

# Asgari Ücretin Türkiye İşgücü Piyasasına Etkileri

Ozan Bakış, Sezgin Polat, Mustafa Ulus

7 Mayıs 2020

## Yönetici Özeti

Çalışmamızın ilk bölümü konunun önemi ve kapsamını ele almaktadır. Bütün rapora giriş niteliğinde olan ilk bölüm diğer bölümlerden kapsam olarak ayrılmaktadır. Daha sonra gelen 6 bölümün konularını tanıttığı için ilk bölümle diğer bölümler arasında kısmi örtüşmeler bulunmaktadır. Birinci bölümün ilk kısmında Türkiye’de asgari ücret ve altındaki ücretlerle çalışan nüfusun demografik ve ekonomik özellikleri ele alınmıştır. İkinci kısımda asgari ücretin zaman içerisindeki seyri ve ücret dağılımı üzerindeki etkisine kısaca değinilmiştir. Üçüncü kısımda asgari ücret artışının kayıt dışı istihdama olan etkileri tartışılmıştır. Dördüncü kısımda ise asgari ücretin gelir eşitsizliği ve yoksulluk üzerindeki olası etkilerine dair çeşitli göstergeler incelenmiştir.

Çalışmamızın ikinci bölümü asgari ücretin toplam ve kayıt dışı istihdama olan etkilerini incelemektedir. Farkların farkı yaklaşımı ile asgari ücret artışından daha çok etkilenen sektörler ve demografik gruplar (cinsiyet, eğitim ve yaş kırılımında) ile daha az etkilenenleri kıyaslamak suretiyle asgari ücretin etkilerini araştırdık. İktisat yazınında küçük ölçekli asgari ücret artışlarının toplam istihdamı pek etkilemediği yönünde kısmi bir uzlaşıdan bahsedilebilir. Elde ettiğimiz sonuçlar bu uzlaşa ile genelde uyumludur. Asgari ücret artışından daha çok etkilenen gruplarda, daha az etkilenenlere kıyasla, bir istihdam kaybı gözlemlenmemektedir. Fakat analizimizi sadece bir önceki sene çalışmakta olan insanlarla sınırlarsak asgari ücret artışının bir istihdam kaybına yol açtığını buluyoruz. Saatlik ücretlerde tüm çalışanlar, işgücüne katılım oranında ise sadece kadınlar için asgari ücret artışının pozitif bir etki yaptığını tespit ediyoruz. Betimsel analizde kullandığımız görsel analizler asgari ücret artışından en çok etkilenen gruplarda, daha az etkilenen gruplara kıyasla bir etki olduğunu gösterse de regresyon analizi bu kanıyı doğrulamamaktadır. Çalışma saatlerinde ilginç bir tespit yapıyoruz. Regresyon analizi sonuçlarına göre asgari ücret artışı ile kayıtlı işlerde çalışma saatleri azalırken kayıt dışı işlerde ortalama çalışma saatleri artmaktadır. Bu durum, kayıtlı işlerden kayıt dışına geçen çalışanlar olduğu hipotezi ile uyumludur.

Çalışmamızın üçüncü bölümü asgari ücretin ücret dağılımına olan etkilerini araştırmaktadır. Asgari ücret referans bir ücret olması nedeniyle ücret eşitsizliği üzerinde çok etkilidir. Asgari ücret artışının yaşandığı yıllara baktığımızda düşük ücret dilimlerinde yüzde yirmilere varan reel artışlar meydana gelmiştir. Bu artışların en düşük ücret dilimleriyle sınırlı kalmadığını ortanca ücret diliminin üstünde de etkili olduğunu ve dağılım boyunca taşma etkisi yarattığını anlaşılmaktadır. Cinsiyet ayrımında ele alırsak, asgari ücret artışları özellikle kadın ücret eşitsizliği üzerinde ciddi olarak düzeltici bir etki yapmaktadır. Ücret dağılımını dikkate alarak oluşturulan eşitsizlik ölçülerinin seyrine bakıldığında ise asgari ücretin arttığı yıllarda özellikle kayıtlı sektörde ücret eşitsizliğinin düşük ücretliler lehine azaldığını gözlemliyoruz. Yaptığımız tahminler Türkiye’de asgari ücretin bir endeksleme olarak ücret yapısı üzerinde çok etkili olduğunu ve sadece asgari ücretin reel artış veya azalışına bakarak eşitsizliklerin nasıl evrileceğini tahmin etmenin mümkün olduğunu göstermektedir.

Çalışmamızın dördüncü bölümü saatlik asgari ücret konusunu ele almaktadır. Asgari ücret saatlik, günlük veya aylık olarak belirlenebilir. Saatlik ücretler çalışma koşullarında esnekliği artırmakta ancak çalışanları gelir dalgalanması riskiyle karşı karşıya bırakmaktadır. Prensipte çalışma saatlerinin yasal sınırların içerisinde ve düzenli olduğu tam zamanlı işlerde asgari ücretin saatlik veya aylık olması bir fark yaratmayacaktır. Ancak pratikte işin normal çalışma süresi yasal sınırları geçiyorsa ve bu saatler için ek ödeme gerçekleştirilmiyorsa, aylık olarak asgari ücret alan bir kişi saatlik asgari ücretin altında çalışıyor olacaktır. Türkiye’de özel sektör kayıtlı çalışanları arasında aylık asgari ücretin altında çalışan oranı sadece yüzde 7 iken bu oran saatlik ücretlerde yüzde 34’e çıkmaktadır. Çalışılan saatlerin dağılımı ve saatlik ücretler üzerinden yaptığımız analizler sonucu şu temel bulgulara ulaşılmıştır: (i) Çalışma süresi en yüksek olanlar diğer ülkelerin aksine en düşük ücretle çalışanlardır. (ii) Sektörel verimlilik azaldıkça çalışma süreleri artmaktadır. Verimsiz firmalar uzun çalışma sürelerini bir rekabet stratejisi olarak kullanmaktadır. (iii) 2016 yılında asgari ücrette meydana gelen kuvvetli artış çalışma saatleri dağılımını etkilemiştir. Asgari ücretli çalışanlar arasında çalışma süreleri uzamış, bu etki erkeklerde, yeni işlerde ve küçük işletmelerde daha kuvvetli olmuştur.

Çalışmamızın beşinci bölümü sektörel asgari ücret konusunu analiz etmektedir. Sendikalaşma oranının ve daha da önemlisi toplu iş sözleşmesi (TİS) kapsamının çok yüksek olduğu bazı ülkelerde asgari ücretler sendikalar arası pazarlıklarla ve sektörel olarak belirlenmektedir. Asgari ücretin her sektöre özgü ekonomik koşullara göre şekillenmesinin etkinliği artırabileceği ancak çok sayıda farklı ücretin varlığının da uygulamada zorluklara yol açabileceği vurgulanmaktadır. Türkiye’de sendikalaşma ve TİS kapsamı çok düşüktür. Bu nedenle çalışanların ve işverenlerin büyük kısmını temsil edecek kolektif anlaşmalarla sektörler için asgari ücret belirlemenin şartları mevcut görünmemektedir. Sektörler arası ücret farkları ve asgari ücret değişimlerinin etkilerini ele aldığımız incelemeler şu temel sonuçlara işaret etmektedir: (i) Sektörler arasında önemli kayıt dışılık, verimlilik, çalışma saatleri farklılıkları var. (ii) Asgari ücret ve altında çalışan oranının yüksek olduğu sektörlerde kayıt dışılık ve çalışma saatleri yüksek, verimlilik daha düşüktür. (iii) Asgari ücret artışı sektörlerin içerisinde ve sektörler arası ücret eşitsizliğini azaltıcı etki yaratıyor.

Çalışmamızın altıncı bölümü bölgesel asgari ücretin üstünlükleri ve zorluklarını tartışmaktadır. Bu maksatla önce Türkiye’deki 26 IBBS2 bölge düzeyinde oluşan ücret farklılıkları ile satın alma gücü farklılıkları karşılaştırılmış ve ücret farklılıklarının satın alma gücü farkından daha fazla olduğu gösterilmiştir. Asgari ücret artışının gerçekleştiği 2016 yılının öncesi ve sonrası ile kıyas edildiğinde bu olgunun niteliğinde ve ücret dağılımda belirgin bir farklılık görülmemektedir. Ücret eğrisinin varlığı veya ücretlerin işsizlik esnekliği olgusu bölgesel asgari ücret politikasının uygulamasını zorlaştıran bir unsurdur. Bölgesel işsizlikteki gözlemlenen yüksek varyans ücret seviyelerini bölgesel asgari ücret politikasına gerek kalmadan farklılaştırmaktadır. Haneye düşen çocuk sayısının yüksek olduğu, eşin gelir getirici bir şekilde işgücüne katılmadığı bir bölgede asgari ücret seviyesinin düşürülmesi veya sabitlenmesi hane halkları açısından daha yüksek bir yoksulluk riski ortaya çıkarabilir. Eğer sermaye ve işgücü hareketliliği yeteri kadar yüksek değilse

bölgesel asgari ücret politikası ortalama ücret seviyesini farklılaştırmaktan öteye geçmeyerek bölgesel kalkınmayı sekteye uğratma riski barındırmaktadır.

Çalışmamızın yedinci ve son bölümünde asgari ücretin beşeri sermaye birikimine olan etkisini incelenmektedir. Bu bölümde farkların farkı yaklaşımı ile asgari ücret artışının 15-17 yaş aralığındaki gençlerin istihdam ve eğitim tercihlerine bir etkisi olup olmadığını araştırıyoruz. Bunun için asgari ücret artışından görece çok etkilenen coğrafi bölgeler (26 İBBS düzeyinde) ile daha az etkilenen bölgeleri kıyaslıyoruz. Ailelerin geliri arttığı için çalışan gençler artık çalışmayacakları için okula dönebilirler ya da asgari ücret cazip olduğu için okuldan büyük beklentisi olmayan kimseler okula bırakarak çalışmaya başlayabilirler. Teorik açıdan her iki etki de mümkündür. Betimsel analiz kısmında Türkiye için önemli bir dönüşümün yaşandığını ortaya koyuyoruz. 2000'li yılların başında okullaşma açısından daha geride olan genç kadınların okullaşma oranında erkekleri yakalayarak geçtiklerini tespit ediyoruz. Aynı süreç hem 15-19 yaş aralığında hem de 20-24 yaş aralığında yaşanmıştır. Sonuçlarımız asgari ücret artışı ile 15-17 yaş aralığındaki gençlerin istidamda olma durumunda anlamlı bir değişiklik olmazken eğitimde olma ihtimalinin azaldığını göstermektedir. Kadın ve erkekler için ayrı ayrı bakıldığında yine aynı sonuçlar elde edilmektedir. İlk bakışta şaşırtıcı olan bu sonuç şöyle açıklanabilir. Asgari ücret artışı ile görece yüksek beceri seviyesine sahip fakat okulda olan kişiler okulu terk ederek iş hayatına atılıyor olabilirler. Onların gelmesi ile zaten çalışmakta olan görece düşük beceri seviyesine sahip kişiler ise işini kaybederek ne okulda ne de eğitimde grubuna geçiş yapıyor olabilirler.

## Bölüm 1: Asgari ücret: görünenler ve görünmeyenler

Asgari ücretle (AÜ) ilgili çalışmalar temel olarak AÜ değişimlerinin çeşitli kısımlarda istihdam, işsizlik, ücret ve gelir dağılımı üzerine etkisine yoğunlaşmıştır. Bu çalışmanın da önemli bir kısmı bu sorulara Türkiye ekseninde cevap arayacaktır. Bununla beraber AÜ değişimlerinin başkaca önemli etkileri olması da kaçınılmazdır. Doğrudan ve dolaylı olabilen bu etkileri her zaman net bir şekilde saptamak ve AÜ'den etkilenen farklı değişkenler arasındaki nedensellik ilişkilerini tespit etmek çoğu zaman mümkün değildir. Örneğin AÜ artışı sonucu artan maliyetlerin fiyatlara yansımaları ve enflasyonu yükseltmesi beklenebilir. Fakat bu etkiyi doğru bir şekilde ölçmek “hangi sektörler bu artıştan ne oranda etkileniyor; bu sektörlerin çıktıklarına olan talebin fiyat esnekliği ne şekilde farklılaşıyor; firmalar maliyet artışlarını fiyatlara ne ölçüde yansıtıyor; üretim faktörleri ne ölçüde ikame edilebiliyor” gibi birçok soruya aynı anda cevap vermeyi gerektirir ve çok kolay değildir. Bu nedenle iktisat yazını genellikle AÜ artışlarının “fast-food” gibi spesifik sektörlerdeki fiyat artışına etkisini kuvvetli hipotezler kullanarak ölçmeye çalışmıştır. Ayrıca AÜ ve enflasyon arasındaki nedensellik ilişkisi de tek yönlü değildir. Türkiye gibi hedeflenen enflasyonun sistematik olarak gerçekleşen enflasyonun altında kaldığı bir ülkede yüksek enflasyon AÜ pazarlıklarında yüksek artış talebini beraberinde getirmekte ve bir çeşit enflasyon ataletine (yapışkanlığına) sebep olabilmektedir. Ancak AÜ artışlarının fiyatlar üzerindeki etkisini net olarak ölçemediğimiz sürece bu ataletin boyutları da belirsiz kalacaktır.

AÜ değişimlerinin bir diğer makroekonomik etkisi de büyüme üzerinedir. AÜ ile çalışanların marjinal harcama oranının yüksek olması sebebiyle AÜ artışları kısa vadede toplam talebi ve buna bağlı olarak üretimi artırarak büyümeyi olumlu etkileyebilir. Fakat AÜ artışı önemli istihdam kayıplarına sebep oluyorsa veya yeni işe alımları büyük ölçüde azaltıyorsa talep artışı da sınırlı kalacaktır. Ayrıca maliyet artışı firmaları küçülmeye itebilir ve yatırımlar, verimlilik ve büyüme orta vadede olumsuz etkilenebilir.

AÜ artışlarına bağlı olarak ortaya çıkan bu etkiler hanelerin alım gücünü de benzer şekilde farklı kanallardan etkilemektedir. Ücretteki artış alım gücünü artırırken enflasyon alım gücünü törpülemekte, talepte meydana gelen canlanma yeni iş ve gelir imkânları yaratırken maliyet artışına bağlı yaşanan iş kayıpları da alım gücünü azaltmaktadır.

AÜ'nün artışının etkisi ekonomik konjoktüre göre de değişmektedir. Ekonomik büyümenin kuvvetli olduğu bir dönemde AÜ artışının yaratacağı maliyet etkisi kısmen sınırlı kalabilirken ekonomik kriz dönemlerinde istihdam ve büyüme kayıpları daha ciddi boyutlarda olabilmektedir.

AÜ ile ilgili literatürde farklı ülke ve zaman dilimleri için elde edilen bulguların birbiriyle tamamen ters yönde olabilmesi bu çok yönlü etkilerin doğal bir sonucudur. Mevcut bölümün amacı bu tartışmalara bir

ilave yapmak değildir. Bunun yerine Türkiye’de AÜ’nün kapsamı, gelişimi ve etkileri ile ilgili bir durum tespiti yapmak ve bu sayede işgücü piyasasının AÜ ile ilişkilendirilebilecek çeşitli yapısal özelliklerin görünen ve görünmeyen kısımlarına dikkat çekmektir.

Bu amaca yönelik olarak ilk başta Türkiye’de AÜ ve altındaki ücretlerle çalışan nüfusun demografik ve ekonomik özellikleri ele alınacaktır. AÜ’nün istihdam, ücret ve gelir dağılımı üzerindeki etkisinin varlığı ve büyüklüğü AÜ’nün kapsadığı nüfusun büyüklüğü ve yapısına bağlıdır. AÜ ile çalışanların payının toplam istihdam içerisindeki payının düşük olduğu bir ülkede AÜ değişimlerinin etkisinin nispeten sınırlı kalması beklenebilir. Ancak Türkiye’de gelişmiş ülkelere farklı olarak AÜ ile çalışmak çok daha yaygındır ve yapısal olarak farklı özellikler göstermektedir. Buna bağlı olarak AÜ değişimlerinin etkilerinin de literatürdeki bulgulardan farklılaşması beklenebilir.

İkinci olarak AÜ’nün zaman içerisindeki seyri ve ücret dağılımı üzerindeki etkisi dikkate alınacaktır. AÜ’nün ücret dağılımı üzerindeki etkisi AÜ’nün yaygınlığı ile doğrudan ilgilidir. AÜ ile çalışmanın çok yaygın olduğu bir ekonomide AÜ daha düşük ücretler için bir referans noktası olmakta, ayrıca daha yüksek ücretler de değişen oranlarda AÜ değişimlerinden etkilenmektedir. AÜ’nün ücret dağılımına etkisi daha detaylı olarak çalışmanın ilerleyen bölümlerinde ele alınmaktadır. Bu bölümde sadece AÜ değişimleri ile diğer ücretlerde meydana gelen değişimler deskriptif olarak karşılaştırılmaktadır.

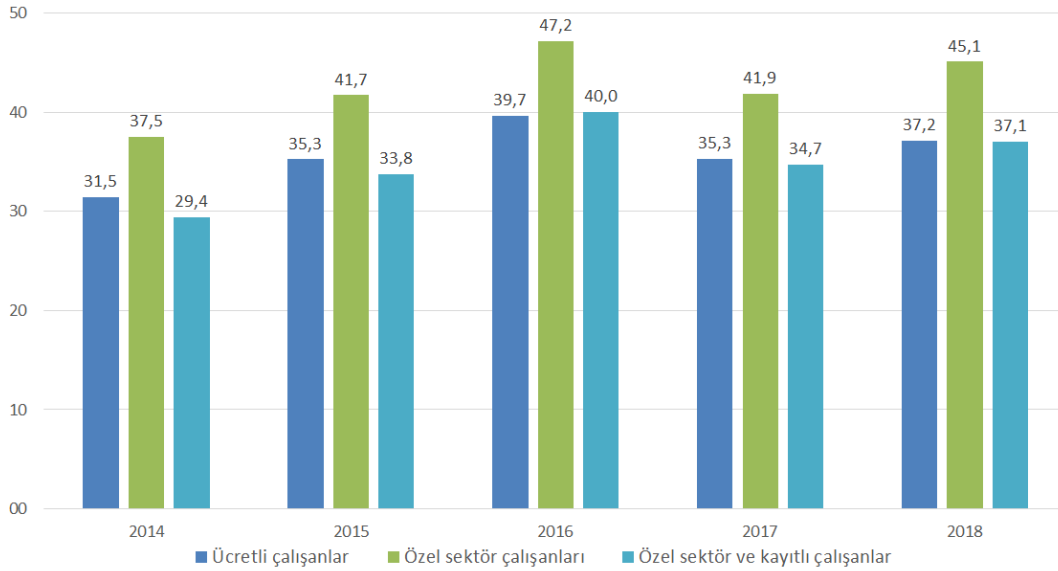
Üçüncü alt bölümde AÜ artışının kayıt dışı istihdama olan etkileri tartışılacaktır. AÜ artışının maliyetleri incelenirken ilk akla gelen istihdam kayıplarıdır. AÜ artışının istihdam ve çalışma saatlerine olan etkileri detaylı olarak çalışmanın ilerleyen bölümlerinde ele alınmaktadır. Üçüncü alt bölümde AÜ artışlarının kayıt dışı istihdama olan etkilerine dair bazı grafikler sunulacaktır. Sunulan grafikler her ne kadar ekonometrik açıdan eksik olsa da AÜ’nün artışı karşısında firmaların kayıt dışı istihdama yönelimini göstermesi bakımından önemlidir. Ekonometrik analiz çalışmanın ilerleyen bölümlerinde yer alacaktır.

Bu bölümde son olarak AÜ’nün gelir eşitsizliği ve yoksulluk üzerindeki olası etkilerine dair çeşitli göstergeler incelenecektir. AÜ’nün varlığının en önemli gerekçelerinden bir tanesi AÜ’nün yoksullukla mücadelede ve gelir dağılımını düzeltmede sağlayabileceği olumlu etkidir. AÜ artışları kişi çalışmaya devam ediyorsa hane gelirini yükseltecektir. Ancak AÜ artışına bağlı olarak işini kaybedenler veya iş bulması zorlaşanlar için gelirin düşmesine sebep olacaktır. Dolayısıyla gelir dağılımı üzerindeki etki iki yönlüdür. Ayrıca gelişmiş ülkelerde AÜ ile çalışanların genellikle toplumun en düşük gelirli haneleri olmadığı gözleminde yola çıkarak AÜ’nün yoksullukla mücadele için etkin bir araç olmayacağı, vergi ve sosyal yardım mekanizmalarının daha iyi bir hedefleme sağlayarak daha olumlu sonuçlar verebileceği dile getirilmektedir. AÜ’nün Türkiye’de yoksulluk ve gelir dağılımı üzerindeki etkisine dair bir değerlendirme yapabilmek için öncelikle AÜ’lü hanelerin gelir dağılımının neresinde durduğu, hane özelliklerinin yoksulluk riskiyle ilişkisi ve hane gelirinin ücrete bağımlılığı gibi göstergeler ele alınacaktır.

## Asgari Ücretin Kapsamı

AÜ'nün etkileri ile ilgili herhangi bir değerlendirme yapmadan önce ilk başta cevap verilmesi gereken soru "Türkiye'de AÜ ne kadar yaygındır ve kimler AÜ ve altındaki ücretlerle çalışıyor" olmalıdır. Gelişmiş ülkelerinin çoğunda AÜ ile çalışanların toplam ücretli çalışanlar içerisindeki payı %2 ila %10 arasında değişmektedir. Bu oran Romanya, Portekiz, Polonya, Bulgaristan gibi ülkelerde bile %15'i geçmemektedir.<sup>1</sup> Türkiye'de ise bu oran çok daha yüksektir. AÜ'nün kapsamını farklı boyutlarıyla değerlendirmek için kullanılacak en kapsamlı veri seti TÜİK'in Hanehalkı İşgücü Anketleridir (HİA). HİA SGK kayıtlarından farklı olarak doğrudan hanelerden toplanan bilgiler içerdiği için sıklıkla dile getirilen eksik bildirim gibi bir durumun söz konusu olması beklenmez. Bu anketlerin idari kayıtlara göre bir diğer üstünlüğü AÜ altında ücret kazananları da bu anketlerde yakalamanın mümkün olmasıdır.

Şekil 1. Asgari Ücret ve altında aylık ücret kazananların oranları (sadece ücretliler içinde)



Kaynak: TÜİK, Hane halkı işgücü anketleri, yazarların hesaplamaları

Şekil 1 2018 yılında tam zamanlı çalışanlar içerisinde AÜ ve altında ücret alanların toplam ücretlilerin %37,2'sini, özel sektör ücretli çalışanlarının %45,1'ini oluşturduğunu göstermektedir.<sup>2</sup> Bu oranlar 2014 seviyelerinin bir hayli üzerindedir. Diğer yandan AÜ'lü çalışanların payının yıldan yıla çok büyük

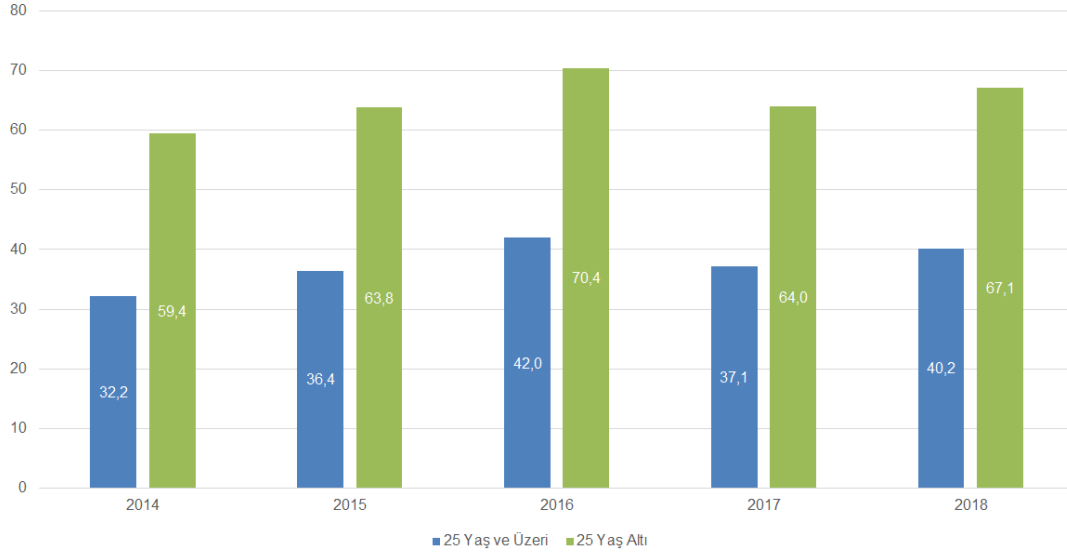
<sup>1</sup> Bakınız [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Minimum\\_wage\\_statistics&oldid=444682#Proportion\\_of\\_minimum\\_wage\\_earners](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Minimum_wage_statistics&oldid=444682#Proportion_of_minimum_wage_earners) (18.11.2019 tarihinde erişilmiştir.)

<sup>2</sup> Her ne kadar AÜ bir çalışana ödenebilecek en düşük ücreti gösteriyor olsa da birçok insan AÜ'nün altındaki ücretlerle çalışmaktadır. Özellikle her türlü düzenlemenin dışında kalan kayıt dışı çalışanlar arasında düşük ücretlerle çalışmak daha yaygındır. Ayrıca kayıtlı olup sigorta primleri yattığı halde net AÜ'den daha düşük ücretleri alan çalışanlar da mevcuttur.

dalgalanmalar göstermesi ücretlerin önemli bir kısmının AÜ seviyesi civarındaki kümelenildiğinin bir başka göstergesidir.

OECD ülkelerinde AÜ ile çalışanların çoğunu 25 yaş altındaki gençler oluşturmaktadır.<sup>3</sup> Türkiye’de de gençler arasında AÜ ve altında ücretlerle çalışmak daha yaygın olmakla beraber 25 yaş üzeri nüfusun da önemli bir kısmı bu kategoridedir (Şekil2). Ayrıca 2018 yılında toplam AÜ’lülerin %73’ü 25 yaşın üzerindedir. Bu oranlar AÜ’nün sadece gençler için piyasaya giriş ücreti olmadığını, istihdam edilenlerin önemli bir kısmının yaş ve kıdemin artmasına rağmen AÜ seviyesinde ücret almaya devam ettiğini göstermektedir.

Şekil 2. Özel sektör çalışanları içinde yaş'a göre AÜ ve altında aylık ücret kazananların oranları



Kaynak: TÜİK, Hane halkı işgücü anketleri, yazarların hesaplamaları

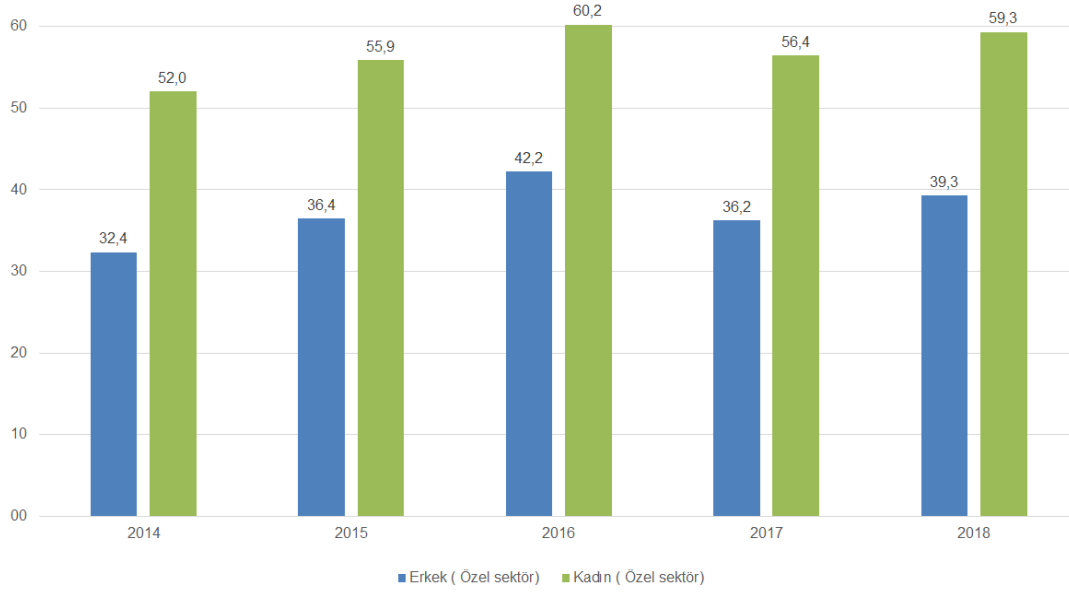
Birçok ülkede AÜ ile çalışmanın nispeten daha yaygın olduğu diğer kategoriler kadınlar ve düşük eğitilmiş nüfustur. Türkiye’de de cinsiyet ve eğitim düzeyi kırılımlarında yapılan karşılaştırmalar, seviye çok daha yüksek olsa da, benzer yapısal özelliklere işaret etmektedir. Şekil 3 kadınlar arasında AÜ ve altında çalışmanın erkeklerden daha yaygın olduğunu, Şekil 4 de eğitim seviyesi düştükçe AÜ’lü çalışanların payının arttığını göstermektedir. Ancak bu son grafikte en çarpıcı nokta yüksek öğretim mezunları arasında AÜ ile çalışanların payının son dönemde düşük eğitimlilerden oransal olarak daha belirgin bir şekilde artmış olmasıdır. Bu değişimde çok kuvvetli artan yüksek öğretim mezunu işgücü arzı etkili olmuş olabilir. 2014 -2018 yılları arasında işgücüne dahil olan yüksek öğretim mezunu sayısı %35 artarken daha alt eğitim düzeylerindeki artış sadece %7 civarında gerçekleşmiştir. Eğer eğitilmiş nüfusa olan işgücü talebi aynı

<sup>3</sup> AÜ ile çalışmanın yaygın olduğu kategorilerin değerlendirmesi için bakınız Cahuc, Carcillo ve Zylberberg (2014).



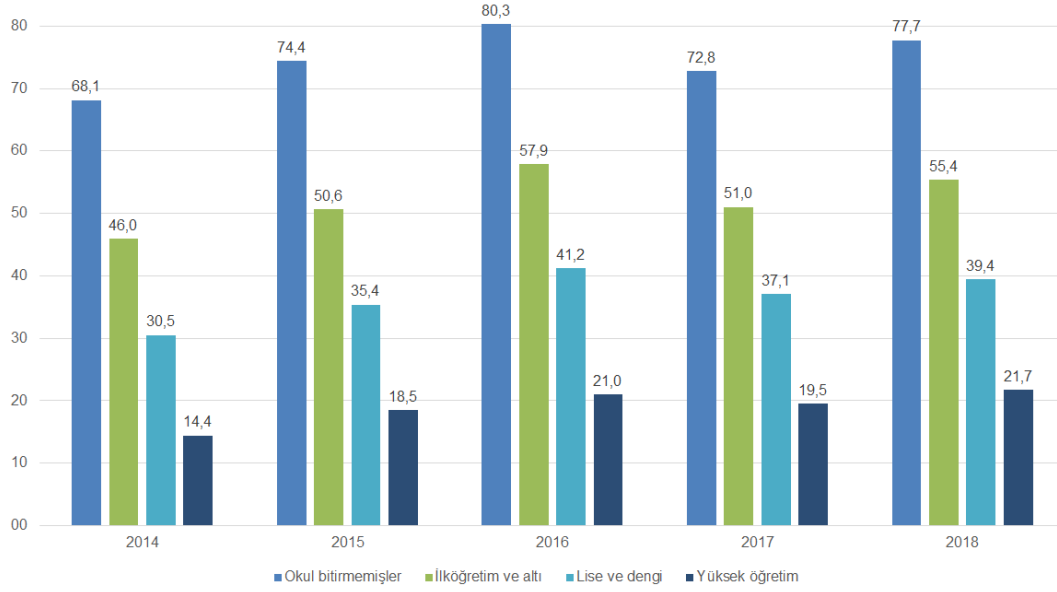
hızda artmamişsa bu yüksek öğretim mezunları arasından artan sayıda insanın AÜ ile çalışmayı kabul etmesini de beraberinde getirebilir. Ayrıca yüksek öğretim mezunlarının sayısının artışına verimliliği yükseltecek bir nitelik artışı eşlik etmiyorsa sadece diplomaya sahip olmak daha iyi koşullarda çalışmak için yeterli olmayabilir.

Şekil 3. Özel sektör çalışanları içinde cinsiyete göre AÜ ve altında aylık ücret kazananların oranları



Kaynak: TÜİK, Hane halkı işgücü anketleri, yazarların hesaplamaları

Şekil 4. Eğitim seviyelerine göre AÜ ve altında aylık ücret kazananların oranları (özel sektör)



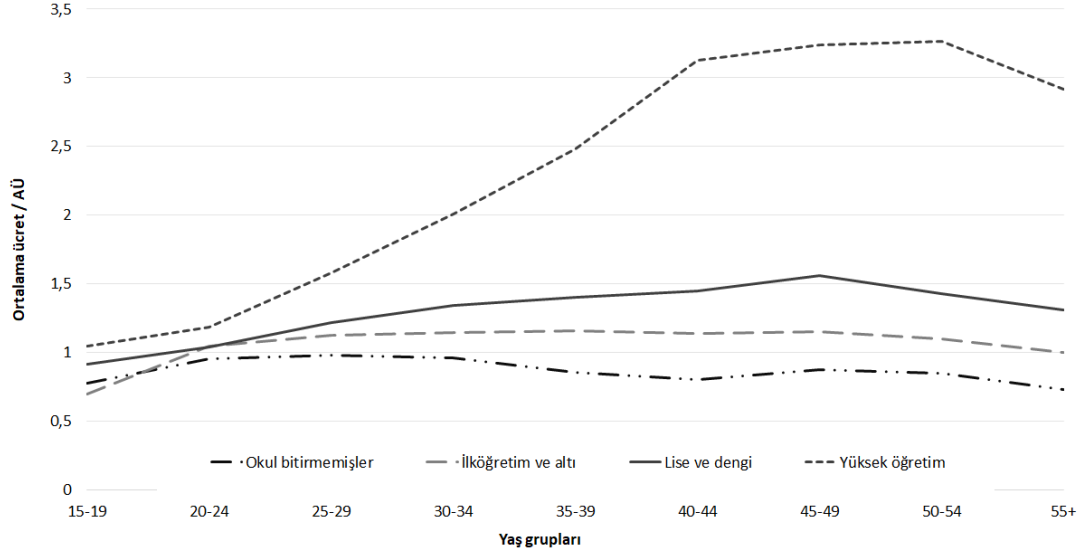
Kaynak: TÜİK, Hane halkı işgücü anketleri, yazarların hesaplamaları

Yaş ve eğitimin etkisine farklı bir açıdan bir arada bakmak da oldukça çarpıcı bir tablo ortaya çıkıyor. Şekil 5 özel sektör çalışanları içerisinde yaş ve eğitim gruplarına göre ortalama ücretlerin AÜ'ye oranını göstermektedir. Yüksek öğretim mezunlarının ücretleri yaşla beraber önemli miktarda artıyor ve 40 yaş üzerinde AÜ'nün üç katını geçiyor. Ancak ilköğretim ve altında eğitime sahip çalışanların ortalama ücreti hangi yaşta olurlarsa olsunlar AÜ civarında kalıyor. Bu Türkiye'de AÜ'nün yapısal olarak gelişmiş ülkelerden çok farklı olduğunun bir diğer göstergesi. AÜ birçok OECD ülkesinde sadece gençlerin piyasaya ilk giriş ücreti ve yaşla beraber eğitim seviyesi ne olursa olsun ortalama ücretler AÜ'nün oldukça üzerine çıkıyor. Türkiye'de ise eğitimsiz nüfus için tecrübe ve kıdemle beraber ücret belirgin şekilde artmıyor, Lise ve dengi okul mezunlarının ortalama ücretleri bile kariyerleri boyunca ancak AÜ'nün 1.5 katına çıkabiliyor.

Ücret seviyesini belirleyen sadece çalışanın özellikleri değildir. Firma karakteristikleri de ücretler için belirleyicidir. Firmanın fiziki sermayesinin miktarı, teknolojik altyapısı, organizasyon becerisi gibi verimliliği etkileyen faktörlerin ücretlere de yansımaları beklenir. <sup>4</sup> Şekil 6 firma büyüklüğüne göre AÜ ile çalışanların oranını göstermektedir. Daha verimli olduğunu bildiğimiz 50 ve üzerinde çalışanı olan firmalarda AÜ ile çalışan oranı %30 civarındayken 10'dan az çalışanı olan firmalarda bu oran %60'ı geçmektedir. Başka bir ifadeyle çalışanlar için ücretlerde belirgin bir büyük firma primi vardır.

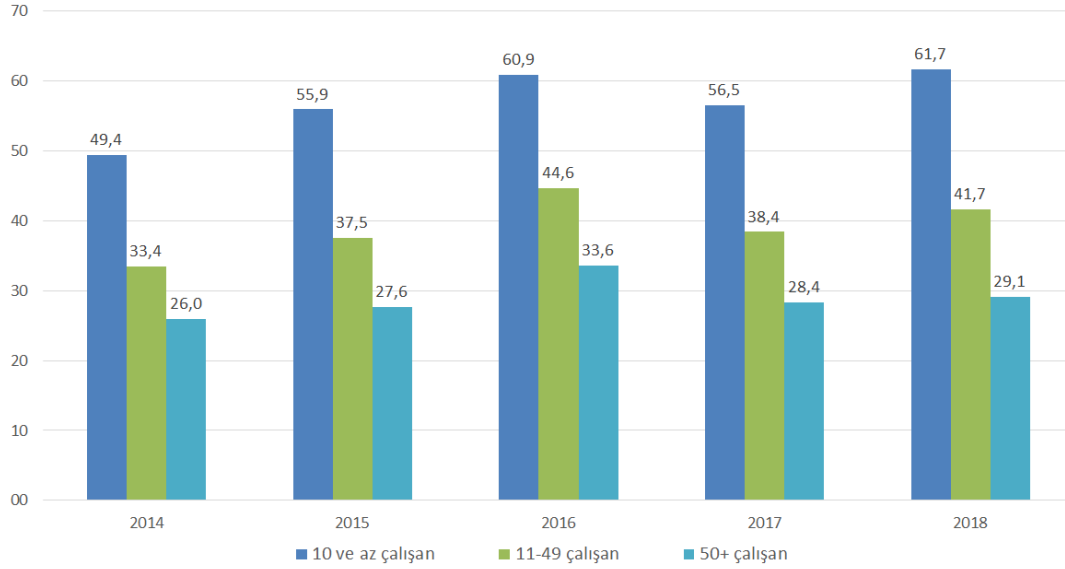
Şekil 5. Özel sektör çalışanları içinde yaş ve eğitim gruplarına göre kazanılan ortalama ücretlerin AÜ'e oranı

<sup>4</sup> Elbette burada verimli işçilerin verimli firmalara yönelmesi, yani bir tür kendi seçim yanlılığı (self-selection bias) olabilir.



Kaynak: TÜİK, Hane halkı işgücü anketleri, yazarların hesaplamaları

Şekil 6: Özel sektör çalışanları içinde firma büyüklüğüne göre AÜ ve altında aylık ücret kazananların oranları

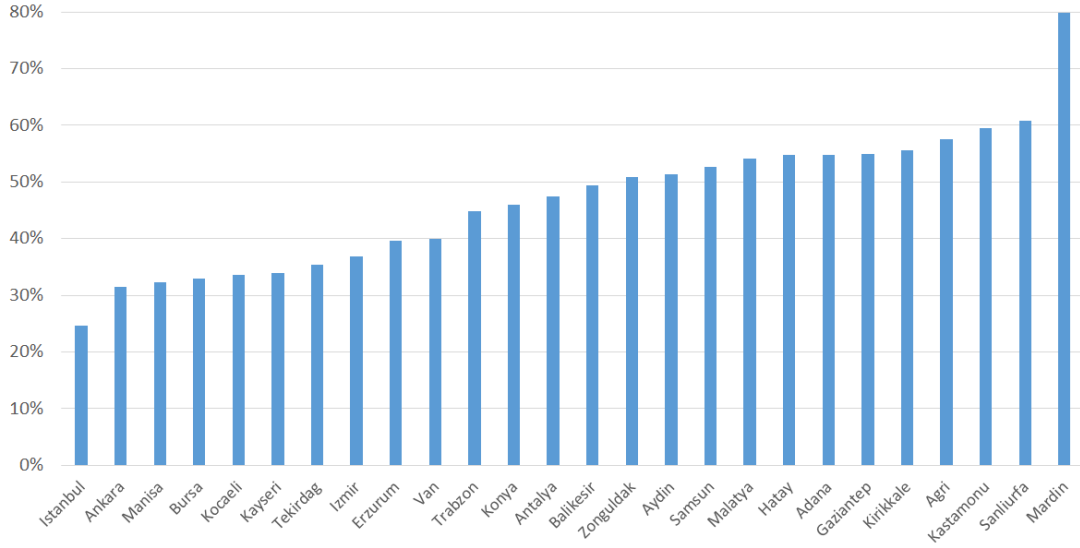


Kaynak: TÜİK, Hane halkı işgücü anketleri, yazarların hesaplamaları

Bu olguyu destekleyecek bir başka gösterge AÜ'lü çalışanların bölgeler arasındaki dağılımıdır. Şekil 7 NUTS2 seviyesindeki 26 coğrafi bölgede AÜ'lü çalışanların oranını göstermektedir. En düşük oran %24,7 ile İstanbul'dadır ve Mardin bölgesinde bu oran %80'e kadar çıkmaktadır. Eğitim seviyesi ve AÜ ilişkisinden yola çıkarsak AÜ'lü çalışan oranının düşük olduğu bölgelerin daha eğitilmiş bir işgücüne sahip olduğu ilk

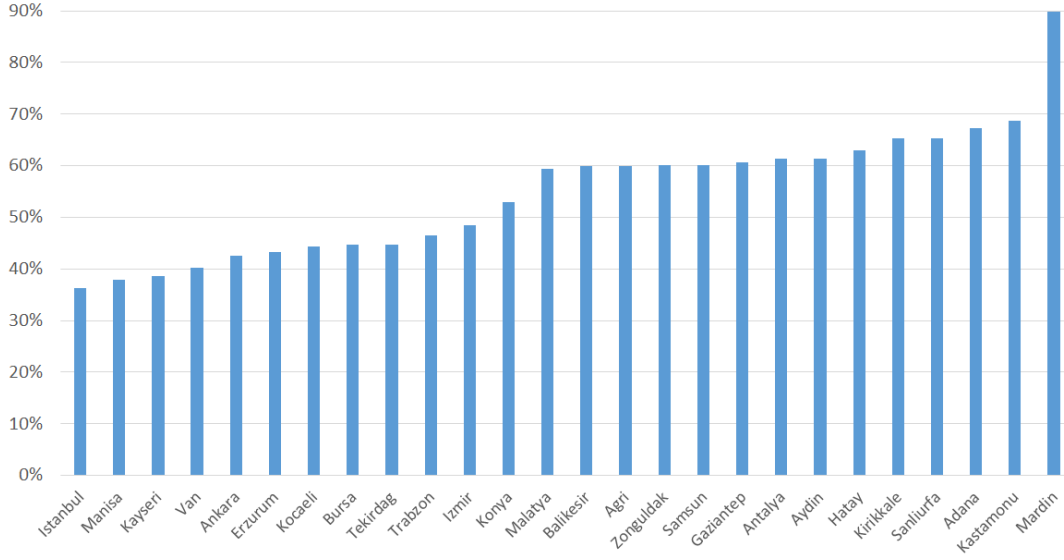
akla gelebilecek açıklamalardan bir tanesidir. Ancak Şekil 8’de İstanbul’da ilköğretim ve altı eğitim seviyesinde olanlar içerisinde de AÜ’lü çalışanların oranının daha düşük olduğu görülüyor. Aynı durum AÜ’lü çalışan paylarının düşük olduğu diğer bölgelerde de gözleniyor. Bu bölgelerin Türkiye’nin sanayi merkezi sayılabilecek ve ayrıca genel olarak verimliliği yüksek bölgeleri olduğu rahatlıkla söylenebilir.

Şekil 7. 2018 yılında NUTS2 bölgelerinde AÜ ve altında kazananların oranı (kayıtlı özel sektör ücretli çalışanlar)



Kaynak: TÜİK, Hane halkı işgücü anketleri, yazarların hesaplamaları

Şekil 8. 2018 yılında NUTS2 bölgelerinde AÜ ve altında kazananların oranı (ilköğretim ve altı eğitim seviyesi ve kayıtlı özel sektör ücretli çalışanlar)



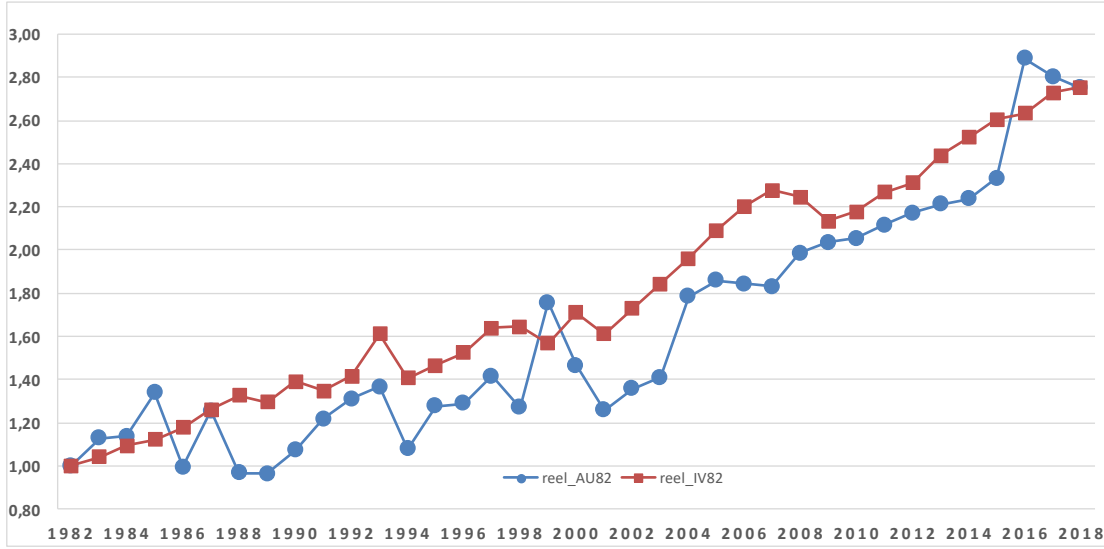
Kaynak: TÜİK, Hane halkı işgücü anketleri, yazarların hesaplamaları

AÜ ile çalışanların oranlarını farklı kırılımlarda gösteren bütün bu grafikler aynı eğilimi yansıtmaktadır. AÜ'nün çok kuvvetli bir şekilde yükseldiği 2016 yılında AÜ ve altında ücretlerle çalışanların toplam içerisindeki payı hızla artmış, 2017 yılında kısmen düştükten sonra 2018 yılında tekrar ciddi bir artış göstermiştir.

### Asgari Ücretin Seyri ve Ücretler Üzerindeki Etkisi

Şekil 9 1982 – 2018 yılları arasında işgücü verimliliği (İV) ve AÜ'nün reel değişimlerini göstermektedir. Reel GSYH'nın çalışma sayısına oranı olarak ölçülen İV'nin Reel AÜ'ne kıyasla genel olarak daha istikrarlı olduğu göze çarpmaktadır. AÜ'nün 1980 – 2002 yılları arasında dalgalı bir seyri vardır ve 2002 yılında 1982'deki seviyesinin sadece %36 üzerindedir. Aynı dönemde İV çok daha istikrarlı olup 2002 yılında 1982 seviyesinin yüzde 73 üzerindedir. 2002 sonrasında ise arada durağan seyrettiği yıllar olmakla beraber genel olarak artan bir trend izlemiştir ve AÜ artışı İV artışından daha kuvvetli olmuştur. Bu yükseliş trendinde 2004 ve 2016 yıllarında gerçekleşen kuvvetli artışlar reel AÜ'nün yükselmesinde özellikle etkili olmuştur. Öyle ki 2002 seviyesine göre bir kıyaslama yapıldığında 2002'den 2018 reel AÜ seviyesi 2 katına çıkarken İV sadece 1,6 katına çıkmıştır. Şekil 9'de 2004 ve 2016 yılındaki artışların etkili olduğu anlaşılmaktadır.

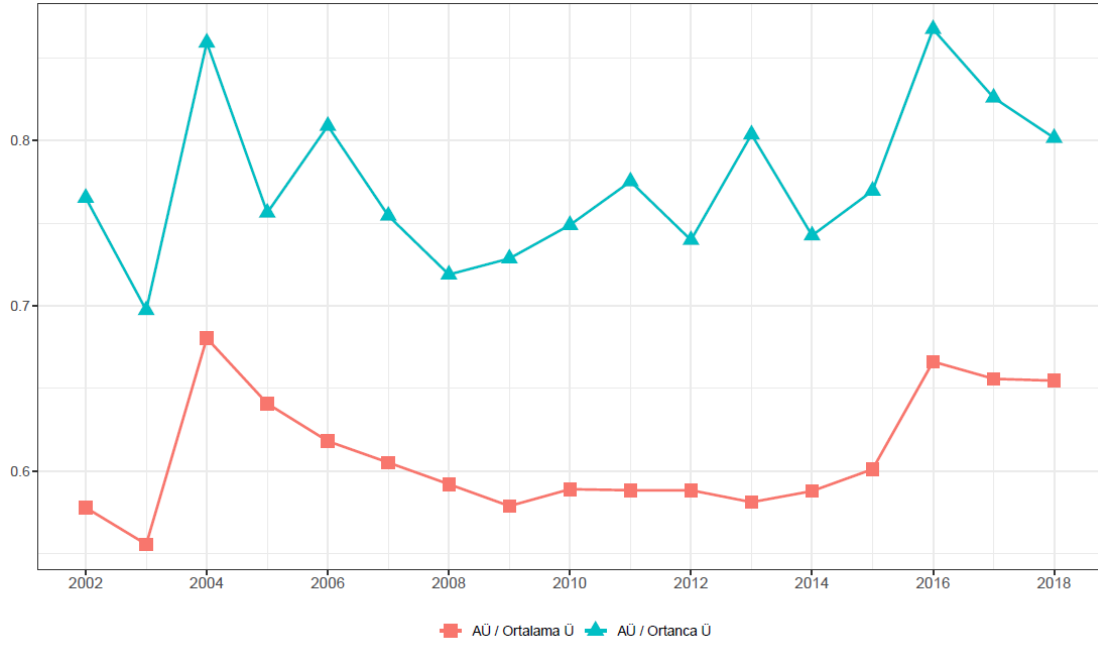
Şekil 9. 1982 yılına kıyasla AÜ ve İV'nin seyri



Kaynak: TÜİK, yazarların hesaplamaları

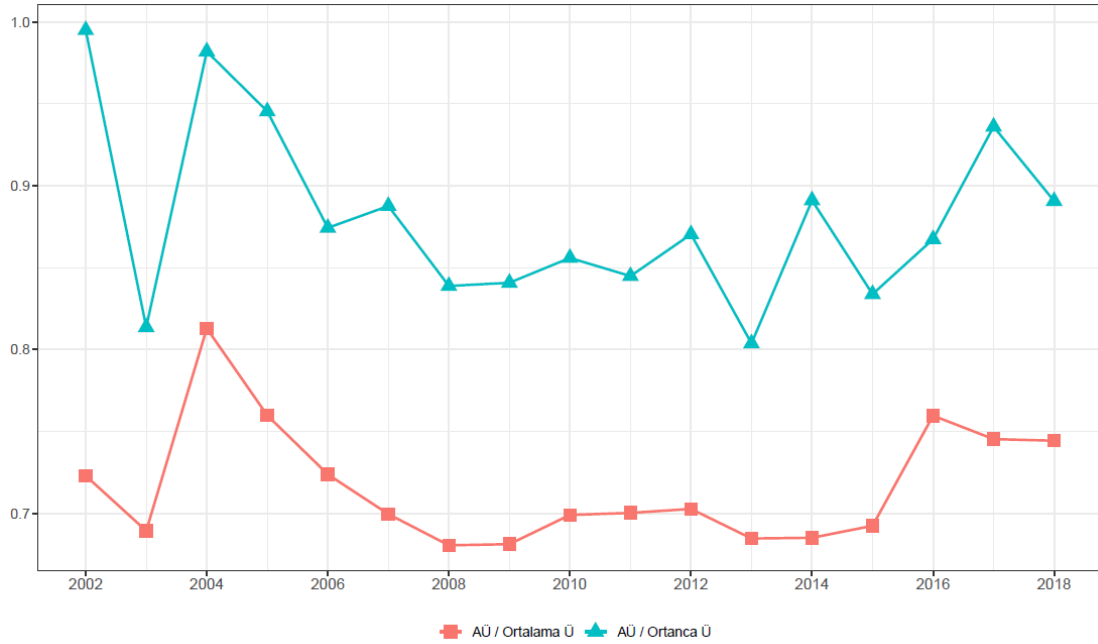
2004 ve 2016 artışlarının etkisini AÜ'nün ortalama ve ortanca ücrete oranını veren Şekil 10'de de görmek mümkündür. Kaitz endeksi de denilen AÜ/ortalama ücret oranı 2004 artışıyla beraber %65'in üzerine çıkmış, sonra kademeli olarak %60 seviyesine inmiş ve 2016 yılına kadar durağan seyretmiştir. 2016 artışıyla tekrar %65'in üzerine çıkmış ve takip eden iki yılda hafif bir düşüşle beraber bu seviyede kalmıştır. 2015 yılında AB ülkeleri arasında en düşük Kaitz endeksine sahip ülke %33 ile İspanya iken, en yüksek olduğu ülkeler olan Lüksemburg, Fransa ve Slovenya'da %50'ye yaklaşmaktadır. Ortanca ücret ortalama ücrete göre daha büyük dalgalanmalar göstermektedir. AÜ ve altında çalışanların yüksek oranı göz önüne alınca AÜ/ortanca ücret seviyesinin çok daha da yüksek olması şaşırtıcı değildir ve bu oran %80 civarındadır. Kamuda çalışanların ücretleri ortalamada daha yüksektir. Sadece özel sektördeki ücretlerle yapılan bir kıyaslamada (Şekil 11) bu oranlar daha da yükselmektedir. Özel sektörde AÜ/ortalama ücret oranı %70'i, AÜ/ortanca ücret oranı da %90'ı bulmaktadır.

