



VEDAT YILMAZ



T.C.

VAN YÜZÜNCÜ YIL ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



YÜKSEK LİSANS TEZİ

TÜRKİYE'DE YÜKSEKÖĞRETİM ÜCRET PRİMİ
ÜZERİNE UYGULAMALI BİR ANALİZ

VEDAT YILMAZ

İKTİSAT
ANABİLİM DALI

ARALIK 2023

İKTİSAT
ANABİLİM DALI

ARALIK 2023

T.C.
VAN YÜZÜNCÜ YIL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İKTİSAT ANABİLİM DALI

TÜRKİYE'DE YÜKSEKÖĞRETİM ÜCRET PRİMİ
ÜZERİNE UYGULAMALI BİR ANALİZ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

HAZIRLAYAN
VEDAT YILMAZ

DANIŞMAN
DR. ÖĞR. ÜYESİ SELÇUK GEMİCİOĞLU

VAN-2023

KABUL VE ONAY

Vedat Yılmaz tarafından hazırlanan “Türkiye’de Yükseköğretim Ücret Primi Üzerine Uygulamalı Bir Analiz” adlı tez çalışması aşağıdaki jüri tarafından OY BİRLİĞİ ile Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Anabilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Jüri Üyeleri	İmza
Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Selçuk GEMİCİOĞLU Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi, İktisat Anabilim Dalı Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum.	
Başkan: Prof. Dr. Anıl AKÇAĞLAYAN Ankara Üniversitesi, İktisat Politikası Anabilim Dalı Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum.	
Üye: Doç. Dr. Mustafa TORUSDAĞ Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi, İktisat Anabilim Dalı Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum.	
Üye: Dr. Öğr. Üyesi Selçuk GEMİCİOĞLU Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi, İktisat Anabilim Dalı Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum.	
Yedek Üye: Prof. Dr. Zafer KANBEROĞLU Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi, İktisat Anabilim Dalı Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum	
Yedek Üye: Doç. Dr. Uğur AKKOÇ Pamukkale Üniversitesi, Uluslararası Ticaret Anabilim Dalı Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum.	
Tez Savunma Tarihi:	21/12/2023
Jüri tarafından kabul edilen bu tezin Yüksek Lisans Tezi olması için gerekli şartları yerine getirdiğini ve imzaların sahiplerine ait olduğunu onaylıyorum. Prof. Dr. Bekir KOÇLAR Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü	

ETİK BEYAN

Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü **Tez Yazım Kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada;**

- Tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
- Tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu,
- Tez çalışmada yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi,
- Kullanılan verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımı,
- Bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu

bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim. (21/12/2023)

Vedat YILMAZ

.....

Yüksek Lisans Tezi

Vedat YILMAZ

VAN YÜZÜNCÜ YIL ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

İKTİSAT ANABİLİM DALI

Aralık 2023

TÜRKİYE'DE YÜKSEKÖĞRETİM ÜCRET PRİMİ

ÜZERİNE UYGULAMALI BİR ANALİZ

ÖZET

Yükseköğretim ücret primi (YÖÜP), yükseköğretim mezunu bireylerin saatlik ortalama ya da medyan ücretleri ile lise mezunu bireylerin saatlik ortalama ya da medyan ücretlerinin birbirine oranlanmasıyla elde edilmektedir. Bu oran yükseköğretim mezunu bireylerin lise mezunu bireylere göre aldıkları ücretin ne kadar fazla olduğunu göstermektedir. İktisat literatüründe eğitimin ücretler üzerindeki etkisini konu alan çalışmalar incelendiğinde, bireylerin eğitim seviyesinin artmasıyla birlikte elde ettikleri ücretlerin de arttığı görülmektedir. Bu doğrultuda yükseköğretime olan talep ve bu talebe bağlı olarak gelişen yükseköğretim arzı da her geçen gün artmaktadır. Bununla birlikte yükseköğretime yönelik gerçekleşen bu talep ve arz artışının yanı sıra teknolojik gelişmeler ve sunulan eğitimin niteliği gibi olgular da YÖÜP'ü etkilemektedir.

Bu çalışmada 2004-2022 dönemi için Türkiye'de YÖÜP'ün sektörel bazda analiz edilmesi amaçlanmıştır. YÖÜP, Türkiye İstatistik Kurumu tarafından derlenen 2004-2022 dönemi Hanehalkı İşgücü Araştırmalarından elde edilen mikro veriler kullanılarak hesaplanmıştır. Bunun yanı sıra En Küçük Kareler tahmin yöntemi ile yarı logaritmik bir ücret denklemi tahmin edilerek, regresyon analizine bağlı YÖÜP değerleri de elde edilmiştir. Regresyon analizi sonucunda elde edilen bulgulara göre YÖÜP'ün 2004-2014 döneminde %40'tan %53'e arttığı, 2014'ten sonra ise azalış eğilimine girerek 2022'de %35'lere kadar gerilediği ortaya çıkmıştır. Buna ilaveten YÖÜP'ün sektörler arasında önemli ölçüde farklılık sergilediği görülmüştür. Özel sektörde 2004'ten 2014'e gelindiğinde YÖÜP'de çok sınırlı düzeyde bir artış yaşanmasına rağmen 2014'ten sonra ciddi bir düşüş gerçekleşmiştir. Kamu sektöründe ise 2004-2017 döneminde YÖÜP'de kayda değer değişimler gözlenmezken, 2018-2020 yıllarında YÖÜP'de önemli düzeyde artışlar yaşanmış ardından tekrar düşüş gözlenmiştir. YÖÜP'de 2014'ten sonra gerçekleşen bu azalışlar, 2006'dan sonra artan üniversite sayısı ve buna bağlı olarak göreceli işgücü arzındaki artış ile açıklanabilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Beşeri Sermaye, Türkiye İşgücü Piyasası, Reel Ücretler, Yükseköğretim Ücret Primi

Sayfa Sayısı: X+82

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Selçuk GEMİCİOĞLU

M.Sc. Thesis

Vedat YILMAZ

VAN YÜZÜNCÜ YIL UNIVERSITY

INSTITUTE OF SOCIAL SCIENCES

DEPARTMENT OF ECONOMICS

December 2023

**AN APPLIED ANALYSIS ON HIGHER
EDUCATION WAGE PREMIUM IN TURKEY**

ABSTRACT

The higher education wage premium (HEWP) is calculated as the ratio of hourly mean or median wages of higher education graduates and hourly mean or median wages of high school graduates. This ratio shows how much higher wages higher education graduates receive compared to high school graduates. The studies in the economic literature on the effect of education on wages indicate that the wages of individuals increase as their level of education increases. In this regard, the demand for higher education and the supply of higher education to meet this demand are increasing day by day. In addition to this increase in the demand and supply of higher education, technological developments and the quality of education affect HEWP.

This study aims to analyze HEWP on a sectoral basis for 2004-2022 in Turkey. HEWP is calculated using microdata from the Household Labour Force Surveys for 2004-2022 compiled by the Turkish Statistical Institute. In addition, HEWP values based on regression analysis were obtained by estimating a semi-log wage equation using the Least Squares method. According to the results of the regression analysis, HEWP increased from 40% to 53% in the period 2004-2014, and after 2014 it started a declining trend, decreasing to 35% in 2022. However, there was considerable variation in HEWP between sectors. In the private sector, HEWP grew modestly between 2004 and 2014, but fell sharply since 2014. In the public sector, while no significant changes in HEWP were observed in 2004-2017, significant increases in HEWP were observed in 2018-2020 and it was followed by a decline again. The increase in the number of universities after 2006 and the corresponding increase in the relative labour supply explain the decline in HEWP after 2014.

Keywords: Human Capital, The Turkish Labor Market, Real Wages, Higher Education Wage Premium

Page Number: X+82

Thesis Advisor: Assistant Prof. Selçuk GEMİCİOĞLU

İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	iii
ABSTRACT	iv
İÇİNDEKİLER	v
SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ	vii
ŞEKİLLER DİZİNİ	viii
TABLolar DİZİNİ.....	ix
ÖNSÖZ	x
GİRİŞ	1
1. BEŞERİ SERMAYE.....	4
1.1. Beşeri Sermaye.....	4
1.1.1. Gary Becker’e Göre Beşeri Sermaye	5
1.1.1.1. Beşeri Sermaye ve Aile	5
1.1.1.2. Beşeri Sermaye ve Ekonomik Kalkınma.....	6
1.1.1.3. Beşeri Sermaye Türleri	7
1.1.1.3.1. Eğitim ve Öğretim	7
1.1.1.3.2. İş Başında Eğitim	8
1.1.1.3.2.1. Genel Eğitim	9
1.1.1.3.2.2. Spesifik Eğitim.....	10
1.1.1.4. Okullaşma	12
1.2. Beşeri Sermayenin Ölçülmesi	13
1.2.1. Getiri Oranlarının Çeşitleri.....	13
1.2.1.1. Özel Getiri Oranı	14
1.2.1.2. Sosyal Getiri Oranı	15
1.3. Beşeri Sermaye İle Eğitim Arasındaki İlişki	15
1.4. Teknolojik Gelişme ve Görelî İşgücü Arzı ile Ücretler Arasındaki İlişki	17
1.4.1. Üniversite Ücret Primi.....	18
2. YÜKSEKÖĞRETİM SİSTEMİ, TARİHSEL GELİŞİMİ VE TÜRKİYE’DE YÜKSEKÖĞRETİME İLİŞKİN İSTATİSTİKSEL VERİLER	22
2.1. Yükseköğretimin Tanımı ve Genel Hatları.....	22
2.2. Dünyada Yükseköğretim Sistemi ve Tarihsel Gelişimi.....	23

2.3. Türkiye’de Yükseköğretim Sistemi ve Tarihsel Gelişimi.....	26
2.4. Türkiye’de Ortaöğretime ve Yükseköğretime İlişkin İstatistikler	29
2.5. Yükseköğretimin Ücretler Üzerindeki Etkisi	36
3. YÜKSEKÖĞRETİM ÜCRET PRİMİNİN ÖLÇÜLMESİ.....	42
3.1. Veri.....	42
3.2. Yükseköğretim Ücret Priminin Hesaplaması.....	43
3.3. Türkiye’de Yükseköğretim Ücret Primi ve Yükseköğretim Ücret Priminin Gelişimi	44
3.4. Yükseköğretim Ücret Priminin Ülkelere Göre Gelişimi	51
4. EKONOMETRİK ANALİZ VE BULGULAR	57
4.1. Model	57
4.2. Bulgular	59
5. SONUÇ	64
KAYNAKÇA.....	67
EKLER	71
ÖZGEÇMİŞ	
TEZ ORJİNALLİK RAPORU	

SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ

Bu çalışmada kullanılmış kısaltmalar, açıklamaları ile birlikte aşağıda sunulmuştur.

Kısaltmalar	Açıklamalar
OECD	Ekonomik Kalkınma ve İş Birliği Teşkilatı
TÜİK	Türkiye İstatistik Kurumu
HİA	Hanehalkı İşgücü Araştırmaları
YÖÜP	Yükseköğretim Ücret Primi
EKK	En Küçük Kareler
ABD	Amerika Birleşik Devletleri
AB	Avrupa Birliği
ÖSYM	Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Merkezi
YÖK	Yükseköğretim Kurumu
YAYKUR	Yaygın Yükseköğretim Kurumu
ÜSYM	Üniversitelerarası Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Merkezi
TÜSİAD	Türk Sanayicileri ve İş İnsanları Derneği
DANE	Kolombiya Ulusal İdari İstatistik Departmanı
TÜFE	Tüketici Fiyat Endeksi
GSYH	Gayrı Safi Yurtiçi Hasıla
Ar-Ge	Araştırma ve Geliştirme Giderleri
CPS	Current Population Survey
DİSK-AR	Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu Araştırma Merkezi

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil	Sayfa
Şekil 2.1	32
Şekil 2.2	33
Şekil 2.3	34
Şekil 2.4	35
Şekil 2.5	36
Şekil 2.6	37
Şekil 2.7	38
Şekil 3.1	49
Şekil 3.2	51
Şekil 3.3	52
Şekil 3.4	55
Şekil 4.1	66
Şekil 4.2	67

TABLÖLAR DİZİNİ

Tablo	Sayfa
Tablo 3.1	52
Tablo 4.1	63
Tablo 4.2	64



ÖNSÖZ

Bu çalışmanın hazırlanma sürecinde akademik bilgi ve tecrübesiyle bana yol gösteren, yüksek lisans eğitimimin başından sonuna kadar her aşamasında benimle titizlikle ilgilenen, beni sürekli daha iyiye teşvik eden ve bu doğrultuda önüme ışık tutan, tezin hazırlanma sürecinde bana kuşkusuz en büyük desteği veren saygıdeğer hocam Dr. Öğr. Üyesi Selçuk GEMİCİOĞLU'na sonsuz saygı ve teşekkürlerimi sunarım.

İş ve akademik eğitim hayatımı birlikte yürütme gayreti içerisindeyken, benden desteklerini esirgemeyen, her türlü kolaylığı sağlayan ve sonsuz hoşgörü gösteren değerli meslek üstatlarım S.M. Mali Müşavir Zekai AYDIN'a, S.M. Mali Müşavir İbrahim Halil EYVAZ'a ve değerli mesai arkadaşlarım olan Kalemdar S.M. Mali Müşavirlik LTD. ŞTİ.'nin tüm emekçilerine içten teşekkür ederim.

Eğitim hayatım boyunca desteklerini benden hiçbir zaman esirgemeyen, bugünlere gelmemde en büyük pay sahibi olan canım annem Mahsine YILMAZ'a, saygıdeğer babam Mehmet YILMAZ'a ve tüm değerli aileme sonsuz şükranlarımı sunarım.

Bu tezi değerli aileme ithaf ediyorum...

Vedat YILMAZ

GİRİŞ

Beşeri sermaye bireylerin geliri üzerinde önemli bir role sahip olan etkenlerden biridir. Bireyler okulda ve işbaşında aldıkları eğitimlerle ve edindikleri iş deneyimleriyle beşeri sermaye seviyelerini yükseltebilmektedir. Beşeri sermayeye yönelik daha çok yatırım yapan bireyler genellikle daha çok nitelik gerektiren işlerde çalışmakta ve daha yüksek gelirler elde etmektedir. Beşeri sermaye ile kişisel gelir arasındaki bu pozitif yönlü ilişki doğrultusunda, bireyler daha iyi bir iş ve daha yüksek gelir elde etmek için beşeri sermayelerini geliştirme çabası içerisine girmektedir. Bu noktada üniversiteler beşeri sermaye düzeylerinin artırılması açısından ortaöğretim sonrası eğitim hayatına devam edenler için önemli bir yere sahiptir. Üniversiteler işgücü piyasasının ihtiyaç duyduğu vasıflı eleman yetiştirme hususunda önemli bilim yurdu profiline sahip olmanın yanında, toplumun ekonomik gelişime ve teknolojik gelişmelere adaptasyonu noktasında da önemli bir konuma sahiptir. Yoğun teknolojik gelişmeye maruz kalan işgücü piyasasında, yükseköğretim mezunu bireyler, işgücü piyasasına daha kolay adapte olabilmektedir.

Eğitimin ücretler üzerindeki etkisini ele alan çalışmalarda aynı mesleği icra eden lise mezunu bireylere kıyasla üniversite mezunu bireylerin daha fazla ücret elde ettikleri görülmektedir. Lise ve üniversite mezunu bireylerin ücretleri arasındaki bu farklılıklar göz önüne alındığında, üniversite eğitiminin ücretler üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğu söylenebilir. Üniversite eğitiminin ücretler üzerindeki bu belirgin etkisi bireylerin bir dizi eğitim yatırıma katlanmasına sebep olmaktadır (James, 2012: 1). Ortaöğretim sonrası eğitime devam etme kararı yalnızca bireylerin yetenek ve tercihlerine göre şekillenmemektedir. Bireyler için yükseköğretim düzeyinde eğitim almak, aynı zamanda eğitim süresinde katlanılan maliyetler ve alınan eğitim neticesinde elde edilecek olan gelir düzeyleri dikkate alınarak şekillenmektedir (Strauss ve Maisonneuve, 2009: 2). Buna ilaveten yükseköğretimin sağlamış olduğu getirinin ortaöğretimin sağlamış olduğu getiriden ne derece yüksek olduğu da bireylerin yükseköğretim düzeyinde eğitim alma kararlarını etkileyebilmektedir. İşgücü piyasasına daha erken giren ortaöğretim mezunu bireylere kıyasla yükseköğretim mezunu bireyler hem zaman hem de parasal olmak üzere iki tür maliyete katlanmalarına rağmen bu bireylerin aldıkları ücret ile ortaöğretim mezunu bireylerin aldıkları ücretler arasındaki fark düşük düzeyde ise zaman içinde yükseköğretime katılmayı teşvik eden güç zayıflayacaktır.

Üniversite mezunu bireylerin ortalama/medyan ücretlerinin, lise mezunu bireylerin ortalama/medyan ücretlerine oranlanması ile hesaplanan üniversite ücret primi, lise mezunu bireylere kıyasla üniversite mezunu bireylerin ücretlerinin ne derece yüksek olduğunu ortaya

koyan bir göstergedir. Üniversite ücret priminin 1'den büyük bir değer alması lise mezunu bireylere göre üniversite mezunu bireylerin ücret düzeylerinin daha yüksek olduğu anlamına gelirken 1'den küçük bir değer alması lise mezunu bireylere göre üniversite mezunu bireylerin ücret düzeylerinin daha düşük olduğu anlamına gelmektedir. Bu büyüklüğün 1 değerini alması ise lise ve üniversite mezunu bireylerin ücret düzeylerinin birbirine eşit olduğunu göstermektedir.

Bunların yanı sıra üniversite ücret primi eğitime olan talep ile eğitim arzı hakkında bilgiler de verebilmektedir. Üniversite ücret primi arttıkça eğitime olan talep artmakta ve artan bu talebe karşılık eğitim arzında da artış meydana gelmektedir. Üniversite ücret primlerinin eğitim ile doğru orantılı bir biçimde artış göstermesi işgücü piyasasında daha yüksek eğitilmiş bireylerin arzında yetersizlik olduğunun bir göstergesi olarak kabul edilebilir (OECD, 2011: 138-139).

Bu çalışmada, Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından derlenen 2004-2022 dönemi Hanehalkı İşgücü Araştırmalarından (HİA) elde edilen mikro veri seti kullanılarak, Türkiye için yükseköğretim ücret primindeki (YÖÜP) değişim tespit edilmeye çalışılmıştır. Bu amaç doğrultusunda YÖÜP hem tüm çalışanlar hem de kamu sektöründe ve özel sektörde çalışanlar için ayrı ayrı hesaplanmıştır. Çalışmada tüm çalışanlar, kamu çalışanları ve özel sektör çalışanları için YÖÜP değerinin zaman içindeki gelişiminin nasıl şekillendiği, YÖÜP'de sektörel bazda farklılıkların olup olmadığı, göreceli işgücü arzı ve teknolojik gelişmeler ile YÖÜP arasındaki ilişkinin ne yönde olduğu gibi sorulara cevap aranmıştır. Bu çalışmada ham verilerle hesaplanan YÖÜP değerlerinin yanı sıra regresyon bazlı YÖÜP değerleri de yarı logaritmik bir ücret denklemi En Küçük Kareler (EKK) tahmin yöntemi ile tahmin edilerek elde edilmiştir. Ayrıca analizlere lisansüstü mezunlarının da dahil edilmesinden dolayı literatürde yaygın olarak kullanılan üniversite ücret primi ifadesi yerine yükseköğretim ücret primi ifadesinin kullanımı tercih edilmiştir.

Bu çalışmanın Türkiye'de yıllara göre YÖÜP'ün gelişimi, YÖÜP'ün sektörel bazdaki farklılıkları ve YÖÜP'ün göreceli işgücü arzı ile teknolojik gelişmelerle olan ilişkisi güncel veriler kullanılarak gerçekleştirilen analizler sonucu literatüre katkı sağlaması beklenmektedir. Bunun yanı sıra çalışmada YÖÜP'ün yaşa göre nasıl şekillendiğinin tespit edilmesi literatüre bir diğer katkı olacaktır. Ayrıca yükseköğretim ücret primine ilişkin ABD, Kanada gibi ülkelerde sık çalışmalar olmakla birlikte AB ülkelerinde ve Türkiye'de üzerinde az sayıda çalışmanın olması ve daha önce yapılan çalışmalara göre daha güncel veriler kullanılması bu çalışmanın önemini arttırmaktadır.

Çalışmanın sonraki bölümleri şu şekilde tasarlanmıştır. Birinci bölümde beşeri sermaye üzerinde durulmakta ve beşeri sermaye ile ilgili literatüre yer verilmektedir. Ayrıca teknolojik gelişmelerin istihdam ve ücretler üzerindeki etkisine de değinilmiştir. İkinci bölümde yükseköğretime odaklanmakta ve yükseköğretime ilişkin tanımlara yer verilmektedir. Bunun yanı sıra dünyada ve Türkiye’de yükseköğretim sistemi ve yükseköğretimin tarihsel gelişimi ele alınmış, Türkiye’de yükseköğretime ilişkin üniversite sayısı, mezun sayısı, işgücüne katılım, istihdam ve işsizlik oranları gibi istatistikler sunulmuştur. İkinci bölüm başlığı altında ayrıca yükseköğretimin ücretler üzerindeki etkisi üzerine literatürde yapılan çalışmalara da değinilmiştir. Üçüncü bölümde 2004-2022 dönemi içerisinde Türkiye’de YÖÜP kamu-özel sektör ve yaş gibi kriterlere göre ayrı ayrı hesaplanmıştır. Bunun yanı sıra ele alınan dönem için göreceli işgücü arzı ile YÖÜP arasındaki ilişkiye de odaklanılmıştır. Bu bölümde son olarak YÖÜP’ün ülkelere göre gelişimine değinilmiştir. Dördüncü bölümde YÖÜP’ün analizinde kullanılan ekonometrik model tanıtılmış ve modele ilişkin tahminlerden elde edilen bulgular yorumlanmıştır. Son olarak sonuç bölümünde YÖÜP’de yaşanan değişimlerin nedenleri üzerinde durulmuş ve bazı politika önerilerinde bulunulmuştur.

1. BEŞERİ SERMAYE

1.1. Beşeri Sermaye

Emeğin nitelikli bir hale gelmesini ifade eden beşeri sermaye kavramı iktisat literatüründe çeşitli şekillerde tanımlanmıştır (Eser ve Gökmen, 2009: 43). En genel şekilde beşeri sermaye, üretim sürecinde aktif rol oynayan işgücüne ait bilgi, beceri ve deneyimlerin toplamı olarak tanımlanabilir. Beşeri sermayeye ait bu değerler teknolojik gelişme, etkin kullanım ve üretimde artış gibi sonuçlar doğurarak ekonominin gelişmesine öncülük etmektedir. Bununla birlikte beşeri sermayeye yönelik yapılan yatırımlar toplumsal ve bireysel refahı arttırmaktadır.

Beşeri sermaye kavramı iktisat literatürüne Adam Smith, John Stuart Mill ve Alfred Marshall'ın çalışmalarıyla girmiştir. Smith'e göre beşeri sermaye, bir ülke yerleşiklerinin edindikleri bilgi ve becerilerinin toplamından meydana gelmektedir. A. Smith, vasıfsız emek ve vasıflı emek arasındaki ayrıma dikkat çekerek, yetenekli ve bilgi beceresine katkıda bulunmuş bireylerin, kendi gelirlerine katkıda bulunmalarının yanında toplumsal fayda üzerinde de olumlu etki yarattıklarını belirtmiştir. Smith ayrıca vasıfsız işgücünün eğitim ve deneyimden yoksun olduğunu, vasıflı işgücünün ise eğitim ve beceriye sahip olduğunu vurgulayarak, iş bölümünün bu hususlar üzerinden belirlendiğini savunmaktadır. Eğitimsiz ve tecrübesiz bireylerin daha çok fiziksel güç gerektiren işlerde, eğitilmiş ve deneyim sahibi bireylerin ise bilgi ve deneyimlerini kullanabilecekleri işlerde çalıştığını vurgulamaktadır. Adam Smith bu yaklaşımı ile emeğin üretken gücünden faydalanabilmek için deneyimli ve vasıflı iş gücü ile deneyimsiz ve vasıfsız iş gücünün birbirinden ayrılması ve eşit muamele görmemesi gerektiği üzerinde durmaktadır. Beşeri sermayeye ilişkin klasik iktisada ait bu görüşler Denison (1962), Schultz (1968) ve Becker (1964) tarafından geliştirilmiştir. Schultz'a göre bir ülkenin ekonomik büyümeyi gerçekleştirebilmesi için beşeri sermaye önemli bir faktördür. Schultz, beşeri sermayeyi emek gücü kavramına karşı bir çeşit mülkiyet olarak nitelemektedir. Ayrıca insan kapasitesinin diğer tüm servet türlerinden daha değerli olduğunu ifade etmektedir. Buna karşın beşeri sermaye, beşeri sermayenin kendisine ve biriktirilmesine bağlıdır. Beşeri sermayeye yönelik bu yaklaşımda eğitim, staj, mesleki deneyim gibi çalışmalardan elde edilen bilgi, beceri ve kazanımlara dikkat çekilmektedir. Bir başka görüş ise beşeri sermayeyi üretim odaklı değerlendirmektedir. Bu görüş beşeri sermayeyi, ekonomik üretkenliğin temel kaynağı olarak kabul etmektedir. Beşeri sermaye insanların üretkenliğini arttırmak için kendilerine yaptıkları yatırımlar bütünüdür. Ayrıca beşeri sermaye, eğitim, iş başında eğitim, deneyim, enerji, zeka ve

inisiyatif alma gibi emeğin marjinal verimliliğini artıran faktörlerin bir bileşeni olarak da nitelendirilmektedir. Sonuç olarak beşeri sermaye, ekonomik üretkenlik açısından bir araç olmakla birlikte kendi kendini yenileyip geliştirmeyi ifade eden içsel bir anlamı da kapsamaktadır. Bu noktada beşeri sermaye, iktisadi üretkenlik açısından oldukça önemli bir yere sahip olan yetenek bilgi ve bireysel birikimin toplamından meydana gelmektedir (Manga ve diğerleri, 2015: 46-47).

1.1.1. Gary Becker’e Göre Beşeri Sermaye

Beşeri sermayenin istihdam ve ücretler üzerindeki etkisine ilişkin en ayrıntılı analiz, Gary Becker tarafından 1964 yılında yazılan “Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education” isimli kitabında yapılmıştır. Becker, kitabında aileden başlayıp okul ve iş başında eğitim sürecine kadar uzanan beşeri sermayenin gelişiminin, istihdam ile ücretler üzerindeki etkisini, ABD ekonomisi üzerine yaptığı çalışmalarla açıklamaya çalışmıştır.

Becker (1964)’e göre eğitim, öğretim, tıbbi bakım vb. harcamaları sermayeye yatırım olarak kabul etmek mümkündür. Ancak bu harcamalar fiziksel veya finansal sermaye üretmenin aksine beşeri sermaye üretmektedir. Çünkü bireyin bilgisi, becerileri, sağlığı ve değer donanımları bireyle cisimleşen bir biçimde karşımıza çıkmaktadır.

1.1.1.1. Beşeri Sermaye ve Aile

Becker (1964)’e göre beşeri sermaye ile ilgili çalışmalarda, ailelerin, çocuklarının bilgi, beceri, değer ve alışkanlıkları üzerindeki etkisinin göz ardı edilmemesi gerekmektedir. Çocukları üzerinde ciddi bir biçimde psikolojik veya fiziksel şiddet uygulayan ebeveynler kalıcı hasarlara neden olurken, yelpazenin diğer ucunda, sempatik, kararlı ve çocuklarının eğitimi hususunda özenli yaklaşım sergileyen ebeveynler çocuklarını daha iyi yetiştirebilmektedir.

Küçük çocuklar arasındaki büyük farklılıklar yaş ve okullaşmayla birlikte zamanla belirginleşmektedir. Ancak bu belirgin farklılık, çocukların küçük yaşta ebeveynlerinden aldıkları destekten ileri gelmektedir. Eğitim hayatına daha iyi hazırlanan çocuklar daha kolay öğrenim gerçekleştirmektedir. Bu nedenle aileleri tarafından geleceğe hazırlamak noktasında yapılan küçük hamleler bile, büyüme ve eğitim çağına gelen çocuklarda büyük farklılıklara dönüşmektedir. İş gücü piyasası, eğitimi zorlukla devam ettirmiş olan ve hiçbir zaman iyi çalışma alışkanlıkları geliştiremeyen bireylere fazla bir değer katamamaktadır. Bu gruplara

yardımcı olacak politikaların tasarlanamamasının temel sebebi de bu şekilde açıklanabilmektedir.

Ayrıca Becker (1964)'e göre ebeveynlerin eğitim derecesi ve evlilik istikrarı, çocuklarının hayatlarının birçok boyutu üzerinde büyük etkiler meydana getirmektedir. ‘‘Sınıf Altı’’ terimi, düşük eğitim, düşük gelir, düşük refah ve evlilik istikrarsızlığının ebeveynlerden çocuklara geçtiği aileleri tanımlamaktadır. Terimden de anlaşılacağı üzere ebeveynler ile çocuklarının kazançları arasında pozitif bir ilişki vardır. Bu ilişki ebeveynlerin daha fakir olduğu durumda daha güçlü bir şekilde görünmektedir. Ebeveynler ile çocukların gelirleri arasında paralellik olması, zengin ebeveynlerin çocuklarının eğitim ve gelişimleri için daha çok harcama yapabilmesi, daha düşük gelirli ebeveynlerin ise çocuklarının gelişiminde yapacakları harcamaların kısıtlı olmasından ileri gelmektedir. Bir başka ifadeyle yüksek gelirli ailelerde yetişen çocukların küçük yaştan itibaren eğitim ve öğrenimlerine yüksek yatırımlar gerçekleştirilebiliyorken, daha düşük gelirli ailelerde eğitim-öğretime dönük bu yatırımlar daha kısıtlı bir biçimde karşımıza çıkmaktadır.

Aileler çocuklarına yaptıkları toplam harcamaları çocuk sayısı ve çocuk başına düşen miktara göre bölmektedir. Çocuk sayısı ve çocuk başına yapılan harcama arasında negatif bir ilişki vardır. Bunun nedeni her bir çocuk için gerçekleştirilen ek bir harcamanın veya zamanın daha fazla maliyet anlamına gelmesidir. Buna bağlı olarak artan her bir çocuk sayısı efektif maliyeti de beraberinde arttırmaktadır. Benzer şekilde, her bir çocuk için harcanan para veya zamanın artması, ek bir çocuk sahibi olmanın maliyetini yükseltmektedir. Aile içerisinde çocuk sayısı ile kişi başına yapılan harcama arasındaki bu olumsuz ilişki nüfus artışı ile beşeri sermaye yatırımları arasında da mevcuttur. Bu iki değişken arasında da genellikle negatif bir ilişki vardır. Sonuç olarak aile fertlerinin daha az olduğu ailelerde genellikle her çocuğun eğitim ve öğretimi için çok daha fazla harcama yapılırken, aile fertlerinin daha çok olduğu ailelerde ise çocuklarının eğitim ve öğretimi için daha az harcama yapılmaktadır. Artan nüfus sayısına karşılık hükümetler doğumlar üzerine mütevazı vergiler düzenleyerek nüfusu kontrol altına almaya çalışırlar. Bu vergiler düzensiz nüfus artışları üzerinde kontrol etkisi oluştururken her bir çocuk için harcanabilecek para ve zaman üzerinde olumlu etki oluşturmaktadır. Çin bu tip caydırıcı özelliği bulunan vergilere başvuran ülkelere örnek gösterilebilir.

1.1.1.2. Beşeri Sermaye ve Ekonomik Kalkınma

Becker (1964)'te beşeri sermaye ve ekonomik kalkınma arasındaki ilişkiye de ayrıca dikkat çekilmiştir. Buna göre bilimsel ve teknik bilginin gelişmesiyle birlikte üretimdeki emek başta olmak üzere tüm girdilerin üretkenliklerinde artış meydana gelmektedir. Günümüzde

bilimsel bilginin mal üretimine sistematik olarak uygulanması ve bilginin büyümesi üretimdeki çıktı üzerinde olumlu sonuçlar doğurmuştur. Bu çıktı artışı teknik ve iş başında eğitimin değerini büyük ölçüde arttırmaktadır. İstikrarlı gelir artışı sağlayan tüm ülkelerde işgücünün eğitim ve öğretimine yüksek düzeyde yatırımlar yapıldığı görülmektedir. Özellikle Asya ülkeleri bu konuda başı çeken ülkeler arasındadır. Japonya, Tayvan ve diğer Asya ekonomileri son yıllarda beşeri sermayeye yapılan yatırımlar ile olağanüstü ekonomik büyümeler kaydetmişlerdir. Doğal kaynaklardan yoksun ve batı dünyasına uzak bu ülkelerin büyüme stratejileri iyi eğitilmiş, çalışkan ve istikrarlı bir işgücü üzerinden planlanmaktadır.

İnsan sermayesi ve teknoloji arasında ilişki tarım sektöründe de ciddi şekilde gözlemlenmektedir. Ekstantif tarımda çiftçilik yöntemleri ve çiftçiliğe dair bilgiler ebeveynlerden bir sonraki nesle kolayca aktarılabilir. Bundan dolayı geleneksel tarımda eğitimin çok az faydası vardır. Buna karşılık intansif tarımda çiftçiler, modern yetiştirme ve tarımsal üretim yöntemleri, modern gübreleme yöntemleri, karmaşık ekipmanlar ve emtialar için karmaşık vadeli işlem pazarıyla uğraşma gibi daha teknik işlemler yürütmektedirler. Tarım sektöründe eğitim, çiftçilerin yeni teknolojilere ve yeni üretim tekniklerine daha hızlı adapte olabilmeleri için oldukça önemlidir. Bu nedenle modern ekonomilerde çiftçiler, sanayi kesimindeki vasıflı işçiler kadar iyi eğitilmiş bir şekilde karşımıza çıkmaktadır.

Eğitim ve öğretim, imalat ve hizmet sektörlerinde değişen teknolojilerle ve artan üretkenlikle başa çıkmada yardımcı olmaktadır. Daha hızlı ilerleyen endüstriler, daha iyi eğitilmiş işçileri cezbetmekte ve iş hakkında daha fazla eğitim olanakları sağlamaktadır. Tüm bu gelişmeler beşeri sermaye ile ekonomik kalkınma arasında pozitif yönlü bir ilişkinin varlığını ortaya koymaktadır.

1.1.1.3. Beşeri Sermaye Türleri

1.1.1.3.1. Eğitim ve Öğretim

Beşeri sermayenin oluşmasında eğitim önemli bir rol oynamaktadır. Emeğin performansının maksimize edilebilmesi için bireyin bilgi ve becerisini optimum düzeye yükseltmesi gerekmektedir. Bu da eğitimle gerçekleştirilmektedir. Dolayısıyla eğitim beşeri sermayenin şekillenmesinde önem arz eden bir faktördür (Eser ve Gökmen, 2009: 46).

