat haftada 40 saattir.	1050
Lüksemburg	1973	Yaş ve becerisine göre asgari ücret belirlenmektedir. 15-16 yaşında çalışan mavi yakanın standart asgari ücretin % 75'idir. 17-18 yaşında çalışan mavi yakanın standart asgari ücretin % 80'idir. 18 yaş üstünde çalışan mavi yakanın standart asgari ücretin tamamını alır. 18 yaş üstünde çalışan çok yetenekli olarak ayrılan grubun asgari ücretin % 120'sidir. Asgari ücret oranı belirli bir kural olmaksızın belirli dönemlerde güncellenmektedir.	2142
Portekiz	1974	Asgari ücret mesleğe, sektöre ve yaşa bağlı bir sistem değildir. Hükümet, ekonomik ortamın gerektirdiği dönemlerde asgari ücret güncellemesi yapılmaktadır. Yasal çalışma süresi maksimum günde 8 saat haftada 40 saattir.	741
Yunanistan	1991	IMF ve Avrupa Komisyon finansmanına başvurmadan önce ulusal asgari ücret sistemi uygulanmaktaydı. Yıllık veya iki yılda asgari ücret güncellenmekteydi. Yasal çalışma süresi maksimum günde 8 saat haftada 40 saattir.	758
Çekya	1991	Ulusal bir asgari ücrete sahiptir. Asgari ücret yılda bir kere güncelleme yapılmaktadır. Farklı iş gruplarına göre farklılık göstermektedir. Mesleklere, işçilerin donanımına ve yeteneklerine göre değişkenlik göstermektedir.	575

Tablo 3.1. Avrupa Birliği Ülkelerinde Asgari Ücret Uygulamaları (devamı)

Ülke	Tarihi	Kapsamı ve Uygulanış Tipi	Brüt Asgari Ücret(£) (Ocak,2020)
Estonya	1991	Ulusal bir asgari ücrete sahiptir. AB Estonya Mavi Kartı'na sahip olan kişilere yıllık ortalama brüt maaşının en az 1,5 katı kadar ödeme yapılması gerekmektedir. İnşaat sektöründe görevlendirilmiş çalışanların ücretleri ödenmediği durumda iş uyuşmazlığı çözüm organına başvurabilmektedir.	584
Letonya	1991	Asgari ücret oranını hükümet her yıl kontrolünü sağlar fakat her yıl değişiklik yapmamaktadır. Asgari ücret güncellemesi ülkenin ekonomik durumuna göre değişiklik göstermektedir. Asgari ücret işçiler ve işverenler adına hükümet tarafından belirlenmektedir.	430
Litvanya	1991	Ulusal asgari ücret düzeyi hakimdir. Asgari ücret düzeyini güncellemek için belirli bir dönem bulunmamaktadır. Özel yasalar, hükümet kararları ve toplu sözleşmeler istinaden bazı değişiklikler yapılabilmektedir.	607
Macaristan	1988	Asgari ücret yıllık olarak Ocak ayında güncellenmektedir. Meslek grubuna ve öğrenim düzeyine göre asgari ücret oranları değişmektedir. Yasal çalışma süresi maksimum günde 12 saat haftada 48 saattir.	487
Malta	1974	Malta'da ulusal düzeyde, çalışanların yaş gruplarına ve işletmelerin ücret talimatlarına göre asgari ücret belirlenmektedir. Yasal çalışma süresi maksimum açısından 17 haftalık referans sürecine yayılmış haftada 48 saattir. 2017 yılında haftalık ücretler; 17 yaş altına 160.14€ 17 yaş 162.98€ 18 yaş ve üstü 169.76€ Malta'da ücretler haftalık belirlenmektedir.	777
Polonya	2003	Polonya'da ulusal düzeyde belirlenmektedir. Yasal çalışma süresi maksimum günde 8 saat haftada 40 saattir.	611
Slovakya	1991	Slovakya'da asgari ücret hükmet tarafından yıllık olarak belirlenir. Asgari ücretin seviyesi işin türüne göre değişiklik göstermektedir. Tüm pozisyonlar, altı tane iş zorluk seviyesinden birine göre sınıflandırılmalıdır. İş zorluk düzeyi özelinde ücret, asgari ücretle ilgili iş zorluk düzeyi için belirtilen endeks ile çarpılarak belirlenmektedir. Örneğin; Seviye 1 : Temizlik işçisi Seviye 2 : İdari işçi Seviye 3 : Hemşire Seviye 4 : Muhasebeci Seviye 5 : Üretim Yöneticisi Seviye 6 : Genel Müdür Yasal çalışma süresi maksimum günde 8 saat haftada 40 saattir.	580
Slovenya	1995	Slovenya'da ulusal düzeyde belirlenmektedir. Asgari ücret her yıl Ocak ayında güncellenmektedir. Yasal çalışma süresi maksimum günde 8 saat haftada 40 saattir.	941
Türkiye	1936		440

Kaynak: Gül Yücel, 2019, s. 355.

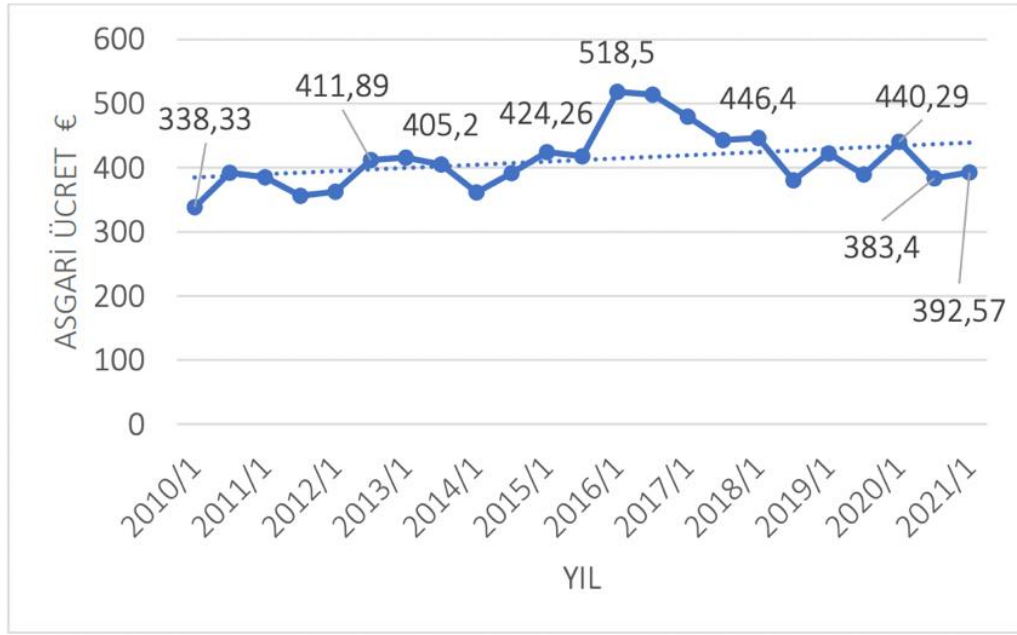
Gelişmekte olan Avrupa ülkeleri, Avrupa Birliği'ndeki ülkelere göre en düşük asgari ücret, ücret yaşam maliyetine göre AB'nin batı, orta ve doğu eyaletleri arasındaki fark çok daha az belirgin hale gelmektedir. Slovenya ve Polonya'da asgari ücret belirli Batı Avrupa ülkelerinden daha fazla satın alma gücü sunmaktadır (Nikola, 2021). Asgari ücret politikası düzenlemeler noktasında üye ülkeler hem uygulama hem de teori anlamında büyük farklılıklar mevcut değildir. 1 Ocak 2021 tarihinden itibaren 27 AB üyesi ülkelerden 21'i ulusal asgari ücrete sahiptir. Fakat ulusal asgari ücret uygulamayan Danimarka, İtalya, Kıbrıs, Avusturya, Finlandiya ve İsveç ülkeleridir. AB Zirvesi'nden sonra Macaristan ve Avusturya diğer büyük Avrupa Birliği üye devletlerinin gelişmişlik düzeyleri farklılıklar, vergilendirme sistemi hakkında karşılaştırmalar yapılmıştır (Jász, 2021).

Avrupa Parlamentosu Kasım 2017'de AB'nin adil ücret taahhüdünü Avrupa Sosyal Haklar Sütunu'nu ile ilan edilmektedir. Aralık 2020 yılında yayınlanan raporda toplu sözleşmeye teşvik edilmesinin önemi vurgulanmıştır. Raporda AB'deki işçilerin haklarını korumaya, paralelde cinsiyet arasındaki ücret farkının kapatılmasına, çalışma teşviklerini güçlendirmeye ve eşit ücret şartları yaratmak hedeflenmektedir. Yasal asgari ücret uygulayan ülkeler için sosyo-ekonomik koşulları sağlayarak bölgesel ve sektörel farklılıklar dikkate alınarak asgari ücret politikasını iyileştirmeyi hedeflenmektedir (European Parliament, 2021).

OECD'de ulusal veya yasal asgari ücretler 17 ülkede mevcuttur, ancak asgari ücretlerin nispi seviyesinde bölge veya yaş için endeksleme sistemleri ile ücret belirleme mekanizmasının farklılaşma boyutlarında farklılık gösterir. Makine ve personel mevcut asgari ücret sistemlerinin farklı biçimi;

- Hollanda, ABD, Portekiz, İspanya ve Fransa gibi ülkeler hükümet tarafından belirlenen yasal asgari ücretler mevcuttur.
- Belçika, Yunanistan ve Danimarka'da bulunan toplu pazarlık sonucu ulusal asgari ücret ile belirlenir.

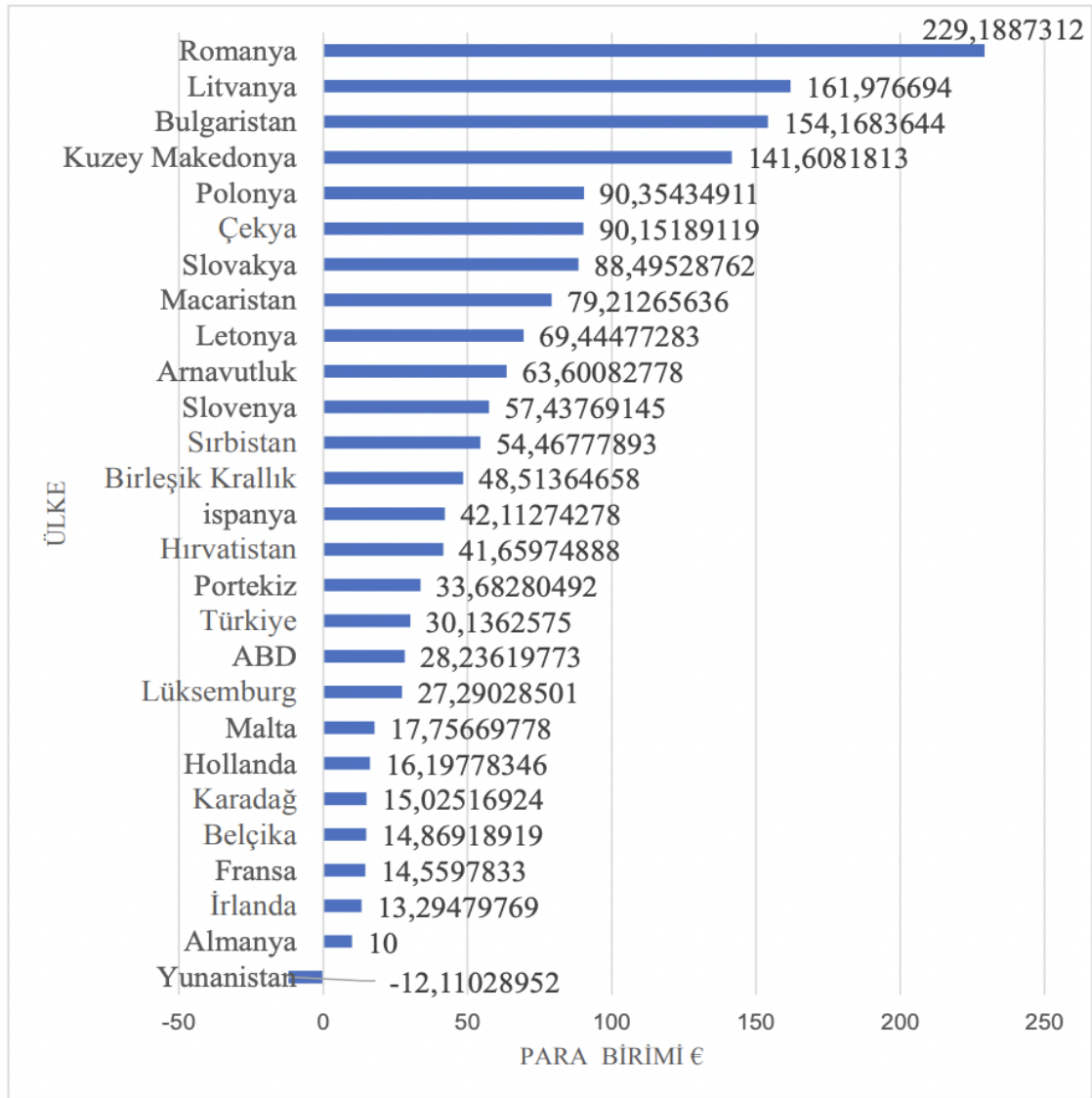
İrlanda gibi ülkelerde ücret pazarlıkları sonucunda ve sendika dışı çalışanlar için geçerli olan asgari ücretler mevcuttur. Düşük ödemesi olan endüstriler için uygulanmaktadır. Ulusal asgari ücretler OECD ülkelerinin asgari ücret sistemlerinin kapsamı ve sendika yoğunluklarına göre farklılık göstermektedir (Ragacs, 2004, s. 3).



