

## EĞİTİM VE GELİR İLİŞKİSİ

Doç. Dr. L. Işıl ÜNAL\*

İktisat teorisinde gelir başlıca iki boyutta ele alınmaktadır. Bunlardan biri, kişilerin üretimde oynadıkları role bağlı olarak elde ettikleri parasal kazançtır. Bu kazanç, üretim sürecinde yaratılan değerün üretime katılanlar tarafından paylaşılmasıyla ortaya çıkar. Üretimde yaratılan değer, ücret, faiz, rant ve kâr olarak bölüşülür. Belli bir dönemde ekonominin bütününde yaratılan değerler toplamı ise millî gelir (ulusal gelir) olarak tanımlanır. Çeşitli kuramlar ulusal gelirin değişimi ve bölüşülmesi ile ilgili olarak farklı açıklamalar getirmişler, bu büyüklüğü etkileyen çeşitli etkenler üzerinde durmuşlardır.

İşgücünün (emek gücünün) homojen kabul edildiği dönemlerde (Klasik İktisat Kuramı'nda) onun fiyatının yani ücretin de bu üretim faktörünün kendi nitelikleri dışında kalan etkenlerle nicel anlamda işgücü arzı ve talebi ile açıklanmış olduğu görülmektedir.

Neoklasik kuram ile birlikte, işgücü farklı niteliklere sahip yani heterojen bir faktör olarak görülmüştür. Böylece işteki verimlilik ile kişilerin sahip oldukları nitelikler arasındaki ilişki üzerinde durulmaya başlanmıştır. Ücret geliri işteki verimlilik ile ilişkili görüldüğü ve bununla açıklandığı için işgücü niteliği ile verimlilik ve ücret arasındaki bağlantı da inceleme konusu olmuştur.

İşgücüne nitelik kazandıran bir süreç olarak eğitim ve bunun ürünü olan eğitimsel nitelikler (educational qualifications) ile işgücü verimliliği ve elde edilen gelir arasındaki ilişki özellikle İkinci Dünya Savaşından sonra yoğun olarak araştırılan bir konu olmuştur. Belirtilen dönem, aynı zamanda, verimlilik artışları ile ücret artışları arasında koşutluğun sağlanması gerektiği yani işgücünün üretime katkısı arttıkça üretimden aldığı payın da artması gerektiği yönündeki görüşlerin yoğunluk kazandığı bir dönemdir (Topçuoğlu, 1975, s. 134-135).

Eğitim ile gelir arasındaki ilişki hem kişisel hem de ulusal gelir anlamında ele alınırken genellikle verimlilik ile bağlantısı açısından incelenmiştir. Daha çok ücret geliri ve işgücü verimliliği arasındaki ilişkiden

\* Eğitim Yönetimi ve Planlaması Bölümü Öğretim Üyesi.

yola çıkılarak verimli işgücünün yetiştirilmesi ve bunun ulusal gelirin artırılmasına etkisi temel ilişki zincirini oluşturmuştur. Kâr, rant ve faiz gelirleri verimlilikle bağlantılı olarak açıklanabilmekle birlikte eğitim-gelir ilişkisi üzerinde durulurken ele alınan gelir daha çok ücret (ve maaş) olmuştur.

Eğitim-gelir ilişkisini bugün tam anlamıyla tanımlayabilmek olanaklı değildir, ancak çeşitli kavramlardan ve piyasa işleyişlerinden yola çıkarak konuya belli ölçüde açıklık getirebilmek olasıdır. Bunun çeşitli nedenleri arasında, “verimlilik” kavramının da henüz tartışılan bir kavram niteliğinde olması, ölçülebilmesinde çeşitli güçlüklerin bulunması, ücret ile verimlilik arasındaki ilişkinin doğrudan kurulamaması sayılabilir. Hem ücret düzeyini ve ücret farklılaşmalarını açıklayan pek çok değişken hem de verimliliği açıklayan pek çok değişken üzerinde durulurken, eğitim-gelir ilişkisinin de çeşitli piyasalarda farklı görünümde algılanması doğal görülmelidir.

Eğitim ile gelir arasındaki ilişkinin tanımlanması önemli midir? Sözkonusu ilişki özellikle bazı nedenlerle açıklık kazanması gereken bir ilişki olarak görülmektedir. Örneğin eğitim eğer kişisel gelirleri etkilemekte ise gelecekteki gelir dağılımını bugünkü eğitim olanakları dağılımı ile etkilemek sözkonusu olabilecek demektir. Eğitim harcamalarının bir yatırım olarak ele alınması sözkonusu olduğunda kaynak kullanımının etkin kılınması eğitimin kişisel ve toplumsal getirisi ile bağlantılıdır. Ne kadarlık bir maliyete (doğrudan ve vazgeçme maliyetlerinin toplamı olarak) ne büyüklükte bir yarar için katlanıldığının bilinmesi gerekir. Ancak yukarıda da belirtildiği gibi eğitim ile gelir arasındaki ilişki tartışmalıdır. Süregelen tartışmanın odak noktasında “kişisel kazanç kapasitesini neyin belirlediği, işçilere ödenen ücretler arasındaki farklılıkların işçilerin verimlilikleri arasındaki farklılıkları yansıtıp yansıtmadığı ve bu konudaki bilgilerin eğitim planlaması çalışmalarına nasıl yansıtılması gerektiği” gibi konular yer almaktadır (Woodhall, 1987, s. 209).

Burada, eğitim-gelir ilişkisi konusundaki çeşitli kuramsal açıklamalar ve araştırma bulguları üzerinde durularak konu açıklanmaya çalışılmıştır. Eğitim-gelir ilişkisini araştırmak üzere yapılan çalışmalar üzerinde ayrı ayrı durmak yerine, daha çok, tümünden çıkarılabilecek genel sonuçlar aktararak, bugüne kadar gelebilen bilgi birikimini genel çerçevesiyle özetlemek amaçlanmıştır.

### **Eğitimin Gelire Doğrudan Etkisi**

İnsan Sermayesi Kuramı, “kazançlar” ile kişilerin kendileri için yaptıkları “insan sermayesi yatırımları” arasındaki ilişkiyi açıklamaya

yönelmiş, bu konuda ücret gelirleri ile kişisel eğitim harcamaları arasındaki ilişki üzerinde yoğunlaşmıştır. Kuram, ulusal gelirin bölüşümü ile kişilerarası eğitim farklılıkları arasındaki ilişkiyi incelemeye de yönelmiştir.

