Giriş

Üniversiteler, evrensel bilgiler üretmeyi ve yaymayı amaçlayan kurumsal yapılardır. Geçmişi de oldukça eskilere dayandırılmaktadır. Günümüz modern üniversiteleri genellikle Batı medeniyetinin bir eseri olarak kabul edilmekle birlikte bunların doğu toplumlarından etkilenerek geliştikleri de yine yaygın bir kabul görür. 19. yüzyıldan itibaren çok hızlı bir büyüme ve gelişme gösteren modern üniversiteler batılı ülke ve toplumların yanı sıra diğer ülke ve toplumları da kısa sürede etkilemiştir. Günümüz dünyasında üniversiteler fonksiyonları ve hızlı gelişme süreçleri ile tüm ülkelerin nitelik ve nicelik boyutlarıyla daha fazlasına sahip olmaya çalıştıkları kurumlar haline gelmiştir.

Modern üniversiteler fonksiyonlarını yerine getirebilmek için fiziksel ve beşeri sermaye imkanlarının uygun bir bileşimini elde etmek zorundadır. Fiziksel imkanlar olarak ifade edilebilecek bina, teçhizat ve benzeri imkanların tedariki sorunları bir ölçüde aşılabilse dahi, yeterli miktar ve nitelikteki öğretim üyesinin temini ve üniversitenin fonksiyonlarının yerine getirilmesi sürecine dahil edilmeleri günümüz üniversitelerinin en önemli sorunları arasında kalmaya devam etmektedir.

Öğretim üyesi yetiştirme sürecinin uzunluğu ve yüksek maliyetleri çoğu bilim dalında artan talebin genellikle gerisinde kalmakta, bu ise öğretim üyesi temininde üniversitelerin sorunlarının zaman içinde azalmak bir yana artmasına dahi neden olmaktadır. Bu boyutuyla bakıldığında öğretim üyelerinin üniversitelerin en önemli sermayesi hatta (öğrencileriyle birlikte ele alındığında) kendisi olarak düşünülmek zorunda olduğu görülmektedir (Rosovsky, 1998, s.169).

Yukarıda ifade edilen önemine karşın, öğretim üyelerinin genel ücret düzeyleri akademik emek piyasasının kendine özgü bazı özelliklerinden dolayı çoğu kez meslek mensuplarını tatmin etmekten uzak kalmaktadır. Öyle ki, bu yöndeki şikayetler hemen her ülkede gözlenebilmektedir. Türkiye açısından bakıldığında ise benzeri fakat daha ileri düzeylerde bir ücret problemi söz konusudur. Özellikle devlet üniversitelerinde görev yapan öğretim üyelerinin bu konuda yoğun şikayetleri ve talepleri söz konusudur.

Devlet üniversitelerinde görev yapan öğretim üyelerinin ekonomik problemleri ve reel ücret düzeylerine ilişkin şikayet ve talepleri analiz edebilecek niteliğe sahip uygun bir veri tabanının yokluğu ise yukarıda da değinildiği üzere çoğu kez bu alandaki tartışmaları temelsiz bırakmaktadır. Çalışmamız öğretim üyelerinin ücret seviyeleri çerçevesindeki bu eksikliği bir ölçüde de olsa ortadan kaldırmaya yönelik inceleme ve analizler ortaya koymayı hedeflemektedir.

Dört bölüm olarak planlanan çalışmanın birinci bölümünde, öğretim üyeliği mesleğinin önem derecesi ve konumu, ürettiği ürünün özelliği, piyasa yapısı, özelikle ABD örneği çerçevesinde ortaya konulacaktır. İkinci bölüm, Türkiye'deki üniversitelerin gelişim süreci, öğretim üyesi sayılarındaki gelişmeler ile uluslararası bilimsel yayınların gelişimi konularına odaklanmaktadır. Ayrıca, öğretim üyelerinin piyasa yapısı Türkiye özelinde incelenerek ücret düzeyi ile ilişkisi üzerinde durulmaktadır.

Üçüncü bölümde ilk olarak, Türkiye'de üniversite öğretim üyelerinin mesleki saygınlığı ve profiline ilişkin tespitler ortaya konulacaktır. UNESCO tarafından hazırlanan akademisyenlerin ücret ve maaşlarına ilişkin tavsiye kararının da inceleneceği bu bölümde nominal ve reel olarak öğretim üyelerinin ücretlerindeki yaşanan gelişmeler analiz edilecek ve öğretim üyeleri için elde edilecek 1984.1:100 baz yıllı reel ücret endeksi çerçevesinde gelişmeler ortaya konulacaktır. Ayrıca 1984.01-2005.12 dönemi için aylık bazda yapılan bu incelemede anılan dönem içerisinde reel ücretlerin en yüksek olduğu dönemler ve hükümetler de tespit edilecektir.

Dördüncü bölümde ise, öğretim üyelerinin sırasıyla, kendi aralarında, ekonomideki diğer ücretleri temsil edebileceği varsayımıyla asgari ücret karşısında, kamu kesiminde görev yapan diğer bazı kariyer meslek mensuplarının ücret düzeyleri karşısında ve diğer bazı ülkelerdeki meslektaşları ile nominal ve Satınalma Gücü Paritesi çerçevesindeki göreceli ücret düzeyleri karşılaştırmaları yapılmaktadır. Çalışmamız, konu ile ilgili bazı değerlendirmeler ve önerilerin aktarılacağı sonuç bölümü ile tamamlanacaktır.

Ekonominin diğer bir çok sektörlerinden farklı olarak, teknolojik (ve örgütsel) gelişme olanakları yüksek öğrenimde daha kısıtlıdır. Emek yerine sermaye konulması da pek işe yaramaz. Hemen her şey insan kalitesine bağlıdır.

Henry Rosovsky

I. BÖLÜM

ÜNİVERSİTELERİN TARİHİ, ÖĞRETİM ÜYELERİ VE PİYASA YAPISI – ÜCRET İLİŞKİSİ

1.1.Giriş

Çalışmanın birinci bölümünde öncelikle üniversitelerin gelişimi ve fonksiyonları, öğretim üyelerinin üniversite içerisindeki yeri, görevleri, önemleri ve toplumsal statüleri inceleme konusu edilecektir. Daha sonra öğretim üyelerinin toplumsal statü ve prestij düzeyiyle ücret düzeyleri ilişkisi ve burada var olan bazı çelişkiler ortaya konulacaktır. Ücret düzeyine ilişkin çelişkilerin yakından analizi çerçevesinde öğretim üyelerinin piyasa yapısı ile genel olarak yüksek öğretim faaliyetlerinin yarı kamusal özellikleri incelenecektir.

Piyasa yapısının neden olduğu ücret düzeyi problemleri ile ilişkili diğer faktörlerin incelenmesinin ardından dünya ülkeleri içerisinde en gelişmiş ve en büyük akademik piyasa olarak ABD üniversitelerinde görevli öğretim üyelerinin piyasa yapıları ile ücret düzeylerine ilişkin bazı tespitler aktarılacaktır. Akademik emek piyasasının çerçevesinin çizileceği bu bölümde söz konusu piyasa yapısına ilişkin teorik bilgiler ve ABD örneğinden hareketle de güncel bazı verilerin derlenmesi amaçlanmıştır.

1.2.Üniversitelerin Fonksiyonları ve Öğretim Üyeleri

Üniversiteler, insanlık tarihi boyunca sürekli bir değişime uğrayarak günümüzdeki olgun yapısına kavuşmuşlardır. Bu değişim ve

gelişimi Gürüz (2003) şöyle ifade eder; "İlk üniversite, 1088'de kurulmuş. Yani, üniversitenin bin yıla yakın bir tarihi var. Arada, kimileri kapanmış, kimileri açılmış. 16.yüzyıl başı itibariyle kurulmuş olup da misyonlarını ve tarihi çizgilerini esas itibariyle sürekli olarak bugüne kadar taşımış 85 tane kurum var dünyada. Bunların 70 tanesi üniversite. Yani üniversite, insanlığın en eski kurumlarından bir tanesi. Fonksiyonlarına fonksiyonlar eklemiş, faaliyet alanını geliştirmiş, çeşitli yapısal değişikliklere uğramış, yönetim sistemleri değişmiş ama kurum ana yapısını, esas yapısını sürdüre gelmiştir." Üniversiteler, tarihsel süreci itibariyle, bulundukları toplumların sosyo-ekonomik gelişim sürecine yaptıkları çok boyutlu katkıları nedeniyle tüm ulusların en fazla önem verdikleri kurumlar arasında yer almıştır ve almaya da devam etmektedirler. Üniversiteler, ilk ve orta eğitim sisteminin üzerine inşa edilmiş yüksek düzeyde eğitim-öğretim veren, araştırma yapan, ekonominin değişik sektörlerine sağladıkları dışsal faydaları ile dikkatleri çeken kurumsal yapılardır ve bu boyutuyla yüksek öğretimin temel birimleridir (Gürüz, 2001).

Yükseköğretim sisteminin kalbi niteliğindeki üniversiteler, üç temel işlevi olan, eğitim-öğretim, araştırma-geliştirme ve toplumsal hizmetler ile, ülke ekonomisinin itici gücü, ülkenin uluslararası rekabet gücünü belirleyen başlıca unsurlardan biri ve insanlığın ulaşmış olduğu bilgi toplumu aşamasında bilgi ekonomisinin beyni niteliğine bürünmüş bilgi fabrikalarıdır (YÖK, 2003, s.2).

Günümüzde üniversiteler sadece bilimsel araştırmalarla bilgi üreten ve bilgi aktaran kurumlar olarak görülmemekte, aynı zamanda araştırma bulgularını toplumun sosyal, ekonomik ve siyasal geleceğinin oluşturulmasında başarıyla kullanacak toplum liderlerinin yetiştirilmesinde önemli görevler üstlenmiş kurumlar olarak ta kabul edilmektedir (Aktaran; Baskan, 2001, s.24).

Üniversiteler, evrensel bilgiler üretmeyi ve yaymayı amaçlayan kurumsal yapılardır. Geçmişi de oldukça eskilere dayandırılmaktadır. Batı üniversitelerinin başlangıcı Ortaçağ Avrupa'sına kadar gitmekte, hatta Ortaçağlar Avrupa'sının bugünkü Batı medeniyetine bıraktığı kalıcı olabilen nadide eserlerden biri olduğu görülmektedir. Günümüz modern üniversiteleri genellikle Batı medeniyetinin bir eseri olarak kabul edilmekle birlikte bunların doğu toplumlarından etkilenerek geliştikleri de yine yaygın bir kabul görür. Doğramacı (2000) bu görüşe desteğini şöyle ifade etmiştir; "Çağdaş üniversitelerin temelleri, 11. ve 12. yüzyıllarda Avrupa'da kurulan Bologna,

Paris ve Oxford Üniversiteleri ile atılmıştır. Yükseköğretimim geçmişi, Çin'de Han Hanedanı'nın kurduğu okullara, İskenderiye'deki müze ve kütüphaneye, 11. yüzyılda Bağdat'ta büyük Selçuklu Devleti Veziri Nizamülmülk tarafından kurulan Nizamiye Medresesi'ne, 13. yüzyılda Kayseri Çifte Medrese'ye, Konya Karatay Medresesi'ne, Erzurum'da Çifte Minareli Medrese'ye kadar uzanır."

Üniversitelerin geçmişi bazen daha da fazla geriye götürülmekte, Antik Yunan toplumu ve kültüründe izlerinin olduğuna hükmedilmektedir. Kurucusu olduğu Atina yakınlarındaki Felsefe okuluna "Academia" adını veren Platon bu konuda genellikle ortak bir kurucu isim olarak görülürken, okulu da üniversitelerin öncüsü olarak görülebilmektedir. Zira, Platon'un akademisinde Felsefe, Matematik, Beden Eğitimi gibi dersler verilmekte, araştırma ve ilgili analizler yapılmaktaydı. Günümüzde üniversite öğretim elemanlarının tamamı için kullanılan "akademisyen" sıfatının gerisinde de bu ilişki söz konusudur (Gaarder, 1996, s.96). Bununla birlikte, sosyal bilimler ve doğa bilimlerini bünyesinde birleştiren, tüm bilim dallarında temel araştırmalara imza atan ve bilginin topluma yayılmasını sağlayan kurumlar olarak modern üniversitelerin oluşumu için 19. yüzyıla kadar beklemek gerekmiştir (Tekeoğlu, 1998, s.26). 19. yüzyıldan itibaren çok hızlı bir büyüme ve gelişme gösteren modern üniversiteler batılı ülke ve toplumların yanısıra diğer ülke ve toplumları da kısa sürede etkilemiştir. Günümüz dünyasında üniversiteler fonksiyonları ve hızlı gelişme süreçleri ile tüm ülkelerin nitelik ve nicelik boyutlarıyla daha fazlasına sahip olmaya çalıştıkları kurumlar haline gelmiştir.

Üniversitelerin yükselişi bu kurumların kısmen kendisi olarak görülmeleri sebebiyle, öğretim üyelerinin toplumsal rol ve statülerinde çok önemli ilerlemeler olmuştur. Zira, üniversitelerden beklenilen her şey aslında dolaylı olarak öğretim üyelerinden / akademisyenlerden beklenilmektedir. Bu anlamda öğretim üyeleri; üniversitelerin her düzeydeki akademik kadrosudur. Bilim yapmakla görevlendirdikleri bilim insanlarıdır. Araştırma ve yayınlarıyla yeni bilgiler üreten; eğitim, öğretim, konferans, kongre ve sempozyum gibi etkinliklerle bilgiyi akademik camia ve toplumun değişik kesimlerine aktaran; bilimsel hakemlik, bilirkişilik ve yol göstericilik gibi bilimsel standartlar koyan; toplumsal hizmetlerde bulunan; kabul görmüş örnek ve modeller oluşturan ve toplumun

ihtiyaç duyduğu her düzeydeki insan gücünün yetiştirilmesinde birinci dereceden sorumlu olan insan topluluklarıdır.

Bu sorumlulukları uzunca bir süreden bu yana başarıyla yerine getirebildiği içindir ki, öğretim üyeleri / akademisyenler / bilimciler yüksek düzeyli prestije sahip bir mesleki grup olarak görülmektedir. Yukarıda belirtilen sorumlulukların akademisyenlerin tamamınca başarıyla yerine getirildiği iddia edebilmek güçtür. Burada ifade edilmek istenilen, en azından bir kısım akademisyenlerin katkılarının tüm akademisyenleri de dışsal katkılarıyla desteklemekte olduğudur.

Söz konusu bu önem artışını Profesör E.K. Kantorowicz özetle şöyle ifade etmektedir (Aktaran; Rosovsky, 1998, s.169); "Cübbe giymeye hak kazanmış üç meslek mensubu vardır. Bunlar hakimler, din adamları ve öğretim üyeleridir. Bu giysi, giyen kişinin olgun bir düşünce yapısına sahip, kararlarında bağımsız ve kendi vicdanına ve tanrısına karşı sorumlu olduğunu gösterir. Cübbe birbiriyle yakından ilişkili bu üç mesleğin iç bağımsızlığını simgeler. Bunların baskı altında çalışmaya zorlanabilecek ve dışardan gelebilecek baskıya boyun eğecek en son meslekler olması gerekir. Yüksek mahkeme hakimlerinin mahkemelerinde, din adamlarının mabetlerinde, öğretim üyelerinin üniversitelerinde grev gözcülüğü yapacaklarını düşünmek bile saçmadır. Çünkü hakimler mahkemenin, din adamları inananlarla birlikte mabedin ve öğretim üyeleri yani profesörler öğrencilerle birlikte üniversitenin kendisidirler. Bu kişiler kurumların kendileri olduğu için de ayrıcalıklı haklara sahiptirler." Üniversitelerin yükselişi ve öğretim üyelerinin ayrıcalıklı yapılarını belirleyen bir diğer ayrıntı ise, üniversitelerin medeniyetimizin düşünce öncüleri olan düşünce ve inanç adamlarını, avukatları, doktorları, fen adamlarını, yönetici ve yazarlarını yetiştirmelerinde yatmaktadır (Tekeoğlu, 1998, s.27). Kuşkusuz bu liste uzatılabilir ve farklı fonksiyonlar da ilave edilebilir.

Demir (1996) ise öğretim üyelerinin / akademisyenlerin bilim adamı olma vasfıyla üniversiteye katkı düzeyini şöyle vurgulamaktadır; "Üniversiteyi gerçek anlamda üniversite yapan temel öğe, bu kurumlarda görev alan akademisyenlerdir. Akademisyenlerin taşıdıkları vasıflar, üniversiteyi ya yüceltir veya alçaltır. Bunların başında gelen temel kural, bilime ve onun üstünlüğüne inanmak, onun evrensel gücüne dayanmaktır. Her akademisyen, mutlaka bilim insanı da değildir. Bilim insanı olmak ile akademisyen olmak ayni

şey değildir; ayni yarış kulvarında olmak demek değildir; farklı kulvarlarda olunabilir. Bir bilim insanının mutlaka akademisyen olması gerekmez; bilim akademisyeninin de mutlaka bilim insanı olma şartı yoktur; fakat, bir akademisyen iyi bir bilim insanı olabilir."

Arıoğlu ve Girgin (2003) üniversitelerin fonksiyonlarını açıklarken, insan gücü üretme fonksiyonuna şu vurguyu yapmayı tercih etmişlerdir; "Bilindiği gibi, üniversitenin yerine getirmek ile yükümlü olduğu iki ana görevi vardır. Bunlardan birincisi, ulusal plan hedefleri içinde ülkenin gereksinimi olduğu disiplinlerde nitelikli meslek adamları yetiştirmek, daha açık bir deyişle günümüzde olağanüstü bir hızla çoğalan bilimsel bilgi birikiminden yararlanabilen, sürekli yeni bilgiler üretebilen ve varolan teknolojileri en verimli ve etkin şekilde kullanabilen insan gücünün yaratılmasıdır. İkinci görevi ise temel ve uygulamalı araştırma-geliştirme projeleri yaparak yeni bilgiler, teknolojiler üretmek, bunları yayın etkinlikleri (makale, bildiri, kitap) ve patent yoluyla topluma / ekonomiye en etkin biçimde kazandırmaktır. Birinci görev üniversitenin "eğitim öğretim" işlevini, ikinci görev ise, "bilimsel araştırma yapma" işlevini açıkça tanımlar. Toplum tarafından üniversiteye atfedilen bu görevler birbirini besleyen, tamamlayan, ayrılmaz özellikler arz eder."

Günümüzde üniversiteler kendi aralarında çeşitli boyutlarda farklılaşmaktadır. Eğitim ve bilimsel üretim anlamında kendi içlerinde yoğun bir yarış yaşanmakta, bazılarının diğerlerinin önüne geçtikleri görülmektedir. Bu ayrışma ve öne geçiş süreçlerinin en önemli sebebi ise üniversitelerin kendilerinden beklenilen fonksiyonların yerine getirilebilme derecesidir. Üniversitelerin söz konusu fonksiyonlarını yerine getirebilme konusundaki farklılıklarını belirleyen pek çok faktör bulunmaktadır. Tarihsel birikim, yasal-kurumsal yapılar, fiziksel imkanlar, kütüphane, laboratuar ve araç-gereçler, bütçe imkanları, rekabet düzeyi, akademik kadro, öğrenciler, başta sanayi sektörü olmak üzere ekonominin değişik sektörleriyle olan ilişkilerin dereceleri, üniversitenin bulunduğu bölgenin konumu, iletişim ve ulaşım olanakları ve kuşkusuz ülke ekonomisinin genel durumu (Bkz. Korkut, 2001, s.181).

Yukarıda bazıları sıralanan ve arttırılabilecek faktörler içerisinde en önemlilerinden birisi de öğretim üyeleridir. Bu boyutuyla öğretim üyeleri aslında üniversitenin kendisidir bile denilebilir. Nasıl bir mahkeme yargıç, sağlık kuruluşu da doktorlara sahip olmadıkça anlamını yitirebiliyor ise, öğretim üyeleri de olmadıkça

veya yeteri nitelikte olmadıkça üniversiteler de üniversite olma özelliğinden uzaklaşabilmektedir. Nitekim, üniversiteler arası karşılaştırma yapılırken de en sık kullanılan değişkenler; eğitim, araştırma, bilimsel yayın gibi doğrudan öğretim üyeleri ile ilgili veriler olmaktadır.

Fiziksel altyapı imkanlarının iyi olması önemli olmakla birlikte çoğu kez karşılaştırmalarda en geri sıralarda kullanılan değişkenler olarak karşımıza çıkması tesadüfi değildir. Bugün dünyanın en ünlü üniversitelerinin fiziksel imkanlar olarak görece pek çok yeni üniversiteden geri olmasına karşın özelliklerinden herhangi bir kayıptan söz edilememesi bu durumun tipik bir yansımasıdır. Dolayısıyla, öğretim üyeleri üniversitelerin en önemli sermayesi hatta (öğrencileriyle birlikte) kendisi olarak düşünülmek zorunda olup, üniversitelerden beklenilen fonksiyonların yerine getirilmesinde birinci dereceden sorumludurlar (Rosovsky, 1998, s.169).

Buna bağlı olarak üniversite yöneticilerinin en önemli görevleri de şunlar olmaktadır; Yüksek niteliklere sahip bir öğretim üyesi kadrosu oluşturmak, var olanları elinde tutabilmek, verimlilik derecesini yükseltici sosyal ve fiziksel bir ortam hazırlamak ve bunları motive edici diğer şartları hazırlamak. Kuşkusuz burada sözü edilen süreç oldukça kompleks boyutlara sahip olup, profesyonel bir tarzda yapılabildiği takdirde başarılı olabilecektir.

Günümüz ünlü üniversitelerinin bu konularda bir yarış içerisinde oldukları ve hatta zaman zaman medyaya da yansıyacak tarzda başarılı öğretim üyesi transferleri için kendi aralarında yarıştıkları da bilinen gerçeklerdir (Türkiye'den örnekler için Bkz., Çakmakçı, 2005). Özellikle, Avrupa, İngiltere, ABD, Kanada ve Japonya gibi ülkelerdeki üniversitelerin bu anlamda kıyasıya bir rekabet içerisinde bulundukları, dünyanın her ülke ve bölgesinden nitelikli öğretim üyelerini kadrolarına katmak konusunda, yani bir anlamda beyin göçü için mücadele ettikleri görülmektedir.

Zira, öğretim üyeleri, üniversitelerin belki de en temel fonksiyonu olan bilim üretme işinde görevlendirdikleri akademik kadroları yani, bilimcileridirler. Farklı bilim dalları ve farklı araştırma yöntemleriyle homojen olmayan, fakat araştırmacı ruhlarıyla da birbirlerine benzeyen asıl sermayesidirler. Üniversitelerin bu anlamdaki görevi öğretim üyelerini homojenleştirmek olmayıp, onları farklılıklarıyla bilimsel üretim sürecine yönlendirmekten geçmek-

tedir. P.B. Medawar (1996) akademisyenlerin homojenlikten uzak ve belki de bir miktar sıra dışı olmalarını şöyle ifade etmektedir; "Tek bir bilimci tipi diye bir şey yoktur. Buna karşın, tabii ki bilimciler vardır. Bilimciler, çeşitli işleri çeşitli şekillerde yapan ve birbirlerine benzemeyen yaradılışlarda olan kişilerdir. Aralarında koleksiyoncular, sınıflandırıcılar, düzenleyiciler de bulunur. Çoğu doğuştan detektiftir; birçoğu da yeni şeyler keşfetme eğilimindedir; bazıları sanatkar, bazıları da zanaat sahibidir. Şair – bilimciler, filozof – bilimciler, hatta, az da olsa mistik – bilimciler vardır. Bütün bu insanların ne tür bir ortak kafa yapısına veya mizaca sahip olmaları beklenebilir? Zorunlu olarak bilimci olan kişiler nadirdir; bilimci olan bir çok kişi gerçekte, kolaylıkla başka bir şey de olabilirdi."

