

T.C.
İNÖNÜ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ



TÜRKİYE'DE ASGARİ ÜCRET VE İSTİHDAM
İLİŞKİSİ ÜZERİNE EKONOMETRİK BİR İNCELEME

YÜKSEK LİSANS TEZİ

DANIŞMAN **HAZIRLAYAN**
Dr. Öğr. Üyesi Mustafa Ercan KILIÇ Ayşenur KIRIKÇI

MALATYA-2023

T.C.
İNÖNÜ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

TÜRKİYE’DE ASGARİ ÜCRET VE
İSTİHDAM İLİŞKİSİ ÜZERİNE EKONOMETRİK BİR İNCELEME

YÜKSEK LİSANS TEZİ

HAZIRLAYAN
Ayşenur KIRIKÇI

DANIŞMAN
Dr. Öğr. Üyesi Mustafa Ercan KILIÇ

MALATYA-2023

ONUR SÖZÜ

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum ‘Türkiye’de asgari ücret ve istihdam ilişkisi üzerine bir inceleme’ adlı çalışmamın bilimsel ahlâk ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın tarafımdan yazıldığını ve yararlandığım bütün kaynakları hem metin içinde hem de kaynakçada uygun biçimde gösterdiğimi belirtir ve bunu onurum ile tasdik ederim.

Ayşenur KIRIKÇI

ÖNSÖZ

Bu çalışma Türkiye’de asgari ücretin istihdam ile olan ilişkisi 1992-2021 yılları referans alınarak bir inceleme yapılmıştır. Asgari ücrette görülen artışların öncelikle istihdam daha sonra diğer ekonomik değişkenler üzerinde Türkiye ekonomisi için önemi anlatılmak istenmiştir.

Öncelikle tez konusunu seçerken isteklerimi göz önünde bulundurup bana yardımcı olan, bilgi ve tecrübesi ile değerli yardımlarından dolayı tez danışmanım Dr. Öğr. Üyesi Mustafa Ercan KILIÇ’a ve her koşulda yanımda olup bana destek olan Eşim Dr. Bahri KIRIKÇI ve kızıma, sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Ayşenur KIRIKÇI

ÖZET

Türkiye’de son zamanlarda asgari ücret düzeyinde görülen artışların, ekonomiye ve sosyal hayatımıza etkisi kamu politikalarında çokça tartışılan konulardan biri olmuştur. Asgari ücretin ekonomideki etkileri açısından iktisat tarihinde farklı görüşler mevcuttur. Ancak ücret, çalışanın yaşam standartlarını belirlemekte hatta sosyal statüsünü oluşturmaktadır. Asgari ücret sosyal politika aracı olmasının yanı sıra makroekonomik değişkenler üzerinde de etkili olmaktadır.

Bu çalışmanın amacı asgari ücret ve istihdam ilişkisini incelemektir. Çalışma da Türkiye’de asgari ücretin istihdam ile olan ilişkisi 1992-2021 yılları referans alınarak ampirik analiz yoluyla incelenmiştir. Bu ilişki ARDL tekniğinden faydalanılmıştır. Ayrıca uzun dönemli tahmin sonuçlarında DOLS ve FMOLS teknikleri ile incelenmiştir. Analizde kısa ve uzun dönemde asgari ücretin istihdamı azalttığı tespit edilmiştir. Türkiye’de asgari ücret düzeyinde yaşanan artışlar istihdam düzeyini negatif yönlü etkilediği gözlemlenmiştir. ARDL DOLS ve FMOLS yöntemleriyle elde edilen sonuçlara göre asgari ücretteki artışından en çok etkilenen sektör, hizmet sektörü olduğu gözlemlenmektedir. Ayrıca asgari ücretin, kadın ve erkek istihdamı üzerindeki etkisi incelendiğinde üç yöntemde de kadın istihdamında meydana gelen azalmanın erkek istihdamını göre daha fazla olduğu görülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Asgari Ücret, İstihdam, ARDL, DOLS, FMOLS

ABSTRACT

The impact of the recent increases in the minimum wage level in Turkey on the economy and our social life has been one of the most discussed issues in public policies. There are different opinions in economic history regarding the effects of the minimum wage on the economy. However, the wage determines the living standards of the employee and even creates his social status. In addition to being a social policy tool, the minimum wage also affects macroeconomic variables.

The aim of this study is to examine the relationship between minimum wage and employment. In the study, the relationship between minimum wage and employment in Turkey was examined through empirical analysis with reference to the years 1992-2021. This relationship was used using the ARDL technique. In addition, long-term forecast results were examined with DOLS and FMOLS techniques. In the analysis, it was determined that the minimum wage reduces employment in the short and long term. It has been observed that increases in the minimum wage level in Turkey negatively affect the employment level. According to the results obtained with ARDL DOLS and FMOLS methods, it is observed that the sector most affected by the increase in the minimum wage is the service sector. In addition, when the effect of the minimum wage on male and female employment is examined, it is seen that the decrease in female employment is greater than that of male employment in all three methods.

Keywords : Minimum Wage , Employment , ARDL, DOLS, FMOLS

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT.....	v
İÇİNDEKİLER	vi
TABLolar LİSTESİ	ix
ŞEKİLLER LİSTESİ	x
KISALTMALAR	xii
GİRİŞ	1
1. BÖLÜM	6
1.1. Çalışma ve İş Kavramı	6
1.2. İstihdam	7
1.2.1. Tam İstihdam	8
1.2.2. Eksik İstihdam	9
1.3. İktisadi İstihdam Teorileri	10
1.3.1. Klasik İstihdam Teorisi	10
1.3.1.1. Klasik Yaklaşımda Emek Faktörü	11
1.3.1.1.2. Emek arzı	13
1.3.2. Keynes'in İstihdam Teorisi	13
1.3.2.1. Emek Arz ve Talebi	15
1.3.3. Modern İstihdam Teorisi ve Sonrası Yaklaşımlar	15
2. BÖLÜM	18
2.1. Asgari Ücretle ilgili Kavramsal Çerçeve	18
2.1.1. Ücretle ilgili Kavramlar	18
2.1.1.1. Ücret	18
2.1.1.2. Nominal/Reel Ücret Farkı	20
2.1.1.3. Brüt/Net Ücret Farkı	20
2.1.1.4. Ayni/ Nakdi Ücret Farkı	20
2.1.1.5. Çıplak Ücret/Giydirilmiş Ücret Farkı	20
2.1.1.6. Ücret Haddi / Ücret geliri	20
2.1.1.7. Geçimlik ve Fiili Ücret / Piyasa ve Tabii Ücret	21
2.1.1.8. Asgari Geçim Ücreti	21
2.1.1.9. Asgari Gelir Hakkı	21
2.1.2. Asgari Ücret Tanımı	21
2.1.3. Asgari Ücretin Amacı ve Özellikleri	24
2.2. Asgari Ücretle ilgili İktisadi Yaklaşımlar	27
2.2.1. Liberal İktisadi Görüşe Göre Asgari Ücret	27
2.2.2. Klasik İktisadi Görüşe Göre Asgari Ücret	28
2.2.3. Sosyalist İktisadi Görüşe Göre Asgari Ücret	29

2.2.4.	Keynesyen İktisadi Görüşe Göre Asgari Ücret.....	30
2.3.	Asgari Ücretin Tarihsel Gelişimi.....	31
2.3.1.	Sanayi Devrimi Öncesi Asgari Ücret	31
2.3.2.	Sanayi Devrimi Dönemi ve Sonrası Asgari Ücret	32
2.3.3.	Türkiye’de Asgari Ücret Uygulamasında Tarihsel Süreç.....	34
2.4.	Asgari Ücret Tespiti.....	36
2.4.1.	Asgari Ücret Tespit Kriterleri	36
2.4.1.1.	Sosyal Yönlü Kriterler.....	37
2.4.1.2.	Ekonomik Yönlü Kriterler.....	38
2.4.2.	Asgari Ücret Tespit Yöntemleri.....	40
2.4.2.1.	Dünya Genelinde Uygulanan Asgari Ücret Tespit Yöntemleri	40
2.4.2.1.1.	Yasa ile Belirlenmesi.....	40
2.4.2.1.2.	Yargı Kararları ile Belirlenmesi.....	41
2.4.2.1.3.	Yönetmelikler Tarafından Belirlenmesi.....	41
2.4.2.1.4.	Bağımsız Kurumlar Tarafından Belirlenmesi	42
2.4.2.1.5.	Toplu İş Sözleşmeleri ile Belirlenmesi	42
2.4.3.	Türkiye’de Asgari Ücret Tespit Yöntemi	43
2.4.3.1.	Türkiye’de Asgari Ücret Tespit Komisyonunun Yapısı ve İşleyişi.....	43
2.4.4.	Asgari Ücretin İşleyişi	44
2.4.4.1.	Ulusal Asgari Ücret Sistemi	44
2.4.4.2.	Bölgesel Asgari Ücret Sistemi	45
2.4.4.3.	Sektörel ve İş Kolu Esaslı Belirleme	45
2.4.4.4.	Mesleki Düzeyde Belirleme	46
2.4.4.5.	Esnek Modelleme	46
2.4.5.	Asgari Ücretin Uluslararası Kaynakları.....	49
2.4.6.	ILO (International Labour Organization) Asgari Ücret Standartları	50
2.4.7.	Birleşmiş Milletler Asgari Ücret Standartları.....	50
2.4.8.	Avrupa Sosyal Şartı.....	50
3.	BÖLÜM	51
3.1.	İstihdam ve Asgari Ücret İlişkisi	51
3.1.1.	Rekabetçi Modeller	51
3.1.1.1.	Tam Kapsamlı Rekabetçi Model	52
3.1.3.	Alternatif Modeller	53
3.1.4.	Etkin Ücret Teorisi	53
3.1.5.	İşlerin Yatay Farklılığı Modeli	54
3.1.6.	Dinamik Monopson Modeli.....	54
3.1.7.	Asgari Ücret, İşsizlik ve Büyüme Modeli.....	54
3.2.	Literatür Araştırması	55
3.2.1.	Yapılan Uluslararası Çalışmalar	55
3.2.2.	Türkiye’de Yapılan Çalışmalar	57
3.3.	Çalışmanın Yöntemi	67
3.4.	Değişkenler ve Veri.....	69
3.5.	Model.....	70

3.6. Ampirik Bulgular.....	71
3.6.1. Kısa Dönemli Tahmin Sonuçları	78
3.6.2. Uzun Dönemli Tahmin Sonuçları.....	78
3.6.3. Uzun Dönemli Katsayılarının DOLS ve FMOLS Tahmini.....	79
SONUÇ	82



TABLÖLAR LİSTESİ

TABLO 1. BAZI ÜLKELERDE ASGARİ ÜCRETİN İŞLEYİŞ BİÇİMİ.....	46
TABLO 2. ASGARİ ÜCRET- İSTİHDAM İLİŞKİSİ ÜZERİNE AMPİRİK LİTERATÜR ARAŞTIRMASI	60
TABLO 3.DEĞİŞKENLERİN TANIMI	69
TABLO 4. BİRİM KÖK TESTLERİNİN SONUÇLARI.....	71
TABLO 5. ARDL SINIR TEST SONUÇLARI	73
TABLO 6. ARDL TAHMİN SONUÇLARI.....	73
TABLO 7. DOLS-FMOLS UZUN DÖNEMLİ TAHMİN SONUÇLARI.....	79

ŞEKİLLER LİSTESİ

ŞEKİL 1. ASGARI ÜCRETİN EMEK PİYASASINDAKİ YERİ.....	24
--	----



GRAFİKLER LİSTESİ

GRAFİK 1. OECD ÜLKELERİNİN 2021 YILINA AİT USD DÖVİZ KURU ÜZERİNDEN	
SAATLİK REEL ASGARİ ÜCRET VERİLERİ	4
GRAFİK 2. 1992-2021 YILLARI ARASINDA TÜRKİYE’DE ÜCRETLİ VE MAAŞLI	
ÇALIŞANLARIN TOPLAM İSTİHDAMA YÜZDESİ	48
GRAFİK 3. CUSUM VE CUSUMQ PARAMETRE İSTİKRAR GRAFİKLERİ.....	74



KISALTMALAR

AÜ: Asgari Ücret

AÜTK: Asgari Ücret Tespit Komisyonu

AR-GE: Araştırma ve Geliştirme

ARDL: Gecikmesi Dağıtılmış Otoregresif Sınır Testi

BM: Birleşmiş Milletler

DİSK: Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu

DYY: Doğrudan Yabancı Yatırımlar

OECD: Ekonomik Kalkınma ve İş birliği Örgütü

SAGP: Satın Alma Gücü Paritesi

TÜFE: Tüketici Fiyat Endeksi

TÜİK: Türkiye İstatistik Kurumu

ILO: Uluslararası Çalışma Örgütü

WDI: Dünya Kalkınma Göstergeleri

GİRİŞ

Emeğin karşılığı anlamına gelen ücret, ekonomik ve sosyal hayatın vazgeçilmez bir parçasıdır. Üretim, tüketim, harcama ve kazancın bölüşümü ekonomik hayatımızı belirlemektedir. Ülkemizde sosyal devlet ilkesi gereği ve iktisadi bölüşümün adil olması amacıyla, asgari ücret uygulamasını yerine getirilmektedir. Çalışma hayatına ilişkin beklentiler çalışan tarafından bakıldığında işin iyi bir kazanç getirmesi, çalışma şartlarının ağır olmaması, iş güvencesi olması, yapılan işin saygı görmesi şeklinde sıralanabilir. Ancak işveren açısından bakıldığında ise işçi için ödenen ücret, sigorta gibi ödemeler bir maliyet kalemi olarak görülmektedir (Ören ve Yüksel, 2012).

Çalışanın alacağı ücret, emeğin karşılığı olarak çalışanın hayatını idame ettirebilmesi için bir araçtır. Çalışanın yaşam standartlarını belirlemekte, hatta sosyal statüsünü oluşturmaktadır. Bu açıdan bakıldığında asgari ücret düzeyi, asgari ücretle çalışanlar için büyük önem arz etmektedir. Ülkemizde kamu otoritesi, asgari ücret ile emekçilerin minimum düzeyde alacağı ücreti belirlemektedir. Ayrıca asgari ücret birçok makroekonomik değişkenler üzerinde etkili bir sosyal politika aracıdır. Asgari ücretin etki ettiği makroekonomik değişkenler içinden en çok istihdam ilişkisi dikkat çekmektedir. Asgari ücret ile istihdam ilişkisi üzerine yapılmış ampirik çalışmalar incelendiğinde, literatürde tartışmalı bir şekilde ele alındığı gözlemlenmektedir. Bu bağlamda asgari ücretin istihdam üzerinde pozitif etkisinin olduğunu gözlemleyen çalışmaların yanı sıra negatif etkisinin olduğunu tespit eden çalışmalarda mevcuttur (Karagöz,1991:75).

Asgari ücret ve istihdam arasındaki ilişkinin pozitif yönde olduğunu savunan iktisadi düşünürlerden Keynesyen görüşe göre asgari ücretle çalışan işçi kesiminin daha fazla tüketim eğiliminde olduğunu ve bu sebepten dolayı ücretlerde görülen artışların tüketimi arttıracaklarını ileri sürmektedir. Dolayısıyla toplam talep artarak toplam çıktıyı da arttıracaktır. Ücret düzeyinde yaşanan bir azalış ise ekonomik daralmaya sebep olacağı öngörülmektedir (Özata ve Esen,2010: 57).

Asgari ücret ve istihdam arasındaki ilişkinin pozitif yönlü olduğunu ileri süren ampirik çalışmalardan örneğin Dickens vd. (1994) Birleşik Krallık için yapmış oldukları araştırmada asgari ücret ve istihdam arasında pozitif yönlü ilişkisi olduğu tespit edilmiştir. Benzer şekilde Gindling ve Terrell (2009) Honduras' ta yapılan

çalışma, Asgari ücretteki %1 birimlik bir artış, ortalama ücrette %0,29 artışa sebep olduğu gözlemlenmiştir. Azar vd. (2019), ABD’de yapmış olduğu çalışmasında asgari ücret, istihdamı 0,2’lik bir artış ile pozitif yönlü etkilediği gözlemlenmiştir. Sever ve İğdeli (2018), BRICS-T ülkeleri referans alınarak asgari ücret, istihdam arasındaki zayıf pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Dağhoğlu ve Bakır (2015), Türkiye’de asgari ücret ve istihdam arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Benzer şekilde Işık vd. (2020), Türkiye’de asgari ücrette görülen artışların istihdam düzeyinde istatistiki olarak pozitif yönde etki ettiğini gözlemlemiştir. Bu çalışmalar incelendiğinde asgari ücret ile istihdam arasında pozitif yönlü bir etki olduğu gözlemlenmiştir.

Asgari ücretin, istihdam ile negatif yönlü ilişkisini savunan iktisadi düşüncelerden Klasik iktisadi yaklaşım biçimine göre, devletin asgari ücret ile piyasaya müdahale etmesine karşı çıkmaktadırlar. Bu durumun temel nedeni asgari ücretin işçileri tembelliğe, işvereni ise kayıt dışı istihdama sevk edeceğini savunmaktadırlar. Diğer bir yaklaşım biçimi olan Neo-klasik iktisadi görüşe göre asgari ücretin, doğal denge düzeyini bozulduğu ileri sürülmektedir. Ekonomiye herhangi bir müdahale yapılmadan ‘görünmez el’ yardımıyla doğal denge sağlanacaktır. Ücret düzeyindeki bir azalma, istihdam düzeyini arttıracak ve böylece ekonomide iş arayan herkes iş bulabilecektir. Liberal iktisadi görüşe göre ise iş gücü piyasasında arz ve talep kendiliğinden belirlenmesi gerektiğini devlet müdahalesinin olmaması gerektiğini savunmaktadırlar. Asgari ücrette yaşanan artışların istihdamı azaltacağını verimliliğin artmayacağını öngörmektedirler (Unay,1996:2014).

Asgari ücret ve istihdam arasındaki ilişkinin negatif yönlü olduğunu ileri süren ampirik araştırmalardan örneğin Brown vd. (1982), çalışmasında ortalama ücretlerdeki her %1’lik artış, istihdam düzeyinde %12’lik bir azalma ile ilişkilendirilmiştir. Benzer şekilde Neumark ve Wascher (1992), ABD’de asgari ücretteki %10’luk bir artışın, genç istihdam düzeyinde %1-2’lik artış genç erişkinler için %1,5-2’lik bir düşüşe neden olduğu sonucuna varılmıştır. Card ve Krueger (1995), çalışmasında Brezilya için yapmış oldukları analizde asgari ücret düzeyindeki artışların, istihdam düzeyi üzerinde negatif yönlü zayıf bir etkisi olduğunu gözlemlemiştir. Meer ve West (2013), ABD’de asgari ücret düzeyindeki değişimlerin istihdamı uzun dönemde azalttığı sonucuna varılmıştır. Jardim ve Long (2022) Washington için yapılan çalışmada ücret artışlarına bağlı olarak istihdamda azalma olduğu tespit edilmiştir.

Asgari ücret uygulaması, ülkelerin sosyal ve ekonomik etkileri nedeniyle uygulanış biçimi ve ücret miktarı açısından farklılık göstermektedir. Ancak bu farklılıklar belirli standartlar içermekte ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), Birleşmiş Milletler (BM), Avrupa Sosyal Şartı gibi dayanaklara sahiptir. Genel hatlarıyla işçilerin ihtiyaçları gözetilerek, işletmelerin imkanları ve zaman koşulları doğrultusunda her ülke farklı tespit yöntemleri ile asgari ücret belirleyip uygulamaktadır (Korkmaz, 2003: 4).

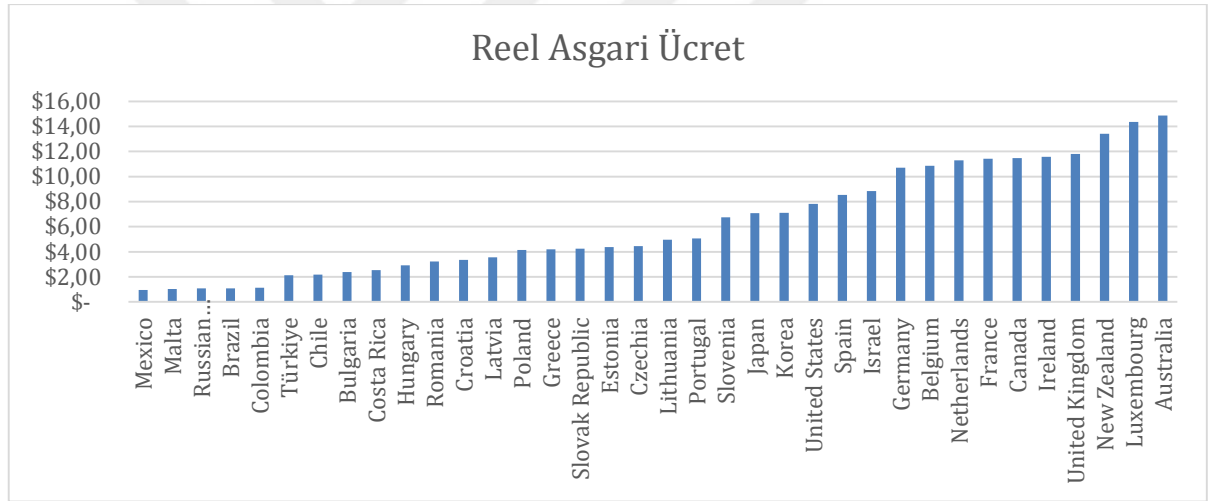
Sosyal ve iktisadi değişimlere bağlı olarak güncellenmesi gereken asgari ücret, işleyişi ve belirlenme yöntemleri konusunda da çeşitlilik göstermektedir. Asgari ücret dünya genelinde; yasa ile, yargı kararlarıyla, yönetsel organlarca, bağımsız organlarca ve toplu iş sözleşmeleri ile belirlenebilmektedir. Ayrıca uygulamada, ulusal veya bölgesel düzeyde düzenlemenin dışında esnek modelleme ile de düzenlenebilmektedir. Her ülke kendi ihtiyaçları doğrultusunda asgari ücret uygulamaktadır. Örneğin ABD’de asgari ücreti federal hükümet belirlemektedir. Ancak eyaletler, işletmede bulunan işçi sayısına göre asgari ücreti belirlemekte serbest bırakılmıştır. Japonya’da bölgesel asgari ücret sistemi uygulanmaktadır. 47 bölge ve 251 farklı endüstri için farklı asgari ücret bulunmaktadır. Fransa’da yönetsel organlarca belirlenen asgari ücret komisyonlara danışma zorunluluğu bulunmaktadır. Fiyat endekslerine bağlı olarak asgari ücret tespit edilmektedir. Çin’de ise Fransa’nın tam tersi olarak hükümet asgari ücreti doğrudan belirlemektedir. Bölgesel asgari ücret uygulanmaktadır. Almanya’da asgari ücret toplu iş sözleşmeleri ile belirlenmektedir. Her sektör için farklı asgari ücret düzeyi belirlenmektedir. Türkiye’de yönetsel organlarca belirlenen asgari ücret, hükümetin danışma yükümlülüğü bulunmaktadır. Uygulamada bu durum asgari ücret tespit komisyonu şeklinde karşımıza çıkmaktadır. Bu komisyon işçi, işveren ve hükümet temsilcilerinden oluşmaktadır. Türkiye’de en güncel asgari ücret mevzuatı 2003 yılında yürürlüğe girmiş iş kanunu ve 2004 yılında çıkarılan asgari ücret yönetmeliğidir. Asgari ücret kanun ve yönetmeliklerle desteklenip anayasayla güvence altına alınmıştır.

Ülkemiz sosyal devlet olmanın gereği ile çalışanın uygun adaletli bir gelir elde etmeleri için gerekli tedbirleri sağlanmaktadır. Aynı zamanda asgari ücret tespiti hususunda işçilerin geçim şartları ve ülkenin ekonomik seviyesi göz önüne alınmaktadır (Erdoğan,2014: 6-8). Demokratik toplumlarda, asgari ücret komu otoritesi tarafından değil işçi işveren müzakereleri sonucunda belirlenmektedir. Ancak asgari ücret düzeyini belirlemek kolay değildir. Geçim standartlarını ve ekonomik etkenleri belirlemek

ülkeden ülkeye değişmesinin yanı sıra ülke içinde bölgeden bölgeye bile değişiklik gösterebilmektedir (Akgeyik,2007: 25).

Ülkelerin asgari ücret tespit, şekil ve usullerinin farklılık göstermesinin yanı sıra ücret miktarında da farklılıklar görmekteyiz. Grafik 1’de OECD ülkelerinin 2021 yılına ait USD dolar kuru üzerinden saatlik reel asgari ücret miktarları incelenmiştir. Belçika’da saatlik asgari ücret 10.87 dolarken bu durum Fransa’da 11.42 dolar, Almanya’da 10.70, Japonya’da 7.09, Kore’de 7.10, Türkiye’de 2.14, ABD’de 11.79, Brezilya’da 1.09 ve Meksika’da 0.95 dolar olarak OECD kaynağında yer almaktadır. 2021 yılı verileri göre OECD ülkeleri arasında en yüksek asgari ücrete sahip ülke 14.85 dolar ile Avusturalya olurken en düşük asgari ücrete sahip ülke 0.95 dolar ile Meksika olmuştur.

Grafik 1. OECD ülkelerinin 2021 yılına ait USD döviz kuru üzerinden saatlik reel asgari ücret verileri



Kaynak: OECD

Asgari ücretin, sosyal politika aracı olmasındaki en önemli nedeni; gelir dağılımı üzerinde, en düşük ücretle çalışan sınıfı ekonomik açıdan koruyarak sosyal adaletin sağlanmasıdır. Asgari ücret ekonomik hayatta ise istihdam, gelir dağılımı, üretim hacmi, işsizlik gibi birçok değişken üzerinde değişik açılardan etkiye sahiptir. Bu yüzden devlet için önemli bir politika aracı olmuştur. Bu çalışmanın amacı, asgari ücretin makro ekonomik değişkenlerden biri olan istihdam ile ilişkisinin incelenmesidir. Bu kapsamda çalışmanın cevap aradığı temel sorusu Türkiye’de son yıllarda yaşanan asgari ücret düzeyindeki artışların istihdam seviyesine ne düzeyde etki etmektedir? Sorusuna yanıt aramaktadır. Bu çalışma literatüre bir takım temel katkılar sunmaktadır.

Asgari ücretin istihdam üzerine etkisi, istihdamı sektörler ve cinsiyet üzerindeki etkilerini göstermektedir. Ayrıca Türkiye'nin coğrafi konumu sığınmacılar, mülteciler ve göçmenler açısından önemli bir geçiş ülkesi olarak görülmektedir. Ortadoğu ülkelerinde yaşanan savaşlar nedeniyle büyük bir göç hareketi olmuştur. 2015 yılından bu zamana Türkiye dünyanın en çok mülteci ağırlayan ülkelerindendir. Ülke nüfusunun %6'sı mülteci ve göçmenlerden oluşmaktadır (Danış ve Dikmen,2022: 24). Bu durum göz önüne alındığında çalışmada mülteci sayısının, istihdam ve istihdam türleri üzerinde etkisinin gözlemlenmesine olanak sağlamaktadır.

ARDL, DOLS ve FMOLS teknikleri ile ulaşılan uzun ve kısa dönemli tahmine dayalı bulgular incelenmektedir. Bu değerlendirme sürecinde istihdamın türleri sektörler açısından ve cinsiyet açısından ele alınmıştır.

Çalışma üç bölümden oluşmaktadır. Çalışmanın birinci bölümünde öncelikle çalışma ve iş kavramlarına yer verilmektedir. İkinci bölümde asgari ücret kavramsal çerçeve olarak ele alınmaktadır. Ayrıca asgari ücretin tarihsel gelişimi incelenmekte ve iktisadi düşünürlerin, asgari ücretle ilgili görüşlerine yer verilmektedir. Üçüncü bölümde ise asgari ücret ve istihdam ilişkisi incelenmiş olup asgari ücret ve istihdam ilişkisini inceleyen çalışmalar üzerine literatür araştırması sunulmaktadır. Devamında veri seti, yöntem, bulgulara yer verilmekte ve sonuç kısmına geçilmektedir.

1. BÖLÜM

Bu bölümde öncelikle çalışma ve iş kavramlarından bahsedilmiş daha sonra istihdam kavramı incelenmiştir. Son olarak istihdamın makro ekonomik değişkenler ile olan ilişkisine değinilmiştir.

1.1.Çalışma ve İş Kavramı

Çalışma, insan ihtiyaçlarından doğan ve toplumsal ilişkilerin sonucunda ortaya çıkmış olan bir olgudur. Çalışma kavramını etimolojik olarak Romalılar ve eski Yunanlılar “acı”, “zahmet” ve “yorgunluk” şeklinde tanımlamaktadırlar. Bu açıdan çalışmak, emek isteyen bir süreçtir. Bu emeğin karşılığı olarak ücret olgusu oluşmuştur. Başka bir ifade ile çalışmak bir şey ortaya koymak, bedensel ve zihinsel bir çaba harcamak şeklinde ifade edilebilir. Tüm bunların karşılığı olarak alınan ücret ise çalışanın sosyal ve ekonomik ihtiyaçlarını karşılayabileceği maddi ve manevi kazancıdır (Korkmaz ve Çoban, 2006: 2).

Çalışma, insan hayatının büyük bir bölümünü oluşturmaktadır ve toplum tarafından değer sembolü olarak görülmektedir. Çalışma, bu bağlamda toplumda statü, ekonomik ve sosyal bağımsızlık kazandırmaktadır. Çalışmak, aktif bir kavramken iş, pasif bir kavramdır. İnsan çalışarak iş kavramını aktifleştirmektedir. Belirli kurallar çerçevesinde belli bir amaca hizmet ederek mal veya hizmet üretimi sağlanmaktadır(Akarca, 2018: 4-5)

Bir iş için harcanan emeğin karşılığında, maddi ücret işveren tarafından karşılanmaktadır. Ancak çalışan kişiyi ve ailesinin temel ihtiyaçlarının karşılanması için devlet çalışanın emeğini korumak ve güvence altına almak amacı ile çalışana verilen ücretin minimum düzeyde belirleyerek asgari ücret uygulamasını oluşturmaktadır. Çalışma hayatında çalışanların, işverenlere karşı birçok beklentisi vardır. İşin iyi bir kazanç getirmesi, çalışma şartlarının ağır olmaması, iş güvencesi olması, yapılan işin saygı görmesi gibi birçok etken sıralanabilir. Ancak işveren açısından bakıldığında ise işçi masrafları bir maliyet kalemi olarak görülmektedir. İşveren maliyetleri azaltmak için en önemli kalemi olan işçi giderlerini azaltmak ve giderleri minimum düzeyde tutmak istemektedir. Bu durumda devlet müdahalesi, asgari ücret uygulaması şeklinde ortaya çıkmaktadır. İşçinin haklarını güvence altına almak, çalışanın belirli hayat standartlarının sağlanması sosyal devlet ilkesi gereği yerine getirilmektedir (Ören ve Yüksel, 2012: 38-39).

1.2.İstihdam

İstihdam, kelime anlamı olarak hizmete almak veya çalıştırmaktır. İstihdam, ekonomik bir kavram olarak üretim faktörünün gelir sağması amacıyla bireyin çalışması veya çalıştırılması şeklinde tanımlanabilmektedir. Bir ekonomide, belirli bir teknolojik düzeyde üretim faktörlerinin ne ölçüde kullanıldığıdır. Çalışanın belirli bir ücret veya maaş karşılığında çalıştırılması, ekonomiye dahil edilmesi şeklinde ifade edilmektedir (Dirimtekin,1981: 199).

İstihdamın en basit tanımlarından biri kullanma, çalıştırma, hizmete almak şeklindedir. İstihdam dar ve geniş anlamlı olmak üzere iki durumda ele alınmaktadır. İlk olarak geniş anlamda istihdam kavramı; ülkelerin sahip oldukları üretim fonksiyonlarının emek, toprak ve sermayenin bir yıllık dönem içindeki kullanım kapasitesini ifade etmektedir. Dar anlamda istihdam tanımı ise bir yıllık dönemde, o ülke içerisinde ekonomik faaliyette bulunacak durumda olan, çalışma veya çalıştırılma gücünü göstermektedir (Aren,1992:127).

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'ya göre istihdam, ülke gelirine katkıda bulunan, kendi veya başkası adına ücretli olarak çalışan belli bir yaş grubunun üzerindeki çalışanlardır. Türkiye İstatistik Kurumunu (TÜİK)'a göre istihdam İş başında olan ve iş başında olmayanlar şeklindeki iki gruba dahil olup çalışma çağındaki nüfustur. İş başında olan; ücret, maaş, yevmiye, kendi hesabına çalışan işveren, ücretsiz aile işçisi olarak referans döneminde en az bir saat çalışan kişilerdir. İş başında olmayan; iş ile bağlantısı sürdüğü halde çeşitli nedenlerle referans süresi içinde iş başında olmayan çalışan kişilerdir (Unay,1996: 208).

İstihdam, genel anlamda belirli bir zaman veya dönem aralığında, çalışan toplam iş gücünü ifade etmektedir. Çalıştırma ve hizmet alma anlamına da gelmektedir. İstihdam kavramının literatürde birden fazla anlamı bulunmaktadır. İstihdam durumu söz konusu olduğunda, emek faktörü ile karşı karşıya geliriz. Emek faktörü, bireyin bizzat kendisinin temsil edilmesidir. Bu yüzden emek faktörü diğer girdi faktörlerinden daha önemlidir. Diğer ekonomik faktörlerin kullanılmaması halinde sadece ekonomik krizler görülürken emek unsurunun olmaması halinde, yani işsizlik durumunda yalnızca ekonomik krizler değil aynı zamanda sosyal ve siyasi sorunlar ortaya çıkmaktadır. İşsizliğin ortaya çıkardığı negatif etkiler, emek faktörünün önemini ortaya koymaktadır (Unay,1996: 208).

'ücret/ürün fiyatı' reel ücreti göstermektedir. Bu ifade ücretin ürün cinsinden yerine geçen parayı ifade etmektedir. Firmalar karlarını maksimum yapmak için emeğin marjinal ürün değerini reel ücrete eşit oluncaya kadar işçi alımına devam etmektedir (Kargı, 2013: 185).