Kuramın ileri sürdüğü tez, kişilerin sahip oldukları insan sermayesi miktarının onun kazanç elde etme kapasitesini belirlediğidir. Kişiler, "sağlık hizmeti alma, işbaşında yetiştirilme, örgün ve yaygın eğitimden yararlanma, iş olanaklarını geliştirmek üzere göç etme" gibi nedenlerle harcamalarda bulunarak insan sermayelerini geliştirirler (Schultz, 1971, s. 36). İnsan sermayesini geliştirmek için yaptıkları bu harcamaların bir sonucu olarak kazançlarını artırma kapasitesine sahip olurlar. Tüm bu harcamaların sonunda toplumda oluşan insan sermayesi birikimi ülke ekonomisinin gelişimini fiziksel sermaye birikimi kadar etkiler. Harbison, bu yatırım biçimlerine çok çeşitli informal yetiştirme yolları ve kişilerin kendini geliştirme sürecini de ekleyerek, tüm bunların ekonomik büyümenin hem nedeni hem de sonucu olduğunu ileri sürmektedir (Harbison, 1964, s. 3).

Ücret geliri açısından bakıldığında, kişilerin insan sermayelerini artırmak için yaptıkları yatırım, onların işteki verimliliklerini doğrudan doğruya etkilediği için ücretlerinde de farklılaşma yaratır. İnsan sermayesine yapılan yatırımlar içinde eğitim harcamaları (ki en önemlisi olarak görülebilir) da bu nedenle doğrudan doğruya kişinin ücret gelirini belirler. Böylece herhangi bir anda gözlenen kişiler arası gelir farklılıkları eğitim farklılıklarının bir sonucu olmaktadır.

Neoklasik piyasa işleyişini temel alan insan sermayesi kuramı kişilerin eğitim yatırımları konusunda rasyonel davrandığını, yaptığı yatırımın marjinal getiri oranı cari faiz oranına eşitleninceye kadar yatırımı sürdürdüğünü kabul eder. Bu yatırımın doğrudan maliyetine yani eğitim için yaptığı harcamalara ve yatırımın dolaylı maliyetine yani eğitim boyunca bir işte çalışmama ve böylece elde edebileceği gelirden vazgeçmeye katlanan kişi potansiyel kazancını yükseltir. Piyasadaki her işin gerektirdiği nicelikler belli olduğu ve kişiler her nitelik için ödenen ücreti bildikleri için farklı eğitim hizmetlerini talep ederlerken, gelecekte elde edecekleri gelirlerin bugünkü değerini en yüksek kılacak biçimde davranırlar. Diğer bir deyişle onlara en düşük maliyetle, en yüksek yaşam boyu geliri sağlayacak eğitim programını seçerler. Firmalar her iş için, işin gerektirdiği nitelikteki işgücünü talep ederken, kişiler en yüksek yaşam boyu geliri sağlayacak eğitim programını seçecekleri ve mezun olduktan sonra da kazandıkları eğitimsel nitelikleri gerektiren işleri talep edecekleri için belli bir meslekten veya belli bir niteliğe

sahip işgücü için ödenecek ücret, o işgücü niteliğinin arz ve talebini dengeleyen ücret düzeyi (denge fiyatı) olacaktır. Çeşitli eğitimsel nitelikler için piyasada oluşan ücretler arz-talep dengesini yansıtacaktır. Birbirinden farklı düzeyde eğitim almış kişilerin gelirleri de, eğitimleri arasındaki (aslında verimlilikleri arasındaki) farkı yansıtacaktır.

İnsan Sermayesi Kuramı'nı savunanlar, verimlilik ve dolayısıyla gelir farklılıklarını, literatürde "insan sermayesi değişkenleri" olarak anılan iki değişkenle, "eğitim" ve "tecrübe" ile açıklarlar. Tecrübe, işbaşındaki yetiştirmeler ve yaparak öğrenmeyi de içeren ve "yaş" ya da "çalışılan yıl" olarak analize giren bir değişkendir. Mincer'a göre tecrübe, işbaşı yetiştirmeleri ve iş hareketliliğine yapılan yatırımların tümünü ifade etmektedir (Woodhall, 1987, s. 213). İşbaşı yetiştirmeleri işyerindeki formal yetiştirmeler ile informal işbaşı yetiştirmeleri ve yaparak öğrenmeyi ifade etmektedir. Kurama göre, rasyonel davranan kişi, insan sermayesine yaşamı boyunca yapacağı yatırımları, gençliğinde yoğunlaştırır (Varher, 1982, s. 13). Kişiler insan sermayesi yatırımlarını, daha uzun bir süre getirisinden yararlanabilecekleri bir zaman diliminde yani gençlik yıllarında yoğunlaştırırlar. Ancak bu yatırımlar, "kişinin çalışma yaşamı boyunca azalarak sürer" (Varher, 1982, s. 13). Yaş ilerledikçe bu yatırımlar azalarak artmaya devam eder, ancak, bilginin eskidiği unutmaların hızlandığı böylece de net insan sermayesi yatırımlarının negatif olduğu yaşlarda azalmaya başlar (Varher, 1982, s. 14). Elbette herkes için çalışma yaşamı ve ömür, yatırımların negatif olmasına yetecek kadar uzun olmayabilir.

İleri sürülen bu tezler nasıl sınanabilir ya da piyasada geçerli olan eğitim-gelir ilişkisi nasıl araştırılabilir ve tanımlanabilir? Aktarılan kuram çerçevesinde yapılan pek çok araştırma bulunmaktadır. Özellikle 1950'lerden itibaren yoğun biçimde ABD ekonomisinde ve çok sayıda da az gelişmiş ülkede yapılan araştırmaların bulguları bulunmaktadır. Konunun araştırılması çeşitli türdeki verilerle ve çeşitli tekniklerle gerçekleştirilmiştir. Bunlardan en çok tekrarlananlar şöyle sıralanabilir:

1. Yaş-kazanç profillerinden yola çıkarak farklı eğitim düzeyleri için kişisel gelirler (ücret, maaş) ile yaş (tecrübe) arasındaki ilişkinin çözümlenmesi.
2. Çoklu regresyon analizi kullanılarak, geliri etkileyen değişkenlerin belirlenmesi.
3. Eğitim harcamalarının getiri oranını hesaplayarak eğitimin ulusal gelire katkısını gösterme.

4. Üretim fonksiyonlarından yola çıkarak, üretimde meydana gelen artışın işgücü verimliliğindeki artış (işgücünün nitelik kazanması sonucu olarak) ile açıklanabilecek bölümünü tahmin etme.