Şekil 10. AÜ'nün ortalama ve ortanca ücrete oranı (tüm ekonomi)



Kaynak: TÜİK, Hane halkı işgücü anketleri, yazarların hesaplamaları

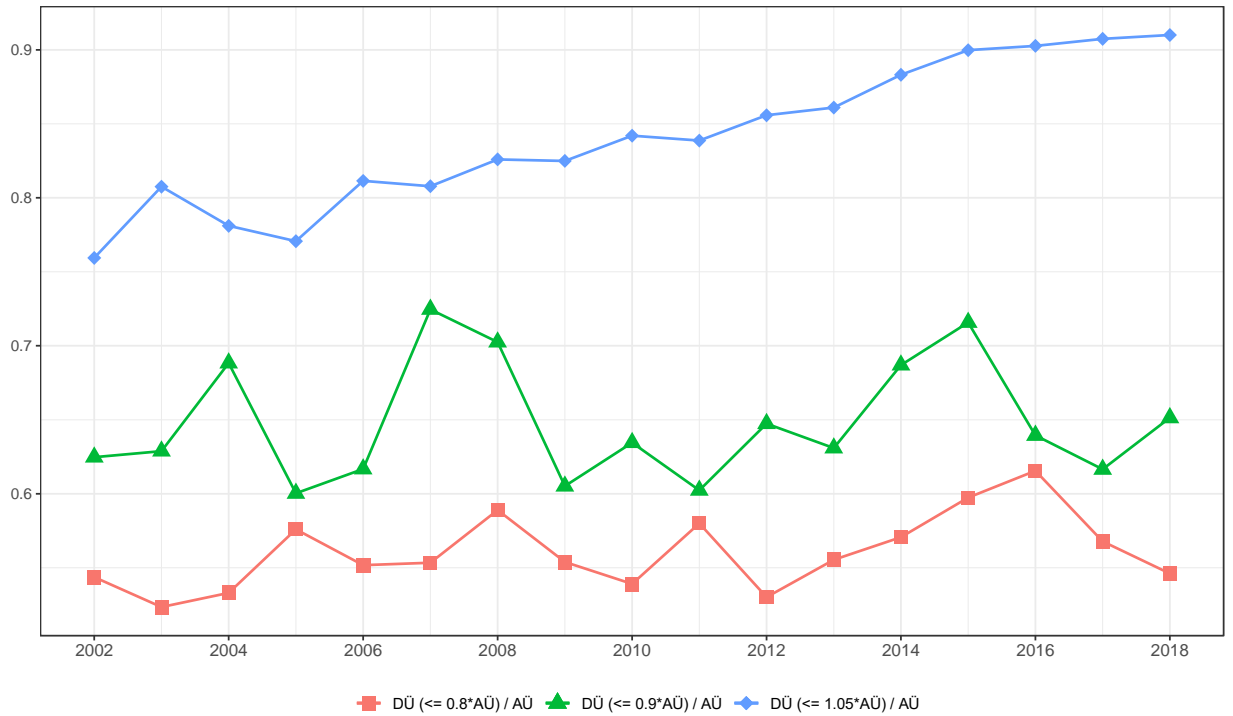
Şekil 11. AÜ'nün ortalama ve ortanca ücrete oranı (özel sektör)



Kaynak: TÜİK, Hane halkı işgücü anketleri, yazarların hesaplamaları

Tam zamanlı çalışanlar arasında AÜ'nün altında ücretle kayıt dışı olarak çalışan çok sayıda kişi var. Kayıt dışılığın yaygın olduğu bir ülkede AÜ artışlarının sadece kayıtlı çalışanların ücretini etkilemesi, daha alt ücretler üzerindeki etkisinin daha az olması beklenebilir. Fakat AÜ ve altında çalışanların ortalama ücretlerini AÜ'ye göre kıyaslamak bize farklı bilgiler sunuyor. Örneğin Şekil 12'nin gösterdiği gibi AÜ'nün %80'i ve altındaki ücretlerle çalışanların ortalama ücretinin AÜ'ye oranı zaman içerisinde dalgalanmakla beraber AÜ'nün %55'i civarında kalıyor. Bu bir taraftan AÜ'nün çok daha altında ücretlerle çalışan kişiler olduğunu ifade ediyor. Diğer taraftan oranın sabit kalması da AÜ artışlarının daha düşük ücretler için de bir referans ücret olduğunu gösteriyor. AÜ'nün %90'ı ve altında çalışanlar için de dalgalanmaların zamanlaması değişse de ortalamada durum çok farklı değil. AÜ'nün çok yüksek oranda arttığı 2004 yılında ilk grubun (%80 ve altı) ücretleri de neredeyse aynı oranda değişirken ikinci gruptaki (%90) artış daha da kuvvetli (Şekil 13). 2016 yılında ise ilk grubun ücretlerinin artışı AÜ değişiminden bile daha yüksekken ikinci grup için oran nispeten düşük kalıyor. Eğer düşük ücreti AÜ'nün %5 fazlası ve altında kalan tüm ücretlerin ortalaması olarak tanımlarsak, düşük ücretin giderek AÜ'ye yaklaştığı görülüyor. Başka bir ifadeyle özellikle AÜ'ye yakın ücretler (AÜ'nün %90'ını aşan ücretler) AÜ artışını sıkı bir şekilde takip ediyor.

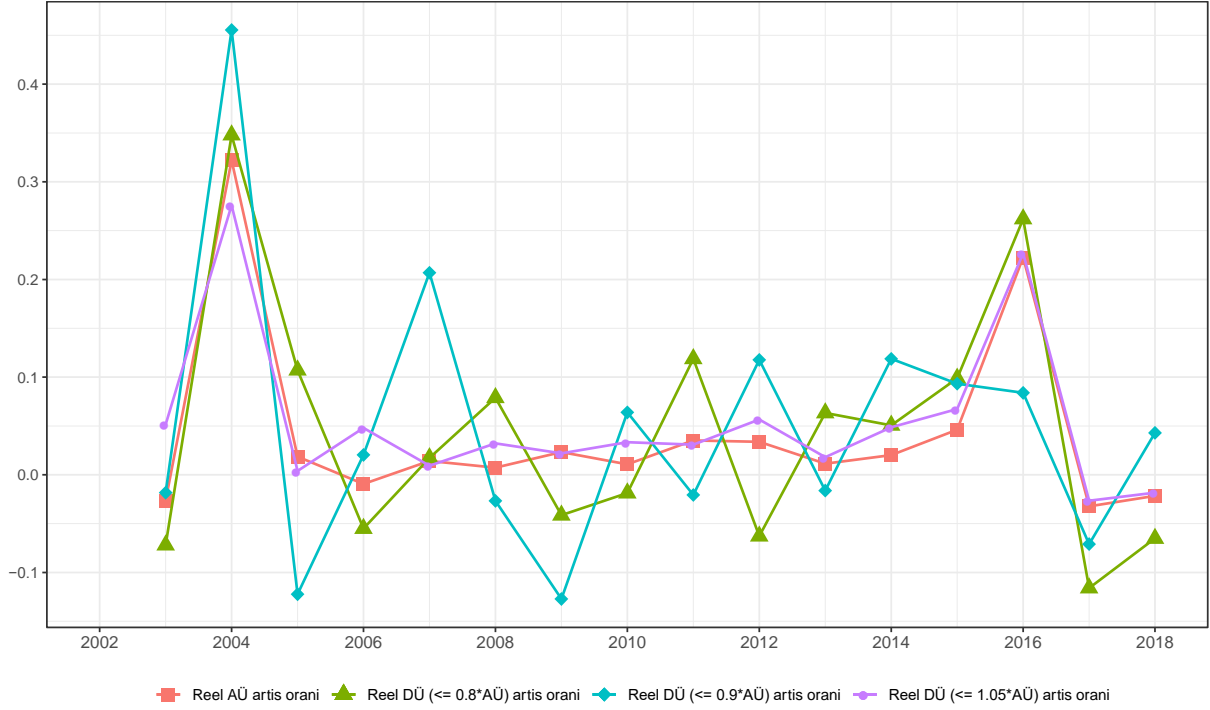
Şekil 12 Asgari Ücret-Düşük Ücret İlişkisi



Kaynak: TÜİK, Hane halkı işgücü anketleri, yazarların hesaplamaları



Şekil 13 Asgari Ücret-Düşük Ücret Artış Oranları (Özel Sektör)



Kaynak: TÜİK, Hane halkı işgücü anketleri, yazarların hesaplamaları

Diğer OECD ülkelerine kıyasla Türkiye’de görece çok sayıda AÜ ile çalışan olduğunu daha önce belirtmiştik. Hatırlatma açısından Romanya, Portekiz, Polonya gibi ülkelerde AÜ ile çalışanlar oranı %15’iken Türkiye’de ise bu oran tam zamanlı çalışanlar içerisinde yüzde %37’nin üzerindedir. Dolayısıyla AÜ artışları direkt olarak çalışanların neredeyse yüzde 40’ını etkilemektedir. Bu bağlamda merak edilen konu AÜ artışlarının kayıt dışı düşük ücretle çalışanlar ve AÜ üstü ücretle (genellikle kayıtlı olarak) çalışanlar açısından ne derece belirleyici olduğudur. Bunu AÜ artışlarının yayılım etkisi olarak adlandıracamız. Bu etkiyi ölçmek için AÜ artışları öncesi ve sonrası ücret dağılımlarını kıyaslayacağız. Bu kıyaslama birkaç şekilde yapılabilir. AÜ artışlarının yayılım etkisini ölçmek için bizim tercih ettiğimiz yaklaşım “yüzdeler dilim ücret artışları”dır. Seçilen iki yıl arasında her bir yüzdeler dilim ücret artışının hesaplanarak kıyaslanması söz konusudur. Şekil 14 ve Şekil 15’te 2004 ve 2016 AÜ artışlarının yayılım etkisi incelenmektedir. Saatlik AÜ (AÜ’nün aylık çalışma saatlerine oranı) artışlarının etkisini görebilmek için yüzdeler dilim ücret artışları AÜ şokunun yaşadığı yıl, bir önceki ve bir sonraki yıl için birlikte resmedilmiştir.

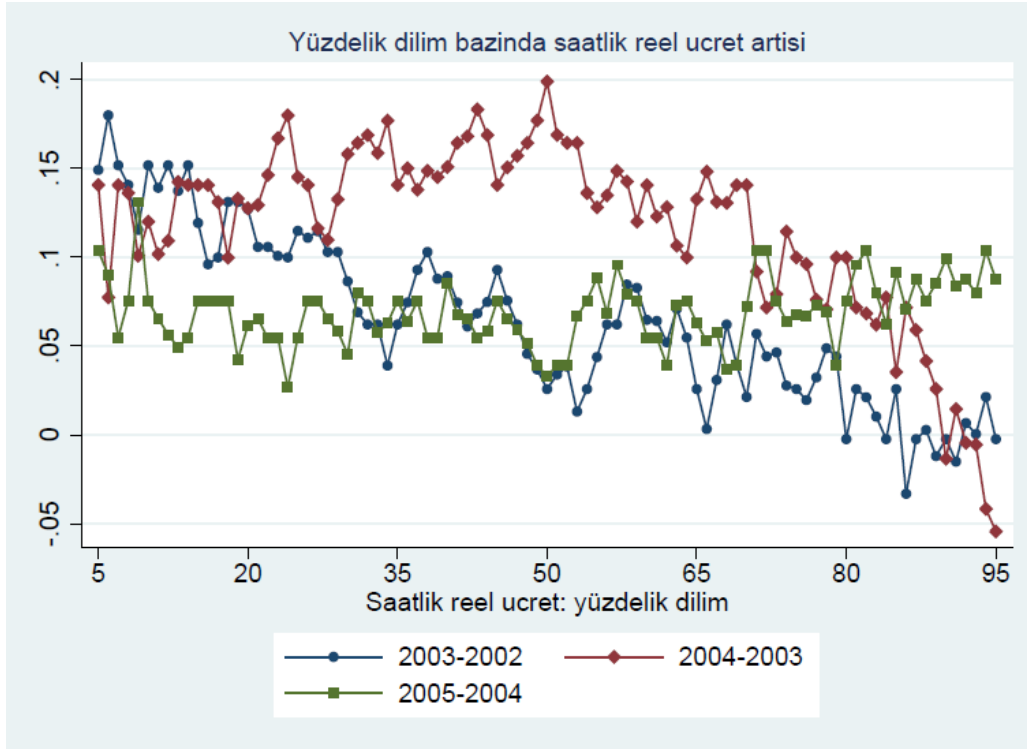
Şekil 14’te görüldüğü gibi 2003’ten 2004’e (AÜ şokunun olduğu yıl) saatlik reel ücret artışları yüzde 50’lik dilime kadar yüzde 15 civarı iken daha üst dilimlerde azalarak devam etmektedir. Bir önceki ve bir sonraki

yıl ile kıyaslandığında AÜ sebebiyle beklentinin üstünde artışların yüzde 70'lik dilime kadar azalarak devam ettiği (bir yayılım etkisi olduğu) anlaşılmaktadır.

Şekil 15'te 2015'ten 2016'ya (AÜ şokunun olduğu yıl) saatlik reel ücret artışları her bir yüzelik dilim için verilmiştir. Bu artışlar yüzde 36-37'lik dilime kadar yüzde 18 civarında iken daha üst dilimlerde azalarak devam etmektedir. Bir önceki ve bir sonraki yıl ile kıyaslandığında AÜ sebebiyle beklentinin üstünde artışların yüzde 80'lik dilime kadar azalarak devam ettiği (bir yayılım etkisi olduğu) anlaşılmaktadır.

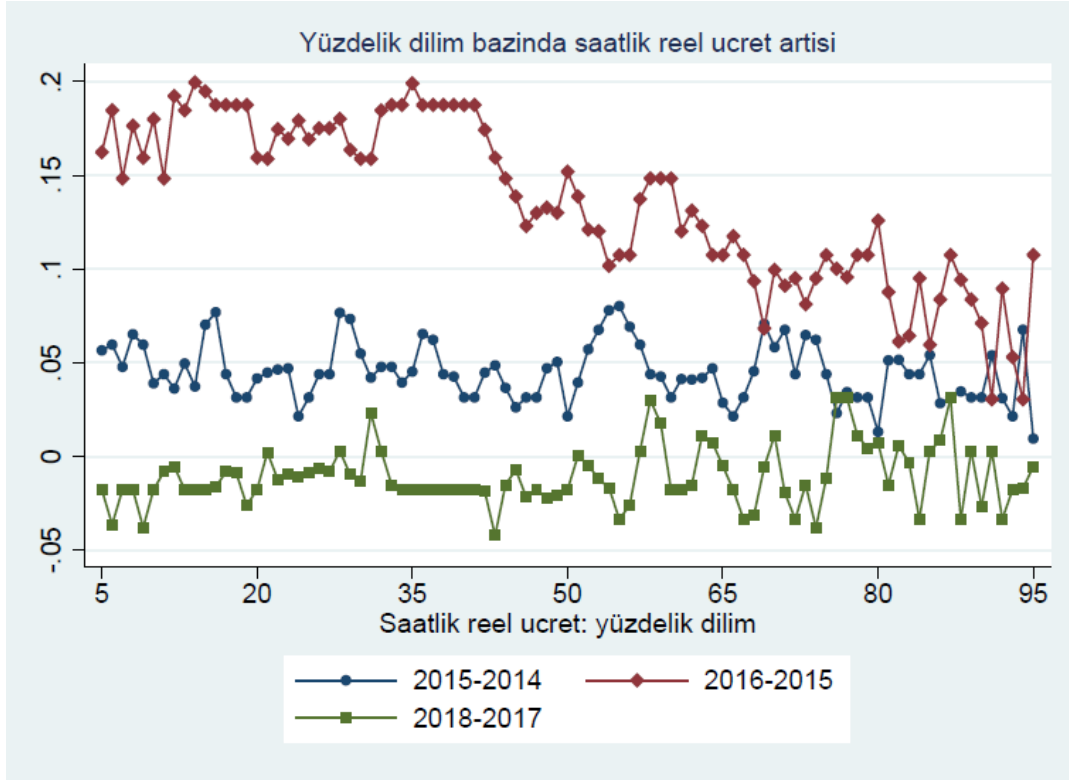
Her iki grafikte de ortak olan bir diğer bulgu AÜ altı çalışanlar için (yüzelik dilim) ücret artışlarının da AÜ artışlarını çok yakından takip etmesidir. Yukarıda "Asgari Ücret-Düşük Ücret İlişkisi" incelenirken de bu olgu karşımıza çıkmış ve benzer bir sonuca ulaşmıştık. Özetle AÜ (ve AÜ artışları) hem çok sayıda kişiyi kapsadığı hem düşük hem de yüksek ücretler için referans ücret niteliğinde olduğu için geniş bir yayılım etkisine sahiptir ve AÜ artışları tüm ücret dağılımını etkilemektedir.

Şekil 14. AÜ'nün yayılım etkisi: 2004 AÜ artışı



Kaynak: TÜİK, Hane halkı işgücü anketleri, yazarların hesaplamaları

Şekil 15. AÜ'nün yayılım etkisi: 2016 AÜ artışı



Kaynak: TÜİK, Hane halkı işgücü anketleri, yazarların hesaplamaları

### Asgari Ücretin Kayıt dışı İstihdama Etkisi

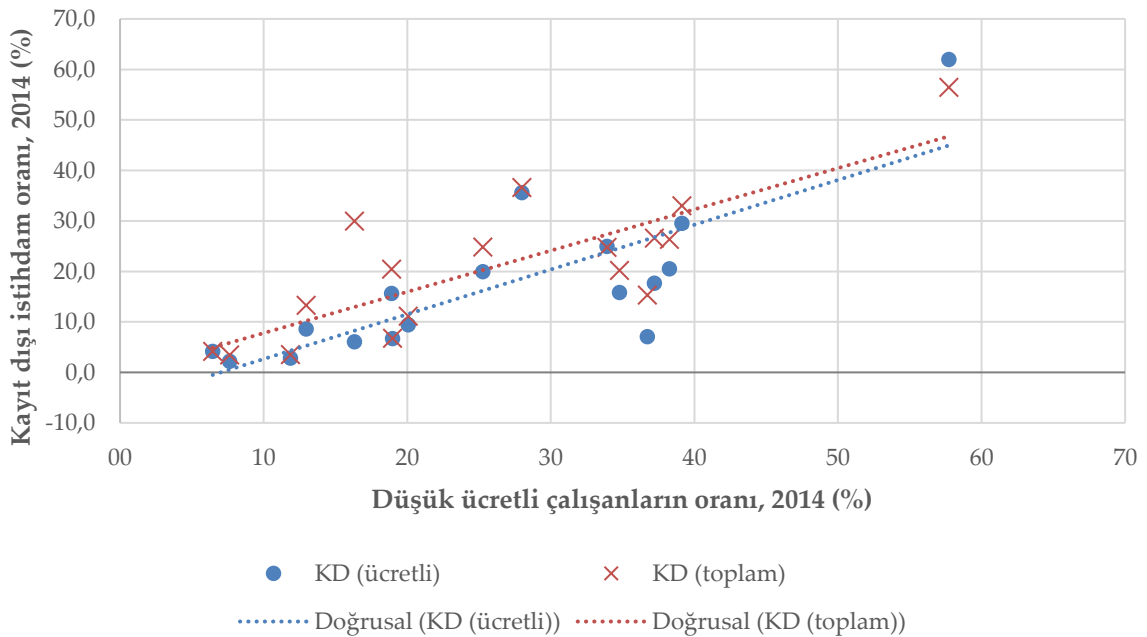
AÜ tartışmaları çoğunlukla istihdam etkileri üzerine odaklanır. Farklı ülkeler ve dönemler için farklı bulgular söz konusu olmakla birlikte hem Türkiye üzerine yapılan çalışmalar hem de diğer Dünya örnekleri çoğunlukla AÜ artışlarının istihdam kaybına yol açmadığını belirtmektedir. Bu konuya (AÜ artışının istihdam ve çalışma saatlerine olan etkileri) detaylı olarak çalışmanın ilerleyen bölümlerinde ele alınacaktır. Bu alt bölümde dikkat çekilen nokta AÜ artışlarının kayıt dışı istihdama olan etkileridir. Türkiye gibi kayıt dışı çalışan oranının görece yüksek (tüm çalışanlar içinde yüzde 30'un üzerinde) olduğu bir ülkede AÜ'nün kayıt dışı istihdama olan etkileri de toplumsal refah açısından önemlidir. Şekil 17, 18 ve 19 bu etkiyi ortaya koymaktadır. Her Şekil için yatay ekseninde her bir sektörde düşük ücretle (AÜ ve altı) çalışanların tüm çalışanlara oranı yer almaktadır. Düşey ekseninde de her sektör için kayıt dışı oranındaki değişim verilmiştir. Bir sektörde düşük ücretle (AÜ ve altı) çalışanların oranı ne kadar yüksekse AÜ artışlarının o sektöre olan etkisi o kadar yüksek olacaktır. Her grafik yıl içindeki 4 çeyreği beraber vermektedir. Çeyreklik rakamlar oluşturulurken çeyrek ortasında bulunan ayların (Şubat, Mayıs, Ağustos ve Kasım) çeyreği temsil ettiği varsayılmıştır.

2015 yılında herhangi bir AÜ şoku olmamıştır. Bu sebeple Şekil 17’de 2014’ten 2015’e olan kayıt dışı oranındaki değişim ile 2014 yılındaki düşük ücretle çalışan oranı arasında negatif bir ilişki olduğu görülmektedir. Bunun anlamı şudur: Ekonomide AÜ şoku yokken düşük ücretle çalışanların yoğun olduğu sektörler aynı zamanda kayıt dışı çalışmanın da yüksek olduğu sektörler olduklarından (bkz. Şekil 16) en büyük azalışlar bu sektörlerde meydana gelmektedir. Bu aslında uzun bir süredir devam eden yapısal bir trenddir.

2016 yılında önemli bir AÜ şoku bulunmaktadır. Şekil 18’de 2015’ten 2016’ya olan kayıt dışı oranındaki değişim ile 2015 yılındaki düşük ücretle çalışan oranı arasında pozitif bir ilişki olduğu görülmektedir. Beklendiği üzere bir sektörde ne kadar çok düşük ücretli varsa o sektör AÜ şokunu etkisini daha çok hissetmiş ve kayıt dışı çalışma oranında artışlar gözlemlenmiştir.

2017 yılında herhangi AÜ şoku yoktur fakat 2016 yılının şoku etkisini bu yılda da hissettiriyor olabilir. Nitekim Şekil 19’da 2016’ten 2017’ye olan kayıt dışı oranındaki değişim ile 2016 yılındaki düşük ücretle çalışan oranı arasında ilk iki çeyrekte negatif bir ilişki gözlemlenirken son iki çeyrek bu ortadan kalkmaktadır. Bu da AÜ artışı etkisinin yılın ikinci yarısında etkisini gösterdiğini ortaya koymaktadır.

Şekil 16: Sektörlere göre düşük ücretli çalışan oranı ile kayıt dışı istihdam oranı arasındaki ilişki



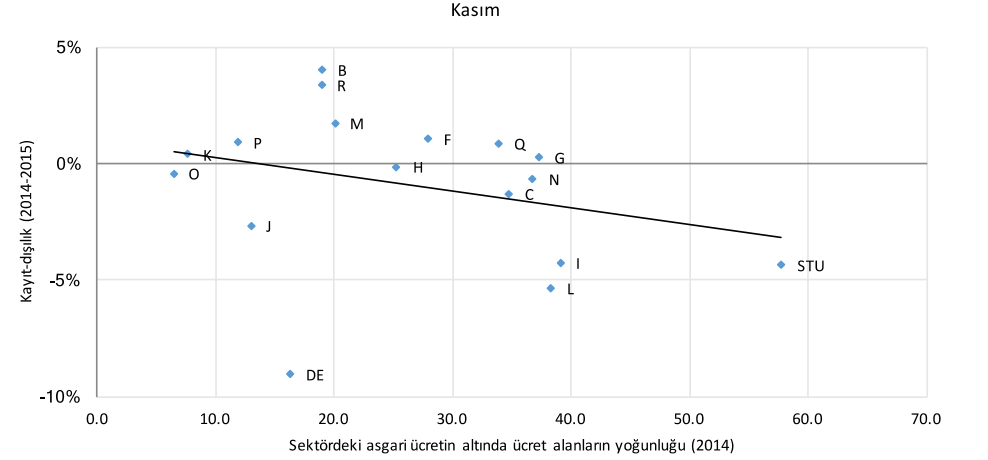
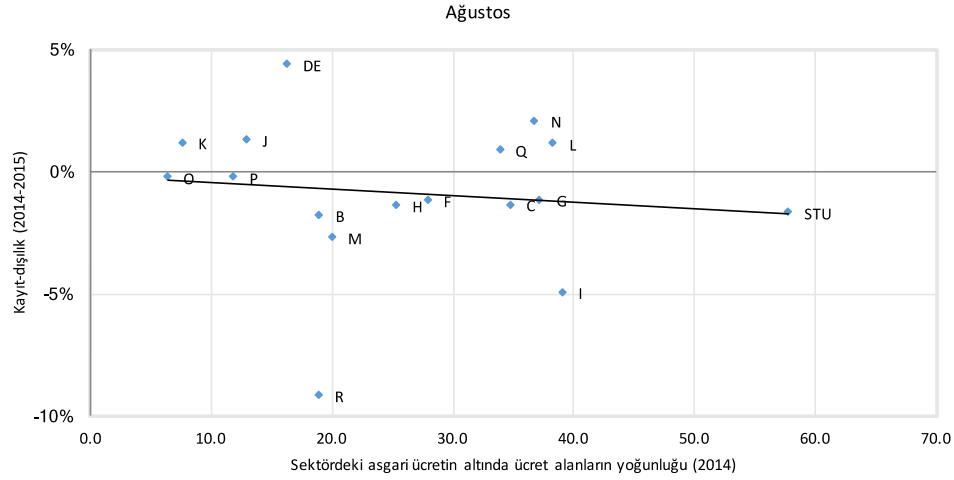
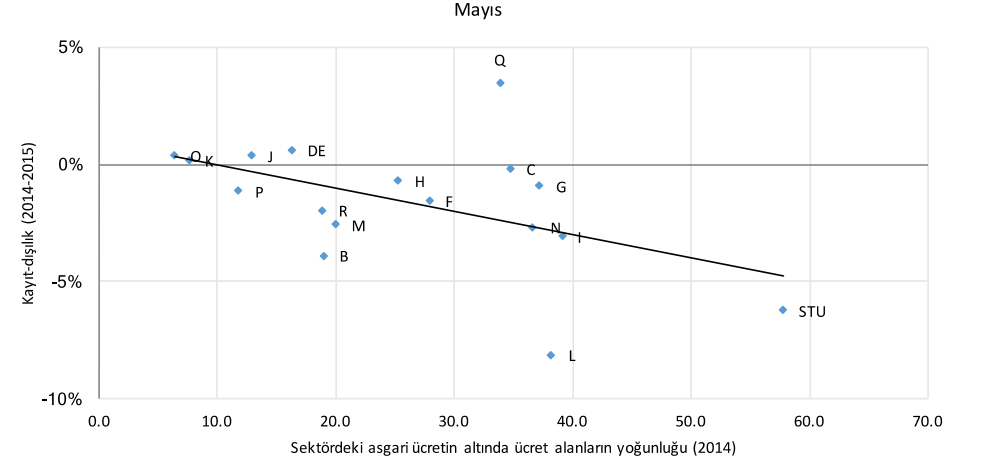
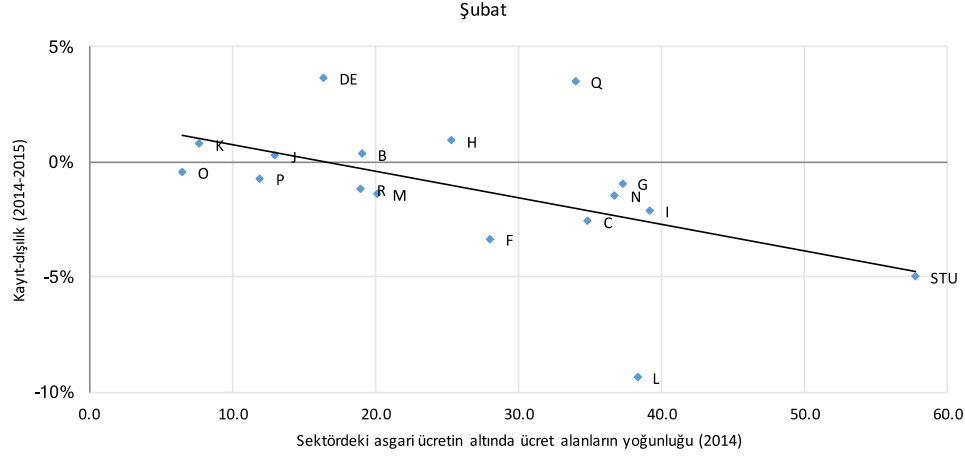
Kaynak: TÜİK, HİA 2014 mikro veri ve İşgücü İstatistikleri. Her nokta bir sektörü temsil etmektedir. Sektör listesi Tablo 1 de verilmiştir. Düşük ücret AÜ ve altı ücret olarak tanımlanmıştır.

Tablo 1: Sektörlerin karşılık geldiği harfler

Kod	Sektör
A	Tarım
B	Madencilik ve Taş Ocakçılığı
C	İmalat
DE	Elektrik, Su
F	İnşaat
G	Toptan ve Perakende
H	Ulaştırma
I	Konaklama
J	Bilgi ve İletişim
K	Finans ve Sigorta Faaliyetleri
L	Gayrimenkul
M	Mesleki, Bilimsel ve Teknik
N	İdari ve Destek Hizmet
O	Kamu Yönetimi ve Savunma
P	Eğitim
Q	İnsan Sağlığı
R	Kültür Sanat
STU	Diğer Hizmet

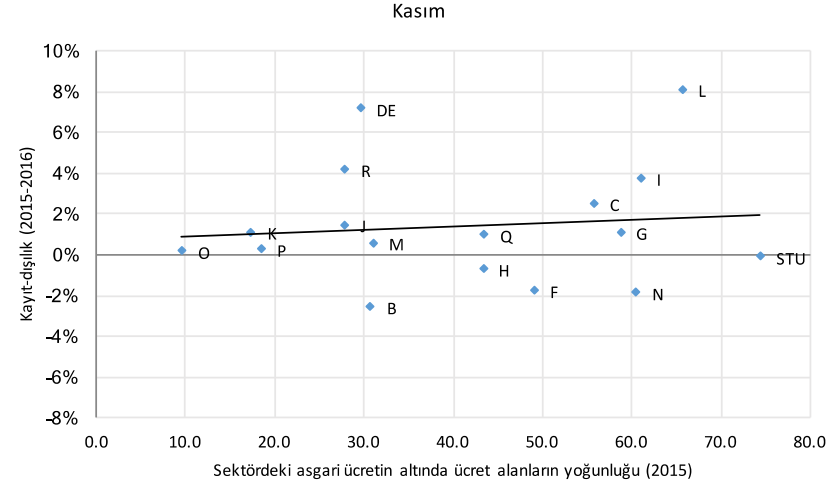
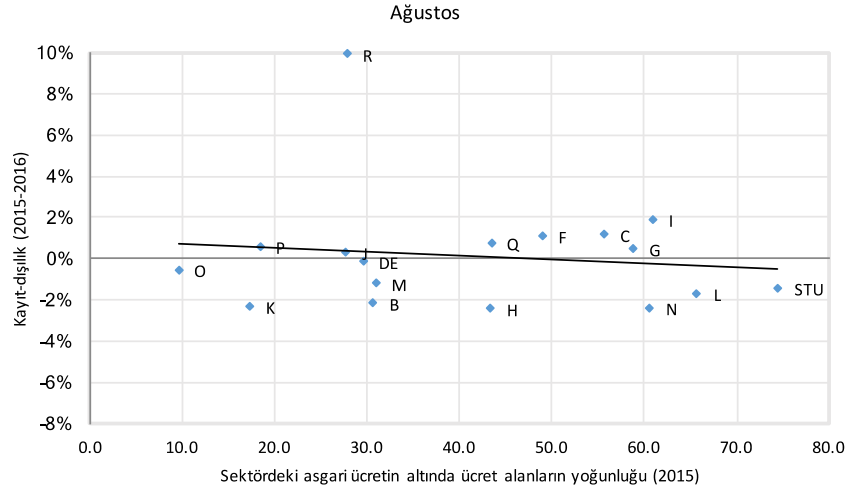
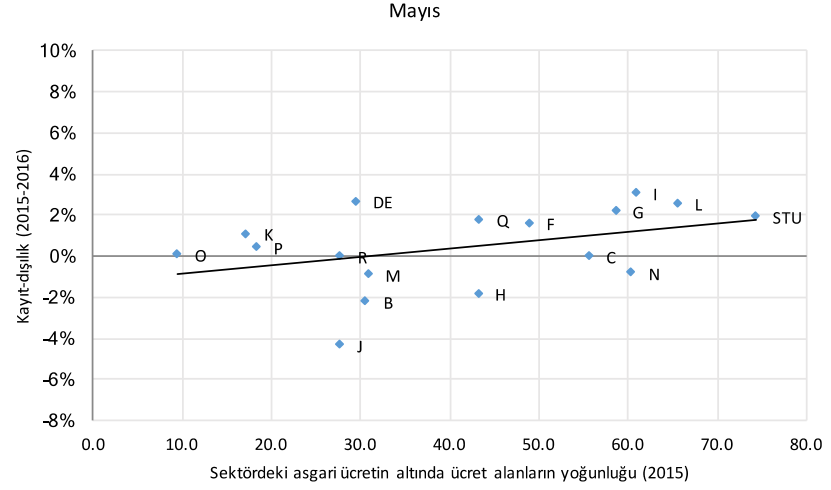
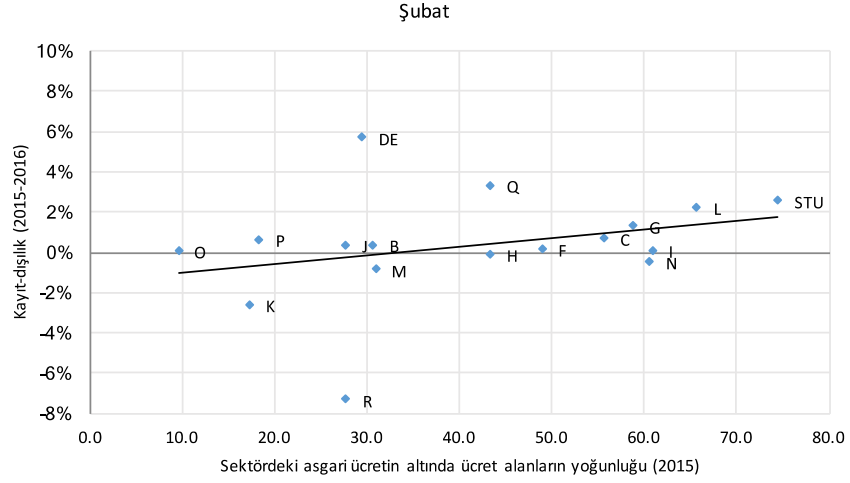
Kaynak: TÜİK İşgücü İstatistikleri

Şekil 17. AÜ artışları ve kayıt dışı istihdam değişimi: 2014-2015



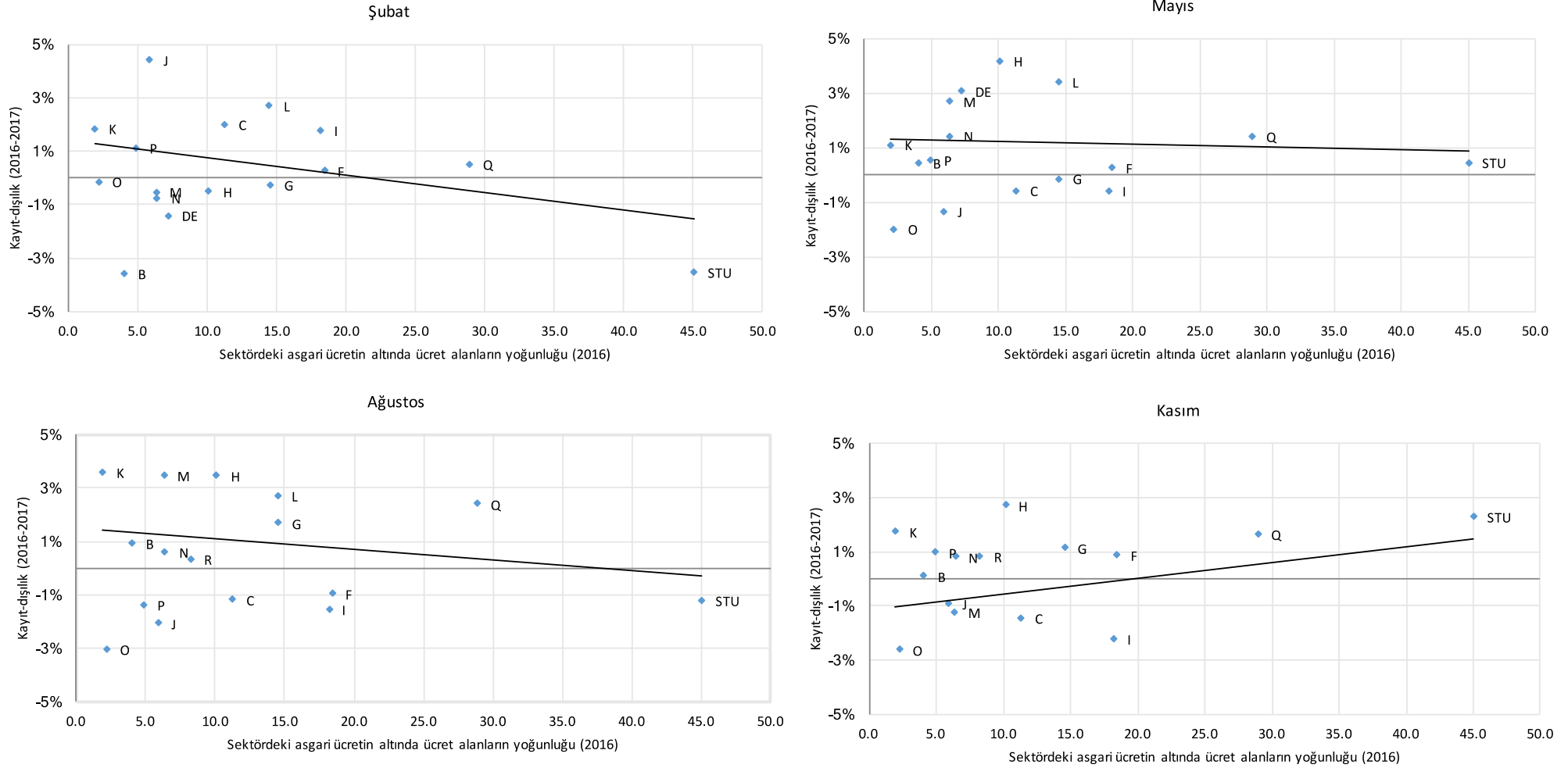
Kaynak: TÜİK, Hane halkı işgücü anketleri, yazarların hesaplamaları. Not: Her nokta bir sektörü temsil etmektedir. Sektörlerin karşılık geldiği harfler için bkz. Tablo 1

Şekil 18. AÜ artışları ve kayıt dışı istihdam değişimi: 2015-2016



Kaynak: TÜİK, Hane halkı işgücü anketleri, yazarların hesaplamaları. Not: Her nokta bir sektörü temsil etmektedir. Sektörlerin karşılık geldiği harfler için bkz. Tablo 1

Şekil 19. AÜ artışları ve kayıt dışı istihdam değişimi: 2016-2017





Kaynak: TÜİK, Hane halkı işgücü anketleri, yazarların hesaplamaları. Not: Her nokta bir sektörü temsil etmektedir. Sektörlerin karşılık geldiği harfler için bkz. Tablo 1

## Asgari Ücretin Gelir Eşitsizliği ve Yoksulluk Üzerine Etkisi

AÜ hükümetlerin ücret ve gelir dağılımı üzerine en doğrudan müdahale edebildiği bir kaldıraç vazifesi görmekte, buna bağlı olarak da yoksulluk üzerinde önemli etkileri olmaktadır. Fakat AÜ'nün gelir dağılımını düzeltmede ve yoksullukla mücadeledeki etkinliği çeşitli boyutları olan önemli bir tartışma konusudur. AÜ artışları kişi çalışmaya devam ediyorsa hane gelirini yükseltecektir. Ancak AÜ artışına bağlı olarak işini kaybedenler veya iş bulması zorlaşanlar için gelirin düşmesine sebep olacaktır. Dolayısıyla gelir dağılımı üzerindeki etki iki yönlüdür.

Gelişmiş ülkelerde AÜ ile çalışanların toplumun en düşük gelirli haneleri olmadığı gözlemlenirken yola çıkarak AÜ'nün yoksullukla mücadele için etkin bir araç olmayacağı dile getirilmektedir. Birçok gelişmiş ülkede AÜ'lü çalışanların önemli kısmının yoksul olmadığı, yoksul hanelerin daha ziyade hiç çalışkanı olmayan ve sosyal yardımlarla geçinen hanelerde olduğu, buna bağlı olarak da AÜ'nün yoksullukla mücadele için doğru bir araç olmadığını vurgulayan çalışmalar mevcuttur.<sup>5</sup> Ayrıca çok sayıda teorik ve ampirik çalışma yoksullukla mücadele için vergi ve sosyal yardım mekanizmalarının kullanılmasının daha olumlu sonuçlar verdiğine yönelik bulgular sunmaktadır.<sup>6</sup> Bununla beraber başka bazı çalışmalar da AÜ artışlarının yoksulluk ve gelir dağılımı üzerinde pozitif etkilere sahip olduğunu göstermektedir.<sup>7</sup> Dolayısıyla bir genelleme yapmak çok mümkün görünmemektedir.

Çalışmamızın bu bölümü Türkiye'de AÜ yoksulluk ilişkisi üzerine odaklanıyor. AÜ ve yoksulluk arasındaki ilişkiye dair bir şey söyleyebilmek için öncelikle içerisinde AÜ'lü çalışanlar bulunduran hanelerin demografik ve yapısal özellikleri ele alınmalıdır. Örneğin bu hanelerin büyüklüğü, ücret gelirinin toplam gelir içerisindeki payı, hanede ortalama çocuk sayısı, sosyal transferlerden aldıkları pay gibi değişkenler yanında bu hanelerin yoksulluk sınırı altında kalma ihtimali, gelir dağılımındaki yeri gibi göstergeler önemli olacaktır. Bu göstergeler için TÜİK'in "Gelir ve Yaşam Koşulları" Anketleri temel veri kaynağıdır. Takip eden kısımdaki yoksulluk tanımı da ortanca gelirin %60'ından daha az gelire sahip kişi/hane olarak tanımlanmaktadır.

İlk olarak Şekil 20 en az bir AÜ'lü çalışan barındıran hanelerle AÜ'lü çalışkanı olmayan hanelerin ne kadarının yoksul haneler olduğunu kıyaslıyor. AÜ'lü çalışan barındırmayan hanelerde daha yüksek ücretli çalışanlar olabileceği gibi emekliler, kendi hesabına çalışanlar, ücret dışı gelire sahip olanlar gibi farklı kategorilerdeki bireyler olabilir. Ele alınan yıllarda AÜ'lü hanelerin daha büyük bir kısmının yoksul

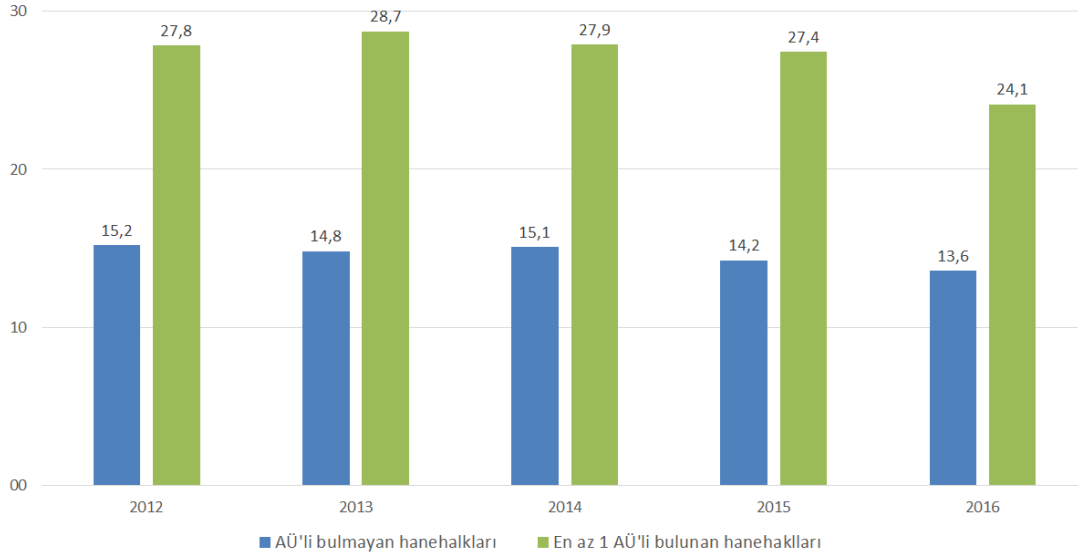
<sup>5</sup> Örneğin Neumark (2018), Neumark ve Wascher (2008).

<sup>6</sup> Bu konudaki çalışmaların sonuçlarının bir derlemesi için bkz. Cahuc, Carcillo ve Zylberberg (2014).

<sup>7</sup> Dube (2013) 11 çalışmanın sonuçlarını derlediği bir meta-analiz çalışmasında AÜ'de %10'luk bir artışın yoksulluk oranını ortalama %2 azalttığını göstermektedir.

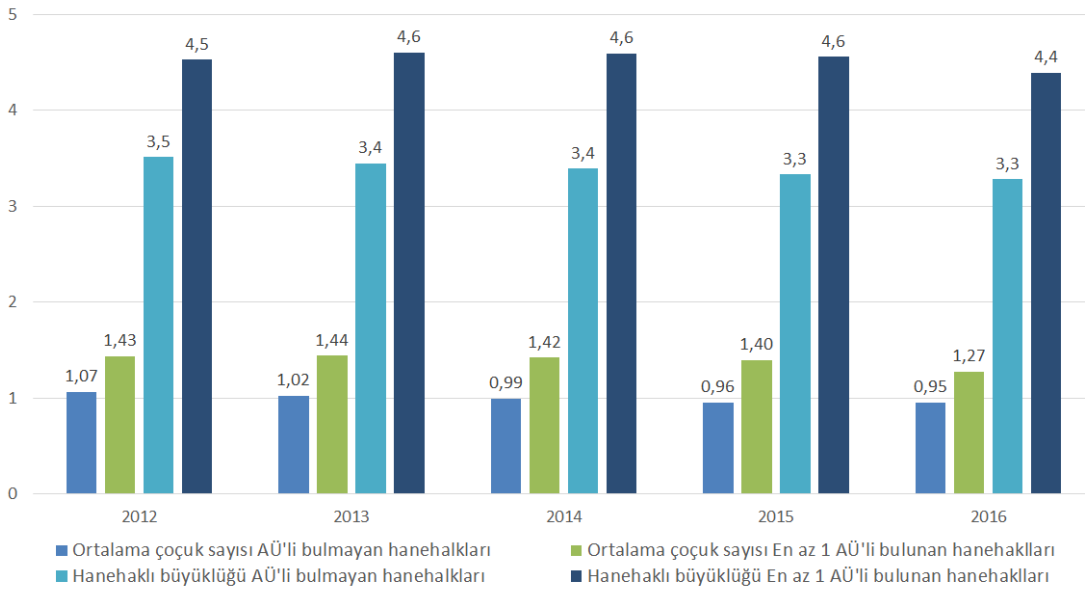
olduğu görülüyor. Ayrıca 2016 yılında AÜ'lü çalışanı olan hanelerin yoksulluk oranı kayda değer bir düşüşle %27,4'den %24,1'e geriliyor.

Şekil 20. Hane halkları içinde AÜ'li olma durumuna göre hanelerin yoksulluk oranları



Kaynak: TÜİK, Gelir ve yaşam koşulları anketleri, yazarların hesaplamaları

Şekil 21. Hane halkları içinde AÜ'li olma durumuna göre hanelerin özellikleri

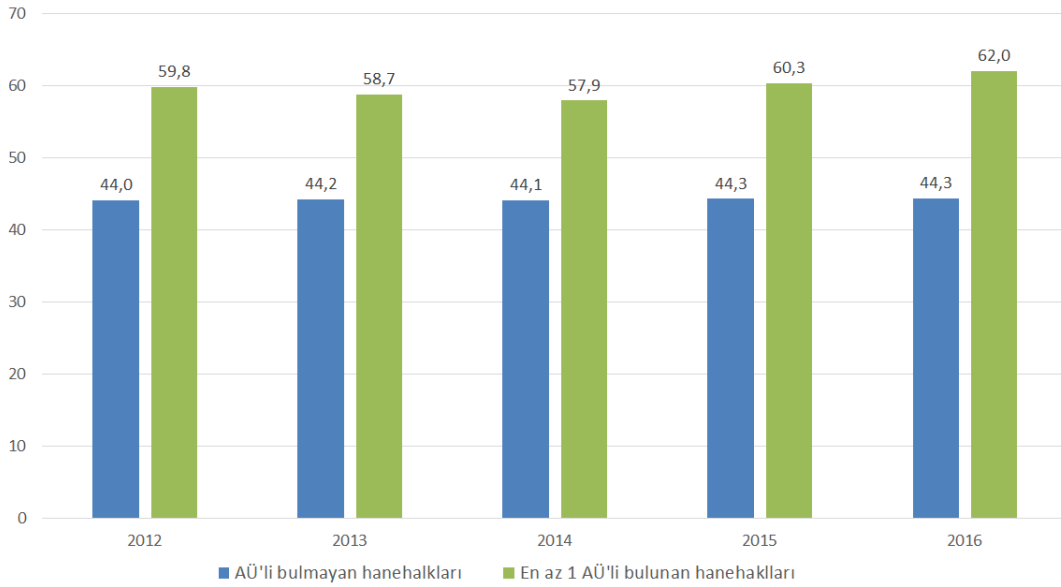


Kaynak: TÜİK, Gelir ve yaşam koşulları anketleri, yazarların hesaplamaları

AÜ'lü hanelerin ayrıca daha büyük ve çocuk sayısının daha fazla olduğu haneler olması da bu hanelerin yoksulluk riskiyle daha fazla karşı karşıya olabileceğine işaret ediyor (Şekil 21). Bir diğer önemli gösterge

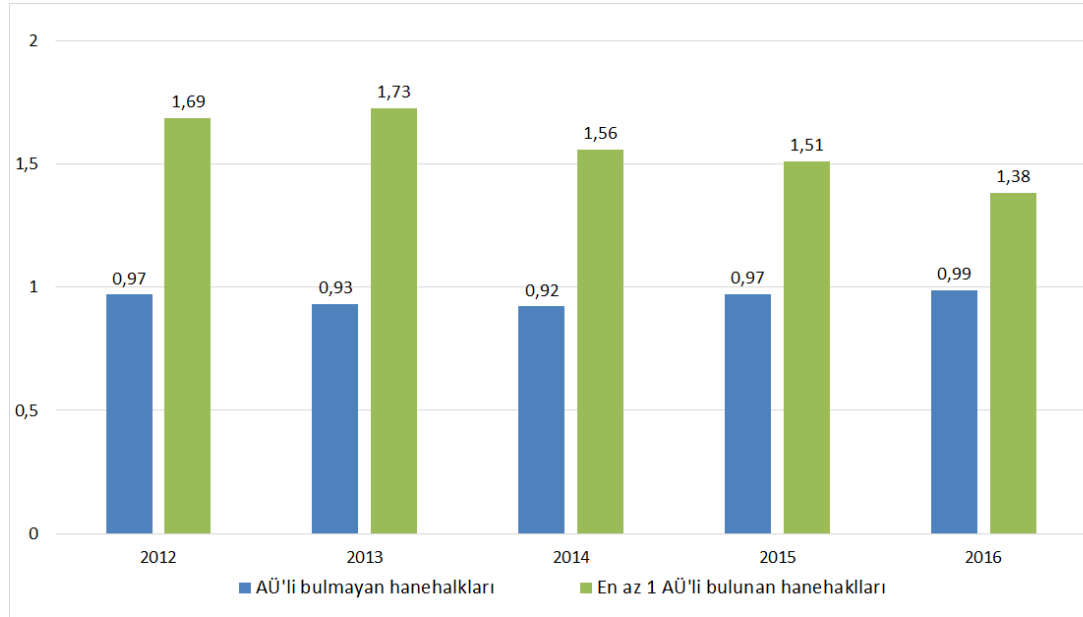
olan ücret gelirinin hanenin harcanabilir gelire oranı da yine AÜ'lü haneler için daha fazla (Şekil 22). Bu hanelerin ücret gelirine daha bağımlı olması AÜ artışlarının hanenin toplam geliri üzerinde daha fazla etkisi olmasını beraberinde getirecektir. Ancak çalışan AÜ artışına bağlı olarak işini kaybediyorsa veya işsizler yeni iş bulmakta zorlanıyorsa bu durumda ücret gelirine bağımlılığı yüksek olan hanelerde ortaya çıkacak hane gelirindeki düşüş de daha ağır bir şekilde hissedilecektir. Son olarak Şekil 23 hanelere yapılan sosyal transferlerin hane geliri içerisindeki payının çok küçük olduğunu göstermektedir. Her ne kadar AÜ'lü haneler için bu transferlerin hane geliri içerisindeki payı daha yüksek olsa da bu oran giderek düşmektedir ve 2016 yılında toplam hane gelirinin sadece %1,38'ini oluşturmaktadır.

Şekil 22. Hane halkları içinde AÜ'li olma durumuna göre hanelerin ücret gelirlerinin harcanabilir gelire oranı



Kaynak: TÜİK, Gelir ve yaşam koşulları anketleri, yazarların hesaplamaları

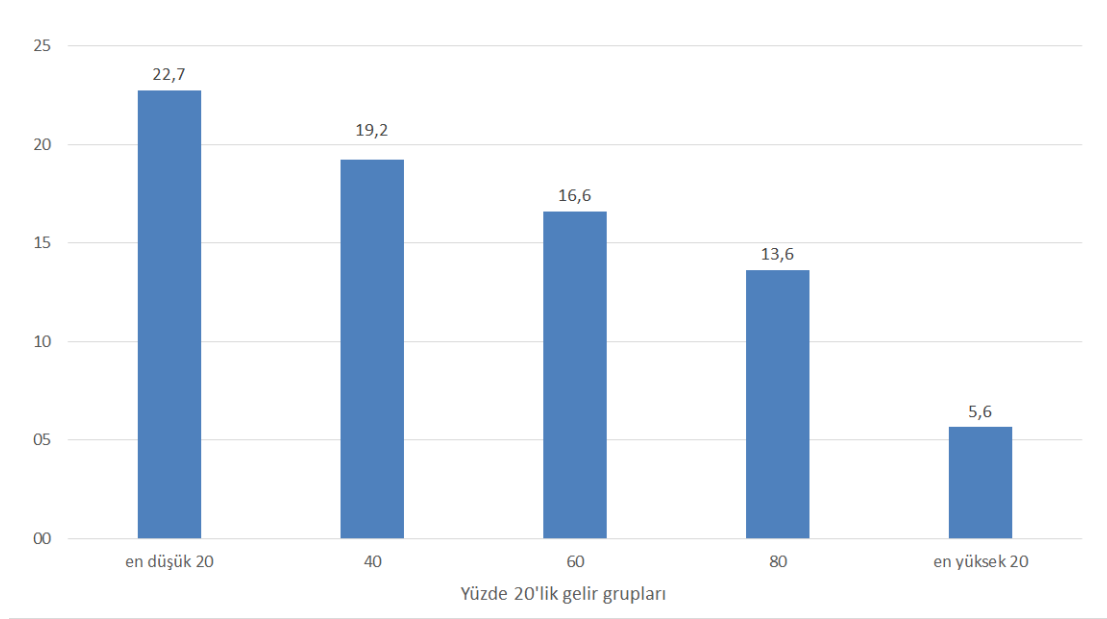
Şekil 23. Hane halkları içinde AÜ'li olma durumuna hane halkına yapılan transferlerin harcanabilir gelire oranı



Kaynak: TÜİK, Gelir ve yaşam koşulları anketleri, yazarların hesaplamaları

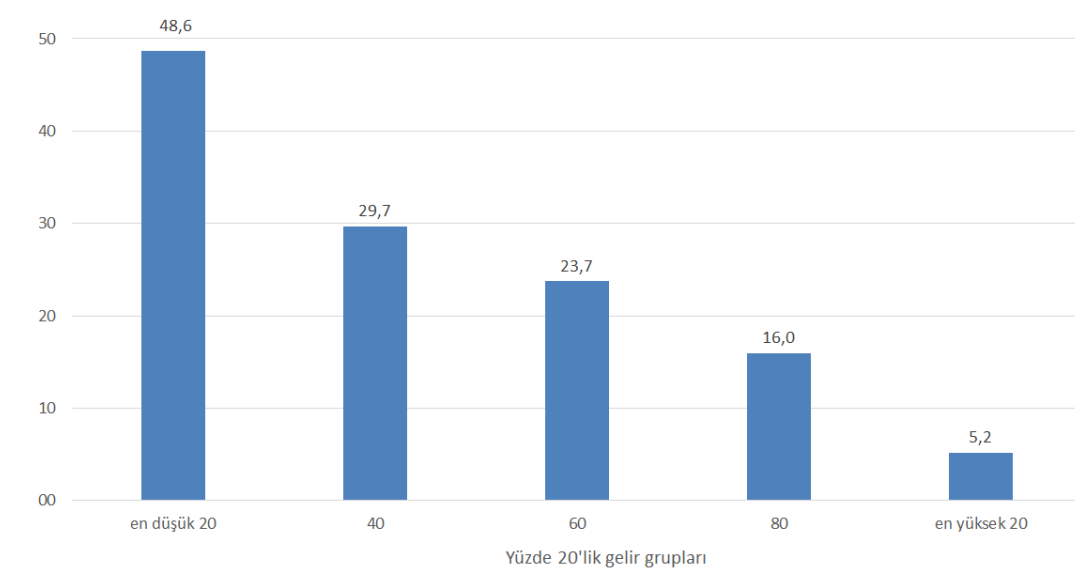
AÜ'lü barındıran hanelerin özelliklerinden sonra bu hanelerin gelir dağılımında nerede bulunduğu bakmak da AÜ yoksulluk ilişkisinin bir başka boyutunu ortaya koyacaktır. Şekil 24 2016 yılında en az bir AÜ veya altında ücretle çalışan bireylerin bulunduğu hanelerin %20'lik gelir dilimindeki oranını yansıtmaktadır. AÜ'lü haneleri beklenebileceği gibi düşük gelir dilimindeki hanelerde daha fazla görüyoruz. En yüksek %20'lik gelire sahip hanelerde AÜ'lü çalışan bulunan haneler toplamın sadece %6'sı iken en yoksul %20'de bu oran %23'e çıkmaktadır. Şekil 25 ise AÜ'lü hanelerin %20'lik gelir grupları arasında nasıl dağıldığını göstermektedir (toplam=100). Buna göre AÜ'lü hanelerin %48,7'si en düşük %20'lik gruptayken sadece %5,2'si en üst %20'lik gelir grubundadır. Son olarak hane değil bireylerin gelir dağılımı ve AÜ arasındaki ilişkiyi ele alabiliriz. Şekil 26 hanesinde AÜ'lü bulunan ve bulunmayan bireylerin gelir dağılımındaki yerini göstermektedir. Hanesinde AÜ'lü bulunmayan kişiler %20'lik gelir grupları arasında daha eşit dağılmaktadır. Diğer yandan hanesinde AÜ'lü çalışanlar olan bireylerin en düşük %20'lik gruptaki payının en yüksek olduğu, gelir dilimi yükseldikçe bu payın düştüğü ortaya çıkmaktadır.