1.2.1. Tam İstihdam

Tam istihdam “işgücünün istihdam hacmine eşit olduğu ekonomik durum”, “makro düzeyde toplam işgücü talebinin toplam işgücü arzına eşit olduğu ekonomik durum” ve “çalışma arzu ve yeteneğinde olan kimselerin topluca üretime katılabildikleri ekonomik durum” olarak tanımla (Dirimtekin,1981: 199).

Tam istihdamın geniş ve dar istihdam olmak üzere iki anlamı bulunmaktadır. Tam istihdamın geniş anlamı, bir ekonomide her türlü kaynağın üretim için kullanılıyor olmasıdır. Üretim fonksiyonlarının emek, sermaye, doğal kaynak ve teknolojinin tam kapasite kullanılması demektir. Tam ve etkin kullanmak düşük maliyetle yüksek verim alınmadır (Dirimtekin,1981: 199).

Dar anlamda tam istihdam ise işgücünün istihdam hacmine eşit olması durumudur. Toplam işgücü talebi ile toplam işgücü arzının eşit olması çalışmak isteyen herkesin üretime katılabilmesidir (Akbulut, 2009: 61).

Tam istihdamın olduğu bir ekonomide, bütün üretim faktörleri üretime katıldığı için reel milli gelir de en üst düzeye ulaşmaktadır. Bu durumda, tam istihdam hedeflerinin en önemli iki ana maddesi gerçekleşmiş olmaktadır. Bunlar kaynakların etkin dağılımı ve gelirin adil dağıtılmasıdır (Akbulut, 2009: 62).

Bir ülkenin, kaynakları kendi içinde homojen yapıda değildir bu sebeple üretim faktörlerinin her zaman tam istihdam düzeyinde olduğunu kontrol etmek çok zordur. Bütün üretim faktörlerinin her zaman üretime dahil olması mümkün değildir. Bu yüzden tam istihdam, sadece piyasada bulunan kaynakların tam kapasite çalışması durumunda geçerli olmaktadır ki bu noktada tam istihdam, ekonomik analiz aracı olmaktadır. Tam istihdam düzeyine ulaşıldıktan sonra üretimleri arttırmanın en iyi iki yolu vardır. Bunlar ilki emek verimliliğini arttırmak, diğeri ise yatırımları arttırmaktır. Çalışmanın amacı, üretim yapmaktır. Bu yüzden tam istihdam bir amaç değil, bir araç olmuştur (Unay,1996: 208).

Tam istihdam hali teorik bir durumdur. Ülkenin %100 istihdam halinde olması hem imkansız hem de olumsuz bir durumdur. İmkansızdır çünkü iş yeri, iş kolu, bölge

şehir değişikliği nedenleri ile iş arayan ve işsiz bir kitle mevcuttur. Olumsuz bir durumdur çünkü yeni iş fırsatları ve yeni meslek grupları oluşamaz. Bir ekonomide emek talebi emek arzını aşması durumunda belli bir oranda işsizlik meydana gelmektedir. Tam istihdamın asıl gayesi çalışmak isteyen herkesin uzun süre beklemeden iş bulabilmesidir (Unay,1996: 244).

1.2.2. Eksik İstihdam

Eksik istihdam fiili çalışma süresi olması gerekenden az olanlar ve iş arayışında olanların bulunduğu bir ekonomik durumdur. Ekonomik veya teknolojik nedenlerden kaynaklı 7 gün içinde 40 saatten az çalışan, mevcut işinde veya ikinci bir işte çalışabilecek kişilerdir. Fiili istihdam hacmi tam istihdam düzeyine gelememiş veya başka bir ifadeyle tüm işgücünün üretime katılamamasıdır. Piyasa ücret koşullarında çalışmak isteyip ancak iş bulunamaması durumudur (Dirimtekin, 1981: 200).

TÜİK eksik istihdamı iki grupta ölçeklendirmiştir. Bu iki grubun toplamı eksik istihdamı oluşturmaktadır. İlk grup görülebilir eksik istihdamdır. Referans dönemi içinde ekonomik nedenlerden dolayı 40 saatten daha az süre çalışan mevcut veya ikinci bir işte çalışabilecek kişilerdir. Oluşan ekonomik nedenler şu şekilde sıralanabilmektedir. Teknik veya geçici olarak işin yavaşlatılması durumunda, iş olmadığında veya tam gün iş olmadığında, işin son hafta içinde başlaması veya bitmesidir. İkinci grup diğer nedenlerle eksik istihdamdır. Görülebilir eksik istihdamın dışında kalan ücret düşüklüğü gibi nedenlerle iş arayan kişilerdir (Akalin,2003: 37).

Bir ulusal ekonominin, var olan üretim faktörlerinin tam ve etkin bir düzeyde kullanılamaması durumuna eksik istihdam denilmektedir. Çalışabilir yaşta olan nüfusun, geçici veya sürekli olarak belirlenen ücret düzeyinde, iş bulamama halidir. Diğer bir açıdan, sermaye malları tam kapasite çalışamaması ve doğal kaynakları işaret eden toprağın istenilen teknolojik düzeye göre değerlendirilememesi halidir. Böylece ekonomide üretilmiş olan hizmet ve mal miktarı aslında üretilebilecek mal ve hizmet miktarı düzeyinin, altında kalmaktadır. Kaynaklar israf olmakta, istenilen refah düzeyin altında bir yaşam standardı oluşmaktadır (Dirimtekin, 1981: 201).

Eksik istihdam durumundaki bir ekonomide, çalışanların kendi isteği dışında işsiz kalması durumu ortaya çıkmaktadır. Piyasadaki üretim faktörlerinin çalışmaması ve talep yetersizliğinden kaynaklı işsizlik eksik istihdam olarak değerlendirilir. Ekonomik etkenler tarafından belirlenen işlem hacmi, çalışma isteğinde ve gücünde olan sadece bir

kısım çalışanı üretime dahil edilebilir. Üretime dahil edilemeyen kısım ise işsizliği oluşturmaktadır. Sonuç olarak, bu durumda fiili olarak gerçekleşen istihdam tam istihdamı gerçekleştirilememiştir. İş gücünün tamamı ekonomiye dahil olamayıp üretime katılamamıştır. Diğer bir ifadeyle çalışanın cari ücret düzeyinde çalışma koşullarını kabul etmesi ancak yine de iş bulamaması halidir (Gediz ve Yalçınkaya,2000: 56).

Klasik ve Neo-klasik iktisadi görüşte ekonominin, sürekli olarak tam istihdam seviyesinde olacağı varsayılmıştır. Ancak bu görüşün geçerliliği, çıkan ekonomik krizler sonrasında denge durumunun bozulmasıyla tartışılmaya başlanmıştır.1929 ekonomik bunalım ile ülke ekonomilerinin yaşamış olduğu krizler Klasik ve Neo-klasik görüşlere yönelik eleştirileri haklı çıkarmıştır. Kriz ile işsizlik artmış, sermaye malları ve doğal kaynaklar atıl kalmış, fabrikalar kapatılmıştır. Bu yaşanan kriz sonrası iktisat teorisi tekrar ele alınıp, istihdam konusu önem kazanmıştır.1936 yılında Keynes'in "İstihdam Faiz ve Paranın Genel Teorisi" adlı kitabıyla istihdam teorileri önem kazanmıştır. Keynes, Klasik iktisadi görüşü eleştirmiştir (Pekin,1993:105).

1.3.İktisadi İstihdam Teorileri

1.3.1. Klasik İstihdam Teorisi

1750-1850 döneminde Adam Smith, David Ricardo, Jean Baptiste say, John Stuart Mill, Thomas Robert Malthus' un önderliğinde klasik akımı temsil etmektedirler. Bu görüşlerin büyük çoğunluğu mikro ekonomi alanında çalışmalar yaparken politik öngörülerini makro ekonomi alanında çalışmışlardır.

Ekonomik sorunların çözümünde liberal felsefe benimsenmiştir. Piyasa koşullarına uyum sağlandığı sürece, ekonomik problemlerin kendiliğinden çözümleneceğini savunmuşlardır. Adam Smith 'Milletlerin Zenginliği' kitabında doğal düzen anlayışını belirgin bir biçimde ele almıştır. Doğal düzen anlayışı, 18. yüzyıl düşünürleri tarafından evrenin uyum içinde olmasını sağlayan birtakım yasaların olduğu inançlarıdır. Bu yasaların kaynağı Newton fiziğinin kurucusu olan Isaac Newton'dur. Adam Smith başta olmak üzere birçok klasik iktisatçı doğal yasanın varlığını kabul görmüştür. Bu doğal yasanın İktisadi manada karşılığı "Laissez-Faire-Bırakınız yapsınlar" şeklinde yorumlanmaktadır (Pekin,2014: 50).

Klasik iktisadi görüşün istihdam teorisi, üretim fonksiyonu kavramı ile ortaya çıkmıştır. İlk olarak öne çıkan emeğin, arz ve talebi teorisidir. Bu teoriye göre emek fonksiyonu üzerinde, arz ve talep eğrilerinin kesişim noktası, tam istihdam denge

seviyesinde olması zorunludur. Bu teori tüm ekonomi içi genelleme yapmıştır. Diğer görüş ise fiyatlar genel düzeyi teorisi. Bu görüş aynı zamanda Klasik İktisadi düşünce paranın rolünü açıklamaktadır. Klasik iktisadi görüşe göre paranın fiyat düzeyi, paranın miktar düzeyi olarak adlandırılmaktadır. Ücretler, tüm kaynakların kullanılmış olduğu ekonomide, tam istihdamın kendiliğinden sağlanacaktır. Bu görüş J.B. Say'ın Mahreçler kanununa dayanmaktadır. Tam istihdam seviyesinin oluşmasında ücret seviyesi rol almaktadır. Ayrıca ücret, üretim faaliyetlerinde kullanılmakta olan emeğin fiyatıdır. Bu bağlamda ücret, istihdamı düzenleyen ve dengeyi oluşturan faktör olmaktadır (Wallance, 1994:89).

Mal ve faktör piyasasında, fiyatlar genel düzeyinin düzgün seyretmesi halinde, ekonominin kendiliğinden tam istihdam düzeyi seviyesine geleceğini savunmaktadır. Bu bağlamda ekonomi en yüksek gelir seviyesine de kendiliğinden ulaşmış olacaktır. Klasik iktisadi analizde, uzun dönemde tam istihdam sağlanması iki ana faktöre bağlıdır. Faktörlerden biri faiz oranı, tasarruf arzının yatırım talebine eşit olmasıdır. Faiz oranı, bireylerin tasarruf arzı ile yatırımcıların paraya olan talep eğrilerinin kesişim noktasında belirlenmektedir. İkinci faktör ise ücret seviyesidir. Ücretler, ekonomide görülen dengesizlikleri engellemektedir. Klasik istihdam dengesinin, tam istihdam seviyesi olduğuna dair bir bilgi hiçbir açıklamalarda belirtilmemiştir. Ancak, arzın tam istihdam üretim düzeyindeyken, her arzın kendi talebini oluşturduğu ve üretilmiş olan her mal ve hizmetlerin tüketildiği görüşünden kaynaklı bu çıkarıma varılmıştır. Klasik iktisatçılar, Mahreçler Kanunu, Faiz teorisi ve Ücret teorisiyle 'Ekonomi, kendiliğinden daima olarak nasıl tam istihdamda dengeye geliyor' sorusuna cevap bulmaya çalışarak klasik istihdam teorileri şekillenmiştir (Özgüven,1996: 401-402).

1.3.1.1.Klasik Yaklaşımda Emek Faktörü

Klasik yaklaşıma göre üretim tam istihdam düzeyinde uzun dönemde sağlanmaktadır. Piyasada ücretler reel ücret seviyesinde belirlenir ve bu seviyede herkes iş bulabilir. Bu bakış açısı ile gayriiradi işsizlik yoktur. Klasik yaklaşımla emek piyasasında denge hesaplanırken fiyatlar ve ücretlerin esnekliği varsayımı kabul edilir (Özdurak,2015: 33).

Emek piyasasında denge ücret düzeyi, iş gücü arzı ve talebi ile belirlenir. Reel ücretin dengede istikrarlı kalması ücret esnekliği ile sağlanır. Emek piyasasında işsizlik doğal düzeyde kabul edildiği için potansiyel GSYH ve reel GSYH birbirleri ile eşit

kabul edilir. Bazı durumlarda reel GSYH denge düzeyinin altına düşer ancak ücretlerdeki esneklik sayesinde tekrar doğal denge düzeyine gelmektedir. Say yasasına göre firmaların üretmiş oldukları tüm çıktılar talep bulur. Bu yüzden reel GSYH her zaman doğal denge seviyesindedir (İşlertaş,2021:15).

İş gücü piyasasında, ücret oranındaki esneklik piyasası her zaman dengelemektedir. Emek arzının emek talebini aşması durumunda iş gücünde tam istihdamın sağlanması için ücretler genel seviyesi düşecektir. Klasik iktisadi görüşte işsizlik gönüllü işsizlik olarak kabul edilmektedir. İşçiler oluşan piyasa ücretinden çalışmayı kabul etmedikleri için işsizdirler. Bu bağlamda klasik iktisadi yaklaşımda iş gücü piyasasında oluşan denge ücret düzeyinde ekonomi her zaman tam istihdam seviyesindedir (Unay,1996: 214).

1.3.1.1.1. Emek Talebi

Emek talebi, ekonominin üretim için ihtiyaç duyduğu emek miktarıdır. Klasik modele göre emeğe olan talep reel ücret düzeyine bağlı olarak değişmektedir. Firma düzeyinde veya makro ekonomik düzeyde bakıldığında emek talebi, reel ücretler düzeyinin azalan bir fonksiyonu olduğu gözlemlenmektedir. Nominal ücretler(W) ile fiyatlar genel düzeyinin (FDG) bölünmesi ile reel ücretler bulunmaktadır.

İşletmeler denge durumuna marjinal birim getirisinin, marjinal birim maliyetine eşit olması ile sağlanmaktadır. Emek talebi, firmaların ihtiyaç duyduğu işçi için işletmecilerin rasyonel davranışları ile marjinal emeğin sağlamış olduğu üretim miktarı, emeğin ücretine denk olması dengeyi sağlamaktadır. Makro düzeyde üretim aşamasında son katılan emeğin maliyeti, emeğin değerine denk olduğu düzeyde denge sağlamaktadır. Üretim miktarının, emek miktarına bölünmesi ise fiziki verimlilik bulmaktadır. Azalan verimler yasasına göre emeğin fiziki verimliliğinde yaşanan artış için üretimde daha fazla emek kullanılması reel ücretlerde azalış meydana getirir. Reel ücretlerin düşmesi ise emek talebini arttırmaktadır. Reel ücretlerin düşmesi ise iki şekilde oluşmaktadır. Parasal ücretlerin düşmesi ve fiyatlar genel düzeyinin yükselmesi sonucunda gerçekleşmektedir. Makro açıdan bakıldığında tam rekabet koşullarında üretimin değişmesi fiyatlar düzeyinde bir değişiklik yaratmamaktadır. İşletmeler istedikleri miktarlarda üretim yapsalar bile fiyatlar yine sabit kalacaktır. Bu duruma bağlı olarak nominal ücretler, reel ücretler ile birlikte artıp veya azalacaktır. Mikro

açından bakıldığında ise reel ve nominal ücretler aynı yönlü ilişki içerisinde (Unay,1996:215-216).

1.3.1.1.2. Emek arzı

Emek arzı, üretim fonksiyonunun istihdam içerisinde yer alması durumudur. Emek arzı iki farklı şekilde artış göstermektedir. Bunlar çalışan sayısının artması ve çalışma saatlerinin arttırılmasıdır. Klasik iktisadi görüşe göre emek arzı, emeğin fiyat düzeyine yani reel ücretlere bağlıdır. Klasik iktisatçılar, emek arzını nüfusa bağlı bulmaktadırlar. Emek arzı ve reel ücret arasında aynı yönlü bir ilişkinin mevcut olduğu ileri sürülmektedir (Unay,1996: 217).

İşveren çalışanın göstermiş olduğu çabaya, zahmete önem vermektedir. İşçi için ise ücret değil, ücretin alabileceği mal ve hizmet önemlidir. Bu yüzden işçi için emek arzı ve ücret yakın ilişki içindedir. İktisat biliminde insanların rasyonel düşünceye sahip olduğu varsayılır. Rasyonel davranan insanlar minimum zahmet ile maksimum verim almak istemektedir. Bu yüzden rasyonel insan, zevk ve zahmet hesabı yapmaktadır. Reel ücretleri tahmin etmek için fiyatlar genel düzeyinde yaşanan artış ve azalışların takip edilmesi gerekmektedir. Reel ücret ile emek arzı arasında doğrudan ters yönlü bir ilişki mevcuttur. Reel ücret ile istihdam düzeyi arasında, emek arz ve talebine bağlı olarak tam istihdam dengesi oluşacaktır (Unay,1996: 217).

1.3.2. Keynes'in İstihdam Teorisi

J.M. Keynes'in 1936 yılında yayınlamış olduğu 'İstihdam, Faiz ve Paranın Genel Teorisi' adlı kitabı, iktisat tarihinde önemli çalışmalardan biridir. Keynes, bu kitabında Klasik ve Neo-klasik iktisatçıların makro ekonomik görüşlerini, eleştirmiştir. Ekonominin devamlı olarak, tam istihdam seviyesinde dengede olabileceği görüşünü kabul etmemiştir

Keynes'in, istihdam teorisinde iki önemli kavram bulunmaktadır. Bunlardan ilki; milli ekonomide istihdam seviyesini oluşturan toplam arz ve toplam talep kavramlarıdır. Genellikle toplam talep kavramı üzerinde, toplam arzı veri olarak değerlendirmiştir. Diğer önemli kavramlardan biri ise efektif talep kavramı olmuştur. Efektif talep, ekonomide mal ve hizmet satın almak için fiilen harcanmış olan para miktarıdır. Bu duruma bağlı olarak ekonomide elde edilen toplam gelir, milli gelire eşit olacaktır (Dirimtekin,1981: 206).

Keynes'in genel teoride ortaya çıkarmış olduğu düşünce, toplam arz ve toplam talebin gelir ve istihdam düzeyini beraber belirlemiş olmasıdır. Keynes'e göre genel istihdam düzeyinin özü; istihdam hacmi, toplam talep fonksiyonu ile toplam arz fonksiyonunun kesiştikleri noktadır. Keynes istihdam hacmini, milli gelir ve çıktı düzeyine bağlı görmektedir. Milli gelirin büyümesi istihdamı da büyütecektir. Buna bağlı olarak Keynes'in istihdam teorisi 'gelir teorisi' olarak da adlandırılmaktadır (Wallace,1994:118).

Keynes'e göre kısa vade için istihdam düzeyi, ülke içindeki mallar için oluşan toplam efektif talebe bağlıdır. Toplam Efektif talep ne kadar büyük olursa istihdam hacmi de o kadar büyük olmaktadır. Bu durumun tam tersi de geçerlidir. Toplam efektif talep ne kadar küçük ise istihdam hacmi de o kadar küçüktür. Keynes efektif talepte oluşan eksikliğe bağlı olarak işsizliğin oluştuğunu öngörmektedir. Efektif talep eksikliği ise gelir ve tüketim arasındaki farklardan kaynaklanmaktadır. İstihdam oranını yüksek seviyede tutmak için yatırım aracılığı ile sağlanmalıdır böylece efektif talep oranı da artış gösterecektir (Unay, 1996: 219).

Keynes, Klasik iktisadi modellerin 'bırakınız yapsınlar-bırakınız geçsinler' felsefesinin tam zıttı bir görüşe sahiptir. Keynes devletin uygulayacağı çeşitli politikalar ile ekonomiye müdahale etmesi gerektiğini, bu durumun üretim ve istihdam hacmi üzerinden etkili olacağını savunmuştur. Özel sektör talebinin yetersiz olduğu dönemde, üretim ve istihdam düzeylerindeki düşüşleri önlemek için, devletin ekonomiye müdahale etmesi gerekir. Toplam talebi destekleyen politikalar uygulamalıdır (Unay, 1996: 219).

Keynes, ekonomilerde faiz haddini belirleyen unsurlar olarak likidite tercihi ve para miktarı olduğunu belirtmiştir. Para miktarı, likidite tercihi ve faiz haddi arasında bir bağlantı bulunmaktadır. İnsanların farklı faiz düzeylerinde ne miktarda ellerinde para tutmak isteyeceklerini göstermektedir (Aren,1992: 26-31).

Keynes, klasiklerin işgücü arzı teorisine karşı çıkmıştır. Ücretlerin, diğer fiyatlarla birlikte, tam esnek olduğu varsayımını reddetmiştir. Fiyatların ve ücretlerin esnekliği konusunda şüpheli bir yaklaşım sergilemiştir. Klasik modelde, iş gücü arzına bağlı bir fonksiyon reel ücretlerin artmasıdır. Buna bağlı olarak klasik modelde görülen işsizlik tamamen iradi işsizliktir. İşçilerin düşük ücretle çalışmak istememesinden kaynaklıdır (Yıldırım ve Karaman, 203: 140).

1.3.2.1.Emek Arz ve Talebi

Keynesyenlerin emek talebi üzerine yapmış oldukları açıklamalar Klasik iktisatçıların emek talebi üzerindeki görüşleriyle benzerlik içermektedir. Kısa vadede sermaye miktarının sabit tutulması, üretim miktarını istihdam düzeyi belirlemesine neden olmaktadır. Azalan verimler kanununa da dayanarak üretim de artış olması istendiğinde, emek girdisine bağlı olarak emeğin marjinal verimliliği azalmaktadır. Bu yüzden daha fazla emek talebinde bulunmak reel ücretlerin düşmesi ile mümkün olmaktadır (Savaş,1997: 215).

Keynesyen iktisatçılar klasik iktisatçılardan farklı olarak emek arzının parasal ücretlere bağlı olduğunu ileri sürmüşlerdir. Ücretlerin satın alma gücünden değil parasal ücret üzerinde durulmuştur. İşçiler için en iyi ücret parasal olarak değeri en yüksek olan ücrettir. Klasik iktisatta rasyonel düşünen işçiler keynesyen iktisatta kapitalist sisteme aldanan bireyler olarak görülmektedir (Ateş, 2014: 18).

Keynesyen iktisatçıların önemli gördüğü bir diğer konu ise nominal ücretlerin düşme yönünde esnek olmaması halidir. Gelişmiş ekonomiye sahip ülkelerde nominal ücreti kurumsal ilişkiler belirlemektedir. Sendikal mücadeleler, toplu sözleşmeler, ücretlerin belli bir seviyede olmasını sağlamaktadır. Emeğe olan talep artış gösterse bile tam istihdam seviyesine ulaşılmadan ücret düzeyi değişmemektedir (Ateş, 2014: 18).

1.3.3. Modern İstihdam Teorisi ve Sonrası Yaklaşımlar

Keynes'in istihdam teorisine karşı çıkan ilk görüş, Milton Freidman tarafından 1960 yılında Monetarist yaklaşım olmuştur. Bu yaklaşıma göre, Keynesyen teorisinin temelinde, toplam talebin belirlenmesidir. Para arzı, toplam hasıla ve istihdam değişkenlerini etkiler. Bu durum maliye politikalarından hem az hem de geçici olarak etkilendiği için monetarist görüşe göre sadece para önemli olandır. Monetarist iktisadi düşünceye göre fiyatların istikrarlı olması önemlidir. Yaşanılan ekonomik krizlerin sebebi olarak özel sektörlerdeki istikrarsızlıktan çok hükümetlerin kötü yönetmesinden kaynaklı olduğu savunulmaktadır (Parasız,1997: 32-41).

Piyasa başarısızlıkları kavramı yerine, devletin başarısızlığı kavramı kullanılmıştır. Friedman'a göre eksik istihdam, piyasanın normal sonucudur. Doğal eksik istihdam kavramını geliştirmiştir. Monetaristlere göre ülke ekonomisi için enflasyon, eksik istihdama göre daha tehlikelidir. Buna bağlı olarak işsizlikle mücadeleyi hedefleyen makro ekonomik politikalar yerine yüksek enflasyonun

yaratacağı, yüksek işsizlik politikalarına daha fazla önem vermişlerdir (Parasız,1997: 32-42).

Monetaristlere göre para arzında yaşanan değişimler, genellikle ekonomiyi mikro açıdan etkilemektedir. Aktif varlıkların, fiyat ve faiz oranlarında görülen değişimler sebebiyle, yeniden düzenlenme şeklinde ortaya çıkmaktadır. Ekonomide denge mevcuttur. İşsizlik ve enflasyon gibi ekonomik krizler görülmeyecektir. Bir ekonomide bu tür aksaklıklar bulunuyorsa bunun sebebi, ekonomiye uygulanan para ve maliye politikaları ile yapılan müdahalelerdir (Savaş,1997: 215-216).

Neo-Klasik iktisadi düşünceye göre, ülke ekonomisinin toplam üretim seviyesini, ülkenin sahip olduğu doğal kaynaklar, fiziksel kapital, emeğin niteliği ve miktarı, teknolojik gelişmişlik düzeyi belirlemektedir. Piyasada tam rekabet olduğunda ekonomi, düşük üretim düzeyinde ve düşük çalışma düzeyinde sürekli olarak durmaz. İşsizliğin artması durumunda, fiyatların ve ücretlerin düzeyinin de düşmesi, emek ve mal piyasasında arz talep dengesi oluşarak, ekonomi yeniden tam üretim ve tam çalışma düzeyine gelecektir (Ertop,2006:29).

Neo-Klasik teoriye göre, emek piyasasında oluşan talep fonksiyonu, ekonomi tam rekabet halindeyken, işverenlerin kar maksimizasyonu sağlaması ilkesine dayanmaktadır. Emek arzı, ülke nüfusunun miktarına, işçilerin çalışma ve dinlenme molalarında yapmış oldukları tercihlere ve reel ücretlere bağlıdır. Bu teoriye göre işsizliğin sebebi, reel ücret düzeyinin emek arz ve talebinin denge fonksiyonu üzerinde bir ücret düzeyinde oluşmasıdır. Ücretlerin artması sonucu, işgücü arzı artarak işgücü talebinin azalmasına neden olur. Bu bağlamda işsizlik oluşmaktadır (Ertop,2006: 35).

Talep yönlü iktisat teorisine karşı ortaya çıkan arz yönlü teoriye göre, Keynesyen iktisadi teoriye benzer şekilde, ekonomik sorunların temelinde üretimin talebe yetersiz kalmasıdır. Arz yönlü iktisadi teori, bu bakış açıları ile Say kanunu kabul görmektedirler. 1970 yılında yaşanan ekonomik sorunların sebebi olarak, toplam arzın değil toplam talebin önemli görüldüğü için talep yönlü ekonomik politikalar geliştirilmiştir. Üretimi teşvik eden ekonomik politikalar desteklenmiştir (Savaş,1997: 215-216).

Arz yönlü istihdam teorisinde mal arzında yaşanan artış ekonomik büyümeyi de arttırmaktadır. Ekonominin daha fazla mal ve hizmet üretebilme politikalarını desteklemektedir. Arz yönlü maliye politikası artan üretimi desteklemek adına vergileri

ve borçlanmayı düşürmeyi hedefler. Bu yaklaşım 1970 yılında Keynesyen talep politikasına alternatif olarak çıkmıştır.

Arz yönlü iktisadi görüşe göre enflasyonu önlemenin yolu olarak, istihdamı ve tasarrufları ve sermaye birikimini destekleyici politikalar uygulamaktır. Arz yönlü teorini temelinde vergi indirimleri kavramı yer almaktadır. Vergi indirimlerinden faydalanılarak, tasarruf ve sermaye birikimlerinin artış görülecek, sermaye-emek oranını yükseltecek, emek verimliliğini ve reel ücretleri artacaktır (Savaş,1997: 215-216).

1970 yılında Arthur Laffer tarafından oluşturulan Laffer eğrisi arz yönlü bir teoridir. Vergi geliri ve kamu harcaması arasında doğrudan ilişkinin mevcut olduğunu ileri sürmüştür (Bilgin,2018: 85-88).

Rasyonel beklentiler teorisi, 1970 yılların sonlarına doğru oluşan Keynesyen teoriye eleştirel bakış açıcısı sunan başka bir teoridir. Klasik iktisadi görüşe benzer bir makro ekonomik iktisadi görüşe sahiptir. Bu teoriye göre, bireyler tüm uygun enformasyonu kullanmaktadır, fiyat ve ücretler esnektir. Bireyler aynı hataları tekrarlamazlar. Rasyonel beklentiler teorisi ücret ve fiyatların esnekliğini arz ve talebin her zaman denge durumunda olmasına bağlarlar. Fiyatlar esnektir çünkü piyasalar her koşulda dengededir (Aren,1992: 26-31).

Rasyonel beklentiler iki ana bölümden oluşmaktadır. İlk olarak Lucas resesyonlarının kendi kendini düzeltebileceğine inanılıyor olmasıdır. İnsanlar birikim yapmaya başladığında, herkes tarafından durgunluğun olduğu birkaç çeyrek dönem sonra fark edilir. İşverenler daha az para kazandıklarını fark ederler ancak herkesin aynı durumda olduğunu fark etmesi zaman alır. Piyasada durgunluk yaşandığında üreticiler fiyatları, emekçiler ücret taleplerini düşüreceklerdir. Fiyatlarda yaşanan düşüş ile birlikte satın alma gücü artış gösterecektir bu durum para arzının artmasıyla aynı etkidir. Bu yüzden hükümetler para arzında düzeltmeye gitmeden beklemelidir. İkinci olarak hükümet müdahalesinin zarar vermesi durumudur. Bir durgunluk döneminde hükümetin müdahale aracı olan para politikasında uygulaması hemen cevap vermemekte gecikme yaşanmaktadır (Palley,2018: 475).

2. BÖLÜM

Asgari ücret kavramsal çerçeve olarak ele alınan bölümde, asgari ücretin tarihsel gelişimi ve iktisadi düşünürlerin asgari ücretle ilgili görüşleri yer almaktadır.

2.1.Asgari Ücretle ilgili Kavramsal Çerçeve

Bu bölümde ücret ve asgari ücret tanımlarına yer verilmektedir.

2.1.1. Ücretle İlgili Kavramlar

2.1.1.1.Ücret

Ülkeler, sahip olduğu kaynakları en üst düzeyde kullanarak potansiyel ekonomik büyümesini gerçekleştirmek istemektedir. Bu doğrultuda, ekonomik büyümenin temel bileşenleri olan sermaye, emek ve teknolojik gelişmeler üretim gibi faktörlerin içerisinde yer almaktadır. Ekonomik büyüme içerisinde, emek faktörü önemli bir unsurdur. Emeğin karşılığında ödenen ücret bu açıdan değerlendirildiğinde incelenmesi gereken konulardandır.

Anayasasının 55. Maddesinde Ücret, emeğin karşılığı şeklinde tanımlanmaktadır. Ücret, emeğin karşılığı olarak çalışanın hayatını idame ettirebilmesi için bir araç unsurudur. Çalışanın yaşam standartlarını belirleyen, hatta sosyal statüsünü oluşturan ücret bu açıdan büyük önem arz etmektedir.

Anayasa, çalışanların emeğini koruyarak yapılan işe uygun değerde ücret belirlemek ve iyi şartlar altında yaşamlarını idame ettirebilmeleri için, gerekli tedbirleri almak adına devlet yapısını sorumlu kılmaktadır (Koç, 2016: 15).

Ücretin; ekonomik, siyasal, hukuksal ve toplumsal açıdan birçok farklı anlam içermesi ücretin tanımının kapsamını genişletmektedir. 2003 yılında yürürlüğe girmiş olan, 4857 sayılı iş kanununun 32. Maddesinde ücret *"Bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutar."* şeklinde ifade edilmektedir (Sayın, 2019: 3).

Türk vergi hukukunda ödemenin ücret olması için üç unsuru yeterli kabul etmektedir. Bu unsurlar; belli bir iş verene tabi olmak, belli bir iş yerine tabi olmak ve belli bir hizmetin karşılığında ödemenin yapılmasıdır.

Ödemenin ücret olması için gereken unsurlar;

1. Belli bir işverene tabii olma durumu; işverene tabiiyet ücretin hizmet akdinden olduğunu göstermektedir. İşin işveren tarafından tabii olarak değerlendirilmesi hizmet akdi için belirleyici bir unsurdur. Çalışma

koşulları, çalışma süresi gibi unsurlar İş verene tabii olma durumunu belirleyici statüdedir. İşverenler; gerçek veya tüzel kişiler bir hizmet karşılığında ücret ödeyen taraftırlar. İşverene tabii olmak sözleşme, yönetmelik, tüzük ve kanunlar ile sağlanmaktadır. Örneğin bir işçinin işverene bağlı olması sözleşme ile sağlanırken, bir kamu çalışanının işverene bağlılığı kanun ile sağlanmaktadır.

2. Belli bir işyerine tabii olma durumu; işçinin mesleki veya ticari faaliyetlerini yürütebilmesi için gerekli olan yerlere bağlı olma durumunu ifade etmektedir. İş Kanunu'nun 2. maddesinde işyeri; "İşveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddî olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birim" şeklinde tanımlanmaktadır. Bu tanıma göre yapılan ödemenin ücret olarak görülebilmesi için işçinin hukuki anlamda işyerine bağlı olması gereklidir. Çalışan yapmış olduğu hizmeti fiili olarak iş yerinde yapma zorunluluğu yoktur.
3. Hizmet karşılığında ödemenin yapılması; işçiye yapılan ödemenin mutlaka belli bir hizmet karşılığında ödenmesini ifade etmektedir. Yapılan ödeme bağış, sosyal yardım gibi belli bir hizmet karşılığında ödenmiyorsa ücret olarak nitelendirilemez. Ödeme şekli nakit, mal ya da menfaat sağlanması şeklinde olabilir (Terzioğlu,2019:1936-1937).