*Yaş-kazanç profilleri*, yatay ekseninde yaşın, dikey ekseninde kazançların gösterildiği bir durumda, farklı eğitim düzeyleri için ayrı ayrı olmak üzere, toplumdaki çeşitli eğitim düzeylerinden mezun olmuş kişilerin yaşam boyu kazanç ortalamalarının gösterildiği grafiklerdir. Bu grafikler oluşturularak, farklı eğitim düzeylerinden kişilerin gelirlerindeki değişimin birbirleri ile karşılaştırılması ve eğitim-gelir ilişkisinin bu yolla çözümlenmesi amaçlanır. Bu konuda yapılan çalışmaların bulguları şöyle özetlenmektedir:

- “1. Eğitim düzeyleri ne olursa olsun tüm çalışanların ortalama gelirlerini (ücret ve maaş) gösteren eğri yaşla birlikte artar, meslek yaşamının ortalarında en yüksek düzeye ulaşır, sonra ya düzleşir veya düşmeye başlar.
2. Eğitim düzeyi yüksek olanlar için gelir artışlarını gösteren eğri daha diktir (yani gelir artış oranı daha yüksektir) ve çoğu kez başlangıç ücretleri de daha yüksektir.
3. Göreli olarak daha eğitilmiş olanlar en yüksek gelir düzeyine diğerlerinden daha geç ulaşırlar ve bunların emeklilik gelirleri de daha yüksektir” (Woodhall, 1987, s. 210).

Bu bulgular, kişilerin yaşam boyu elde ettikleri gelirler toplamının, göreli olarak, eğitimi düzeyi yüksek olanlar için eğitimi düzeyi düşük olanlardan daha fazla olduğunu göstermektedir. Böylece, eğitimi düzeyi göreli olarak yüksek olanların, az eğitilmişlerden daha fazla yaşamboyu gelir elde ettikleri görülmektedir. Kişisel anlamda kazanç getiren bir yatırım sözkonusudur. Ancak elde edilen gelirin onların verimliliklerini yansıtmayı yansıtmadığı bilinmedikçe, toplumun da sözkonusu eğitimi harcamaları nedeniyle kazançlı olduğu ileri sürülemez. Yaş-kazanç profilleri daha çok eğitimi ile gelir arasında olumlu bir ilişki olduğunu göstermektedir. Eğitimin yüksek gelirin nedeni olduğunu ileri sürebilmek için geliri etkileyen diğer değişkenler arasında sayılan “yetiştirme, tecrübe, cinsiyet, ırk, yetenek, kişisel güdü ve istihdam bağlantıları (employment contacts)” gibi değişkenlerin etkisini kontrol etmek gerekmektedir (Rima, 1981, s. 64).

Gelir farklılıklarını etkileyen değişkenlerin açıklayıcılıklarını *regresyon analizi* veya *çapraz tablolar* kullanarak araştıran çalışmalar, Psacharopoulos tarafından incelenmiştir (Woodhall, 1987, s. 212). ABD’-

de bu konuda yapılan 20 çalışmayı inceleyen Psacharopoulos, eğitimin gelir farklılıklarını açıklama oranının eğitim düzeyine göre değişmekle birlikte ortalama olarak 0.77 olarak kabul edilebileceğini belirtmektedir. Bu çalışmalara dayanarak kazanç fonksiyonu kavramını geliştiren Psacharopoulos, fonksiyonu basit olarak şöyle yazmıştır (Woodhall, 1987, s.212):

$$Y = (S, A, F, \text{yaş} \dots)$$

S: eğitim süresi (yıl olarak)

A: yetenek (IQ)

F: baba mesleği

Kişilerarası gelir farklılıklarını tecrübe ve eğitim değişkenleri ile açıklamak üzere Mincer'in yaptığı bir çalışmada yine ABD verileri kullanılmış olmakla birlikte, eğitim ve tecrübenin gelir farklılıklarını açıklama payının % 33 olduğu belirlenmiştir (Varher, 1982, s. 18). Bu çalışmanın diğer önemli bulguları, tecrübenin marjinal getirisinin zamanla azalma eğilimi göstermesi ve tecrübenin açıklayıcılığının örgün eğitiminkinden yüksek çıkmasıdır. Belirleyicilik katsayısının yüksek bulunmadığı başka çalışmalar da belirtilmektedir.

Bu konuda Türkiye'de yapılmış olan çalışmalara değinmek yararlı olacaktır. Kasnaoğlu'nun 1968 verilerine dayanarak 1975 yılında yaptığı çalışmada gelir farklılıklarının açıklanmasında modele alınan "aile temeli", "baba mesleği", "çocuğun okul yaşamını sürdürdüğü bölgedeki okul olanakları indeksi", "eğitimin niteliği indeksi", "tecrübe", "yaşadığı yer" ve "doğum bölgesi" değişkenlerinin tümü istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (Varher, 1982, s. 43). Ancak, aile kökeninin etkisini belirleyen değişkenler, baba mesleği ve babanın okur-yazarlık durumu değişkenlerinin açıklayıcılıkları daha yüksek bulunmuştur. Buradan yola çıkarak, Türkiye'de "yüksek gelirli ailelerin çocuklarının daha fazla ve kaliteli öğrenim görmeleri ve yüksek statülü bir meslek edinmeleri ve böylece yüksek kazanç sağlama şanslarının daha yüksek olduğu" sonucuna varılmıştır (Varher, 1982, s. 4/).

Türkiye'deki gelir farklılıkları ile ilgili ikinci araştırma, Hacettepe Üniversitesi Nüfus Etüdüleri Enstitüsü tarafından 1973 yılında gerçekleştirilen alan çalışmasında kullanılan "erkek soru kağıdı" ile toplanan verilere dayanmaktadır. Araştırmada "tarım dışı emek gelirleri"nin dağılımının nedenlerinin "recursive modeller geliştirerek" belirlenmesi amaçlanmıştır (Varher, 1982, s. 5). Çalışma sonunda ücretli erkek nüfusun öğrenim düzeylerinin, ortalama olarak, serbest çalışan erkek nüfusa

oranla daha yüksek olmasına karşın, bunların ortalama gelirlerinin daha düşük olduğu belirlenmiştir. Bunun sonucunda eğitimin, "sosyal kesimlerin kendi içlerindeki gelir farklılıklarının açıklanmasında" belirli bir ağırlığa sahip olduğu, ancak, "kesimler arasındaki eşitsizliklerin belirlenmesinde etkili olmadığı sonucuna varılmıştır. Ücretli erkeklerin gelir farklılıklarını en fazla etkileyen değişkenin çalışılan sektör olduğu, bunu "eğitim" ve "yaş dilimleri"nin izlediği gözlenmiştir. Kendi hesabına çalışanlarda ise, eğitim ve yaş kategorileri ile birlikte "talep koşulları" ve "sermaye büyüklüğü"nin etkisinin önemli olduğu görülmüştür.

Araştırma bulgularına göre, gelir farklılıklarını en büyük ölçüde etkileyen değişkenler profesyoneller ile yüksek yöneticiler grubunda ve memurlarda "yükseköğrenim ve ortaöğretim diplomaları"; esnaf ve sanatkârlarda "ilkokul diploması" ve "yaşadığı yer", işçilerde ise "çalıştığı sektör"dür.