Becker (1964)'te eğitim ve öğretimin beşeri sermayeye yapılan en önemli yatırım olduğu belirtilmiştir. Birçok araştırma göstermektedir ki eğitilmiş bireyler eğitimsiz bireylere göre daha yüksek gelir elde etmektedir. Bunun nedeni üretim safhasında eğitilmiş bireylerin eğitimsiz bireylere göre daha yüksek katkı sağlamasıdır. Bu ise eğitilmiş bireylerin daha

yetenekli, bilgili ve becerili olmalarından kaynaklanmaktadır. Eğitimli insanların kazançları, az gelişmiş ülkelerde daha fazla olmakla birlikte neredeyse her zaman ortalamasının oldukça üzerindedir. Tabi ki öğrenme ve eğitim, okulların dışında da özellikle iş başında fiilen çalışmayla da gerçekleşmektedir. Üniversite mezunları bile mezun oldukları zaman mesleki bilgiye ihtiyaç duyabilmektedir. Bunun neticesinde üniversite mezunları süresi değişkenlik gösteren iş başı eğitimine tabi tutulmaktadır. Böylece üniversite mezunları, üniversite eğitiminde edinilen teorik bilgilere mesleki bilgi ve mesleki deneyim katma fırsatı elde eder. İş başında eğitim süresi fiziksel güce dayalı işlerde bir saat gibi kısa bir süre ile sınırlıyken, daha çok uzmanlık isteyen örneğin mühendislik, mali danışmanlık gibi teknik mesleklerde birkaç yıl arasında değişkenlik gösterebilmektedir. İş başında eğitim ile edinilen deneyim ve mesleki bilgi, çalışanların gelirlerinde artışlar meydana getirmektedir. Bunun sebebi deneyim ve bilgi sahibi olan çalışanların üretkenliklerinin artmasıdır.

İşçiler ve işverenler büyük ölçüde iş başında eğitim nedeniyle birbirine bağlanmaktadır. Çoğu işçi sık sık iş değiştirirken çoğu işçi ise bir şirkette edindiği deneyimleri mevcut iş yerinde uygulama alanı bulduğu için uzun süre aynı iş yerinde kalmaktadır. İş veya iş yeri değiştirme vasıfsız işçiler arasında yaygınken vasıflı işçiler arasında nadir görülmektedir. Buradan da anlaşılacağı üzere temelde sıklıkla iş değişikliği yapanlar genelde vasıfsız emeğe sahip işçilerden meydana gelmektedir. Örneğin Japonya'daki iş değişikliklerinin Amerika Birleşik Devletlerindeki iş değişikliklerinden çok daha az sıklıkta olduğu görülmektedir. Çünkü Japonya'da işçilere yapılan iş başı yatırım miktarı, ABD'de yapılan iş başı yatırım miktarından daha fazladır.

1.1.1.3.2. İş Başında Eğitim

Becker (1964) çalışmasında iş başında eğitime değinilerek, birçok işçinin iş başında eski becerilerini geliştirerek ve yeni beceriler öğrenerek üretkenliklerini arttırdıkları ifade edilmiştir. Firmalar gelecekteki kârını maksimize etmek için cari dönem içerisindeki üretkenliğini kısarak, işçilerinin becerilerini geliştirici faaliyetlerde bulunmaktadır. Buna paralel olarak iş başında eğitim alan işçiler de cari dönem ücretlerinde birtakım fedakarlıklarda bulunarak gelecek dönemler için beşeri sermayelerine katkıda bulunmaktadır. İş başında eğitim firmaların cari harcamalarını arttırabildiği gibi işçilerin de cari dönem gelirlerini azaltabilmektedir. Ancak firmaların gelecekteki gelirlerini yeterince arttıracak beklentisi oluşursa cari dönemde iş başında uygulanacak eğitimi kârlı karşılayabilmektedir. İş başı eğitiminin süresi işin mahiyeti ve eğitimin türüne göre farklılık göstermektedir.

Becker (1964)'te iş başında eğitim iki başlık altında analiz edilmiştir. Bunlar ‘‘Genel Eğitim’’ ve ‘‘Spesifik Eğitim’’ olarak sıralanmaktadır.

1.1.1.3.2.1. Genel Eğitim

Genel eğitim o eğitimi sağlayan firma veya kurum dışında birçok firmaya da yarar sağlayabilmektedir. Örneğin devlet ordusunda eğitim görmüş bir makinist, bir çelik ve uçak firmasında bilgi ve becerilerini uygulama alanı bulabilmektedir. Bu durumda bahse konu çelik ve uçak firması iş başında eğitim masraflarına katlanmadan cari dönem içerisinde üretkenliğini arttırabilecektir. Bir hastanede eğitim almış stajyer bir doktor uzmanlığını aldıktan sonra başka bir hastanede göreve başlayabilir. Bu durumda göreve başladığı hastane doktorun daha önce edindiği bilgi ve becerilerinden istifade edebilmektedir.

İş başında eğitim, genel olarak eğitimi alan işçilerin gelecekteki marjinal üretkenliğini arttırmaktadır. Rekabetçi iş gücü piyasalarında arz edilen emek cari dönem ücretleri tarafından belirlenmektedir. Bu durum iş başında eğitim veren firmalar için olumsuz sonuçlar doğurabilmektedir. Çünkü cari dönemde işçilerin eğitimi için vazgeçilen bir üretkenlik mevcutken, gelecek dönemlerde işçilerin iş değiştirmeleri durumunda, eğitim veren firmanın planlanan getirilerinde azalma meydana gelecektir. Bundan dolayı genel eğitim, tam rekabet piyasasında eğitimi veren veya vermeyen birçok firma için eşit ölçüde fayda sağlayacaktır. Sonuç olarak, ücret düzeyi marjinal ürün kadar artacak ve bu durumda iş başında eğitim veren firmalar verdikleri eğitime paralel olarak ekstra bir getiri elde edemeyecektir.

Tam rekabetçi işgücü piyasalarındaki rasyonel firmalar herhangi bir getiri elde etmiyorlarsa genel eğitim vermekten kaçınacaklardır. Böyle bir sorun karşısında genel eğitim alan kişiler, alacakları eğitimin gelecekteki ücretlerini arttıracığı için iş başında eğitim masraflarını ödemeye istekli olacaklardır. Buradan da anlaşılacağı üzere rekabetçi işgücü piyasasında genel eğitimin maliyetini üstlenecek ve getirisinden istifade edecek olan firmalar değil çalışanlardır. Çalışanların ücretleri marjinal ürününe denk olmayacak ancak aldıkları eğitimin firmaya olan toplam maliyetinden daha az olacaktır. Başka bir deyişle çalışanlar mevcut üretkenliklerinin altında ücret alarak genel eğitimin maliyetlerine katlanmaktadır. Bu durumda ücretler ve üretkenlik arasındaki ilişkiyi inceleyen herhangi bir araştırmada eğitimin maliyetlerinin göz ardı edilmemesi gerekmektedir.

Rekabetçi işgücü piyasalarında gelirini maksimize eden firmalar, genel eğitim maliyetine katlanmayan ama eğitilmiş bireylere piyasa ücret düzeyinde ücret ödeyen firmalardır. Bunun yanı sıra firmaların eğitim masraflarına katlanması durumunda, eğitim için sınırsız bir

talep doğacak ve eğitim süresince çok az sayıda işten ayrılma oluşacaktır. Bu durum işçi maliyetlerinin nispeten yüksek olmasına sebep olacaktır. Eğitimli bireylere piyasa ücretini ödemeyen firmalar, beceri gereksinimlerini karşılamakta zorluk çekecek ve aynı zamanda piyasadaki diğer firmalara göre daha az kârlı olma eğiliminde olacaklardır.

Eğitim masraflarının firmalar tarafından karşılandığı bir durumda, işbaşı eğitim veren firmalar, üreticiden üreticiye pozitif dışsallık oluşturacaklardır. Bu durumda piyasadaki diğer firmalar eğitim masraflarına katlanmadan eğitimli işçilerden istifade edebileceklerdir. Araştırma ve geliştirme süreciyle benzerlik taşıyan bu durumda da firmalar patentlenemeyen veya gizli tutulamayan bir süreç geliştirmekte ve böylece rakiplerine dışsal fayda sağlamaktadır. Buna karşın böyle bir benzetmenin geçerlilik kazanması için firmaların eğitim masraflarını karşılamaları gerekmektedir.

1.1.1.3.2.2. Spesifik Eğitim

Genel eğitim, kursiyerlerin marjinal üretkenliğini eğitimin verildiği firmada da diğer firmalarda da aynı miktarda arttırmaktadır. Ancak bazı eğitim türleri eğitimin verildiği firmalarda ve diğer firmalarda farklı oranlarda verimliliği arttırmaktadır. Bu tür eğitimler spesifik ya da özel eğitim olarak adlandırılmaktadır. Özel eğitim, eğitimi veren firma ile diğer firmalarda verimliliği farklı oranlarda arttırmaktadır. İş başında verilen eğitimlerin çoğu ne tamamen spesifik eğitimidir ne de tamamen genel eğitimidir. Ancak eğitimin verildiği firmalarda diğer firmalardan daha çok verimlilik artışı yaratan eğitimler spesifik eğitim tanıma girmektedir. Geri kalan eğitimler ise emeğin marjinal verimliliğini tüm firmalarda eşit oranda arttırmakta ve genel eğitim tanımları içerisine girmektedir.

Firmalar genellikle işe yeni aldıkları işçilerin yetenekleri ve potansiyelleri hakkında yalnızca sınırlı miktarda bilgi sahibi olurlar. Firmaların personellerine ilişkin daha fazla bilgi edinebilmeleri için test etme, departman arası rotasyon ve deneme yanılma gibi çeşitli metotlar uygulamaları gerekebilmektedir. Bilgi diğer firmalardan saklanılabilseydi, firma çalışanlarının yeteneklerine ilişkin bilgi, özel bir yatırım olurdu. Bu durumda personel eğitimine harcama yapmış firmalarda verimlilik artışı diğer firmalarınkinden daha fazla olacaktır.

Çalışanlara yapılan yatırımın çalışanların başka yerlerdeki verimlilikleri üzerindeki etkisi, yatırımın doğasına olduğu kadar piyasa koşullarına da bağlıdır. Çok güçlü monopsonistler, diğer firmaların rekabetinden tamamen izole edilmiş olabilir bu durumda işgücüne yapılan tüm yatırımlar spesifik yatırım olmaktadır. Buna karşın tam rekabetçi iş gücü

piyasalarındaki firmalar iş gücüne ilişkin sürekli bir tehditle karşı karşıya kalmakta ve daha az özel yatırıma sahiptir.

İşçilerin iş başında aldığı tüm eğitimler spesifik karakterde olsaydı, işçilerin iş değiştirmeleri durumunda yeni işlerinde alacakları ücretler eğitim düzeylerinden bağımsız olurdu. Başka bir ifadeyle firmaların makul bir düzeyde ödedikleri ücretler eğitimden bağımsız olacaktır. Bu durumda hiçbir rasyonel çalışan kendisine fayda sağlamayan eğitim için ödeme yapma arzusunda olmayacaktır ve iş başında eğitim masraflarına firmalar katlanmak zorunda kalacaklardır. Firmalar, bu tür eğitimlerin getirisini daha yüksek verimlikten kaynaklanan daha büyük kârlar şeklinde toplayacaktır ve eğitim, eğitimin getirisi en az maliyet kadar büyük olduğunda sağlanacaktır. Rekabetçi piyasada denge koşulu, getirinin bugünkü değerinin maliyetlere tam olarak eşit olmasına bağlıdır.

Firmalar, işçilerin özel eğitimine masraf yaptığı durumda ve bir işçi başka bir iş yerinde çalışmak için işten ayrıldığında, firmaların yaptığı sermaye harcaması kısmen boşa gidecektir. Çünkü böyle bir durumda işçilerden planlanan getiri sağlanamayacaktır. Benzer bir şekilde eğitimi için ödeme yapmış olan bir işçinin de işten çıkarılması durumunda, planlanan getirisine ulaşmaktan uzak kalacak ve sermaye kaybına uğrayacaktır. Bu nedenle, firmaların veya işçilerin belirli bir eğitim için ödeme yapma istekliliği, işgücü devri ile yakından ilişkilidir.

Rekabetçi firmaların olağan analizinde, ücretler marjinal ürüne eşittir ve piyasadaki birçok firmada ücretlerin ve marjinal ürün seviyesinin aynı olduğu varsayılmaktadır. Bundan dolayı piyasada firma ve işçilerin cirosunda bir zarar durumu oluşmamaktadır. Bu piyasalarda, bir firmanın işgücünün her zaman aynı kişiler mi yoksa hızla değişen bir grubu mu kapsadığı önemli değildir. Bir firmadan ayrılan bir kişi, diğer firmalarda da aynı derecede başarılı olabilir ve işvereni, kârda herhangi bir değişiklik olmaksızın onun yerine bir başkasını alabilir. Başka bir ifadeyle, çerçeve içerisinde önemli bir rol oynamadığı için iş veya işçi devri geleneksel teoride göz ardı edilmektedir.

Firmalara veya çalışanlara, eğitimin maliyetleri yüklendiğinde ciro önem kazanmaktadır. Bir firmanın eğitim masraflarına katlandıktan sonra çalışanın işi bıraktığını varsayacak olursak, bir önceki analize göre ücretler piyasada belirlendiği için aynı ücretle yeni bir çalışan işe alınabilmektedir. Ancak işi bırakan işçinin yeni işe alınan işçiye göre marjinal ürün verimliliği daha yüksek olduğu için firma üretkenliğinde azalma meydana gelecektir. Yeni işe alınan işçiye verilecek eğitim işçinin üretkenliğini arttırabilir, ancak bu durumda firma tarafından ek harcamalar yapılması gerekmektedir. Sonuç olarak bir firma eğitilmiş bir çalışanın işten ayrılması ve eşit derecede bilgi ve becerisi olan başka bir çalışan bulamaması

durumunda zarar görecektir. Benzer şekilde, belirli bir eğitim için ödeme yapan bir işçi işten çıkartılması durumunda, eşit bir derecede iş bulamadığı zaman zarara uğrayacaktır.

Rasyonel firmalar, genellikle genel nitelikli eğitim almış çalışanlarına aynı ücreti ödemekte buna karşın özel nitelikte eğitim almış çalışanlarına ise daha yüksek bir ücret ödemektedirler. Firmalar genel eğitim almış çalışanlarının ciro üzerindeki etkileriyle çok fazla ilgilenmezler ve bu tür eğitimlerin maliyeti tamamen çalışanlar tarafından karşılandığı için onlara başka firmalardaki ücretlerin üzerinde bir prim teklif etmezler. Buna karşın, firmalar, özel eğitim maliyetlerinin bir kısmına katlandıkları için işçilerin ücretleri üzerinde iyileştirici tedbirler ve primler uygulamaktadır.

Spesifik eğitim, genel eğitimden farklı olarak dış etkiler üretmektedir. Ancak bu dış etkiler, firmaların diğer firmalara tahakkuk eden dış etkileri değil eğitimi sağlayan firmaların çalışanlarına veya bizzat işverenlerine dayatılan dış etkilerdir. Çünkü işten ayrılmalar, firmaların kendileri tarafından ödenen eğitim maliyetlerinin tam getirisini elde etmelerini engeller. Benzer şekilde işten çıkarmalar da aynı durumu işçiler üzerinde yaratır.

Özel eğitim almış bireylerin işi bırakma ve işten çıkarılma ihtimalleri diğer işçilere göre daha düşüktür. Aynı şekilde başka firmalarda yaşanan ücret artışları, özel eğitim almış işçiler arasında diğer işçilerden daha az işten ayrılmaya sebep olmaktadır. Çünkü özel olarak eğitilmiş işçiler işe başlarken başka firmalarda mevcut olan ücretlerden yüksek bir ücret almaktadırlar. Başka yerlerdeki ücret artışlarının işçiye işi bıraktırmayı düşündürmeden önce başlangıçta mevcut iş yerinde aldığı fazla ücretten daha fazla bir fark yaratması gerekmektedir.

1.1.1.4. Okullaşma

Okullar mal üretimi ile bağlantılı olarak eğitim sunan firmalardan farklı olarak, eğitim üretiminde uzmanlaşmış kurumlar olarak tanımlanabilir. Belirli bir beceriyi geliştirmek üzerine eğitim sunan okullar olduğu gibi, üniversiteler gibi daha geniş ve çeşitli eğitim alanı sunan okulların da varlığı mevcuttur. Okullar ve firmalar genellikle belirli becerilerin geliştirilmesi noktasında ikame kaynaklarıdır. Örneğin hukuk fakültesinde eğitim alan bir birey, bir hukuk bürosunda staj suretiyle de eğitim alabilmektedir. Mühendislik okuyan bir birey, mezun olduktan sonra işbaşında deneyim edinebilmektedir. Bazı teorik bilgiler aynı anda pratik problemlerle ilişkilendirilirse daha iyi öğrenilebilmektedir. Diğer bir ifadeyle öğrenme ile iş arasında ve öğrenme ile zaman arasında tamamlayıcı ilişkiler vardır. Belirli becerilerin geliştirilmesi hem uzmanlık hem de deneyim gerektirir ve bu uzmanlık ve deneyim kısmen firmalardan, kısmen de okullardan alınabilmektedir. Örneğin doktorlar, tıp fakültelerinden

birkaç yıl yoğunlaştırılmış eğitimden sonra stajyer ve asistan olarak çıraklık eğitimi almaktadır. Ya da başka bir örnek verecek olursak, bir ekonomist okulda sadece uzun yıllar geçirmekle kalmaz, aynı zamanda ampirik ve teorik araştırma konusunda ustalaşmak için oldukça kapsamlı bir çıraklık dönemi geçirir. Firmalar ve okullar arasındaki tamamlayıcı unsurlar kısmen mevcut olan edinilen bilginin miktarına bağlıdır. Yeni bir endüstriyel beceri eğitimi genellikle ilk olarak iş başında verilmektedir, çünkü firmalar bu yeni bilginin, değerinin farkına ilk varan kurumlar olma eğilimindedir. Ancak talep geliştikçe eğitimin bir kısmı okullara kayabilmektedir.

Bir öğrenci okulda eğitim aldığı esnada ücretli olarak çalışamaz, ancak okuldan önce, okuldan sonra veya tatillerde çalışabilir. Okullular düzensiz bir şekilde çalıştıkları için (okulda olmadıkları zamanlarda) olması gerekenin altında bir maddi kazanım elde ederler. Kazanılabilecek olanla kazanım arasındaki fark, okullaşmanın önemli bir dolaylı maliyetidir. Öğrenim ücreti, kitap ücretleri, sarf malzeme giderleri ve eğitim için katlanılan ulaşım ve konaklama giderleri doğrudan maliyetlerdir. Öğrenim ücreti ve eğitim için yapılan doğrudan maliyetler genellikle brüt kazançlardan çıkarılmadığından, öğrenci net kazancı hesaplanırken noksanlıklar yaşanmaktadır.

1.2. Beşeri Sermayenin Ölçülmesi

Beşeri sermaye yatırımları için yapılan giderler ile bu yatırımlar neticesinde elde edilebilecek kâr analiz edilebilmektedir. Eğitim süresi içerisinde, mezuniyet ile birlikte getirilerin artması için ciddi harcamalar yapılmaktadır. Bugünkü net değer veya içsel getiri oranı, eğitimin yatırım önceliklerinin belirlenmesinde kullanılmaktadır. Bugünkü net değer ya da içsel getiri oranı ile bir eğitimin getiri oranı hesaplanabilmektedir. Özel getiri oranı, eğitime yönelik olan talebin tespiti ve devlet tarafından yapılan eğitim harcamalarının fırsat eşitliği üzerindeki fayda etkilerini açıklamak için kullanılmaktadır. Sosyal getiri oranı ise eğitime yönelik yapılan yatırımların kâr ve maliyetlerini devletin perspektifinden değerlendirmektedir (Akgün, 2017: 21; Psacharopoulos, 1995: 1).

Getiri oranının hesaplamasında iki temel unsur vardır bunlar; eğitimin seviyesine göre belirlenen yaş-kazanç profilleri ve eğitimin birim maliyetlerinden meydana gelmektedir. Sosyal getiri oranının hesaplanabilmesi için eğitim seviyesine göre sınıflandırılan işgücünün marjinal üretim değerinin belirlenmiş olması gerekmektedir (Psacharopoulos, 1987: 342-343).

1.2.1. Getiri Oranlarının Çeşitleri

Getiri oranları genellikle özel getiri oranı ve sosyal getiri oranı olmak üzere iki başlık altında incelenmektedir. Özel getiri oranı daha çok bireysel anlamda fayda ve maliyetleri

incelerken, sosyal fayda oranı eğitimin sosyal maliyetleri ile faydalarını ilişkilendirmektedir (Psacharopoulos, 1987: 342-343).

1.2.1.1. Özel Getiri Oranı

Eğitim sırasında bireyler, vazgeçilen kazançlar, eğitim için ödenen harç vb. ödemeler veya barınma gibi giderlere maruz kalabilmektedir. Bu giderlere karşın devletler, sosyal devlet anlayışı doğrultusunda ve eğitimde fırsat eşitliği sağlamak adına bir dizi girişimde bulunmaktadır. Bunlardan başlıcası eğitimin ücretsiz bir şekilde verilmesidir. Buna göre özel getiri oranı hesaplanırken dikkate alınacak maliyetler, eğitim hayatı boyunca vazgeçilen kazançlar ve doğrudan katlanılan maliyetler olarak karşımıza çıkmaktadır (Akgün, 2017: 22).

Üniversitede okumanın toplam özel maliyeti, doğrudan ve dolaylı maliyetlerin toplamı olarak düşünülebilir. Doğrudan maliyetler, öğrenim ücreti, kitap, kırtasiye ve diğer okul gereçleri harcamaları ile okul dışında yapılacak olan her türlü yaşam masrafını içermektedir. Dolaylı maliyetler ise öğrencilerin işgücüne tam zamanlı katılamamalarından dolayı daha az gelir elde etmeleri olarak nitelendirilebilir. Diğer bir ifadeyle okul döneminde çalışamayan öğrenciler cari dönem içerisinde elde edecekleri gelirden mahrum kalmaktadır. Bu dolaylı maliyetler öğrencilerin yarı zamanlı veya mevsimlik işlerde çalışması ile farklılık göstermektedir. Dolayısıyla dolaylı maliyetler zaman içinde ve demografik gruplar arasında doğrudan maliyetlere göre daha fazla değişiklik göstermektedir. Daha net bir ifadeyle öğrenciler iş gücüne katılan bireylere göre daha az kazanmaktadır. Kazançlardaki bu farkın eğitim maliyeti olarak adlandırılması veya doğrudan maliyetlerle ilgili olması gerekmez. Bununla birlikte vazgeçilen kazançlar daimi bir şekilde gider olarak ele alınmaktadır. Bu durum eğitimin ekonomik etkilerinin araştırılmasına katkıda bulunmaktadır (Becker, 1964: 166).

Üniversite eğitiminin parasal kazancı, getiri ve maliyetlerin karşılaştırılmasıyla belirlenebilir. Ancak gelecekteki koşullara göre değerlendirme bu karşılaştırmada önemle dikkat edilmesi gereken bir husustur. Öğrencilerin eğitim için bugün yaptıkları masraf ve giderler, gelecekte elde edecekleri gelirlerden enflasyon nedeniyle ayrılmaktadır. Bugün yapılacak olan 1000 birim bir gider gelecekte elde edilecek 1000 birimlik gelirden daha değerlidir. Bundan dolayı gelecekteki gelirler ile bugünün giderleri arasında bir mukayese yapılacaksa, gelecekteki gelirlerin iskonto edilmesi gerekmektedir. Ancak bu şekilde yapılan bir değerlendirme yöntemi ile gerçek anlamda bir analiz yapılabilecektir (Becker, 1964: 169).

1.2.1.2. Sosyal Getiri Oranı

Sosyal getiri oranı hesaplamasının özel getiri oranı hesaplamasından farkı, sosyal getiri oranında maliyetlerin eğitim üzerindeki harcamalarını devletin veya toplumun geniş bir kesiminin harcamalarını içerip, analizin bu doğrultuda yapılmasıdır. Sosyal getiri oranı hesaplanırken, yatırımların bütün kaynakları analize dahil edilmektedir. Özel getiri oranının aksine, maliyetler sosyal getiri oranının hesaplanmasında daha yüksek olmaktadır. Bundan dolayı özel getiriler sosyal getirilerden daha yüksek çıkmaktadır. Sosyal ve özel getiri oranı arasındaki temel fark mevcut eğitimin kamu otoritesi tarafından ne derecede sübvansiyon edildiği hakkında bilgiler taşımasıdır (Akgün, 2017: 22; Psacharopoulos, 1995: 2).

Genel olarak ilk ve ortaokulda sosyal getiri oranı, yükseköğretimde ise özel getiri oranı ağır basmaktadır. Bundan dolayı kamusal finansman tahsisinin ilk ve orta öğretimde yoğunlaşmış olması gerekmektedir. Birçok ülkede sosyal getiri oranı en yüksek olan eğitim kademesi ilkokullardır. Buna göre ilkokul eğitime yapılan kamu harcamalarının üniversite eğitime yapılan harcamalardan daha fazla olması gerekmektedir. Ancak durum bunun tersi olarak gerçekleşmektedir. Üniversite, fakülte veya yüksekokullara hem sayılarının artırılması yönünde hem de niteliklerinin geliştirilmesi yönünde ciddi kamu harcamaları yapılabilmekte, bu durum ise kaynakların yanlış eğitim seviyelerinde kullanılması olgusunu ortaya çıkarmaktadır (Gölpek, 2011: 90).

Sosyal getiri oranı ikiye ayrılmaktadır. Dar anlamda sosyal getiri oranı, ekonomilerde geleneksel olarak tahmin edilen eğitim getiri oranlarındandır. Diğer bir ifadeyle devletin eğitim için harcamalar yaparak eğitimin getirilerini geliştirme girişiminde bulunmasıdır. Dar anlamda sosyal getiri oranı hesaplanırken devletin eğitime yaptığı sübvansiyonlar hesaba katıldığı için nispeten özel getiri oranından daha düşük çıkmaktadır. Geniş anlamda sosyal getiri oranı ise eğitimin dışsal etkilerini içermektedir. Örneğin sağlık konusunda daha bilinçli olma, ülke içerisinde daha düşük suç işleme oranının yakalanması ve toplumsal bilincin geliştirilmesi gibi (Akgün, 2017: 23; Psacharopoulos, 1995: 343).

1.3. Beşeri Sermaye İle Eğitim Arasındaki İlişki

İnsanoğlu toplumsal dayanışma ve iş bölümüne yüksek derecede ihtiyaç duyan bir canlıdır. İnsanların ihtiyaçları gün geçtikçe artmakta ve devamlı çeşitlenmektedir. Bundan dolayı toplumsal iş bölümünde gelişim kaçınılmaz olmaktadır. Gereksinimlerini giderme uğraşı içerisinde olan insanlar kıt olan üretim faktörlerini yani toprak, emek, sermaye ve girişimci faktörlerini en yüksek verimde kullanmak zorundadır (Akgün, 2017:25; Şişman, 2007:111).

Gelişmekte olan ülkelerde eğitim gelişmenin ana merkezinde yer almaktadır. Eğitim kurumlarının ve öğretmenlerin kültürel gelişimdeki rolü yadsınamayacak büyüklüktedir. Bunun yanı sıra eğitim, toplumun yapısına nüfuz edebilecek ve toplumun refah ve yaşam standartlarını daha üst seviyeye taşıyabilecek bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır (Çakmak, 2008: 34).

Beşeri sermaye teorisine göre eğitim seviyesi ile kişisel gelir ve üretkenlik arasında doğrusal bir ilişki mevcuttur. Buna göre eğitim, ekonominin içine dahil edilerek, üretimde artış sağlanabilmekte, bundan dolayı nitelikli işgücü daha yüksek ücret ve daha iyi istihdam koşullarına sahip olabilmektedir. Bir ülkenin gelişim gösterebilmesinin önemli koşullarından birisi ülke vatandaşlarının kaliteli bir eğitim almaları ve aldıkları eğitim neticesinde edindikleri bilgi ve becerilerle ekonomik gelişmeyi sağlayacak faaliyetlere dahil olmalarıdır. İktisadi büyüme ve kalkınmanın en önemli şartı bireylerin gelişimini sağlayacak arama, çalışma, öğrenme ve düşünme ortamının yaratılmasına dayanmaktadır. Bundan dolayı sosyal ve ekonomik gelişmenin gerçekleştirilebilmesi için önemli bir unsur eğitim seviyesinin artırılmasıdır (Akgün, 2017: 26).

Beşeri sermayenin en önemli yatırımı eğitimidir. Eğitim esnasında katlanılan doğrudan veya dolaylı harcamalar belirlendikten sonra, eğitim bireyler arasında yaygınlaşmakta ve eğitimin yaygınlık kazanmasıyla birlikte bireylerin kişisel gelirlerinde ve yaşam standartlarında artış meydana gelmektedir. Bu durum farklı ekonomik sisteme ve farklı kültüre sahip birçok ülkede geçerliliğini korumaktadır. Daha yüksek kademede eğitim almış bireylerin gelirleri ekseriyetle diğer bireylerin gelirlerinden daha yüksektir (Bal, 2011: 7-8).

Eğitimin her seviyesi önem arz etmektedir. Bir ülkenin büyüme ve kalkınmasını gerçekleştirebilmesi için, teknik personel olarak nitelendirilen, mesleklerin optimum düzeyde işlerliğinin sağlayacak yapıcı ve yaratıcı insan gücünün yetiştirilmesi gerekmektedir. Bu noktada yüksek öğretim kurumları önemli rol oynamaktadır. Üniversiteler öğrencilerine hazır bilgiler vermenin yanında, mevcut sorunları bilimsel yöntemlerle ele alıp çözümleyebilecek, topluma önderlik edecek, araştırmacı ve nitelikli bireyler yetiştirmektedir. Bu nitelikleri kazandırması sayesinde eğitim, bireylerde sürekli bir gelir artışı meydana getirmektedir. Yapılacak olan yatırımların öncelikle eğitime yapılması nüfusun nitelikleri üzerinde önemli etkiler oluşturacaktır. Eğitim, bireylere toplum içerisinde meydana gelen gelişim ve değişimlere adapte olma imkânı sağlamaktadır. Ekonomik gelişmelere uyum sağlayacak olan bireylerin gelirleri de uyum sağladıkları ölçüde olumlu şekillenecektir. Bu noktada eğitim sisteminin kişileri çevresel değişimlere uyum sağlayacak yeterliliğe ulaştırma görevi ortaya çıkmaktadır.

Bu görev doğrultusunda eğitim sisteminin de bilfiil yenileşme ve gelişme içerisinde olması gerekmektedir (Çakmak, 2008: 38-40).

Üniversite eğitimi bireylere vasıf katmakta, bu durum ise elde ettikleri gelirlerin artış eğilimine girmesine olanak tanımaktadır. Bireylere seçtikleri bir dalda eğitim verip uzmanlaşmalarını sağlayan üniversite eğitimi sayesinde, bireyler refahlarını arttırabilmektedir. İş başında eğitim gibi örgün üniversite eğitimi de bireylerin bulundukları dönem içerisindeki gelirlerinin azaltırken, ileriki yaşlarında kazançlarını arttırmaktadır. Genel gözlem, üniversite mezunlarının lise mezunlarından veya eğitimsiz bireylerden daha yetenekli ve yeterlilik sahibi olduğu ve bu yetenek ve yeterlilik farkından dolayı daha yüksek gelirler elde ettikleri yönündedir (Becker, 1964: 245-246).

1.4. Teknolojik Gelişme ve Görelî İşgücü Arzı ile Ücretler Arasındaki İlişki

Teknolojik gelişmeler, becerilere yönelik olan talep üzerinde etkili olmaktadır. Teknik değişim ve teknolojik gelişim, yükseköğretim mezunu olan vasıflı işçilere yönelik talebi arttırmaktadır (Acemoğlu ve Autor, 2010: 1). Becerilerin ve teknolojik gelişimin istihdam ve ücretler üzerindeki etkisi, Acemoğlu ve Autor (2010) çalışmasında detaylı bir biçimde analiz edilmiştir.

Acemoğlu ve Autor (2010)'a göre, üniversite mezunu işçilerin lise mezunu işçilere göre arz ettikleri vasıflı emek son zamanlarda artış göstermiştir. Üniversite mezunu bireylerin becerisindeki bu arz artışına eş zamanlı olarak, üniversite mezunu bireylerin becerilerine yönelik talepte de bir artış oluşmuştur. Becerilere yönelik olan talep, teknolojik gelişmelere ve teknik değişimin beceri sapmasına bağlıdır. Teknolojideki gelişmeler, üniversite mezunu olmayanlara göre üniversite mezunu olan vasıflı işçilere yönelik talebi arttırmaktadır.

İş başında görev kavramı, mal ve hizmetler (çıktı) üreten bir iş faaliyet birimidir. Beceri ise çalışanın iş başında çeşitli görevleri maksimum verim sağlayacak bir biçimde yerine getirmek için yeteneklerle donatılmasıdır. İşçiler işverenlerden aldıkları ücret karşılığında beceri birikimlerini görevlere uygularlar ve bunun neticesinde çıktı (mal ve hizmet) üretirler. İşçilerin becerileri, belirli bir beceri düzeyindeki işçilerin çeşitli görevleri yerine getirebildikleri ölçüde ve teknolojik gelişimlere paralel olarak görevlerini bu değişimlere uyarlayabildikleri ölçüde önem kazanmaktadır.

Teknik ve teknolojik gelişimin, tipik olarak beceri yanlısı olduğu savunulmaktadır. Ancak yirminci yüzyılın başlarından itibaren teknolojik gelişimin, bireysel becerilerin yerini aldığı iktisat literatüründe kabul görmektedir. 19. yüzyılda teknik değişimin genellikle yetenekli

zanaatkarları tamamlamak yerine bu zanaatkarların yerini aldığı görülmektedir. Zanaat üretim yerlerinin yerini fabrikalar alarak, daha önce vasıflı zanaatkarlar tarafından üretilen ürünler, artık fabrikalarda görece daha az vasıflı işçiler tarafından üretilmeye başlanmıştır.

1.4.1. Üniversite Ücret Primi

İşgücü piyasasında becerilere bağlı olarak ödenen ücretlerin gelişiminin incelenmesi, beşeri sermayenin açıklanmasına yönelik yerinde bir çalışma olacaktır. Bu doğrultuda vasıflı ve vasıfsız olmak üzere iki tür işgücünden bahsetmek mümkündür. Vasıflı işgücü üniversite mezunlarından oluşurken, vasıfsız işgücü ise lise mezunları veya daha düşük eğitim seviyesi mezunları olarak belirlenebilmektedir. Bu bilgilere göre üniversite ücret primi yani üniversite mezunu işçilerin lise mezunu işçilere göre nispi ücreti, piyasada becerilere karşı verilen değerin bir ölçüsü olarak kabul edilebilir.

Acemoğlu ve Autor (2010)'da piyasa koşullarında oluşan farklı ücret seviyelerinin analizine yer verilmiştir. Buna göre becerilerin piyasa değerinin bir ölçüsü olarak üniversite ücret primi, reel ücret seviyeleri hakkında eksik veya hatalı bilgiler içerebilmektedir. Bunun nedeni artan üniversite ücret priminin üniversite mezunlarının ücretlerindeki artış, lise mezunu bireylerin ücretlerindeki düşüş veya her iki durumun aynı anda gerçekleşmesiyle oluşabilmesidir. Bununla birlikte vasıflı işçilere yönelik oluşan talep kaymaları vasıf primini arttırmaktadır. Bu da üniversite mezunlarının diğer eğitim gruplarına göre reel ücretlerinde artış meydana getirmektedir.