Şekil 24. Yaşadıkları hanede en az bir AÜ ve altı ücret kazanan bireylerin %20'lik gelir gruplarındaki payları



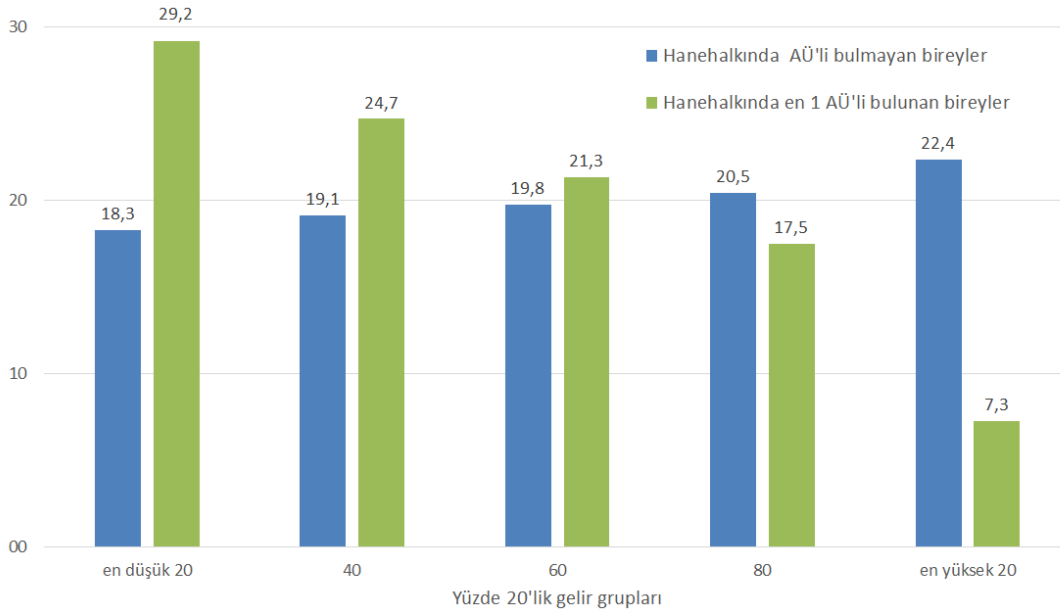
Kaynak: TÜİK, Gelir ve yaşam koşulları anketleri, yazarların hesaplamaları

Şekil 25. AÜ ve altı ücret kazanan bireylerin %20'lik gelir gruplarındaki payı (sadece ücret geliri olanlar)



Kaynak: TÜİK, Gelir ve yaşam koşulları anketleri, yazarların hesaplamaları

Şekil 26. Hane halkları içinde AÜ'li olma durumuna göre gelir dağılımının kompozisyonu



Kaynak: TÜİK, Gelir ve yaşam koşulları anketleri, yazarların hesaplamaları

Bütün bu şekillerin gösterdiği tablo Türkiye’de AÜ ile yoksulluk arasında birçok gelişmiş ülkeden daha doğrudan bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır. Bir taraftan en yoksul hanelerin sadece yaklaşık %25’i AÜ’lü hanelerdir, dolayısıyla AÜ’lü hanelerden daha yoksul çok sayıda hane vardır denilebilir. Ama öte yandan AÜ’lü hanelerin ve kişilerin gelişmiş ülke örneklerinin aksine alt gelir gruplarında daha çok kümelendiği de ortadadır. Zaten AÜ ve altında ücretlerle çalışmanın bu kadar yaygın olduğu bir ülkede bu beklenmedik bir durum değildir. Bu da hükümetler için AÜ’yü gelir dağılımını düzeltmek ve yoksulluğu azaltmak için kullanışlı bir politika haline getirmektedir. Fakat AÜ haricinde daha kapsamlı ve etkili olabilecek politikalar büyük ölçüde ihmal edilmektedir. Bunu ücretler üzerinden alınan vergilerden de açıkça görmek mümkündür.

### İşgücü vergileri:

OECD’nin “Taxing Wages 2018” raporuna göre bir çalışanın toplam işgücü maliyeti ile çalışanın eline geçen net ücret arasındaki farkı yansıtan vergi makası (tax wedge) Türkiye’de ortalama % 38,7’dir. Vergi makası gelir vergisi, işçi ve işverenin ödediği tüm zorunlu prim ve ödemelerden çalışana yapılan nakdi yardımın düşülmesiyle ulaşılan toplamın işgücünün toplam maliyetine oranı olarak hesaplanmaktadır. Bu oran Fransa’da % 47,6, Almanya’da % 49,7 ve Belçika’da % 53,7’ye kadar çıkmaktadır ama ABD için % 31,7, İsviçre için %21,8, Meksika için % 20,4 ve en düşük olduğu Şili için sadece %7’dir. OECD ortalaması ise % 35,9’dur. Dolayısıyla ilk bakışta Türkiye’nin OECD ülkeleri içerisinde ortalamaya çok yakın bir vergi makasına sahip olduğu görülmektedir. Ancak bu vergi makası birçok ülkede ücret ve

hane kompozisyonuna göre kendi içerisinde büyük farklılıklar göstermektedir. Birçok ülkede ücret seviyesi düştükçe ve hanede bağımlı kişi sayısı arttıkça vergi makası çok büyük oranda düşmekte hatta negatif olabilmektedir. Türkiye’de ise bu düşüş oldukça sınırlı kalmaktadır. Tablo 2, 2018 yılında çeşitli OECD ülkelerindeki farklı ücret ve hane kompozisyonları için vergi makasını karşılaştırmaktadır.

Tablo 2. Hane yapısı ve ücret seviyesine göre vergi makası(%)

	Bekar çocuksuz ortalama ücretin %67'si	Bekar çocuksuz ortalama ücret	Bekar iki çocuklu ortalama ücretin %67'si	Evli eşi çalışmayan 2 çocuklu ortalama ücret
ABD	29,2	31,7	12,7	20,8
Almanya	45,5	49,7	31,5	34,5
Çekya	40,8	43,4	22,5	25,9
Fransa	42,8	47,6	24,6	39,4
Kore	19,3	22,6	17,3	20,4
Kanada	26,0	30,9	-15,2	11,5
Macaristan	46,2	46,2	22,0	30,8
Polonya	35,0	35,6	-20,6	10,0
Portekiz	36,6	41,4	22,0	28,8
Slovakya	39,2	41,6	28,5	29,6
Slovenya	40,0	42,9	12,7	24,5
<b>Türkiye</b>	<b>33,2</b>	<b>38,7</b>	<b>31,6</b>	<b>37,0</b>
<b>OECD Ortalama</b>	<b>32,1</b>	<b>35,9</b>	<b>15,3</b>	<b>26,1</b>

Kaynak: OECD Taxing Wages 2018

Bekar, iki çocuklu ve ortalama ücretin %67'sini kazanan bir kişi için vergi makası Türkiye’de %31,6’ya düşerken aynı hane kompozisyonunda OECD ortalaması %15,3’e inmektedir.<sup>8</sup> Hatta bazı ülkelerde geliri belirli bir seviyenin altında olan çocuklu çalışanlar için vergi makası negatiftir, yani vergi alınmadığı gibi ilave nakit yardımlar yapılmaktadır. Benzer şekilde ortalama ücretten tek çalışanı olan iki çocuklu dört kişilik bir hanede vergi makası sadece %37’ye, OECD ortalamasında ise %26,1’e düşmektedir. Türkiye bütün OECD ülkeleri içerisinde vergi makasının ücret ve çocuk sayısına göre en düşük oranda azaldığı ülkedir.

Asgari ücretin istihdam üzerindeki etkisi hem teorik hem de ampirik olarak kesin bir şekilde belirli değildir. Bununla beraber artan sayıda çalışma asgari ücret artışlarının daha az iş imkanı anlamına geldiğini göstermektedir (yakın zamanlı bir tarama için Neumark, 2018). Fakat vergi makasını azaltmak yoluyla çalışanın eline geçen ücreti azaltmadan işgücü maliyetlerini azaltmak mümkündür. Crepon ve

<sup>8</sup> OECD ülkelerinin neredeyse tamamında ortalama ücretin %67’si AÜ’nün üzerindedir, yani AÜ ile çalışanlar için vergi makası daha da düşük olabilir.



Desplatz (2001) Fransa’da vergi makasının %45’den %25’e düşürülmesinin 1996-97 yıllarında 460.000 iş yaratılmasına sebep olduğunu gösteriyor. Ayrıca bu yaratılan (korunan) işlerin sadece düşük vasıflı işler olmadığını, yaklaşık yarısının vasıflı işçilerden oluştuğunu buluyor. Bu durum vasıflı ve vasıfsız işçiler arasındaki tamamlayıcılık ilişkisi ve düşen maliyetler sonucu karlılığı artan şirketlerin yeni istihdam yaratma kapasitesindeki artışla açıklanıyor. Ayrıca yeni yaratılan işlerin getirdiği ilave vergi-prim geliri makastaki azalmanın yaratacağı gelir kaybını büyük ölçüde telafi ediyor.

Yukarıda kısaca değinilen vergi makası karşılaştırması aslında Türkiye’de hükümetlerin AÜ’ye bakış açısını çarpıcı bir şekilde yansıtmaktadır. Hane gelirini etkin bir şekilde korumak ve gelir eşitsizliğini azaltmak için detaylı ve farklı ihtiyaçlara yönelik bütüncül politikalar gereklidir. Bu politikalar kapsamlı bir sosyal koruma ve iyi tasarlanmış vergi sistemlerini de doğal olarak içermektedir. Ancak Türkiye’de bütüncül politikalar yerine AÜ gelir eşitsizliğini azaltmak için kestirme bir yol olarak kullanılmaktadır. Böylece kamu kesimi bu politikaların getireceği idari ve mali yükten büyük ölçüde kurtulmaktadır. Fakat bu durum firmalar için artan yükümlülükleri beraberinde getirmektedir. Kamu kesimi açısından asgari ücreti gelir dağılımına müdahale etmek için kullanışlı bir araçtır çünkü ilave bir bürokratik yük getirmemektedir ve detaylı bir sosyal transfer politikasının gerektirdiği hedefleme, ölçüm ve aktarım maliyetlerinden muaftır. Ayrıca AÜ’nün yaygınlığı ve referans ücret olma özelliği düşünüldüğünde çok sayıda kişinin (hanenin) gelirini kolaylıkla etkileme imkânı sunmaktadır.

Oysa vergi ve sosyal koruma politikalarının istihdamı teşvik edecek şekilde düzenlenmesi hane gelirini korumanın da etkin bir yolu olacaktır. Örneğin, ABD’de “Kazanılmış gelir vergi kredisi” (*Earned income tax credit*) adı verilen vergi uygulaması ile düşük ücretli işlerde çalışan kişi veya ailelere önemli vergi iadeleri yapmaktadır. Özellikle çocuklu aileler için vergi iadesi miktarı oldukça yüksek seviyelere ulaşabilmektedir. Örneğin AÜ seviyesinde tam zamanlı tek çalışanı ve en az bir çocuğu olan haneler için gelirin %40’ına varabilen bir ilave ödeme mümkündür. Bu ve benzeri uygulamalar işgücüne katılım oranını yükseltmekte, hanelerin sosyal yardımlara bağımlılığını azaltmakta ve yoksullukla mücadelede oldukça etkili sonuçlar vermektedir.

## Bölüm 2: Asgari ücretin toplam ve kayıt dışı istihdama olan etkileri

AÜ tartışmalarında doğal olarak ilk akla gelen soru istihdamın AÜ artışlarından ve seviyesinden nasıl etkilendiğidir. Ekonomiye giriş düzeyinde kullanılan ders kitaplarında işgücü talebinin ücretlerin azalan bir fonksiyonu olduğu öğretilir. Bu sağduyuya da uygun görünür: işgücü talebi firmalardan gelir ve firmalar için ücret bir maliyet unsurudur. Artan ücretler üretim maliyetlerinin artması anlamına geleceği için diğer faktörler (üretim seviyesi) veri iken AÜ artışlarının yol açacağı bir ücret artışı firmaların daha az işgücü talep etmesine yol açacaktır. Bu da ekonomide istihdam kaybına yol açacaktır. En azından ders kitapları seviyesinde beklenen budur. Fakat bunun gerisinde işgücü piyasasının rekabetçi olduğu varsayımı yatmaktadır. Rekabetçi bir işgücü piyasasının dengesinde ücretler çalışan için boş zaman kullanımının ve tüketimin marjinal faydasını eşitlerken firmalar için de işçinin marjinal getirisi ve maliyetini eşitler. Çok sayıda firma işçinin hizmeti için rekabet ederken çok sayıda çalışan da mevcut ücret seviyesinde çalışmaya hazırdır. Dolayısıyla ne firmaların ne de işçilerin ücretlere herhangi bir etkisi yoktur. Başka bir ifadeyle ne firma için çalışanın ayrılması, ne de çalışan için işini kaybetmek önem taşımaz ve işin devam etmesi ile sona ermesi arasında taraflar kayıtsızdır. Firma herhangi bir gelir kaybı yaşamadan kolaylıkla başka bir eleman bulabilirken, çalışan da bir refah kaybı yaşamadan aynı kolaylıkla farklı bir iş bulabilir. Bu durumun gerisinde bilgi akışının mükemmel olduğu tamamen şeffaf bir işgücü piyasası varsayımı yatmaktadır. İş arayanlar mevcut tüm işler ve ücretler hakkında tam bilgiye sahipken, işverenler de tüm iş arayanlar hakkında eksiksiz bilgi sahibidir. Dolayısıyla, iş ve çalışan arama süreçleri ne zaman ne de parasal olarak bir maliyet getirmemektedir ve iş arayanlar ile eleman arayanlar anlık olarak buluşabilmektedir. Ücretlerin işgücü arzı ve talebini sürekli olarak dengeye getirdiği bu modelde işsizlik sadece iradi olabilir, yani mevcut ücret seviyesinde çalışmak isteyen herkes iş bulabilmektedir. Denge ücret seviyesinin üzerinde belirlenecek herhangi bir asgari ücret, talep edilen işgücü miktarını, dolayısıyla istihdamı ve üretimi azaltacaktır. Ancak tam rekabet varsayımı işgücü piyasasının işleyişini tam olarak yansıtmaktan hayli uzaktır ve farklı teorik çerçevelerde asgari ücret artışları her zaman istihdamın azalması sonucunu getirmeyebilir.

Tabi yukarıda özetlenen basit yaklaşımın göz ardı ettiği birkaç nokta bulunmaktadır. İlki AÜ artışının seviyesidir. Tartışma sırasında her türlü artışın istihdam kaybına yol açacağı ima edilir. Oysa AÜ artışı düşük seviyede ise firmalar kârlarından feragat ederek eldeki mevcut çalışanlarını korumayı tercih edebilirler. Çünkü basit modellerin aksine gerçek hayat belirsizliklerle doludur ve yakın gelecekte, her firmanın pazar payı (üretim seviyesi) artabilir. Bu üretimi yapmak için yeni işçi bulmak ve eğitmek AÜ artışının ek maliyetinden daha yüksek olabilir. Bu ve benzer sebeplerle firmalar yetiştirdikleri ve tanıdıkları çalışanları korumayı tercih edebilirler. İkinci sebep işgücü piyasasının özel durumudur.

İşgücü diğer sıradan ürün ve hizmetlerden farklıdır, iki taraflı eşleşme olması gerekir. Sadece firmanın işçiyi istemesi değil işçinin de çalışacağı firmayı kabul etmesi gerekir. Bu da firma ve çalışan arasında çoğu zaman sadece parasal olmayan bir ilişki doğurur. AÜ artışları düşük seviyede ise firma ve çalışanlar bu birlikteliği bozmak istemeyebilirler. Üçüncü sebep firmaların ücret seviyesi üzerinde daha belirleyici oldukları monopsonistik piyasa yapısıdır. Gittikçe daha çok popüler hale gelen monopsonist piyasa işleyişini biraz daha ayrıntılandırmak gerekiyor.

Stigler (1946) işverenin ücret üzerinde önemli bir kontrolü olduğu durumda asgari ücret artışının işe alımları artırabileceğini çok uzun zaman önce belirtmiştir. Bu görüşün yansıması olarak monopson (tek alıcının olduğu) bir işgücü piyasasında asgari ücretin belirli bir seviyeye kadar artışı istihdam artışını da beraberinde getirecektir (bkz. Manning, 2003). Pozitif eğimli bir işgücü arzının olduğu, yani ücret arttıkça çalışmak isteyen işçi sayısının arttığı bir işgücü piyasası düşünelim. Monopson için tam rekabetçi piyasadan farklı bir şekilde her ilave çalışanın maliyeti aynı değildir. Daha fazla işçi çalıştırmak için ücreti artırması gereklidir ve bu ücret sadece son işe alınan kişiye değil tüm işçilere ödenecektir. Bu durumda karını maksimize etmeye çalışan monopson işçinin hizmeti için rekabet eden başka firmalar olmadığı için istihdam seviyesini kısıtlı tutarak ücretlerin işçinin marjinal veriminin altında kalmasını sağlayacaktır. Yani ücret ve istihdam, marjinal verim ve ücreti eşitleyen rekabetçi piyasada oluşacak seviyenin altında kalacaktır. Bu durumda rekabetçi ücret seviyesini aşmayan ancak monopson ücretinin üzerinde bir asgari ücret monopsonun karını azaltmakla birlikte istihdamın artmasını sağlayacaktır.

Gerçek bir monopson çok sık karşımıza çıkan bir durum değildir. Ancak çok kısıtlı küçük lokal piyasalarda oluşabilir. Ayrıca çoğu durumda asgari ücret rekabetçi piyasada oluşacak ücretin altında değildir. Bununla beraber firmaların ücret üzerinde söz hakkı olması için mutlaka monopson olması gerekmez. Öncelikle işgücü piyasası bilgi akışının kısıtlı olduğu bir piyasadır. İşsizler için iş aramak, aynı şekilde firmalar için de bir açık pozisyonun gerektirdiği niteliklere sahip bir çalışan bulmak vakit alan ve maliyetli bir süreçtir. Dolayısıyla bir ekonomide çok sayıda işsiz iş ararken eş zamanlı olarak çok sayıda firma eleman aramaktadır. İşgücü piyasasının friksiyonların varlığının önemli bir sonucu herhangi bir işle bağlantılı rantın, yani tarafların alternatif pozisyonlarına göre elde edecekleri ilave getirinin sıfırdan büyük olabilmesidir. Örneğin, işini kaybeden bir çalışan yeni bir iş bulana kadar önemli refah kaybına uğrayabilmekte, firmalar da yeni bir çalışan bulmak ve onun verimli bir şekilde çalışmaya başlamasını sağlamak için vakit kaybetmekte ve ilave masraflara katlanmak zorunda kalabilmektedir. Sonuç olarak işçi ve işveren arasındaki verimli bir eşleşme alternatif pozisyonlarına göre her iki taraf için de bir artı değer ortaya çıkartabilmektedir. Yeni işlerin yaratılması da ancak her iki taraf için de pozitif bir rantın varlığıyla mümkündür. Ücret işsiz olmaya göre çalışmayı cazip hale getirecek kadar yüksek, aynı zamanda firmanın karlı olmasını sağlayacak kadar da düşük olmalıdır. Bu çerçevede ücretler tarafların

pazarlık güçlerine göre işin yarattığı rantın nasıl paylaşılacağını belirleyen bir araca dönüşmektedir ve her firma için kısmi bir monopson gücü ortaya çıkmaktadır. Asgari ücrette meydana gelecek bir artış firmaların karlılığını ve yeni iş yaratma isteklerini azaltacaktır. Bununla beraber çalışanlar için işler daha cazip hale geleceği için iş arama eforları, hatta işgücüne katılım oranları artacaktır. Ayrıca daha az iş teklifi geri çevrilecek ve daha az insan kendi isteğiyle işinden ayrılacaktır. Eğer asgari ücret çok yüksek bir seviyede belirlenmemişse pozitif etkiler negatif olanlara ağır basacak ve toplam istihdam artabilecektir.

## 2.1 Asgari ücret artışı kimleri, ne kadar etkiliyor

AÜ artışlarının ekonomide hangi kesimleri nasıl etkilediğini analiz etmek için iki farklı perspektif kullanıyoruz. İlki, ekonomideki aktörleri demografik gruplar üzerinden, ikincisi ise iktisadi sektörler (faaliyet kolları) üzerinden yaklaşmaktadır. AÜ'nin etkilerini tartışırken esas amaç özel sektörde ücretli olarak çalışmakta olanlar olduğu için istihdam, ücretler, ücret eşitsizliği, kayıt dışı çalışma gibi konularda analizi özel sektör ve ücretli çalışanlar ile sınırlıyoruz. Bunun sebebi ise kamu sektörü ücret politikasının siyasi hesaplardan etkilenecek piyasa dengesinden bağımsız hareket edebilmesidir. Ekonomideki tüm çalışanları (ücretli ve yevmiyeli, kendi hesabına, ücretsiz aile işçisi ve işveren) analize dahil ettiğimiz nadir durumlarda okuyucuyu uyarıyoruz.

**Tablo 2.1: Demografik gruplara göre kayıt dışı çalışma, çalışma saatleri ve ücretler: 2005-2018 ortalamaları**

Eğitim	Cinsiyet	Yaş	KD	DÜ	ÇS	ÇS (Klı)	ÇS (KD)	Ü	Ü (KD)	Ü (Klı)	Pay
Üniversite	Erkek	[35,45)	3.9	7.0	48.4	48.3	50.8	24.8	13.8	25.2	2.3
Üniversite	Erkek	[45,65]	21.9	9.8	46.2	46.7	44.3	30.4	18.5	33.5	1.0
Üniversite	Kadın	[35,45)	4.6	11.4	44.5	44.6	41.1	23.1	14.6	23.4	1.2
Üniversite	Kadın	[45,65]	20.9	12.0	41.6	42.0	40.0	26.3	19.5	28.2	0.3
Üniversite	Erkek	[25,35)	5.6	14.8	49.2	49.1	50.6	15.5	9.7	15.8	5.1
Üniversite	Kadın	[25,35)	4.1	19.0	46.2	46.2	44.5	14.8	10.8	15.0	3.4
Meslek Lisesi	Erkek	[35,45)	8.3	21.5	52.0	51.8	52.7	11.2	8.1	11.4	2.5
Lise	Erkek	[35,45)	12.2	25.6	53.4	53.2	54.8	10.4	7.7	10.8	2.1
Meslek Lisesi	Erkek	[45,65]	27.6	26.7	50.4	50.6	49.3	11.9	8.6	13.0	0.9
Lise	Erkek	[45,65]	29.6	29.7	52.4	52.5	51.9	11.4	8.4	12.5	0.9
Meslek Lisesi	Erkek	[25,35)	8.7	30.2	52.7	52.4	54.7	8.9	6.9	9.1	4.6
Orta okul	Erkek	[35,45)	18.1	35.2	54.5	54.4	54.3	8.5	6.9	8.7	2.9
Lise	Erkek	[25,35)	14.3	35.8	53.9	53.6	55.7	8.6	6.7	8.8	4.1
Lise	Kadın	[35,45)	14.0	39.9	47.7	48.3	43.5	10.6	7.3	11.1	0.8
Orta okul	Erkek	[45,65]	35.0	40.1	53.5	54.4	51.3	8.5	7.2	9.1	1.5
Üniversite	Erkek	[0,25)	17.8	42.0	50.9	50.5	52.7	9.0	6.4	9.5	1.2
İlk okul	Erkek	[35,45)	28.1	42.8	54.9	55.2	53.6	7.6	6.5	7.9	10.6
Orta okul	Erkek	[25,35)	21.5	43.0	55.3	55.0	56.2	7.5	6.4	7.7	5.7
Lise	Kadın	[45,65]	28.3	43.6	46.3	47.5	43.2	11.4	8.9	12.2	0.3
Üniversite	Kadın	[0,25)	11.1	44.0	48.5	48.5	47.8	8.9	6.7	9.1	1.3
Meslek Lisesi	Kadın	[35,45)	15.0	44.9	47.4	48.2	42.1	9.5	6.7	10.0	0.5
Meslek Lisesi	Kadın	[25,35)	11.0	45.9	49.3	49.6	46.5	8.4	6.5	8.6	1.0
Lise	Kadın	[25,35)	12.3	46.8	49.7	49.9	47.1	8.5	6.6	8.7	1.3

İlk okul	Erkek	[25,35)	34.0	47.3	55.5	55.5	55.5	7.1	6.1	7.5	8.8
Meslek Lisesi	Kadın	[45,65]	28.5	47.6	46.5	47.7	43.3	9.5	7.7	10.1	0.2
İlk okul	Erkek	[45,65]	45.7	49.7	53.3	54.9	51.0	7.4	6.6	8.0	7.9
Meslek Lisesi	Erkek	[0,25)	26.7	59.4	52.6	52.5	52.1	6.8	5.5	7.2	2.4
Lise	Erkek	[0,25)	36.7	61.9	52.7	52.7	52.4	6.9	5.7	7.4	1.8
Orta okul	Kadın	[35,45)	27.3	63.9	47.9	49.6	42.9	7.2	6.6	7.4	0.5
Orta okul	Kadın	[25,35)	27.2	65.6	49.6	51.3	44.7	7.0	6.4	7.1	0.9
Meslek Lisesi	Kadın	[0,25)	22.2	66.7	51.2	51.1	50.8	6.7	4.9	7.1	1.1
İlk okul	Erkek	[0,25)	67.4	69.2	57.1	56.2	57.5	5.7	5.1	6.6	2.0
Orta okul	Kadın	[45,65]	35.5	69.6	46.7	48.4	43.6	7.5	7.1	7.6	0.2
Lise	Kadın	[0,25)	26.3	70.6	50.4	50.6	49.3	6.7	5.4	7.0	1.1
Orta okul	Erkek	[0,25)	53.9	74.5	55.1	54.1	55.6	5.5	4.6	6.3	7.7
İlk okul	Kadın	[25,35)	47.6	76.3	47.3	50.8	43.4	6.4	5.8	6.7	2.0
İlk okul	Kadın	[35,45)	46.1	77.7	46.4	50.0	42.0	6.5	6.0	6.8	3.1
İlk okul	Kadın	[45,65]	59.0	81.2	45.9	49.8	43.2	6.3	5.7	6.8	2.0
İlk okul	Kadın	[0,25)	72.0	84.0	53.9	53.0	54.3	5.2	4.8	6.1	0.9
Orta okul	Kadın	[0,25)	51.8	85.7	51.5	50.8	51.9	5.3	4.5	5.9	2.1

**Not:** KD: Kayıt dışı çalışma oranını, DÜ: düşük ücretli çalışan oranını, ÇS: haftalık çalışma saatlerini, ÇS (Klı): kayıtlı çalışanlar için haftalık çalışma saatlerini, ÇS (KD): kayıt dışı çalışanlar için haftalık çalışma saatlerini, Ü: reel saatlik ücretleri, Ü (Klı): kayıtlı çalışanlar için reel saatlik ücretleri, ÇS (KD): kayıt dışı çalışanlar için reel saatlik ücretleri göstermektedir. Pay ise her bir grubun toplam istihdam içindeki payıdır. Kaynak: HİA, yazarların hesaplamaları

Tablo 2.1’de eğitim, cinsiyet ve geniş yaş gruplarına göre tanımlanmış demografik grupların bir takım işgücü piyasası özellikleri sunulmaktadır. Tablo, her grupta yer alan düşük ücretlilerin payına göre sıralanmıştır. Düşük ücretli (DÜ) çalışanlar, özel sektörde tam zamanlı çalışanlar içinde (35 saat ve üstü), yürürlükteki asgari ücretten en çok yüzde 10 kadar daha fazla alanlar olarak tanımlanmıştır. Tablodan içinde en az düşük ücret barındıran grubun yüksek eğitimliler olduğu, daha sonra liselilerin geldiği görülmektedir. Doğal olarak en yüksek düşük ücretli barındıran kesimler düşük eğitim seviyelerine sahip çalışanlardır. Bununla birlikte cinsiyete göre de bir asimetri olduğunu belirtmemiz gerekir. Tablonun en alt 5 sırasında genç kadınlar yer almaktadır. Bu da eğitimsiz ve genç kadınların en düşük ücretleri aldığını göstermektedir. DÜ oranı yüzde 7 ile 85,7 gibi geniş bir aralıkta seyretmektedir. Tablonun en altındaki kesimler içinde her 10 kişiden yaklaşık olarak 8’i düşük ücretlidir.

Tablo 2.1’deki DÜ sıralaması aynı zamanda diğer göstergeler için de bir sıralama anlamına gelmektedir. Ufak tefek farklar olmakla birlikte aynı sıralamanın kayıt dışı çalışma (KD) ve daha az belirgin olmakla beraber çalışma süreleri için de geçerli olduğunu görüyoruz. KD çalışma olasılığı eğitimle azalırken, yaşla beraber önce azalır sonra artıyor. Tabloda dikkat çekici bir şekilde 45-65 yaş arası çalışanların kayıt dışı çalışma oranı 35-45 yaş aralığındakilerden yukarıda. Bu beklenmedik durum büyük ölçüde emekli olup çalışmaya devam edenlerden kaynaklı görünüyor. Verileri yakından incelediğimizde özellikle 50 yaşından sonra oranın arttığı ve yıllar içerisinde her yaş grubunda bu oranın düştüğü ortaya çıkıyor. Yani 2005 yılından 2018 yılına kadar erken emekli olma oranı her yıl daha düşük ve bunun sonucunda 2005 -2018 yılları arasında 50 yaş üzeri her bir tekil yaşta kayıtdışılık oranı çok belirgin şekilde azalmış. Tabloda yer alan göstergeler içinde en homojen dağılan şeyin çalışma saatleri olduğu rahatlıkla söylenebilir. Bununla beraber eğitim seviyesi ve yaş yükseldikçe ortalama çalışma saatleri

azalıyor. Ücretlerin ise yaş ve eğitimle beraber arttığını görüyoruz. Bu sebeple DÜ sıralaması ortalama saatlik ücretler için tersine dönmektedir.

Kadınlarla erkekler arasında tüm göstergelerde önemli farklılıklar olduğu göze çarpmaktadır. Ortalamada kadınların erkeklere kıyasla daha yüksek KD çalışma ve DÜ oranlarına sahip oldukları, ortalama çalışma saatlerinin daha düşük olduğunu ve saatlik ücretlerinin daha düşük olduğunu söyleyebiliriz. Kadın ve erkekleri eğitim kırılımını dikkate alarak karşılaştırdığımızda ise yukarıdaki farkların hemen her eğitim seviyesinde geçerli olduğunu görüyoruz. Ücretler hariç diğer tüm göstergelerde kadın-erkek farkının düşük eğitim seviyelerinde daha yüksek olduğunu tespit ediyoruz.

Tablo 2.2 imalat sanayilerini NACE rev.2 2'li iktisadi faaliyet kodları (bölüm) ayrımında inşaat ve hizmetleri ise harf (kısım) düzeyinde toplulaştırarak sunmayı uygun görüyoruz. Bunun temel sebebi 2'li faaliyet kodlarında yeterli gözlem olmaması sebebiyle bir yıldan diğerine göstergelerde gözlemlediğimiz çok yüksek oynaklıklardır. Hizmetler sektöründe toplulaştırmadığımız faaliyetler yeterli gözleme sahip olan toptan ve perakende ticaretin alt kollarıdır (toptan ticaret, perakende ticaret ve motorlu kara taşıtlarının perakende ticareti). Tarım sektörü özel yapısı sebebiyle (ücretli çalışan azlığı, kayıt dışı çalışma fazlalığı, gizli işsizlik vb.), kamu yönetimi ve savunma sektörü ise özel sektör çalışanı olmaması sebebiyle analizin dışında bırakılmışlardır. Ayrıca tütün ürünleri ile kok kömürü ve rafine edilmiş petrol ürünleri sektörleri de gözlem sayısının yetersizliği sebebiyle dışarda bırakılmışlardır. Tüm bu gruplama ve temizlik sonrası 40 gruplanmış sektör düzeyinde analizler yapılmıştır.

Tablo 2.2 her sektördeki DÜ payına göre sıralanmıştır. DÜ ile çalışanlar, yukarıda olduğu gibi tam zamanlı çalışanlar içinde, yürürlükteki asgari ücretten en çok yüzde 10 kadar daha fazla alanlar olarak tanımlanmıştır. İmalat sanayi alt sektörleri neredeyse homojen dağılmışlardır. Öyle ki ilk 10 içinde 6, kinci 10 içinde 7, üçüncü ve dördüncü 10 içinde 5 imalat sanayi alt sektörü yer almaktadır. En düşük DÜ oranına sahip sektörler sırası ile “temel eczacılık ürünleri”, “elektrik, gaz, buhar ürünleri”, “diğer ulaşım araçları”, “bilgi ve iletişim” ile “finans ve sigorta” sektörleri gelmektedir. “Gıda”, “perakende ticaret”, “tekstil”, “giyim” ve “yiyecek ve içecek hizmetleri” ise en yüksek DÜ oranına sahip sektörler arasında yer almaktadır. DÜ oranı yüzde 18,5 ile 68,7 arasında yer almaktadır. Demografik gruplar ile kıyaslandığında iki uç arasındaki mesafe daha az olmakla birlikte bir sektördeki çalışanların üçte ikisinin DÜ ile çalışması önemli bir bulgudur.

Demografi gruplar analizinde olduğu gibi Tablo 2.2'deki DÜ sıralaması aynı zamanda diğer göstergeler için de aşağı yukarı geçerliliğini korumaktadır. DÜ sıralaması ile KD çalışan oranı arasında yüksek bir pozitif korelasyon, DÜ sıralaması ile reel ücret seviyesi arasında çok güçlü negatif bir korelasyon olduğu göze çarpmaktadır. ÇS yine homojene yakın bir dağılım göstermektedir.

**Tablo 2.2: Sektörlere göre kayıt dışı çalışma, çalışma saatleri ve ücretler: 2005-2018 ortalamaları**

No	KD	DÜ	ÇS	ÇS(Klı)	ÇS(KD)	Ü	Ü (KD)	Ü (Klı)	Pay	sektör
21	3.2	18.5	46.0	45.9	46.9	18.3	10.5	18.6	0.3	Temel eczacılık ürünleri
35	3.8	19.4	47.5	47.4	47.6	13.3	9.3	13.5	0.5	Elektrik, gaz, havalandırma
30	8.0	19.7	48.9	48.9	47.7	13.3	9.1	13.6	0.3	Diğer ulaşım araçları
58	11.0	21.3	48.2	47.8	50.3	16.6	9.0	17.5	1.4	Bilgi ve İletişim
64	10.2	25.3	46.5	46.6	46.0	15.8	8.7	16.5	2.5	Finans, sigorta; gayrimenkul faal.
29	4.1	25.4	48.4	48.3	48.8	11.3	6.6	11.5	1.8	MKT, treyler (römork)
24	7.0	26.4	50.2	50.0	51.1	11.2	7.4	11.5	1.5	Ana metal sanayii
26	6.1	29.8	47.3	47.3	47.0	15.5	8.8	15.8	0.3	Bilgisayar, elektronik ve optik ürünler
11	4.3	31.7	50.2	50.4	46.2	12.0	8.0	12.2	0.1	İçeceklerin imalatı
69	16.7	31.9	46.8	47.1	44.6	14.4	7.9	15.3	3.2	Mesleki, bilimsel ve teknik faaliyetler
85	15.0	32.2	44.0	44.8	39.4	14.2	10.5	14.7	2.0	Eğitim
28	9.8	32.5	49.9	49.6	51.6	10.2	6.7	10.5	1.4	Diğer makine ve ekipman imalatı
5	11.1	33.6	53.7	53.5	54.6	9.5	7.2	9.7	0.7	Madencilik ve Taş Ocakçılığı
46	16.3	34.5	53.3	53.4	52.7	10.6	6.7	11.3	4.2	Toptan ticaret
18	17.3	35.0	50.9	51.3	48.1	9.7	6.7	10.2	0.5	Basım Sanayi ve matbaacılık
27	8.3	35.2	49.3	49.2	49.3	10.1	6.9	10.4	1.2	Elektrikli teçhizat imalatı
20	6.1	35.2	48.9	48.9	49.5	11.7	8.2	11.9	0.9	Kimya
49	31.1	35.7	54.2	54.8	51.7	10.0	7.3	10.9	5.4	Ulaştırma ve Depolama
33	19.2	35.9	51.0	50.3	52.2	10.4	5.8	11.3	0.4	ME kurulumu ve onarımı
17	8.6	39.0	50.0	50.1	49.1	10.0	7.2	10.2	0.5	Kağıt ve kağıt ürünleri
41	47.4	41.3	53.5	54.7	51.9	8.5	6.9	9.6	10.7	İnşaat
23	11.2	42.4	52.3	52.2	52.5	9.0	6.4	9.3	2.0	Diğer metalik olmayan mineraller
32	25.1	42.6	51.0	51.3	49.7	8.8	6.5	9.4	0.6	Diğer imalatlar
36	18.9	42.7	51.1	50.9	52.0	8.8	5.9	9.4	0.3	Su Temini; Kanalizasyon
22	13.0	43.6	52.2	52.1	52.3	8.9	6.0	9.2	1.4	Kauçuk ve plastik ürünleri
25	19.9	43.7	51.1	50.8	51.9	8.6	5.8	9.2	1.9	Fabrikasyon metal ürünler
55	12.1	44.1	54.8	54.5	56.3	8.4	6.3	8.6	1.7	Konaklama
86	15.5	44.1	49.4	48.9	52.5	11.6	6.8	12.3	2.2	İnsan sağlığı ve sosyal hizmet faal.
90	37.7	46.0	49.0	51.2	44.6	11.1	9.1	12.1	0.7	Kültür, sanat, eğlence ve spor
31	27.2	47.3	52.4	52.2	52.6	7.7	5.9	8.2	1.7	Mobilya
45	35.0	50.8	55.5	55.1	56.2	7.6	5.1	8.7	2.4	MKT perakende ticareti
77	8.9	51.3	49.0	49.5	42.4	8.2	7.9	8.2	6.4	İdari ve destek hizmet faal.
15	44.5	51.7	53.6	53.1	54.0	7.2	6.1	8.0	0.9	Deri ve ilgili ürünleri
10	23.7	51.7	56.2	55.5	58.3	7.6	5.4	8.2	3.6	Gıda ürünleri
47	25.1	53.3	56.3	56.6	55.2	7.2	5.5	7.7	10.5	Perakende ticaret
13	18.1	54.6	49.2	50.7	42.4	7.8	5.7	8.1	3.6	Tekstil ürünleri
56	44.0	54.7	59.6	59.8	59.1	6.7	5.5	7.4	5.7	Yiyecek ve içecek hizmeti faal.
14	37.0	54.8	52.2	52.1	52.4	7.3	6.0	7.9	6.1	Giyim eşyaları
16	29.5	57.3	52.2	52.1	51.8	7.3	5.6	7.9	0.6	Ağaç/mantar ürünleri
95	63.0	68.7	50.6	55.8	47.6	6.6	5.9	7.4	3.6	Diğer hizmet faal.

**Not:** KD: Kayıt dışı çalışma oranını, DÜ: düşük ücretli çalışan oranını, ÇS: haftalık çalışma saatlerini, ÇS (Klı): kayıtlı çalışanlar için haftalık çalışma saatlerini, ÇS (KD): kayıt dışı çalışanlar için haftalık çalışma saatlerini, Ü: reel saatlik ücretleri, Ü (Klı): kayıtlı çalışanlar için reel saatlik ücretleri, ÇS (KD): kayıt dışı çalışanlar için reel saatlik ücretleri göstermektedir. Pay ise her bir grubun toplam istihdam içindeki payıdır. Kaynak: HİA, yazarların hesaplamaları

## 2.2 Betimsel analiz

Regresyon analizine geçmeden evvel AÜ değişimlerinin temel işgücü göstergelerine olan etkisini tartışmak yerinde olacaktır. AÜ artışları farklı toplumsal kesimleri ne kadar çok etkilerse işini kaybetmeyen çalışanlar açısından gelir artışı anlamına gelecektir. Şekil 2.1 bu amaçla hazırladığımız bir

görsel. Yatay ekseninde 2005-2018 arası demografik grupların ortalama DÜ oranı yer almaktadır. Düşey ekseninde ise cari yıldaki DÜ oranını görüyoruz. Eğer bütün yıllar için cari yıldaki DÜ oranı tarihsel ortalamasına eşit olsa tüm noktalar 45 derecelik diagonal doğrusu üzerinde yer alacaktı. Diagonalden uzaklaşma ilgili yılın AÜ değişimleri ile ilgili fikir vermektedir. DÜ oranı AÜ'e doğrudan bağlı olduğu için eğer belli bir yıl AÜ tarihsel trendin gerisinde kalırsa o sene DÜ oranı da düşük olacaktır.<sup>9</sup> 2007 yılı bu duruma örnek oluşturmaktadır. AÜ diğer ücretlerin gerisinde kaldığı için DÜ oranı hemen her demografik grup için tarihsel ortalamasının gerisinde kalmıştır. Diğer uçta 2016 ve 2017 yılları yer almaktadır. AÜ tarihsel trendinin üzerinde ise o yıl DÜ oranı da tarihsel seviyesinin üzerine çıkmaktadır. Diğer yıllar çoğunlukla diagonal üzerinde yer almaktadır.

Yüksek AÜ artış oranlarının genellikle istihdam dostu olmadığı kabul edilir. Buna rağmen daha önce belirttiğimiz üzere veriler bu tezi nadiren doğrulamaktadır. Türkiye verilerini kullanarak 2016 yüksek AÜ artışı sonrası (nominal olarak yüzde 30, reel olarak yaklaşık olarak yüzde 24) farklı grupların istihdamının seyrini inceliyoruz. Beklenti, DÜ oranı yüksek grupların istihdam artışının ya hiç olmaması (hatta negatif olması), olacaksa da diğer gruplardan (DÜ oranı düşük) daha zayıf olmasıdır. O halde istihdam atışları ile DÜ oranı arasında beklenen korelasyon, en azından AÜ şokunun olduğu yıl, negatiftir. Şekil 2.2 bu durumun söz konusu olmadığını ortaya koymaktadır. 2016 yılındaki çok zayıf negatif korelasyon AÜ artışının olmadığı 2014'te de gözlemlenmiştir. Bununla birlikte 2017 yılının bu beklentiye uygun çıktığını belirtmemiz gerekiyor.

Her ne kadar 2016 yılındaki güçlü AÜ artışının istihdam etkisi pek görülmesi de kayıt dışı çalışmaya olan etkisi daha ilginç bir durum arz etmektedir (bkz. Şekil 2.3). 2013, 2014 ve 2015 yıllarında KD çalışma oranı azalmıştır. Neredeyse tüm demografik gruplarda bir azalma olduğu görülüyor. Öyle ki, hatta 2014 ve 2015'te DÜ oranı yüksek sektörlerdeki azalış daha da fazladır. Aslında bu beklenen bir durumdur. Çünkü DÜ oranı yüksek sektörler ve demografik gruplar aynı zamanda KD çalışmanın da çok yoğun olduğu toplumsal kesimlerdir (bkz. Şekil 2.11). Türkiye'nin geçirmekte olduğu yapısal dönüşüm, modernleşme, toplumun eğitim seviyesinin artmakta oluşu vb. sebeplerle KD çalışma oranı azalma trendindedir. Doğal olarak KD oranının çok yüksek olduğu sektörlerde de azalış daha yüksektir. Bir sektörde KD oranı yüzde 80 ise rahatlıkla yüzde 60-70'lere inebilir fakat yüzde 15 ise yüzde 5'e inmesi çok zordur.

2016 yılındaki asgari ücret artışının saatlik ücretlere yansımaları Şekil 2.4'ten izlenebilir. İlk göze çarpan olgu DÜ ile saatlik reel ücretler artışı arasında pozitif bir korelasyon olduğudur. Hemen her yıl DÜ oranı

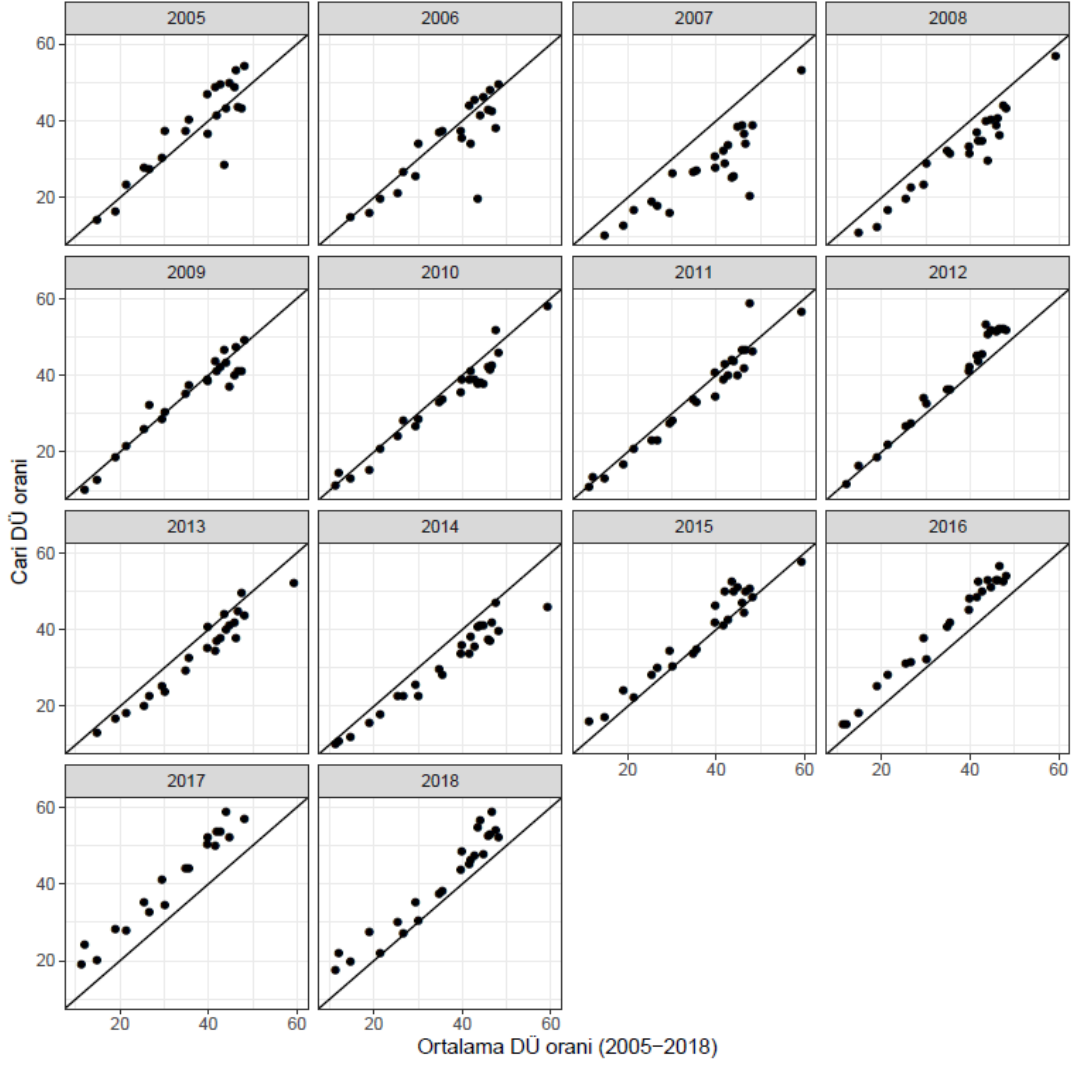
---

<sup>9</sup> Daha basite indirgemek için belli bir sene AÜ seviyesinin sifıra yaklaştığını düşünelim. Bu durumda DÜ oranı da o yıl için sifıra gidecektir.



yüksek sektörlerde ortalama saatlik ücret artışı daha yüksek olmuştur. Diğer yıllar artışlar yüzde 0 ile yüzde 25 bandında yer alırken 2016 yılında artışlar yüzde 0 ile yüzde 40 bandında yer almaktadır.

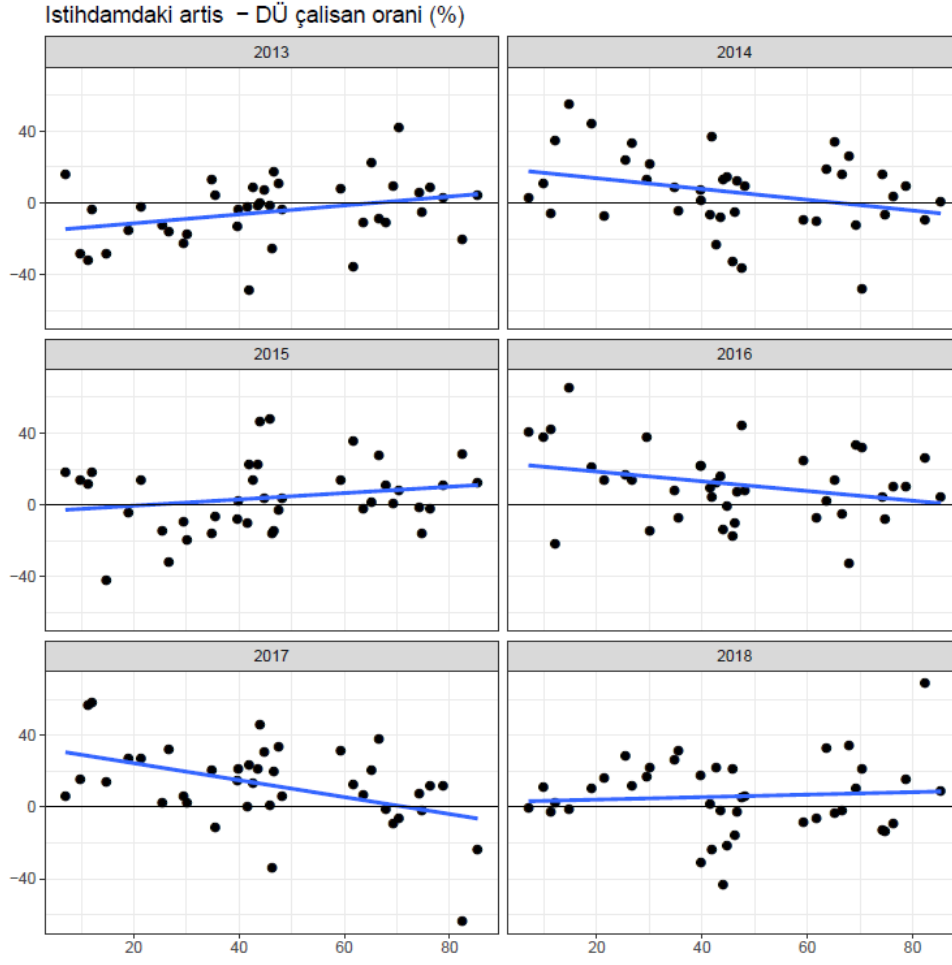
**Şekil 2.1 Ortalama DÜ oranı - cari yıl DÜ kıyası**



Kaynak: TÜİK HİA, yazarların hesaplamaları. Not: Her nokta bir demografik grubu temsil etmektedir.

Yatay eksen de DÜ oranı, düşey eksen de KD çalışma oranı bulunmaktadır.

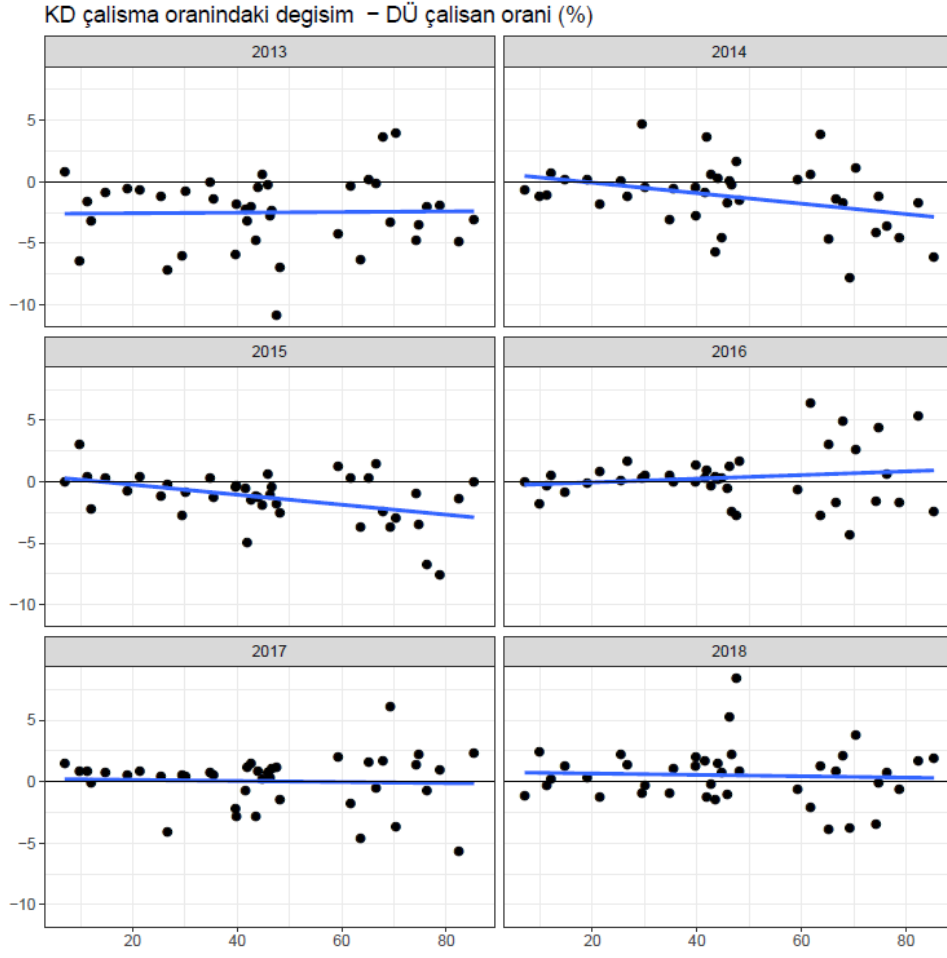
## Şekil 2.2 İstihdam artışları - DÜ oranı



Kaynak: TÜİK HİA, yazarların hesaplamaları. Not: Her nokta bir demografik grubu temsil etmektedir.