Görüldüğü gibi, görel olarak gelişkin tekniklerle yapılan regresyon çalışmaları geliri açıklayan çeşitli değişkenlerle birlikte eğitimin belirleyiciliğini de ortaya koyması açısından daha gerçekçi sonuçlar vermektedir. Tabii, sonuçlar değerlendirilirken araştırmaların yapıldığı zaman dilimi ve piyasa koşullarının farklılığı da dikkate alınmalıdır.

Eğitimin kişisel ve toplumsal *getiri oranı* hesaplanarak yapılan çözümlenmeler, toplam eğitim maliyetleri ile çeşitli eğitim programlarını bitirmenin yolaçtığı gelecekteki kazançların beklenen akışının karşılaştırılmasına dayanır. Basit bir ifade ile, getiri oranı, yapılan harcamanın ne oranda kazanç getirdiğini veya getireceğini ifade eder.

Getiri oranı hesaplayarak eğitimin kişisel gelire ve ulusal gelire katkısını gösterme konusundaki çalışmaların bulguları, düşük eğitim düzeylerinin (örneğin ilkökul eğitiminin) getiri oranının diğerlerinden daha yüksek, kişisel getiri oranlarının da toplumsal getiri oranlarından daha yüksek olduğunu göstermiştir. Ancak, getiri oranlarının hesaplanmasında kullanılan teknikler büyük ölçüde eleştirilmiştir (Schultz, 1971, ss. 154-156).

*Üretim fonksiyonlarından* hareket ederek, üretimde (daha çok GSMH olarak analize girmiştir) meydana gelen artışın ne kadarının eğitim yoluyla artan işgücü niteliği ve bunun sonucu olarak işgücü verimliliğinde meydana gelen artışlardan kaynaklandığını tahmin etme konusunda en bilinen çalışmalar Denison'ın ve Correa'nın ABD ekonomisi verileriyle yaptıkları araştırmalardır (Harbison, 1964, s. 8). "Artık yaklaşımı" olarak adlandırılan yöntemde, GSMH'da meydana gelen artış-

ların üretim fonksiyonunda yer alan üretim faktörleri ile açıklanabilenin dışında kalan kısmının çeşitli etkenlere yüklenmesi sözkonusudur. Örneğin Denison, Cobb-Douglas üretim fonksiyonunu kullanarak 1929-1957 döneminde ABD ekonomisinde meydana gelen GSMH artışlarını % 2.93 olarak tahmin etmiştir. İşgücü ve sermaye faktörlerinde gözlenen artışın % 0.92 olması, geriye kalan artışın (% 2.01'lik artışın) başka etkenlerle ortaya çıkmış olduğu sonucunu doğurmuştur. Denison'a göre, "artık'ın büyük bir kısmı" eğitim miktarındaki artışlarla" açıklanmaktadır (Akalin, 1986, s. 232). Denison'ın çalışması ile varılan sonuç, "Eğitim miktarındaki artışların gerçek ulusal gelirin artışını % 0.67 oranında etkilediği, gerçek ulusal gelirin büyümesinin % 23'ünün kaynağının eğitim artışları olduğu" biçimindedir (Harbison, 1964, ss. 78).

H. Correa'nın 1909-1949 verilerine dayanarak yaptığı hesaplamalara göre ise, özel tarım dışı GSMH artışının % 31'i işgücü ve sermaye faktörlerindeki artışlar, % 5,3'ü eğitimdeki artışlar, % 4,4'ü teknolojik ilerlemeler ile açıklanabilmektedir (Harbison, 1964, s. 8).

Bu çalışmalar konusunda Harbison, sermaye birikimi, teknoloji ve bilgideki artışlar arasındaki ilişkililik nedeniyle "artık"ın yorumlanmasında önemli güçlükler olduğuna değinmekte ve bu çalışmalarda eğitim değişkeninin homojen olmadığı, örgün eğitim ve işbaşındaki yetiştirmelerin ayırdeğilmediği ya da eğitimin içeriğinin tanımlanamadığı konularına dikkat çekmektedir.

Daha önce de belirtildiği gibi, insan sermayesi kuramı eğitim ile gelir arasındaki ilişkiyi, eğitim artışlarının verimlilik artışlarına yolaçtığı sayılımasına dayandırmaktadır. Bir başka deyişle, eğitim artışları ile gelir artışları arasında gözlenen ilişkiler eğitimin işgücü verimliliğini, dolayısı ile üretimi artırdığının bir kanıtı olarak görülmektedir. Gerçekte, eğitim ile gelir arasında bir ilişkiden sözedebilmek için, mutlaka eğitimin verimliliği artıyor olması gerekmez. Yukarıda belirtilen araştırma bulguları da, eğitim ile gelir arasında bir ilişki olduğunu ifade etmekte, ancak eğitimin verimlilik artışlarına yolaçtığı yönünde bir kanıt getirmemektedir.

### **Kıtlığa Dayalı Açıklamalar**

Eğitim ile verimlilik arasındaki doğrudan ilişkinin ve bu yolla kurulan eğitim gelir ilişkisinin kanıtlanamaması sonucunda eğitimin yolaçtığı verimlilik farklılıklarının başka biçimde açıklanması gündeme gelmiştir. Eğitim-verimlilik-gelir arasındaki doğrudan ilişki zincirinin kurulma-



sında olduğu gibi, bu açıklamaların temelinde de aynı piyasa koşullarının geçerliliği yani tam bir rekabetin varlığı yatmaktadır.

Tam rekabet piyasasında görece olarak kıt olan üretim faktörlerinin verimliliği ve bunun sonucu olarak da fiyatları yüksektir. Örneğin sermaye işgücüne göre daha kıt ise, bir birim sermayenin yolaçtığı üretim görece olarak yüksektir. Böyle bir durumda sermayenin fiyatı da yüksektir. Faktör fiyatları, faktörlerin görece kıtlığını yansıttığı gibi, kazançlar da verimliliği yansıtır.

Eğitimsel niteliklerin ekonomideki dağılımına bakıldığında, yükseköğrenim görenlerin, lise mezunlarından, onların da ilkokul mezunlarından daha az sayıda olduğu görülür. Söz konusu dağılımın bir sonucu olarak yüksek eğitimsel niteliklerin görece kıtlığı onların verimliliklerinin ve kazançlarının (fiyatlarının) görece olarak yüksek olmasını sağlayacaktır. Böylece eğitim farklılıkları kazanç farklılıklarına yolaçmış olmakta ve bu fark verimlilik farklarından kaynaklanmaktadır. Eğitimin verimliliğe ve kazançlara etkisi, eğitimin kişilere üretken bilgi ve beceriler kazandırdığı yönündeki teze bağlı olmadan da açıklanmış olmaktadır. Bir başka deyişle eğitim sisteminin çeşitli eğitimsel nitelikleri piyasaya farklı sayıda çıkarması, piyasada bu niteliklere farklı fiyat ödenmesine yolaçmış olmaktadır.

