

# Türkiye'de Bölgesel Ücret Farklılıklarına İlişkin Bir Durum Değerlendirmesi: İŞKUR Özel Sektör Açık İş İlanları Analizi

Göktan GÖRMEZÖZ<sup>1</sup>

ORCID: 0000-0002-2205-2210

Hacer Simay KARAALP-ORHAN<sup>2</sup>

ORCID: 0000-0001-9889-1494

**Öz:** Ücretlerin belirlenmesinde etkili olan temel faktörlerin başında emek arzı ve emek talebinden kaynaklı özelliklerin yanı sıra işgücü piyasasının işleyişi, ekonomik koşullar ve bölgelerarası farklılıklar etkili olmaktadır. Ücret farklılıkları, bir ülkedeki bölgeler arası gelişmişlik farklılıklarının hem nedeni hem de sonuçlarından birini oluşturmaktadır. Çalışmada İŞKUR 2018 yılı tam zamanlı özel sektör açık iş ilanları verileri kullanılarak emek talebi (işveren) açısından 26 Düzey-2 bölgeleri arasında ücret farklılığının olup olmadığı araştırılmıştır. Sonuçlara göre Türkiye genelinde ortalama ücret düzeyi (1.628TL), net asgari ücretten 25TL daha yüksektir. En yüksek ücret düzeyleri TR10 İstanbul (1.663 TL) ve TR51 Ankara (1.639 TL) bölgelerinde iken; en düşük ücretler TRC3 Mardin (1.605 TL) ve TR82 Kastamonu (1.604 TL) bölgelerindedir. Tarım sektöründe en yüksek ücret düzeyi yüksek ücret politikası nedeniyle TRC2 Şanlıurfa bölgesinde iken, diğer sektörlerde TR10 İstanbul bölgesindedir. İşveren tarafından en çok talep edilen özellik olan yabancı dil bilgisi ortalama ücret düzeyini %9,5, deneyim %7,2 ve işverenlerin sağladığı yemek/ulaşım gibi olanaklar %5,9 arttırmaktadır. ISCO-08 meslek düzeyinde ise bölgesel ücret farklılığı en az 12TL ile Beden İşçisi (Genel) ve en yüksek 280TL ile Çağrı Merkezi Müşteri Temsilcisi'ndedir. Bu farklılıklara karşın bölgesel farklılıkların ücretlerin oluşması üzerindeki etkisinin sınırlı düzeyde kaldığı; yüksek ücret politikalarının daha etkili olduğu tespit edilmiştir.

**Anahtar sözcükler:** Bölgesel farklılıklar, Bölgesel ücret düzeyleri, Açık iş, Emek talebi

**A Situation Assessment for Regional Wage Differentials in Turkey:**

**Analysis of İSKUR Private Sector Job Vacancy Posts**

**Abstract:** Main factors that affect the determination of wages are the

<sup>1</sup> Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri ABD, Doktora Öğrencisi

<sup>2</sup> Prof. Dr. Pamukkale Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, Makale Geliş Tarihi; 10.10.2019, Makale Kabul Tarihi; 20.05.2020

characteristics of labour supply and demand, as well as the functioning of the labour market, economic conditions and interregional differences. Wage differentials are both one of the causes and consequences of inter-regional development differences in a country. In this study, the existence of wage differentials among 26 NUTS-2 regions in terms of labour demand (employer) was investigated by using ISKUR 2018 full-time private-sector job vacancy posts. According to the results, while the highest wage level is found in TR10 İstanbul (1.663 TL) and TR51 Ankara (1.639 TL) regions; the lowest wage level is found in TRC3 Mardin (1.605 TL) and TR82 Kastamonu (1.604 TL) regions. The highest wage in the agricultural sector is in TRC2 Şanlıurfa region due to the high wage policy, the highest wages in other sectors are paid in TR10 region. Foreign language knowledge which is the most demanded feature by the employer, increases the average wage level by 9.5%, experience (seniority/job experience) by 7.2% and facilities provided by employers such as food/transportation by 5.9%, respectively. In the ISCO-08 occupational level, the regional wage difference is at least 12TL for the Manual Worker (General) the highest 280TL for the Call Center Customer Representative. Despite these differences, the effect of regional differences in the formation of wages was found to be limited; high wage policies were found to be more effective.

**Key words:** Regional differences, Regional wage levels, Job vacancy, Labour demand

## Giriş

Ücret, üretim faktörlerinden biri olan emeğin üretimden aldığı paydır. Günümüzde bağımlı çalışma son derece yaygındır ve çalışmanın karşılığında elde edilen ücret miktarı ise bağımlı çalışanların bakmakla yükümlü olduğu ailesi ve kendisi için fizyolojik, ekonomik, sosyal ve kültürel ihtiyaçlarının karşılanmasında ve geleceğin belirlenmesinde ücretin tek gelir kaynağı olması bakımından hayati bir önem taşımaktadır. Diğer taraftan ücret, işletmenin devamlılığında önemli bir maliyet unsuru olmaktadır. Devletin sosyal ve ekonomi politikalarında, sendikaların mücadelesinde, çalışma barışının sağlanmasında önemli bir yeri olan ücret, istihdam, fiyatlar genel seviyesi, tüketim, dış ticarete rekabet gücü, yatırım, tasarruflar, gelir dağılımında adalet ve sosyal hayatı etkileyen önemli bir araçtır. Bu nedenle ücret kavramı ülkelere, coğrafi bölgelere, sektörler, kamuya, özel sektöre, iktisatçılara, hukukçulara ve sosyal politikacılara göre değişkenlik göstermektedir (Topalhan, 2012: 3, 11, 12; Özaydın, 2011: 203, 204, 205). İşgücü piyasasını mal ve hizmet piyasalarından ayıran ve dolayısıyla işleyişinde farklılıklar ortaya çıkmasına yol açan çok sayıda yapısal özellik bulunmaktadır. Bu kapsamda, ücretler sektörler, mesleklere, firmalara, ülkelere, bölgelere ve şehirlere göre farklılaşabilmektedir (Karaalp Orhan ve Aksoylu, 2018: 2).

Ücretleri belirleyen ve farklılaştıran temel faktörler ise işgücünün özellikleri (bilgi, eğitim, deneyim, cinsiyet, yaş, aile durumu, bilinen yabancı dil, bireysel tercihler vb.) ve işin niteliği (kariyer imkanı, kısa ya da uzun süreli olması, işin riskleri ve sorumluluklar, çalışma süresi, işin görüldüğü yer, gelir düzenliliği, işin statüsü, mesleki saygınlık, sendikal unsurlar, ücret politikaları (özellikle etkin ücret politikaları), yan ödemeler ve işverenin ayrımcı tutumu) olduğu gibi (San, 2011: 4; Biçerli, 2011: 222-226; Lordoğlu, 2013: 107-112) piyasa aksaklıkları, yasal düzenlemeler (hukuki alt yapı), göç, iş kolları arasındaki farklılıklar ve bölgesel farklılıklar (hayat pahalılığı, ulaşım, hizmetlere erişim vb.) olarak da sıralanabilmektedir (Topalhan, 2012: 165-171; Lordoğlu, 2013: 103-108; Çınar ve Öz, 2018: 98). Bir ülkedeki bölgelerarası farklılıkları sosyal, kültürel ve ekonomik gelişmişlik düzeyleri arasındaki farklılıklar oluşturmaktadır (Aydın, 2008: 306, 307). Bölgesel farklılıkların ortaya çıkışının nedenleri ise başta ekonomik faaliyetler olmak üzere, yeraltı ve yerüstü kaynakların, nüfus ve beşeri sermayenin ve ayrıca tarihi ve kültürel birikimlerin yersel yoğunlaşmasından (Küçüköğlü, 2005: 26) kaynaklanmaktadır. Gelişmiş bölgelerde eğitim, sağlık, yol ve elektrik gibi altyapı yatırımları yeterli düzeyde ve sosyal ve kültürel ihtiyaçların karşılanma oranı yüksek düzeydedir. Ayrıca; gelişmiş bölgelerde ekonomik faaliyetlerin yoğunlaşması, yatırımlar için daha çekici hale gelmesine, istihdam olanaklarının artmasına, işsizliğin daha az görülmesine ve ücret düzeylerinin daha yüksek olmasına yol açmaktadır. Az gelişmiş bölgelerde ise yetersiz altyapı ve düşük ekonomik hareketlilik nedeniyle yatırımlar için çekici olmazken, yaşam koşullarının zor olması, istihdam olanaklarının yetersizliği ve daha düşük ücretler geri kalmış bölgede yaşayanların göç etmesine yol açmaktadır (Küçüköğlü, 2005: 20, 64; Aydın, 2008: 307).

Bu çalışmanın amacı Türkiye'de bölgelerarası ücret farklılıklarının olup olmadığını ortaya koymaktır. Bu kapsamda, İŞKUR tarafından yayımlanan 2018 yılı özel sektör tam zamanlı açık iş ilanları kullanılarak, İBBS 26 Düzey 2 bölgesi, ana sektörler ve Uluslararası Standart Meslek Sınıflaması ISCO-08'de tanımlı olan bazı seçilmiş meslekler bazında bölgesel ücret farklılıkları incelenmiştir. Çalışma, İŞKUR tarafından yayımlanan açık iş ilanlarının kullanılması ile bölgesel ücret farklılıklarını emek talebi (işveren) açısından incelenmesi ve sektörel-mesleki alanda karşılaştırmalı bir analizin daha önce yapılmamış olması bakımından önem arz etmektedir. Altı bölümden oluşan çalışmanın birinci bölümünde kuramsal çerçeve, ikinci bölümde bölgesel kalkınma teorileri ve Türkiye'de bölgelerarası kalkınma farklılıkları, üçüncü bölümde ücret farklılığına yol açan bölgesel faktörler, dördüncü bölümde bölgesel ücret farklılıklarına ilişkin ulusal ve uluslararası literatür özetlenmiştir. Beşinci bölümde ücret verileri analiz edilerek, çalışma sonuç bölümü ile tamamlanmıştır.

## Kuramsal Çerçeve

Ücretin oluşumunu etkileyen temel faktörler arasında emeğin arz ve talebine özgü özellikler ve işgücü piyasasından kaynaklı birçok faktör bulunmaktadır. Öncelikle

işgücü piyasasının bir özelliği olarak, çalışanların hiçbiri eğitim, tecrübe, davranış vb. özellikler bakımından türdeş değildir. Ücreti ödeyen ve belirleyici konumda olan firmalar/işverenler de türdeş değildir ve her zaman benzer davranışları göstermemektedir. Her firmanın piyasadaki konumu ve beklentileri de farklıdır. Bu değişkenlerin yanı sıra ücretin belirlenmesinde ekonomi ve işgücü piyasasının yapısından kaynaklanan özellikler ve ülkedeki mekânsal/coğrafi faktörler de etkili olmaktadır.

İktisat literatüründe ücretlerin belirlenmesinde etkili olan çok çeşitli teoriler olup aşağıda kısaca özetlenmiştir: Klasik İktisat teorisine göre, piyasada tek bir denge ücretinin olacağı benimsenmektedir; oysa gerçek hayatta emek piyasasında tek bir denge ücreti olmadığından dolayı Neo-Klasik iktisatçılar ücretlerin eşit olması gerektiğini ileri sürerek, ücret farklılıklarının işin ve işgücünün özellikleri çerçevesinde açıklamaya çalışmıştır (Aksoylu ve Karaalp-Orhan, 2018: 2). Neo-Klasik teoriye göre tam rekabet piyasasında işgücünün ve işlerin homojen, piyasa şeffaflığının ve işgücünün hareketliliğinin olduğu varsayımından hareket edildiğinde; ücret farklılığı oluştuğunda işgücü durumdan haberdar olacak ve işgücünün hareketliliği ile ücret farklılığı giderilecektir. Böylece piyasadaki bütün işçiler aynı ücreti alacaktır (Goldfarb and Yezer, 1976: 346; Biçerli, 2011: 203). Ancak gerçek hayatta *“ücretler farklı sektörlerde, farklı mesleklerde, farklı işyerlerinde farklı işleri yapanlar arasında farklılaşırken, bazen aynı sektörde aynı işleri yapanlar arasında da farklılık göstermektedir”* (Aksoylu ve Karaalp-Orhan, 2018: 2). Neo-Klasik iktisatçılar tarafından geliştirilen Beşeri Sermaye Teorisinin temel görüşüne göre eğitime yapılan yatırımlar verimliliği ve gelirleri artıracaktır. Buna göre, daha eğitilmiş olan işçiler görece daha düşük eğitilmiş olanlara göre daha çok kazanç elde edebilecek; ayrıca yaşam boyu eğitim anlayışını benimseyen ve eğitimini tecrübeleriyle birleştiren kişiler bunu yapmayanlara oranla daha yüksek ücret elde edebilmektedirler (Biçerli, 2011: 253; Topalhan, 2012: 269; Aksoylu ve Karaalp-Orhan, 2018: 4). Etkin Ücret Teorisine göre ise ücretler ile verimlilik arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır. Yüksek ücretlerin verimliliği yükselterek kârı artıracığı; düşük ücretlerin ise işçilerin çalışma istegini olumsuz etkileyerek verimliliği düşüreceği ve kârı azaltacağı düşünülmektedir. Teoride ayrıca firmaya yeni bir çalışan alıp, onun firmaya uyum sağlaması ve yetiştirilmesi için harcanacak zaman ve parasal maliyetin dikkate alınarak, hali hazırda yetişmiş nitelikli çalışanı firmada tutabilmek için piyasadaki cari ücret düzeyinin üstünde yüksek ücret ödenmesi daha uygun olacağı da öngörülmektedir. Etkin ücret teorisi, ücret ve verimlilik arasındaki ilişkiyi beslenme, işgücü devri, ters seçim, kaytarma (motivasyon) ve sosyolojik modeller kapsamında açıklamaktadır (Topalhan, 2012: 223, 224; Aksoylu ve Karaalp-Orhan, 2018: 4). Kurumcu ve Yeni Kurumcu İktisatçılar tarafından geliştirilen Tabakalaşma Teorisine göre *“ücret farklılıkları ‘İş’lerin verimlilik farklarından kaynaklanmaktadır. İşlerin nitelik farklılıkları ise ücret farklılıkları yaratarak işgücü piyasasının tabakalaşmasına neden olmaktadır”* (Kumaş ve Çağlar, 2017: 56). Tabakalaşma Teorisine göre *“esnek olmayan işgücü piyasasında tekelsel firmalar ve kurumsal düzenlemeler nedeniyle bazı çalışanların kendi istekleri dışında, daha düşük*

*şartlarla donatılmış, ikincil piyasalarda çalışmak zorunda kalmaktadır. Tabakalı yapı gösteren işgücü piyasasının “içsel-dışsal” ve “birincil-ikincil” piyasalar olarak ayrılırken, işlerin “iyi iş” ve “kötü iş” olarak ayrılmasına neden olmaktadır. Böylece birincil sektörde çalışanların, ikincil sektörde çalışanlarla aynı sektörde olup aynı işi yapmalarına karşın daha yüksek ücret aldığı gözlenmekte ve ücretler arasında farklılıklar ortaya çıkmaktadır”* (Karaalp-Orhan, 2018: 2). Buna göre ücret eşitsizliğine etkileyen faktörler arasında üretici yapı, kurumsal çerçeve, teknolojiye erişim ve bölgelerin gelişmişlik düzeyindeki farklılıklardan da yer almaktadır (Azzoni and Servo, 2002: 161).