Kaynak: Eurostat, 2021.

Şekil 3.1. Asgari Ücretin Euro Bazında Değişimi

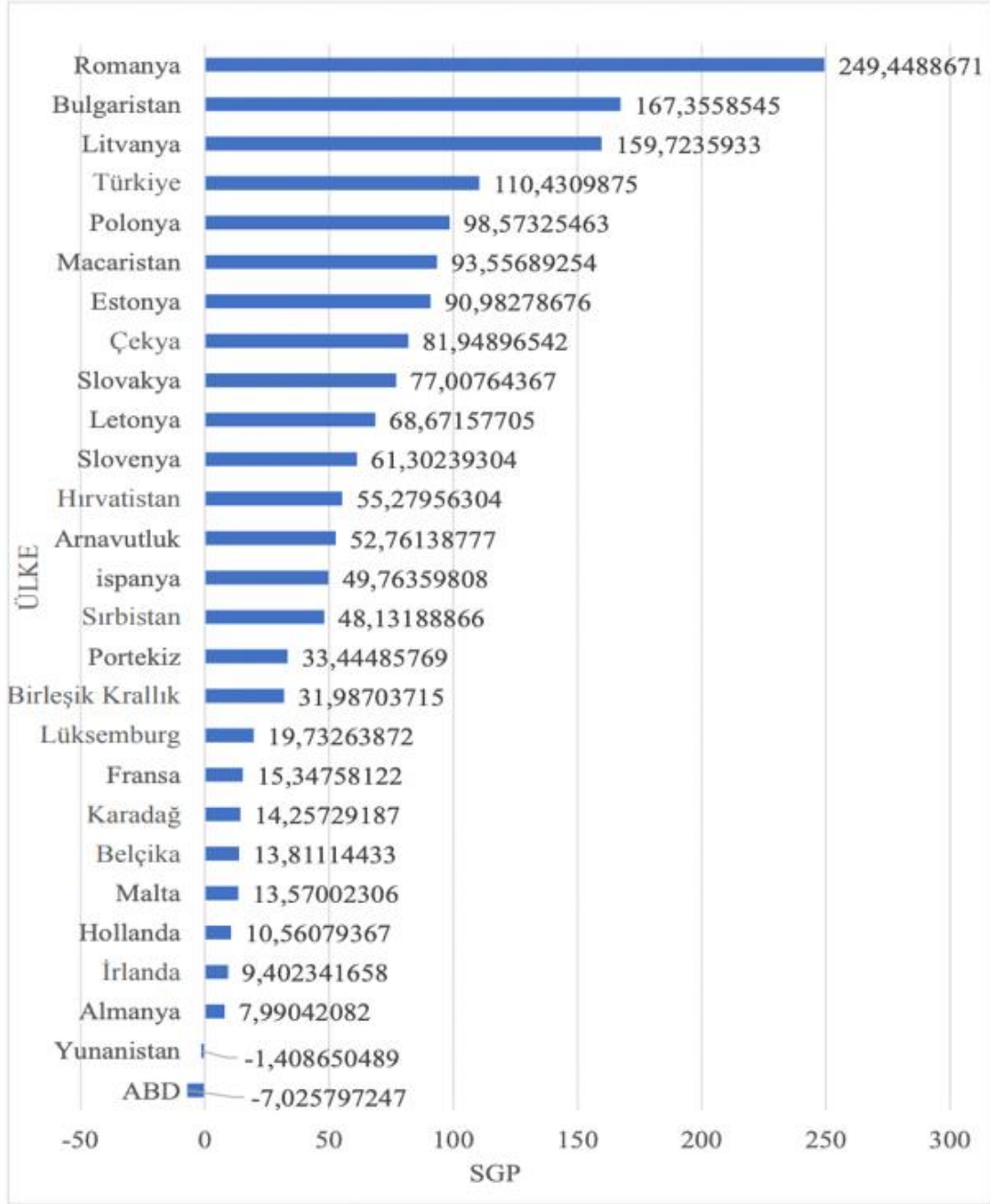
Asgari ücretin Euro bazında son 10 yıl içerisindeki değişimi Şekil 3.1’de gösterilmiştir. Asgari ücretin 500 euro ve altında olduğu zaman AB istatistik kurumu ‘EUROSTAT’ düşük gelirli ülkeler grubunda değerlendirilmektedir (Öçal & Karaalp Orhan, 2018, s. 658). AB ülkelerinde 2021 Ocak ayındaki aylık asgari ücret en düşük düzeyi 332 Euro ve en yüksek düzey 2.200 Euro aralığındadır (Eurostat, 2021).



Kaynak: Eurostat, 2021.

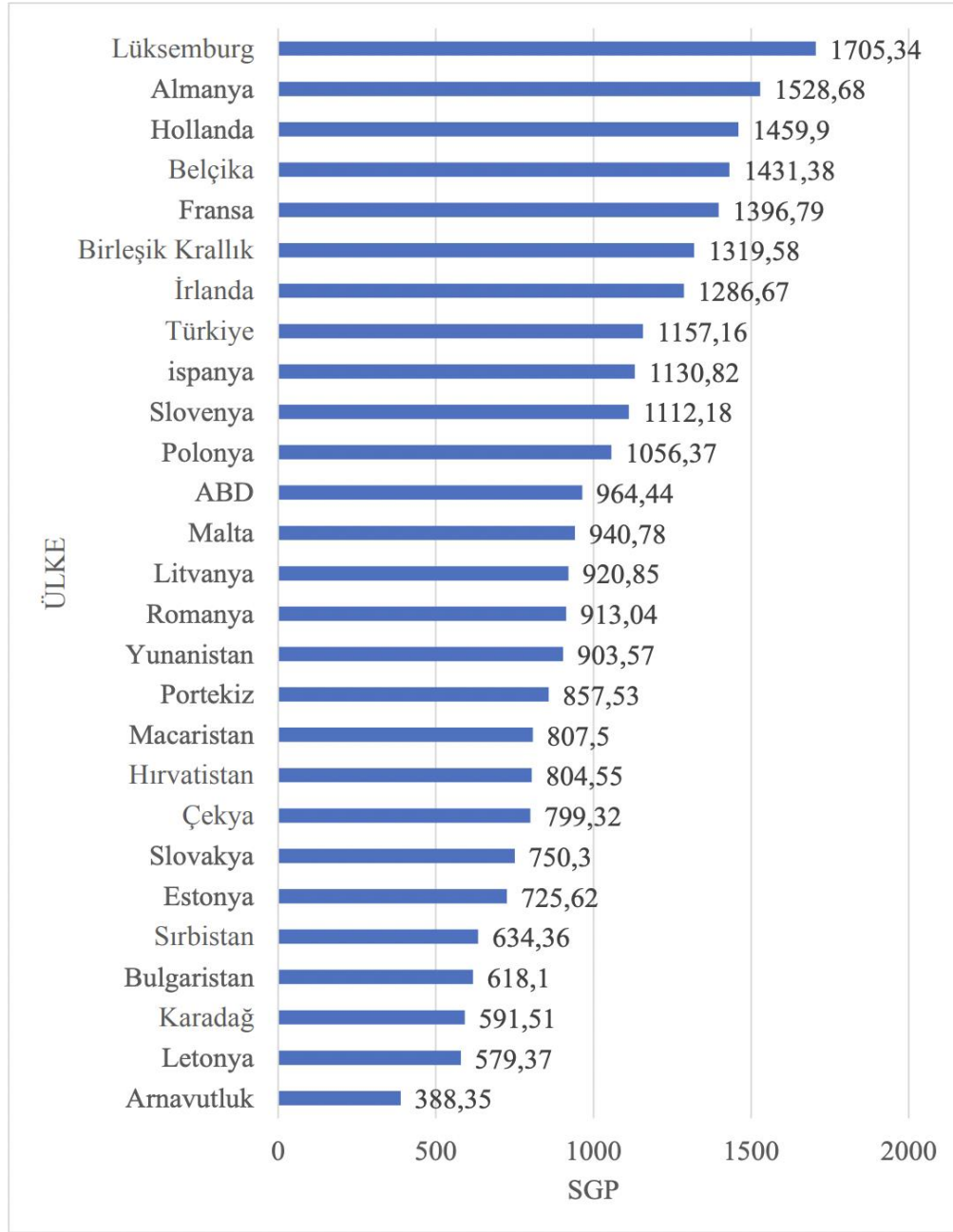
Şekil 3.2. Asgari Ücret Düzeyi Baz Alınarak Dünya Ülkelerinde 10 Yıl İçindeki Euro Bazında Değişimi

Şekil 3.2’de Ülkelerin asgari ücretin 10 yıl içindeki Euro bazında değişim oranı gösterilmektedir. Bu oranlar özelinde en yüksek değişimi sağlan ülke Romanya görülmektedir. Yunanistan en düşük artış oranına sahiptir. 2012 döneminde yaşanan ekonomik krizin etkisi ile asgari ücret oranı gerilemiştir. Türkiye asgari ücret değişim oranında 27 ülke arasında 11. sırada yer almaktadır (Eurostat, 2021).



Kaynak: Eurostat, 2021.

Şekil 3.3. Asgari Ücret Düzeyi Baz Alınarak Dünya Ülkelerinde 2020 Yılı İçin Satın Alma Gücündeki Değişim (SGP)



Kaynak: Eurostat, 2021.

Şekil 3.4. Asgari Ücret Düzeyi Baz Alınarak Dünya Ülkelerinde 2020 Yılı İçin Satın Alma Gücü (SGP)

Satın alma gücü paritesi (SGP), ülkelerin mal ve hizmet fiyat seviyeleriyle döviz kurları farklılık göstermektedir. Ülkeler kendi milli gelirlerini reel olarak ortak bir fiyat seviyesine ve döviz kuruna getirerek karşılaştırabilmeyi hedeflemektedir. Belli bir ülkede elde edilen gelir kaynağı ile belirlenen ülkede satın alabilecek mal ve hizmetin dünya ortalaması bir fiyattan değerini göstermektedir (Gürses, 2021).

Şekil 3.4’te dünya genelinde seçilen bazı ülkelerdeki asgari ücret tutarlarının Euro bazında satın alma gücündeki değişimi son 10 yılda gözlemlenebilir. Bu değişimde satın alma gücü düşük olan Arnavutluk, Letonya, Karadağ gibi bazı ülkelerdir. Asgari ücret bazında SGP artış oranları Fransa, Almanya, Türkiye gibi bazı ülkelerdir (Uzunoğlu, 2021, s. 50).

3.2. Bölgesel Asgari Ücret Uygulayan Ülkeler

Bu bölümde Dünya’da ülkeler farklı ücret sistemleri uygulamaktadır. Bölgesel asgari ücret sistemini uygulayan ABD, Japonya, Endonezya, Kanada, Çin, Hindistan, Meksika gibi ülkelerin farklı bölgesel asgari ücret sistemleri incelenecektir.

3.2.1. Amerika Birleşik Devletleri

1898 yılında Amerikan Çalışma Federasyonu kurucu başkanı Samuel Gompers “*Asgari Yaşayan Ücret*” adında bir makale yayınlaması ile birlikte ücretlerin sadece yasal bir olgu olmadığını işçilerin insani yaşam düzeyinde yaşayabilmeleri için asgari ücretin gerekli bir koşul olduğunu vurgulamaktadır (Kiger, 2019).

ABD’ de asgari ücret uygulaması kadın ve çocukların insani düzeye uygun olmayan çalışma saatleri sebebiyle ilk yasal düzenleme ile 1912 yılında Massachusetts eyaletinde bir komite tarafından tespitiyle yürürlüğe girmektedir. ABD’de 17 eyalet farklı işkolu ve meslek gruplarında 1923 yılına kadar asgari ücret sistemini kabul edilmektedir. Asgari ücret sisteminin kabul edildiği dönemde Kolombiya bölgesinde anayasa mahkemesi kararı ile asgari ücret sistemi kabul edilmektedir. Sözleşmenin özgürlüğü ilkesi ihlal edildiğine karar verilerek asgari ücret sistemini on yıla kadar durdurulmaktadır (Wu & Wong, s. 52). 1937 yılında Anayasa Mahkemesi asgari ücret sistemini anayasal açıdan onaylanmaktadır. “*Adil Çalışma Standartları Yasası (FLSA)*” 1938 yılında uygulanmaya başlanmaktadır. Sağlık hizmetleri sağlayan, okul ve devlet kuruluşları yılda 500,000 \$ gelir sağlayarak en az 2 çalışan istihdam etmeleri şartıyla FLSA’nın kapsamına girmektedirler. Bazı iş alanları asgari ücret sisteminden yararlanmamaktadır. Çalışanların yaş grubuna ve kıdemine bağlı olarak asgari ücret uygulamasında esneklikler mevcuttur (Akgeyik, 2007, s. 49-50).