Woodhall, rekabet koşullarının belli ölçüde aksadığı durumlarda bile, "kazançların, arz ve talep güçleri sayesinde, verimlilikteki farklılıkları yansıtacağını", çünkü bu güçlerin, fiyat farklılıklarının, az olan faktör lehine ve fazla olan faktör aleyhine gerçekleşmesini sağlamaya yeteceğini ifade etmektedir (Woodhall, 1987, s. 216). Ancak, bu tezin aksine, rekabetçi piyasadan çok uzak koşullarda, görece olarak kıt bile olsa, çok sayıda üniversite mezunu işsiz bulunduğu bir ekonomide eğitim düzeyi yüksek olanların yüksek gelirlerini, "kıtlığın yarattığı verimlilik farkı" ile açıklamak olanaklı değildir. Kaldı ki, az gelişmiş ülkelerde işgücü piyasasında gözlenen aksaklıkların, kazançların "tarihsel, yönetsel, etkenlerin ve ekonomik olmayan diğer etkenlerin" bir fonksiyonu olduğu, asla verimliliğin ölçütü olarak kullanılamayacağı ileri sürülmektedir (Woodhall, 1987, s. 216).

Ücret ile verimlilik arasındaki ilişkinin kurulması buraya kadar aktarılan tartışmaların odak noktasını oluşturmaktadır. Thurow, 1968 yılında ABD'de yaptığı bir araştırmada, ortalama işçi ücretlerinin onların marjinal verimliliklerinin altında olduğunu (verimliliğin % 63'ü kadar) saptamıştır (Carnoy, 1983, s. 521). Bu oran, tarım ve imalat sanayii dışında % 60, imalat sanayinde % 80 olarak hesaplanmıştır. Berg

de 1970'de yaptığı araştırmada, "dikkatle tanımlanmış meslek kategorileri"ni esas alarak, işçilerin fiziksel verimlilikleri ile eğitim düzeyleri arasındaki korelasyon katsayısını hesaplamış, ancak anlamlı bir ilişki bulamamıştır (Carnoy, 1983, s. 521).

Mincer, üretim fonksiyonları ile ilgili araştırmalar sonucunda, çeşitli ülkelerde ve işletmelerde, ücret düzeylerindeki farklılıklar ile eğitim farklılıkları arasında ve verimlilik farklılıkları ile eğitim farklılıkları arasında bir ilişkinin olduğunu doğruladığını belirtmektedir (Woodhall, 1987, s. 261). Woodhall, kazanç farklılıklarının fiziksel verimlilikteki farklılıklarla ölçülebileceğini kanıtlamanın olanaksızlığı üzerinde durmaktadır. Ashnda eğitim ile verimliliğin ilişkili olduğu genel bir kabul görmektedir. ama bunun "doğrudan bir ilişki" mi yoksa "dolaylı bir ilişki" mi olduğu henüz belirlenebilmiş değildir ve bunun "ne tür" ve "ne yolla gerçekleşen" bir ilişki olduğu eğitim politikalarının belirlenmesinde önemli bir konudur.

### Eğitimin Gelire Dolaylı Etkisi

Gelir farklılıklarının fiziksel verimlilik farkları ile ölçülebilmesi olanaksız görülmekle birlikte, eğitim ile gelir arasındaki ilişkinin açıklanmasına yönelik çalışmalar eğitim ile verimlilik arasında doğrudan veya dolaylı bir ilişki tanımlamaya dayanmaktadır. İnsan sermayesi kuramının ileri sürdüğü tezi kabul etmeyen ve eğitim gelir ilişkisine alternatif açıklamalar getirenlerin bir bölümü, verimlilik ile eğitim arasında kurdukları dolaylı ilişkiden yola çıkmaktadırlar. Bazı yazarlar (Thurow ve Lucas gibi), eğitimin kişileri "yetiştirilebilir" kıldığını, yani, yüksek verimlilikteki işleri daha kısa sürede (firma için daha az bir maliyetle) öğrenebilmelerini sağladığını, fakat işteki verimliliğin iş ile ilgili özelliklere bağlı olduğunu ileri sürmektedirler (Kuyruk Hipotezi). Diğer bazıları (örneğin Arrow) ise, eğitimin, çeşitli işlerde verimli olmayı sağlayan farklı tutum, güdü ve benzeri özellikleri kazandırdığını ve bu özelliklere sahip kişilerin diplomalarla tanınmalarını sağladığını ifade etmektedirler (Eleme Hipotezi) (Carnoy, 1983, s. 521). Eğitim düzeyi yüksek kişilerin daha fazla gelir elde etmeleri onların sahip oldukları "liderlik", "karar verme" ve benzeri özellikleri gerektiren işlere daha yüksek ücret ödenmesindedir. Artan eğitim süresi ile birlikte artan gelirler, okulda daha uzun süreli toplumsallaşma nedeniyle kişilerin çeşitli "istendik nitelikler taşıması" veya yeteneklerini daha fazla geliştirebilme olanağı bulmaları nedeniyle "daha yetiştirilebilir olmaları" sonucunu doğurmakta, böylece gelirleri art-

maktadır. Her iki durumda da eğitim, kişinin iş performansına birşey eklememekte ancak kişinin yüksek ücret almasını sağlayacak işlere girmesine olanak sağlamaktadır. Her iki hipotez de, eğitimin üretim artışına ve dolayısıyla ulusal gelirdeki büyümeye doğrudan katkıda bulunmadığını savunmaktadır. Böylece eğitimin gelirle ilişkisi diplomalar yoluyla yani dolaylı olarak kurulmuş olmaktadır.

Kişinin çeşitli işler için "istendik özellikler" taşıyıp taşımadığını anlamada kullanılan ve eğitimsel nitelikleri simgeleyen diplomalar, ücretin, kişilerin "yordanan performanslarına" göre belirlenmesine yol açar. Bu, en azından iş başlarken ödenen ücretler anlamında böyledir. Kişilerin, diplomalarının simgelediği özelliklere bağlı olarak, uygun yetenekteki bireylerin uygun işlere dağıtılması sözkonusu olmaktadır. Uygunlukla ilgili bu yargı ve tahmin edilen verimlilik düzeyi, ücretin belirlenmesinde rol oynamaktadır. Burada, işverenlerin geçmişte çeşitli işlerde çalıştırdıkları işgörenlerle ilgili tecrübeleri, diplomalar ile gösterilen performans veya yetiştirilme süreleri arasında gözlenmiş olan ilişkiler temel bir rol oynamaktadır.