## **Bölgesel Kalkınma ve Türkiye’de Bölgesel Farklılıklar**

1970’li yıllara kadar ekonomik kalkınma ve büyümeyi birbirine özdeş kavramlar olarak değerlendiren iktisatçılar, 1970’li yıllardan itibaren kalkınmayı belirleyen faktörlerin yalnızca ekonomik göstergeler olmadığı birçok sosyal, demografik ve kültürel değişkenleri de içeren çok boyutlu bir kavram olduğu tartışmaya başlamışlardır. Bu süreçte özellikle gelişmekte olan ülkelerin kalkınma gerekliliğinin ortaya çıkması ile birlikte birçok iktisatçı ekonomik kalkınmanın nasıl gerçekleşeceği konusunda çeşitli teoriler ortaya atmıştır. Kalkınma iktisadında yer alan modern teoriler arasında birbiriyle çelişen iki ana akım yer almaktadır. Bir tarafta Ragnar Nurkse (1953) ve Rosenstein-Rodan (1957) tarafından savunulan “dengeli kalkınma” modeli bulunurken, diğer tarafta Albert O. Hirschman (1958), Hans Singer (1949), Marcus Fleming (1958), Niles M. Hansen (1965) ve Paul Streeten (1969) tarafından ileri sürülen “dengesiz kalkınma” modeli yer almaktadır. Yerelleşme ekonomileri (localization economies) ve kentleşme ekonomilerini (urbanization economies) de kapsayan bu model ekonomik faaliyetlerin (sanayi üretiminin) belirli bölgelerde ya da kentlerde kümelenmesi (cluster) ile kalkınmanın başarılacağını savunurken bu durum (özellikle ilk zamanlar) bölgeler arasında gelişme farklılıklarına neden olabilmektedir. Bu nedenle, yığılmanın (agglomeration) bir bölgeyi geliştirirken komşu bölgeleri nasıl etkileyeceği ile ilgili olarak iki zıt görüş ortaya çıkmıştır. Bunlar “damla etkisi” (Hirschman, 1958), “yayıma etkisi” (Myrdal, 1957) ve “büyüme kutupları” (Perroux, 1950) teorileri ve aksi yönde olan “Kümülatif Nedensellik Teorisi” (Myrdal, 1957; Hirschman, 1958)’dir (Karaalp ve Erdal, 2012:475).

Bölgesel kalkınma farklılıklarına neden olan coğrafi özellikler, sınır ya da limanlara yakınlık, tarihsel geçmiş, iklim yapısı, demografik yapı, gelir yapısı, yaşam koşulları, sermaye birikimi gibi farklı özellikler bölgelerin/şehirlerin sosyal, kültürel, siyasal ve ekonomik hayatını bazen olumlu bazen de olumsuz yönde etkileyerek farklılaştırmaktadır. Buna göre, bir taraftan belirli şehirler ve bölgeler üretim ve istihdam için cazibe merkezi haline gelirken sermaye ve işgücü akımını artırarak ekonomik faaliyetlerin yoğunlaşmasına ve gelişmesine yol açmakta, diğer taraftan ise, geri kalmış bölgeler sermaye ve insanlar için itici gelebilmektedir. Ayrıca; “kendi kendini besleyen süreçler ve döngüler” yaklaşımına göre gelişmeyi başlatan farklılıklar,

gelişmiş bölgeler için gelişmenin devamlılığını sağlayacak dinamikleri kendi kendine üretmektedir. Aynı şekilde az gelişmişliğe yol açan farklılıklar da bölge için olumsuzluklar ortaya çıkararak kısır döngü yaratmaktadır (Türkkan, 2000: 379-381). Bu kapsamda bölgeler arasında gelir düzeyi ve artış hızı; eğitim ve kültür düzeyi, sağlık, yol, su ve elektrik gibi sosyal altyapı yatırımları; üretim faktörlerinin dağılımı, verimliliği ve katma değeri; işgücü hareketliliği, ulaşım ve haberleşme, otel, yeşil alan, lokanta, sinema, tiyatro gibi imkanlar (Küçüköğlü, 2005: 18, 22, 23, 24); ekonomik çeşitlilik, yaşam koşulları, firma sayısı ve büyüklüğü, işgücü piyasası, işgücü kompozisyonu ve istihdam fırsatları bakımından ortaya çıkan farklılıklar bölgeler arasında ücret farklılıklarına neden olmaktadır.

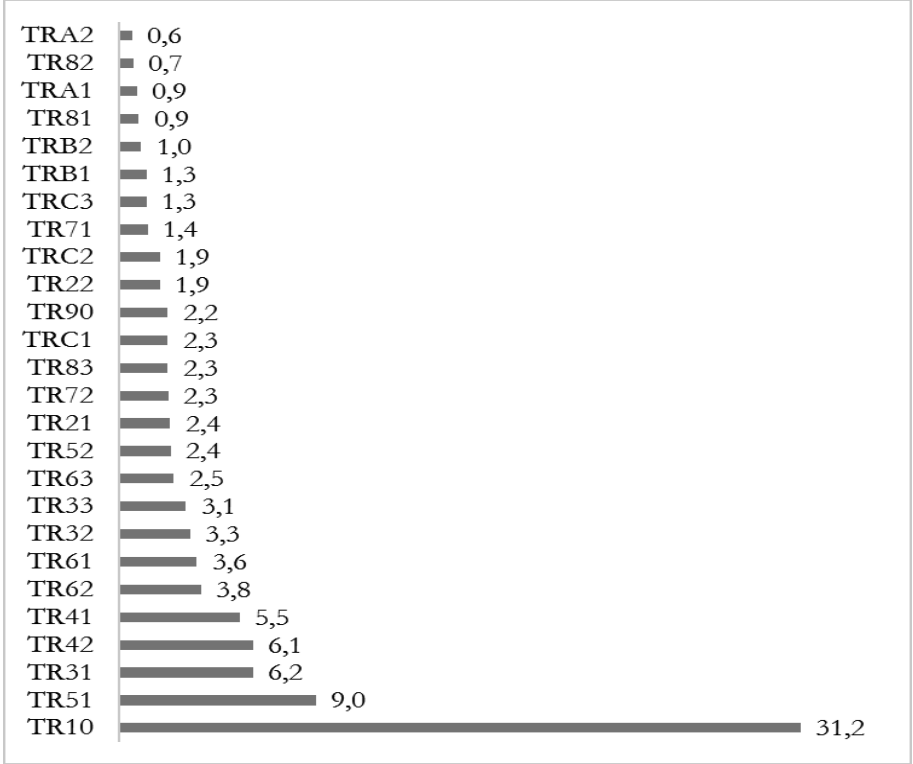
Günümüzde gerek gelişmiş gerekse gelişmekte olan birçok ülkede görülen bölgelerarası gelişmişlik farklılıkları Türkiye ekonomisindeki önemli sorunlar arasında yer almaktadır. Türkiye'de bölgesel gelişmişlik farklılıkları ve bundan kaynaklanan işgücü piyasasında bölgesel farklılıklar oldukça geniş boyutlu olup uzun yıllardır devam eden bir sorundur (Karaalp-Orhan ve Gülel 2016a: 151; 2016b:49). Türkiye'de bölgeler arasındaki kalkınma farklılıkları daha çok doğu-batı ve kıyı-iç bölgelerde gözlenmektedir. Bölgelerarası bu farklılıklar kişi başına düşen gelirin eşit dağılmamasına, doğurganlık oranının bazı bölgelerde yüksek olmasına, bölgesel işsizlik oranının farklı olmasına ve daha az gelişmiş bölgelerden gelişmiş bölgelere yoğun bir göçün olmasına neden olmaktadır.

Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı tarafından yayımlanan 2017 yılı Sosyo-Ekonomik Gelişmişlik Sıralaması (SEGE) Araştırmalarında demografi, istihdam, eğitim, sağlık, rekabetçi ve yenilikçi kapasite, mali erişilebilirlik ve yaşam kalitesini ölçen 52 farklı değişkenin yer aldığı veri seti kullanılarak Türkiye'deki illerin gelişmişlik düzeyi altı farklı kategoride sınıflandırılmıştır. Buna göre, birinci kademedeki gelişmişlik düzeyi en yüksek olan iller İstanbul, Ankara, İzmir, Kocaeli Antalya, Bursa, Eskişehir, Muğla ve Tekirdağ'dır. Bu iller sanayi, turizm, üretim, ihracat ve eğitimde öne çıkan önemli merkezlerdir. İkinci kademedeki 15 il, üçüncü kademedeki 13 il, dördüncü kademedeki 14 il, beşinci kademedeki 14 il ve altıncı kademedeki 16 il bulunmaktadır. İBBS Düzey 2 Sosyo-Ekonomik Sıralamasına göre ise 26 bölge<sup>3</sup> dört gelişmişlik kademesinde gruplandırılmıştır. Türkiye'nin batı bölgelerinde yer alan iller birinci ve ikinci kademe

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

gelişmişlik sıralamasında yer alırken, İç ve Doğu Anadolu Bölgesi ile Karadeniz bölgesindeki iller çoğunlukla üçüncü kademe de yer almaktadır. Güneydoğu Anadolu Bölgesindeki illerin tamamı ise dördüncü gelişmişlik düzeyinde bulunmaktadır. Buna göre, tek bir ilden oluşan Düzey-2 bölgeleri (İstanbul, Ankara ve İzmir), TR61, TR41 ve TR42 bölgeleri en gelişmiş birinci kademe de yer alırken, ikinci kademe de TR32, TR21, TR52, TR22, TR62, TR81 TR33 ve TR72 bölgeleri bulunmaktadır. 9 Düzey 2 bölgesi üçüncü kademe de yer almaktadır. Bu bölgeler TR83, TRC1, TR90, TR71, TR63, TRB1, TR82 ve TRA1 bölgeleridir. Gelişmişlik düzeyinin en az olduğu 4. Kademe de Güneydoğu Anadolu bölgesindeki illerden oluşan 4 bölge yer almaktadır. Bu bölgeler de TRC2, TRA2, TRC3 TRB2'dir. En düşük gelişmişlik sıralamasında yer alan düzey 2 bölgeleri arasında Diyarbakır ve Şanlıurfa illerinin yer aldığı TRC2 illeri ülkemizin tarımsal üretim değerine yaklaşık %5'lik bir katkı sağlamasına karşın özellikle istihdam ve eğitim boyutlarındaki değerleri ülke ortalamasının gerisinde kalmaktadır (SEGE, 2017). 4. kademe de yer alan bölgeler arasında sınır illerinin ihracatının yüksek olmasına karşın sosyo-ekonomik ve eğitim göstergelerinde alt sıralarda yer almaktadır. 2019-2023 yıllarını kapsayan 11. Kalkınma Planında da Türkiye'de doğu-batı ve iç-sahil kesimleri arasındaki gelişmişlik farklılıklarının devam ettiği belirtilerek azaltılmasına yönelik hedefler ortaya koyulmuştur. Görece geri kalmış bölgelerde kentsel ve sanayi altyapılarının geliştirilmesi, gelişme potansiyeline sahip sektörlerin belirlenerek istihdamın artırılması ve yaşam kalitesinin yükseltilmesi hedeflenmektedir. Bölgelerin rekabet gücü artırılarak tarım sektörünün geliştirilerek, kırsal nüfusun yaşam kalitesinin iyileştirilmesi, zayıf ölçek ekonomisinden kaynaklanan dezavantajlarının iyileştirilmesi için mekanizmalar oluşturulması önem arz etmektedir.

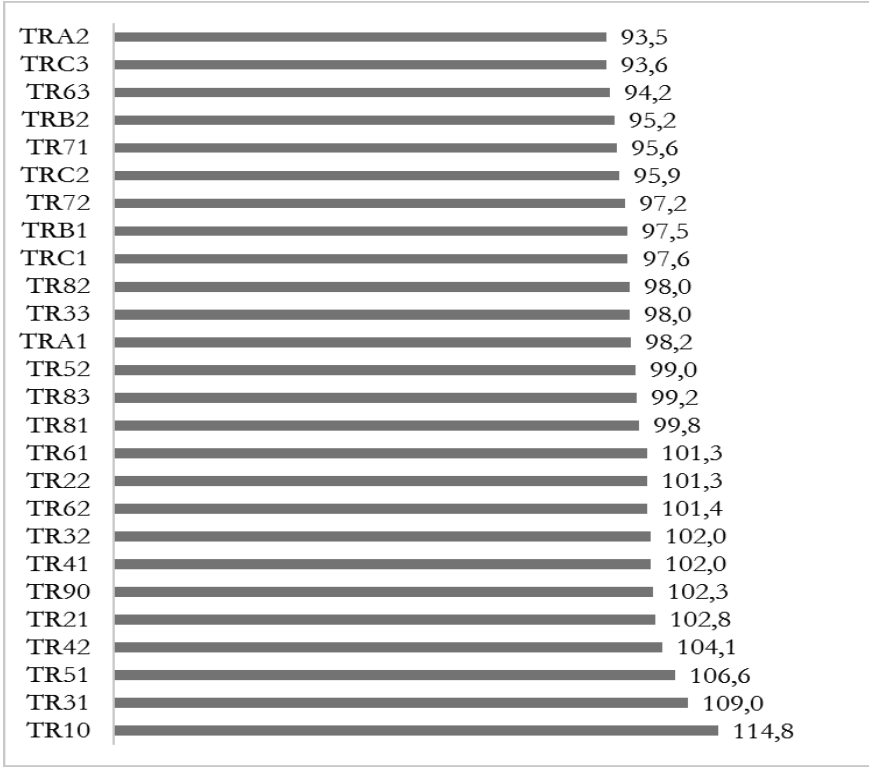
**Şekil 1.** 2017 Yılı Gayrisafı Yurt İçi Hasılanın Dağılımı (İBBS Düzey 2, Cari Fiyatlara göre)



**Kaynak:** TÜİK (2017), Bölgesel Gayrisafı Yurt İçi Hasıla

TÜİK 2017 yılı GSYİH verilerine göre bölgeler arasında belirgin farklılıklar bulunmaktadır. Türkiye'nin Batı Bölgelerinin GSYİH içindeki payları yüksek fakat doğu bölgelerinin payları düşüktür. GSYİH içinde İstanbul'un payı en yüksektir. İlk beş bölge içinde yer alan TR10 İstanbul, TR51 Ankara, TR31 İzmir, TR42 Kocaeli, Sakarya, Düzce, Bolu, Yalova ve TR41 Bursa, Eskişehir, Bilecik bölgelerinin toplam hasıla içinde payları %58'dir. GSYİH içinde payı en düşük 5 bölge olan TRB2 Van, Muş, Bitlis, Hakkâri, TR81 Zonguldak, Karabük, Bartın, TRA1 Erzurum, Erzincan, Bayburt, TR82 Kastamonu, Çankırı, Sinop ve TRA2 Ağrı, Kars, Iğdır, Ardahan bölgelerinin toplam hasıla içindeki payları ancak %4'tür.



**Şekil 2.** 2017 Yılı Satın alma Gücü Paritesi (İBBS Düzey 2,)

**Kaynak:** TÜİK (2017), Bölgesel Satınalma Gücü Paritesi

Bölgesel satın alma gücü pariteleri de bölgeler arasında farklılık göstermektedir. TÜİK 2017 yılı verilerine göre Türkiye'nin Batı Bölgelerinde hayat pahalılığı daha yüksek olup doğu bölgelerinde ise daha düşüktür.

## Ücret Farklılıklarına Neden Olan Bölgesel Faktörler

İşgücü piyasasında işin niteliği, çalışanların özellikleri ve işgücü piyasasından kaynaklanan aksaklıklar nedeniyle aynı işyerinde, meslekler arasında, işkolları arasında ve sektörler arasında ücret farklılıkları ortaya çıkmaktadır. Ancak; ücret farklılıklarının görüldüğü başka bir alan ise mekânsal yani şehirler veya bölgeler arasındaki ücret farklılıklarıdır.