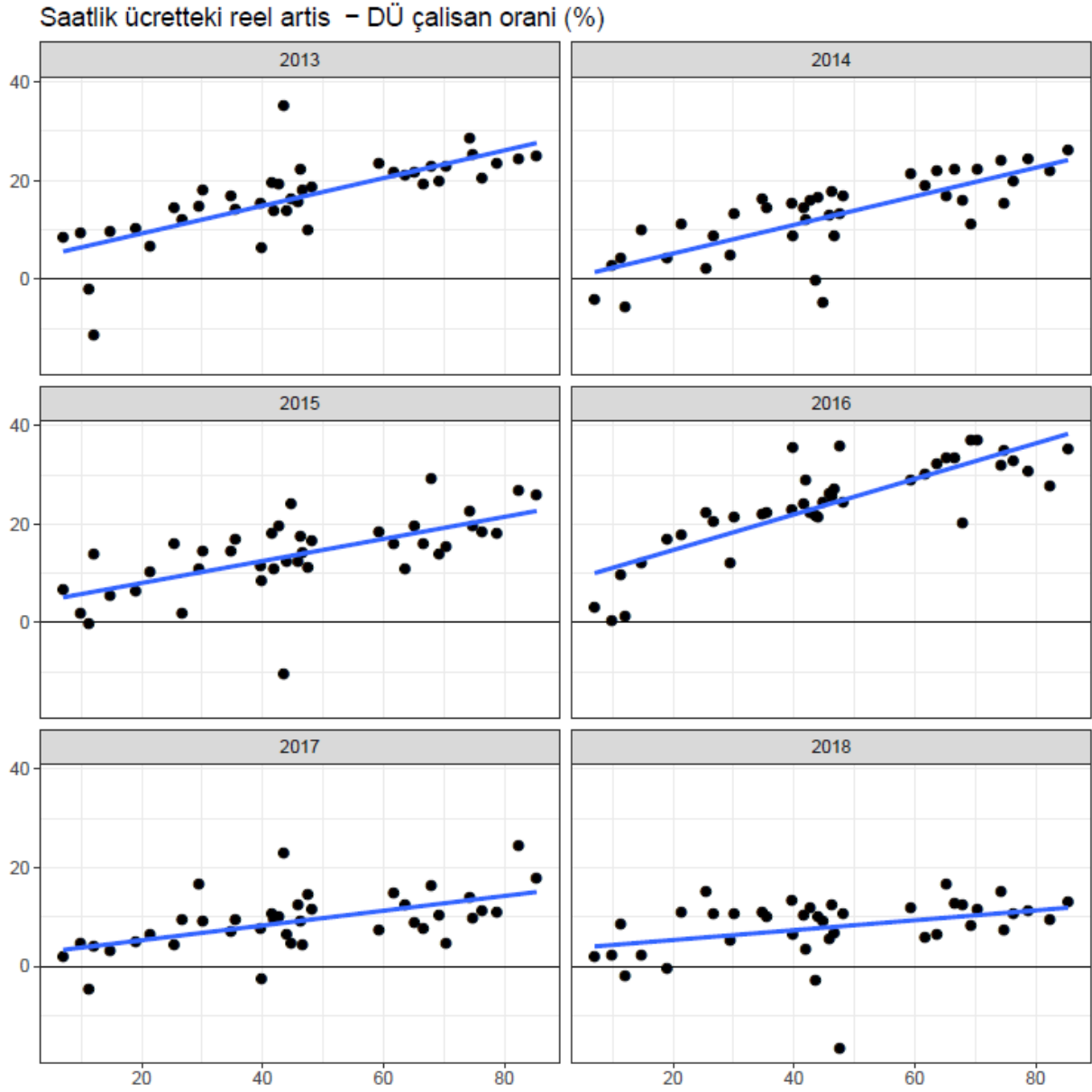
Yatay eksen de DÜ oranı, düşey eksen de KD çalışma oranı bulunmaktadır.

Şekil 2.3 Kayıt dışı oranındaki değişim - DÜ oranı



Kaynak: TÜİK HİA, yazarların hesaplamaları. Not: Her nokta bir demografik grubu temsil etmektedir. Yatay eksen de DÜ oranı, dikey eksen de KD çalışma oranı bulunmaktadır.

Şekil 2.4 Saatlik reel ücret artışı – DÜ oranı



Kaynak: TÜİK HİA, yazarların hesaplamaları. Not: Her nokta bir demografik grubu temsil etmektedir. Yatay eksen de DÜ oranı, düşey eksen de KD çalışma oranı bulunmaktadır.

### 2.3 Regresyon analizi

AÜ artışının ücret seviyesi, kayıt dışı istihdam ve istihdam seviyesi (hem kişi sayısı hem de çalışılan saat) ne ölçüde etkilediğini anlamak adına izlediğimiz yöntem farkların farkı [*difference in differences*] (FF) yaklaşımıdır. En basit haliyle özetleyecek olursak, FF yöntemi AÜ artışından etkilenen (veya yoğun şekilde etkilenen) bir grup ile AÜ artışından etkilenmeyen (veya az etkilenen) başka bir grubu kıyaslama esasına dayanmaktadır. Farklı gruplar için farklı müdahale yoğunluğu olması [*treatment intensity*] ekonometrik analiz için ihtiyaç duyduğumuz bir gerekliliktir.

AÜ artışı farklı sosyoekonomik grupları farklı etkilemektedir. Bazı ülkelerde sektörel ve/veya bölgesel AÜ uygulamaları olduğu için farklı gruplar arasında zaman içinde farklı müdahale yoğunlukları söz konusudur. Böylece AÜ artışı fazla olan gruplar diğerleri ile kıyaslanarak bir sonuca ulaşılmaktadır. Oysa, Türkiye’de sektör veya bölge bazlı olmadığı ve herkes için tek bir AÜ seviyesi belirlendiği için tüm gruplar için aynı AÜ seviyesi söz konusudur. Bu durumda müdahale yoğunluğunun gruplar arası nasıl farklılaştığını biraz daha somutlaştırmak gerekir. Yazında, Türkiye gibi tüm tek AÜ uygulamasının olduğu ülkeler için temelde Card’ın (1992) önerdiği yaklaşım kullanılmaktadır. Bu yaklaşımda, her ne kadar tüm ülkede tek AÜ uygulansa da farklı sosyoekonomik gruplar (cinsiyet, eğitim, bölge, sektör ve meslek değişkenleri kullanılarak oluşturulan hücreler) için AÜ artışının etkisi söz konusu gruptaki ücret dağılımına bağlı olarak farklılık göstermektedir. Ezici yoğunluğu AÜ seviyesinin üzerinde bir ücretle çalışan bir grup ile neredeyse herkesin AÜ civarı kazandığı başka bir grup AÜ artışından doğal olarak farklı ölçüde etkilenirler. İstihdam etkilerini araştırırken kullanacağımız sosyoekonomik grup tanımı ile kayıt dışı istihdam etkilerini incelediğimiz durumda kullanacağımız sosyoekonomik grup tanımı aynı olabileceği gibi farklı da olabilir. Bir grubun AÜ artışından ne ölçüde etkilendiğini bulmak için Card (1992) o gruptaki çalışanların ne kadarının bir sonraki yıl uygulanacak AÜ seviyesine eşit veya daha düşük bir ücretle çalışanların oranını kullanıyor. Yukarıda bizim DÜ oranı buna denk düşmektedir. Yazında buna müdahale yoğunluğu değişkeni denmektedir. Card (1992) sadece iki yıl verisi ile çalıştığı için ikiden fazla yıl olduğu ve hemen her yıl AÜ artışlarının olduğu durumlarda müdahale yoğunluğu değişkeninin asıl tanımlanacağı net değildir. Bir yaklaşım her yıl müdahale yoğunluğu değişkenini bir önceki yılın ücret dağılımını kullanarak tanımlamak olabilir. Yaptığımız analizler, her ne kadar, genelde bir grubun bir yıldan diğerine DÜ oranının çok fazla değişmediğini gösterse de bazı sektörlerde görece önemli farklar olabilmektedir. Bu farkların ne kadarının ölçüm sorunları ve örneklem büyüklüğü ne kadarının fiili durumdan kaynakladığı belirsizdir. Bu da bizi ikini yaklaşıma götürmektedir. Birçok grup için DÜ oranının bir yıldan diğerine çok fazla değişmediği gerçeğinden hareketle müdahale yoğunluğu her bir grup için tüm yılların ortalama DÜ oranı şeklinde tanımlanabilir. Yaptığımız analizler her iki yaklaşımın çok benzer sonuçlar verdiğini ortaya koymaktadır. Bu sebeple daha anlaşılır olan ikinci yaklaşımdan yana tercihimizi kullanıyoruz.

Müdahale yoğunluğu değişkeni oluşturulduktan sonra regresyon analizi ile FF yaklaşımı ile AÜ artışının kayıt dışı istihdam, istihdam seviyesi ve ücretlere olan etkileri incelenebilir. Bunun için aşağıdaki denklem kullanılacaktır:

$$y_{igt} = \alpha_g + \delta_t + X_{igt}\beta + R_{gt}\theta + \varphi M_{gt} + u_{igt}$$

Bağımlı değişken ( $y_{igt}$ ) t yılında ve g grubunda yer alan i kişinin analizde kullanılan işgücü değişkenini (çalışılan saatler, kayıt dışı çalışma durumu, saatlik ücret, işgücüne katılım oranı, istihdam durumu) temsil etmektedir.  $\alpha_g$  ve  $\delta_t$  sırası ile grup ve zaman kukla değişkenlerini;  $X_{igt}$  kişi düzeyinde gözlemlenen değişkenleri (cinsiyet, yaş, işyeri tecrübesi, medeni durum vb.);  $R_{gt}$  grup düzeyinde gözlemlenen değişkenleri (örneğin grup değişkeni bölge ise bölgesel hasıla, sektör ise sektörün verimlilik düzeyi veya talep) temsil etmektedir. Bu denklemde asıl ilgilendiğimiz katsayı  $M_{gt}$  değişkeni önündeki katsayıdır. Ekonometrik olarak FF tahmincisi olarak yorumlanmaktadır. Matematiksel olarak bunu zaman etkilerinden bağımsız (ortalama DÜ oranını kullandığımız için) bir müdahale yoğunluğu ( $Z_g$ ) ve müdahale öncesinde 0 sonrasında ise 1 değerini alan bir kukla değişkeninin ( $D_t$ ) çarpımı olarak düşünmek mümkündür.

$$M_{gt} = Z_g \cdot D_t$$

Eğer müdahale yoğunluğu her yıl için bir önceki yılın ücret dağılımından hesaplandı ise bunu ( $Z_{g,t-1}$ ) ile göstermek suretiyle her yıl değiştiğini açıkça belli etmek daha doğru olacaktır. Bu yaklaşımda önemli olan şudur: müdahale yoğunluğu değişkeni müdahale öncesi dönemde ölçülmekte ve esas olarak zaman içinde değil sadece gruplar arasında farklılaşmaktadır.

Son olarak grupların nasıl belirlendiğini açıklamamız gerekiyor. Bu raporda grupları iki şekilde tanımlıyoruz. Yukarıda açıklanan gruplaştırılmış iki haneli NACE sektörlerdeki düşük ücretli çalışan oranı ile eğitim, yaş ve cinsiyet kullanılarak elde edilen demografik gruplardan elde edilen düşük ücretli çalışan oranlarını kullanarak regresyon modelini tahmin ediyoruz. Tahminlerde kullanacağımız HİA verisinde sektör bilgisi sadece çalışanlar için bulunduğu için işgücüne katılım oranı gibi değişkenlerin AÜ artışından nasıl etkilendiği incelenememektedir. leri kullanan versiyon sadece çalışanlar için Demografik grupları kullanan versiyon

FF yaklaşımında hayati nokta “ortak trend” hipotezidir. İncelenen dönem boyunca tek bir müdahale gerçekleşmiş ve kontrol grubu ile müdahale grubu ayrımı açık ise ortak trend hipotezini görsel olarak test etmek çok kolaydır. Fakat, bizim kullandığımız müdahale yoğunluğu ölçütü (DÜ oranları) böyle somut bir ayrıma müsaade etmemektedir. Onun yerine, müdahale yoğunluğunun sürekli olduğu ve/veya farklı alt gruplar için farklı dönemlerde müdahalenin gerçekleştiği durumlar için önerilen bir

sınama yöntemi kullanılabilir. Autor'ın (2003) izinden giderek, her zaman dilimi için türetilen kukla değişkenleri ayrı ayrı müdahale yoğunluğu ( $Z_g$ ) ile çarpılarak birden fazla çarpım değişkeni elde ederiz. Eğer paralel trend hipotezi doğru ise bu çarpım değişkenleri içinde sadece asgari ücret şokunun gözlemlendiği 2016 ve sonrası yıllara ait olanlar istatistiksel olarak anlamlı çıkarken (2016 ve sonrasına ait terimler, aşağıdaki modelde  $j = 0, 1, \dots, q$  ile gösterilenler) diğerleri (2016 öncesine ait terimler, aşağıdaki modelde  $j = 0, 1, \dots, p$  ile gösterilenler) anlamlı çıkmamalıdır. Eğer aksi olursa, mesela 2016 öncesi çarpım değişkenleri de anlamlı çıkarsa bu durumda AÜ etkisinden söz etmek mümkün olmayacaktır. Çünkü bu sonuç, 2016 öncesinde AÜ artışı olmadığı halde müdahale yoğunluğu yüksek olan sektörlerin müdahale yoğunluğu düşük olan sektörlerle kıyasla farklı bir trende sahip oldukları anlamına gelecektir. Modeli tahmin ederken ortak trend hipotezini kabul etmek yerine daha önce önerdiğimiz modeli aşağıdaki gibi genişleterek hem AÜ etkisini hesaplamak hem de ortak trend hipotezini aynı anda test etmek mümkündür.

$$y_{igt} = \alpha_g + \delta_t + X_{igt}\beta + R_{gt}\theta + \sum_{j=0}^p \varphi_{-j} M_{g,t-j} + \sum_{j=1}^q \varphi_j M_{g,t+j} + u_{igt}$$

Bütün regresyonların tablolarını vermek yerine konumuz açısından önemli olan çarpım değişkeninin katsayısına odaklanıyoruz. Kadınların işgücüne katılım ve çalışma süreleri sadece piyasa faktörlerine bağlı olmadığı için erkek sonuçlarını kadın sonuçlarından ayırarak vermeyi tercih ediyoruz. İşgücüne katılım oranı ve istihdam oranı dışında kalan değişkenleri analiz ederken örnekleme özel sektör çalışanları ile sınırlı tutuyoruz. Analizin odak noktasını ücretli ve yevmiyeli çalışanlar oluşturmakla birlikte bazı durumlarda ücret karşılığı çalışmayan kişilerin davranışını da mercek altına almayı uygun görüyoruz.

## 2.4 Bulgular

Bütün regresyonların tablolarını vermek yerine konumuz açısından önemli olan çarpım değişkeninin katsayısının işaretine ve anlamlı olup olmadığına odaklanıyoruz. Her seferinde katsayı yorumlanırken farkların farkı tahmincisi olduğu akılda tutulmalıdır. Çarpım değişkeni katsayısı anlamlı ise müdahale bölgesinin kontrol bölgesinden ilgili yılda ne kadar ayrıştığını ortaya koyacaktır. 2015 yılını baz yıl olarak seçtiğimiz için herhangi bir yılın 2015'e kıyasla farkını tüm gruplar için hesaplıyoruz. Daha sonra farklı müdahale yoğunluğuna sahip bölgeleri kıyaslayarak etkinin ne kadar olduğunu buluyoruz.

Konuyu daha da basitleştirmek için bir an için müdahale yoğunluğunun iki kategoriden oluştuğunu düşünelim: yüksek kategori (müdahale grubu) ve düşük kategori (kontrol grubu). Çarpım değişkenleri bize herhangi bir  $i$  yılı ile 2015 yılı arasındaki farkı  $\varphi_i^M = y_i^M - y_{2015}^M$  verecektir. Benzer şekilde kontrol

grubu için aynı farkı ki  $\varphi_i^K = y_i^K - y_{2015}^K$  ile gösterebiliriz. Yukarıdaki regresyondan elde edilen çarpım değişkeni katsayısını

$$\varphi_i = \varphi_i^M - \varphi_i^K$$

olarak ifade edebiliriz. Bu da müdahale grubu için ölçülen farkın kontrol grubu için ölçülen farktan ne ölçüde ayrıştığını göstermektedir. Beklenti, AÜ şokunun yaşandığı 2016 öncesi çarpım değişkenleri anlamsız çıkarken (bu, şok öncesi iki grubun benzer trendlere sahip oldukları anlamına gelir) 2016 ve sonrasında anlamlı çıkmasıdır (AÜ sadece müdahale grubunda etkili olmaktadır).

Ne var ki bizim müdahale yoğunluğu değişkenimiz kategorik olmadığı için yorumumuz yukarıda özetlenen basit çerçeveden biraz uzaklaşmakla birlikte özü benzer olacaktır. Somut bir örnekle yorumun nasıl yapılacağını görelim. Şekil 2.1’de kadınların işgücüne katılım durumu için tahmin edilen regresyon modelinden elde edilen çarpım değişkenleri sunulmuştur. Buna göre AÜ şokunun yaşandığı 2016 öncesi çarpım değişkenleri anlamsız çıkmıştır. Bu sonuç ortak trend hipotezi açısından olumludur çünkü müdahale yoğunluğu yüksek ve düşük olan grupların şok öncesi benzer oldukları anlamına gelmektedir. 2016 ve sonrası katsayılar pozitif ve 2017 hariç istatistiki olarak anlamlıdır. Bu ve sonraki tüm şekillerde anlamlılık için yüzde 5 güven aralığı kullanılmıştır. 2016 yılına ait katsayıyı ele alalım, katsayının nokta tahmini 0,4’tür. Müdahale yoğunluğu değişkeni 1 birim arttığı zaman AÜ artışından beklenen etkidir bu. Z’de 1 birimlik artış DÜ oranının (müdahale yoğunluğu) yüzde 0’dan yüzde 100 çıkması anlamına geliyor, çünkü veride Z 0 ile 1 arasında değerler alıyor. Daha önce demografik gruplar ve sektörler için yaptığımız analizde DÜ için en yüksek grup ile en düşük arasında 50 yüzde puan olduğunu hesaplamıştık. Bu da DÜ farkı için makul üst sınırın 50 yüzde puan yani 0,5 birimlik kadar olduğunu göstermektedir. İşgücüne katılım denklemi için katsayı 0,04 olduğu için düşük ücret oranında 0,5 birimlik bir fark işgücüne katılım oranında  $0,04 * 0,5 = 0,02$  birimlik bir değişim anlamına geliyor. İşgücüne katılım oranı da DÜ gibi 0 ile 1 arasında değerler aldığı için 0,02 birim 2 yüzde puan anlamına gelmektedir. Bu da görece düşük sayılır.

Şekil 2.2 erkekler için işgücüne katılım denklemini tahmin etmektedir. Hiçbir çarpım değişkeni istatistiki olarak anlamlı çıkmamıştır. Kadınlardan farklı olarak erkekler için AÜ artışı bir etki yaratmamıştır.

Diğer bir seçenek de “geçen sene bir işte çalışanlar” örneğine odaklanmaktır. Geçen sene çalışan insanlar eğer AÜ arttığı için işini kaybetmiş olabileceği gibi AÜ arttığı için iş arıyor olabilir. Bu sebeple bazı analizleri geçen sene bir işte çalışanlar örneği üzerinden yapmakta yarar olduğunu düşünüyoruz. Şekil 2.3 “geçen sene bir işte çalışanlar” kadınların bu içinde bulunulan sene işgücüne katılım oranını incelemektedir. Sonuçlar, asgari ücret artışından çok etkilenen bölgelerde işgücüne katılımın daha yüksek olacağı yönündedir.

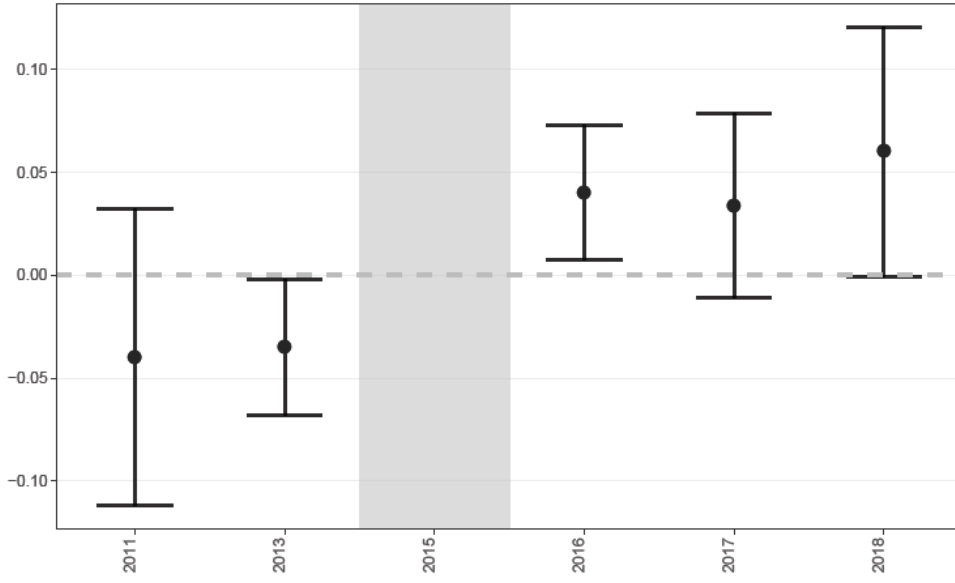


Şekil 2.4 ve Şekil 2.5 sırası ile erkekler ve kadınlar için toplam istihdama olan etkileri araştırmaktadır. Her iki durumda da etki istatistiki olarak anlamsız çıkmıştır. Geçen sene bir işte çalışan erkelerin verisi ile aynı regresyonu yaptığımızda bu sefer istihdam üzerinde ve negatif bir etki buluyoruz (bkz. Şekil 2.6) ama paralel trend hipotezinin sağlanmadığında dair güçlü şüphelerin olduğunu da not etmemiz gerekir.

Şekil 2.7 ve Şekil 2.8 kayıtlı ve kayıt dışı sektörlerde çalışılan saat değişimlerini incelemektedir. Kadın ve erkek sonuçları benzer olduğu için toplam sonuçlar raporlamıştır sadece. Buna göre her ikisinde de tahmin edilen katsayılar istatistiki olarak anlamlı olma anlamında ikna edici olmaktan uzaktır. Bununla birlikte kayıtlı çalışan kimseler için asgari ücret artışının çalışma saatlerini bir miktar azalttığı söylenebilir. Bu noktada okuyucularımıza bir uyarı yapmamız gerekiyor. Ücretli ve kayıtlı çalışanlar için çalışılan saatlerin azaldığını, ücretli ve kayıt dışı çalışanlar için çalışılan saatlerin arttığını düşünelim (Şekil 2.7 ve Şekil 2.8’de olduğu gibi). Bu iki şekilde olabilir. İlk olarak, ücretli ve kayıtlı çalışanlar içinden asgari ücret şoku ile yüksek çalışma saatlerine sahip olan görece beceri seviyesi düşük kimseler mevcut işlerini bırakarak kayıt dışı işlerde çalışabilirler. İşlerini koruyan kayıtlı çalışanlar daha önce çalıştıkları kadar çalışmaya devam etseler bile, grubun çok çalışanları ayrıldığı için grubun ortalama çalışma saati otomatik olarak düşecektir. Eğer kayıt dışı çalışmaya başlayanlar yeni geldikleri işlerde ortalamanın üzerinde çalışma saatlerine sahip iseler kayıt dışı işlerde de ortalama çalışma saatleri artabilir. Tabii regresyon sonuçları ortalamada neler olduğunu yansıtabilir ancak, daha zengin bir analiz için sadece ortalamaya değil tüm dağılıma bakmak gerekir (bkz. Bölüm 4).

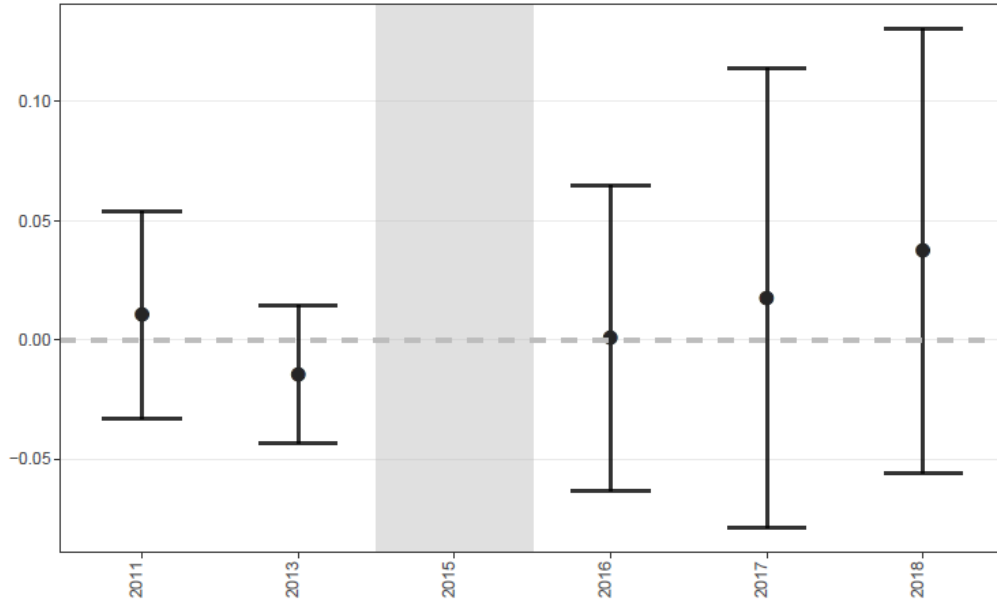
Şekil 2.9 ve Şekil 2.10 kayıt dışı çalışma olasılığının asgari ücret artışından ne kadar etkilendiğini analiz etmektedir. Buna göre erkekler (Şekil 2.9 ) için bir etki yokken kadınlar (Şekil 2.10) için çarpıcı şekilde kayıt dışı çalışmanın azaldığı yönünde bir sonuca ulaşılmıştır. Fakat yine, paralel trend hipotezine dair kuşkuvar mevcut olduğu için bu sonuca da ihtiyatlı yaklaşmak gerekir.

**Şekil 2.1 İşgücüne katılım oranı: Kadın**



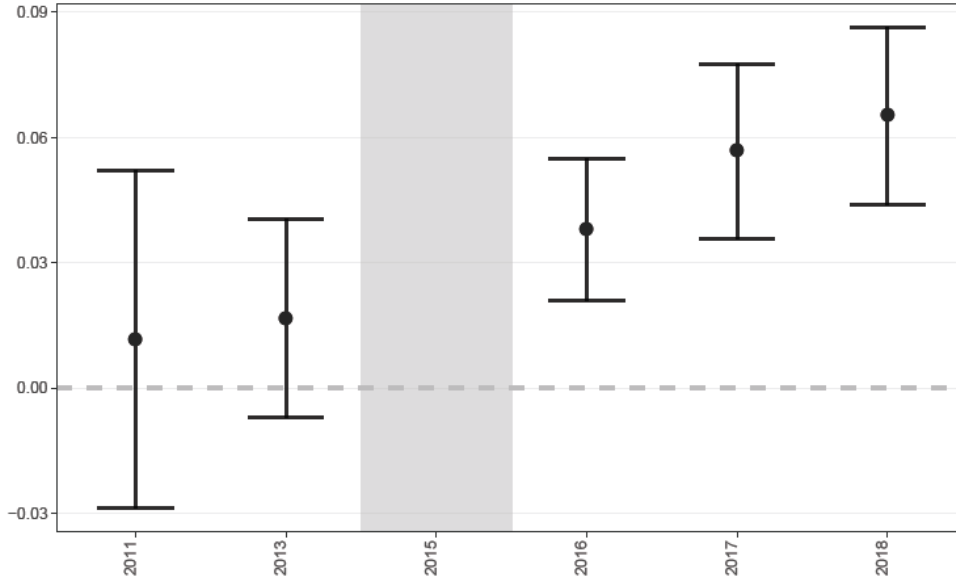
Kaynak: TÜİK HİA, yazarların hesaplamaları.

**Şekil 2.2 İşgücüne katılım oranı: Erkek**



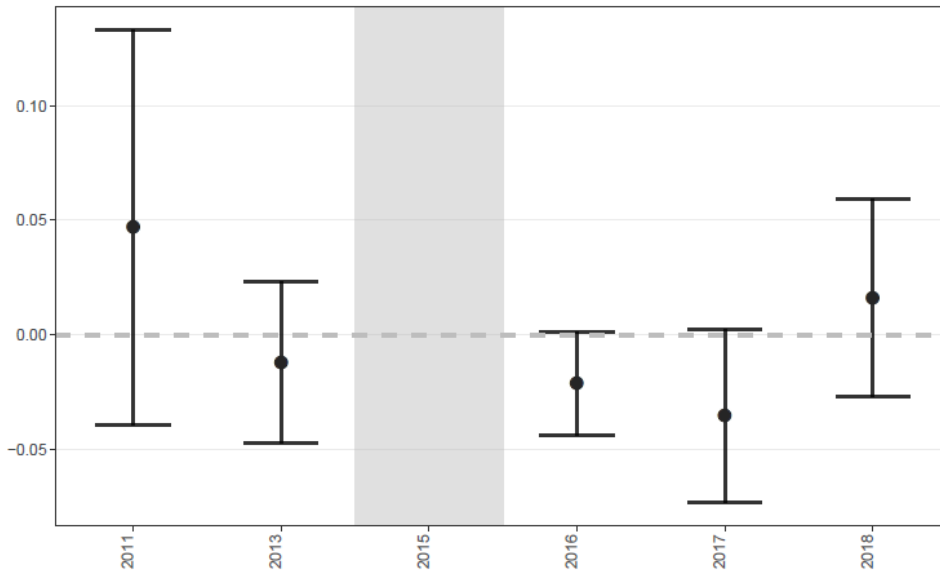
Kaynak: TÜİK HİA, yazarların hesaplamaları.

**Şekil 2.3 İşgücüne katılım oranı: Kadın (bir önceki sene bir işte çalışanlar)**



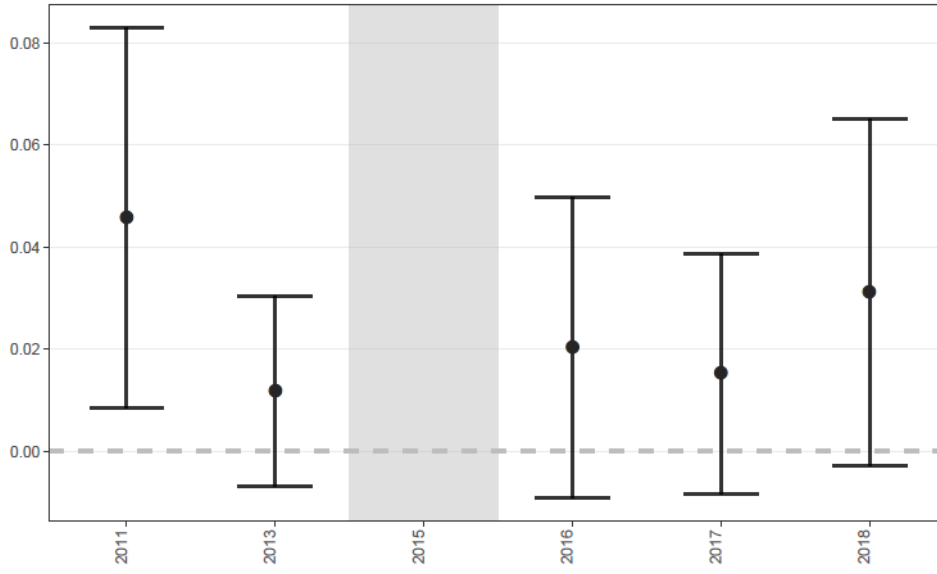
Kaynak: TÜİK HİA, yazarların hesaplamaları.

**2.4 İstihdam: Erkek (kayıtlı)**



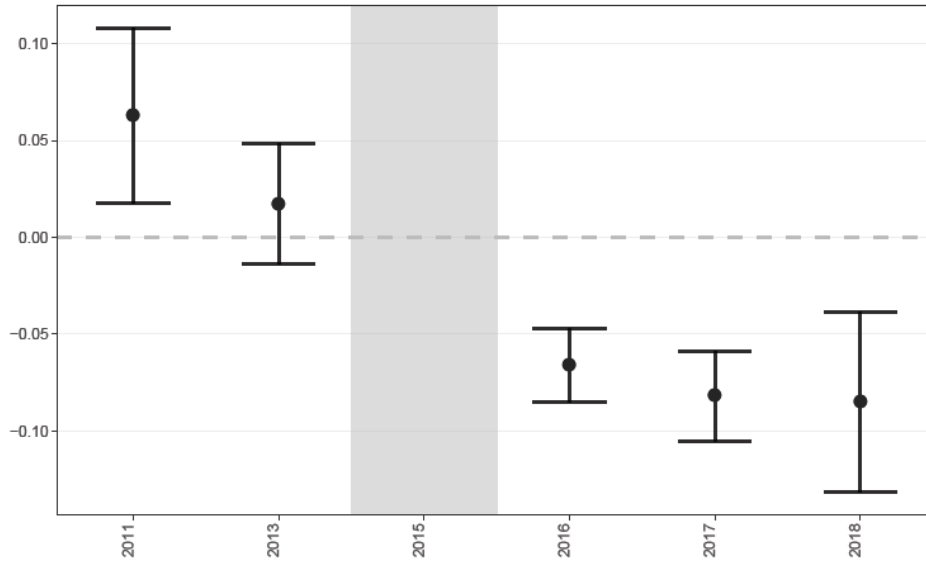
Kaynak: TÜİK HİA, yazarların hesaplamaları.

## 2.5 İstihdam: Kadın (kayıtlı)



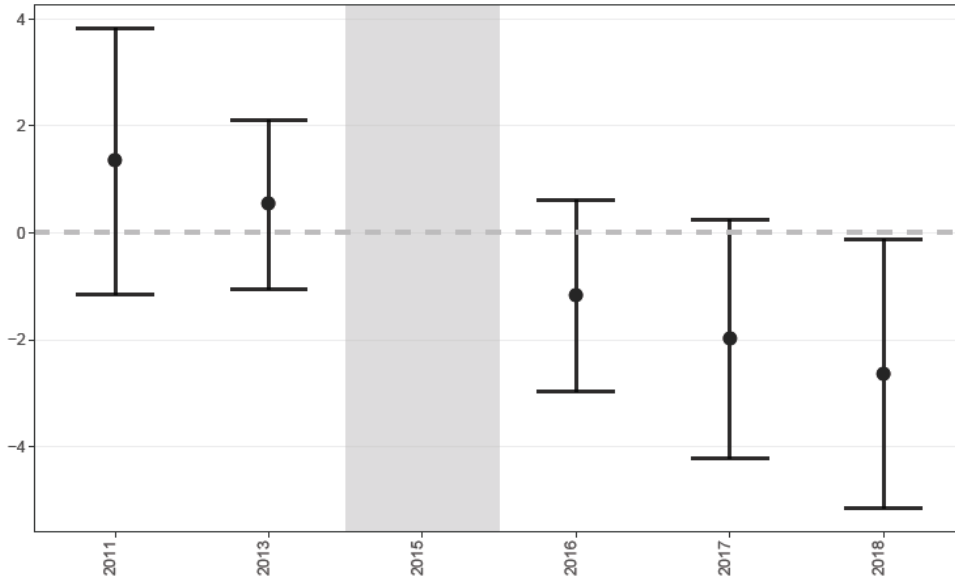
Kaynak: TÜİK HİA, yazarların hesaplamaları.

## 2.6 İstihdam: Erkek (bir önceki sene bir işte çalışanlar)



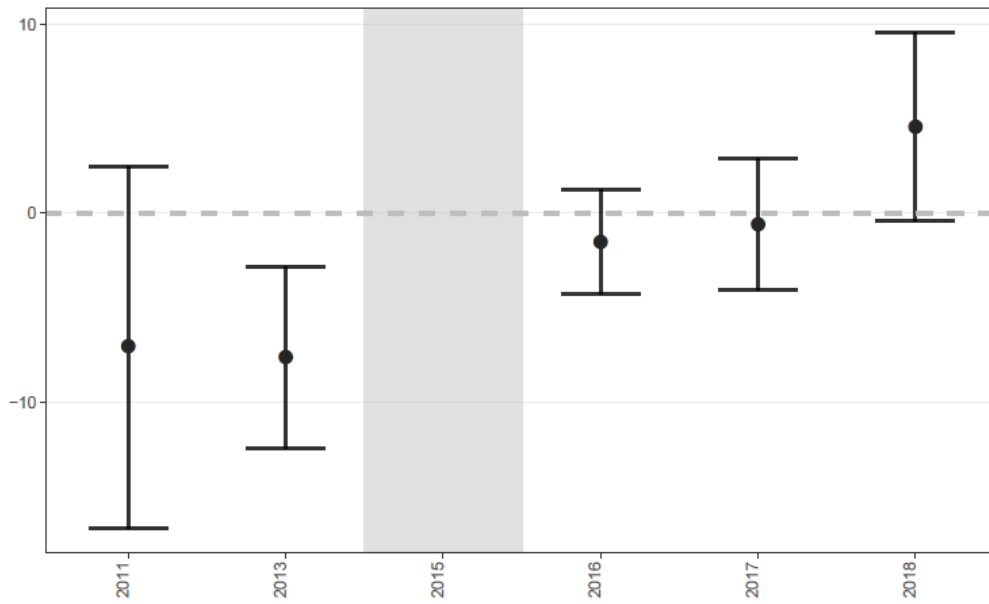
Kaynak: TÜİK HİA, yazarların hesaplamaları.

## 2.7 Çalışılan saatler : Kayıtlı çalışanlar



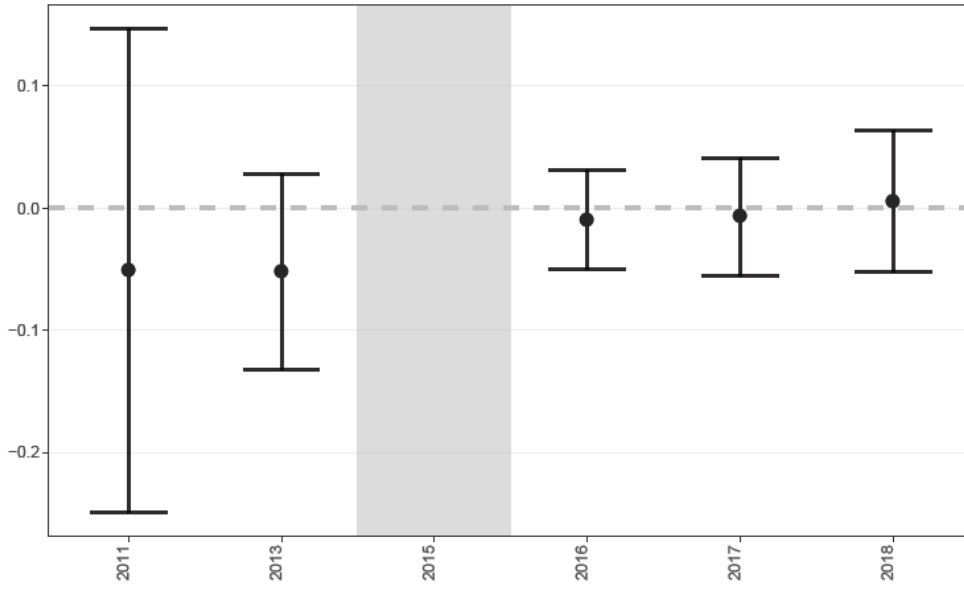
Kaynak: TÜİK HİA, yazarların hesaplamaları.

## 2.8 Çalışılan saatler : Kayıt dışı çalışanlar

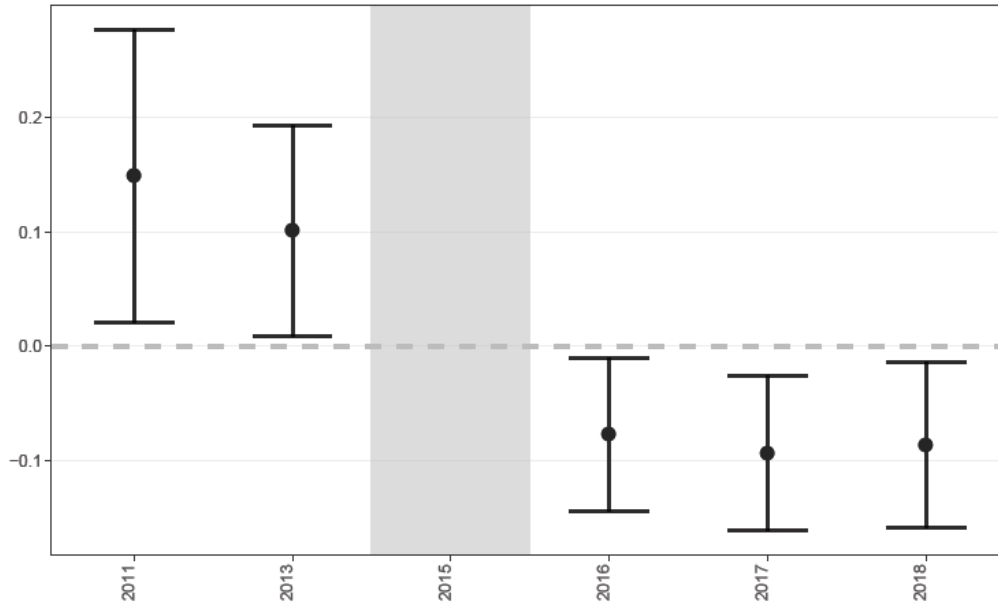


Kaynak: TÜİK HİA, yazarların hesaplamaları.

## 2.9 Kayıt dışı çalışma olasılığı (Erkek)

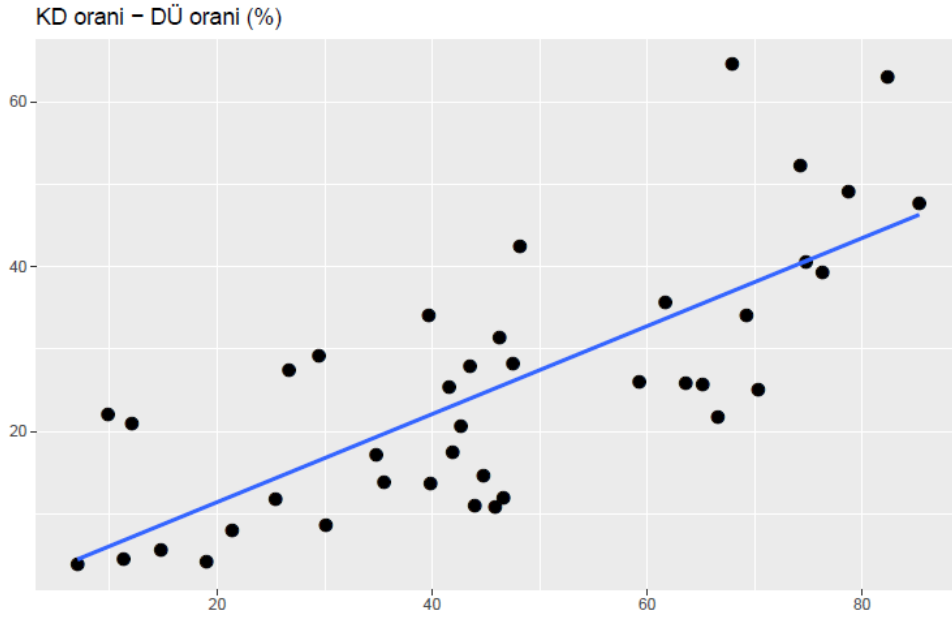


## 2.10 Kayıt dışı çalışma olasılığı (Kadın)



Kaynak: TÜİK HİA, yazarların hesaplamaları.

## 2.11 KD oranı – DÜ oranı (2005-2018 ortalaması)



Kaynak: TÜİK HİA, yazarların hesaplamaları. Not: Her nokta bir demografik grubu temsil etmektedir.

Yatay eksen de DÜ oranı, düşey eksen de KD çalışma oranı bulunmaktadır.

### Bölüm 3: Asgari ücretin ücret dağılımına olan etkileri

İktisat literatüründe düşük ücretleri belirleyen temel olarak iki mekanizmadan bahsedilir. Bu mekanizmalar en genel hatlarıyla toplu pazarlık ve asgari ücret belirlenimidir. Türkiye’de en genel haliyle asgari ücretin en temel referans ücret şeklinde algılandığını ve ücret dağılımı önemli ölçüde etkilediğini biliyoruz. Bu bağlamda merak edilen konu AÜ artışlarının kayıt dışı düşük ücretle çalışanlar ve AÜ üstü ücretle (genellikle kayıtlı olarak) çalışanlar açısından ne derece belirleyici olduğudur. Bunu AÜ artışlarının yayılım etkisi olarak adlandıracağız. Bu etkiyi ölçmek için AÜ artışları öncesi ve sonrası ücret dağılımlarını kıyaslayacağız. Bu kıyaslama birkaç şekilde yapılabilir. AÜ artışlarının yayılım etkisini ölçmek için bizim tercih ettiğimiz yaklaşım “*yüzdeler dilim ücret artışları*”dır. Seçilen iki yıl arasında her bir yüzdeler dilimi ücret artışının hesaplanarak kıyaslanması söz konusudur.

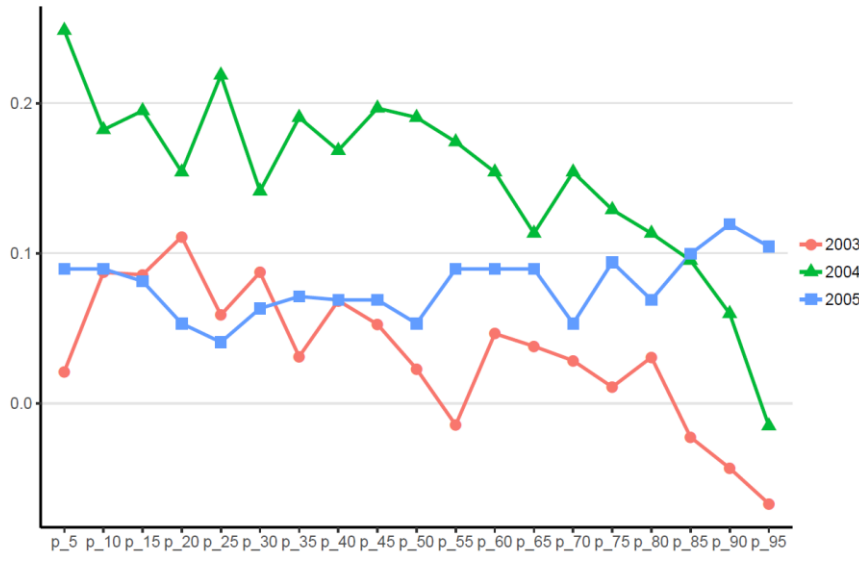
Türkiye’deki AÜ artışları referans ücret argümanı sınamak için iyi bir deney imkanı sunmaktadır. AÜ’te şok artışların yaşandığı iki yılı (2004 ve 2016) kıyaslamak için yüzde beşlik ücret dilimlerinde ne tür değişimler olduğunu inceleyeceğiz (Şekil 3.1 ve 3.2). AÜ artışının yaşandığı yıllara baktığımızda düşük ücret dilimlerinde yüzde yirmilere varan çok önemli artışlar meydana geldiğini gözlemliyoruz. Hatta bu artışların ortanca ücret (P50) dilimini aşan bir şekil yayıldığını gözlemleyebiliyoruz.<sup>10</sup> Elimizde iki asgari ücret artış dönemi olması bize genel olarak Türkiye’deki ücret yapısının nasıl tepki verdiğini göstermesi açısından önemlidir. 2004 yılının ardından uzun bir süre geçmesine rağmen neredeyse benzer artış oranına (reel %20 civarı), ücret dağılımı benzer bir tepki vermiştir. Bu taşma etkisinin bir tür ücret endekslemesi yoluyla hareket ettiğini ve toplu pazarlıkların yerine geçtiğini varsayabiliriz. Aynı zamanda asgari ücretin medyan ücrete oranının 0,74 olduğu ve kayıtlı olmayan işlerin oransal olarak düşük olmadığı düşünüldüğünde AÜ’ün ücret dağılımında yaygın etkisi daha açıklanabilir hale gelmektedir.

---

<sup>10</sup> Kamu sektöründe ücret belirleniminin toplu pazarlık gibi farklı dinamiklerden etkilenmesinden dolayı genel olarak ücret eşitsizliklerini sadece özel sektör ücretlerini dahil ederek analiz ediyoruz.

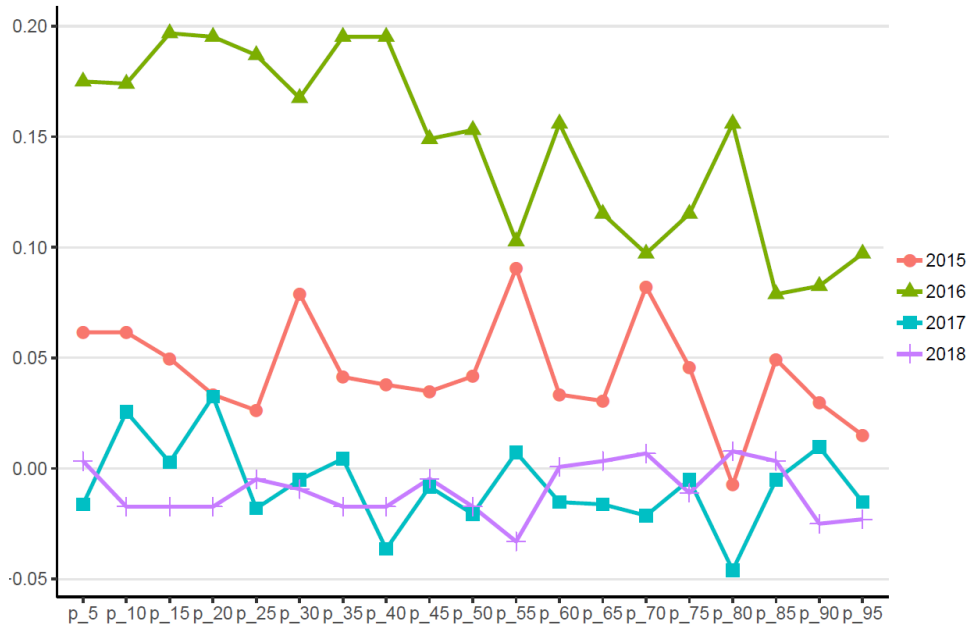


Şekil 3.1. AÜ'in yayılım etkisi: 2004 AÜ artışı



Kaynak: TÜİK, Hane halkı işgücü anketleri, yazarların hesaplamaları

Şekil 3.2. AÜ'in yayılım etkisi: 2016 AÜ artışı



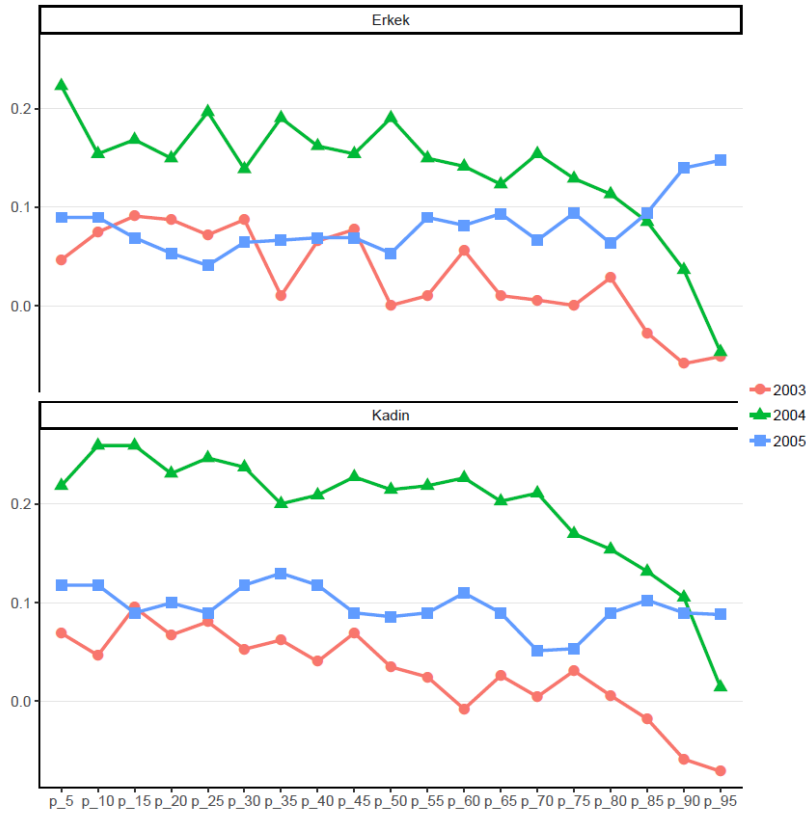
Kaynak: TÜİK, Hane halkı işgücü anketleri, yazarların hesaplamaları

Burada belirtmek gerekir ki 2004 ve 2016 yılında gerçekleşen yüksek AÜ artışları pek çok farklı mekanizmayı tetiklemekte ve ücret dağılımları bunların nihai halini göstermektedir. Örneğin artıştan

dolayı bazı işlerin yok olması veya artıştan dolayı işgücü arzında ortaya çıkabilecek değişiklikler daha detaylı bir şekilde analiz edilmelidir. Bakış ve Polat (2015) çalışması 2004 yılındaki artışta, diğer etkiler kontrol edildiğinde net bir AÜ etkisinin olduğunu ortaya koymaktadır. 2016 yılı içinde benzer şekilde daha detaylı ayrıştırma yöntemlerinin kullanılması gerekmektedir. Vurgulamak gerekir ki, kısa dönemde işgücünün kompozisyonundaki değişim sınırlı olmakta ve fiyat (nominal) etkisi baskın çıkmaktadır.

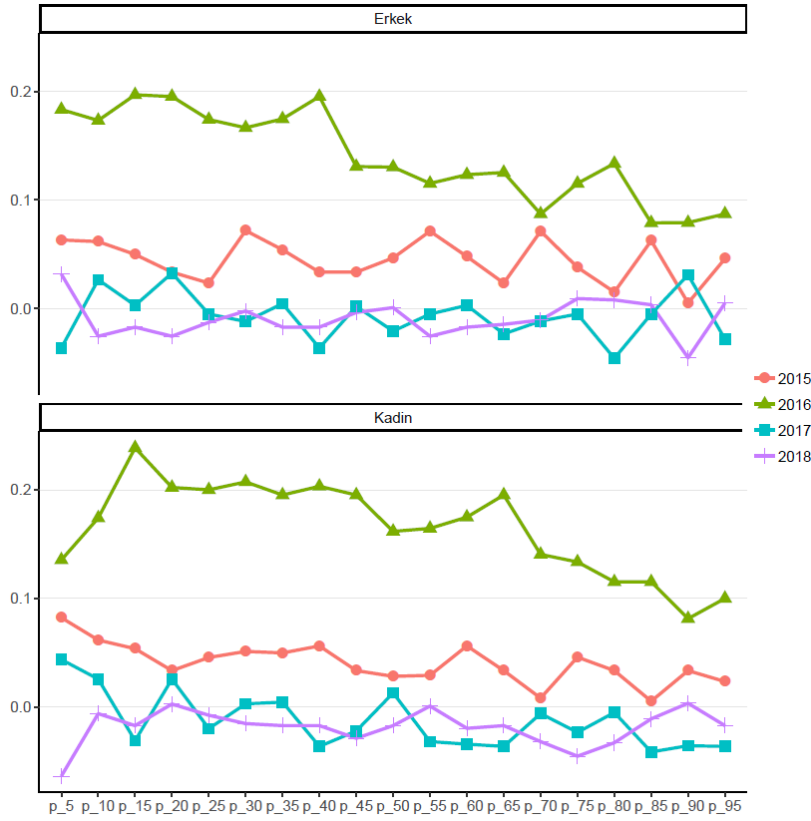
Cinsiyet bağlamında bir değerlendirme yaptığımızda (Şekil 3.3 ve 3.4) bu iki AÜ artışının olduğu dönemde de kadınlarda etki daha fazla görüyoruz. AÜ etkisinin neredeyse yedinci ondalık dilimden sonra sönümlenmeye başlamaktadır. Bunun bir nedeni en alt ücret dilimlerinde daha fazla kadın çalışan bulunmasıdır. Kadın ücret dağılımı eğitim ve sektörel dağılım açısından erkek ücret dağılımından oldukça farklı olması bu etkiyi ortaya çıkarmaktadır. Yine burada belirtmek gerekir ki farklı dönemlerde ve konjunktürde olmalarına rağmen cinsiyet ayrımında benzer sonuçların ortaya çıkması işgücü piyasasındaki temel yapının çok değişmediğini ortaya koymaktadır. Lemieux ve diğerleri (1996) ABD için yaptıkları çalışmada kadın ücret dağılımı için benzer sonuçlara ulaşmışlardır. AÜ ücret artışları kadın ücret eşitsizliği üzerinde ciddi olarak düzeltici bir etki yapmaktadır.