1.3.Öğretim Üyelerinin Toplumsal Statü - Ücret Çelişkisi

Üniversiteler ve öğretim üyeleri toplumsal statü dağılımları içerisindeki önem sıralamasında geçmişten günümüze uzanan bir çizgide genellikle en üst sıralarda yer almışlardır. Meslek saygınlığı üzerine yapılmış çeşitli çalışmalarda da bu durum görülmektedir. Türkiye örneğinde, Kasnakoğlu ve Çıngı (1977) mesleki saygınlıkta öğretim üyelerini tüm meslek grupları içerisinde ikinci sırada gösteren sonuçlar elde ederken, Kasnakoğlu ve Erdil (2000) ise dördüncü sıra ile aynı durumun yakın tarihler itibariyle de önemli ölçüde sürdüğüne ilişkin veriler ortaya koymuştur.

Talamanca (1974), Rees (1993), Oshagbemi (1996), Rosovsky (1998), Aytaç ve diğ. (2001), Ehrenberg (2002) ve Stevens (2005) tarafından değişik ülke akademisyenleri üzerine yapılan çalışmalarda benzeri şekilde akademik yaşamın gerek meslek mensupları gerekse kamuoyunca gördüğü ilgi ve yüksek takdirin meslek saygınlığını yüksek tutarak, yüksek düzeyli bir iş tatminine neden olduğunu, bunun öğretim üyeliği mesleğinin doğasından kaynaklanan bir ayrıcalık olduğu vurgusunu yapmaktadırlar.

Yüksek düzeyde eğitim verme, ileri düzeyde bilim ve araştırma faaliyetlerinde öncülük yapma ve çeşitli toplumsal hizmetleri sunmaları, söz konusu meslek grubunun ayrıcalıklı hale gelmesinin temel sebepleri arasındadır. ABD örneğinde, üniversite öğretim üyeliği tüm meslekler arasındaki popülerlik sırlamasında ikinci sırada yer almaktadır. Money dergisinde yer alan bu araştırma, mes-

lekleri, ücret, kariyer imkanı, stres düzeyi, esneklik ve benzeri pek çok kriter açısından değerlendirmiştir (Kalwarski ve Diğ., 2006).

Bir yarı kamusal mal üretim sürecinde yer alan öğretim üyeleri, genellikle kendilerine verilen önem derecesinin yüksekliğinden memnuniyet duymakta, meslek tercihlerini belirleyen önemli bir faktör olarak görmekte, hatta büyük çoğunluğu da (yaklaşık olarak %90'ı) yeniden meslek tercihinde bulunmak durumunda kalsalar aynı kararı vereceklerini belirtmektedirler (Aytaç ve diğ. 2001, s.218 ; Rosovsky, 1998, s.163). Öğretim üyelerinin mesleklerine olan yüksek düzeyli bağlılıkları olarak ifade edilebilecek bu duruma ilişkin olarak yapılan şu tespit dikkat çekicidir "Öğretim üyeleri, mesleklerine ekmek parası kazanılacak bir iş olarak bakmazlar. Araştırmak, yayın yapmak ve öğretmek onların kendilerini tanımlamalarının ve yaşama verdikleri anlamın özünü oluşturur. Bu nedenle, diğer meslek gruplarındakilere göre çok farklı bir stres ve gerginlik içine girerler" (Bkz. Külahoğlu, 2005, s.43).

Bununla birlikte, öğretim üyeleri mesleklerinin getirdiği prestij duygusu ve önem derecesindeki yüksekliğe karşın aynı tutumun ücret / maaş düzeylerine yeterince yansımadığından hareketle şikayetçi konumlarını devam ettirmektedirler. Bu şikayet gelişmiş veya azgelişmiş olduğuna bakılmaksızın tüm ülkelerdeki öğretim üyelerinin genel sorunları arasında yer almaktadır (Bkz., AAUP, 2006). Örneğin, Amerika Birleşik Devletleri (ABD)'nde dahi öğretim üyeleri arasında yeni üniversite mezunu bir avukatın, uzmanlığını yeni almış bir tıp doktorunun, bir pazarlama müdürünün ve hatta büyük kentlerde otobüs şoförlüğü yapmakta olan birisinin üst düzey bir öğretim üyesinin yıllık kazancından daha fazla kazanmakta olduğu ifade edilerek eleştirilmektedir (Rosovsky, 1998, s.228).

Öğretim üyelerinin en güçlü sendikalara sahip ve ücretlerin dünya çapında en yüksek olduğu ülkeler arasında yer alan ABD'de dahi öğretim üyelerinin reel ücret seviyelerinin gerçekten de 1970'li yıllardan bu yana milli gelirin yıllık ortalama büyüme oranlarının gerisinde kalacak şekilde ancak çok sınırlı artışlar gösterebilmiş olması bu şikayetlerin boyutlarını göstermek açısından yeterince yol göstericidir (AAUP, 2004, s. 22).

Yüksek öğrenim ve öğretim üyeleri piyasası için en önemli temsilcilerden birisi olarak düşünülebilecek olan İngiltere örneğinde de durum farklı değildir. İngiltere üniversitelerindeki öğretim üyelerinin

ücretleri ABD üniversitelerindeki emsalleriyle kıyaslandığında bir miktar geridedir. Metcalf ve diğ. (2005)'e göre iki ülke arası farklılık ortalama olarak %9.5'e karşılık gelmektedir. ABD örneğinde olduğu gibi İngiltere örneğinde de öğretim üyeleri ücretleri akademik olmayan sektörle kıyaslandığında daha gerilerde seyretmektedir. Bu durum akademik personel için ücret ve önem düzeyleri arasında uyumsuzluk olarak değerlendirilmektedir (Stevens, 2004, s.111).

Doğu Bloğu'nun çözülmesinden önceki dönemlerde sosyal statü ve ücretlendirmede öğretim üyelerini en üst sıralarda bulunduran eski sosyalist ülkelere yakından bakıldığında bu grubun şikayet düzeylerinin çok daha üst düzeylerde olduğu görülmektedir. Bu ülkelerdeki ekonomik çöküşün ve gelir azalışının en yoğun yaşandığı gruplar arasında öğretim üyeleri de bulunmaktadır. Öğretim üyelerinin reel ücretleri özellikle eski Sovyetler birliği üyesi ülkelerinde aylık 100-250 dolar civarına kadar gerilerken, üniversiteler fonksiyonlarından uzaklaşmış, rüşvet ve yolsuzluklar yaygınlaşmış ve bu ülkelerden batı ülkelerine çok önemli düzeyde bir beyin göçüne dahi sebep olmuştur (Bal, 2004). Benzeri durum bazı Latin Amerika ülkelerinde de söz konusudur. Nitekim, Temmuz 2005'te Peru'da öğretim üyeleri reel ve göreceli olarak gerileme gösteren maaşlarında düzeltme yapılması için isyan ve yerel yönetim binalarını işgal girişimlerine dahi gidebilmişlerdir (Radikal, 2005).

Bu örnekler, bulundukları ülke açısından gelişmiş veya azgelişmiş ülke olduğuna bakılmaksızın öğretim üyelerinin ücret düzeyleri konusundaki genel bir gerileme problemi yaşadıklarını ortaya koymaktadır. Türkiye örneğinde, Aytaç ve diğ. (2001)'in akademisyenlerin çalışma yaşamındaki sorunlarının tespitine ilişkin kapsamlı araştırması içerisinde de bu konu sıklıkla dile getirilmiş ve öğretim üyelerinin çeşitli meslek mensuplarıyla kıyaslandığında maaşlarının reel ve göreceli olarak gerilemesinden şikayet ettikleri vurgulanmıştır.

Bir profesyonel meslek grubu olarak akademik emek piyasası içerisinde yer alan öğretim üyeleri genellikle bu gerilemeleri kabul edilemez olarak görmektedirler. Öğretim üyelerinin bu konudaki şikayetleri aslında iki boyutlu olup, birincisi reel ücret seviyelerindeki gerileme ve dalgalanmalardır. İkincisi ise çoğu kez öğretim üyelerinin daha büyük önem verdikleri göreceli ücret düzeylerinde yaşanan değişme ve dalgalanmalardır. Öğretim üyeleri, bu konudaki talepleri için gelişmiş ülke örneklerinde daha üst reel ve göreceli gelir elde etme mücadelesi vermektedir. Gelişmekte olan ülke-

lerde de benzeri bir yapı söz konusu olmakla birlikte, buralardaki öğretim üyelerinin gelişmiş ülke örneklerini baz alarak reel ve göreceli ücret / maaş düzeltme taleplerinin arttığı ifade edilebilir.

Zira, özellikle nitelikli emek unsurları için uluslararası mobilite düzeyi her geçen gün artma göstermeye devam etmekte ve reel ücretleri yaklaştırmaktadır (Ong ve Mitchell, 2000, s.870). Nitelikli emek faktörü sahipleri için mobilite düzeylerinin artmasının özellikle gelişmiş ülkelerdeki profesyonel ücretleri birbirlerine yaklaştırması gerçeği, gelişmekte olan ülkelerdeki akademisyenlerin de bu yöndeki taleplerini güçlendirmekte, yeterli yanıtlar alınamadığı durumlarda ise "beyin göçü" olarak ta ifade edilebilecek akademik bir göç için zemin oluşumu kaçınılmaz olmaktadır.

Gelişmekte olan ülkelerden gelişmiş ülkelere yönelik yüksek vasıflı emek faktörünün göç hareketine beyin göçü adı verilir. Gelişmiş ülkeler akademik emek piyasasının, vatandaşı oldukları kendi ülkelerini terk etmiş binlerce öğretim üyesine ev sahipliği yapar duruma gelmiş olması beyin göçünün en önemli gösterge ve örnekleri olarak kabul edilmektedir.

1.4.Bir Yarı Kamusal Mal Olarak Yüksek Öğretim Faaliyetleri ve Öğretim Üyeleri İçin Piyasa Yapısı

Genel olarak bakıldığında eğitim, özel olarak ise yükseköğretim faaliyetleri asıl itibariyle kamusal malların bir alt kolu olan yarı kamusal mallar içerisinde değerlendirilmektedir. Kamusal mallar, bireylerden herhangi birisinin tüketimi nedeniyle, diğerlerinin aynı malı tüketme olanağında herhangi bir azalışın olmadığı, birlikte ve eşit biçimde tüketilen mallardır. Kamusal mallar bölünmezlik, bedava yararlanma, faydanın daha sonra elde edilmesi, kolektif tüketim, dışsal ekonomiler üretmeleri, fayda ilkesi esasında bedel tahsil edilmesi gibi özellikler içermektedir.

Yarı kamusal mallar ise; faydası bölünebilen, pazarlanabilen, ve topluma önemli ölçüde dışsal faydalar sağlayan mallardır. Bu tür mal ve hizmetler bölünebilir ya da pazarlanabilir olmaları nedeniyle özel mallara benzerken, birlikte tüketim olanağı vermesi ve yoğun dışsal ekonomiler yayması nedeniyle de tam kamusal mallara benzeyebilmektedirler (Bkz. Şener, 1998, s. 49-60).

Dolayısıyla, sağlık hizmetleri gibi, eğitim alanındaki her türlü faaliyetler de yarı kamusal mal özelliği taşımaktadır denilebilir. Yüksek öğretim çerçevesinde konuya bakıldığında üniversiteler ve öğretim üyeleri bu hizmetlerin verilmesinde birinci dereceden sorumludurlar. Yani, yüksek öğretim asıl itibariyle bir yarı kamusal hizmet olup (Gürüz, 2001, s. 192), üniversite bu hizmetlerin sunulduğu bir kurum olarak değerlendirilmek durumundadır. Yüksek öğretim faaliyetlerinin toplumsal ve bireysel getirisinin yüksekliği söz konusu hizmete olan talep seviyesinin 1970'li yıllardan bu yana kesintisiz olarak artmasına neden olmuştur.

Öğrenci sayılarının gelişimi Tablo 1'de özetlenmektedir. Talep seviyesindeki artışlara bağlı olarak yüksek öğrenim hizmetlerinin arzında da önemli ilerlemeler sağlanmıştır. Bununla birlikte, arzın talep seviyesindeki artışların gerisinde kalması yüksek öğrenimin her aşamasına girişte artan bir rekabetin oluşmasına da neden olmuştur.

Tablo 1: Üniversitelerdeki Öğrenci Sayılarının Gelişimi (Milyon)

Yıllar	Gelişen Ülkeler	Sanayileşmiş Ülkeler	Toplam
1970	6	24	30
1975	12	28	40
1980	18	33	51
1985	24	37	61
1990	30	38	68
1995	39	44	83
2000	48	50	98
2005	58	55	113

Kaynak: Aşkar, Atilla; "Yüksek öğretim, Doktora Eğitimi ve Araştırma", başlıklı sunum, Uluslararası Yüksek Öğretim Konferansı, 14-15 Kasım 2005, Ankara, 2005.

Üniversitelerin gerekli fonksiyonları yerine getirebilmesi de bu çerçevede asıl olarak öğretim üyelerine bağlı iken, gelişmiş veya az gelişmiş olduğuna bakılmaksızın dünyanın hemen her ülkesinde yüksek öğretim ve üniversitelerin oranları değişebilmekle birlikte kamu ekonomisi içerisinde yer alarak önemli ölçüde finanse edildikleri görülmektedir. Bu yer alış, düzenleyici çerçevenin öte-

sinde çoğu kez de finansman, istihdam gibi konularda da karşımıza çıkmaktadır.

Yüksek öğretim faaliyetleri giderek maliyeti artan etkinlikler arasında yer almaktadır. Yarı kamusal bir mal üretme özelliğinden dolayı da devletler bu kurumlara finansman desteği sağlama (desteğin şekli ve boyutları ülkeler arasında farklılaşabilmekle birlikte) konusunda genellikle bir zorunluluk hissetmektedirler. Günümüz dünyasında eğitim ve araştırma faaliyetleri içerik ve kapsam olarak karmaşıklaşırken kullanılan girdilerin niteliksel ve niceliksel olarak arttırılma zorlukları maliyetlerin her geçen yıl daha fazla artmasına yol açmaktadır. Özellikle, bilgisayar ve benzeri elektronik girdilerin temini, internet ve benzeri amaçlı iletişim altyapısının tesisi, modern laboratuarlar, yazılım programlarına talep artışları, öğretim üyesi ücretleri, bina ve ekipman gibi fiziksel imkanların arttırılması gerekleri ile günümüzde giderek yaygınlaşan kampus üniversite modelleri yüksek öğretimin maliyet artışlarının en önemli kaynakları arasında yer almaktadır.

Öğrenci harçları ve bağışların yetersizliği çerçevesinde kendi kendini finanse etme imkanları oldukça sınırlı olan üniversitelerin bu süreçteki en önemli destekleri ise yukarıda da ifade edildiği üzere, devlet bütçelerinden yapılan aktarmalar olmaktadır. Gelişmiş veya az gelişmiş olduğuna bakılmaksızın hemen hemen tüm ülkelerin özellikle 1980'li yıllarla birlikte artmaya başlayan bütçe açıkları ise bu konuda devletler tarafından yapılacak olan finansmanların miktarları üzerinde önemli tahditlere yol açabilmektedir. Devletin yüksek öğretimin finansmanı içerisindeki son derece önemli konumu söz konusu kurumların bütçelerini ve buradan da akademik personelin ücretlerini dolaylı olarak belirlemesine yol açmaktadır.

Kıta Avrupa'sı ve ABD örneklerinde vakıf üniversitelerinde dolaylı bir ilişki olarak karşımıza çıkan bu durum (Bkz. Korkut, 2001, s.29), devlet üniversitelerinde birebir ilişki olarak yaşanmaktadır. Devletin (özellikle devlete bağlı yüksek öğretim kuruluşlarındaki) yüksek öğretim kurumlarının finansmanında oynadıkları önemli roller bu kurumların hizmetlerinden doğrudan faydalanan öğrencilerin de gerçek fiyatlar yerine kamuca sağlanmış bir sübvansiyonlu fiyat almalarına imkan tanımaktadır. Sübvanse edilmiş fiyatlar (okul harçları) sayesinde yüksek öğretim talebi arttırılmakta ve bu

imkana kavuşabilecek insan sayısı potansiyel seviyesinin ötesine çıkarılmaktadır.

Nitekim, vakıf veya devlet üniversitelerinin tamamında toplam bütçe içerisinde öğrencilerden alınan gelirlerinin toplam gelirler içerisindeki yerlerinin sınırlı olduğu görülmektedir. Üniversiteler, bağışlar ve devlet yardımları alarak öğrenci bütçelerine doğrudan ve dolaylı sübvansiyonlar yapmayı sürdürmektedirler. Bu durumun temel sebebi yüksek öğretim faaliyetlerinin yoğun dışsallıklar içermesi, yani yarı kamusal bir mal ve hizmet üretim sürecinde yer almasıdır. Yarı kamusal olmanın bir diğer sonucu da üniversitelerin ürettikleri mal ve hizmetler olan değişik uzmanlık alanlarında yetişmiş insan gücü (mezunlar)'nün, toplumsal hizmetlerin ve araştırma geliştirme çabalarının meyvelerinin de yine toplumla paylaşılmasından kaynaklanmasıdır.

Konuya öğretim üyeleri çerçevesinden bakıldığında bu grubunda büyük çoğunluğunun devletçe tamamen veya kısmen finanse edilen lisans üstü eğitim programlarını tamamlayarak, yine finansmanını büyük ölçüde kamunun yaptığı yüksek öğretim kurumlarında öğretim üyesi olarak çalıştıklarını görmekteyiz. Öğretim üyelerinin faaliyet gösterdiği piyasa yapısında bu piyasaya emeğini arz edenlerin doktora derecesi sahibi olanlar arasından çıktığı veya çıkması gerektiği yaygın uygulamadır. Piyasada doktora eğitimi veren birimlerin de yine söz konusu yüksek öğretim programları olduğu görülmektedir. Yani, doktoralı öğretim üyesi arzı ve talebinin üniversitelerden gelmekte olduğu (kendi aralarındaki değişmeler ihmal edilirse) söylenilebilir.

Nitekim Bailey ve Schotta (1972)'nin belirttiğine göre ABD'de dahi doktoralı kişilerin %86'sı kamu tarafından finanse edilen üniversite, araştırma enstitüleri ve benzeri kamuca önemli ölçüde finanse edilen birimlerde çalışmaktadırlar. Günümüzde bu durum bir miktar değişmiş ve belirtilen oranında gerilemiş olması muhtemel olmakla birlikte doktora derecesi sahiplerinin işgücü piyasasında monopsonist güce yakın üniversite ve benzeri kamuca önemli ölçüde finanse edilen enstitüler tarafından istihdam edilmeye devam ettikleri rahatlıkla ifade edilebilir.

Akademik emek piyasasında üniversitelerin monopsonist güç sahibi olmalarının öğretim üyeleri ücretlerinde neden olabildiği göreceli ücret problemlerinin yanısıra, tecrübe (seniority)'den

kaynaklanan ücret avantajlarını da ortadan kaldırabildiği görülmektedir. Buna göre pek çok meslekte karşılaşılabilen tecrübe artışlarına paralel ücret artışları avantajları akademik emek piyasasında ya hiç çalışmamakta ya da tersi yönde çalışabilmektedir. ABD üniversitelerinde görevli öğretim üyeleri üzerinde yaptığı araştırmasında Ransom (1993) yüksek düzeyli tecrübe düzeyi ile ücretler arasında pek çok meslek grubunda görülen pozitif ilişkinin öğretim üyeleri için tam tersi sonuçlar verdiğini tespit ederken, bunun gerisindeki en önemli unsurun ise piyasadaki yapının üniversiteler için monopsonist güçler doğurmasından kaynaklandığına işaret etmiştir.

Akademik emek piyasası anlamında karşılaşılan bu özel durumu teorik ve ampirik olarak destekleyen başka çalışmalarda mevcuttur. Gordon ve Diğ. (1974) ve Hoffman (1976) 1980 öncesi araştırmalar için, Moore ve Diğ. (1998) ise yakın tarihli benzeri araştırmalar için örnek olarak gösterilebilir. Sadece akademik iktisatçıları örneklemine alması nedeniyle dikkat çekici olan Moore ve Diğ. (1998)'in araştırma sonuçları diğerlerinden kısmen farklıdır. Zira, öğretim üyeleri için tecrübe düzeyi ile ücretler arasındaki kendi çalışmalarınca da tespit edilen ters yönlü ilişkide, akademik emek piyasa yapısının monopsonist olmasından daha çok verimlilik farklılıklarının etkin olduğunu açıklama olarak ifade etmişlerdir.

Yani, daha yüksek deneyim sahibi öğretim üyeleri daha düşük tecrübe düzeyli öğretim üyeleri ile aynı safhaları paylaştıkları dönemleri itibariyle daha düşük ücret / maaş gelirleri alabilmişlerse (daha düşük tecrübe düzeyindekiler kendilerinden daha fazla ücret almışlar ise) bunun temel sebebi kendilerinin benzeri safhalarda göstermiş oldukları verimlik farklılıkları / düşüklükleridir. Yazarlar, verimlilik farklılıklarını ortaya koyabilmek için örneklem kapsamındaki akademisyenlerin bilimsel yayın performanslarını kullanarak bu görüşlerini destekleyici sonuçlar da elde etmişlerdir.

Akademik emek piyasasının talep ekseninde üniversitelerin yanı sıra vakıflar, sendikalar, özel araştırma enstitüleri, özel Ar-Ge birimleri ve diğer kamu kuruluşları da yer almakla birlikte bunların toplam talep içerisindeki yerleri sınırlıdır. Ayrıca değişik bilim dalları içinde önemli farklılıklar vardır. Tıp, Ekonomi, İşletme, Hukuk, Bilgisayar Mühendisliği, Eczacılık gibi bilim dallarında özel Ar-Ge birimlerinin ve kuruluşlarının talep yapısı göreceli ola-

rak daha yüksek durumdadır. Ayrıca bu gibi birimlerin taleplerinde rekabet düzeyi daha yoğundur.

Akademik emek piyasası açısından, öğretim üyelerinin hepsini bir olarak kabul edebileceğimiz üniversiteler ve benzeri araştırma kuruluşları yapısından hareketle monopsonist bir talep yapısı ile karşı karşıya kalıyor olmaları ve buna karşın kendi aralarındaki potansiyel rekabetçilikleri ücret düzeylerinin belirlenmesinde akademisyenlerin en zayıf yönleri arasındadır.

Öğretim üyelerinin ücret düzeylerinin tespitindeki zayıflıklarına bir diğer önemli sebep ise, alıcıların (üniversiteler ve araştırma enstitüleri) coğrafi olarak dağınıklıklarıdır. Genellikle büyük metropollerde yoğunlaşma göstermekle birlikte üniversiteler ve araştırma enstitülerinde görevli öğretim üyeleri daha yüksek ücret düzeyleri söz konusu olabilse dahi, önemli değerlere ulaşabilen yer değiştirme maliyetleri ile araştırma-eğitim imkanları arasındaki farklılık problemleri ile karşı karşıyadırlar. Bu sebeple çoğu durumda öğretim üyelerinin daha yüksek ücretler dahi söz konusu olsa yer değiştirmekten kaçınmaları söz konusudur. Bu ise öğretim üyelerinin ücretlendirme problemlerini arttırıcı olmaktadır.