Reel ve göreceli ücretlerin eğitim, cinsiyet ve deneyim gruplarına göre gelişiminin ve ücret dağılımındaki değişikliklerinin tam anlamıyla kavranması için grupların içindeki ücret farklılıklarının da analiz edilmesi gerekmektedir. Bir diğer ifadeyle beceri grupları arasında ücret farklılıkları olduğu kadar herhangi bir grubun kendi içinde de önemli ücret farklılıkları mevcuttur. Bu doğrultuda daha kesin sonuçlara varmak için gruplar arasında yapılan ücret farklılığı analizinin, grupların içerisinde farklı gelir dilimlerine de uygulanması gerekmektedir.

Çalışmada meslek ve görevlerin ücretler üzerinde yarattığı etki üzerinde de durulmuştur. Bu doğrultuda meslek yapısına göre değişimin gerçekleşmesinin de ücretler üzerinde etkili olacağı ifade edilmiştir. Bunun yanı sıra, dünya genelinde orta ücretli mesleklerin istihdamdaki payı düşmektedir. Bunun nedeni olarak teknolojik gelişmelerin daha çok orta vasıflı çalışanların yerine ikame ediliyor olmasıdır. Bir başka ifadeyle orta vasıflı işçilerin yerine getirdikleri görevler, teknolojik gelişmelerle beraber bilgisayar ve makinelerle sağlanabilmektedir. Orta vasıflı çalışanlarda oluşan bu düşüş, yüksek ve düşük ücretli mesleklerdeki büyümeyle

dengelenmektedir. Dünya genelinde ülkeden ülkeye farklılık göstermekle beraber bazı ülkelerde düşük ücretli mesleklerin istihdamında artış meydana gelirken, bazı ülkelerde ise yüksek ücretli mesleklerin istihdamında artış yaşanmaktadır. Yüksek ücretli meslekler genel olarak yüksek eğitim gerektirmekte ve istihdamı genel olarak üniversite mezunu bireyler arasından gerçekleştirilmektedir. Orta beceri mesleklerinde ise lise mezunu veya ön lisans mezunu bireylerin istihdamı gerçekleştirilmektedir. Düşük ücretli meslekler statüsünde değerlendirilebilecek olan hizmet sektöründe diğer mesleklere göre daha düşük eğitim düzeyi yeterli gelmektedir. Düşük eğitim gereksinimlerinden dolayı bu tip sektörlerde çalışan bireyler nispeten daha düşük ücretler elde etmektedir.

Tinbergen (1964) tarafından geliştirilen Kanonik modele ilişkin yapılan analizlerin başında Acemoğlu ve Autor (2010) çalışması gelmektedir. Bu analize göre, kanonik model, beceri faktörünü iki temele ayırarak incelemektedir. Buna göre beceri, yüksek beceri ve düşük beceri olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Kanonik model beceri ve görevler arasında hiçbir ayırım yapmamaktadır. İşçileri yüksek vasıflı işçiler ve düşük vasıflı işçiler olarak kategorize ederek, yüksek vasıflı işçilerin düşük vasıflı işçilere göre daha nitelikli ve seçkin işlerde çalıştıklarını belirtmektedir. Model içerisinde yüksek vasıflı işçileri daha çok üniversite mezunu bireyler oluştururken, düşük vasıflı işçileri ise lise mezunu bireyler veya lise altı eğitim almış bireyler oluşturmaktadır.

Acemoğlu ve Autor (2010 çalışmasında, beceriler eğitim olarak değerlendirilmiştir. Bunun yanı sıra çalışmada kanonik modeli esnetebilmek adına eğitim grupları içerisindeki becerileri birbirinden ayrıştırarak, becerilere kendi grupları içinde heterojenlik kazandırılmıştır. Düşük vasıflı emeğin ve yüksek vasıflı emeğin arz ve talep koşulları farklılıklar içermektedir. Bu durum kanonik modele eklemek için işçilerin düşük veya yüksek beceri sahibi olduğu belirtilmekte, ancak bu beceri türlerinin verimlilik birimleri bakımından, işçiler arasında da bir dağılımının olduğu varsayılmaktadır. Tüm işçilerin verimlilikleri çalıştıkları birimler itibarıyla farklılık gösterebilmektedir ve aynı zamanda bu beceri farklılığı arasında sınırlı ikame söz konusudur.

Teknolojik gelişim ve değişimin etkilerinin analizinde düşük ve yüksek vasıflı çalışanlar arasındaki ikame esnekliği oldukça önemli bir konuma sahiptir. Teknolojik gelişmeler faktörler üzerinde pozitif etki meydana getirmektedir. Başka bir ifadeyle teknolojik gelişme düşük ve yüksek vasıflı emek üzerinde üretkenliği artırıcı etki oluşturmaktadır. Bu ifade beceri değişikliğine neden olan bir teknolojinin var olmadığını savunmaktadır. Kanonik modelin

tatmin edici analizler yapamayan bir çerçevede olmasının nedeni de budur. Kanonik model içerisinde beceri yerine geçen bir teknoloji mevcut değildir.

Kanonik model, beceri primini beceri arzına bağlamaktadır. Acemoğlu ve Autor (2010) çalışmasında bu modele teknolojik gelişmelerin beceriler üzerindeki etkileri de eklenerek kanonik model çerçevesinde gelişim sağlanmıştır. Buna göre teknolojik gelişmelerin sabit bir hızda gerçekleştiği ve vasıflı emek arzının ise farklı zamanlarda farklı oranlarda değişebileceği varsayımı altında, beceri arzında meydana gelen büyümenin teknolojik gelişmelere göre farklılık göstermesi beceri priminde değişiklikler meydana getirecektir. Beceri primi, beceri yanlı teknolojik gelişime ve beceri arzının büyüme oranına göre artış veya azalış gösterebilmektedir.

Acemoğlu ve Autor (2010)'a göre kanonik model vasıf grupları arasındaki ücret eşitsizliklerine açıklık getirmekle beraber herhangi bir grup içerisindeki eşitsizlik ve genel kazanç dağılımındaki değişiklikler hakkında analiz yapmak için bir başlangıç noktası sağlamaktadır. Kanonik model ışığında ifade edecek olursak genel kazanç eşitsizliğindeki yükseliş ve üniversite ücret primi, becerilere olan talep artışıyla ilişkilidir. Ancak saf haliyle kanonik model kazanç dağılımındaki değişimi analiz etmek için önemli olsa da kazanç dağılımının bölümleri arasında oluşan farklı hareketlerin ve zamana göre oluşma seviyesinin analizi için yetersiz kalmaktadır. Beceriye dayalı teknik gelişim istikrarlı bir ilerleme kaydettiğinde kanonik model başarılı sonuçlara ulaşabilmektedir. Ancak istikrarlı bir süreç olmadığında kanonik model ücret eşitsizliklerine açıklık getirme konusunda yetersiz kalmaktadır. Teknolojinin beceri yanlılığının içsel tepkisini modele ekleyerek, modellemenin daha zengin içgörüler üretebileceği ileri sürülmüştür. Özellikle içsel teknik değişim modelleri, teknolojinin yüksek vasıflı işçilerin arzındaki artışları takiben daha fazla vasıf yanlısı olması gerektiğini belirtmektedir. Bu ifadelere paralel olarak düşük vasıflı işçilerin arzındaki artışların ardından daha az beceri yanlısı olması gerektiği ifade edilmiştir.

Özetlemek gerekirse Acemoğlu ve Autor (2010)'a göre kanonik model, beceri primi ve kazanç dağılımının belirleyici unsurlarına açıklık getirme noktasında kısıtlı bir çerçevede sıkışmaktadır. Bununla birlikte kanonik modele göre;

1. Ücret yapısında meydana gelen değişiklikler, faktör destekleyici ve arttırıcı teknolojilerdeki gelişmelere ve nispi (göreceli) arzlardaki değişikliklerle ilişkilidir.

2. Ücretler arasındaki genel eşitsizlik, beceri primi ile beraber artış göstermekte olup, herhangi bir grup içerisindeki eşitsizliğin beceri priminde meydana gelen değişikliklerle ilgisi yoktur.

3. Yüksek vasıflı işgücü arzının arttığı bir ekonomide, ortalama ücret ve reel ücret seviyesi teknolojik gelişmeler içerisinde zamana yayılarak artış göstermelidir.

4. Teknolojik değişimin yönü ve hızı, beceri gruplarının kıtlığına veya bolluğuna tepkisiz kalmaktadır.

Bu veriler ışığında basit kanonik model, aşağıda sıralanmış olan temel çıkarımlara ulaşmak için yetersiz kalmaktadır.

1. Kanonik model saf haliyle ücret kutuplaşmasına bir açıklık getirmekten uzaktır.

2. Kanonik model beceriler ve görevler arasında herhangi bir ayrıma gitmediği için yüksek eğitim gerektiren yüksek ücretli işlerde ve aynı zamanda düşük eğitim gerektiren düşük ücretli işlerde karşılaşılan orantısız istihdam hakkında bilgi vermemektedir.

3. Kanonik model orta eğitimli işçilerin istihdamdaki azalan oranına, bir diğer ifadeyle beceri gruplarının meslekler arasındaki dağılımında meydana gelen değişikliklere ilişkin bilgi sağlamamaktadır.

4. Teknolojik gelişmeler faktör arttırıcı bir etki oluşturabildiği gibi belirli mesleklerin veya iş başı görevlerinin yerini de alabilmektedir. Kanonik model bu hususta da açıklama yapmaktan eksik kalmaktadır. Ayrıca teknolojik gelişmeleri dışsal olarak ele alıp incelediği içinde iş gücü piyasasındaki değişikliklere ve emeğin arzındaki değişikliklere de yanıtız kalmaktadır.

Acemoğlu ve Autor (2010) çalışmasında kanonik modelin genel geçer kuralları kabul edilerek daha zengin bir çerçeveye geliştirilmiştir. İş başı görevleri ile teknolojik gelişmeler arasında etkin bir ilişki kurularak kanonik modelin yukarıda sayılan eksiklikleri tamamlanmaya çalışılmıştır. Çalışmada işçilerin becerileri ile iş görevleri arasında net bir ayrıma gidilerek kanonik modelin eksikliklerinin teknolojik gelişmeler, becerilerin arzı ve iş gücüne olan talebin analizi neticesinde giderilebileceğini tespit edilmiştir. Sonuç olarak üniversite ücret priminin teknolojik gelişmelerle birlikte artacağı, yüksek vasıflı işgücü arzındaki artış ile birlikte azalacağı ifade edilmiştir.

2. YÜKSEKÖĞRETİM SİSTEMİ, TARİHSEL GELİŞİMİ VE TÜRKİYE’DE YÜKSEKÖĞRETİME İLİŞKİN İSTATİSTİKSEL VERİLER

Bu bölümde sırası ile yükseköğretimin tanımı ve genel hatları, Dünyada ve Türkiye’de yükseköğretim sistemi ve tarihsel gelişimi ile Türkiye’de yükseköğretime ilişkin bazı istatistiki bilgilere yer verilecek ve açıklamalar yapılacaktır. Son olarak literatürde yükseköğretimin ücretler üzerindeki etkisini konu alan bazı çalışmalara değinilecektir.

2.1. Yükseköğretimin Tanımı ve Genel Hatları

Yükseköğretim, ilkokul ve ortaokul eğitiminden sonra gelen ve en az dört yarı yılı kapsayan her kademedeki eğitim-öğretimin tümüdür. Yükseköğretime bağlı üniversitelerde ön lisans, lisans ve lisansüstü düzeylerde eğitim yapılmaktadır. Üniversiteler yüksek öğrenim görmek için talep edilen yüksekokul, fakülte ve enstitü birimlerinden meydana gelmektedir. Genellikle ön lisans eğitimi yüksekokullarda, lisans eğitimi fakültelerde ve lisansüstü eğitim ise enstitülerde görülmektedir. Her birimin amaç ve eğitim metotları farklılık göstermektedir. Üniversite eğitimi lise veya ilkokul eğitiminden farklı olarak mesleki ve alan eğitimi vermektedir (ÖSYM, 2021).

Yükseköğretim kurumlarının, bireye ve topluma hizmet etmek, bilgi üretmek ve geliştirmek, küresel, bölgesel ve yerel düzeyde meydana gelen sorunlara çözüm üretmek, ahlaki ve entelektüel dayanışmayı desteklemek, eğitsel tüm süreçleri desteklemek, bireye araştırma ve sorgulama kabiliyeti kazandırmak ve eğitim-öğretim vermek suretiyle daha iyi bir gelecek kurma gibi belli başlı amaçları vardır (Erçetin, 2001: 79).

Ülkeler ekonomik ve sosyal gelişim gösterebilmek adına beşeri sermayeye yani yetişmiş insan gücüne ihtiyaç duymaktadır. Eğitim birimleri ve bilhassa yükseköğretim kurumları toplumun ihtiyaç duyduğu yetişmiş insan profilini elde etmede önemli rol oynamaktadır. Yükseköğretim kurumlarının toplumun bu ihtiyacını karşılamasının yanında, bireylerin kişisel gelirleri ve refah düzeyleri üzerinde de olumlu etki oluşturmaktadır. Yükseköğretimin toplumsal ve bireysel anlamdaki bu olumlu etkileri neticesinde yükseköğretime olan talep gün geçtikçe artmaktadır (Uysal ve Aydemir, 2016: 276).

Yükseköğretimin geçmişi çok eskilere dayanmaktadır. Çin Hanedanının kurduğu okullar, İskenderiye’deki müze ve kütüphane, 11. yy.’da Büyük Selçuklu Devleti’nin veziri Nizamülmülk’ün Bağdat’ta kurduğu Nizamiye Medresesi, Kayseri’de 13. yy.’da kurulmuş olan Çifte Medrese, Konya’da 1251 yılında kurulan Karatay Medresesi ve Erzurum’da 1265 yılında

yapılan Çifte Minareli Medrese'ye kadar uzanmaktadır. Günümüz çağdaş üniversitelerin temelleri ise 11. yy.'da ve 12. yy.'da Avrupa'da kurulan Paris, Bologna ve Oxford Üniversitelerine dayanmaktadır (Doğramacı, 2007:3). Önceleri doğu medeniyetlerinde ileride olan medrese ve eğitim, zamanla Avrupalı öğrencilerin özellikle Endülüs'ten eğitim alıp, aldıkları eğitimi kendi ülkelerine taşımalarıyla Avrupa'da da yaygınlık kazanmaya başlamıştır. Avrupa'da önceleri kilise ve Hristiyanlık ilkeleri çerçevesinde şekillenen üniversite eğitimi, zamanla bilimin hızla yayılmasıyla beraber din baskısı devre dışı bırakılmış, bugünkü modern bilimin üretim merkezi konumundaki üniversitelerin temelleri atılmıştır (Şen, 2012: 2).

1980 tarihinden itibaren gelişmiş ülkelerde bilgi toplumuna geçiş süreci başlamıştır. Bu gelişmeyle paralel olarak bilgi ekonomisi olarak adlandırılan küresel bir iktisadi yapı meydana gelmiştir. Bu ekonomik yapı içerisinde, kişilerin ekonomik gücü bilgi ve öğrenim düzeyleriyle ölçülürken, uluslararası arenada rekabet beşeri sermayenin gelişimi ile ölçülmeye başlanmıştır. Bundan dolayı beşeri sermayenin kalitesini belirleyen eğitim ile nitelikli insan gücünün yetiştirilmesi hususunda etkin rol oynayan yükseköğretim önem kazanmıştır. Yükseköğretimin önem kazanmasıyla birlikte farklı dönemlerde yükseköğretimde büyümeler ve genişlemeler yaşanmıştır. Bu büyüme neticesinde ekonomik ve sosyal kalkınma yaşanmış ve bu kalkınmada beşeri sermayenin ve eğitimin rolü belirgin olmuştur. Yaşanan kalkınma demografik gelişmeler etrafında şekillenen nüfus artışı, yükseköğretimin yaygınlık kazanması ve yükseköğretimin bireylerin istihdamı ve gelirlerinde yarattığı artışa bağlıdır (Yavuz, 2012: 1).

2.2. Dünyada Yükseköğretim Sistemi ve Tarihsel Gelişimi

Dünya'da yükseköğrenimin geçmişi M.Ö. 400'de Platon'un kurduğu Academia'ya kadar gitmektedir. Bunun yanında Aristoteles'in M.Ö. 387'de kurduğu Lyceuma ve araştırma birimi niteliğinde olan İskenderiye Müzesi de (M.Ö. 330-200) yükseköğretim temellerini teşkil etmektedir. Eski Yunan'da Platon ve Aristoteles'in dini ve politik dayatmalardan soyutlayarak spekülasyon düşüncesi arayışları üzerine yapmış oldukları çalışmalar ileriki zamanlarda dünya genelinde çıkacak olan üniversitelerin temel yapısını oluşturmuştur (Gürüz, 2003: 1).

Dünya genelinde ortaya çıkan devlet görevlilerine olan ihtiyaçtan dolayı eğitim yapısında yenilikler meydana gelmiştir. Roma İmparatorluğu 100-200 yıllarında belirtilen amaçla hukuk eğitimi vermiştir. Çin'de ise benzer bir durum 124 yılında faaliyete başlayan İmparatorluk Akademisi'nde yaşanmış ve devlet memurluğuna hazırlık aşamasında öğrencilere eğitim verilmiştir. Bizans İmparatorluğu'nda da 425 yılında Yunan ve Latin edebiyatı eğitiminin yanında felsefe ve hukuk eğitimi veren kurumlar kurulmuştur (Gürüz, 2003: 1).

İslam dünyasında eğitim 11. yy.'a kadar cami ve mescitlerde din etrafında şekillenmekteydi. Dönemin İslam devletlerinde pozitif bilimlerin de önem kazanmasıyla birlikte eğitim kurumlarında da değişim meydana gelmiştir. Büyük Selçuklu Devleti tarafından ilk medrese Nişabur'da kurulmuştur. Daha sonra dönemin Büyük Selçuklu Devleti hükümdarının veziri Nizamülmülk tarafından Bağdat'ta 1067 yılında Nizamiye Medreseleri kurulmuştur. Medreselerde verilen eğitim öğretimin önemi zamanla artmıştır. 15. yy.'a kadar medreseler Mısır, Ortadoğu, Kuzey Afrika ve Endülüs'te (şimdiki İspanya) yaygınlık kazanmıştır. Bunların yanı sıra dünyanın en eski üniversiteleri Bologna, Paris, Montpellier ve Oxford Üniversiteleri olarak kabul edilmektedir. Bu üniversitelerin öncü kurumlarının kökeni 11. yy.'a kadar uzanmaktadır (Gürüz, 2003: 2-4).

14. yy.'ın ortalarına kadar Cambridge ve Oxford üniversiteleri dışındaki üniversitelerin hepsi İspanya, Fransa ve İtalya'da bulunmaktaydı. Bu bölgeler dışında 1347'de Prag ve 1364'te Krakow üniversiteleri Roma İmparatorluğu tarafından kurulmuştur. 14. yy.'ın sonları ile 15. yy.'ın başlarından itibaren Avrupa'da üniversitelerin kurulması yaygınlık kazanmıştır. Bu doğrultuda 1365'te Viyana Üniversitesi Avusturya'da kurulurken, 1379'da Erfurt Üniversitesi, 1385'te Heidelberg Üniversitesi, 1388'de Köln Üniversitesi, 1402'de Würzburg Üniversitesi, 1409'da Leipzig Üniversitesi, 1454'te Trier Üniversitesi, 1457'de Freiburg Üniversitesi, 1459'da Ingolstadt Üniversitesi, 1476'da Mainz Üniversitesi ve 1489'da Frankfurt Üniversitesi Almanya'da kurulmuş olan üniversitelerdir. Bunların yanı sıra 1395'te Macaristan'da Budapeşte Üniversitesi, İskoçya'da 1451'de Glasgow, 1495'te Aberdeen Üniversiteleri, Belçika'da 1425'te Louvain Üniversitesi, İsviçre'de 1459'da Basel Üniversitesi ve Danimarka'da 1475'te Kopenhag Üniversitesi kurulmuştur. Bu üniversitelerin bazıları zamanla kapanmış olsa da bu dönemde üniversitelerin genel sayısında devamlı artış yaşanmıştır. 1500 yılında dünyada toplam üniversite sayısı 63 olarak ölçülmüştür (Gürüz, 2003: 6).

1100 ile 1500'lü yıllar arasında Güney Avrupa'da üniversiteler özerkliklerinden önemli tavizler vermeden, toplumun gereken ihtiyaçlarına karşılık verebilmiştir. Sayıları az da olsa üniversitelerde tıp, hukuk ve din alanında yetişen bireyler toplum üzerinde etkili olmuştur. Bu bağlamda dönemin üniversitelerinde kendilerine özgü mühür, işaret ve kıyafetlerle öğrenim gerçekleştirilmiş, çeşitli iltimas ve muafiyetlere sahip bağımsız kurum hüviyetine sahip olmayı başaramışlardır. Bu yapı itibarıyla Orta çağ Avrupası'ndaki üniversiteler kendinden önceki dönemde varlık gösteren Yunan-Roma eğitim kurumlarından ve Türk-İslam eğitim kurumu niteliğinde olan medreselerden farklı karakteristik özellikler taşımışlardır (Gürüz, 2003: 22).

16. yy.'dan itibaren Avrupa'da Katolikler ve Protestanlar arasında üniversite açma yarışı başlamıştır. Bu yarış neticesinde Avrupa'da 1500 ile 1800 yılları arasında iki mezhebe ait toplam 137 üniversite kurulmuştur. Bu üniversitelerin bir kısmı zamanla kapanmış bir kısmı değişim geçirmiş bir kısmı ise daha sonra birleştirilmiştir. 16. yy.'ın sonlarından itibaren bilimsel araştırmalar ve aydınlanma hız kazanmıştır. Bu bilim devrimi Francis Bacon ve Rene Descartes tarafından başlatılmıştır. 16. ve 17. yy.'da meydana gelen bilimsel devrim sürekli gelişim neticesinde meydana gelen bir değişim değil, skolastik düşünceye karşı ve o zamanki kuralları baştan değiştiren gerçek bir devrimdir. Bilim kavramının gelişmesi ve bilimin fen ve sosyal bilimlere diye ayrıma gitmesi 19. yüzyılı bulmaktadır. Sosyal ve fen bilimlerinde yaşanan gelişmelerin temeli ise Oxford Üniversitesinde 13. ve 14. yy.'da gerçekleştirilen çalışmalara uzanmaktadır (Gürüz, 2003: 30-48).

Dünyada yükseköğretim yönetiminde iki tür sistem vardır. Bunlardan biri "Kıta Avrupası Modeli" diğeri ise "Anglo-Sakson Modeli" olarak karşımıza çıkmaktadır. Kıta Avrupası Modeli Almanya, Japonya, Avusturya, İspanya, Hollanda, İsveç, Fransa, İsviçre, İtalya, Danimarka, Portekiz, Norveç ve Yunanistan'da uygulanmaktayken, Anglo-Sakson Modeli ise Kanada, ABD, Avustralya, İngiltere, İsrail ve İrlanda Cumhuriyeti'nde uygulanmaktadır. Kıta Avrupası Modeli merkezi bir karakter taşımakta ve üniversiteler doğrudan bir bakanlığa veya buna eş değer bir kuruma bağlanmaktadır. Anglo-Sakson Modeli ise Adem-i Merkeziyetçi bir karakterdedir. Bu modelde eğitim bakanlıklarının ya da benzeri kuruluşların üniversiteler üzerinde etkileri çok azdır. Bazı istisnalar hariç her iki modelde de akademik birimlerin yöneticilerinden oluşan bir akademik kurul vardır. Bu kurullara rektör başkanlık etmektedir (Erdem, 2006: 300-301).

20. yy.'ın sonunda yaşanan küresel değişimler her alanda olduğu gibi yükseköğretimi de etkilemiştir. Küreselleşme ile beraber yükseköğretimde derin ve kalıcı değişiklikler meydana gelmiştir. Bu dönüşümün yaşanmasında yeni teknolojiler, değişen öğrenci profili ve buna bağlı değişen eğitim talebi, kâr amacı güden şirketler ile sanal üniversitelerin sayısının artması ve eğitimde artan pazar rekabeti etkili olmuştur (Erdem, 2006: 308).

Küreselleşme ile beraber bölgesel iş birlikleri artmış, buna bağlı olarak ekonomi, sosyal ve eğitim alanlarında değişimler meydana gelmiştir. Uluslararası alanda geçerliliği olan diplomalar oluşmuş bu durum ise yükseköğretimde uluslararası rekabete olanak tanımıştır. Küreselleşme gelişmiş ülkelerdeki yükseköğretim kuruluşları da etkilemiştir. Ekonomiye olan toplumsal ve bireysel katkılarından dolayı üniversitelerin gelişimi birçok ülkede yakından takip edilmiştir. Buna karşın üniversitelerin ulusal kimliği ve kültürü yaşatma ve yayma amacı

küreselleşme ile arka planda kalmıştır. Bunun nedeni ulusal kültür farklılıklarının küresel araştırma eğilimine ters düşmesidir (Erdem, 2006: 308-309).

Küreselleşme girişimleri ile birlikte 20. yy.'ın sonlarından itibaren üniversitelerde belli başlı değişimler meydana gelmiştir. Bunlar devletin üniversitelere olan tutumu, üniversitenin özerkliğinin hesap verme sorumluluğuna yönelmesi, üniversitelerin ulusallıktan çıkıp uluslararası bir karaktere bürünmesi, üniversitelerin öğrenci-öğretmen profilini aşip bilgi ekonomisinin temelinde bir faaliyet yürütmeye başlaması, bilişim teknolojisinde yaşanan hızlı gelişmelerin sanal-online eğitimi yaygınlaştırması, yaygınlaşan piyasa ekonomisiyle beraber kamu üniversitelerine karşı olan özel üniversite rekabetinde artış yaşanması, yükseköğretimin ticarete konu olması ve bilginin alınıp satılır bir metaya dönüşmesi olarak sıralanabilir. Özetle yükseköğretim ve üniversiteler yaşanan küresel gelişmelerden nasibini almış ve teknoloji, bilim, siyasal, sosyal, eğitsel anlamda yaşanan gelişimlere uyum sağlamıştır (Erdem, 2006: 311-312).

Günümüzde ise dijital çağ ve gelişen teknoloji ile beraber yükseköğretim kurumlarının eğitim-öğretim yöntemlerinde de çeşitlilikler ortaya çıkmıştır. Ders videoları, sosyal ağlar üzerinden yürütülen çalışmalar ve uzaktan kitlese online ders sunumları gibi uygulamalar yaygınlık kazanmaya başlamıştır. Dijital çağ ile beraber eğitimin de dijitalleşmesi sonucunda öğrenci ve öğrenen profilinde de değişiklikler meydana gelmiştir. Üniversite eğitimi artık daha ileriki yaşlarda da talep edilir bir hal almıştır. Öğrenciler artık geniş yaş gruplarından meydana gelmekte ve teknoloji ile sosyal ağları aktif bir şekilde kullanarak iş dünyasında aktif ilerleme için yükseköğretim kurumlarından farklı hizmetler bekler duruma gelmiştir. Öğrenci profilinin çeşitlenmesi ve farklı eğitim taleplerinin ortaya çıkmasıyla beraber yükseköğretim kurumları, dijital çağı yakalama ve daha etkin eğitim verme gayreti içerisine girmişlerdir. Yeterli vizyona sahip olmayan yükseköğretim kurumları bu gelişmelere sadece seyirci kalmakta ve gereken dönüşüm içerisine girememektedir. Bunun temel sebepleri, kurumların teknik altyapısının yetersiz olması, ekipmanlarının eski teknolojilerden oluşması, teknik destek personellerinin yeni teknolojilere hâkim olamamaları olarak sıralanabilir (Taşkiran, 2017: 97-98).

2.3. Türkiye’de Yükseköğretim Sistemi ve Tarihsel Gelişimi

Türkiye’de yükseköğretim, 04.11.1981 tarihinde yürürlüğe giren ve halen yürürlükte olan 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu’na bağlı olarak faaliyette bulunmaktadır (YÖK, 1981: 1). Bu kanundan önce Türkiye’de yükseköğretim olarak nitelendirilebilecek beş tür yükseköğretim kurumu mevcuttur. Bunlar; üniversiteler, akademiler, bakanlıklara bağlı meslek

yüksekokulları, Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı eğitim enstitüleri ve Yaygın Yükseköğretim Kurumu (YAYKUR) (Uzaktan eğitim-Mektupla Öğretim) olarak sıralanabilir (YÖK, 2007: 43). 2547 sayılı Yasa ile yükseköğretim dengindeki bu beş kurumun tek çatı altında toplanması hedeflenmiş ve üniversiteler Yükseköğretim Kurumu'nun (YÖK) merkezi otoritesine bağlanmıştır. 2547 sayılı Yasa ile üniversitelerde eğitim- öğretim, bilim ve araştırmanın önüne geçmiş ve ayrıca 1961 yılında anayasal bir güvenceyle üniversitelere tanınan Anayasa Mahkemesi'ne direk başvurma yetkisi kaldırılmıştır (Arap, 2010: 9).

1933 tarihinden itibaren Türkiye'de yükseköğretimde çağdaş adımlar atılmaya başlanmıştır. Bu doğrultuda nitelikli eleman ihtiyacını giderebilmek adına yurtdışına öğrenciler gönderilmiştir. Yıllar itibariyle üniversite sayıları ve öğrenci sayısında artış yaşanmıştır. Bu dönemde yükseköğretime ilişkin yenilikçi politikalar benimsenmiştir. Ülke nüfusunda meydana gelen hızlı artış neticesinde yükseköğretime olan talepte de artış oluşmuştur. 1960'lardan itibaren yükseköğretime geçişte çeşitli sınav sistemleri ve öğrenci seçme modülleri geliştirilmiştir (Yamamoto, 2018: 136).

Yükseköğretim Kanununun kabul edilme tarihi olan 1981 yılına kadar Türkiye'de toplamda 19 üniversite bulunmaktaydı. Bunların 3'ü Ankara'da 3'ü İstanbul'da bulunuyorken, diğerleri kuruluş tarihine göre Karadeniz Teknik Üniversitesi, Ege Üniversitesi, Atatürk Üniversitesi, Dicle Üniversitesi, Çukurova Üniversitesi, Anadolu Üniversitesi, Cumhuriyet Üniversitesi, İnönü Üniversitesi, Fırat Üniversitesi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Selçuk Üniversitesi, Uludağ Üniversitesi ve Erciyes Üniversitesi olarak sıralanabilir. Bunların yanı sıra o tarihlerde Ankara Ortadoğu ve Teknik Üniversitesi'nin Gaziantep'te faaliyette bulunan bir kampüsü mevcuttur. Ülke içerisindeki üniversitelerin dağılımı, yükseköğretime tüm ülke coğrafyasına yayma politikasının 1981'den öncede mevcut olduğunu göstermiştir (YÖK, 2007: 43).

Türkiye'de 1981 yılında yukarıda bahsedilen beş ortaöğretim üstü kurumda profesör, doçent, doktor ve asistan olmak üzere yaklaşık 21 bin öğretim elemanı ve 240 bin öğrenci bulunmaktaydı. 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu ile tüm yükseköğretim kurumları tek çatı altında birleştirilmiştir. Akademiler üniversitelere, eğitim enstitüleri ise eğitim fakültelerine dönüştürülmüş, konservatuarlar ve meslek yüksekokulları üniversitelere bağlanmıştır. Bu uygulamalar neticesinde 1982 yılında, İstanbul'da Marmara Üniversitesi, Mimar Sinan Üniversitesi ve Yıldız Teknik Üniversitesi olmak üzere üç, Ankara'da Gazi Üniversitesi, Antalya'da Akdeniz Üniversitesi, İzmir'de Dokuz Eylül Üniversitesi, Edirne'de Trakya

Üniversitesi ve Van'da Yüzüncü Yıl Üniversitesi kurulmuş ve üniversite sayısı 27'ye çıkarılmıştır (YÖK, 2007: 44).

Türkiye'de üniversite sayısındaki büyük bir artış da 1992 yılında yaşanmıştır. 21 yeni devlet üniversitesi ve Türkiye'nin Bilkent Üniversitesi'nden sonra ikinci vakıf üniversitesi olan Koç Üniversitesi faaliyete geçmiştir. 1993 yılında Anadolu Üniversitesi bölünerek bir bölümü Osman Gazi Üniversitesi olarak kurulmuştur. 1994 yılında Başkent Üniversitesi ve Galatasaray Üniversitesi kurulmuştur. Ayrıca 1992 yılında 2 adet yüksek teknoloji enstitüsü kurulmuştur. Bu veriler ışığında Türkiye'de 1994 yılı sonunda toplam 56 üniversite ve yüksek teknoloji enstitü sayısına ulaşılmıştır. Bu tarihte yükseköğretim kuruluşları toplamda 42 ilimize yayılmış durumdadır. 1994-2006 yılları arasında 22 yeni vakıf üniversitesi kurulmuş olup bunlara ek olarak 1.03.2006 tarihli ve 5467 sayılı kanun ile 15 yeni devlet üniversitesi daha kurulmuştur. Böylelikle 57 ilde toplamda 93 üniversite sayısına ulaşılmıştır. Bunun yanı sıra her ilde herhangi bir üniversiteye bağlı lisans eğitimi veren en az bir yükseköğretim kurumu ve pek çok il ve ilçede iki yıllık meslek yüksekokulları da mevcudiyet göstermiştir (YÖK, 2007: 44).

Türkiye'de üniversitelerin bütün Anadolu coğrafyasına yayma hedefiyle her ilde bir üniversite kazandırılmaya çalışılmış ve bu doğrultuda gerçekleştirilen yoğun çalışmalar ile bu hedefe ulaşılmıştır. 2006 ve 2008 yılları arasında Türkiye'de 41 kamu üniversitesi kurulmuş ve bu kurulan üniversiteler neticesinde Türkiye'nin her ilinde bir üniversitenin varlığı söz konusu olmuştur (Arap, 2010: 2). Bu veriler ışığında günümüzde Türkiye'de 129'u devlet (1 yüksek teknoloji enstitüsü, Jandarma Sahil Güvenlik Akademisi, Polis Akademisi ve Milli Savunma Üniversitesi dahil), 75 vakıf üniversitesi ve 4'ü vakıf meslek yüksekokulu olmak üzere toplamda 208 üniversite mevcuttur.

Türkiye'de üniversitenin sistemsal gelişimi sırasıyla Fransa, Almanya, Avusturya ve ABD üniversite sistemlerinden etkilenmiştir. Cumhuriyet öncesi "Bilimyardu" anlamına gelen Darülfünun 1863 yılında kurulmuştur. Cumhuriyet döneminde 1932'ye kadar varlığını sürdürmüş, 1933'te 2252 sayılı Kanun ile İstanbul Üniversitesi'ne dönüştürülmüştür. Cumhuriyet öncesi dönemde üniversitelerde ağırlıklı olarak Fransız ve Avusturya-Alman etkisi görülmüştür. Darülfünun'da görev yapan Fransız öğretmenlere karşı, Alman-Avusturalya etkisi genel olarak tıp okullarında kendini göstermiştir (Arap, 2010: 7-8).