Ülke düzeyinde ve eyaletler seviyesinde farklı asgari ücretler uygulanmaktadır. Özel durumda çalışan çıraklar gibi ülkenin bazı kısımlarında ülke düzeyinin altında asgari ücret düzeyi uygulanmaktadır (Gökderere, 1997, s. 47). Ülke genelinde asgari

Ücretler belirlerken eyaletlere uygulama noktasında serbestlik hakkı tanınmaktadır. Bazı eyaletlerinde Alabama, Louisiana, Tennessee, Arizona, Mississippi, Florida, South Carolina gibi bölgelerde asgari ücret uygulaması uygulanmamaktadır. Asgari  cret uygulanan bölgelerde işletme büyüklükleri, ciroları ve işçi sayılarına göre farklılık göstermektedir (Ankara Sanayi Odası, 2005, s. 12).

1980-2007 periyotlarında Amerika’da yedi tane asgari ücret tespit edilmiştir. Yıllar içerisinde yapılan tespitler Amerika’nın özel periyotlarda asgari ücret belirlenemediğini göstermektedir. ABD neo-liberal politikaları uygulayarak bu alanda yöntemlerini ifade eden ülkelerden biri oldu. Küreselleşme sürecinde Amerika’da işgücü vasfının yüksek olmasından dolayı asgari ücretin öneminin azaldığı gözlenmektedir ( etin, 2014, s. 53). Amerika’da zorunlu asgari ücret yaşı 20’dir (Houdebine, 2019, s. 30).

3.2.2. Japonya

Japonya’da ulusal asgari ücret sistemi uygulanmamaktadır. Japonya’nın 47 farklı eyaletinde ve 251 endüstride (ASO, 2005, s. 16) ayrı ayrı asgari ücret sistemler belirlenmektedir ve belirli eyaletteki işçiler için geçerlidir. Japonya’da asgari ücret idari düzeyde belirlenirken, merkezi yönetim tarafından önemli etki alanlarına sahiptir. Ülkenin 47 eyaletinde farklı ekonomik konumlarına bağlı olarak dört gruba ayrılmıştır (A’nın en yüksekte D’nin en düşük gibi). 1955 yılında her eyaleti de kapsayan Japon Asgari  cret Yasası (MWA) iki aşamalı süreçle belirlenmiştir. İlk aşamada Merkezi Asgari  cret Konseyi A’dan D’ye her düzeyde asgari ücret düzeyi belirlenmektedir ve bunun sonucunda kılavuz belirlenmektedir. İkinci aşamada her eyaletin valisi asgari ücret konseyi ve kılavuza göre asgari  creti görüşerek karar vermektedir (Hara, 2017, s. 151-152).

1959-1968 döneminde işverenlerin kendi içlerinde gerçekleştirdikleri sözleşmeler ve bu sözleşmelerle birlikte farklı işkolları ve endüstrilerin katılımıyla belirlenmiştir (Akgeyik, 2007, s. 71). MWA 2007 yılında onaylanan bir revizyon olarak asgari  creti belirlerken konsey yaşam maliyeti, karşılaştırabilir iş gruplarındaki işçilerin maaşları, bölgesel işletmelerin ücret ödeme kapasitesi gibi kriterleri dikkate almaktadır. MWA revizyonu 2008 yılına kadar yürürlüğe girmemiştir fakat 2007 yılında bu öneriyi eyaletler kullanmıştır. Bu öneriyle birlikte kış dönemlerinde

gerçekleşebilecek ek gelirler ve konut sübvansiyonu dâhil edilmiştir. Soğuk bölgelerde yaşayanlara ödenmektedir. Yerleşim alanına göre değişkenlik göstermektedir.

Örnek olarak Japonya'nın önemli ekonomik merkezlerini oluşturan Tokyo ve Osakayı incelenmektedir. İşgücü piyasası olarak benzerlik göstermektedirler fakat Tokyo Osaka'ya göre konut fiyatları anlamında pahalıdır. İki bölgenin konut sübvansiyonu önemli ölçüde değişkenlik göstermektedir. Japonya'da ödemeler yerel pazar koşullarına göre değil, insanların yaşadığı yere bağlı olarak değişmektedir (Hara, 2017, s. 152).

Asgari ücret oranı belirlenirken dört kriter mevcuttur. Bunlar; insani geçim düzey maliyeti, tüketici fiyat endeksi, ekonomik performans, karşılaştırılabilir iş gruplarındaki işçilerin maaşlarıdır (Wu & Wong, 2018, s. 30). Japonya'da zorunlu asgari ücret yaşı 16'dır (Houdebine, 2019, s. 3). Asgari ücret bölgelerdeki üretim ve sanayi alanına göre değişkenlik göstermektedir. Endüstriyel asgari ücretler bazı sektörlerde bölgesel asgari ücretten daha yüksektir. Asgari ücretler arasındaki farklar varsa çalışanlara yüksek olan ücret ödenmektedir (Kurtcebe & Horzum, 2017, s. 6).

3.2.3. Endonezya

Endonezya'nın asgari ücret sistemine hükümet 1970 ve 1980 yıllarında müdahale etmemiştir. İşçilerin işten çıkarılmasıyla ilgili düzenlemeleri uygulanmamıştır. 1980 yıllarının sonunda bağımsız işçi sendikaları kurulmuştur ve hükümet bölgesel asgari ücret sistemini uygulamaya başlamıştır. 1990 yıllarının başlarında hükümet veya sendikaların asgari ücret sistemine müdahaleleri yetersiz kalmıştır (Suryahadi vd., 2001, s. 5).

Endonezya'da ulusal ücret konseyi, il ücret konseyleri ve ilçe ücret konseyleri tarafından hem bölge hem il düzeyinde asgari ücret düzeyleri belirlenmektedir. Yıllık periyotlarda asgari ücret düzenlenmesi yapılmaktadır. Asgari ücret tespiti için ücret düzeyi, çalışanların ve ailelerinin ihtiyaçları, enflasyon ve geçim maliyet endeksi, işsizlik düzeyi, güncel ekonomik durumu ve gelişme düzeyi, işletmelerin ödeme güçleri gibi faktörler ana kriterdir (Varkkey vd., 2016, s. 11).

3.2.4. Kanada

Asgari ücretin sistemi bölgeler arası farklılıkları dikkate alarak her bölge için dönem dönem çalışma aşamalarına göre belirlenmektedir (ASO, 2005, s. 13). Kanada

ilk asgari ücret kadın ve çocukları uygulanmıştır. 1918 yılında asgari ücret mevzuatı kabul edilerek uygulanmaya başlamıştır (Government of Canada, 2019, s. 1). Uzun yıllar boyunca erkekler kadınlardan daha yüksek asgari ücret almışlardır. Bunu dayandırdıkları düşünce modeli, erkeklerin ailenin geçimini sağladığı düşünceleridir. Cinsiyete dayalı ücret sistemi 1974 yılında kaldırılmıştır. 1996 yılında bölgesel asgari ücret modeli uygulanmıştır. Ücretler il veya bölge bazında yılda bir ya da iki kere değiştirilebilmektedir. Enflasyon oranına göre asgari ücrette sürekli değişiklik yaşanmamaktadır (CBC News, 2009). Tablo 3.2’de Kanada’da bölgelere göre asgari ücretin karşılaştırılması, ücretlerin geçerlilik tarihleri, farklı işkollarında farklı ücret uygulamaları yer almaktadır.

Tablo 3.2. Kanada Bölgesel Asgari Ücret

Bölge	Ücret (C\$/s)	Geçerlilik Tarihi	Yorumlar
Alberta	15.00	1 Ekim 2018	18 yaşın altında 28 saat ve daha az çalışan öğrenciler: 13.00 \$
Britanya Columbia	14.00	1 Ocak 2018	Otelcilik sektöründe çalışanlar: 12.70 \$
Manitoba	13.85	1 Haziran 2019	Güvenlik görevlileri: 12.50\$
New Brunswick	11.70	1 Nisan 2020	
Newfoundland and Labrador	12.55	1 Nisan 2020	
Northwest Territories	13.46	1 Nisan 2018	
Nova Scotia	12.55	1 Nisan 2020	
Nunavut	13.00	01 Nisan 2016	
Ontario	14.00	1 Ocak 2018	18 yaşın altında 28 saat ve daha az çalışan öğrenciler: 13.15\$ Otelcilik sektöründe çalışanlar: 12.20 \$ Evden çalışan işçiler : 15.40 \$
Prince Edward Island	12,85	1 Nisan 2020	
Quebec	13.10	1 Mayıs 2020	
Saskatchewan	11.32	1 Ekim 2019	
Yukon	13.71	1 Nisan 2020	

Kaynak: Wikipedia, 2020.

3.2.5. Çin

1994 yılında kadar Çin’de asgari ücret sistemi bulunmuyordu. 1984 yılında Çin’de, Uluslararası Çalışma Örgütü’nün (ILO) 1928 “Asgari Ücret Anlaşması” nı kabul ederek başlamıştır. 1993 yılında Çin’in ilk ulusal asgari ücret taslağı yayınlandı ve 1994 Temmuz ayında yeni İş Kanunu yazılmıştır. Çin’de asgari ücret belirlenirken ekonomik kalkınma ilkelerine ve yabancı yatırımı çekme ihtiyacına göre, illere asgari ücret standartları belirleme konusunda kayda değer bir esneklik sağlamıştır (Fang & Lin, 2015, s. 5). Çin’de Tibet özerk bölgesi dışında kalan 38 eyaletinde her bir bölgede farklı çeşitli asgari ücret sistemleri uygulanmaktadır (ASO, 2005, s. 17).

2004 yılında kapsamlı asgari ücret yönetmeliği düzenlenmiştir. Yönetmelik kapsamında yapılan ihlallere karşı cezalar artırılmıştır. Yönetmelikler yarı zamanlı çalışanlar için de geçerli olmaktadır. 2004 yılında asgari ücret yönetmeliğine göre aylık ve saatlik farklı sistem mevcuttur. Aylık asgari ücret sistemi tam zamanlı çalışanlar için geçerlidir (Du & Jia, 2016, s. 4).

Çin Halk Cumhuriyeti yabancı yatırımcıların Çin pazarının mevcut durumu hakkında fikir vermek için her yıl asgari ücret seviyelerini paylaşmaktadır. Ücretlerin üretim maliyetleri üzerindeki etkisinden dolayı asgari ücret düzeyi önem arz etmektedir. Çin’de yerel düzeyde yerel yönetimler tarafından belirlenen asgari ücret, minimum yaşam maliyeti, bölgedeki kalkınma ve emek dinamikleri, ortalama ücretleri, bölgedeki ortalama tüketici fiyatları, işçiler tarafından ödenen sosyal güvenlik ve konut ödemeleri gibi kıyasları dikkate alarak belirlemektedir. Yerel yönetimler iki yılda bir bölgenin ortalama aylık ücretinin yüzde 40 ila 60’ı arasında olmasını kontrol etmektedir. Bölgelerdeki ücretler bölgelerin ekonomik gelişimi hakkında bilgi vermektedir (Yao & Rosettani, 2015).

3.2.6. Hindistan

Hindistan 1948 yılında belirlenen Asgari Ücret yasası geniş kitleleri kapsamaktadır. Birden fazla farklı meslek gruplarını ve bölgeleri kapsayan asgari ücret sistemi bulunmaktadır. Devletin asgari ücret sistemine müdahaleleri etme yetkisi bulunmaktadır (Varkkey & Korde, 2012, s. 9). Hindistan’da her eyalette asgari ücretin alt ve üst sınırları belirlenmektedir. Bölgeler arasında farkları dengelemek için yapılmaktadır (ASO, 2005, s. 16).

Eyalet düzeyinde belirlenen asgari ücretler beş yıllık periyotlarda güncellenmesi gerekmektedir. Düzenlemeler sonucundaki artışlar düzensizdir. Asgari Ücret Yasasına göre asgari ücret uygulanan bölgelerde merkezi ve yerel yönetimlere denetleme görevi verilmektedir. Fakat denetleme sistemi yetersiz kalmaktadır. Sistemin karışık olmasından kaynaklı uygulama etkin bir ücret sistemi oluşamamıştır (Akgeyik, 2007, s. 74-75). Hindistan 'da 1948 Asgari Ücret Yasası 2019Ağustos ayında Ücret Yasasıyla birlikte değiştirilmiştir. Asgari ücret hesaplaması işçinin becerisine ve yeteneğine göre değişkenlik göstermektedir. Vasıfsız, yarı vasıflı, vasıflı ve yüksek vasıflı olarak sınıflandırılma yaparak asgari ücret düzeyi belirlenmektedir. Teftişler sonucunda yasalara uyulmadığı takdirde maksimum 3 aya kadar veya 100.000 INR'ye kadar (1.321 ABD Doları) para cezası verilmektedir (Yadav, 2020).