Hem yetiştirilebilir olanların, hem de işin gerektirdiği yeteneklere sahip olanların seçimi, her zaman hata riski taşıyacağı gibi, istenen verimlilik düzeyinin gerçekleştirilebilmesi için geçen zaman da bir üretim kaybı anlamına geleceği için bazı yazarlar tarafından pahalı bir yol olarak görülmektedir (Blaug, 1985, s. 22). Firmalar, bu konudaki maliyeti en az düzeye indirebilmek için bazı örgütsel konular dışında, içsel işgücü piyasasını kullanmaktadırlar. Thurow'un geliştirdiği İş Rekabeti Modeline göre, işbaşı yetiştirmeler ile kazanılan becerilerin kullanıldığı işlerde ücretler, daha çok, işbaşında yetiştirme derecesi ile ilişkilidir (Disney, 1982, s. 149). İşveren için böyle yetiştirmeler, yüksek verimlilik elde etmenin görece olarak ucuz bir yoludur. İşe, işi en kısa sürede öğrenebileceği tahmin edilen yeni bir işgören alındığında, onun işi öğrenebilmesi için geçen zaman dilimi, bir miktar üretim kaybının sözkonusu olduğu bir dönemdir. İşveren, hem ona, hem de işi birbirinden farklı verimlilik düzeylerinde gerçekleştiren diğer işgörelere ortalama iş verimliliğini yansıtan sabit bir ücret öder. Yani işe göre ücret öder. Böylece son girenin yol açtığı üretim kaybını, işi tam olarak öğrenmiş ve işin gerçek verimlilik düzeyinde üretim yapan işgörenin yol açtığı fazla üretim ile dengeler. Kişiler aldıkları işbaşı yetiştirmeleri arttıkça (kıdemleri arttıkça) başka işlere yükseltirler ve ücretleri de artar. Burada, işgörenin kazancı, daha çok, istihdamın sürekliliğini ve yükselen bir reel geliri garanti etmesidir.

Özetle ifade etmek gerekirse, eğitimin gelire dolaylı etkisi, işyerindeki yetiştirmelerden veya geçirilen bazı öğrenme yaşantılarından sonra, kişilerin ulaşabilecekleri verimlilik düzeyini yordamada eğitimin bir araç olarak kullanılmasına dayanmaktadır. Bu nedenle de eğitim, başlangıçtaki ücretin belirlenmesinde dolaylı bir rol oynamaktadır.

Dolaylı etki ile ilgili olarak yapılan bu açıklamalar pek çok eleştiriye hedef olmuştur. Bu eleştirilerden biri, eğitimin yalnızca performansını yordamaya dönük etkisinin, daha ucuz yordama teknikleri geliştirmek yerine yüksek bir maliyet ve kaynak israfına rağmen firmalarca tercih edilmesinin akılcı olmadığı görüşüne dayanmaktadır. Bir başka eleştiri ise, yaş-kazanç profillerinde gözlenen, eğitim düzeylerine göre gelir farklılaşmalarının tüm çalışma yaşamı boyunca sürmesine dayanmaktadır. Bu durumda çeşitli eğitim düzeylerine göre gelir farklılıklarının başlangıçtaki seçimle değil, çalışma yaşamı boyunca gösterilen verimlilik farklılıkları ile açıklanması gerektiği savunulmaktadır.

Bununla birlikte, Eleme Hipotezini destekleyen araştırma bulguları olduğu gibi, bugün çeşitli konumlara eleman alırken yetenek testlerinin sonuçlarından hareket eden firmalar bulunmaktadır. Bulguları Eleme Hipotezini destekleyen bir araştırma Taubman ve Wales (1973) tarafından yapılmıştır (Disney, 1982, s. 160). ABD'de Hava Kuvvetlerine, zihinsel ve fiziksel yetenek testleri sonuçlarına göre, 1943 yılında alınan personelin 1955 ve 1969 yıllarındaki gelirleri incelenmiştir. Ücretlerin hem yetenek, hem de eğitim ile ilişkili olduğu bulunmuştur. Yüksek nitelikli bireylerin yüksek ödemenin yapıldığı işlerde, daha az niteliklere sahip olanların ise düşük ödemenin yapıldığı işlerde görevlendirildikleri görülmüştür. Taubman ve Wales eğitimin bir eleme mekanizması olarak kullanıldığı sonucuna varmışlardır.

Bugün eğitimin, mesleksi olarak yararlı bilgi ve beceriler kadar, işçinin verimliliğini ve istihdam edilebilirliğini belirlemeye yardım eden tüm değerler, güdüler ve tutumları etkilediği kabul edilmektedir. Bu nedenle de, Woodhall'a göre, bir yandan eğitimin kişilerin verimliliğini artırdığına (ve gelirini belirlediğine) inanırken, diğer yandan pek çok işverenin de eğitim ve onun sağladığı belgeleri bir seçme mekanizması olarak kullanmaları mümkündür (Woodhall, 1987, s. 217). Woodhall, bazı eleştirmenlerin işverenlerin bazılarının eğitimin sağladığı diplomalara, kazandırdığı bilgi ve beceriden daha fazla değer vermesini "diplomacılık" olarak nitelendirdiklerini, hatta bazı az gelişmiş ülkelerde bunun bir "diploma hastalığına" dönüştüğünün ileri sürüldüğünü belirtmektedir.

### Bölünmüş Piyasalarda Gelir

Eğitim ile gelir arasındaki ilişkiyi tanımlayabilme çabaları, kuramsal temelde ideal piyasa koşullarının geçerli olduğuna dayanır.

Özellikle aktarılan ilk iki açıklama Neoklasik piyasa sayılına dayanmaktadır. Oysa gerçekte, özellikle günümüzde, piyasalar, Neoklasik piyasa koşullarından çok uzak bir işleyişe sahiptirler. Tekelleşme süreci ve aynı ülke sınırları içinde birbirinden farklı özelliklere sahip piyasaların varlığı, sözkonusu piyasa sayılına dayalı açıklamaları büyük ölçüde geçersiz kılmaktadır. Gerçek piyasa koşullarını araştıran iktisatçılar, piyasanın heterojenliğini, işleyen kuralların çeşitliliğini dikkate alan açıklamalar getirebilmektedirler. Bölünmüş işgücü piyasaları kuramı da işgücü piyasasının çeşitliliğini yansıtan bir kuramdır. Bugün bu kuram çerçevesinde geliştirilen hipotezler yoğun biçimde sınanmaktadır.