Cumhuriyet döneminde üniversitelerin gelişiminde ağırlıklı olarak Alman ve ABD ekolü varlığını hissettirmiştir. Alman ekolü "Humbolt Modeli" Amerika modeli ise "Girişimci Üniversite Modeli" olarak adlandırılmaktadır. 1933 yılından itibaren Humbolt Modeli'ni üniversitelere yerleştirilmeye yönelik çalışmalar yapılmıştır. Daha sonraki dönemlerde

Amerikalı bilim adamlarının, kurulan bölge üniversitelerine sık sık davet edilmesiyle Girişimci Üniversite Modeli'nin temelleri atılmaya çalışılmış, 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu ile beraber model belirginlik kazanmaya başlamıştır. Girişimci Üniversite Modeli'nin temel unsurlarından birisi kitle eğitimin sağlanmasıdır. Bu amaçla Türkiye'de üniversite sayısı hızlı bir şekilde artırılmıştır. Türkiye'de üniversite reformu ABD modelinin etkisiyle, özel girişimi destekleyen, kamu müdahalesini sınırlı tutan, üniversite eğitiminde liberal anlayışı benimseyen ve üniversitelerin modern işletmecilik teknikleri ile yönetileceği bir biçimde şekillenmiştir (Arap, 2010: 10).

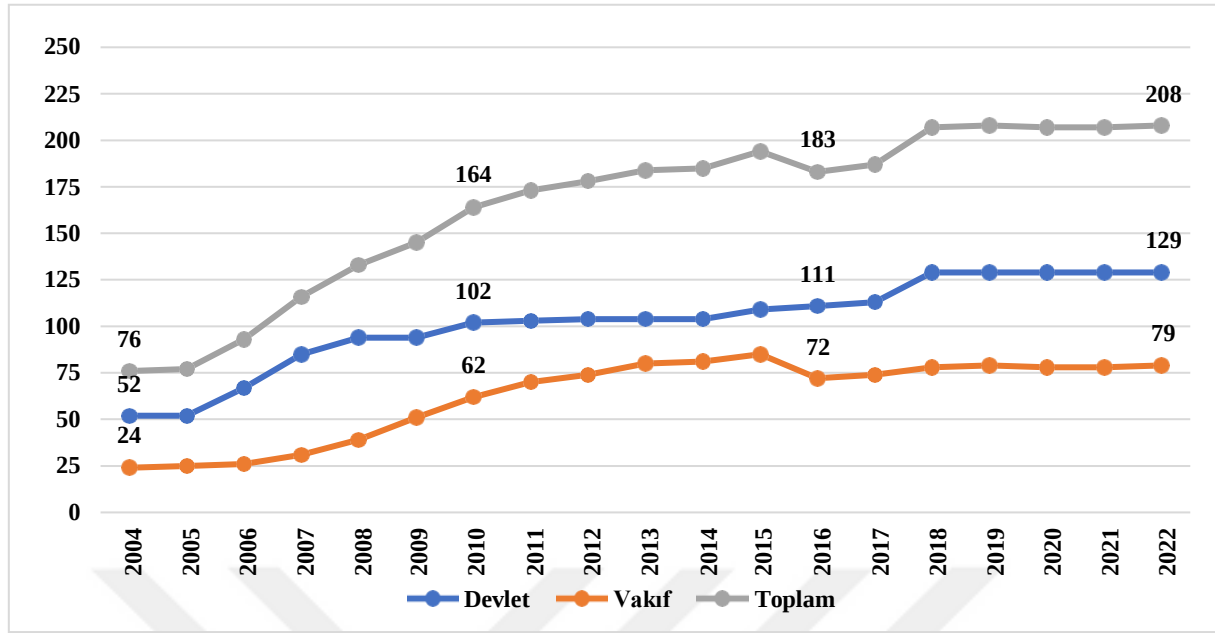
Türkiye'de yükseköğretim sistemi günümüzde YÖK tarafından yönetilmektedir. YÖK özerk bir kurum olarak merkezi hiyerarşiden bağımsız faaliyet yürütmektedir. YÖK, koordinasyon, planlama ve yükseköğrenim yönetimini yükseköğretim kanununa ve anayasaya uygun bir biçimde yerine getirmektedir. Ayrıca YÖK özerk bir yapıda bulunan ve mevzuata tabi üniversiteler için strateji ve planlar geliştirerek, bunların işleyişini kontrol etmekle yükümlüdür (Yamamoto, 2018: 136).

1974 yılına kadar üniversiteler kendi öğrencilerini kendileri seçmekteydi. Bu durum çeşitli karmaşalar ve zorlukları beraberinde getiriyordu. Bu karmaşanın ortadan kaldırılması ve üniversite seçme mekanizmasında kurumsallaşmanın sağlanması amacıyla, 22 Kasım 1974 tarihinde o zamanki ismiyle Üniversitelerarası Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Merkezi (ÜSYM) kurulmuştur (Uysal ve Aydemir, 2016: 277). Buna göre yükseköğretim kurumlarına geçiş, ortaöğretim mezuniyet ortalamasına göre veya üniversitelere giriş sınavında elde edilen başarıya göre gerçekleşmektedir. Ortaöğretimde edinilen ortalama ve üniversiteye geçiş sınavında alınan puanın belirli bir ortalaması alınarak öğrenciler tarafından bir tercih dönemine girilir. Puan ortalaması ve tercihlere göre öğrenciler üniversitelere Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Merkezi (ÖSYM) tarafından yerleştirilmektedir. Üniversite tercihlerinde, bölümlerin öğretim ve araştırma alanları, üniversitenin konumu ve meslek kolları etkili olmaktadır (Yamamoto, 2018: 136).

2.4. Türkiye'de Ortaöğretime ve Yükseköğretime İlişkin İstatistikler

Türkiye'de yıllara göre üniversite sayıları 2004-2022 dönemi için incelenmiş olup ulaşılan bilgiler Şekil 2.1.'de sunulmuştur.

Şekil 2.1. Türkiye’de Yıllara Göre Üniversite Sayısındaki Gelişim

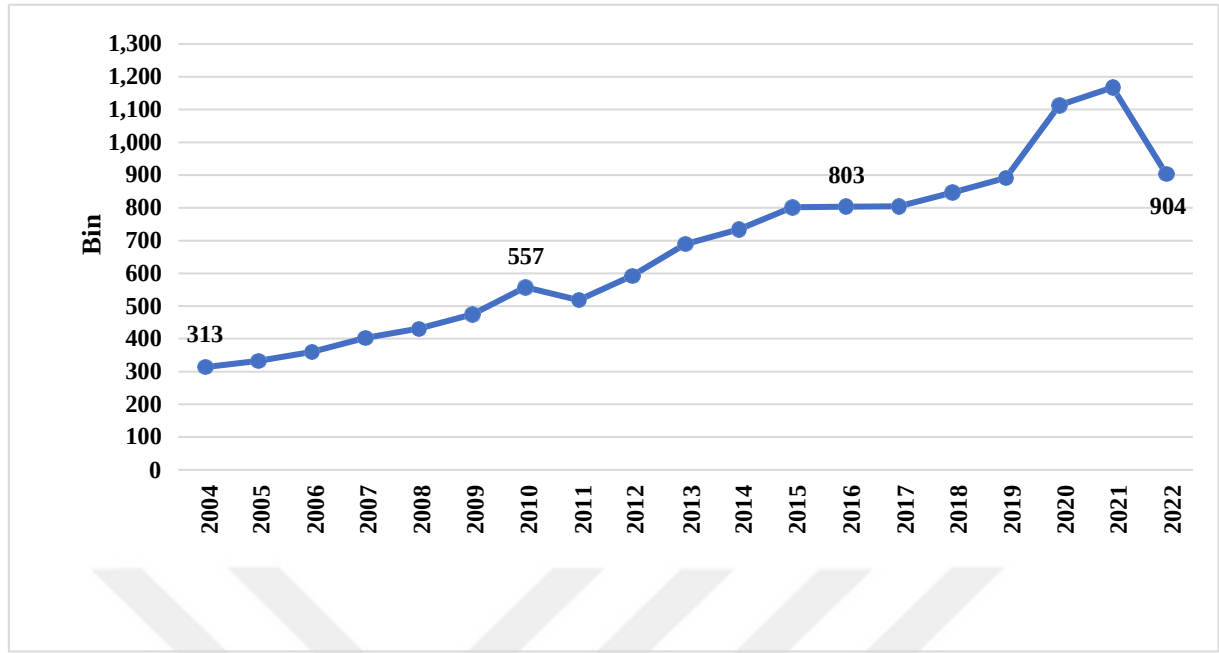


Kaynak: Yükseköğretim Kurumu Resmi İnternet Sitesi verilerinden oluşturulmuştur.

Şekil 2.1.’de Türkiye’de 2004’ten 2022’ye kadar üniversite sayıları devlet ve vakıf üniversiteleri için ayrı ayrı gösterilmiştir. Analiz döneminin başlangıç yılını oluşturan 2004’te Türkiye’de 52’si devlet üniversitesi, 24’ü ise vakıf üniversitesi olmak üzere toplamda 76 üniversite vardır. 2005 yılında yalnızca 1 vakıf üniversitesi açılarak bu sayı 77’ye yükselmiştir. Özellikle 2006 ve sonrasında “Her ile bir üniversite” hedefiyle ülke genelinde üniversiteler kurulmaya başlanmış ve üniversite sayısında hızlı bir artış yaşanmıştır. Bunun neticesinde 2006 yılından 2015 yılına kadar üniversite sayısında devamlı bir artış gerçekleşmiş, 2005’te 77 olan üniversite sayısı 2015’te 194’e yükselmiştir. Bu 194 üniversitenin içerisinde devlet üniversitesi sayısı 109, vakıf üniversitesi sayısı ise 85’tir. 2016 yılına gelindiğinde devlet üniversitelerine 2 adet daha üniversite eklenmiş ancak vakıf üniversitelerinin 13’ü kapanmıştır. Bundan dolayı genel üniversite sayısı 2016’da 183’e gerilemiştir. 2017 yılında 2 devlet ve 2 vakıf üniversitesi kurularak toplam üniversite sayısı 187’ye çıkarılmıştır. 2018 yılına gelindiğinde ise devlet üniversitelerinin sayısı 129’a vakıf üniversitelerinin sayısı ise 78’e çıkmıştır. Daha sonraki dört yıl boyunca devlet üniversitesi sayısında herhangi bir değişim olmazken analiz döneminin son yılını oluşturan 2022’de toplam üniversite sayısı 208 olarak ölçülmüştür.

Türkiye’de yıllara göre üniversite mezunu bireylerin sayısının gelişimi yine 2004-2022 dönemi için incelenmiş ve Şekil 2.2.’de sunulmuştur.

Şekil 2.2. Türkiye’de Yıllara Göre Üniversite Mezunu Bireylerin Sayısı

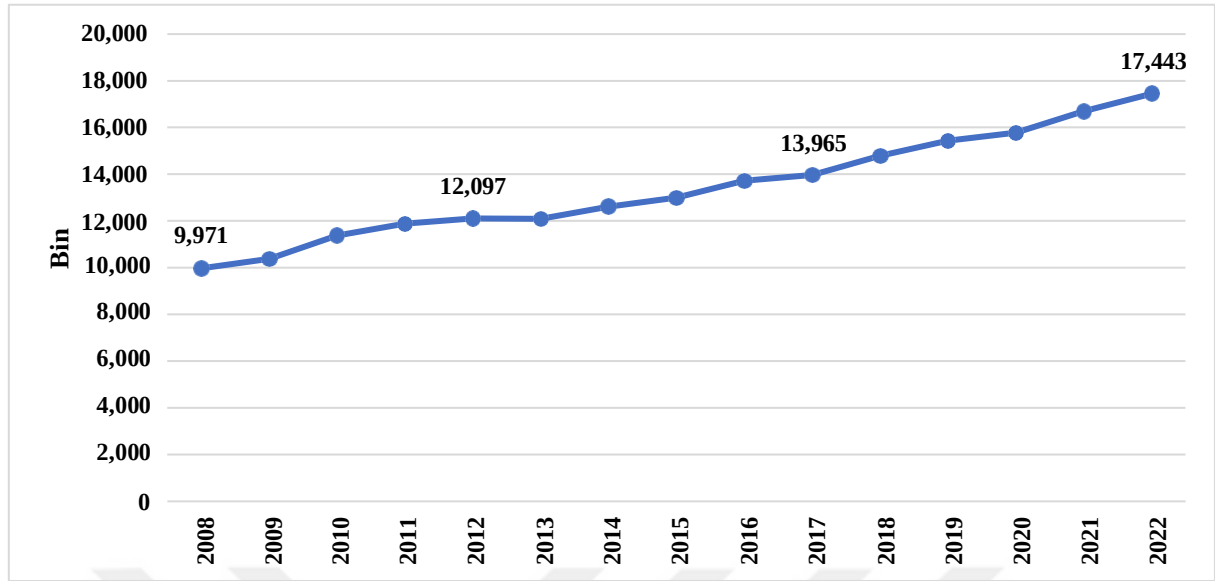


Kaynak: Yükseköğretim Kurumu Resmi İnternet Sitesi verilerinden oluşturulmuştur.

Şekil 2.2.’de Türkiye’de 2004 yılından 2022 yılına kadar üniversite mezunu olan birey sayıları verilmiştir. Buna göre 2004 yılında Türkiye’de üniversite mezunu olan kişi sayısı yaklaşık 313 bin olarak ölçülmüştür. Sonraki 7 yıl boyunca önceki yıla göre mezun sayısı sürekli artış göstermiş 2010 yılında üniversite mezunu olan kişi sayısı 557 bin seviyesine kadar çıkmıştır. 2011 yılında ise bir önceki yıla göre düşüş yaşanmış ve yaklaşık 518 bin kişi üniversiteden mezun olmuştur. Sonraki 4 yıl boyunca her yıl bir önceki yıla göre ciddi bir artış yaşanmış ve 2015 yılında mezun olan öğrenci sayısı 800 binin üzerine çıkmıştır. 2016 ve 2017 yıllarında ise üniversite mezun olan kişi sayısında düşük sayılabilecek artışlar yaşanmış ve sırasıyla 802.822 ve 804.435 kişi üniversiteden mezun olmuştur. Daha sonra 2021 yılına kadar her yıl mezun olan üniversiteli sayısında ciddi artışlar yaşanmış ve 2021 yılında mezun olan üniversiteli sayısı yaklaşık 1,2 milyon olarak kayıtlara geçmiştir. 2022 yılında ise üniversiteden mezun olan kişi sayısında bir önceki yıla göre ciddi bir düşüş yaşanmış olup 904 bine yakın kişi üniversiteden mezun olmuştur. Gençler vd. tarafından hazırlanan ve TÜSİAD’ın Eylül 2021’de yayınlanan raporuna göre, bu düşüşün kaynağı Covid-19 salgınının dünya genelinde ve Türkiye’de okulların kapanmasına neden olması ve eğitimin işlerliğini yitirmesi olarak ifade edilmiştir. Ayrıca raporda bir başka sebep olarak, salgından etkilenen öğretmen ve öğrencilerin sayısının bir hayli fazla olduğuna da değinilmiştir.

Türkiye’de 2008-2022 dönemi için yıllara göre lise mezunu sayılarına Şekil 2.3.’te yer verilmiştir.

Şekil 2.3. Türkiye’de Yıllara Göre Lise Mezunu Bireylerin Sayısı



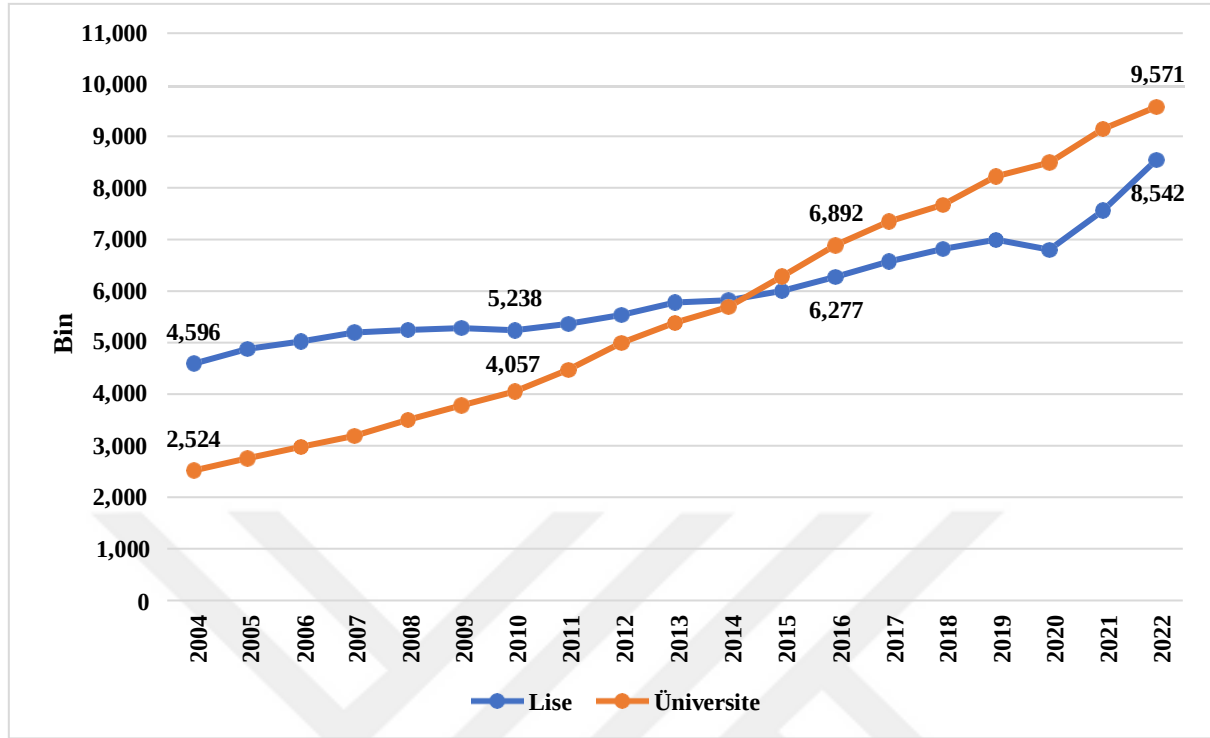
Kaynak: TÜİK’in Resmi İnternet Sitesi verilerinden oluşturulmuştur.

Şekil 2.3.’e göre 2008 yılında liseden mezun olan birey sayısı yaklaşık 10 milyon olarak hesaplanmıştır. 2012 yılına kadar mezun olan birey sayısı bir önceki yıla göre artış göstermiş ve 2012 yılında liseden mezun olan birey sayısı 12 milyonun biraz üzerinde bir seviyeye yükselmiştir. Ele alınan dönemde önceki yılı göre lise mezunu sayısında azalış yalnızca 2013 yılında yaşanmıştır. Daha sonraki dönemlerde de bir önceki yıla göre artış eğilimini sürdüren lise mezun sayısı 2022’de yaklaşık 17,5 milyon olarak gerçekleşmiştir.

Şekil 2.4.’te Türkiye’de yıllara göre işgücüne katılan lise ve üniversite mezunu bireylerin sayısı verilmiştir.

Şekil 2.4.’te görüleceği üzere 2004 yılında işgücüne katılan lise mezunlarının sayısı üniversite mezunlarının sayısının neredeyse iki katıdır. 2004’te işgücüne katılan sayısı lise mezunlarının sayısı yaklaşık 4,5 milyon iken üniversite mezunlarının sayısı ise yaklaşık 2,5 milyon olarak ölçülmüştür. Sonraki yıllarda genel olarak işgücüne katılan lise mezunu bireylerin sayısına göre üniversite mezunu bireylerin sayılarında daha hızlı bir artış yaşanmıştır. 2014 ile 2015 yılları arasında işgücüne katılan lise ve üniversite mezunu bireylerin sayısı hemen hemen 6 milyon dolaylarında eşitlenmiş olup sonraki yıllarda işgücüne katılan üniversite mezunu bireyler lise mezunu bireyleri gerisinde bırakmıştır. 2022 yılına gelindiğinde işgücüne katılan üniversite mezunu bireylerin sayısı yaklaşık 9,5 milyon iken lise mezunlarının sayısı ise 8,6 milyona yaklaşmıştır.

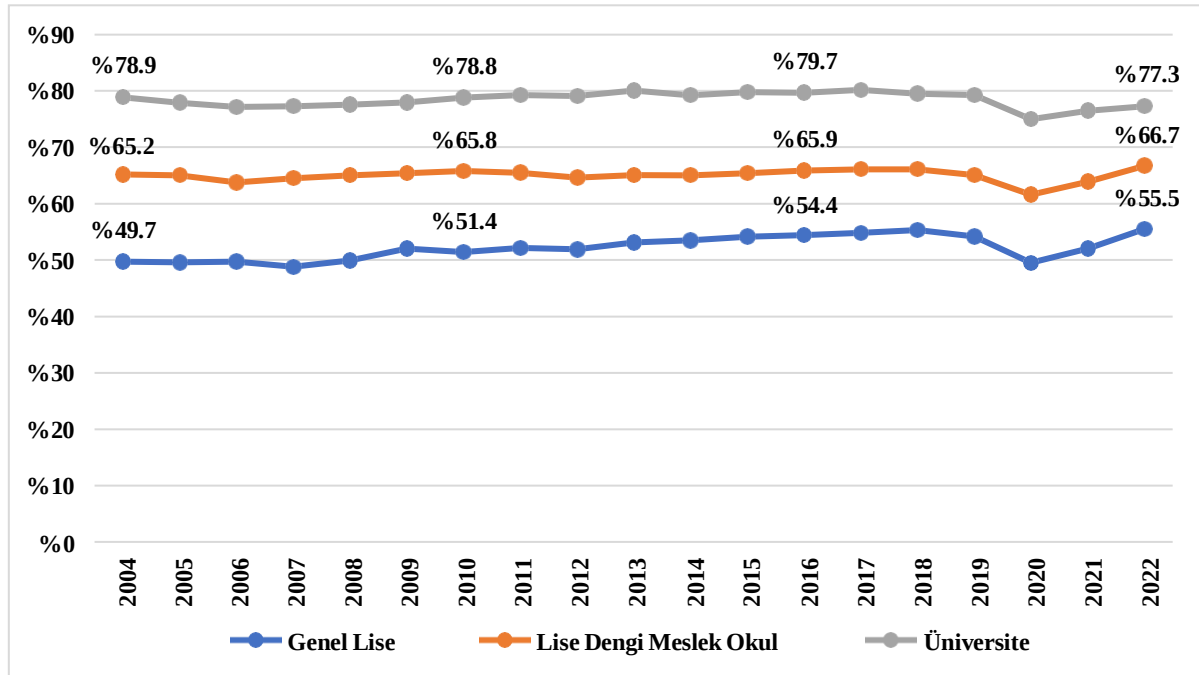
Şekil 2.4. Türkiye’de Yıllara Göre İşgücüne Katılan Lise ve Üniversite Mezunu Bireylerin Sayısı



Kaynak: TÜİK’in Resmi İnternet Sitesi verilerinden oluşturulmuştur.

Şekil 2.5.’de Türkiye’de yıllara göre genel lise, lise dengi meslek okulları ve üniversiteden mezun bireyler için işgücüne katılım oranları verilmiştir.

Şekil 2.5. Türkiye’de Yıllara ve Eğitim Seviyesine Göre İşgücüne Katılım Oranları

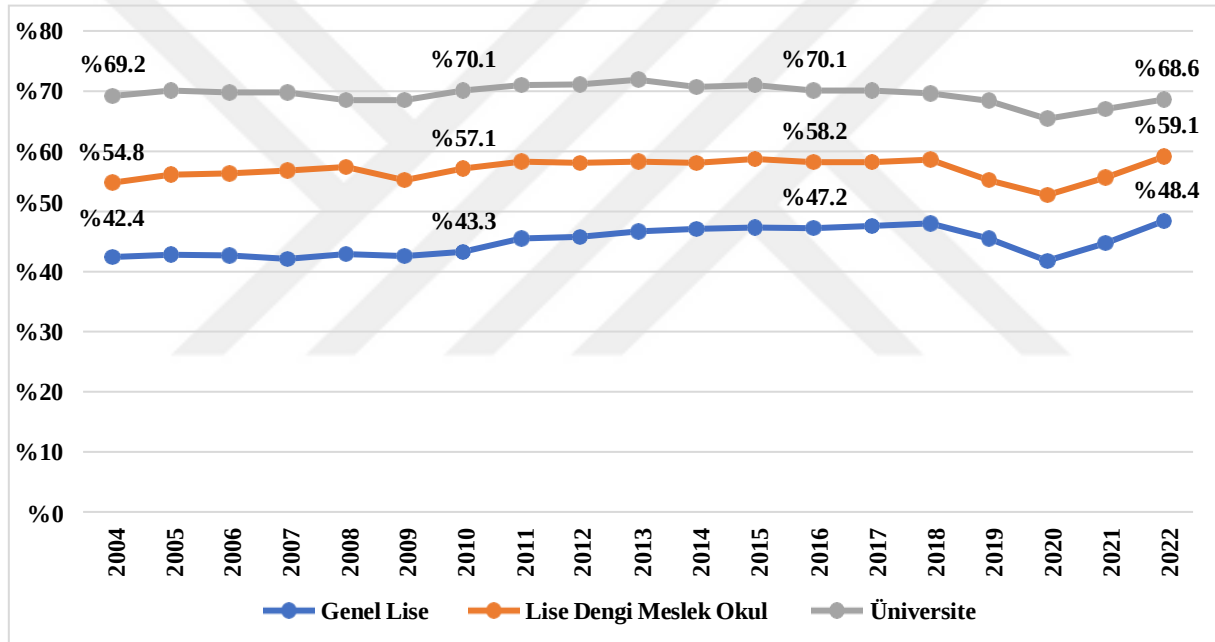


Kaynak: TÜİK’in Resmi İnternet Sitesi verilerinden oluşturulmuştur.

Şekil 2.5.'te ele alınan dönemde üniversite mezunu bireylerin işgücüne katılım oranının diğer iki grup için hesaplanan işgücüne katılım oranından daha yüksek olduğu görülmüştür. Yıllara göre üniversite mezunu bireylerin işgücüne katılım oranı %75 ile %80 aralığında dalgalanırken, lise dengi meslek okulu mezunlarının işgücüne katılım oranı %60 ile %67 aralığında, genel lise mezunu bireylerin işgücüne katılım oranı ise %49 ile %56 aralığında değerler almıştır. 2019-2020 dönemleri içerisinde üç grupta da Covid-19 küresel salgının etkileri hissedilmiş, işgücüne katılım oranlarında ciddi düşüşler yaşanmıştır. Buna ilaveten sonraki iki yıl içerisinde işgücüne katılım oranlarında kısmi toparlanmalar görülmüştür.

Şekil 2.6.'da Türkiye'de yıllara göre genel lise, lise dengi meslek okulları ve üniversiteden mezun bireyler için istihdam oranları verilmiştir.

Şekil 2.6. Türkiye'de Yıllara ve Eğitim Seviyesine Göre İstihdam Oranları



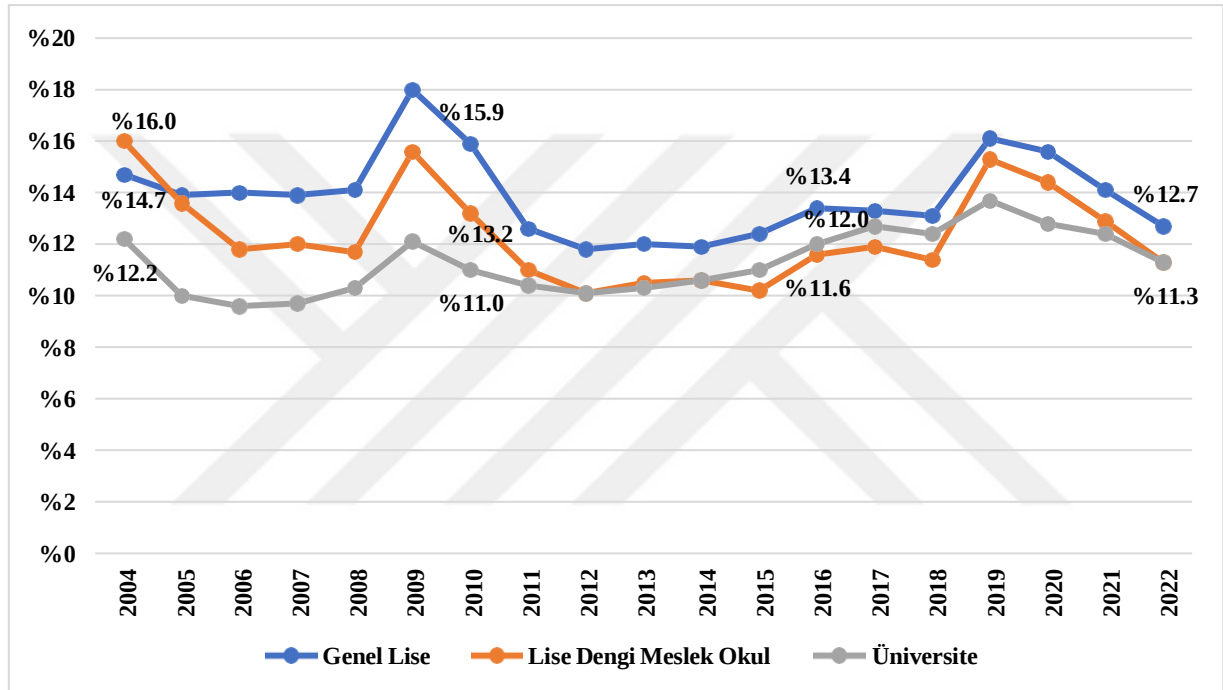
Kaynak: TÜİK'in Resmi İnternet Sitesi verilerinden oluşturulmuştur.

Şekil 2.6'ya göre 2004'te %69,2 ile üniversite mezunu bireyler istihdam oranı en yüksek gruptur. Aynı yıl içerisinde lise dengi meslek okul mezunlarının istihdam oranının %54,8 olduğu, genel lise mezunlarının istihdam oranının ise 42,4 olduğu görülmektedir. Üniversite mezunları için istihdam oranı genel olarak %65 ile %72 aralığında dalgalanarak 2022 yılında %69 seviyesine yakın bir oranda kalmıştır. İstihdam oranı lise dengi meslek okul mezunları için %52 ile %60 aralığında, Genel lise mezunları için ise istihdam oranı %41 ile %49 aralığında dalgalanmaktadır. Üç mezun grubu için de istihdam oranındaki en büyük düşüş, Covid-19 küresel pandemi salgının yaşandığı 2019 ve sonrasında görülmüştür. İstihdam oranı, 2020 yılında üç mezun grubu içinde analiz dönemi içerisindeki en düşük değerlerini alarak üniversite

ve üzeri bir derece mezunları için %65, lise dengi meslek okulu mezunları için %53, genel lise mezunları için ise %42 dolaylarında değerler almıştır. 2018’den 2020’ye kadar devam eden düşüş 2022’ye kadar toparlanarak 2019 öncesi seviyesini yakaladığı görülmektedir. 2022’de istihdam oranı, üniversite mezunları için %69, lise ve dengi meslek okulu mezunları için %59 ve genel lise mezunları için %48 dolaylarında değerler almıştır.

Şekil 2.7.’de Türkiye’de yıllara göre genel lise, lise dengi meslek okulları ve üniversite mezunu bireyler için işsizlik oranları verilmiştir.

Şekil 2.7. Türkiye’de Yıllara ve Eğitim Seviyesine Göre İşsizlik Oranları



Kaynak: TÜİK’in Resmi İnternet Sitesi verilerinden oluşturulmuştur.

Türkiye’de 2004-2022 dönemi için eğitim seviyesine göre işsizlik oranının verildiği şekil 2.7.’ye göre 2004’te en yüksek işsizlik oranının %16 ile lise dengi meslek okulu mezunlarında olduğu görülmektedir. Aynı yıl için genel lise mezunlarında işsizlik oranı %14,7 iken, üniversite mezunlarında bu oran %12 civarındadır. İşsizlik oranındaki dalgalanmaya bakıldığında üç grup için hemen hemen benzer bir profilin çizildiği görülmektedir. Ayrıca 2004 yılı hariç tüm yıllarda işsizlik oranı, genel lise mezunlarında en yüksek seviyede ölçülmüştür. Bunun yanı sıra 2009’da bir önceki yıla göre ciddi artışların olduğu işsizlik oranı, genel lise mezunları için %18, lise dengi meslek okulu mezunları için %15 dolaylarında, üniversite mezunları için ise %12 dolaylarında ölçülmüştür. Akabinde üç mezun grubu içinde 2012’ye kadar ciddi düşüşler yaşanmış daha sonra mevcut seviyede küçük dalgalanmalar yaşanarak 2015’e kadar gelinmiştir. 2015’ten 2019’a kadar işsizlik oranı kademeli olarak artarak genel lise mezunları için yaklaşık

%16, lise dengi meslek okulu mezunları için yaklaşık %15 ve üniversite mezunları için yaklaşık %14 seviyelerine kadar yükselmiştir. Sonraki dönemlerde her üç mezun grubunda da işsizlik oranı kademeli olarak azalış göstermiş, 2022'ye gelindiğinde genel lise mezunları için yaklaşık %13 civarında, lise dengi meslek okul mezunları ve üniversite mezunları için ise yaklaşık olarak %11 civarında değerler almıştır.

Özetle yapılan analizler neticesinde görülmektedir ki Türkiye'de yıllar itibariyle üniversite sayılarında ciddi artışlar yaşanmış, bu da üniversite mezunu bireylerin sayısında artışlar meydana getirmiştir. Bunun yanı sıra yıllara göre lise mezunu sayısında da artışlar yaşanmıştır. Mezun sayısında yaşanan bu artış arz edilen emek miktarının da artmasına yol açmıştır. İşgücüne katılım sayılarında 2014'ten sonra üniversite mezunu bireylerin lise mezunu bireyleri geçtiği görülmektedir. Bir diğer analiz bulgusu olan işgücüne katılım oranlarında ise 2004-2022 dönemi içerisinde üniversite mezunlarının dönem boyunca daha yüksek yüzdelerde kaldığı görülmektedir. Üniversite mezunlarını, lise dengi meslek okul mezunları takip ederken, genel lise mezunları ise işgücüne katılım oranlarında en düşük yüzdede kalmaktadır. İstihdam oranlarında da üniversite mezunları en yüksek yüzdeye sahipken akabinde lise dengi meslek okul mezunları daha sonra ise genel lise mezunları gelmektedir. İşsizlik oranlarında ise daha karmaşık ve inişli çıkışlı bir grafik mevcuttur. Ancak 2014 yılı hariç tüm yıllarda, genel lise mezunlarının işsizlik oranında daha yüksek bir yüzdeye sahip olduğu görülmektedir. Birkaç yıl hariç üniversite mezunlarının işsizlik oranında diğer iki mezun grubundan daha düşük bir seviyede kaldığı tespit edilmiştir.

2.5. Yükseköğretimin Ücretler Üzerindeki Etkisi

Beşeri sermaye ve yükseköğretimin ücretler üzerindeki etkisi üzerine iktisat yazınında birçok çalışma bulunmaktadır. Bu çalışmalardan bazılarına aşağıda yer verilmiştir.