Öğretim üyelerinin ücretlerinin belirlenmesinde rekabet azaltıcı bir diğer önemli faktör ise, öğretim üyelerinin talebini yapan üniversiteler ve benzeri araştırma kuruluşlarının devlet tarafından finanse edilmeleridir. Vakıf üniversiteleri dahil olmak üzere yarıkamusal bir faaliyet olmasından dolayı üniversiteler ve benzeri yüksek öğretim kuruluşlarının hemen hemen tamamında finansmanın önemli kısımları kamu tarafından sağlanmaktadır. Böyle olunca, öğretim üyelerinin ücretleri de doğal olarak önemli ölçüde kamu kesimi tarafından belirlenir hale gelmektedir.

Öte yandan, öğretim üyeleri konumundaki akademisyenler için piyasaya girişin bir noktadan sonra tek yönlü olduğu da görülmektedir. Zira, doktora derecesinin alınması süreci genellikle otuz ve ileriki yaşlarda olabildiğinden bu yaş sonrası özel sektör talebi azalma göstermektedir. Ayrıca, doktoralı kişilerin diğer sektörleri talep etseler dahi aşırı kalifiye olmalarından kaynaklanan ilave sorunları da bulunmaktadır. Özel sektör firmaları Ar-Ge birimlerinin dışında genellikle doktoralı eleman alma konusunda isteksizdirler. Bu kişilerin ücret ve benzeri konulardaki beklenti yükseklikleri, yönetim görevi istemedeki potansiyel durumları ile iş tanımı

ötesinde özellikler taşıyabilmeleri nedeniyle talepleri daha zayıf olabilmektedir.

Doktora derecesi sahibi olanların öğretim üyesi adayı olduklarında da ilave sorunlar ile karşılaşmaları yaygın durumdur. Üniversiteler de vakıf veya devlet üniversitesi olduğuna bakılmaksızın kadro problemleri yaşamaktadır. Genellikle daimi kadrolar toplam kadroların yarısı civarındadır. Mesleğin ilk evreleri bu yüzden geçici sözleşmeler ile olmaktadır. ABD üniversitelerinde görevli akademik personelin sadece %55.6'sı sürekli kadro imkanlarına sahiptir ve akademik personel arasında eşit olmayan bir şekilde dağılım vardır. Örneğin, profesörlerde sürekli kadro oranı %93.8, doçentlerde %81.1'e karşılık gelirken bu durum yardımcı doçentlerde sadece %8.4 ve öğretim görevlilerinde ise %3.1 olarak karşımıza çıkmaktadır (AAUP, 2004, s.43).

Özellikle Avrupa ve ABD üniversitelerinde "Terfi etmeyen atılır" prensibi yaygın bir uygulamadır (Rosovsky, 1998, s.197). Bu yüzden öğretim üyeliği mesleğinin ilk on yıllık dönemi meslek mensupları için çok önemli zorluklarla doludur ve bir anlamda daimi kadrolar için kendini ispat ve rekabet yıllarıdır denilebilir. "publish or perish" olarak ta ifade edilebilen bu durum genç akademisyenlerin bazıları için akademik hayatı terk ederek özel sektöre yönelme nedenleri arasında dahi yer almaktadır. Bu dönemlerdeki öğretim üyelerinin özlük hakları da daha üst daimi kadro öğretim üyeleri ile kıyaslandığında oldukça gerilerde olmaktadır. Yukarıdaki açıklamalar öğretim üyeliği mesleğinin diğer pek çok mesleğe kıyasla kendine has özelliklere sahip değişik yönleri bulunduğuna ve piyasa yapısının da pek çok katılıklar içerebildiğine işaret etmektedir.

Bu durum öğretim üyesi piyasasındaki talebin azalmakta olduğu anlamına gelmemektedir. Tersine, yüksek öğretime ve öğretim üyesine olan talep seviyesi artma göstermeye devam etmektedir. Bu çerçevede üniversite sayıları artarken var olanların da programlarında çeşitlenmeler artarak sürmektedir. Az sayıdaki bilim dallarında (felsefe, bilim tarihi, ziraat ve yer bilimleri gibi) azalan talebe karşın diğer pek çok bilim dalında giderek artan bir talep söz konusudur (işletme, ekonomi, bilgisayar, hukuk ve sağlık hizmetleri gibi). Gerçekten de oldukça zorlu bir piyasa yapısı olmasına karşın bu mesleğe yönelik talebin güçlülüğü (özellikle gelişmiş ülkelerde) dikkat çekicidir.

Nitekim, başta ABD ve kıta Avrupa'sı üniversitelerinin doktora programlarının oldukça zor seçim koşullarına ve eğitim süreçlerine karşın talebin genelde güçlü olduğuna ilişkin pek çok kanıt bulunmaktadır (yeni açılan doktora programları, başvuru sayılarındaki artışlar, okul ücretlerinin sürekli artışları gibi). Örneğin, ABD'de 1970 yılında doktora eğitimi veren üniversite sayısı 214 iken, 2000 yılında bu sayı 339'a çıkmıştır ve 1960 yılında ABD üniversitelerinde üretilen toplam doktora sayısı 6.250 iken bu sayı 1970'te 18.052'ye, 1980'de 17.775'e, 1990'da 22.868'e ve 2000 yılında ise 25.951'e kadar çıkmıştır (Freeman, Jin ve Shen, 2004, s.5).

Dolayısıyla, öğretim üyesi piyasasındaki talep seviyesinin güçlülüğüne ilişkin olarak ücret dışı ilave faktörlerin açıklamalara dahil edilmesi gerekmektedir. Bu anlamda dikkat çekici bazı faktörler şunlar olabilir;

- Çok yüksek olmamakla birlikte ortalamanın üzerindeki ücret seviyesinin yüksek düzeyli sosyal statü ile birleşmesi,
- Mesleki tatminin yüksekliği,
- Araştırma ve geliştirme sürecine olan tutku,
- Bağımsız çalışma güdüsü (akademisyenlik bir anlamda patronu olmayan bir meslek grubu olarak ta düşünülebilir. Unvanlar arası farklılıklar olmakla birlikte bu durum emir komuta zincirine genellikle yol açmamaktadır),
- Toplumsal duyuların güçlülüğü ve hizmet arzusu,
- Politik arayışlar için atlama taşı olarak kullanılma düşüncesi (akademisyenlerin bir bölümünün politikaya atılma konusunda özellikle profesörlük sonrası arayışlarının yaygınlaştığı bilinmektedir).
- Yukarıdaki faktörler doğrudan ekonomik faktörler sıralamasında yer almamakla birlikte, dolaylı faktörler olarak düşünülebilirler. Talep seviyesi pek çok faktörün bileşkesi olduğundan sıralanan dolaylı faktörler kuşkusuz önemlidirler. Ancak ücret seviyesinin dışında son derece önemli bir faktör de vardır ki emek piyasasının diğer şekillerinde görülme şansı devlet memuriyetleri harici pek düşüktür. Bu ise akademisyenler için sürekli kadro (tenure) elde etme şansıdır Sürekli kadro sahibi olmak iş güvencesi ve bağımsızlığı

sağlarken, ücret seviyesi üzeri olumsuz bazı etkiler de arz edebilmektedir. Sürekli kadro güvencesi karşılığında öğretim üyeleri ücretlerinin kısmen düşük kalmasına rıza gösterme eğilimindedirler (bkz., Vaihekoski, 2005a,b).

Öğretim üyeliği mesleğinin, çeşitli ülke örneklerinde doktora sonrası geçen ilk sekiz on yıllık dönem başarıyla tamamlandığı takdirde (doçentlik veya profesörlük unvanlarının elde edilmesinin ardından) vakıf veya devlet üniversitesi olduğuna bakılmaksızın sürekli kadro tahsis edilmesi yaygın uygulamalardır. Akademik özgürlüğün aynı zamanda bir garantisi olarak ta düşünülen ve akademisyenler içindeki sadece özel bir gruba tahsis edilen sürekli kadrolar (bu konudaki bir tartışma için bkz. Tight, 1988, s.127), tıpkı yargı görevini yürütmekle görevli yargı mensupları (hakim, savcı vb.) gibi akademik hayatın olgunluk evrelerini yaşayan akademisyenlerin kendilerini ispat etmelerinin ardından, mesleklerini herhangi bir etki altında kalmaksızın sürdürebilmelerini temin etmek amacıyla verilmektedir.

Dolayısıyla, sürekli kadro uygulamaları üniversitelerin gelişimi esnasında tarihsel birikimler neticesinde kabul edilmiş akademik bir geleneğin yaygın uygulamaları olarak kabul edilmektedir. Bu yüzdendir ki, gelişmiş ülkelerin çoğunluğunda özel (vakıf) üniversitelerinde dahi sürekli kadro uygulamaları (en azından bir kısım akademisyen için) yaygınlık arz etmektedir. Sürekli kadro, verimlilik düzeyinden bağımsız ortalama üstü bir ücret ve iş garantisi, yıllar boyunca reel ücret artışları garantisi, bağımsızlık gibi ilave faktörler sağlamaktadır. Kendisinden hesap sorulamayan bir sosyal statü ve güç sahibi olma konusundaki avantajlarının yanı sıra idari görevler için ortaya çıkabilecek imkanlar dolaylı bir ekonomik fayda temin etmesi sebebiyle öğretim üyeliği mesleğinin cazibesini arttırıcı olmaktadır.

Bu yüzden özellikle ABD örneğinde sürekli kadrolar konusunda seçim yapılması üniversitelerin özel veya devlet ayrımı olmaksızın en önemli işleri arasında yer almaktadır. Rosovsky (1998)'in Harvard Üniversitesi uygulamasına ilişkin şu cümleleri bu açıdan oldukça öğreticidir; "Harvard'da herhangi bir akademik bölümde, sürekli kadroya aday gösterme işlemi olağan işlerin tam tersi bir önemdedir. Bir meslektaşımızı sürekli kadroya davet etmek fevkalade önemli bir yatırım, bazen de bir kumardır. Bölümün yeni

üyesinin ortalamayı en azından düşürmeyeceği umulur, ideali ise ortalamayı yükseltmesidir".

Nitekim, gelişmiş ülkelerdeki pek çok üniversitenin sürekli kadro teklifi öncesi adayları bir sürekli kadro adayı (tenure track) olarak sözleşme yapmaya davet etmeleri yaygın uygulamalar olarak karşımıza çıkmaktadır.

1.5.Öğretim Üyeleri İçin Ücretleri Belirleyen Diğer Faktörler

Öğretim üyelerinin yukarıda sıralanmaya çalışılan faktörler çerçevesinde karşı karşıya kaldıkları piyasa yapısının reel ve göreceli ücretlerinin belirlenmesinde genellikle aleyhlerine sonuçlar verebildikleri görülmektedir. Bu faktörleri bir araya getirdiğimizde şunlar dikkat çekmektedir;

- Yüksek öğretim faaliyetlerinin yarı kamusal niteliği devlet tarafından ilave finansman süreçlerine yol açmakta bu ise finansmanın boyutlarına paralel ücret seviyesini etkilemektedir. Devlet desteklerinin azalması ücret artışlarına sınırlamalar getirmektedir.
- Eğitim sürecindeki maliyet artışları öğrencilerden alınan ücretler arttırılsa dahi öğretim üyesi ücretlerinde artışların sınırlı kalmasına neden olabilmektedir.
- Öğretim üyesi yetiştiren programların (doktora programları) sayısındaki artışlar arz eksenli etkileri ve ülkeler arası mobilite artışları çerçevesinde talep artışlarının ötesine geçebilmektedir. Bu ise ücret seviyesinde aşağı yönlü etkilere neden olabilmektedir.
- Piyasada doktora eğitimi veren birimlerin de yine söz konusu yüksek öğretim programları olduğu görülmektedir. Bu ise arz ve talep eksenlerinde üniversiteleri belirleyici hale getirmektedir. Özellikle talep cephesinde üniversiteler monopsonist bir güce yakın hale gelmektedirler. Bu ise öğretim üyelerinin pazarlık yapısını olumsuz etkilemektedir.
- Günümüzde emek piyasalarında örgütlenme eğilimleri yüksektir. Sadece işçiler değil işverenlerde ücret düzeylerini lehlerinde bir düzeyde belirleyebilmek açısından sendika,

federasyon ve konfederasyonlar oluşturmaktadırlar. Bu durum özellikle imalat sanayinde çok yaygındır. Böylece işçilerde işverenler de monopolleşerek kendi haklarını koruma eğilimine girmektedirler. Tek alıcı (işveren sendikası) karşısında tek satıcının (işçi sendikası) olduğu böyle bir yapıda (iki yanlı monopol) ücretler pazarlık usulüyle belirlenir. Halbuki akademik emek piyasasında öğretim üyelerinin örgütlenme eğilimleri çok düşüktür. Örgütlü olabildiği ve grev ve benzeri yaptırım güçlerini kullandıkları durumlarda bile sonuç almaları çok zordur. Zira öğretim üyelerinin çok küçük bir grubu dışındaki (sağlık bilimlerinde olanlar gibi) kısmının yapacakları grev derse girmeme veya araştırmalara ara vermekle sınırlı olacaktır ki, bu çoğu kez öğrencilerinin sempatiyle karşılayacakları ve hatta mutlu olabilecekleri bir durum oluşturmanın ötesine geçememektedir. Dolayısıyla, öğretim üyeleri için emek piyasasının yapısı monopsonist bir yapı olarak kalmaya ve öğretim üyelerinin ücret konusunda söz haklarının sınırlı kalmaya devam edebileceğini ifade edebiliriz.

- Öğretim üyeleri için üniversiteler harici talep seviyesinin belirli branşlarda düşük kalması. Yaş faktörü, aşırı kalifiye olmaları gibi özel sektör talebini kısıtlayan durumlar öğretim üyelerinin arz esnekliklerini azaltmaktadır.
- Öğretim üyeliği mesleğinin başlangıç dönemlerindeki kadro problemleri. Özellikle sözleşmeli çalışma zorunluluğu tek alıcılı piyasada arz tarafında yaşanan rekabetle ücretler üzerinde aşağı yönlü baskılar oluşturabilmektedir. Bu durum daha çok öğrenci tercihlerinin azaldığı bilim dallarında karşımıza çıkmaktadır.

Öğretim üyelerinin göreceli ücret seviyeleri dünyanın hemen her ülkesinde yoğun eleştiriler almaktadır. Örneğin, ABD'de yeni üniversite mezunu bir borsa broker'ı yeni bir avukat, uzmanlığını yeni almış bir tıp doktoru, bir pazarlama müdürü ve hatta büyük kentlerde otobüs şoförlüğü yapmakta olan birisinin üst düzey bir öğretim üyesinin yıllık kazancından daha fazla kazanmakta olduğu ifade edilebilmektedir (Bkz. Talamanca, 1974, s. 218 ; Rosovsky, 1998, s.228). Bu durum aynı zamanda öğretim üyelerinin çalıştıkları birimle de yakından ilişkilidir.

Devlete bağlı diğer birimler veya sanayi sektörlerinde çalışan doktoralı personel ücretlerinin akademik birimlerde çalışanlardan daha yüksek olması da bu durumun örnekleri arasındadır (Rees, 1993, s.151). Nitekim, vakıf üniversitelerindeki ücretler de devlet üniversitelerinkinden genelde daha yüksektir. Ancak bunun devlet veya özel olduğuna bakılmaksızın öğretim üyelerinin genel ücret problemini ortadan kaldırdığı da ifade edilemez.

Ehrenberg (2002)'in tespitine göre 1978 yılında ABD'deki devlet üniversitelerinde görevli profesörlerin ortalama ücretleri özel üniversitelerdekilerin %91'i düzeyindeyken bu değer 1993 yılında %79'a kadar gerilemiştir. AAUP (2004) ise bu oranı 2003 yılında %77.4 olarak ilan etmiştir. Ayrıca devlet üniversitelerindeki ücretlerin düşük kalması özel üniversitelerin ücretlerinin de artış oranlarına negatif etkilerde bulunmaktadır. Zira, aynı piyasa yapısı içinde yer alan özel ve devlet üniversitelerinde ücret düzeylerinin birbirlerini takip etmesi doğaldır. Özel üniversitelerde ücret taleplerinin hızlı artışları devlet üniversitelerinden özel üniversitelere geçişleri teşvik etmekte böylece ücretler arasında dengeleme süreçleri sürekli çalışmaktadır.

Öğretim üyelerinin reel ve göreceli ücret seviyelerinin düşüklüğünün temel sebeplerinden birisinin de çalışma saatleri ve şeklindeki esneklik avantajı olduğu ileri sürülmektedir (Rees, 1993, s.158). Kısmen mesaisi olmayan bir meslek olması akademisyenliğin önemli avantajları arasında düşünülmekte bu ise ücretlerin göreceli olarak kısmen daha az olabilmesine neden olabilmektedir.

Göreceli ücret düşüklüğünün en önemli sebeplerinden bir diğerinin de sürekli kadro (tenure) uygulaması olduğu düşünülmektedir. Bu ise aynı zamanda sürekli kadro elde etmek için olması gerektiğine inanılan yüksek ücret taleplerinden daha azına razı olmak gibi bir soruna neden olabilmektedir (Rees, 1993, s.158; Vaihekoski, 2005a,b).

Ehrenberg, Pieper ve Willis (1995) bir araştırma ile bu durumu test etmek istemişlerdir. Sonuçta, öğretim üyelerinin sürekli kadro temin etmek için daha düşük ücret düzeylerine razı olduklarını ve tersine sürekli kadro imkanları daraltıldıkça da öğretim üyelerinin giderek artan yüksek ücret düzeyleri talep etmeye yöneldiklerini tespit etmişlerdir.

Dolayısıyla, öğretim üyeleri için piyasa yapısı ve ücret seviyesi arasında önemli ilişkiler ağından oluşan geleneksel olmayan bir yapı dikkat çekmektedir diyebiliriz. Bu yapının ortaya koyduğu en önemli sonuçlardan birisi de doğal olarak yüksek düzeyli vasıflarına karşın ücret seviyelerindeki göreceli düşüklük olarak karşımıza çıkabilmektedir. Talamanca (1974) piyasa yapısı çerçevesinde öğretim üyeleri için pazarlık gücü faktörünün düşüklüğüne dikkat çekmekte ve buna sebep olan şu ilave faktörlere dikkat çekmektedir;

- Üniversitelerin, piyasa yapısı içindeki monopsonist güce yakın pozisyonları piyasadaki rekabet düzeyini öğretim üyelerinin aleyhine çalıştırabilmektedir.
- Üniversitelerin talep seviyesinin yanı sıra arz seviyesini belirleme güçlerini de ellerinde bulundurmaları mezun sayılarındaki artış ve azalışlarla ücret seviyesini etkileme güçlerini arttırıcı olmaktadır.
- Öğretim üyelerinin meslek olarak örgütlenmeye yatkın olmayan bir içsel özellik taşıması ve sendikal eğilimlerden uzaklıkları. Bu durum bazı örneklerde yasalar ile engellenmiş olabilmekle birlikte yasal kısıtlamaların hiç olmadığı durumlarda dahi öğretim üyelerinin örgütlenme konusunda daha az istekli oldukları görülmektedir.
- Üniversite eğitim faaliyetlerinin az veya çok oranlı olmak üzere emek yoğun bir faaliyet olması ve grev ve benzeri eylemlerinin üniversitedeki ekipmanlara zarar vermemesi.
- Eğitim sürecindeki üretimlerin küçük parçalara bölünerek satılma imkanının yokluğu ve bunun geçici bir eylem çerçevesinde üniversiteye finansal zarar verme olasılığının azlığı ile öğrencilerin öğretim üyelerinin sundukları hizmet olan bilgi ile üniversite yönetimi tarafından sunulan diploma ve benzeri belgeleri doğrudan satın alma imkanlarının kısıtlılığı.
- Talamanca (1974) bu faktörlerin yanı sıra öğretim üyelerinin yetişmesi sürecinin yaygın olarak devlet üniversitelerince sunulan doktora programlarınca olduğunu söylemekte ve bu programların asıl olarak devlet finansmanları çerçevesinde çok yoğun bir sübvansiyon içerdiğini belirterek, yine devletçe finanse edilen üniversitelerde istihdam edildik-

lerini hatırlatarak yapılan sübvansiyonların sonraki yıllardaki görece düşük ücretlerle bir ölçüde kompanse edildiğinin de düşünülebilmesi gerektiğini ifade etmektedir.

Yukarıda sıralanan çeşitli faktörler öğretim üyeliği mesleğinin içsel özelliklerinin bir yansıması olarak ücret seviyeleri açısından istenilenden gerilerde olabilme olasılığının yüksekliğine işaret etmektedir. Ancak bu durum talep seviyesinin de güçlülüğünden de belli olduğu üzere özellikle gelişmiş ülke örneklerinde ortalama ücretlerin üzerinde olması gerçeğini ortadan kaldırmamaktadır.

Emeğini arz ederek ücret geliri elde edenler içerisinde öğretim üyeleri bu anlamda ön sıralardaki yerlerini genellikle korumayı sürdürmektedirler. Ayrıca, öğretim üyelerinin kendi içlerinde ücret seviyesi açısından homojen oldukları da söylenemez. Çeşitli bilim dalları arası ücret farklılıkları ve aynı bilim dalında olsalar dahi öğretim üyelerinin pazarlık ve performans farklılıkları çerçevesinde aldıkları ücretlerdeki farklılıklar, gelişmiş ülke üniversitelerindeki ücretlendirme uygulamalarında yaygın uygulamalardır (Bkz. Rosovsky, 1998, s.42 ; AAUP, 2004, s.26).

Öte yandan, öğretim üyelerinin normal ücretleri haricinde idari görevler, araştırma projeleri, danışmanlık faaliyetleri, yaz okulu, kitap ve makalelerinden elde ettiği telif hakları ve üniversitenin çeşitli birimlerindeki teorik veya uygulamalı faaliyetlerinden dolayı elde edebileceği ilave gelirler de söz konusudur. Aslında tüm bu faktörlerin birleşimi öğretim üyeliği piyasasına giriş anlamındaki talebin güçlülüğünün de önemli kanıtları olarak düşünülebilir.

Üniversite öğretim üyeliği mesleğinin / akademisyenliğin zaman içinde karşı karşıya kaldığı reel parasal kazanç seviyesinin toplumsal değerin yeterli bir ölçüsü olmaktan uzaklaşabilmesi yani, ücret düzeyleri ile toplumsal statü çelişkileri (Rosovsky, 1996, s.228), meslek mensupları için öğretim üyeliği piyasasına giriş anlamındaki talebi pek çok ülkede genellikle zayıflatmamaktadır. Bu durum için öğretim üyelerinin ücret / maaş düzeylerinin yukarıda da vurgulandığı üzere ekonomideki genel reel parasal ortalama ücretlerin üzerinde kalıyor olması en belirgin faktördür. İlave olarak ise pek çok faktörden söz edilebilmektedir.

Üniversite yaşamı içerisindeki öğretim üyelerinin / akademisyenlerin diğer işkollarında karşılaşılması güç, kendine özgü ilave

bazı çekici olanakları söz konusudur. Yukarı sayfalarda kısmen değinildikleri ve bu çerçevede tekrar olabileceklerini de göz önünde bulundurarak, bu faktörleri burada biraz daha açmakta fayda vardır. Bunlardan ilki, öğretim üyeliğinin sosyal saygınlığı yüksek, prestijli mesleklerden biri olmasıdır. Parasal ücret olarak karşılığı olmasa bile bu prestij duygusu öğretim üyeliğinin en cazip boyutları arasındadır.