Bölünme kuramları, işgücü piyasasının başlıca iki bölümden oluşan bir piyasa olarak tanımlanmasına dayanır. Bunlar, görece olarak büyük işyerlerindeki, ileri teknoloji kullanılan işlerin oluşturduğu piyasa (birincil piyasa) ile küçük ve orta büyüklükteki işyerlerindeki işler ve büyük işletmelerin içinde yer alan niteliksiz işlerden oluşan piyasadır (ikincil piyasa). Bu iki tür piyasada, kullanılan işgücü nitelikleri, ödenen ücretler, iş koşulları açısından farklılıklar olduğu kabul edilmektedir. Birincil piyasadaki ücretler yüksektir ve sürekli iş olanağı, işsel piyasaların kullanılması, güçlü sendikaların varlığı ayırıcı özellikleridir. İkincil piyasalar ise işgücünün geçici olarak çalıştırıldığı, iş güvencesinin olmadığı, ücretlerin düşük olduğu ve sendikaların ya çok güçsüz ya da hiç olmadığı piyasalardır. Bu iki piyasa arasındaki hareketlilik sınırlıdır.

Bölünmüş piyasalarda işgücü arzı da işgücünün spesifik ve sürekli özelliklerine göre yani ırk, cinsiyet, sosyal sınıf, etnik köken ve benzeri özelliklerine göre bölünmüştür (Hinehiffle, 1987, s. 224). Bu iki işgücü arzı farklı çalışma koşulları ile yüzyüze gelirler ve bu farklılaşma, talep kesiminin yapısındaki farklılaşma ile ilişkilidir. Yani bazı niteliklere sahip işgücü birincil piyasalarda çalışırken diğer bazı niteliklere sahip işgücünün bu piyasaya girmesi sözkonusu olmamaktadır.

Farklılaşma, ödenen ücretler için de geçerlidir. Bölünmüş işgücü piyasalarında ücret yapısının bütünü, "hıyerarşik ücret yapısı içinde, 'iyi' işlerin arzının, homojen düzenlenmiş ücretlere sahip 'kötü' işlerin arzı karşısındaki görece durumuna" bağlıdır. (Disney, 1982, s. 147).

İşlerin görelî arzının ise, beceri arzına değil, iki piyasadaki istihdam büyüklüklerinin görelî durumuna bağli olduğu kabul edilmektedir.

Birincil piyasa ile ilgili olarak ücretin belirlenmesi içsel işgücü piyasaları temelinde açıklanmaktadır.

*Neoklasik* bakış açısına göre, işgörenler firma içi yetiştirmeler yolu ile firmaya özgü insan sermayesini kazanarak, çeşitli konumlarda çalıştırılırlar ve yükseltirler. Bu nedenle, bir anlamda, işgörenler firmada kazandıkları mesleklerde istihdam edildikleri için mesleksel ücret düzeyi belirsizdir (Elbaum, 1983, s. 260). Ancak ücret düzeyi ile ilgili olarak bazı sınırlar çizmek olasıdır. Elbaum, işçilerin risk tercihlerinin de bulunduğu bir modelle firma için optimal ve tek bir ücret yapısının türetilbileceğini, ancak belirsizlik sorununun süreceğini ifade etmektedir.

İçsel işgücü piyasalarındaki ücret sistemi konusunda bir başka Neoklasik açıklama Oliver Williamson, Michael Wachter ve Jeffrey Harris tarafından getirilmiştir. (Elbaum, 1983, s. 261). İçsel işgücü piyasaları, firma ile firmaya özgü becerilere sahip olan iş grupları arasındaki belirsiz sözleşme ve başka güçlükler konusunda bir uzlaşmayı sağlamak üzere geliştirilmiştir. İş gruplarının fırsatçı bir yaklaşımla, firma içi bilgiyi tutarak veya çarpıtarak belirsiz sözleşmeyi yönlendirmelerini engellemek için, firma ücreti işe göre belirler ve ilerlemeleri işbaşı yetiştirmelerini esas alarak yapar. Böylece grup pazarlıkları yoluyla firma, ücret maliyetlerini düşük tutar.

*Radikal* bakış açısından ele alındığında içsel işgücü piyasaları, işverenlerin işgörenleri işletme amaçlarına uygun olarak tanımlamalarını ve iş standartlarına bağli olarak etkili bir kontrol oluşturmalarını sağlayan bir işleyiştir. Mesleksel ücret eşitsizliği, "sonuç olarak, büyük ölçüde yapay bir yapıdır ve ödeme farklılıkları konusunda yönetimin yaptığı maliyet ve kazanç hesaplamaları yoluyla zorla korunur" (Elbaum, 1983, s. 261). Elbaum, bu bakış açısının, ücret yapısının firmalardaki ve işkollarındaki farklı nitelikte işler arasında niçin farklılaştığını veya ücretlerin rekabet baskısından nasıl korunduğunu doyurucu biçimde açıklayamadığını belirtmektedir.

*Kurumsal* bakış açısına göre, iş ve ücret yapısını etkileyen en önemli etkenlerden biri, işgörenler veya sendikalar ile firmalar arasındaki sözleşmedir. İçsel işgücü piyasaları, belli ölçüde yasal sayılabilecek ve işgörenlerin yükselme ve iş güvencesi konusundaki taleplerine bağli olan bir işleyişi ifade eder. Yükselme ve ücretlendirmedeki katı kurallar, rekabetçi koşulların ortaya çıkması açısından bir engel olarak görülmek-

tedir. Özellikle sendikaların etkisi ile, ücret politikalarının marjinal verimliliği esas alan bir belirlemeye dayanmasının pek sözkonusu olmadığı üzerinde durulmaktadır. Böylece ücretler, sendikaların pazarlık gücü ile oluşmaktadır.

İkincil piyasa ise rekabet koşullarının işlediği bir piyasa olarak düşünölmektedir. İşgücü arzının ikincil piyasaya akan bölümü, genellikle birincil piyasaya kabul edilmeyen ve edilmeyecek bir kesim olarak göröldüğü için bu piyasadaki işler ile birincil işler arasında ve bu piyasaya akan işgücü ile birincil piyasaya kabul edilebilecek işgücü kesimi arasında rekabet sözkonusu değildir. Ancak ikincil piyasaya akan işgücü arzı, talebi aşan niceliktedir ve en yüksek oranda işsizlik bu kesimde göröür. Bu piyasada firma içindeki yetiştirmeler sınırlı olduğı için, yetiştirme maliyetleri ve diğere sabit maliyetler düşüktür. Fakat ücretleri yükseltip işgöreni firmada tutmak için neden de sözkonusu yoktur. Bu nedenle ücret düzeyi diğere piyasaya göre düşüktür. Ayrıca bu piyasadaki ücretler, birincil piyasaya göre daha esnektir (Mc Donald, 1985, s. 1136). Ücret düzeyini etkileyebilecek bir düzeyde sendikalaşma sözkonusu değildir. Sendikalar ya çok güçsüzdür veya hiç yoktur. İkincil piyasaya akan işgücü, nitelik olarak, çeşitli etnik gruplardan, azınlıklardan, kadınlardan ve düşük eğitim düzeylerini simgeleyen diplomalara sahip ya da diplomasız işgücünden oluşur. İşsizlik de bu piyasada en yüksek oranda bulunduğı için ücret düzeyi bundan etkilenir.