3.2.7. Meksika

Meksika'da asgari ücret 1917 yılında uygulanmaya başlamıştır. 2300 yerel idari bölgede tespitleri yapılarak asgari ücret ilk aşamada belirlenmiştir. Bu sistem gerçek veriler dikkate alınmadan uygulandığı için 1962 yılında vazgeçilmiştir. 1962 yılında bölgesel asgari ücret sistemine geçilmiştir. Ulusal asgari ücret komisyonu koordinasyonu ile asgari ücret sistemi uygulanmaktadır (ASO, 2005, s. 14). Ulusal asgari ücret komisyonunda iş dünyasından temsilciler, işçi sendikaları temsilcileri ve hükümet temsilcilerinden oluşmaktadır. Meksika işgücü piyasası 1931 yılında Federal İstihdam Yasası asgari ücret sistemine dayanmaktadır. 1986 yılından itibaren tüm belediyeler üç farklı düzeyde A, B ve C gibi gruplara ayrılmıştır. A en yüksek ve C en düşük asgari ücret alanıdır (Bosch & Manacorda, 2010, s. 131). Meksika hükümeti son dönemlerde bölgeler arasında eşitsizliği azaltmak için sosyal programlardan yararlanmaktadır. Emeklilik planları, yaşlılar için sigorta hizmetleri, gelir düzeyi düşük olan vatandaşlara sağlık hizmet desteği, zorunlu eğitim desteklerle gelir dağılımını iyileştirmeyi hedeflemişlerdir (Krozer, 2018, s. 142).

3.2.8. Filipinler

Asgari ücret oranları, 16 bölgenin her birinde bulunan üçlü bölgesel ve verimlilik kurulları tarafından belirlenmektedir. Bu kurullarda başkan olarak Çalışma ve İstihdam Dairesi Bölge Müdürü, başkan yardımcıları olarak Ulusal Ekonomik ve Kalkınma Otoritesi ve Ticaret ve Sanayi Dairesi Bölge Müdürleri ve işçi ve işveren kuruluşlarından 2 üyeden oluşmaktadır. Sunulan aday listesinden belirlenen kişiler

Filipinler Cumhurbaşkanı tarafından atanır. Asgari ücret oranları 3 yılda bir revize edilmektedir. Bölge Kurulları, her bölgenin ve sektörün farklılıklarını dikkate alarak ilgili bölgeler içindeki farklı sektörler için farklı asgari ücret seviyeleri belirlenmektedir (Minimum Wages, 2020).

Filipinler bölgesel asgari ücret tutarı belirledikleri bölgelere göre değişkenlik göstermektedir. 2021 yılında günde PHP316 (6,57 ABD Doları) ile 537 P537 (11,17 ABD Doları) arasında günlük asgari ücret oranındadır (Medine, 2021). Tablo 3.3'te Filipinler'de bölgelere göre asgari ücretin karşılaştırılması tarım dışı, aktif tarım yapılan ve yapılamayan işkollarında nominal asgari ücret oranları yer almaktadır.

Tablo 3.3. Filipinler Nominal Asgari Ücret Oranları (2021)

Bölge	Asgari Ücret Oranları (Tarm dışı)	Asgari Ücret Oranları (Tarm)	
		Aktif tarım yapılan	Tarım Yapılmayan
NCR	PHP537(US\$11.17)	PHP500(US\$10.40)	PHP500(US\$10.40)
CAR	PHP350(US\$7.28)	PHP350(US\$7.28)	PHP350(US\$7.28)
I	PHP340(US\$7.07)	PHP295(US\$6.13)	PHP282(US\$5.86)
II	PHP370(US\$7.70)	PHP345(US\$7.18)	PHP345(US\$7.18)
III	PHP420(US\$8.74)	PHP390(US\$8.11)	PHP374(US\$7.78)
IV-A	PHP400(US\$8.32)	PHP372(US\$7.74)	PHP372(US\$7.74)
IV-B	PHP320(US\$6.66)	PHP320(US\$6.66)	PHP320(US\$6.66)
V	PHP310(US\$6.45)	PHP310(US\$6.45)	PHP310(US\$6.45)
VI	PHP395(US\$8.22)	PHP315(US\$6.55)	PHP315(US\$6.55)
VII	PHP404(US\$8.40)	PHP394(US\$8.20)	PHP394(US\$8.20)
VIII	PHP325(US\$6.76)	PHP295(US\$6.14)	PHP295(US\$6.14)
IX	PHP316(US\$6.57)	PHP303(US\$6.30)	PHP303(US\$6.30)
X	PHP365(US\$7.59)	PHP353(US\$7.34)	PHP353(US\$7.34)
XI	PHP396(US\$8.24)	PHP391(US\$8.13)	PHP391(US\$8.13)
XII	PHP336(US\$6.99)	PHP315(US\$6.55)	PHP315(US\$6.55)
CARAGA	PHP320(US\$6.66)	PHP320(US\$6.66)	PHP320(US\$6.66)
BARMM	PHP325(US\$6.76)	PHP300(US\$6.24)	PHP300(US\$6.24)

Kaynak: Medine, 2021.

3.2.9. Vietnam

Vietnam’da belirlenen dört bölgede farklı asgari ücretler belirlenmektedir.2021 yılında belirlenen ücrete göre, bölge I (kentsel Hanoi ve Ho Chi Minh Şehri) 4.200.000 VND (181 ABD Doları) ile en yüksek asgari ücret, Bölge IV 3.070.000 VND (132 ABD Doları) ile en düşük asgari ücret belirlenmiştir. Mesleki eğitim almış çalışanlara mevcuttaki asgari ücret oranından en az %7 daha yüksek ücret ödenmektedir (Medine, 2021). Tablo 3.4’te Vietnam’da bölgelere göre asgari ücretin karşılaştırılması asgari ücret oranları yer almaktadır.

Tablo 3.4. Vietnam Bölgesel Asgari Ücret Oranları 2021

Bölge	Ücret Oranı
I	VDN 4,200,000(US\$181)
II	VDN 3,920,000(US\$169)
III	VDN 3,430,000(US\$148)
IV	VDN 3,070,000(US\$132)

Kaynak: Medine, 2021.

İki tür asgari ücret mevcuttur. Devlete ait kurum ve kuruluşlarda ortak asgari ücret mevcut iken özel sektör çalışanlarına bölgesel asgari ücret uygulanmaktadır. Hükümet, sosyo-ekonomik gelişimini yansıtan bölgesel asgari ücreti belirlerken Ulusal Meclis’in görüşüne başvurmaktadır (Samuel, 2020).

3.3. Türkiye’ye Yönelik Asgari Ücret Önerileri

Bölgesel asgari ücret Türkiye’de 1969 yılında bölgesel bazlı asgari ücret 6 bölgeye ayrılarak uygulanmıştır. Yerel yönetimlerin koordinasyon ve uygulama eksikleri, o dönemin şartlarından kaynaklı 1973 yılında ulusal düzeyde asgari ücret düzeyine geçilmiştir. Bu dönemde Türkiye bölgesel asgari ücret modeline geçiş yaparsa diğer ülkelerde uygulanan model özelinde önerilere yer verilecektir.

- Japonya’da uygulanan bölgesel asgari ücret modelinde kış dönemlerinde gerçekleştirilecek ve konut sübvansiyonu bölgeden bölgeye farklılık gösteren durumlarda ek gelirler sisteme dâhil edilmektedir. Türkiye’nin bölgeleri arasında iklim ve jeolojik olarak farklılıklar bulunmaktadır. Kış döneminde Doğu, Güneydoğu, İç Anadolu bölgelerinde uygulanabilir.

- Çin’de uygulanan bölgesel asgari ücret yerel yönetimler iki yılda bir bölgenin ortalama aylık ücretinin yüzde 40 ila 60’ı arasında olmasını kontrol etmektedir. Bu uygulama bölgeler arasında farkları belirli bir ortalama tutarak sorunları gidermeyi hedeflemektedir. Türkiye’de uygulandığı dönemde bu sistem incelenebilir.
- Filipinler’de her bölgenin ve sektörün farklılıklarını dikkate alarak ilgili bölgeler içindeki farklı sektörler için farklı asgari ücret seviyeleri belirlenmektedir. Bu belirtilen uygulamaları bölgesel asgari ücret sistemini ülkemizde uygulanırken sistemimize uygun bir şekilde dâhil edilebilir. Filipinler’deki ücret sistem gibi bölgesel asgari ücret modeli için ülkede bölgesel ve verimlilik kurulları tarafından belirlenebilir. Bu kurullarda başkan olarak Çalışma ve İstihdam Dairesi Bölge Müdürü, başkan yardımcısı olarak Ulusal Ekonomik ve Kalkınma Otoritesi ve Ticaret ve Sanayi Dairesi Bölge Müdürleri ve işçi ve işveren kuruluşlarından 2 üyeden oluşabilir.
- AB ülkelerinde cinsiyet eşitsizliği AB’deki işçilerin haklarını korumaya, paralelde cinsiyet arasındaki ücret farkının kapatılmasına, çalışma teşviklerini güçlendirmeye ve eşit ücret şartları yaratmak hedeflenmektedir. Bu noktada ülkemizde yeni ücret politikaları oluşturularak önlemler alınabilir.

Tablo 3.5’de bölgesel asgari ücret uygulayan ülkelerin uygulama karşılaştırmaları yer almaktadır. Ülkelerin sosyo-ekonomik, siyasi, coğrafi olarak farklılıkları mevcuttur. Bu değişkenleri dikkate alarak ülkeler kendi içinde farklı uygulama metotları geçekleştirmiştir.

Tablo 3.5. Bölgesel Asgari Ücret Uygulayan Ülkelerin Uygulama Karşılaştırmaları

Ülkeler	Tarihi Kapsamı	Tipi Tespit Metodu ve Uygulama Metodu	Bölge sayısı
Kanada	1996	Ücretler il veya bölge bazında yılda bir ya da iki kere değiştirilebilmektedir. Enflasyon oranına göre asgari ücrette sürekli değişiklik yaşanmamaktadır.	13 bölge
Hindistan	1948	Her eyalette asgari ücretin alt ve üst sınırları belirlenerek bölgeler arasında dengeyi sağlamayı hedeflemektedirler. Mesleki ve bölgesel asgari ücret sistemi uygulanmaktadır. 5 yıllık periyotlarla asgari ücret belirlenmektedir.	5 bölge

Tablo 3.6. Bölgesel Asgari Ücret Uygulayan Ülkelerin Uygulama Karşılaştırmaları
(devamı)

Ülkeler	Tarihi Kapsamı	Tipi Tespit Metodu ve Uygulama Metodu	Bölge sayısı
Endonezya	1962	Ulusal ücret düzeyi, il ücret konseyleri ve ilçe ücret konseyleri tarafından hem bölge hem il düzeyinde asgari ücret belirlenmektedir.	34 bölge
Meksika	1962	Üç farklı düzeyde A, B ve C gruplarında ayrılmıştır. Bölgeler arasında eşitsizliği azaltmak için sosyal programlardan yararlanmaktadır.	3 grup
Japonya	1955	47 farklı eyaletinde ekonomik olarak dört gruba ayrılarak ve 251 endüstride ayrı ayrı asgari belirlenmektedir. Asgari Ücret Yasası (MWA) iki aşamalı süreçle belirlenir.	4 bölge
Vietnam	2006	Belirlenen 4 bölgede asgari ücret uygulanmaktadır. Mesleki eğitim almış kişilere mevcut asgari ücrete göre en az %7 daha fazla ödeme yapılmaktadır.	4 bölge
Çin	1994	Yerel düzeyde yerel yönetimler tarafından belirlenen asgari ücret sistemi mevcuttur. Yerel yönetimler iki yılda bir bölgenin ortalama aylık ücretinin %40-60 olmasını kontrol etmektedir.	31 bölge
ABD	1912	Eyaletler seviyesinde farklı asgari ücret seviyeleri mevcuttur. Bazı eyaletlerde bölgesel asgari ücret sistemi uygulanmamaktadır. Örneğin, Florida, Arizona	50 eyalet
Filipinler	1989	Asgari ücret oranları, 16 bölgenin üçlü bölgesel ve verimlilik kuralları tarafından belirlenmektedir. Bölgesel ve işkolu asgari ücret sistemi uygulanmaktadır. 3 yılda bir asgari ücret revize edilir.	3 bölge

Bazı bölgesel asgari ücret uygulayan ülkeler yerel yönetimlerden destek alırken bazı ülkeler kontrol mekanizmalarıyla uygulamaktadır. Ülkeler kendi ihtiyaçları özelinde 1,3 veya 5 yılda bir asgari ücretleri revize etmektedir. Ülkeler mesleki anlamda eğitim almış kişilere ayrıcalıklı ücret politikası uygularken bazı ülkeler cinsiyet eşitsizliğini gidermek için ücret modelleri benimsemektedir. Uygulama parametresinde değişkenler önemli bir role sahiptir. Bu değişkenleri tahminleyerek bölgeleri belirlemek, uygulama

koordinasyonunu sağlamak için komisyonu ya da yerel yönetimleri belirlemek, kalkınma göstergelerini analiz etmek, endüstri bazında belirlenen ücretleri tespit etmek ücret modelini uygulama noktasında belirleyici kriterlerdir. Bu uygulama noktasında işçi, işveren ve sendikaların görüşleri önemli bir konuma sahiptir. Bölgesel asgari ücret sistemi uygulanırken farklı gruplardan geri bildirimler almak ücret sisteminin işleyişi hakkında politika uygulayıcılarına genel bir bakış sağlamaktadır.