Bir diğer faktör, akademisyenlerin çalışma ortamı ve şartlarındaki kalite yüksekliğidir. Akademisyenlerin çalışma mekanları olan üniversite kampusları genellikle her ülkede seçkin yerler şeklinde dizayn edilmişlerdir ve yeşillik ile mimari zenginliğin yoğun izlerine sahiptirler. Öğretim üyelerinin bir başka doğrudan parasal olmayan olanakları ise bulundukları ülke içersinde ve diğer ülkelere yönelik seyahat olanaklarının sıklıklarıdır. Bu, bazı durumlarda akademisyenleri, devlet adamaları, iş bağlantıları peşinde koşan işadamları ve pazarlamacılar bir yana bırakılırsa en üst mobilite sahibi meslek mensupları dahi yapabilmektedir. Bu nedenle akademisyenler, değişik kültür ve medeniyetleri görme, tanıma ve gözleme avantajları açısından oldukça avantajlı konumlara gelebilmektedirler.

Öğretim üyeliğine giriş hemen her ülkede genellikle ortalamanın üzerinde nitelikleri gerektirmektedir. Yazılı ve yazılı olmayan sınavlar ve kurallar adaylara tatbik edilmektedir. Bununla birlikte, mesleğe kabul edilen bir aday için ileriki dönemler önceki dönemlerden daha yüksek bir iş tatmini ve daha düşük bir stres düzeyi vaat etmektedir. Bu nokta itibariyle akademisyenliğin doğrudan parasal olmayan bir diğer getirisinden söz edebiliriz. Bu, akademisyenliğe girişin bir anlamda kendisine ne yapması gerektiğinin doğrudan söylenemeyeceği veya istenemeyeceği patronu olmayan bir mesleğe giriş gibi olmasındandır (Rosovsky, 1996, s.228). Bu durum öğretim üyeleri arasında bir mesleki hiyerarşi olmadığı anlamında değildir. Olduğu anlamında olduğu da söylenemez çoğu durumda. Zira, öğretim üyeleri arasındaki hiyerarşi genellikle çok yumuşak bir hiyerarşidir. Hatta bazı durumlarda kurumsal gelenekleri güçlü üniversitelerde minimumdur (tersi de geçerli olabilir).

Öğretim üyeliği mesleğinin doğrudan parasal olmayabilen önemli bir diğer özelliği ise, sürekli kadro elde edebilme şansıdır. Akademik özerkliğin bir teminatı olarak sunulan sürekli kadro tahsisi, ortalama üstü bir ücret / maaş düzeyini, düzenli ödemele-

ri, düzenli ücret / maaş artışları ve ilave imkanlar anlamına gelmektedir. Bu durumu, hiçbir öğretim üyesinin suiistimal etmeyeceği ve öğretim üyeliği mesleğinin en önemli avantajı olarak kabul etmek yaygın düşüncedir. Zira, başta ABD üniversiteleri olmak üzere çoğu durumda sürekli kadro alabilmek çok zorlu süreçler olarak değerlendirilmektedir.

Öğretim üyeliği mesleğinin önemli avantajlarından birisi de mesleğin asıl olarak meslek mensubuna sağladığı doğrudan yararlarıdır. Bilimsel gelişme ve araştırma imkanları bu çerçevededir. Akademisyenler bu avantajlarını bilim camiası ve topluma istediği miktarda aktarmakta genellikle serbesttir. Pek çok akademisyen meslek tercihinin nedeninin açıklarken, okuma ve araştırma duygusunu tatmin ederken üstüne ücret / maaş ödemesi yapılan tek meslek olduğu için bu mesleği tercih ettiğini ifade etmektedir (Bkz. Rosovsky, 1996, s.166).

Akademisyenliğin bir nevi patronu olmaya, prestiji yüksek ve genellikle gelir düzeyi ortalamanın üstünde bir meslek olarak vurgulamıştık. Bu yapıyı tamamlayan önemli bir nokta da çalışma saatlerinin esnekliğidir. Akademik hayatta düzenli iş / mesai saatleri uygulamasının (idari görevler hariç) genellikle olmadığı ya da sınırlı olduğu kabul edilir. Genel teamüller vardır. Ancak bu hiçbir zaman diğer pek çok meslekte görülen bir çalışma saatleri uygulaması da değildir. Ancak bu durum akademisyenlerin avantajı olduğu kadar dezavantajıdır da. Zira, akademisyenlerin hemen hemen tamamı için çalışma süreleri sınırsızdır. Akademisyenliğin doğası meslek mensuplarını evlerinde veya ofislerinde olsun sürekli bir okuma, araştırma, kendini yenileme, yazma, sunum yapma gibi akademik faaliyetlerin içerisinde tutmaktadır. Düzenli bir mesaisi olmamakla birlikte bu boyutuyla genellikle boş zamanı da olmayan bir meslektir öğretim üyeliği.

Öğretim üyeliği mesleğinin doğrudan parasal olmayabilen önemli bir diğer özelliği de pek çok batılı ülke üniversitelerinde gözlenen belirli periyotlarla (ABD'deki pek çok üniversitede her yedi yılda bir olması gibi) ücretli uzun dönemli izin uygulamalarıdır. Akademisyenler bu dönemlerinde genellikle kendilerini yenileme, araştırmaları için ilave zaman elde etme şansları elde etmektedir.

Bir diğer mesleki avantaj ise, özellikle mesleğin ileriki aşamalarında özellikle piyasa ile daha yakından ilişkili bazı bilim dalla-

rındaki öğretim üyelerinin danışmanlıklar ve ticari projeler elde edebilme imkanlarıdır. Ticari kaygıları yüksek ders kitapları veya popüler bilim kitapları yazarlıklarından elde edebilecekleri telif gelirleri de bu kapsamada değerlendirilebilir.

Yukarıda sıralanan faktörlerden büyük çoğunluğu öğretim üyeliği mesleğinin ilave avantajları olup, özellikle mesleğin ileri aşamalarındaki sürekli kadro sahiplerinin yoğun olarak kullanabildikleri faktörlerdir. Rosovsky (1996)'nın deyimiyle merdivenin üst kısmındakiler içindir. Merdiven'in alt basamaklarında olanlar için bu ilave avantajlar daha düşük oranlarda karşımıza çıkmaktadır. Sürekli kadro temin edebilmek ve üst basamaklara gelebilmek ise her ülkede farklı zorluk düzeylerine sahiptir. Sözgelimi ABD ve İngiltere üniversitelerinde bu oldukça zor bir süreç olarak kabul edilmektedir.

Tüm bu faktörleri bir arada düşünerek öğretim üyeliği mesleğinin tercih edilmesinde doğrudan parasal olmayan faktörleri düşündüğümüzde talep düzeyini belirleyen bir diğer faktöre daha ulaşabilmekteyiz. Bu faktör, gelecekteki gelir düzeyine ilişkin beklеyişlerin güçlülüğüdür. Öğretim üyeliği mesleğinin başlangıç basamaklarındaki düşük parasal gelir düzeyleri ve reel olarak dalgalanmalarına karşın talebin güçlü kalmaya devam etmesinde yukarıda sıralamaya çalıştığımız unsurlar çerçevesinde ilave bir yapı söz konusudur.

Nitekim, bu bekleyişler öğretim üyelerinin kendi aralarında kıdemlerine paralel oluşan ücret farklılıkları ile de haklılıklar içermektedir. Mesleğin başlangıç aşamasında olanlar ile daha ileriki aşamasındakiler arasındaki ücret / maaş farklılıkları da bu çerçevede değerlendirilebilir. Çalışmamızın bir sonraki aşaması bu yapıyı ABD örneği çerçevesinde aktaracaktır.

1.6.Öğretim Üyeleri Ücretleri: ABD Örneği

ABD, sahip olduğu öğretim üyesi ve üniversite sayısı anlamında kuşkusuz en önde giden ülke konumundadır. Youn (2005)'e göre ABD'deki yaklaşık 3400 kolej ve üniversitede bir milyon civarında tam ve yarı zamanlı fakülte öğretim elemanı eğitim-öğretim ve araştırma faaliyetlerinde bulunmaktadır. Dünyanın en ünlü üniversitelerinin pek çoğuna sahip olması nedeniyle ABD'nin, bu

anlamda öğretim üyeliği mesleği ve üniversitelerin merkezi konumunda yer almakta olduğu söylenilebilir.

Bu durum araştırma, yayın, proje üretimi gibi pek çok alanda da geçerlidir. Hatta, uluslararası yayın performansı anlamında diğer ülkelerle kıyaslandığında ABD'nin açık ara önde olduğu görülmektedir (Bkz. Kayalıca ve Ak, 2002). ABD'de faaliyet gösteren özel (vakıf) ve devlet üniversiteleri öğrenci ve öğretim üyesi temininde sadece ülke içinden değil dünyadaki diğer ülkelerden de beslenmektedir.

Bu durum ABD örneğinde öğrenci ve öğretim üyelerinin sayısal gelişimine önemli bir katkı sağlamakla birlikte, giderek artan bir rekabeti de beraberinde getirmektedir. Öğretim üyesi temininde ABD üniversitelerinin ABD dışından gelerek doktora eğitimi yapan göçmenleri öğretim üyesi kabul etmesinin akademik emek piyasasındaki ücret artışlarının sınırlı kalmasındaki en önemli faktörlerden birisi olduğu dahi ifade edilmektedir. Bu durumu test eden bazı çalışmalar ABD dışından gelerek ABD üniversitelerinde doktora eğitimi alan ve daha sonra göçmen olarak ABD'ye yerleşenlerin söz konusu piyasadaki ücretlerde geriletici etkiler üretecek kadar sayısal artışlar yaptığını tespit etmişlerdir. Örneğin Borjas (2006), ABD'de göçmen olarak doktora eğitimi almış bireylerin sayısındaki %10'luk bir artışın akademik ücretlerde %3-4 civarında azaltıcı etkilere neden olduğunu tespit etmiştir.

ABD üniversitelerindeki öğretim üyelerinin %50-60 civarı sürekli kadrolu (tenure)'dur. Diğerleri ise homojen olmayan çeşitli şekillere sahip sözleşmeler çerçevesinde çalışmaktadırlar. Öğretim üyeleri ve üniversiteler kendi aralarında rekabetçi bir yapıya sahiptirler. Rekabetin düzeyi en kaliteli girdi (öğrenci ve öğretim üyeleri) temini ile en kaliteli çıktıyı (mezunlar, araştırma, projeler, toplumsal hizmetler gibi) temin edecek şekilde üniversiteler arasında süren prensipler dahilinde yıkıcı olmayan bir rekabettir.

Bununla birlikte bu konularda homejenlikten uzak bir yapı dikkatlerden kaçmamalıdır. Sistem içinde bazı üniversiteler sivrilmiş ve diğerlerinden önemli ölçülerde ayrılmışlardır. Nitekim, ABD üniversiteleri denilince sıklıkla bu öne çıkan üniversitelerden söz edilmesi yaygınlık arz etmektedir.

Üniversiteler de görevli öğretim üyelerinin gelirleri nominal olarak ABD'deki ortalama ücret seviyelerinin oldukça üzerindedir.

Ücret geliri ile hayatını sürdüren meslek mensupları arasında en yüksek üçüncü gelire sahip meslek grubu olarak ifade edilmektedirler (Stone, 2005). Yakın tarihlerde yapılan benzeri bir araştırmaya göre de öğretim üyeliği ABD'de en iyi meslekler sıralamasında ikincilik düzeyinde yer almaktadır (Kalwarski ve Diğ., 2006).

Üniversitelerde öğretim üyelerinin ücretleri birbirlerine yakın olmakla birlikte performansa bağlı pazarlık güçleri çerçevesinde değişkenlik arz edebilmektedir. Bu sebeple üniversitelerarası farklılıkların yanı sıra aynı bölüm ve hatta aynı bilim dalında görevli öğretim üyeleri arasında dahi ücretler değişkendir. Yıllık kişi başı ulusal gelirin yaklaşık olarak iki ila beş katı arasında değişebilen rakamlar söz konusudur.

Buna rağmen, öğretim üyeleri ortalama ücretler anlamında genellikle bir reel ve göreceli gerileme sürecinin yaşandığı konusunda hem fikirdedirler (bu konuda örnekler için Bkz. Rosovsky, 1998, s.227). Bu iddiayı istatistiklerde doğrulamaktadır. Tablo 2'den görüleceği üzere öğretim üyelerinin ücretleri 1970'li yıllardan bu yana öğrenci harçlarının artış oranlarının gerisinde kalmaktadır. Reel artışlar ise son derece sınırlı kalmaktadır.

Tablo 2: ABD'de Yıllık Ortalama Öğrenci Harçları, Öğretim Üyesi Ücretleri ve Tüketici Fiyat Endeksi Artış Oranları (%)

	Özel Dört Yıllık	**Devlet Dört Yıllık**	**Devlet İki Yıllık**
1976-77 – 1990-91			
Ortalama Harçlar	9,8	8,4	8,7
Ortalama Öğr. Üye. Ücretleri	6,8	6,6	5,9
Tüketici Fiyat Endeksi	6,1	6,1	6,1
1990-91 – 2002-03			
Ortalama Harçlar	5,9	6,6	5,2
Ortalama Öğr. Üye. Ücretleri	3,8	3,2	2,7
Tüketici Fiyat Endeksi	2,7	2,7	2,7

Kaynak: AAUP, 2004, s.29.

Tablo 3: ABD Üniversitelerinde Yıllık Ortalama Brüt Ücretler (2005 - 2006 Dönemi İçin Kurumsal ve Akademik Sıralama)

	Yıllık Ortalama Ücretler (İlave Ödemeler Hariç)				Yıllık Ortalama Ücretler (İlave Ödemeler Dahil)			
Akademik Sıra	**Tümü**	**Devlet**	**Özel**	**Kilise ilişkili**	**Tümü**	**Devlet**	**Özel**	**Kilise ilişkili**
Doktora Düzeyinde								
Profesör	108,404	101,620	131,292	113,740	135,843	127,535	164,370	140,478
Doçent	73,562	70,952	84,419	77,409	94,508	91,126	108,673	99,309
Y.Doçent	62,730	60,440	71,877	65,286	80,492	77,971	91,031	81,833
Öğr.Gör.	42,269	40,670	46,510	53,684	55,617	53,941	60,194	67,377
Y.Lisans Düzeyinde								
Profesör	80,322	78,884	88,800	78,379	101,567	99,554	113,207	99,375
Doçent	63,422	62,700	67,148	62,208	81,650	80,559	87,008	80,186
Y.Doçent	53,014	52,873	54,996	51,411	68,463	68,436	71,031	65,675
Öğr.Gör.	40,284	39,422	44,150	41,602	52,345	51,505	56,881	52,927
Lisans Düzeyinde								
Profesör	77,127	73,406	87,779	66,547	98,994	93,728	112,550	85,826
Doçent	60,073	59,913	64,846	55,402	77,686	77,832	83,906	71,393
Y.Doçent	49,446	49,546	53,083	45,873	63,597	64,371	67,959	58,894
Öğr.Gör.	40,112	39,925	43,333	38,488	51,461	51,966	54,921	49,060
İki Yıllık Yüksek O.								
Profesör	66,099	66,011	75,591	-	85,290	85,223	94,470	-
Doçent	53,463	53,405	56,220	-	69,994	70,023	69,591	-
Y.Doçent	47,046	47,116	46,464	-	62,928	63,166	57,474	-
Öğr.Gör.	40,127	40,266	37,254	-	53,351	53,774	43,546	-
Tümü Birleşik								
Profesör	94,738	91,367	111,817	82,804	119,449	115,112	141,166	104,823
Doçent	67,187	66,288	73,297	63,087	86,561	85,358	94,659	81,171
Y.Doçent	56,298	55,918	60,975	51,537	72,595	72,487	77,883	65,635
Öğr.Gör.	40,952	40,113	44,541	42,378	53,568	52,945	57,070	53,702

Kaynak: AAUP, 2006, s.37.

ABD'nin önde gelen üniversitelerindeki yıllık ortalama ücretler ise Tablo 3'te ayrıntılı bir şekilde gösterilmektedir. Buradaki veriler idari görev ve benzeri tazminatlar dışı rakamlardır. Ayrıca yaz okulu, proje, patent ve telif hakları gibi diğer gelir getirici unsurlarda ihmal edilmektedir. Söz konusu ücretlerin önemli bir diğer özelliği ise, yılık ücret geliri olarak kullanılmalarına karşın ABD üniversitelerinde aslında bu ücretlerin dokuz aylık bir çalışma dönemini kapsayacak şekilde sözleşmeler içerisine dahil edilmeleri ve ücret ödenmesi gerçeğidir.

Bu durum gelişmiş diğer bazı ülke üniversitelerinde de benzeri şekilde uygulanmaktadır ve gerçek ücretlerin daha da yukarılarda olduğunu düşündürmektedir. Kuşkusuz terside geçerlidir ve pek çok ülke örneğinde de ücretler yıllık olarak belirlenmektedir (örneğin Kanada'da yıllık ücretli izin hakları düşülerek on bir aylık dönem için ücret sözleşme uygulaması yapılmaktadır). Bununla birlikte bu uygulamaların sürekliliği göz önüne alındığında kıyaslamalar için verilen ücretlerin ABD örneği olarak veya diğerleri için yıllık olarak değerlendirilmesinde bir sakınca olmayacağı da düşünülmektedir (Bkz., Giberson, 2006 ; Lariviere, 1998 ; AAUP, 2004, 2005 ve 2006).

Mankiv (1988) üniversitelerde gözlenebilen dokuz veya on iki aylık ücret uygulaması farklılıklarının akademik emek piyasasındaki önemsizliğini şöyle ifade etmektedir (Aktaran: Ökte, 2001); "Bazı üniversiteler profesörlerine ayrım yapmaksızın dokuz ay üzerinden yıllık maaş öderlerken, diğerleri on iki ay üzerinden ödeme yapmaktadır. Fakat bu fark kesinlikle yıl boyunca profesörlerin marjinal ürünleri veya çalışma çabaları ile herhangi bir bağlantıya sahip değildir".

İdari görev (örneğin, dekan veya rektörlük) olduğu durumlarda öğretim üyelerinin ücretleri %20-50 arasında arttırılabilmektedir. ABD üniversitelerinde idari görevlerin ücretlere etkisi konusunda Oakland üniversitesini örnek olarak verebiliriz. Oakland Üniversitesinde 2001 yılı yıllık ücret / maaş rektör için 184.759, rektör yardımcısı için 130.000, işletme fakültesi dekanı için 139.250, mühendislik fakültesi dekanı için 139.795, eğitim fakültesi dekanı içinse 108.550 dolardır (AAUPADMS, 2001). Burada belirtilen veriler 2001 yılına ait olduğundan 2005 yılına ait verileri veren Tablo 2 verileri ile kıyaslarken bu verilerin sonraki yıllarda kümülatif bazda

yaklaşık olarak %4 civarında arttırılması gerekir. %4 artış değeri 2001-2005 dönemi Profesör ücretleri yıllık ortalama artış oranıdır.

Tablo 3 çerçevesinde dikkat çeken bazı diğer noktalarda şunlardır; üniversite kategorisi yukarıya doğru çıktıkça ücretlerde artmaktadır. Sadece lisans eğitimine yönelmiş üniversitelerle kıyaslandığında lisansüstü eğitime odaklanmış üniversitelerdeki öğretim üyelerinin ücretleri %15-%30 arasında farklılaşmaktadır. En düşük ücretler ise iki yıllık daha çok mesleki eğitim amaçlı üniversitelerde çalışan öğretim üyelerinde geçerlidir.

Üniversiteler arasında devlet ve özel (vakıf) üniversite olmasına bağlı olarak özel üniversiteler lehine 1970'li yıllardan bu yana giderek artan farklılaşmalar yaşanmaktadır. Daha önce de vurgulandığı üzere bu farklılık %23 civarına kadar ilerleme göstermiş durumdadır (AAUP, 2004).

Bu farklılaşmanın en önemli sebebi Ehrenberg (2002)'ye göre öğrencilerden alınan okul harçları ve benzeri ödemeler toplamının özel üniversitelerde devlet üniversitelerinden daha hızlı artışlar göstermesidir. İkinci önemli faktör ise devlet üniversitelerine yapılan devlet bütçesi içerikli finansal aktarmalar - destekler ve sübvansiyonların artan devlet bütçe açıklarına paralel artış hızının azalmasıdır.

İlave olarak sıralanabilecek diğer faktörler arasında ise; üniversitelerin aldıkları bağış miktarlarındaki değişmeler, proje üretme kapasiteleri arası farklılıklar, sahip olunan fikri ve sınai mülkiyet haklarının satışı veya kiralanmasından elde edilen gelirler arası farklılaşmalar, yönetimde etkinlik ve verimlilik farklılıkları gibi değişkenler dikkat çekmektedirler.

ABD üniversitelerinde görevli öğretim üyelerinin ücretleri devlet veya özel olmasına bağlı olarak değişkenlik gösterebilirken, bilim dalları çerçevesinde de bir farklılaşma söz konusudur. Oklahoma devlet üniversitesi tarafından yapılan bir çalışmaya göre (Aktaran: AAUP, 2004, s.26) İngiliz dili ve edebiyatı bilim dalındaki bir profesörün ücretine kıyasla Hukuk fakültelerindeki bir profesör ortalama %44.5, İşletme bölümündeki bir profesör ortalama %34.3, Bilgisayar bilimleri dalındaki bir profesör ortalama %19.1, İktisat bölümündeki bir profesör ortalama %17.4 ve Mühendislik bölümlerindeki bir profesör ise ortalama %16.5 daha yüksek ücret almaktadır (Bkz. Tablo 4).

Tablo 4: ABD Üniversitelerinde Görevli Çeşitli Bilim Dallarındaki Profesörlerin Ortalama Ücretleri (2001-02) (İngiliz Dili ve Edebiyatı Bilim Dalındaki Bir Profesörün Ortalama Ücretinin %'si Olarak)

Bilim Dalı	**Ücret %'si**	**Bilim Dalı**	**Ücret %'si**
Zirai işletme ve Üretim	101,3	Sağlık Bilimleri	106,0
Zirai Bilimler	91,8	Tarih	93,6
Mimari	94,3	Ev Ekonomisi	91,6
Etnik ve Kültürel Bilimler	100,2	Hukuk	144,5
Biyoloji ve Hayat Bilimleri	100,4	Kütüphanecilik	101,3
İşletme	134,3	Matematik	99,7
İletişim	93,7	Beden Eğitimi	96,1
Bilgisayar Bilimleri	119,1	Felsefe ve Din Bilimleri	92,3
Doğal Kaynaklar	94,4	Fizik Bilimleri	104,4
İktisat	117,4	Psikoloji	101,9
Eğitim Bilimleri	93,4	Kamu Yönetimi	102,4
Mühendislik Bilimleri	116,5	Diğer Sosyal Bilimler	97,6
Yabancı Dil ve Edebiyat	89,2	Sanat	84,8

Kaynak: Oklahoma Devlet Üniversitesi, 2002 (Aktaran: AAUP, 2004, s. 26).