Göröldüğü gibi eğitimin ücret düzeyine etkisi, birincil piyasada, çeşitli bakış açılarıyla farklı algılanabilmektedir. İkincil piyasada ise ücretler, verimlilik ile ilgili değişkenlere ve eğitime bağılı değildir. Bu piyasada ücretler, firmaların gelirlerindeki dalgalanmalar, piyasadaki konumları ve işgücü arz ve talebi arasındaki dengeye bağılı olarak açıklanabilir.

İşsel işgücü piyasaları ile ilgili araştırmalar, birincil piyasadaki işleyiş ile ilgili bilgi vermektedir. Örneğin Elbaum'un ABD ve İngiltere'deki demir çelik endüstrilerinde yaptığı incelemeler sendikaların, diğere konularda olduğı gibi, ücret konusundaki güçlü etkisini ortaya koymaktadır (Elbaum, 1983). ABD'de 1980'lerin başlarında ve regresyon analizi kullanılarak yapılan bir çalışmada ücretleri etkileyen değişkenlerin açıklayıcılıkları tahmin edilmiştir. (Kathryn, 1987). Ücret değişimlerini en fazla endüstri (işkolu) ve meslek değişkenlerinin açıkladığı belirlenmiştir. Endüstriler özellikle taşıdıkları risk açısından, meslekler ise beyaz ve mavi yakalı olmalarına bağılı olarak ücret üzerinde etkilidirler. Büro işlerinin ücretleri daha yüksektir.

Eğitimin doğrudan veya dolaylı olarak birincil piyasadaki ücretleri etkileyebildiği kabul edilebilir. Ancak eğitim politikaları kullanılarak işgücü arzının daha büyük kesiminin birincil piyasaya akabilmesini ve orada istihdam edilmesini sağlamak, pek gerçekçi görünmemektedir. Bunun en önemli nedeni, iki piyasanın istihdam ettiği kişilerin yalnızca eğitim düzeyleri açısından değil ırk, etnik köken, gibi pek çok özellik açısından farklılaşmış olmalarıdır. Az gelişmiş ülkelerde, gerek birincil ve gerekse ikincil piyasalara girişte hemşehrilik ve akrabalık gibi etkenlerin de etkili olduğu belirtilmektedir. İkincisi ise bunun, birincil piyasanın genişleme hızı ve istihdam kapasitesinin artış hızı ile ilişkili olmasıdır.

Eğitim-gelir ilişkileri günümüz piyasalarında çeşitlilik göstermektedir. Bu nedenle, gelir-eğitim ilişkisinin ele alınmasında ve bu ilişkilere dayalı olarak politika üretilmesinde ihtiyatlı davranmak gerekmektedir. Araştırmalar ile belirlenmiş ilişkiler ve geliri etkileyen diğer değişkenlerle ilgili sonuçlar hesaba katılmak durumundadır.

#### Kaynaklar

- Akalın, Güneri.** *Kamu Ekonomisi*, İkinci Basım, A.Ü. Siyasal Bilgiler Fakültesi, Yay. No. 554, Ankara, 1986.
- Anderson, Kathryn H. and John S. Butler and Frank A. Sloan.** "Labor Market Segmentation: A Cluster Analysis of Job Groupings and Barriers to Entry", *Southern Economic Journal*, Vol. 53, n. 3, January, 1987, pp. 571-590.
- Becker, Paul Talbot.** "Job Characteristic, Wage Variation and Labor Supply", *Dissertation Abstracts International* vol. 49, No. 7, January 1989, P. 1910A.
- Blaug, Mark.** "Where Are We Now in the Economics of Education?" *Economics of Education Review*. Vol. 4, No. 1, 1985, pp. 17-28.
- Bosangiet, N.** (Ed. G. Psacharopoulos). "Internal Labour Markets and Education", *Economics of Education: Research and Studies*. Oxford Pergamon Press, 1987, pp. 164-166.
- Carnoy, Martin.** "Economics and Education" *Encyclopedia of Educational Research*. Mc Millan Col., 1983, pp. 519-529.
- Disney, R.** "The Structure of Pay" *Economics of Labour* (Ed. Tohu Creedy and Barry Thomas). London: Butterworth Scientific Ltd., 1982.
- Eckaus, R.S.** "Economic Criteria For Education And Training". *Review of Economics And Statistics*. Vol. 46 (1964), pp. 181-190.
- Elbaum, Bernard.** "The Internalization of Labor Markets: Causes and Consequences" *American Economic Review*, Vol. 73, No. 2, 1983, pp. 260-265.
- Fallon, Peter and Donald Verry.** *The Economics of Labour Markets*. London: Philip Allan, 1988.



- Harbison, Frederick and Charles A. Myres.** *Education, Manpower and Economic Growth.* New York: McGraw-Hill Book Company 1964.
- Hinchliffe, K.** (Ed. Psacharopoulos). "Public Sector Employment and Education", *Economics of Education: Research and Studies*, Oxford: Pergamon Press, Headington Hill Hall, 1987, pp. 224-227.
- Lewis, W. Arthur.** "Economic Aspects of Quality in Education", *The Fundamentals of Educational Planning Lecture-Discussion Series*, UNESCO: IIEP, IIEP/TMİT/66.
- McDonald, Ian M. and Robert M. Salow.** "Wages and Employment in a Segmented Labor Market", *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 100. No. 4, November 1985, pp. 115-141.
- Mincer, Jacob.** "On-the-Job Training: Costs, Returns and Some Implications", *Readings in the Economics of Education*, UNESCO, 1968, pp. 524-553.
- Rima, Ingrid H.** *Labour Markets Wages and Employment*, New York: W.W. Norton and Company, Inc. 1981.
- Schultz, Theodore W.** *Investment in Human Capital* New York: The Free Press, 1971.
- Thurrow, Lester C.** "The Failure of Education as an Economic Strategy", *American Economic Review*, Vol. 72, No: 2, 1982, pp. 72-76.
- Topçuoğlu, Alper.** "Ücret-Prodüktivite İlişkileri" *Anıme İdaresi Dergisi*, 8: 2 (Haziran 1975), ss. 127-147.
- Varler, Oktay.** *Türkiye'de Kazanç Eşitsizliklerinin Nedenleri*, Gazi Üniversitesi Yayınları No. 13, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yay. No. 11, Ankara, 1982.
- Whitehead, A.K.** "Screening and Education: A Theoretical and Empirical Survey", *British Review of Economic Issues*, Vol. 3, No. 8, Spring 1981, pp. 44-62.
- Woodhall, M.** (Ed. G. Psacharopoulos). "Earnings and Education", *Economics of Education: Research and Studies*. Oxford: Pergamon Press, 1987, pp. 209-217.