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

Klasik iktisatçılar; bir malın değerinin, yine o malın üretiminde kullanılmış olan emek miktarı olduğunu ileri sürmektedirler. 'Emek-değer' teorisine göre bir malın 'kullanım değeri' bu maldan sağlanan faydayı gösterir. 'Mübadele değeri' fiyatı, göstermektedir. Bu kısımda fiyatı belirleyen nokta ise, doğal kaynakların 'mala' dönüşmesi için kullanılan verimli emek miktarıdır. Bu şekilde, emek hem mübadele değeri olarak hem de mutlak değer olarak, sabit bir ölçü oluşturmuş olur. Emeğin üretimden almış olduğu pay, ücret olarak nitelendirilmektedir. Ücretin ne kadar olması

gerektiği, ücret haddi şeklinde ifade edilmektedir. Ücret haddi, ücret fonu ve nüfusun büyüklüğüne bağlı olarak değişmektedir. Ücretler, ücret fonu ile ödenmektedir. Ücret fonu, işçilerin üretim dönemi boyunca geçim düzeyini sağlayacak mallardan oluşmaktadır. Ücret fonunun, işçi sayısına bölünmesi sonucu, ücret haddi ortaya çıkmaktadır (Kargı, 2013: 185-187).

2.1.1.2.Nominal/Reel Ücret Farkı

Nominal ve reel ücret ayırımında satın alma gücü açısından farklılıklar mevcuttur. Nominal ücret, ödenen ücretin nakdi olmasıdır. Ücretin para ile ifade edilen şekline denilmektedir. Reel ücret ise nakdi olarak alınan ücret ile satın alınabilecek olan mal ve hizmet bedelini ifade etmektedir (Pekin, 1987:169). Örneğin çalışan bir aylık ücreti ile 5 kilo et, 20 adet ekmek, 2 çift ayakkabı, 2 adet gömlek vb. mal ve hizmet alması durumu çalışanın aylık olarak reel ücretini ifade etmektedir.

2.1.1.3.Brüt/Net Ücret Farkı

İşveren bir işçisi için ödemiş olduğu ücretten vergi, sigorta, sendika kesintilerinden arınmamış ücrete brüt ücret denir. İşverenin ödemiş olduğu brüt ücretten vergiler, sigorta primleri, sendika kesintilerinin yapılmasından sonra işçinin eline geçen, kullanabileceği ücret net ücret şeklinde ifade edilmektedir (Zaim, 1997: 202).

2.1.1.4.Ayni/ Nakdi Ücret Farkı

Ücretin ödenme şekli itibariyle ayni veya nakdi ödenen ücret olarak ikiye ayrılmaktadır. Ayni ücret, çalışanın emeğinin karşılığında ücretin mal ve hizmet şeklinde ödenmesini ifade eder. Bu şekilde ödemenin yapılması günümüzde pek kullanılsa da ziraat iş kollarında kısmen karşılaşılmaktadır. Nakdi ücret ödemenin parasal ücret olarak ödenmesi durumunu ifade eder (Zaim,1997:207-262).

2.1.1.5.Çıplak Ücret/Giydirilmiş Ücret Farkı

Çalışanın, iş sözleşmesinde belirtilen ve fiilen uygulanan temel ücrete çıplak ücret denilmektedir. Çalışanın çıplak ücret tutarının yanı sıra yol ve yemek ücretleri veya sosyal yardımların dahil edilmesi durumuna giydirilmiş ücret denilmektedir. Mesai ücretleri, yıllık izin ücretleri çıplak ücret üzerinde hesaplanırken, Kıdem tazminatları, ihbar tazminatı giydirilmiş ücret üzerinden hesaplanmaktadır (Taşçı, 2018:17).

2.1.1.6.Ücret Haddi / Ücret geliri

Ücret haddi ve ücret geliri karıştırılması muhtemel iki kavramdır. Sabahattin Zaim ücret haddi ve ücret gelirini şu şekilde belirtmiştir; “*Ücret haddi, emeğin, belirli bir*

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

2.1.1.7.Geçimlik ve Fiili Ücret / Piyasa ve Tabii Ücret

Klasik iktisatta devlet müdahalesi olmadan ‘bırakınız yapsınlar, bırakınız etsinler’ görüşü ile oluşan fiili piyasa ücretinin gelebileceği en düşük seviyeye geçimlik-tabii ücret denilmektedir. Farklı anlamları ifade etmesine rağmen Adam Smith’in fiili ücret ve geçimlik ücret kavramlarının yerine David Ricardo piyasa ücreti ve tabii ücret tanımlarını kullanılmıştır. Tabii ücret arz ve talebin belirlemiş olduğu piyasa ücretinin en düşük seviyesidir. Ricardo Ekonomi Politiğin ve Vergilendirmenin İlkeleri kitabında tabii ücret kavramını şu şekilde açıklamıştır; “İşçilerin yaşamasını ve sayıca artmaksızın veya azalmaksızın, neslini sürdürmesini sağlayan bir fiyattır.” (Kazgan, 2000: 87).

2.1.1.8.Asgari Geçim Ücreti

Dört kişiden oluşan bir ailenin aylık mutfak masraflarının rakamsal olarak ifade eden ‘açlık sınırı’ kavramına yakın bir ifadedir. Genellikle sendikalar tarafından tespit edilmektedir. Satın alma gücünü içinde bulunduran bir kavram olması sebebiyle asgari ücret ve asgari geçim ücreti arasında rakamsal farklılıklar mevcuttur. Genellikle asgari ücretin düşük olmasına yönelik bir karşılaştırma aracı olarak kullanılmaktadır (Taşçı,2018:18).

2.1.1.9.Asgari Gelir Hakkı

İlk kez Thomas Paine 1792 tarihinde Fransız devriminden sonra ‘Özgürlük, Eşitlik, Kardeşlik’ kavramlarına uygun olarak herkesin asgari gelir hakkına sahip olduğunu belirtmiştir. Gelir seviyesi yoksulluk düzeyinin altında olan hane gelirinin sosyal yardımlar ile hane gelirinin asgari geçim düzeyine çekilmesi için yapılan ödemelerdir. ‘Aile Sigortası’, ‘Vatandaşlık Hakkı Ödemesi’, ‘Temel Gelir’ şeklinde de tanımlanmaktadır. Refah ve sosyal devlet anlayışına sahip olan ülkelerde veya gelir dağılımının aşırı bozuk olduğu ülkelerde örneğin Meksika, Brezilya gibi ülkelerde uygulanmaktadır. Asgari gelir hakkı emek karşılığında kazanılan bir ücret değildir. Ülke sınırında devletin vatandaşlarına sunmuş olduğu cüzi miktarda bir gelirdir. Asgari ücret gibi belli bir emeğin karşılığında verilmemektedir. Bu yüzden vatandaşları çalışmamaya sevk edeceğini ileri süren görüşlerde mevcuttur (Taşçı, 2018; 19).

2.1.2. Asgari Ücret Tanımı

Asgari ücret kavramı, normatif bir kavram olması sebebiyle birçok tanımı mevcuttur. Bu tanımlar, zaman içinde, toplum yapısına göre ve ekonomik politikaya göre değişiklik gösterir. İş kanunu kapsamında asgari ücret, işçilerin sosyal ve ekonomik seviyesinin düzenlenmesi için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yılda bir defa, asgari ücret tespit komisyonu tarafından belirlenir. Asgari ücret çalışanların zorunlu ihtiyaçlarını karşılanması ve insani yaşam standartları dikkate alınarak belirlenmektedir (Kurtcebe ve Horzum, 2017: 7).

Asgari ücretin tanımı, ülkelerin sosyal ve ekonomik etkileri nedeniyle farklılık göstermektedir. Bu yüzden asgari ücretin miktarı her ülkede farklıdır. Ancak genel hatları ile işçilerin ihtiyaçları gözetilerek, işletmelerin imkanları ve zaman koşulları doğrultusunda belirlenmektedir (Korkmaz, 2003: 4).

Emeğini arz eden işçinin, onurlu bir yaşam standardında hayatını idame ettirmesi fikri, kamu otoritesini işçileri korumaya almaya itmiştir. Devlet, işçi sınıfının çalışma koşullarını ve yaşam standartlarını düzeltmek için birçok sosyal politika aracı kullanmaya başlamıştır. Ücretler konusunda düzenleme aracı olan ilk müdahale, asgari ücret uygulaması olmuştur. Dünyada ilk defa asgari ücret, 20. yüzyılın başlarında çeşitli ülkeler tarafından uygulanmıştır. İkinci Dünya Savaşından sonra birçok ülke çalışanlarını korumak amacı ile anayasa veya yasalarında asgari ücret uygulamalarına yer vermiştir. Devletler, asgari ücretin uygulanması fikrini sadece işçileri korumak adına değil aynı zamanda sosyal devlet ilkesi gereği adil gelir dağılımını sağlamak için benimsemişlerdir (Gümüş ve Akgüneş, 2020: 113).

2004 yılında yayınlanmış olan Asgari Ücret Yönetmeliğine göre ise, “İşçilere normal bir çalışma günü karşılığı ödenen ve işçinin gıda, konut, giyim, sağlık, ulaşım ve kültür gibi zorunlu ihtiyaçlarını günün fiyatları üzerinden asgari düzeyde karşılamaya yetecek ücrettir.” şeklinde tanımlanmaktadır (Çiçek, 2018: 23).

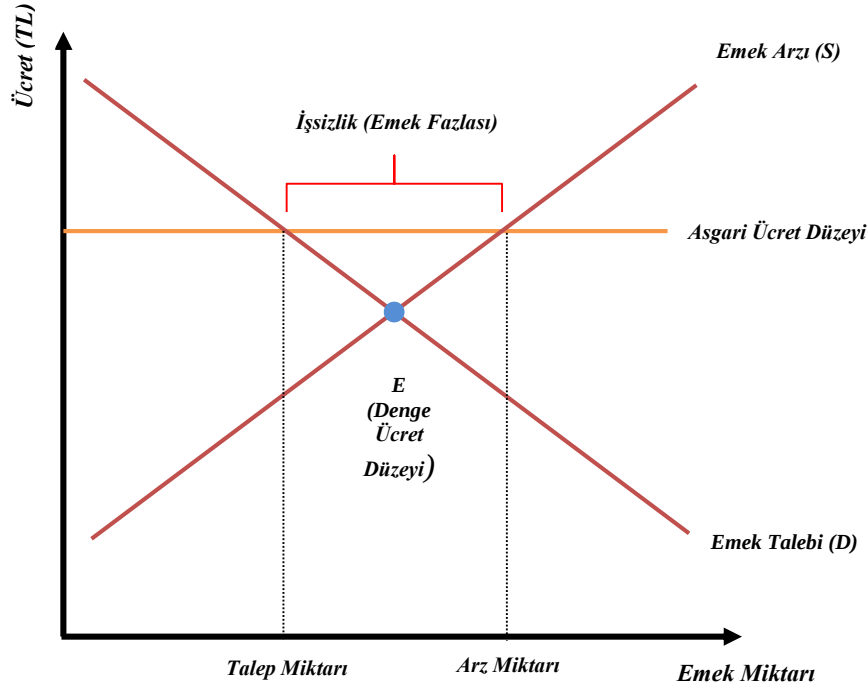
Ekonomi tarihi, birey-toplum-devlet ilişkisi içerisinde farklı siyasi ve sosyal etkilere uğramıştır. Bireyler yine bireyler tarafından köleleştirilmiş ve bunu yaparken de emeği ötekileştirmişlerdir. Çalışma ilişkileri tarihi, aynı şekilde işveren-çalışan ilişkisinde, insan onuruna yakışmayan çalışma şekilleri oluşmuş ve emek sömürsüne maruz kalınmıştır. Fakat bu durum, sosyal ekonomik ve siyasi olarak toplumun gelişmesi ile bağlı şekilde sürekli gelişim, iyileşme ve koruma göstermeye başlamıştır (Öçal ve Korkmaz, 2019: 8).

Dünyada ilk kez asgari ücret uygulaması, M. Ö. 2000li yıllarda Hammurabi kanunlarında görülmektedir. Asgari ücret uygulamaları, bugünkü anlamında ise ilk kez 1890 'lı yıllarda Yeni Zelanda ve Avusturalya ' da çıkan endüstriyel anlaşmazlıkları önlemek için uygulandığı görülmektedir. İlk olarak uygulanan bu asgari ücret, nispeten az bir kesim işçiyi kapsayıp nispeten daha kötü şartlarda çalışan işçiler için uygulanmıştır. Asgari ücretin ilk zamanlarında evde çalışan özellikle kadınların korunması amacıyla uygulanmıştır (Korkmaz, 2004: 54).

Türkiye’de, yasal olarak asgari ücretin tespit edilmesi gerektiğine ilk defa, 1923 yılı İzmir İktisat Kongresinde değinilmiştir. Ancak asgari ücrete ilişkin ilk yasal düzenleme, 1936 tarihinde 3008 sayılı kanun ile yapılmıştır, fakat 1951 yılında asgari ücretin tespitine başlanmıştır. Asgari ücret, 1951-1967 yılları arasında, yerel ekonomik sosyal farklılıkları dikkate alarak yerel düzeyde katılımcılardan oluşan bir komisyon aracılığı ile belirlemiştir (Öçal ve Korkmaz, 2019: 193).

İşçinin üretim fonksiyonu içinde çok önemli bir yeri vardır. Kapitalist ekonomilerde, belirli bir pazar oluşturmak adına üretim yapılmaktadır. İşçi sınıfının yapmış olduğu toplam katma değerden işçiye ödenmekte olan kısım, ücreti oluşturmaktadır. Geriye kalan pay ise işletme sahipleri ve girdi sağlayıcıları tarafından paylaşılmaktadır (Koç, 2016: 15).

Şekil 1. Asgari Ücretin Emek Piyasasındaki Yeri



Kaynak: Taşçı (2018) kaynağından yararlanılarak yazar tarafından hazırlanmıştır.

Emek piyasasında, hükümet müdahalesinin olmaması durumunda denge ücret düzeyi piyasada oluşan arz ve emek talebine bağlı olarak oluşmaktadır. Asgari ücret uygulaması ile hükümet ücretlere müdahale ederek denge ücret oluşumunu Şekil 1 de görüldüğü üzere E noktasının üzerinde “Asgari Ücret Düzeyi” ile sağlanmaktadır. Ekonomik dengesizliklerin yeniden dengeye düzeyine gelmesi için asgari ücret politikasının, ekonomik politikalar ile uyum içinde olması gereklidir.

1 Ocak 1951 yılında çıkan asgari ücret tespitine ilişkin yönetmeliği, Mahalli asgari ücret tespit komisyonun yapısını işleyişini ve sürecini kurallara bağladı. Böylece 1951-1967 dönemi arasında kademeli bir şekilde asgari ücret uygulaması ülke genelinde faaliyete geçmiştir (Erdoğan, 2014: 6).

Asgari yaşam standartlarına göre belirlenen asgari ücret kamu otoritesi için yoksullukla mücadele aracı olmuştur. Ücretin alt limitinin kanun ile belirlenmesi ve belirlenen bu limitin altında ücretin verilmemesi yoksulluk ile mücadele eden çalışanı korumaktadır (Öçal ve Korkmaz, 2019: 186).

2.1.3. Asgari Ücretin Amacı ve Özellikleri

Asgari ücret düzeyi sosyal ve ekonomik hayatımızı derinden ve tüm yönleriyle etkileyen faktörlerden biridir. İşçi açısından asgari ücret, gelir kaynağı olarak görüldüğü

için çalışanın hayat standartlarını doğrudan etkilemektedir. Aynı zamanda ücret işveren açısından bir maliyet kalemi olarak görülmektedir. İşletmenin kar- zarar durumuna etki etmektedir. Asgari ücretin tüm bu durumlara ilaveten ekonomiye en önemli etkisi, devletin piyasaya müdahale aracı olmasıdır. Milli gelirin adil bir şekilde dağıtılmasını göstermekte ve asgari ücret devlet tarafından işçiyi ve işvereni hukuksal anlamda bağlayıcı kılmaktadır. Aynı zamanda asgari ücretin en önemli olgusu toplumun yaşam kalitesinin belirli bir düzeyin altına düşmesini engellemek ve hayat kalitesini arttırmak bakımından sosyal bir değişken özelliği taşımaktadır (Karamızrak, 2019: 90).

Asgari ücretin amaçlarından ilki çalışanın geçim sağlayabileceği bir ücretin düzeyinin olmasıdır. İkinci amaç ise ani ücret düşüşlerine karşı çalışanın korunmasıdır. Bu durum açıklanacak olursa işsizlik seviyesinin yüksek olduğu dönemlerde işverenler, arz fazlalığından faydalanarak işçi ücretlerini düşürmek istemektedir. Bu ücret düşüşlerine karşı çalışanı korumak için ücretlerin geçimlik seviyede olması asgari ücret ile sağlanmaktadır (Uzunoğlu, 2021: 8).

Asgari ücret uygulaması, denetim ve koordinasyon kolaylığı sağlamaktadır. Asgari ücretin, genel kapsamlı olması yani ülke içindeki tüm çalışanları kapsayıcı olması, ulusal yönetimin ücret denetimi ve işçi işveren ilişkisi koordinasyonunun oluşmasını sağlamaktadır (Korkmaz, 2004: 61).

Asgari ücretin, çalışanlar için çeşitli açılardan faydaları ve amaçları bulunmaktadır. Ücret çalışan bireyin sosyo-ekonomik durumunu belirlemektedir. Ücret ile kişinin saygınlığı, toplum tarafından kabul görülmesi ve toplumdaki statüsü açısından doğrudan bir ilişki söz konusudur. Aynı zamanda ücret, işçi için bir motivasyon kaynağıdır. Çalışanın gelir kaynağı olan ücret, işçinin çalışmaması durumunda gelir elde edememesi anlamına gelmektedir. Bu yüzden ücret haktır ve korunması gereken bir unsurdur. Devletler ise sosyal devlet anlayışından dolayı bu hakkın korunması aşamasında devreye girmektedir. Diğer bir açıdan asgari ücret farklı ücret alan işler kapsamında da referans niteliği taşımaktadır. Tarım işçileri, sigortasız çalışanlar, kamu işçileri gibi çalışanların ücretlerine referans ücret olarak konu olur. Bu yüzden asgari ücret birçok ülkede geniş ve kapsayıcı bir kitleye sahiptir. Aynı zamanda bu farklı sektörlerde farklı skalalarda çalışan işçilerin arasındaki ücret farklılığının azalması yönünde önemli rol alır (Özdemir ve Dayıoğlu, 2015: 237).

İşçinin mesleki uzmanlığı, yaşı, cinsiyeti, dini, gibi faktörler dikkate alınmaksızın çalışan kişinin asgari ücrete hakkı vardır. Asgari ücretin diğer ücret türlerinden farklı bir yapısı vardır. Bu ücretin tespitinde verimli çalışma, zaman dilimi, karlılık oranları iş değerlendirmesi gibi unsurlar dikkate alınmaz. İşçinin insan onuruyla yaşamını idame ettirebilmesi için gereken ücret miktarıdır (Çiçek, 2018: 23).

Asgari ücret politikasının özelliklerinden biriside bir çalışma günü şeklinde ödenen bir ücret olma özelliğidir. Ücret Yönetmeliğinin madde 4/d de yer alan tanıma göre işçiye bir çalışma günü karşılığı ödenir. Bu tanıma göre işçinin işe gelmediği günler işverenden ücret talep edememesi anlamına gelmektedir (Korkmaz, 2004: 54).

İşçi normal çalışma süresinin dışında belirlenmiş olan çalışma süresinden fazla mesai yapması durumunda 4857 sayılı iş kanunun 41. maddesinde yer alan koşullar çerçevesinde işçiye fazla çalışılan günler için ücretin ödenmesi gerekmektedir (Küçük, 2016: 7).

Asgari ücretin amaçları

- Devlet için önemli bir politika aracı olması
- "Eşit işe eşit ücret" ilkesinin olması
- Ani ücret düşüşlerine karşı işçiyi korumak
- Emek sömürsünün önüne geçmek
- İşverenler arasındaki haksız rekabeti önlemek
- Sosyal yardımlaşma ve sosyal devlet ilkesinin bir aracı olması
- Denetim ve koordinasyon kolaylığı

Asgari ücretin özellikleri

- Hukuksal olarak bağlayıcıdır. Mevzuat hükümleri çerçevesinde taraflar arası pazarlık konusu olamaz. İşverene karşı hukuki ve cezai sorumluluklar yüklemektedir.
- Gelirin adil paylaşımı açısından ve yoksullukla mücadele açısından bir sosyal politika aracıdır.
- Ülke politikasında tüm çalışanları kapsayıcı olduğu için üretim ve tüketim etkisi vardır (Kurtcebe & Horzum, 2017: 3).

2.2.Asgari Ücretle İlgili İktisadi Yaklaşımlar

Asgari ücret, makroekonomik değişkenler üzerinde hem sosyal hem ekonomik bir politika aracı olmuştur. Ekonomik yapının şekillenmesi açısından iktisatçılar arasında fikir birliği bulunmamaktadır. Farklı iktisadi düşünceler arasındaki bu fikir ayrılıklardan birisi devletin ekonomiye müdahale etmesine ilişkin görüş ayrılıklarıdır. En çok üzerinde tartışılan konulardan birisi istihdam asgari ücret ilişkisi olmuştur. Bu bölümde farklı ekollerden iktisatçıların, devletin piyasaya müdahale aracı olan asgari ücret uygulamaları hakkındaki görüşlerine yer verilecektir.

2.2.1. Liberal İktisadi Görüş Göre Asgari Ücret

Liberalizmi savunan iktisatçılardan Adam Smith devlete üç ana görev vermektedir. Bu görevlerden ilki savunmadır. Devlet, dışarıdan gelecek güçlere karşı halkını korumalıdır. İkinci görevi ise adaleti sağlamaktır. Hukuk kurallarını belirlemektir. Son görevi ise kamu kurum ve kuruluşlarının devamlılığını sağlamaktır. Bu görevler dışında devletin ekonomiye müdahale etmemesi gerektiğini savunmuştur (Yasa,2018:153).

Liberal düşüncede birey özgürdür ve buna karışılmaz şeklinde bir inanış mevcuttur. Hukuk normları ile sınırlandırılmış, adaleti sağlayan, asgari devlet anlayışı benimsenmiştir. Liberal iktisatçılar, devletin ücretlere müdahale etmemesi gerektiğini savunmaktadırlar. İş gücü piyasasında, arz ve talebin kendiliğinden belirlenmesi ücretlerin reel ve adil bir ücret olacağını savunmaktadırlar. Asgari ücret uygulanması durumunda, işçi sınıfının kendini geliştirmeyeceğini, verimliliğin artmayacağını ve asgari ücretin kayıt dışı istihdamı arttıracığı görüşüne sahiptirler (Özata ve Esen, 2010: 57).

Tartışmaların temelini, Neo-klasik paradigma tezleri oluşturmuştur. Asgari ücretteki artışın istihdamı azaltacağı ve kayıt dışı istihdamı artıracığı savunulmuştur. Klasik iktisada göre ücretlerin geçimlik düzeyde olması doğal bir durum olarak görülürken, Marxs bu durumun bir sömürü olduğu görüşünü ileri sürmüştür. Marxs'ın bu bakış açısı üzerine liberal iktisatçılar, emek- değer teorisini savunmayı terk etmiştir. Neo-klasik iktisat tarafından marjinal-değer teorisi geliştirilmiştir. Bu teoride, firmalar için istihdamlarını arttırmak daha fazla üretim yapıp daha fazla kâr elde etmek demektir. Firmalar, istihdam düzeyini şu şekilde belirlemektedir: Fazladan bir birim istihdam sağlanması durumunda, emeğin meydana getirdiği, marjinal ürünün geliri ve emeğe

ödenek olan ücretin, karşılaştırılması ile belirlemektedir. Bu karşılaştırmaya bağı olarak, firma geliri ücretten fazla olduğı süre boyunca işçi almaya devam edebilecektir (Kargı, 2013: 185).

David Harvey ileri sürdüğü iktisadi yaklaşım biçimini şu şekilde özetlemektedir: “Neo-liberalizmi savunanlara göre, kendi kendini düzenleyen serbest piyasaların varlığı, güçlü özel mülkiyet haklarının olması, serbest ticaretin temel alınması ve bireysel girişimciliğin serbest bırakılması insan refahını artırmanın en iyi yoludur. Devletin rolü ise kendi kendini düzenleyen piyasalara müdahale etmeden bu çerçeveyi korumaktır.” (Koç, 2016: 3).

2.2.2. Klasik İktisadi Görüşe Göre Asgari Ücret

Klasik iktisatçılar devletin, asgari ücreti uygulaması dahil olmak üzere, ekonomiye müdahale edilmesine karşı çıkmaktadırlar. Asgari ücret uygulamasına karşı çıkılmasının dört ana sebebi bulunmaktadır.

- Sözleşme özgürlüğüne müdahale edilmesi
- Ürün ve hizmetlerin gerçek değerlerini yansıtmaması
- Çalışanların tembelleşmesine neden olması
- İşverenlerin kayıt dışı işçi çalıştırmasına neden olması (Sever ve İğdeli, 2018: 2).

İktisat teorilerine göre işçi ücreti kişinin kendi kendine geçinebileceği seviyede olmalıdır. Adam Smith'e göre doğal ücret, çalışan işçinin hayatta kalabilmesi için olması gereken en az ücreti, yani asgari ücreti göstermektedir. Doğal ücret ile geçim sağlayan bir işçi, sadece kendi varlığını koruyup geçimini sağlayabilir. Ferdinand Lasalle'nin 'Ücretin Tunç Kanunu' teorisine göre asgari ücretin geçimlik düzeyin üzerine çıkması durumunda, nüfus artışı yaşanıp buna bağı olarak artan emek arzı, ücret düzeyini yeniden geçimlik seviyesine çekecektir (Tüleykan, 2019: 207).

Klasik iktisadi görüşe sahip olan Ricardo'ya göre emek, iki fiyatlıdır. Bunlardan ilki, işçinin geçimini sağlamasına yetecek olan, kendi ve ailesi için kullanacağı, emeğin doğal fiyatıdır. İkincisi ise piyasa fiyatıdır. Piyasa fiyatı, emek arz ve talebine göre oluşmaktadır. Ricardo'ya göre, doğal ücrete dış müdahale olsun veya olmasın fark etmeksizin, uzun dönemde ücretin en az geçim seviyesine ineceğini belirtir (Gök, 2015: 224). Herhangi bir nedenden dolayı piyasa ücretlerinin, doğal ücretin üzerinde olduğı

gözlemlenirse, emek arzı da bu duruma bağlı olarak artış gösterecek ve ücret seviyesi tekrardan doğal ücret düzeyine gerileyecektir (Korkmaz vd., 2013: 55).

Ricardo, ücreti işçilerin geçimlerini sağlama maliyeti olarak görmektedir. Ücretin piyasa ve doğal olmak üzere iki farklı değeri bulunmaktadır. Piyasa değeri, belirli bir süre doğal ücretin altında veya üstünde belirebilmektedir. Ancak Ricardo'ya göre ücretler doğal düzeye gelme eğilimindedir. Piyasada ücretlerin, uzun süre doğal ücret seviyesinin üzerinde belirmesi halinde uzun dönemde nüfus artacak ve artan nüfusa bağlı olarak iş gücü artarak ücretlerin asgari düzeye inmesini sağlayacaktır. Malthus'a göre ise ücret seviyeleri, ücret fonu ile işçi sayıları arasındaki oran ile belirleneceğini savunmuştur (Dinler,2002:421).

Neo-klasikler ise, asgari ücret uygulamasının, doğal denge düzeyini bozduğunu ileri sürmektedirler. Sendika faaliyetleri gibi ücret düzeyine etki eden faktörlerin, ücret düzeyinin, reel ücret düzeyinin üstünde oluşmasına sebep olmaktadır. Böyle bir durumda istihdamın artması, işsizliğin azalması için reel ücretlerin düşürülmesi önerisini sunmaktadırlar. Çünkü bu durum emeği ucuz hale getirerek, işvereni daha çok istihdama teşvik edecektir(Gümüş ve Akgüneş, 2020: 113).

2.2.3. Sosyalist İktisadi Görüşe Göre Asgari Ücret

1800'lü yılların sonunda çalışma şartlarının kötüleşmesi, işçi sınıfının sömürgeye uğraması sonucu klasik iktisadi görüş eleştirilmeye başlanmıştır. Sosyalist iktisatçılar, asgari ücret uygulamasının işçi emeğini koruyacağını, sömürgeyi önleyeceğini, asgari yaşam standartlarında, insan onuruna yakışır bir yaşam sunacağını savunmaktadır. Bu iktisatçılara göre asgari ücret uygulamasının olmaması durumunda, toplam talebin azalacağı, bu azalmaya bağlı olarak ekonomik büyümenin olumsuz etkileneceğini savunmaktadır (Kargı, 2013).

Ekonomideki birçok değişkenlerde olduğu gibi asgari ücretin de hem olumlu hem de olumsuz etkileri olabilmektedir. Asgari ücretteki artışlar işçilerin gelirlerini arttırırken, tüketim talebini ve enflasyonu arttırmaktadır. Eğer bu artış durumu, üreticinin karından karşılanıyor ise gelir durumu olumlu etkilenmektedir. Ancak bu durum kâr oranı düşen üreticilerin, rekabet gücünü olumsuz etkilemektedir. Bazı firmalar bu durumda piyasadan çekilip, ekonomik daralma sebep olabilir. Asgari ücret artışı ile birlikte ekonomik kapasite kullanımının da artması, büyüme ve gelir dağılımında düzelmesine aracı olur (Tüleykan, 2019: 207).

Sosyalist iktisadi düşünceye göre asgari ücretin, devlet tarafından belirlenmesi, işçi emeğini korunması, sömürgeye maruz kalmamasını, işçilerin asgari yaşam düzeyinde hayatlarını idame ettirebilmesini sağlamaktadır. Sosyalist iktisadi düşünceye göre asgari ücret, yasal bir hak olarak görülmektedir (Sever ve İğdeli, 2018: 2).

Ayrıca sosyalist iktisadi düşünceye göre asgari ücretin uygulanmaması durumunda, işverenlerin işçi ücretlerini düşük düzeyde ödemesi, ekonomik büyümeyi negatif etkilemektedir. İşçi sınıfının tüketim düzeyinin nispeten yüksek olduğu düşünüldüğünde, tüketim harcamasının azalması ve buna bağlı toplam talepte bir azaltmaya zemin hazırlayacağı, ekonomik büyümeyi negatif yönlü etkileyeceği savunulmaktadır (Özata ve Esen, 2010: 57).

2.2.4. Keynesyen İktisadi Görüşe Göre Asgari Ücret

Keynesyen iktisatçılar, işçilerin daha yüksek tüketim eğiliminde olduğunu varsayarak ücretlerdeki artışın toplam talebi arttırarak, toplam çıktıyı da arttıracığı yönünde görüşe sahiptir. Keynesyen iktisatçılar, asgari ücret ile istihdam arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu savunmaktadır (Kargı, 2013).

Keynesyen iktisat, makro iktisadi açıdan ücretlerin, emek arz ve talebinin kesiştiği noktada oluştuğunu ancak yapışkan olduğunu öne sürmektedir. Neo-klasik iktisatçılar ekonomiyi, 'görünmez el' yardımı ile işleyen ekonomik hataların kendiliğinden düzeleceği mekanizma şeklinde görmektedir. Esnek ücretler sayesinde piyasanın temizliği sağlanmış olacak ve emek piyasasında emek arzı ve talep fazlası oluşmayacaktır. Piyasanın görünmez el aracılığıyla tam istihdamı sağlaması sonucunda ekonomide iradi olmayan işsizlik sorununun kalmayacağı görüşünü benimsemektedir. Ekonomiye müdahale yapılmaması sonucunda mekanizma dengeyi, ücret esnekliği yoluyla sağlayacaktır (Gümüş ve Akgüneş, 2020: 113).

Keynes, reel ücretlerin düşürülmesi istihdamı arttırıp, işsizliği azalmayıp aksine ücretlerdeki bir azalma, toplam talepteki azalmaya sebep olacağı için bu durumun ekonomide üretim düzeyini azaltacağını savunmaktadır. Ücretlerdeki azalmanın, ekonomik daralmaya neden olacağını ileri süren Keynesyenler, bu dönemdeki sabit ücretlerin yani asgari ücretin ekonomide istikrar sağlayıcı özelliği olduğunu ileri sürmektedir (Kargı, 2013).

İşsizliğin yoğun yaşandığı dönemlerde, ücretlerin azalmaması belirli bir düzeyde sabit kalması toplam talep üzerindeki olumsuz etkiyi kırarak, ekonominin en azından

daha da kötüye gitmesini engelleyecek, ekonominin iyileşmesi yönünde katalizör görevini olacaktır (Özata ve Esen, 2010).

Keynes'e göre, emek birimi ile reel ücretin istihdam miktarı arasında ters bir ilişki mevcuttur. İstihdam arttığında, emek birimi başına düşen ücret, kısa dönemde düşmektedir. Azalan verimler yasasının geçerli olduğu sürede, istihdam arttıkça marjinal ürün azalacaktır. Bu önerme ile istihdamın arttığı durumda, marjinal ürünün ve ücretlerin azaldığı görülmektedir. Azalan verimler kanununun geçerli olduğu durumda ortaya çıkan, istihdam düzeyindeki artışların temel sebebi, efektif talepte artışın olması durumudur. Başka bir ifadeyle efektif talepteki artış miktarı, istihdam düzeyini de arttırmaktadır. İstihdam düzeyindeki artışların, azalan verimler kanununda geçerli olması halinde, reel ücretlerin azalmasını etkilemektedir. Keynes'e göre reel ücretler istihdamı değil, istihdam düzeyi, reel ücreti belirlemektedir. Böylece istihdam ve reel ücretler arasındaki ilişki incelendiğinde, Klasik ve Neo Klasik modellerin aksine Keynes'e göre nedensellik, istihdamın reel ücreti belirlediği yönündedir (Sever ve İğdeli, 2018: 2-3).

Keynes'e göre işsizlik istek dışıdır, isteğe bağlı değildir. Çünkü işçiler düşük ücretle de olsa cari ücret seviyesinde çalışmalarına devam etmektedirler. Bu durumun temel nedeni işçilerin 'para aldanması' şeklinde açıklanmıştır. Böylece parasal ücretlerde yaşanan azalma reel ücretleri düşürecek ve ekonomi kendiliğinden tam istihdam seviyesine gelecektir. (Kargı,2013:183).

2.3.Asgari Ücretin Tarihsel Gelişimi

Bu bölümde, öncelikle dünya genelinde asgari ücretin tarihsel gelişimi, sanayi devrimi öncesi ve sonrası şeklinde iki gruba ayrılarak incelenmiştir. Daha sonra Türkiye de asgari ücretin gelişimine yer verilmektedir.