Dayıoğlu ve Kasnakoğlu (1997) çalışmasında Türkiye'nin 1987 yılına ait gelir eşitsizliklerinin nedenleri saptamaya çalışılmıştır. Çalışmada Probit Analiz Yöntemi kullanılmış ve eğitimin Türkiye genelinde kadınların işgücüne katılımını belirleyen önemli bir faktör olduğu tespit edilmiştir. Çalışmanın ilerleyen kısımlarında bölgesel ve ulusal boyutta kadınlar ile erkekler arasında ücret eşitsizliğinin var olduğu, bu eşitsizliğin %64 ile %100 arasında değişen bir oranda olduğu saptanmıştır. Sonuç olarak kadınların eğitim düzeylerinin artmasıyla ücret eşitsizliklerinin düşeceği ve işgücü piyasasında eşitsizliğin azalacağı belirtilmiştir.

Kayadibi (2001) çalışmasında, eğitimde kalitenin önemi üzerinde durularak, kaliteli hizmet, kaliteli ürün ve kaliteli bir mesleğe erişebilmenin yegane yolu olarak eğitim işaret edilmiştir. Çalışmada insan kaynaklarının eğitim yoluyla planlı bir biçimde geliştirilmesi gerektiği savunulmakta, bunun ise ancak eğitim reformlarıyla insan kalitesinin sürekli bir şekilde artırılması ile gerçekleştirilebileceği ifade edilmiştir. Eğitimsiz kaliteden bahsedilemeyeceğini savunan Kayadibi, üretim ve hizmetlerde bir fark meydana getirmenin ancak eğitimde kalitenin sağlanmasıyla ulaşılabileceğini belirtmektedir. Bu çalışmaya göre, hızlı küreselleşme neticesinde oluşan dünya pazarında kaliteli mal ve hizmetler çıkarabilmek ancak iyi eğitilmiş vasıflı bireylerle mümkün olabilmektedir. Vasıfsız işgücü is pazarında dışarıda kalmaya mecburdur. Sonuç olarak eğitim yoluyla bireylere meslekte vasıf, bilgi ve beceri, meslek ahlakı, yenilikçi olma ve üretici ruha sahip olma gibi özellikler kazandırılmalıdır.

Sarı (2002) çalışmasında eğitimin gelir üzerindeki etkileri ve Bolu ili genelinde eğitimin bireysel yıllık getirisi araştırılmıştır. Çalışmanın veri tabanını Bolu ili için yapılan *2000 yılı Hanehalkı Gelir Dağılımı Anket Çalışması* oluşturmaktadır. Çalışmada Mincer usulü yarı logaritmik kazanç modelleri oluşturularak eğitimin yıllık getirisi tahmin edilmeye çalışılmıştır. Sonuç olarak eğitimin, geliri belirleyen önemli bir değişken olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca analizleri neticesinde eğitimin yıllık getirisinin %12.1, iş deneyiminin yıllık getirisinin ise %9.3 olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Erdem (2006) çalışmasında nitelikli insan gücüne duyulan ihtiyacın günden güne artması vurgulanarak, nitelikli insan gücünün yetiştirilmesinde ve bilgi üretiminde yükseköğretimin önemi üzerinde durulmaktadır. Çalışmada küreselleşmenin etkisiyle küresel iş birliğinin arttığı, küresel iş birliğinin artmasının ise eğitim, yükseköğretim ve ekonomi üzerinde değişimlere neden olduğu savunulmaktadır. Buna göre yükseköğretim hizmeti sunan eğitim kurumu niteliğindeki üniversitelerin, teknolojik, sosyal, siyasal ve ekonomik değişimlere açık olması, gerektiğinde kendini yenileyebilmesi artık zorunlu bir durumdur. “Üniversitelerin değişimi yönetmesi ve öncelikle kendisinden beklenen değişimi başlatabilmesi için bugünden geleceği görüp buna göre kararlar alıp, planlama yapması ve uygulaması gerekmektedir.”

Gürler ve Üçdoğruk (2007) çalışmasında, veri olarak TÜİK tarafından yayınlanan 2002 yılına ait Hanehalkı Bütçe Anketi verileri kullanılmıştır. Bu veriler Mincer İnsan Sermayesi Modeli çerçevesinde analiz edilmiştir. Ücret eşitsizliklerinin hesaplanması için Oaxaca ayrıştırma metodu uygulanmıştır. Araştırma neticesinde Türkiye’de kadın ve erkeklerin işgücüne katılımı noktasında ciddi boyutlarda farklılıkların ve ayrımcılığın olduğu saptanmıştır.

Erkeklerin %58,5 değerinde işgücüne katılım oranına karşılık, kadınlar yalnızca %11,9 oranında bir katılım gösterebilmiştir. Çalışmada Kadınların işgücüne katılım oranındaki bu düşük değerin temel belirleyici faktörünün eğitim olduğu belirtilmiştir. Kadınların eğitim seviyesinin artırılmasına yönelik girişimlerin gerçekleştirilmesi ve çalışma alanlarının yaratılması cinsiyet ayrımcılığına direkt etki edecek önemli hususlar olduğu savunulmuştur.

akmak (2008) çalışmasında çalışmanın amacı eğitimin, kalkınma ve ekonomi üzerindeki etkisinin öneminin vurgulanması olarak belirtilmiştir. Analizler neticesinde eğitim seviyesinin yükselmesiyle birlikte verimlilikte artış meydana gelmektedir. Bireylerin bu verimlilik artışıdaki etkilerinin seviyesi almış oldukları eğitimle paralel ilerlemektedir. Çalışmada toplumların ekonomik kalınma düzeyi, siyasal ve iktisadi gelişmişliği ile eğitim düzeyi arasında doğrusal bir ilişkini olduğunu ifade edilmiştir. Çalışmadan çıkarılacak bir diğer sonuç beşeri sermayenin sosyal iyileşmeye ve buna bağlı olarak iktisadi gelişmeye katkı yaptığıdır. Çalışmada Türkiye'nin iktisadi göstergeleri ile gelişmiş ülkelerin iktisadi göstergelerinin karşılaştırıldığında Türkiye'nin geride kaldığını belirterek, Bunun çözümü için Türkiye'nin gerekli önlemleri alarak ülke nüfusunun eğitim seviyesini arttırması gerektiğini vurgulamaktadır.

Gölpek (2011) çalışmasında eğitim harcamalarının finansmanı açısından eğitimin faydalarının bilinmesinin önemine dikkat çekilerek, eğitimin bireylere ve dolayısıyla topluma maddi ve maddi olmayan çeşitli faydalar sağladığı belirtilmiştir. Çalışmada yükseköğretimin finansmanı konusunda karşılaşılan sorunların çözümü noktasında, eğitim hizmetlerinin ne kadar bireysel ve toplumsal kazanç sağladığının tespit edilmesinin önemi üzerinde durulmaktadır. Akabinde yükseköğretimin finansmanı noktasında etkinlik sağlayacak olan finansman politikaları önerilmektedir. Sonuç olarak, toplumsal ve bireysel olarak eğitimin faydalarına değinilerek eğitimin maliyetlerinin finansmanı hususunda yaklaşım modeli önerilmiştir. Bu modeli şu şekilde özetlemek mümkündür. Eğitimin özel getirileri sosyal getirilerine göre daha ağır basmakta, ancak buna karşın eğitim maliyetlerine bütün toplum katılmaktadır. Bu sorunun çözümü noktasında eğitim kime fayda sağlıyorsa maliyetlerine de o bireyin katlanması gerekmektedir. Bir başka ifadeyle, eğitimin etkinliğinin sağlanması için yapılan harcamalar dışında kamusal olarak herhangi bir kaynağın harcanmaması gerekmektedir. Etkinlik sorununun çözümüne ilişkin böyle bir uygulama başarıya ulaşabilir.

Keskin (2011) çalışmasında beşeri sermaye kavramı, beşeri sermaye ile ekonomik kalkınma arasındaki ilişki ile Türkiye'de yaşanan ekonomik kalkınma sorunu ile birlikte incelenmiştir. Çalışmada, 177 Birleşmiş Milletler üyesi ülke verileri kullanılarak, ekonomik

kalkınma ve beşeri sermaye arasındaki ilişki çoklu regresyon modeli kullanılarak test edilmiştir. Çalışmada ekonomik kalkınmada beşeri sermayenin rolüne değinilmekte ve bu doğrultuda çalışma Türkiye ekonomisi üzerine yoğunlaştırmaktadır. Keskin (2011)'de toplumdaki refah artışının gerçekleşebilmesi için ekonomik kalkınmanın gerekliliğine vurgu yapılırken, bu kalkınmanın ekonomik dinamiklerin başında yer alan teknolojik gelişmelerle sağlanabileceğine dikkat çekilmiştir. Araştırmalar yapılırken, teknolojinin üretim sürecinde kullanılmasının, ekonomik kalkınmayı sağlayan faktör verimliliğinin yükselmesine yol açtığı sonucuna varılmıştır. Çalışma Türkiye ekonomisi üzerine yapılırken Türkiye'nin gelişmekte olan bir ülke olduğunun altı çizilerek, ekonomik kalkınmanın beşeri sermaye birikimiyle gerçekleşebileceğine değinilmiştir. Ayrıca beşeri sermayenin artırılması gerektiğine de değinen Keskin (2011)'de bunun öncelikle eğitimle gerçekleşebileceği ifade edilmiştir. Çalışmada son olarak üniversite eğitiminin daha geniş kitlelere ulaştırılması, eğitimin niteliğinin ile kalitesinin artırılması ve iş başı eğitim programlarının yaygınlaştırılması gibi temel unsurların Türkiye ekonomisi için bir an önce uygulanması gerektiği üzerinde durulmuştur.

Akgün (2017) çalışmasında Türkiye'de eğitimin ücretler üzerindeki etkisini Dilim Regresyon Yöntemi ile analiz edilmiştir. Çalışmada bireylerin elde ettikleri ücretleri üzerinde eğitimin belirleyici etkisi beşeri sermaye modeliyle ölçülmektedir. Tezde Mincer tipi modele değinilerek bu model kapsamında ücretlilerin elde ettikleri ücretlerinde eğitim kadar yaş faktörünün de etkisi olduğu belirtilmiştir. Çalışmada Türkiye'de ücretli çalışan bireylerin eğitim düzeylerini temel alarak, saat başına elde ettikleri ücret belirlenmeye çalışılmıştır. Veri olarak TÜİK'ten 2014 yılına ilişkin hanehalkı işgücü veri setini kullanılmıştır. Ayrıca araştırmada Dilim (Kantil) Regresyon Yöntemi ve En Küçük Kareler yöntemi kullanılarak analizler gerçekleştirilmiştir. Analizler neticesinde ücretin belirleyicisi olarak eğitim belirlenmiştir. Toplum içerisinde eğitimin iyileştirilmesinin ücretler üzerinde olumlu etki yaratacağı savunulmaktadır. Ayrıca olumlu yönde edinilen bu etkinin toplumun yaşam standartlarını arttıracığı ve iktisadi kalkınmayı da destekleyeceği belirtilmiştir.

Tokatlıoğlu (2018) çalışmasında TÜİK tarafından yayınlanan 2014 yılı Hanehalkı Bütçe Anket Mikro Veri Seti kullanılarak, Dilim Regresyon Yöntemi ile eğitimin ücretler üzerindeki etkisi ve cinsiyete göre ücret farklılaşması incelenmiştir. Çalışmada sıklıkla ücreti etkileyen faktörlere, ücret ayrımcılığına neden olan unsurlara ve ücret eşitsizliğine değinilmiştir. Bu analizler ise Machado-Mata Ayrıştırması Yöntemi ile gerçekleştirilmiştir. Ayrıca literatür araştırmasında ücreti belirleyen temel unsurun eğitim olduğu sonucuna varılmıştır. Tokatlıoğlu (2018)'de Türkiye'de eğitimin ücret üzerindeki etkisi Dilim Regresyon Yöntemi ile

incelenirken, eğitimin ücretler üzerindeki etkisinin dağılım boyunca azaldığı sonucuna varılmış aynı durumun tecrübe içinde geçerli olduğu ifade edilmiştir. Buna göre tecrübenin getirisi alt dağılımda yüksek iken, üst dağılımda azalmaktadır. Ayrıca gelişmiş ülkelerde bu durumun tersi bir dağılımın geçerli olduğu ifade edilmiştir. Son olarak çalışmada kadın ile erkek arasındaki ücret farkının büyük bir bölümünün cinsiyete dayalı gerçekleştiği çok az bir kısmının bireysel farklar gibi diğer değişkenlere bağlı gerçekleştiği sonucuna varılmıştır.

Ulucan ve Çiftçi (2019) çalışmasında 2000’li yılların ortalarından itibaren Türkiye’de ücret eşitsizliklerinin gelişimi tespit edilmekte ve süreç içerisinde üniversite sayısında meydana gelen artışların ücretler üzerindeki etkisi incelenmektedir. Çalışmada 2007-2017 hanehalkı işgücü anket verileri kullanılarak, En Küçük Kareler ve Dilim (Kantil) Regresyon Yöntemleriyle analizler gerçekleştirilmiştir. Çalışmada dönem içerisinde asgari ücrette meydana gelen artışlar neticesinde alt gelir grubu ile üst gelir grubunun birbirine yaklaştığı, üniversite eğitiminde oluşan niceliksel artışların mezun sayısında artış meydana getirerek, eğitimin ücretler üzerindeki etkisini azaltmaya başladığı ve Türkiye’de üniversite mezunları açısından niceliksel olarak ciddi artışlar meydana gelmişse de nitelik konusunda ciddi sorunların mevcut olduğuna dikkat çekilmiştir. Bunların yanı sıra çalışma esnasında eğitilmiş işgücü talebindeki artışın, işgücü arzının gerisinde kaldığını ve bu durumun üniversite mezunlarının ücretleri üzerinde negatif bir etki doğurduğu tespit edilmiştir.

Guerrero (2019) çalışmasında Kolombiya ve Türkiye’nin eğitim getirileri Kantil Regresyon Analiz Yöntemi ile karşılaştırılmıştır. Çalışmada eğitimin iktisadi büyüme için temel şart olduğu üzerinde durularak, eğitimin seviyesinin artırılmasının ve eğitim kalitesinin iyileştirilmesinin gelecek dönemlerde iş gücü piyasasında belirleyici güç olacağı belirtilmiştir. Guerrero (2019) çalışmasında 2008 ve 2017 yılları arasında Türkiye ve Kolombiya’da eğitimin ücret seviyeleri üzerinde meydana getirdiği değişim analiz edilmektedir. Çalışma geliştirmekte olan iki ülkede nicel olarak artış gösteren yükseköğretimin, ücretler üzerindeki etkisine odaklanmaktadır. Çalışma esnasındaki nicel analizler Mincer Ücret Analizine dayandırılmış, farklı ücret seviyelerindeki eğitim getirileri arasındaki ilişkinin analizi için Kantil Regresyon Yöntemleri kullanılmıştır. Veriler, Türkiye için Türkiye İstatistik Kurumundan (TÜİK), Kolombiya için Ulusal İdari İstatistik Departmanından (DANE) temin edilmiştir. Analiz neticesinde getirilerin benzer davranışlar sergilediğine ulaşılmışsa da büyüklükler ve değişkenlikler, analiz edilen kantiller arasında farklılık göstermektedir. Sonuç olarak, Kolombiya’da eğitimin ücret getirisinin Türkiye’den daha fazla olduğuna ve her iki ülke içinde 2008 yılından 2017 yılına gelindiğinde eğitim getirilerinin azaldığı neticesine varılmıştır.

Emeç ve Diğerleri (2019) çalışmasında ücret farklılığına sebebiyet veren beşeri sermaye üzerinde durulmuştur. Analizler neticesinde beşeri sermayenin iktisadi büyümeye ve ücret farklılıklarına yol açan en belirleyici unsur olduğuna ulaşılmıştır. Bu çalışmaya göre beşeri sermaye teorisinin özünde kişilerin eğitim düzeyi yer almaktadır. Kişilerin eğitim düzeyindeki bir artış işgücü verimliliğini ve iktisadi büyümeyi arttırmakta, bu verimlilik artışından dolayı ise bireylerin aldıkları ücretlerde artış meydana gelmektedir. Analizlerinin amacı Türkiye’de eğitimin işgücü piyasasında oluşan ücretlerin üzerinde yarattığı etkinin ölçülmesi olarak belirtilmiştir. Veri olarak TÜİK’ten 2014 yılına ilişkin hanehalkı işgücü veri setini kullanılmıştır. Ayrıca araştırmada Dilim (Kantil) Regresyon Yöntemi ve En Küçük Kareler yöntemi kullanılarak analizler gerçekleştirilmiştir. Sonuç olarak eğitimin beklenildiği gibi ücretler üzerinde olumlu etki yarattığı tespit edilmiştir. Lisans ve lisansüstü eğitim almış bireylerin nispeten daha düşük eğitim almış bireylere göre daha yüksek saat başı ücret aldıkları görülmüştür. Bu durumun yani lisans ve lisansüstü eğitilmiş bireylerin ücretlerindeki nispi fazlalığın çalışmada açıkça fark edildiğini belirtilmiştir

3. YÜKSEKÖĞRETİM ÜCRET PRİMİNİN ÖLÇÜLMESİ

Bu bölümde öncelikle yükseköğretim ücret priminin (YÖÜP) hesaplanmasında kullanılan veri seti hakkında bilgi verilecek ardından örneklem seçimi ile ilgili açıklamalar yapılacaktır. Daha sonra YÖÜP değerlerinin hesaplanmasına yönelik metodolojik yaklaşımlar tanıtılacak ve bu metodolojik yaklaşımlardan faydalanılarak Türkiye için YÖÜP değerleri hesaplanacak ve zaman içindeki değişimi açıklanmaya çalışılacaktır. Buna ilaveten YÖÜP yaş grupları ve istihdam edilen sektörlerle (kamu-özel) göre de ayrı ayrı hesaplanıp incelenecektir. Ayrıca Türkiye ve diğer ülkelerdeki YÖÜP'ü hesaplayan çalışmalar ele alınarak Türkiye'nin YÖÜP açısından durumu değerlendirilecektir.

3.1 Veri

Bu çalışmada YÖÜP'ün hesaplanması için Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından derlenen 2004-2022 dönemi Hanehalkı İşgücü Araştırmaları'ndan (HİA) elde edilen mikro verilerden yararlanılmıştır. HİA, Türkiye nüfusunu temsil etme gücüne sahip olup Türkiye işgücü piyasasındaki bireylerin istihdam durumu, yaptıkları işlerin özellikleri, elde ettikleri emek geliri ve kaç saat çalıştıkları gibi bilgilerin yanı sıra cinsiyet, yaş ve eğitim durumu gibi bireysel özelliklere ilişkin bilgileri de içerdiğinden YÖÜP'ün hesaplanmasına olanak sağlamaktadır. HİA'daki gözlem sayısı her yıl farklılaşmakta olup 2004-2022 döneminde ortalama gözlem sayısı ise yaklaşık 500 bin civarındadır.

YÖÜP'ün hesaplamasında kullanılan reel saatlik ücretlerin elde edilmesi için HİA'da yer alan aylık ücret geliri ve haftalık çalışma saati bilgilerinden faydalanılmıştır. Saatlik ücretleri hesaplamak için ilk adımda haftalık çalışma saati 4.3 ile çarpılarak aylık çalışma saatine ulaşılmıştır. Sonraki adımda aylık ücret geliri, aylık çalışma saatine bölünerek nominal saatlik ücret geliri elde edilmiştir. Son adımda ise nominal saatlik ücret geliri yıllık tüketici fiyat endeksi (TÜFE) ile deflate edilerek reel saatlik ücretlere ulaşılmıştır. Caner vd. (2022) çalışmasındaki gibi uç değerlerden kaçınmak içinse reel saatlik ücret dağılımının en alt ve en üst %1'lik dilimdeki gözlemler örneklem dışında bırakılmıştır.

Özellikle Türkiye'de YÖÜP konusu üzerine gerçekleştirilen daha önceki çalışmalar incelendiğinde (Eren, 2016; Eren, 2018; Caner vd., 2022), YÖÜP'ün hesaplanmasında kullanılan örneklem seçiminin farklılaştığı görülmektedir. Eren (2016)'da 21-65 yaş aralığındaki bireyler arasından haftalık çalışma saati 10 ve 96 saat arasında olan ve ücretli çalışan bireyler için YÖÜP hesaplanmıştır. Eren (2018)'de kullanılan örneklemin Eren

(2016)'dan tek farkı örnekleme sadece özel sektör çalışanları bırakılarak YÖÜP'ün hesaplanmasıdır. Caner vd. (2022)'de ise 25-49 yaş aralığındaki bireyler arasından tam zamanlı (haftalık en az 30 saat) ve ücretli çalışan erkekler için YÖÜP hesaplanmıştır. Çalışmada kadınlar ile 25 altındaki ve 50 ve üzeri yaştaki bireyler örneklem dışında bırakılmıştır. Kadınların örneklem dışında bırakılması sebebinin Türkiye'de kadınların kendilerini daha çok istihdama katılamayan gruba dahil etmesi sonucu (self-selection) örnekleme ortaya çıkabilecek seçim yanlılığının önlenmesi olduğu ifade edilmiştir. 25 yaş altındaki ve 50 ve üzeri yaştaki bireylerin örneklem dışında bırakılması nedeninin ise sırası ile eğitimlerini tamamlamamış olan ve erken emekli olan bireylerin varlığının örnekleme yaratabileceği seçim yanlılığının önlenmesi olduğu ifade edilmiştir.

Bu çalışmada da yukarıda ifade edilen nedenlerden ötürü örneklem, 25-49 yaş aralığındaki bireyler arasından tam zamanlı (haftalık en az 35 ve en fazla 96 saat) ve ücretli çalışan lise mezunu ve üniversite veya üzeri bir dereceden mezun olan erkeklerden oluşmaktadır. Burada ortaokul ve daha düşük bir dereceden mezunların ücret durumları ile ilgilenilmediği için bu grup örneklem dışında bırakılmıştır. Buna ilaveten çalışmada sadece ücretli, maaşlı ve yevmiyeli çalışanlar ile ilgilenildiği için bu grup dışında kalan kendi hesabına çalışanlar, işverenler ve ücretsiz aile işçileri de örneklem dışında tutulmuştur.

3.2. Yükseköğretim Ücret Priminin Hesaplanması

YÖÜP'ü konu alan daha önceki çalışmalar (James, 2012; Eren, 2016; Caner vd., 2022; Bengali vd., 2023; Pardue, 2023) incelendiğinde, YÖÜP çoğunlukla üniversite veya üzeri bir dereceden mezun bireylerin ortalama/medyan saatlik ücretleri ile lise mezunu bireylerin ortalama/medyan saatlik ücretlerinin oranlanması sonucu hesaplandığı görülmüştür. Bu doğrultuda, YÖÜP'ü hesaplamak için aşağıda yer alan denklem kullanılmıştır.

$$YÖÜP = \frac{\text{Üniversite veya üzeri bir dereceden mezun bireylerin ortalama/medyan ücreti}}{\text{Lise mezunu bireylerin ortalama/medyan ücreti}} \quad (3.1.)$$

3.1. nolu denklem yardımıyla elde edilen YÖÜP değerleri, üniversite veya üzeri bir dereceden mezun bireylerin ortalama/medyan saatlik ücretlerinin lise mezunu bireylerin ortalama/medyan saatlik ücretlerinden kaç kat fazla olduğunu göstermektedir. Örneğin YÖÜP'ün 2 olarak hesaplandığı bir durumda, YÖÜP değeri üniversite veya üzeri bir dereceden mezun bireylerin ortalama/medyan saatlik ücretlerinin lise mezunu bireylerin ortalama/medyan saatlik ücretlerinin 2 katı olduğu şeklinde yorumlanır.

Aynı zamanda YÖÜP'ün yüzdesel büyüklüğü de aşağıdaki denklem yardımıyla hesaplanabilmektedir.

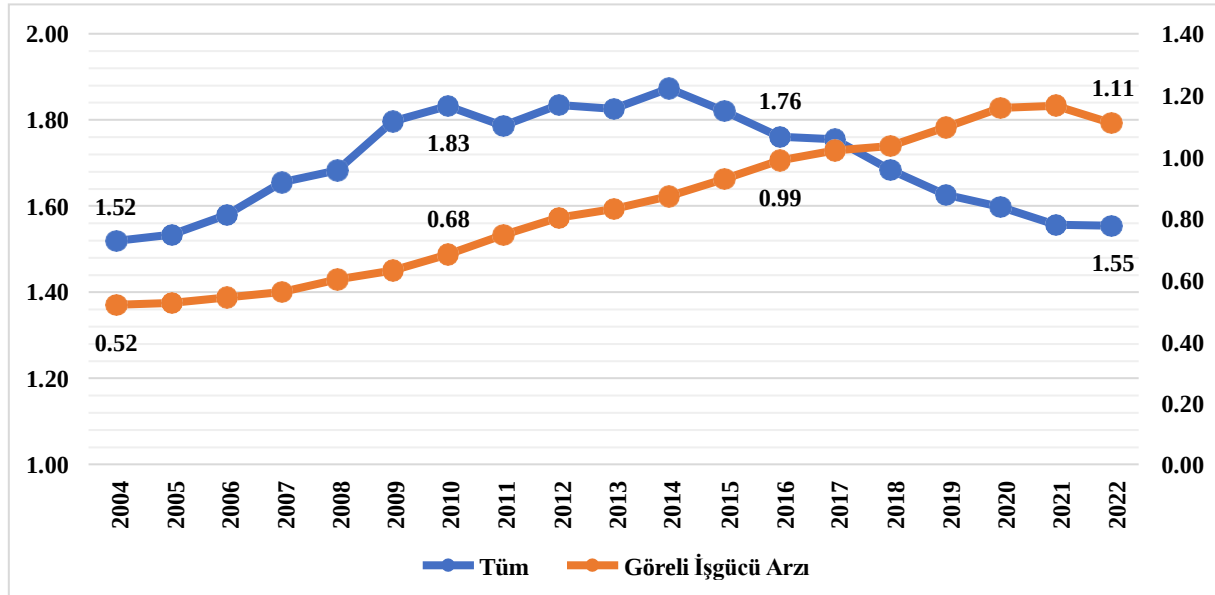
$$YÖÜP (\%) = \left(\frac{\text{Üniversite veya üzeri bir dereceden mezun bireylerin ortalama/medyan ücreti}}{\text{Lise mezunu bireylerin ortalama/medyan ücreti}} - 1 \right) \times 100 \quad (3.2.)$$

3.2. nolu denklemde görüleceği üzere YÖÜP'ün yüzdesel büyüklüğünü hesaplamak için 3.1. nolu denklem aracılığıyla elde edilen YÖÜP değerinden 1 çıkartılıp ulaşılan sonuç 100 ile çarpılmaktadır. Bir önceki örnekte olduğu gibi YÖÜP'ün 2 olarak hesaplandığı durumda YÖÜP'ün yüzdesel büyüklüğü $[(2-1) \times 100] \%100$ bulunur. YÖÜP'ün bu yüzdesel büyüklüğü, üniversite veya üzeri bir dereceden mezun bireylerin ortalama/medyan saatlik ücretlerinin lise mezunu bireylerin ortalama/medyan saatlik ücretlerinden $\%100$ oranında daha fazla olduğu şeklinde yorumlanır.

3.3. Türkiye’de Yükseköğretim Ücret Primi ve Yükseköğretim Ücret Priminin Gelişimi

Türkiye’de 2004-2022 dönemi için üniversite veya üzeri bir dereceden mezun bireylerin ortalama reel saatlik ücretleri lise mezunu bireylerin ortalama reel saatlik ücretlerine oranlanarak YÖÜP değerleri hesaplanmış ve Şekil 3.1.’de sunulmuştur¹.

Şekil 3.1.: Yıllara Göre Tüm Çalışanlar İçin YÖÜP Değerleri ve Görelİ İşgücü Arzı



Kaynak: Yazarın 2004-2022 dönemi HİA’dan hesaplamalarıdır.

¹ Şekil 3.1. ve çalışmada yer alan bundan önceki ve sonraki diğer şekillerde dahil olmak üzere, tüm şekillerin oluşturulmasında kullanılan değerler tablolastırılarak her bir şekil için ayrı ayrı çalışmanın “EK” kısmında sunulmuştur.

Şekil 3.1.'de sol eksen YÖÜP değerlerini verirken sağ eksen işgücü içinde üniversite veya üzeri bir dereceye sahip olanların sayısının lise mezunları sayısına oranı olarak hesaplanan görelî işgücü arzı değerlerini vermektedir. Burada görüleceğî üzere ele alınan döneminin başlangıç yılı olan 2004'te YÖÜP 1,52 değerini almıştır. Bu da üniversite veya üzeri bir dereceden mezun bireylerin ortalama reel saatlik ücretlerinin lise mezunu bireylerin ortalama reel saatlik ücretlerinden %52 oranında yüksek olduğu anlamına gelmektedir. YÖÜP, 2004'ten 2010'a kadar sürekli artarak 1,83 değerine ulaşmıştır. Bu dönemde YÖÜP'de görülen %52'den %83'e olan yükseliş daha çok üniversite veya üzeri bir dereceden mezun bireylerin ortalama reel saatlik ücretlerindeki yükselişten kaynaklanmaktadır. 2011'de YÖÜP'de yaşanan %4'lük düşük ile %79 değerini alan YÖÜP, 2014'te %87'ye kadar yükselerek en yüksek değerine ulaşmıştır. 2014'ten sonra ise azalış trendine girerek 2022'de %55'e kadar gerilemiştir. Bu gerileme daha çok lise mezunu bireylerin ortalama reel saatlik ücretlerinde yaşanan artışlar ve üniversite veya üzeri bir dereceden mezun bireylerin ortalama reel saatlik ücretlerindeki azalışlara bağlıdır.

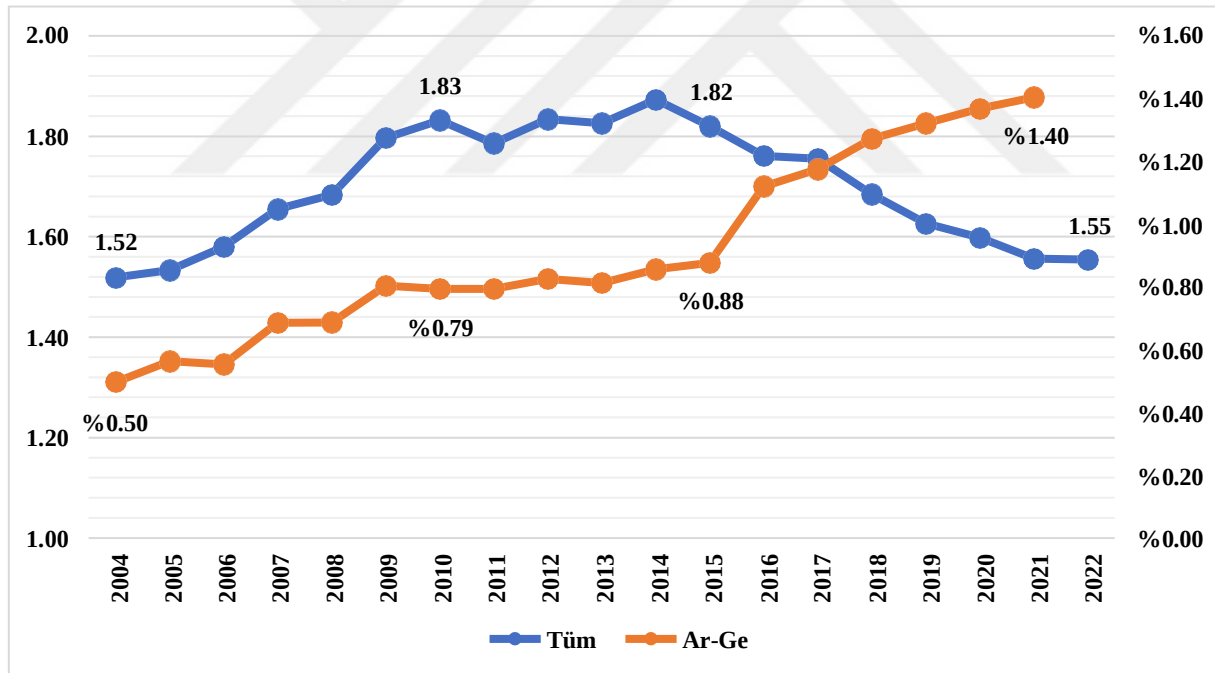
Görelî işgücü arzının aldığı değerler incelendiğinde ise ele alınan dönemde görelî işgücü arzının önemli ölçüde yükseldiğî görülmüştür. 2004'te 0,52 değerini alan görelî işgücü arzı, 2021'e gelindiğinde 1,17 ile en yüksek değerine ulaşmış ve 2022'de 0,06 puanlık bir düşüşle 1,11'e gerilemiştir. Diğer bir ifade ile 2004'te işgücü içinde üniversite veya üzeri bir dereceden mezun olanların sayısı lise mezunları sayısından %48 oranında daha az iken, 2022'de %11 oranında daha fazladır. Burada görelî işgücü arzındaki artışın nedeni, üniversite veya üzeri bir dereceden mezun olanların sayısında yaşanan önemli düzeydeki artış ile açıklanabilmektedir.

Teorik yaklaşımlara göre YÖÜP ve görelî işgücü arzı arasında negatif yönlü bir ilişki beklenmektedir. Teorik yaklaşımlar daha çok teknolojik gelişmelerin ileri düzeyde olduğu gelişmiş ülkelerin deneyimlerine göre oluşturulmuştur. Teknolojik gelişmelerin gelişmiş ülkelere göre daha sınırlı düzeyde olduğu Türkiye için YÖÜP ve görelî işgücü arzı arasındaki ilişki incelendiğinde ise bu teorik yaklaşımların tersine 2014'e kadar YÖÜP ve görelî işgücü arzı arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu görülürken 2014'ten sonra teorik yaklaşımlar ile aynı doğrultuda negatif yönlü bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. 2014'ten önceki dönemlerde görelî işgücü arzı 1'den düşük değerler almaktadır. Diğer bir ifade ile işgücü piyasasında lise mezunlarının sayısı üniversite mezunlarının sayısından daha yüksektir. Bu durum işgücü piyasasında görece kıt olan üniversite veya üzeri bir dereceden mezun olanlara yönelik işgücü talebinin yüksek düzeylerde olmasına katkıda bulunarak ücretlerin yükselmesine yol açacaktır.

Buna bağılı olarak 2014'ten öncesi dönemde YÖÜP artış eğilimindedir. Ancak 2014'ten sonra göreceli işgücü arzı 1'e yaklaşarak ve 1'in üzerine çıkarak görece kıt olan üniversite veya üzeri bir dereceden mezun olanlar artık lise mezunlarına göre kıt bir faktör olmaktan çıkmıştır. Dolayısıyla göreceli arzın artması üniversite veya üzeri bir dereceden mezun olanların ücretinin düşmesine sebep olacaktır. Sonuç olarak 2014'ten sonra göreceli işgücü arzındaki artış ile birlikte YÖÜP azalış eğilimine geçmiştir.

Teorik yaklaşımlarda YÖÜP'ü açıklamada kullanılan diğör önemli bir faktör teknolojik gelişmelerdir. Teorik yaklaşımlara göre yüksek vasıf yanlısı teknolojik gelişmeler, yüksek vasıflı işgücüne olan talepte artışa yol açarak yüksek vasıflı bireylerin ücret düzeylerinin artmasını sağlayacaktır. Buna bağılı olarak da teknolojik gelişmelerin YÖÜP'ü artırması beklenmektedir. Bu doğrultuda YÖÜP ve teknolojik gelişmeler arasındaki ilişkiyi ele almak için Şekil 3.2.'de teknolojik gelişmelerin bir göstergesi olarak kullanılan GSYH içinde Ar-Ge harcamalarının payı ile YÖÜP değerleri verilmiştir.