Neoklasik yaklaşıma göre işgücünün ve sermaye hareketliliğinin kısıtlanmadığı ve ulaşım maliyetlerinin ılımlı olduğu durumda iki bölge arasında faktör dağılımında getirilerin farklılığı uzun vadede eşitlenecektir. Bu süreçte işçiler dezavantajlı bölgelerde

çalışmak için daha yüksek ücret talep edecekler ve ücret farklılığı oluşacaktır. Ancak; ücret farklılığı nedeniyle işgücü iki bölge arasında farklılık eşitlenene kadar emek bir bölgeden diğerine doğru akarak dengeye gelecektir (Goldfarb and Yezer, 1976: 346: Filiztekin, 2008: 20). Bununla birlikte işçiler yaşam maliyetindeki farklılıklarından dolayı (sıcak iklimden soğuk iklime geçişte ısınma maliyeti, ulaşım maliyetleri gibi) belirli bölgelerde çalışmak için daha yüksek bir ücret talep edebilmektedir. Firma için uzun vadede işgücü için daha yüksek ücret ödenmesi; ancak, firmanın bölgeden elde edeceği maliyet avantajına (hammadde girdilerine yakın olunması gibi) bağlıdır (Goldfarb and Yezer, 1976: 346, 347). Bölgesel ücret farklılığının bir başka gerekçesi toplam istihdamın oldukça büyük bir yüzdesini oluşturan nispeten az sayıda büyük firmanın bir araya gelerek ücretleri aşağı çekmeleridir. Bu oligopsonistik durumun genellikle daha küçük işgücü piyasalarında görülmesi daha olasıdır (Goldfarb and Yezer, 1976: 348). Bunların dışında ücret farklılığını etkileyen başka bir etkende şehirlerde veya bölgelerde yaşayan insan sermayesinin yoğunlaşmasıdır. Daha fazla insan sermayesi olan şehirlerde veya bölgelerde yaşayan insanlar, diğerlerinden öğrenme ve böylece kendi üretkenliklerini geliştirme fırsatına sahiptir. İnsan sermayesinin yoğunlaşması, ekonomik verimliliği arttırmakta ve daha yüksek ücretler sağlayan önemli bilgi yayılmalarına neden olabilmektedir. (Lucas, 1988 ve Glaeser vd. 1992'den aktaran Pereira ve Galego, 2010: 531). Bununla birlikte, göç alan bölgelerde özellikle niteliksiz emek arzındaki artış ücretlerin düşmesine, göç veren bölgelerde ise zaman içinde azalmasına neden olacaktır. Diğer taraftan, daha yüksek düzeyde ücret imkânına rağmen bireyler taşınma maliyeti, taşınma sonucu oluşan gelir kaybı, kıdem kaybı, sosyal çevre kaybı ve uyum sorunu, işgücünün kompozisyonundaki farklılıklar, farklı bölgelerdeki yaşam koşulları (konut fiyatları, iklim, kamu hizmetleri, kırsal bölge) gibi nedenlerden ötürü bölge ve sektör değişimine sıcak bakmamaktadır (Roback, 1982: 1275; Blackaby and Murphy, 1995: 490, 491; Azzoni and Servo, 2002: 159-161; Biçerli, 2011: 205).

## **Bölgesel Ücret Farklılığı ile İlgili Literatür Taraması**

Bu bölümde bölgesel ücret farklılıklarına ilişkin yapılan çeşitli ulusal ve uluslararası çalışmalara ilişkin sonuçlar kısaca özetlenmiştir. Gerking ve Weirick (1983) 1976 yılı mikro veri setine dayanan çalışmasında ABD'de tam zamanlı bir işçinin gerçek ücretinin/ kazancının bölgelerarasında farklı olmadığı, ortalama reel ücretlerde gözlenen bölgelerarası farklılıkların işçilerin heterojen olmasıyla ilişkili olduğunu belirtmiştir. Beeson ve Eberts (1989) ABD 1980 Genel Nüfus Sayımı mikro veri setini kullanarak büyükşehirler arasındaki nominal ücret farklarının belirlenmesinde arz (çekicilik) ve talep (verimlilik) unsurlarının göreceli önemini incelemiş ve sonuç olarak bölgelerarası ücret farkının büyük kısmını çekicilik değil verimlilikten kaynaklandığı

tespit etmiştir.<sup>4</sup> Blackaby ve Manning (1990) Hane Halkı anketi mikro veri setini kullanarak, 1975-1982 dönemi İngiltere'nin kuzey ve güney bölgelerinde benzer işleri yapan benzer çalışanlar arasında ücret farklılığını incelemiş ve bölgeler arasında ücret farklılığının olduğu ve bölgesel ücret farklılığında bölgesel yaşam maliyetlerinin, işgücünün heterojenliğinin, sanayide ve mesleklere göre istihdamın rolü olduğunu bulmuştur. Blackaby ve Murphy (1991) İngiltere için 1982 yılı Kazanç ve Hane Halkı Anketi mikro veri seti kullanarak, bölgesel işsizlik yüksek olduğunda bölgesel kazançların olumsuz olarak etkilendiğini ve sendikaların kazançları etkilemede önemli bir rol oynadığını tespit etmiştir. Azzoni ve Servo (2002) 1992, 1995 ve 1997 yılları için Ulusal Hane Halkı Anketi verileri kullanarak Brezilya'nın en büyük 10 büyükşehir bölgesi arasındaki ücret eşitsizliğine işçi (eğitim, yaş, cinsiyet, ırk, ailedeki pozisyonu) ve iş özelliklerinin (mesleki pozisyon, sektör, deneyim) ne ölçüde açıkladığını incelemiştir. Sonuç olarak, Brezilya'da ücret eşitsizliği en iyi durumda bile yaklaşık %42 olarak bulunurken, yaşam maliyetlerinin de etkili olduğu tespit edilmiştir. Ücret farklılıklarını açıklamada en önemli değişken, eğitim ve sonrasında bölge, deneyim ve ırktır. Simón, Ramos ve Sanromá (2006) İspanya Kazanç Yapısı Anketinden elde edilen mikro verileri kullanarak, işgücü piyasasındaki bölgesel ücret farklılıklarının şekillenmesinde toplu ücret pazarlığının etkisini incelemiş ve benzer vasıflı işçiler için bölgeler arası ücret farklılıkları tespit etmiştir. Sektörel düzeydeki toplu pazarlıkla belirlenen ücretlerin bölgesel ücret farklılıklarını etkilediği ve ücretlerin belirlenmesinde ulusal sözleşmelerden daha etkili olduğu bulunmuştur. Oshchepkov (2007) Rusya Federasyonu'ndaki bölgeler arası nominal ücretlerdeki farklılıkları 2003 yılı Hane Halkı Anketi mikro verileri kullanarak incelemiştir. Bölgelerarası ücret farklılıkları bölgelerde farklı istihdam kompozisyonları ve telafi edici ücret uygulamasından kaynaklanmaktadır. Rus işçiler, nispeten düşük yaşam beklentisi, yüksek hava kirliliği, kötü sağlık hizmetleri ve daha soğuk iklim özelliklere sahip bölgelerde yaşamak için ücret tazminatı almaktadır. Spagnolo, Quezada ve Salinas (2008) ulusal sosyoekonomik anket verilerini kullanarak, 1990 ile 2006 arasında Şili'de ekonomik sektörler, meslek grupları ve bölgeler arasındaki ücret eşitsizliğinin gelişimini analiz etmiştir. Sonuçlara göre, ülkenin en zengin ve en gelişmiş bölgesi olan başkent bölgesinde (Santiago) ücretlerin diğer bölgelere daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca; ücret eşitsizliğinin nedeni olarak yüksek ücretli bölgelerde bölge ekonomisini etkileyen finans ve madencilik sektörlerinin; düşük ücretli bölgeler de ise ağırlıklı olarak tarım, ticaret, imalat ve inşaat sektörlerinin yoğunlaşması gösterilmiştir. Ramos, Sanromá ve Simón (2015) İspanya'da yarı ve tam zamanlı çalışanlar arasındaki ücret farklarını 2010 yılı kazanç yapısı anketinden elde edilen mikro verileri ekonometrik ayrıştırma yöntemlerini kullanarak incelemiş ve İspanya'daki yarı zamanlı çalışanların ve özellikle kadın işçilerin önemli bir ücret dezavantajı yaşadığını tespit etmiştir. Bölgesel ücret

<sup>4</sup> Çalışmaya göre göreceli düşük ücretlerin gerekçesi iki şekilde açıklanmaktadır. İlki bölgenin yüksek düzeyde çekici olması, bölgedeki emek arzını artıracığından ücretleri düşürmektedir. Diğeri ise firmaların düşük verimliliği işgücü taleplerini azaltarak ücretleri düşürmektedir.

farklılığının firmaların bölgesel pazarlardaki güç farklılıkları ile ilişkili olduğu, işsizlik ve işgücüne katılma oranlarının düşük, göçmen akımının az ve firmaların ayrımcılık uygulamalarını engelleyen sendikaların olduğu bölgelerde ücret farklılığının az olduğunu tespit edilmiştir.

Türkiye'de bölgesel ücret farklılığına ilişkin yapılmış çalışmalar kısaca aşağıdaki gibi özetlenmiştir. Aydın (2009) TÜİK'in 1988 ve 2006 Hane Halkı İşgücü Anketi mikro verilerini kullanarak Tabakalı İşgücü Piyasası Kuramı bağlamında formel ve enformel sektör ücret farklılıklarını incelemiş ve 2006 yılında Doğu ve Güneydoğu Bölgelerindeki istihdamın Marmara ve Batı Bölgelerine göre ücrete etkisinin formel sektörde pozitif, enformel sektörde negatif olduğunu tespit etmiştir. Batı ve Marmara Bölgesi 2006 yılında enformel sektörde ve 1988 yılında ise hem formel ve hem de enformel sektörlerde diğer bölgelere göre ücret avantajı sağlamaktadır. 1988 yılında Doğu bölgesinde enformel istihdamda ücretler üzerinde en olumsuz etkisi olan bölgedir. Ayrıca; bölgesel ücret eşitsizliğinin enformel sektörde çok daha fazla bulunmuştur. Cergibozan ve Özcan (2012) Türkiye işgücü piyasasında kadın ve erkek çalışanlar arasında ücret farklılığının olup olmadığını 2010 yılı Hane halkı İşgücü Anketi verilerini Oaxaca-Blinder ve Reimers ayrıştırma yöntemlerini kullanarak incelemiştir. Çalışma sonucunda Türkiye geneli, Ege, Akdeniz ve Doğu Anadolu bölgelerinde kadın ve erkek çalışanlar arasında anlamlı bir ücret farkının olmadığı; Karadeniz ve Marmara Bölgesi için kadın çalışanların erkeklerden daha az ücret aldığı, ancak İstanbul ve İç Anadolu Bölgesinde erkek çalışanların kadınlardan daha az ücret aldığını bulmuştur. Ücretlerde farkın olduğu bölgelerde ise farkın ayrımcılıktan ve çalışanların niteliklerinden kaynaklandığını tespit etmiştir. Taştan ve Akar (2013) Türkiye'de bölgeler (12 ve 26 alt bölge) ve sektörler arasındaki ücret eşitsizliğini TÜİK'in 1992-2010 istihdam ve ücret verileri kullanarak Theil-T istatistikleri yardımıyla incelemiş ve sonuçta bölgelerarası ücret eşitsizliğinin 1990'lardan itibaren azalmasına karşın Türkiye'nin Batı ve Doğu bölgeleri arasındaki eşitsizliğin arttığını tespit ederek, bölgesel ücret eşitsizliğinin bölgedeki ana sektör ile ilişkilendirmiştir. Saatçioğlu ve Karaca (2013) Türkiye'nin 26 İBBS Düzey 2 bölgesi için 2006-2008 dönemi ulaştırma altyapısının bölgesel gelir düzeyi üzerindeki etkisini yatay-kesit regresyon analizleri ile araştırmış ve ulaştırma altyapısındaki %1'lik gelişmenin bölgesel kişi başına gelir düzeyini %0,29-0,34 arasında arttırdığını ve reel kişi başına gelirdeki %1,08-1,15 artışın istihdam edilen nüfusun ortalama eğitim düzeyindeki %1'lik artıştan kaynaklandığını tespit etmiştir. Kaya ve Selim (2018) 2015 yılı TÜİK Hane Halkı İşgücü Anketi kullanılarak Türkiye'de daha önce yapılan araştırmalarda bulunan kadın ve erkekler arasındaki ücret farklarının azalıp azalmadığını; cinsiyet eşitsizliği bakımından bölgelerin durumlarını; ücret farklılığının ne kadarının yetkinliklerden ne kadarının piyasadaki fiyat farklılıklarından kaynaklandığını araştırmıştır. Çalışmada erkeklerin ortalama ücretlerinin kadınlardan daha yüksek; Batı Karadeniz, Doğu Marmara, Batı Marmara bölgelerinde ücret farkının en fazla, İstanbul ve Ege bölgelerinde ise en düşük olduğu tespit edilmiştir. Kadınların beşeri sermayesinin

erkekler göre daha iyi olmasına karşın (Doğu Karadeniz, Batı Marmara ve Doğu Marmara hariç diğer bölgelerde) ücret farkını azaltmada yeterli olmadığı görülmüştür. Bunun nedeni ise erkeklerin deneyim süresinin kadınların eğitim süresinin önüne geçmesidir, fakat diğer bölgelerde kadınlar için eğitim süresinin uzunluğu kadınlar için ücret farkını azalttığı tespit edilmiştir.

## **Bölgeler Arası Ücret Farklılıklarının Tespiti: İŞKUR Açık İş İlanları Analizi**

Bu bölümde Türkiye'de bölgelerarası ücret farklılığının varlığını sorgulamak amacıyla yapılan analizin amacı, önemi, kapsamı ve kısıtları açıklanmıştır. Ayrıca, araştırmada kullanılan verilere ilişkin bilgiler ve son olarak araştırma bulguları yer verilmiştir.

### **Araştırmanın Amacı ve Önemi**

Çalışmanın amacı, Türkiye'de bölgelerarası ücret farklılıklarının olup olmadığı araştırılmaktadır. Bu amaçla, İŞKUR tarafından yayımlanan 2018 yılı özel sektör tam zamanlı açık iş ilanları kullanılarak, İBBS 26 Düzey 2 bölgesi, ana sektörler ve Uluslararası Standart Meslek Sınıflaması ISCO-08'de tanımlı olan bazı seçilmiş mesleklere göre değerlendirme yapılmıştır. Bu çalışmanın önemi kullanılan İŞKUR açık iş ilanları verisinin işgücü piyasasının talep tarafına ilişkin göstergelerin olması ve bu verilerin analiz edilmesiyle bölgesel ücret farklılıklarına işveren (emek talebi) yönüyle incelenerek karşılaştırmalı bir detay analizin yapılmasıdır.

### **Araştırmanın Veri ve Kısıtları**

İŞKUR, 2018 yılında işverenlerin 81 ilde vermiş oldukları ilanlarda 25.699 kamu, 2.368.287 özel sektör olmak üzere toplam 2.393.986 açık iş yayımlamıştır. Statülerine göre özel sektör tarafından verilen açık işlerin 2.278.769'u normal statülü<sup>5</sup>, 89.510'u engelli, 5'i eski hükümlü ve 3'ü terörle mücadelede yaralananlar içindir. Birçok çalışmada olduğu gibi bu çalışmada da çeşitli kısıtlar bulunmaktadır. Çalışmanın kısıtı verilerin niteliğinden kaynaklanmaktadır. Öncelikle açık iş ilanlarının hepsinde ücret bilgisi yer almamaktadır. Özel sektör işverenleri tarafından verilen açık iş ilanlarında ücret bilgilerinin belirtilmesi, İŞKUR tarafından işverenin tercihine bırakılmıştır. Dolayısıyla, ücret bilgisinin<sup>6</sup> bulunduğu ve çalışma şeklinin tam zamanlı olduğu toplam

<sup>5</sup> Normal statü İŞKUR'un kullandığı teknik bir terimdir ve İŞKUR tarafından yayımlanan istatistiklerinde de "normal" statüdeki işler herhangi yasal zorunluluk olmadan işverenlerin vermiş olduğu ilanlardır. Bu tür işlere haklı bir gerekçe ile kısıtlama getirilmediği sürece tüm iş arayanların başvurabildiği işlerdir.