2.3.1. Sanayi Devrimi Öncesi Asgari Ücret

Asgari ücretin tarihçesine dair ilk izlenimler, Antik Yunan'a kadar dayanıyor olsa da modern anlamda asgari ücret uygulaması oldukça yakın bir zaman diliminde görülmektedir. Antik Yunan döneminde kölelik sistemi olduğu için ücret kavramı henüz belirlenmemiştir. 15. Yüzyılda Antonius tarafından ortaya çıkan adil ücret, işçinin ailesiyle birlikte yaşama imkânı verilen ücretin seviyesi olarak belirlenmiştir. Tarihsel süreç de ücretlerinin, ihtiyaçlarının ve sistemin değişmesiyle, farklı dönemlerde farklı ücret uygulamaları görülmektedir (Ören ve Yüksel, 2012: 35).

Anadolu’da, Orta Çağ döneminde kullanılan lonca sistemi çalışma ilişkilerini düzenleyen, usta-çırak ilişkilerini ve ücret düzeyini belirleyen bir sistemdir. Şehirlerde üretilen ürünlerin denetiminin yapılmaktaydı. Ayrıca loncalar ürün satışının ve teşkilatlanmanın yapıldığı yerlerdir. İşçi ve işveren arasındaki sınıf ayrımının tam olarak belirginleşmediği, Orta Çağ döneminde lonca sistemi asgari ücrete benzer bir uygulamaydı. Orta Çağ döneminde, Batı ve Doğu dünyasında mesleki birlikler olan lonca meslek üyeleri bulunuyordu. Loncalar, meslek üyelerinin ihtiyaçlarını ve yükümlülüklerini takip ederdi. O dönemde, lonca meslek gruplarının asıl amacı ücret tespiti veya geçim imkanlarını kontrol etmek değil, daha çok meslekler arasında haksız rekabeti önlemek ve düşük kalitede mal üretimini engellemektir(Akın, 2016:141).

13. yüzyılda felsefe ve din bilimi birlikte kullanılarak yeni bir düşünce akımı başlamıştır. Bu dönemde Müslüman Araplar Aristo’nun eserlerini Latinceye çevirmişlerdir. Aynı zamanda bu dönemde adil ücret, mülkiyet, faiz gibi kavramlar üzerinde çalışmalar yapılarak ücret kavramının temelleri oluşturulmuştur. Ücret kavramı 13. yüzyılın sonlarında ortaya çıkmıştır. Ancak bu dönemde kölelik olduğu için uygulama olmayıp üzerinde konuşulan bir konu olmuştur. Merkantalistler ücretlerin imkanlar dahilinde az da olsa verilmesi gerektiğini savunmuşlardır (Ören ve Yüksel, 2012).

Sanayi devriminden önce tarım toplumunda emek genellikle mevsimlik olmakta geçici bir süre karşılığında çalışmanın sonucunda ücret ödenmekteydi. Ücretler ise doğal koşullara ve tarımdan elde edilen verime bağlı olarak değişmekteydi. Verilen ücretlerin belirli bir standardı olmadığı için işçi-işveren arasındaki pazarlığa bağlı olarak değişkenlik gösterebilmekteydi (Toptaş, 2018 :12).

2.3.2. Sanayi Devrimi Dönemi ve Sonrası Asgari Ücret

1768 yılında James Watt’un buhar makinesini bulması ile sanayileşme süreci başlamış kabul edilmektedir. Sanayileşme süreci ile emek yoğun üretimden, sermaye yoğun üretim sistemine geçilmiştir. Tarıma dayalı ekonomiden sanayiye dayalı bir ekonomiye geçiş başlamıştır (Ören ve Yüksel, 2012: 36).

1831 yılında Fransa’nın Lyon şehrinde ipek endüstrisindeki işçiler onurlu ve insani bir yaşam düzeyi ve asgari ücret düzeyi için üç gün boyunca süren grev başlatmışlardır. Grev başarısız sonuçlanmıştır ancak asgari ücret fikri birçok farklı ülkelerde yankı yapmıştır. Sanayi devrimi ile emek artık tek başına bir sermaye aracı

olmaktan çıkmıştır. Emeğin yanında makine gücü kullanılmaya başlamıştır. Makine demek belirli bir sermaye demektir. Böyle bir sermaye gücü karşısında emek üreten işçilerin, ücret pazarlığı konusunda zayıf bir pozisyona düştüğü görülmektedir (Sayın, 2019: 19). Bu süreçte, çalışma hayatının temelleri atılmıştır. Ayrıca sanayi devrimi ile kitle üretiminden kaynaklı, ücretli çalışanların sayısı artmış, ücret düzeyi düşmüş ve çalışma şartları son derece ağırlaşmıştır. Sanayi devrimi döneminde ücretlere müdahale edilmemiştir. Bu döneme liberal iktisadi anlayış hakim olmuştur. Liberal iktisadi anlayışa göre doğal piyasa mekanizması mevcuttur. Bu mekanizma dengelemektedir. Ücret düzeyine yapılan müdahale, piyasa dengesizliğine sebep olacağı düşünülmektedir. Ücret düzeyine herhangi bir müdahale olmadan hak edilen düzeye kendiliğinden geleceği savunulmaktaydı. Bu dönemdeki iktisatçılar, emek arz ve emek talebine göre ücretlerin sürekli olarak asgari düzeyin altında oluşacağını savunarak bu durumu “ücretlerin tunç kanunu” olarak ifade etmişlerdir. 1825 yılında Alman filolog Ferdinand Lassalle tarafından ileri sürülen ücretlerin tunç kanunu; asgari ücretin işçilerin geçim düzeylerinin üzerinde olması halinde bu durumun nüfus artışını teşvik edeceği ve oluşan fazla emek arzı, ücretleri yeniden geçim düzeye getirecektir (Akın, 2016: 140).

Modern anlamda ilk kez 1894 yılında Yeni Zelanda ve Avusturalya’da asgari ücret ile ilgili resmi düzenlemeler yapılmıştır. Başlarda çok az bir işçi grubunu kapsayan asgari ücret, sonrasında kötü şartlar altında çalışan işçi grupların da uygulanmaya başlamıştır. 1886 Avusturalya’da ve 1909 da Birleşik Krallıkta uygulanmıştır. En başlarda asgari ücret geçici bir önlem olarak görülmüştür (Küçük, 2016: 6).

1945-1973 yılları arası sosyal refah devlet anlayışının 30 yıl etkin olduğu bir dönem olmuştur. Sosyal refah devletleri, toplumsal adaletin ve refahın sağlanması için gelir dağılımının adil bir şekilde oluşmasını sağlar. Devlet, müdahalesini ücretlere doğrudan müdahale aracı olan asgari ücret uygulaması ile yapmaktadır (Eser Yılmaz ve Terzi, 2008: 130).

Sosyal refah devleti anlayışına göre devlet, vatandaşının asgari bir düzeyde hayatını idame ettirebilmesini ve fizyolojik ihtiyaçlarını giderebilmesine ek olarak sosyal güvencesini de düşünmelidir. Yaşlılık, hastalık, iş kazaları gibi durumlarda işçinin çalışmasını etkileyecek etkenlere karşı işçiyi güvence altına almalı ve

korunmalıdır. Toplumlar tarafından asgari ücretin uygulanması, geçmiş ve gelecek ekonomik sistemin bir politikası haline gelmektedir. Bu politikalar ihtiyaçlarımızın değişkenliğine göre doğru tespit edilip, dönemsel farklılıklar göstermektedir (Gökbunar ve Kovancılar, 1998: 3-4).

1973 yılında Petrol ihraç eden ülkeler petrol fiyatlarını arttırarak dünya çapında bir petrol krizine neden olmuşlardır. Böylece Neo-liberalizm devlet düşüncesini ortaya çıkmıştır. Bu durum sosyal refah devlet anlayışının tam tersine devletin ekonomiye müdahalesini azaltması yönündeydi (Kurtcebe ve Horzum, 2017).

1941 yılında ABD, asgari ücret uygulamasını, üst mahkemelerce kabul edilmiştir. 2. Dünya Savaşı'nın sonuna doğru asgari ücret uygulamasını kabul eden ülke sayısı giderek artmıştır. Hindistan (1948), Pakistan (1961) gibi yeni bağımsızlığını ilan etmiş ülkeler asgari ücret uygulamasına dahil olmuşlardır. Fransız ekolünü benimseyen Afrika ülkeleri, tarım çalışanları için düşük bir ücreti kabul etmişlerdir. Anglosakson sömürsünde olan diğer Afrika ülkeleri sektörel bazlı asgari ücret uygulamasını benimsemişlerdir. 1970'li yıllara doğru asgari ücreti benimseyen ülkelerin çoğaldığını ve yasal kapsamın arttırdığı görülmüştür. Tüm çalışanları kapsayan asgari ücret uygulaması Hollanda 1960, Fransa 1970 ve İspanya'da 1980 yıllarında ortaya çıkmıştır. Petrol krizi gibi çıkan ekonomik krizler, asgari ücretin kapsamını ve büyümesini sınırlandırmıştır. İngiltere 1980 yıllarında ücret konseylerini fesih etmişti (ILO, 2016:8).

Asya ve Ortadoğu ülkelerinde, asgari ücretin gelişimi yavaş ilerlemiştir. Bazı ülkeler kısmi asgari ücreti kabul etmiştir. Yani sınırlı sayıda işçiyi kapsayan veya sınırlı hukuksal düzenlemeleri içeren uygulamayı kabul ederken bazı ülkeler asgari ücret uygulamasını kabul etmemiştir. İngiltere 1999 yılında, ulusal düzeyde asgari ücret oranını açıklamıştır (Sayın, 2019: 25).

2.3.3. Türkiye’de Asgari Ücret Uygulamasında Tarihsel Süreç

Türkiye’de asgari ücret düzenlemeleri Osmanlı ve Selçuklu dönemine kadar uzanmaktadır. Bu dönemdeki çalışma hayatında “ahi örgütleri” ücret düzenleyici olarak kabul görmüş, fiyatlara müdahale etmiş, usta-çırak ilişkisini düzenleyerek, esnaf ve işçilerine uygun yaşam standartlarını sağlama konusunda önemli roller üstlenmiştir (Bulut-Çevik ve Solmaz Macit, 2017: 431).

Osmanlı döneminde, 1806 yılında çıkan bir ferman ile birlikte bazı sektörlerde istihdam edilen işçilerin ücretlerinin belirlendiği bilinmektedir. Bu fermanın sonra

uzun bir süre daha asgari ücret tespitine rastlanmamıştır.1921 Tarihli 151 sayılı kanun ile maden ocaklarında çalışan işçilerin, asgari ücret tespitinin yapılmasına karar verilmiştir (Güven vd., 2009).

Türkiye’de ilk kez 1923 yılında İzmir iktisat kongresinde, yasal asgari ücretin belirlenmesi gerekliliğine değinilmiştir. Bu kongrede belediye meclisleri tarafından üçer aylık periyodlar halinde asgari ücretin geçim şartlarına göre belirlenmesi ve ilan edilmesi kararı verilmiştir. Ancak bu karar rağmen, asgari ücret uygulaması, düzenli ve sürekli bir uygulama haline geçirilememiştir. Daha sonraki süreçte asgari ücret yasal düzenlemeleri 1936 tarihli 3008 sayılı iş kanunu ile düzenlenmiş ve asgari ücret tespiti 1951 yılında gerçekleşmiştir (Öçal ve Korkmaz, 2019: 188).

1951 yılında uygulanan asgari ücret döneminde genel bir asgari ücreti tespitinin sağlanamaması, asgari ücret tespitinin zorunlu kılınmaması gibi nedenlerle istenilen sonuçlar elde edilememiştir. 1967 yılında 931 sayılı iş kanunu, asgari ücret yönetmelikleri çıkarılmıştır. 931 sayılı kanun ile daha önce yaşanan aksaklıkları gidermek üzere genellik ilkesi çerçevesinde, çalışan bütün işçilerin asgari ücret uygulamasından faydalanması ilkesi getirilmiştir. 1951-1967 yılları arasında “mahalli asgari ücret tespit komisyonları” aracılığı ile ücret tespiti yapılmıştır. Türkiye de asgari ücret uygulamasının modern anlamda ilk uygulaması olarak kabul edilen 1951-1967 dönemidir. Mahalli seviyede, sosyoekonomik etkileri dikkate almayı öngörmüştür. 1951-1967 yılları arasında benimsenen mahalli komisyonlar tarafından tespit edilen asgari ücret 931 sayılı kanun ile merkezi nitelikteki “asgari ücret tespit komisyonları” tarafından belirlenmeye başlamıştır (Korkmaz, 2004: 64).

1969 yılında ilk defa, merkezi asgari ücret tespiti uygulamasından sonra 1971 yılı 25 Ağustos tarihinde yürürlüğe giren 1475 sayılı iş kanunu, asgari ücretin iki yılda bir belirlenmesi gerektiğine karar verilmiştir. 1974 yılından itibaren sektörel bazda belirlenen asgari ücret, bölgesel bazda geçerliliğini yitirmiştir. Böylece ulusal düzeyde sanayi ve hizmete sektörü için ayrı, tarım ve ormancılık sektörü için ayrı asgari ücret belirlenmiştir (Kurtcebe ve Horzum, 2017: 4).

1987 yılından sonra asgari ücret komisyonu, enflasyon nedeni ile yılda bir toplantı yapmaya başlamıştır. 1961 ve 1982 anayasasında asgari ücrete yönelik düzenlemelere gidilmiştir.1989 yılında asgari ücretin bölgesel ve sektörel farklılıklar dikkate alınmaksızın, bütün sektörler içinde kabul edilmiştir. Ancak bu dönemde 16 yaş şartı

devam etmiştir.1 Ocak 2014 yılı itibari ile 16 yaş şartı ortadan kaldırılmıştır.1974 tarihinden beri uygulanan 16 yaşını doldurmuş ve doldurmamış çalışana farklı asgari ücret ödenmesine son verilmiştir (Koç, 2016: 12).

2014 yılında Soma ilçesinde meydana gelen maden faciası sonrasında, yer altında çalışanlar için birtakım iyileştirmeler 639 sayılı torba yasa ile yürürlüğe girmiştir. Bu yasaya göre yer altında çalışanların ücretleri, asgari ücretin en az iki katı olacağı belirtilmiştir (Akarca, 2018: 11).

Asgari ücret seviyesinin belirlenmesi çok hassas bir konudur. Asgari ücret miktarı çalışanların refah düzeyini etkilerken iktisadi açıdan, uygulamanın etkinliğini ve kayıt dışı istihdamı etkilemektedir. Asgari ücret çalışan açısından tek gelir kaynağı iken işveren tarafından üretim ve istihdam kararını etkileyen maliyet kalemidir. Tüm bu nedenler asgari ücretin belirlenmesi konusunda hassasiyet oluşturur (Öçal ve Karaalap-Orhan, 2018).

2.4.Asgari Ücret Tespiti

Asgari ücretin tespit edilmesi aşamasında, mikro ve makro çalışmalar dikkate alınmalıdır. Bu yüzden asgari ücret tespitine ilişkin çalışmalar sadece ulusal düzeyde değil aynı zamanda uluslararası kuruluşların konu ile ilgili faaliyetlerde bulunduğu bilinmektedir (Gökdere,1997: 11). Çalışmanın bu bölümünde asgari ücret tespit kriterleri incelenmiş olup. Daha sonra dünya geneli ve Türkiye üzerinde tespit yöntemleri incelenmiştir.

2.4.1. Asgari Ücret Tespit Kriterleri

Asgari ücret hesaplanırken, çalışanın zorunlu ihtiyaçlarının dışında ödeme gücü gibi zaman ve mekan durumuna göre değişiklik gösteren unsurlarında dikkate alınması gerekmektedir. Aynı şekilde ekonomik, sosyal, kültürel unsurlara bağlı olarak ülkeden ülkeye asgari ücret düzeyi değişiklik gösterebilir. Hatta bazı durumlarda ülke içinde bile asgari ücret düzeyi değişebilmektedir. Bu yüzden asgari ücret tespitinde bulunacak kriterlerin soyut ve değişim içinde olması asgari ücret tespitini zorlaştırmaktadır. Bu duruma bağlı olarak asgari ücret tespitinde kullanılan kriterlerin birbirleri ile çatışması ve somut bir formül veya yöntemin bulunmaması olağan kabul görmüştür. Asgari ücret tespit kriterlerini birçok ülkede kurallaştırılırken bazı ülkelere kanuni bir dayanağı bulunmamaktadır (Korkmaz,2003: 36).

Asgari ücret tespiti, sosyal ve ekonomik kriterler olmak üzere iki temel gruba ayrılmaktadır. Bu kriterlerin iki önemli özelliği bulunmaktadır. Birinci özellik; kriterler birbirlerinden uzak ve soyut esasları barındırmaktadır. İkinci özellik; sosyal yönlü kriterler işçinin, ekonomik yönlü kriterler ise işverenin çıkarları doğrultusundadır. Bu kriterler birbirleri ile zıt içeriklidir. Kriterler dikkate alınarak yürütülen asgari ücret politikasının başarısı, kriterlerin birbirleri ile olan denge durumuna bağlıdır (Kutal,1969: 39-40).

2.4.1.1.Sosyal Yönlü Kriterler

Asgari ücretin belirlenmesi aşamasında çalışanın ihtiyaçlarının karşılanması, satın alma gücünün korunması şeklinde olan kriterlere sosyal yönlü kriterler denilmektedir. Asgari ücret uygulamasının temelini oluşturan en önemli görülen sosyal gerekçe çalışanın ihtiyaçlarını ve insan onuruna yakışır şekilde karşılanmasıdır. Asgari ücret tespit edilirken verimlilik veya herhangi bir ekonomik göstergeler dikkate alınmamaktadır salt olarak sosyal bir kavram olarak alınmıştır (Gökdere,1997: 11).

İhtiyaç kriteri; İnsanın tatmin isteği olan duygularının tamamı olarak nitelendirilen ihtiyaç temelde zorunlu ve zorunlu olmayan ihtiyaçlar şeklinde iki gruba ayrılmaktadır. Hava, su, yemek gibi hayatın devamı için önemli olan ihtiyaçlar zorunlu ihtiyaçlardır. Hayatın devam etmesi için önem arz etmeyen ancak karşılandığında haz ve mutluluk veren ihtiyaçlara zorunlu olmayan ihtiyaçlar denilmektedir. İhtiyaçlar sonsuzdur ve bu ihtiyaçlar arasındaki ayrım kişinin gelir durumuna, sosyal çevreye göre farklılık göstermektedir. Asgari ücret tespitindeki sorunlardan biri bu ihtiyaçların neler olduğu ve hangi esasların önem arz ettiği ile ilgilidir (Korkmaz, 2003: 39).

İhtiyaçların neler olacağı geçimlik ücret ve yaşayan ücret kavramları ile belirlenmektedir. Çalışanın fiziki ihtiyaçlarının karşılanmasına yetecek olan ücrete geçimlik ücret denilmektedir. Geçimlik ücret ile karşılanan ihtiyaçlara ek çalışanın eğitim, sağlık, eğlence gibi ihtiyaçlarını kapsayan ücrete yaşayan ücret denilmektedir. Geçimlik ücret, çalışanın sadece biyolojik ihtiyaçlarını kapsadığı için statik bir yapıda, yaşayan ücret çalışanın değişim gösteren ihtiyaçlarını kapsamaları açısından dinamik bir yapı özelliğine sahiptir (Gökdere,1997: 11).

Asgari ücretin temel hedefi yaşayan ücret düzeyine ulaşmaktır. Ancak ülkelerin gelişmişlik seviyeleri, işçi örgütlenmeleri, asgari ücretin hangi seviyede olacağı konusunda etkilidir. Bazı ülkelerde ücretlerin çok düşük seviyede olması durumunda

asgari ücret uygulaması öncelikli olarak geçimlik ücret düzeyinde uygulanır. Gelişmiş ekonomiye sahip, işçi örgütlenmelerinin güçlü olduğu ülkelerde yaşayan ücret düzeyinde asgari ücret uygulaması görülmektedir (ILO,1970: 61-62).

Diğer bir sorun ise çalışanın ihtiyaçlarının belirlenmesi aşamasında çalışanın sadece kendisinin mi yoksa aile bireylerinin de tespiti dahil edilip edilmeyeceği ile ilgilidir. Bu bağlamda ülkelerin gelişmişlik ve sosyal güvenlik seviyeleri tespiti belirleyici unsur olarak kabul edilmektedir. Aile bireylerinin tespiti dahil olması durumunda ‘sentetik aile’ olarak kabul edilen anne baba ve iki çocukta oluşan ihtiyaçlar dikkate alınarak hesaplanmaktadır. Ancak bu durumda daha fazla çocuğa sahip aileler, bir veya hiç çocuğu olmayan ailelere göre dezavantajlı durumda olmaktadır (Gökdere,1997: 12).

Hayat pahalılığı kriteri: Asgari ücret başlangıçta belirlenen en uygun düzeyde olsa da enflasyonist dönemlerde çalışanın satın alma gücü azaltılmaktadır. Satın alma gücünün korunabilmesi için geçim endeksi veya tüketici fiyat endeksi dikkate alınmaktadır. Hayat pahalılığına paralel olarak artan fiyatlar, kar oranlarını da nominal olarak arttırmaktadır. Bu doğrultuda asgari ücretin, belirli bir fiyat endeksi ile uyumlu olarak belirlenmesi adaletli bir tespit olarak kabul görmektedir (Gökdere,1997: 13-14).

ILO’nun 30 sayılı asgari ücret tavsiye metnine göre “işçilerin gerektiği şekilde örgütlenmiş ve etkin toplu sözleşmelerin imzalanmasının sağlamış olduğu iş kollarında benzer işler için ödenen ücretler, bu tür referans standartlarının bulunmadığı durumlarda ise, ülkede veya belli bir yörede genel ücret düzeyinin dikkate alınması” öngörülmektedir. Ayrıca 89 sayılı tavsiye metni “hayat pahalılığı, sağlanan hizmetlerin adil ve makul değeri, tarımda yapılan toplu sözleşmeler uyarınca denk veya benzer işler için ödenen ücretler” asgari ücret tespitinde dikkate alınması gereken unsurlardır (Korkmaz,2003: 41).

2.4.1.2.Ekonomik Yönlü Kriterler

Asgari ücret tespitinde dikkate alınan sosyal yönlü kriterler daha çok çalışanın asgari ücretten beklentilerini karşılamak doğrultusundadır. Ancak asgari ücretin belirlenmesi aşamasında çalışanlar kadar işverenlerin beklentilerinin de tespit aşamasına dahil edilmesi gerekmektedir. Ücret her ne kadar işçinin gelirini oluşturuyor olsa da işveren için bir maliyet kalemi olduğu göz ardı edilmemelidir (Dirimtekin,1966:84). Ekonomik yönlü kriterlerin çıkış noktasına bakıldığında asgari ücretin ekonomiye

olumsuz etkileri olduğu gör÷lmektedir. Ülkenin ekonomik durumu göz ardı edilerek tespit edilen asgari ücret düzeyi işverenin ödeme gücünü olumsuz etkileyerek, piyasada rekabet gücünü azaltmakta ve buna bağılı olarak istihdam düzeyinde azalma gör÷lmektedir. Ayrıca bu durum işvereni kayıt dışı istihdama itmektedir. Bu bağlamda asgari ücret tespitinde işverenlerin ekonomik kriterleri de dikkate alınmalıdır (Korkmaz,2003: 42).

Ekonomik kriterlerin bir standardının bulunmaması, ihtiyaçlar kriterlerinde olduğu gibi birtakım zorluklar oluşturmaktadır. Bu zorluklar seçilecek olan ölçek düzeyinin örneğın: işletme, sanayi veya tüm ekonomi gibi ölçeklerin hangi ekonomik değişkenler üzerinde dikkate alınacağı ile ilgilidir. Kar oranı, istihdam oranı, verimlik veya ekonomik gelişmeler üzerinden seçilebilmektedir (Korkmaz,2003: 42).

Bir işletmenin ödeme kapasitesi, o işletmenin karlılık durumu ile ilgilidir. Ancak bu durum karlılık ile ödenen ücretler için her zaman aynı yönlü ilişki vermez. Bu yüzden karlılık oranları ödeme kapasitesi belirlemede tek değişken olmamalıdır. İkinci bir yöntem olan ödeme kapasitesinin sanayi ölçeğinde değerlendirilmesi yöntemidir. Bu yöntemde her sanayi kolu için farklı ücret düzeyi belirlenmektedir. Kar oranı yüksek olan sanayi kollarında ödeme kapasitesi yüksek olurken az karlılık oranına sahip sanayi kollarında ise ödeme kapasitesi düşük olmaktadır (ILO,1970: 66). Bu durum yüksek karlılık oranına sahip, sanayi kolunda çalışan işçiler için avantaj sağlarken, az karlılık oranına sahip, sanayi kolunda çalışan işçiler için dezavantajlı bir durum oluşturmaktadır. Yüksek karlılık oranına sahip sanayi kollarına olan işçi talebi artıp, düşük karlılık oranına sahip sanayi kollarına işçi talebi azaldığı için ödeme problemleri oluşacaktır (Korkmaz, 2003: 43).

Ödeme kapasitesi ölçülmesinde kullanılan üçüncü bir yöntem ise tüm ekonomi ölçeğinde belirlenmesidir. Ancak bu yöntem de bazı sorunları barındırmaktadır. Bu sorunlar ulusal düzeydeki değişkenlerin ölçülmesinde yaşanan zorluklardır. İstihdam düzeyi, fiyat düzeyi, ödemeler dengesi, kalkınma hedeflerinin dikkate alınması gerekmektedir. Tüm ekonomi ölçeğının kullanıldığı uygulamada iki farklı yöntem bulunmaktadır. Birinci yöntem en düşük ödeme kapasitesine sahip olan sanayi kolu, işletme veya sektöre göre tespit edilmesidir. Bu yöntem ile ödeme güçlüğü sorunu ile karşılaşılmemaktadır. İkinci yöntem ise en düşük ödeme kapasitesine sahip işletmelere nispeten daha iyi ödeme kapasitesinde olan sanayi kolu işletme veya sektör dikkate

alınmasıdır. Birimci yöntemde ödeme sorunu ile karşılaşılmamakta ancak asgari ücretin sosyal kriterlerinin altında kalmaktadır. Bu yüzden ikinci yöntem de işçilerin zorunlu ihtiyaçlarının karşılanmasında daha makul görülmektedir (Sayın,2019: 1898).

Ekonominin ulusal düzeyde ödeme kapasitesi ülkenin gelişmişlik düzeyine bağlıdır. Ülkenin iktisadi kalkınma hedefleri asgari ücret düzeyinin tespitinde dikkate alınması gereken unsurlardandır. ILO 135 sayılı tavsiye kararında “Asgari ücret düzeyi belirlenirken ekonomik kalkınma seviyesinin, verimlilik göstergelerinin ve yüksek düzeyde istihdam hedeflerinin dikkate alınması” gerektiğini belirtmiştir. Türkiye 1982 Anayasasının 55. Maddesinde asgari ücret tespitinde sosyo-ekonomik durumun dikkate alınacağı belirtilmektedir. Bu karar asgari ücretin iktisadi kalkınma hedefleri ve ekonomik göstergelerle uyum sağlaması sebebiyle önem arz etmektedir (Korkmaz,2003: 43-44).

2.4.2. Asgari Ücret Tespit Yöntemleri

Asgari ücret tespit yöntemleri her ülkenin sosyal ve iktisadi hedeflerine bağlı olarak değişiklik göstermektedir. Asgari ücret tespitinde kullanılan kriterler birbirlerinde farklı ihtiyaçlara yönelik kullanılmaktadır. Asgari ücret tespitinde hangi kriter seçilirse seçilsin ILO asgari ücretin belirlenmesi aşamasında altı temel ilke belirtmektedir. Bunlar; çalışan ve çalışanın bakmakla yükümlü olduğu bireylerin ihtiyaçları, ülkenin genel ücret düzeyi, hayat pahalılığı, toplumu oluşturan bireylerin sahip oldukları hayat standartları, sosyal güvenlik hakları, ekonomik faktörlerdir (Küçük, 2016,27). Kullanılan yöntemlerin esas amacı bu yöntemleri dikkate alarak asgari ücretin yaşayan ücret seviyesine taşınmasıdır.

2.4.2.1.Dünya Geneline Uygulanan Asgari Ücret Tespit Yöntemleri

ILO 135 sayılı tavsiye kararı ile asgari ücret tespit yöntemlerini belirtmiştir. Bu yöntemler; yasa ile belirlenmesi, yargı kararları ile belirlenmesi, yönetsel organlar tarafından belirlenmesi, Ücret kurulu, ücret konseyi veya bağımsız organlar tarafından belirlenmesi, toplu iş sözleşmeleri ile belirlenmesi şeklindedir (Kutal,1969:70-71).

2.4.2.1.1. Yasa ile Belirlenmesi

Asgari ücretin ülkenin yasama organlarıncı belirlenmesini ifade eder. Yasa koyuculara tarafından iktisadi kalkınma hedeflerinde göz önüne alınarak asgari ücret iki şekilde belirlenmektedir. İlk olarak genel yasa çıkarılarak, bütün iş kollarında istihdam edilen çalışanları faydalanabileceği bir şekilde uygulanmasıdır, Böyle bir durum tüm

ülke için geçerli olacaktır. İkinci bir yöntem ise belirli meslek kollarında istihdam olanları kapsayacak şekilde yasanın çıkarılmasıdır. Bu şekilde çıkarılan yasa ile toplu pazarlık destekleyici rol oynamaktadır. Yasa ile asgari ücret belirlenmesi yöntemini genellikle sendikalaşma faaliyetlerinin ve toplu sözleşmelerin düşük olduğu ülkelerde görülmektedir (Yücel,2019: 347).

Asgari ücret sosyal ve iktisadi değişimlere bağlı olarak sürekli olarak güncellenmesi gerekebilen bir uygulama olması durumundan dolayı yasa ile belirlenmesi hantal ve katı görülmektedir. Dünya genelinde çok yaygın kullanılmamakla birlikte ABD federal düzeyde 1938 yılında ilk defa FLSA (Fair Labor Standat Act)'in yasalaşması ile birlikte asgari ücreti yasa ile belirlemekte ve günümüze kadar gelmektedir (Sayın,2019: 1889).

2.4.2.1.2. Yargı Kararları ile Belirlenmesi

Çalışanlar ve işverenler arasında özellikle ücret anlaşmazlıklarının çözümünde görevli birimlerin almış oldukları kararlar çalışanlar açısından oldukça faydalı olmaktadır. Çalışma hayatında yaşanan anlaşmazlıkların çözümü için arabuluculuk, hakem ve mahkeme birimleri görev almaktadır. Toplu iş anlaşmazlıklarının çözümünde kullanılan bu yöntem içerik açısından yeterli görülmemektedir. Asgari ücretin belirlenmesi yalnızca belirli anlaşmazlıkların çözümüyle sınırlı kalmamalıdır. Aynı zamanda bu yapı toplu pazarlığı önlediği için eleştirilen bir sistem olmuştur. Avusturalya da yaygın olarak kullanılmaktadır (Mahiroğlları,2020: 56).

Avusturalya endüstri ilişkileri komisyonu hem sendikalı hem sendikasız tüm iş kollarına yönelik asgari ücretin belirlemede yetkili kurumdur. Bu komisyon tahkim ve arabuluculuk mekanizması ile bütün ekonomide geçerli asgari ücreti belirlemektedir. İşçi-işveren temsilcileriyle yürütülmekte olan arabuluculuk sistemi, ortak bir oran belirlenerek komisyona sunulmaktadır. Ortak bir karar alınamaması durumunda tahkim kurulu devreye girmekte veya çözüm yerel kurullara bırakılmaktadır. Asgari ücret kararlarının mahkemeler yoluyla alınması yaygın kullanılmayan yöntemlerden biri olmasına rağmen Hindistan, Sri Lanka, Yeni Zelanda ve Kolombiya gibi ülkeler tercih etmektedirler (Korkmaz,2003: 57-58).

2.4.2.1.3. Yönetmelik Organlar Tarafından Belirlenmesi

Yasa belirleyiciler asgari ücret belirlenmesini bizzat kendisi yapabileceği gibi görevini yetkili makamlara devredebilmektedir (Kutal,1965:75). Yönetmelik organların

kullanıldığı bu yöntemde üç farklı uygulama bulunmaktadır. Bunlardan ilki asgari ücretin belirlenmesi hükümet veya ilgili bakanlıklarca yapılmasıdır. Bu belirleme yönteminde herhangi bir kuruma veya organa danışma zorunluluğu bulunmamaktadır. Çin ve bazı Afrika ülkelerinde bu belirleme yönteminin uygulandığı görülmektedir (Sayın,2019:1890).

İkinci asgari ücret belirleme yöntemi ise hükümetin danışma yükümlülüğünün bulunduğu yöntemdir. Üçlü bir yapıdan oluşan sosyal taraflarca belirlenen konsey, komisyon ve kurulların kararlarının alınması zorunlu kılınmaktadır. Fransa, Hollanda, İspanya gibi gelişmiş ülkelerde üçlü yapının etkinliği baskın durumdadır ancak Zaire, Benin, Gine gibi az gelişmiş ülkelerde bu yapının etkinliği daha azdır (Korkmaz,2003: 59).

Üçüncü asgari ücret belirleme yöntemi ise hükümetin görevlerinin büyük oranda üçlü yapıya bırakması yöntemidir. Bu üçlü yapıdaki işçi ve işveren tarafları eşit ve aynı haklara sahiptir ve hükümetin asgari ücret belirlenmesinde rolü azdır. Olağanüstü durumlar haricinde hükümet üçlü yapıya müdahalede bulunmamaktadır. Japonya, Güney Kore, Malta gibi ülkelerde kullanılmaktadır (Korkmaz,2003: 64).