SONUÇ

Değişen ve gelişen ekonomik düzende çalışanların ve ailelerinin ihtiyaçlarını karşılamak için asgari ücret düzeyleri belirlenmektedir. Asgari ücret düzeyi farklı dönemlerde farklı ülkelerde uygulamalarına bağlı olarak değişkenlik göstermiştir. Bu değişkenlikler ülkelerin ihtiyaçlarına uygun sistemleri bulmalarına zemin hazırlamıştır. Asgari ücret sistem profilleri ulusal, bölgesel, işkolu ve sektörel esaslı uygulamalar olarak sınıflandırılmıştır.

Asgari ücret kişilerin ve ailelerin temel yaşam ihtiyaçlarını gidermek için tasarlanmıştır. Bu temel ihtiyaçlar kapsamında kira, yemek, ulaşım, fatura vb. giderlerin bölgeden bölgeye masraf tutarları değişmektedir. Fakat her bölgede aynı asgari ücret sistemi uygulanmaktadır.

Bölgeler arasında farkları gidermek mali teşvikler, üreticilere teşvikler, altyapı yatırımları, sektörel gelişmeler, ar-ge çalışmalarına verilen teşvik ve destekler, sürdürülebilir bölgesel kalkınma, bölgesel kalkınma ajansları ve uygulamaları önemli belirleyici kısıaslardır. Bölgesel asgari ücret 1951-1967 mahalli komisyonlar tarafından belirlenmiştir. Yıllar içinde bölgesel bazda, şehirler, 16 yaş alt-üst sınırları, işkoluna, kalori hesapları belirleyici ücret araçları olmuştur. Uygulayıcıların ve sistemin yetersiz kalmasından kaynaklı yıllar içerisinde ulusal asgari ücret sistemine geçiş yapılmıştır.

Japonya’da uygulanan bölgesel asgari ücret iki aşamalı belirlenen ve kontrol edilen sistemleri mevcuttur. Bu sistemde kış dönemlerinde gerçekleşebilecek ve konut sübvansiyonu bölgeden bölgeye farklılık gösteren durumlarda ek gelirler sisteme dâhil edilmektedir. Çin’de uygulanan bölgesel asgari ücret yerel yönetimler iki yılda bir bölgenin ortalama aylık ücretinin yüzde 40 ila 60’ı arasında olmasını kontrol etmektedir. Bu uygulama bölgeler arasında farkları belirli bir ortalama tutarak sorunları gidermeyi hedeflemektedir. ABD ‘de uygulanan ücret sisteminde belirlenen bölgelerdeki işletme büyüklükleri, ciroları ve işçi sayılarına göre farklılık göstermektedir. Filipinler’de her bölgenin ve sektörün farklılıkların dikkate alarak ilgili bölgeler içindeki farklı sektörler için farklı asgari ücret seviyeleri belirlenmektedir. Bu belirtilen uygulamaları bölgesel asgari ücret sistemini ülkemizde uygulanırken sistemimize uygun bir şekilde dâhil edilebilir. Kanada ücretler il veya bölge bazında yılda bir ya da iki kere değiştirilebilmektedir. Enflasyon oranına göre asgari ücrette sürekli değişiklik yaşanmamaktadır. Vietnam’da mesleki eğitim almış kişilere mevcut

asgari ücrete göre en az %7 daha fazla ödeme yapılmaktadır. Meksika’da belediyeler üç farklı düzeyde A, B, C gruplarına ayırarak asgari ücret belirlenmektedir. Bölgeler arasındaki eşitsizliği azaltmak için sosyal programlardan yararlanmaktadırlar. Hindistan’da her eyalette asgari ücretin alt ve üst sınırları belirlenerek bölgeler arasında dengeyi saylamaktadır. Hem mesleki hem de bölgesel asgari ücret sistemini uygulanmaktadır. 5 yıllık periyotlarla asgari ücretler belirlenmektedir. AB ülkeleri, asgari ücret konusunda işçilerin haklarını korumaya, paralelde cinsiyet arasındaki ücret farkının kapatılmasına, çalışma teşviklerini güçlendirmeye ve eşit ücret şartları yaratmak hedeflenmektedir.

Asgari ücreti kısas olarak belirlenen kısa çalışma ödeneği, işsizlik ödeneği, istihdam teşvikleri vb. gibi ücretlerde bölgelere göre belirlenen asgari ücretlere göre belirlenmelidir. Covid-19 sürecinde gözlemlediğimiz süreçte kısa çalışma ödeneği, işsizlik ödeneği gibi yardımlarda bölgelere göre asgari geçim düzeyinde yetersizlikler gözlemlenmiştir. Bölgesel asgari ücret sistemi uygulayan ülkelerde pandemi sürecindeki yardım süreçleri bölgelere göre belirlenen asgari ücreti kısas alarak kişilerin insani geçim ücretleri belirlenmiştir. Pandemi süreci yapılan yardım özelinde bölgesel farklılıkların artarak insanların insani yaşam düzeyleri arasında fark açılacaktır.

Özetle, Türkiye’de bölgesel asgari ücretin uygulanması için alınan kararlarda her bölgenin dinamikleri, sanayi, tarım, iklim özellikleri, işgücü potansiyeli gibi kısıasları dikkate alarak uygulanması bölgeler arasındaki farklılıkları azaltılmasında önemli rol alacaktır.

KAYNAKÇA

- A Guide to COVID-19 Unemployment Benefits by State. (2021, Mart 11). [www.ziprecruiter.com: https://www.ziprecruiter.com/blog/unemployment-benefits-by-state/](https://www.ziprecruiter.com/blog/unemployment-benefits-by-state/) adresinden alındı
- Adaçay, F. & İslatince, H. (2009). *İktisadi Düşünceler Tarihi*. Bursa: Ekin Yayınevi.
- Ahlfeldt, G., Roth, D., & Seidel, T. (2018). The Regional Effects of a National Minimum Wage. *CESifo Working Papers No. 6924*, 1-6.
- Akgeyik, T. (2007). *Asgari Ücret Esnek Modelleme: Bölgesel Asgari Ücret Yaklaşımı*. İstanbul: İstanbul Ticaret Odası Yayınları.
- Akgeyik, T. (2018). Asgari Ücret Sisteminde Esnek Modelleme: Öneriler ve Değerlendirmeler. *İşveren Dergisi*, 56(2), 12-14.
- Akgül, O. (2016). Türkiye’de Asgari Ücretin Mahzurlu Alanları ve Öneriler. *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 5(12), 97-127.
- Akın, F. (2015). Gelir Dağılımı ve Gelir Dağılımı Müdahale Gereği. *İş ve Hayat*, 1(1), 9-24.
- Akın, F. (2016). Asgari Ücretteki Artışın Ekonomik Etkileri. *İş ve Hayat*, 2(4), 139-154.
- Akiş, E. (2011). Küreselleşme Sürecinde Bölgesel Kalkınma Yaklaşımındaki Gelişmeler ve Bölgesel Kalkınma Ajansları. *Sosyoloji Konferansları Dergisi*, 44, 238-251.
- Akpınar, R. (2012). Türkiye’de Değişen Bölgesel Kalkınma Politikaları. *Karadeniz Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(6), 29-46.
- Akşahin, B. S. (2008). *Avrupa Birliği’nin Bölgesel Politikası, Yapısal Araçların Koordinasyonu ve Türkiye’nin Uyumunu*. Ankara: T.C. Tarım ve Köyişleri Bakanlığı Dış İlişkiler ve Avrupa Birliği Koordinasyon Daire Başkanlığı.
- Altay, A. & Karabulut, Ş. (2017). Türkiye’de Mali Teşvik Sistemi ve Yatırımlara Sağlanan Mali Teşviklerin Değerlendirilmesi. *Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(4), 189-202.
- Anıl, D. (2019). Türkiye’de Emegın Değişen Payı ve Gelir Dağılımı. *Çalışma ve Toplum*(1), 349-370.

- Apaydın, E. (2019). *Türkiye’de Asgari Ücretin Vergilendirilmesi*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İnönü Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.
- Ar, K.N. (2007). *Küreselleşme Sürecinde Türkiye’de Ücretlerin Gelişimi*. Ankara: Kamu-İş Yayınları.
- Artan, S. (1981). *Endüstri İşletmelerinde Ücret Yönetimi ve Türkiye’deki Uygulama*. Eskişehir: Eskişehir İktisadi ve Ticari Bilimler Akademisi Yayınları.
- Aslan, Ö. (2009). Türkiye’de Bölgesel Kalkınmanın Yeni Örgütleri. Birol Akgül & Nisfet Uzun (Ed). *Bölgesel Kalkınma Ajanslarının Kırsal Kalkınmadaki Rolü ve Etkileri: İngiltere Örneği* içinde (417-446). Bursa: Ekin Yayınevi.
- ASO. (2005). *İşsizlik ve Bölgesel Gelir Dağılımı Eşitsizliğiyle Mücadele İçin ‘Yerel Asgari Ücret Uygulaması’*. Ankara: Ankara Sanayi Odası Yayınları.
- Aşgın, S. (2007). Dünyada Bölgelerarası Gelişmişlik Farklarını Giderme Çabaları ve Türkiye Tecrübesi. *Türk İdare Dergisi*. 457, 29-54.
- Bacak, Ç. & Altaş, F. (2011). Kümelenme Politikaları ve Öneriler. *Ege Stratejik Araştırmalar Dergisi*. 2(2), 1-13.
- Balcı, Y. & Çetin, G. (2020). COVID-19 Pandemi Sürecinin Türkiye’de İstihdama Etkileri ve Kamu Açısından Alınması Gereken Tedbirler. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 37, 40-58
- Bayar, F. (2008). Küreselleşme Kavramı ve Küreselleşme Sürecinde Türkiye. *Uluslararası Ekonomik Sorunlar Dergisi*. 32, 25-34.
- Baykal, N. (2010). *Türkiye’de Bölgesel Kalkınma Açısından Kalkınma Ajanslarının Misyonu: Kayseri Örneği*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman
- Bedir, E. (2014). *Sosyal Politika*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını.
- Benligiray, S. (2003). *Ücret Yönetimi*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Benligiray, S. (2007). *Ücret Yönetimi*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Berber, M. & Çelepci, E. (2000). Türk Bölgesel Kalkınma Politikalarında Yeni Arayışlar: Kalkınma Ajansları ve Türkiye’de Uygulanabilirliği. *KTÜ İktisat Dergisi*, 3(8), 146-156.

- Bildirici, M.E. & Koç, İ. (2018). Türkiye’de Bölgeler Arası Gelişmişlik Farklarının İncelenmesi. Selçuk Koç (Ed.), *Dünden Bugüne Ekonomi Yazıları* içinde (320-363). Kocaeli: Umuttepe Yayınları.
- Bingöl, D. (2006). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Arıkan Yayınevi.
- Bocutoğlu, E. (2011). *İktisadi Düşünceler Tarihi*. Trabzon: Murathan Yayınevi.
- Bocutoğlu, E. (2012). İktisat Teorisinde Emeğin Öyküsü: Değerin Kaynağı Olan Emekten Marjinal Faydanın Türevi Olan Emeğe Yolculuk. *Emek ve Toplum Dergisi*. 1(1), 127-150.
- Bosch, M. & Manacorda, M. (2010). Minimum Wages and Earnings Inequality in Urban Mexico. *American Economic Journal: Applied Economics*. 2, 128-149.
- Boyte-White, C. (2020). *Investopedia*. Erişim Adresi: <https://www.investopedia.com/articles/investing/080515/5-developed-countries-without-minimum-wages.asp>
- Bölgesel Kalkınma Ajansları Tarihçesi. (2021, 11 Mayıs). Türkiye Anne,Çocuk ve Ergen Sağlığı Enstitüsü. Erişim adresi: https://www.tuseb.gov.tr/enstitu/tacese/yuklemeler/KalkAjans/bolgesel_kalkinma_ajanslari_tarihcesison.pdf
- Cankorkmaz, Z. (2011). Türkiye’de Bölgesel Kalkınma Ajansları ve Bu Ajanslara Yönelik Eleştiriler. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 26(1), 113-118.
- Carley, M. (2006). *Key Themes in Global Industrial Relations and Minimum Wages and Relocation of Production*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Ceylan, B. & Atay, A. (2017). Türkiye’de Asgari Ücret Düzeyi ve Bir Asgari Ücret Modeli Önerisi. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*. 58, 35-50.
- CBC News. (2009, Ocak 23). Minimum Wage Laws – The State of Pay in Canada. Kanada.
- Coşkun, S. & Dulkadiroğlu, H. (2009). Ücret, Performansa Göre Ücret ve Çalışanların Algısı: ABD’de Federal Düzey Örneği. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*. 64 (3), 74-98.
- Coudouel, A. & Paternostro, S. (2006). *Analyzing the Distributional Impact of Reforms*. Washington: The World Bank Publications.