<sup>6</sup> İŞKUR açık iş ilanlarında ücret bilgileri için tanımlanmış (sadece sayısal değerler yazılabilmektedir) veri girişi alanı bulunmaktadır. Bu alandan girilen ücret düzeyinin brüt mü ve yoksun net mi olduğuna ilişkin bir ayırım bulunmamaktadır.

ilan sayısı 90.416'tır. Bu ilanlardaki açık işlerin sayısı 410.694 olup, analizde değerlendirmeye alınan normal statüdeki açık işlerin sayısı ise 387.990'dır. İlan edilen açık işlerin girilen ücret bilgilerinde net asgari ücretin altında ücret bilgisi girişi kontrol mekanizması getirilerek kurum sistemi tarafından otomatik olarak engellenmektedir. İŞKUR, 2006 yılından itibaren açık iş ilanlarında kadın-erkek ayrımını kaldırmıştır. Diğer taraftan, bölgesel, sektörel ve meslekler bakımından ücret farklılığının olup olmadığı ya da hangi değişkenin bu farklılık üzerinde ne ölçüde etkisinin olduğu verilerin zaman serisinin biçiminde ele alınarak incelenmesi ve çeşitli değişkenlerin analize dahil edilmesi ile anlamlı sonuçlar verecektir, fakat İŞKUR tarafından yayımlanan açık iş ilanlarının niteliği ve sürekliliği zaman serisi analizine elverişli olmamaktadır. Bu nedenle çalışmada 2018 yılı güncel verileri ile yatay kesit analiz yapılmıştır.

Bu kısıtlar altında, çalışmada ISCO-08 sınıflandırmasına göre ücret, bölge ve sektör bilgisi girilmiş, işveren tarafından aranan özellikler ve sağlanan olanakların yer aldığı, tam zamanlı çalışmanın olduğu, normal statüdeki açık iş ilan sayısının en fazla olduğu 6 meslek iki farklı gruba ayrılarak incelenmiştir. Birinci grupta fiziksel çalışmanın yoğun olduğu Beden İşçisi (Genel), Temizlik Görevlisi ve Garson (Servis Elemanı) meslekleri yer alırken, ikinci grupta nispeten zihinsel beceriler gerektiren Çağrı Merkezi Müşteri Temsilcisi, Ön Muhasebeci ve Kasiyer meslekleri değerlendirmeye alınmıştır. Grupları oluşturan meslekler seçilirken Satış Danışmanı/Uzmanı ve Turizm ve Otelcilik Elemanı meslekleri değerlendirmeye alınmamıştır. Çünkü bu mesleklerde çalışanların yaptıkları işler işyerine ve işin özelliğine göre değişiklik göstermektedir. Örneğin giyim mağazasında çalışan satış danışmanı uzun saatler boyunca ayakta çalışırken, bankanın kredi kartı ve türevlerinin satışında da çalışan satış danışmanı bedensel çalışmadan çok zihinsel çalışması daha yoğun olabilmektedir. Bir diğer meslek olan turizm ve otelcilik elemanının çalışma pozisyonu turizm sektöründe son derece geniştir. Bu meslekte istihdam edilenler resepsiyon veya müşteri hizmetlerinde zihinsel beceriler gerektiren işlerde çalıştırılabilirler gibi; kat temizliği, yemek ve çay servisinin yapıldığı fiziksel çalışmanın yoğun olduğu nispeten niteliksiz işlerde de istihdam edilmektedir.

## **Araştırmanın Bulguları**

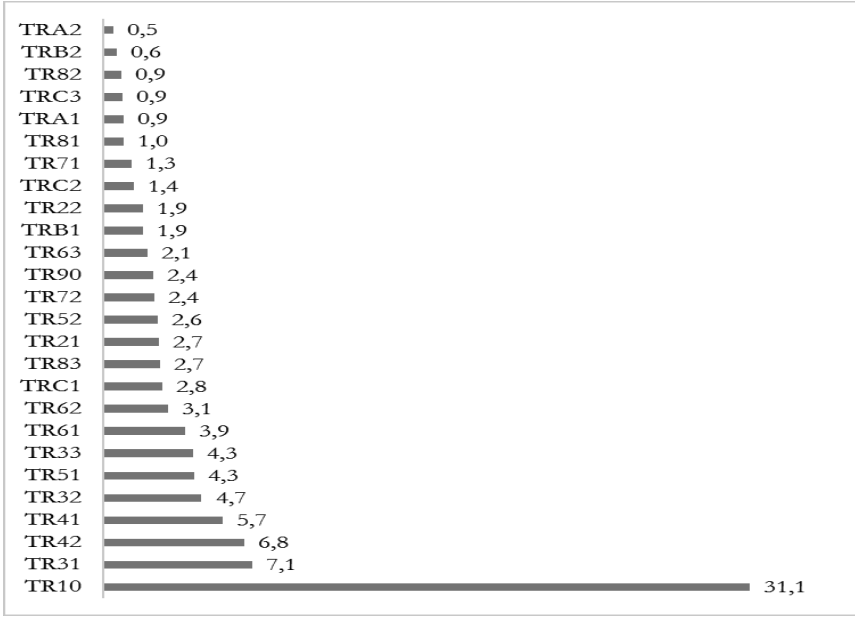
İŞKUR 2018 yılı açık iş ilanları kapsamında yapılan analiz sonuçlarına göre, ana kütleli

---

Diğer taraftan, İŞKUR açık iş ilanlarında ücret bilgisi, firmanın çalışanlara sağlayacağı ulaşım, yemek vb. olanaklar, deneyim, yabancı dil gibi firmaların çalışanlarda aradığı özel niteliklere ilişkin bilgilerin veri girişinin yapıldığı kısımlar doldurulması zorunlu olmayan alanlardır ve işverenin inisiyatifine bırakılmıştır.

oluşturan, özel sektördeki tüm<sup>7</sup> açık işlerin yaklaşık %50'sini 10 farklı meslek grubu oluşturmaktadır. En fazla iş ilanın olduğu meslek grubu %25,4 ile beden işçisi (genel)'dir. Bunu sırasıyla satış danışmanı/uzmanı (%6,2), temizlik görevlisi (%4), güvenlik görevlisi (%3,3), garson (servis elemanı) (%3,3), turizm ve otelcilik elemanı (%2,2), makineci (dikiş) (%2,1), kasiyer (%1,7), büro memuru (genel) (%1,7) ve reyon görevlisi (%1,7) izlemektedir (Bkz. Ek 1). İlanların mesleki yönden dağılımı talep edilen işlerin yüksek nitelik ve eğitim gerekmeyen işlerden oluştuğunu göstermektedir. Bu durum Türkiye işgücü piyasasının bir özelliği olarak istihdamın düşük nitelikli olduğunu doğrulamaktadır. TÜİK işgücü istatistiklerine göre 2018 yılında meslek gruplarına göre toplam istihdam içinde en yüksek pay %14,6 ile nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlardır. Ana sektörler göre ise özel sektöre ait açık işlerin yarısından fazlası %55,4 ile hizmetler sektöründedir. Sanayi sektörünün açık işlerdeki payı %36,8, inşaat sektörünün payı %7 ve tarım sektörünün payı %0,8'dir. İl bazında özel sektördeki açık iş ilanları en fazla İstanbul (%31,1) için verilmiştir. İlanların %70'i ise 15 ilde yayımlanmıştır. Buna göre en fazla ilan sırasıyla İstanbul (%31,1), İzmir (%7,1), Ankara (%4,3), Bursa (%4,3), Kocaeli (%4,2), Antalya (%3,2), Konya (%2,4), Gaziantep (%2,3), Manisa (%2,1), Tekirdağ (%1,9), Denizli (%1,7), Adana (%1,7), Samsun (%1,6), Kayseri (%1,5) ve Aydın (%1,5)'da yayımlanmıştır. Geriye kalan illerin çok büyük bir kısmının toplam açık iş ilanları içindeki payı %1'den küçüktür. Açık iş ilanlarının en düşük olduğu 10 il Hakkâri, Bayburt, Gümüşhane, Kilis, Tunceli, Iğdır, Kars, Ardahan, Artvin ve Bitlis'tir. Bu illerin toplam açık iş ilanlarının toplam ilanlar içindeki payı binde 1'in altındadır.

<sup>7</sup> Tüm açık işlerden kastedilen ücret verisi girilen ya da girilmeyen, tam ya da yarı zamanlı, normal statü, engelli, eski hükümlü ve terörle mücadelede yaralananları kapsayan ilanların tamamı.

**Şekil 3.** 2018 Yılı Açık İşlerin Dağılımı (İBBS Düzey 2)

**Kaynak:** İŞKUR, 2018, Veri Tabanı

Şekil 3'de İBBS Düzey 2, 26 bölge sınıflandırmasına göre açık işlerin dağılımı gösterilmektedir. Buna göre, 2018 yılındaki açık işlerin %55,4'ü 5 bölgede bulunmaktadır. Bunlar TR10 İstanbul (%31,1), TR31 İzmir (%7,1), TR42 Kocaeli, Sakarya, Düzce, Bolu, Yalova (%6,8), TR41 Bursa, Eskişehir, Bilecik (%5,7) ve TR32 Aydın, Denizli, Muğla (%4,7)'dir. Açık işlerin en az olduğu 5 bölge ise TRA2 Ağrı, Kars, Iğdır, Ardahan, TRB2 Van, Muş, Bitlis, Hakkâri, TR82 Kastamonu, Çankırı, Sinop, TRC3 Mardin, Batman, Şırnak, Siirt ve TRA1 Erzurum, Erzincan, Bayburt'tur. Bu bölgelerin tamamının açık iş sayısının toplam açık iş sayısına oranı %3,8'dir. Yukarıda bahsedilen 5 bölgedeki açık iş sayısının diğer bölgelere göre yüksek olması şartıdır; çünkü bu bölgeler 2017 yılı TÜİK verilerine göre Türkiye'nin GSYİH'nin %52,3'ünü oluşturmaktadır. Türkiye'de sanayinin ve turizmin kümelendiği yatırımların ve istihdamın yoğun olduğu cazibe bölgelerdir. Aynı şekilde en düşük 5 bölge de Türkiye'nin GSYİH'nin ancak %4,5'ini oluşturmaktadır (TÜİK, 2017, Bölgesel Gayrisafı Yurt İçi Hasıla).

#### *Bölgeler ve Sektörlere Göre Ücret Farklılıkları*

İŞKUR 2018 yılı açık iş ilanları kapsamında yapılan analiz sonuçlarına göre 2018 yılında ilanlardaki ortalama ücret düzeyi 1.628 TL'dir. İŞKUR açık iş ilanlarında yer alan işlerin önemli bir kısmı beden işçisi, reyon görevlisi, temizlik görevlisi gibi

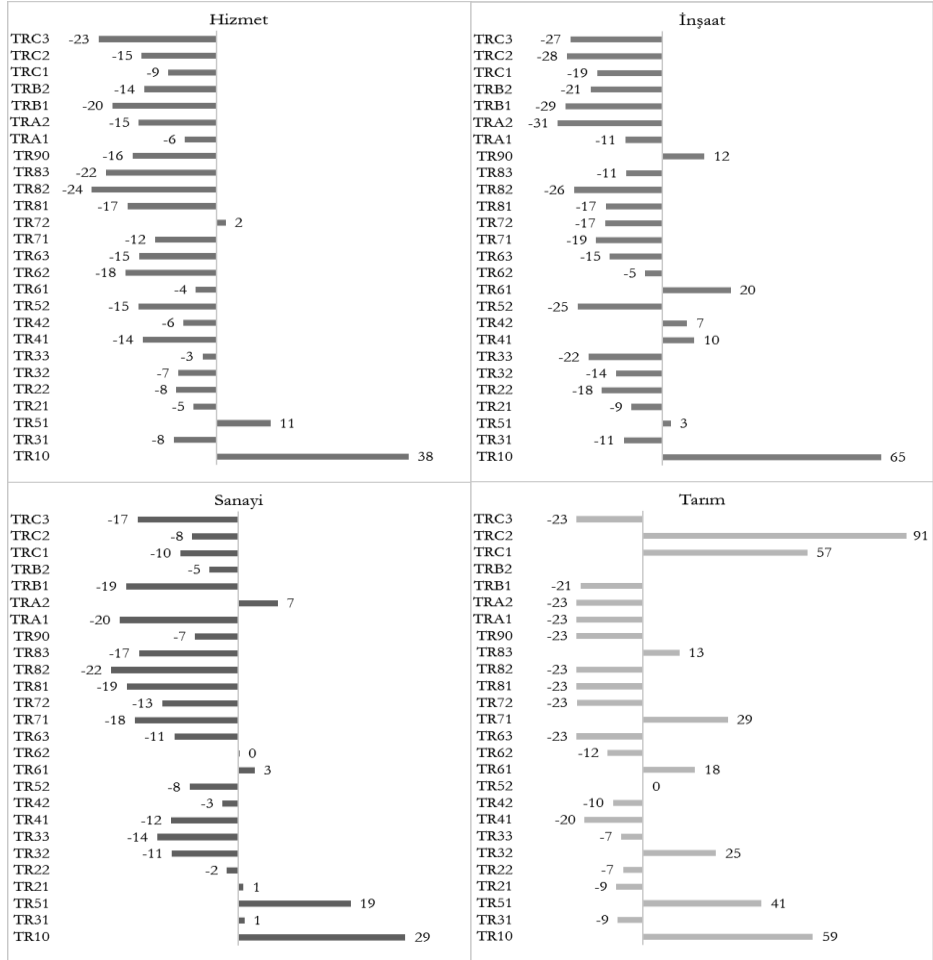


niteliksiz veya fazla nitelik gerektirmeyen işlerdir. Bu meslekler için işgücü piyasasında emek arzının çok fazla; istihdam edilenler için bedeni çalışmanın son derece yoğun; işe giren ve çıkanların işletmelerin üretimine ve hizmet sunumuna katkılarının görece sınırlı olması, genel ücret düzeylerinin net asgari ücret düzeyinin<sup>8</sup> biraz üzerinde kalmasına yol açmaktadır. Diğer taraftan işletmenin insan kaynakları yapısı gereği işletmenin verimliliğini artıracak işgücü sayısının niteliksiz işgücüne kıyasla daha az yer tutması ve genel ücret düzeyini artıracak bu tip açık iş ilanlarının toplam açık işler içindeki payının düşük olmasına neden olmaktadır.

Ücret düzeyi Türkiye ortalamasının üzerinde olan bölgeler TR10 İstanbul (1.663 TL) ve TR51 Ankara (1.641 TL)'dir. En düşük bölgeler ise TRB1 (1.607 TL), TRC3 (1.607 TL), TR82 (1.604 TL)'dir (Bkz. Ek 2). TR10 İstanbul ve TR51 Ankara'da ücret düzeylerinin yüksek olmasının nedeni bu şehirlerdeki yaşam maliyetlerinin yüksek olması şeklinde yorumlanabilmektedir. Özellikle büyük şehirlerde harcama kalemleri içinde en fazla yer tutan konut, giyim, gıda ve içecek, eğitim, sağlık ve ulaşımın maliyetlerinin yüksek olması ücretlerin de nispeten yüksek olmasına neden olmaktadır. Ancak; yaşam maliyetlerinin yüksekliğinin ücret düzeyine yansımaları diğer bölgelerde belirgin değildir. Spagnolo, Quezada ve Salinas (2008) Şili için yapmış olduğu çalışmada da ülkenin en zengin ve en ekonomik bölgesi olan başkent bölgesinde (Santiago) ücretlerin diğer bölgelere daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Blackaby ve Manning (1990) İngiltere'de bölgesel ücret farklılığında bölgesel yaşam maliyetlerinin etkili olduğunu tespit etmiştir. Azzoni ve Servo (2002) Brezilya'nın en büyük 10 büyükşehir bölgesi arasındaki ücret eşitsizliğine yaşam maliyetlerinin etkili olduğunu bulurken, büyük şehirlerdeki ölçek ekonomilerinden yararlanan büyük firmaların yüksek verimlilikle çalışıyor olmalarının çalışanların ücretlerinin yüksek olmasına neden olduğunu tespit etmiştir. Beeson ve Eberts'in (1989) İngiltere için yaptığı çalışmada bölgelerarası ücret farkının büyük bir kısmının firmaların yüksek verimlilikle çalışmaları olduğunu belirtmiştir.