**Şekil 3.3. AÜ'nün yayılım etkisinin: 2004 AÜ artışının kadın ve erkek ücretlerine etkisi**



Kaynak: TÜİK, Hane halkı işgücü anketleri, yazarların hesaplamaları

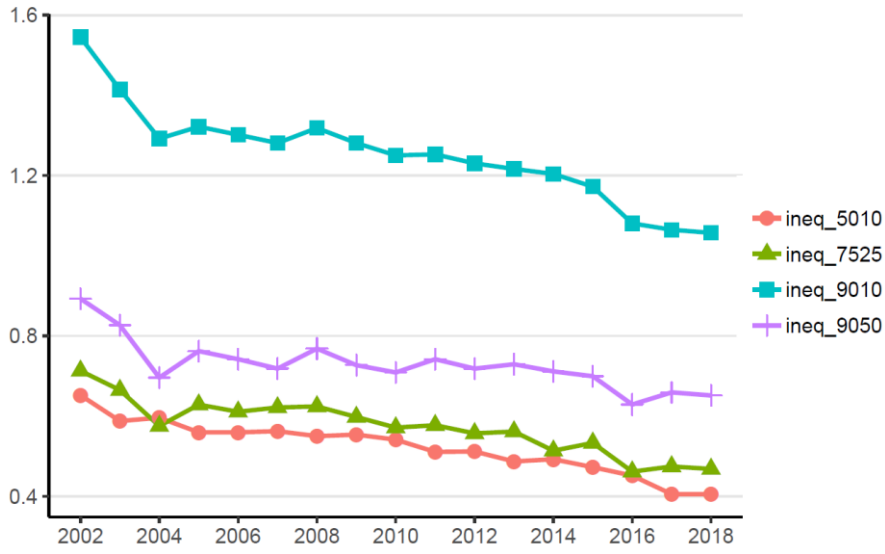
Şekil 3.4. AÜ'nün yayılım etkisinin: 2016 AÜ artışının kadın ve erkek ücretlerine etkisi



Kaynak: TÜİK, Hane halkı işgücü anketleri, yazarların hesaplamaları

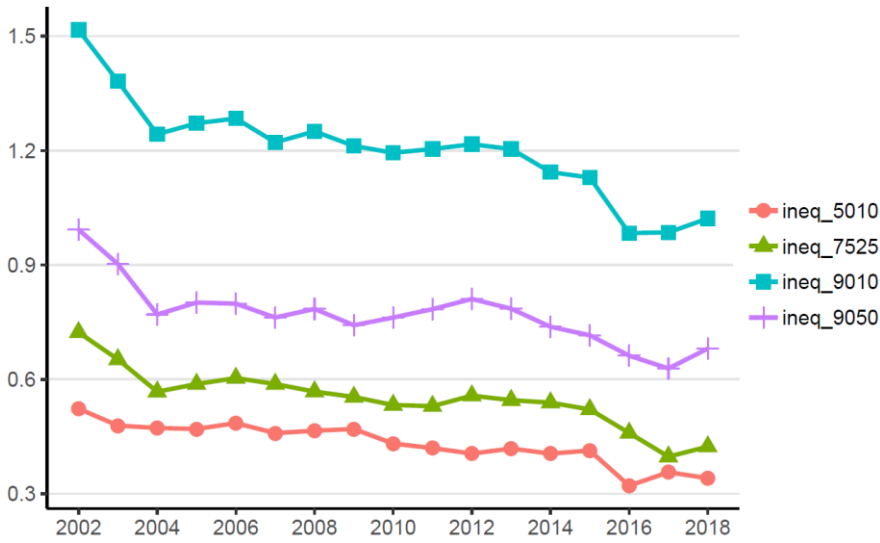
Özel sektör ücret dağılımını dikkate alarak oluşturulan eşitsizlik ölçülerinin seyrine bakıldığında AÜ'nün arttığı yıllarda ücret eşitsizliğinin düşük ücretliler lehine azaldığını gözlemliyoruz (Şekil 3.5). Özellikle 2004 yılında bu etki çok açık bir şekilde en düşük ondalık (P10) dilimdeki ücretleri en üst ondalık dilime (P90) yakınlaştırmış, hatta medyan ücretlerin de üste dilimlerle olan mesafesini azaltmıştır. Şekil 3.6'da aynı eşitsizlik ölçüleri sadece kayıtlı ücretler için verilmiştir. Kayıtlı sektörde AÜ'nün arttığı yıllarda etki daha net bir şekilde gözükmetedir. Özellikle dikkat çekici olan 2016 yılındaki artışta en düşük ondalık dilimle medyan ücretler arasındaki farkın da belirgin bir şekilde azalmış.

Şekil 3.5. Ücret dağılımı eşitsizlik ölçüleri (Özel Sektör)



Kaynak: TÜİK, Hane halkı işgücü anketleri, yazarların hesaplamaları

Şekil 3.6. Ücret dağılımı eşitsizlik ölçüleri (Özel Sektör - Kayıtlı)

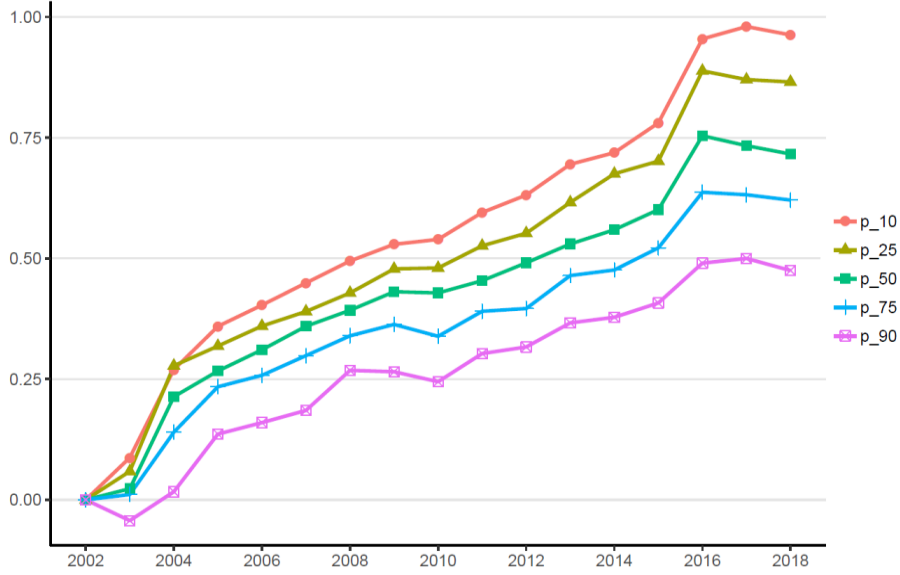


Kaynak: TÜİK, Hane halkı işgücü anketleri, yazarların hesaplamaları

2004-2018 dönemi içerisinde AÜ artışları genel tüketici fiyat artışlarının altında kalmamış, neredeyse her yıl bir ücret endekslemesi şeklinde sürekli hale gelmiştir. Bu endekslemenin eşitsizlikler üzerinde azaltıcı bir etki bıraktığına kuşku yoktur. ABD üzerine yapılan çalışmalar asgari ücretin artmadığı dönemlerde eşitsizliklerin arttığını ve reel anlamda düşük ücretlerin gerilediğini ortaya

koymuştur.(Autor ve diğerleri, 2016; Freeman and Katz, 1995). Türkiye’de sürekli hale gelen AÜ artışlarının etkisini ücret dilimlerinin reel artışlarının seyrini izleyerek anlamak mümkündür.

**Şekil 3.7 Ücret dilimlerindeki reel artışlar (Özel sektör, 2002-2018)**



Kaynak: TÜİK, Hane halkı işgücü anketleri, yazarların hesaplamaları

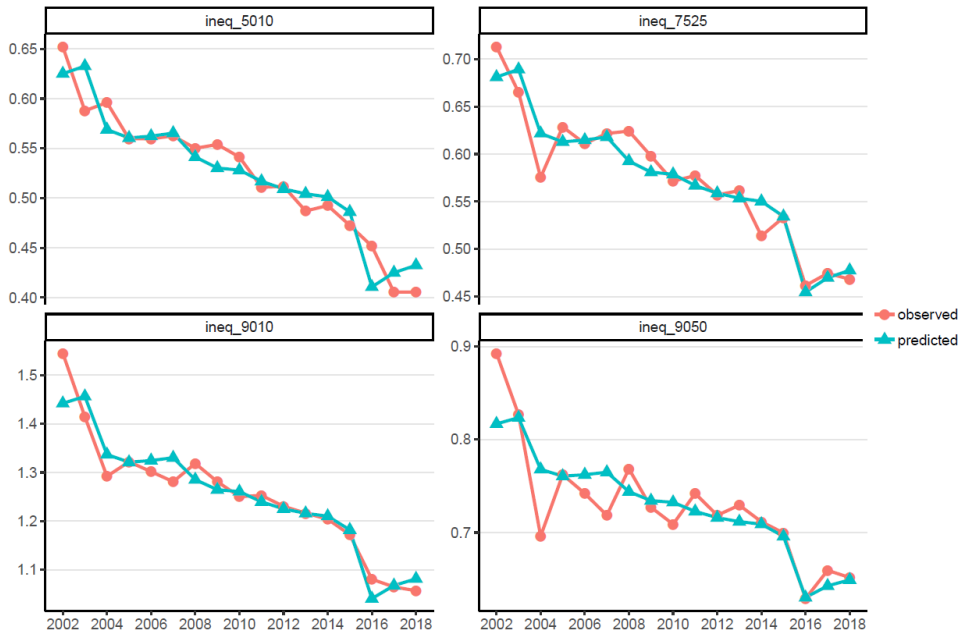
Şekil 3.7’te görüldüğü üzere bütün dönem boyunca en düşük ücret dilimleri en yüksek reel ücret kazanımlarını elde etmiş durumdadır. Bu dönemde AÜ artışlarının yaşandığı yıllarda belirgin bir şekilde reel ücret etkisi gözükmemektedir. Bu etki üst yüzdelik dilimlere çıkıldıkça azalmaktadır. En düşük ondalık ücret dilimindekiler son 17 sene içinde reel olarak neredeyse %100 artış elde etmişlerdir. 2016 yılındaki AÜ artışının ardından reel ücretlerde bir durağanlık hatta 2018 yılı için neredeyse her ücret diliminde reel kayıp gözlenmektedir. Bunun 2016’daki AÜ artışı ile ne kadar ilintili olduğu tam olarak açık değildir. Dolayısıyla özellikle medyan gelir ve 25inci gelir dilimleri arasında reel ücret kazanımlarının bir kısmının son iki yılda kaybedildiğini söyleyebiliriz.

Ücret eşitsizliklerinin analiz etmekte kullanılan bir diğer yöntem de AÜ artışlarının sürekliliğinin dağılımdaki etkisine bakmaktır. Yukarıda yapmış olduğumuz analiz AÜ sıçramalarının ve şoklarının etkilerini dikkate almak yönünde olmuştur. Hâlbuki AÜ bir ücret endekslemesi olarak ortaya çıkarıyorsa, bu etkiler bütün bir dönem içinde dağılım üzerinde kendini göstermelidir. Diğer bir ifade ile eğer AÜ, işgücü piyasasında referans ücret olarak değerlendiriliyorsa her bir yılda belirlenimde oluşabilecek hareketin – aşağı veya yukarı yönlü - dağılımda bir yansıması olmalıdır. Aksi takdirde sadece

sıçramaların veya şokların dağılımda etkisi olduğunu varsaymalıyız. AÜ'in sadece çok yüksek artışlarla sınırlı kalan bir mekanizma olup olmadığı ölçebilmek için ücret eşitsizliklerinin AÜ tarafından ne kadar doğru kestirilebildiğini ve tahmin edilebildiğini anlamaya çalışıyoruz. Bir yöntem olarak tarif edersek eşitsizlik ölçülerini AÜ'in ne ölçüde tahmin ettiğini regresyon analizi yoluyla belirliyoruz.

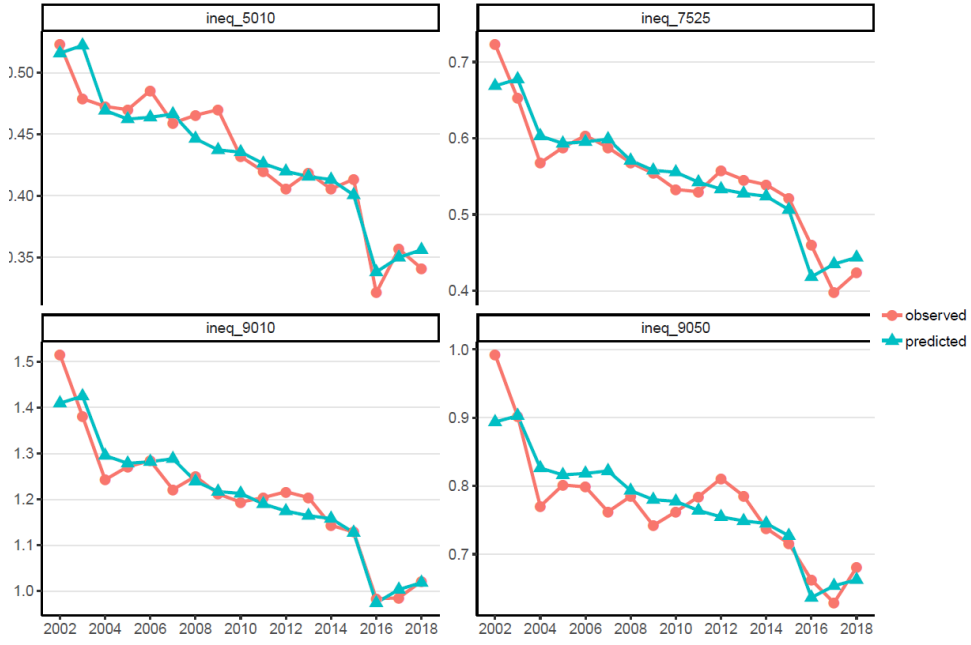
Şekil 3.8 ve 3.9 gözlemlenen eşitsizlik ölçüleriyle, regresyon yoluyla tahmin edilen hareketlerin seyrini vermektedir. Şekil 3.8 özel sektörü, Şekil 3.9 ise özel sektör kayıtlı kesimindeki çalışanları dikkate alarak oluşturulmuştur. Bütün dönem içindeki AÜ hareketi eşitsizlik ölçüleri oldukça yakın bir şekilde tahmin etmektedir. P90/P50 oranı kısmen küçük farklılıklar gösterse de AÜ dağılımdaki ücretlerin birbirleri arasındaki mesafeyi her dönemde etkileme gücüne sahip olduğu gözükmemektedir. Çok yalın bir şekilde ifade etmek gerekirse Türkiye'de AÜ bir referans ücret, bir çapa olarak ücret yapısı üzerinde o kadar etkilidir ki sadece AÜ'in reel artış veya azalışına bakarak eşitsizliklerin nasıl evrileceğini tahmin edebiliriz.

**Şekil 3.8 Eşitsizlik ölçüleri ve AÜ artışlarının seyri (Özel sektör, 2002-2018)**



Kaynak: TÜİK, Hane halkı işgücü anketleri, yazarların hesaplamaları

Şekil 3.8 Eşitsizlik ölçüleri ve AÜ artışlarının seyri (Özel sektör - Kayıtlı, 2002-2018)



Kaynak: TÜİK, Hane halkı işgücü anketleri, yazarların hesaplamaları

## Bölüm 4: Saatlik asgari ücret: üstünlükleri ve zorlukları

### Saatlik ve aylık asgari ücret: Farkları, avantajları, dezavantajları

Asgari ücret saatlik, günlük, haftalık veya aylık olarak belirlenebilir. Hatta bazı ülkelerde saatlik, günlük veya aylık asgari ücretler bir arada bulunabilir (örneğin: Fransa, Hollanda, Lüksemburg, Tayvan, Uruguay). Anglo-Sakson ülkelerde genel olarak saatlik asgari ücret mevcuttur. Diğer gelişmiş ülkelerde asgari ücret saatlik olabildiği gibi aylık asgari ücret de oldukça yaygındır. Gelişmekte olan ülkelerde ise aylık veya günlük asgari ücret daha sık kullanılmaktadır.

Asgari ücretin saatlik veya aylık belirlenmesinin avantajlı ve dezavantajlı tarafları vardır. Saatlik asgari ücret özellikle düzensiz ve kısmi zamanlı işlerde çalışan kişilerin çok düşük ücretlerle çalışmasını engellemekte, düzenli ve tam zamanlı işlerde çalışan kişilerle eşit muamele görmesini kolaylaştırmaktadır. Ayrıca daha önce de belirtildiği gibi gelişmiş ülkelerde asgari ücretliler büyük ölçüde geçici işlerde çalışan gençler ve kısmi zamanlı çalışanlardan oluştuğu için saatlik asgari ücret bu tür işlerin yapısına özellikle uygundur. Kısmi zamanlı işlerin yaygınlaşmasının uzun saatler çalışmak istemeyen kişilerin, özellikle kadınlar ve gençlerin, işgücüne katılımını kolaylaştırdığı da bilinmektedir. Ücretlerin saatlik belirlenmesi firmalara iş organizasyonlarında esneklik sağlayabilir ve bu tür işlerin yaygınlaşmasını kolaylaştırabilir. Bununla birlikte tam zamanlı işlerde saatlik ücretlerle çalışanlar için çalışma sürelerini garanti altına alan kontratlar yoksa çalışma saatlerinde meydana gelecek dalgalanmalar işçilerin gelirlerinin düzensiz bir şekilde değişimini de beraberinde getirecektir. Dolayısıyla çalışanlar için aylık ücretin saatlik ücrete göre önemli bir avantajı gelirden dalgalanmaları önlemesidir. Ayrıca saatlik ücretlerle çalışanların yıllık ücretli izin ve bazı diğer ek haklardan yararlanamaması söz konusudur.

Eğer ücret aylık veya günlük belirleniyorsa bu ücret tam zamanlı bir çalışanın normal düzenli saatlerine karşılık ödenen ücret olarak kabul edilmektedir. Normal süreyi geçen çalışma için fazla mesai ücreti ödenmesi gerekmektedir.<sup>11</sup> Prensipte çalışma saatlerinin yasal sınırların içerisinde ve düzenli olduğu tam zamanlı işlerde asgari ücretin saatlik veya aylık olması bir fark yaratmayacaktır. Başka bir ifadeyle hem çalışma saatleri hem de asgari ücretle ilgili düzenlemelere tam riayet edildiği durumda ücretin saatlik veya aylık olması arasında çalışma koşulları ve gelir arasında bir fark yoktur. Ancak pratikte durum her zaman bu şekilde gerçekleşmeyebilir. İşin normal çalışma süresi yasal sınırları geçiyorsa ve

---

<sup>11</sup> Belirli işler için istisnalar olabilir. Örneğim ABD’de muaf (“*exempt*”) kategorisinde yer alan ulaştırma, basın gibi bazı sektörlerdeki özel tanımlı işlerde işveren çalışana fazla mesai için ücret ödemek zorunda değildir.

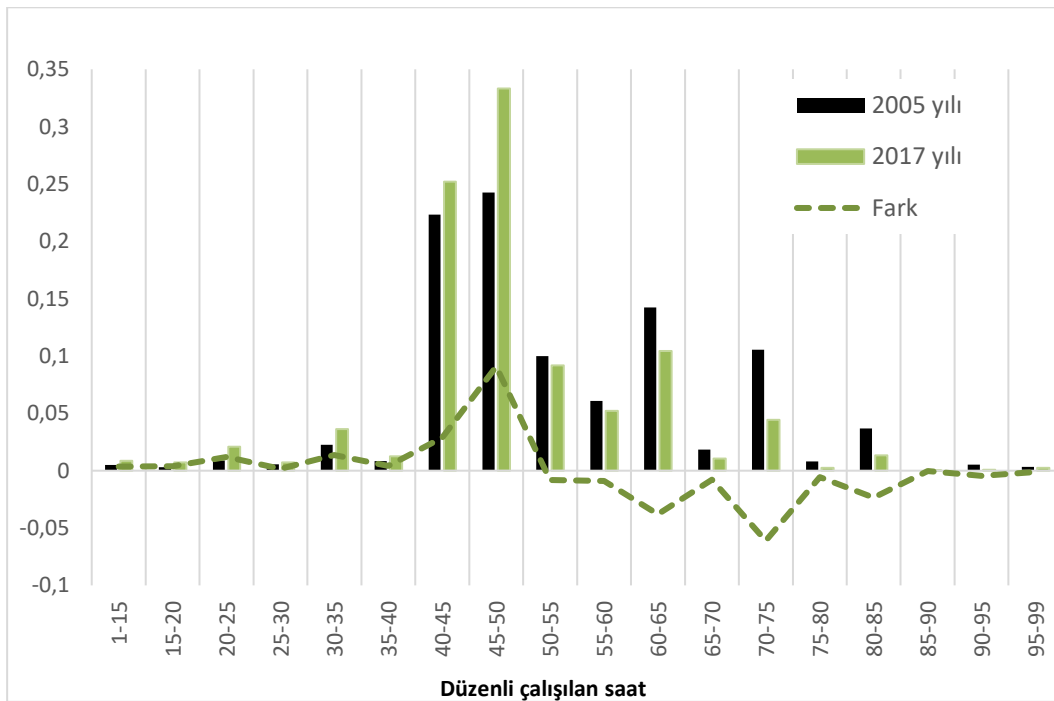


bu saatler için ek ödeme gerçekleştirilmiyorsa, bu aylık ücret değişmese de saatlik ücretin düşmesi anlamına gelecektir.

#### Türkiye’de çalışma saatleri, aylık ve saatlik asgari ücret:

Türkiye’de ortalama çalışma süreleri yasal sürenin üzerindedir ve geniş bir aralıkta dağılmaktadır. TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketlerine göre 2017 yılında haftalık ortalama çalışma süresi tüm çalışanlar için 46,4 saat, tarım dışı çalışanlar için 47,9 saat, tarım dışı özel sektör ücretli çalışanlar için 49,4 saattir. Aynı yıl için OECD ülkeleri ortalaması 36,6 saattir ve Türkiye OECD içerisinde en yüksek ortalama çalışma saatlerine sahip olan ülkedir.

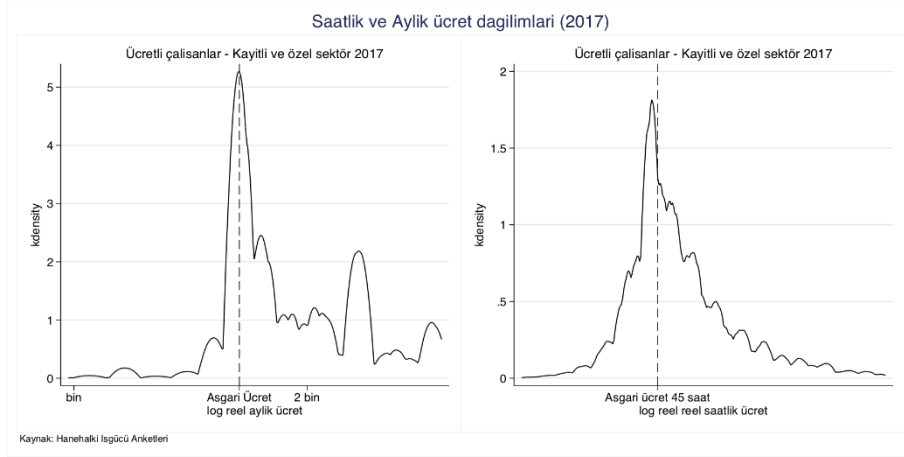
#### Şekil 4.1. Düzenli Haftalık Çalışılan Saatler – Tarım Dışı Ücretli Çalışanlar



Kaynak: TÜİK, Hane halkı işgücü anketleri, yazarların hesaplamaları

Şekil 4.1. 2005 ve 2017 yılları için tarım dışında özel sektör ücretli çalışanların düzenli haftalık çalışılan saatlerini göstermektedir. Her ne kadar ekstrem saatler çalışanların oranının azalmasıyla ortalama çalışılan süre düşüyor olsa da 2017 yılında ücretlilerin üçte ikisi 45 saatin üzerinde çalışmakta, 60 saat ve üzeri çalışanlar toplamın yüzde 15’ini aşmaktadır. Bununla birlikte birçok çalışan fazla mesai için ilave bir ödeme almamaktadır. Dolayısıyla aynı aylık asgari ücreti alan iki işçi çalışma saatlerinin aynı olmaması sebebiyle saatlik olarak çok farklı ücretlerle çalışıyor olabilir. Bu durum aylık ve saatlik ücretlerin dağılımına bakıldığında çok net olarak ortaya çıkıyor. Şekil 4.2 özel sektör kayıtlı çalışanların ücret dağılımını aylık ve saatlik olarak gösteriyor.

#### Şekil 4.2. Aylık ve Saatlik Ücret Dağılımı – Tarım Dışı – Özel Sektör – Kayıtlı Çalışanlar



Kaynak: TÜİK, Hane halkı işgücü anketleri, yazarların hesaplamaları

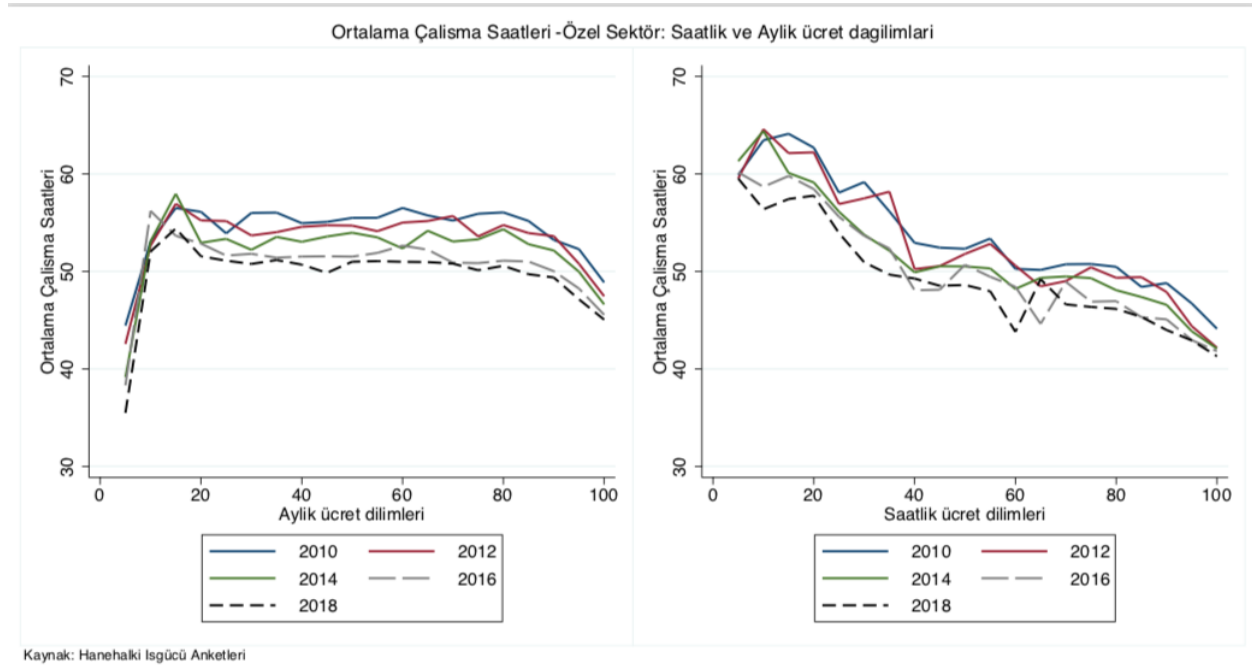
Aylık ücretlerin dağılımı asgari ücret başta olmak üzere ücretlerin birkaç değer etrafında yoğunlaştığını gösteriyor. Ücretlerin asgari ücret civarında tepe yapıyor olması asgari ücretin büyük ölçüde bağlayıcı olduğunu bize söylüyor. Bununla beraber toplam kayıtlı çalışanların yüzde 7'si asgari ücretten daha düşük ücretlerle çalışıyor. Saatlik ücretlerin dağılımı ise oldukça farklı bir duruma işaret ediyor. İlk olarak saatlik olarak asgari ücretin altında çalışan oranı çok büyük bir artışla yüzde 34'e yükseliyor. Yani çok sayıda işçi aylık asgari ücret seviyesinde veya üzerinde ücretlerle çalışırken uzun çalışma saatleri nedeniyle saatlik asgari ücretin altında çalışıyor ve saatlik asgari ücret aylık asgari ücret kadar bağlayıcı değil.<sup>12</sup> Çalışma süresi ile ilgili düzenlemelere uyulmuyor olması dolaylı bir şekilde asgari ücrete de riayet edilmediği anlamına geliyor.

Aylık ücret dağılımları üzerinden görmemizin mümkün olmadığı bir diğer önemli bulgu da saatlik ücretler düştükçe çalışma saatlerinin uzamasıdır. Şekil 4.3. aylık ve saatlik yüzdeler ücret dilimlerine göre özel

<sup>12</sup> Saatlik asgari ücret hesaplamak için normal haftalık çalışma süresi yasal çalışma saatinin üst limiti olan 45 saat kabul edilmiştir. 30 gün için hesaplandığında aylık 193 saat çalışma yasal süre olarak ortaya çıkmaktadır. Bu süre fazla mesai ücreti hesaplamasında kullanılan 225 saatten farklıdır. Haftalık 45 saatin altı güne yayılması ile günlük normal çalışma süresi 7,5 saat kabul edilip çalışılmayan yedinci gün için de 7,5 saat izin ücreti ödendiği varsayılarak 30 gün için 225 saat hesaplanmaktadır. Ancak TÜİK Hanehalkı İşgücü Anketlerinde kişiler fiili olarak çalıştıkları haftalık süreyi beyan etmektedir. Dolayısıyla 45 saat çalıştığını ifade eden birisi için aynı şekilde 1/6 oranında hafta tatili ilave edersek çalışma süresini 52,5 saat olarak düzeltmemiz gerekmektedir. Haftalık 45 saat ve üzeri tüm çalışanlara aynı şekilde haftalık 7,5 saatlik bir ilave yaparsak (aylık  $7,5 \times 30 / 7 = 32$  saat) tüm dağılımı sağa doğru kaydırmış olacağız ve sonuçlar 45 saat altı çalışanlar haricinde değişmeyecek. Aylık asgari ücreti kazandığı halde 45 saat altında çalışanlar da zaten saatlik asgari ücretin üzerinde kazanıyor oldukları için bu bulguyu etkilemeyecek.

sektör çalışanlarının haftalık çalışma saatlerini göstermektedir. Öncelikle yıllar arasındaki değişim daha önce belirttiğimiz gibi ortalama çalışma sürelerinin düzenli bir düşüş eğiliminde olduğunu ortaya koyuyor. Aylık ücret dilimlerine bakarsak yüzde 20'lik dilimle yüzde 80'lik dilim arasındaki tüm çalışanların ortalama çalışma süresinin çok yakın olduğunu söyleyebiliriz. Fakat saatlik ücret dilimleri bize bambaşka bir tablo sunuyor. Ücret seviyesi ile çalışma süresi arasında neredeyse doğrusal olarak azalan bir ilişki var. Bu değişiklik tıpkı asgari ücret için belirttiğimiz gibi aynı aylık ücreti kazanan kişilerin çok farklı çalışma sürelerine sahip olmasından kaynaklanıyor. Örneğin yüzde 50'lik aylık dilimde bulunanlar arasında haftalık 40 saat çalışanlar bulunduğu gibi 60 saat çalışanlar da var. Bu nedenle aynı aylık ücret diliminde bulunan kişiler çok farklı saatlik ücret dilimlerindedir.

**Şekil 4.3. Aylık ve saatlik ücret dilimlerine göre ortalama çalışılan saatler tarım dışı-ücretli çalışanlar**



Ücretler ve saatler arasındaki bu açık negatif ilişki diğer ülkelerle yapılan kıyaslamalar ve standart teorik öngörüler açısından oldukça şaşırtıcıdır. Türkiye'deki durumun tersine ABD, Almanya, Fransa, İngiltere gibi gelişmiş ülkelerde haftalık olarak en fazla çalışan grubun en yüksek ücret seviyesindekiler olduğunu görülmektedir.<sup>13</sup> Neo-klasik işgücü arzı modelleri saatlik ücrette meydana gelecek bir artışın işçilerin çalışma saati tercihleri üzerinde ters yönlü çalışan iki farklı etki yaratacağını ortaya koyar. İkame etkisi çalışma harici kullanılan zamanın fırsat maliyetinin yükselmesine bağlı olarak kişinin daha uzun saatler

<sup>13</sup> Bakınız Kuhn ve Lozano (2008), Checchi vd(2016).

çalışmak isteyeceğini ifade eder. Gelir etkisi ise daha az çalışarak da aynı tüketime ulaşması mümkün olduğu için kişiyi daha kısa çalışmaya teşvik edeceğini söyler. Düşük ücret düzeylerinde çalışmanın getirisi çok yüksek değildir ve çalışma süreleri kısadır. Ücret arttıkça ilk başta ikame etkisi gelir etkisine ağır basması ve çalışma sürelerinin uzaması beklenir. Daha yüksek ücretlerde ise gelir etkisi de ikame etkisiyle beraber artmaya başlar ve belirli bir ücret seviyesinin üzerinde çalışma süresi sabitlenir hatta azalmaya başlayabilir. Dolayısıyla ücretlerle işgücü arzı arasında monoton artan bir ilişki olmayabilir. Bireysel işgücü arzının gerçekten de ters-U şeklinde olabileceğini gösteren ampirik çalışmaların yanında (bakınız Blundell ve diğerleri, 1992), makro düzeyde de işgücü arzının ücretlere göre pozitif ancak düşük bir esnekliğe sahip olduğunu gösteren çok sayıda çalışma vardır.<sup>14</sup> Ayrıca daha eğitilmiş ve kalifiye işgücü için işte yükselme imkanlarının daha fazla olduğu, bu nedenle daha yüksek eforun benzer çalışanlar arasında öne çıkmak için bir sinyal olabileceğini gösteren turnuva modelleri de yüksek ücretlilerin daha uzun saatler çalışmasını açıklayan alternatif bir açıklama sunmaktadır. Elbette kişilerin çalışma süresi sadece işgücü arzı tarafından belirlenmemektedir ve işçiler çoğu zaman verimli bir ücret seviyesinde istedikleri kadar çalışma şansına sahip değildir. Burada firmaların sundukları çalışma koşulları da aynı derecede etkilidir. O halde neden bazı firmaların düşük ücretler ve uzun çalışma saatleri ile karakterize edilen kötü çalışma şartlarına sahip olduğunun anlaşılması gereklidir.

Verilere biraz daha yakından bakıldığı zaman uzun çalışma sürelerinin nispeten düzensiz, vasıf gerektirmeyen işlerde ve küçük işletmelerde daha yaygın olduğu görülmektedir. Bu nedenle çalışma saatleri ile verimlilik arasındaki ilişkiyi daha derinlemesine ele almak faydalı olacaktır. Bütün dünyada ve Türkiye’de sektörler arasında kayda değer ücret farklılıkları vardır. Bu farklar çoğu zaman sektörlerin verimlilik farkını yansıtmaktadır. Verimlilik farkları eğitim, tecrübe gibi sektörde çalışanların özelliklerinden kaynaklanabileceği gibi sektördeki firmaların karakteristikleri tarafından da belirleniyor olabilir.<sup>15</sup> Ücretleri verimliliğin bir göstergesi olarak kabul ederek imalat sanayinin 23 alt sektörü için saatlik ücret farklarını çalışanların yaşı, eğitimi, kıdemi, medeni durumu, kayıtlı olup olmaması, kamu-özel ayrımı, meslek grubu, işyeri büyüklüğü, coğrafi bölge ve çalışma saatlerinin etkisini kontrol ederek tahmin ettiğimiz zaman sektörlerin ücret primleri ve çalışılan saatler arasında açık bir negatif korelasyon ortaya çıkıyor (Şekil 4.4.).<sup>16</sup> Başka bir ifadeyle tüm gözlenebilir karakteristikler kontrol edildikten sonra tahmin ettiğimiz sektörel verimlilik arttıkça ortalama çalışma saatlerinin azalmakta olduğu görülüyor. Bu durum verimlilik artışı sağlamak için yeterince sermaye birikimi, teknolojik alt

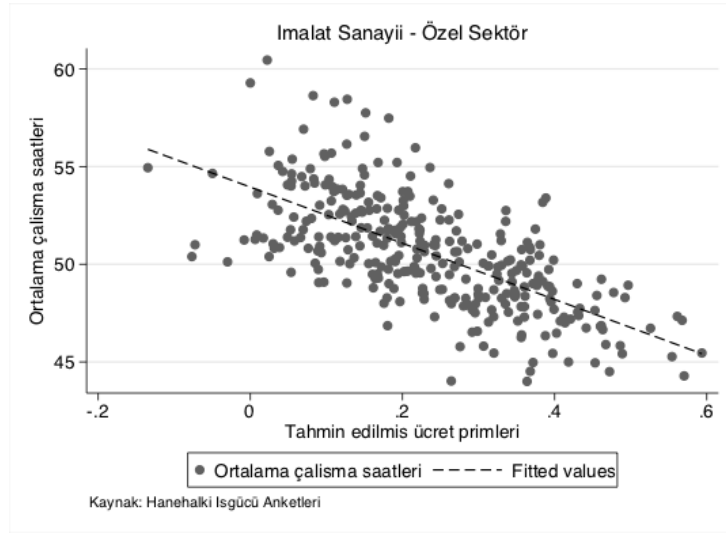
<sup>14</sup> İşgücü arzı ile ilgili ampirik çalışmaların kapsamlı derlemeleri için bakınız Blundell ve MaCurdy (1999), Keane (2011) ve Keane ve Rogerson (2012).

<sup>15</sup> Sektörler arası farklılıklarının etkisi çalışmanın 5. Bölümünde daha detaylı olarak ele alınmaktadır. Bu bölümde sektörler arası verimlilik farklılıklarının çalışma saatleri ile olan ilişkisini ele alıyoruz.

<sup>16</sup> Aynı tahmini sadece imalat sanayi değil tüm ekonomiyi kapsayacak şekilde yaptığımız zaman niteliksel olarak sonuç değişmiyor.

yapısı ve müteşebbis becerisi olmayan sektörlerin/işletmelerin piyasada kalabilmek ve rekabet edebilmek için uzun çalışma saatlerini kullandığına işaret ediyor olabilir. Öyleyse asgari ücrette meydana gelen değişimler de verimli ve verimsiz şirketlerde farklı etkiler yaratabilir.

**Şekil 4.4. Sektörel ücret primleri ve ortalama çalışılan saatler**



#### **Asgari ücret değişimlerinin çalışılan saatler üzerindeki etkisi:**

Asgari ücret değişimlerinin işgücü piyasası üzerindeki etkisi daha çok istihdam edilen kişi sayısı üzerinden tartışılmaktadır. Halbuki üretimde kullanılan işgücünü çalışan sayısı ve çalışma süreleri birlikte belirlemektedir. Her üretim sürecinde kişiler ile saatler birbirinin mükemmel ikamesi değildir. Bir firma için toplam çalışılan süreyi aynı tutacak şekilde istihdam edilen kişi sayısı ve çalışma sürelerinin değişimi hep aynı üretim seviyesinin korunacağı anlamına gelmez. Çalışma sürelerinin çok kısa veya çok uzun olması genellikle işgücü veriminin azalmasını beraberinde getirir. Başka bir ifadeyle çalışılan saatlerin marjinal verimi düşük değerler için artan sonra belirli bir değerden sonra azalandır. Ayrıca çalışan sayısını değiştirmekle çalışılan saatleri değiştirmenin maliyeti de her zaman aynı değildir. Dolayısıyla firmanın kaç kişiyi istihdam edeceği ve her bir çalışanı ne kadar süreyle çalıştırmak isteyeceği kişilerin ve saatlerin üretime olan marjinal katkısına ve maliyetine bağlıdır. Eğer çalışan sayısını değiştirmek daha maliyetliyse, firmalar işgücünde ayarlamaları çalışılan saatlerin uyumuyla

gerçekleştirir. Tersine, saatleri değiştirmenin maliyeti yüksekse çalışan sayısında değişim tercih edilir.

17

Klasik rekabetçi bir işgücü piyasası modelinde bağlayıcı bir asgari ücret artışı talep edilen işgücü miktarını düşürecektir. Marjinal getirisi yeni ücretin altında kalan çalışanlar işini kaybedecektir. Eğer ücretler saatlik olarak ödeniyorsa benzer şekilde çalışılan saatler üzerinde de negatif bir etki olacaktır. Çalışılan saatin marjinal verimi azalansa şirket saatlik olarak artık daha yüksek olan ücreti karşılayana kadar çalışma sürelerini azaltacaktır. Asgari ücret artışının çalışılan saatler üzerindeki etkilerini ampirik olarak inceleyen çalışma sayısı oldukça azdır. Bu çalışmaların neredeyse tamamı ücretin saatlik olarak belirlendiği ABD ve İngiltere gibi ülkelerde gençler veya kadınlar gibi alt grupların çalışma saatleri üzerindeki etkisine odaklanmıştır.<sup>18</sup> Bulguların bir kısmı asgari ücret artışı sonrası çalışma saatlerinin azaldığını gösterirken bazı çalışmalar da saatler üzerinde istatistiki olarak anlamlı bir değişiklik olmadığını ortaya koymaktadır.

Yukarıda Şekil 4.1.'de gördüğümüz çalışma saatlerindeki büyük farklar firmaların çok çeşitli üretim yapılarına ve işgücü talebi tercihlerine sahip olduğunun göstergesidir. Doğal olarak asgari ücrette meydana gelecek bir değişimin de bütün firmalar/çalışanlar için çalışma süresine aynı şekilde yansımaları bekleyemeyiz. Çalışmanın bu bölümünde 2016 yılında asgari ücrette meydana gelen çok yüksek artışın çalışma saatleri üzerindeki etkisine dair bazı gözlemler sunulacaktır.

İlk olarak farklı ondalık ücret dilimlerindeki kişilerin çalışma sürelerinin zaman içerisinde görece olarak nasıl değiştiğine bakıyoruz.<sup>19</sup> Şekil 4.5. ortalama çalışılan saatlerin farklı yıllarda referans gruba, yani yedinci ondalık ücret dilimindekilere gösteren p70'e kıyasla nasıl değiştiğini gösteren farkların farkı ("*difference-in-differences*") yöntemiyle elde edilmiş tahmin sonuçlarını vermektedir. Sıfırdan yüksek değerler çalışma saatlerinin o yıl için p70'e göre arttığı, sıfırın altındaki değerler de azaldığı anlamına gelmektedir. Genel olarak, dalgalanmalar olmakla beraber, p70'in altındaki ücret dilimlerinin çalışma saatlerinin p70'e kıyasla azaldığını, yukarıdakilerin ise daha yüksek kaldığını söylemek mümkündür. Ortalama çalışma saatlerinin tüm ücret dilimleri için azaldığını yukarıda Şekil 4.3.'de görmüştük. Daha üst ücret dilimdekiler ortalamada zaten daha düşük çalışma saatlerine sahip oldukları için bu gruplar için çalışma sürelerindeki azalma da daha sınırlı olmuştur.

2016 asgari ücret artışının belirgin bir etkisi olmuş görünmektedir. Kabaca p30'a kadar olan ücretlerin asgari ücret ve altında kalanlar olduğunu söylenebilir. Asgari ücrete tekabül eden yüzde otuzluk dilim

---

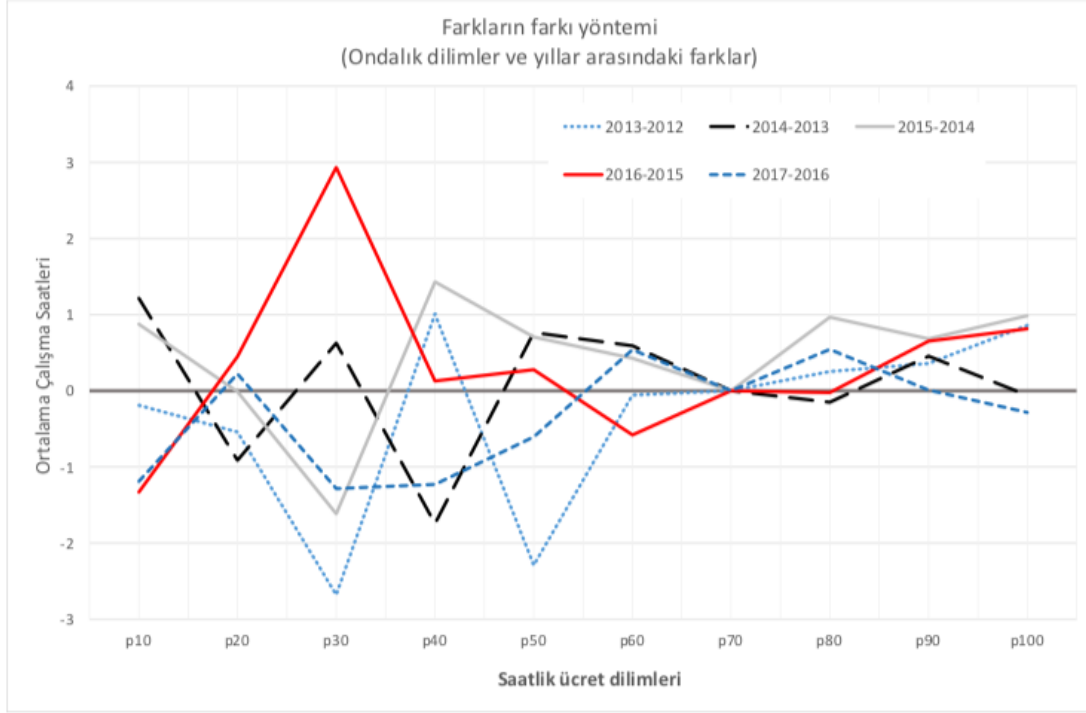
<sup>17</sup> İşgücü talebinin istihdam ve saatler üzerinden detaylı bir tartışması için bkz. Cahuc vd. (2014).

<sup>18</sup> Örneğin bkz. Couch ve Wittenburg (2001), Machin vd. (2003), Connolly ve Gregory (2002), Bhorat vd. (2013).

<sup>19</sup> Ücret dağılımı saatlik olarak hesaplanmıştır.

için çalışma saatleri çok çarpıcı bir şekilde diğer tüm gruplardan pozitif olarak ayrılmıştır. Yani asgari ücret ve civarında ücret alanlar için görece çalışma sürelerinin uzadığını görmek mümkündür.

**Şekil 4.5. Saatlik ücret dilimlerine ve yıllara göre çalışılan saat değişimi**

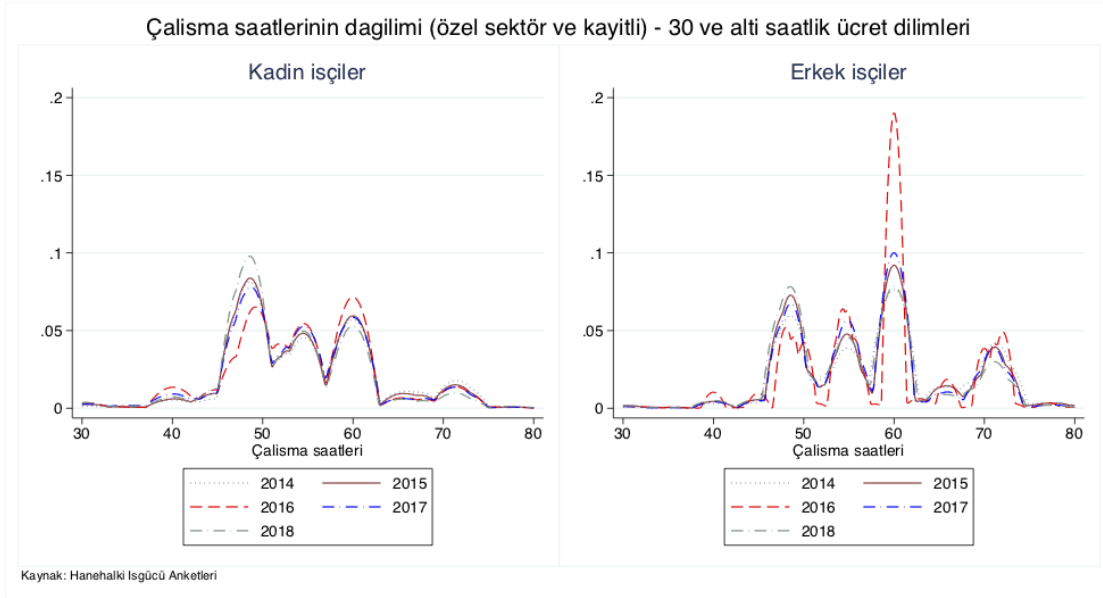


Verilere biraz daha yakından bakılınca bu ilk gözlemi destekleyen ilave bulgulara ulaşıyoruz. Şekil 4.6. – 4.10. farklı kırılımlarda çalışma saatlerinin Kernel Dağılımı tahminlerini göstermektedir.<sup>20</sup> İlk olarak Şekil 4.6. ve 4.7. sırasıyla en düşük yüzde otuzluk ücret dilimi ve en yüksek yüzde otuzluk ücret dilimi çalışanları için cinsiyet ayrımında çalışma saatleri dağılımını yansıtmaktadır. Daha öncede belirttiğimiz gibi düşük ve yüksek ücretlilerin çalışma saatleri arasında çok belirgin farklar vardır. İlk grupta yer alanların büyük çoğunluğu 50 saat üzerinde çalışırken ikinci grupta 50 saat üzerinde çalışan oranı çok düşüktür. 2016 asgari ücret değişiminin etkisi de bu gruplar arasında çok farklıdır. Düşük ücretli erkeklerde 2015 yılına göre 2016 yılında haftalık 45-50 saat aralığında çalışanların oranını azalmakta, 55 ve 60 saat civarında çalışanların oranı belirgin biçimde artmakta, dağılım sağa doğru kaymaktadır. Kadınlarda da değişim benzer yönde olmakla beraber erkeklerdeki kadar kuvvetli değildir. Yüksek ücretlerde ise çalışma saatlerinde kayda değer herhangi bir değişim yoktur. Ücret dağılımının yukarısında yer alanların çalışma saatlerinin değişmiyor olması asgari ücret artışının çalışma saatlerindeki değişimin nedeni olduğu savını güçlendirmektedir. Ayrıca yüksek ve düşük ücretlilerin

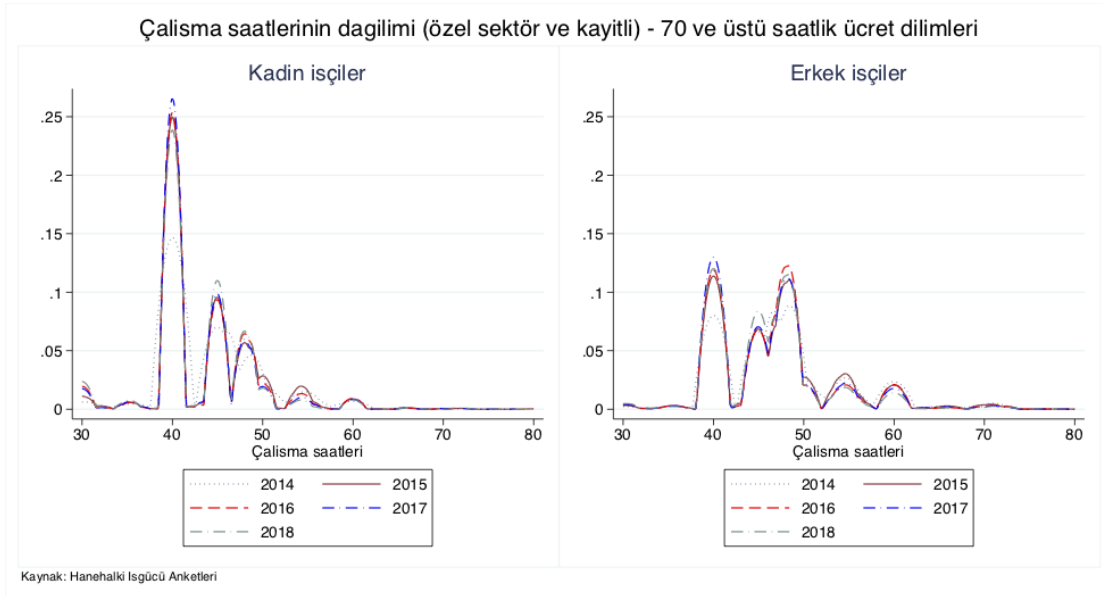
<sup>20</sup> Haftalık 30 saatten az çalışanlar ve 80 saatten fazla çalışanlar Kernel dağılımı tahminlerine dahil edilmemiştir. 2016 yılında haftalık 80 saat ve fazla çalışan sayısı yaklaşık 50.000 kişi azalmıştır. Bu durum asgari ücret artışının en verimsiz işlerin yok olmasına neden olduğuna işaret ediyor görünmektedir.

arasındaki bu fark diğer tüm kırılımlarda da geçerlidir. Bu nedenle diğer grafiklerde sadece p30 ve altındaki çalışanların saat değişimine odaklanıyoruz.

**Şekil 4.6. Çalışma saatleri Kernel dağılımları – düşük ücretliler**



**Şekil 4.7. Çalışma saatleri Kernel dağılımları – yüksek ücretliler**

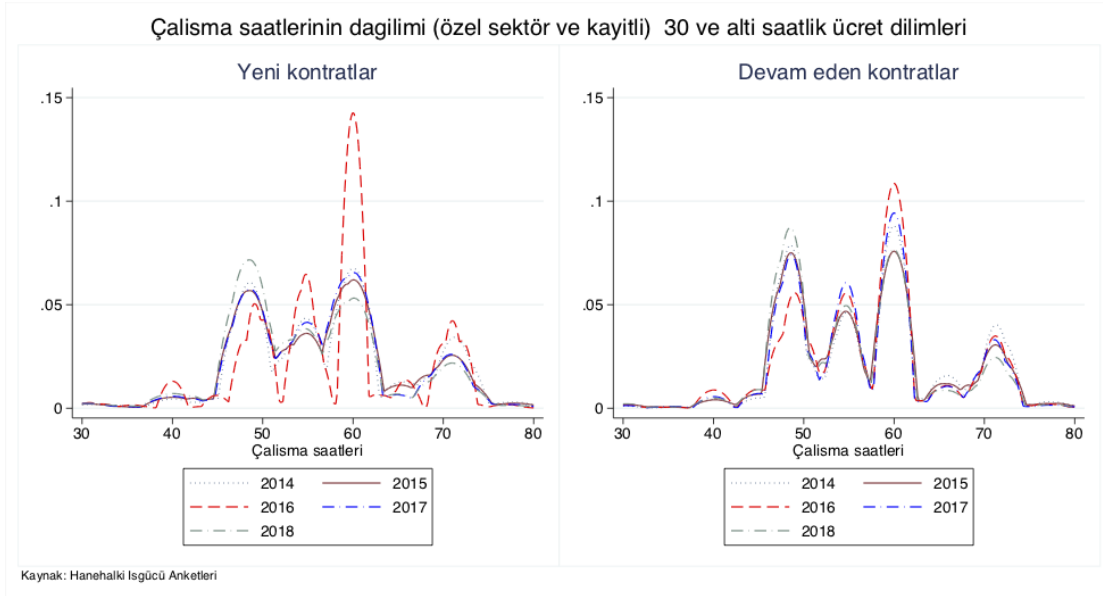


Şekil 4.8. yeni işe girenler ve daha kıdemli çalışanlar ayırımında çalışma saatleri değişimini göstermektedir. Asgari ücret artışının etkisinin yeni işe başlayanlarda çok daha kuvvetli hissedildiği, devam eden işlerde benzer etkinin olduğunu ama boyutunun daha sınırlı kaldığını söyleyebiliriz. Burada asgari ücret artışıyla beraber iş arayanların eski ücret seviyesinde kabul etmek istemediği yüksek saatler yeni ücret seviyesinde kabul edilebilir hale gelmiş olabilir. Farklı bir deyişle mevcut koşullarıyla



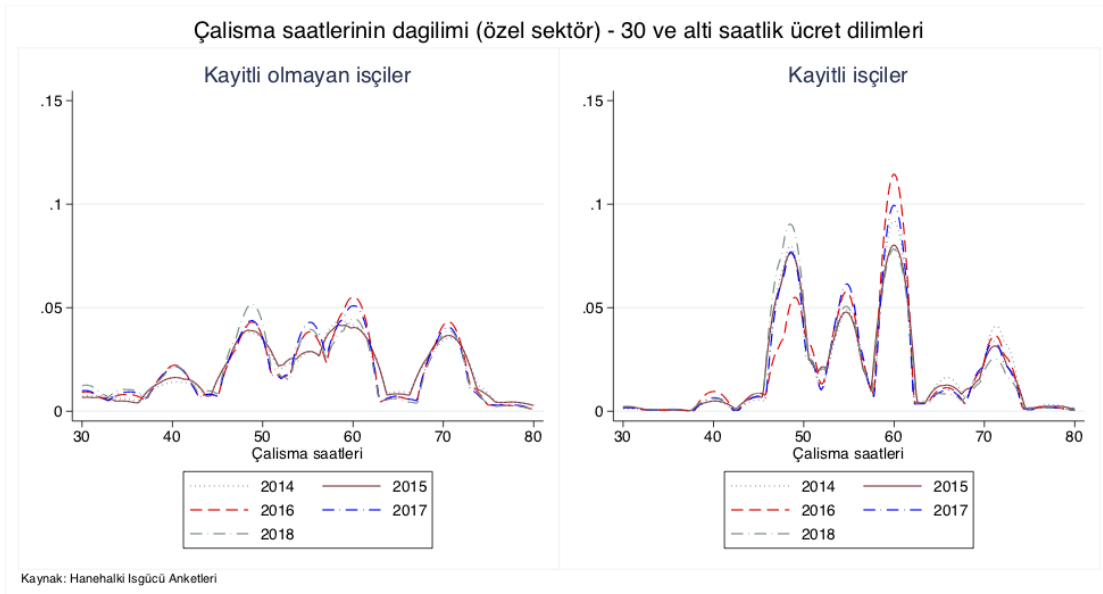
rezervasyon ücretinin altında kalan işlerin bir kısmı asgari ücret artışıyla rezervasyon ücretinden daha yüksek bir ücret öder hale gelmiş olabilir.