2.4.2.1.4. Bağımsız Organlar Tarafından Belirlenmesi

Görevi sadece asgari ücreti belirlemek olan bağımsız birimlerden oluşan üçlü yapının asgari ücreti belirlemesi yöntemidir. İşçi, işveren ve tarafsız devlet temsilcilerinden oluşmaktadır. Devletin temsilcilerinin bu sistemdeki görevi birimlere belirli sayıda temsilci atayarak alınan kararların uygulanmasını ve denetlenmesini sağlamaktır. Ancak Türkiye gibi birim başkanları, hükümet temsilcilerinden oluştuğunda kamu otoritesinin arttığını görmekteyiz (Korkmaz,2003: 67).

Asgari ücretin bağımsız organlarca belirlenmesi yöntemini ilk kez İngiltere’de 1981 yılın da İngiliz ücret konseyi, toplu pazarlık dışında kalan işçileri korumak için uygulamıştır. 1993 yılında istihdam olanaklarını azaltması ve işsizliği arttırması gerekçesi ile kaldırılmıştır. 1997 yılında yerine Düşük Ödeme Komisyonu (LPC) kurulmuştur (Sayın, 2019: 1894).

2.4.2.1.5. Toplu İş Sözleşmeleri ile Belirlenmesi

Toplu pazarlığın son aşaması olarak karşımıza çıkan toplu iş sözleşmeleri, işçi ve işveren temsilcileri arasında çalışma prensipleri ve esaslarının belirlendiği anlaşma şeklidir. Toplu iş sözleşmesi ile işçi ve iş veren arasındaki hak ve yükümlülükler

belirlenmektedir. Bu şekilde işe alma, işten çıkarma, iş süreleri, iş sağlığı ve güvenliği gibi konulara açıklık getirilmektedir (Kutal,1967:69).

Gelişmiş ülkeler toplu iş sözleşmeleri yöntemi ile asgari ücreti belirlemektedirler. Belçika, Danimarka ve Yunanistan'da toplu pazarlık yöntemi ile belirlenen asgari ücret ülke genelinde uygulanmaktadır. Ancak İtalya, Almanya, Avusturalya, İsviçre'de toplu pazarlıklar sektörel bazlı belirlenmektedir. Fransa'da ise toplu pazarlık ile belirlenmekte olan asgari ücret iş kolu bazında sözleşmelerle iyileştirilmektedir (Sayın,2019: 1895).

2.4.3. Türkiye’de Asgari Ücret Tespit Yöntemi

Türkiye’de asgari ücret konusu, asgari ücretle çalışanları ilgilendirdiği gibi diğer ücretlerle çalışan kesimi de ilgilendirmektedir. Çünkü nüfusun büyük bir kısmı asgari ücretle çalışmaktadır. Bu çalışanların ailelerini de düşünecek olursak, asgari ücret sorunu geniş bir nüfusu etkilemektedir. Asgari ücret artışlarının ve ücret tespitinin geniş bir kitleyi etkilemiş olduğundan büyük önem arz etmektedir (Aslan, 2019: 10).

Asgari ücret birçok ülkede farklı şekillerde hesaplanmaktadır. Bazı ülkeler saatlik, bazı ülkeler günlük veya aylık olarak hesaplamaktadır. Türkiye’de asgari ücret yönetmeliğinin 6. Maddesine göre “ücretin belirlenme periyodu günlük olup; aylık, haftalık, saat başına, parça başına, işin miktarına” göre uyarlanmaktadır (Küçük, 2016: 29-30).

Türkiye’de Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığının belirlemiş olduğu üyelerden birinin başkanlığında, Asgari ücret tespit komisyonu (AÜTK) oluşturulmuştur (Sayın, 2019: 11).

Asgari ücret tespit komisyonunda; 5 işçi temsilcisi, 5 işveren temsilcisi, 5 devlet temsilcisi olmak üzere 15 temsilcinin bulunduğu 3’lü bir yapı bulunmaktadır. En geç iki yılda bir toplantı yapmaktadır. Asgari ücretin tespitinde, ülkenin sosyoekonomik durumu, ücretlerin uygulamadaki genel durumu, geçinme endeksleri, iş kolları ve iş kollarının özellikleri gibi ölçütler dikkate alınmaktadır. Asgari ücret artışıyla ilgili kararlar oy çokluğu ile alınmaktadır. Bu komisyondaki işverenleri TİSK, işçileri en çok üyeye sahip Türk-İş temsil etmektedir. Ayrıca TÜİK her yıl bir işçinin asgari geçim tutarını hesaplayıp bu komisyona sunmaktadır (Eser ve Terzi, 2008: 130).

2.4.3.1.Türkiye’de Asgari Ücret Tespit Komisyonun Yapısı ve İşleyişi

Türkiye’de asgari ücretin komisyonlarca belirlenmesine 1950 tarihli 3008 sayılı iş kanunu ile karar verilmiştir. Ekonomik ve sosyal açıdan önemli görülen yerlerde asgari

ücretin yerel komisyonlarca belirlenmesi kararı verilmiştir. Yerel komisyon içerisinde işçi ve işveren temsilcileri de yer alarak komisyon kararlarında söz sahibi olmuşlardır. Alınan kararlar oy çokluğu ile ve gizli oy ile alınmıştır. Yerel komisyonlar bugün de varlığını devam ettirmektedir. 1965-1967 yıllarında Mahalli Asgari Ücret Tespit Komisyonları kurulmuştur. Bütün illerde kademeli olarak asgari ücret tespit edilmiş ancak bilimsel verilerle çalışamayan komisyon uygulamada yetersiz kalmıştır (Kutal,1969: 167).

1961 Anayasasının 45. Maddesinde '*çalışanların yapmış oldukları işe uygun ve insanlık haysiyetine yaraşır bir yaşayış seviyesi sağlamalarına elverişli adaletli bir ücret elde etmek için gerekli tedbirleri alma*' ibaresiyle asgari ücret anayasal güvence altına alınmıştır.

1967 yılında çıkan 931 sayılı iş kanunu ile Asgari Ücret Tespit Komisyonunun toplanma ve çalışma ilkelerine yenilikler getirmiştir. İlk olarak yerel komisyon kaldırılmış merkezi yapıdaki Asgari Ücret Tespit Komisyonunu kurulmuştur. 1969-1973 yılları arasında bölgesel farklılıklar esas alınarak 1974 sonrasında ise ulusal düzeyde tespit yapılmıştır. Bölgesel farklılıklar esas alınarak belirlenen asgari ücret döneminde uygulamanın yetersiz kalması sebebiyle yerine merkezi 1972 yılı 1475 sayılı iş kanunu ile merkezi asgari ücret yönetmeliği kabul edilmiş ve günümüze kadar geçerliliğini korumuştur (Korkmaz,2004: 58).

Türkiye'de en güncel asgari ücret mevzuatı 2003 yılında yürürlüğe girmiş olan iş kanunu ve 2004 yılında çıkan asgari ücret yönetmeliğidir. Kanun ve yönetmeliklerle desteklenip anayasayla güvence altına alınmıştır. Sosyal devlet olmanın gereği dikkate alınarak "devlet tarafından çalışanların yapmış oldukları işe uygun adaletli bir gelir elde etmeleri için gerekli tedbirlerin alınması" sağlanmaktadır. Aynı zamanda asgari ücret tespiti hususunda işçilerin geçim şartları ve ülkenin ekonomik seviyesi göz önüne alınmaktadır (Erdoğan,2014: 6-8).

2.4.4. Asgari Ücretin İşleyişi

Dünya genelinde asgari ücretin kapsamı, belirlenme kriterleri, ülkelerin sosyo-iktisadi koşulları ve gelişim hedefleri çeşitlilik göstermektedir. Bu bağlamda asgari ücret uygulaması da farklılıklar içermektedir. Her ülke kendi ihtiyaçları doğrultusunda asgari ücret uygulamaktadır.

2.4.4.1.Ulusal Asgari Ücret Sistemi

Ülke genelinde tek bir asgari ücretin belirlenip uygulanmasını ifade eder. Ulusal düzeyde asgari ücret tespiti kamu otoritesi tarafından yapılmaktadır. İşçi, işveren temsilcileri ve sendikaların sisteme dahil edilmeleri mümkündür. 27 AB ülkesinin 20'sinde ulusal düzeyde asgari ücret sistemi görülmektedir. Latin Amerika, Brezilya, Uruguay gibi ülkelerde de uygulanmaktadır (Akgeyik,2007: 24).

Bu sistemin en büyük avantajı, kolay ve pratik bir uygulama sürecinin olmasıdır. Ulusal düzeyde tek oranlı asgari ücrete uygulamanın denetimini ve sistemin devamlılığını sürdürmek kolaylaşmaktadır. Ayrıca ulusal ücret sistemi yoğun nüfus bölgelerine yaşanan göçü engellemektedir (Akgeyik,2007: 24).

2.4.4.2.Bölgesel Asgari Ücret Sistemi

Bölgesel asgari ücret sistemi, ulusal asgari ücret sistemine benzemektedir ancak uygulama açısından daha ülke genelinde değil daha küçük bölge veya yerel alanlarda uygulanmaktadır. Bu sistemde birden fazla asgari ücret oranı belirlenmektedir.

Bu sistemin en önemli avantajlı az gelişmiş bölgelerdeki işsizlik ve kayıt dışılığı azaltarak pozitif bir etki yaratmaktadır. Bölgesel asgari ücret sisteminin iki temel modeli bulunmaktadır. İlk model farklı bölge düzeylerinde farklı asgari ücret oranı belirlenmekte ve asgari ücretin belirlenmesinde yerel yönetim görevlendirilmektedir. Bu model eyalet, kent veya belediye düzeyinde belirlenebilmektedir. Çin ve Japonya'da yerel düzeyde farklı asgari ücret oranları mevcuttur. Endonezya 27 farklı eyaleti için ve farklı iş kolları için ayrı asgari ücret oranı belirlemektedir. Brezilya'da ise hem ülke içerisinde belirlenmekte hem de eyaletler için daha yüksek oranlı asgari ücret uygulanabilmektedir. İkinci model ise ulusal düzeyde asgari ücretin olmasının yanı sıra bölgeler içinde ulusal düzeyde belirlenen ücretten az olmamak şartıyla belirlenebilmesidir. Bu model 2000 yılında Brezilya'da uygulanmıştır. Bu model Kanada'da uygulanmaktadır Ancak Kanada 1996 yılında federal düzeyde asgari ücret oranı ilan etmeyi bırakmıştır. Modelin asıl temsilcisi ABD'dir. Eyaletler federal düzeyden daha yüksek asgari ücret oranı belirleyebilmektedir (Akgeyik,2007: 25).

2.4.4.3.Sektörel ve İş Kolu Esaslı Belirleme

Toplu sözleşmeler ile belirlenen işkolu ve sektörel bazlı asgari ücret bazı durumlarda makro seviyede bazı durumlarda ise üçlü komisyon aracılığı ile belirlenmektedir. İş kolu esaslı belirlenen asgari ücretin en önemli avantajı sektörler arası heterojenlik ilişkisidir. Sektörler arasında verimlilik farklılığının oluşması

durumunda iş kolu bazlı sisteme geçilmektedir. Almanya, Avusturalya, Norveç, İsveç, İtalya, iş kolu düzeyinde asgari ücreti toplu sözleşmeler ile belirlemektedir (Akgeyik,2007: 26).

2.4.4.4.Mesleki Düzeyde Belirleme

Mesleki asgari ücret belirleme sistemi iş kolu esasına bağlı belirleme sistemine benzer niteliktedir. Ancak görece daha dar bir çerçevede tanımlanmaktadır. Belirtilen mesleklere uygulanan asgari ücret farklılıkları, İspanya, Kosta Rika, Kolombiya, Lüksemburg, Bazı Afrika ülkelerinde uygulanmaktadır. Bu sistemin asıl amacı bazı meslek ve iş gücü gruplarını korumaktır. Ancak uygulama ve denetlenme açısından oldukça zor bir sistemdir (Akgeyik,2007: 28).

2.4.4.5.Esnek Modelleme

Ulusal Düzeyde asgari ücret uygulaması olması ancak ekonomik ve sosyal kriterlerden kaynaklı uygulamada farklılıkların bulunmasıdır. OECD ülkelerinde her sistemin kendi içinde istisnaları bulunmaktadır. Aynı şekilde AB ülkeleri de sistem ve ücret esnekliği uygulamaktadır. Genel olarak uygulanan esneklikler işletmenin büyüklüğü, yaş, kıdem, bölgesel farklılıklar gibi değişkenlerdir (Akgeyik,2007: 29).

Tablo 1. Bazı Ülkelerde Asgari Ücretin İşleyiş Biçimi

Ülkeler	İşleyiş Biçimi
ABD	Asgari ücrete federal hükümet karar vermektedir ancak uygulamada eyaletler serbest bırakılmıştır. Asgari ücret saatlik olarak hesaplanmaktadır. Eyaletler, işletmenin işçi sayısına göre asgari ücreti belirlemektedir.
Fransa	Gelişmiş ülkeler arasında en kapsamlı asgari ücret uygulamasına sahip ülke Fransa'dır. Asgari ücretin belirlenmesinde hükümetin danışma zorunluluğu mevcuttur. Fiyat endeksleri ve imalat sektör çalışanlarının ücretleri asgari ücret tespit kriterleri arasındadır.
Japonya	Japonya'da asgari ücret 47 bölge ve 251 farklı endüstride uygulanmaktadır. İşletmelerin çalışan sayısı ve sektörler arasında asgari ücret farklılaşmaktadır. Asgari ücretin bölgesel ve sektörel fark içermesi durumunda ikisi arasında yüksek olan ücret ödenmekte olup günlük ödeme şeklinde hesaplanmaktadır. Ödeme kapasitesi, geçim gücü asgari ücret belirleme kriterleridir.

Hindistan	Hindistan’da asgari ücret saatlik, haftalık, aylık farklı oranlara göre hesaplanabilmektedir.33 eyalette yerel olarak asgari ücret uygulanmaktadır ancak eyaletlerin uygulayabileceği en yüksek ve en düşük asgari ücret oranı sınırlandırılmıştır.
Çin	Hükümet asgari ücreti doğrudan belirlemektedir. Tibet özerk bölgesi dışında bütün bölgelerde şehirlerarası değişiklik gösterebilen bir uygulama mevcuttur. Ortalama ücretler, verimlilik, istihdam oranı asgari ücret belirleme kriterleri arasındadır.
Almanya	Almanya’da asgari ücret toplu iş sözleşmeleri ile belirlenmektedir. Toplu pazarlık sistemine dayanan uygulama ile her sektör için farklı asgari ücret bulunmaktadır. Asgari ücret saatlik veya haftalık olarak hesaplanmaktadır. Toplu pazarlık sisteminin dışında kalan alanlar için bölgesel asgari ücret sistemi uygulanmaktadır.
Rusya	Rusya’da asgari ücret 2000 yılında hükümet tarafından kabul edilen yasaya göre işçi sendikaları, şirket sahipleri, yerel teşkilatlar ile ortak olarak belirlenmektedir. Anayasanın 7. Maddesi ile asgari ücret anayasal güvence altına alınmıştır.
Meksika	Meksika’da asgari ücret ulusal asgari ücret komisyonu ile 3 ayrı bölge için farklı asgari ücret uygulanmaktadır. Ayrıca 88 mesleki grupları için farklı asgari ücret seviyeleri belirlenmektedir.
Güney Kore	Kore’de asgari ücret yasal düzenlemeleri ilk kez 1988 yılında yapılmıştır. Ulusal düzeyde asgari ücret her yıl saatlik olarak hesaplanmaktadır. Üçlü komisyon aracılığıyla belirlenmektedir.
Brezilya	Brezilya’da ikili bir sistem uygulanmaktadır.1940-1984 yılları arasında bölgesel asgari ücret 1984-2000 yılları arasında ulusal düzeyde asgari ücret sistemi uygulanmıştır. 2000 yılından sonra ulusal düzeyde asgari ücret tespitine ek olarak eyaletlere de asgari ücret belirleme yetkisi verilmiştir. Asgari ücret artışları enflasyon oranı ve satın alma gücü kriterleri dikkate alınmaktadır.
Güney Afrika	Güney Afrika’da asgari ücret pazarlık konseyi üzerinden toplu sözleşmeler yolu ile belirlenmektedir. İstihdam koşulları, yoksulluk endeksi, TÜFE, dikkate alınarak belirlenmektedir. 11 farklı sektöre

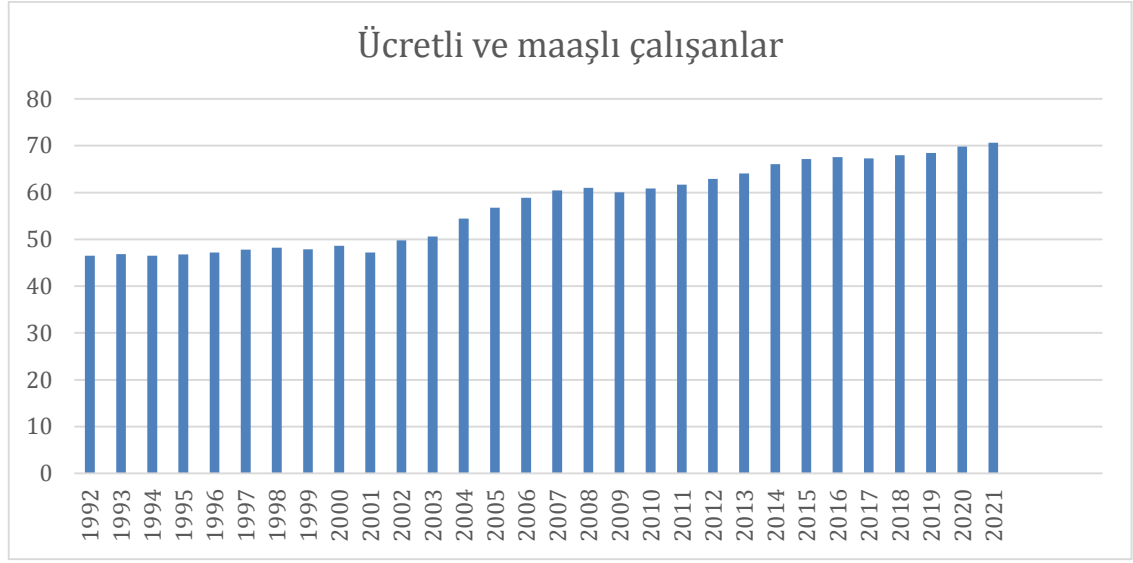
	de 124 farklı asgari ücret bulunmaktadır. Bu farklılıklar meslek tecrübesi, firma büyüklüğü gibi değişkenler içermektedir. 3 yılda bir revize edilmektedir.
--	---

Kaynak: ASO, 2005: 12-17

2.5. Türkiye’de Asgari Ücretin Potansiyel Etki Alanı

Asgari ücret kayıtlı olan ücretli yevmiyeli ya da maaşlı çalışanları doğrudan etkileyen ve ilgilendiren bir ücrettir.

Grafik 2. 1992-2021 Yılları Arasında Türkiye’de Ücretli ve Maaşlı Çalışanların Toplam İstihdama Yüzdesi



Kaynak: Dünya Kalkınma Göstergeler (World development Indicators)

Asgari ücret tanımı gereği kayıtlı olarak ücretli ve maaşlı işçileri doğrudan etkileyen ve ilgilendiren ücret olduğu için Türkiye’de, ücretli maaşlı işçilerin toplam istihdama olan yüzdesini gösteren bu grafiği incelememizde fayda olacaktır. Grafik 2’de Görüldüğü üzere Türkiye’de 1992-2021 döneminde iş gücü piyasasında 2003 yılından bu yana ücretli ve maaşlı çalışanın arttığı 1992 yılında bu oran %46,51 iken 2021 yılında %70,61 olduğunu görmekteyiz.

Asgari ücret kamu kesimi ile doğrudan bir ilişki içinde değildir ve kamu kesiminde çalışanların ücretlerinin asgari ücretin üstündedir. Ancak asgari ücret, kamu kesiminde ücret pazarlıkları için baz alınmaktadır. Kamu kesimindeki memur ve işçilerin ücretlerindeki artışlar, asgari ücretteki artışa bağlı olarak talep oluşturmaktadır. Bu yüzden asgari ücret direkt ve dolaylı yünden birçok işçinin ücretlerinin belirlenmesinde önemli bir rol oynamaktadır (Akın, 2016: 144).

Asgari ücretlerdeki değişimler, 2021 yılı için değerlendirildiğinde çalışanların %70,61'ini doğrudan ve dolaylı olarak da çalışanların ailelerini etkilediği bu durum Türkiye'de asgari ücretin potansiyel etkilediği alanı göstermektedir.

Asgari ücret artışlarının etkisi iki dönem şeklinde incelenebilir. Bu etkiler uzun dönem ve kısa dönem şeklindedir. Kısa dönem etkileri olarak maliyet artışları, üretim düşüşleri, işsizlik oranında artış, ihracat düşüşleri, talep artışına bağlı olarak enflasyonun yükselmesi gibi bazı önemli ekonomik olumsuzluklardır. Orta ve uzun dönemde ise asgari ücretteki ve diğer ücretlerdeki artışlara bağlı olarak görülen toplam talep artışı üretim artışına yol açacaktır (Aslan, 2019: 151).

Özellikle küçük ve orta ölçekli işletmeler, ücret artışlarına bağlı oluşan maliyet artışlarından dolayı rekabette güçlük yaşamakta, üretimini azaltmaktadır. Bir miktar işçisini işten çıkararak, maliyetlerini düşürmeyi hedefleyen işletmeler işsizliğin artmasına yol açmaktadır. İşletmelerde oluşan rekabet güçlüğü bir süre sonra ülke içerisinde yayılarak dış ticarete de rekabet güçlüğü yaratmaktadır (Akın, 2016: 142).

Klasik ve Neo-klasik iktisat literatüründe, her arz kendi talebini oluşturur anlayışı kabul edilmektedir. Bu görüşe göre önemli olan üretim fonksiyonudur. Üretim seviyesini arttırmak için sermaye ve emek miktarının artış göstermesi gerekmektedir. Dolayısıyla teknolojiye bağlılık gösterir. Bu durumun aksine Keynesyen iktisadi yaklaşım biçimine göre talep fonksiyonu kendi arzını doğurmaktadır. Üretim, talep bir fonksiyonu şeklindedir. Talepteki bir birim değişiklik, üretimi etkilemektedir. Talepteki yükseliş, ekonomiyi enflasyonist bir döneme soksa da ılımlı bir enflasyon, ekonomik canlılık ve üretim artışları işsizliğin azalmasına neden olacaktır. İktisat ekollerindeki bu iki farklı görüşlerden hangisinin ekonomi için daha iyi ve etkili bir politika aracı olduğu literatürde tartışma konusu olagelmektedir (Sever ve İğdeli, 2018: 2-3).

Gelişmekte olan ülkelerde, asgari ücretin etkilediği gruplardan bir diğeri de enformel sektörlerdeki çalışanlardır. Bu sektördeki işçiler, yasal kurallar dışında çalıştırılmaktadır. Enformel sektörlerin işçileri, asgari ücretten yararlanamamaktadırlar. Asgari ücretlerdeki artışlar, yoksulluk ve gelir dağılımında olumlu etki oluşturacağı ileri sürülmektedir. Diğer yandan, asgari ücretteki artışlar enformel sektörler ve kayıt dışı istihdamı arttırmaktadır. Bu duruma göre enformel sektörler ve kayıt dışılık asgari ücretin uygulanabilme kapasitesini, daha sınırlı kılmaktadır (Eser ve Terzi, 2008:134).

2.4.5. Asgari Ücretin Uluslararası Kaynakları

Asgari ücret yalnızca ülke içinde değil aynı zamanda global olarak da incelenen bazen anlaşmazlıkların bazen tartışmaların olduğu hem iktisadi hem sosyal bir olgudur. Bu açıdan ulusal kaynaklar dışında uluslararası kaynaklar da önem arz etmektedir. ILO ve Birleşmiş Milletler kurumu asgari ücretin süreçlerine dair mevzuatlar yayınlamaktadır. Ülkeler de bu mevzuatlara göre uyum ve tedbir içerisindedir.

2.4.6. ILO (International Labour Organization) Asgari Ücret Standartları

1919 yılı Birinci Dünya Savaşı sırasında kurulan uluslararası bir kuruluştur. ILO'nun en büyük dayanağı kendi anayasasının olmasıdır. 1944 yılı Uluslararası çalışma konferansından Philadelphia bildirgesini kabul etmiştir. “Temel İlkeler ve İş Yerindeki Haklar” deklarasyonu kabul ettiği belgeler arasındadır. ILO işçi ve işveren arasındaki anlaşmazlıklara çözüm yolu sunmak, ücret düşüklüğü ve kötü çalışma şartlarını düzenleme gayesi ile kurulmuştur (Koç,2000: 7-9).

Türkiye ile ILO ilişkisi 1927 yılında Milletler Cemiyetine üye olunmaması sebebiyle gözlemci rolü ile başlamıştır. 1932 yılında Birleşmiş Milletlere katılıp ILO ya üye olmaya hak kazanılmıştır (Albayrak,2014: 16).

2.4.7. Birleşmiş Milletler Asgari Ücret Standartları

ILO asgari ücret ile ilgili mevzuatlarını belirlerken ülkelerin birbirleri ile uyum içinde olmasını ve belirli standartlara kavuşmasını sağlamak için uluslararası kuruluşlar ile iş birliği halindedir. Adil ücret ilkesi olmak üzere asgari ücrete ilişkin düzenlemeleri evrensel nitelik barındırmaktadır. Birleşmiş Milletler “İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi” ile “çalışan herkesin adil, kendisi ve ailesinin insanlık onuruna yetecek bir ücret alma hakkına sahip olduğu” belirtilerek asgari ücreti destekler nitelikte tavsiyede bulunmuştur. Ayrıca “Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi” ile “bütün işçilere sağlanan asgari ücretin kendisi ve ailesine iyi bir yaşam düzeyi sağlayacak asgari ücretin verilmesi” gerektiği belirtilmiştir (Sayın,2019: 1889).

2.4.8. Avrupa Sosyal Şartı

Avrupa Sosyal Şartı; Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesini, temel iktisadi ve sosyal hakları destekleyen medeni hakları koruma altına alan bölgesel bir sözleşmedir.

Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi, yaşam hakkı, kölelik, işkence yasağı gibi birinci derecede hakları korumaktadır. Avrupa Sosyal Şartı ise adil ücret, örgütlenme ve çalışma haklarını güvence altına almaktadır. Avrupa Sosyal Şartının 4. Maddesinin 1. Fıkrasında “tüm çalışanlar kendisi ve ailesinin yeterli bir yaşam düzeyi sağlamak için

adil bir ücret hakkı” bulunmaktadır. Türkiye 1989 yılında Avrupa Sosyal Şartını kabul etmiştir ancak bu maddeyi onaylamamış çekimser kalmıştır. Türkiye’de asgari ücretin tespitinde sadece işçinin kendisi yer almaktadır (Korkmaz ve Avsallı, 2012:152).

3. BÖLÜM

Bu bölümde öncelikle asgari ücret ve istihdam ilişkisi anlatılarak sonrasında asgari ücret ve istihdam ilişkisi üzerinde literatür araştırması yapılmıştır. Ayrıca veri seti ve yöntem kısmına yer verilmekte, analiz sonucu ulaşılan bulgulara ve bu bulguların değerlendirilmesi yer almaktadır.

3.1.İstihdam ve Asgari Ücret İlişkisi

Ücret, emek piyasasının işleyişini değiştirdiği gibi birçok makro ekonomik faktörlerinde üzerinde etki kapasitesine sahiptir. Asgari ücret ve istihdam arasındaki ilişki farklı ekonometrik yöntemler kullanılarak analiz edilmiş birçok farklı sonuçlara ulaşılmıştır. Bazı çalışmalarda asgari ücret ve istihdam üzerine anlamlı negatif ilişki bazı çalışmalarda anlamlı pozitif ilişkiye rastlanırken bazı çalışmalarda ise herhangi bir ilişki bulunamamıştır. İş gücü piyasası, gelişmişlik düzeylerine göre ülkeden ülkeye farklılık göstermekte bu yüzden asgari ücret istihdam ilişkisinin de gelişmişlik düzeylerine göre farklılıklar yaşanmaktadır. Keynesyen iktisatçılar, işçilerin daha yüksek tüketim eğiliminde olduğunu varsayarak, ücretlerdeki artışın toplam talebi artırarak, toplam çıktıyı da arttıracak yönünde görüşe sahiptir. Keynesyen iktisatçılar asgari ücret ile istihdam arasında pozitif bir ilişki olduğunu savunmaktadır. Başka bir ifadeyle efektif talepteki artış miktarı istihdam düzeyini de arttırmaktadır. İstihdam düzeyinde yaşanan artışlarda azalan verimler geçerli olduğu durumda reel ücretlerin azalmasını etkilemektedir. Keynes’e göre reel ücretler istihdamı değil istihdam düzeyi reel ücreti belirlemektedir(Bulut-Çevik ve Solmaz Macit, 2017: 433).

Reel ücretlerin düşürülmesi, ekonomik daralmaya neden olacağını ileri süren Keynesyenler, bu dönemdeki sabit ücretlerin yani asgari ücretin ekonomide istikrar sağlayıcı özelliği olduğunu ileri sürmektedir. İstihdam seviyesinin arttırması ve işsizliği azaltması için reel ücretlerin düşürülmesi gerektiği öngörülür ancak bu durum toplam talepte bir azalmaya sebep olacağı için ekonomide üretim düzeyini azaltacağı savunulmaktadır (Kargı, 2013).

3.1.1. Rekabetçi Modeller

İstihdam ve asgari ücret ilişkisinin doğa gereği olumsuz olduğunu ileri süren bu modellerde piyasayı temizleyen denge ücreti arz ve talebin eşitlenmesidir. Bu denge ücretine yapılan müdahale istihdamı negatif etkilemektedir. Ücret artışlarında görülen olumlu ya da olumsuz etkiden ziyade iş gücü verimliliğindeki artıştır. Eğer ücretlerdeki artış ile beraber iş gücü verimliliği de artıyorsa bu durumda herhangi bir sorun yoktur. Ancak ücretlerdeki artışla beraber iş gücü verimliliği değişmiyorsa istihdam düzeyinde mutlaka bir düşüş gözlemlenecektir (Gökdere,1997: 22). Rekabetçi modeller tam ve eksik kapsamlı olmak üzere iki başlık altında incelenmektedir.

3.1.1.1.Tam Kapsamlı Rekabetçi Model

İstihdam ve asgari ücret ilişkisinin negatif yönlerini inceleyen ilk model tam kapsamlı modeldir. Bu modele göre asgari ücretin ekonominin tüm sektörlerinde uygulandığı, emek ve mal piyasasında tam rekabet koşullarının var olduğu varsayımına dayanmaktadır. Modelde asgari ücret istihdam ilişkisinin negatif olmasının sebebi ikame ve ölçek etkisinin olmasıdır (Korkmaz,2003:90).

İkame etkisi, asgari ücretin piyasa denge ücretinin üzerinde olması halinde işverenlerin nitelikli işgücü yerine niteliksiz işgücü tercih etmesi durumudur. Bu durumda niteliksiz işgücüne olan talep artmakta, nitelikli işgücüne olan talep azalmaktadır. Ölçek etkisi ise asgari ücret düzeyinin artması ile firmaların maliyetlerinin artması ve buna bağlı olarak gelişen üretimde azalması veya işçi çıkarılması durumudur (Ghellap,1998: 2-3).

3.1.2. Eksik Kapsamlı Rekabetçi Model

Asgari ücretin kısmi şekilde uygulanması durumunda işlerini kaybeden işçiler asgari ücretin uygulanmadığı alanlara kayarak sektörel ücretlerin düşmesine yol açmaktadır. Bu modelde rekabetçi çift sektör ve bekleyen işsizler olmak üzere iki farklı model bulunmaktadır (Korkmaz,2003: 93-94).

Çift Sektör Modelinde, asgari ücretin uygulanan ve uygulanmayan birimler arasındaki ilişkiyi incelemektedir. Asgari ücret düzeyini yükselmesi ile istihdamda azalma olmakta işsiz kalan işçiler asgari ücretin uygulanmadığı sektörlerde iş bulmaktadır. Asgari ücretin uygulanmadığı sektörlerle yönelen işçiler bu alandaki emek arzını arttırarak zamanla bu alanda da istihdamı azaltarak geçici bir işsizlik yaratmaktadırlar (Korkmaz,2003: 95).

Bekleyen İşsizler Modeli kuyruk işsizliği olarak da adlandırılabilir. Asgari ücret uygulaması kapsamında olmayan ancak asgari ücretin uygulanmadığı düşük ücretli sektörlerde de çalışmak istemeyen bekleyen iş gücünü temsil etmektedir.

3.1.3. Alternatif Modeller

İstihdam ve asgari ücret ilişkisi üzerinde pozitif veya negatif ilişkinin tolere edilebilir olabileceğini ileri süren görüşlerdir. Bu bağlamda geliştirilen Alternatif Modelleri; Etkin ücret teorisi, işlerin yatay farklılığı modeli, dinamik monopson model, Asgari ücret, işsizlik ve büyüme modelleridir.

3.1.4. Etkin Ücret Teorisi

Etkin ücret teorisi Yeni Keynesyen ekonomistler tarafından ileri sürülmüştür. İşgücü verimliliği ile ücretler ile doğrusal bir ilişkinin varlığı savunulmaktadır. Piyasadaki ücret düzeyinin üzerinde uygulanan asgari ücretin işçileri daha çok çalışmaları yönünde teşvik ederek verim artmaktadır. Reel ücretlerdeki azalma durumunda ise işçi yoksullaşıp işe olan ilgisi azalmakta ve performansı düşerek verimlilik azalmaktadır. Bu durumda firmanın kar oranı da olumsuz etkilenmektedir (Ghella,1998: 6-7).

Bu teoremin ücret ve verimlilik ilişkisi üzerine dört temel yaklaşımı vardır. Bunlar ücret ile beslenme, işgücü devamlılığı, işgücü kalitesi ve çalışma gayreti üzerindeki ilişkilerdir.

Ücret ile beslenme ilişkisi; yüksek ücrete sahip işçilerin besleyici gıdalara ulaşımı artmakta ve buna bağlı olarak sağlıklı beslenen bireylerin verimlilikleri artmaktadır. Ancak bu durum refah seviyesi düşük olan ülkeler için geçerli olmaktadır. İşçinin verimini artırmak isteyen işverenin piyasa fiyatının üzerinde ücret vermesi sağlıklı bir yaşam tercihi için işçinin refah seviyesi düşük ülkede bulunması gerekir. Refah seviyesi yüksek olan bir ülkede işçiye ödenmekte olan ücretler hali hazırda sağlıklı bir yaşam seviyesi için yeterli görülmektedir (Mankiw,2010: 190).