- Çağlar, E. (2006). Türkiye’de Yerelleşme ve Rekabet Gücü: Kümelenmeye Dayalı Politikalar ve Organize Sanayi Bölgeleri. Serap Kayasü & Faik Yavuz (Ed), *Bölgesel Kalkınma ve Yönetişim Sempozyumu* içinde (s. 305-316). Ankara: ODTÜ Mimarlık Fakültesi Yayınları.
- Çakır, Ö. (2006). *Ücret Adaletinin İş Davranışları Üzerindeki Etkileri*. Ankara: Kamu-İş.
- Çakmak, E. (2006). *Yerel Ekonomi ve Bölgesel Kalkınma Ajansları*. Ankara: İmaj Yayınevi.
- Çalışkan, Ş. (2007). Eğitim-İşsizlik Yoksulluk İlişkisi. *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 7(13), 285-308.
- Çelik, F. (2018). Bölgesel Kalkınma Ajanslarının Etki Analizi: İZKA ve ÇKA Örnekleri. *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(4), 1-22.
- Çetin, G.F. (2014). *Asgari Ücret İstihdam İlişkisi Analizi*. Ankara: T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Yayınları.
- Çetin, M. & Işık, H. (2014). Türkiye ve Avrupa Birliği Ekonomilerinde Yenilikler ve Ar-Ge’nin Teşviki: Karşılaştırmalı Bir Değerlendirme. *Maliye Dergisi*. 166(1), 75-94.
- Çımat, A. & Erdal, A. (2007). *Bölüşüm Teorisi Çerçevesinde Asgari Gelir Hakkı ve Türkiye’de Uygulanabilirliği*. Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Çiftçi, H. (2018). Gelir Dağılımında Genel Teorik Tartışmalar. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 10(1), 18-33.
- Dağlıoğlu, S. & Bakıe, P.D. (2015). Türkiye’de Asgari Ücretin İstihdam Üzerindeki Etkisinin Sektörel Panel Regresyon Modelleri ile İncelenmesi. *Sosyal Güvençe Dergisi*. (8), 35 - 68.
- Dama, N. (2017). Sosyal Politika Perspektifinde Asgari Ücret. *Seta Perspektif*. 1(161), 1-5.
- Danışoğlu Çelikel, A. (2004). Küreselleşmenin Gelir Eşitsizliği ve Yoksulluk Üzerindeki Etkileri. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Dergisi*. 4, 215-239.

- Demir Şeker, S. & Küçükbayrak, M. (2012). *Türkiye'de Bölgesel Asgari Ücretin Uygulanabilirliği*. Sosyal Sektörler ve Koordinasyon Genel Müdürlüğü. Ankara: T.C. Kalkınma Bakanlığı Yayınları.
- Dinler, Z. (2001). *Bölgesel İktisat*. Bursa: Ekin Kitabevi Yayınları.
- Dirimtekin, H. (1966). *Milli Gelirin Teşekülünde ve İnkısamında Ücret ve Asgari Ücret Meseleleri*. İstanbul: Eskişehir İİBF Yayınları.
- Doğan, T. (2012). *Sosyal Politika Kavramları Sözlüğü*. Gaziantep: İpekyolu Kalkınma Ajansı Yayınları.
- Doğruyol, A. & Aydınlar, K. (2015). Emek Üretkenliği ve Ücret Teorisi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 24 (2), 263-278.
- Dolanay, S. S. (2009). Schumpeter Sisteminde Yenilikler, Ekonomik Gelişme ve Devresel Hareketler. *International Journal of Economic and Administrative Studies*. 1(2), 171-188.
- Dorsay, A. & Sait, H. (1979). *Marksist Ekonomi Politik'de Ücret ve Türkiye'de Ücretler*. İstanbul: Bilim Yayınları.
- DPT. (2000). *Verimliliğe Dayalı Ücret Sistemlerine Geçiş Özel İhtisas Komisyon Raporu*. Ankara: Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı.
- Du, Y. & Jia, P. (2016). Minimum Wages in China: Standard and Implementation. *Institute of Population and Labor Economics*, 1-26. <https://idl-bnc-idrc.dspace.direct.org/bitstream/handle/10625/55294/IDL-55294.pdf?sequence=1>
- Dulupçu, M. (2013). *İnsani Ücret*. İstanbul: İGİAD Yayınları.
- Duman, M. (2011). Neo-Liberal Küreselleşmenin Zaferi. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*. 8(1), 667-700.
- Duran, A.E. (2019, 5 Şubat). Bölgesel asgari ücret ne kadar mümkün? Erişim adresi: <https://www.ekonomist.com.tr/arastirmalar/bolgesel-asgari-ucret-ne-kadar-mumkun.html>, Erişim Tarihi: 02.10.2021
- Editors, H. (2020, 21 Ağustos). Erişim Adresi: <https://www.history.com/topics/great-depression/history-of-the-tva>
- Elmas, G. (2001). *Küreselleşme Sürecinde Bölgesel Dengesizlikler AB ve Türkiye*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

- Emiroğlu K. (2006). *Ekonomi Sözlüğü*. Ankara: Bilim ve Sanat Yayınları.
- Engin, C. (2011). Kalkınma Ajansları: Türkiye ve İngiltere Ülke Örnekleri. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İ.İ.B.F İktisat Bölümü, Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*. 3(2), 65-77.
- Erarslan, C. & Bayraktar, Y. (2013). Küresel Kriz, Sosyal Piyasa Ekonomisine Geçiş İçin Bir Fırsat Olabilir Mi? *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. 14(2), 161-185.
- Erbaş, M. S. (2014). Türkiye Geneline Kalkınma Ajansları ile TR52 Bölgesi Mevlana Kalkınma Ajansının Faaliyetleri. *Türk İdare Dergisi*. 478, 65-108.
- 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), 3-37.
- Eren, H. & Cideciogiller, A. (2011). Bölgesel Kalkınma Ajansları. *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*. 69(1-2), 391-409.
- Erikçi, Ö. (2016). *Bölgesel Kalkınma Ajanslarının Bölgesel Kalkınmaya Etkileri: Güney Marmara Kalkınma Ajansı Örneği*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Balıkesir Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Erim, N. (2007). *İktisadi Düşünce Tarihi*. Ankara: Palme Yayıncılık.
- Ertürk, M. (2011). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Eryılmaz, B. & Tuncer, A. (2013). Avrupa Birliği Uyum Sürecinde Bölgesel Kalkınma Politikaları: Bölgesel Kalkınma Ajansları ve Türkiye Uygulaması. *Akademik İncelemeler Dergisi*. 8(1), 165-189.
- ESDES. (2014). *KOBİ Destekleri Ülke İncelemeleri (Almanya, İngiltere ve Belçika)*. Ankara: Gümrük ve Ticaret Bakanlığı Yayınları.
- Esen, Ç. (2006). Türkiye’de Yerelleşme ve Rekabet Gücü: Kümelenmeye Dayalı Politikalar ve Organize Sanayi Bölgeleri. Serap Kayasü & Faik Yavuz (Ed), *Bölgesel Kalkınma ve Yönetişim Sempozyumu* içinde (s. 305-316). Ankara: Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı.
- Esen, O. (2001). *Anadolu’da Kalkınma Süreçleri ve Malatya Örneği*. Ankara: İmaj Kitabevi.

- Eser, K. & Gökmen Ediz, Ç. (2009). Beşeri Sermayenin Ekonomik Gelişme Üzerindeki Etkileri: Dünya Deneyimi ve Türkiye Üzerinde Gözlemler. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*. 1(2), 41-56.
- Eurostat. (2021, Ekim 2). *Aylık Asgari Ücret*. Eurostat: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/earn_mw_cur/default/table?lang=en adresinden alındı
- Evren, Ö. K. (2011). *İş Hukukunda Ücret ve Uygulaması*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Fahlıoğulları M. vd., (2018). Ücret Politikaları ve Gelir Dağılımı Eşitsizlikleri. *Uluslararası Bankacılık, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*. 1(1), 17-50.
- Fang, T. & Lin, C. (2015). Minimum Wages and Employment in China. *IZA Journal of Labor Policy*. 4, 1-30
- Filiztekin, A. (2008). *Türkiye’de Bölgesel Farklar ve Politikalar*. İstanbul: TÜSİAD Yayınları.
- Foguel, M. N., Ramos, L., & Carneiro, F. (2001). *The Impacts of The Minimum Wage on The Labor Market, Poverty and Fiscal Budget in Brazil*. Rio de Janeiro: Institute for Applied Economic Research.
- Galbraith, J.K. & Günay, M. (2004). *İktisat Tarihi Geleceğin Aynası Olarak Bugün*. (Çev.: Mehmet Günay) Ankara: Dost Kitapevi.
- Gerek, S. (1999). *Türkiye’de Asgari Ücret ve Enflasyon 1974-1999*. Eskişehir: T.C.Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Government of Canada. (2019). *Federal Minimum Wage*. Kanada: Government of Canada.<https://www.canada.ca/content/dam/esdcedsc/documents/services/reports/SPAWID-SPLR-IssuePaper-MinWage-FINAL-EN.pdf>
- Gök, M. & Yalçın, Z. (2015). Türkiye’de Asgari Ücretler Üzerindeki Vergi Yükünün Diğer Yükümlü Grupları ile Karşılaştırılması. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*. 13(1), 219-356.
- Gökbunar, R., Özdemir, H., & Alparslan, U. Ğ. U. R. (2011). Küreselleşme Kıskaçındaki Refah Devletinde Sosyal Refah Harcamaları. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*. 9(2), 158-173.

- Gökderere, A. (1997). *Asgari Ücretin Türk Ekonomisine Etkileri*. Ankara: Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları.
- Gutiérrez, B. (2005). Evaluating Regional Development Agencies' (RDAS) Assistance On Spanish Regional Economic Growth. *45th Congress of the European Regional Science Association Land Use and Water Management in a Sustainable Network Society*, 23-27 August, Vrije Universiteit, Amsterdam, pp. 1-20.
- Gül Yücel, K. (2019). Avrupa Birliği ve Türkiye’de Asgari Ücret Uygulamasının Karşılaştırmalı Değerlendirilmesi. *Politik Ekonomik Kuram*. 3(2), 338-363.
- Günçavdı, Ö. (2020). Bölgesel Asgari Ücret Ne Kadar Mümkün? *Ekonomist*. Erişim adresi: <https://www.ekonomist.com.tr/arastirmalar/bolgesel-asgari-ucet-nekadar-mumkun.html>, Erişim Tarihi: 14.10.2021
- Güney, R., & Sat, N.A. (2015). Bölgesel Kalkınma Planlarının Sürdürülebilirlik Bağlamında İrdelenmesi: İzmir Kalkınma Ajansı Örneği. Peter Exley (Ed.) 2. *Uluslararası Sürdürülebilir Yapılar Sempozyumu* içinde (1079-1085). Ankara: Gazi Üniversitesi.
- Güngör, B. & Aksöz, F. (2021). 1929 Dünya İktisadi Krizi, Otoriterleşen Devletler Ve Türkiye’ye Yansımaları. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*. 25(1), 33-52.
- Günok, M. Z. (2018). Türkiye’de Bölgelerarası Gelişmişlik Farklarının Bir Yansıması Olarak İşsizlik Olgusu ve Van Örneği. *Çalışma ve Toplum*, 3, 1397-1434.
- Güran, T. (2014). *İktisat Tarihi*. İstanbul: Der Yayınları.
- Gürses, U. (2021, Ekim 4). *Asgari Ücrette Satın Alma Gücü Paritesine Sarılmak*. Ekonomi Alla Turca: <https://ugurses.net/2020/02/07/asgari-ucette-satin-alma-gucu-paritesine-sarilmak/> adresinden alındı
- Güven, A. vd., (2009). *Asgari Ücret İstihdamı Arttırır mı? (1969–2008) Türkiye Örneği*. Eskişehir: EconAnadolu Yayınları.
- Hacıtahiroğlu, K. & Aydoğan, E. (2016). Gelir Dağılımının Asgari Ücretler ve Çalışma Saatleri Açısından Değerlendirilmesi. *Akademik Yaklaşımlar Dergisi*. 7(1), 148-168.

- Halkier, H. (1998). *Regional Development Agencies and Multilevel Governance: European Perspectives*. London: Jessica Kingsley Publishers.
- Hara, H. (2017). Minimum Wage Effects On Firm-Provided And Worker-Initiated Training. *Labour Economics*. 47, 149-152. <https://www.journals.elsevier.com/labour-economics>
- Hazman, G. (2006). Türkiye’de Gelir Dağılımında Adalet ve Sosyal Güvenlik Harcamaları Arasındaki Nedensellik İlişkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*. 16(1), 205-216.
- Hiç Birol, Ö. (2013). Klasikler, Marx, Keynes ve Sonrası: Laissez- Faire Liberalizminden Günümüz Piyasa Ekonomisine. *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 15 (1), 95-110.
- ILO. (1920). *The Labour Provisions of the Peace Treaties*. Part VIII, Section I. Geneva: International Labour Organization.
- ILO. (2016). *Minimum Wage Policy Guide*. Geneva: ILO.
- Infante, R. vd., (2003). *Minimum Wage in Chile: An Example of The Potential and Limitations of This Policy Instrument*. Geneva: International Labour Office Employment.
- Işığışok, Ö. (2017). *Ücret Teorisi- Politikası-Yönetimi ve Sistemleri*. Bursa: Dora Yayıncılık.
- Işık, N., & Kılınç, E.C. (2011). Bölgesel Kalkınma’da Ar-Ge ve İnovasyonun Önemi:Karşılaştırmalı Bir Analiz. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İibf Dergisi*. 6(2), 9-54.
- İnce, E. (1990). *Her Yönüyle Ücret*. İstanbul: Milliyet Yayınları.
- J.Kiger, P. (2019). Minimum Wage in America: A Time Line. Erişim adresi: <https://www.history.com/news/minimum-wage-america-timeline>,
- Kaçanoğlu, M. (2009). *Küreselleşme Yerelleşme Tartışmaları Çerçevesinde Türkiye’de Bölgesel Asgari Ücret Önerisinin Analizi*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi), Gazi Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Kaçanoğlu, M. (2009). *Küreselleşme Yerelleşme Tartışmaları Çerçevesinde Türkiye’de Bölgesel Asgari Ücret Önerisinin Analizi*. Ankara: Yüksek Lisans Tezi.