**Şekil 4.8. Çalışma saatleri Kernel dağılımları – yeni yaratılan ve mevcut işler**

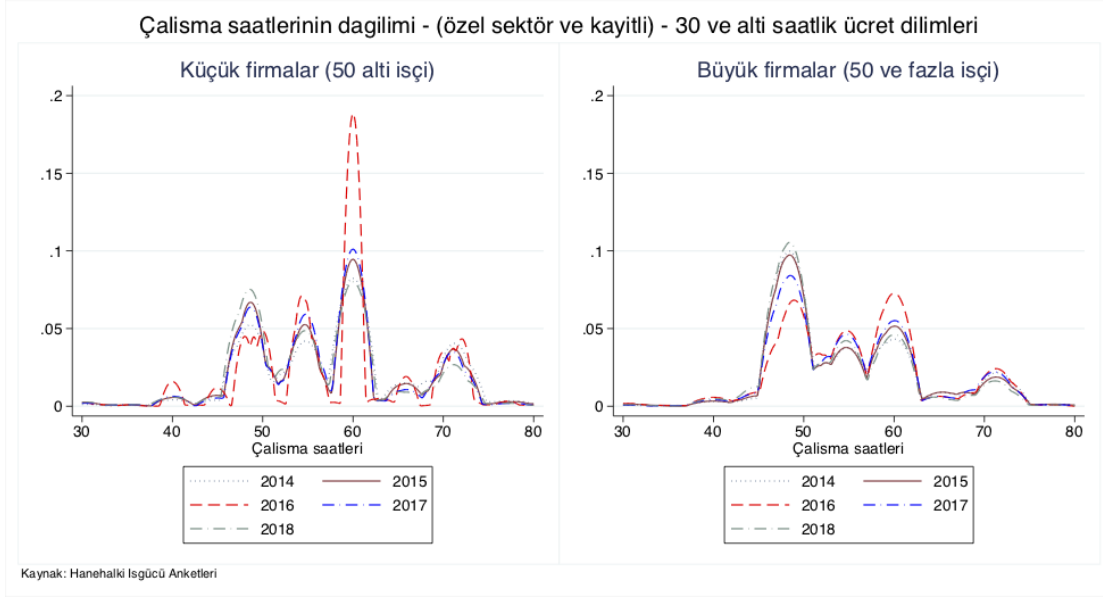


Şekil 4.9. ise kayıtlı ve kayıtlı olmayan işçiler için çalışma saatleri dağılımını veriyor. İlk başta kayıtlı çalışanlarda etkinin daha büyük olması şaşırtıcı gelebilir. Ancak kayıt dışı çalışanlar için asgari ücret her ne kadar bir referans ücret olsa da tamamen bağlayıcı değil. Bu nedenle etkinin daha yüksek hissedildiği grup kayıtlı çalışanlar.

**Şekil 4.9. Çalışma saatleri Kernel dağılımları – kayıtdışı ve kayıtlı çalışanlar**



**Şekil 4.10. Çalışma saatleri Kernel dağılımları – firmada çalışan sayısına göre**



Son olarak firma büyüklüğü temelinde bir karşılaştırma (Şekil 4.10.) asgari ücret değişimi sonrası küçük şirketlerin çalışma saatlerinde çok daha belirgin bir artış olduğunu ortaya koyuyor. Bu bulgu da nispeten düşük verimliliğe sahip firmaların çalışma saatlerini uzatarak birim zaman için işgücü maliyetini düşürdüğünü ve bu yolla rekabet etmeye çalıştığı savını destekliyor.

Sonuç olarak asgari ücretlerde meydana gelen kuvvetli artışlar sonucunda bazı firmaların çalışma saatleri üzerinden bir uyum gerçekleştirdiği görülüyor. Ayrıca asgari ücretin saatlik değil aylık olması çalışma saatleri ile ilgili düzenlemelere riayet edilmediği zaman aslında asgari ücretin de bağlayıcı olmaktan çıkıyor. Checchi, García-Peñalosa ve Vivian (2016) gelişmiş ülkelerde düşük saatlik ücretlere sahip olan çalışanların aynı zamanda en kısa saatler çalışanlar olmasının gelir eşitsizliğinin artışında önemli bir faktör olduğunu ortaya koyuyor. Bu açıdan bakılırsa Türkiye’de düşük saatlik ücretlilerin uzun çalışma süresine sahip olması toplam gelir eşitsizliğini azaltıcı bir durum olarak değerlendirilebilir. Ancak hatırlatmak gerekir ki bu grubun ortalama çalışma süreleri yasal sürenin çok üzerindedir. Aynı gözlenebilir özelliklere sahip çalışanların içerisinde daha kısa süreler çalışıp daha yüksek ücret geliri elde edenlerin de olduğu düşünülürse bu durumun serbest bir seçimden ziyade iyi işler bulamayan çalışanların kötü işleri kabul etmek zorunda kalması ile açıklamak da mümkündür. Dolayısıyla asgari ücret artışları gelir eşitsizliğini azaltırken çalışılan sürelerde eşitsizliği artırıyor olabilir.

## Bölüm 5: Sektörel asgari ücret: üstünlükleri ve zorlukları

### **Sektörel Asgari Ücret: Avantajları, dezavantajları**

Danimarka, Finlandiya, İsveç ve Norveç gibi Nordik ülkelerde ve Avusturya, İsviçre ve İtalya'da ulusal bir asgari ücret yoktur. Bu ülkelerde farklı sektörler için asgari ücretler toplu iş sözleşmeleri ile (TİS) belirleniyor. Toplu iş sözleşmeleri sendikalı olan ve olmayan işçileri kapsıyor ve bu kapsam, ülkeden ülkeye değişmekle birlikte OECD verilerine göre toplam çalışanların yüzde 75-95 gibi çok büyük oranına ulaşıyor. Bunun yanında kolektif anlaşmalar TİS dışında kalan çalışanlar için de asgari ücret normlarını belirliyor. Sektörler arasında asgari ücret farkı her sektöre özgü ekonomik koşullara göre şekilleniyor. Bunlar arasında sektörlerin ödeme kapasitesi, yani verimlilik seviyesi, işlerin zorluk derecesi, sendikaların karşılıklı pazarlık gücü gibi faktörler var. Dolayısıyla merkezi belirlenen tek bir asgari ücrete göre sektörel özellikleri dikkate alan bir asgari ücretin etkinliği artıracığı öne sürülmektedir. Ancak bu tür bir asgari ücret belirleme mekanizması kullanılırsa, çok çeşitli asgari ücret seviyelerinin ortaya çıkacağı, bunun da sistemi karmaşık hale getireceği, idari olarak ek yükler getireceği ve uygulamada önemli sorunlara yol açabileceği ifade edilmektedir.

### **Türkiye'de uygulanabilirlik ve muhtemel sorunlar:**

Türkiye'de de asgari ücret belirlenirken sektörel farklılıkların dikkate alınması gerektiği görüşü zaman zaman dile getirilmektedir. Ancak Türkiye'de yukarıda anılan ülkelerin aksine sendikalaşma ve daha da önemlisi TİS oranları son derece düşüktür. 2016 yılında TİS kapsamında olan işçiler toplamın sadece yüzde 7'si kadardır. Ayrıca TÜİK'in 10 ve üzeri çalışanı olan işyerlerinden derlediği işgücü maliyeti anketleri TİS kapsamında olan ve olmayan işyerleri arasında çok büyük ücret farklılıkları olduğunu göstermektedir. 2016 yılında TİS kapsamındaki bir çalışanın ortalama brüt kazancı kapsam dışındaki çalışana göre 1,63 kat daha fazladır. Sektörel olarak bakılırsa (2012 verisi) imalat sanayi için farkın 2,2 kat olduğu, toptan ve perakende ticarete 3,5 kata kadar çıktığı görülmektedir. İşletmelerin çalışan sayısı azaldıkça fark daha da açılmaktadır. Anketin ortalama ücretin daha düşük olduğu ve çalışanların büyük kısmını istihdam eden 10 ve altı çalışanı olan işletmeleri kapsamadığı düşünülürse TİS dışında kalanlarla ücret farkının daha da yüksek olduğunu öngörmek zor değildir. Dolayısıyla çalışanların ve işverenlerin büyük kısmını temsil edecek kolektif anlaşmalarla sektörler için asgari ücret belirlemenin şartları olmadığı gibi böyle bir anlaşmanın kapsamının TİS dışında kalan işyeri ve işçilere genişletilmesi de mümkün görünmemektedir. Bu durumda asgari ücret sektörel belirlenmek istenirse her sektör için önemli temsil sorunları olan pazarlıklarla veya merkezi olarak tespit edilmesi gerekecektir ki bu da bazı önemli problemleri içerir. İlk başta bir sektörde asgari ücretin diğerinden daha farklı olmasının hangi kritere göre belirleneceği sorunu var. Eğer verimlilik seviyeleri dikkate alınacaksa en önce verimlilik

ölçümüyle ilgili sorunların aşılması gerekir ki bu çok kolay görünmüyor. Buna bağlı olarak zaman içerisinde verimlilik değişimlerinin doğru tespit edilmesi de gerekir. Ayrıca bir sektör içerisinde de verimlilik firmadan firmaya büyük farklılıklar gösterebilir. Bu durumda asgari ücretin sektörel bazda farklılık göstermesi ücretin yüksek belirlendiği sektörlerde düşük verimlilikteki firmaları vururken nispeten düşük olduğu sektörlerde yüksek verimlilikteki firmalara avantaj sağlayacaktır. Bunun yanı sıra sektörel ücretlerin belirlenmesinde lobi faaliyetleri ve siyasi karar alma mekanizmasının yaratabileceği etkinlik kayıpları da söz konusu olacaktır. Öte yandan sektörel asgari ücret uygulaması üretim kaynaklarının (sermaye ve işgücü) sektörler arasında dağılımını etkilemesi beklenir. Eğer yatırımların ve istihdamın düşük ücretli sektörlere kayması söz konusu ise ve bu sektörler verimlilik olarak zayıf olanlar ise toplam verimlilikte azalma gerçekleşebilir. Madalyonun öbür yüzü aynı mantıkla gelişmesi istenen sektörlerde sağlanacak maliyet avantajı olacaktır. Fakat yine siyasi müdahale ihtimali verimlilik kazançları üzerinde soru işareti oluşturacaktır.

### **Sektörel farklar, asgari ücret ve etkileri:**

Asgari ücretin sektörler arası kaynak dağılımına olan etkisi AÜ ile çalışan işçilerin başka üretim faktörleri (daha kalifiye ve yüksek ücretli işgücü de dahil olmak üzere) ile ne kadar kolay ikame edilebildiğine ve bu kategorideki çalışanların maliyetinin toplam maliyet içerisindeki payına da bağlıdır. AÜ'lü çalışanlar ne kadar kolaylıkla başka üretim faktörleri (sermaye, vasıflı işgücü) tarafından ikame edilebiliyorsa ücret artışının sonucunda ortaya çıkacak etki o denli büyük olacaktır. Ayrıca asgari ücretli çalışan sayısının düşük olduğu bir sektörde (veya firmada) asgari ücrette meydana gelecek yüksek oranlı bir artış toplam maliyet üzerinde çok fazla etki yaratmazken, asgari ücretlilerin işgücünün çoğunluğunu oluşturduğu bir sektörde (veya firmada) küçük bir artış bile önemli bir maliyet artışına sebep olacaktır. Maliyetteki artışın boyutu da üretim seviyesini ve dolayısıyla istihdamı belirleyecektir. Çalışmanın 2. Bölümünde detaylı bir şekilde gösterildiği üzere sektörler arasında düşük ücretle çalışanların oranı arasında büyük farklar vardır.<sup>21</sup> Hatırlatmak gerekirse düşük ücretlilerin oranının (tarım, kamu ve savunma sektörleri, tütün ürünleri ile kok kömürü ve rafine edilmiş petrol ürünleri sektörleri dışında bırakılınca) 2005-2018 yılları arasında ortalama olarak en düşük olduğu sektör yüzde 18,5 ile temel eczacılık ürünleridir. Bu oranın en yüksek olduğu sektör ise yüzde 63'le diğer hizmet faaliyetleridir. Doğal olarak sektörlerin belirli karakteristikleri doğrudan bu oranlarla ilişkilidir. Örneğin düşük ücretlilerin yoğun olduğu sektörlerde kayıt dışı çalışmanın yaygın olması kimseyi şaşırtmayacaktır

---

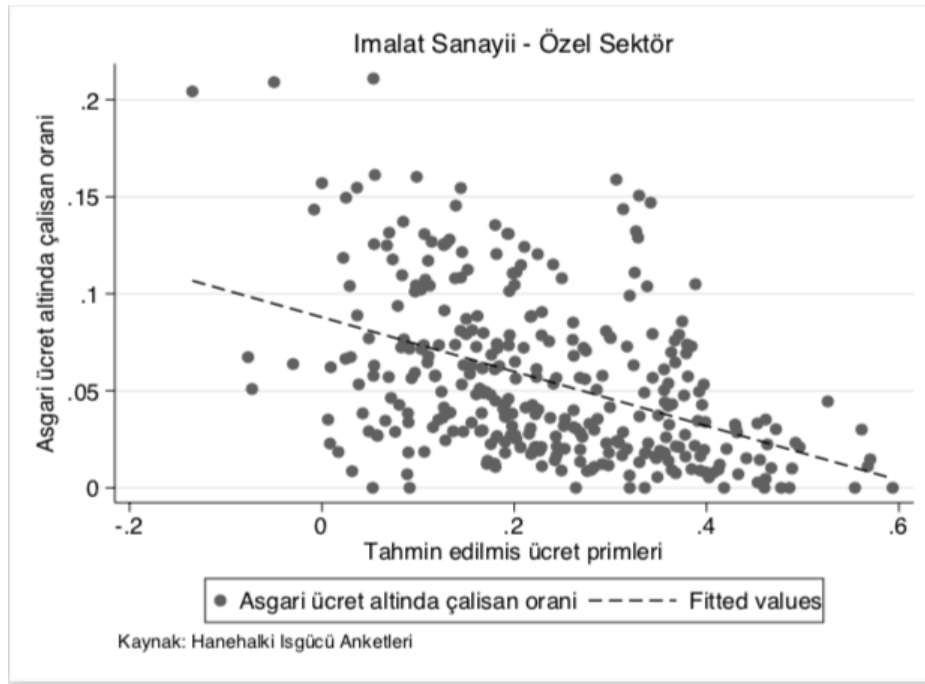
<sup>21</sup> Çalışmanın bu bölümünde kullanılan düşük ücret tanımı önceki bölümlerle aynıdır: Asgari ücretin yüzde 10 üstüne kadar olan ücretler düşük ücret olarak kabul edilmektedir. Asgari geçim indirimi çalışanların eline geçen ücrette yüzde 8'e kadar bir fark yaratabilmektedir. Ayrıca TÜİK HİA yıllık anketlerde verinin hangi ayda toplandığı bilinmemektedir. Bu nedenle iki kez asgari ücret değişiminin olduğu yıllarda verinin hangi ayda toplandığına bağlı olarak bir kişinin ücreti asgari ücretin üzerinde veya altında olabilir. Bu nedenle asgari ücret üzerinde bir miktar marj bırakmak daha doğru olacaktır.

(düşük ücretlerin sektörel yoğunluğu ve kayıt dışılık ilişkisi çalışmanın 2. Bölümünde detaylı bir şekilde incelenmiştir). Bu olguyu destekleyecek şekilde sektörler içerisinde asgari ücretten az ücret alan kişilerin oranının sektörün verimliliği ile olan korelasyonu da çok şaşırtıcı olmayan sonuçlar veriyor. Çalışmanın 4. Bölümünde çalışılan saatlerin sektörel verimlilikle ilişkisi incelenmiş ve uzun çalışma saatlerinin düşük verimliliğe sahip sektörlerde daha yaygın olduğu ifade edilmişti. Benzer bir analizle özel sektör imalat sanayii için sektörel ücret primlerini çalışanların yaş, eğitim, kıdem, medeni durum gibi bireysel özellikleri ve kayıtlılık, meslek grubu, işyeri büyüklüğü, coğrafi bölge ve çalışma saatlerinin etkisini kontrol ederek tahmin ettiğimiz zaman sektörler arası ücret farkları ve asgari ücretten daha düşük ücretlerle çalışan oranı arasında belirgin bir negatif korelasyon gözleniyor. Sektörel verimlilik azaldıkça asgari ücrete riayet edilmeden çalıştırılan kişi sayısı da artıyor. Burada hem kişisel hem de firmaya dair tüm gözlenebilir karakteristikleri kontrol ettiğimizi tekrar etmekte fayda var. Yani bu grafikte bir sektörde asgari ücretin altında ücret kazanan oranı o sektörde çalışanlar daha eğitimsiz veya firmalar daha küçük olduğu için artmıyor, ortalamada o sektör daha verimsiz olduğu için artıyor.<sup>22</sup> Şekil 5.1. bize sektörler arası ücret dağılımıyla ilgili ilave bir çıkarım yapma imkanı da veriyor. Herkesin asgari ücrete riayet ettiği bir durumda, AÜ ücret dağılımının alt sınırı olacak ve sektörler arası ücret farklılıkları esas olarak her sektörde ücret dağılımının üst kısımlarının farklılaşmasından kaynaklanacak. Ancak Şekil 5.1. bize ücret dağılımının alt kısmının da sektörler arasında birbirinden oldukça farklı olabildiğini gösteriyor.

---

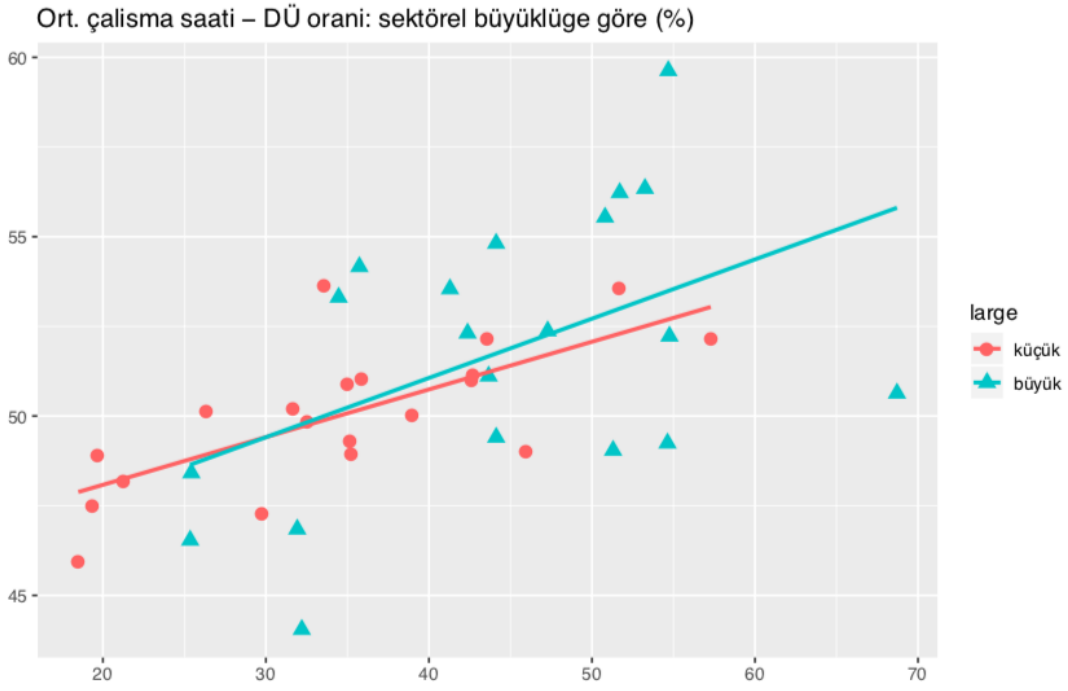
<sup>22</sup> Her ne kadar gözlenebilir karakteristikler bu tahminde kontrol ediliyor olsa da kişilerin gözlenemeyen karakteristiklerinin de sektör seçiminde etkili olabileceği bilinmektedir. Aynı eğitim seviyesine sahip işçiler içerisinde yüksek becerili olanların yüksek ücret veren sektörlerle geçeceği ve bu becerilerinin karşılığında yüksek getiri elde edeceklerini gösteren birçok çalışma bulunmaktadır. Gözlenemeyen becerilerin sektörel ücret farklılıkları üzerindeki etkisi için bkz. Juhn vd. (1993), Katz ve Autor (1999), Gibbons vd. (2005)

Şekil 5.1. Sektörel ücret primleri ve asgari ücret altında çalışanlar



Düşük ücretli çalışmanın yaygınlığının çalışma saatleri ile ilişkisi de açıkça gözleyebildiğimiz bir diğer sektörel yapısal özellik. Şekil 5.2. düşük ücretli çalışan oranı (yatay eksen) ve haftalık çalışma saatleri (dikey eksen) arasındaki ilişkiyi sektörde çalışan sayısı büyüklüğüne göre ayrıştırarak gösteriyor. Hem küçük hem de büyük sektörlerde düşük ücretli çalışan oranı arttıkça ortalama saatler açık bir şekilde uzuyor. Ayrıca, sektör büyüklüğü arttıkça düşük ücretli oranı da çalışma süreleri de yükseliyor. Tekstil, gıda hazırlama, diğer hizmetler gibi birçok büyük sektörün nispeten düşük ortalama katma değerli üretim yapıları göz önüne alınınca bu durum çok da şaşırtıcı değildir.

**Şekil 5.2. Düşük ücretli çalışan oranı ve ortalama çalışma saatleri, sektörel büyüklüğe göre (2005-2018)**

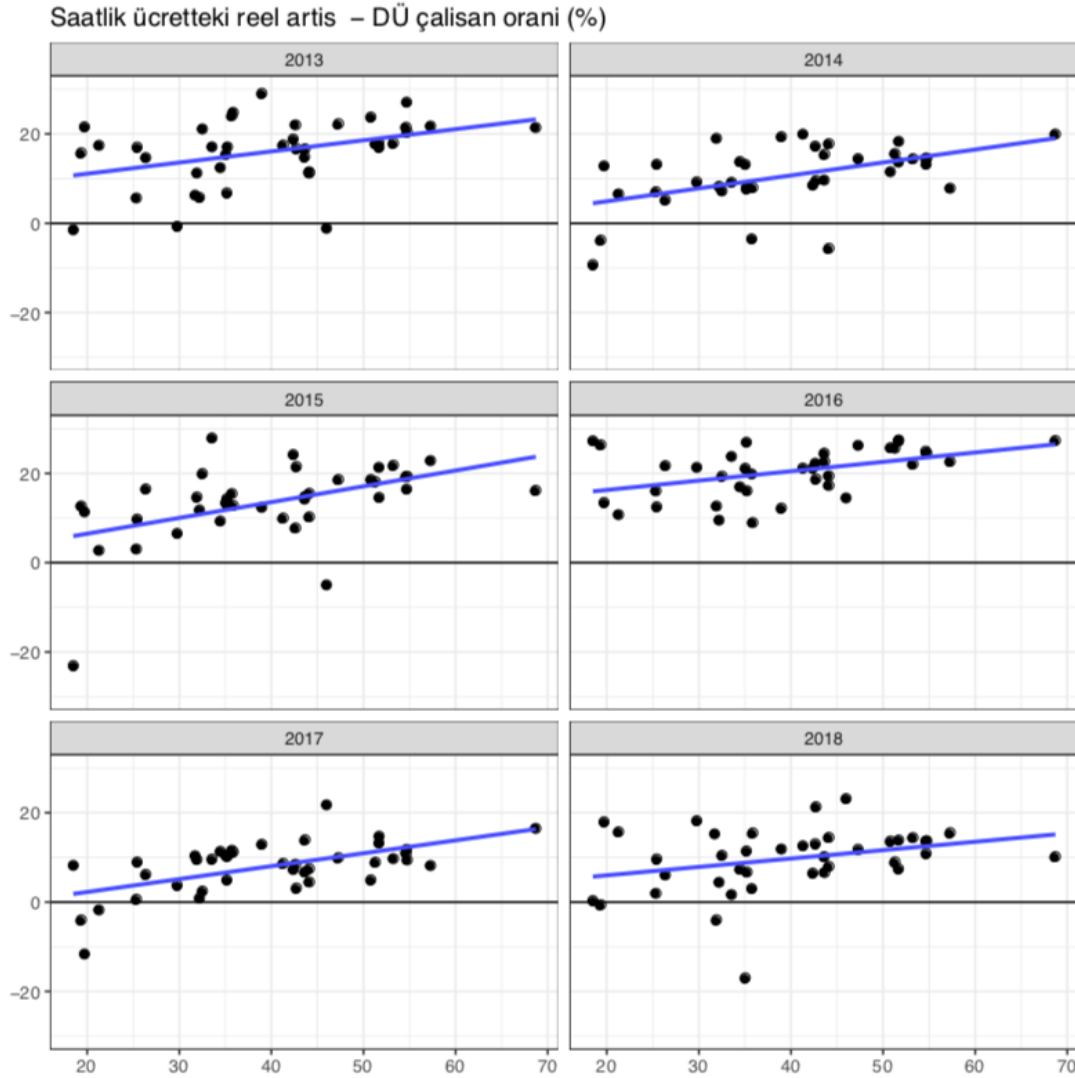


Kaynak: TÜİK, Hane halkı işgücü anketleri, yazarların hesaplamaları

Beklenebileceği üzere düşük ücretli çalışan oranı yükseldikçe sektörler yüksek kayıt dışılık, uzun çalışma süreleri, düşük verimlilik gibi daha kötü işlerle karakterize ediliyor. Peki bu durumda asgari ücretin artışı sektörler arasındaki ve her sektörün kendi içerisindeki eşitsizliği nasıl etkiliyor? Bu soruya cevap vermek için farklı göstergeler kullanacağız. Düşük ücretli oranının yüksek olduğu bir sektörde ücretlerin asgari ücret artışından daha fazla etkilenmesi beklenir. Öncelikle sektör içerisinde bu değişimden doğrudan etkilenecek kişi sayısı daha fazla olacaktır. Ayrıca çalışanlar ücret hiyerarşisini korumak istediği için asgari ücretlilerin daha çok olduğu sektörlerde yayılma etkisi daha kuvvetli olması muhtemeldir. Şekil 5.3. sektörlerde düşük ücretli çalışan yoğunluğuna göre farklı yıllarda saatlik ücretteki reel artış oranlarını gösteriyor. Tüm yıllar için reel ücret artışları ve düşük ücretlilerin oranı arasındaki korelasyon pozitif. Asgari ücret artışının en yüksek olduğu 2016'da ücret artış oranı seviye olarak diğer yıllardan belirgin şekilde fazla ve bu aynı zamanda hiçbir sektörde reel ücret düşüşünün görülmediği tek yıl. Burada dikkat edilmesi gereken bir nokta söz konusu değişimlerinin saatlik ücretler için olduğudur. Bölüm 4'te ifade edildiği gibi yıllar içerisinde haftalık çalışılan saatlerde düzenli bir azalma eğilimi olduğunu biliyoruz ve en uzun saatler çalışanlarda düşüş daha kuvvetli. Şekil 5.2.'de gördüğümüz gibi çalışma süreleri düşük ücretlilerin yoğun olduğu sektörlerde daha yüksek. Dolayısıyla saatlik reel

ücretlerin artışının yine bu sektörlerde daha fazla olması kısmen saatlerin değişiminden de kaynaklanmaktadır.

**Şekil 5.3. Düşük ücretli çalışan oranı ve saatlik ücret reel değişimi**



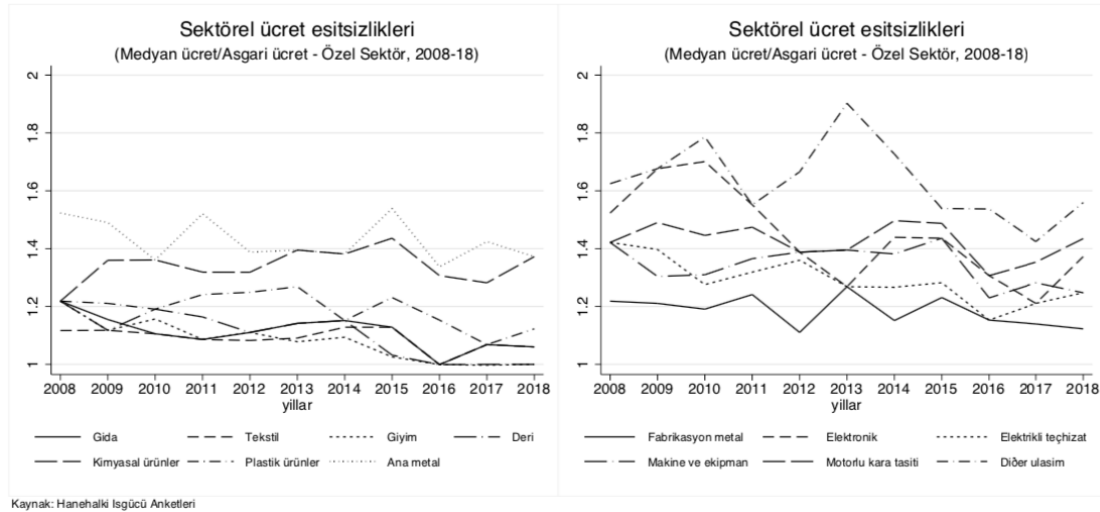
Kaynak: TÜİK, Hane halkı işgücü anketleri, yazarların hesaplamaları. Not1: Her nokta bir sektörü temsil etmektedir. Yatay eksen de DÜ oranı, dikey eksen de KD çalışma oranı bulunmaktadır. Not2: Şekli 5.3 ile Şekil 2.4 birbirlerine benzemekle birlikte Şekil 2.4 demografik gruplar üzerinden tanımlanırken Şekil 5.3 iktisadi faaliyet kolları üzerinden tanımlanmıştır. Şekil 5.3'teki her bir nokta bir sektörü temsil etmektedir.

Asgari ücret değişiminin farklı sektörlerde etkisinin bir diğer boyutunu Şekil 5.4.'de görmek mümkün. Bu grafik üç farklı yıl için imalat sanayii alt sektörlerinde asgari ücretin katları olarak ortalama ücret ve medyan ücretin asgari ücrete oranının değişimini gösteriyor. Medyan/AÜ oranındaki değişim ücret dağılımındaki eşitsizliğin bir göstergesi. Eğer bu oran azalıyor ise ücretler daha dar bir aralıkta toplanıyor. Tersine bu oranın artması sektör içerisinde ücret farkının açıldığının göstergesi. 2016'daki asgari ücret



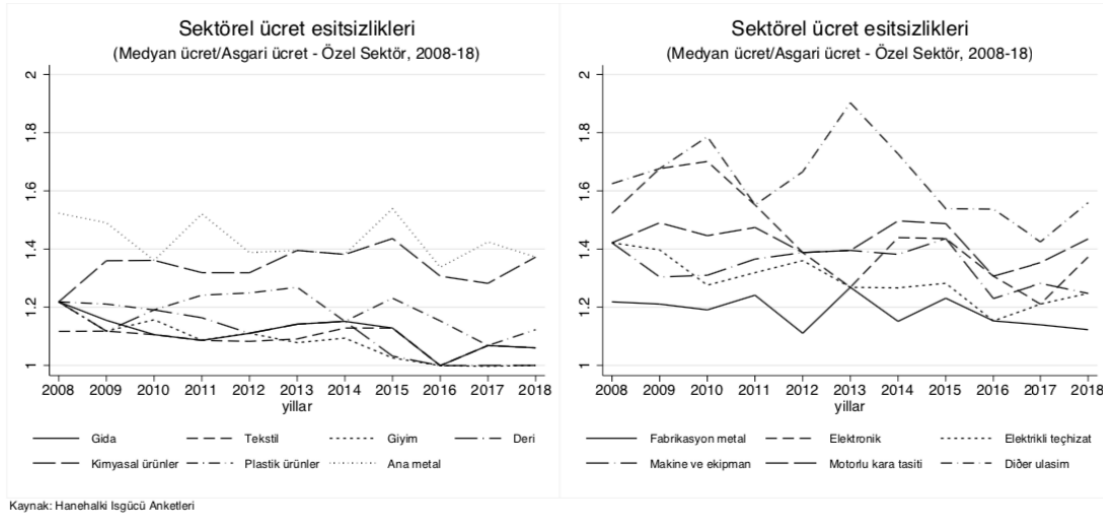
artışı öncesinde bazı sektörlerde ücret eşitsizliği artarken bazısında azalmış. Ayrıca ücret farklılıkları düşük ücretli sektörlerde nispeten daha fazla artmış. Ancak 2016 yılında çok belirgin bir şekilde tüm sektörlerde ücret eşitsizliği azalmış. Daha da çarpıcı olanı hem ortalama ücretin görece daha yüksek olduğu sektörlerde ücret farklılıkları daha kuvvetli düşmüş hem de sektörlerin ortalama ücreti birbirine yaklaşmış. 2017’de ise sektör içi ve sektörler arası ücret farkları tekrar artma eğilimi göstermiş.

**Şekil 5.4. İmalat sanayii ortalama ücret ve ücret dağılımındaki değişim**



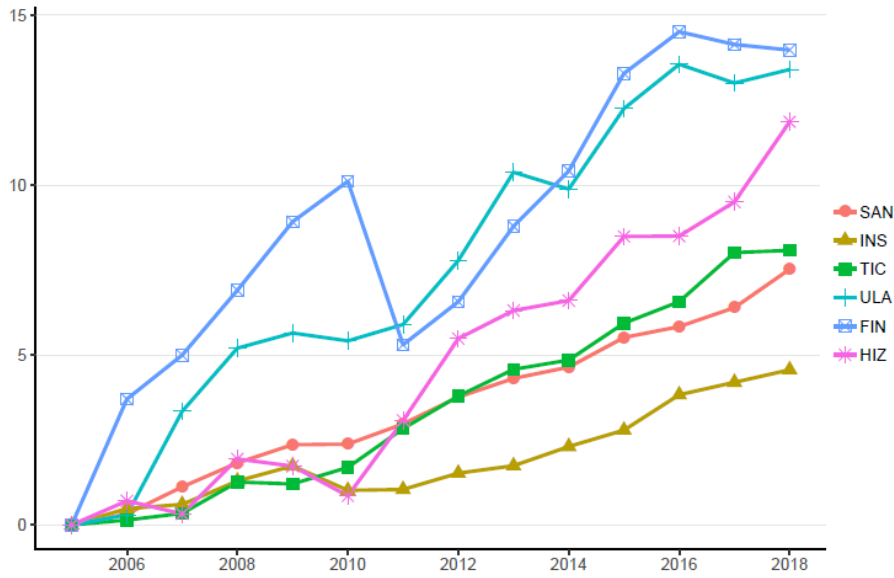
Şekil 5.5.’de benzer bir şekilde imalat sanayiindeki en büyük alt sektörlerin medyan/AÜ oranlarının 2008’den bu yana değişimini daha detaylı olarak gösteriyor. Soldaki grafikte yer alan gıda, tekstil, giyim gibi nispeten daha düşük verimlilikteki sektörlerde ücret dağılımının zaman içerisinde daha da daraldığı ve medyan ücret ve asgari ücret farkının yüzde yirminin altında kaldığı görülüyor. Başka bir ifadeyle ücretler asgari ücret etrafında yığılıyor. Sağ panelde ise daha verimli sektörlerde ücret farklılaşmasının daha yüksek olduğu, zaman içerisinde dalgalanmalar göstermekle beraber diğerleri kadar açıkça azalan bir trendi olmadığını izleyebiliyoruz. 2016 yılındaki asgari ücretin etkisi ise oldukça çarpıcı. Elektronik haricinde tüm sektörler için medyan/AÜ oranı düşüyor. Bir önceki grafikte de belirttiğimiz gibi ücret dağılımı daha yaygın olan sektörlerde medyan asgari ücrete daha fazla yaklaşıyor. Giyim ve deri gibi zaten medyan ücretin asgari ücretle çakışık olduğu sektörlerin herhangi bir değişim marjı olmadığı için söz konusu oran çok daha az değişiyor. Sonuç olarak asgari ücret artışı hem sektör içi hem de sektörler arası ücret farklılıklarını azaltıcı yönde bir etki yaratıyor.

Şekil 5.5. İmalat Sanayii medyan/asgari ücret değişim oranları



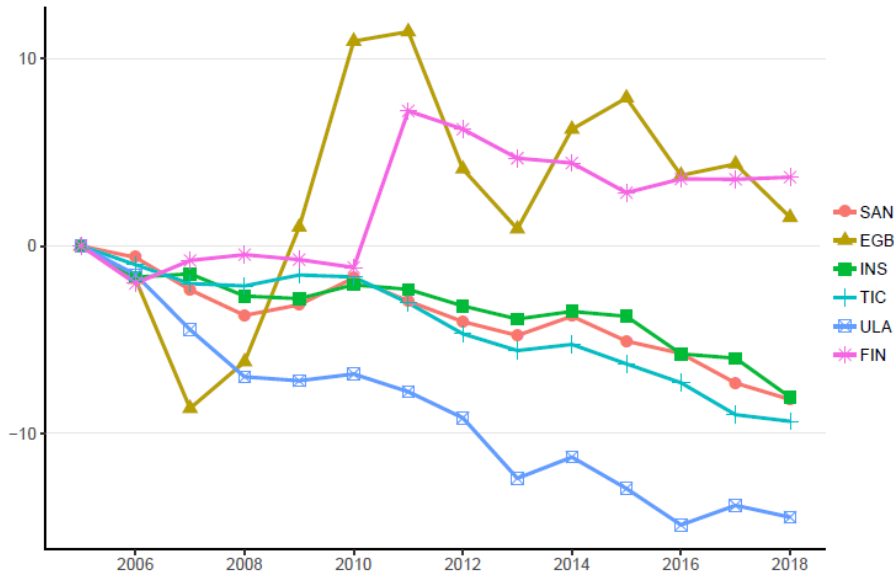
Asgari ücret artışlarının sektörler üzerinde farklı yoğunlukta etkilerinin olmasının yaratabileceği muhtemel bir sonuç da maliyet artışından daha fazla etkilenen sektörlerin asgari ücretle çalışan vasıfsız işgücünün yerine sermaye ve/veya daha vasıflı işgücünü ikame etmesidir. Elbette bu üretim faktörleri arasındaki ikame esnekliğinin derecesine bağlıdır. Şekil 5.6, Şekil 5.7 ve Tablo 1 yıllar içerisinde farklı sektörlerde çalışanların eğitim kompozisyonunun nasıl değiştiğini göstermektedir. Ülkenin genel eğitim seviyesindeki yükseliş elbette bu değişimlerde etkilidir. Ama her sektördeki değişim de simetrik değildir. Üniversite mezunlarının istihdam payının en yüksek oranda arttığı sektörler bu payın zaten yüksek olduğu finans, ulaştırma ve hizmetler olurken inşaat, sanayi ve ticaret gibi asgari ücretlilerin en yoğun çalıştığı sektörlerde değişim nispeten daha sınırlı kalmıştır. Lise altı eğitimlilerin payı sadece finans ve “elektrik, gaz, buhar ve havalandırma (EGB)” sektörlerinde artarken inşaat sanayi ve ticaret sektörlerinde ise artmıştır. Bu ham değişim oranları kıyaslaması elbette somut çıkarımlarda bulunmaya imkan vermez. Ancak yine de genel görünüm düşük ücretlilerin yoğun olduğu sektörlerde lise mezunlarının lise altı eğitimlilerin yerini aldığı, daha verimli sektörlerde ise liselilerin yerini üniversite mezunlarının aldığı söylenebilir. Bu durum verimlilik farklarının korunmasına, hatta artmasına sebep olabilir.

Şekil 5.6. Çalışanlar içinde üniversite mezunu payının birikimli değişimi



Kaynak: TÜİK HİA, yazarların hesaplamaları. Not: EGB ve MAD sektörlerindeki artışlar sıfıra yakın olduğu için grafikte gösterilmemiştir.

Şekil 5.7. Çalışanlar içinde lise altı eğitime sahip çalışan payının birikimli değişimi



Kaynak: TÜİK HİA, yazarların hesaplamaları. Not: HİZ ve MAD sektörlerindeki artışlar sıfıra yakın olduğu için grafikte gösterilmemiştir.

**Tablo 1. Sektörlerin üçlü eğitim kırılımında istihdam payları**

sektör	eğitim	Ort. İst	İst (2005)	İst (2018)	Top. İst. Değişimi
MAD	lise alti	71.3	81.0	64.8	-16.2
MAD	lise	20.6	12.4	23.6	11.2
MAD	lise ustu	8.1	6.6	11.6	5.0
SAN	lise alti	66.0	69.9	61.7	-8.2
SAN	lise	23.7	23.4	24.0	0.7
SAN	lise ustu	10.3	6.8	14.3	7.5
EGB	lise alti	54.9	52.3	53.8	1.5
EGB	lise	29.4	33.1	26.3	-6.7
EGB	lise ustu	15.7	14.6	19.8	5.2
İNŞ	lise alti	74.8	78.2	70.1	-8.1
İNŞ	lise	16.7	15.2	18.8	3.5
İNŞ	lise ustu	8.5	6.6	11.1	4.6
TİC	lise alti	58.7	62.9	53.5	-9.4
TİC	lise	29.6	28.9	30.2	1.3
TİC	lise ustu	11.8	8.2	16.3	8.1
ULA	lise alti	59.4	68.3	53.8	-14.5
ULA	lise	25.2	23.9	25.0	1.1
ULA	lise ustu	15.4	7.8	21.2	13.4
FİN	lise alti	18.4	16.2	19.9	3.7
FİN	lise	27.6	38.5	20.9	-17.6
FİN	lise ustu	54.0	45.3	59.3	14.0
HİZ	lise alti	54.3	63.4	47.9	-15.5
HİZ	lise	26.1	21.7	25.3	3.6
HİZ	lise ustu	19.6	14.9	26.8	11.9

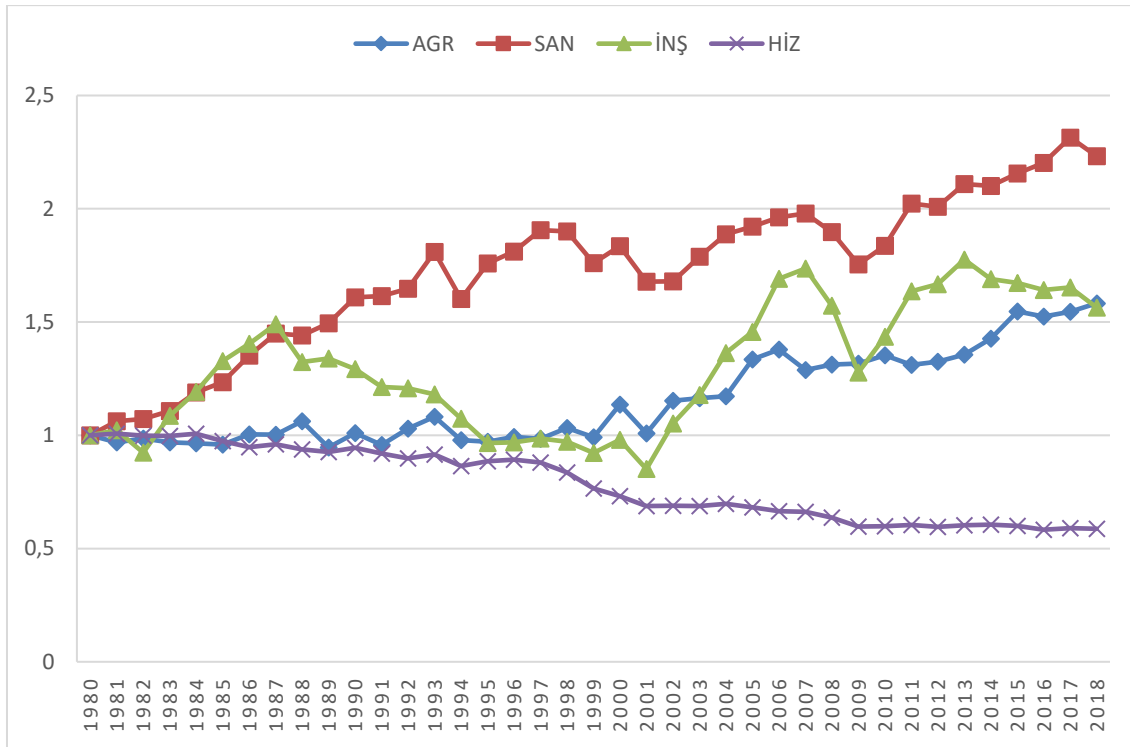
Kaynak: TÜİK HİA, yazarların hesaplamaları.

Şekil 5.8 Türkiye ekonomisinin 4 ana sektörü için hesaplanan TFV endekslerini 1980 yılını baz alarak sunmaktadır (Bakış ve Acar, 2020). Buna göre en çok verimlilik artışı sanayi, sektöründe meydana gelirken geniş şekilde tanımlanmış hizmetler sektöründe (tarım, sanayi ve inşaat dışındaki tüm sektörler) ise verimlilik seviyesi 1980 yılına kıyasla azalmıştır. İnşaat ve tarım sektörleri farklı patikalar izleyerek 2018 yılında aynı verimlilik seviyesinde durmaktadır. Bu seviye de sanayi sektörü ile hizmetler sektörlerinin bir nevi ortalaması gibidir.

TFV ile ilgili çarpıcı bulgulardan bir tanesi inşaat sektörünün izlediği dalgalı patikaya karşılık tarım ve sanayi sektörlerinin çok daha düzenli bir yol izlemiş olmalarıdır. İnşaat sektöründeki dalgalı verimlilik seyrinin ve üzerine çektiği yüklü yatırıma rağmen ancak tarım kadar verimli olmasını en azından iki sebeple açıklayabiliriz. İlk sebep istihdamın eğitim kompozisyonudur. Her ne kadar çalışanlar içinde üniversite mezunlarının payı en az artan sektörlerden iki tanesi sanayi ve inşaat olmasına rağmen (bkz.

Şekil 5.6), lise altı eğitime sahip olanlar açısından inşaat sektörü lider durumdadır (bkz. Tablo 1). Diğer sebep ise inşaat sektörünün aldığı yüksek miktarda yatırıma rağmen hasılasının yeterince hızlı artmayışdır. Bu durum tüm ekonomi için hesaplanan TFV seviyesini de aşağı çekmektedir. TÜİK'in yayınladığı cari fiyatlı gayrisafi sabit sermaye oluşumu verisine bakıldığında (bkz. Tablo 5.2) 2009-2012 arası dönemde inşaat yatırımlarının payının ortalama olarak yüzde 51,3, makine ve teçhizat yatırımlarının payının ise yüzde 39,3 olduğu görülüyor. 2013'ten itibaren bu oranlar inşaat lehine hızla değişmektedir. Öyle ki 2013-2018 arası dönemde inşaat yatırımlarının payı ortalama olarak yüzde 56,5'e çıkarken makine ve teçhizat yatırımlarının payı yüzde 35,7 düzeyine inmiştir. Bu da makine teçhizat yatırımlarından inşaat yatırımlarına yaklaşık olarak 5 yüzde puanlık bir kayma olduğunu ortaya koymaktadır. Bu yüksek yatırımlara rağmen hasıl artışı yeterli olmadığı için 2013 sonrası inşaat verimlilik endeksi aşağı doğru bir seyir göstermektedir.

**Şekil 5.8. Dört ana sektör için Toplam Faktör Verimliliği endeksi**



Kaynak: Bakış ve Acar (2020).

**Tablo 5.2. Yatırımların kompozisyonu ve GSYH içinde yatırım payı: 2009-2018**

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2013-18 ort - 2009-12 ort
<b>Top. Yat / GSYH (%)</b>	22.4	24.9	28.1	27.3	28.5	28.9	29.7	29.3	30.1	29.9	3.7
<b>İnş. Yat. / Top. Yat. (%)</b>	51.7	50.3	50.7	52.7	56.5	57.3	54.7	55.5	57.3	57.8	5.2
<b>Makine ve Teç. Yat/ Top. Yat. (%)</b>	39.1	39.8	40.4	37.8	35.3	34.9	37.9	37.1	35.0	34.2	-3.5
<b>Other assets / Inv (%)</b>	9.2	9.9	8.8	9.5	8.2	7.8	7.4	7.4	7.7	8.0	-1.6

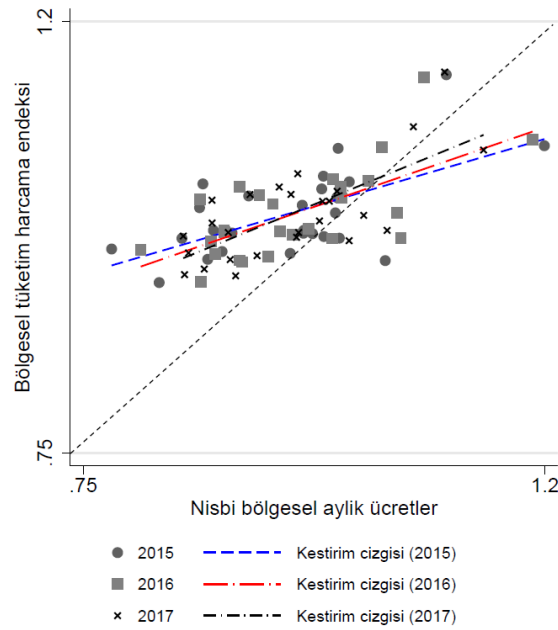
## Bölüm 6: Bölgesel asgari ücret: üstünlükleri ve zorlukları

Bölgesel asgari ücret uygulaması, ekonomik gelişmişlik, geçim standardı ve işgücü piyasası dinamikleri açısından bölgesel farklılıkların belirgin olduğu ülkelerde rastlanan kurumsal bir düzenlemedir. Genel olarak yaygın bir uygulama olmasa da Japonya, ABD, Kanada, Hindistan ve Çin gibi coğrafi olarak büyük eyaletlerden oluşan, görece daha federatif yapıya sahip ülkelerde uygulandığını ve bu ülkelerde asgari ücretlerin bölgesel olarak belirlendiğini biliyoruz.

Bölgesel ücret uygulamasının avantajları bağlamında öne sürülen sav, uygulamanın ülke içinde bölgesel eşitsizlikleri azaltıcı yönde etkiler oluşturacağı ve yeni bir ücret dengelenmesine yol açarak daha çok istihdam ve yüksek büyümeye imkân vereceğidir. Bu uygulamanın sonucunda düşük gelişmişlik düzeyine ve yüksek işsizliğe sahip bölgeler, kendi ücret dağılımını ve bölgesel alım gücünü dikkate alarak işgücü maliyetleri anlamında bir avantaj elde edebileceklerdir. Kısaca bölgesel farklılıkların ve eşitsizliklerin yüksek olduğu ülkelerde bir kalkınma aracı olarak düşünülmektedir. Türkiye’de bölgeler arasındaki gelir ve ücret farklarının çok yüksek olduğu düşünüldüğünde bölgesel asgari ücretin uygulanabilirliği dikkate alınabilecek bir olgudur. Verimlilik farkı bölgeler arasında yüksekse düşük verimlilikteki bölgeleri cezalandıran bir durum olarak da görülebilir.

Bölgesel asgari ücret uygulamasını önerenlerin temel savlarından birisi ulusal düzeyde belirlenen asgari ücretlerin bölgesel alım güçlerini yansıtmadığı ve işgücü piyasasında dengesizlikler ortaya çıkardığıdır. Türkiye’deki durumu bölgesel satın alma gücünü etkileyen tüketim harcamaları endeksiyle görece bölgesel ücretleri kıyaslayarak anlamak mümkün olabilir. Şekil 6.1’de dikey eksen Türkiye ortalaması bir kabul edildiğinde tüketim harcama indekslerinin bölgesel seviyelerini, yatay eksen ise Türkiye ortalamasına göre bölgesel ücret seviyelerini göstermektedir. Beklendiği gibi görece bölgesel ücret seviyeleri geçim standardı diye düşünebileceğimiz harcama endeksi ile pozitif bir ilişki içindedir. Dikkat çekici olan görece ücretlerin harcama endeksine oranla daha geniş bir dağılımı sergilemesidir. Diğer bir deyişle bölgelerde oluşan ücret farklılıkları satın alma gücünden farkından daha fazladır. Şekil 6.1’de 2015-2017 arasında gözlemlediğimiz bu bağıntı diğer yılları dâhil ettiğimizde de fazla değişmemektedir. İlginç olan 2016 yılındaki asgari ücret artışının bu bağıntıyı neredeyse hiç değiştirmemiş olmasıdır. Asgari ücret artışının gerçekleştiği 2016 yılının öncesi ve sonrası ile kıyas edildiğinde bağıntıyı ifade eden doğrunun eğiminde ve ücret dağılımında belirgin bir farklılık görülmemektedir. Eğer ücret farkları daha fazla daralıp satın alma gücü aynı kalsaydı grafiğin sağ tarafında daha fazla yoğunlaşma görmeyi beklerdik. Bu basit inceleme bize bölgesel ücretlerin sadece asgari ücret seviyesi ile açıklanamayacağını ve başka yapısal unsurların devrede olabileceğini düşündürmektedir.

Şekil 6.1: Bölgesel satın alma gücü ve görelü ücret ilişkisi

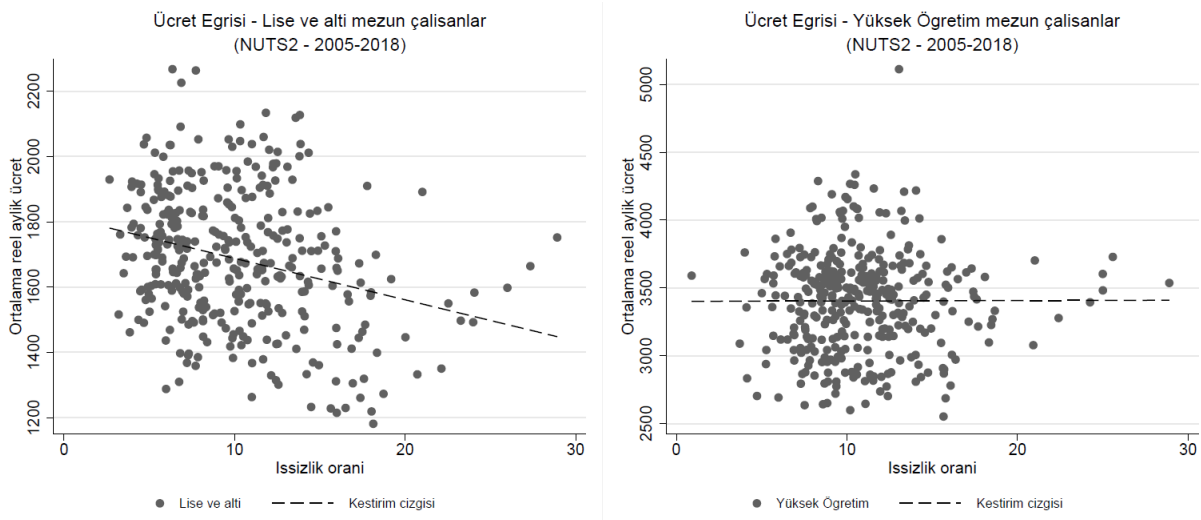


Kaynak: TUIK, Hane halkı işgücü anketleri, yazarların hesaplamaları

Ulusal asgari ücretin yanı sıra bölgesel ücretleri etkileyen faktörler arasında bölgedeki işgücü piyasasının yapısını sayabiliriz. Bölgesel işgücü hareketliliğinin sınırlı olduğu düşünüldüğünde bölgedeki istihdam yapısı ücretler üzerinde etkili olacaktır. İşgücü talebinin işgücü piyasasındaki dengesizliği yani işsizlik seviyesini belirleyen temel faktör olduğu düşünüldüğünde ücretler üzerinde işgücü arzından kaynaklanan baskının ortaya çıkması beklenebilir. İktisat literatüründe ücret eğrisi diye tanımlanan bu olgu bölgesel işsizlik oranları ve ücret seviyesi arasındaki negatif ilişkiyi ifade eder. İşsizlik oranı yüksek olan bir bölgedeki ücret seviyesi işsizliğin düşük olduğu bölgeye kıyasla daha alt bir seviyede dengelenecektir. İktisat literatüründe Blanchflower ve Oswald (1994) bu olguyu birçok yönleriyle ele alan en geniş çalışmalardan biridir. Bu çalışmayı takip eden pek çok araştırmacı farklı ülke örnekleri üzerinden işsizlik ve ücret seviyeleri arasındaki negatif ilişki bulgulamıştır. Türkiye’de Baltagi ve diğerleri (2012) ve İlkaracan ve diğerleri (2013) gibi çalışmalar benzer bir ilişkiyi farklı dönemlerde yine gözlemlemişlerdir.