Şekil 3.2.: Yıllara Göre Tüm Çalışanlar İçin YÖÜP Değerleri ve Ar-Ge Harcamaları



Kaynak: Yazarın 2004-2022 dönemi HİA'dan hesaplamalarıdır.

Şekil 3.2.'de sol eksen YÖÜP değerlerini, sağ eksen Ar-Ge harcamalarının GSYH içindeki payını vermektedir. Ar-Ge harcamalarının GSYH içindeki payı 2004'te %0,50 iken 2015'e gelindiğinde %0,88'e yükselmiştir. 2015'ten sonra ise sürekli artış göstererek 2021'de %1,40 değerini almıştır. Buna göre 2015'ten sonra Türkiye'de teknolojik gelişmelerin hız kazandığı söylenebilir. Ancak teorik yaklaşımların aksine 2015'ten sonra teknolojik

gelişmelerle birlikte YÖÜP'ün azaldığı görülmüştür. Bu da son yıllarda Türkiye'de YÖÜP'de görülen azalışların teknolojik gelişmelerden bağımsız olduğu anlamına gelmektedir.

Eren (2018)'de ifade edildiği gibi kamu sektöründe istihdam edilenler için ücretler doğrudan hükümet tarafından belirlenmekte ve bu sektörde YÖÜP hükümetin politika tercihlerini yansıtmaktadır. İşgücü piyasasında rekabetin daha yüksek olduğu özel sektörde ise ücretler genellikle işgücü arzı ve talebi tarafından belirlenmektedir. Bu nedenlerden ötürü de YÖÜP, kamu ve özel sektörde farklılık sergileyebilmektedir. Bu doğrultuda öncelikle kamu ve özel sektörde çalışanların payı Tablo 3.1.'de sunulmuştur.

Tablo 3.1. Yıllara Göre Kamu ve Özel Sektörde Çalışanların Payı (25-49 Yaş)

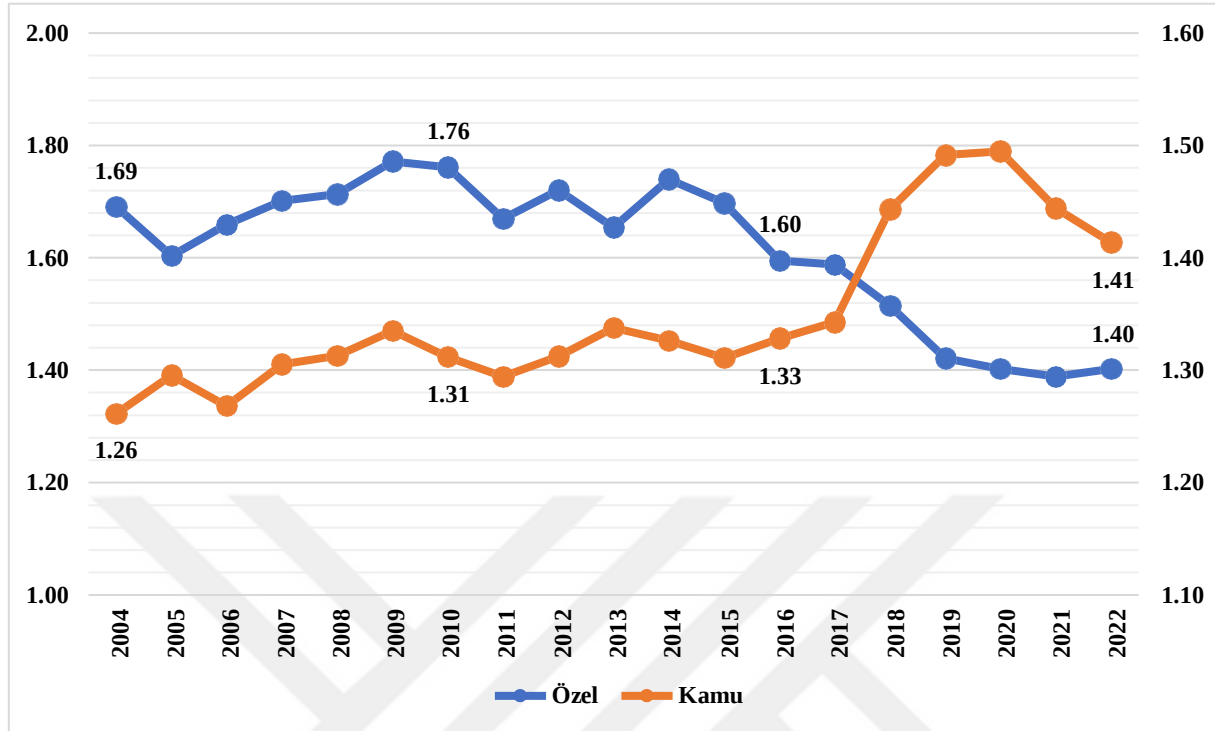
Yıl	Kamu	Özel
2004	%30,09	%69,91
2007	%23,82	%76,18
2010	%21,55	%78,45
2013	%20,33	%79,67
2016	%18,88	%81,12
2019	%23,82	%76,18
2022	%21,63	%78,37

Kaynak: Yazarın 2004-2022 dönemi HİA'dan hesaplamalarıdır.

Tablo 3.1.'de görüleceği üzere özel sektörde çalışanların payı 2004'ten 2016'ya gelindiğinde %69,91'den %81,12'ye kadar yükselmiştir. 2016'dan 2019'a gelindiğinde ise özel sektörde çalışanların payı %76,18 gerilemiş olup 2022'de tekrar %78,37'ye yükselmiştir. Buna göre Türkiye işgücü piyasasında istihdam edilenlerin büyük bir kısmı özel sektörde çalışmakta olup ele alınan dönemde toplam istihdam içinde özel sektörün ağırlığı genel olarak artmıştır.

Özel sektörde ve kamu sektöründe çalışanlar için hesaplanan YÖÜP değerleri Şekil 3.3.'de sunulmuştur.

Şekil 3.3. Yıllara Göre Özel Sektörde ve Kamu Sektöründe İstihdam Edilenler İçin YÖÜP Değerleri



Kaynak: Yazarın 2004-2022 dönemi HİA'dan hesaplamalarıdır.

Şekil 3.3.'de görüleceği üzere 2004-2015 döneminde hem özel sektörde hem de kamu sektöründe YÖÜP'de genel olarak çok düşük düzeylerde değişimler yaşanmıştır. Bu dönemde özel sektörde YÖÜP, 1,69'dan sadece 0,01 puanlık bir artışla 1,70 değerine yükselmiştir. Bununla birlikte aynı dönemde özel sektörde çalışanların için YÖÜP ortalama olarak %70 değerini almıştır. Aynı dönemde kamu sektöründe ise YÖÜP durağan bir seyir izleyerek 1,26'dan 0,07 puanlık bir artışla 1,33'e yükselmiştir. Kamu sektöründe çalışanlar içinse ele alınan dönemde YÖÜP ortalama olarak %31 olarak gerçekleşmiştir. 2004-2015 döneminde özel sektörde ve kamu sektöründe çalışanlar için YÖÜP değerlerini karşılaştırdığımızda, kamu sektöründe çalışanlara kıyasla özel sektörde çalışanlar için YÖÜP yaklaşık %40 puan daha yüksektir. Bu da ilgili dönemde kamu sektöründe çalışan üniversite veya üzeri bir dereceden mezunlara göre özel sektörde çalışan aynı eğitim düzeyine sahip olan bireylerin ücret priminin daha yüksek olduğunu göstermektedir. Ancak unutulmamalıdır ki kamu sektörüne kıyasla özel sektörde YÖÜP daha yüksek değerler almasına rağmen, hem üniversite veya üzeri bir dereceden mezun olanlar hem de lise mezunları için kamu sektöründe reel saatlik ücretler özel sektöre göre daha yüksektir. Bunun temel sebebi ise DİSK-AR tarafından hazırlanan 2022 yılı Asgari Ücret Gerçeği Araştırması'nda ifade edildiği gibi özel sektörde çalışanların önemli bir çoğunluğunun (%70) asgari ücret civarında yani düşük düzeylerde ücret almış olmasıdır.

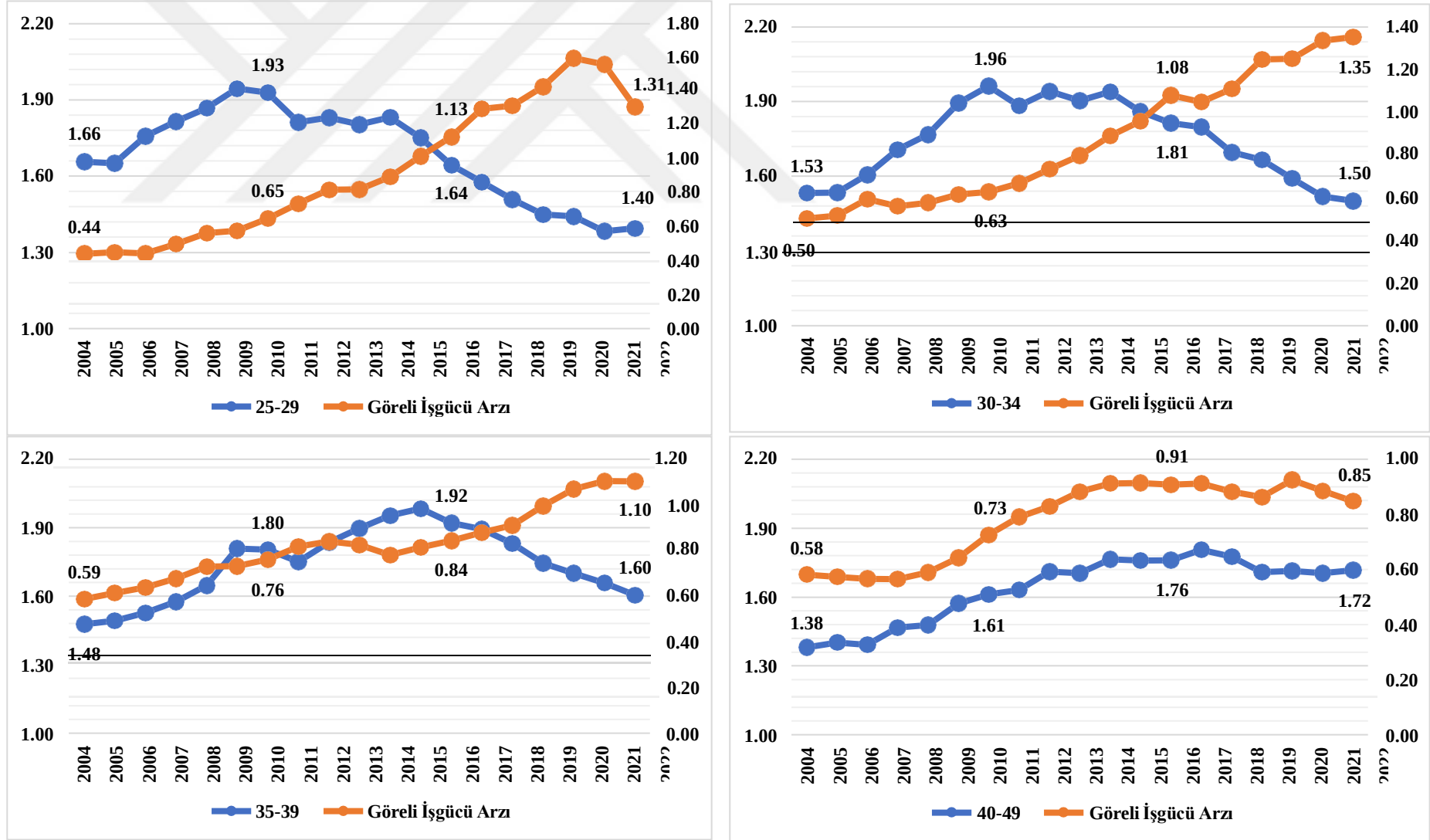
2015-2022 döneminde ise özel sektör çalışanları için YÖÜP azalış trendine girmiş ve 1,40 değerine gerilemiştir. Kamu sektöründe çalışanlar içinse YÖÜP artış trendine girerek 2020’de 1,49 ile en yüksek değerine ulaşmış ardından 2022’de 1,41’e düşmüştür. 2015’ten sonra özel sektörde çalışan üniversite veya üzeri bir dereceden mezunların ücret primi %40 düzeyine kadar gerilerken kamu sektöründe çalışan üniversite veya üzeri bir dereceden mezunların ücret primi %41’e yükselmiştir. Diğer bir ifade ile 2022’de özel sektör çalışanları için YÖÜP değerleri kamu sektöründe çalışanların YÖÜP değerleri ile aynı düzeye gelmiştir.

Tansel (2005) ve San ve Polat (2012)’de Türkiye işgücü piyasasında özel sektörde çalışanlara kıyasla kamu sektöründe çalışanların daha yüksek ücretler elde ettiği görülmüştür. Kamu sektöründe çalışanlara göre zaten düşük düzeylerde ücret alan özel sektör çalışanlarının bir de YÖÜP değerlerinin azalması, özel sektörde çalışan üniversite veya üzeri bir dereceden mezunların işgücü piyasasındaki durumlarının ücretler açısından giderek kötüleştiğini göstermektedir. Daha öncede ifade edildiği gibi görelî işgücü arzındaki artışlar, 2015’ten sonra özel sektörde yaşanan YÖÜP azalışlarını açıklayabilmektedir.

Caner vd. (2022)’de Türkiye’de YÖÜP’ün yaş gruplarına heterojenlik sergilediği görülmüştür. Bu doğrultuda 25-29, 30-34, 35-39 ve 40-49 yaş grupları için YÖÜP ve görelî işgücü arzı hesaplanmıştır.

Şekil 3.4.’te yaş gruplarına göre YÖÜP değerlerine ve görelî işgücü arzı istatistiklerine yer verilmiştir.

Şekil 3.4. Yıllara ve Yaş Gruplarına Göre YÖÜP Değerleri ve Görelİ İşgücü Arzı



Kaynak: Yazarın 2004-2022 dönemi HİA'dan hesaplamalarıdır.

Şekil 3.4.'te görüleceği üzere yaş gruplarına göre hem YÖÜP hem de görelİ işgücü arzının seyri zaman içinde değışkenlik göstermiştir. Burada dikkat çeken en önemli nokta YÖÜP'ün daha genç yaş gruplarında daha erken düşüş trendine girmiş olduğu ve YÖÜP'deki düşüşlerin genç yaş gruplarında daha belirgin bir şekilde gözlemlenmiş olmasıdır. 25-29 ve 30-34 yaş aralığında sırasıyla 2009 ve 2010'da YÖÜP 1,95 ve 1,96 değerlerini alarak en yüksek değerine ulaşmış ve ilgili yıllardan sonra düşüş trendine girerek 1,40 ve 1,50'ye gerilemiştir. 35-39 yaş aralığında YÖÜP, 1,98 ile yüksek değerine 2015'te ulaşmış ve bu tarihten sonra düşüş eğilimine girerek 1,60 değerini almıştır. 40-49 yaş aralığında ise YÖÜP, 1,81 ile 2017'de en yüksek değerini almış ancak bu tarihten sonra YÖÜP'de görülen düşüş çok sınırlı düzeyde kalarak 1,72'ye kadar gerilemiştir.

Yaş gruplarına göre görelİ işgücü arzının seyri izlendiğinde, beklendiği gibi en genç yaş gruplarında görelİ işgücü arzının daha hızlı bir şekilde arttığı ve daha yüksek seviyelere ulaşmış olduğu görülmüştür. 40-49 yaş aralığı haricinde YÖÜP'deki son yıllarda gözlenen azalışlar görelİ işgücü arzındaki artışlar ile açıklanabilmektedir. Buna ilaveten Goldsmith ve Veum (2002)'de tecrübe seviyesinin ücretler üzerinde önemli derecede olumlu etkiler yarattığı ifade edilmiştir. Bu açıdan bakıldığında YÖÜP'deki düşüşlerin genç yaş gruplarındaki çalışanlarda daha belirgin bir şekilde gözlenmesinin bu yaş gruplarındaki bireylerin tecrübe seviyelerinin görece daha düşük olması ile açıklanabilir.

3.4. Yükseköğretim Ücret Priminin Ülkelere Göre Gelişimi

Bu bölümde daha önce Türkiye için gerçekleştirilen çalışmaların yanı sıra diğer ülkeler özelinde gerçekleştirilen çalışmalardan ulaşılan YÖÜP değerleri ve YÖÜP değerlerinin seyri incelenmiştir².

James (2012)'de ABD için üniversite ücret primi (ÜÜP) hesaplanmış olup 1977-2010 yılları arasındaki yaklaşık 34 yıllık bir dönemde ÜÜP'nin arttığı neticesine varılmıştır. Daha spesifik olarak çalışmada ÜÜP 1977'de 1,40 değerini alırken 1993 yılına gelindiğinde yaklaşık 1,80'e kadar yükselmiştir. 1993-1998 yılları arasında ÜÜP'de önemli sayılabilecek bir azalış yaşanarak 1,60'a kadar gerilemiştir. Tekrar artış eğilimine giren ÜÜP 2010 yılında tekrar 1,80'nin üzerine çıkmıştır.

² Çoğu çalışmada YÖÜP aynı zamanda üniversite ücret primi olarak da adlandırılmakta ancak aynı şeyleri ifade etmektedir.

Crivellaro (2014)'te 12 Avrupa ülkesi için ÜÜP'nin 1994-2009 dönemi içerisindeki 15 yıllık eğilimi incelenmiştir. Çalışmada göreceli emek arzı, göreceli emek talebi ve işgücü piyasasında bulunan kurumların farklılıkları ücretlerde meydana gelen değişimleri açıklamak için kullanılmıştır³. Ele alınan dönemde çoğu Avrupa ülkesinde yükseköğretime olan talebin iki katından fazla yükseldiği ifade edilerek hem kadınlar hem de erkekler için eğitim başarısının yıllar içinde arttığı vurgulanmıştır. Ayrıca ÜÜP'nin Birleşik Krallık hariç diğer Avrupa ülkeleri için benzer şekilde bir eğilime sahip olduğu ve bu eğilimin istikrarlı ve hafif azalan bir biçimde olduğu belirtilmiştir. Ancak Birleşik Krallık için ÜÜP 2000'lerden itibaren devamlı bir şekilde artmıştır. Bu artış erkeklere kıyasla kadınlar için daha belirgin bir şekilde gerçekleşmiştir. Bunun yanı sıra kadınların erkeklere göre daha yüksek ÜÜP elde ettikleri sonucuna varılmıştır. Sonuç olarak ÜÜP'de oluşan farklılıkların, işgücü piyasalarının yapısındaki, analize dâhil edilen Avrupa ülkeleri için ekonomik şartlardaki ve kurumlar arasındaki farklılıklardan kaynaklandığı ifade edilmiştir.

Eren (2016)'da Türkiye için 2004-2014 dönemine ilişkin ÜÜP, kamu ve özel sektör ücret dinamiklerinin farklılıklarına değinilerek iki sektör için ayrı ayrı hesaplanmıştır. Analizler TÜİK tarafından derlenen HİA verileri kullanılarak gerçekleştirilmiş olup ÜÜP, üniversite mezunu çalışanlar ile lise ve altı bir dereceden mezun çalışanların ortalama reel saatlik ücretleri dikkate alınarak ölçülmüştür. ÜÜP kamu sektörü için 2004'te yaklaşık 1,50 değerini almış ve 2007'ye kadar sürekli artarak 1,60 seviyesine kadar çıkmıştır. 2008'e gelindiğinde ÜÜP'de hemen hemen herhangi bir değişim yaşanmamıştır. Ardından tekrar yükselme eğilimi içerisine girerek 2011'de 1,70 dolaylarında ölçülmüştür. Sonraki iki yıl boyunca herhangi bir değişim olmazken analiz döneminin son yılını oluşturan 2014'te azalarak 1,60 seviyesine gerilemiştir. Bunun yanı sıra özel sektör için ölçülen ÜÜP 2004'te yaklaşık 2,70 değerini almıştır. Bir sonraki yıl olan 2005'te sınırlı bir düşüş yaşanmış ancak 2006'da tekrar toparlanarak 2,70 değerinin biraz üzerine çıkmıştır. 2007'de 2,60 seviyesine geriledikten daha sonraki iki yıl boyunca ciddi bir yükseliş göstererek 2009'da 3,00 seviyesini aşmıştır. Daha sonraki iki yıl boyunca ciddi bir azalış yaşanarak 2011'de 2,50 seviyesine kadar gerilemiştir. Ardından ufak dalgalanmalar yaşanmış 2014'te 2,50 seviyesinin biraz altında bir değer almıştır. Özel sektörde ÜÜP'nin 2009'dan sonraki sert düşüşü küresel finans krizi ile ilişkilendirilmiştir. Ayrıca 2014

³ Araştırmaya dâhil edilen 12 Avrupa ülkesi: Avusturya, Belçika, Almanya, Danimarka, İspanya, Finlandiya, Fransa, Yunanistan, İrlanda, İtalya, Portekiz ve Birleşik Krallık olarak sıralanmaktadır.

yılı hariç, kamu kesiminde, özel sektörden farklı olarak ÜÜP'nin zaman içerisinde kademeli ve istikrarlı bir biçimde arttığı ifade edilmiştir.

Eren (2018)'de Türkiye için 2004 ile 2015 yılları arasındaki ÜÜP'nin eğilimi üzerine regresyon bazlı analizler gerçekleştirilmiştir. Çalışmada ÜÜP'nin zaman içindeki değişimi görece emek arz fazlası ile açıklanmaya çalışılmıştır. Regresyon sonuçlarından elde edilen bulgulara göre ÜÜP 2004'te 1,54 olarak ölçülmüştür. ÜÜP, 2004-2008 döneminde inişli çıkışlı bir grafik çizerek hemen hemen bu dönemde başlangıç yılındaki değerlere yakın değerler almıştır. Ancak 2008'den sonra birkaç yıl dışında devamlı olarak azalarak 2015'te 1,43 düzeyine kadar gerilemiştir. ÜÜP'deki bu azalışın temel sebebi olarak emek arz ve talebine ilişkin gelişmeler gösterilmiştir. Buna göre işsiz bireyler arasında üniversite mezunlarının lise mezunlarına oranı olarak ölçülen görece emek arz fazlasının yıllar itibarıyla özellikle de 2010'dan sonra ciddi bir biçimde arttığı ifade edilmiş olup bu görece arz fazlasındaki artışa paralel olarak üniversite ücret priminde azalışlar meydana geldiği ileri sürülmüştür.

Nietzel (2020)'de ÜÜP'de bölgelere göre oluşan farklılıklar üzerinde durulmuştur. Analiz sonuçları ÜÜP'de bireylerin yaşadıkları eyaletlere ve kentsel-kırsal alanlara göre önemli ölçüde farklılıklar yaşandığını göstermiştir. Bu çalışmada John Winters'ın ABD ekonomisi için, 2015-2017 yıllarına ait Amerikan Toplum Araştırması verilerinden yararlanarak yapmış olduğu analizlere atıfta bulunulmuştur. Buna göre üniversite mezunlarının ABD'nin her yerinde lise mezunu bireylere göre daha yüksek ücret kazandığı ortaya çıkmıştır. Ancak oluşan bu ücret fazlası, bölgelerin yapısına göre farklılık göstermiştir. Eyaletlere göre en yüksek ÜÜP, New York'ta %103,3 olarak ölçülmüştür. İlk onda bulunan diğer dokuz eyalet için üniversite ücret primi %87 ile %101 aralığında farklı değerler almakta olup en düşükten en yükseğe olacak şekilde eyaletler Georgia, Kaliforniya, Columbia Bölgesi, New Jersey, Connecticut, Virginia, Kuzey Carolina, Illinois ve Teksas olarak sıralanmıştır. En düşük ÜÜP ise Wyoming eyaleti için %21,3 olarak ölçülmüştür. Wyoming'inden sonra Kuzey Dakota, Alaska, Güney Dakota, Montana, Batı Virginia, Iowa, Mississippi, Vermont ve Hawaii eyaletleri gelmekte olup ÜÜP %24,3 ile %52,3 arasında değişiklik göstermiştir. ABD için ÜÜP'nin ortalama %84,7 olarak ölçüldüğü hesaba katılırsa bu on eyaletin ortalamanın oldukça altında kaldığı söylenebilir. Bu eyaletlerin ekseriyetle kırsal alan olduğu ve nüfuslarının seyrek olduğu görülmüştür. Bu doğrultuda ÜÜP'nin kırsal alanlara göre kentsel alanlarda daha yüksek seviyelerde olduğu belirtilmiştir.

Chen ve Chen (2021) çalışmasında 1985-2015 dönemi için Tayvan'da yükseköğrenimdeki genişlemenin, eğitim ücret primi üzerindeki etkisi analiz edilmiştir.

Araştırmada veri olarak 1985-2015 İnsan Gücü Kullanımı Araştırması'ndan elde edilen ham verileri kullanılmıştır. Ayrıca çalışmada işverenler, serbest meslek mensupları ve evde çalışanlar analiz dışı tutulmuş, yalnızca kamu ve özel sektör çalışanları dahil edilmiştir. Tayvan'daki üniversitelerin sayısı 1995 ile 2005 yılları arasında üç katına çıkarak 50'den 150'nin üzerine çıkmıştır. Bu durumun doğal neticesi olarak üniversite mezunu bireylerin sayısında da çarpıcı artışlar yaşanmıştır. Sonuç olarak 1990'ların ortasında, Tayvan'da yaşanan yükseköğretim genişlemesi işgücü verimliliğinde ve üniversite mezunlarının göreceli ücretlerinde değişikliklere yol açmıştır. Üniversite mezunu bireylerin işgücü piyasasında yarattıkları arz fazlası üniversite ücret priminin düşmesine neden olmuştur. Ayrıca çalışmada üniversite ücret priminin yükseköğretimdeki genişlemeden sonraki ilk on yılda %12 oranında, genişlemeden sonraki ikinci on yılda ise %21 oranında değer kaybettiği analizlerine yer verilmiştir. Son olarak yükseköğretimdeki genişlemenin kısa vadede beşeri sermayenin kalitesini arttırmayabileceği ancak üniversite diplomalarının değerini büyük olasılıkla düşüreceği ifade edilmiştir.

Wu ve Guo (2022) çalışmasında öğrenim genişlemesi ve üniversite ücret primi, Hong Kong için 1976-2016 gibi geniş bir dönemde analiz edilmiştir. Çalışmada veri olarak 1976-2016 dönemi içerisindeki dokuz nüfus sayımı/nüfus sayımı dalgasından elde edilen veriler kullanılmıştır. Yöntem olarak ücret primindeki genel eğilimi tanımlamak için, öncelikle yaşa ve döneme göre yükseköğretim-lise ücret farklılıklarını tahmini amacıyla en küçük kareler yöntemi kullanılmıştır. Bununla birlikte yaş ve dönem etkilerini kontrol ederken APC analizi kullanılmıştır. Sonuç olarak üniversite ücret priminin genç yaş grupları arasında zaman içinde genel olarak azaldığı tespit edilmiştir. Daha net bir ifade ile üniversite ücret priminin 27-31 yaş grubu arasında düşüş gösterdiği, buna karşılık diğer yaş grupları arasında genel olarak arttığı ifade edilmiştir. Hong Kong için son kırk yılda 27-31 yaş grubunda lisans veya daha yüksek bir dereceden mezun bireylerin lise mezunu bireyler ile arasındaki ücret farkının 1976'dan 2016'ya gelindiğinde 0,691'ten 0,540'a gerilediği, ancak daha ileri yaştaki gruplar için artış gösterdiği belirtilmiştir. Örnek olarak 42-46 yaş grubu arasında üniversite ücret priminin 1976'dan 2016'ya gelindiğinde 0,491'den 0,787'ye yükseldiğine yer verilmiştir. Makalede kullanılan Regresyon bazlı analizlerde de benzer sonuçlar elde edilmiş, genç yaş grupları için üniversite ücret primi genel olarak azalış gösterirken, daha ileri yaş grupları için hesaplanan üniversite ücret priminde yıllar itibarıyla artışların yaşandığı tespit edilmiştir.

Caner vd. (2022)'de Türkiye'de ülke genelinde sayıları artan üniversitelerin ve var olan üniversitelerin kontenjanlarında meydana gelen yükselmenin, ÜÜP üzerinde yarattığı etki incelenmiştir. Çalışmada yükseköğretimdeki bu genişlemenin ÜÜP üzerinde ortalama %9

oranında bir azalmaya sebep olduğu ifade edilmiştir. ÜÜP’de yaşanan bu azalışa üç neden gösterilmiştir. Bunlardan birincisi artan üniversite sayısına paralel olarak üniversite mezunlarının arzındaki ani ve büyük artış, ikincisi yeni açılan üniversitelerin daha düşük katma değer yaratması, üçüncüsü ise üniversitelerin öğrenci kabulünde daha az seçici davranmasından dolayı üniversite mezunlarının daha az yetenek sahibi ve üretken olmasıdır. Çalışmada 2005-2017 yıllarına ait TÜİK tarafından yayınlanan HİA verileri kullanılarak hesaplamalar gerçekleştirilmiştir. Bu hesaplamalar yaş kategorilerine göre ayrıma gidilerek gerçekleştirilmiştir. Buna göre ÜÜP, 25-29 yaş aralığındaki bireyler için 2005’te 1,75 dolaylarında ölçülmüş daha sonra 2010’a kadar artış sergileyerek 2,00 seviyesine kadar yükselmiştir. Sonraki yıllarda düşüş yaşayan ÜÜP, 2017’de 1,50 seviyelerine kadar gerilemiştir. 30-34 yaş için hesaplanan ÜÜP ise 2005’te 1,50 değerine yakın bir değer almıştır. Daha sonra 2011’de kadar artış göstererek 2,00 seviyesinin biraz üzerine çıkmıştır. Sonraki yıllar düşüş eğilimi içerisine girerek 2017’de yaklaşık 1,75 değerini almıştır. 35-39 yaş aralığı için yapılan hesaplamalara göre ÜÜP 2005’te 1,50 olarak ölçülmüş ve daha sonra 2013’e kadar artış göstererek 2,00 seviyesine yükselmiştir. Sonraki iki yıl boyunca sabit kalan ÜÜP, 2015’te yaklaşık 2,00 değerini almıştır. Daha sonraki iki yıl boyunca düşen ÜÜP, 2017’de 2,00 seviyesinin biraz altına inmiştir. 40-49 yaş kategorisi için yapılan hesaplamalara göre ise ÜÜP, 2005’te 1,50 seviyesinin altında bir değer almış ve 2006’da herhangi bir değişim göstermemiştir. Ancak sonraki yıllarda kademeli bir artış göstererek 2017’ye gelindiğinde 1,75 seviyesinin biraz üzerine çıkmıştır.

Bengali vd. (2023)’te ABD nüfusunu oluşturan Beyaz, Siyahi, Hispanik (İspanyol kültüründen olan) ve Asyalılardan oluşan dört temel etnik grup için ÜÜP’nin zaman içindeki seyri incelenmiştir. Analizler, ABD işgücüne ilişkin resmi verilerin sunulduğu Current Population Survey (CPS)’den elde edilen mikro veriler ile gerçekleştirilmiştir. Çalışmada 2000 yılında yaklaşık %68 olarak ölçülen ÜÜP, 2010’lu yılların ortalarında %79 ile zirve noktasına ulaşmıştır. Ardından inişli çıkışlı bir grafik çizerek 2022 senesinde %75 seviyesine gerilemiştir. 2010’lu yılların ortalarından itibaren ise inişli çıkışlı bir seyir izleyen ÜÜP 2023 yılına gelindiğinde azalarak yaklaşık %74’e gerilemiştir. Etnik kökenler göz önüne alınarak yapılan hesaplamalarda ise en yüksek ÜÜP’nin Asyalı çalışanlar için ölçüldüğü görülmüştür. Diğer üç etnik grup için ele alınan dönemde yaklaşık ortalama %70 ile %80 arasında ölçülen ÜÜP, Asyalı çalışanlar için 2000’li yılların başında %85 iken 2022 yılında yaklaşık %110 olarak hesaplanmıştır. Ayrıca ÜÜP, Asyalı işçiler dışında kalan üç etnik grup arasında da en yüksek seviyede Siyahi işçiler için ölçülmüştür. Buna ek olarak son zamanlarda ÜÜP’nin Asyalı

Çalışanlar dışında birbirine yaklaştığı tespit edilmiştir. Üniversite ücret primindeki bu farklılıkların kaynağı olarak etnik gruplar arasındaki farklı üniversite seçimlerinin varlığı gösterilmiştir. Bununla birlikte ÜÜP’de 2020-2021 Covid-19 pandemisi sürecinde yaşanan düşüşün özellikle Asyalılar ve Siyahi alışanlar için daha belirgin olduğu görölmüştür. Aynı dönemde Beyaz alışanlar için ÜÜP ise çok az bir düşüş sergilemiştir. ÜÜP’de yaşanan bu düşüşün sebebi olarak azalan ÜÜP’nin değil artan lise ücret priminin olduğu belirtilmiştir.

Pardue (2023)’te ABD için ÜÜP’nin Covid-19 salgını dönemindeki değişimi analiz edilmiştir. 1980-2021 dönemi CPS’den elde edilen mikro veriler kullanılarak gerçekleştirilen analizlere göre ÜÜP’nin 1980 yılında %30 dolaylarında olduğu görölmüştür. 2010 yılına kadar bazı yıllar düşüş yaşansa da genel olarak ÜÜP’nin arttığı tespit edilmiş ve ÜÜP %60’ın biraz üzerinde değerler almıştır. ÜÜP, 2010 yılından 2020 yılına kadar ufak dalgalanmalar yaşanmış olsa da nispeten yatay ve istikrarlı bir seyir izleyerek değerini korumuştur. ÜÜP, pandeminin etkisiyle beraber 2021 yılında ufak bir düşüş yaşasa da yine %60 seviyelerinde kalmayı başarmıştır. Çalışmada ayrıca pandemi dönemi içerisinde lise mezunlarının üniversiteye kayıt oranlarında tarihi düşüşlerin olduğu tespit edilmiş ve buna rağmen ÜÜP’nin belirli bir seviyede kaldığı ifade edilmiştir. ÜÜP’nin pandemi süresince belirli bir seviyede kalmasının sebebi olarak, küreselleşme ve teknolojik ilerlemeler ile birlikte yüksek vasıflı çalışanlara dönük işgücüne olan talepteki artış olduğu ileri sürölmüştür.

Özetle YÖÜP’ün ölkelere, bölgelere, ele alınan döneme bunun yanı sıra yaş, ırk ve etnik köken gibi bireysel özellikler ile özel ve kamu olmak üzere çalışılan sektöre göre değişkenlik gösterdiği görölmüştür. Özellikle ABD’de yıllar içinde yaşanan YÖÜP artışlarının teknolojik gelişmelerle birlikte vasıflı işgücünü oluşturan üniversite veya üzeri bir dereceden mezun çalışanlara olan talebin artmasına bağlanmıştır. Türkiye’de ise YÖÜP’de yaşanan azalışlar görel işgücü arzındaki artışlar ile açıklanmaya çalışılmıştır.

4. EKONOMETRİK ANALİZ VE BULGULAR

Bu bölümde YÖÜP'ün analizinde kullanılan ekonometrik model tanıtılacak ve bu modelin tahminden elde edilen bulgular yorumlanacaktır.