<sup>8</sup> 2018 yılı için net asgari ücret düzeyi 1.603,12TL'dir.

Şekil 4. Ana Sektörler ve Bölgelere Göre Ücret Farklılıkları



**Kaynak:** İŞKUR, 2018, Veri Tabanı

2018 yılında ortalama ücret düzeylerinin en yüksek olduğu sektör 1.634 TL ile inşaat sektörü olup, sırasıyla hizmet sektörü (1.628 TL), tarım ve sanayi (1.626 TL)'dir (Bkz. Ek 3). Buna göre, ana sektörler arasında ücret farkının çok fazla olmadığı tespit edilmiştir. Ücretsiz aile işçiliği ve kayıt dışılığın son derece yüksek olduğu ve görece istihdam edilenlerin eğitim düzeyinin daha düşük olduğu tarım sektöründeki ortalama ücret düzeyinin eğitim düzeyi daha yüksek olanların istihdam edildiği ve hem sektörel hem de işgücü verimliliği daha yüksek olan sanayi sektörüyle aynı düzeyde olması şartıdır. Ancak veri seti incelendiğinde toplam açık iş ilanları içinde tarım

sektörünün payı %0,8 ile en azdır ve ilanlardaki açık işlerin neredeyse yarısının ücretleri 1.603 TL düzeyindedir. Tarım sektöründe açık iş ilanlarını yukarıya çeken unsurlar ziraat mühendisi gibi yüksek nitelik gerektiren açık iş ilanlarının olması ve işi çekici hale getirmek için piyasadaki aynı mesleklere göre daha yüksek ücret politikası<sup>9</sup> (Boyacıya (metal) 2.000 TL; Mandıra işçisine 1.868 TL, Muhasebeciye 1.721 TL gibi)<sup>10</sup> uygulanmasından kaynaklanmaktadır. Sanayi ve diğer sektörlerdeki durum ise bedeni çalışmanın yoğun; işe giren ve çıkanların işletmelerin üretimine ve hizmet sunumuna katkılarının görece sınırlı olduğu işlerdir. Diğer taraftan, inşaat sektöründe ücret düzeylerinin diğer sektörlerle göre yüksek olmasının nedeni açık iş ilanlarında mimar, mühendis gibi profesyonel meslek mensupları ile teknisyenler, teknikerler ve yardımcı profesyonel meslek mensupları kapsamındaki mesleklere ait açık iş sayısının görece daha fazla olmasıdır.

Hizmetler sektöründe ortalama ücretten farkın pozitif olduğu bölgeler İstanbul (38 TL), Ankara (11 TL) ve TR72 (2 TL) olup diğer bölgelerin tamamında fark negatiftir. Hizmetler sektöründe dikkat çeken bölge TR72'dir. Diğer kriterler bakımından yüksek olmayan bu bölgede ücret düzeyini artıran 2.000 TL'nin üzerindeki çeşitli branşlarda öğretmen ve 3.000 TL ücret belirten Çağrı Merkezi Müşteri Temsilciliğine ilişkin açık işlerdir.

İnşaat sektöründe ortalama ücretten farkın pozitif olduğu 6 bölge bulunmakta; bölgesel farkın en yüksek olduğu 3 bölge, İstanbul, TR61 ve TR90 bölgeleridir. TR90 ve TR61 bölgelerinde spesifik meslekler için ilanlar verildiği ve bu mesleklerde ücret düzeylerinin yüksek belirlendiği tespit edilmiştir. TR90 bölgesinde ücretlerin ortalamanın üstüne çıkararak neden bazı ilanlardaki (Beko Loder Operatörü için 2.500TL, Ekskavator Operatörü için 2.500 TL, Beden İşçisi (Genel) için 2.000TL gibi) yüksek ücret politikasıdır. Diğer taraftan, TR61 bölgesinin verileri incelendiğinde açık iş sayısının hem az olduğu hem de yüksek ücret politikasının uygulandığı (Oksijen kaynakçısı ve Marangoz için 2.500TL) görülmektedir.

Sanayi sektöründe ortalama ücretten farkın pozitif olduğu 6 bölge bulunmaktadır; bu bölgelerdeki (TRA2 hariç) firmaların yüksek verimlilikle çalışmaları veya hayat pahalılığı ücret düzeylerinin diğer bölgelere göre daha yüksek olmasına neden olabilmektedir. Ancak, TRA2 bölgesinin verileri incelendiğinde açık iş sayısının hem az olduğu hem de nitelikli mesleklere talep olup, yüksek ücret politikasının uygulandığı (Gıda Mühendisi için 2.500TL ve Gıda Teknikeri için 2.000TL) görülmektedir.

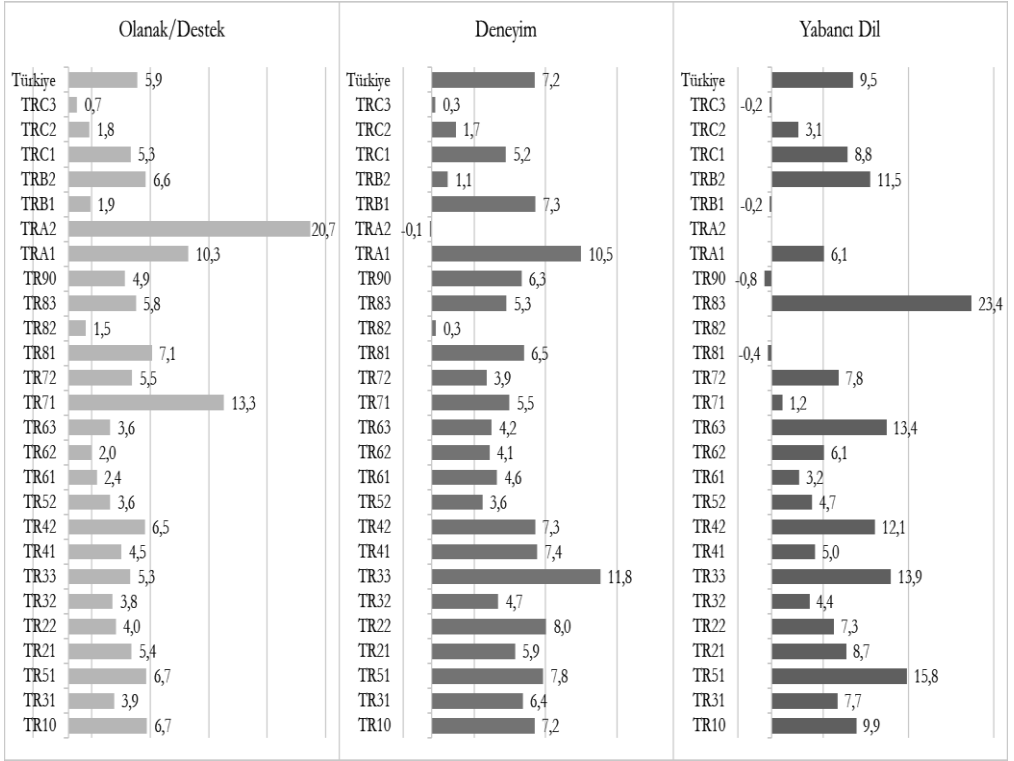
<sup>9</sup> Çalışmada yüksek ücret politikası ile kastedilen ilgili mesleğin bölge veya Türkiye geneli ortalamasının üstünde belirlenmiş ücrettir. Yüksek ücret politikasının telafi edici ücretten farkı nitelikli ve daha iyi çalışmanı piyasa ücretinin üstünde ücret vererek firmaya çekilmesidir. Telafi edici ücret ise bölgesel dezavantajlı durumu, işin zorluğu veya işin tehlikesi gibi gerekçelerden ötürü ücretin yüksek belirlenmesidir.

<sup>10</sup> Ortalama ücret boyacı (metal) için 1.629 TL; mandıra işçisi için 1.633 TL, muhasebeci için 1.637 TL gibi)

Tarım sektöründe ise ortalama ücretten farkın pozitif olduğu 8 bölge bulunmaktadır; farkın en yüksek olduğu 3 bölge, TRC2, İstanbul ve TRC1 bölgeleridir; ancak bu bölgelerdeki açık iş sayısı toplam 124'dir ve firmalarca yüksek ücret politikası uygulandığı (Aşçı için 3.000 TL, Muhasebeci için 2.000TL) görülmektedir. Ortalama ücretin altında olan bölgelerin pek çoğunda açık iş sayısının çok düşük olduğu görülmektedir. Açık işlerinse işgücü piyasasında emek arzının çok fazla ve işgücü verimliliğinin düşük olduğu işlere ilişkin ilanlardır.

#### *Bölgeler ve Emek Talep/Arz Özelliklerine Göre Ücret Farklılıkları*

Ücretleri farklılaştıran temel faktörlerin başında emek arzının (işgücünün) özellikleri ve işin niteliği ve bu kapsamda çalışanlara verilen olanaklar ve desteklerdir. Şekil 5'de ilanlarda emek arzında en fazla aranan deneyim ve yabancı dil özelliklerinin ve firmaların çalışanlarına sağladığı olanak/desteklerin (servis ve/veya yemek imkanı, ulaşım ve/veya yemek bedeli) bölgeler arası ücret farklılıklarına etkisi görülmektedir. Buna göre, ortalama olarak Türkiye'de ücretleri en fazla arttıran özellik sırasıyla yabancı dil bilgisi (%9,5), deneyim (%7,2) ve firmaların sağladığı olanak/imkanlar (%5,9)'dır.

**Şekil 5.** Bölgeler ve Aranılan Özellikler ve Sağlanan Olanaklar/Desteklere Göre Ücret Farklılıkları

**Kaynak:** İŞKUR, 2018, Veri Tabanı

**Not:** TRA2 ve TR82 bölgelerinde yabancı dil bilgisi istenen ilan bulunmamaktadır.

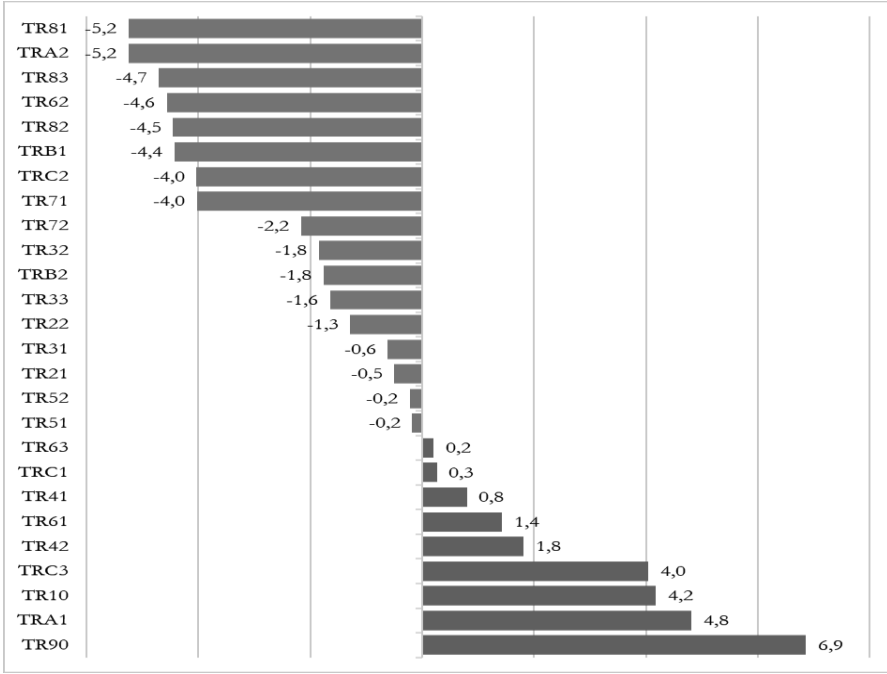
Açık iş ilanlarının bir kısmında çeşitli olanakların/desteklerin (servis ve/veya yemek imkanı, ulaşım ve/veya yemek bedeli) işverenler tarafından sağlanacağı (30.650 açık iş); diğer taraftan da adaylarda deneyim (21.873 açık iş) ve yabancı dil bilgisinin (1.500 açık iş) arandığı belirtilmektedir. Beşeri sermaye teorisi ile uyumlu olarak, bu tarz açıklayıcı bilgilerin yer aldığı ilanlardaki ücretler genel ortalama ücret düzeyinden daha yüksektir. Yabancı dil bilgisinin arandığı ilanlardaki işlerin ortalama ücret düzeyi genel ortalama ücret düzeyinden %9,5 (Ort. 1.782 TL), deneyim %7,2 (Ort. 1.745 TL) ve olanaklar/destekler ise %5,9 (Ort. 1.723 TL) daha fazladır.

Olanaklar/destekler bilgisinin girildiği ilanlardaki ortalama ücret düzeyi, genel ortalama ücret düzeyi ile kıyaslandığında tüm bölgelerde yükselmektedir. Ücret ortalaması bakımından düşük bölgeler içinde yer almasına karşın TRA2 bölgesi tüm bölgeler içinde en yüksek artışın (%20,7) olduğu bölgedir. Bunun nedeni

olanak/destek bilgisinin sadece 8 açık işte yer alması ve bu işleri çekici hale getirmek için yüksek ücret politikasının (TV Anten-Uydu Sistemleri Montaj ve Servis Elemanı için 2.500 TL; Gıda Mühendisi, Gıda Teknikeri ve Elektrik Teknisyeni için 2.000 TL) uygulanmasıdır. En az yükselme gösteren bölgeler ise TRC3 ve TR82 bölgeleridir (sırasıyla %0,7 ve %1,5). Bu bölgelerde yükselişin düşük kalması, net asgari ücret düzeyinde çok ve yüksek ücret politikasının benimsendiği açık iş sayısının az sayıda olmasıdır. Deneyim bilgisinin girildiği ilanlardaki ortalama ücret düzeyi genel ortalama ücret düzeyine göre tüm bölgelerde TRA2 bölgesi hariç (deneyim isteyen açık işlerde ücret düzeyi net asgari ücret düzeyindedir.) daha yüksektir. En dikkat çekici yükselme yüksek ücret politikasının benimsendiği açık iş sayısının görece fazla olduğu TR33 ve TRA1 bölgelerindedir (sırasıyla %11,8 ve %10,5). En az yükselme gösteren bölgeler ise TRC3 ve TR82 bölgeleridir (her ikisi de %0,3). Bu bölgelerde yükselişin düşük kalması, net asgari ücret düzeyinde çok ve yüksek ücret politikasının benimsenen açık iş sayısının az sayıda olmasıdır. Yabancı “dil” bilgisinin istendiği açık işlerde ortalama ücret düzeyi genel ortalama ücret düzeyine göre 20 bölgede yükselirken 4 bölgede düşmüştür. Yükselen bölgelerde bazı mesleklerde yüksek ücret politikasının tercih edildiği (Çağrı Merkezi Müşteri Temsilcisi için 3.000 TL, Garson için 2.800 gibi), bazılarında ise işletmenin verimliliğini artıracak profesyonel (Bilişim Sistemleri Mühendisi için 6.000 TL, Yazılım Geliştirici için 4.000 TL gibi) ve yardımcı meslek (Bilgisayar Destekli Tasarım-İmalat Elemanı ve Alt Yapı Teknisyeni için 2.500 TL) gruplarına yönelik işlerdir. Bazı bölgelerdeki düşüşler ise yabancı dil şartının istenen açık işlerin net asgari ücret düzeyinde olmasından kaynaklanmaktadır.