## Şekil 6.2: Bölgesel işsizlik ve reel ücret ilişkisi



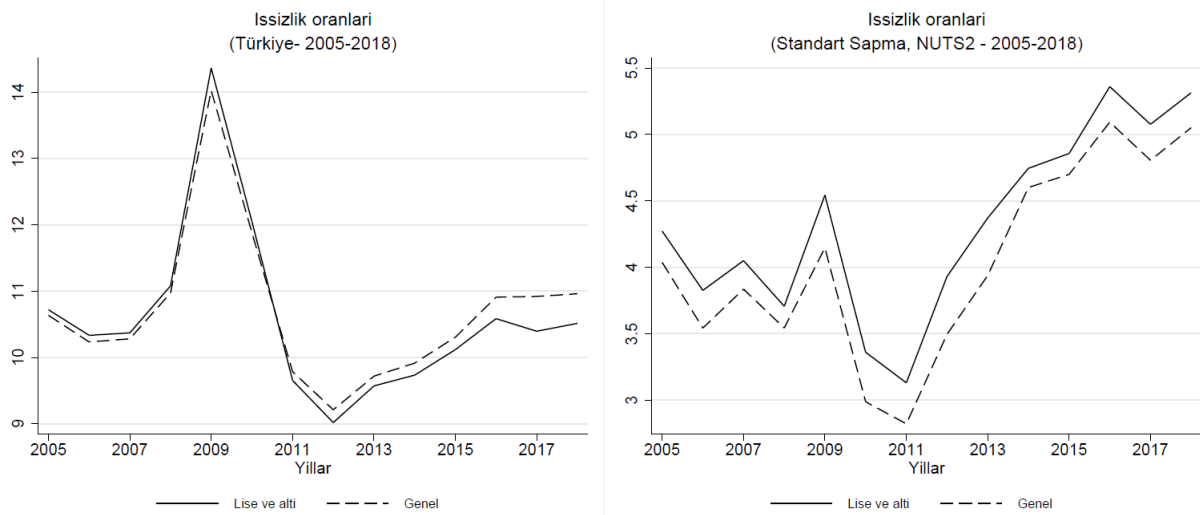
Kaynak: TUIK, Hane halkı işgücü anketleri, yazarların hesaplamaları

Şekil 6.2 bu ilişkinin IBBS2 bölgeleri dikkate alındığında 2005-2018 yılları arasında nasıl olduğunu göstermektedir. Ücret eğrisini daha doğru tanımlamak için benzer eğitim seviyelerindeki işsizlik oranlarını ve ücret seviyelerini kıyaslamaya çalışacağız. Asgari ücret kazananların daha çok lise ve altı mezun işçilerden oluştuğu düşünülürse, asıl olarak bu kesimdeki işsizlik seviyesinin ücret belirlenimine etki etmesini beklenmelidir. Görüldüğü üzere lise ve altı eğitilmiş kesim için işsizlik seviyesi ve ücretler arasında negatif bir ilişki vardır. Teorik olarak işsiz kalma ihtimali yükseldikçe işçilerin ücret pazarlığında eli zayıflamakta ve sendikalaşmanın yüksek olmadığı durumda ücretlerin işsizliğe göre esnekliği artmaktadır. Bu durumda benzer özelliklere sahip olsalar da yüksek işsizlik oranına sahip bir bölgedeki işçiler daha düşük bir emek geliri elde edecektir. Lise ve altı eğitilmiş işçiler için esneklik yüksekken, grafiğin sağ tarafına baktığımızda yükseköğretim mezunlarının ücretleri işsizlik oranına çok duyarlı gözükmemekte ve ücret eğrisi yatay bir ilişki sergilemektedir.

Şekil 6.2 yardımıyla gözlemlediğimiz ücret eğrisinin varlığı veya ücret esnekliği olgusu bölgesel asgari ücret politikasının uygulamasını zorlaştıran bir unsurdur. Mevcut durumda yüksek işsizlik oranına sahip olan bölgelerde ücretler çok daha düşük bir seviyede dengelenmektedir. Başka bir deyişle bölgesel işsizlikteki varyans ücret seviyelerini bölgesel asgari ücret politikasına gerek kalmadan farklılaştırmaktadır. Bu argümanı destekleyen diğer bir olgu da bölgesel işsizlik oranlarında 2011 yılından itibaren gözlemlediğimiz iraksama örüntüsüdür. 2011'den itibaren bölgesel işsizlik oranlarının

standart sapması artmakta ve bölgeler işsizlik seviyeleri anlamında birbirine yaklaşmak yerine giderek uzaklaşmaktadır (Şekil 6.3).

**Şekil 6.3: Bölgelerdeki işsizlik oranları ve standart sapmalar**



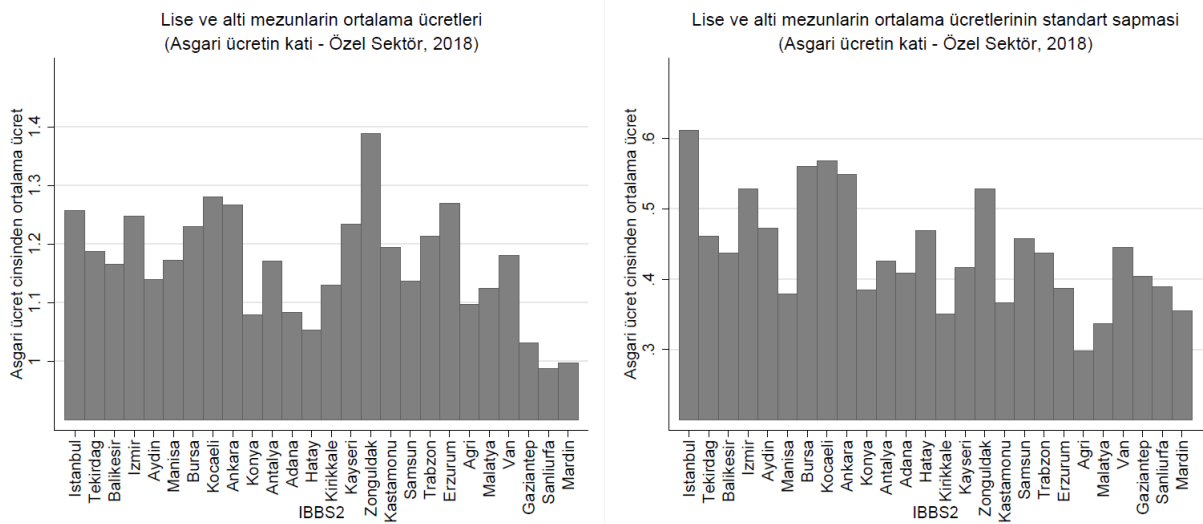
Kaynak: TUIK, Hane halkı işgücü anketleri, yazarların hesaplamaları

Şekil 6.3'te asgari ücretlilerin daha fazla bulunduğu lise ve altı eğitim seviyesinde Türkiye ortalaması ve bölgelerin işsizlik oranlarının standart sapmalarını verilmiştir. Grafiğin sol tarafına baktığımızda lise ve altı eğitim seviyesinde işsizlik oranının son dönemde artma eğiliminde olduğunu gözlemliyoruz. Dikkate çekici olan yukarıda da belirttiğimiz gibi bölgeler arasındaki farklılıklar 2011-12 yıllarından itibaren giderek artmış ve bir önceki yakınsama örüntüsünden uzaklaşmıştır. Bu durumu ücret eğrisi bağlamında ele alırsak bölgesel ücret dengelenmelerinin dalgalanma aralığı artacak ve dolayısıyla ücret seviyeleri arasındaki fark daha da belirgin hale gelecektir. Bütün bunlar dikkate alındığında var olan dengesizliklerin bölgesel düzeyde sadece ücret politikasıyla çözülmesi zor gözükmektedir.

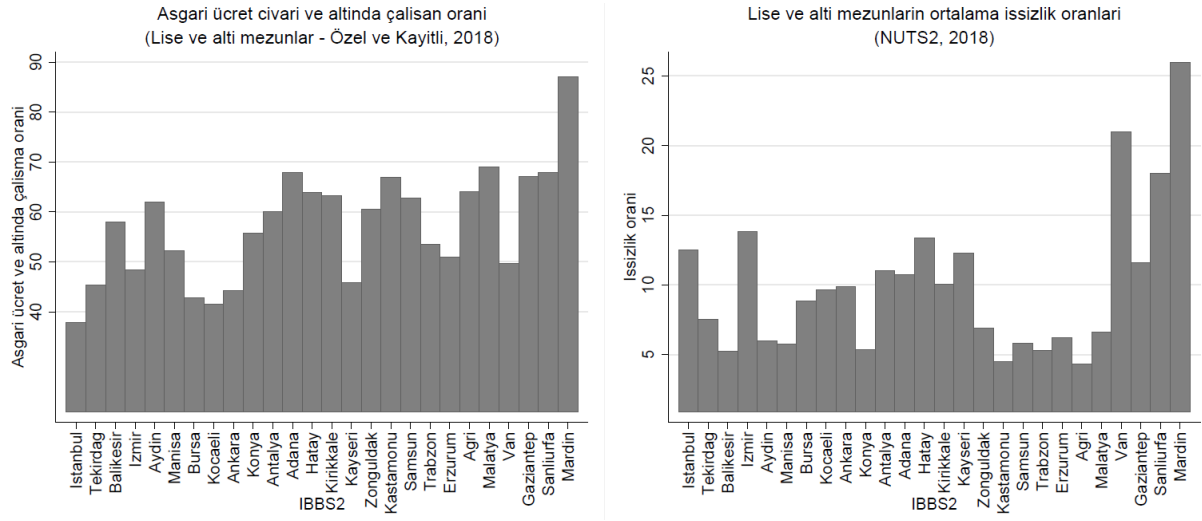
Yukarıda değindiğimiz ücret dengelenmesinde dikkate almamız gereken diğer bir unsurda bölgesel düzeyde asgari ücretin bağlayıcılığıdır. Lise ve altı eğitim seviyesindeki çalışanların asgari ücretli kesimi oluşturduğunu biliyoruz, bunu dikkate alarak bölgesel ücretleri asgari ücretlerin katları olarak ifade ettiğimizde dengelenme seviyelerin oldukça farklılaştığını görebiliriz (Şekil 6.4). Özellikle Güney Doğu Anadolu bölgesinde lise ve altı eğitim seviyesindeki işçilerin ortalama ücreti ancak asgari ücret civarında oluşmaktadır. Şekil 6.4'ün sol tarafına baktığımızda bölgelerdeki standart sapmaların oldukça yüksek

olduğu görmekteyiz. Yine Güney Doğu Anadolu bölgesini ele aldığımızda standart sapmanın 0.3 ve 0.4 arasında olduğunu görüyoruz. Bu geniş aralık asgari ücretin altında kalan çok önemli bir kesim olduğu ortaya çıkmaktadır. Diğer taraftan bazı bölgelerde asgari ücretin yüzde 20 üzerinde gerçekleşen bir ücret dengelemesi olduğu anlaşılmaktadır. Ulusal düzeyde belirlenmesine rağmen yerel piyasa dinamikleri *fiili asgari ücret seviyesi* diye adlandırabileceğimiz bir farklılaşma ortaya çıkarmaktadır. Şekil 6.5 2018 yılı için bu farklılaşmanın hangi ölçüde olduğu göstermektedir. Özellikle Doğu ve Güneydoğu Anadolu'da hem işsizlik oranları oldukça yüksektir hem de düşük eğitilmiş çalışanların çok önemli bir kısmı asgari ücrete ve civarında çalışmaktadır.

**Şekil 6.4: Bölgelere göre asgari ücret cinsinden ortalama ücretler ve standart sapmaları**



**Şekil 6.5: Bölgelere göre ücretler ve işsizlik oranları, 2018**



Kaynak: TUIK, Hane halkı işgücü anketleri, yazarların hesaplamaları. Asgari ücret civarı ve altında çalışma asgari ücretin yüzde 10'u ve altı olarak tanımlanmıştır.

Tekrar hatırlatmak gerekirse çalışanların eğitim seviyelerini aynılaştırarak baktığımız için kısmen kalifiye işgücü yoğunlaşmasının etkisini izale etmiş olmaktadır. Yine belirtmek gerekir ki sanayii bölgeleri diye düşünebileceğimiz İstanbul, Kocaeli ve Bursa'da ücretler asgari ücret civarında oldukça geniş bir şekilde dağılmış durumdadır. Bunun kısmen cinsiyet farklılığından kaynaklandığı düşünüyoruz. Kadınların işgücüne katılımı özellikle düşük eğitim seviyelerinde oldukça düşüktür ve cinsiyet temelli ücret ayrıştırması en yoğun olarak bu alt eğitim düzeylerinde gerçekleşmektedir, (Tekgüç ve diğerleri, 2017). Yukarıda saydığımız, daha gelişmiş sanayii bölgelerinde kadınların işgücüne katılımının kısmen daha yüksek olduğunu dikkate aldığımızda, ücretlerin niye asgari ücret civarında bile 0.6 gibi yüksek bir sapma ile değişkenlik gösterdiğini anlayabiliriz.

Bölgesel asgari ücret uygulamasının birtakım pratik zorluklarını olduğunu biliyoruz. Bunlardan en önemlisi hesaplanmasında ve güncellenmesindeki yaşanacak sorunlardır. Bölgesel asgari ücret uygulamasının hesaplanmasına temel teşkil eden genel kabul görmüş kıstas bölgesel hane halkının geçim standardı ya da daha somut ifade edersek bölgesel yoksulluk sınırıdır. Bölgesel asgari ücret hesaplanırken bölgesel yoksulluk sınırı hanehalkı eşdeğerlilik ölçeğiyle çarpıldıktan sonra haneye gelir getiren kişi sayısına bölünerek elde edilir. Bu nedenle, yoksulluk sınırı daha düşük olan bir bölgede hane halkı ölçeği yüksek (haneler daha kalabalık olduğu) olacağı ve hanede çalışan bireylerin sınırlı olduğu düşünüldüğünde, asgari ücret seviyesi otomatik olarak artacaktır. Buna benzer sosyoekonomik farklılıklar dikkate alındığında bölgesel ücretler beklendiği kadar farklılaşmayabilir.

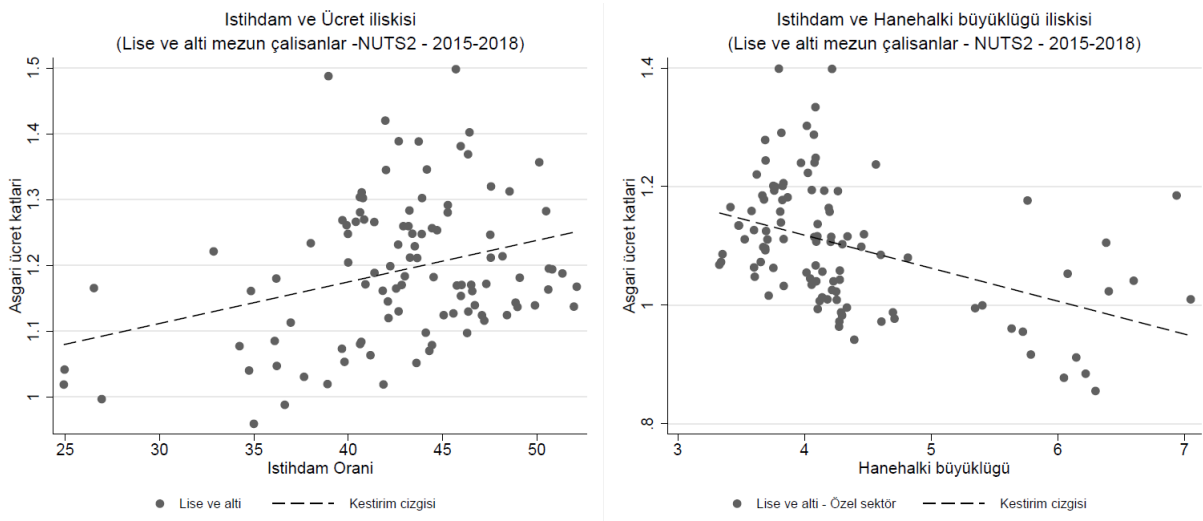
Tablo 6.1’de bölgesel ücret seviyesini ve medyan gelirin %60’ına göre hesaplanan bölgesel yoksulluk sınırı ve yoksulluk oranları verilmektedir. Tablo 6.1’de görüldüğü üzere her bölgenin kendi medyan geliri dikkate alınarak bölgesel yoksulluk sınırı belirlendiğinde, bölgelerde çok yüksek bir farklılaşma ortaya çıkmaktadır. Örneğin Güneydoğu Anadolu bölgesindeki yoksulluk sınırı neredeyse ülke yoksulluk sınırının yarısı kadardır. Halbuki aylık ortalama ücretleri kıyasladığımızda ücret aralığının çok fazla olmadığını gözlemleyebiliriz. Bu ilişki bölgesel asgari ücret uygulamasını destekler gibi görünse de iki faktör bu çıkarımı yapmamıza engel olabilir. Bunlardan ilki yine Tablo 6.1 ‘de gösterilen hane halkı büyüklüğünün düşük gelirli bölgelerde daha yüksek olması ve genel olarak bölgesel yoksulluk sınırı ile negatif korelasyon (Şekil 6.6) sergilemesidir. Hane halkı büyüklüğünü arttıran temel unsurların çocuklar yani gelir getirmeyen birey olduğu ve yine kadınların düşük gelirli bölgelerde daha az işgücüne katıldığı düşünülürse ortalama ücretlerin görece seviyesinin görece yoksulluk sınırından yüksek olması gerekecektir. Tablo 6.1 tam olarak bize bu ilişkiyi doğrulayabilecek bir görüntü ortaya koymaktadır. İkinci faktör ise ülke genelinde hesaplanan yoksulluk sınırı dikkate alındığında yoksulluk ailelerin özellikle düşük ücret/düşük gelir seviyesine sahip bölgelerde yoğunlaşmış olmasıdır. Tablo 6.1’in son sütununda gösterilen bölgesel yoksulluk dağılımı aslında bize bölgesel gelir farklarının çok yüksek olduğunu ve yoksulluğun bunun bir yansıması olduğunu göstermektedir. Bölgesel asgari ücret uygulaması gelir farklarını arttırarak bu yoğunlaşmayı daha da derinleştirebilir. Ek olarak yine düşük ücret seviyesine sahip bölgelerde (Şekil 6.6) istihdam oranlarının hane gelir getirici birey sayısı anlamında oldukça yetersiz kaldığını eklemeliyiz. Tekrar etmek gerekirse haneye düşen çocuk sayısının yüksek olduğu, eşin gelir getirici bir şekilde işgücüne katılmadığı bir bölgede asgari ücret seviyesinin düşürülmesi veya sabitlenmesi hane halkları açısından daha yüksek bir yoksulluk riski ortaya çıkarabilir.

**Tablo 6.1 Yoksulluk sınırıyla bölgesel ücret dengesi arasındaki ilişki, 2018**

	Aylık ortalama ücretler	Ücretli ailelerde hane halkı büyüklüğü	Medyan gelirin %60'ına göre Bölgesel yoksulluk sınırı	Bölgesel yoksulluk oranı (%) Poverty rate (%)	Medyan gelirin %60'ına göre yoksulluk ailelerin bölgesel dağılımı
TR10 (İstanbul)	2,687	3.9	14,200	21.0	8.4
TR21 (Tekirdağ, Edirne, Kırklareli)	2,321	3.4	13,424	20.1	1.1
TR22 (Balıkesir, Çanakkale)	2,392	3.2	10,302	19.4	2
TR31 (İzmir)	2,653	3.5	13,885	19.7	2.2
TR32 (Aydın, Denizli, Muğla)	2,320	3.6	11,285	18.1	2.7
TR33 (Manisa, Afyon, Kütahya, Uşak)	2,258	3.6	10,364	14.7	2.8
TR41 (Bursa, Eskişehir, Bilecik)	2,450	3.7	12,980	17.0	2.3
TR42 (Kocaeli, Sakarya, Düzce, Bolu, Yalova)	2,400	3.9	12,290	17.6	2.4
TR51 (Ankara)	2,863	3.6	13,320	16.5	3
TR52 (Konya, Karaman)	2,167	4.3	9,972	17.7	2.8
TR61 (Antalya, Isparta, Burdur)	2,484	3.5	11,759	18.7	2.9
TR62 (Adana, Mersin)	2,192	4.2	10,146	20.4	5.2
TR63 (Hatay, Kahramanmaraş, Osmaniye)	2,112	4.3	8,044	16.9	6.3
TR71 (Kırıkkale, Aksaray, Niğde, Nevşehir, Kırşehir)	2,311	3.9	9,734	18.9	2.2
TR72 (Kayseri, Sivas, Yozgat)	2,437	4.1	10,115	17.8	3
TR81 (Zonguldak, Karabük, Bartın)	2,563	3.7	11,007	11.9	0.7
TR82 (Kastamonu, Çankırı, Sinop)	2,482	3.5	10,489	19.1	0.8
TR83 (Samsun, Tokat, Çorum, Amasya)	2,369	4.1	9,897	18.0	3.3
TR90 (Trabzon, Ordu, Giresun, Rize, Artvin, Gümüşhane)	2,513	4.1	10,048	13.9	2.6
TRA1 (Erzurum, Erzincan, Bayburt)	2,652	4.3	9,622	17.6	1.5
TRA2 (Ağrı, Kars, Iğdır, Ardahan)	2,149	5.8	6,530	16.8	3.1
TRB1 (Malatya, Elazığ, Bingöl, Tunceli)	2,294	4.5	9,102	13.4	2.2
TRB2 (Van, Muş, Bitlis, Hakkari)	2,228	6.8	5,375	17.5	8
TRC1 (Gaziantep, Adıyaman, Kilis)	2,027	4.8	7,649	13.6	5.8
TRC2 (Şanlıurfa, Diyarbakır)	1,973	6.1	5,080	17.9	13.9
TRC3 (Mardin, Batman, Şırnak, Siirt)	2,130	6.8	5,014	13.2	8.7
Türkiye	2,474	4.0	10,670	21.2	100

Kaynak: TUIK, Hane halkı işgücü anketleri, yazarların hesaplamaları

## Şekil 6.6 Ücretler ve demografik faktörlerin ilişkisi



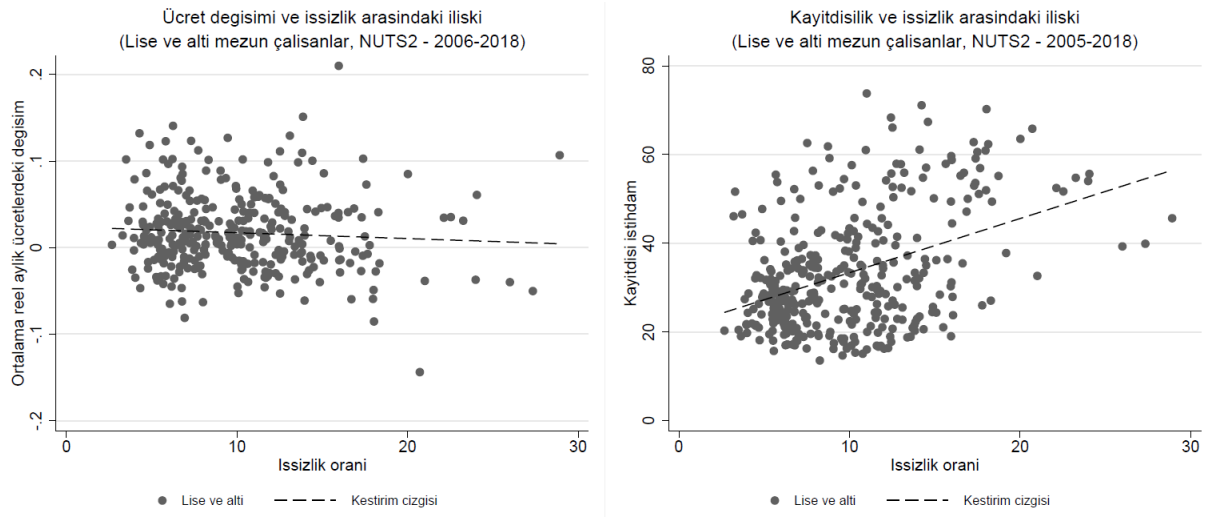
Kaynak: TUIK, Hane halkı işgücü anketleri, yazarların hesaplamaları

Diğer sorun ise aşağıya doğru güncellemelerin toplumsal olarak kabul edilmesinin zorluğudur. Bu bir tasarım sorunu olmasının yanında aynı zamanda siyasi olarak da savunulması oldukça güç bir politikadır. Gelir dağılımın zaten oldukça bozuk olduğu bir ülkede bölgesel farklılıkları daha da artıracak bir müdahale sosyal tepkilerle karşılaşacaktır.

Bir başka bir zorluk ise, işgücü ve sermaye hareketliğinin bu uygulanmaya ne kadar tepki vereceğidir. Türkiye için bu hareketliliğin ne kadar yüksek olduğu tam olarak ölçemiyoruz. Fakat Şekil 6.3'te gösterildiği gibi bölgesel işsizlik oranlarının varyansının artması ve bunun 2011'den itibaren devam eden bir trend olması işgücü hareketliliğinin sınırlı olduğu varsayımını doğrulamaktadır. İşgücü talebini dikkate alırsak ortalama reel ücret değişimlerinin bölgesel işsizlik oranlarıyla ilişkisini gösteren Şekil 6.7 açıklayıcı olacaktır. Lise ve altı eğitim seviyesinde işsizlik ve reel ücret değişimlerine bakıldığında maliyet anlamında negatif ücret değişimi gösteren bölgelerde işsizliğin azaldığını net bir şekilde gözlemleyemiyoruz. Bu makro olgu daha fazla analiz gerektirse de ve elbette daha mikro ölçekte test edilmesi daha uygun olsa da temel olarak işgücü talebinin ücret değişimlerine çok duyarlı olmadığı sonucuna varabiliriz. Yine Şekil 6.7'da kayıt dışı istihdam ve işsizlik arasındaki pozitif ilişki ortaya konmaktadır. Kayıt dışılık durumunun işgücü maliyetlerinin yüksek olması durumu yansıttığı düşünüldüğünde maliyetlerin düşmesi yahut sosyal güvence yükünün azalması kayıt dışılığı azaltacaktır. En azından kayıt dışılık anlamında politikanın pozitif bir etki göstereceğini söyleyebiliriz. Eğer sermaye ve işgücü hareketliliği yeteri kadar yüksek değilse bölgesel asgari ücret politikası ortalama

ücret seviyesini farklılaştırmaktan öteye geçmeyerek bölgesel kalkınmayı sekteye uğratma riski barındırmaktadır.

**Şekil 6.7 Bölgesel işsizlik, reel ücret değişimleri ve kayıt dışı istihdam ilişkisi**



Kaynak: TUIK, Hane halkı işgücü anketleri, yazarların hesaplamaları



## Bölüm 7: Asgari ücretin beşeri sermaye birikimine olan etkisi

Asgari ücret tartışmaları doğal olarak istihdam, ücret dağılımı, yoksulluk ve diğer işgücü piyasasına olan etkileri ile akla gelir. Daha önceki bölümlerde tüm bu konulara değindik. Bu bölümde ise konunun diğer bir boyutuna odaklanmak istiyoruz: asgari ücretin okula devam etme kararına olan etkisi. İlk analizde bu konunun kamuoyunu meşgul etmemesinin sebebi, bu etki diğerleri kadar “acil” değildir. Okula devam edenlerin oranı değişse bile bu etkinin sonuçları hayatımıza işsizlik, kayıt dışı çalışma veya yoksulluk gibi hemen yansımaz. İnsanlar ekonomik karar alırken “miyop” bir bakış açısına sahip olduklarından uzak gelecek kendilerine pek gelmeyecek gibi görünür. Öyle olması elbette doğru olduğu anlamına gelmez. Bugün aldığımız her kararın uzun vadede sonuçları olacaktır. Üstelik okullaşma diğer kararlardan farklı olarak sadece bir kuşağın geleceğini değil daha doğmamış kuşakların da hayatlarına etki etme potansiyeline sahiptir. Bunun sebebi okullaşmanın beşeri sermaye birikimine doğrudan etki etmesidir. Beşeri sermaye de kısmen bir kuşaktan diğerine aktarıldığından tüm gelecek kuşaklara etkisi olabilir demek mümkündür.

Beşeri sermayenin uzun dönemli ekonomik büyüme ve TFV’ne olan etkileri konusunda iktisat yazınında belli bir uzlaşma bulunmaktadır. Bu sebeple AÜ artışlarının okula devam etme olasılığını azaltması ya da artırması uzun dönemli toplumsal refahı doğrudan etkileyecektir. Ampirik çalışmalar, özellikle düşük gelirli aileler için AÜ artışlarının okula devam etme olasılığını artırdığını ortaya koymaktadır.

Peki asgari ücret hangi kanallarla okullaşma oranına etki etmektedir? Bunun için öncelikle okula devam etmenin bir fırsat maliyetine sahip olduğunu hatırlamak gerekir. Bu fırsat maliyeti ise kazanılabilecek ücrettir. Okula devam eden gençler kazanabilecekleri bir ücretten, bilerek ya da bilmeyerek, vazgeçmiş olurlar. İkinci bölümde AÜ kazanan toplumsal kesimlerin özellikle düşük eğitilmiş olduklarından bahsetmiştik. 15-17 yaş aralığında liseye devam etmekte olan kimseler okulu bırakıp çalışmaya karar verdiklerinde, tecrübe ve eğitim eksiklikleri sebebiyle, kazanabilecekleri ücret AÜ veya ona çok yakın bir ücret olacaktır. AÜ arttığı zaman bu gençlerin fırsat maliyeti de doğrudan artmış olmaktadır. AÜ artışı fırsat maliyetini artırdığı için çalışma yaşındaki okullu gençlerin okulu bırakıp işgücü piyasasına girmeleri olasıdır. Buraya kadar anlatılan “fiyat etkisi” olarak adlandırılabilir.

Oysa, özellikle gelişmekte olan ülkelerde dikkate alınması gereken diğer bir etki daha vardır, o da asgari ücretin “gelir etkisi”dir. Aile gelirinin, Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde, okula devam etme noktasında özellikle belirleyici olduğunu dikkate alırsak AÜ değişimleri okul çağındaki gençlerin okula devam etme ya da işgücü piyasasına girme kararlarını da etkilemektedir. Aile geliri düşük olduğu için çalışmak durumunda kalan kimi gençler AÜ artışı ile okula devam etmeyi tercih edebilirler.

## 7.1 Betimsel analiz

Bu alt bölümde okul çağındaki gençlerin 15-19 okullaşma ve çalışma durumlarını hem Türkiye hem de bölge bazında sunacağız. Türkiye’de panel veri olmaması sebebiyle kişileri ve aileleri zaman içinde izlemek mümkün değildir. Eldeki veriler içinde bu sorunu tartışabileceğimiz en uygun veri olan TÜİK’in Hanehalkı İşgücü Anketlerini (HİA) kullanıyoruz.

Şekil 7.1, 7.2 ve 7.3 sırası ile 15-19 yaş grubundaki toplam, erkek ve kadın nüfusun eğitim ve istihdamda olma durumunun yıllar içindeki seyrini yansıtmaktadır. Bu grafikleri oluşturmak için kullandığımız tablolar bölümün sonunda yer almaktadır (Tablolar 2,3 ve 4). Bu şekiller ve tablolar beraber değerlendirildiğinde hem erkek hem de kadınlar için eğilimlerin ortak olduğu rahatlıkla söylenebilir. Bununla birlikte her iki cinsiyete özgü noktalar da vardır.

İlk olarak sadece eğitimde olanların payı zaman içinde artmaktadır. Kadınlardaki artış erkeklere kıyasla daha hızlıdır. 2000 yılından 2018 yılına olan 18 yıllık sürede sadece eğitimde olan erkeklerin payı yüzde 40 civarından yüzde 54 civarına yaklaşık 14 yüzde puan artış göstermiştir. Aynı süre zarfında kadınlar için artış miktarı çok daha yüksek olmuş, öyle ki daha düşük bir seviyeden başlayan kadınlar (yüzde 30) dönem sonunda erkeklerden daha yukarıda tamamlamışlardır (yüzde 64). Kadınlar için değişim tam olarak 34 yüzde puandır! 2018 itibariyle yaklaşık olarak her iki erkekten biri sadece eğitimde iken kadınlarda bu oran neredeyse üçte ikidir.

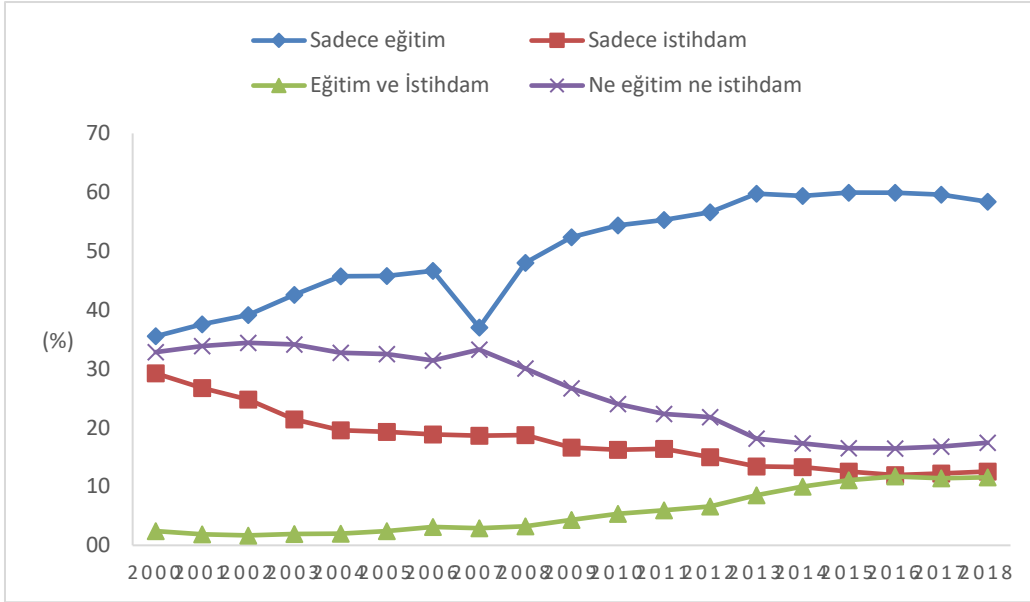
İkinci önemli ayrım sadece istihdamda olanların payı ile ilgilidir. Burada her iki grup için azalış olduğu görülüyor, fakat erkekler için olan azalış bir miktar daha hızlıdır. 18 yıllık sürede sadece istihdamda olan erkeklerin payı yüzde 37’den yaklaşık 20 puan azalışla yüzde 17 civarına gerilemiştir. Kadınlar için dönem başı yüzde 21 olan bu seviye dönem sonunda yaklaşık 14 puan azalarak yüzde 7 civarına gerilemiştir. Kadınlar için mutlak seviye görece düşük olsa da erkekler için aynı şey söylenemez. Hala, 15-19 yaş aralığındaki her 5 erkekten neredeyse biri sadece istihdamda bulunmaktadır, ki bu yüksek bir rakamdır.

Üçüncü önemli saptama hem eğitim hem istihdamda olanların oranındaki hızlı artıştır. Her iki cinsiyet için 2000 yılında öğrenci iken çalışanların oranı neredeyse sıfırdır (erkekler için yüzde 3,5, kadınlar için yüzde 2,4). Zaman içinde her iki grup için de hızlı bir artış olmakla birlikte erkekler için artışın daha hızlı olduğu söylenebilir. Erkekler için eğitime devam ederken çalışanların 12 yüzde puan artışla yüzde 16’ya yaklaşırken kadınlar için artış miktarı 6 puan olup dönem sonu değeri yüzde 7’dir. Yaklaşık her altı erkekten biri öğrenci iken çalışmaya devam etmekte iken bu oran kadınlar için on dörtte birdir sadece.

Son olarak ne eğitimde ne istihdamda grubun payı her iki grup için de azalırken kadınlar için olan azalış çok daha güçlüdür. 18 yıllık sürede erkekler için azalış sadece 6 yüzde puan iken (yüzde 19 civarından

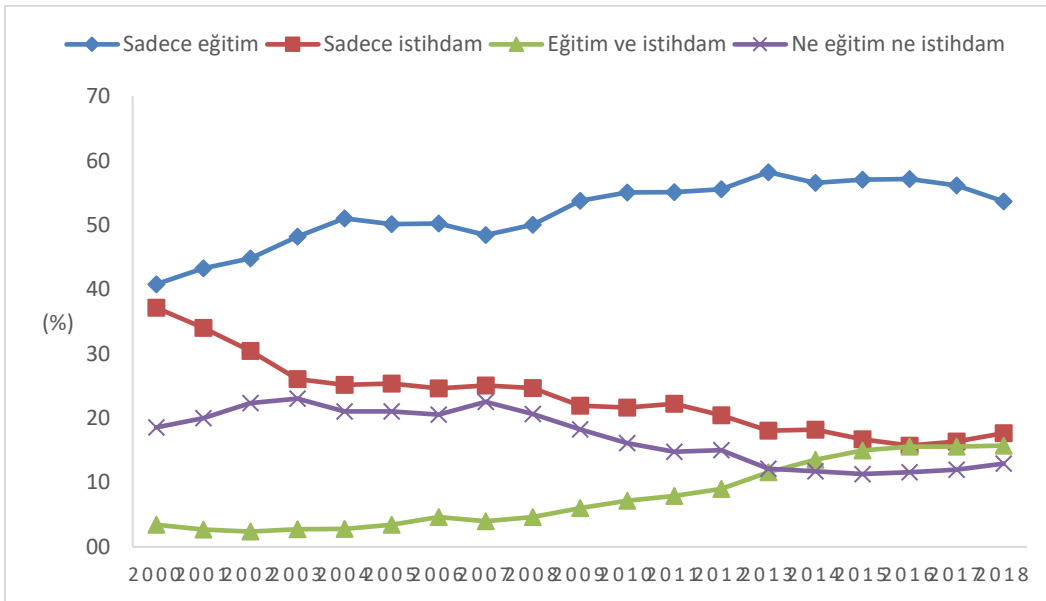
yüzde 13'e), kadınlar için azalış 26 yüzde puandır (yüzde 48'den yüzde 22'ye). Burada da hızlı değişimin esas sebebi dönem başı ne eğitimde ne de istihdamda olan kadınların payı çok yüksek olmasıdır. Dönem başında neredeyse her iki kadından biri ne eğitim ne de istihdamda iken erkekler için her dört erkekten sadece biri aynı durumdadır. Dönem sonunda bu oranlar makul seviyelere inmiştir.

### 7.1 15-19 yaş grubundaki nüfusun eğitimde ve istihdamda olma durumu: Toplam



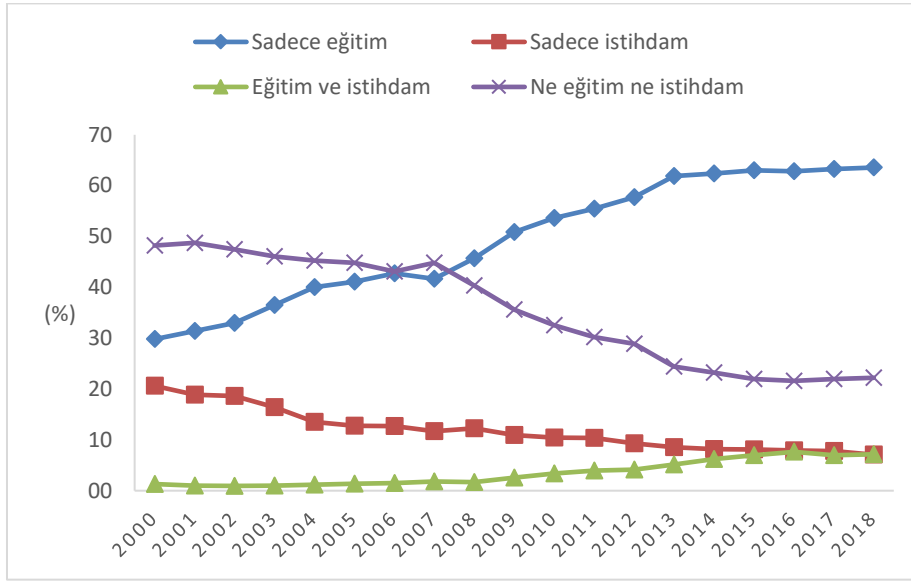
Kaynak: TÜİK HİA.

### 7.2 15-19 yaş grubundaki nüfusun eğitimde ve istihdamda olma durumu: Erkek



Kaynak: TÜİK HİA.

### 7.3 15-19 yaş grubundaki nüfusun eğitimde ve istihdamda olma durumu: Kadın



Kaynak: TÜİK HİA.

Şekil 7.4, 7.5 ve 7.6 sırası ile 20-24 yaş grubundaki toplam, erkek ve kadın nüfusun eğitim ve istihdamda olma durumunun yıllar içindeki seyrini yansıtmaktadır. Bu grafikleri oluşturmak için kullandığımız tablolar bölümün sonunda yer almaktadır (Tablolar 2,3 ve 4). 15-19 yaş grubunda olduğu gibi bu şekiller ve tabloların birlikte değerlendirilmesiyle erkek ve kadınlar için ortak eğilimler olduğu sonucuna varılabilir. 15-19 yaş grubunda olduğu gibi her cinsiyete özgü noktalar da bulunmaktadır. Özetlemeye geçmeden evvel önemli bir noktanın altını çizmek yerinde olacaktır. Her iki yaş grubunda da erkek ve kadınlar için çok benzer eğilimler söz konusudur. Her ne kadar değişimlerin yönü ortak olsa da iki yaş grubu arasında önemli seviye farkları olduğunu teslim etmemiz gerekir.

İlk olarak yine sadece eğitimde olanların payını inceliyoruz. Burada da zaman içinde her iki cinsiyet için artışlar gözlemlenmektedir. Ne var ki artışlar kabaca 15-19 yaş grubun yarısı kadardır. Kadınlardaki artış erkeklere kıyasla yine daha hızlıdır. 2000 yılından 2018 yılına olan 18 yıllık sürede sadece eğitimde olan erkeklerin payı yüzde 14 civarından yüzde 20 civarına çıkmıştır, başka bir deyişle 6 yüzde puanlık bir artış göstermiştir. Aynı süre zarfında kadınlar için artış miktarı çok daha yüksektir. Yine daha düşük bir seviyeden başlayan kadınlar (yüzde 8), 13 yüzde puan artışla dönem sonunda erkeklerden daha yüksek bir okullaşma oranı yakalamışlardır (yüzde 21). 2018 itibarıyla yaklaşık olarak kadın ve erkekler için her beş kişiden biri sadece eğitimdedir.

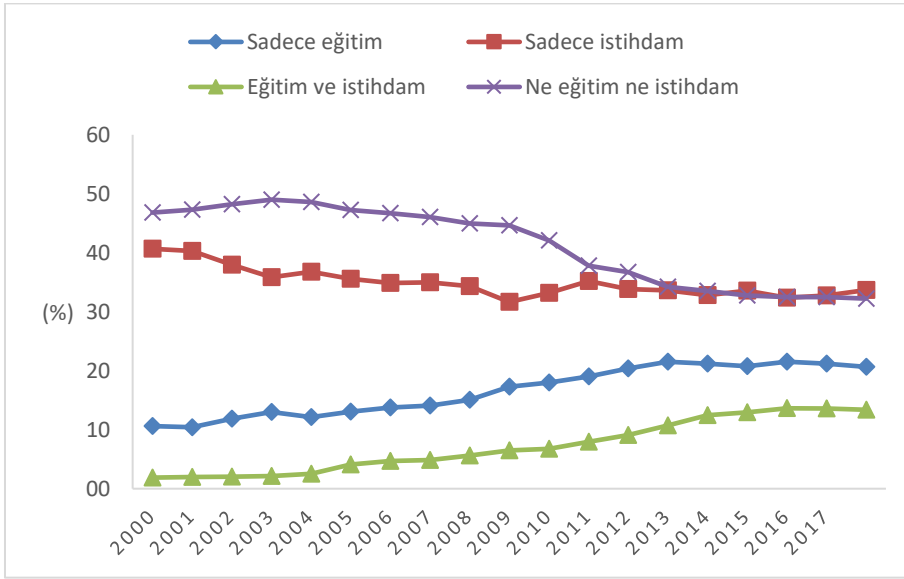
İkinci olarak sadece istihdamda olanların payını ele alıyoruz. Burada erkeklerle kadınlar arasında çok büyük bir seviye farkı bulunduğunu, bu farkın bir miktar daralmakla birlikte devam ettiğini belirtmeliyiz.

Burada asıl azalış erkekler için olmuş kadınların durumu neredeyse yatay seyretmişti. Kadınlar için azalış sadece 2 yüzde puandır (yüzde 26'dan, yüzde 24'e). Oysa erkekler için 15 yüzde puanlık muazzam bir azalış olduğu göze çarpmaktadır (yüzde 58'den, yüzde 43'e). 2018 yılında bile neredeyse her iki erkekten biri sadece istihdamda iken kadınlar için bu oran dörtte birdir. Özellikle erkekler için gözlemlenen oranın görece yüksek olduğunu teslim etmeliyiz.

Üçüncü olarak hem eğitim hem istihdamda olanların durumunu karşılaştırıyoruz. 20-24 yaş grubundaki eğilimlerin 15-19 yaş grubundaki eğilimlere hem yön hem de büyüklük olarak çok benzediğini belirtmemiz gerekiyor. Her iki cinsiyet için 2000 yılında öğrencilik yaparken çalışanların oranı 15-19 yaş grubundan bile daha düşüktür, ki pratikte sıfırdır denebilir (erkekler için yüzde 2,4, kadınlar için yüzde 1,4). 18 yıllık zaman içinde neredeyse her sene düzenli olarak bu oranlar yukarı çıkmıştır. Öyle ki, erkekler için eğitime devam ederken çalışanların 16 yüzde puan artışla yüzde 18'e çıkarken kadınlar için artış miktarı bunun neredeyse yarısı kadar olup (7,4 yüzde puan) dönem sonu değeri yüzde 9'a ulaşmıştır.

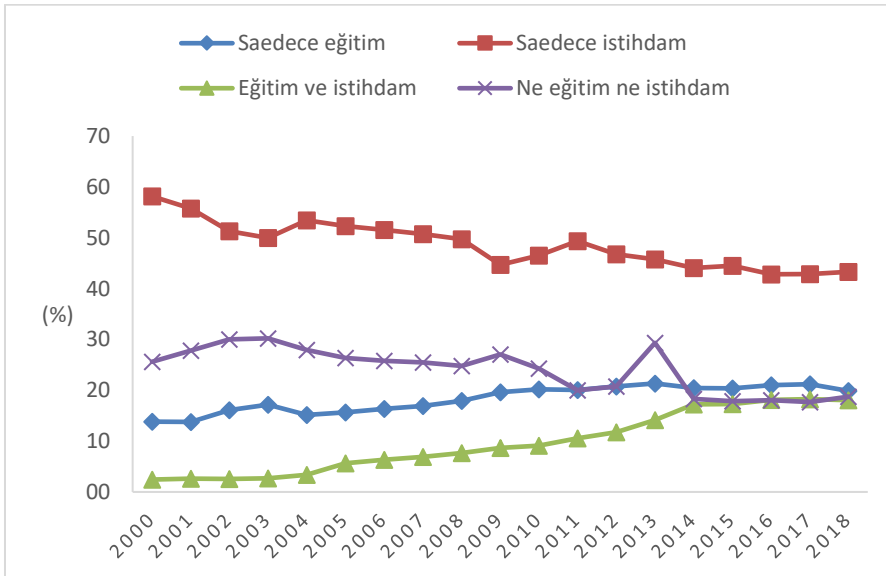
Son olarak ne eğitimde ne istihdamda grubun payı 15-19 yaş grubunda olduğu gibi hem kadınlar hem de erkekler için azalmaktadır. Yine kadınlar için olan azalış çok daha güçlüdür. Erkekler için azalış 7 yüzde puan iken (yüzde 26'dan yüzde 19'a), kadınlar için azalış 19 yüzde puandır (yüzde 65'ten yüzde 43'e). Bu yaş grubunda da, 15-19 yaş grubunda olduğu gibi, kadınlarda görülen hızlı azalışın sebebi dönem başı ne eğitimde ne de istihdamda olanların payının yüksekliğidir. 2000 yılında neredeyse her üç kadından ikisi ne eğitim ne de istihdamda iken erkekler için bu oran dörtte birdir. Dönem sonunda ise her dört erkekten biri ne eğitimde ne istihdamda iken neredeyse her iki kadından biri aynı durumdadır.

#### 7.4 20-24 yaş grubundaki nüfusun eğitimde ve istihdamda olma durumu: Toplam



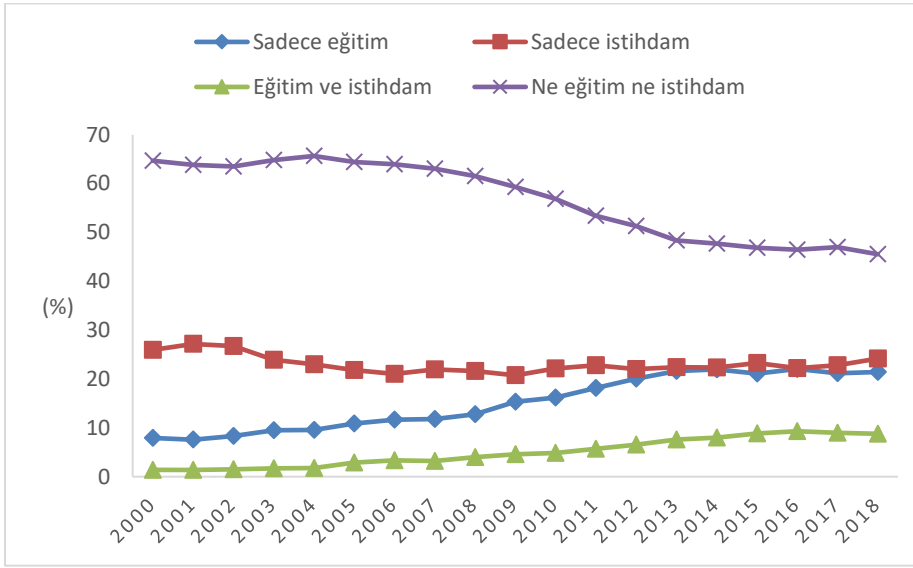
Kaynak: TÜİK HİA.

#### 7.5 20-24 yaş grubundaki nüfusun eğitimde ve istihdamda olma durumu: Erkek



Kaynak: TÜİK HİA.

## 7.6 20-24 yaş grubundaki nüfusun eğitimde ve istihdamda olma durumu: Kadın

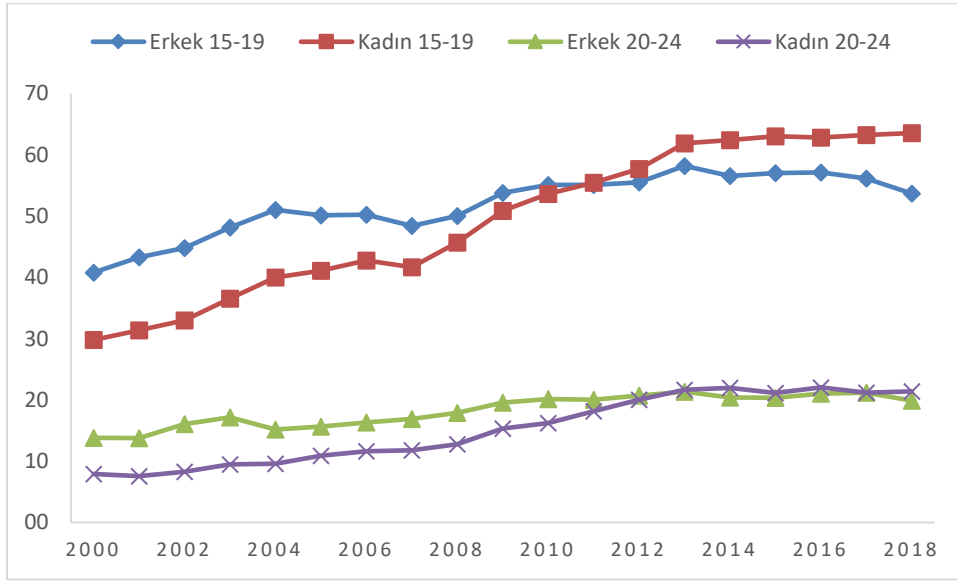


Kaynak: TÜİK HİA.

Yöntem kısmına geçmeden evvel Türkiye açısından önemli olan bir dönüşümün altını çizmek gerekir. O da 2000'li yılların başında daha geride olan genç kadınların okullaşma oranında erkekleri yakalayarak geçmeleridir (bkz. . Şekil 7.7). 20-24 yaş grubundaki değişimi açıklayabilmek görece kolaydır. 2006 yılından itibaren kurulmaya başlayan kamu üniversiteleri ile her ilde en az bir üniversite olması sağlandı. Şekil 7.8'de yıllara göre üniversite sayıları verilmektedir. 1993 ve 2006'daki sıçrama dikkati çekmektedir. Sosyal bilimciler arasında yaygın şekilde kabul gören bir önermeye göre daha önce ailesini terk ederek başka bir ile gitmek istemeyen kadınlar ailesinin yanında okuma imkânını elde ettiler. Bu sayede üniversiteye giden kadınların oranı da arttı. Şekil 7.7'de sunulan veriler ilk bakışta bununla uyumlu bir görünüm arz etmektedir. 20-24 yaş grubuna mensup olup sadece eğitimde olan kadınların oranı yüzde 8'den yüzde 21' çıkarken erkeklerde bu oranlar sırası ile yüzde 14 ve yüzde 20'dir.