Ücret ile işgücü devamlılığı ilişkisi; firmaların vasıflı işçilerine yüksek ödeme yaparak işçilerin başka firmalara gitmesini engellemektedir. Böylece yeni bir işgücü istihdam etmenin nakdi ve zaman kaybı ortadan kalmaktadır (Topalhan,2013: 229).

Ücret ile işgücü kalitesi ilişkisi; yüksek ücretler sayesinde yüksek işgücü kalitesine ulaşılmaktadır. Firmaların iş gücü kalitesi zayıfladıkça verimlilikte azalmaktadır (Mankiw,2010: 192).

Ücret ile çalışma gayreti ilişkisi: Yüksek ücretle çalışan işçilerin gösterecekleri çabada yüksek olmaktadır (Parasız,1992: 198). Ancak firmalar çalışanların işten kaytarıp kaytarmadıkları tespit etmekte zorlanırlar. Bu bağlamda işçilerin tercihleri önem arz etmektedir. Yüksek ücret karşılığında ya daha fazla çalışacak ya da işten çıkarılmayı göze alarak işten kaytaracaktır. Bu duruma ahlaki bozulma adı verilmektedir. Firmaların yüksek ücret ödeyerek işçilerin kaytarmayıp daha çok çalışarak verimi arttırması beklenmektedir (Mankiw,2010: 192).

3.1.5. İşlerin Yatay Farklılığı Modeli

Bu model işgücü arzının esnek olması için farklı işe ücret dışında özellikler sağlanmasını oluşturmaktadır. Örneğin çalışma saatleri, işyerinin işçinin evine olan uzaklığı, iş ortamındaki sosyal çevre gibi unsurlardır. Bazı sosyal yönlü çalışanlar müşteri ile iletişim kurabilirken, bazı çalışanlar sosyal iletişim gerektirmeyen işleri yapmayı tercih edebilir. Düşük ücretli personel çalıştıran işletmeleri, arkadaşının o işletmede çalışmasından dolayı tercih eden işçiler mevcuttur. Sosyolojik olarak bakıldığında iş insanının hayatının büyük bir kısmını kapsıyor bu açıdan seçilen işin ücret dışındaki özellikleri önem arz etmektedir (Korkmaz,2003: 106).

3.1.6. Dinamik Monopson Modeli

Dinamik monopson model iki unsurdan oluşmaktadır. Bu unsurlardan ilki, ücret, iş ve işgücü piyasasında tam bilginin elde edilememesidir. Bu bağlamda işveren düşük ücretle çalışan işçilerinin hepsini aynı anda kaybetmemektedir. Uzun vadede işten ayrılmalar gerçekleşmektedir. İkinci unsur ise düşük ücretle işçi çalıştıran işletmelerin işyerine devamlılıkta ve iş için işçi seçiminde sorunlar yaşamasıdır. İşverenin ödeyeceği ücret için işe alma ve işten ayrılma esnekliklerinin hesaplanması gerekmektedir (Mahiroğulları,2020: 92).

3.1.7. Asgari Ücret, İşsizlik ve Büyüme Modeli

Bu model 1993 yılında Cahuc ve Michel tarafından geliştirilmiştir. Asgari ücretin istihdam ile negatif bir ilişki içinde olmadığını ileri süren alternatif modeller kısa dönemli çözümler incelenmiştir. Ancak asgari ücret, işsizlik ve büyüme modelinde ise uzun dönemli çözümler incelenmektedir. Modelde büyüme ve nitelsiz işgücü arasında bir değişim öngörülmektedir. Yüksek seviyede asgari ücret, vasıfsız işgücüne olan talebi azaltarak hem refah düzeyini hem büyüme oranını olumlu yönde etkileyecektir.

Asgari ücret dışsallıklarla beraber beşeri sermaye birikimine imkan sağlar bu durum büyüme üzerinde olumlu etki sağlar (Ghellap,1998: 10).

3.2. Literatür Araştırması

Yapılmış olan literatür araştırması, uluslararası yapılan çalışmalar ve Türkiye’de yapılmış olan çalışmalar şeklinde iki ayrı grupta ve zaman sıralaması şeklinde incelenmektedir.

3.2.1. Yapılan Uluslararası Çalışmalar

Brown vd. (1982), asgari ücretin, işsizlik üzerine etkisini inceleyen bu çalışmada, asgari ücretin düşük ücretli endüstrilerde ve bölgelerdeki, istihdam etkisini araştırılmıştır. Çalışmada, haftalık fazla mesai oranı, işten ayrılma oranı gibi değişkenler kullanılarak asgari ücretin diğer ekonomik etkilerini de incelemiştir. Çalışmanın ampirik sonuçları, ortalama ücretlerdeki her %1’lik artış, istihdam düzeyinde %12’lik bir azalma ile ilişkilendirilmiştir.

Neumark ve Wascher (1992), 1973-1989 yılları arasında ABD’de eyalet verileri kullanılarak, asgari ücret istihdam etkilerine ilişkin zaman serisi ve Panel EKK(OLS) analizi yapılan bu çalışmada, asgari ücretteki %10’luk bir artışın, genç istihdam düzeyinde %1-2’lik artış genç erişkinler için %1,5-2’lik bir düşüşe neden olduğu sonucuna varılmıştır.

Katz ve Krueger (1992), Texas’da fast-food restoranlarının anket verileri kullanılarak asgari ücretlerdeki artışların, iş gücü piyasası üzerindeki etkilerini incelenmiştir. İstihdamın asgari ücret artışından en çok etkilenen, firmalar olduğu sonucuna varılmış olup, ayrıca fiyat değişikliklerinin, asgari ücretteki değişimden kaynaklanan ücret değişiklikleri ile ilgisiz olduğu görülmüştür.

Dickens vd. (1994), 1975-1990 yılları için Birleşik Krallık ücret konseyinden elde edilen verileri kullanılarak yapılan ampirik analiz sonucunda asgari ücret, istihdam arasında pozitif yönlü ilişkisi olduğu tespit edilmiştir.

Card ve Krueger (1995), çalışmasında 1982-2000 yıllarını kapsayan Brezilya hane halkı verileri kullanılmıştır. Asgari ücret ve istihdam ilişkisi EKK yöntemi ile incelemektedir. Çalışmanın sonucunda, asgari ücret düzeyindeki artışların, istihdam düzeyi üzerinde negatif yönlü zayıf bir etkisi olduğu sonucuna varılmıştır.

Brown (1999), Amerika’da 1990 yıllarından itibaren başlayan asgari ücret artışlarını konu alan çalışma, asgari ücretin, ücret ve gelir dağılımı üzerindeki etkisini

incelemiştir. 1938-1997 yıllarını referans alarak zaman seri analizi yapan çalışmanın sonucunda asgari ücretin genç istihdam üzerindeki kısa vadede küçük olduğuna, esnekliğin -0,10 olduğuna, 1980'leri içeren örneklerde 0'a yaklaştığı sonucuna varılmıştır. Ayrıca asgari ücretin, ortalama ücretlere göre yüksek olduğu yıllarda, özellikle ergenlik çağındakiler için ve aynı zamanda yetişkinler için de gelir dağılımı üzerinde gözle görülür bir etkisi olduğu sonuçlarına varılmıştır.

Lemos (2004), çalışmasında 1982-2000 yılları arasında Brezilya'da asgari ücretin istihdama etkisini EKK yöntemi ile incelemiştir. Ücret düzeyinin istihdam düzeyi üzerindeki etkisinin bölgesel ve farklı ücret seviyelerine göre farklılık gösterdiği sonucuna varılmıştır.

Gindling ve Terrell (2009), Honduras' ta 1990-2004 yılları arasında yapılan çalışma, farklı endüstri ve firmalara göre yapılmıştır. Analizde asgari ücret de ki değişimin istihdam, işsizlik ve ücretler arasındaki ilişkiyi nasıl etkilediği 2SLS-GMM yöntemi ile incelenmiştir. Çalışmanın sonucunda asgari ücretin orta ve büyük ölçekli firmalar üzerinde etkili olduğu görülmektedir. Asgari ücretteki %1 birimlik bir artış, ortalama ücrette %0,29 artışa sebep olduğu gözlemlenmiştir.

Meer ve West (2013), ABD'de asgari ücret düzeyindeki değişimlerin istihdam düzeyini etkileyip etkilemediğini araştıran çalışmada, aynı zamanda asgari ücretin büyüme oranlarında herhangi bir değişiklik yaratıp yaratmadığını incelemiştir. Monte Carlo simülasyonu kullanılarak ampirik analiz yapılan bu çalışmanın sonucunda asgari ücretin istihdamı, uzun vadede azalttığı sonucuna varılmıştır.

Schmitt (2013), çalışmasında düşük ücretli işçilerin istihdam beklentileri üzerindeki etkisini incelemiştir. Çalışmanın sonucunda ücretlerdeki artışlara tepki olarak istihdamın çok az etkilendiği veya hiç etkilenmediği tespit etmiştir.

Neumark vd. (2014), ABD'de asgari ücret istihdam ilişkisini inceleyen çalışmada asgari ücretin istihdamı azaltmadığı sonucuna varılmıştır.

Azar vd. (2019), ABD'de yapmış olduğu çalışmasında asgari ücret istihdam ilişkisini ve iş gücü piyasasını incelemektedir. İş gücü piyasasının, asgari ücretten daha olumlu istihdam etkiler gösterdiği ve asgari ücretin istihdam esnekliğinde 0,2'lik önemli bir artış gözlemlenmiştir. Asgari ücretin, istihdam esnekliği üzerinde önemli düzeyde etkisinin temelde yatan işgücü piyasasına bağlı olarak önemli ölçüde değişkenlik göstermekte olduğu sonucuna varılmıştır.

Jardim ve Long (2022) Washington eyalet verileri kullanılarak, 1 Nisan 2015 ve 1 Ocak 2016 tarihlerinde Seattle şehrinde uygulanan asgari ücret artışının etkisi analiz edilmiştir. Asgari ücretin, düşük ücretli çalışanlar için saatlik ücretlerde olumlu yönde etki ettiği gözlemlenirken, ücret artışlarına bağlı olarak istihdamda azalma olduğu tespit edilmiştir.

3.2.2. Türkiye’de Yapılan Çalışmalar

Korkmaz ve Çoban (2006), Türkiye’de 1969-2006 yılları arasında Johansen eş bütünleme testi ile Granger nedensellik testinden yararlanılarak asgari ücret artışlarını incelemiştir. Asgari ücret düzeyindeki artışların enflasyondaki artışların üzerinde olduğunu ve asgari ücretin, işsizlik üzerinde olumsuz bir etkisi olmadığını gözlemlenmiştir.

Güven vd. (2009), 1969-2008 yılları arasında Türkiye’de, asgari ücret ve istihdam ilişkisini Türk imalat sanayi örneği ile incelemiştir. Pesaran Eşbütünleşme yöntemi ve Toda-yomamoto tekniği ile nedensellik analizini incelemiştir. Ayrıca çalışmada, etki-tepki fonksiyonlarını kullanmıştır. Çalışmanın sonucunda, istihdam düzeyi ile asgari ücret arasında bir eş bütünleme ilişkisi bulunamamıştır.

Öztürk (2009), Türkiye’de 1988-2000 yılları Hanehalkı İşgücü Anket verileri kullanılarak kadın istihdamını incelenen bu çalışmada kadınların yaklaşık %80’inin kısıtlandığı, bu kısıtlamanın ortadan kalması durumunda işgücüne katılımın dokuz kat artacağı belirtilmektedir.

Özata ve Esen (2010), Türkiye’de 1988-2008 yılları arasında reel ücret ve istihdam ilişkisini incelemiştir. Bu çalışmada imalat sanayi verileri kullanılarak Eşbütünleşme ve nedensellik testlerinden faydalanılmıştır. Çalışmanın sonucunda, reel ücretler ile istihdam düzeyi arasındaki uzun dönemde ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Reel ücretlerdeki bir azalma istihdam düzeyinde bir artışa sebep olduğu tespit edilmiştir.

Papps (2012), 2002-2005 panel verileri kullanılarak sosyal güvenlik vergileri ve asgari ücret artışlarını incelenmiştir. Sosyal güvenlik primlerinde yaşanan bir birimlik artış, işçinin bir sonraki çeyrek dönemde istihdamda kalma olasılığını %0,13’lük azalttığı görülmektedir.

Kargı (2013), Türkiye’de 2005-2012 yılları arasında yapmış olduğu çalışmada zaman serisi analizi ile asgari ücretin enflasyon ile etkileşim içinde olmadığı

gözlemlemiştir. Ayrıca GSYİH ve asgari ücret arasında da bir ilişkinin olmadığı sonucuna varmıştır.

Günsoy ve Tekeli (2013), 1988-2009 yılları arasında Türkiye’de, asgari ücret ile kadın istihdamı arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Çalışmada Granger nedensellik testi, Etki-Tepki fonksiyonları ve VAR analiz yöntemlerinden yararlanılmıştır. Çalışmanın sonucunda kadın istihdamı ile asgari ücret arasında anlamlı bir ilişki olmadığı gözlemlenmiştir.

Sunal ve Alp Sezgin (2015), Türkiye’de 1987-2012 yılları döneminde ekonomik kriz dönemlerini kapsayacak şekilde reel asgari ücret ve reel GSYİH büyüme oranları arasında ilişkinin varlığı Granger nedensellik analiz yöntemi ile incelenmiştir. Asgari ücret ile enflasyon arasında bir ilişkinin varlığı test edilmiştir. Nominal asgari ücretler ve enflasyon arasında iki yönlü nedensellik ilişkisi bulunmuştur. Nominal asgari ücretler arttıkça enflasyon oranının da arttığı, enflasyon oranı arttıkça, nominal asgari ücretlerinde arttırdığı sonucuna varılmıştır. Ayrıca reel asgari ücretlerdeki artışlar, ekonomik büyüme üzerinde herhangi bir olumsuz etkisinin olmadığını tespit edilmiştir.

Dağlıoğlu ve Bakır (2015), Türkiye’de 2008-2012 yılları arasında asgari ücret ve istihdam ilişkisini incelemiştir. 16 farklı sektörden oluşan panel regresyon modelinin sonucunda, asgari ücret ile istihdam arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Pelek (2015), 2004-2014 yılları arasında panel veri analizi ile 15-29 yaş aralığında çalışan genç istihdam oranı, asgari ücret ve işsizlik arasındaki ilişkiyi inceleyen bu çalışmada asgari ücret ile kayıt dışı istihdam arasında pozitif bir ilişkinin olduğu gözlemlenmiştir.

Işık vd. (2016), TÜİK işgücü hane halkı verileri kullanılarak asgari ücret, istihdam ve kayıt dışı etkilerini inceleyen bu çalışmada asgari ücret düzeyinin beklenenin üzerinde bir artış yaşanması durumunda negatif bir istihdam etkisi yaratmadığı ancak sosyal güvencesiz çalışanların lise diplomasına sahip olmayan işçilerde büyük oranda artış olduğu gözlemlenmiştir.

Altınöz (2016), Türkiye’de 1980-2014 yılları arası asgari ücret, işsizlik, enflasyon arasındaki ilişkiyi ARDL yöntemi ile incelenmiştir. ARDL analizinin uzun dönem sonuçlarına göre asgari ücrette görülen %1 birimlik artış sonucunda işsizlik oranı %0,12

azalış görülmektedir. Enflasyon oranında görülen %1 birimlik artış işsizliği %0,18 düşürmektedir.

Bakış vd. (2016), Türkiye’de 2004-2016 yıllarını referans alan çalışmasında asgari ücret artışlarının kayıt dışı istihdamı arttırdığı gözlemlenmiştir. Asgari ücretin 2004 yılında görece artış görülmesi kayıt dışı istihdam üzerinde de etkili görülmüştür.

Yüncüler (2016), Türkiye’de panel veri analizi yaparak 2004 yılında asgari ücret artışının ücretleri %0.22-0.35 arttırdığını asgari ücretlerdeki artışla beraber kayıt dışı istihdamında arttığı gözlemlenmiştir.

Sever ve İğdeli (2018), 2005-2015 yılları arasında BRICS-T ülkeleri referans alınarak asgari ücret, istihdam ve ekonomik büyüme arasındaki ilişki Panel VAR modeli ile test edilmiştir. Analizin sonuçlarına göre asgari ücret ile ekonomik büyüme arasında pozitif yönlü ilişki bulunmaktadır. Asgari ücret ile istihdam arasındaki zayıf pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir.

Karamızrak (2019), Türkiye’de 1984-2017 yılları arasında enflasyon, büyüme, işsizlik oranlarının asgari ücret üzerindeki etkisini inceleyen çalışmada zaman serisi analizi yapılarak kurgulanan modelin sonucunda, büyüme ve enflasyonun asgari ücret üzerinde etkili olduğu sonucuna varılmıştır.

Tüleykan (2019), 1988-2018 yılları arasında Türkiye’de, asgari ücretin, enflasyon ve istihdam üzerindeki etkilerini inceleyen çalışmasında vektör Hata Düzeltme Modeli (VECM) yöntemi kullanılmıştır. Bu modelin sonucunda, ücret artış oranı enflasyon arasında uzun döneme gidildikçe güçlü etkinin gözlemlendiği ayrıca asgari ücret işsizlik arasında kısa dönemde dalgalı, uzun dönemde azalan bir etki görülmüştür.

Biçerli ve Kocaman (2019), Türkiye’de 2005-2017 yılları nominal asgari ücret, işsizlik oranı ve büyüme oranlarını ARDL yöntemi ile inceleyen bu çalışmada değişkenler arasında uzun dönemli bir ilişkinin olduğu asgari ücretin istatistiksel olarak işsizlik üzerinde etkisi olduğu tespit edilmiştir.

Gümüş ve Akgüneş (2020), Türkiye’de 1982-2018 dönemi asgari ücret, enflasyon (TÜFE), işsizlik ve GSYİH değişkenlerin verileri kullanılarak arasındaki ilişki olup olmadığı incelenmiştir ARDL sınır testi kullanılarak değişkenlerin birbirleri ile olan ilişkileri, Granger nedensellikleri analiz edilmektedir. Bu çalışmanın sonucunda, asgari ücretteki artışlar, işsizlik oranını arttırmaktadır. GSYİH ve işsizlik oranları çift yönlü

olarak; enflasyon oranı ve GSYİH ise asgari ücrete doğru tek yönlü olarak birbirlerinin Granger nedeni oldukları sonucuna ulaşılmıştır.

Öztek (2020), 2005-2017 yılları arasında 22 farklı asgari ücret dönemini içeren panel veri analizi uygulanmıştır. Asgari ücretin ücret ve istihdam etkilerini inceleyen bu çalışmada Kayıtlı istihdamın asgari ücret ile birlikte artış gösterdiğini fakat kayıt dışı istihdamda önemli bir değişiklik olmadığını tespit etmiştir.

Işık vd. (2020), Türkiye’de 2009-2016 yılları Hanehalkı İşgücü Anket verileri kullanılmıştır. Asgari ücrette görülen artışların ücret düzeyi üzerinde ve istihdam düzeyinde istatistiksel ve ekonomik olarak olumlu yönde etki ettiği gözlemlenmiştir. Ancak asgari ücret düzeyindeki artış, yüksek eğitilmiş işçilerden daha az eğitilmiş çalışanların kayıt dışı istihdamı arttırdığı tespit edilmiştir.

Altınöz (2021), Türkiye’de 1985-2019 yılları asgari ücret, işsizlik, GSYİH ve emek piyasası analiz edilmektedir. Durağanlıklar sağlandıktan sonra eşbütünleşme testi yapılmış ve bütün değişkenlerin eşbütünleşik olduğu tespit edilmiştir. GYİH ve işsizlik arasında nedensellik ilişkisi görülmektedir. ÜFE ve GSYİH arasında nedensellik ilişkisi gözlemlenmemiştir. GSYİH ile işsizlik arasında karşılıklı nedensellik ilişkisine ulaşılmıştır.

Tablo 2. Asgari Ücret- İstihdam İlişkisi Üzerine Ampirik Literatür Araştırması

Bulgular			
Yazar	Örneklem ve Periyod	Metot	Sonuç
C.Brown-C. Gilroy-A.Kohen (1982)	ABD 1954-1979	EKK ve yatay kesit analizi	Ortalama ücretlerdeki her %1’lik artış istihdam düzeyinde %12’lik bir azalma ile ilişkilendirilmiştir.
L.Katz-A.Krueger (1992)	Tektaş 1990-1991	OLS-2SLS. (EKK-İki aşamalı)	Fiyat değişikliklerinin asgari ücretteki değişimden

		En Küçük Kareler)	kaynaklanan ücret değişiklikleri ile ilgisiz olduğu görülmektedir.
D.Neumark-W.Wascher (1992)	ABD 1973-1989	Panel EKK(OLS) Panel veri	Asgari ücretteki %10'lık bir artışın genç istihdamında %1-2'lik artış genç erişkinler için %1,5-2'lik bir düşüşe neden olduğu sonucuna varılmıştır.
R.Dickens-S.Machin-A.Manning (1994)	Birleşik Krallık 1975-1990	EKK	Asgari ücret istihdam arasındaki ilişkinin pozitif yönlü olduğu tespit edilmiştir.
D.Card-A.Krueger(1995)	Brezilya 1982-2000	EKK	Asgari ücretteki artışların istihdam üzerinde küçük negatif yönlü bir ilişkinin olduğu sonucuna varılmıştır
C.Brown (1999)	ABD 1938-1997	EKK	Esnekliğin -0,10 olduğuna 1980'leri içeren örneklerde 0'a yaklaştığı sonucuna varılmıştır.
S.Lemos (2004)	Brezilya 1982-2000	EKK	Asgari ücretin istihdam üzerindeki etkisinin bölgesel ve farklı ücret düzeylerine göre değişiklik içerdiğini ve anlamlılık düzeyinin farklılık gösterdiği sonucuna varılmıştır.
A.Korkmaz-O.Çoban (2006)	Türkiye 1969-2006	Johansen Eşbütünleşme ve Granger	Asgari ücret deki artışların enflasyondaki artışların üzerinde olduğu ve asgari

		nedensellik testleri	ücretin işsizlik üzerinde olumsuz bir etkisi olmadığı gözlemlenmiştir.
Ö. Öztürk (2009),	Türkiye 1988-2000	En Çok Olabilirlik Yöntemi(MSL)	Kadınların yaklaşık %80'inin kısıtlandığı, bu kısıtlamanın ortadan kalması durumunda işgücüne katılımın dokuz kat artacağı belirtilmektedir.
T.H.Gindling-K.Terrell (2009)	Honduras 1990-2004	2SLS-GMM	Asgari ücretin orta ve büyük ölçekli firmalar üzerinde etkili olduğu görülmektedir. Asgari ücretteki %1 birimlik bir artış, ortalama ücrette %0,29 artışa sebep olmaktadır.
A.Güven-Ş. Mollavelioğlu-B. Çakar Dalgıç (2009)	Türkiye 1969-2008	Pesaran Eşbütünleşme ve Toda-Yamamoto nedensellik analizi	İstihdam ile asgari ücret arasında bir eş bütünleme ilişkisi bulunamamıştır.
E.Özata-E.Esen (2010)	Türkiye 1988-2008	Johansen Eşbütünleşme ve Granger nedensellik testleri	Reel ücretler ve istihdam düzeyi arasındaki ilişkinin uzun dönemli bir ilişki olduğu tespit edilmiş olup reel ücretlerdeki bir azalma istihdam düzeyinde bir artışa sebep olmaktadır.
K. Papps (2012)	Türkiye 2002-2005	Panel veri	Sosyal güvenlik primlerinde yaşanan bir birimlik artış,

			işçinin bir sonraki çeyrek dönemde istihdamda kalma olasılığını %0,13'lük azalmaktadır.
J.Schmitt(2013)	ABD 1989-2009	Meta-Analiz teknîği	Ücretlerdeki artışlara tepki olarak istihdamın çok az etkilendiği veya hiç etkilendiği gözlemlenmiştir.
J.Meer–J.West (2013)	ABD 1976-2012	Monte Carlo simülasyon tekniği	Asgari ücretin istihdamı uzun vadede azalttığı sonucuna varılmıştır.
B.Kargı(2013)	Türkiye 2005-2012	Granger nedensellik testi	Asgari ücretin enflasyon ile etkileşim içinde olmadığı, GSYİH ve asgari ücret arasında da bir ilişkinin olmadığı sonucuna varmıştır.
G.Günsoy- S.Tekeli(2013)	Türkiye 1988-2009	Johansen Eşbütünleşme- Granger nedensellik testi	Kadın istihdamı ile asgari ücret arasında anlamlı bir ilişki olmadığı gözlemlenmiştir.
D.Neumark- J.M.L.Salas- W.Wascher (2014)	50 örnek ülke 1990-2009	Panel veri	Asgari ücretin istihdamı azaltmadığı sonucuna varılmıştır.
S.Dağlıoğlu- M.Bakır(2015)	Türkiye 16 sektör 2008-2012	Panel veri regresyon modeli	Asgari ücret ile istihdam arasında ilişkinin pozitif yönlü bir ilişki olduğu tespit

			edilmiştir.
O.Sunal-Ö.Alp Sezgin (2015)	Türkiye 1987-2012	Granger nedensellik testi	Nominal asgari ücretler ile enflasyon arasındaki ilişkinin iki yönlü bir nedensellik ilişkisi olduğu bulunmuştur. Nominal asgari ücretler arttıkça enflasyon oranının da arttığı, enflasyon oranı arttıkça nominal asgari ücretlerinde arttırdığı sonucuna varılmıştır.
S. Pelek (2015)	Türkiye 2004-2014	Panel veri analizi	Asgari ücret ile kayıt dışı istihdam arasında pozitif bir ilişkinin olduğu gözlemlenmiştir.
U. Altınöz (2016)	Türkiye 1980-2014	EKK	Asgari ücrette görülen %1 birimlik artış işsizlik oranı %0,12 azaltmaktadır. Enflasyon oranında görülen %1 birimlik artış işsizliği %0,18 düşürmektedir.
E.İşık-Ö.Orhangazi- H. Tekgüç (2016)	Türkiye 2010-2016	Panel veri analizi	Asgari ücret düzeyinin beklenenin üzerinde bir artış yaşanması durumunda negatif bir istihdam etkisi yaratmadığı ancak sosyal güvencesiz çalışanların lise diplomasına sahip olmayan işçilerde büyük oranda artış olduğu gözlemlenmiştir.

O. Bakış-S. Gürsel- M. Kökkızıl (2016)	Türkiye 2004-2016	Panel veri analizi	Asgari ücret artışlarının kayıt dışı istihdamı arttırdığı gözlemlenmiştir.
H. Yüncüler (2016)	Türkiye 2004	Panel veri analizi	Asgari ücret artışının ücretleri %0.22-0.35 arttırdığı gözlemlenmiştir.
E.Sever- A.İğdeli(2018)	BRICS-T 2005-2015	Panel veri VAR analiz yöntemi	Asgari ücret ile ekonomik büyüme ilişkisi için pozitif yönlü bir ilişki olduğu bulunmaktadır. Asgari ücret ile istihdam arasındaki ilişki zayıf pozitif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir
B.Karamızrak(2019)	Türkiye 1984-2017	ARDL sınır testi ve Granger nedensellik testi	Büyüme ve enflasyonun asgari ücret üzerinde etkili birer değişken olduğu sonucuna varılmıştır.
H.Tüleykan(2019)	Türkiye 1988-2018	Vektör Hata Düzeltme Modeli (VECM) yöntemi	Ücret artış oranları ile enflasyon arasında uzun döneme gidildikçe güçlü bir etkinin olduğu gözlemlenmiştir. Ayrıca asgari ücret ve işsizlik arasında kısa dönemde dalgalı, uzun dönemde ise azalan bir etki görülmüştür.
J.Azar-E.Vaughn L.Marinescu- B.Taska-T.Wachter (2019)	ABD sektörel 2010Q1- 2016Q4	Panel veri yöntemi	İş gücü piyasasının asgari ücretten daha olumlu istihdam etkileri gösterdiği sonucuna varılmıştır. Asgari

			ücretin istihdam esnekliğinde 0,2'lik önemli bir artış gözlemlenmiştir.
M.Biçerli- M.Kocaman (2019)	Türkiye 2005-2017	EKK	Nominal asgari ücret, işsizlik oranı ve büyüme oranları arasında uzun dönemli bir ilişkinin olduğu asgari ücretin istatistiksel olarak işsizlik üzerinde etkisi olduğu tespit edilmiştir.
İ.Gümüş- A.Akgüneş(2020)	Türkiye 1982-2018	Panel ARDL sınır testi ve Granger nedensellik testi	Asgari ücrette yaşanan artışlar işsizlik oranını arttırmaktadır. GSYİH oranı ve işsizlik oranı çift yönlü bir ilişki olarak; enflasyon oranı ve GSYİH ise asgari ücrete doğru tek yönlü olarak birbirleri ile Granger nedeni oldukları sonucuna varılmıştır.
A.Öztek (2020)	Türkiye 2005-2017	Panel veri yöntemi	Kayıtlı istihdamın asgari ücret ile birlikte artış gösterdiğini fakat kayıt dışı istihdamda önemli bir değişiklik olmadığını tespit etmiştir.
E.Işık-Ö.Orhangazi- H. Tekgüç (2020)	Türkiye 2009-2016	Panel veri yöntemi	Ücret düzeyi ve istihdam düzeyinde istatistiksel ve ekonomik olarak olumlu

			yönde etki ettiği gözlemlenmiştir.
U. Altınöz (2021)	Türkiye 1985-2019	EKK	GYİH ve işsizlik arasında nedensellik ilişkisi görülmektedir. ÜFE ve GSYİH arasında nedensellik ilişkisi gözlemlenmemiştir. GSYİH ile işsizlik arasında karşılıklı nedensellik ilişkisine ulaşılmıştır.
E.Jardim-M.Long- (2022)	Seattle Sektörel 2015Q1- 2016Q4	Panel veri yöntemi	Ücret artışlarına bağlı olarak istihdamda azalma olduğu gözlemlenmiştir.

3.3.Çalışmanın Yöntemi

İstihdam ile ilgili uluslararası ampirik literatür incelendiğinde, modelde kullanılan önemli değişkenlerden birinin asgari ücret olduğu görülmektedir. Çalışmada bu temel değişken dikkate alınarak oluşturulan denklemlerde, istihdamın türleri üzerinde asgari ücretin etkisi araştırılmaktadır. Yapılan analizde de öncelikle asgari ücret temel açıklayıcı değişken olarak alınmıştır. Bu temel değişken dikkate alınarak oluşturulan denklemlerde 6 farklı denklem oluşturulmuş. Bu bağlamda toplam istihdam, sektörler göre istihdam (tarım, sanayi ve hizmet) kadın ve erkek istihdamı üzerinde asgari ücretin etkisi, altı farklı model oluşturularak incelenmektedir. Kurgulanan modellerde kontrol değişken olarak Mülteci sayısı kullanılmıştır. Çalışmada istihdam türleri ve reel asgari ücret arasındaki ilişki kısa ve uzun dönemli analiz yoluyla incelenmiştir. Analiz

sürecinde değişkenler arasındaki eş-bütünleşme ilişkisi ARDL sınır testi ile araştırılmış eş bütünleşme denklemlerinin tahmini için FMOLS ve DOLS yöntemlerine başvurulmuştur.

Değişkenler arasında uzun dönemli anlamlı ilişkinin varlığını araştırmak için Pesaran vd. (2001) tarafından geliştirilmiş olan oto-regresif dağıtılmış gecikmeler modeline dayalı (ARDL) sınır testi yöntemi kullanılmıştır. Bu yöntemin tercih edilmesinin çeşitli sebepleri vardır bu sebeplerinden biri farklı düzeylerde, bütünleşik seriler arasındaki eş bütünleşme ilişkisinin varlığını araştırmasına imkan vermesidir. Diğer sebep ise oto-korelasyon ve içsellik sorunlarına karşı dirençli olmasıdır. Bir başka sebep değişkenlerin arasında kısa ve uzun dönemli ilişkileri tahmin etmek mümkün olmaktadır (Destek, 2018: 274). Ayrıca bu yöntem küçük örneklerde daha iyi performans sergilemekte ve yapısal kırılmalara karşı dirençli tahminler vermektedir. Bununla birlikte 2'den küçük olması gerekir (Narayan, 2004: 197).

Uzun dönemli ilişkilerin tahmin analizi sürecinde Dinamik OLS (DOLS) ve Tümüyle Modifiye Edilmiş (FMOLS) yönteminden yararlanılmıştır. Bu yöntemler eş-bütünleşme ilişkisinin var olduğu modellerde birtakım avantajlar sunmaktadır. Eş-bütünleşik serilerin var olduğu modellerde, statik en küçük kareler (SOLS) tutarlı sonuçlar üretmektedir. Ancak SOLS yöntemi tutarlı sonuçlar üretse de en temel eksikliği, tahminlerin genellikle normal olmayan asimptotik sapma ve asimetri içeren asimptotik dağılıma sahip olmasıdır. Dolayısıyla eş bütünleşik serilerin varlığı durumunda SOLS önerilmemektedir. SOLS tekniğinin bu zayıflığının üstesinden gelmek ve eş bütünleşik serilerin ilişkilerin tahmini için, çeşitli yöntemler geliştirilmiştir bunlardan birisi de Phillips ve Hansen (1990) geliştirilen FMOLS, diğeri ise Stock ve Watson (1993) tarafından geliştirilen DOLS teknikleri oldukça popülerdir.

FMOLS yöntemi eş bütünleşme denklemi ile stokastik açıklayıcı değişkenlerin şokları arasında uzun dönemli korelasyondan doğan tahmin problemlerini önlemek için yarı parametrik bir düzeltme yapmaktadır. Diğer yandan DOLS yöntemi uzun dönemli korelasyonu tamamen ortadan kalktığı varsayımı altında çalışmaktadır. Dolayısıyla DOLS ve FMOLS ile türetilen tahminler aynı asimptotik dağılıma sahiptir. Ayrıca bu iki yöntem oto-korelasyona karşı daha dirençli sonuçlar üretmektedir (Karagöz ve Özkubat, 2021: 875-877).