Disiplinler arası ücret farklılaşmanın kaynağında ise çoğu kez ilgili bilim dallarının öğrenci talepleri ve proje üretme kapasitesi ile kamu hizmetlerinin tedarik edilme sürecine katkıları belirleyici olmaktadır. Piyasa arz ve talep koşullarına duyarlılığın bir yansıması olarak ta belirtebileceğimiz bu gelişme, özellikle 1990 sonrası yıldızı parlayan bazı bilim dallarını bu süreçte öne çıkarmakta ve öğretim üyeliği mesleğine giriş yapan yeni adayların ücretleri arasında bu bilim dalları lehine giderek derinleşen yapılar oluşturmaktadır.

Yardımcı doçentler düzeyinde Oklahomo üniversitesince yapılan araştırmanın ortaya koyduğu bu gerçek (Bkz. Tablo 5) aynı zamanda gelecekte disiplinler arası farklılaşmanın artacağı yönünde de bazı işaretler vermektedir. Tablo 4'teki verilere göre yardımcı doçent seviyesindeki öğretim üyelerinin ücretleri İngiliz Dili ve edebiyatı bilim dalındaki bir yardımcı doçentin ücretiyle kıyaslandığında işletme bölümündeki bir yardımcı doçent %113.5, bilgisayar bilimleri bölümündeki bir yardımcı doçent %69.7, İktisat bölümündeki bir yardımcı doçent %50.5, Mühendislik bilimlerindeki bir yardımcı doçent %47.1 ve Hukuk bilimlerindeki bir yardımcı doçent ise %68.2 daha fazla başlangıç ücreti almaktadır.

Ancak yardımcı doçentlik seviyesi öğretim üyeliği mesleğinin ilk basamağı olduğundan bu seviyede rekabet ve mobilitenin de daha yüksek olduğu gözden kaçmamalıdır. Zira, yardımcı doçent kadroları genellikle sürekli kadro (tenure) dışı kadrolardır ve bu seviyelerdeki öğretim üyelerinin geleceği en parlak görülenleri kendisine çekme konusunda üniversiteler arası rekabet oldukça yüksektir. Halbuki, sürekli kadrolar (tenure) çerçevesindeki öğretim üyeleri için rekabet düzeyi daha az olabilmektedir.

Nitekim daha önce de vurgulandığı üzere öğretim üyelerinin sürekli kadro temini için daha düşük ücret seviyelerine razı olup olmadıkları Ehrenberg, Pieper ve Willis (1995) tarafından yapılan bir araştırma ile test edilmiş ve sonuçta, öğretim üyelerinin sürekli kadro temin etmek için daha düşük ücret düzeylerine razı oldukları ve tersine sürekli kadro imkanları daraltıldıkça da öğretim üyelerinin giderek artan yüksek ücret düzeyleri talep etmeye yöneldikleri tespit edilmiştir. Dolayısıyla, Tablo 5 çerçevesinde ortaya konulan veriler disiplinler arası farklılığın kısmen arttığı konusunda sadece sınırlı bir bilgi olarak yorumlanmalıdır denilebilir.

Tablo 5: ABD Üniversitelerinde Görevli Çeşitli Bilim Dallarındaki Yeni Yardımcı Doçentlerin Ortalama Ücretleri (2001-02) (İngiliz Dili ve Edebiyatı Bilim Dalındaki Bir Yeni Yardımcı Doçentin Ortalama Ücretinin %'si Olarak)

Bilim Dalı	**Ücret %'si**	**Bilim Dalı**	**Ücret %'si**
Zirai işletme ve Üretim	124,5	Sağlık Bilimleri	131,4
Zirai Bilimler	117,0	Tarih	98,8
Mimari	106,9	Ev Ekonomisi	109,7
Etnik ve Kültürel Bilimler	104,5	Hukuk	168,2
Biyoloji ve Hayat Bilimleri	114,3	Kütüphanecilik	109,8
İşletme	213,5	Matematik	118,5
İletişim	105,5	Beden Eğitimi	105,9
Bilgisayar Bilimleri	169,7	Felsefe ve Din Bilimleri	100,2
Doğal Kaynaklar	116,7	Fizik Bilimleri	115,1
İktisat	150,5	Psikoloji	109,7
Eğitim Bilimleri	106,8	Kamu Yönetimi	111,8
Mühendislik Bilimleri	147,1	Diğer Sosyal Bilimler	106,3
Yabancı Dil ve Edebiyat	99,2	Sanat	96,0

Kaynak: Oklahoma Devlet Üniversitesi, 2002 (Aktaran: AAUP, 2004, s. 27).

"Deliler bilgisiz hayal gücü ile, ukalalar hayal güçsüz bilgi ile hareket ederler. Bir üniversitenin başlıca görevi hayal gücü ile tecrübeyi birbirine kaynak etmektir"

A.North Whitehead

II. BÖLÜM

TÜRKİYE'DE ÜNİVERSİTELER, ÖĞRETİM ÜYESİ SAYISI VE ULUSLARARASI BİLİMSEL YAYINLARDAKİ GELİŞMELER–SORUNLAR

2.1.Giriş

Çalışmanın ikinci bölümü Türkiye'deki üniversitelerin gelişim süreci, öğretim üyesi sayılarındaki gelişmeler ile uluslararası bilimsel yayınların gelişimi konularına odaklanmıştır. Ayrıca, öğretim üyelerinin ücret düzeyinin belirlenmesinde kilit faktör olan piyasa yapısı Türkiye özelinde incelenerek bunun ücret düzeyi üzeri genel etkileri değerlendirilmektedir. Öğretim üyeleri ücretlerine ilişkin bazı gözlem ve tespitlerin de ortaya konulacağı bölümde, özellikle son dönemlerde devlet üniversitelerinden vakıf üniversitelerine doğru olan öğretim üyesi geçişlerinin nedenleri üzerine açıklayıcı mahiyetteki bazı ilave görüş ve açıklamalara yer verilecektir.

2.2.Türkiye'de Üniversiteler ve Yükseköğrenim Talebi

Türkiye'de batı tarzında modern yüksek öğretim ve üniversitelerin gelişimi konusunda ilk adım 1924'te 493 sayılı yasayla kurulan İstanbul Darulfünun'u ile başlamaktadır. Bu kurum 9 Mayıs 1933 tarihinde kendine bağlı bütün kuruluşlarıyla birlikte kapatılmış ve İstanbul Üniversitesi'ne dönüştürülmüştür. Daha sonra bunu İstanbul Teknik ve Ankara Üniversiteleri izlemiş, 1960 sonrasında kurulan yeni devlet üniversiteleri ile 1973 yılında üniversite sayısı 18'e yükseltilmiştir.

1981 reformunun ardından sayı 27'ye çıkarılırken, 1984 yılından itibaren de vakıflara üniversite kurma ve işletme imkanlarının tanınmasıyla Türk Yükseköğretim sistemine vakıf üniversiteleri girmeye başlamıştır (Türkiye'de Yükseköğretimin gelişimi için Bkz. Aytaç ve Diğ. 2001; Gürüz, 2001; Baskan, 2001; Hirsch, 1950 ve Hirsch, 1997).

İleriki yıllarda hem devlet hem de vakıf üniversitelerinin sayısında önemli artışlar olmuştur. 2006 yılı itibariyle 68'i devlet, 25'i vakıf, 2'si özel statülü devlet üniversitesi (Kırgızistan'daki Kırgız-Türk Manas üniversitesi ve Kazakistan'daki Kazak-Türk Hoca Ahmet Yesevi Üniversitesi) olmak üzere, toplam 95 üniversite faaliyet göstermektedir. Ayrıca, Gülhane Askeri Tıp Akademisi, Kara, Hava ve Deniz Harp Okulları ile Polis Akademisi de özel statüleri ile yüksek öğretim sistemi içerisinde yer almaktadırlar.

Yüksek öğretim kurumların sayısındaki artışa karşın, Türkiye'de yüksek öğretimde arz ve talep eksenlerindeki yapının talep yönünde hızla bozulduğu ve arzın da yetersiz kalması sonucu yüksek öğretime giriş sınavlarında yığılmanın arttığı da aşikardır. Demografik yapı tarafından belirlenen genç nüfusun hızlı artışı ve yüksek öğrenime olan taleplerinin güçlülüğü nedeniyle talepteki artışların hızlanmasına karşın, yeni yüksek öğretim kurumları, açık öğretim, ikinci öğretim ve var olan programların kontenjanlarındaki artışlar çerçevesinde arzın aynı ölçekte artırılamaması yığılmaların artmasının önemli sebepleri arasındadır. Talepteki bu artışın bir kısmı Avrupa, ABD, eski Doğu Blok'u ülkeleri ile diğer yurt dışı üniversitelere yönelim göstermektedir.

Tüm gelişmelere karşın vakıf üniversitelerinin Türk yüksek öğretim sistemi içindeki mütevazı konumları da bu yapının devamına yardımcı olmaktadır. Aslında, YÖK verilerine bakılarak, vakıf üniversitelerinin toplam üniversite sayısı içindeki yüksek bir orana sahip olduğu söylenilebilir. Buna karşın, sahip oldukları örgün eğitim öğrenci sayısının toplam örgün öğretim öğrenci sayısı açısından %3, toplam öğretim üyesi sayısı açısından ise %5.8 civarında olduğu görülmektedir. Dolayısıyla, sistem içinde devlet üniversitelerinin ağırlıklı konumu 1990 sonrasındaki tüm gelişmelere karşın çok az bir değişmeyle sürmektedir denilebilir.

2.3.Türkiye'de Üniversitelerde Görevli Öğretim Elemanı Sayılarındaki Gelişmeler

1980 sonrası hızlı bir gelişmeye sahne olan Türk Yüksek Öğretim sistemi öğretim elemanları sayısı anlamında da artan ihtiyaçlara paralel önemli gelişmeler göstermiştir. Tablo 5'ten görüleceği üzere toplam akademik personel sayısı 79555'e öğretim üyesi sayısı ise 30668'e çıkmıştır. 1984 – 2005 dönemleri itibariyle Profesör sayısı 1823'ten 11220'e ; Doçent sayısı 2596'dan 5229'a ; 1980 yılı sonrası yapılan üniversite reformu çerçevesinde batı üniversiteleri uygulamalarından esinlenilerek ders verebilecek öğretim üyesi sayısını arttırmak amacıyla tahsis edilen Yardımcı Doçent sayısı 2407'den 14219'a ve öğretim üyesi havuzunun temel belirleyicisi olarak kabul edilen Araştırma Görevlisi sayısı ise 7908'den 28261'e çıkartılmıştır (Bkz. Tablo 6).

Öğretim elemanlarının sayısal gelişimine yakından bakıldığında ise söz konusu artışların öğretim üyeleri arasında eşitsiz bir gelişim gösterdiği ve özellikle son yıllarda artış hızında bir azalma olduğu görülmektedir. Doçent unvanı sahibi öğretim üyesi sayısındaki nominal gelişmenin zayıflığı ve oransal gerilemesine karşın, diğer öğretim üyelerinin sayısı ve oransal artışları ise dikkat çekicidir. Özelikle Yardımcı Doçentlerin sayısal değer artışı ve göreceli artışı dikkat çekicidir (Bkz. Tablo 7 ve Grafik 1-4).

Devlet üniversitelerinde görevli öğretim elemanlarından profesör ve doçentler sürekli kadrolarda çalışırken, diğerleri (yardımcı doçent, öğretim görevlisi, okutman ve araştırma görevlileri) sözleşmeli olarak istihdam edilmektedir. Vakıf Üniversitelerindeki uygulama değişken olup, az sayıdaki akademik kadro harici tüm diğer kadroların homojen olmayan sözleşmeli kadrolarca istihdam edilmesi söz konusudur. Devlet üniversitelerindeki görevli tüm akademik kadrolar ise devlet memuru statüsü ile istihdam edilmektedir. Yukarıda da belirtildiği üzere bu kadrolar içerisinde yer alan profesör ve doçentler sürekli kadrolu, diğerleri ise sözleşmeli devlet memuru statüsündedirler.

Tablo 6: Öğretim Elemanı Sayısının Yıllara Göre Dağılımı (1983/1984 – 2004/2005 Dönemi)

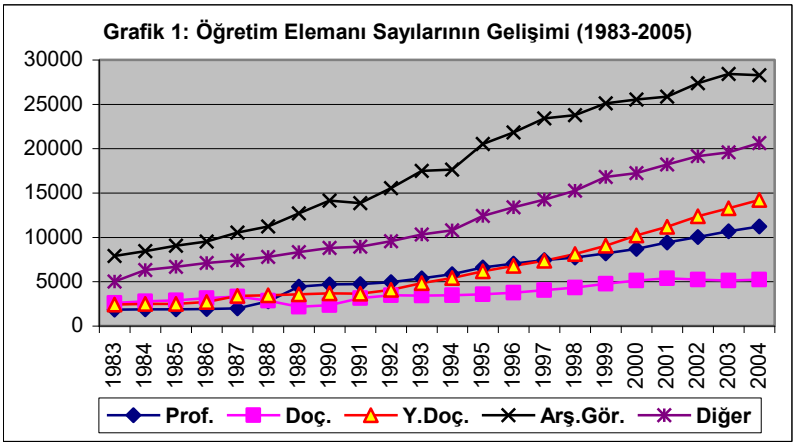
Yıl	Prof.	Doç.	Y.Doç.	Arş.Gör.	Diğer	Toplam
1983/1984	1823	2596	2407	7908	5023	19757
1984/1985	1891	2792	2503	8451	6312	21949
1985/1986	1877	2899	2484	9049	6659	22968
1986/1987	1911	3142	2714	9527	7088	24382
1987/1988	1970	3331	3384	10543	7383	26611
1988/1989	2772	2864	3469	11213	7796	28114
1989/1990	4433	2181	3555	12681	8340	31190
1990/1991	4678	2359	3683	14117	8815	33652
1991/1992	4738	3121	3632	13832	8957	34280
1992/1993	4932	3460	4089	15527	9572	37580
1993/1994	5366	3432	4823	17481	10309	41411
1994/1995	5831	3445	5414	17644	10769	43103
1995/1996	6581	3571	6165	20527	12390	49234
1996/1997	7028	3733	6783	21805	13395	52744
1997/1998	7440	4030	7339	23391	14244	56444
1998/1999	7714	4330	8102	23765	15259	59170
1999/2000	8202	4755	9044	25079	16786	63866
2000/2001	8682	5104	10189	25542	17233	66750
2001/2002	9396	5367	11190	25864	18195	70012
2002/2003	10042	5219	12356	27380	19137	74134
2003/2004	10688	5121	13266	28426	19564	77065
2004/2005	11220	5229	14219	28261	20626	79555

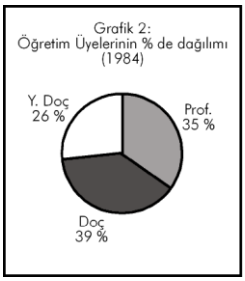
Kaynak: Aytaç ve Diğ., 2001, s.25 ve çeşitli yıllara ait YÖK Üniversite Raporlarından yararlanılarak tarafımızdan derlenmiştir.

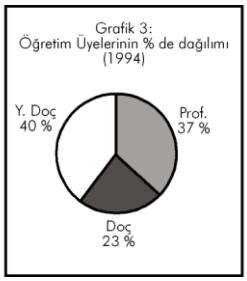
Tablo 7: Öğretim Elemanı Sayısının Yıllara Göre Dağılımı (Değer ve % Olarak) (1983-2005)

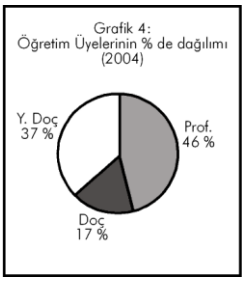
Yıl	Prof. + Doç. + Y.Doç.	Öğr. Üyesi Sayısındaki % Artış	Y.Doç.'lerin Toplam Öğr. Üyeleri İçindeki % Payı	Doç.'lerin Toplam Öğr. Üyeleri İçindeki % Payı	Prof.'lerin Toplam Öğr. Üyeleri İçindeki % Payı
1983/1984	6826	-	35,3	38,0	26,7
1984/1985	7186	5,3	34,8	38,9	26,3
1985/1986	7260	1,0	34,2	39,9	25,9
1986/1987	7767	7,0	34,9	40,5	24,6
1987/1988	8685	11,8	39,0	38,4	22,7
1988/1989	9105	4,8	38,1	31,5	30,4
1989/1990	10169	11,7	35,0	21,4	43,6
1990/1991	10720	5,4	34,4	22,0	43,6
1991/1992	11491	7,2	31,6	27,2	41,2
1992/1993	12481	8,6	32,8	27,7	39,5
1993/1994	13621	9,1	35,4	25,2	39,4
1994/1995	14690	7,8	36,9	23,5	39,7
1995/1996	16317	11,1	37,8	21,9	40,3
1996/1997	17544	7,5	38,7	21,3	40,1
1997/1998	18809	7,2	39,0	21,4	39,6
1998/1999	20146	7,1	40,2	21,5	38,3
1999/2000	22001	9,2	41,1	21,6	37,3
2000/2001	23975	9,0	42,5	21,3	36,2
2001/2002	25953	8,3	43,1	20,7	36,2
2002/2003	27617	6,4	44,7	18,9	36,4
2003/2004	29075	5,3	45,6	17,6	36,8
2004/2005	30668	5,5	46,4	17,1	36,6

Kaynak: Aytaç ve Diğ., 2001, s.25 ve çeşitli yıllara ait YÖK Üniversite Raporlarından yararlanılarak tarafımızdan derlenmiştir.









Devlet üniversitelerindeki öğretim elemanların ücretleri üniversite ve bilim dalı ayrımı olmaksızın h er kademedeki akademik personel için az sayıdaki istisnalar hariç aynı olarak tespit edilmektedir (yatay adalet). Bu anlamda karşımıza çıkan belli başlı istisnalar şunlardır; yeni kurulan gelişme sürecindeki üniversite personeline ödenen ilave tazminatlar, akademik birimlerin yöneticisi öğretim üyelerine ödenen tazminatlar, döner sermaye imkanlarına sahip olan üniversitelerde sistem içindekilere ödenen tazminatlar, yabancı dil tazminatı, 1990'lı yıllarda uygulamaya konulan ikinci öğretim programlarında görev yapma karşılığı ödenen tazminatlar ve geçici görevlendirmeler çerçevesinde yapılan ilave ödemeler.

Bu istisnai ilave ödemeler içerisinde en önemli olanlar hiç kuşkusuz döner sermaye ödemeleri ile ikinci öğretim ödemeleridir. Dolayı-

sıyla ücretlendirme sistemi asıl olarak rekabetçi olmayan bir yatay adalet prensibine göre çalışmaktadır denilebilir. Aynı sorun bilim dalları arasında fark gözetilmemesi çerçevesinde de yaşanmaktadır.

2.4. Türkiye'de Devlet Üniversitelerinde Görevli Öğretim Elemanlarının Vakıf Üniversitelerine Yönelişi

Devlet üniversitelerine özgü yukarıda belirtilen yapının tersine vakıf üniversitelerinde ise rekabetçi bir yapının hakim olduğu görülmektedir. Vakıf üniversitelerindeki ücret seviyeleri de buna bağlı olarak kendi aralarında değişkenlik arz etmekle birlikte devlet üniversiteleri ile kıyaslandığında %100 ile %300 arasında değişen oranlarda daha yukarılarda olmaktadır. Bahçeşehir Üniversitesi Rektörü Prof.Dr. Süheyl Batum bu konuda "bizde part-time 3-4 saat derse girenler devlet üniversitesindeki emsalinin bir aylık maaşı kadarını alıyor" derken, Maltepe Üniversitesi Rektörü Prof.Dr. Aytekin Berkman ise "en az maaş veren vakıf üniversitesi dahi devlet üniversitelerinden yüzde 50 daha fazla veriyor" diyerek aradaki farkın yüksekliğini vurgulamaktadırlar (Radikal, 2005).

Nitekim, vakıf üniversitelerinin ücret avantajları devlet üniversitelerinden vakıf üniversitelerine yönelik bir geçiş furyasına dahi neden olmuştur. 1984-2005 dönemi itibariyle devlet üniversitelerinden vakıf üniversitelerine geçen öğretim elemanı sayısının 5650 olduğu tahmin edilmektedir. Vakıf üniversitelerinde sosyal bilimler ağırlıklı bir yapının olması ise özellikle iktisadi ve idari bilimler ve hukuk fakültelerinde yoğunlaşan bir geçişe neden olmaktadır. Vakıf üniversitelerinin devlet üniversitelerine kıyasla sosyal güvence vermedeki zayıflıkları, seçici uygulamaları ve çoğunlukla üst düzey yabancı dil ve yayın kriterleri uygulamaları öğretim üyeleri geçiş sürecinin sınırlı kalmasının temel sebebidir (Radikal, 2005).

Vakıf üniversitelerindeki uygulamanın bir anlamda ABD'deki özel üniversiteler ücretlendirme politikalarından etkilenmiş olduğu söylenilebilir. Bu benzerlik özellikle rekabetçi ücretlendirme politikalarında gözlenmektedir. Böylece aynı bilim dalında olsalar dahi farklı ücretlendirme ve ödüllendirme sistemleri performans artırımı için teşvik edilmektedir. Işık Üniversitesi Rektörü Prof.Dr. Ersin Kalaycıoğlu'nun bu duruma ilişkin yorumu şöyledir; "Transferlerde taban belli (devlet üniversitelerindeki ücretlerin belli bir oranda fazlasını ifade ederek), ama tavan belli değil. En fazla ücreti … veriyor

diye biliyorum. Ancak, bazen aynı üniversitede, farklı birimlerde çalışan öğretim üyeleri arasında bile maaş açısından büyük uçurumlar var. Hiç kimse ücretini birbirine söylemez." (Çakmakçı, 2005).

Bununla birlikte Türkiye'deki vakıf üniversitelerinin ABD özel üniversite uygulamalarının aksine sürekli kadro olayından kendi aralarında değişmekle birlikte kısmen veya tamamen uzak oldukları da görülmektedir. Kilit personel olarak sıralanabilen rektör, dekan ve bölüm başkanları gibi bir kısım öğretim üyeleri haricinde sürekli kadro uygulaması Türk vakıf üniversitelerinde henüz olgunlaşmamış bir kurum olarak düşünülebilir. Bunun neden olduğu önemli bir problem ise öğretim üyesi temini süreçlerinde karşılarına çıkmaktadır. Zira, Türk vakıf üniversitelerinin öğretim üyesi kaynağı kısmen değişmekle birlikte, halen ağırlıklı olarak devlet üniversiteleri orijinlidir. Devlet üniversitelerinden vakıf üniversitelerine geçiş yapmayı ise sürekli kadro imkanlarının darlığının neden olduğu ilave riskler sebebiyle sadece küçük bir grup kabul etmektedir.

Nitekim, özellikle emeklilik hakkını kazanmış öğretim üyeleri ile lisansüstü eğitimini kısmen veya tamamen yurtdışı üniversitelerde tamamlamış (gerektiğinde yeniden iş bulma riskleri daha az olan) öğretim üyelerinin vakıf üniversitelerinde görev alma konusunda daha istekli oldukları görülmektedir. Diğer bir grup öğretim üyesi ise bu riski hiç almayıp, vakıf üniversitelerinde ders vermek şeklinde geçici görevler almakta böylece devlet üniversitelerinden ayrılmaksızın vakıf üniversitelerinin motive edici ücretlendirme süreçlerinden yararlanmayı tercih etmektedirler.