#### *Bölgeler ve Seçili Meslek Gruplarına Göre Ücret Farklılıkları*

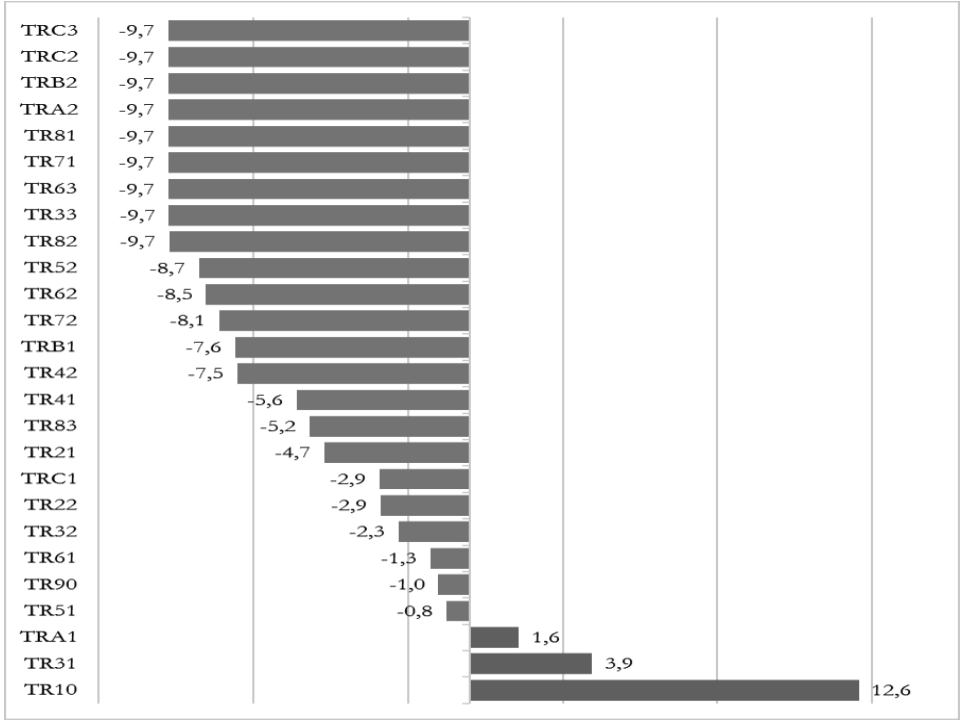
2018 yılında ücret bilgisinin girildiği özel sektöre ait tam zamanlı ve normal statüdeki 387.990 açık işte toplam 2.472 adet farklı meslek grubunda iş ilanı verilmiştir (İŞKUR, 2018, Veri Tabanı). 387.990 açık iş içinde ilk 30 meslek grubu açık işlerin yaklaşık %62'sini oluşturmaktadır. Mesleklere göre en fazla açık işin olduğu meslek grubu Beden İşçisi (Genel) (%24,36), Satış Danışmanı/Uzmanı (%4,75), Temizlik Görevlisi (%4,28), Garson (Servis Elemanı) (%2,75) ve Güvenlik Görevlisi (%2,23)'dir. İlk 30 mesleğin %75'ini fiziksel çalışmanın yoğun olduğu meslekler oluşturmaktadır (Bkz Ek 4). Seçilen mesleklerin ortalama ücret düzeyleri Beden İşçisi (Genel) için 1.608 TL, Temizlik Görevlisi ve Garson (Servis Elemanı) için 1.613 TL; Çağrı Merkezi Müşteri Temsilcisi için 1.626 TL, Ön Muhasebecilik için 1.618 TL ve Kasıyerlik 1.610 TL'dir (Bkz. Ek 2).

**Şekil 6.** Beden İşçisi (Genel) Mesleğindeki Bölgelerarası Ücret Farklılıkları

**Kaynak:** İŞKUR,2018, Veri Tabanı

Beden İşçisi (genel) mesleğinde 2018 yılı ortalama ücret düzeyi 1.608 TL olarak tespit edilmiştir. Bu mesleğin ücret düzeylerinin ortalama ücretten farkın pozitif olduğu 9 bölge bulunmaktadır. Ortalama ücretten düşük olan bölge sayısı 17'dir ve bölgelerin 2'sinde ücret düzeyi asgari ücret düzeyindedir. Ortalamanın üstündeki bölgelerde ücretleri artıran unsur yüksek ücret politikası benimsenmiş olmasından kaynaklanmaktadır. Özellikle bazı açık işlerdeki ücret düzeyi 2.000 TL ve üzerindedir. Hayat pahalılığının fazla olduğu Ankara, İzmir, TR21 ve TR32 bölgelerinde ise ücret düzeyleri düşüktür. Bu durum yaşam pahalılığının beden işçisinin ücretlerini artırma konusunda etkisiz kaldığını ve nitelik gerektirmeyen işlerde emek arzının fazla olmasının ücret düzeylerini düşürdüğünü göstermektedir.

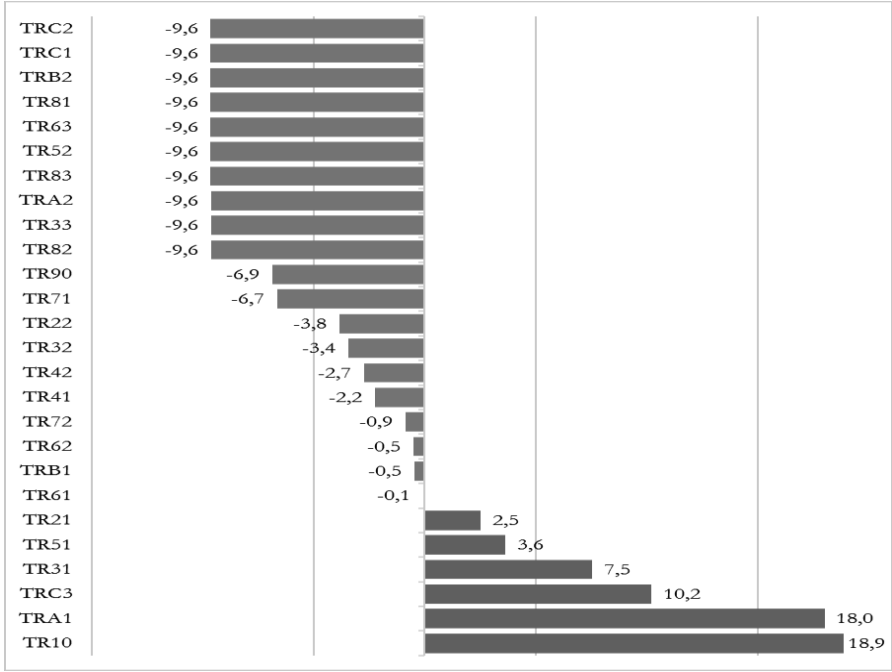
Şekil 7. Temizlik Görevlisi Mesleğindeki Bölgelerarası Ücret Farklılıkları



**Kaynak:** İŞKUR,2018, Veri Tabanı

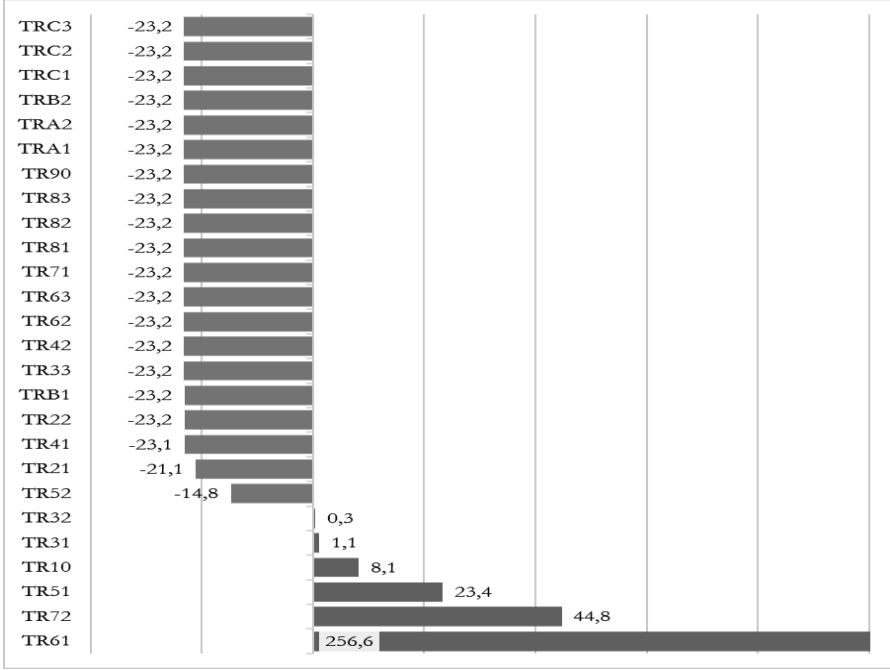
Şekil 7'ye göre, temizlik görevlisi mesleğinde ücret düzeylerinin ortalama ücretten pozitif olduğu 3 bölge bulunmakta olup ortalama ücret 1.613 TL'dir. Bu meslekte ortalama ücretlerin yüksek olduğu bölgeler İstanbul, İzmir ve TRA1 bölgesidir. TRA1'de temizlik görevlisindeki toplam açık iş sayısının az ve yüksek ücret politikasını benimsenen iş sayısının görece çok olmasından kaynaklanmaktadır. İstanbul ve İzmir'de ise bazı işlerde yüksek ücret politikasının benimsenmiş olmasında kaynaklanmaktadır. Pek çok bölgede yaşam pahalılığının temizlik görevlisinin ücretlerini artırma konusunda etkisiz kaldığını ve nitelik gerektirmeyen işlerde emek arzının fazla olmasının ücret düzeylerini düşürdüğünü göstermektedir.



**Şekil 8.** Garson (Servis Elemanı) Mesleğindeki Bölgelerarası Ücret Farklılıkları

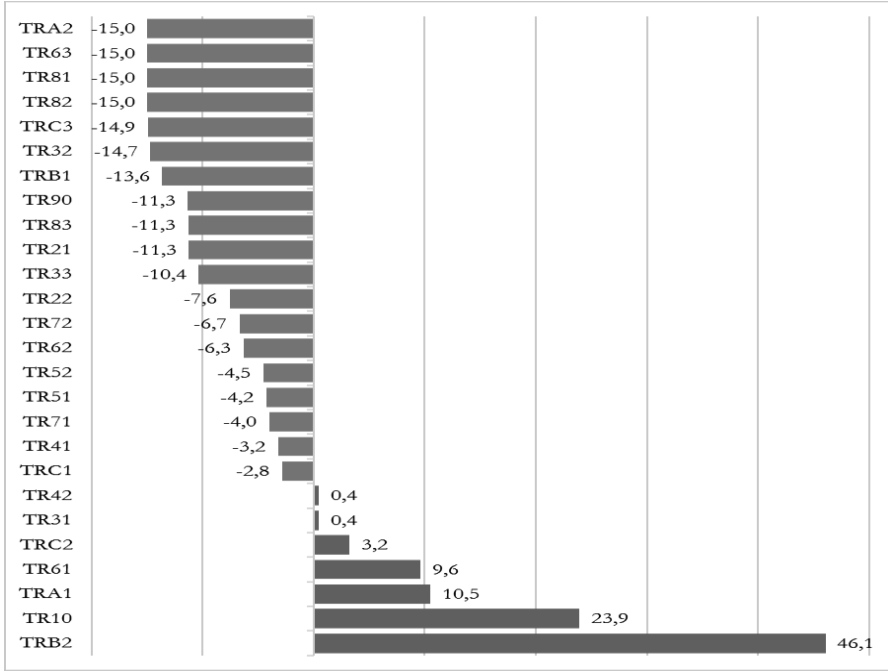
**Kaynak:** İŞKUR,2018, Veri Tabanı

Garson (Servis Elemanı) mesleğinde ücret düzeylerinin ortalama ücretten (1.613 TL) farkın pozitif olduğu 6 bölge bulunmaktadır. Bu bölgeler İstanbul, TRA1, TRC3, İzmir, Ankara, TR21 bölgeleridir. En yüksek ücretlerin olduğu bölgeler arasında en dikkat çeken bölgeler, sosyo-ekonomik gelişmişlik sınıflandırmasında alt sıralarda olmasına rağmen TRA1 ve TRC3 bölgeleridir. Bu bölgelerde ücretlerin yüksek olmasının nedeni Garson (Servis Elemanı) mesleğinde toplam açık iş sayısının az ve yüksek ücret politikası benimsenen iş sayısının görece çok olmasıdır. İstanbul, İzmir ve Ankara'daki yüksek ücret politikası benimsenen bazı işler dışında yaşam pahalılığının garsonluk mesleğinin ücretlerini artırma konusunda etkisiz kaldığını ve nitelik gerektirmeyen işlerde emek arzının fazla olmasının ücret düzeylerini düşürdüğünü göstermektedir.

**Şekil 9.** Çağrı Merkezi Müşteri Temsilcisi Mesleğindeki Bölgelerarası Ücret Farklılıkları

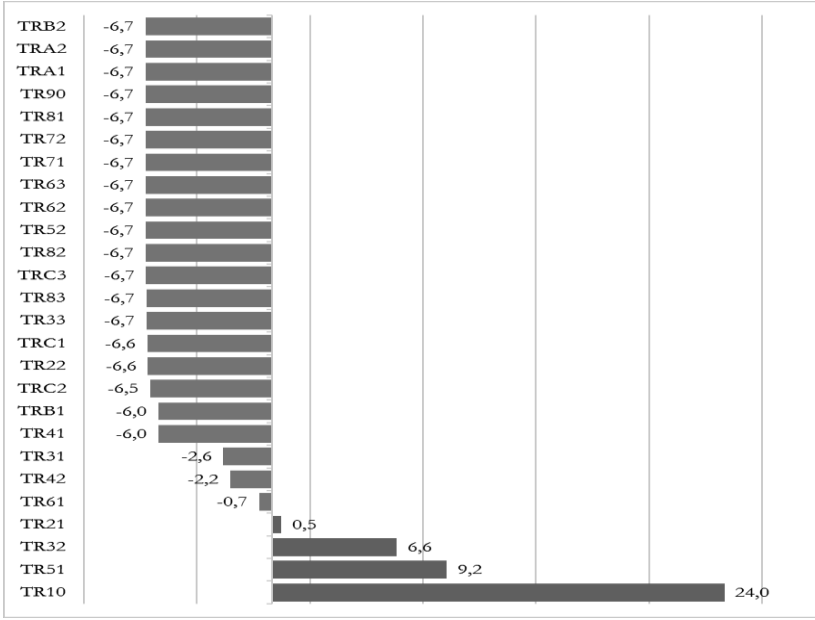
Kaynak: İŞKUR, 2018, Veri Tabanı

Çağrı Merkezi Müşteri Temsilcisi mesleğinin zihinsel çalışma gerektirmesi, iş yükünün ve stresinin fazla olması, sağlık ve psikolojik sorunlarla karşılaşma riskinin fazla olmasına bağlı olarak ücret düzeylerinin yüksek olması beklenirken, bölgelerin büyük çoğunluğunda ücret düzeyleri 1.626 TL olup 2018 yılı asgari ücretin biraz üzerindedir. Ortalama ücretten farkın pozitif olduğu 6 bölge bulunmaktadır. Bu bölgelerdeki farklılık toplam açık iş sayısının az (İstanbul hariç) ve yüksek ücret politikası benimsenen iş sayısının görece çok olmasından kaynaklanmaktadır. Diğer taraftan Buna karşın, Çağrı Merkezi Müşteri Temsilcisi mesleğinde zihinsel çalışmanın ve yaşam pahalılığının ücretleri artırma konusunda etkisiz kaldığını; emek arzının fazla olmasının ücret düzeylerini düşürdüğünü göstermektedir.

**Şekil 10.** Ön Muhasebecilik Mesleğindeki Bölgelerarası Ücret Farklılıkları

**Kaynak:** İŞKUR, 2018, Veri Tabanı

Ön Muhasebecilik mesleğinde ortalama ücret düzeyi 1.618 TL olup, ücret düzeylerinin ortalama ücretten farkının pozitif olduğu 7 bölge bulunmaktadır. Bu bölgeler TRB2, İstanbul, TRA1, TR61, TRC2, İzmir ve TR42 bölgeleridir. En yüksek ücretlerin olduğu bölgeler arasında en dikkat çeken bölgeler, sosyo-ekonomik gelişmişlik sınıflandırmasında alt sıralarda olmasına rağmen TRB2, TRA1 ve TRC2 bölgesidir. Bu bölgelerdeki ücret düzeyinin yüksek olmasının nedeni ön muhasebecilik mesleğindeki toplam açık iş sayısının az ve yüksek ücret politikası benimsenen iş sayısının görece çok olmasından kaynaklanmaktadır. İstanbul'da net asgari ücret düzeyinde çok sayıda ücret olmasına karşın yüksek ücret politikasının benimsendiği (özellikle 2.000 TL üzeri) çok fazla açık iş de bulunmamaktadır; ancak, 1.700 ila 1.900 TL arasında çok sayıda açık iş bulunmaktadır.