Serilerin durağanlık seviyelerini belirlemek, doğru bir analiz seçimi için ve analizin güvenilirliği için çok önemlidir. Durağan olmayan seriler arasında kurulan ilişkilerde sahte regresyon sorunu analiz sonuçlarının gerçek ilişkiyi yansıtmamasına neden olmaktadır (Torun, 2015: 65). Bu yüzden regresyon katsayılarını tahmin etmeden önce birim kök testleri yoluyla değişkenlerin durağan olup olmadığını araştırmak zaman serisi regresyonlarında standart bir uygulamadır. Bu çalışmada, serilerin durağanlık düzeylerini tespit etmek için Genişletilmiş Dickey Fuller (ADF) ve Phillips-Perron (PP) birim kök testleri kullanılmaktadır.

3.4. Değişkenler ve Veri

Modelde yer verilen değişkenlere ilişkin rumuzlar, değişkenlerin tanımları ve veri kaynakları Tablo 3'te verilmiştir.

Tablo 3. Değişkenlerin Tanımı

Rumuz	Değişken	Tanım	Kaynak
InİST	Toplam İstihdam	15 yaş ve üzeri toplam istihdam sayısı	Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)
InSAN	Sanayi Sektöründe İstihdam	Sanayi sektöründe yer alan istihdam	Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)
InHİZ	Hizmet Sektöründe İstihdam	Hizmette sektöründe yer alan istihdam	Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)
InTAR	Tarım Sektöründe İstihdam	Tarım sektöründe yer alan istihdam	Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)
InKAD	Kadın İstihdamı	15 yaş ve üzeri kadın çalışan sayısı	Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)
InER	Erkek İstihdamı	15 yaş ve üzeri erkek çalışan sayısı	Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)
InASG	Asgari Ücret	Reel Asgari Ücret	T.C. Çalışma ve Sosyal Bakanlığı
InMÜL	Mülteci Nüfusu	Ülkeye girişi yapan mülteci sayısı	Dünya Bankası Dünya Kalkınma Göstergeleri (WDI)

Çalışmada kurgulanan altı farklı model çerçevesinde kullanılan değişkenlerin geniş tanımları aşağıda sunulmaktadır.

- Modelde yer verilen toplam istihdam değişkeni, 15 yaş ve üzeri mal ve hizmet üretiminde yer alan insan sayısını temsil etmektedir. İstihdam, kısa bir referans döneminde işgücüne dahil olsun veya olmasın mal veya hizmet üretmek için herhangi bir faaliyetin içerisinde yer alan çalışma çağındaki kişi sayısını temsil etmektedir (ILO,2023). Bu seriye ilişkin veri Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)

raporundan elde edilmiştir. Sektörlere göre istihdam verilerine gelince tarımda istihdam; tarım, avcılık, ormancılık ve balıkçılık sektörlerinde de mal ve hizmet üretim faaliyetinde yer alan çalışma çağındaki nüfusu temsil etmektedir. Sanayide istihdam ise madencilik, taş ocakçılığı, imalat, inşaat gibi faaliyetlerde mal ve hizmet üretiminde yer alan nüfusu ifade etmektedir. Hizmet sektörü istihdamı; toptan, perakende, restoran, iletişim, depolama, toplumsal ve kişisel hizmetlerin yer aldığı ticari faaliyetlerde bulunan nüfustan oluşmaktadır. (WDI,2023). Sanayi, hizmet ve tarım sektörü istihdamdan edilen kişi sayılarını gösteren veriler ILO veri tabanından elde edilmektedir. Kadın ve erkek istihdamı 15 yaş ve üzeri mal ve hizmet üretiminde yer alan kadın ve erkek çalışan sayısını göstermektedir (ILO,2023). Kadın ve erkek istihdam verisi ILO veri tabanından elde edilmektedir. Çalışmada yer alan modellerde toplam istihdam, kadın istihdamı, erkek istihdamı, sanayi sektöründe istihdam, hizmet sektöründe istihdam, tarım sektöründe istihdam verilerinin doğal logaritması alınarak modellere dahil edilmektedir.

- Asgari ücret verisi T.C. Çalışma Bakanlığı tarafından yayımlanan yürürlük ve uygulanma tarihleri esas alınarak her yıl için ortalama asgari ücret verisini göstermektedir. Bu veri GSYİH deflatörüne bölünerek fiyatlardan arındırılmakta ve reel asgari ücret verisine ulaşılmaktadır. Modele doğal logaritması alınarak dahil edilmektedir.
- Mülteci statüsüne ilişkin 1951 sözleşmesi, 1951 protokolü ve Birleşmiş Milletler Mülteciler Yüksek Komiserliği tüzüğü uyarınca mülteci olarak tanımlanan kişilerdir. Mülteciler mal varlıklarını ülkelerinde bırakarak, yaşama hakkının elinden alınması nedeniyle daha güvenli bir ülkeye zorunlu bir göç halidir. Mülteci verisi ülkeye giriş yapan mülteci sayısını ifade etmektedir. Modele doğal logaritması alınarak dahil edilmektedir. Dünya Kalkınma Göstergeleri (WDI) kaynağından elde edilmektedir.

3.5.Model

Analiz çerçevesinde kurgulanan altı farklı modelin fonksiyonel form biçimleri 1-6 numaralı denklemlerde yer almaktadır. Bu bağlamda oluşturulan modeller bağımsız değişkenler aynı kalmakta ve bağımlı değişkenler farklılaşmaktadır. Bu sayede istihdamın sektörel ve cinsiyete göre alt bileşenleri üzerindeki etkisi

gözlemlenebilmektedir. Bağımlı değişkenler reel asgari ücret ve mülteci sayısıdır. Altı farklı modelin fonksiyonel gösterimi:

$$\ln \text{İST}_t = \beta_1 + \beta_2 \ln \text{ASG}_t + \beta_3 \ln \text{MÜL}_t + \varepsilon_t \quad (1)$$

$$\ln \text{SAN}_t = \alpha_1 + \alpha_2 \ln \text{ASG}_t + \alpha_3 \ln \text{MÜL}_t + \rho_t \quad (2)$$

$$\ln \text{HİZ}_t = \gamma_1 + \gamma_2 \ln \text{ASG}_t + \gamma_3 \ln \text{MÜL}_t + \sigma_t \quad (3)$$

$$\ln \text{TAR}_t = \delta_1 + \delta_2 \ln \text{ASG}_t + \delta_3 \ln \text{MÜL}_t + \tau_t \quad (4)$$

$$\ln \text{KAD}_t = \theta_1 + \theta_2 \ln \text{ASG}_t + \theta_3 \ln \text{MÜL}_t + \varphi_t \quad (5)$$

$$\ln \text{ER}_t = \vartheta_1 + \vartheta_2 \ln \text{ASG}_t + \vartheta_3 \ln \text{MÜL}_t + \omega_t \quad (6)$$

şeklinde. Kurgulanan modellerde 1-6 numaralı modellerde t alt indisi ile zaman boyutu $t=1,2,3,\dots, T$ (1992-2021) ifade edilmektedir. Modellerde bulunan $(\beta, \alpha, \gamma, \delta, \theta, \vartheta)$ kat sayıları, açıklayıcı değişkenlerin bağımlı değişkenler üzerindeki etkisini, $(\varepsilon, \rho, \sigma, \tau, \varphi, \omega)$ ise hata terimlerini göstermektedir.

3.6. Ampirik Bulgular

Bu bölümde, kurgulanan modeller çerçevesinde ARDL, DOLS ve FMOLS tekniklerinden faydalanılarak yapılan ampirik analize ait sonuçlar raporlanmaktadır. Ayrıca araştırma sonucunda elde edilen bulgular değerlendirilmektedir.

Tablo 4. Birim Kök Testlerinin Sonuçları

Değişken	ADF Test İstatistikler		PP Test İstatistikleri	
	Sabit	Trend ve Sabitli	Sabit	Trend ve Sabitli
Düzyer Değerleri				
lnİST	0,005 (0,950)	-1,407 (0,836)	-0,028 (0,948)	-1,668 (0,739)
lnHİZ	-0,672 (0,838)	-2,770 (0,218)	-0,739 (0,820)	-2,244 (0,448)
lnSAN	-0,262 (0,919)	-2,435 (0,355)	-0,222 (0,924)	-2,435 (0,355)
lnTAR	-1,006 (0,737)	-1,426 (0,831)	-1,049 (0,721)	-1,691 (0,729)
lnKAD	-0,381 (0,899)	-1,842 (0,657)	-0,452 (0,886)	-1,992 (0,580)
lnER	-0,382 (0,899)	-2,124 (0,510)	-0,382 (0,899)	-1,740 (0,706)
lnASG	-1,162 (0,676)	-1,827 (0,665)	-1,154 (0,679)	-1,887 (0,635)
lnMÜL	-2,978 ^b (0,048)	-2,351 (0,395)	-2,934 ^c (0,053)	-2,352 (0,394)
Fark Değerleri				

$\Delta \ln \dot{I}ST$	-5,048 ^a (0,000)	-4,947 ^a (0,002)	-5,067 ^a (0,000)	-4,997 ^a (0,002)
$\Delta \ln \dot{H}IZ$	-4,918 ^a (0,000)	-4,926 ^a (0,002)	-4,956 ^a (0,000)	-4,947 ^a (0,002)
$\Delta \ln SAN$	-4,858 ^a (0,000)	-4,776 ^a (0,003)	-4,848 ^a (0,000)	-4,758 ^a (0,003)
$\Delta \ln TAR$	-4,659 ^a (0,000)	-4,572 ^a (0,005)	-4,682 ^a (0,000)	-4,599 ^a (0,005)
$\Delta \ln KAD$	-5,365 ^a (0,000)	-5,356 ^a (0,000)	-5,365 ^a (0,000)	-5,354 ^a (0,000)
$\Delta \ln ER$	-3,635 ^b (0,011)	-3,533 ^c (0,055)	-3,552 ^b (0,013)	-3,441 ^c (0,066)
$\Delta \ln ASG$	-5,370 ^a (0,000)	-5,288 ^a (0,001)	-5,373 ^a (0,000)	-5,289 ^a (0,001)
$\Delta \ln MÜL$	-4,563 ^a (0,001)	-4,719 ^a (0,004)	-4,539 ^a (0,001)	-4,695 ^a (0,004)

Not: 'a, b, c' simgeleri sırasıyla %1, %5 ve %10 istatistiki açıdan anlamlılık düzeylerini göstermektedir. Parantez içerisinde yer alan değerler olasılık değerlerini göstermektedir.

Çalışmanın analiz sürecinde oluşturulan modellerde yer alan değişkenlerin durağanlık analizi ADF ve PP teknikleri kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Her iki test ile serilerin durağan olmadığı, birim köke sahip olduğu şeklindeki temel hipotez sınanmaktadır. Bu bağlamda uygulanan birim kök testlerinin analiz sonuçları Tablo 4'te raporlanmaktadır. Analiz sonucu ulaşılan bulgular değerlendirildiğinde $\ln \dot{I}ST$, $\ln SAN$, $\ln \dot{H}IZ$, $\ln TAR$, $\ln KAD$, $\ln ER$ ve $\ln ASG$ değişkenlerinin ADF ve PP testlerinin sabitli, sabitli ve trendli modellerinde düzey değerleri için serilerin durağan olmadığı şeklindeki temel hipotez reddedilememektedir. $\ln MÜL$ değişkeni ise ADF ve PP testleri için sabitli modelde temel hipotez reddedilmekte, sabitli ve trendli modelde ise temel hipotez reddedilememektedir. Bu bağlamda temel hipotez güçlü bir şekilde reddedilemediğinden $\ln MÜL$ serisinin düzeyde durağan olmadığına karar verilmektedir.

$\ln \dot{I}ST$, $\ln SAN$, $\ln \dot{H}IZ$, $\ln TAR$, $\ln KAD$, $\ln ER$, $\ln ASG$, ve $\ln MÜL$ değişkenlerinin fark değerleri için ADF ve PP testlerinin sabitli, sabitli ve trendli modellerinde temel hipotez reddedilmekte ve serilerin farkta durağan olduğuna karar verilmektedir. Bu bağlamda oluşturulan modellerde yer alan değişkenlerin durağanlık seviyeleri göz önüne alındığında en uygun yöntemin ARDL analiz tekniği olduğuna karar verilmektedir. Bu analiz tekniğinin seçilmesindeki temel olguysa bağımlı değişkenin durağanlık düzeyinin $I(1)$, bağımsız değişkenlerin durağanlık düzeylerinin tümünün veya bir kısmının $I(1)$ veya $I(0)$ olması durumunda analize olanak sağlamasıdır (Shahbaz vd., 2010: 13).

Tablo 5. ARDL Sınır Test Sonuçları

	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4	Model 5	Model 6
Optimum Gecikme Uzunluğu	(1,0,0)	(1,0,0)	(1,0,0)	(1,2,2)	(1,3,2)	(1,0,0)
F-İstatistiği	3,490 ^c	3,06	13,392 ^a	5,771 ^b	8,198 ^a	4,558 ^a
Kritik Değer						
	Sabit			Trend		
	I(0)	I(1)		I(0)	I(1)	
%1	4,13	5		4,99	5,85	
%5	3,1	3,87		3,88	4,61	
%10	2,63	3,35		3,38	4,02	

Not: ‘a, ve c’ simgeleri sırasıyla %1 ve %10 istatistiki açıdan anlamlılık düzeylerini göstermektedir. Tüm modeller için optimum gecikme uzunluğu Akaike Bilgi Kriterine (AIC) göre belirlenmektedir. Tabloda yer alan kritik değerler Pesaran vd. (2001) çalışmasında yer alan tablolardan elde edilmektedir.

Modellerde yer alan değişkenler arasındaki eş bütünleşik ilişkinin incelenmesi ARDL sınır test tekniğinden faydalanılarak gerçekleştirilmektedir. Bu test tekniği ile seriler arasında eş bütünleşik ilişkinin olmadığı yönündeki temel hipotez sınanmaktadır. Altı modele ait ARDL sınır test analizinin sonuçları Tablo 5’de raporlanmaktadır. Bu bağlamda analiz sonucu ulaşılan bulgular değerlendirildiğinde Model 3-5-6 için %1, Model 1 için %5 ve Model 4 içinse %10 kritik değerde F- istatistik değerinin I(1) bandının üzerinde olduğu, dolayısıyla 1-3-4-5-6 modeller için eş bütünleşik ilişkinin olmadığı yönündeki temel hipotez reddedilmektedir. Model 2 için ise F- istatistik değeri %10 kritik değerde I(0) ve I(1) bandı arasında kalmakta, temel hipotez red veya kabul edilememektedir. Bu durumda Tablo 6’da raporlanan Model 2 için hata düzeltme mekanizması incelendiğinde istatistiki açıdan anlamlı ve negatif olduğu tespit edilmektedir. Bu bağlamda Model 2’nin uzun dönemli bir ilişkiye sahip olduğuna karar verilmektedir. Dolayısıyla altı modelde de yer alan seriler arasında uzun dönemli bir ilişkinin var olduğu tespit edilmektedir.

Tablo 6. ARDL Tahmin Sonuçları

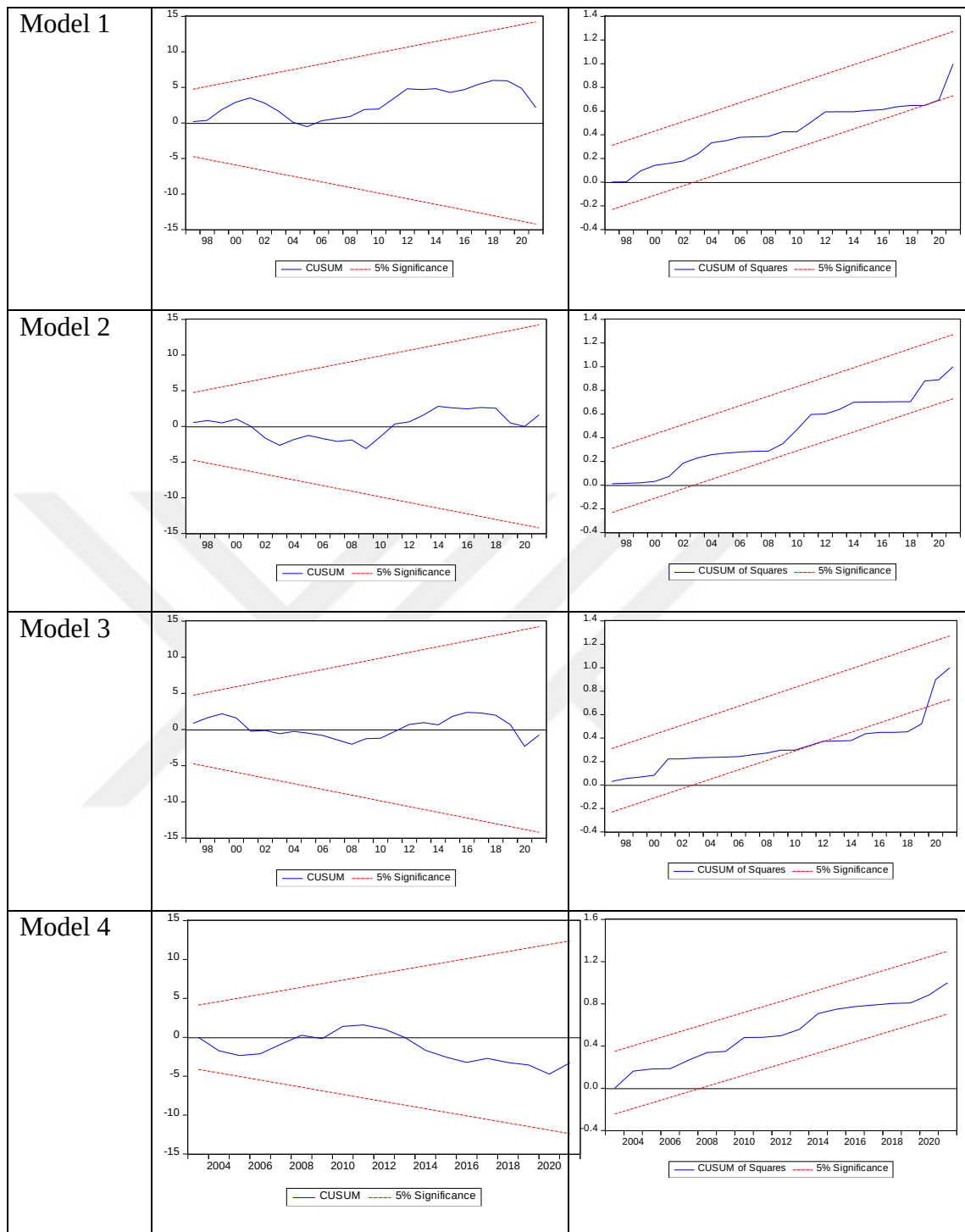
	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4	Model 5	Model 6
Değişkenler	lnİST	lnSAN	lnHİZ	lnTAR	lnKAD	lnER
	(Sabit)	(Sabit)	(Sabit)	(Trend)	(Sabit)	(Sabit)
Uzun Dönem						
lnASG	-0,035 ^a [-2,657]	-0,036 ^a [-2,890]	-0,043 ^b [-2,737]	-0,022 [-0,855]	-0,037 ^a [-5,830]	-0,025 ^a [-3,286]

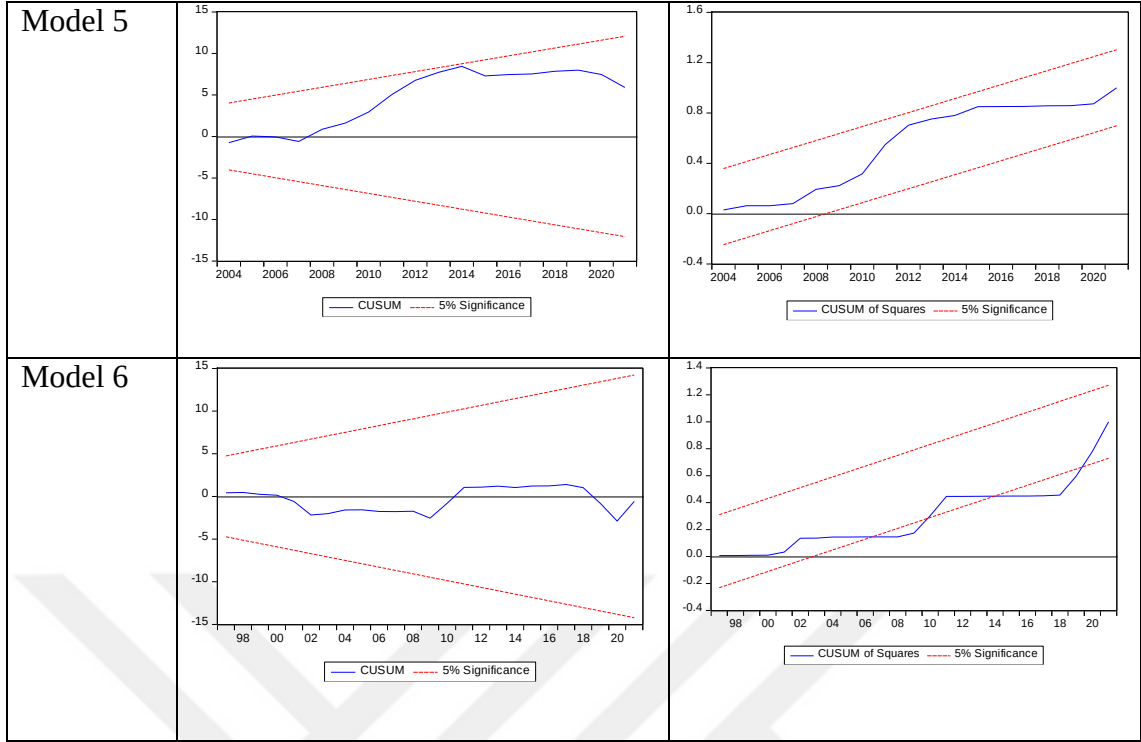
	(0,013)	(0,007)	(0,011)	(0,402)	(0,000)	(0,003)
lnMÜL	-0,105 [-1,090] (0,286)	0,031 [0,232] (0,704)	0,006 [0,043] (0,965)	0,222 ^b [-2,392] (0,027)	-0,230 ^a [-3,496] (0,002)	-0,084 [-1,253] (0,221)
C	11,642 ^a [9,961] (0,000)	1,831 [1,213] (0,236)	3,232 ^c [1,758] (0,090)	-0,029 ^c [-1,887] (0,074)	11,741 ^a [15,067] (0,000)	10,987 ^a [13,431] (0,000)
Kısa Dönem						
ΔlnASG	-0,003 ^b [-2,480] (0,020)	-0,003 [-1,621] (0,117)	-0,002 [-1,561] (0,131)	0,005 [1,430] (0,168)	0,005 [1,416] (0,173)	-0,002 ^b [-2,403] (0,024)
ΔlnMÜL	-0,010 [-1,018] (0,318)	0,003 [0,247] (0,806)	0,000 [0,043] (0,965)	0,050 [1,611] (0,132)	0,064 ^b [2,268] (0,035)	-0,008 [-1,201] (0,240)
ECT(-1)	-0,098 ^a [-3,954] (0,000)	-0,108 ^a [-3,704] (0,001)	-0,051 ^a [-7,745] (0,000)	-0,327 ^a [-5,170] (0,000)	-0,283 ^a [-6,185] (0,000)	-0,105 ^a [-4,519] (0,000)
Teşhis Testleri						
LM TESTİ	0,337 (0,566)	0,004 (0,948)	0,102 (0,752)	0,267 (0,768)	0,729 (0,550)	0,083 (0,774)
BP-GODFREY TESTİ	1,699 (0,192)	0,237 (0,869)	1,645 (0,204)	1,079 (0,417)	0,477 (0,856)	1,412 (0,262)
NORMALLIK TEST	1,776 (0,411)	1,987 (0,370)	9,446 ^a (0,008)	0,658 (0,719)	2,595 (0,273)	0,578 (0,748)
RAMSEY REREST TESTİ	0,224 (0,639)	0,183 (0,855)	1,225 (0,279)	0,294 (0,771)	0,057 (0,813)	0,773 (0,387)
CUSUM	İstikrarlı	İstikrarlı	İstikrarlı	İstikrarlı	İstikrarlı	İstikrarlı
CUSUMQ	İstikrarlı	İstikrarlı	İstikrarlı	İstikrarlı	İstikrarlı	İstikrarlı
VIF Göstergesi						
	VIF			1/VIF		
lnASG	1,33			0,749		
lnMÜL	1,33			0,749		

Not: “a, b, c” simgeleri sırasıyla %1, %5 ve %10 istatistiki açıdan anlamlılık düzeylerini göstermektedir. Köşeli parantez içerisinde yer alan değerler t-istatistiğini ifade etmektedir. Parantez içerisinde yer alan değerler olasılık değerlerini göstermektedir. Optimumum gecikme uzunluğunun belirlenmesinde Akaike Bilgi Kriteri kullanılmaktadır.

Grafik 3. CUSUM ve CUSUMQ Parametre İstikrar Grafikleri

Modeller	CUSUM	CUSUMQ
----------	-------	--------





Kurgulanan modellerin analiz sürecinde faydalanan ARDL tekniğine ait kısa ve uzun dönemli tahmin sonuçları Tablo 6’da raporlanmaktadır. Ayrıca elde edilen bulguların güvenilirliğini araştırmak amacıyla bir takım teşhis testleri uygulanmakta ve Tablo 6’nın alt bölümünde raporlanmaktadır. Diğer yandan parametrelerin istikrar yapısına ait uygulanan teşhis testinin grafiksel gösterimi ise Grafik 4’de sunulmaktadır.

- Oluşturulan altı modelde sahte regresyon ilişkisinden ve çoklu eş doğrusal bağlantı sorunundan kaçınmak amacıyla VIF (Variance Inflation Factor) değeri hesaplanmıştır. Değişkenlere ait VIF istatistik değerlerinin 10’dan küçük olması durumunda çoklu eş doğrusallık sorunun olmadığına karar verilmektedir (Kang vd., 2016: 234). Elde edilen bulgulara göre modellerde yer alan bağımsız değişkenlere ait VIF istatistik değerlerinin 10’dan küçük olduğu gözlemlenmiştir. Bu bağlamda çoklu eş doğrusal bağlantı probleminin olmadığına karar verilmektedir.
- Breusch-Godfrey (LM) testi sonuçlarının tüm modeller için oto-korelasyonun olmadığı şeklindeki temel hipotez kabul edilmekte, alternatif hipotez reddedilmektedir. Dolayısıyla tüm modellerde oto-korelasyon sorunu bulunmamaktadır.

- Jarque-Bera testi (*NORMALITY*) sonucuna göre tüm modeller için ayrı ayrı sınan hata teriminin normal dağılıma sahip olduğu yönündeki temel hipotez kabul edilmekte, alternatif hipotez reddedilmektedir. Bu doğrultuda 1-2-4-5-6 modellerin hata terimleri normal dağılıma sahiptir. Model 3'ün ise hata teriminin normal dağılıma sahip olmadığı tespit edilmektedir.
- Breusch-Pagan-Godfrey (BP) testi sonucuna göre altı modelde yer alan hata teriminin değişen varyansa sahip olmadığı yönündeki hipotez kabul edilmektedir. Bu bağlamda altı modelde de değişen varyans sorunu bulunmamakta, hata terimlerinin sabit varyansa sahip olduğu tespit edilmektedir.
- Ramsey Testi (*RESET*) Temel hipotezi, modelde bağımlı değişkenin model kurma hatasının varlığını açıklayan, bağımsız değişkenlerden ihmal edilen bir değişkenin olmadığı şeklindeyken, alternatif hipotez ise modelde ihmal edilen bir değişken sorunun var olduğu yönündedir. Bu bağlamda ulaşılan Ramsey (*RESET*) test sonucuna göre altı model için temel hipotez kabul edilmekte, alternatif hipotez ise reddedilmektedir. Dolayısıyla altı modelde de ihmal edilen değişken sorunun olmadığı tespit edilmektedir.
- CUSUM ve CUSUMQ testleriyle, altı model için bağımlı ve bağımsız değişken arasındaki ilişkiyi gösteren parametrelerin kararlılığı test edilmektedir. Bu bağlamda Grafik 4'te verilen test sonuçlarına göre tüm modellerin katsayılarının istikrarlı olduğu yönündeki temel hipotez reddedilmemektedir.

ARDL tekniği ile elde edilen bulguların güvenilirliğini test etmek amacıyla uygulanan teşhis testleriyle ulaşılan sonuçlar genel hatlarıyla özetlenecek olursa, altı model için modellerde yer alan bağımsız değişkenler arasında çoklu eş doğrusallık sorununun olmadığı, otokorelasyon sorununun gözlenmediği, hata terimlerinin sabit varyansa sahip olduğu, tüm modellerin doğru kurulduğu ve katsayıların istikrarlı olduğu tespit edilmektedir. Diğer yandan Model 1-2-4-5-6 için hata terimlerinin normal dağıldığı, Model 3 içinse hata teriminin normal dağılıma sahip olmadığı gözlemlenmektedir. Model 3'deki hata teriminin normal dağılıma sahip olmaması parametredeki istikrarı bozmamaktadır. Bu bağlamda tüm modeller için ulaşılan sonuçlarının güvenilir olduğu söylenebilir.

3.6.1. Kısa Dönemli Tahmin Sonuçları

Altı modelinde hata düzeltme terimi (ECT) istatistiki açıdan anlamı negatif yönlü ve 0 ile -1 arasında değer aldığı gözlemlenmektedir. Dolayısıyla tüm modellerde ait hata düzeltme mekanizması çalışmaktadır. Bu bağlamda modellere kısa dönemde uygulanan şokların uzun dönemde etkilerinin giderileceği saptanmaktadır. Ayrıca 1-2-4-5-6 numaralı model için Tablo 5’de sunulan seriler arasında uzun dönemli ilişkinin var olduğu yönündeki bulgular doğrulanmaktadır.

Kısa dönemli sonuçlar istihdam türleri ve asgari ücret açısından özetlenecek olursa, toplam istihdam ve erkek istihdamını azaltıcı bir etkisinin olduğu, sanayi, hizmet, tarım sektörü ve kadın istihdamı üzerinde istatistiki açıdan anlamlı bir ilişkinin olmadığı gözlemlenmektedir. Diğer yandan mülteci sayısı ve istihdamın türleri arasındaki ilişki incelendiğinde tarım istihdamını arttırıcı bir etkisi olduğu, diğer istihdam türleri üzerinde istatistiki açıdan anlamlı bir ilişkinin olmadığı tespit edilmektedir.

3.6.2. Uzun Dönemli Tahmin Sonuçları

Tablo 6’da raporlanan bulgular tüm modeller için sırasıyla incelenecektir. İlk olarak Model 1’de asgari ücretteki %1’lik artışın toplam istihdamı %0.035 azalttığı, tespit edilmektedir. Ayrıca toplam istihdam ile mülteci sayısı arasında istatistiki açıdan anlamlı bir ilişkinin bulunduğu görülmektedir.

Model 2’de asgari ücretteki %1’lik artış sanayi sektöründe istihdamı %0.036 azalttığı, tespit edilmektedir. Diğer yandan sanayi sektöründe istihdam ile mülteci sayısı arasında istatistiki açıdan anlamlı bir ilişkinin olmadığı gözlemlenmektedir.

Model 3’te asgari ücretteki %1’lik artış hizmet sektöründe istihdamı %0.043 azalttığı tespit edilmektedir. Ayrıca hizmet sektöründe istihdam ile mülteci sayısı arasında istatistiki açıdan anlamlı bir ilişkinin olmadığı gözlemlenmektedir.

Model 4’te asgari ücret ile tarım sektöründe istihdam arasında istatistiki açıdan anlamlı bir ilişkinin olmadığı tespit edilmektedir. Diğer yandan mülteci sayısındaki %1’lik artış tarımda istihdamı % 0.222 arttırdığı gözlemlenmektedir.

Model 5’te asgari ücretteki %1’lik artışın kadın istihdamını %0.037 azalttığı, mülteci sayısındaki %1’lik artışın %0.230 azalttığı saptanmaktadır.

Model 6’da asgari ücretteki % 1’lik artışın erkek istihdamını %0.025 azalttığı gözlemlenmektedir. Diğer yandan erkek istihdamı ile mülteci sayısı arasında istatistiki açıdan anlamlı bir ilişkinin olmadığı tespit edilmektedir.

ARDL yöntemi ile ulaşılan uzun dönemli sonuçlar istihdam türleri ve asgari ücret açısından özetlenecek olursa tarımda istihdam modeli dışında tüm modellerin istatistiki açıdan anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmektedir. Sırasıyla reel asgari ücretteki artışın istihdamın türleri arasında en yüksek etkiyi %0.043 ile hizmet sektöründe istihdamı, ardından %0.037 ile kadın istihdamı, %0.036 ile sanayi sektöründe istihdam, %0.035 ile toplam istihdam, %0.025 ile sanayi sektöründe erkek istidamı sahiptir.

3.6.3. Uzun Dönemli Katsayılarının DOLS ve FMOLS Tahmini

Çalışmanın uzun dönemli analiz sürecinde DOLS ve FMOLS yöntemleriyle ulaşılan bulgular Tablo 7’de raporlanmaktadır. İlk olarak tüm modeller için DOLS yöntemi ile ulaşılan bulgular değerlendirilecek olup, ardından FMOLS yöntemi ile ulaşılan sonuçlar incelenecektir.