Burada dikkat çeken önemli bir nokta ise, devlet ve vakıf üniversitelerindeki görevli öğretim üyelerinin ücretleri arasındaki yüksek düzeyli farklılaşmadır. Önceki sayfalarda vurgulandığı üzere bu fark ABD özel (vakıf) ve devlet üniversiteleri örneğinde öğretim üyeleri arasında %23 civarında iken, Türkiye örneğinde %200-500 civarında olabilmektedir. Ünlü isimlerin vakıf üniversitelerine transferi söz konusu olduğunda bu farklılık devlet üniversiteleri ücretlerin %800-1000 seviyelerini dahi bulabilmektedir. Burada oranı belirleyici bir önemli faktör de vakıf üniversitesinin finansman gücü, öğrenci sayısı ve okul ücretleri ile kurucu vakıfın finansal destek imkanları arası farklılıklarıdır. Bunları ilave ederek vakıf üniversitelerinin devlet üniversiteleriyle arasındaki ücret farkının ortalamalarda %100-300 civarında olduğunu ifade edebiliriz. İdari görev sahibi

öğretim üyeleri için bu farklılığın daha da yüksek olması söz konusudur (Detaylı bilgi için Bkz., Çanakçı, 2005).

Devlet ve vakıf üniversiteleri arası yüksek oranlı ücret farklılıklarının önemli bir sebebi, devlet üniversitelerindeki öğretim üyesi ücretlerinin vakıf üniversitelerindekinden daha düşük olmasıdır. Diğer bir sebebi ise, vakıf üniversitelerindeki ücretlendirme - sürekli kadro normlarının batı üniversiteleri kriterlerinden uzak kalmasıdır. Bu ise özel üniversitelere öğretim üyesi arzının yetersiz kalmasına ve böylece devlet üniversitelerine kıyasla çok daha yüksek ücretler ödemek zorunda kalmalarına neden olabilmektedir (buradaki tespit ampirik olarak test edilmediğinden bir eğilim olarak vurgulanmakta olup, ileriki çalışmaların konusu olabilecek düzeyde bir öneme sahiptir). Özetle, vakıf üniversitelerince talep edilen niteliklere sahip öğretim üyesi sayısının arzının, talebin gerisinde kalması, rekabetin yüksek düzeyliliği ile vakıf üniversitelerinin iş güvenliği anlamındaki görece risklerinin yüksekliği farklıkların temel sebepleri arasında yer almaktadır.

2.5.Türkiye'nin Uluslararası Bilimsel Yayın Performansı

Üniversite ve öğretim üyesi sayısındaki artışlarla birlikte 1990'lı yıllarla birlikte Türkiye'nin bilimsel yayın performansında önemli artışlar olmuştur. Tablo 7'den görüleceği üzere 1996 yılı Türkiye'nin bilimsel yayın performansında artış sürecinin bir dönüm yılı durumundadır. Gerek sosyal gerekse doğal bilimlerde uluslararası yayın performanslarında 1996 yılı ile birlikte önemli gelişmeler yaşanmaya başlanmıştır (Bkz. Tablo 7, Grafik 5 ve 6). Dünya ölçeğinde bakıldığında da anlamlı artışlara karşılık gelen bu gelişmeler neticesinde Türkiye'nin ülke sıralamalarında yeri yetersiz olmakla birlikte yükselme göstermeye başlamıştır. Bu gelişmenin arkasındaki bazı faktörler şunlardır;

– 1990'lı yıllarla birlikte gerek vakıf gerekse devlet üniversitelerinin sayısında önemli artışlar yaşanmıştır. Nicelik artışları yayın sayısının artışına katkıda bulunmuştur.

– Vakıf üniversitelerinin rekabeti ve uluslararası yayınları özendirici uygulamaları öğretim üyelerinin uluslararası yayın üretme çabalarını pozitif yönlü etkilemiştir.

– Öğretim üyesi sayısı da (Tablo 8'den de görüleceği üzere) bu dönemde oldukça önemli artışlar göstermiştir. Özellikle vakıf üniversitelerinin yurt dışından getirmeyi başardığı çoğunluğu Türk orijinli öğretim üyeleri ile diğer misafir öğretim üyeleri bu sürece önemli katkılarda bulunmuşlardır.

– Ulusal ekonomi olarak Ar-Ge harcamaları ve personel sayısında yaşanan diğer artışlar, özellikle devlet desteği anlamında yayın sayısı artışlarını desteklemiştir.

– Küreselleşmenin üniversiteleri etkilemesi ve ikili ilişkilerin artmasının yanı sıra İnternet imkanlarının bilimsel yayınlara ulaşım konusunda sağladığı pozitif gelişmeler uluslararası yayın yapma imkanlarını genişletmiştir.

– 1990'lı yılların başlarından itibaren lisansüstü eğitim amacıyla yurt dışı eğitime gönderilen çok sayıdaki araştırma görevlisinin önemli bir bölümü 1990'lı yılların ortalarından itibaren Türkiye'ye dönerek üniversitelerde çalışmaya başlamışlardır. Bu yeni öğretim üyesi grubunun gerek bireysel gerekse, diğer öğretim üyeleri ile işbirliği içine girmeleri neticesinde uluslararası yayın üretimine pozitif katkı yaptıkları görülmektedir.

– 1990'lı yıllarda uygulanmaya başlanılan Üniversiteler, TUBİTAK ve benzeri kuruluşların uluslararası yayınları özendirici programlarının maddi ve manevi motivasyonları uluslararası yayın üretimine pozitif katkı yapmıştır.

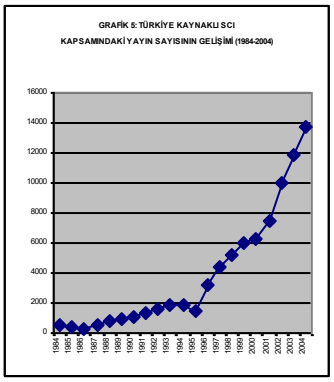
– Üniversitelerde görevli öğretim üyelerinin akademik aşama ve kadro alma süreçlerine getirilen bilimsel yayın standartlarının yükseltilmesi uygulamaları zorunlu olarak uluslararası yayın yapma konusunda etkileyici olmuştur.

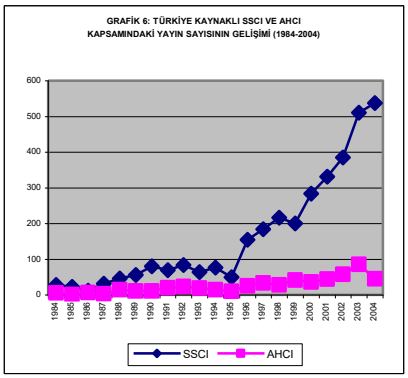
– Özellikle 1990'lı yılların sonlarıyla birlikte doçentlik yayın sıralamasında getirilen yeni yayın koşulları, doğal bilimlerde akademik aşama için zorunlu, sosyal bilimlerde ise zorunlu olmamakla birlikte buna yakın şartları içermesi nedeniyle yayın performanslarında pozitif katkılar getirmiştir. Nitekim öğretim üyelerinin uluslararası yayın performansındaki artış oranlarının genellikle yardımcı doçent ve doçent unvanlı öğretim üyelerinde daha hızlı olması bunun bir kanıtı olarak ifade edilmektedir.

Tablo 8: Türkiye'nin Uluslararası Yayın Performansı (1984-2004)

Yıllar	SCI	SSCI	AHCI	Toplam
1984	493	28	5	526
1985	441	22	1	464
1986	277	12	6	295
1987	590	31	3	624
1988	838	46	14	898
1989	961	56	11	1028
1990	1094	80	11	1185
1991	1336	69	20	1425
1992	1628	83	23	1734
1993	1851	64	19	1934
1994	1901	76	14	1991
1995	1440	49	10	1499
1996	3208	154	25	3387
1997	4433	184	33	4650
1998	5244	216	28	5488
1999	6044	200	41	6285
2000	6223	283	36	6542
2001	7428	331	44	7804
2002	9935	385	57	10315
2003	11869	510	85	12326
2004	13699	537	45	14256

Kaynak: TUBITAK





Türkiye'deki üniversitelerin bilimsel yayın performansındaki artışların yeterli olmamakla birlikte önemli olduğu ve gelecek için ümitlerin artmasına yol açtığı vurgusu bazı yazarlar tarafından ise yeterince gerçekçi olarak görülmemektedir. Bunun en önemli sebebi olarak da artan yayın performansının gerisinde özgür bilimsel ortam yerine zorlayıcı bir atmosferin var olduğu savunusu yapılmaktadır.

Bu görüşlere göre bunun en önemli kanıtı, artan yayınların etki faktörünün (yayın yapılan derginin kalitesini ifade etmekte olup, bir derginin geçmiş iki yılda yayınladığı makalelerin toplamına o yıl içinde yapılan atıfların, geçmiş iki yıl içinde yayınlanan makale sayısına oranı olup, oranın artması kalitenin artışını ifade etmektedir), 1980 sonrası dönemde artmak bir yana hızlı düşüşler göstermesidir (Bkz. Yurtsever ve Diğ, 2002 ; Arıoğlu ve Girgin, 2003).

Türkiye'deki üniversitelerin bilimsel yayın performansındaki sayısal artışların dikkat çekici olmasına karşın, bu yayınların bilimsel katkı düzeylerin yetersizliğine ilişkin yukarıdaki savı destekleyen bir başka gösterge ise atıf sayılarındaki gelişmelerin yetersizliğidir. Tablo 9 ve Grafik 7'den görüleceği üzere toplam yayın sayısındaki artışa karşın, bu yayınların aldığı atıfların sayısal gelişimi özellikle 2000 yılı sonrasında çok önemli oranlarda gerileme göstermeye başlamıştır.

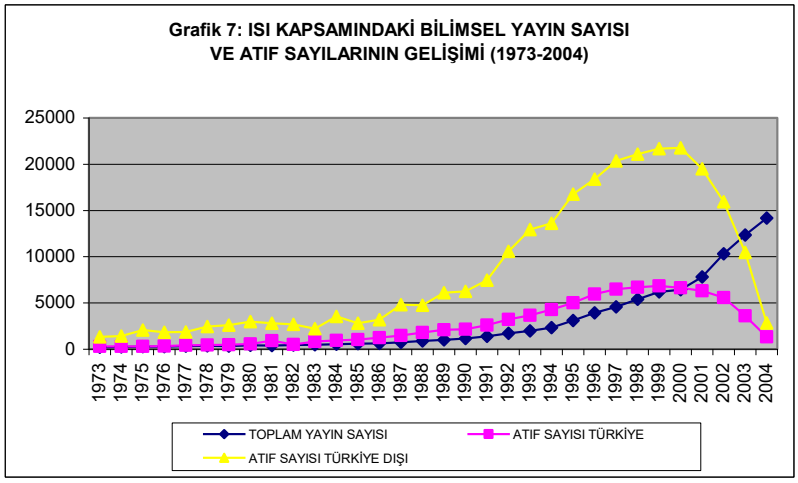
Özellikle Türkiye dışı atıf sayılarında dramatik bir gerilemenin söz konusu olması, Türkiye'nin uluslararası bilimsel yayın gelişimi açısından yorumlamalarda daha dikkatli olunmasını zorunlu hale getirmektedir.

TABLO 9: ISI KAPSAMINDAKİ BİLİMSEL YAYIN SAYISI VE ATIF SAYILARININ GELİŞİMİ (1973-2004)

YILLAR	TOPLAM YAYIN SAYISI	ATIF SAYISI TÜRKİYE	ATIF SAYISI TÜRKİYE DIŞI	YILLAR	TOPLAM YAYIN SAYISI	ATIF SAYISI TÜRKİYE	ATIF SAYISI TÜRKİYE DIŞI
1973	220	302	1323	**1989**	1008	2100	6083
1974	249	291	1416	**1990**	1152	2159	6241
1975	251	302	2069	**1991**	1394	2603	7443
1976	255	334	1828	**1992**	1709	3205	10567
1977	311	414	1853	**1993**	1965	3660	12915
1978	352	456	2451	**1994**	2339	4281	13595
1979	333	466	2601	**1995**	3092	5016	16747
1980	425	564	2975	**1996**	3926	5950	18385
1981	386	902	2794	**1997**	4577	6480	20358
1982	429	491	2687	**1998**	5383	6688	21096
1983	471	817	2203	**1999**	6197	6843	21661
1984	532	957	3533	**2000**	6423	6617	21750
1985	580	1044	2793	**2001**	7804	6298	19506
1986	633	1229	3172	**2002**	10315	5567	15919
1987	739	1466	4795	**2003**	12326	3587	10443
1988	879	1788	4741	**2004**	14156	1319	2838

Kaynak: TUBITAK verilerinden derlenmiştir.

Grafik 7: ISI KAPSAMINDAKİ BİLİMSEL YAYIN SAYISI VE ATIF SAYILARININ GELİŞİMİ (1973-2004)



Artan bilimsel yayınların yapısı farklı eleştirilere de konu olmaktadır (Bkz. Kayalıca ve Ak, 2002 ; Denkel ve Diğ. 1999, Asan, 2005); Bunlardan ilki, artan yayınların üniversitelerarası dağılımındaki dengesizlikleridir (az sayıdaki üniversitenin toplam yayınlar içersindeki ağırlıklı konumları). Özellikle karşılaştırmalar öğretim üyesi başına düşen yayın sayısı açısından yapıldığında belirtilen dengesizlik daha da artmaktadır.

İkincisi, uluslararası yayınların fen ve sosyal bilimler açısından dengesizlik arz etmesidir. Bu dengesizlik tüm ülkelere özgü olması çerçevesinde ihmal edilebilir bir durum olarak düşünülebilir. Zira, fen bilimlerindeki dergi sayısı sosyal bilimlerden çok daha fazladır, üniversitelerde görevli bilim adamlarının içerisinde doğal bilimlerde olanların sayısı daha fazladır, fen bilimleri doğaları gereği araştırma üretme kapasitesi açısından daha zengindir, sosyal bilimlerde dil bilgisi (özellikle İngilizce) çok önemliyken fen bilimlerinde bunun önemi daha düşüktür, sosyal bilimlerde üretilen kitap sayıları yayın sıralamalarının dışında kalmaktadır ve fen bilimlerinin proje üretme ve finansman bulabilme şansları sosyal bilimlere kıyasla daha yüksektir. Bununla birlikte, Türkiye örneğinde SSCI/SCI oranının (2002 yılı itibariyle) 23.4 ile (2000 yılı dünya ortalaması olan) 8.04 (Kayalıca ve Ak, 2002) değerinin çok gerisinde olduğu da gözlerden kaçmamalıdır.

Belirtilmesi gerekli önemli eleştirilerden üçüncüsü ise, yayın sayısındaki artışlara karşın uluslararası indekslerce taranan bilimsel yayın kategorisine giren Türkiye orijinli dergi sayısında yayın sayısına paralel bir gelişmeden söz edilememesidir.

Nitekim, SCI kapsamındaki 3700 civarı dergi içerisinde Türkiye orijinli sadece üç dergi (Turkish Journal of Chemistry, Turkish Journal of Pediatrics ve Turkish Journal of Veterinary – Animal Sciences), SSCI kapsamında Türkiye orijinli sadece bir dergi (Türk Psikoloji Dergisi) ve AHCI kapsamında ise Türkiye orijinli hiçbir derginin olmaması bu durumun önemli delilleri arasındadır (Bkz, www.isinet.com ; Asan, 2005).

Türkiye'deki üniversitelerin bilimsel yayın performansındaki artışların önemli olmakla birlikte yeterli olmaktan uzak olduğuna ilişkin bir diğer eleştiri ise ülkeler arası kıyaslamaların nüfus faktörü de dikkate alınarak yapılması gerektiği konusundadır. Bu faktör dikkate alınarak yapılan sıralamada Türkiye, milyon kişi başına uluslararası makale sayısı açısından 2004 yılı itibariyle 34. sıraya denk gelmektedir (Bkz. Tablo 10).

Halbuki sadece ülke sıralaması yapıldığında Türkiye 20. sıraya gelmekteydi. Dolayısıyla, Türkiye'nin uluslararası yayın performansındaki pozitif gelişmelerin sorunlu ve yeterli olmaktan uzak olduğu iddiaları önemli ölçüde haklılık payı taşımaya devam etmektedir.

TABLO 10: ISI ÜLKELER SIRALAMASI (MİLYON KİŞİ BAŞINA MAKALE SAYISI OLARAK) (2004)

Sırası	Ülke	Nüfusu	Milyon Kişi Başına Makale Sayısı	Sırası	Ülke	Nüfusu	Milyon Kişi Başına Makale Sayısı
1	İsviçre	7318638	2006	26	Portekiz	10102022	481
2	İsrail	6116533	1610	27	Güney Kore	48289037	463
3	İsveç	8878085	1591	28	Macaristan	10045407	421
4	Danimarka	5384384	1532	29	Avusturya	19731984	403
5	Finlandiya	5190785	1489	30	Slovakya	5431000	364
6	Hollanda	16150511	1265	31	Hırvatistan	4422248	337
7	Norveç	4546123	1221	32	Polonya	38622660	337
8	İrlanda	4015000	1216	33	Bulgaristan	7537929	210
9	İngiltere	60094648	1202	34	Türkiye	68109469	180
10	Avustralya	19731984	1179	35	Rusya Fed.	144526278	166
11	Singapur	4608595	1167	36	Şili	15665216	161
12	Y.Zelenda	3951307	1141	37	Arjantin	38740807	116
13	Kanada	32207113	1137	38	Romanya	22271839	98
14	Belçika	10289088	1105	39	G. Afrika	42768678	94
15	ABD	290432554	1050	40	B. Rusya	10322151	92
16	Hong Kong	6900000	1035	41	Brezilya	182032604	81
17	Slovenya	1935677	904	42	Ukrayna	48055439	77
18	Almanya	82398326	804	43	Meksika	104907991	59
19	Fransa	60180529	793	44	Suudi Arab.	24293844	54
20	İspanya	40217413	665	45	İran	68278826	49
21	Yunanistan	10665989	621	46	Çin H. Cum.	1286975468	42
22	İtalya	57998353	618	47	Venezuella	24654694	41
23	Tayvan	22603000	597	48	Mısır	74718797	36
24	Japonya	127214499	562	49	Tayland	65444000	32
25	Çek Cum.	10249216	505	50	Hindistan	1049700118	20

Kaynak: YÖK Web Sayfası, (www.yok.gov.tr/duyuru/ulkeler_2004.xls) (Erişim Tarihi: 19.01.2005).

2.6.Türkiye'de Devlet Üniversitelerinde Görev Yapan Öğretim üyesi Ücretlerinin Belirlenme Şekli

Üniversitelerde görevli öğretim üyelerinin önemli bir kısmına göre, Türkiye'nin uluslararası bilimsel makale sayıları ve nitelikleri açısından tatminkar olmayan ve yukarıda bazı boyutlarıyla tartışılan sorunlu yapının önemli sebeplerinden birisi de öğretim üyelerinin reel ve göreceli gelir düzeylerindeki negatif gelişmelerdir. Buna göre öğretim üyelerinin reel ve göreceli gelir problemleri üniversitelerin bilimsel üretim performanslarıyla yakından ilgili olup, 1980 sonrası reel ve göreceli gelirlerindeki yaşanan aşınmalar değinilen problemlere önemli katkılar yapmıştır.

Bu görüşlere göre 1960 ve 1970'li yıllarda öğretim üyelerinin özlük haklarında yaşanan pozitif gelişmeler 1980 ve 1990'li yıllarda büyük ölçüde geri alınmıştır. Bunun neticesinde reel ve göreceli ücretler açısından öğretim üyeleri gerileme süreciyle karşı karşıya kalmışlardır. Devlet üniversiteleri açısından bakıldığında öğretim üyelerinin en önemli sorunları sıralamasında ücretle ilgili problemleri ilk sıraya oturtması da bu görüşün yaygınlığına katkı yapmaktadır (Bkz. Aytaç ve Diğ. 2001).

Aslında ücretler ile bilimsel yayın performansı arasında kurulmaya çalışılan bu ilişki oldukça sorunludur. Özellikle devlet memuru statüsünde görev yapmakta olan öğretim üyelerinin ücretleri arasındaki yatay adalet çerçevesinde belirlenen eşit ücretlerin reel düzey gelişmelerinin uluslararası bilimsel yayın sayısı ile doğrudan ilişkili olduğunu söylemek zorlama yorumlar olarak değerlendirilebilir (Bkz. TUSİAD, 2003, s. 20). Nitekim, 1984-2005 dönemi için sosyal bilimlerdeki kıdemli profesör reel ücretleri ile SSCI kapsamındaki bilimsel yayın sayısı arası korelasyon katsayısı ölçümünü yaptığımızda 0.24 değer ile zayıf bir ilişki elde edilmiştir.

Dolayısıyla, buradaki sorun sadece reel ücretlerin seviyesi ile ilgili olmayıp, pek çok ilave faktörün bir birleşimidir. Göreceli ücretlerdeki gerileme de bunlardan sadece birisidir. Nitekim, 11 Ocak 2001 ve 18 Şubat 2002 tarihlerinde devlet üniversitelerinin temel sorunları ile öğretim üyelerinin ücret problemlerini aktarmak üzere bir grup üniversite Rektörünün Başbakan'a sundukları raporlarda bu durum özellikle vurgulanmaktadır. Aynı raporlarda vurgu yapılan önemli bir konu da öğretim üyelerinin ücretlerindeki reel gerilemenin yanı sıra kamu kesiminde görev yapan üst düzey değişik devlet memurları ile (bu raporlarda öğretim üyelerinin ücretleri, subaylar,

yargı mensupları ve üst kurul mensuplarının göreceli ücretleri ile kıyaslanmaktadır) mukayese edildiğinde giderek gerilere giden bir ücret yapısıdır.

Aslında, göreceli ücret sorunu sadece öğretim üyelerinin değil tüm devlet memurlarının temel sorunları arasındadır. Bu yüzden değişik devlet memurları grupları önem sıralarını yukarılara taşıma ve bu sayede göreceli ücretlerini arttırma yönünde sürekli olarak çaba göstermektedir. Özellikle 1980 ve 1990'lı yıllarda kurulan yeni bağımsız kurulların bu süreçte öne çıkmış olmaları ve kamu kesimindeki ücret skalasını kendileri lehine önemli ölçüde bozmuş olmaları tüm diğer memur kesimlerini rahatsız etmektedir.

Bu çerçevede de sıklıkla kamu personel rejim reform tasarıları gündeme getirilmekte, tasarılar birbirini izlemektedir. Bu reform tasarılarının genel yaklaşımı ise değişik memur kadroları arasında önem sıralaması çerçevesinde yatay adalet sağlamak olarak belirlenmektedir. Örneğin 2000 yılında hazırlanan bu türden bir tasarıya göre devlet memurları unvanları itibariyle askeri bir sınıflandırma düzenine göre yirmi ayrı gruba ayrılmaktaydı. Öğretim üyeleri ise bu sınıflandırma içerisinde yedi (profesör), dokuz (doçent) ve onuncu (yrd. doçent) gruplar içerisinde yer almaktaydı (Bila, 2000, s.16).

Öğretim üyelerinin ücret problemleri devlet memuriyeti şartlarında belirlendiği sürece yani, memur statüsünün akademik personel maaşlarını bürokrasinin diğer kesimlerindeki maaşlara endekslediği sürece (TUSİAD, 2003, s.20) yukarıda aktarılmaya çalışılan problemlerin devam edeceği açıktır. Bu tür bir sistem, yapısı itibariyle yatay adalet süreçlerini çalıştıracağından öğretim üyelerinin özellikle eğitim ve bilimsel yayın performanslarını etkilemesi beklenemez.