**Şekil 11.** Kasiyerlik Mesleğindeki Bölgelerarası Ücret Farklılıkları

**Kaynak:** İŞKUR, 2018, Veri Tabanı

Kasiyerlik çalışma koşulları bakımından ilk bakışta mağazaların ferah ve temiz ortamı, yazın serin kışın sıcak, oturularak yapılan bir iş olması bakımından çekici bir iş olarak görülmektedir. Ancak; uzun saatler boyunca yoğun ve hızlı bir tempoda çalışılması; gün boyunca alınan farklı ağırlıklarda yüzlerce ürünün kasadan geçirilmesi, sürekli aynı pozisyonda kalınması, çalışanların sağlık sorunlarına maruz kalmalarına yol açabilmektedir. Diğer taraftan kasiyerlik mesleğinin çoğunlukla gençler tarafından tercih edilmesi ve bu mesleği uzun vadeli görmemeleri nedeniyle işgücü devri yüksek olmaktadır. Ücretler açısından bir taraftan işin çekici görünümü nedeniyle emek arzının ve işgücü devrinin yüksek olması ücretlerin düşük olmasına neden olacaktır. Kasiyerlik mesleğinin İBBS Düzey 2 ortalama ücreti 1.610 TL'dir. Ücret düzeylerinin ortalama ücretten farkının pozitif olduğu 4 bölge bulunmaktadır.

İncelenen veriler sonucunda 17 bölgede ücretlerin net asgari ücret düzeyinde olduğunu göstermektedir. Ücret düzeylerinin ortalama ücretten yüksek olan bölgelerde ise yüksek ücret politikası benimsenen işlerden kaynaklanmaktadır. Bu da işverenlerin telafi edici ücret politikalarını benimsemediklerini; zihinsel çalışmanın ve yaşam pahalılığının ücretleri artırma konusunda etkisiz kaldığını; emek arzının fazla olmasının ücret düzeylerini düşürdüğünü göstermektedir.

## Sonuç ve Değerlendirme

2018 yılında özel sektör işverenleri tarafından İŞKUR'a verilen açık iş ilanlarında ücret verileri girilen tam zamanlı, normal statülü işlerde ve seçilen mesleklerde ücret farklılıklarının olduğu fakat farklılığın oldukça düşük düzeyde olduğu görülmektedir. Ücretler genel düzeyinin en yüksek olduğu bölgeler İstanbul (TR10), Ankara (TR51), Antalya, Isparta, Burdur (TR61), Tekirdağ, Edirne, Kırklareli (TR21), Kocaeli, Sakarya, Düzce, Bolu, Yalova (TR42) ve İzmir (TR31) bölgeleridir. Bu bölgeler genel itibarıyla sosyo-ekonomik gelişmişlik sıralamasında üst sıralarda olan bölgelerdir. Ücret düzeyinin en düşük olduğu bölgeler ise Kırıkkale, Aksaray, Niğde, Nevşehir, Kırşehir (TR71), Ağrı, Kars, Iğdır, Ardahan (TRA2), Zonguldak, Karabük, Bartın (TR81), Samsun, Tokat, Çorum, Amasya (TR83), Malatya, Elazığ, Bingöl, Tunceli (TRB1), Mardin, Batman, Şırnak, Siirt (TRC3) ve Kastamonu, Çankırı, Sinop (TR82) bölgeleridir. İstanbul (TR10) bölgesi en yüksek ücretin verildiği bölge iken, Kastamonu, Çankırı, Sinop (TR82) bölgesinde en düşük ücret verilmektedir. Bu iki bölge arasındaki ücret farkı yaklaşık 60 TL kadardır. İstanbul (TR10) bölgesi toplam açık iş sayısı ve ücret bilgisi girilen açık işler bakımından en yüksek paya sahip bölgedir ve Türkiye ücret ortalamasını yukarı çekmektedir. İstanbul (TR10) bölgesi çıkarıldığı zaman genel ortalama ücret düzeyi 9 TL (1.628 TL'den 1.619TL'ye) düşmektedir. Bölgeler arasındaki ücret farklılığı ile hayat pahalılığı, GSYİH ve bölgelerin sosyo-ekonomik gelişmişlik düzeyleri arasında ilişki bazı bölgelerde (İstanbul, Ankara ile TRA2 Ağrı, Kars, Iğdır, Ardahan gibi) görülmektedir. Ancak; bazı bölgeler (TR41 Bursa, Eskişehir, Bilecik, TR32 Aydın, Denizli, Muğla ve TR62 Adana, Mersin) gelişmişlik kriterlerinde üst sıralarda olmasına rağmen kendilerine göre alt sıralarda bulunan bazı bölgelere (TR22 Balıkesir, Çanakkale, TR72 Kayseri, Sivas, Yozgat, TRA1 Erzurum, Erzincan, Bayburt) göre ücret düzeyleri biraz daha düşüktür.

Sektörel anlamda ücret ortalamasının en yüksek olduğu sektör inşaat sektörüdür. Ancak, sanayi sektöründe çalışanların bilgi ve beceri bakımından tarım sektöründe çalışanlara göre yüksek olmasına ve tarım sektöründe gizli işsizlerin son derece yaygın bir şekilde görülmesine ve ayrıca sanayi sektörüne göre hem sektörel hem de işgücü verimliliğinin düşük olmasına rağmen her iki sektöründe ücret düzeyinin aynı düzeyde olması dikkat çekicidir. Ancak veriler incelendiği tarım sektöründe ücretlerin yüksek olmasının nedeni toplamda açık iş sayısının az (%0,8) olması, yüksek nitelikli (ziraat mühendisi gibi) açık iş ilanlarının bulunması ve işi çekici hale getirmek için piyasadaki aynı mesleklere göre daha yüksek ücret politikası uygulanmasından kaynaklanmaktadır. Sanayi ve hizmetler sektöründe ise bedeni çalışmanın yoğun, işletmelerin üretimine ve hizmet sunumuna katkılarının görece sınırlı olduğu mesleklere ait açık işlerin çok sayıda olması ücret düzeylerini düşürmektedir. İnşaat sektöründe ücret düzeylerinin diğer sektörlerle göre yüksek olmasının nedeni ise açık iş ilanlarında mimar, mühendis gibi profesyonel meslek mensupları ile teknisyenler, teknikerler ve yardımcı profesyonel meslek mensuplarına

giren mesleklere ait açık iş sayısının daha fazla olmasından kaynaklanmaktadır.

Beşeri sermaye teorisine göre eğitilmiş ve deneyim sahibi olan çalışanların diğer çalışanlara göre daha yüksek ücret alması beklenmektedir. İşveren tarafından adaylardan bir takım koşulların arandığı açık iş ilanlarındaki ücret düzeyi, genel ücret düzeyinden daha yüksektir. Aranılan koşullar bakımından ücret düzeyinde en yüksek artışı %9,5 ile yabancı dil koşulunun istendiği ilanlarda görülmektedir. Deneyim koşulunun istendiği ilanlardaki ücret artış miktarı %7,2'dir. Ücret farklılığını oluşturan etkenlerden bir diğeri işverenlerin/işletmelerin uyguladıkları yüksek ücret politikasıdır. Bu sayede işyerine nitelikli çalışanları çekmek ve böylece işletmede verimliliği artırmak hedeflenmektedir. İşveren tarafından sağlanacak olanakların olduğu açık iş ilanlarında ücret düzeyleri genel ücret düzeyinden %5,9 daha yüksektir. Bu durum etkin ücret teorisi ile uyumludur. Sağlanan olanak ve istenen koşullar bakımından açık ilanlarındaki ücret düzeyinde görülen artış neredeyse tüm bölgeler için geçerlidir. Ancak ücretlerdeki artış oranı bakımından bölgeler arasında sosyo-ekonomik gelişmişlik düzeyleri arasında veya nitelikli çalışanları bölgeye çekme yaklaşımı arasında bir bağ kurmak, yeterli sayıda açık iş olmaması nedeniyle mümkün olmamaktadır.

Seçilen meslekler bakımından zihinsel beceriler gerektiren mesleklerin fiziksel çalışmanın yoğun olduğu mesleklere göre ücret düzeyinin yüksek olması gerekirken ücret düzeyleri birbirine yakındır ve GSYİH içindeki pay, satın alma gücü paritesi endeksi ve sosyo-ekonomik gelişmişlik endeksi bakımından daha yüksek verilere sahip bölgeler ile daha düşük verilere sahip bölgeler arasındaki ücret farklılığı çok belirgin değildir. Seçilen mesleklerdeki ücret düzeyi bölgesel farklılıklardan bağımsız olarak bölgelerin büyük çoğunluğunda asgari ücret düzeyindedir. Seçilen mesleklerin bazılarında TRB2 Van, Muş, Bitlis, Hakkâri, TR72 Kayseri, Sivas, Yozgat, TRC2 Şanlıurfa, Diyarbakır, TRA1 Erzurum, Erzincan, Bayburt ve TRC3 Mardin, Batman, Şırnak, Siirt bölgelerinde ücret düzeyinin İstanbul, Ankara ve İzmir bölgelerinden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu durum açık iş sayısının az ve yüksek ücret politikası benimsenen iş sayısının görece çok olmasından kaynaklanmaktadır.

Sonuç olarak, bu çalışmada bölgesel, sektörel ve meslekler bakımından ücret farklılığı sadece bir yılı değerlendirilerek yatay kesit analiz yapılmıştır. Ancak, daha sonraki çalışmalar için ücret farklılığını, farklılığa neden olan değişkenleri ve değişkenlerin etkisini değerlendirmek için birden fazla yılı içerecek şekilde anlamlı bir zaman serisi oluşturup, çok sayıda değişkeni değerlendirmeye dahil ederek ve nicel araştırmaların yanı sıra nitel araştırmalar yapılarak incelenmek faydalı olacaktır.

## KAYNAKÇA

- Aksoylu, D. ve Karaalp-Orhan, H. S. (2018) “Ücret Farklılıklarına Neden Olan Faktörler ve İşgücü Piyasasında Tabakalaşma: Ankara İli İnşaat Sektörü Üzerine Bir Alan Araştırması”, **Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi**, Haziran, 16, 2, 1-20.
- Aydın, A. (2008) “İktisadi Açıdan Bölgesel Dengesizlik: Mardin İli Örneği”, **Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi**, 7, 24, 304-312
- Azzoni, C.R. and Servo, L.M.S. (2002) “Education, Cost of Living and Regional Wage Inequality in Brazil”, **Regional Science**, 81, 2, 157-175.
- Beeson, P.E. and Eberts, R.W. (1989) “Identifying Productivity and Amenity Effects in Interurban Wage Differentials”, **The Review of Economics and Statistics**, 71, 3, 443-452.
- Bıçerli, M.K. (2011) **Çalışma Ekonomisi**, İstanbul: Beta Yayınları, 6. Baskı.
- Blackaby, D.H. and Murphy, P.D. (1991) “Industry Characteristics and Inter-Regional Wage Differences?”, **Scottish Journal of Political Economy**, 38, 2, 142-161.
- Blackaby, D.H. and Murphy, P.D. (1995) “Earnings, Unemployment and Britain’s North-South Divide: Real or Imaginary?”, **Oxford Bulletin of Economics and Statistics**, 57, 4, 487-512.
- Blackaby, D.H. and Manning, D.N. (1990) “The North-South Divide: Questions of Existence and Stability”, **The Economic Journal**, 100, 401, 510-527.
- Cergiboza, R. ve Özcan, Y. (2012) “Türkiye İçin Bölgelere Göre Ücret Ayrıştırma Analizi: Ekonometrik Yaklaşım”, **Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 1, 1, 27-48.
- Çınar, M. ve Öz, R. (2018) “Tekstil Sektörü İçin İnsan Sermayesi Modeli İle Ücret Tahmini: Bursa Örneği”, **Akademik Bakış**, 67, 97-112.
- Filiztekin, A. (2008) **Türkiye’de Bölgesel Farklar ve Politikalar**, Türk Sanayicileri Ve İşadamları Derneği, Yayın No. TÜSİAD-T/2008-09/471.
- Fleming J. M. (1958) **Exchange Depreciation, Financial Policy, and the Domestic Price Level**, IMF Staff Papers, Palgrave Macmillan, 6, 2, 289-322.
- Gerking, S.D. and Weirick, W.N. (1983) “Compensating Differences and Interregional Wage Differentials”, **The Review of Economics and Statistics**, 65, 3, 483-487.
- Glaeser, E, Kallal, H, Scheinkman, J and Shleifer, A. (1992) “Growth in Cities”, **Journal of Political Economy**, 100, 6, 1126-1152.
- Goldfarb, R.S. and Yezer, A.M.J. (1976) “Evaluating Alternative Theories Of Intercity And Interregional Wage Differentials”, **Journal of Regional Science**, 16, 3, 345-363.
- Hansen N. M. (1965) “Unbalanced Growth and Regional Development”, **The Western Economic Journal**, 4, 1, 3-14.
- Hirschman, A.O. (1958) **The Strategy of Economic Development**, New Haven CT, Yale University Press.
- İŞKUR (2019), **2019 İşgücü Piyasası Araştırması Türkiye Raporu**, <https://media.iskur.gov.tr/34629/turkiye.pdf> (01.06.2020).

- Karaalp, H.S. ve Erdal, F. (2012) “*Sanayileşmenin Bölgesel Yığılması ve Komşu İllerin Büyümesi Gelir Farklılıklarını Artırır mı? Türkiye için Bir Beta Yakınsama Analizi*”, **Ege Akademik Bakış**, 12, 4, 475-486.
- Karaalp-Orhan, H.S. ve Gülel, F. (2016a) *The Impact of Global Financial Crisis on Regional Unemployment in Turkey*, **International Journal of Economic Perspectives**, 10, 1, 151-160.
- Karaalp-Orhan, H.S. ve Gülel, F. (2016b) *Regional Unemployment in Turkey: A Spatial Panel Data Analysis*, **Journal of Social Security**, Ekim, 6, 2, 47-67.
- Kaya, G. ve Selim, R. (2018) “*Türkiye’de Cinsiyete Bağlı Ücret Eşitsizliği*”, **PressAcademia Procedia**, 7, 1, 408–413.
- Kumaş, H. ve Çağlar, A. (2017) “*Tabakalı İşgücü Piyasası Teorisine Göre Türkiye’de Özel-Hizmet Sektöründe İstihdamın Kalitesi*”, **İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, 19, 1, 49-86.
- Küçüköğlü, M. (2005) **Vergisel Teşviklerin Bölgesel Kalkınmadaki Rolü: Güneydoğu Anadolu Bölgesi Üzerine Uygulama**, Doktora Tezi, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Myrdal, G. (1957) **Economic Theory and Underdeveloped Regions**, London, Duckworth.
- Lordoğlu, K. (2013) “*Ücret Farklılıkları*”, Gündoğan, N. ve Biçerli, M.K. (der.) **Çalışma Ekonomisi I**, Anadolu Üniversitesi, Anadolu Üniversitesi Yayını No: 2675, Açıköğretim Fakültesi Yayını No: 1641, 102-123.
- Lucas, R. (1988) “*On the Mechanisms of Economic Development*”, **Journal of Monetary Economics**, 22, 1, 3-42.
- 11nci Kalkınma Planı (2019-2023) **T.C. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı**, [http://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2019/11/ON\\_BIRINCI\\_KALKINMA-PLANI\\_2019-2023.pdf](http://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2019/11/ON_BIRINCI_KALKINMA-PLANI_2019-2023.pdf), (26/05/2020).
- Oshchepkov, A.Y. (2007) **Are Interregional Wage Differentials in Russia Compensative?**, DIW Berlin Discussion Paper No. 750.
- Özaydın, M.M. (2011) “*Ücretler ve Çalışma Koşulları*”, Abdurrahman, İ. ve Şişman, Y. (der.) **Sosyal Politika-I**, Anadolu Üniversitesi, Yayını No: 2621, Açıköğretim Fakültesi Yayını No: 1589, 202-231.
- Pereira, J and Galego, A. (2010) “*Regional Wage Differentials In Portugal: Static and Dynamic Approaches*”, **Papers in Regional Science**, 90, 3, 529-548.
- Perroux, F. (1950) “*Economic Spaces: Theory and Applications*”, **Quarterly Journal of Economics**, 64, 1, 89-104.
- Nurkse, R. (1953) **Problems of Capital Formation in Underdeveloped Countries**, Oxford: Oxford University Press.