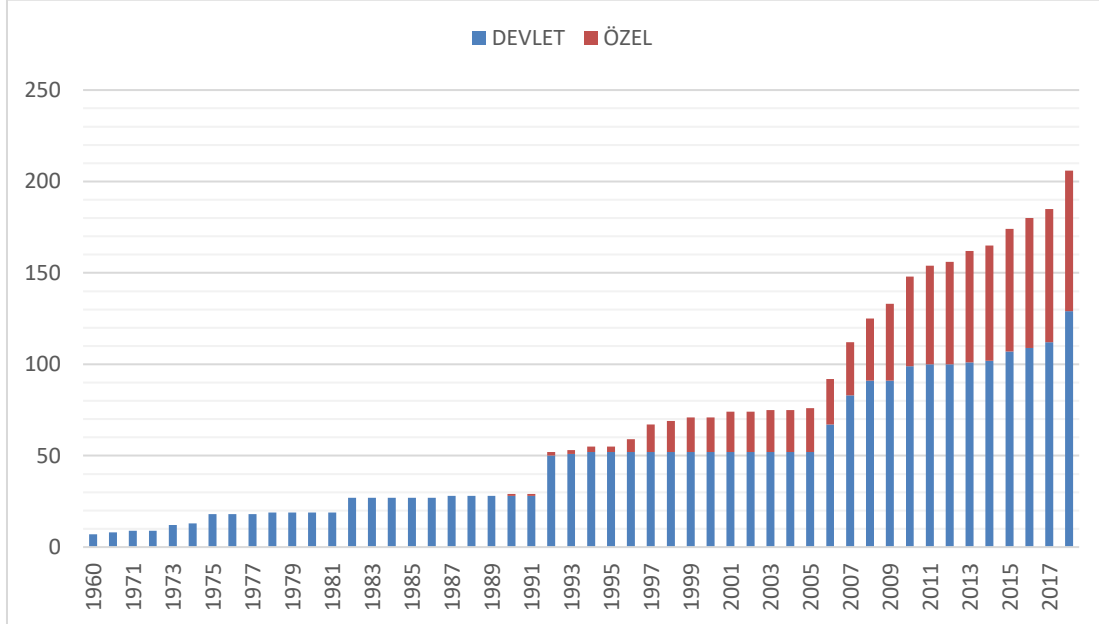
Ancak daha da çarpıcı olan ve yukarıdaki önerme ile tutarlı olmayan şey 15-19 yaş aralığında da sadece eğitimde olan kadınların oranında erkeklere kıyasla çok daha hızlı bir artış olmuştur. Kadınlarda bu oran yüzde 30'dan 64'e çıkarken erkeklerde yüzde 41'den 54'e çıkmıştır. Üniversiteler için olan atılımın bir benzeri liseler için olmadığına göre başka bir açıklamaya ihtiyaç vardır. Belki de zaman içinde her yaş grubundaki kadınların okullaşma oranına etki eden toplumsal dinamikler vardır (şehirleşme, internetin yayılması, ebeveynlerin eğitim konusunda bilinçlenmesi vs.) ve bu dinamikler okul sayısından bağımsızdır. Eğer bu son açıklama doğru ise şu iddia rahatlıkla söylenebilir. 2006 sonrası üniversite sayıları öyleyse aynı kalsaydı bile kadınların okullaşma oranı artmaya devam edecekti.

## 7.7 15-19 ve 20-24 yaş grubundaki erkek ve kadınların sadece eğitimde olma durumu



Kaynak: TÜİK HİA.

## Şekil 7.8 Yıllara göre üniversite sayıları



Kaynak: Milli Eğitim İstatistikleri.



## 7.2 Veri ve yöntem

Bu alt bölümde asgari ücretin okullaşma ve çalışma hayatına atılma üzerindeki nedensel etkilerini ölçmek için kullandığımız yaklaşımı açıklayacağız. Asgari ücret değişimlerinin işgücü piyasasına olan etkilerini ölçmek için ideal veri panel veridir. Maalesef Türkiye’de panel veri olmadığı için eldeki HİA verilerini kullanarak aşmaya çalışacağız. Yatay kesit verisi olan verilerindeki bölgesel farklılıklar bu konuda bize yardımcı olacaktır.

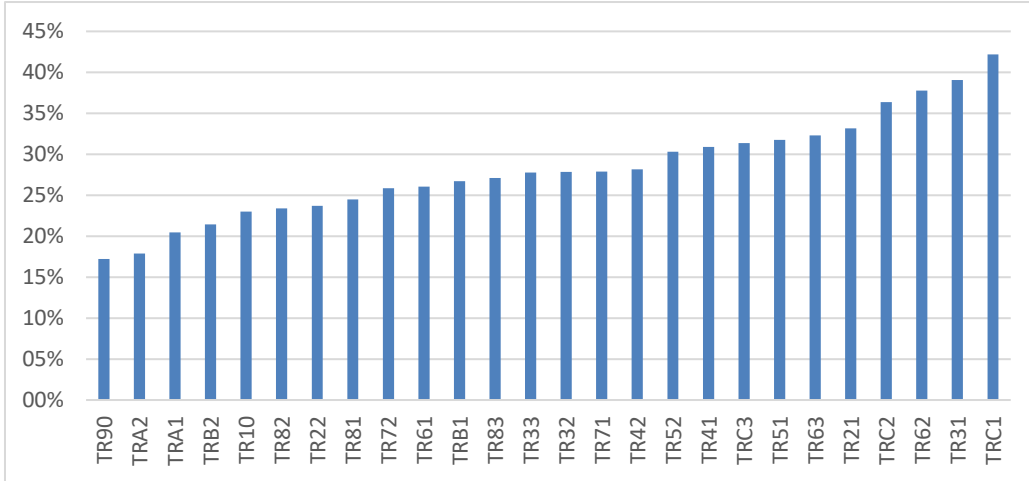
İkinci bölümde asgari ücretin istidam ve kayıt dışı çalışmaya olan nedensel etkilerini araştırırken kullandığımız farkların farkı yaklaşımını bu bölümde de kullanacağız. Amacımız birbirine benzer fakat asgari ücret artışından farklı derecede etkilenen iki bölge verilerini kıyaslayarak daha çok etkilenen bölgede gençlerin okula devam etme ya da çalışma konusunda ne kadar ayrıştıklarını tespit etmektir. İkinci bölümde asgari ücretten daha çok etkilenen gruplar demografik özellikler ve iktisadi faaliyet kolları kullanılarak tanımlanmıştı. Bu bölümde ise coğrafi bölgeleri kullanmayı tercih ediyoruz. Bunun sebebi bölgelere has birçok doğrudan gözlemlenemeyen faktör olmasından hareketle, eğer benzer dinamiklere sahip bölgeler tespit edebilirsek aynı terndlerin devam edeceğine olan inancımızdır.

İkinci bölümde ayrıntılı şekilde ele aldığımız gibi tüm Türkiye’de tek asgari ücret uygulandığı için asgari ücret artışı ilk elde herkesi etkiliyor diyebiliriz. Herkesin etkilenmesi, görece, doğru olmakla birlikte her bölge eşit miktarda etkileniyor diyebilmek mümkün değildir. Farklı bölgelerin AÜ artışından ne kadar etkileneceği o bölgedeki ücret seviyesi ve dağılımına bağlıdır. Daha önce yaptığımız gibi bir bölgenin AÜ artışından ne ölçüde etkilendiğini bulmak için Card’ın (1992) izinden giderek o bölgede oturan çalışanların ne kadarının asgari ücret civarı bir ücret aldığını hesaplıyoruz. BU orana düşük ücret (DÜ) oranı adını veriyoruz. Daha sonra, 2005-2018 arası her bölge için ortalama DÜ oranını bularak bölgeleri buna göre sıralıyoruz (bkz. Tablo 7.1 ve Şekil 7.9). Buna göre listenin en altında yer alan TRC1 (Gaziantep-Adıyaman-Kilis) bölgesidir. Bu bölgede ortalama DÜ oranı yüzde 42’dir. Bu bölgeye müdahale grubu diyoruz.

Bundan sonraki adımda kontrol grubunu, TRC1 bölgesine benzer fakat AÜ artışından daha az etkilenen bir bölge, bulmamız gerekiyor. Bunun için listenin başlarına bakıyoruz. İlk 9 bölgenin ortalama düşük ücret oranı yüzde 26’nın altında kalmaktadır. Bu bölgelerden hangisinin TRC1 bölgesine benzediğine nasıl karar vereceğiz? Bunun için yine veriye dönerek, AÜ şokunun meydana geldiği 2016 öncesi TRC1 ile benzer eğitim ve çalışma dinamiklerine sahip bölgeyi arıyoruz. Betimsel analiz kısmında TÜİK tablolarını kullandığımız için TÜİK standart yaş sınıflamasına uygun olarak 15-19 ve 20-24 yaş aralıklarını kullandık. Ama bölümün başında sorduğumuz soruyu cevaplamaya daha uygun grup lise çağındaki kişileri analiz etmemizi gerektiriyor. Çünkü üniversiteye devam eden öğrencilerin eğitimlerine ara vermeleri, ya da kısmi zamanlı işlerde çalışarak her ikisini aynı anda yapmaları daha

beklenen bir durumdur. Asıl araştırdığımız konu AÜ artışı sonrası çalışmaya başlayarak eğitimden uzaklaşan gençler olduğu için bundan sonraki analizi 15-17 yaş aralığı ile sınırlamayı uygun gördük 18 yaşında olanların yaklaşık üçte birinin üniversiteye, üçte ikisinin liseye gittiğini tespit ettik. Liseye odaklanmak istediğimiz için 18 yaşını dışarda bıraktık.

### 7.9 Bölgelere göre düşük ücretli çalışan oranı (2005-2018 ortalaması)

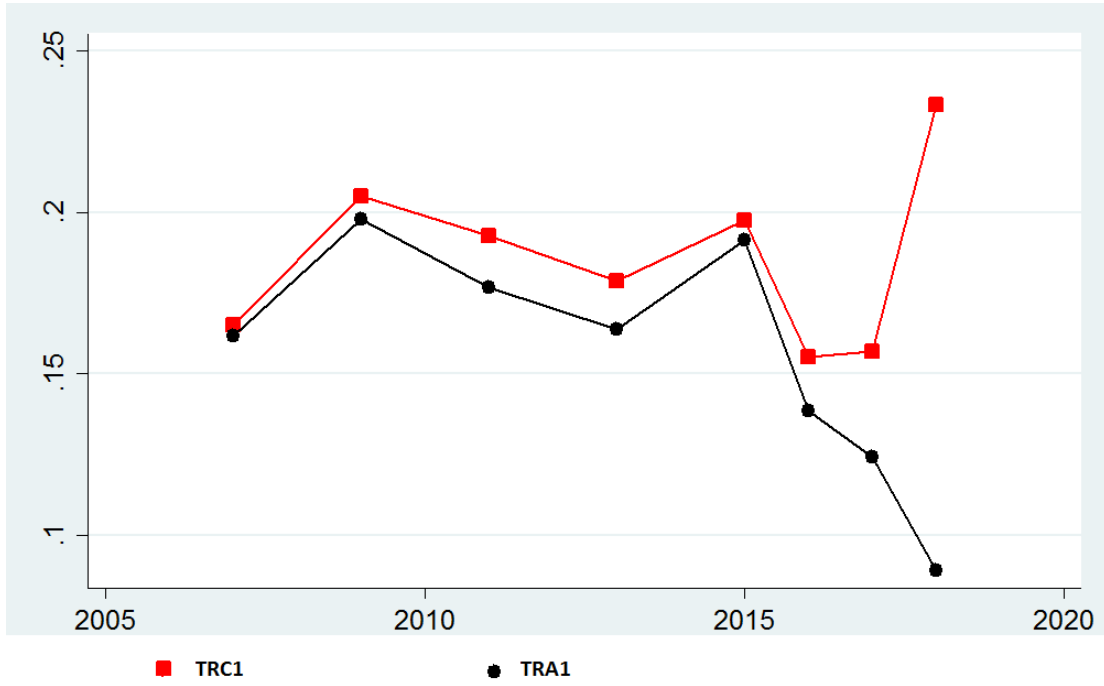


Kaynak: TÜİK HİA, yazarların hesaplamaları.

Son olarak 15-17 yaş aralığındaki gençler açısından TRC1 bölgesini diğer tüm bölgelerle kıyaslayarak en benzer bölgenin TRA1 (Erzurum-Erzincan-Bayburt) bölgesi olduğunu tespit ettik (bkz. Şekil 7.10 ve Şekil 7.11). Bu bölgede ortalama düşük ücretli oranı yüzde 20,5 ile TRC1 bölgesinin yarısından daha azdır. TRC1 bölgesi ile TRA1 bölgesi 2016 yılına kadar neredeyse beraber hareket etmişlerdir. 2017 yılından itibaren hem eğitimde olanlar hem de istihdamda olanlar açısından önemli farklılaşmalar olduğu görülüyor. 2017 yılından sonra TRC1 bölgesinde istihdamda olanların oranı hızla artarken TRA1 bölgesinde aynı oran azalmaktadır. Eğitime devam etme açısından TRA1 mevcut trendini sürdürürken TRC1’de 2017’den itibaren belirgin bir azalma olduğu ortadadır.

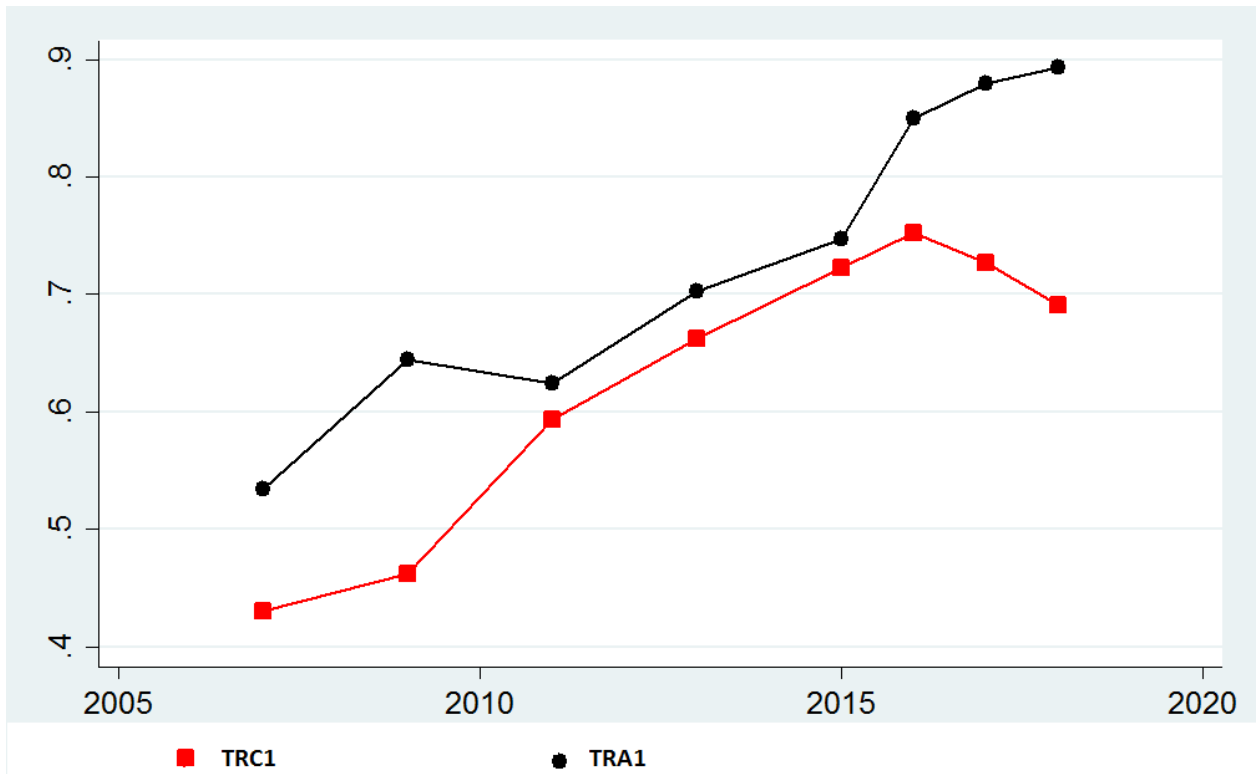
Buraya kadar olan kısımda müdahale ve kontrol gruplarını nasıl belirlediğimizi aktardık. Sadece kontrol ve müdahale grubunu kıyaslayarak nedensel bir sonuca ulaşmayız. Her bölgede eğitimde kalma veya çalışma hayatına atılma kararına etki eden birçok faktör vardır. Regresyon analizi ile bu faktörleri kontrol etmek, başka bir deyişle bu faktörlerden kaynaklanan etkileri AÜ etkisinden ayıştırmak gerekir. Bu amaçla kullandığımız değişkenler cinsiyet, bölgeye göçmen olarak gelen Suriyeli mültecilerin bölge nüfusuna olan oranı, 15-64 yaş aralığındaki toplam nüfus içinde 15-17 yaşındaki genç nüfusun payı, hane reisinin kayıt dışı çalışma durumu, bölgenin İstanbul’a kıyasla kişi başına düşen GSYH seviyesi (ekonomik döngüleri kontrol etmek için), anne ve baba eğitim seviyesi, hane büyüklüğü, bölgede oturan 25 yaş üstü nüfusun işsizlik oranı ve hane reisinin reel aylık ücreti.

### 7.10 15-17 yaş grubundaki kişilerin istihdamda olma oranı: TRC1 – TRA1



Kaynak: TÜİK HİA, yazarların hesaplamaları

### 7.11 15-17 yaş grubundaki kişilerin eğitimde olma oranı: TRC1 – TRA1



Kaynak: TÜİK HİA, yazarların hesaplamaları

Regresyon analizi için aşağıdaki denklem kullanılacaktır:

$$y_{igt} = \alpha_g + \delta_t + X_{igt}\beta + R_{gt}\theta + \sum_{j=0}^p \varphi_{-j} M_{g,t-j} + \sum_{j=1}^q \varphi_j M_{g,t+j} + u_{igt}$$

Bağımlı değişken ( $y_{igt}$ ) t yılında ve g grubunda yer alan i kişinin eğitim veya istihdam durumunu temsil etmektedir.  $\alpha_g$  ve  $\delta_t$  sırası ile grup ve zaman kukla değişkenlerini;  $X_{igt}$  kişi düzeyinde gözlemlenen değişkenleri (sadece cinsiyet.);  $R_{gt}$  grup düzeyinde gözlemlenen değişkenleri temsil etmektedir. Bu denklemde asıl ilgilendiğimiz katsayı  $M_{gt}$  değişkeni önündeki katsayıdır. Ekonometrik olarak FF tahmincisi olarak yorumlanmaktadır.  $M_{gt}$  değişkenini iki kukla değişkenin çarpımı olarak düşünmek gerekir. Bunlar müdahale grubundaki gözlemler için 1, kontrol grubu için 0 değerini alan müdahale grubu kukla değişkeni ( $Z_g$ ) ile yıllara ait kukla değişkenleridir ( $D_t$ ).

$$M_{gt} = Z_g \cdot D_t$$

FF yaklaşımında hayati nokta “ortak trend” hipotezidir. İncelenen dönem boyunca tek bir müdahale gerçekleşmiş ve kontrol grubu ile müdahale grubu ayrımı açık ise ortak trend hipotezini görsel olarak değerlendirmek çok kolaydır. Buna rağmen görsel izlenim nihai karar verme noktasında yeterli değildir. AÜ şokunun olduğu yılların diğer yıllardan istatistiki olarak farklılaştığını göstermek gerekir. Bu amaçla Autor’ın (2003) izinden giderek, müdahale kukla değişkenini her yılın kukla değişkeni ile çarpıyoruz.<sup>23</sup> Eğer paralel trend hipotezi doğru ise bu çarpım değişkenleri içinde sadece asgari ücret şokunun gözlemlendiği 2016 ve sonrası yıllara ait olanlar istatistiksel olarak anlamlı çıkarken (2016 ve sonrasına ait terimler, aşağıdaki modelde  $j = 0,1, \dots, q$  ile gösterilenler) diğerleri (2016 öncesine ait terimler, aşağıdaki modelde  $j = 0,1, \dots, p$  ile gösterilenler) anlamlı çıkmamalıdır. Eğer aksi olursa, mesela 2016 öncesi çarpım değişkenleri de anlamlı çıkarsa bu durumda AÜ etkisinden söz etmek mümkün olmayacaktır. Çünkü bu sonuç, 2016 öncesinde AÜ artışı olmadığı halde müdahale yoğunluğu yüksek olan sektörlerin müdahale yoğunluğu düşük olan sektörlerle kıyasla farklı bir trende sahip oldukları anlamına gelecektir.

### 7.3 Bulgular

Bütün regresyonların tablolarını vermek yerine konumuz açısından önemli olan çarpım değişkeninin katsayısının işaretine ve anlamlı olup olmadığına odaklanıyoruz. Her seferinde katsayı yorumlanırken farkların farkı tahmincisi olduğu akılda tutulmalıdır. Çarpım değişkeni katsayısı anlamlı ise müdahale

---

<sup>23</sup> Standart yaklaşım bunu yapmak yerine 2016 ve sonraki tüm yıllar için 1 2016 öncesi için sıfır değerini alan tek bir kukla değişken şeklindedir. Fakat standart yaklaşım ortak trend hipotezini varsaydığı ve test etmediği için yetersizdir. Biz elde ettiğimiz sonuçların güvenilir olduğundan emin olmak için standart yaklaşımı tercih etmiyoruz.

bölgesinin kontrol bölgesinden ilgili yılda ne kadar ayrıştığını ortaya koyacaktır. 2015 yılını baz yıl olarak seçtiğimiz için herhangi bir yılın 2015'e kıyasla farkını hem müdahale (TRC1) hem de kontrol (TRA1) için hesaplıyoruz. Müdahale grubu için  $i$  yılı ile 2015 yılı arasındaki farkı  $\varphi_i^M = y_i^M - y_{2015}^M$  ile gösterelim. Benzer şekilde kontrol grubu için aynı farkı  $\varphi_i^K = y_i^K - y_{2015}^K$  ile gösterirsek regresyondan elde ettiğimiz çarpım değişkeni katsayısını

$$\varphi_i = \varphi_i^M - \varphi_i^K$$

olarak ifade edebiliriz. Sözlü olarak ifadesi edecek olursak müdahale grubundaki değişim kontrol grubundaki değişimden ne kadar farklıdır, onu ölçmüş oluyoruz.

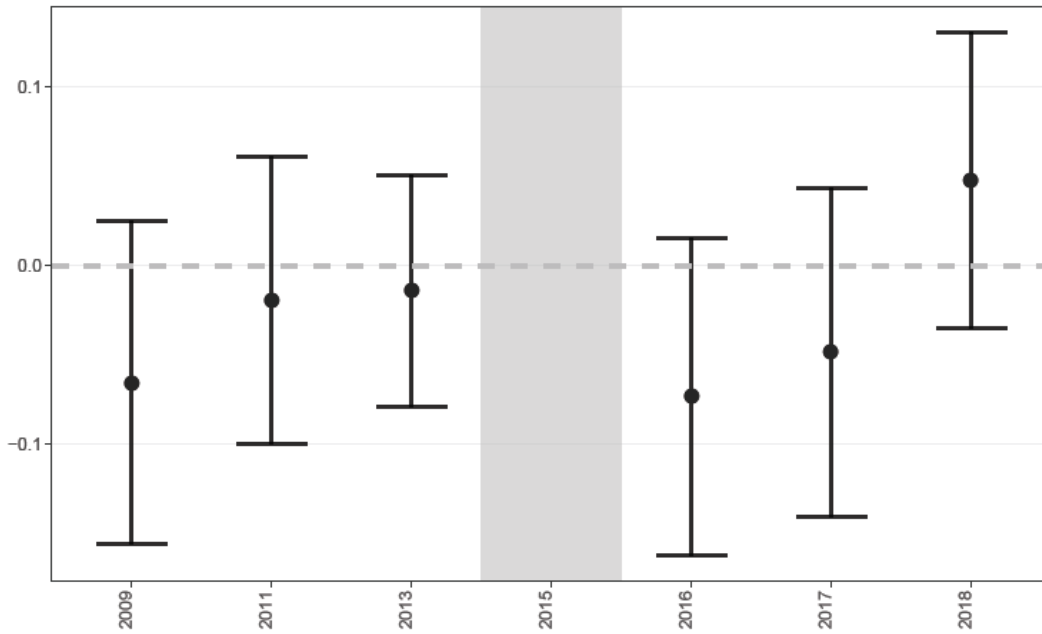
Şekil 7.12'de istihdam regresyonu için çarpım değişkenleri yansıtılmıştır ve tüm çarpım değişkenleri istatistiki olarak anlamsızdır. Bu değişkenlerin istatistiki olarak anlamsız çıkmaları, bizi asgari ücret artışının 15-17 yaşındaki gençleri işgücü piyasasına yönlendirmediği sonucuna itiyor. 2015 öncesi çarpım değişkenlerinin anlamsız çıkmasını zaten bekleriz, çünkü o yıllarda bir AÜ artışı yaşanmamıştır. Fakat 2016 yılında bir etki teorik olarak mümkündür, çünkü TRC1 bölgesi TRA1 bölgesine göre daha çok etkilendiği için eğitime devam edenlerin oranında bir değişim olabilirdi. Olmadığını hesaplıyoruz. Bu ve sonraki tüm şekillerde anlamlılık için yüzde 5 güven aralığı kullanılmıştır.

Şekil 7.13 aynı regresyon modelini eğitimde olma için tahmin ettikten sonra çarpım elde edilen çarpım değişkenlerin grafiğini vermektedir. Buna göre 2016 yılında müdahale grubunda (TRC1) kontrol grubuna (TRA1) kıyasla negatif bir etki tahmin edilmiştir. Nokta tahminimiz (eksi) 0,1 olduğu için eğitimde olma oranında yaklaşık yüzde 10 azalma bekliyoruz. Ne var ki 2015 öncesi çarpım değişkenleri pozitif olarak tahmin edilmiştir. Yani 2015 öncesinde müdahale grubunda eğitimde olma ihtimali kontrol grubuna kıyasla daha yüksektir. Bu sonuç bize ortak trend hipotezini test etmemizin önemini göstermektedir. 2016 öncesi çarpım değişkeninin anlamlı çıkması iki bölgede AÜ haricinde de farklılıklar olduğunu ortaya koymaktadır. Görsel olarak ne kadar benzerlik olsa da bu sonuç ortak trend hipotezinin en azından sorunlu olduğunu ortaya koymaktadır.

Eğer yukarıdaki uyarıya rağmen asgari ücretin eğitimi olumsuz etkilediğini, buna karşın istihdama etkisi olmadığını buluyorsak "okuldan uzaklaşanlar nereye gitmektedir", sorusu ilk akla gelen sorulardandır. Neumerak ve Wascher (1995) Amerika Birleşik Devletleri için benzer bir sonuca ulaşmış ve şu yorumu getirmişlerdir: asgari ücret artışı ile görece yüksek beceri seviyesine sahip fakat okulda olan kişiler okulu terk ederek iş hayatına atılıyor olabilirler. Onların gelmesi ile zaten çalışmakta olan görece düşük beceri seviyesine sahip kişiler ise işlerini kaybederek ne okulda ne de eğitimde grubuna geçiş yapıyor olabilirler. İki uzlaşmaz gibi duran bulgu statü değiştiren iki farklı grubun varlığı hipotezi ile mümkün görünmektedir. Türkiye'de de benzer bir olasılık zinciri mümkündür.

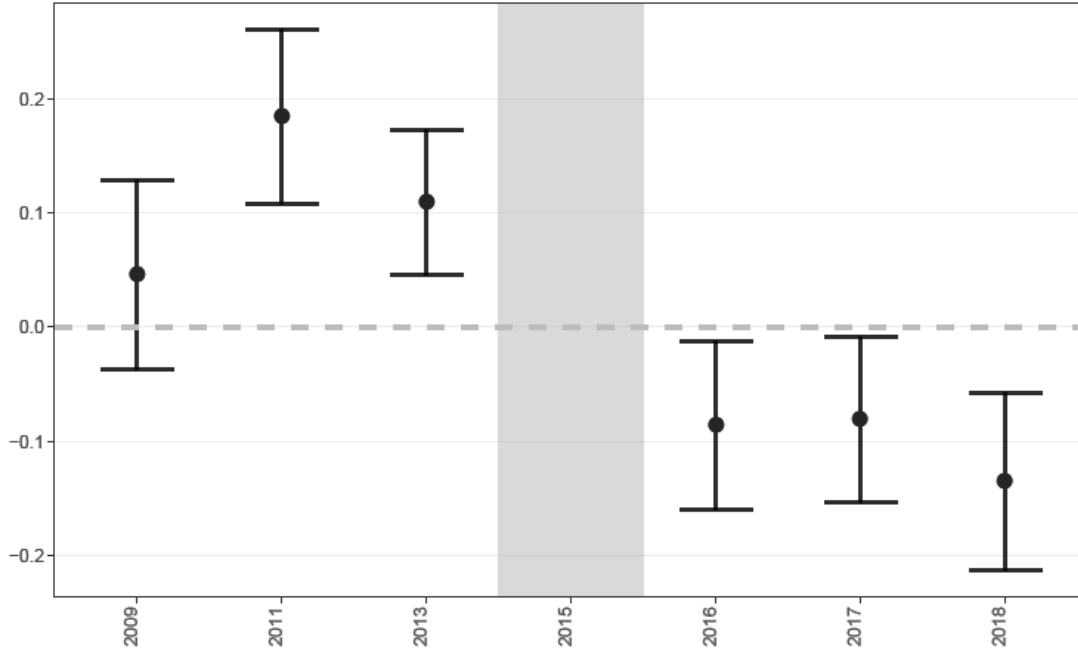
Şekil 7.14 ve Şekil 7.15 sırası ile sadece erkek ve sadece kadın örnekleriyle istihdam modeli için yapılan regresyon tahmininden elde edilen sonuçları sunmaktadır. Buna göre her ikisinde de asgari ücret artışının istihdama bir etkisi bulunamamıştır. Şekil 7.16 ve Şekil 7.17 ise benzer şekilde sadece erkek ve sadece kadın verilerini kullanarak eğitim modeli için yapılan regresyon tahmininden elde edilen sonuçları sunmaktadır. Buna göre erkekler için asgari ücret artışının eğitime devam etme üzerinde negatif bir etkisi olduğu tahmin edilmiştir. Üstelik 2016 öncesi paralel trend hipotezine uygun olarak tüm çarpım değişkenleri anlamsız çıkmıştır. Bu da 2016'ya kadar müdahale ve kontrol grubunun aynı trendleri izlediğini istatistiki olarak da doğrulamaktadır. Kadınlar için yapılan eğitim regresyonu ise hem paralel trend hipotezini doğrulamamakta hem de 2016 ve sonrası için bir etki bulunamamıştır.

### 7.12 İstihdamda olma için AÜ etkisi



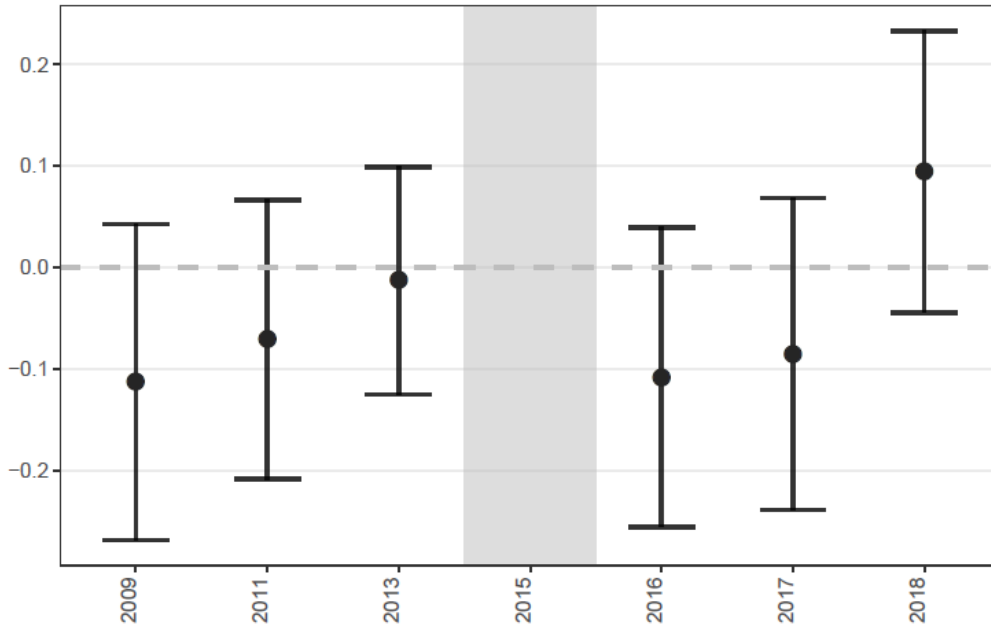
Kaynak: TÜİK HİA, yazarların hesaplamaları

### 7.13 Eğitimde olma için AÜ etkisi



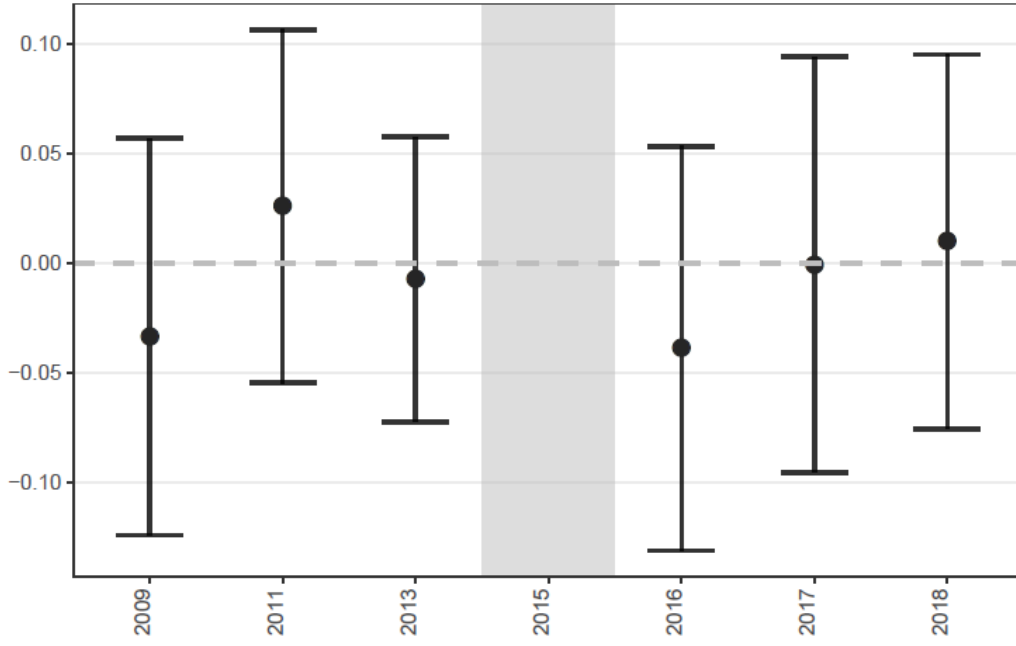
Kaynak: TÜİK HİA, yazarların hesaplamaları

### 7.14 İstihdamda olma için AÜ etkisi: Erkekler(TRC1 vs TRA1)



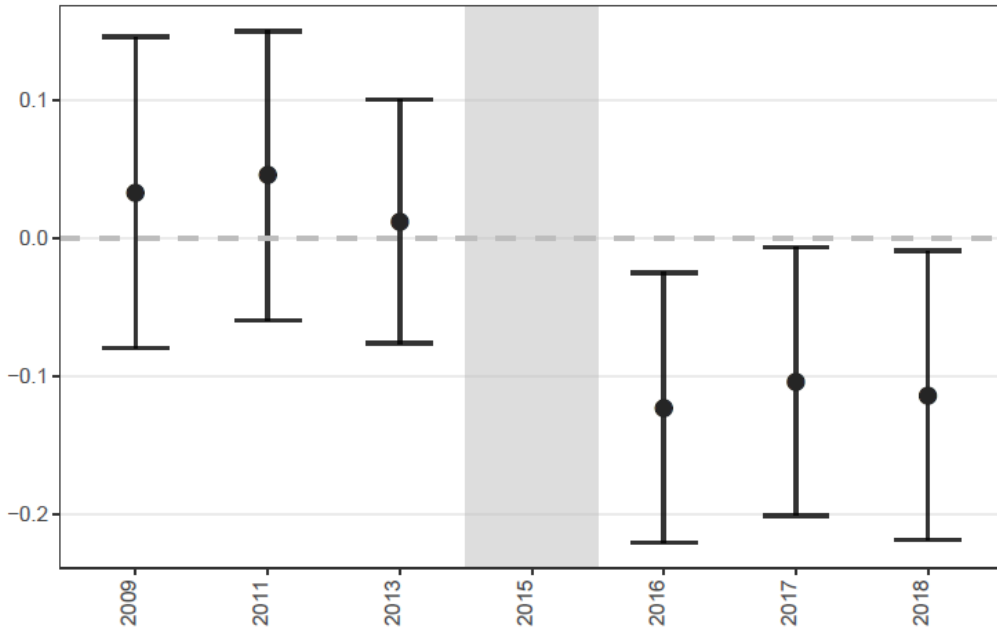
Kaynak: TÜİK HİA, yazarların hesaplamaları

### 7.15 İstihdamda olma için AÜ etkisi: Kadınlar(TRC1 vs TRA1)



Kaynak: TÜİK HİA, yazarların hesaplamaları

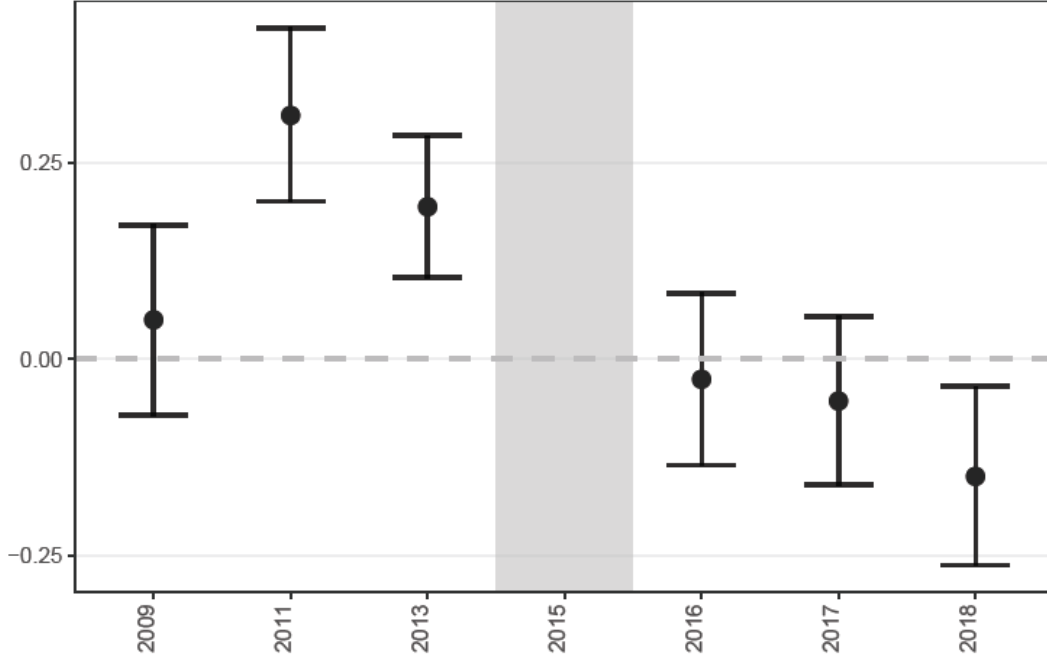
### 7.16 Eğitimde olma için AÜ etkisi: Erkekler(TRC1 vs TRA1)



Kaynak: TÜİK HİA, yazarların hesaplamaları



### 7.17 Eğitimde olma için AÜ etkisi: Kadınlar(TRC1 vs TRA1)



Kaynak: TÜİK HİA, yazarların hesaplamaları

**Tablo 7.1 Düşük ücret oranına göre bölgeler**

NUTS2 Kod	DÜ Oranı	NUTS2 illeri
TR90	17.2%	19- Trabzon (Trabzon-Ordu-Giresun-Rize-Artvin-Gümüşhane)
TRA2	17.9%	21- Kars (Kars-Ağrı-Iğdır-Ardahan)
TRA1	20.5%	20- Erzurum (Erzurum-Erzincan-Bayburt)
TRB2	21.4%	23- Van (Van-Muş-Bitlis-Hakkari)
TR10	23.0%	1- İstanbul (İstanbul)
TR82	23.4%	17- Kastamonu (Kastamonu-Çankırı-Sinop)
TR22	23.7%	3- Balıkesir (Balıkesir-Çanakkale)
TR81	24.5%	16- Zonguldak (Zonguldak-Karabük-Bartın)
TR72	25.9%	15- Kayseri (Kayseri-Sivas-Yozgat)
TR61	26.0%	11- Antalya (Antalya-Isparta-Burdur)
TRB1	26.7%	22- Malatya (Malatya-Elazığ-Bingöl-Tunceli)
TR83	27.1%	18- Samsun (Samsun-Tokat-Çorum-Amasya)
TR33	27.8%	6- Manisa (Manisa-Afyonkarahisar-Kütahya-Uşak)
TR32	27.9%	5- Denizli (Denizli-Aydın-Muğla)
TR71	27.9%	14- Nevşehir (Nevşehir-Aksaray-Niğde-Kırıkkale-Kırşehir)
TR42	28.1%	8- Kocaeli (Kocaeli-Sakarya-Düzce-Bolu-Yalova)
TR52	30.3%	10- Konya (Konya-Karaman)
TR41	30.9%	7- Bursa (Bursa-Eskişehir-Bilecik)
TRC3	31.4%	26- Siirt (Siirt-Mardin-Batman-Şırnak)
TR51	31.8%	9- Ankara (Ankara)
TR63	32.3%	13- Hatay (Hatay-Kahramanmaraş-Osmaniye)
TR21	33.2%	2- Edirne (Edirne-Tekirdağ-Kırklareli)
TRC2	36.4%	25- Diyarbakır (Diyarbakır-Şanlıurfa)
TR62	37.8%	12- Adana (Adana-Mersin)
TR31	39.1%	4- İzmir (İzmir)
TRC1	42.2%	24- Gaziantep (Gaziantep-Adıyaman-Kilis)

**Tablo 7.2 Eğitimde ve istihdamda olma durumuna göre genç nüfus (Toplam)**

Yıllar	15 - 19 yaş grubundaki nüfus					20 - 24 yaş grubundaki nüfus				
	Toplam	E	İ	Eİ	nEnİ	Toplam	E	İ	Eİ	nEnİ
<b>Toplam</b>										
2000	6511	2313	1903	159	2137	6192	658	2518	116	2899
2001	6460	2426	1726	121	2187	6181	644	2491	122	2924
2002	6413	2510	1588	108	2207	6106	724	2317	123	2943
2003	6321	2689	1353	122	2157	6057	787	2172	130	2968
2004	6192	2830	1211	124	2027	5647	684	2077	142	2744
2005	6197	2836	1196	151	2014	5560	725	1978	229	2628
2006	6156	2870	1161	192	1933	5513	759	1922	258	2575
2007	6142	2275	1144	180	2043	5440	766	1904	265	2506
2008	6151	2952	1152	199	1848	5339	805	1832	301	2401
2009	6186	3240	1028	269	1649	5327	920	1686	344	2377
2010	6253	3401	1016	334	1502	5295	953	1756	358	2228
2011	6162	3407	1011	367	1377	5372	1023	1891	428	2031
2012	6191	3504	928	410	1349	5383	1097	1821	488	1977
2013	6232	3723	836	529	1129	5331	1146	1792	571	1823
2014	6270	3723	835	625	1086	5455	1157	1791	679	1828
2015	6321	3789	791	698	1042	5479	1137	1840	709	1794
2016	6299	3773	752	737	1037	5546	1194	1794	756	1801
2017	6280	3741	768	717	1053	5595	1185	1832	760	1818
2018	6188	3615	777	716	1078	5598	1157	1886	750	1804
<b>(%)</b>										
2000		35.5	29.2	2.4	32.8		10.6	40.7	1.9	46.8
2001		37.6	26.7	1.9	33.9		10.4	40.3	2.0	47.3
2002		39.1	24.8	1.7	34.4		11.9	37.9	2.0	48.2
2003		42.5	21.4	1.9	34.1		13.0	35.9	2.1	49.0
2004		45.7	19.6	2.0	32.7		12.1	36.8	2.5	48.6
2005		45.8	19.3	2.4	32.5		13.0	35.6	4.1	47.3
2006		46.6	18.9	3.1	31.4		13.8	34.9	4.7	46.7
2007		37.0	18.6	2.9	33.3		14.1	35.0	4.9	46.1
2008		48.0	18.7	3.2	30.0		15.1	34.3	5.6	45.0
2009		52.4	16.6	4.3	26.7		17.3	31.7	6.5	44.6
2010		54.4	16.2	5.3	24.0		18.0	33.2	6.8	42.1
2011		55.3	16.4	6.0	22.3		19.0	35.2	8.0	37.8
2012		56.6	15.0	6.6	21.8		20.4	33.8	9.1	36.7
2013		59.7	13.4	8.5	18.1		21.5	33.6	10.7	34.2
2014		59.4	13.3	10.0	17.3		21.2	32.8	12.4	33.5
2015		59.9	12.5	11.0	16.5		20.8	33.6	12.9	32.7
2016		59.9	11.9	11.7	16.5		21.5	32.3	13.6	32.5
2017		59.6	12.2	11.4	16.8		21.2	32.7	13.6	32.5
2018		58.4	12.6	11.6	17.4		20.7	33.7	13.4	32.2

Kaynak: TÜİK HİA. Not: E: Sadece eğitimde olanlar; İ: Sadece istihdamda olanlar; Eİ: Eğitim ve istihdamda olanlar; nEnİ: Ne eğitimde ne istihdamda olanlar

**Tablo 7.3 Eğitimde ve istihdamda olma durumuna göre genç nüfus (Erkek)**

Yıllar	15 - 19 yaş grubundaki nüfus					20 - 24 yaş grubundaki nüfus				
	Toplam	E	İ	Eİ	nEnİ	Toplam	E	İ	Eİ	nEnİ
<b>Erkek</b>										
2000	3387	1382	1258	117	629	2829	391	1645	69	724
2001	3346	1448	1138	90	669	2838	391	1583	75	790
2002	3328	1492	1013	79	743	2790	449	1431	72	838
2003	3274	1577	853	90	754	2770	475	1384	74	837
2004	3200	1632	806	89	674	2557	388	1367	87	715
2005	3214	1611	816	111	677	2508	392	1312	142	661
2006	3191	1603	785	148	655	2493	407	1285	158	643
2007	3184	1542	798	127	717	2463	416	1250	170	627
2008	3209	1606	792	148	662	2407	431	1196	184	596
2009	3193	1717	701	193	583	2429	476	1085	211	657
2010	3241	1785	701	233	522	2401	484	1116	218	583
2011	3133	1727	696	248	463	2508	503	1238	265	502
2012	3162	1756	646	285	475	2567	532	1201	302	532
2013	3194	1859	576	371	388	2549	544	1167	361	748
2014	3231	1827	588	437	380	2635	538	1161	454	482
2015	3243	1849	542	485	367	2667	543	1186	461	477
2016	3234	1848	509	503	375	2730	574	1169	494	493
2017	3250	1824	532	506	389	2771	587	1187	506	490
2018	3204	1720	565	504	415	2779	553	1204	502	520
<b>(%)</b>										
2000		40.8	37.1	3.5	18.6		13.8	58.1	2.4	25.6
2001		43.3	34.0	2.7	20.0		13.8	55.8	2.6	27.8
2002		44.8	30.4	2.4	22.3		16.1	51.3	2.6	30.0
2003		48.2	26.1	2.7	23.0		17.1	50.0	2.7	30.2
2004		51.0	25.2	2.8	21.1		15.2	53.5	3.4	28.0
2005		50.1	25.4	3.5	21.1		15.6	52.3	5.7	26.4
2006		50.2	24.6	4.6	20.5		16.3	51.5	6.3	25.8
2007		48.4	25.1	4.0	22.5		16.9	50.8	6.9	25.5
2008		50.0	24.7	4.6	20.6		17.9	49.7	7.6	24.8
2009		53.8	22.0	6.0	18.3		19.6	44.7	8.7	27.0
2010		55.1	21.6	7.2	16.1		20.2	46.5	9.1	24.3
2011		55.1	22.2	7.9	14.8		20.1	49.4	10.6	20.0
2012		55.5	20.4	9.0	15.0		20.7	46.8	11.8	20.7
2013		58.2	18.0	11.6	12.1		21.3	45.8	14.2	29.3
2014		56.5	18.2	13.5	11.8		20.4	44.1	17.2	18.3
2015		57.0	16.7	15.0	11.3		20.4	44.5	17.3	17.9
2016		57.1	15.7	15.6	11.6		21.0	42.8	18.1	18.1
2017		56.1	16.4	15.6	12.0		21.2	42.8	18.3	17.7
2018		53.7	17.6	15.7	13.0		19.9	43.3	18.1	18.7

Kaynak: TÜİK HİA. Not: E: Sadece eğitimde olanlar; İ: Sadece istihdamda olanlar; Eİ: Eğitim ve istihdamda olanlar; nEnİ: Ne eğitimde ne istihdamda olanlar

**Tablo 7.4 Eğitimde ve istihdamda olma durumuna göre genç nüfus (Kadın)**

Yıllar	15 - 19 yaş grubundaki nüfus					20 - 24 yaş grubundaki nüfus				
	Toplam	E	İ	Eİ	nEnİ	Toplam	E	İ	Eİ	nEnİ
<b>Kadın</b>										
<b>2000</b>	3124	931	644	41	1507	3362	266	873	47	2176
<b>2001</b>	3114	977	588	31	1518	3342	253	908	47	2134
<b>2002</b>	3085	1018	575	29	1464	3316	275	886	50	2105
<b>2003</b>	3047	1113	500	31	1403	3287	312	787	57	2131
<b>2004</b>	2993	1198	405	35	1354	3090	296	710	55	2029
<b>2005</b>	2982	1225	380	40	1337	3052	333	666	87	1967
<b>2006</b>	2964	1267	376	44	1278	3021	352	636	100	1932
<b>2007</b>	2958	1233	346	53	1326	2978	351	653	95	1878
<b>2008</b>	2942	1345	360	50	1186	2932	374	635	117	1805
<b>2009</b>	2993	1523	327	77	1066	2897	444	601	133	1719
<b>2010</b>	3012	1615	315	101	980	2893	469	640	140	1645
<b>2011</b>	3029	1680	315	120	914	2864	520	653	163	1529
<b>2012</b>	3029	1748	281	126	874	2816	565	620	185	1445
<b>2013</b>	3037	1879	259	157	741	2782	602	624	211	1345
<b>2014</b>	3038	1896	248	188	706	2820	619	630	225	1346
<b>2015</b>	3078	1940	250	214	675	2812	594	654	248	1317
<b>2016</b>	3065	1925	243	234	662	2816	621	625	262	1308
<b>2017</b>	3030	1917	237	212	665	2825	598	645	254	1328
<b>2018</b>	2983	1896	211	213	663	2819	604	682	248	1284
<b>(%)</b>										
<b>2000</b>		29.8	20.6	1.3	48.2		8	26	1	65
<b>2001</b>		31.4	18.9	1.0	48.7		8	27	1	64
<b>2002</b>		33.0	18.6	0.9	47.5		8	27	2	63
<b>2003</b>		36.5	16.4	1.0	46.0		9	24	2	65
<b>2004</b>		40.0	13.5	1.2	45.2		10	23	2	66
<b>2005</b>		41.1	12.7	1.3	44.8		11	22	3	64
<b>2006</b>		42.7	12.7	1.5	43.1		12	21	3	64
<b>2007</b>		41.7	11.7	1.8	44.8		12	22	3	63
<b>2008</b>		45.7	12.2	1.7	40.3		13	22	4	62
<b>2009</b>		50.9	10.9	2.6	35.6		15	21	5	59
<b>2010</b>		53.6	10.5	3.4	32.5		16	22	5	57
<b>2011</b>		55.5	10.4	4.0	30.2		18	23	6	53
<b>2012</b>		57.7	9.3	4.2	28.9		20	22	7	51
<b>2013</b>		61.9	8.5	5.2	24.4		22	22	8	48
<b>2014</b>		62.4	8.2	6.2	23.2		22	22	8	48
<b>2015</b>		63.0	8.1	7.0	21.9		21	23	9	47
<b>2016</b>		62.8	7.9	7.6	21.6		22	22	9	46
<b>2017</b>		63.3	7.8	7.0	21.9		21	23	9	47
<b>2018</b>		63.6	7.1	7.1	22.2		21	24	9	46

Kaynak: TÜİK HİA. Not: E: Sadece eğitimde olanlar; İ: Sadece istihdamda olanlar; Eİ: Eğitim ve istihdamda olanlar; nEnİ: Ne eğitimde ne istihdamda olanlar



## Kaynakça

- Autor, D.H. (2003). Outsourcing at will: The contribution of unjust dismissal doctrine to the growth of employment outsourcing. *Journal of labor economics*, 21(1), 1-42.
- Autor, D.H. Manning, A., & Smith, C. L. (2016). The contribution of the minimum wage to US wage inequality over three decades: a reassessment. *American Economic Journal: Applied Economics*, 8(1), 58-99.
- Bakis, O., & Polat, S. (2015). Wage inequality in Turkey, 2002–10. *Economics of Transition*, 23(1), 169-212.
- Bakış, O. ve Acar, U. (2020): Türkiye Ekonomisinde Toplam Faktör Verimliliğinin Seyri: Sektörel Bakış, Betam Çalışma Tebliği No. 19 (yakında yayınlacak)
- Baltagi, B. H., Baskaya, Y. S., & Hulagu, T. (2012). The Turkish wage curve: Evidence from the household labor force survey. *Economics Letters*, 114(1), 128-131.
- Bhorat, H., Kanbur, R., & Mayet, N. (2013). The impact of sectoral minimum wage laws on employment, wages, and hours of work in South Africa. *IZA Journal of Labor & Development*, 2(1), 1.
- Blanchflower, D. G., & Oswald, A. J. (1994). *The wage curve*. MIT press.
- Blundell, R., Duncan, A., & Meghir, C. (1992). Taxation in empirical labour supply models: lone mothers in the UK. *The Economic Journal*, 102(411), 265-278.
- Blundell, R., & MaCurdy, T. (1999). Labor supply: A review of alternative approaches. In *Handbook of labor economics* (Vol. 3, pp. 1559-1695). Elsevier.
- Cahuc, P., Carcillo, S., & Zylberberg, A. (2014). *Labor economics*. MIT press.
- Card, D. (1992). Using regional variation in wages to measure the effects of the federal minimum wage. *ILR Review*, 46(1), 22-37.
- Checchi, D., García-Peñalosa, C., & Vivian, L. (2016). Are changes in the dispersion of hours worked a cause of increased earnings inequality?. *IZA Journal of European Labor Studies*, 5(1), 15.
- Connolly, S., & Gregory, M. (2002). The national minimum wage and hours of work: implications for low paid women. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 64, 607-631.
- Couch, K. A., & Wittenburg, D. C. (2001). The response of hours of work to increases in the minimum wage. *Southern Economic Journal*, 171-177.
- Crépon, B., & Desplatz, R. (2001). Evaluation des effets des dispositifs d'allégements de charges sociales sur les bas salaires.
- DiNardo, J., Fortin, N. M., & Lemieux, T. (1996). Labor Market Institutions and the Distribution of Wages, 1973-1992: A Semiparametric Approach. *Econometrica*, 64(5), 1001-1044.
- Dube, A. (2013). Minimum Wages and Aggregate Job Growth: Causal Effect or Statistical Artifact? (No. 7674). Institute for the Study of Labor (IZA).
- Freeman, RB, Katz LF (1995) Differences and changes in wage structures. University of Chicago Press, Chicago
- Gibbons, R., Katz, L. F., Lemieux, T., & Parent, D. (2005). Comparative advantage, learning, and sectoral wage determination. *Journal of labor economics*, 23(4), 681-724.
- Ilkkaracan, I., Levent, H., & Polat, S. (2013). Exploring different measures of wage flexibility in a developing economy context: The case for Turkey. *International Review of Applied Economics*, 27(3), 297-315.

- Juhn, C., Murphy, K. M., & Pierce, B. (1993). Wage inequality and the rise in returns to skill. *Journal of political Economy*, 101(3), 410-442.
- Katz, L. F., Autor, D. H., (1999). Changes in the wage structure and earnings inequality. In *Handbook of labor economics* (Vol. 3, pp. 1463-1555). Elsevier.
- Keane, M. P. (2011). Labor supply and taxes: A survey. *Journal of Economic Literature*, 49(4), 961-1075.
- Keane, M., & Rogerson, R. (2012). Micro and macro labor supply elasticities: A reassessment of conventional wisdom. *Journal of Economic Literature*, 50(2), 464-76.
- Kuhn, P., & Lozano, F. (2008). The expanding workweek? Understanding trends in long work hours among US men, 1979–2006. *Journal of Labor Economics*, 26(2), 311-343.
- Machin, S., Manning, A., & Rahman, L. (2003). Where the minimum wage bites hard: Introduction of minimum wages to a low wage sector. *Journal of the European Economic Association*, 1(1), 154-180.
- Neumark and Wascher (1995). Minimum Wage Effects on Employment and School Enrollment, *Journal of Business and Economic Statistics*, 13(2), 199-206.
- Neumark, D. (2018). Employment effects of minimum wages. *IZA World of Labor*.
- Tekgüç, Hasan, Değer Eryar, and Dilek Cindoğlu. (2017) "Women's tertiary education masks the gender wage gap in Turkey." *Journal of Labor Research* 38.3 360-386.