- Kalkınma Bakanlığı (2014). Bölgesel Gelişme Ulusal Stratejisi 2014-2023. Erişim adresi: <http://abdigm.meb.gov.tr/projeler/ois/003.pdf>
- Kanbur, R. & Squire, L. (1999). *The Evolution of Thinking About Poverty: Exploring the Interactions*. New York: World Bank and Oxford University Press.
- Kara, A., & Taş, S. (2012). Ulaştırma ve Haberleşme Altyapısının Bölgesel Kalkınmaya Katkısı ve Türkiye Üzerine Bir Uygulama. *Maliye Dergisi*. 163, 468-480.
- Kara, E. L. (2019). *Türkiye’de Gelir Dağılımında Adalet Açısından Vergi Uygulamaları*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi), İstanbul Üniversitesi/ Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kara, M. (2008). *Bölgesel Rekabet Edebilirlik Kavramı ve Bölgesel Kalkınma Politikalarına Yansımaları*. (Yayınlanmamış uzmanlık tezi). Ekonomik Modeller ve Stratejik Araştırmalar Genel Müdürlüğü.
- Karacan, R. (2017). *Kapitalist Ekonomide Gelir Dağılımı ve Yoksulluk (Türkiye Örneğiyle)*. İstanbul: Yayın Yayıncılık.
- Karamızrak, B. (2019). Türkiye’de Asgari Ücret ve Asgari Ücret Üzerinden Alınan Vergilerin Mali Analizi. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi), Sivas Cumhuriyet Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sivas.
- Kargı, B. (2013). Ücret Yapışkanlığı Hipotezinin Test Edilmesi: Türkiye’de Asgari Ücret ve Büyüme Üzerine Zaman Serileri Analizi (2005-2012). *Çalışma ve Toplum Dergisi*. 37, 183-210.
- Kaya, H. (2019). Bölgesel Asgari Ücret Uygulaması ve Sosyal Güvenlik Kurum Uygulamaları Üzerine Olası Etkilerinin Değerlendirilmesi. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi), Gazi Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Kazgan, G. (2014). *İktisadi Düşünce veya Politik İktisadın Evrimi*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Keskin, A. (2011). Ekonomik Kalkınmada Beşeri Sermayenin Rolü ve Türkiye. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(3-4), 125-153.
- Kézdi, G. vd., (2005). Labour Market Trends: 2000-2003. *TÁRKI Social Report Reprint Series No 11.*, 201-2016.

- Kızılkaya, E. (2005). Joseph A. Schumpeter'in Girişimcilik Fikrine Dair Bir Not. *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, 26-45.
- Koç, A. (2016). Türkiye'de 1980 Sonrasının Politik İktisadı Bağlamında Asgari Ücret Analizi. *Çalışma ve Toplum*. 3, 1387-1408.
- Korkmaz, A. & Avsallı, H. (2012). Türkiye'de Asgari Ücretin Hukuksal Yönü. *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*. 4(2), 151-162.
- Korkmaz, A. (2003). *Çağdaş Gelişmeler Açısından Asgari Ücret (Genel Olarak Dünyada ve Türkiye'de)*. Ankara: Kamu- İş Yayınları.
- Korkmaz, A. (2004). Bir Sosyal Politika Aracı Olarak Türkiye'de Asgari Ücret. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 7(1), 53-69.
- Korkmaz, A. vd., (2015). *İnsani Ücret Sistemi "Helal Kazancın Adil Bölüşümü"*. İstanbul: İlke Araştırma Raporları Yayınları.
- Korkmaz, A., (1985). *Ücret ve İstihdam Başlıca Yaklaşımlar ve Planlı Dönemdeki Gelişmeler*. Ankara: Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları.
- Korkmaz, A., (2013). *Onurlu İnsan Onurlu Yaşam İçin Asgari Ücret*. İstanbul: İlke Araştırma Raporları.
- Kökalan, Ç. F. (2009). Küreselleşme, Neo-Liberalizm ve Refah Devleti İlişkisi Üzerine. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 23, 196-205.
- Köse, S., & Konur, F. (2011). Avrupa Birliği ve Türkiye'de Bölgesel Kalkınma Ajanslarının Bölgesel Farkların Azaltılmasındaki Rolü ve Etkinliği: Ülke Deneyimlerinin Karşılaştırılması. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*. 7(1), 95-137.
- Krozer, A. (2018). *Inequality in Perspective: Rethinking Inequality Measurement, Minimum Wages and Elites in Mexico*. Cambridge: Centre of Development Studies University of Cambridge
- Kulaksız, Y. (2008). *Türkiye'de Bölgesel Gelişmişlik Farkları, İstihdam ve Kurum Hizmetlerinin Çeşitlendirilmesi*. (Yayınlanmamış uzmanlık tezi). Ankara: T. C.Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü.

- Kumral, N. (2006). Bölgesel Rekabet Gücünü Artırmaya Yönelik Politikalar. Serap Kayasü & Faik Yavuz (Ed), *Bölgesel Kalkınma ve Yönetişim Sempozyumu* içinde (s. 275-287). Ankara: OTDÜ Mimarık Fakültesi-tepav.
- Kurtcebe, E., & Horzum, A. O. (2017). Dünya'da ve Türkiye'de Asgari Ücret Uygulaması. *Dayanışma Dergisi*, 23-34.
- Kuştepelı, Y. R. & Halaç, U. (2004). Türkiye'de Genel Gelir Dağılımının Analizi ve İyileştirilmesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 6(4), 413-161.
- Küçük, M. S. (2016). Asgari Ücretin Tespit Yöntemleri Bağlamında Teorik Tartışmalar ve Bölgesel Asgari Ücret Uygulaması. *The Journal of International Scientific Researches*. 1(2), 24-34.
- Küçükali, A. (2013). Sosyal Politika Uygulamalarında Kalkınma Ajansları: KUDAKA Örneği. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. 27(3), 205-220.
- Liu, E., & Wu, J. (1999). *Minimum Wage Systems*. Hong Kong: Legislative Council Secretariat.
- Mahiroğulları, A. (2016). *Dünyada ve Türkiye’de Sendikacılık*. Bursa: Ekin Yayıncılık.
- Mahiroğulları, A. (2020). *Türkiye’de Asgari Ücret Uygulamalarının Ekonomik Yapı Üzerine Etkileri*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi), Sivas Cumhuriyet Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sivas.
- Medine, A. F. (2021, Mayıs 4). *Minimum Wages in ASEAN for 2021*. Haziran 3, 2021 tarihinde Asean Briefing: <https://www.aseanbriefing.com/news/minimum-wages-in-asean-for-2021/> adresinden alındı
- Meiner, G., & Stiglitz, J. (2000). *Frontiers of Economic Development*. World Bank and Oxford University.
- Michel, H. (2019). An Overview Of Minimum Wages İn Advanced Economies. *Tresor Economie*. 236, 1-8.
- Minimum Wages Regulations - Philippines. (2020, 28 Şubat). Erişim adresi: <https://wageindicator.org/labour-laws/labour-law-around-the-world/minimum-wages-regulations/minimum-wages-regulations-philippines>

- Minimum Wages Regulations - Philippines*. (2020, Şubat 28). Haziran 3, 2021 tarihinde Wageindicator.org: <https://wageindicator.org/labour-laws/labour-law-around-the-world/minimum-wages-regulations/minimum-wages-regulations-philippines> adresinden alındı
- Murat, Ş. (2019). Bölgesel Asgari Ücret Düşünülebilir Mi? İstanbul Üniversitesi Şehir Politikaları Uygulama ve Araştırma Merkezi. Erişim adresi: www.sehir.istanbul.edu.tr
- Mynet Finans. (2021, 22 Ocak). Kısa Çalışma Ödeneği nedir, nasıl hesaplanır? Asgari ücretli çalışana net ne kadar yatar? Kısa Çalışma Ödeneği emeklilik süresini uzatır mı? Erişim Adresi: <https://finans.mynet.com/haber/detay/ekonomi/kisa-calisma-odenegi-nedir-nasil-hesaplanir-asgari-ucretli-calisana-net-ne-kadar-yatar-kisa-calisma-odenegi-emeklilik-suresini-uzatir-mi/402613/>
- Neumark, D., & Wascher, W. (2007). *Minimum Wages and Employment*. Bonn: IZA.
- Oakley, P., & Garforth, C. (1985). *Guide to Extension Training* (Cilt No:11). Rome, Italy: FAO Training Series.
- OECD (2017). Multi-Dimensional Review Of Thailand. Erişim Adresi: https://www.oecd-ilibrary.org/development/multi-dimensional-review-of-thailand-volume-2_9789264307674-en?itemId=/content/component/9789264307674-5-en&_csp_=f8974f40c6601c9befe806d438f532b0&itemIGO=oecd&itemContent Type=chapter
- OECD. *The Value of People*. OECD Insights: Human Capital.
- ORAN. (2017). *Teşvik ve Destek Rehberi*. Kayseri,Sivas,Yozgat: Orta Anadolu Kalkınma Ajansı.
- Öçal, M., & Karaalp Orhan, H. S. (2018). Asgari Ücret Uygulamasının Tarihsel Gelişimi ve Türkiye-AB Ülkeleri İçin Karşılaştırmalı Bir Analiz. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 5(3), 645-664.
- Önsal, N. (2017). *Endüstri İlişkileri Sözlüğü*. Ankara: Türk Metal Sendikası Araştırma Merkezi.
- Ören, K. & Yüksel, H. (2012). Geçmişten Günümüze Çalışma Hayatı. *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*. 1(1), 35-59.

- Özaslan, A. & Ünlü, H. (2015). Türkiye'de Bölgesel Kalkınma Politikalarında Değişim ve Kalkınma Ajansları. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 7(13), 64-83.
- Özata, E. & Esen, E. (2010). Reel Ücretler İle İstihdam Arasındaki İlişkinin Ekonometrik Analizi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 10(2), 55-70.
- Özdemir, A. & Dayıoğlu, M. (2016). Türkiye'nin Asgari Ücret Oranı 'Seçimi': Nedenleri ve Olası Sonuçları. *Sosyoekonomi*. 24(27), 225-243.
- Özer, M.A. (2012). Türkiye'de Bölgesel Kalkınma Ajanslarının Sosyal Ekonomik İşlevleri. *Kamu-İş Dergisi*, 12(2), 37-74.
- Özer, Y. E. (2009). *Bölgesel Kalkınma Ajanslarının Yapılanması ve İşlevselliği: İzmir ve Çukurova Örnekleri*. (Yayınlanmamış doktora tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Özkiraz, A. & Talu, N. (2008). Sendikaların Doğuşu; Türkiye ve Batı Avrupa Ülkeleri Karşılaştırması. *Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*. 3(2), 108-126.
- Öztürk, B. & Çolakoğlu, E. (2015). Bölgesel Kalkınma Yönünden Kalkınma Ajanslarının Türk İdari Teşkilatı'ndaki Konumu. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. 29(2), 323-348.
- Öztürk, N. (2005). Ücret Kuramında Yeni Yaklaşımlar. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 7(1), 29-49.
- Öztürk, N. (2007). *Ekonomide Devletin Değişen Rolü*. Ankara: Palme Yayıncılık.
- Öztürk, N. (2017). *Gelir Dağılımının İktisadi Analizi*. Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım.
- Özyaşın, B. (2020). *Devletin Piyasaya Müdahale Araçları: Türkiye'de Asgari Ücret Örneği*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi), Marmara Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Pektaş, E. K. & Demirkol, A. (2018). Kalkınma Ajanslarının Bölgesel Kalkınma Sürecindeki Rolü ve Etkileri: Zafer Kalkınma Ajansı Örneği. *MCBÜ Sosyal Bilimler Dergisi*. 16(2), 78-100.
- Pember, R. & Dupré, M. T. (1997). *Statistical Aspects of Minimum Wage*. ILO.