- Ramos, R., Sanromá, E. and Simón, H. (2015) **An Analysis of Wage Differentials between Full- and Part-Time Workers in Spain**, IZA, Discussion Paper No. 9257.
- Roback, J. (1982) *“Wages, rents, and the quality of life”*, **Journal of Political Economy**, 90, 6, 1257-1278.
- Rosenstein-Rodan P.N. (1957) **Notes On The Theory of The "Big Push" Economic Development Program**, Italy Project, Center for International Studies Massachusetts Institute of Technology Cambridge, Massachusetts.
- Saatçioğlu, C. ve Karaca, O. (2013) *“Ulaştırma Altyapısı ve Bölgesel Gelir Farklılıkları: Türkiye için Ampirik Bir Analiz”*, **İşletme ve İktisat Çalışmaları Dergisi**, 1, 1, 1-11.
- San, S. (2011) **Türkiye’de Ücret Farklılıkları ve Ücret Ayrışması**, Doktora Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Ana Bilim Dalı Doktora Programı.
- SEGE (2017) **İllerin ve Bölgelerin Sosyo-Ekonomik Gelişmişlik Sıralaması Araştırması**, T.C. Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, Kalkınma Ajansları Genel Müdürlüğü Yayını, Sayı 3, Ankara,
- [https://www.bakkakutuphane.org/upload/dokumandosya/1\\_sege-2017.pdf](https://www.bakkakutuphane.org/upload/dokumandosya/1_sege-2017.pdf), (26/05/2020).
- Singer H. (1958) **The Concept of Balanced Growth and Economic Development; Theory and Facts**, University of Texas Conference on Economic Development.
- Simón, H., Ramos, R. and Sanromá, E. (2006) *“Collective Bargaining and Regional Wage Differences In Spain: An Empirical Analysis”*, **Applied Economics**, 38, 15, 1749-1760.
- Spagnolo, L., Quezada, A. and Salinas, V. (2008) **Growth with Equity? Pay Inequality in Chile during the Democratic Era (1990-2006)**, Working Paper, UTIP, No. 46.
- Streeten, P. (1969) *“New Approaches to Private Investment in Less Developed Countries”*, J.H. Dunning (ed.), **International Investment**, Penguin Books, Harmondsworth, 436-452.
- Taştan, H. ve Akar, M. (2013) *“Türkiye İmalat Sanayiinde Bölgesel ve Sektörel Ücret Eşitsizliği”*, **İktisat Fakültesi Mecmuası**, 63, 1, 17-49.
- Topalhan, T. (2012) **Ücret Teorileri ve Ücret Politikaları**, Gazi Kitabevi.
- TÜİK, Bölgesel Gayrisafı Yurt İçi Hasıla, [http://tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt\\_id=1075](http://tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1075) (20/05/2019).
- TÜİK, Bölgesel Satınalma Gücü Paritesi, [http://tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt\\_id=1075](http://tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1075) (20/05/2019).
- TÜİK, İşgücü İstatistikleri, [http://tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt\\_id=1075](http://tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1075) (30/05/2019).
- Türkkan, E. (2000). *“Bölgesel Kalkınma Dinamikleri ve Stratejik Proje Yaklaşımı”*, **Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 18, 1, 377-403.

## Ekler

**Ek 1.** 2018 Yılı Mesleklere Göre Açık İş Sayıları (Türkiye)

Meslekler	Açık İş Sayısı	Oran
<b>Beden İşçisi (Genel)</b>	579.927	24,5
<b>Satış Danışmanı / Uzmanı</b>	140.495	5,9
<b>Temizlik Görevlisi</b>	90.694	3,8
<b>Güvenlik Görevlisi</b>	76.067	3,2
<b>Garson (Servis Elemanı)</b>	75.131	3,2
<b>Turizm Ve Otelcilik Elemanı</b>	50.669	2,1
<b>Makineci (Dikiş)</b>	48.537	2,0
<b>Kasiyer</b>	39.637	1,7
<b>Büro Memuru (Genel)</b>	39.141	1,7
<b>Reyon Görevlisi</b>	38.588	1,6
<b>Konfeksiyon İşçisi</b>	38.368	1,6
<b>Çağrı Merkezi Müşteri Temsilcisi</b>	32.472	1,4
<b>Beden İşçisi (İnşaat)</b>	30.105	1,3
<b>Ön Muhasebeci</b>	24.078	1,0
<b>Şoför-Yük Taşıma</b>	22.400	0,9
<b>Beden İşçisi (Temizlik)</b>	21.080	0,9
<b>Dokuma Konfeksiyon Makineci</b>	18.861	0,8
<b>Proses İşçisi</b>	18.492	0,8
<b>Perakende Satış Elemanı (Gıda)</b>	17.029	0,7
<b>Aşçı Yardımcısı</b>	16.391	0,7
<b>Gazaltı (Mıg-Mag) Kaynakçısı</b>	15.305	0,6
<b>Aşçı</b>	14.477	0,6
<b>Elektrikçi (Genel)</b>	14.394	0,6
<b>Ambar/Depo Görevlisi</b>	13.819	0,6
<b>Paketleme İşçisi</b>	13.349	0,6
<b>Müşteri Hizmetleri Görevlisi/Asistanı</b>	13.213	0,6
<b>Büro İşçisi</b>	11.696	0,5

<b>Bulaşıkçı (Stevard)</b>	11.628	0,5
<b>Hemşire</b>	10.765	0,5
<b>Sekreter</b>	10.677	0,5
<b>Diğer</b>	820.802	34,7
<b>Toplam</b>	<b>2.368.287</b>	<b>100</b>

**Kaynak:** İŞKUR, 2018, Veri Tabanı

Ek 2. 2018 Yılı Seçili Mesleklerle Göre Ortalama Ücret Düzeyleri ve Açık İş Sayıları (İBBS Düzey2)

Bölge	Beden İşçisi (Genel)		Çağrı Merkezi Müşteri Temsilcisi		Garson (Servis Elemanı)		Kasiyer		Ön Muhasebeci		Temizlik Görevlisi		Türkiye	
	Ücret	Açık İş	Ücret	Açık İş	Ücret	Açık İş	Ücret	Açık İş	Ücret	Açık İş	Ücret	Açık İş	Ücret	Açık İş
TR10	1.612	19.835	1.634	2.451	1.632	2.880	1.634	2.324	1.642	959	1.625	7.290	1.663	118.466
TR31	1.608	12.743	1.605	778	1.620	1.036	1.607	121	1.618	231	1.617	1.312	1.623	31.583
TR51	1.608	3.010	1.603	309	1.616	1.013	1.619	113	1.614	191	1.612	2.976	1.641	23.042
TR21	1.608	2.532	1.627	17	1.615	145	1.610	70	1.607	101	1.608	156	1.625	10.286
TR22	1.607	1.201	1.627	5	1.609	283	1.603	99	1.610	89	1.610	201	1.621	6.004
TR32	1.606	3.377	1.603	24	1.609	335	1.616	187	1.603	235	1.610	478	1.618	14.589
TR33	1.607	7.123	1.603	103	1.603	180	1.603	56	1.608	193	1.603	205	1.617	15.812
TR41	1.609	5.386	1.603	31	1.610	454	1.604	398	1.615	210	1.607	197	1.615	22.954
TR42	1.610	11.054	1.650	63	1.610	492	1.607	242	1.618	253	1.605	344	1.624	25.987
TR52	1.608	3.348	1.611	110	1.603	121	1.603	43	1.613	147	1.604	413	1.615	11.754
TR61	1.610	1.205	1.883	20	1.613	755	1.609	85	1.628	125	1.611	675	1.627	12.984
TR62	1.604	3.020	1.603	11	1.612	255	1.603	41	1.612	189	1.604	531	1.617	10.650
TR63	1.608	2.544	1.603	9	1.603	130	1.603	48	1.603	120	1.603	166	1.614	7.062
TR71	1.604	1.056	1.603	65	1.606	145	1.603	106	1.614	88	1.603	91	1.614	4.505
TR72	1.606	2.270	1.671	289	1.612	335	1.603	80	1.611	1.136	1.605	499	1.621	9.708
TR81	1.603	365	1.603	20	1.603	67	1.603	33	1.603	49	1.603	45	1.610	2.589
TR82	1.604	1.120	1.603	23	1.603	161	1.603	48	1.603	66	1.603	130	1.604	4.683
TR83	1.604	2.102	1.603	528	1.603	381	1.603	244	1.607	223	1.608	274	1.609	11.431
TR90	1.615	1.765	1.603	73	1.606	300	1.603	113	1.607	118	1.612	178	1.616	7.274
TRAI	1.613	515	1.603	200	1.631	66	1.603	85	1.629	46	1.614	22	1.619	2.385

Türkiye'de Bölgesel Ücret Farklılıklarına İlişkin Bir Durum Değerlendirmesi

<b>TRAZ</b>	1.603	252	1.603	15	1.603	37	1.603	8	1.603	23	1.603	19	1.610	1.613
<b>TRB1</b>	1.604	4.840	1.603	125	1.612	494	1.604	58	1.604	124	1.605	77	1.607	15.634
<b>TRB2</b>	1.606	188	1.603	22	1.603	47	1.603	13	1.664	13	1.603	5	1.616	1.641
<b>TRC1</b>	1.609	2.939	1.603	55	1.603	399	1.603	25	1.615	63	1.610	196	1.617	7.792
<b>TRC2</b>	1.604	456	1.603	17	1.603	85	1.603	81	1.621	27	1.603	63	1.614	4.056
<b>TRC3</b>	1.612	257	1.603	1	1.623	70	1.603	45	1.603	17	1.603	60	1.607	3.506
<b>Türkiye</b>	<b>1.608</b>	<b>94.503</b>	<b>1.626</b>	<b>5.364</b>	<b>1.613</b>	<b>10.666</b>	<b>1.610</b>	<b>4.766</b>	<b>1.618</b>	<b>5.036</b>	<b>1.613</b>	<b>16.603</b>	<b>1.628</b>	<b>387.990</b>

Kaynak: İŞKUR, 2018, Veri Tabanı

Ek 3. 2018 Yılı Sektörlere Göre Ortalama Ücret Düzeyleri ve Açık İş Sayıları (İBBS Düzey2)

Bölgeler	Ortalama Ücret				Açık İş				Toplam	
	Hizmet	İnşaat	Sanayi	Tarım	Toplam	Hizmet	İnşaat	Sanayi		Tarım
TR10	1.666	1.698	1.654	1.684	1.663	75.640	7.375	35.407	44	118.466
TR31	1.620	1.622	1.627	1.617	1.623	16.265	2.086	12.908	324	31.583
TR51	1.639	1.636	1.645	1.667	1.641	14.553	3.032	5.393	64	23.042
TR21	1.624	1.625	1.627	1.617	1.625	2.976	263	6.946	101	10.286
TR22	1.620	1.616	1.624	1.619	1.621	2.578	664	2.625	137	6.004
TR32	1.621	1.620	1.614	1.651	1.618	7.381	976	6.140	92	14.589
TR33	1.626	1.621	1.612	1.618	1.617	4.308	542	10.580	382	15.812
TR41	1.614	1.643	1.614	1.606	1.615	8.030	613	14.171	140	22.954
TR42	1.622	1.641	1.623	1.616	1.624	11.057	1.175	13.440	315	25.987
TR52	1.613	1.609	1.617	1.626	1.615	4.120	2.452	4.624	558	11.754
TR61	1.624	1.654	1.628	1.644	1.627	10.546	362	1.719	357	12.984
TR62	1.610	1.629	1.626	1.614	1.617	4.323	1.662	4.538	127	10.650
TR63	1.613	1.618	1.615	1.603	1.614	2.146	616	4.249	51	7.062
TR71	1.616	1.614	1.608	1.655	1.614	1.960	252	2.149	144	4.505
TR72	1.630	1.617	1.613	1.603	1.621	5.020	614	3.993	81	9.708
TR81	1.611	1.617	1.606	1.603	1.610	965	361	1.259	4	2.589
TR82	1.604	1.608	1.604	1.603	1.604	1.847	241	2.571	24	4.683
TR83	1.607	1.623	1.609	1.638	1.609	5.102	1.225	5.057	47	11.431
TR90	1.612	1.646	1.618	1.603	1.616	3.584	1.251	2.418	21	7.274
TR1A1	1.622	1.623	1.605	1.603	1.619	1.070	953	359	3	2.385
TR2A2	1.613	1.603	1.632	1.603	1.610	284	1.111	213	5	1.613
TRB1	1.608	1.605	1.606	1.605	1.607	4.020	5.072	6.374	168	15.634
TRB2	1.614	1.613	1.621		1.616	549	194	898		1.641

Türkiye'de Bölgesel Ücret Farklılıklarına İlişkin Bir Durum Değerlendirmesi

<b>TRC1</b>	1.619	1.615	1.616	1.682	1.617	2.333	623	4.818	18	7.792
<b>TRC2</b>	1.614	1.606	1.618	1.716	1.614	1.490	872	1.635	59	4.056
<b>TRC3</b>	1.605	1.607	1.608	1.603	1.607	754	323	2.424	5	3.506
<b>Toplam</b>	<b>1.628</b>	<b>1.634</b>	<b>1.626</b>	<b>1.626</b>	<b>1.628</b>	<b>192.901</b>	<b>34.910</b>	<b>156.908</b>	<b>3.271</b>	<b>387.990</b>

**Kaynak:** İŞKUR, 2018, Veri Tabanı

## Ek 4. 2018 Ücret Bilgisi Girilmiş Mesleklere Göre Açık İş Sayıları

Meslekler	Açık İş Sayısı	Oran
Beden İşçisi (Genel)	94.503	24,36
Satış Danışmanı / Uzmanı	18.430	4,75
Temizlik Görevlisi	16.603	4,28
Garson (Servis Elemanı)	10.666	2,75
Güvenlik Görevlisi	8.660	2,23
Makineci (Dikiş)	8.422	2,17
Reyon Görevlisi	6.685	1,72
Beden İşçisi (İnşaat)	6.577	1,70
Beden İşçisi (Temizlik)	5.892	1,52
Konfeksiyon İşçisi	5.709	1,47
Turizm Ve Otelcilik Elemanı	5.472	1,41
Çağrı Merkezi Müşteri Temsilcisi	5.364	1,38
Ön Muhasebeci	5.036	1,30
Kasiyer	4.766	1,23
Şoför-Yük Taşıma	4.279	1,10
Elektrikçi (Genel)	3.792	0,98
Büro Memuru (Genel)	3.665	0,94
Gazaltı (Mıg-Mag) Kaynakçısı	3.404	0,88
Dokuma Konfeksiyon Makineci	2.827	0,73
Paketleme işçisi	2.437	0,63
Aşçı	2.411	0,62
Ambar/Depo Görevlisi	2.229	0,57
Aşçı Yardımcısı	2.193	0,57
Perakende Satış Elemanı (Gıda)	2.118	0,55
Proses İşçisi	2.090	0,54
Bulaşıkçı (Stevard)	1.946	0,50
Kalite Kontrolcü	1.707	0,44
Seyahat Servis Elemanı (Host/hostes/otobüs-Tren)	1.661	0,43
Pazarlamacı	1.642	0,42
Sekreter	1.640	0,42

Kaynak: İŞKUR, 2018, Veri Tabanı