4.1. Model

Bu çalışmada YÖÜP'ü regresyon analizi yardımıyla elde etmek için yarı logaritmik bir ücret denklemi En Küçük Kareler (EKK) yöntemi ile tahmin edilmiştir. Tahmin edilen ücret denklemi aşağıdaki gibi tanımlanmıştır.

$$\ln(wage_i) = \alpha + \beta D_i + X'_i \delta + u_i \quad (4.1.)$$

4.1. nolu denklemde $wage_i$ i . bireyin reel saatlik ücretini ifade etmekte olup bu değişkenin doğal logaritması bağımlı değişken olarak kullanılmıştır. Burada α sabit terimi temsil ederken bireylerin eğitim durumunu göstermek için tanımlanan D_i birey lise mezunu ise 0, üniversite veya üzeri bir dereceden mezun ise 1 değerini alan kukla değişkendir. β , D_i değişkeninin katsayısıdır. X'_i kontrol değişkenlerini içeren bir vektör olup δ bu vektörde yer alan kontrol değişkenlerinin katsayılarını temsil etmektedir. u_i ise hata terimini vermektedir.

Bu çalışmada tüm çalışanlar için gerçekleştirilen ekonometrik analizde yaş, yaşın karesi, medeni durum, sektör, kayıt dışılık, ekonomik aktivite ve bölge değişkenleri kontrol değişkeni olarak kullanılmıştır. Özel sektörde çalışanlar için gerçekleştirilen ekonometrik analizlerde sektör değişkeni dışındaki diğer değişkenler kontrol değişkeni olarak kullanılırken, kamu sektöründe çalışanlar için sektör ve kayıt dışılık dışındaki diğer değişkenler kontrol değişkeni olarak analize dahil edilmiştir. Bu değişkenlerin tanımlarına çalışmanın ek kısmında yer verilmiştir.

Yarı logaritmik bir denklemde kukla değişkenin görelî ve yüzde etkisinin nasıl hesaplanması gerektiğini gösteren Özer (2004)'ü takiben yarı logaritmik bir ücret denkleminde kukla değişken olarak tanımlanan eğitim durumu değişkeni (D_i) için görelî ve yüzde etkiler aşağıdaki denklemler yardımıyla hesaplanabilmektedir.

Bireylerin eğitim durumunu gösteren kukla değişkenin (D_i) aldığı değerlere bağılı olarak 4.1. nolu denklem aşağıdaki şekillerde ifade edilir.

$$D_i = 0 \text{ ise,} \quad \ln(w_1) = \alpha + X'_i \delta + u_i \quad (4.2.)$$

Birey lise mezunu ise 4.1. nolu ücret denklemi 4.2. nolu ücret denklemine dönüşürken,

$$D_i = 1 \text{ ise, } \ln(w_2) = \alpha + \beta + X'_i \delta + u_2 \quad (4.3.)$$

Birey üniversite veya üzeri bir dereceden mezun ise 4.1. nolu ücret denklemi 4.3. nolu ücret denklemine dönüşür.

Buna göre 4.3. nolu ücret denkleminde 4.2. nolu ücret denkleminin çıkarılmasıyla 4.4. nolu denklemde yer alan β katsayısı elde edilir.

$$\beta = \ln(w_2) - \ln(w_1) = \ln(w_2/w_1) \quad (4.4.)$$

4.4. nolu denklemin her iki tarafının ters logaritması alındığında ise 4.5. nolu denkleme ulaşılır.

$$\exp(\beta) = (w_2/w_1) = \text{YÖÜP} \quad (4.5.)$$

4.5. nolu denklem dikkatli bir şekilde incelendiğinde, üniversite veya üzeri bir dereceden mezun olanların ortalama reel saatlik ücretleri ile lise mezunu bireylerin ortalama reel saatlik ücretlerinin oranlanması sonucu elde edilen YÖÜP değerini vermektedir. Özetle, YÖÜP'ü regresyon analizi yardımıyla elde etmek için öncelikle 4.1. nolu ücret denklemi EKK yöntemi ile tahmin edilir. Ardından tahmin edilen eğitim durumu değişkeni katsayının ters logaritması alınarak YÖÜP değerine ulaşılır.

YÖÜP'ün göreceli ve yüzdesel olarak alacağı değerler, eğitim durumu değişkeninin (D_i) göreceli ve yüzde etkileri hesaplanarak elde edilmektedir.

Eğitim durumu değişkeninin (D_i) göreceli etkisi aşağıdaki işlemler sonucunda bulunur.

$$\begin{aligned} g &= (w_2 - w_1)/w_1 \\ &= (w_2/w_1) - 1 \\ &= \exp(\beta) - 1 \text{ ya da } = \text{YÖÜP} - 1 \end{aligned} \quad (w_2/w_1) = \exp(\beta) = \text{YÖÜP olduğundan,} \quad (4.6.)$$

4.6. nolu denklemde g eğitim durumu değişkeninin göreceli etkisini (D_i) vermektedir. Buna göre g , eğitim durumu değişkeni katsayının ters logaritmik değerinden diğer bir ifade ile YÖÜP değerinden 1 çıkarılarak elde edilir.

Eğitim durumu değişkeninin (D_i) yüzde etkisi ise aşağıdaki şekilde hesaplanır.

$$100 \times g = 100 \times [\exp(\beta) - 1] \quad (4.7.)$$

4.7. nolu denklemde görüleceği gibi eğitim durumunu değişkeninin (D_i) yüzde etkisi 4.6. nolu denklemde hesaplanan g değerinin 100 ile çarpılması sonucu elde edilir. Başka bir

ifade ile YÖÜP değerinden 1 çıkarılarak elde edilen değerin 100 ile çarpılması sonucu YÖÜP'ün yüzdesel büyüklüğüne ulaşılır.

Bu çalışmada kullanılan örneklem daha öncede ifade edildiği üzere 25-49 yaş aralığındaki bireyler arasından tam zamanlı (haftalık en az 35 ve en fazla 96 saat) ve ücretli çalışan lise mezunu ve üniversite veya üzeri bir dereceden mezun olan erkeklerden oluşmaktadır. Ekonometrik analizler tüm çalışanlar, özel sektörde ve kamu sektöründe çalışanlar için her yıl ayrı ayrı olmak üzere EKK tahmin yöntemi aracılığıyla gerçekleştirilmiştir.

4.2. Bulgular

Tablo 4.1.'de yıllara göre tüm çalışanlar, özel sektörde ve kamu sektöründe çalışanlar için EKK tahmin yöntemi ile tahmin edilen eğitim durumu değişkeni katsayılarına yer verilmiştir. Ayrıca bazı yıllar (2004, 2010, 2016 ve 2022) için tüm tahmin sonuçları çalışmanın “EK” kısmında sunulmuştur.

Tablo 4.1. Yıllara Göre EKK Yöntemi ile Tahmin Edilen Eğitim Değişkeni Katsayıları

Yıl	Tüm		Özel		Kamu	
	Katsayı	Standart Hata	Katsayı	Standart Hata	Katsayı	Standart Hata
2004	0,340***	(0,008)	0,453***	(0,016)	0,247***	(0,008)
2005	0,342***	(0,008)	0,425***	(0,014)	0,266***	(0,008)
2006	0,355***	(0,008)	0,450***	(0,014)	0,259***	(0,008)
2007	0,388***	(0,008)	0,476***	(0,013)	0,272***	(0,009)
2008	0,403***	(0,008)	0,485***	(0,012)	0,276***	(0,008)
2009	0,421***	(0,008)	0,494***	(0,011)	0,293***	(0,008)
2010	0,415***	(0,007)	0,484***	(0,010)	0,263***	(0,008)
2011	0,393***	(0,007)	0,450***	(0,010)	0,254***	(0,008)
2012	0,407***	(0,007)	0,464***	(0,009)	0,256***	(0,008)
2013	0,397***	(0,007)	0,435***	(0,009)	0,280***	(0,009)
2014	0,425***	(0,007)	0,475***	(0,009)	0,261***	(0,009)
2015	0,400***	(0,007)	0,446***	(0,009)	0,236***	(0,008)
2016	0,367***	(0,006)	0,397***	(0,008)	0,241***	(0,009)
2017	0,374***	(0,007)	0,403***	(0,008)	0,260***	(0,009)
2018	0,364***	(0,006)	0,363***	(0,008)	0,362***	(0,009)
2019	0,344***	(0,006)	0,321***	(0,008)	0,400***	(0,009)
2020	0,337***	(0,006)	0,311***	(0,007)	0,400***	(0,008)
2021	0,305***	(0,005)	0,290***	(0,007)	0,354***	(0,007)
2022	0,302***	(0,005)	0,294***	(0,007)	0,333***	(0,008)

Kaynak: Yazarın üç grup için EKK tahmininden elde ettiği eğitim değişkenine ait katsayılarıdır.

Not: ***, %1 seviyesinde istatistiki bakımdan anlamlılık seviyesini, parantez içindeki değerler ise robust standart hataları ifade etmektedir.

Tablo 4.1.'de görüleceği üzere üç grup için de yıllara göre tahmin edilen eğitim değişkeni katsayılarının tamamının %1 düzeyinde istatistiki açıdan anlamlı olduğu ortaya çıkmıştır. Üç grup için de bu katsayılardan faydalanılarak hesaplanan YÖÜP değerleri ve yüzdesel büyüklükleri ise Tablo 4.2.'de sunulmuştur.

Tablo 4.2. Yıllara Göre YÖÜP Değerleri ve Yüzdesel Büyüklükleri

Yıl	Tüm		Özel		Kamu	
	YÖÜP	YÖÜP (%)	YÖÜP	YÖÜP (%)	YÖÜP	YÖÜP (%)
2004	1,40	%40	1,57	%57	1,28	%28
2005	1,41	%41	1,53	%53	1,30	%30
2006	1,43	%43	1,57	%57	1,30	%30
2007	1,47	%47	1,61	%61	1,31	%31
2008	1,50	%50	1,62	%62	1,32	%32
2009	1,52	%52	1,64	%64	1,34	%34
2010	1,51	%51	1,62	%62	1,30	%30
2011	1,48	%48	1,57	%57	1,29	%29
2012	1,50	%50	1,59	%59	1,29	%29
2013	1,49	%49	1,54	%54	1,32	%32
2014	1,53	%53	1,61	%61	1,30	%30
2015	1,49	%49	1,56	%56	1,27	%27
2016	1,44	%44	1,49	%49	1,27	%27
2017	1,45	%45	1,50	%50	1,30	%30
2018	1,44	%44	1,44	%44	1,44	%44
2019	1,41	%41	1,38	%38	1,49	%49
2020	1,40	%40	1,36	%36	1,49	%49
2021	1,36	%36	1,34	%34	1,42	%42
2022	1,35	%35	1,34	%34	1,40	%40

Kaynak: Yazarın EKK tahmininden elde ettiği eğitim değişkenini kullanarak 4.5. ve 4.7. nolu denklemler aracılığıyla elde ettiği değerlerdir.

Tablo 4.2.'deki YÖÜP değerlerine bireylerin ücret düzeylerini etkileyen diğer faktörler kontrol edildikten sonra ulaşıldığı göz önünde bulundurulduğunda, bir önceki bölümde hesaplanan ham YÖÜP değerlerine kıyasla ekonometrik analiz sonucunda elde edilen YÖÜP değerlerinin daha farklı değerler alması beklenen bir durumdur. Ulaşılan bulgular ekonometrik analiz sonucunda elde edilen YÖÜP değerlerinin ham YÖÜP değerlerinden daha düşük olduğunu gösterirken her iki YÖÜP değerinin zaman içinde benzer bir profil çizdiği ortaya çıkmıştır.

Daha ayrıntılı bir şekilde incelemek olursa, tüm çalışanlar için YÖÜP'de ve yüzdesel büyüklüğünde 2004-2009 döneminde önemli sayılabilecek düzeyde artışlar yaşandığı

görülmüştür. 2004'te 1,40 değerini alan YÖÜP, 2009'da 1,52'ye kadar yükselmiştir. Bu da lise mezunu çalışanlara göre üniversite veya üzeri bir dereceden mezun çalışanların reel saatlik ücret düzeylerinin 2004 ve 2009'da sırası ile %40 ve %52 oranında daha fazla olduğunu göstermiştir. 2009-2014 döneminde ise YÖÜP değerleri dalgalı bir seyir izlemiş olup 1,51'den 1,53'e yükselmiştir. 2014'ten sonra YÖÜP değerleri azalış trendine girmiş ve önemli düzeyde düşüşler yaşanmıştır. 2022'de YÖÜP 1,35 değerini alarak ele alınan dönemdeki en düşük seviyesine ulaşmıştır.

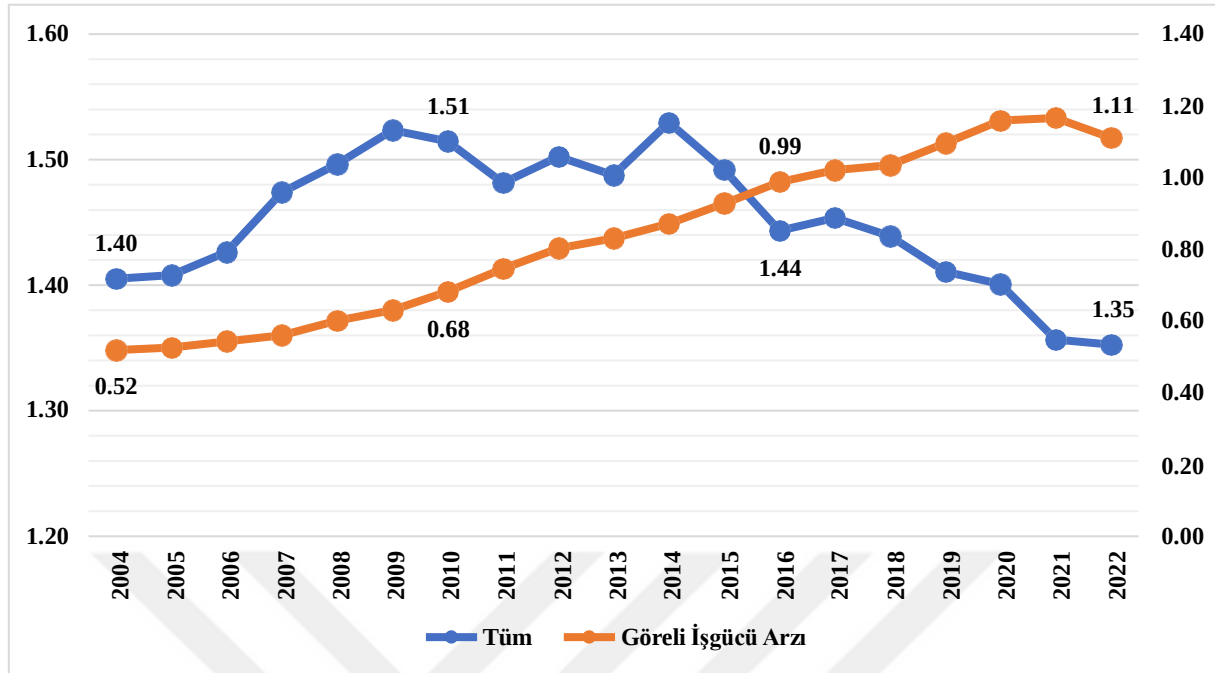
YÖÜP'de son yıllarda yaşanan bu düşüşlerin özel sektörde mi yoksa kamu sektöründe mi daha belirgin bir şekilde hissedildiğini ortaya koymak amacıyla özel sektör ve kamu sektörü için ayrı ayrı gerçekleştirilen ekonometrik analizlerden elde edilen bulgular, YÖÜP değerlerinin son yıllarda özel sektörde önemli ölçüde azaldığını gösterirken kamu sektöründe ise ele alınan dönemin son iki yılı haricinde önemli düzeyde arttığını göstermiştir.

Daha spesifik olarak incelendiğinde, ilgili dönemde YÖÜP'ün özel sektörde ve kamu sektöründe önemli ölçüde farklılık sergilediği ortaya çıkmıştır. Özel sektörde çalışanlar için YÖÜP 2004'te 1,57 değerini alırken 2009'da 1,62 ile en yüksek değerine ulaşmıştır. 2009'tan sonra ise YÖÜP'de genel olarak azalışlar yaşanmış olup 2022'ye gelindiğinde YÖÜP 1,34 değerine kadar gerilemiştir. 2009-2022 döneminde YÖÜP'de yaklaşık %30 puanlık bir düşüş yaşanmıştır. Kamu sektöründe çalışanlar içinse 2004-2016 döneminde YÖÜP'de çok küçük değişimler gerçekleşmiştir. 2004'te 1,28 olan YÖÜP değeri 2016'da 1,27 değerini almıştır. 2016-2022 döneminde YÖÜP önce önemli ölçüde artmış ardından tekrar azalışa geçmiştir. 2020'de 1,49'a kadar yükselen YÖÜP değeri 2022'de 1,40'a gerilemiştir.

Bu bulgular kamu sektöründe çalışanlar için YÖÜP'ün yaklaşık 15 yıllık bir dönemde görece durağan bir seyir izlediğini, ele alınan dönemin son yıllarında ise genel olarak yükseldiğini göstermiştir. Buna ilaveten kamu sektörüne kıyasla özel sektörde son 5 yıllık dönem hariç YÖÜP'ün her zaman daha yüksek değerler aldığı saptanmıştır. Bu açıdan ele alındığında kamu sektöründe çalışanlara göre özel sektörde çalışanların zaten daha düşük düzeyde ücretler aldığı, bunun üzerine birde son 5 yılda YÖÜP'de yaşanan düşüşler de eklendiğinde özel sektörde çalışan üniversite veya üzeri bir derecen mezunların Türkiye işgücü piyasasında ücretler açısından durumlarının giderek kötüleştiği ortaya çıkmıştır.

Tablo 4.2.'de tüm çalışanlar için verilen YÖÜP değerlerinin zaman içindeki seyrinin daha iyi anlaşılabilmesi için Şekil 4.1.'de tüm çalışanlar için YÖÜP değerleri ile göreceli işgücü arzı birlikte sunulmuştur.

Şekil 4.1. Yıllara Göre Tüm Çalışanlar İçin YÖÜP Değerleri ve Görelİ İşgücü Arzı

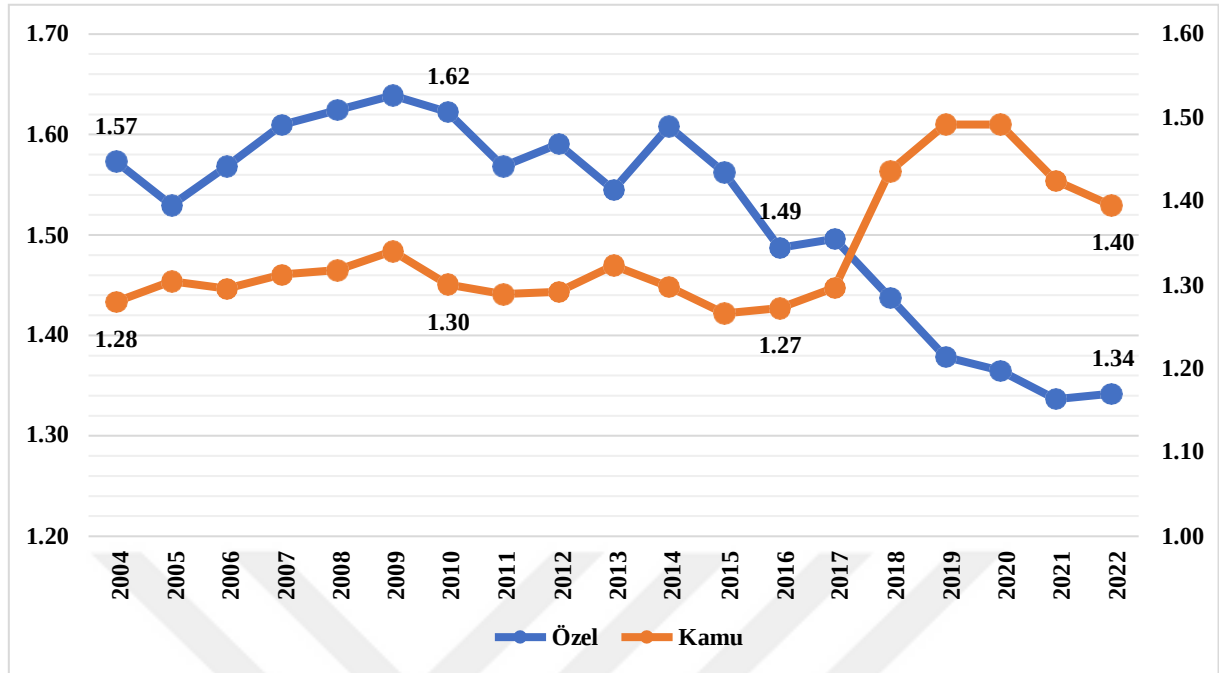


Kaynak: YÖÜP değerleri yazarın EKK tahmininden elde ettiği eğitim değişkenini kullanarak 4.5. ve 4.7. nolu denklemler aracılığıyla elde ettiği değerlerdir. Görelİ işgücü arzı yazarın 2004-2022 HİA'dan hesaplamalarıdır.

Şekil 4.1.'de görüleceği üzere görelİ işgücü arzının 1'e yaklaştığı 2014'ten sonra YÖÜP değerlerinde önemli düzeyde azalışlar yaşanmıştır. Bu durum yaklaşık son on yıllık dönemde işgücü içinde lise mezunlarına göre üniversite veya üzeri bir dereceden mezunların sayısında yaşanan yüksek artışın YÖÜP değerlerindeki azalmayı açıklayabildiğini göstermiştir. Caner (2022)'de belirtildiği gibi Türkiye'de son yıllarda gözlenen YÖÜP'deki azalışlar yeni açılan üniversitelerin daha düşük katma değer yaratması ve üniversitelerin öğrenci kabulünde daha az seçici davranmasından dolayı üniversite mezunlarının daha az yetenek sahibi ve üretken olması ile açıklanabilir. Aynı zamanda YÖÜP'deki azalışlar Yalçıntaş ve Akkaya (2019)'da ifade edildiği gibi 2006'dan sonra Türkiye'de üniversite sayısındaki artışın bir sonucu olarak ortaya çıkan akademik enflasyon durumuyla da başka bir ifadeyle üniversite diplomalarının değersizleşmesiyle de açıklanabilir.

Tablo 4.2.'de özel sektörde ve kamu sektöründe çalışanlar için verilen YÖÜP değerlerinin nasıl bir seyir izlediğinin daha iyi anlaşılabilmesi için aynı bilgiler Şekil 4.2.'de sunulmuştur.

Şekil 4.2. Yıllara Göre Özel Sektörde ve Kamu Sektöründe Çalışanlar İçin YÖÜP Değerleri



Kaynak: YÖÜP değerleri yazarın EKK tahmininden elde ettiği eğitim değişkenini kullanarak 4.5. ve 4.7. nolu denklemler aracılığıyla elde ettiği değerlerdir.

Şekil 4.2’de görüleceği üzere istihdamın önemli bir kısmını oluşturan özel sektörde çalışanlar ile kamu sektöründe çalışanların YÖÜP değerlerinde ve YÖÜP değerlerinin seyrinde önemli farklılıklar gözlenmiştir. Özel sektörde YÖÜP’ün önemli düzeyde azalışlar yaşadığı 2014-2022 dönemde son iki yıl hariç kamu sektöründe YÖÜP önce çok fazla değişkenlik göstermemiş ardından önemli ölçüde yükselmiştir. Bunun temel nedeni ise daha öncede ifade edildiği gibi rekabetin görece daha yüksek olduğu özel sektörde ücretler arz ve talep koşulları tarafından belirlenirken kamu sektöründe ücretlerin doğrudan hükümet tarafından belirleniyor olmasıdır.

5. SONUÇ

Bireyler beşeri sermaye yatırımlarında bulunarak gelecekte bu yatırımların karşılığını almak diğer bir ifade ile görece daha yüksek ücretler elde etmek istemektedir. Yüksek eğitimin sağlamış olduğu görece yüksek ücretler daha fazla bireyin yüksek eğitime yönelmesini teşvik etmektedir. Ancak yüksek eğitilmiş bireylerin aşırı arzı da ücretlerin zaman içinde düşmesine yol açabilmektedir. Bu çalışmada Türkiye’de 2004-2022 döneminde üniversite veya üzeri bir dereceden mezun çalışanların ortalama reel saatlik ücretlerinin lise mezunu çalışanların ortalama reel saatlik ücretlerine oranlanması ile elde edilen ham YÖÜP değerlerinin yanı sıra regresyon bazlı YÖÜP değerlerinin gelişimi sektörel bazda incelenmiştir. Elde edilen bulgular tüm çalışanlar için ham YÖÜP değerlerinin 2004-2009 döneminde hızlı bir artış sergileyerek %52’den %83’e kadar yükseldiğini göstermiştir. YÖÜP küresel krizin işgücü piyasasında etkisini gösterdiği 2010’da bir düşüş yaşasa da 2014’e kadar tekrar yükselerek %87 ile en yüksek değerine ulaşmıştır. 2014’ten sonra ise YÖÜP azalış eğilimine girerek 2022’de %55’e kadar gerilemiştir. YÖÜP’de son yıllarda yaşanan düşüşler görece işgücü arzındaki artışlar ile açıklanabilmektedir. Üniversite sayılarındaki ve kontenjanlarındaki artışa bağlı olarak işgücü piyasasında üniversite veya üzeri bir dereceden mezun birey sayısının lise mezunu birey sayısına oranı olarak hesaplanan görece işgücü arzındaki artış üniversite ve üzeri bir dereceden mezun bireylerin sahip olduğu diplomaların değersizleşmesine diğer bir ifade ile katma değerlerinin ve üretkenliklerinin düşmesine yol açarak YÖÜP’ün azalmasına neden olmuştur.

Ücretlerin hükümet tarafından belirlendiği kamu sektörüne kıyasla ücretlerin rekabetçi bir şekilde arz ve talep koşulları tarafından belirlendiği özel sektörde ham YÖÜP değerlerinin 2019’a kadar daha yüksek olduğu görülmüştür. 2019 ve sonrasında ise durum tam tersine dönmüştür. Bununla birlikte 2004-2015 dönemine kadar hem özel hem de kamu sektörü için YÖÜP değerleri inişli çıkışlı bir seyir izlemiş ancak çok önemli düzeyde bir değişim yaşanmamıştır. 2015’ten sonra ise 2020’ye kadar YÖÜP özel sektörde azalış trendine girerken kamu sektöründe ise artış trendine girmiştir. Son iki yılda ise YÖÜP kamu sektöründe azalırken özel sektörde çok az bir değişim yaşanmıştır. Özel sektörde dönem başında %69 olan YÖÜP değeri %40’a gerilerken kamu sektöründe %26’dan %41 yükselmiş ve birbirine oldukça yakın değerler aldığı ortaya çıkmıştır. Kamu sektöründe çalışan üniversite veya üzeri bir dereceden mezunlara kıyasla özel sektörde çalışan üniversite veya üzeri bir dereceden mezunlar daha düşük ücretler elde etmekte olup bunun üzerine bir de bu bireyler için YÖÜP’ün zaman içinde önemli ölçüde düşmesi ücretler açısından durumlarının daha kötüye gittiğini göstermiştir.

Yaş gruplarına göre incelendiğinde ele alınan dönemin başında ham YÖÜP değerlerinin daha genç yaş grupları için daha yüksek düzeylere ulaştığı ele alınan dönemin sonunda ise daha yaşlı yaş grupları için daha yüksek düzeylerde kaldığı ortaya çıkmıştır. Buna ilaveten genç yaş gruplarından daha yaşlı yaş gruplarına doğru ilerledikçe YÖÜP'ün azalış eğilimine daha geç dönemlerde girdiği görülmüştür. Bunların yanı sıra incelenen dönemde YÖÜP sırası ile 25-29 ve 30-34 aralığındaki çalışanlar için %66'dan %26'ya ve %53'ten %50'ye düşerken 30-35 ve 40-49 yaş aralığındaki çalışanlar içinse yine sırası ile %48'ten %60'a ve %38'ten %72'ye yükselmiştir. Daha yaşlı yaş grupları için ham YÖÜP değerlerinde yaşanan artışlar, yaş ile birlikte hem tecrübe düzeyinde hem de terfi etme olasılığındaki artışlara dayandırılmıştır.

Ücret düzeylerini etkileyen değişkenlerin kontrol edilerek YÖÜP değerlerinin elde edildiği regresyon bazlı analiz sonuçları da tüm çalışanlar, özel sektörde ve kamu sektöründe çalışanlar için ham YÖÜP değerlerine kıyasla regresyon bazlı YÖÜP değerlerinin daha düşük değerler aldığını göstermiştir. Ancak regresyon bazlı elde edilen YÖÜP değerlerinin zaman içindeki seyri bu üç grup için de ham YÖÜP değerlerinin seyrine oldukça benzer bulunmuştur. Tüm çalışanlar için regresyon bazlı YÖÜP değeri 2004-2014 döneminde %40'tan %53'e yükselmiş olup 2022'ye gelindiğinde ise %35'e kadar gerilemiştir. Özel sektörde çalışanlar için regresyon bazlı YÖÜP değeri 2004'te %57 değerini alırken 2009'da %64'e kadar yükselmiş ve 2022'de %34'e kadar gerileyerek önemli düzeyde bir düşüş yaşamıştır. Kamu sektöründe çalışanlar içinse regresyon bazlı YÖÜP değerinde yaklaşık 15 yıl boyunca dikkate değer bir değişim yaşanmamış olup son yıllarda önemli düzeyde bir artış gerçekleşmiştir. 2004'te %28 olan YÖÜP, 2017'de %30 değerini alırken 2020'ye gelindiğinde %49'a kadar yükselmiş ardından 2022'de ise %40'a kadar gerilemiştir.

Görelî işgücü arzındaki artış ile birlikte YÖÜP'de son yıllarda yaşanan önemli düzeydeki azalışlar ekonomide bazı olumsuz sonuçlara yol açabilmektedir. YÖÜP'deki azalışın en önemli olumsuz sonucu beyin göçüdür. Gelecekte daha yüksek gelir elde etmek isteyen bireyler bugün yaptıkları beşeri sermaye yatırımların karşılığını alamadığında diğer bir ifade ile yüksek eğitilmiş bireylerin görelî ücretleri düşük düzeylerde kaldığında daha iyi fırsatlar sunan işgücü piyasalarında kendine yer bulmaya çalışmaktadır. Bu da ekonomik büyümenin temel kaynaklarından biri olan verimliliği görece yüksek olan beşeri sermayenin kullanılamaması anlamına gelmektedir. Bu durumun örneklerinden biri de son yıllarda Türkiye'de yaşanmaktadır. Ülkenin en yüksek eğitilmiş kesimlerini oluşturan doktorların ve akademisyenlerin yurt dışına göç etmesinin en önemli nedenlerinden biri de ücret

düzeylerindeki düşüklüktür. Başka bir ifade ile YÖÜP’de yaşanan önemli düzeylerdeki azalışlardır.

YÖÜP’de yaşanan azalışların ekonomi üzerindeki diğer olumsuz etkisi işsizliğin artmasına neden olmasıdır. Yurt içinde yüksek eğitilmiş bireyler için göreceli ücretlerdeki düşüklük, dil bilmeme ve daha önce yurt dışı deneyimi olmama gibi nedenlerden ötürü beyin göçünden daha çok işsizliğin artmasına neden olmaktadır. Bunun temel sebebi ise yüksek eğitilmiş bireylerin kendi meslekleri için piyasa koşullarına, bireysel özelliklerine ve daha önceki deneyimlerine göre kafalarında oluşturdukları ücretlerden daha düşük ücret düzeylerinde çalışmaktansa hiç çalışmamayı tercih etmelerinden kaynaklanmaktadır. Diğer bir ifade ile belirli nedenlerden ötürü yurt dışına göç edemeyen yüksek eğitilmiş bireylerin rezervasyon ücretlerinin yüksek olması bu bireylerin göreceli ücretlerdeki düşüşe işsiz kalmayı tercih ederek cevap vermesi ile sonuçlanmaktadır.

Türkiye’de işgücü piyasasında YÖÜP’de yaşanan azalışların önüne geçilmesi için alınabilecek tedbirlerin başında kısa dönemde üniversite sayılarını azaltmak kolay olmadığından üniversite kontenjanlarının azaltılması ve üniversiteye girişlerde baraj puanlarının yükseltilmesi gelmektedir. Bu önlemlerin alınması ile birlikte üniversitelere yüksek kapasiteli öğrenciler yerleşecek ve üniversitelerden mezun olan öğrenci sayısı azalacaktır. Böylece hem nitelikli mezunlar yetişecek hem de işgücü içinde üniversiteli sayısında bir dengelenme süreci yaşanacaktır. Bu da üniversite ve üzeri bir dereceden mezun olanların ücretlerinde zaman içinde artışlara yol açarak YÖÜP’ün yükselmesini sağlayacaktır. Bununla birlikte özellikle kamu sektöründe politika yapıcılarının yıllar içinde doktorlar, hakimler ve savcılar gibi kariyer mesleklerine yapmış oldukları maaş iyileştirmelerini eş değer kariyer mesleklerinden olan akademisyenlerin ücretlerine de uygulaması, ülkenin en yüksek eğitilmiş kesimi için beyin göçünün önüne geçilmesi açısından oldukça önemlidir.

KAYNAKÇA

- 2547 Sayılı Yükseköğretim Kanunu. (1981). *T.C. Resmi Gazete*, 17506, 4 Kasım 1981.
- Acemoglu, D. ve Autor D. (2011). Chapter 12- Skills, Tasks and Technologies: Implications for Employment and Earnings. *Handbook of Labor Economics*, 4 (Part B), 1043-1171.
- Akgün, Ç. (2017). *Türkiye’de Eğitimin Ücretler Üzerindeki Etkisi: Dilim Regresyon Uygulaması*. (Yüksek Lisans Tezi). İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Ekonometri Anabilim Dalı Ekonometri Programı.
- Arap, S. K. (2010). Türkiye Yeni Üniversitelerine Kavuşurken: Türkiye’de Yeni Üniversiteler ve Kuruluş Gerekçeleri. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilimler Fakültesi Dergisi*, 65 (1), 1-29.
- Ay, A. ve Yardımcı, P. (2008). Türkiye’de Beşeri Sermaye Birikimine Dayalı Ak Tipi İçsel Ekonomik Büyümenin Var Modeli İle Analizi (1950-2000). *Maliye Dergisi*, 155, 39-54.
- Bal, O. (2011). Beşeri Sermaye ve Ekonomik Gelişme. *Uluslararası Bilgi, Ekonomi ve Yönetimi Kongresi*.
- Becker, G. S. (1964). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education, First Edition*. New York: NBER.
- Bengali, L., Sander, M., Valetta, R. G. ve Zhao, C. (2023). Falling College Wage Premiums by Race and Ethnicity. *Federal Reserve Bank of San Francisco Economic Letter*. 2023-22. 1-6.
- Caner, A., Derebasoglu, M. D. ve Okten, Cagla. (2022). Higher Education Expansion and College Wage Premium: Evidence From Turkey. 1-27.
- Chen, C. L. ve Chen, L. C. (2021). The Impact of Higher Education Expansion on the Educational Wage Premium in Taiwan: 1985 to 2015. *International Journal of Financial Studies*, 9 (3), 38. <https://doi.org/10.3390/ijfs9030038>.
- Crivellaro, E. (2013). College Wage Premium Over Time: Trends in Europe in the Last 15 Years. *University Ca' Foscari of Venice, Department of Economics Research Paper Series*, 3, 1-39.
- Çakmak, Ö. (2008). Eğitimin Ekonomiye ve Kalkınmaya Etkisi. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11, 33-41.
- Dayıoğlu, T. M. ve Kasnakoğlu, Z. (1997). Kentsel Kesimde Kadın ve Erkeklerin İşgücüne Katılımları ve Kazanç Farklılıkları. *Orta Doğu Teknik Üniversitesi Gelişme Dergisi*, 24 (3), 329-261.
- Doğramacı, İ. (2007). *Türkiye’de ve Dünyada Yükseköğretim Yönetimi*. Ankara: Meteksan A.Ş. Matbaa ve Baskı Hizmetleri.
- Emeç, H., Birecikli, Ş. Ü. ve Akgün, Ç. (2019). Dilim Regresyon Yöntemiyle Türkiye’de Eğitimin Ücretler Üzerindeki Etkisi. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 9 (1), 85-101.