Çalışmanın birinci bölümünde ABD örneğinde öğretim üyelerinin ücretlendirme sistemini aktarırken de gördüğümüz üzere, sürekli kadro sistemi öğretim üyeliği mesleğinin en azından belli bir bölümü için standart bir özelliktir. Ancak bu durum ücretlendirme süreçlerinin yatay adalet çerçevesinde belirlendiği anlamına da gelmemekte hatta değişik akademik branşlar arasında da önemli farklılaşmalar yaşanabilmektedir. Buradaki sürekli kadro olayı bir devlet memurluğu statüsü olmaktan da farklılık arz etmektedir. Bu durum devlet üniversiteleri veya vakıf üniversitesi olduğuna bakılmasızın tüm üniversiteler içinde geçerlidir.

Bu yüzden Türkiye'de öğretim üyelerinin ücretlendirme süreçlerinin memur statüsü dışında belirlenemediği sürece öğretim üyelerini reel veya göreceli anlamda tatmin edebileceğini ve eğitim ve bilimsel yayın performanslarıyla da ilişkili hale gelebileceğini iddia etmek oldukça zor olacaktır. Zira, memuriyet sürecindeki ücretlendirme süreci doğası gereği sübjektif önem ve buna bağlı olarak ücretlendirme sıralamalarına neden olabilmektedir.

Ayrıca memur gruplarının örgütlenme, hükümet üzerinde baskı oluşturma açısından da önemli farklılıklara sahip oldukları bilinmektedir. Örneğin, Türkiye'de 1993 yılından itibaren sendika kurmalarına izin verilen devlet memurları içerisinde %36 oranı ile en düşük sendikalaşma oranının aralarında öğretim üyelerinin de bulunduğu eğitim ve öğretim hizmetlerinde olması bunun en ilginç göstergeleri arasındadır (Bkz. Haber3.com, 07.07.2004).

Öğretim üyelerinin meslek grubu olarak sendikalaşma eğilimlerinin zayıflığı (Bkz. Talamanca, 1974), bu durumun önemli sebepleri arasındadır. Öte yandan memuriyet süreçlerinde devletin ücretlendirme şekillerinin performans yerine yatay adaletle belirlenmesinin kaçınılmazlığı da bu durumu teşvik etmektedir. Çokgezen (2003)'e göre bu durum Gresham kanunu ve Akerlof'un asimetrik enformasyon şartlarında karar alma modelleriyle açıklanabilir. Gresham kanunu öğretim üyelerine uyarlandığında, devletin yetenekli öğretim üyelerini yeterince ödüllendirmemesi ve daha az niteliklilerle eşdeğer ücretlendirmeye gitmesinin iyi öğretim üyelerini devletten ayrılmaya zorlayabildiği böylece piyasayı daha az niteliklilere bırakabildiğini belirtilmektedir.

Akerlof'un eksik enformasyon modellemesi ise bu yapının niye doğabileceğini açıklamaktadır. Buna göre devlet, enformasyon asimetrisi problemleri nedeniyle nitelikleri arasında yeterince ayrım yapamadığı öğretim üyeleri ücretlendirmesi için mecburen bir ortalama tespitine yönelmek zorunda kalmakta ve tümü için performansına bakmasızın yatay adalet çerçevesinde ortalama ücretler belirlemektedir. Bu ise Türkiye'deki diğer memuriyet kadroları çerçevesinde bir ücretlendirme sisteminin üniversite öğretim üyelerine de adapte edilmesine neden olmaktadır. Bu şekilde oluşan gelir seviyeleri nitelik-performans farklılıklarına paralel olarak öğretim üyelerinin bazıları için yeterli olabilirken diğerleri içinse çok yetersiz olabilmekte ve dolaylı olarak bu grubunda performans azalmalarına neden olabilmektedir.

Çokgezen (2003)'ün tespitleri memuriyet şartlarında çözümün zorluklarına işaret etmektedir. Bu yüzden devlet üniversitelerinde görev yapan öğretim üyelerinin ücretlendirme süreçlerinin üniversitelerce ortaya konulabilecek objektif performans kriterleri ile rekabeti teşvik edecek bir yapıda yeniden tespit edilmesinin gereğinden söz edilebilir. Bununla birlikte, halen geçerli yapının değişimi için yasal kurumsal değişikliklere gidilmesi gerekmektedir. Gelecekte söz konusu olabilecek değişikliklere paralel olarak akademik emek piyasası da bazı değişiklikler gösterebilecektir. Bunun ön şartlarının ise, üniversitelerin mali açıdan yeniden yapılandırılması ve özerkleştirilmesi olduğu sıklıkla dile getirilmektedir (Bkz. TUSİAD, 2003, s.48-50).

Özetle, Türkiye'de devlet üniversitelerinde görevli öğretim üyelerinin ücret / maaş düzeylerinin belirlenmesinde tüm finansman yükünü üzerine alan devlet, 2547 sayılı kanunla öğretim üyeliğini özel statülü bir devlet memuriyeti olarak kabul etmekte ve buna göre hareket etmektedir. Ücret / maaş düzeyleri memur hiyerarşisi çerçevesinde tespit edilmektedir. Eksik enformasyon ve yasal kurumlar kısıtlar çerçevesinde yatay adalet ilkesi ile hareket edilmesi söz konusudur. Üniversitelerin mali özerkliklerinin olmayışı ise farklılıklara müsaade etmemektedir.

Devlet üniversitelerinin tamamında aynı kıdeme sahip değişik gruptan öğretim üyeleri yatay adalet ile eşit ücret almaktadırlar. Bu ücret düzeyi ile gösterilen performans arasında ilişki ise yok denecek kadar azdır. Sınırlı bazı farklılıklar ise üniversite ve öğretim üyelerine olmaktan çok devlet memurluğu statüsünden kaynaklanmaktadır.

İdari görev sahibi olmak, dil tazminatı almak, kalkınmada öncelikli bir bölgede görev yapmaktan kaynaklanan farklılıklar bu çerçevede değerlendirilebilir. Yatay adalet ilkesi çerçevesinde bir değerlendirmeye gidiliyor olması öğretim üyeliği mesleğinin memuriyet olarak kabul gördüğü bir yapıda kaçınılmaz gözükmektedir ve açılım yapma imkanı çıkabilecek değişik düzeyli sorunlar nedeniyle (hukuksal, kurumsal kısıtlamalar başta gelmek üzere) imkansıza yakındır.

Bununla birlikte, bu yapının üniversite öğretim üyeliği mesleğinin ruhuna pek uygun olamadığı da açıktır ve performans farklılıklarını motive edememesi nedeniyle de sorunlara yol açabildiği bazı durumlarda bir beyin göçüne dahi neden olabildiği gözlenmektedir.

"Birine göre adaletli olan, diğerine göre haksızlıktır; birine göre güzel olan, diğerine göre çirkindir; birine göre bilgelik olan, diğerine göre çılgınlıktır"

Ralph Waldo Emerson

III. BÖLÜM

TÜRKİYE'DE DEVLET ÜNİVERSİTELERİNDE GÖREVLİ ÖĞRETİM ÜYELERİNİN REEL ÜCRETLERİ

3.1.Giriş

2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanunu, Türkiye'deki devlet üniversitelerinde görevli öğretim elemanlarını, öğretim üyeleri sınıfı, öğretim görevlileri ve okutmanlar sınıfı ve öğretim yardımcıları sınıfı olarak üçe ayırmaktadır. Öğretim üyeleri sınıfı; profesörler, doçentler ve yardımcı doçentlerden oluşur. Öğretim görevlileri ve okutmanlar sınıfı; öğretim görevlileri ile okutmanlardan oluşur. Öğretim yardımcıları sınıfı ise araştırma görevlileri ile uzman, çevirici ve eğitim-öğretim planlamacılarından oluşur.

Çalışmamız bu tasnife sadık kalmakla birlikte, öğretim üyelerinin yetiştiği temel yapı olmasından dolayı araştırma görevlilerini de öğretim üyesi grubu içerisinde değerlendirmeyi tercih etmiştir. 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu 22. maddesine göre, öğretim üyelerinin temel görevleri çalışmanın ilk bölümünde ifade etmeye çalıştığımız evrensel görevleri ile genel anlamda örtüşen bir şekilde tanımlanmış olup, şu şekildedir;

a) Yükseköğretim kurumlarında ve bu kanundaki amaç ve ilkelere uygun biçimde önlisans, lisans ve lisansüstü düzeyde eğitim-öğretim ve uygulamalı çalışmalar yapmak ve yaptırmak, proje hazırlıklarını ve seminerleri yönetmek,

b) Yükseköğretim kurumlarında, bilimsel araştırmalar ve yayımlar yapmak,

c) İlgili birim başkanlığınca düzenlenecek programa göre, belirli günlerde öğrencileri kabul ederek, onlara gerekli konularda yardım etmek, bu kanundaki amaç ve ana ilkeler doğrultusunda yol göstermek ve rehberlik etmek.

Çalışmanın üçüncü bölümü yukarıda çerçevesi çizilen, Türkiye'deki devlet üniversitelerinde görev yapan öğretim üyelerinin reel ücretlerinin inceleme ve analizine tahsis edilmiştir. Bu konuyla ilgili ulusal ve uluslararası çalışmaların eksikliği göz önünde bulundurulursa, çalışmanın bu bölümünün Türkiye'deki devlet üniversitelerinde görevli öğretim üyelerinin reel ücret gelişim problemlerini incelemeyi amaçlayan ender çalışmalardan birisi olduğunu ileri sürebiliriz. Hatta söz konusu grup için ücret/maaş serisi anlamında yayınlanmış başkaca bir çalışma olmamasından hareketle bir ilk olmasından dahi söz edebiliriz.

Öte yandan, öğretim üyelerinin çalışma koşulları ile ücret-maaş sorunlarının genel olarak yükselme göstermesine paralel ortaya çıkan uluslararası girişimlerinin en önemlilerinden birisi olmak akademisyenlerin ücret/maaş problemlerine dikkat çekmek amacıyla Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Örgütü (UNESCO) tarafından alınan tavsiye kararı da bu bölüm içerisinde inceleme konusu edilecek ve ilgili bazı maddeleri aktarılacaktır.

Çalışmanın bu bölümünün temel amacı her zaman merak edilen ve ilgi uyandıran bir alan olmasına rağmen ulusal ve uluslararası literatürde son derece az çalışılan bir konu olarak akademik reel ve göreceli ücretler hakkında kapsamlı bir analiz ortaya konulmasıdır. Herhangi bir veri setinin yokluğundan hareketle ilk aşamada bu eksikliği giderecek bir veri setinin oluşturulması hedeflenmiştir. Daha sonrada bu veri seti yardımıyla değişik analizler yapılacaktır. Ülkemizde bu türden analizlerin akademisyenler için hemen hiç yapılmadığı düşünülürse çalışmanın alanında bir açığın kapatılması ve sağlıklı analizler yapılabilmesinde önemli bir katkı sağlayabileceği düşünülmektedir.

3.2.Türkiye'de Öğretim Üyelerinin Mesleki Saygınlığı

Türkiye'de üniversite öğretim üyeleri / akademisyenler farklı bilim dalları çerçevesinde homojen bir grup olmamakla birlikte genel olarak meslek saygınlığı açısından değişik meslek grupları arasın-

da hemen her zaman en üst sıralarda yer almışlardır. Öyleki, toplumun üniversitelere ve öğretim üyelerine bu anlamda koşulsuz bir desteğinden söz etmek dahi mümkündür. Türkiye'de yaşanan bu olgunun özellikle batılı toplum ve üniversitelerinden dahi ileride olduğu iddia edilebilir. Türk toplumunda üniversite ve öğretim üyelerine derin bir saygı ve güven duygusu hakimdir. Bir anlamda bu saygı ve güveni bilime ve üniversite eğitimine dahi atfedebiliriz.

Arsel (1997) bu güven duygusunu eleştiriyle karışık şöyle ifade etmektedir (Aktaran: Tesbi, 2003); "Toplumumuzu oluşturan mesleki sınıflar içerisinde en yanıltıcı görünüşe sahip ve bu nedenle en aldatıcı rolde olan kimseleriz. Biz profesörlere karşı toplumumuzun beslediği saygınlık, hayranlık ve güvence, başka hiçbir toplumda görülmediği kadarıyla sınırsızdır. Bizim insanlarımızın değer ölçüsünde profesörlük, adeta erişilmez bir fazilet ve bilimsellik noktasıdır. Profesör unvanının zihinlerde uyandırdığı sihirli etki ölçüsüzdür. Çeşitli çevrelerin, örneğin iktidarların, parlamenterlerin, siyasi partilerin çekindiği, muhatap olmaktan kaçındığı, etkileyemeyeceğini sandığı tek güç, üniversite ve üniversite profesörleridir."

Öğretim üyeleri/akademisyenler de bu çerçevede genellikle üniversiteye ve doğal olarak ta kendilerine olan bu güvenin farkındadırlar. Öğretim üyelerinin önemli bir çoğunluğunun mesleki tercihlerinde de bu yapı karşımıza çıkmaktadır. Nitekim, çalışmanın ilk bölümünde de aktarıldığı üzere bu konuda yapılan az sayıdaki çalışma yukarıdaki görüşleri desteklemektedir. Örneğin, Türkiye örneğinde, Kasnakoğlu ve Çıngı (1977) mesleki saygınlıkta öğretim üyelerini tüm meslek grupları içerisinde ikinci sırada gösteren sonuçlar elde ederken, Kasnakoğlu ve Erdil (2000) ise dördüncü sıra ile aynı durumun yakın tarihler itibariyle de önemli ölçüde sürdüğüne ilişkin veriler ortaya koymuştur.

Bununla birlikte, ülkemizde üniversiteye, öğretim üyelerine ve bilime olan desteğin fiili düzeyi konusunda yaygın bir endişe de söz konusudur. Yüksek Öğretim Kurulu'nun her yıl yayınladığı "Türk Yüksek Öğretiminin Bugünkü Durumu" raporlarında düzenli olarak yer aldığı üzere, Araştırma - Geliştirme harcamaların ve yüksek öğrenime ayrılan bütçelerin Türkiye'de göreceli olarak düşük seviyeleri bunun genellikle en önemli göstergeleri olarak ifade edilmektedir. Buradan hareketle Türkiye'de üniversiteye, bilime ve bunun en önemli girdilerinden birisi olarak öğretim üyelerine / akademisyenlere olan toplumsal ve kurumsal desteğin daha çok soyut bir

destek olduğundan söz edilebilir. Önemli olan bunun somutlaşması olmakla birlikte, soyut düzeydeki desteğin somut hale gelebildiğini iddia etmek için önemli zorluklar vardır.

Demir (1996) bu sorunu şöyle ifade etmektedir; "Ülkemiz şartlarında bilimsel çalışma ve araştırma yapmanın ne denli zor olduğunu söylemeye gerek yok. Başta mali ve bürokratik zorlukların yanısıra bilimin evrensel gücüne ve onun üstünlüğüne olan inançsızlık, idarecilerin bilime ve bilimsel araştırmaya, bilim insanına "dar bakış" açıları başta gelen zorluklardandır. Bilim kültürünün sıfır düzeyde olduğu bir toplumda, bilimin önemini, bilim insanına verilmesi gereken değerin boyutlarını anlatmak mümkün olmaz çoğu kez..." Benzeri bir serzeniş Güçlü (2006) tarafından şu sözlerle ifade edilmektedir, "Antik çağlardan günümüze bu topraklarda hüküm süren yönetimlerin ortak özelliklerinden biri de bilime ve bilim adamalarına verdikleri önem. Saraylarda hep bilginler bulunurdu. Kralların, padişahların, imparatorların saygıda hiç kusur etmedikleri âlimler olurdu. Dahası dünyanın en uzak diyarlarındaki bilim adamlarını da çağırıp istişarelerde bulunurlardı. Bilim adamlarına sadece kucak açmakla kalmayıp istedikleri takdirde her türlü bilim ortamını da sağlıyorlardı. Ya bugün?.."

İnönü (2003) ise Türkiye'deki bilim kültürünün zayıflığını sorguladığı bir konuşmasında bunun gerisinde bilimsel çıktıların zayıflığı ve topluma yansımasındaki sorunlara dikkat çekerek şöyle demektedir "…ve bilimin yaşamdaki yerini görmek meselesi. Türkiye'de hala olmayan bir şey var. Türkiye'de hiçbir bilim insanının yaptığı bir buluş, Türk toplumunun yaşamını değiştirmedi. Bizim yaşamımızı değiştiren bütün buluşlar bugüne kadar hep dışardan geldi. Teknik araçlar, otomobil, telefon, elektrik, makineler, ilaçlar,… Bunları bilim insanları yaptılar. Bunlar batı toplumlarının yaşamını değiştirdi. Şimdi sizin toplum olarak yaşantınızı değiştirirse bir bilim insanı, o zaman bilime başka türlü bakıyorsunuz. O zaman bilime, birisinin zevki diye bakmıyorsunuz. Sizin yaşamınızı değiştiriyor, sizin evinizi daha iyi ısıtıyor, sizin otomobilinizi daha iyi çalıştıran bir benzin buluyor. Sizin ülkenizden biri bunu yaparsa, o ülkenin siyasetçisi olarak veya yazarı olarak başka türlü bakıyorsunuz bilime. Ülkemizde bu hala olmadı. Olmadığı için de bizim kültürümüze hala tam manasıyla yerleşmedi."

Özetle, Türkiye'de üniversite öğretim üyeleri / akademisyenlerin genel olarak meslek saygınlığı açısından değişik meslek grupları

arasında üst sıralarda yer aldıkları bir tespit olarak ifade edilebilir. Bununla birlikte, mesleki saygınlık ve prestij yüksekliğinin üniversiteye, bilime ve bunun en önemli girdilerinden birisi olarak öğretim üyelerine / akademisyenlere daha çok soyut bir destek düzeyinde kalması söz konusudur. Bunda, toplumsal ve kurumsal yapılanmaların üniversiteyi ihmal etmesi kadar, üniversiteler ve öğretim üyelerinden kaynaklanan sorunlar da önemli ölçüde etkili olmaktadır.

Ülkemizde üniversiteye, öğretim üyelerine ve bilime olan desteğin fiili düzeyinin özellikle ekonomik açıdan yetersizliklerinin neden olabildiği en temel sorun ise, akademisyenliğe olan ilginin azalması ve akademisyenlerin devlet üniversitelerinden yurtiçi ve yurtdışındaki vakıf üniversitelerine geçişleridir. Bir vakıf üniversitesi olan Bahçeşehir üniversitesi'nin rektörü Prof.Dr. Süheyl Batum devlet üniversiteleri öğretim üyelerinin ekonomik sorunları şöyle özetlemektedir; "Öğretim üyelerimizin tamamı devlet üniversitelerinden geçme. Bu geçişleri devletin kadrolarının yok olması açısından düşünmek lazım. Nedeni, devlet ve vakıf üniversiteleri arasındaki ücret, çalışma imkanları arasında olmaması gereken farklar." (Radikal, 2005).

3.3.Türkiye'de Öğretim Üyelerinin Profiline İlişkin Bazı Tespitler ve Ücret / Maaş Sorunları

Türkiye'de üniversiteler ve öğretim üyeleri üzerine yazılmış araştırma eserleri görece azdır. Gerçi bu durum sadece Türkiye'ye özgü de değildir. Stevens (2004)'ta da vurgulandığı üzere genel olarak akademisyenlerin sosyo-ekonomik analizlerine yönelik uluslararası çalışmalar da yok denecek kadar azdır. Bu durumun çok çeşitli nedenlerinden sözedilebilir. Akademisyenlerin mesleklerini araştırmayı ihmal etmeleri, veri seti bulmadaki zorluklar, akademisyenlere kendileri ve toplumun biçtikleri statünün ücret pazarlıklarına konu edilemeyecek kadar yüksek olarak algılanılması, emek yoğun bir faaliyet olmasına karşın örgütlenme yetersizlikleri, Ransom (1993) tarafından ortaya konulduğu üzere, pek çok meslekte karşılaşılabilen tecrübe artışlarına paralel ücret artışları avantajlarının akademik emek piyasasında hiç çalışmaması veya tersi yönde çalışabilmesi ile bunun temel belirleyicisi olarak akademik emek piyasasının monopsonist özellikler arzetmesi, yüksek öğretim faaliyetlerinin yarı kamusal bir özellik arz etmesi ve bu çerçe-

vede her düzeydeki finansmanında devletin payının yüksekliği ilk anda akla gelebilecek temel faktörlerdir.

Türkiye örneğinde bu ilgisizliğin son yıllarda kısmen de olsa azalmakta olduğu görülmektedir (Ortaş, 2005, s.16). Akademisyenlerin örgütlenme arayışlarındaki artışların yanısıra, sorunlarını toplumsal yapı ve devlet üst yönetimine aktarma konularındaki girişimlerindeki dikkat çekici artışlar önemli gelişmelerdir. Bu anlamda Orta Doğu Teknik Üniversitesi Öğretim Elemanları Derneği (ODTÜÖED) tarafından 1 Aralık 2000 tarihinde düzenlenen "21. Yüzyılda Üniversitelerimiz" başlıklı yuvarlak masa toplantısında ortaya konulan görüşler doğrultusunda hazırlanarak açıklanan rapor (ODTÜÖED, 2000), 11 Ocak 2001 ve 18 Şubat 2002 tarihlerinde devlet üniversiteleri rektörlerinin "Devlet üniversitesi personelinin ücretleri"ne ilişkin hazırladıkları raporlarla Başbakanlığı ziyaretleri ile kamuoyu açıklamaları ve Yüksek Öğretim Kurulu (YÖK)'ün yıllık olarak yayınladığı raporlardaki bu amaçla yapılan tespit ve talepler örnek olarak verilebilir.

Türkiye'de tüm yüksek öğretimi düzenleyen ve yön veren özerk bir kamu tüzelkişisi olan YÖK tarafından, son dönemlerde yapılan bu amaçlı değerlendirmeler ve düzeltme taleplerinde bir artış olması da bu çerçevede değerlendirilebilir. Nitekim 2005 yılının ortalarında YOK tarafından hazırlanan ve öğretim üyelerinin maaşlarına artış getirilerek ekonomik durumlarının iyileştirilmesini talep eden bir rapor hükümete gönderilmişti. (Bu konudaki bazı somut örnekler için bkz., Gürüz, 1999 ; YÖK, 2005b).

Öte yandan Türkiye'deki üniversitelerde görev yapan öğretim üyelerinin akademik yaşamları ve profillerinin tespitine ilişkin araştırmalarda da artış gözlenmektedir. Bu anlamda pek çok inceleme, yorum ve rapordan söz edilebilmekle birlikte, amaca yönelik kapsamlı araştırmalar sınırlıdır.