- Pürsünlerli, E. S. (2003). *Asgari Ücretin Vergi Dışı Bırakılması*. Ankara: Asil Yayınları.
- Racovițan, M. (2017). *Minimum Wage Requirements Within Europe in the Context of Posting of Workers*. Romania: KPMG in Romania. <https://assets.kpmg/content/dam/kpmg/ro/pdf/minimum-wage-survey-2017.pdf>
- Ragacs, C. (2004). *Minimum Wages and Employment: Static and Dynamic Non-Market- Clearing Equilibrium Models*. Viyana, Avusturya: Palgrave Macmillan.
- Rakıcı, C. & Vural, T. (2011). Asgari Ücret Üzerindeki Toplam Vergi Yüğü ve Asgari Ücret Tutarının Anlamı. *Ekonomi Bilimleri Dergisi*. 3(2), 57–68.
- Rutkowski, J. (2003). *The Minimum Wage: Curse and Cure?* Washington: The World Bank Human Development Economics Europe and Central Asia Region.
- Sakarya, A., & İbişoğlu, Ç. (2015). Türkiye'de İllerin Sosyo-Ekonomik Gelişmişlik Endeksinin Coğrafi Ağırlıklı Regresyon Modeli İle Analizi. *Marmara Coğrafi Dergisi*(32), 211-238.
- Samuel, P. (2020, Ocak 22). *Vietnam's Competitive Minimum Wages: How Does it Fare with its Regional Peers?* Haziran 5, 2021 tarihinde Vietnam Briefing: <https://www.vietnam-briefing.com/news/vietnams-competitive-minimum-wages-how-fares-with-regional-peers.html/> adresinden alındı
- Sarıçalı, G. (2011). *Turizm Sektöründe Bahşışlerin İktisadi Açından Sektörel Değerlendirilmesi*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Balıkesir Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Sarıhan, Z. (2011). *Yerel İktisadi Kalkınma Bağlamında Kalkınma Ajanslarının Rolü ve Türkiye Uygulamaları*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman.
- Sayın, A. (2009). ILO Normları Bakış Açısı ile Dünyada ve Türkiye'de Asgari Ücret Uygulamaları. *Çalışma ve Toplum*. 3(62), 1877-1917.
- Serinkan, C. (2012). *İş Değerlemesi ve Ücret Yönetimi*. Bursa: Ekin Yayıncılık.
- Sever, E. & İğdeli, A. (2018). Asgari Ücret, İstihdam ve Ekonomik Büyüme İlişkisi: BRICS-T Örneğinde Bir İnceleme. *Girişimcilik İnovasyon ve Pazarlama Araştırmaları Dergisi*. 2(3), 1-14.

- Sevinç, H. (2011). Bölgesel Kalkınma Sorunsalı: Türkiye'de Uygulanan Bölgesel Kalkınma Politikaları. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 6(2), 35-54.
- Sevinç, İ. (2021). *Yeni Asgari Ücret ve İş Gücü Piyasasına Etkileri*. Erişim adresi: <https://kpmgvergi.com/blog/yeni-asgari-ucet-ve-is-gucu-piyasasına-etkileri/168>
- Seyidoğlu, H. (2006). *İktisat Biliminin Temelleri*. İstanbul: Güzem Can Yayınları.
- Sezgin, A. (2013). *Kalkınma Ajansı Uygulamasının Gelişmiş Ve Az Gelişmiş Ülke Örnekleri Açısından Sonuçları*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi), Hitit Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çorum.
- SGK, (2021). T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. *İstihdam Teşvikleri Hakkında Bilinmesi Gerekenler*. Erişim Adresi: <http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/calisan/isveren/ist-tesvikleri>
- Starr, G. (1981). *Minimum Wage Fixing*. Geneva: ILO.
- State Minimum Wage Rates. (2021, 13 Mayıs). Erişim Adresi: <https://www.laborlawcenter.com/state-minimum-wage-rates> adresinden alındı
- Suryahadi, A., (2021, 10 Mayıs). *The Impact of Minimum Wage Policy on Wages and Employment in Developing Countries: The Case Indonesia*. Hawaii: East-West Center Working Papers. <https://www.eastwestcenter.org/fileadmin/stored/pdfs/ECONwp038.pdf> adresinden alındı
- Şeker, M., (2019). *Şehir Araştırma Notları Bölgesel Asgari Ücret Düşünülebilir Mi?* İstanbul: İstanbul Üniversitesi Şehir Politikaları Uygulama ve Araştırma Merkezi.
- Şinik, B. (2010). Anayasa Mahkemesi Kararı Işığında Türkiye’de (Bölge) Kalkınma Ajansları. *MMGARON Journal*. 5(3), 128-137.
- Tağraf, H. (2002). Küreselleşme Süreci ve Çokuluslu İşletmelerin Küreselleşme Sürecine Etkisi. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. 3(2), 33-47.
- Tahtalıoğlu, H. & Özgür, H. (2016). Türkiye’de Kalkınma Ajansları Politikasının Çözümlemesi: Süreç Analizi (Aşamalar Yaklaşımı). *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 9(3), 162-186.
- Tamer, A. (2008). *Kalkınma Ajanslarının Türk Hukuk Sistemindeki Yeri*. (Yayınlanmamış Uzmanlık tezi), Devlet Planlama Teşkilatı, Ankara.

- Taş, Y. (2012). Toplumsal Sınıfların Değişim Sürecinde, Sendikalar ve Sendikaların Geleceği. *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*. 1(1), 60-80.
- Taş, Y., (2017). Bölgesel Kalkınmada Sosyal Altyapı Faktörü. *TURAN-SAM Uluslararası Bilimsel Hakemli Dergisi*. 9(36), 595-600.
- TESK. (2008). *Esnaf ve Sanatkar Raporu Mevcut Durum Sorunlar Öneriler*. Ankara: TESK Yayınları.
- Tezel, A. (2011). Bloomberg HT. Erişim adresi: <https://www.bloomberght.com/ht-yazarlar/ali-tezel/904159-bolgesel-asgari-ucrete-doner-miyiz>
- Thornton, P. (2019). *Büyük Ekonomistler Düşünceleriyle Yaşam Tarzımızı Değiştiren On Ekonomist* (3. baskı). (Çev.: H. Koçak), İstanbul: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.
- Tiryakioğlu, M., & Tuna, Ö. (2016). Kalkınma Ajanslarının Çevresel Sürdürülebilirliği Sağlamadaki Rolü Üzerine Bir Tartışma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 21(1), 207-221.
- Tolunay, A., & Akyol, A. (2006). Kalkınma ve Kırsal Kalkınma: Temel Kavramlar ve Tanımlar. *Süleyman Demirel Üniversitesi Orman Fakültesi Dergisi*(2), 116-127.
- Topalhan, T. (2013). *Ücret Teorileri ve Ücret Politikaları*. Ankara: Merdiven Yayın.
- Topoğlu, S. (2007). *Kadın İstihdamında Fırsat Eşitsizliği Toplumsal Dışlanmışlık; Türkiye-AB Karşılaştırması*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- TUİK. (2020). İşgücü Girdi Endeksleri, II. Çeyrek: Nisan - Haziran, 2020. Erişim Adresi: <https://www.tuik.gov.tr/tr>
- TUİK. (2021, Ekim 10). *Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması*. 2021: <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Income-and-Living-Conditions-Survey-2020-37404> adresinden alındı
- TUİK. (2021, Eylül 15). *İl Bazında Gayrisafi Yurt İçi Hasıla ,2019*. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Il-Bazinda-Gayrisafi-Yurt-Ici-Hasila-2019-33663> adresinden alındı

- Turan, S. (2007). Bölgesel Kalkınma Ajansları Dünya'daki Uygulamalar ve Türkiye Modeli. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Turan, V. (2017). Karl Marx'ta Bölüşüm. *Politik Ekonomik Kuram*. 1(2), 143-167.
- Tutar, F. & Demirel, M. (2007). Yerel Ekonomilerin Yerel Aktörleri: Bölgesel Kalkınma Ajansları. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*. 2(1), 65-83.
- Türkiye İş Kurumu-İŞKUR. (2021). Kısa Çalışma Ödeneği. Erişim adresi: <https://www.iskur.gov.tr/isveren/kisa-calisma-odenegi/genel-bilgiler>
- Tüleykan, H. (2019). Asgari Ücret Zammının Enflasyon ve İşsizlik Üzerine Etkilerinin Değerlendirilmesi Türkiye Örneği (1988-2018). *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*. 54(1), 206-207.
- TÜRK-İŞ. (1978). *Asgari Ücret: Türkiye ve Dünya Uygulaması*. Ankara: TÜRK-İŞ Yayınları No.119.
- Türkiye 2006 İlerleme Raporu. T.C.Avrupa Bakanlığı Avrupa Birliği Başkanlığı. Erişim adresi: https://www.ab.gov.tr/files/AB_Iliskileri/AdaylikSureci/IlerlemeRaporlari/Turkiye_Ilerleme_Rap_2006.pdf.
- Türkiye İş Kurumu-İŞKUR. (2021). Nakdi Ücret Desteği. Erişim adresi: <https://www.iskur.gov.tr/is-arayan/issizlik-sigortasi/nakdi-ucret-destegi>
- Türkoğlu, M. (2015). Kalkınma Ajanslarının Bölgesel Kalkınma Açısından Önemi: Baka Örneği. *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*. 7(3), 215-230.
- URL-1, (2021). A Guide to COVID-19 Unemployment Benefits by State. Erişim adresi: <https://www.ziprecruiter.com/blog/unemployment-benefits-by-state/>
- Uzay, N. (2005). *Bölgesel Gelişmişlik Farklarının Giderilmesi ve Bölgesel Kalkınma Ajansları*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Uzunoğlu, B. (2021). *Yoksulluk Sınırı Şartlarında Asgari Ücret Politikasının Değerlendirilmesi*. Bursa.
- Üçışık, F. (2010). *Asgari Ücret Tespitinde Sorunlar ve Çözüm Önerileri*. İstanbul: Ötüken Neşriyat.

- Üzümcü, A. & Doğan, A. (2001). Türkiye ve Sivas'ta Yatırım-KOBİ Teşviklerinin Gelişimi. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 2(1), 299-318.
- Varkkey, B. & Korde, R. (2012). *Minimum Wage Comparison: Asian Countries*. Amsterdam : WageIndicator Foundation
- Varkkey, B., (2016). *Minimum Wage Comparison:Asian Countries Minimum Wage Fixing*. Amsterdam: Wage Indicator Foundation.
- Wikipedia. (2020, 16 Aralık). Erişim adresi: https://en.wikipedia.org/wiki/Minimum_wage_in_Canada,
- Wishlade, F. & Yuill, D. (1997). *Measuring Disparities For Area Designation Purposes: Issues For The European Union*. Glasgow: European Policies Research Centre.
- Wu, J. & Wong, D. (2020, 7 Mart). Minimum Wage System in Selected Places. Erişim adresi: <https://www.legco.gov.hk/yr07-08/english/sec/library/0708rp04-e.pdf>
- Xing, C. & Xu, J. (2016). Regional Variation Of The Minimum Wages İn China. *IZA Journal of Labor & Development*. 5(8), 1–22.
- Yadav, N. (2020, 22 Ocak). A Guide to Minimum Wage in India in 2020. Erişim adresi: <https://www.india-briefing.com/news/guide-minimum-wage-india-2020-19406.html>
- Yalçinkaya, Ö. & Aydın, H. (2017). Makroekonomik İstikrarın ve İstikrarsızlığın Ekonomik Büyüme Üzerindeki Etkileri: G-20 Ülkeleri İçin Bir Panel Veri Analizi (1994-2015). *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*. 5(4), 91-105.
- Yao, R. & Rosettani, E. (2021, 26 Mayıs). A Complete Guide to 2015 Minimum Wage Levels Across China. Erişim adresi: <https://www.china-briefing.com/news/complete-guide-2015-minimum-wage-levels-across-china>
- Yeniçeri, H. (2014). Ücret Gelirlerinin Vergilendirme Usulleri ve Vergi Adaleti. *Aksaray Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 6(2), 77-85.
- Yılmaz Eser, B. & Terzi, H. (2008). Türkiye’de Asgari Ücret: Sorunlar Öneriler. *KTÜ İİBF Dergisi*. 22(1), 129-143.

- Yılmaz, A. (2010). Kalkınma Ajansları ve Yerel Yönetişim. *Türk İdare Dergisi*, 466, 175-195.
- Yılmaz, B. (2005). *Türkiye ve Avrupa Birliği Ülkelerinde Asgari Ücret: Karşılaştırmalı Bir Analiz*. Trabzon: Karadeniz Teknik Üniversitesi Yayınları.
- Yılmaz, Ö. (2001). Bölgesel Eşitsizlik: Türkiye Örneği. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 15(1-2), 1-19.
- Yılmaz, Z., & İncekaş, E. (2018). Türkiye'de İnovasyon ve Bölgesel Kalkınma. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(1), 154-169.
- Yiğiteli, N. (2009). *Alternatif Asgari Ücret Politikaları ve Bu Politikaların Sosyal Güvenlik Sistemi Üzerindeki Etkileri*. (Yayımlanmamış Sosyal Güvenlik Uzmanlık Tezi). Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Ankara.
- Yükseler, Z. (2010). Bölgesel Asgari Ücret : Gereçleri, Uygulama Stratejileri ve Etkileri. Erişim adresi: https://www.academia.edu/18587420/Asgari_%C3%B Ccret_Art%C4%B1%C5%9F%C4%B1n%C4%B1n_Maliyet_ve_Katk%C4%B1 lar%C4%B1n%C4%B1n_De%C4%9Ferlendirilmesi
- Zencirkıran, M. (2018). *Sosyoloji*. Bursa: Dora Yayıncılık.