Tablo 7. DOLS-FMOLS Uzun Dönemli Tahmin Sonuçları

	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4	Model 5	Model 6
	lnİST	lnSAN	lnHİZ	lnTAR	lnKAD	lnER
DOLS						
lnASG	-0,025 ^c [-4,600] (0,000)	-0,035 ^a [-5,219] (0,000)	-0,051 ^a [-5,200] (0,000)	0,017 ^b [2,898] (0,010)	-0,031 ^a [-3,045] (0,007)	-0,021 ^a [-4,662] (0,000)
lnMÜL	-0,124 ^b [-2,335] (0,031)	-0,107 [-1,618] (0,122)	-0,097 [-1,018] (0,321)	-0,109 ^a [-3,553] (0,002)	-0,187 ^c [-1,874] (0,077)	-0,092 ^c [-2,042] (0,056)
C	11,652 ^a [18,627] (0,000)	3,232 ^a [4,158] (0,000)	3,834 ^a [3,440] (0,002)	-0,007 ^c [-1,947] (0,068)	11,108 ^a [9,520] (0,000)	10,926 ^a [20,617] (0,000)
FMOLS						
lnASG	-0,023 ^a [-4,715] (0,000)	-0,034 ^a [-5,968] (0,000)	-0,047 ^a [-5,574] (0,000)	0,016 ^a [3,743] (0,001)	-0,028 ^a [-3,480] (0,001)	-0,020 ^a [-5,011] (0,000)
lnMÜL	-0,062 [-1,264] (0,217)	-0,046 [-0,813] (0,423)	-0,006 [-0,794] (0,937)	0,088 ^a [-3,535] (0,001)	-0,115 [-1,450] (0,158)	-0,016 [-1,035] (0,310)
C	10,929 ^a [18,998] (0,000)	2,530 ^a [3,794] (0,000)	2,788 ^a [2,871] (0,008)	-0,007 ^a [-2,268] (0,032)	10,283 ^a [11,018] (0,000)	10,343 ^a [21,902] (0,000)

Not: ‘a, b, c’ simgeleri sırasıyla %1, %5 ve %10 istatistiki açıdan anlamlılık düzeylerini göstermektedir. Köşeli parantez içerisinde yer alan değerler t-istatistiğini ifade etmektedir. Parantez içerisinde yer alan değerler olasılık değerlerini göstermektedir.

Model 1 için asgari ücretteki %1’lik artış toplam istihdamı %0.025 azalttığı gözlemlenmektedir. Diğer yandan mülteci sayısındaki %1’lik artış toplam istihdamı %0.124 azalttığı saptanmaktadır.

Model 2’de asgari ücretteki % 1’lik artış sanayi sektöründe istihdamı %0.035 azalttığı gözlemlenmektedir. Ayrıca sanayi sektöründe istihdamı ile mülteci sayısı arasında istatistiki açıdan anlamlı bir ilişkinin olmadığı tespit edilmektedir.

Model 3’te asgari ücretteki % 1’lik artış hizmet sektöründe istihdamı % 0.051 azalttığı saptanmaktadır. Diğer yandan hizmet sektöründeki istihdamı ile mülteci sayısı arasında istatistiki açıdan anlamlı bir ilişkinin olmadığı gözlemlenmektedir.

Model 4’te asgari ücretteki %1’lik artış tarım sektöründeki istihdamı %0.017 arttırdığı tespit edilmektedir. Ayrıca mülteci sayısındaki %1’lik artış tarım sektöründeki istihdamı %0.109 azaltmaktadır.

Model 5’te asgari ücretteki %1’lik artış kadın istihdamını %0.031 azalttığı gözlemlenmektedir. Diğer yandan mülteci sayısındaki %1’lik artış kadın istihdamını %0.187 azalttığı saptanmaktadır.

Model 6’da asgari ücretteki %1’lik artış erkek istihdamını %0.021 azalttığı tespit edilmektedir. Diğer yandan mülteci sayısındaki %1’lik artış erkek istihdamını %0.092 azalttığı gözlemlenmektedir.

DOLS yöntemi ile ulaşılan uzun dönemli bulgularda istihdamın türleri ve reel asgari ücret ilişkisi özetlenecek olursa, en büyük etkinin %0.051 ile hizmet sektöründe istihdamda yaşandığı, sırasıyla sanayi sektöründe istihdamında bu etkinin %0.035, kadın istihdamda %0.031, toplam istihdamda sektöründe %0.025, ve erkek istihdamında ise %0.021 olduğu gözlemlenmektedir. Ayrıca reel asgari ücretin tarım sektöründe istihdamı ise %0.017 arttırdığı gözlemlenmektedir.

Tablo 7’in alt kısmında raporlanan FMOLS yöntemi ile ulaşılan sonuçlara göre Model 1’de asgari ücretteki %1’lik artışın toplam istihdamı %0.023 azalttığı gözlemlenmektedir. Diğer yandan toplam istihdamı ile mülteci sayısı arasında istatistiki açıdan anlamlı bir ilişkinin olmadığı tespit edilmektedir.

Model 2’de asgari ücretteki %1’lik artış sanayi sektöründe istihdamın %0.034 azaldığı gözlemlenmektedir. Ayrıca sanayi sektöründe istihdamı ile mülteci sayısı arasında istatistiki açıdan anlamlı bir ilişkinin olmadığı saptanmaktadır.

Model 3’te asgari ücretteki %1’lik artış hizmet sektöründeki istihdamı % 0.047 azalttığı tespit edilmektedir. Diğer yandan hizmet sektöründe istihdamı ile mülteci sayısı arasında istatistiki açıdan anlamlı bir ilişki olmadığı gözlemlenmektedir.

Model 4’te asgari ücretteki %1’lik artış tarım sektöründe istihdamı %0.016 arttırdığı saptanmaktadır. Diğer yandan mülteci sayısındaki %1’lik artış tarım sektöründe istihdamı %0.088 artırdığı tespit edilmektedir.

Model 5’te asgari ücretteki %1’lik artış kadın istihdamının %0.028 azalttığı gözlemlenmektedir. Ayrıca kadın istihdamı ile mülteci sayısı arasında istatistiki açıdan anlamlı bir ilişkinin olmadığı tespit edilmektedir.

Model 6’da asgari ücretteki %1’lik artış erkek istihdamını %0.020 azalttığı gözlemlenmektedir. Diğer yandan erkek istihdamı ile mülteci sayısı arasında istatistiki açıdan anlamlı bir ilişki olmadığı gözlemlenmektedir.

FMOLS yöntemi ile ulaşılan uzun dönemli bulgular istihdam türleri ve reel asgari ücret açısından değerlendirilecek olursa, %0.047 ile en büyük etkinin hizmet sektöründe istihdamda görüldüğü, sırasıyla %0.034 ile sanayi sektöründe istihdam, %0.028 ile kadın istihdamı, %0.023 ile toplam istihdam ve %0.020 ile erkek istihdamında azalma gözlemlenmektedir. Diğer yandan reel asgari ücretin tarım istihdamını %0.016 arttırdığı tespit edilmektedir.

SONUÇ

Asgari ücret ve istihdam ilişkisi, günümüze kadar gelen iktisat ekollerinde farklı bakış açıları ile değerlendirilmiştir. İktisadi düşünürlerin fikir ayrılığına düşmesinin temel sebebi, kamu otoritesinin asgari ücret uygulaması ile ülke ekonomisine yapmış olduğu müdahaleden kaynaklıdır. Keynesyen iktisatçılar, asgari ücret ile istihdam ilişkisi için pozitif yönlü bir ilişkinin varlığını savunmuşlardır. İşçi sınıfının daha yüksek üretim eğiliminde olduğunu, asgari ücret düzeyinde yaşanan artışların toplam talebi arttırarak toplam çıktıyı arttıracığını ve bu talebe bağlı olarak yeni istihdam imkanları sağlanacağını savunmaktadır. İşsizliğin yoğun yaşandığı ülkelerde, asgari ücretin olması ve ücretlerin azalmaması durumunda toplam talep üzerindeki etkiyi kırarak, ekonominin en azından daha kötüye gitmesini engelleyeceği savunulmaktadır. Sosyalist iktisatçılar ise asgari ücretin işçinin emeği olan ücreti koruyacağını emek sömürsünü önleyeceğini ve asgari yaşam standartlarını insan onuruna yakışır bir düzey sunacağını savunmaktadır. Liberal iktisatçılar, devletin yani kamu otoritesinin ücret düzeyine müdahale etmemesi gerektiğini savunmaktadırlar. Asgari ücret alan işçinin, kendisini geliştirmeyeceğini, verimliliğin artmayacağını, kayıt dışı istihdamın artacağı yönünde sebepler sıralanmaktadır. Asgari ücrette yaşanan artışların, enflasyona sebep olacağını ve üreticilerin rekabet gücünü olumsuz etkileyeceğini savunmaktadırlar.

Ampirik literatürde, asgari ücret, istihdam ilişkisinin yönünün ülkeden ülkeye farklılık gösterdiği ortaya koyulmuştur. Türkiye için asgari ücret ve istihdamın türleri arasındaki ilişkinin 1992-2021 gözlem aralığında analiz edildiği bu çalışmada, altı farklı model kurularak asgari ücretin istihdamın türleri üzerindeki etkisi, kısa ve uzun dönemli olarak ayrı ayrı incelenmektedir. Bu çalışmanın ampirik analiz sürecinde ilk olarak serilerin durağanlık düzeylerini incelemek için ADF ve PP test tekniklerinden yararlanarak birim kök analizi yapılmıştır. Bu analiz sonucunda serilerin karma durağanlık seviyelerine sahip oldukları görülmüş ve bu tür bir durumda eşbütünleşme analize imkan sağlayan ARDL yöntemi tercih edilmiştir. 1-3-4-5-6 Modelleri için de serilerin eş bütünleşmeye ilişik olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca altı modelin de hata düzeltme mekanizmasının çalıştığı ve ARDL sınır testi ile ulaşılan seriler arasında uzun dönemli ilişkinin var olduğu yönündeki bulgu doğrulanmıştır. Modelde bir takım teşhis testleri uygulanmış ve tüm modeller için, çoklu eş doğrusallık sorunun olmadığı, otokorelasyon probleminin olmadığı, değişen varyans sorunun olmadığı, doğru fonksiyonel formun belirlendiği ve parametrelerin istikrarlı olduğu saptanmaktadır. Diğer yandan

Model 1-2-4-5-6 için hata teriminin normal dağılıma sahip olduğu, Model 2'nin hata teriminin normal dağılıma sahip olmadığı gözlemlenmektedir. ARDL modeli çerçevesinde ulaşılan kısa ve uzun dönemli tahmin sonuçlarına yer verilmiştir. Uzun dönemli ilişkilerin güvenilir tahminlerini elde etmek amacıyla uygulanan DOLS ve FMOLS teknikleri ile ulaşılan bulgulara yer almaktadır.

İlk olarak ARDL yöntemi ile ulaşılan kısa dönemli analizde, asgari ücretin toplam istihdam ve erkek istihdamını azalttığı tespit edilirken, hizmet sektörü sanayi sektörü, tarım sektörü ve kadın istihdamı üzerinde istatistiki açıdan anlamlı bir ilişkinin olmadığı gözlemlenmektedir. Diğer yandan mülteci sayısının istihdamın türleri üzerindeki etkisi incelendiğinde ise tarım sektöründe istihdamı artırıcı bir etkisinin olduğu ve diğer istihdam türleri ile istatistiki açıdan anlamsız bir ilişkisinin olduğu tespit edilmiştir.

İkinci olarak ARDL, DOLS ve FMOLS yöntemi ile ulaşılan uzun dönemli sonuçlar istihdamın türleri açısından incelenmiştir. Bu bağlamda asgari ücretin etkisi üç yöntemle de ulaşılan bulgulara göre uzun dönemde istihdamın tarım sektöründe istihdam dışında diğer tüm istihdam türleri üzerinde azaltıcı bir etki oluşturduğu şeklindedir. Asgari ücretteki artış sektörel istihdam açısından ele alındığında ARDL, DOLS ve FMOLS yöntemine göre en büyük etkinin hizmet sektöründe olduğu gözlemlenmektedir. Bu bağlamda hizmet sektöründe işçi geçişkenliğinin hızlı olması, işçilerin ikamesinin sanayi sektöründeki kalifiye veya ustalaşmaya göre daha kolay olması nedeniyle asgari ücretteki artışlar hizmet sektöründe istihdam üzerinde daha büyük bir etki oluşturmaktadır. Ayrıca üç yöntemde de asgari ücretteki artışın sanayi sektöründeki etkisinin daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Bu durumun temel nedenleri arasında sanayi sektöründe çalışan bireylerin uzun yıllar boyunca o firmada çalışması, kalifiyeleşmesi ve ikamesinin güçleşmesi şeklinde açıklanabilir. Asgari ücretin tarım sektörüne bakan yönüyle, ARDL yöntemiyle ulaşılan bulguda istatistiki açıdan anlamsız bir ilişki söz konusuysa, DOLS ve FMOLS yöntemlerine göre artırıcı bir etki olduğu gözlemlenmiştir. Bu durumun temel nedenleri arasında bu sektörde istihdam edilen kesimin kayıt dışı istihdama yatkın olması, genellikle aile bireylerinden oluşan ücretsiz emek istihdamının olması gibi nedenlerden kaynaklanan tarım sektöründe yer alan istihdamı tam olarak yansıtmayan bir veri kümesi oluşu sıralanabilir. Asgari ücretin, kadın ve erkek istihdamı üzerindeki etkisi incelendiğinde üç yöntemde de kadın istihdamında meydana gelen azalmanın erkek istihdamını göre

daha fazla olduğu gözlemlenmiştir. Buna duruma göre firmalar asgari ücret düzeyinde yaşanan bir artış karşısında ilk olarak kadın çalışanlarını işten çıkarmayı tercih ettiği söylenebilir.

Üçüncü olarak mülteci sayısının istihdamın türleri üzerindeki etkisi incelendiğinde, ARDL yöntemiyle ulaşılan bulgulara göre kadın istihdamında azaltıcı bir etki oluşturduğu, toplam istihdam sanayi, hizmet ve erkek istihdamı üzerinde istatistiki açıdan anlamlı bir etkisinin olmadığı, tarım istihdamını ise arttırıcı bir etkisi olduğu tespit edilmiştir. DOLS yöntemine göre ise mülteci sayısının toplam istihdam, tarım sektöründe, kadın ve erkek istihdamını azaltıcı bir etkisi olduğu, sanayi ve hizmet sektörü istihdamı ile istatistiki açıdan anlamlı bir ilişkisinin olmadığı gözlemlenmiştir. Mülteciler ucuz ve gözden çıkarılabilecek kayıt dışı iş gücü olarak görülmektedir. Gittikleri ülkelerde iş bulamayan mülteciler düşük ücrete razı olarak ucuz iş gücü ortaya çıkarmaktadırlar. Maliyetlerini düşürmek isteyen işverenler, kendi işçilerini işten çıkartarak kayıt dışı istihdama sebep olmaktadır. Ceritoğlu vd. (2015) yapmış oldukları çalışmada, Suriyeli mültecilerin kayıt dışı istihdamı ve işsizlik oranlarını arttırdığını gözlemlemiştir. Bu durumdan en çok etkilenenler ise kadın çalışanların, genç çalışanların ve eğitim düzeyi düşük çalışanların olduğunu tespit edilmiştir. Yapılan bu çalışmada Ceritoğlu vd. (2015) yapmış oldukları çalışmayı destekler niteliktedir. FMOLS yöntemine göre ise mülteci sayısının tarım istihdamını arttırıcı bir etkisi olduğu, diğer istihdam türleri üzerinde istatistiki açıdan anlamlı bir ilişkinin olmadığı saptanmıştır.

Firmalar, kar maksimizasyonu doğrultusunda işçiye hak ettiği değerin altında ücret ödemesi yapmak istemektedir. Devletin, asgari ücret uygulaması ücretlerin çok alt seviyelere inmesini engellemektedir. Asgari ücret çalışanın yaşam standardını koruma altına almaktadır. Ancak uygulanacak olan asgari ücret düzeyinin doğru tespit edilmesi gerekmektedir. Çünkü yapılan analizde de görüldüğü üzere, asgari ücret düzeyinde yaşanan artışlar, işsizliğe yol açmaktadır. Bu noktada belli sayıda işçinin refah seviyesini korumanın bedeli azımsanmayacak sayıda hane halkının refahı olmaktadır. Asgari ücret artışının yol açtığı istihdamdaki azalma yüzdelik dilimde küçük görünse de Türkiye şartları altında yüzbinlerce insanın işsiz kalması demektir. Hane halkı büyüklüğünü de hesaba katarsak yarım milyon insanın mağdur olmasına yol açmaktadır. Çoğunluğun mutluluğu azınlığın felaketine yol açmamalıdır. Politika

yapıcılar tüm bu şartları dikkatle alarak, olası bir işsizliği önleyecek şekilde optimal bir asgari ücret artış politikası geliştirmelidir.



KAYNAKÇA

- Akarca, G. (2018). Ücret ve Asgari Ücret. TTB Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi, 17(66), 3-11.
- Akbulut, M. (2009). Doğrudan yabancı sermaye yatırımları: Büyüme istihdam ilişkisi. Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi.
- Akgeyik, T. (2007). Asgari ücrette esnek modelleme: Bölgesel asgari ücret yaklaşımı. İstanbul Ticaret Odası Raporu, 47-2007.
- Akgül, O. (2016). Türkiye’de Asgari Ücretin Mahzurlu Alanları ve Öneriler. Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi, 5(12), 96-127.
- Akın, F. (2016). Asgari ücretteki artışın ekonomik etkileri. İş ve Hayat Dergisi, 2(4), 139-154.
- Albayrak, M. (2014). Türkiye’de Demokrasiye Geçiş Yılları ve Demokratikleşme Sürecinin İlk On Yılı. Ankara Barosu Dergisi, 1(3),295-312.
- Altunöz, U. (2016). Türkiye’de Asgari Ücret, İşsizlik ve Enflasyon Arasındaki İlişkinin Sınır Testi Yaklaşımıyla Analizi. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 30(5),1055-1062.
- Annual Energy Outlook 2023—U.S. Energy Information Administration (EIA), (2023).
- Aren, S. (1992). İstihdam, Para ve İktisadi Politika. Savaş Yayınevi.
- Arnt, H. (2010). Asgari Ücretler. Journal of Social Policy Conferences,7(1), 34-30.
- Arslan, G. T. (2018). Çalışmanın Evrimi: Sanayi Toplumundan Sanayi Ötesi Topluma Geçiş. Fırat Üniversitesi Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 2(1), 145-162.

- Aslan, G. (2019). Türkiye’de Asgari Ücretli Çalışan Sayısı ve Ücret Seviyelerinin Değişimi (2003-2017 Hanehalkı İşgücü Anketleri Veri Analizi). Sosyal Güvenlik Dergisi, 9(1), 141-159.
- Ateş, A. (2014). Ücret ve Enflasyon İlişkisi: Türkiye Örneği. Anadolu Üniversitesi, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir.
- Azar, J., Huet-Vaughn, E., Marinescu, I., Taska, B., ve Von Wachter, T. (2019). Minimum wage employment effects and labor market concentration. National Bureau of Economic Research,
- Baskaya, Y. S., ve Özmen, M. U. (2013). Türkiye’de Asgari Ücret–ÜFE Enflasyonu İlişkisi Üzerine Ampirik Bir Analiz. Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Araştırma ve Para Politikası Dairesi Başkanlığı Raporu, 13(23).
- Brown, C. (1988). Minimum wage laws: Are they overrated? Journal of Economic Perspectives, 2(3), 133-145.
- Brown, C. (1999). Minimum wages, employment, and the distribution of income. Handbook of labor economics, 3(1), 2101-2163.
- Brown, C., Gilroy, C., & Kohen, A. (1982). The effect of the minimum wage on employment and unemployment: A survey. National Bureau of Economic Research.
- Bulut-Çevik, Z. B., ve Macit, S. S. (2017). Türkiye’de Asgari Ücretin Kısa Dönem Belirleyicileri: Nedensellik Analizi. Uluslararası Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 3(3), 429-445.
- Büberkökü, Ö., ve Kızıldere, C. (2019). Finansal Gelişmişlik Düzeyi ile Ekonomik Büyüme Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Gelir Düzeylerine Dayalı Küresel Bir Analiz. Akademisyen Kitapevi

- Card, D., ve Krueger, A. B. (1995). Time-series minimum-wage studies: A meta-analysis. *The American Economic Review*, 85(2), 238-243.
- Ceritoglu, E., Yunculer, H. B. G., Torun, H., ve Tumen, S. (2017). The impact of Syrian refugees on natives' labor market outcomes in Turkey: Evidence from a quasi-experimental design. *IZA Journal of Labor Policy*, 6(1), 5-28.
- Çiçek, Ö. (2018). Türkiye'de Asgari Ücretin Vergi Dışı Bırakılmasının Tüketim Harcamaları Üzerine Etkisi. *Fiscaoeconomia*, 2(1), 20-47.
- Dağlıoğlu, S., ve Bakır, M. (2015). Türkiye'de Asgari Ücretin İstihdam Üzerindeki Etkisinin Sektörel Panel Regresyon Modelleri ile İncelenmesi. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 8(3), 35-68.
- Danış, D., & Dikmen, H. (2022). Türkiye'de Göçmen ve Mülteci Entegrasyonu: Politikalar, Uygulamalar ve Zorluklar. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 21(Özel Sayı), 24-45.
- Destek, M. A. (2018). Çevresel Kuznets Eğrisi Hipotezinin Türkiye İçin İncelenmesi: STIRPAT Modelinden Bulgular. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(2), 268-283.
- Dickens, R., Machin, S., ve Manning, A. (1994). The Effects of Minimum Wages on Employment: Theory and Evidence from the US. National Bureau of Economic Research Cambridge, Mass., USA.
- Dirimtekin, H. (1981). Makro iktisat. Bizim Kitapevi.
- Erdoğan, S. (2014). Türkiye'de Asgari Ücret Tespit Komisyonu Kararlarında İşçi ve İşveren Temsilcilerinin Yaklaşımları (1969-2013). *ISGUC Endüstriyel İlişkiler ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 16(2), 1-37.
- Eser, B. Y., ve Terzi, H. (2008). Türkiye'de Asgari Ücret: Sorunlar Öneriler. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 22(1), 129-143.

- Gediz, B., ve Yalçinkaya, M. H. (2000). Türkiye’de İstihdam-İşsizlik ve Çözüm Önerileri. Yönetim ve Ekonomi Dergisi, 6(1), 161-184.
- Ghellab, Y. (1998). Minimum Wages and Youth Unemployment. Action Programme on Youth Unemployment Employment and Training Department International Labour Office Geneva.
- Gökbunar, R., ve Kovancılar, B. (1998). Sosyal Refah Devleti ve Değişim, 3(1),251-266.
- Gökdere, A. (1997). Asgari Ücretin Türk Ekonomisine Etkileri. Tes-Ar Yayınları.
- Gülay, H. (2014). Yeni Dünya Düzeninde Yoksulluğun Değişmeyen Yüzü ve Asgari Ücret. Mesleki Bilimler Dergisi, 3(2), 162-172.
- Gümüş, İ., ve Akgüneş, A. O. (2020). Türkiye’de Asgari Ücretin Makroekonomik Değişkenlerle İlişkisi. Journal of Management and Economics Research, 18(2), 110-127.
- Günsoy, G., ve Tekeli, S. (2013). Time series analysis for effect of the minimum wage on female employment in Turkey. International Journal of Business and Social Science, 4(6),119-129.
- Güven, A., Mollavelioğlu, M. Ş., ve Dalgıç, B. Ç. (2011). Asgari Ücret İstihdamı Arttırır Mı? 1969-2008 Türkiye Örneği. ODTÜ Gelişme Dergisi.38(1),147-166.
- ILO. Minimum Wage Policy Guide: Full Chapters.
- Işık, E., Orhangazi, Ö., ve Tekgüç, H. (2020). Heterogeneous Effects Of Minimum Wage On Labor Market Outcomes: A Case Study From Turkey. IZA Journal of Labor Policy, 10(1) 2-41.
- İşlertaş,ö. (2021). Türkiye’de İstihdam ve Hasıla:Sektörel Bir Analizi. Nuh Naci Yazgan Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi.

- Jardim, E., Long, M. C., Plotnick, R., Van Inwegen, E., Vigdor, J., ve Wething, H. (2022). Minimum-Wage Increases and Low-Wage Employment: Evidence from Seattle. *American Economic Journal: Economic Policy*, 14(2), 263-314.
- Kahveci, M., ve Pelek, S. (2021). Asgari ücret ve politika: Asgari ücreti seçimler mi belirliyor? *Amme İdaresi Dergisi*, 54(1), 17-59.
- Kanca, O., ve Bayrak, M. (2019). Vergilerin Gelir Dağılımı Üzerindeki Belirleyiciliği: Panel Veri Analizi. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 23(4), 1495-1514.
- Kang, Y.-Q., Zhao, T., ve Yang, Y.-Y. (2016). Environmental Kuznets Curve for CO2 Emissions in China: A spatial Panel Data Approach. *Ecological Indicators*, 63(3), 231-239.
- Karagöz, K., ve Özkubat, G. (2021). Impact of Macroeconomic Factors on Housing Prices: An Analysis For Aegean Region. *Yaşar Üniversitesi E-Dergisi*, 16(62), 867-889.
- Karagöz, S. (2013). Asgari Ücret Politikası ve Türkiye Uygulaması. *Anadolu Üniversitesi, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi*, Eskişehir.
- Karamızrak, B. (2019). Türkiye’de Enflasyon, İşsizlik ve Büyüme’nin Asgari Ücret Üzerindeki Etkisinin Ekonometrik Analizi. *Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(1), 88-102.
- Kargı, B. (2013). Ücret Yapışkanlığı Hipotezi’nin Test Edilmesi: Türkiye’de Asgari Ücret ve Büyüme Üzerine Zaman Serileri Analizi 2005-2012. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2(37), 183-210.
- Koç, A. (2016). Türkiye’de 1980 Sonrasının Politik İktisadı Bağlamında Asgari Ücret Analizi. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 3(50), 1387-1408.

- Korkmaz, A. (2004). Bir sosyal politika aracı olarak Türkiye’de asgari ücret: 1951-2003. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 7(1), 53-71.
- Korkmaz, A., ve Avsallı, H. (2012). Türkiye’de Asgari Ücretin Hukuksal Yönü. Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi, 4(2), 151-162.
- Korkmaz, A., ve Çoban, O. (2006). Emek Piyasasında Asgari Ücret, İşsizlik ve Enflasyon Arasındaki İlişkilerin Ekonometrik Bir Analizi: Türkiye Örneği (1969-2006). Maliye Dergisi, 151(2), 16-22.
- Korkmaz, A., Dulupçu, M. A., ve Gövdere, B. (2013). Onurlu İnsan Onurlu Yaşam İçin İnsani Ücret Raporu.
- Kurtcebe, E., ve Horzum, A. O. (2017). Dünya’da ve Türkiye’de Asgari Ücret Uygulaması. Denizli Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odası Raporu.
- Kutal, M. (1964). Asgari Ücret ve Bazı Meseleleri. Journal of Social Policy Conferences, 15(1), 49-66.
- Küçük, M. (2016). Asgari Ücretin Tespit Yöntemleri Bağlamında Teorik Tartışmalar ve Bölgesel Asgari Ücret Uygulaması. The Journal of International Scientific Researches, 1(2), 23-23.
- Lemos, S. (2008). A Survey Of The Effects Of The Minimum Wage On Prices. Journal of Economic Surveys, 22(1), 187-212.
- Mahiroğulları, A., ve Korkmaz, A. (2013). İşsizlikle Mücadelede Emek Piyasası Politikaları: Türkiye ve AB Ülkeleri,.Ekin Basın Yayınevi.
- Mankiw, N. G. (2012). Principles of macroeconomics, South-Western Cengage Learning.
- Meer, J., ve West, J. (2016). Effects of the Minimum Wage on Employment Dynamics. Journal of Human Resources, 51(2), 500-522.

- Mehmet, Ö., ve Korkmaz, A. (2019). Bir Sosyal Politika Analizi: Türkiye’de Asgari Ücret Uygulaması. *Journal of Social Policy Conferences*, 76(1), 181-212.
- Minimum Wage Policy Guide: Full Chapters. (2016).
http://www.ilo.org/global/docs/WCMS_508566/lang--en/index.htm
- Narayan, P. K. (2004). Fiji’s Tourism Demand: The ARDL Approach to Cointegration. *Tourism Economics*, 10(2), 193-206.
- Neumark, D., Schweitzer, M., ve Wascher, W. (2004). Minimum wage effects throughout the wage distribution. *Journal of Human Resources*, 39(2), 425-450.
- Orhangazi, Ö., Işık, E., ve Tekgüç, H. (2016). Asgari Ücret Artışının Ücretler, İstihdam ve Kayıt Dışılık Üzerindeki Etkileri. *İktisat ve Toplum Dergisi*, 121(2), 1-9
- Oztekin, A. S. (2020). Labour Market Effect of the Minimum Wage in Turkey. *İçinde Labour Market Effect of the Minimum Wage in Turkey*, 35(2), 98-136.
- Öçal, M., ve Orhan, H. S. K. (2018). Asgari Ücret Uygulamasının Tarihsel Gelişimi ve Türkiye-AB Ülkeleri ile Karşılaştırmalı Bir Analiz. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 5(3), 645-664.
- Ören, K., ve Yüksel, H. (2012). Geçmişten günümüze çalışma hayatı. *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 1(1), 35-59.
- Özata, E., ve Esen, E. (2010). Reel ücretler ile istihdam arasındaki ilişkinin ekonometrik analizi. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(2), 55-70.
- Özdemir, G. (2014). Hizmet İşletmelerinde İçsel Pazarlama Yaklaşımı. *ISGUC The Journal Of Industrial Relations And Human Resources*, 16(1), 54-66.
- Özdurak, T. (2015). Makro İktisat. İkinci Sayfa Yayınları.
- Özgüven, A. (1996). İktisat Bilimine Giriş. Filiz Kitabevi.

- Palley, T. (2018). Recovering Keynesian Phillips curve theory: Hysteresis of ideas and the natural rate of unemployment. *Review of Keynesian Economics*, 6(4), 473-492.
- Parasız, İ. (1997). *Dinamik Makro Ekonomiye Giriş*. Ezgi Kitapevi.
- Peker, O. (2004). *Parasal Şokların Reel Etkileri: Kuram ve Türkiye Örneği*". Ankara Üniversitesi, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Pelek, S. (2015). The Employment Effect Of The Minimum Wage: An Empirical Analysis From Turkey. *Ekonomi-Tek Dergisi*, 4(1), 49-68.
- Pelek, S. (2018). The Impact of the Minimum Wage on Wage Distribution: The Evidence from Turkey. *Ekonomi-Tek Dergisi*, 7(1), 17-59.
- Pesaran, M. H., Shin, Y., ve Smith, R. J. (2001). Bounds Testing Approaches to the Analysis of Level Relationships. *Journal of Applied Econometrics*, 16(3), 289-326.
- Phillips, P. C. B., ve Hansen, B. E. (1990). Statistical Inference in Instrumental Variables Regression with I(1) Processes. *The Review of Economic Studies*, 57(1), 99-125.
- Rakıcı, C., ve Vural, T. (2011). Asgari Ücret Üzerindeki Toplam Vergi Yüğü ve Asgari Ücret Tutarının Anlamı. *Ekonomi Bilimleri Dergisi*, 3(2), 57-68.
- Savaş, V. F. (1997). *İktisatın Tarihi*. Liberal Düşünce Topluluğu Yayıncılık.
- Sayın, A. K. (2019). ILO normları bakış açısı ile dünyada ve Türkiye’de asgari ücret uygulamaları. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 3(62), 1877-1916.
- Schmitt, J. (2013). Why does the minimum wage have no discernible effect on employment?.

- Sever, E., ve 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.
- Stock, J. H., ve Watson, M. W. (1993). A Simple Estimator of Cointegrating Vectors in Higher Order Integrated Systems. Econometrica, 61(4), 783-820.
- Sunal, O., ve Sezgin Alp, Ö. (2015). Türkiye’de Reel Asgari Ücretler ve Reel GSYİH Değişimleri Arasındaki Nedensellik İlişkisi: Enflasyon Oranına Endekslenmiş Bir Nominal Asgari Ücret Politikası. Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 70(1), 111-179.
- Talas, C. (1983). Sosyal ekonomi. Sevinç Matbaası.
- Taşçı, R. (2018). Türkiye’de asgari Ücret ile İstihdam ve İş Gücü Verimliliği arasındaki İlişkinin Analizi, Sıtkı Koçman Üniversitesi, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Muğla.
- Topalhan, T. (2013). Ücret Teorileri ve Ücret Politikaları. Gazi Kitapevi.
- Torun, N. (2015). Birim Kök Testlerinin Performanslarının Karşılaştırılması. İstanbul Üniversitesi, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Tüleykan, H. (2019). Asgari Ücret Zammının Enflasyon ve İşsizlik Üzerine Etkilerinin Değerlendirilmesi Türkiye Örneği (1988-2018). Third Sector Social Economic Review, 54(1), 205-221.
- Tütüncü, A., ve Gönülaçan, A. (2018). Asgari Ücret ve Ekonomik Büyüme Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Türkiye Örneği. Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 18(2), 65-77.
- Unay, C. (2001). Makro Ekonomi (8) Vipaş Yayınevi.

- Uzunoğlu, B. (2021). Yoksulluk Sınırı Şartlarında Asgari Ücret Politikasının Değerlendirilmesi, Uludağ Üniversitesi, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Bursa.
- Vergil, H., ve Ayaş, N. (2009). Doğrudan Yabancı Yatırımların İstihdam Üzerindeki Etkileri: Türkiye Örneği. İktisat İşletme ve Finans, 24(275), 89-114.
- Wallance, C. Peterson. (1994). Gelir, İstihdam ve Ekonomik Büyüme, Atatürk Üniversitesi Yayınları, No: 763, Çev. Talat Güllap.
- Yasa, G. (2018). Liberal Bir Perspektiften Sosyal Refah Devleti. International Journal of Social Sciences, 2(2), 146-164.
- Yıldırım, K. (2010). Doğrudan Yabancı Yatırımların İstihdam ve Ücretler Üzerine Etkileri: Türkiye Ekonomisi için Bir Uygulama. Hacettepe Üniversitesi-Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat ABD, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Yiğitli, N. (2011). Alternatif Asgari Ücret Politikaları ve Bu Politikaların Güvenlik Sistemi Üzerindeki Etkileri. Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı Raporu.
- Yüncüler, H. B. G., ve Yüncüler, C. (2016). Minimum Wage Effects on Labor Market Outcomes in Turkey. Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası Raporu.
- Yücel, K. G. (2019). Avrupa Birliği ve Türkiye’de asgari ücret uygulamasının karşılaştırmalı değerlendirilmesi. Politik Ekonomik Kuram Dergisi, 3(2), 338-364.
- Zaim, S. (1997). Çalışma Ekonomisi (10. Baskı). Filiz Kitabevi.