- Erçetin, Ş. Ş. (2001). Biz Akademisyenler Geleceğin Yükseköğretim Kurumlarını Yaratmaya Hazır mıyız? *Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Fakültesi Kuram ve Uygulamada Eğitim Yöntemi*, 25, 75-86.
- Erdem, A. R. (2006). Dünyadaki Yükseköğretim Değişimi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15, 219-314.
- Eren, O. (2016). Türkiye’de Özel Sektör ve Kamu Ayrımında Eğitim Primi: 2004-2014. *Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası Ekonomi Notları Yayınları*, 2016-07, 1-10.
- Eren, O. (2018). Evolution of the University Wage Premium in Turkey: 2004-2015. *Central Bank of the Republic of Turkey (CBRT) Working Paper*, 18(8), 1-17.
- Eser, K. ve Gökmen, Ç.E. (2009). Beşeri Sermayenin Ekonomik Gelişme Üzerindeki Etkileri: Dünya Deneyimi ve Türkiye Üzerine Gözlemler. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 1(2), 41-56.
- Gencer, E. G., Kesbiç, K. ve Arık, B. M. (2021). *Covid-19 Etkisinde Türkiye’de Eğitim (Rapor No: TÜSİAD-T/2021-09/623)*. İstanbul: TÜSİAD.
- Goldsmith, A. H. ve Veum J. R. (2002). Wages and the Composition of Experience. *Southern Economic Journal*, 69 (2), 429-443.
- Gölpek, F. (2011). Yükseköğretimin Getirileri ve Etkinlik Sorunu. *Ankara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25 (3-4), 77-95.
- Guerrero, D. A. R. (2019). *Kolombiya ve Türkiye İçin Eğitim Getirilerinin Karşılaştırılması: Kantil Regresyon Analizi (2008-2017)*. (Yüksek Lisans Tezi). Antalya: Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Gürler, K.Ö. ve Üçdoğruk, Ş. (2007). Türkiye’de Cinsiyete Göre Gelir Farklılığının Ayrıştırma Yöntemiyle Uygulanması. *Yaşar Üniversitesi E-Dergisi*, 2 (6), 571-589.
- Gürüz, K. (2003). *Dünyada ve Türkiye’de Yükseköğretim Tarihçe ve Bugünkü Sevk ve İdare Sistemleri*. Ankara: Cem Web Ofset.
- James, J. (2012). The College Wage Premium. *The Research Department of the Federal Reserve Bank of Cleveland. Economic Commentary*, (2012-10), 1-4.
- Kayadibi, F. (2001). Eğitim Kalitesine Etki Eden Faktörler ve Kaliteli Eğitimin Üretime Katkısı. *İstanbul Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 3, 71-94.
- Keskin, A. (2011). Ekonomik Kalkınmada Beşeri Sermayenin Rolü ve Türkiye. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25 (3-4), 125-153.
- Manga, M., Bal, H., Algan, N. ve Kandır, E. D. (2015). Beşeri Sermaye, Fiziksel Sermaye ve Ekonomik Büyüme İlişkisi: Brics Ülkeleri ve Türkiye Örneği: *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 24 (1), 45-60.
- Nietzel, M. T. (2020). New Report: The Size Of The College Earnings Premium Depends On Where You Live. *Forbes*. Erişim Adresi: <https://www.forbes.com/sites/michaelt Nietzel/2020/05/19/new-report-the-size-of-the->

- college-earnings-premium-depends-on-where-you-live/?sh=56ca1bf42dc3. (Erişim Tarihi: 15.10.2023).
- OECD. (2011). What Are The Earnings Premiums From Education? *In Education at a Glance 2011: OECD Indicators, OECD Publishing*, Paris. 138-157. doi:<https://doi.org/10.1787/eag-2011-12-en>
- Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Merkezi Başkanlığı. ÖSYM Resmi İnternet Sitesi. “Yükseköğretimle İlgili Genel Bilgiler-Tanımlar.” Erişim Adresi: <https://www.osym.gov.tr/TR,1371/tanimlar.html> (Erişim Tarihi:21.07.2023).
- Özer, H. (2004). *Nitel Değişkenli Ekonometrik Modeller: Teori ve Bir Uygulama*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Pardue, L. (2023). IN BRIEF: The College Wage Premium Through the COVID-19 Pandemic. *Aspen Economic Strategy Group*. Erişim Adresi: <https://www.economicstrategygroup.org/publication/in-brief-the-college-wage-premium-through-the-covid-19-pandemic/>. (Erişim Tarihi: 15.10.2023).
- Psacharopoulos, G. (1987). The Cost- Benefit Model. *Economics of Education: Research and Studies*. 342-347
- Psacharopoulos, G. (1995). The Profitability of Investment in Education: Concepts and Methods. *Washington, DC: World Bank*. 1-24.
- San, S. ve Polat, Ö. (2012). Estimation of Public- Private Wage Differentials in Turkey With Sample Correction. *The Developing Economies*, 50 (3), 285-98.
- Sarı, R. (2002). Kazançlar ve Eğitim İlişkisi: İl Bazında Yeni Veri Tabanı İle Kanıt. *Orda Doğu Teknik Üniversitesi Gelişme Dergisi*, 29 (3-4). 367-380.
- Strauss, H. ve Maisonneuve, C. (2009). The Wage Premium on Tertiary Education: New Estimates for 21 OECD Countries. *OECD Journal: Economic Studies*, 1-29.
- Şen, Z. (2012). Türkiye’de Yükseköğretim Sistemi Eleştirileri ve Önerileri. *Yükseköğretim Dergisi*, 2 (1), 1-9.
- Şişman, M. (2007). *Örgütler ve Kültürler*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- T.C. Yükseköğretim Kurulu. (2007). *Türkiye’nin Yükseköğretim Stratejisi*. Ankara: Meteksan A.Ş. Matbaa ve Baskı Hizmetleri.
- Tansel, A. (2005). Public- Private Employment Choice, Wage Differentials and Gender in Turkey. *Economic Development and Cultural Change*, 53 (2), 453-447.
- Taşkıran, A. (2017). Dijital Çağda Yükseköğretim. *Açıköğretim Uygulamaları ve Araştırmaları Dergisi*, 3 (1), 96-109.
- Tokathoğlu, Y. (2018). *Dilim Regresyon Yöntemi ile Türkiye’de Eğitimin Ücret Getirisi ve Cinsiyete Göre Ücret Ayrımcılığının Analizi*. (Doktora Tezi). Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Ekonometri Ana Bilim Dalı.
- Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu Araştırma Merkezi İnternet Sitesi. “Asgari Ücret Gerçeği 2022 Raporu.” Erişim Adresi:

- <https://arastirma.disk.org.tr/?tag=asgari-ucret-gercegi-arastirmasi-2022>. (Erişim Tarihi: 25.10.2023)
- Türkiye İstatistik Kurumu. TÜİK İşgücü İstatistikleri. Erişim Adresi: <https://biruni.tuik.gov.tr/isgucuapp/isgucu.zul>. (Erişim Tarihi: 10.10.2023).
- Türkiye İstatistik Kurumu. TÜİK Merkezi Dağıtım Sistemi Resmi İnternet Sitesi. Erişim Adresi: <https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?locale=tr>. (Erişim Tarihi: 10.10.2023).
- Ulucan, H. ve Çiftçi, C. (2019). Türkiye’de Üniversite Eğitiminin Ücretler Üzerindeki Etkisi Azalıyor mu? *Business and Economics Research Journal*, 10 (1), 649-669.
- Uysal, D. ve Aydemir, E. E. (2016). Türkiye’de Yükseköğretim Kavramı ve Yükseköğretimin İstihdam ve Ekonomiye Etkisinin Analizi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 35, 275-284.
- Wu, X. ve Guo, M. (2022). Higher Education Expansion and The Changing College Wage Premium in Hong Kong, 1976-2016. *Chinese Journal Of Sociology*, 8 (1). 3-162. <https://doi.org/10.1177/2057150X211073453>
- Yalçıntaş, A. ve Akkaya, B. (2019). Türkiye’de Akademik Enflasyon: ‘Her İle Bir Üniversite Politikası’ Sonrasında Türk Yükseköğrenim Sistemi. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Dergisi*, 74 (3), 789-810.
- Yamamoto, G. T. (2018). Türkiye’de Yükseköğretim Sistemi Üzerine Düşünceler. *Üniversite Araştırmaları Dergisi*, 1 (3), 132-138.
- Yavuz, M. (2012). Neden Yükseköğretim Reformu? *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 2(Özel Sayı), 1-5.
- Yükseköğretim Kurumu. Yükseköğretim Bilgi Yönetim Sistemi Resmi İnternet Sitesi. ‘Yükseköğretime İlişkin İstatistiksel Veriler.’ Erişim Adresi: <https://istatistik.yok.gov.tr/>. (Erişim Tarihi: 12.10.2023).

EKLER

Ek 1: Türkiye’de Üniversite Sayısındaki Gelişim

Yıl	Devlet	Vakıf	Toplam
2004	52	24	76
2005	52	25	77
2006	67	26	93
2007	85	31	116
2008	94	39	133
2009	94	51	145
2010	102	62	164
2011	103	70	173
2012	104	74	178
2013	104	80	184
2014	104	81	185
2015	109	85	194
2016	111	72	183
2017	113	74	187
2018	129	78	207
2019	129	79	208
2020	129	78	207
2021	129	78	207
2022	129	79	208

Kaynak: Yükseköğretim Kurumu resmi internet sitesinden ulaşılan verilerinden oluşturulmuştur.

Ek 2: Türkiye’de Yıllara Göre Üniversite Mezunu Birey Sayısı

Yıl	Mezun Sayısı
2004	313.230
2005	331.904
2006	359.661
2007	402.507
2008	430.309
2009	473.910
2010	556.958
2011	518.046
2012	592.048
2013	688.437
2014	733.237
2015	801.498
2016	802.822
2017	804.435

2018	845.859
2019	891.458
2020	1.112.747
2021	1.167.119
2022	903.673

Kaynak: Yükseköğretim Kurumu resmi internet sitesinden ulaşılan verilerinden oluşturulmuştur.

Ek 3: Türkiye’de Yıllara Göre Lise Mezunu Bireylerin Sayısı

Yıl	Mezun Sayısı
2008	5.293.597
2009	5.589.038
2010	6.197.784
2011	6.555.184
2012	6.755.466
2013	6.572.345
2014	6.906.551
2015	7.073.615
2016	7.082.860
2017	7.236.970
2018	7.513.259
2019	7.819.080
2020	7.891.984
2021	8.340.477
2022	8.629.276

Kaynak: TÜİK’in resmi internet sitesinden ulaşılan verilerinden oluşturulmuştur.

Ek 4: Türkiye’de Yıllara Göre İşgücüne Katılan Lise Mezunu ve Üniversite Mezunu Bireylerin Sayısı

Yıl	Lise Mezunları	Üniversite Mezunları
2004	3.081.000	1.953.000
2005	3.297.000	2.144.000
2006	3.432.000	2.314.000
2007	3.498.000	2.454.000
2008	3.560.000	2.692.000
2009	3.648.000	2.935.000
2010	3.698.000	3.165.000
2011	3.739.000	3.485.000
2012	3.903.000	3.919.000
2013	4.084.000	4.241.000
2014	4.138.000	4.500.000

2015	4.225.000	4.941.000
2016	4.352.000	5.420.000
2017	4.470.000	5.774.000
2018	4.604.000	6.035.000
2019	4.638.000	6.438.000
2020	4.546.000	6.741.000
2021	4.807.000	7.258.000
2022	5.377.000	7.613.000

Kaynak: TÜİK'in resmi internet sitesinden ulaşılan verilerinden oluşturulmuştur.

Ek 5: Türkiye'de Yıllara ve Eğitim Seviyesine Göre İşgücüne Katılım Oranları (%)

Yıl	Genel Lise	Lise Dengi Meslek Okul	Üniversite
2004	49,7	65,2	78,9
2005	49,6	65,0	77,9
2006	49,7	63,8	77,2
2007	48,8	64,5	77,3
2008	49,9	65,0	77,6
2009	52,0	65,4	78,0
2010	51,4	65,8	78,8
2011	52,1	65,5	79,3
2012	51,9	64,6	79,1
2013	53,1	65,1	80,1
2014	53,5	65,0	79,2
2015	54,1	65,4	79,8
2016	54,4	65,9	79,7
2017	54,8	66,1	80,2
2018	55,3	66,1	79,5
2019	54,2	65,1	79,3
2020	49,5	61,6	75,0
2021	52,0	63,9	76,5
2022	55,5	66,7	77,3

Kaynak: TÜİK'in resmi internet sitesinden ulaşılan verilerinden oluşturulmuştur.

Ek 6: Türkiye'de Yıllara ve Eğitim Seviyesine Göre İstihdam Oranları (%)

Yıl	Genel Lise	Lise Dengi Meslek Okul	Üniversite
2004	42,4	54,8	69,2
2005	42,8	56,1	70,1
2006	42,7	56,3	69,8
2007	42,1	56,8	69,8
2008	42,9	57,4	68,5

2009	42,6	55,2	68,5
2010	43,3	57,1	70,1
2011	45,5	58,3	71,0
2012	45,8	58,1	71,1
2013	46,7	58,3	71,9
2014	47,1	58,1	70,7
2015	47,3	58,7	71,0
2016	47,2	58,2	70,1
2017	47,6	58,2	70,1
2018	48,0	58,6	69,6
2019	45,5	55,2	68,4
2020	41,8	52,7	65,4
2021	44,7	55,6	67,0
2022	48,4	59,1	68,6

Kaynak: TÜİK'in resmi internet sitesinden ulaşılan verilerinden oluşturulmuştur.

Ek 7: Türkiye’de Yıllara ve Eğitim Seviyesine Göre İşsizlik Oranları (%)

Yıl	Genel Lise	Lise Dengi Meslek Okul	Üniversite
2004	14,7	16,0	12,2
2005	13,9	13,6	10,0
2006	14,0	11,8	9,6
2007	13,9	12,0	9,7
2008	14,1	11,7	10,3
2009	18,0	15,6	12,1
2010	15,9	13,2	11,0
2011	12,6	11,0	10,4
2012	11,8	10,1	10,1
2013	12,0	10,5	10,3
2014	11,9	10,6	10,6
2015	12,4	10,2	11,0
2016	13,4	11,6	12,0
2017	13,3	11,9	12,7
2018	13,1	11,4	12,4
2019	16,1	15,3	13,7
2020	15,6	14,4	12,8
2021	14,1	12,9	12,4
2022	12,7	11,3	11,3

Kaynak: TÜİK'in resmi internet sitesinden ulaşılan verilerinden oluşturulmuştur.

Ek 8: Tüm Çalışanlar İçin Lise Mezunları ile Üniversite veya Üzeri Bir Dereceden Mezunların Ortalama Reel Saatlik Ücretleri, YÖÜP Değerleri ve Görelî İşgücü Arzı

Yıl	Lise ve dengi okul mezunlarının ortalama reel saatlik ücretleri	Üniversite veya üzeri bir dereceden mezunların ortalama reel saatlik ücretleri	YÖÜP	Görelî İşgücü Arzı
2004	2,78	4,22	1,52	0,52
2005	2,87	4,40	1,53	0,53
2006	2,87	4,54	1,58	0,54
2007	2,88	4,76	1,66	0,56
2008	2,91	4,90	1,68	0,60
2009	2,87	5,16	1,80	0,63
2010	2,81	5,14	1,83	0,68
2011	2,83	5,05	1,79	0,75
2012	2,88	5,28	1,83	0,80
2013	2,89	5,28	1,83	0,83
2014	2,99	5,60	1,87	0,87
2015	3,06	5,56	1,82	0,93
2016	3,29	5,80	1,76	0,99
2017	3,26	5,73	1,75	1,02
2018	3,30	5,55	1,68	1,03
2019	3,43	5,57	1,63	1,10
2020	3,55	5,67	1,60	1,16
2021	3,50	5,45	1,56	1,17
2022	3,43	5,33	1,55	1,11

Kaynak: Yazarın 2004-2022 dönemi HİA'dan hesaplamalarıdır.

Ek 9: Tüm Çalışanlar İçin YÖÜP Değerleri ve Ar-Ge Harcamaları

Yıl	YÖÜP	Ar-Ge (%)
2004	1,69	0,50
2005	1,60	0,56
2006	1,66	0,55
2007	1,70	0,69
2008	1,71	0,69
2009	1,77	0,80
2010	1,76	0,79
2011	1,67	0,79
2012	1,72	0,83
2013	1,65	0,81
2014	1,74	0,86
2015	1,70	0,88
2016	1,60	1,12
2017	1,59	1,18
2018	1,51	1,27
2019	1,42	1,32

2020	1,40	1,37
2021	1,39	1,40
2022	1,40	—

Kaynak: YÖÜP değerleri yazarın 2004-2022 dönemi HİA'dan hesaplamalarıdır. Ar-Ge harcamaları OECD veri tabanından alınmıştır.

Ek 10: Özel Sektörde Çalışan Lise Mezunları ile Üniversite veya Üzeri Bir Dereceden Mezunların Ortalama Reel Saatlik Ücretleri, YÖÜP Değerleri ve Görelî İşgücü Arzı

Yıl	Lise ve dengi okul mezunlarının ortalama reel saatlik ücretleri	Üniversite veya üzeri bir dereceden mezunların ortalama reel saatlik ücretleri	YÖÜP	Görelî İşgücü Arzı
2004	2,15	3,64	1,69	0,52
2005	2,34	3,75	1,60	0,53
2006	2,33	3,87	1,66	0,54
2007	2,38	4,05	1,70	0,56
2008	2,47	4,24	1,71	0,60
2009	2,41	4,27	1,77	0,63
2010	2,37	4,17	1,76	0,68
2011	2,42	4,04	1,67	0,75
2012	2,49	4,28	1,72	0,80
2013	2,54	4,20	1,65	0,83
2014	2,64	4,58	1,74	0,87
2015	2,74	4,65	1,70	0,93
2016	3,02	4,82	1,60	0,99
2017	3,00	4,77	1,59	1,02
2018	3,02	4,57	1,51	1,03
2019	3,16	4,49	1,42	1,10
2020	3,30	4,62	1,40	1,16
2021	3,26	4,53	1,39	1,17
2022	3,19	4,47	1,40	1,11

Kaynak: Yazarın 2004-2022 dönemi HİA'dan hesaplamalarıdır.

Ek 11: Kamu Sektöründe Çalışan Lise Mezunları ile Üniversite veya Üzeri Bir Dereceden Mezunların Ortalama Reel Saatlik Ücretleri, YÖÜP Değerleri ve Görelî İşgücü Arzı

Yıl	Lise ve dengi okul mezunlarının ortalama reel saatlik ücretleri	Üniversite veya üzeri bir dereceden mezunların ortalama reel saatlik ücretleri	YÖÜP	Görelî İşgücü Arzı
2004	3,58	4,51	1,26	0,52
2005	3,70	4,79	1,30	0,53
2006	3,92	4,97	1,27	0,54
2007	4,05	5,28	1,31	0,56
2008	4,14	5,44	1,31	0,60

2009	4,41	5,89	1,33	0,63
2010	4,51	5,91	1,31	0,68
2011	4,54	5,87	1,29	0,75
2012	4,69	6,15	1,31	0,80
2013	4,72	6,31	1,34	0,83
2014	5,03	6,68	1,33	0,87
2015	5,01	6,57	1,31	0,93
2016	5,21	6,91	1,33	0,99
2017	5,13	6,88	1,34	1,02
2018	4,60	6,64	1,44	1,03
2019	4,50	6,71	1,49	1,10
2020	4,56	6,81	1,49	1,16
2021	4,55	6,58	1,44	1,17
2022	4,58	6,47	1,41	1,11

Kaynak: Yazarın 2004-2022 dönemi HİA'dan hesaplamalarıdır.

Ek 12: 25-29 Yaş Aralığındaki Çalışan Lise Mezunları ile Üniversite veya Üzeri Bir Dereceden Mezunların Ortalama Reel Saatlik Ücretleri, YÖÜP Değerleri ve Görelî İşgücü Arzı

Yıl	Lise ve dengi okul mezunlarının ortalama reel saatlik ücretleri	Üniversite veya üzeri bir dereceden mezunların ortalama reel saatlik ücretleri	YÖÜP	Görelî İşgücü Arzı
2004	2,13	3,53	1,66	0,44
2005	2,16	3,57	1,65	0,45
2006	2,16	3,79	1,76	0,44
2007	2,17	3,93	1,82	0,50
2008	2,21	4,14	1,87	0,56
2009	2,19	4,26	1,95	0,58
2010	2,17	4,19	1,93	0,65
2011	2,22	4,02	1,81	0,74
2012	2,28	4,18	1,83	0,82
2013	2,35	4,23	1,80	0,82
2014	2,44	4,47	1,83	0,90
2015	2,53	4,43	1,75	1,02
2016	2,85	4,68	1,64	1,13
2017	2,88	4,54	1,58	1,30
2018	2,93	4,42	1,51	1,32
2019	3,11	4,51	1,45	1,43
2020	3,22	4,64	1,44	1,60
2021	3,22	4,45	1,38	1,56
2022	3,21	4,47	1,40	1,31

Kaynak: Yazarın 2004-2022 dönemi HİA'dan hesaplamalarıdır.

Ek 13: 30-34 Yaş Aralığındaki Çalışan Lise Mezunları ile Üniversite veya Üzeri Bir Dereceden Mezunların Ortalama Reel Saatlik Ücretleri, YÖÜP Değerleri ve Görelî İşgücü Arzı

Yıl	Lise ve dengi okul mezunlarının ortalama reel saatlik ücretleri	Üniversite veya üzeri bir dereceden mezunların ortalama reel saatlik ücretleri	YÖÜP	Görelî İşgücü Arzı
2004	2,78	4,25	1,53	0,50
2005	2,90	4,46	1,53	0,51
2006	2,78	4,46	1,61	0,59
2007	2,75	4,70	1,71	0,56
2008	2,72	4,81	1,77	0,58
2009	2,67	5,05	1,89	0,62
2010	2,58	5,06	1,96	0,63
2011	2,56	4,83	1,88	0,67
2012	2,64	5,13	1,94	0,73
2013	2,67	5,08	1,90	0,80
2014	2,77	5,37	1,94	0,89
2015	2,91	5,40	1,86	0,96
2016	3,10	5,62	1,81	1,08
2017	3,09	5,56	1,80	1,05
2018	3,16	5,35	1,70	1,11
2019	3,24	5,40	1,67	1,25
2020	3,34	5,32	1,59	1,25
2021	3,43	5,20	1,52	1,34
2022	3,38	5,07	1,50	1,35

Kaynak: Yazarın 2004-2022 dönemi HİA'dan hesaplamalarıdır.

Ek 14: 35-39 Yaş Aralığındaki Çalışan Lise Mezunları ile Üniversite veya Üzeri Bir Dereceden Mezunların Ortalama Reel Saatlik Ücretleri, YÖÜP Değerleri ve Görelî İşgücü Arzı

Yıl	Lise ve dengi okul mezunlarının ortalama reel saatlik ücretleri	Üniversite veya üzeri bir dereceden mezunların ortalama reel saatlik ücretleri	YÖÜP	Görelî İşgücü Arzı
2004	3,02	4,46	1,48	0,59
2005	3,13	4,67	1,49	0,61
2006	3,21	4,91	1,53	0,64
2007	3,28	5,17	1,58	0,68
2008	3,24	5,35	1,65	0,73
2009	3,16	5,71	1,81	0,73
2010	3,07	5,54	1,80	0,76
2011	3,12	5,46	1,75	0,82
2012	3,08	5,64	1,83	0,84
2013	2,98	5,65	1,90	0,82
2014	3,06	5,98	1,95	0,78

2015	3,07	6,09	1,98	0,81
2016	3,27	6,28	1,92	0,84
2017	3,26	6,18	1,89	0,88
2018	3,25	5,96	1,83	0,91
2019	3,40	5,92	1,74	1,00
2020	3,53	6,01	1,70	1,07
2021	3,49	5,79	1,66	1,10
2022	3,44	5,52	1,60	1,10

Kaynak: Yazarın 2004-2022 dönemi HİA'dan hesaplamalarıdır.

Ek 15: 40-49 Yaş Aralığındaki Çalışan Lise Mezunları ile Üniversite veya Üzeri Bir Dereceden Mezunların Ortalama Reel Saatlik Ücretleri, YÖÜP Değerleri ve Görelî İşgücü Arzı

Yıl	Lise ve dengi okul mezunlarının ortalama reel saatlik ücretleri	Üniversite veya üzeri bir dereceden mezunların ortalama reel saatlik ücretleri	YÖÜP	Görelî İşgücü Arzı
2004	3,35	4,63	1,38	0,58
2005	3,50	4,91	1,40	0,57
2006	3,66	5,10	1,39	0,57
2007	3,68	5,40	1,47	0,56
2008	3,76	5,56	1,48	0,59
2009	3,72	5,84	1,57	0,64
2010	3,67	5,91	1,61	0,73
2011	3,65	5,95	1,63	0,79
2012	3,68	6,29	1,71	0,83
2013	3,69	6,30	1,70	0,88
2014	3,79	6,68	1,76	0,91
2015	3,73	6,56	1,76	0,91
2016	3,90	6,86	1,76	0,91
2017	3,74	6,75	1,81	0,91
2018	3,69	6,56	1,78	0,88
2019	3,78	6,45	1,71	0,86
2020	3,87	6,63	1,71	0,92
2021	3,72	6,34	1,70	0,89
2022	3,61	6,19	1,72	0,85

Kaynak: Yazarın 2004-2022 dönemi HİA'dan hesaplamalarıdır.

Ek 16. Ekonometrik Analizde Kullanılan Değişkenler ve Tanımları

Değişkenler	Tanımlar
Bağımlı Değişken	
$\ln(\text{wage})$	Reel saatlik ücretinin doğal logaritması
Bağımsız Değişkenler	
Yaş	Yaş
Yaş^2	Yaşın karesi

Eğitim Durumu	0: Lise mezunu 1: Üniversite veya üzeri bir dereceden mezun
Medeni Durum	0: Hiç evlenmemiş 1: Evli 2: Diğer
Ekonomik Aktivite	0: Tarım 1: Sanayi 2: Hizmetler
Sektör	0: Özel 1: Kamu
Kayıt Dışılık	0: Kayıtlı 1: Kayıt Dışı
Bölge	İstatistikî Bölge Birimleri Sınıflandırması 1 (İBBS 1)

Not: Kukla ve kategorik değişkenler için 0, referans grubu ifade etmektedir.

Ek 17. Seçili Yıllara Göre Tüm Çalışanlar İçin EKK Tahmin Sonuçları

	2004	2010	2016	2022
Yaş	0,063*** (0,006)	0,064*** (0,005)	0,044*** (0,005)	0,023*** (0,004)
Yaş ²	-0,001*** (0,000)	-0,001*** (0,000)	-0,000*** (0,000)	-0,000*** (0,000)
Eğitim durumu (ref: Lise)	0,340*** (0,008)	0,415*** (0,007)	0,367*** (0,006)	0,302*** (0,005)
Medeni durum (ref: Hiç evlenmemiş)				
Married	0,066*** (0,012)	0,072*** (0,009)	0,088*** (0,008)	0,069*** (0,007)
Diğer	0,075 (0,048)	0,005 (0,033)	0,055*** (0,021)	0,024 (0,018)
Ekonomik aktivite (ref: Tarım)				
Sanayi	0,122** (0,048)	0,251*** (0,071)	0,115*** (0,033)	0,077** (0,033)
Hizmetler	0,027 (0,048)	0,160** (0,071)	0,038 (0,032)	-0,009 (0,033)
Sektör (ref: Özel)	0,446*** (0,010)	0,565*** (0,008)	0,506*** (0,007)	0,445*** (0,006)
Kayıt dışılık (ref: Kayıtlı)	-0,404*** (0,018)	-0,370*** (0,016)	-0,429*** (0,021)	-0,360*** (0,022)
Sabit Terim	-0,597*** (0,122)	-0,782*** (0,117)	0,051 (0,096)	0,496*** (0,089)
Bölge	Var	Var	Var	Var
R ²	0,4293	0,5281	0,4970	0,3463
Gözlem Sayısı	15115	21704	24304	37981

Not: ***, ** ve * sırası ile %1, %5 ve %10 seviyesinde istatistikî bakımdan anlamlılık seviyesini, parantez içindeki değerler ise robust standart hataları ifade etmektedir.

Ek 18. Seçili Yıllara Göre Özel Sektörde Çalışanlar İçin EKK Tahmin Sonuçları

	2004	2010	2016	2022
Yaş	0,084*** (0,011)	0,073*** (0,008)	0,053*** (0,007)	0,034*** (0,006)
Yaş ²	-0,001*** (0,000)	-0,001*** (0,000)	-0,001*** (0,000)	-0,000*** (0,000)
Eğitim durumu (ref: Lise)	0,453*** (0,016)	0,484*** (0,010)	0,397*** (0,008)	0,294*** (0,007)
Medeni durum (ref: Hiç evlenmemiş)				
Married	0,076*** (0,016)	0,086*** (0,011)	0,095*** (0,009)	0,061*** (0,009)
Diğer	0,104 (0,084)	0,005 (0,042)	0,040 (0,026)	0,006 (0,023)
Ekonomik aktivite (ref: Tarım)				
Sanayi	0,169** (0,079)	0,221*** (0,081)	0,129*** (0,042)	0,071* (0,040)
Hizmetler	0,093 (0,079)	0,132 (0,081)	0,047 (0,042)	-0,015 (0,040)
Kayıt dışılık (ref: Kayıtlı)	-0,362*** (0,018)	-0,334*** (0,016)	-0,400*** (0,021)	-0,348*** (0,022)
Sabit Terim	-0,608*** (0,206)	-0,420*** (0,159)	0,336*** (0,126)	0,748*** (0,112)
Bölge	Var	Var	Var	Var
R ²	0,3162	0,3371	0,3177	0,1915
Gözlem Sayısı	6641	13027	16011	23396

Not: ***, ** ve * sırası ile %1, %5 ve %10 seviyesinde istatistiki bakımdan anlamlılık seviyesini, parantez içindeki değerler ise robust standart hataları ifade etmektedir.

Ek 19. Seçili Yıllara Göre Kamu Sektöründe Çalışanlar İçin EKK Tahmin Sonuçları

	2004	2010	2016	2022
Yaş	0,010 (0,007)	0,015** (0,007)	0,013** (0,006)	-0,013** (0,006)
Yaş ²	-0,000 (0,000)	-0,000 (0,000)	-0,000 (0,000)	0,000*** (0,000)
Eğitim durumu (ref: Lise)	0,247*** (0,008)	0,263*** (0,008)	0,241*** (0,009)	0,333*** (0,008)
Medeni durum (ref: Hiç evlenmemiş)				
Married	0,071*** (0,018)	0,061*** (0,014)	0,061*** (0,012)	0,080*** (0,010)
Diğer	0,095** (0,045)	0,029 (0,035)	0,079*** (0,029)	0,071*** (0,025)
Ekonomik aktivite (ref: Tarım)				
Sanayi	0,098** (0,048)	0,346** (0,139)	0,042 (0,052)	0,073 (0,046)
Hizmetler	-0,017	0,323**	0,036	-0,019

	(0,046)	(0,139)	(0,050)	(0,040)
Sabit Terim	1,943***	1,749***	2,097***	1,592***
	(0,310)	(0,187)	(0,155)	(0,120)
Bölge	Var	Var	Var	Var
R^2	0,1531	0,2063	0,1729	0,1671
Gözlem Sayısı	8474	8677	8293	14585

Not: ***, ** ve * sırası ile %1, %5 ve %10 seviyesinde istatistiki bakımdan anlamlılık seviyesini, parantez içindeki değerler ise robust standart hataları ifade etmektedir

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Soyadı, Adı: YILMAZ VEDAT

Eğitim

Derece	Eğitim Birimi	Mezuniyet Tarihi
Lisans	Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi- Kamu Yönetimi	Şubat-2019
Yüksek Lisans	Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi-İktisat Anabilim Dalı- İktisat Tezli Yüksek Lisans	Aralık-2023

İş Deneyimleri

Yıl	Çalıştığı Yer	Görev
2021-2022	SMMM Recep AKGÖL	Muhasebe Meslek Personeli
2022-2023	Kalemдар SMMM LTD. ŞTİ.	Muhasebe Meslek Personeli
2023-Halen	Van Defterdarlığı	Gelir Uzmanı



06/12/2023

Tez Başlığı / Konusu:

TÜRKİYE'DE YÜKSEKÖĞRETİM ÜCRET PRİMİ ÜZERİNE UYGULAMALI BİR ANALİZ

Yukarıda başlığı/konusu belirlenen tez çalışmamın Kapak sayfası, Giriş, Ana bölümler ve Sonuç bölümlerinden oluşan toplam 71 sayfalık kısmına ilişkin, 06/12/2023 tarihinde şahsım/tez danışmanım tarafından Turnitin intihal tespit programından aşağıda belirtilen filtreleme uygulanarak alınmış olan orijinallik raporuna göre, tezimin benzerlik oranı % 3 (Yüzde Üç) tür.

Uygulanan Filtreler Aşağıda Verilmiştir:

- Kabul ve onay sayfası hariç,
- Teşekkür hariç,
- İçindekiler hariç,
- Simge ve kısaltmalar hariç,
- Gereç ve yöntemler hariç,
- Kaynakça hariç,
- Alıntılar hariç,
- Tezden çıkan yayınlar hariç,
- 7 kelimedenden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç (Limit match size to 7 words)

Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Lisansüstü Tez Orijinallik Raporu Alınması ve Kullanılmasına İlişkin Yönergeyi İnceledim ve bu yönergede belirtilen azami benzerlik oranlarına göre tez çalışmamın herhangi bir intihal İçemediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.

Gereğini bilgilerinize arz ederim.

06/12/2023
Vedat YILMAZ

Adı Soyadı: Vedat YILMAZ

Öğrenci No: 21920002076

Anabilim Dalı: İktisat Anabilim Dalı

Programı: İktisat Tezli Yüksek Lisans

Statüsü: Y. Lisans ☒

Doktora ☐

DANIŞMAN

Dr. Öğr. Üyesi Selçuk GEMİCİOĞLU

...../...../20....

ENSTİTÜ ONAYI

U Y G U N D U R

...../...../20....

Prof.Dr. Bekir KOÇLAR

Enstitü Müdürü