Bu bağlamda çalışmanın önceki sayfalarında da atıflar yapılan ve son yıllarda dikkat çekici olarak görülen iki araştırma söz konusudur. Aytaç ve Diğ. (2001) ve Özdemir ve Diğ. (2005) tarafından gerçekleştirilen araştırmalar çerçevesinde Türkiye'de üniversiteler ve üniversite öğretim üyelerine ilişkin önemli bazı tespitler yapılmıştır. Bunlardan Aytaç ve Diğ. (2001) tarafından ortaya konulan ve çalışmamız çerçevesinde dikkat çekici olarak görülen bazı tespitler şunlardır;

- Öğretim üyelerinin ücret yetersizlikleri başarılı üniversite mezunlarının akademisyenliğe olan ilgi ve taleplerinin azalmasına yol açmaktadır.
- Öğretim üyelerinin ücret sorunları vakıf üniversitelerine geçişleri ve böylece devlet üniversitelerinin zayıflamasına neden olmaktadır.
- Daha yüksek düzeyli maddi tatmin sağlayabilecek fırsatlar oluştuğunda akademisyenlerin önemli bir bölümü mesleklerini terk etme eğilimi göstermektedir. Bir öğretim üyesinin çok maliyetli bir üretim sürecinde ve ancak 8-10 yılda yetiştiği düşünülürse akademisyenliğin bir meslek olarak cazibesinin azalmakta olduğundan söz edilebilir.
- Öğretim üyelerinin araştırma ve bilimsel üretim için gerekli altyapı ve teşvik edici sistemler son derece yetersizdir. Bu nedenle öğretim üyelerinin en önemli görevi olan bilimsel çalışmalar sadece unvan amaçlı ve kariyerdeki artışa ters orantılı bir eğilim göstermektedir.
- Öğretim üyelerinin kendilerini geliştirme için gerekli yurt dışı imkanlar giderek azalmaktadır. Sadece küçük bir grubun için var olabilen bu imkanlar ileriki yıllarda da genellikle yurt dışı tecrübesi yüksek olanlar tarafından kullanılabilmektedir.
- Ücretlerin yetersizliği öğretim üyelerini ek ders yüklerine katlanmak zorunda bırakmakta, bu ise asıl fonksiyon olan bilimsel çalışmalar için zaman kalmamasına neden olmaktadır.
- Öğretim üyelerinin akademik unvanları elde ettikten sonra kendilerini yenilemek konusunda heyecan, arzu ve sorumluluklarında genel bir gerileme gözlenmektedir.
- Öğretim üyelerinin yarıya yakın bir kısmının ekonomik faktörler çerçevesinde bilimsel dergilere üye olamadıkları görülmektedir.

Özdemir ve Diğ. (2005) tarafından ortaya konulan ve çalışmamız çerçevesinde dikkat çekici olarak görülen özet değerlendirmeler şeklindeki bazı tespitler ise şunlardır (Aktaran: Özdemir, 2005);

- Öğretim üyeliğine mesleğine girişin ilk kademesi olan araştırma görevliliği kadrolarına işsiz kalma endişesiyle ortalamanın altındaki mezunlar talip olmaktadır. Doktorasını tamamladıktan sonra piyasada kolay iş bulabilen araştırma görevlileri ücret farklılıklarına paralel olarak özel sektöre yönelmektedirler.
- Araştırma görevlileri ile profesörler arasındaki kadroların dağılımında çarpıklık bulunmaktadır. Yardımcı doçentlikten doçentliğe, doçentlikten profesörlüğe geçişte uygulanan ölçütler akademik kadro dağılımının dengesini bozmuştur. Fakültelerde profesör sayısının doçent sayısı karşısında ikiye katlanması akademik dengeyi altüst etmiştir.
- Öğretim elemanlarının üçte ikisi köy, kasaba veya küçük şehir doğumlu iken %31'i Büyükşehir doğumludur. Devlet üniversitelerinin tersine vakıf üniversiteleri öğretim üyelerinin çoğunluğu Büyükşehir doğumludur.
- Devlet üniversitelerinde görevli öğretim üyelerinin çoğunluğu dar ve orta gelirli orta düzey eğitimli ailelerden gelmekteyken, vakıf üniversitelerinde ise bunun tersi söz konusudur.
- Öğretim üyelerinin %46'sı hiç yurtdışında bulunmamıştır. Bu oran ortalama olup, devlet üniversitelerinde artmakta, vakıf üniversitelerinde olanlarda ise azalmaktadır.
- Öğretim üyelerinin %40'ının yabancı dil sorunu bulunmaktadır. Bu oran yine ortalama bir değer olup, devlet üniversitelerinde artmakta, vakıf üniversitelerinde olanlarda ise azalmaktadır.
- Öğretim üyelerinin %16'sı her ay kendi alanları dışında hiç kitap okumamaktadır.
- Üst kariyer aşamalarındaki öğretim üyeleri "mesleğin statü kaybetmesini" öğretim elemanlarının en önemli sorunu olarak görürken, daha alt kariyer düzeyindekiler ise "ücret düşüklüğünü" öğretim elemanlarının en önemli sorunu olarak görme eğilimindedirler.

- Ekonomik sorunları çerçevesinde öğretim elemanlarının %71'i çocukları hakkında geleceğe ait endişeler yaşamakta, üçte biri ek bir iş yapma gereksinimi duymakta ve en önemli sorunları arasında ücret düşüklüğünü ilk sıralarda göstermeyi tercih etmektedirler.

Yukarıdaki her iki çalışma da akademisyenlerin büyük bir çoğunluğu açısından özellikle devlet üniversitelerinde, ücretlerin çok düşük olarak algılanıldığını, bunun iş tatminlerinde azalmaya neden olduğunu, kendilerini geliştirme imkanlarının daralmasına, ek işler peşinde koşmalarına ve bilimsel aktivitelerinde gevşemeye yol açtığına işaret etmektedir. Öğretim üyelerinin özellikle devlet üniversitelerinde genellikle sadece ücret/maaş gelirlerine bağımlı oldukları görülmektedir. Ücret/maaş düzeyinde görülen dalgalanmalar ve yetersizlikler ise öğretim üyelerinin akademik performanslarını olumsuz etkilemektedir.

Dolayısıyla, öğretim üyelerimizin çok ciddi bir bölümü için akademisyenlik reel ve göreceli ekonomik getirilerindeki daralmalar neticesinde bir prestij daralması sorunu ile karşı karşıyadır. Ekonomik kaynaklı sorunlar ise öğretim üyelerinin en önemli görevi olan bilimsel performanslarını geliştirme sürecinin sekteye uğramasına neden olmaktadır.

Üniversite öğretim üyelerinin profillerinin tespiti, ekonomik problemleri ve sonuçları üzerine yapılan az sayıdaki çalışma, öğretim üyelerinin toplumsal önem ve statülerine uygun bir ücret / maaş yapısının kurulmasının gerekliliğine vurgu yapmaktadır. Konunun önemi bazı köşe yazarlarının da sürekli ilgisine neden olmaktadır. Örneğin, eğitim üzeri yazıları ile tanınan Abbas Güçlü "üniversite hocalarının maaşları" başlıklı onlarca yazı ile konuyu sürekli olarak Türkiye gündemine taşıma konusunda önemli katkılar yapmıştır (Bkz. Güçlü, 2005).

Türkiye üniversitelerinde görevli öğretim üyelerinin ekonomik problemleri sadece içeriden eleştiriler alıyor da değildir. Zaman zaman Türkiye üniversitelerini ortak projeler için ziyaret eden veya kısa dönemli değişim programları çerçevesinde görev yapan yabancı öğretim üyeleri de benzeri tespitler yapmaktadırlar. Avrupa Üniversite Birliği (EUA)'nın Kasım 2005 tarihli Kurumsal Değerlendirme Programı çerçevesinde hazırladıkları Ankara Üniversitesi Kurumsal Değerlendirme Raporundaki şu ifade bu açıdan yeterin-

ce fikir vermeye yeterlidir; "Akademik personelin maaşlarındaki düşüşün akademik personelin yapısı, motivasyonu ve performansı üzerinde olumsuz bir etkisinin olduğuna ilişkin kanıtlar mevcuttur."

Ortaş (2005)'in özellikle devlet üniversitelerinin karşı karşıya geldiği bu yapıya ilişkin olarak yaptığı eleştirel içerikli şu özet tespitlerde dikkate değerdir; "son yıllarda ülkemizde sık sık üniversite öğretim üyesi kalitesi, birikimli bilim adamları tarafından sorgulanmaya başlandı. Ancak bu sorgulamanın dozunun son yıllarda arttığı görülmektedir. Bugünkü duruma baktığımızda gördüğümüz şudur: üniversitelerimizin dinamik omurgaları kırılmıştır. Özerklikleri ellerinden alınmış, araştırma olanakları kısıtlanmıştır. Bütçelerinin kısılması sonucu uluslararası bilim kuruluşları ile ilişkiler zayıflamıştır ve maaşlar çok düşük düzeylerde kalmıştır. Açıkçası ülkenin beyin takımının bulunduğu üniversitelerimiz, adeta pusulasız gemiler gibi akıntıya kapılmışlardır."

3.4.UNESCO'nun Akademisyenler ve Maaşlarına İlişkin Tavsiye Kararı

Çalışmanın önceki bölümlerinde de vurgulandığı üzere yüksek öğretim ve bu kurumlarda görevli akademik personelin toplumsal statü ve önem düzeyleri ile ücret düzeyleri arasında son dönemlerde artan bir dengesizlik söz konusudur. Bu durum sadece gelişmekte olan ülkelerde geçerli olmayıp, gelişmiş olup olmadığına bakılmaksızın pek çok ülkede de aynı şekilde yaşanmaktadır.

Akademik emek piyasasının kendine özgü bazı özellikleri ise (piyasanın monopsonist özellikler arz etmesi, finansmanı açısından genellikle devlet kontrolünde olması, öğretim üyelerinin örgütlenme yetersizlikleri ve grev ve benzeri yaptırım güçlerinin zayıflıkları gibi) bu durumu teşvik edici olabilmektedir. Bu konularda artan problemler ve akademisyenlerin giderek küreselleşen ekonomik problemleri zaman içerisinde konunun uluslararası kurumlara dahi taşınmasına neden olmuştur.

Bu kapsamda olmak üzere, UNESCO Genel Konferansı; 21 Ekim-12 Kasım 1997 tarihleri arasında gerçekleştirilen, 29. dönem toplantısının 11 Kasım 1997 günkü oturumunda "Yüksek Öğretim Akademik Personelinin Durumuna İlişkin Tavsiye" başlıklı yetmiş yedi madde ve eklerinden oluşan kapsamlı bir tavsiye kararı almış-

tır (Tavsiye kararının orijinal hali çalışmanın sonunda yer alan ekler arasında da verilmektedir). Tüm üye ülkelerin yüksek öğretim kurumları ve öğretim üyelerini kapsayan bu tavsiye kararında, öğretim üyelerinin toplumsal önem ve statüleri ile uyumlu koruyucu düzenlemelerin yapılması ve buna uygun bir maaş verilmesi konusunda uyarılar yapılmaktadır (Bkz. Altıparmak ve diğ, 2006 ; UNESCO, 1998). Bu tavsiye kararında öncelikle Yüksek öğretim ve bu kurumlarda görevli akademik personelin toplumsal önem ve statüleri vurgulanmaktadır. Bu anlamdaki ifadelerden bazıları şöyledir;

- Yüksek öğretimin ve araştırmanın, bilgiyi takip, bilgide ilerleme ve bilginin iletilmesinde vasıta olduğu ve istisnai zenginlikte kültürel ve bilimsel servet oluşturduğunun bilincinde olarak,
- Hükümetler ile öğrenciler, endüstri ve emek gibi önemli toplumsal grupların; yüksek öğretim sistemlerinin hizmetleri ve çıktılarında hayati biçimde çıkarı bulunduğunun ayrıca bilincinde olarak,
- Yüksek öğrenimin ilerlemesinde, yüksek öğretim akademik personelinin belirleyici rolünü ve insanlığın ve modern toplumun kalkınmasındaki önem ve katkılarını tanıyarak,
- Yüksek öğretim akademik personelinin bu role uygun bir statüye sahip olmasını sağlamanın önemine inanarak,
- Bununla beraber; yüksek öğretim akademik personelinin statüsüne dair tüm ülkelerde benzer sorunların ortaya çıktığına ve bu sorunların ortak yaklaşımlar benimsenmesini ve mümkün olduğu ölçüde bu tavsiyenin amacı olarak ortaya konan ortak standartların uygulanmasını halen gerekli kıldığına kani olarak,

Akademik personelin toplumsal önem ve statülerinin vurgulanmasının yanısıra, ücret-maaş problemleri konusunda tavsiye kararındaki ifadeler ise şu şekildedir (Altıparmak ve diğ, 2006; UNESCO, 1998);

- Yüksek öğretim akademik personeli örgütlenme hakkına sahip olmalıdır ve bu hak etkili bir biçimde desteklenmelidir.

- Yüksek öğretim akademik personelinin maaşı, çalışma koşulları ve istihdam koşulları ile ilişkili diğer tüm konular, yüksek öğretim akademik personelini temsil eden örgüt ile işvereni arasında gönüllü bir müzakere süreci ile belirlenmelidir.
- Yüksek öğretim akademik personeline, görevlerine yeterince yoğunlaşabilmelerini ve bu öğretim düzeyinde elzem olan sürekli eğitime ve bilgilerin ve yeteneklerin yenilenmesine gerekli zamanı ayırabilmelerini sağlayacak düzeyde ödeme yapılabilmesi için mümkün olan tüm mali tedbirler alınmalıdır.
- Maaş farklılıkları nesnel ölçütlere dayandırılmalıdır.
- Yüksek öğretim akademik personelinin maaşları,

  (a) yüksek öğretimin ve bu bağlamda yüksek öğretim akademik personelinin toplum için ifade ettiği önemi ve onların göreve alınmalarından itibaren üstlerine yüklenen farklı sorumluluk derecelerini yansıtmalı;

  (b) benzer veya denk nitelikler gerektiren diğer mesleklerde ödenen maaşlarla en azından karşılaştırılabilir ölçüde olmalı;

  (c) yüksek öğretim akademik personelinin kendileri ve aileleri için makul bir hayat standardı temin etmeli ve daha ileri eğitime yatırım yaparak ve kültürel ve bilimsel faaliyetleri takip ederek mesleki niteliklerini geliştirmelerine yetecek düzeyde olmalı;

  (d) belirli görevlerin daha yüksek nitelikler ve deneyim gerektirdiğini ve daha fazla sorumluluk yüklediğini hesaba katmalı;

  (e) düzenli ve zamanında ödenmeli;

  (f) hayatın pahalılaşması, genel hayat standardında yükselme ücretlerin genel olarak yukarı hareketliliği gibi etkenler hesaba katılarak belirli sürelerde yeniden gözden geçirilmelidir.

Görüldüğü üzere, yukarıda bazı maddeleri sıralanan UNESCO tavsiye kararı tüm üye ülkelerde öğretim üyelerinin son dönemlerde artan ücret-maaş problemlerine dikkat çekmekte ve toplumsal

önem ve statülerine uygun bir yapının kurulması yönünde hatırlatmalarda bulunmaktadır. Bu hatırlatmayı yapma gerekçesi olarak ta, yüksek öğretimin günümüz dünyasındaki kilit konumuna vurgu yapılmaktadır. Günümüz dünya ekonomisinin geldiği evrenin "bilgi yoğun" olduğunu, ve bu yapıya uyum sürecinde yüksek öğretimin kilit konumunda olduğu ve olacağı hatırlatılarak ihmale gelinmesi durumunda telafisi güç uyum sorunlarının tüm ülkelerin ileride karşılaşabileceği temel problemler haline gelebileceği ifade edilmektedir (günümüz ekonomilerinde "bilgi"nin bir üretim faktörü olarak olağanüstü önemine ilişkin bkz. Toffler, 1995 ; Demirsoy, 1995).

Bu tavsiye kararında dikkat çekici diğer iki unsurdan daha sözedilebilir. Birincisi, öğretim üyelerinin maaşlarının tespit edilmesi sırasında öğretim üyelerini temsil eden örgütlenmiş bir yapının mutlak gerekliliğidir. İkincisi ise, örgütlenmiş bir yapı olsa dahi bunun tek başına yeterli olamayabileceği hatırlatılarak, öğretim üyelerinin ücret-maaşlarının tespitinde akademik gereklilikleri temin edebilecek, toplumsal önem ve statüsünü yansıtabilecek bir ücret-maaş düzeyinin mutlaka temin edilmesi gerekliliğidir. Bunun sadece akademik personelin kendileri için olmadığı, hükümetler ile öğrenciler, endüstri ve emek gibi önemli toplumsal grupların, yüksek öğretim sistemlerinin hizmetleri ve çıktılarında hayati biçimde çıkarı bulunduğunun hatırlanması gereğinden hareketle bilinçli bir tercih olmak zorunda olduğu ifade edilmektedir.

3.5.1970'li Yıllarda Öğretim Üyeleri Ücretlerine Bir Bakış

Türkiye'de öğretim üyelerinin ücretlerinin reel seyrine ilişkin olarak genellikle 1980 öncesi dönemin 1980 sonrası dönemden daha yüksek olduğu ifade edilir. 1970'li yıllardaki maaşlarına ilişkin fikirlerini aldığımız kıdemli öğretim üyeleri de 1980 öncesi dönemdeki maaşlarının reel olarak zaman içinde sürekli gerilediğini ifade etmişlerdir. Öte yandan 1970 öncesi yıllardaki öğretim üyeleri maaşlarının kamu hizmetlerinde görev yapan diğer mesleklere göreceli olarak ta en üst sıralarda olduğunu ifade etmişlerdir.

Çalışmamız 1980 sonrasını inceleme konusu ettiğinden yukarıda ifade edilen yargılar hakkında detaylı bilgilerden uzaktır. Bununla birlikte Tablo 11 döneme ilişkin bazı ipuçları da vermektedir. 1976-1983 döneminde öğretim üyelerinin reel ücretlerinin (ABD Doları ile ifade edersek) seyrini gösteren bu tabloya dikkatle bakıl-

dığında birinci olarak, reel ücretlerinin geçmişte de çok yüksek olmadığı, ikinci olarak ta sürekli gerileyen bir trende sahip olduğu söylenebilir. 1980 ve sonraki yıllarda yaşanan yüksek oranlı kur ayarlamaları ve takip eden enflasyon oranları neticesinde öğretim üyelerinin ücretleri sürekli bir gerileme trendi çizmiştir.

Tablo 11: 1976-1983 Döneminde Türkiye'de Devlet Üniversitelerinde Görev Yapan Öğretim Üyeleri ve Yardımcılarının ABD Doları Cinsinden Aylık, Yıllık Ortalama Net Ücretleri

Yıllar	Prof. Dr. (1/4) Aylık Maaş ($)	Prof. Dr. (1/4) Yıllık Maaş ($)	Doç. Dr. (1/1) Aylık Maaş ($)	Doç. Dr. (1/1) Yıllık Maaş ($)	Asistan Dr. (5/1) Aylık Maaş ($)	Asistan Dr. (5/1) Yıllık Maaş ($)	Asistan (5/1) Aylık Maaş ($)	Asistan (5/1) Yıllık Maaş ($)
1976	564	6763	502	6026	328	3931	240	2878
1977	671	8053	606	7268	417	4998	270	3234
1978	621	7446	542	6499	383	4598	301	3608
1979	645	7740	603	7234	421	5046	317	3798
1980	376	4507	335	4014	253	3032	191	2294
1981	431	5174	365	4378	254	3053	189	2270
1982	403	4838	341	4093	233	2798	171	2051
1983	358	4294	304	3647	208	2497	155	1859

Kaynak: DPT, 1988, s.51-61. Veriler TCMB döviz kurları kullanılarak ABD Dolarına çevrilmiştir.

3.6.1984-2005 Dönemi Öğretim Üyeleri Ücretleri Verilerinin Toplanması

Önceki sayfalarda öğretim üyelerinin / akademisyenlerin mesleki saygınlığı ve profilleri hakkında yaptığımız değerlendirme sürecini, Türkiye'deki devlet üniversiteleri ekseninde ücret-maaş düzeylerinin gelişimine ilişkin inceleme ve analiz süreci çerçevesinde detaylandırabiliriz. Böylece, öğretim üyelerinin reel ve göreceli ücret gelişimleri hakkında sıklıkla yapılan tartışmalara kısmen de olsa katkılarda bulunmak mümkün olabilecektir.

Bu çerçevede ihtiyaç duyulan nominal veya reel ücret / maaş serileri içerisinde öğretim üyelerinin ücret-maaş bilgilerine ilişkin yayınlanmış kapsamlı bir veri seti ve analiz bulunamamıştır. Değişik kurumlarca yayınlanan ve çoğu kez doğrudan amaca hizmet etmeyen veri tabanlarında dağınık ve farklı formatlarda bazı bilgiler elde edilebilmiş ise de (örneğin, DPT, DİE, gazeteler, sendikalar ve ODTÜÖED gibi bazı derneklerin verileri) yetersiz olarak değerlendirilmiştir.

Bu eksikliği gidermek amacıyla gerekli nominal veri setlerinin tarafımızca toplanmasına karar verilmiştir. Çukurova üniversitesi İİBF Mutemetlik-Muhasebe birimince düzenlenen ve arşivlenen aylık memur maaş bordrolarının her bir öğretim üyesi grubu için ayrı ayrı olmak üzere taranmasıyla 1984-01 – 2005-12 dönemi için gerekli veriler "aylık net ücret-maaş" olarak temin edilmiştir. Bordro bilgilerinde yer alan bazı kesintiler ve ilave ödemelerin ücret verilerinde hatalara yol açmaması için verilerin toplanmasında gereken titizlik gösterilmiştir. Bununla birlikte, ihmal edilebilecek kadar küçük hatalar (örneğin, bordro bilgilerinden aylık ücret bilgileri derlenen öğretim üyesinin bordrosu üzerinde yapılan aylık şehir içi telefon görüşme kesintileri, bazı durumlarda yıl sonlarına doğru ilave vergi dilimine girmenin neden olabildiği küçük çaplı ücret/maaş gerilemeleri veya kıdem yılı artışlarının neden olabildiği bazı küçük ilave ödemeler gibi) söz konusu olabilir.

Öğretim üyelerinin yanı sıra araştırma görevlisi ve göreceli ücret kıyaslamalarında kullanabilmek amacıyla asgari ücret verileri de tablo verilerine dahil edilmiştir. Asgari ücret verileri Çalışma Bakanlığı İnternet sayfalarından (calisma.gov.tr) temin edilmiştir.

İstisnai olarak yapılan değişik adlar altındaki diğer ödemeler (gelişmekte olan üniversite personeline yapılan ödemeler, döner sermaye ödemeleri, ikinci öğretim ödemeleri, yabancı dil tazminatı, danışmanlıklar ve idari görev tazminatları gibi) ise önemsiz görülmemekle birlikte akademisyenlerin küçük bir grubu için olduğu, dolayısıyla ihmal edilebileceği varsayılmış ve verilere dahil edilmemiştir. Bazı durumlarda bu tür ilave gelirlerin toplam aylık ücret gelirlerine eşit hatta daha yüksek hale gelebildiği düşünülürse önemi daha da artmaktadır. Bu tür gelirler ise genellikle hastane işletmeciliği sahibi döner sermayeler, ikinci öğretim de görev alan öğretim üyelerinin bir bölümü ile son yıllarda yaygınlaşma eğilimi gösteren tezsiz yüksek lisans programlarında görevli öğretim üyeleri için geçerlidir.

Bu tür ilave ücret ödemeleri alan öğretim üyelerinin toplam içindeki görece küçük payı sebebiyle ücret verileri dışında tutulmaları uygun görülmüştür. Zira, ikinci öğretim ve tezsiz yüksek lisans programları pek çok üniversitede ya hiç bulunmamakta ya da sadece az sayıdaki fakülte ve bölümlerinde bulunmaktadır. Hastane işletmeciliği de yapan sağlık bilimleri ile ilgili fakülteler ise istisna olarak değerlendirilmektedir. Dolayısıyla, öğretim üyelerinin ücret / maaş bilgileri çoğunluğu açısından aylık net maaşlarla sınırlı olup, başkaca bir gelir elde edemedikleri şeklinde değerlendirilmektedir.

Kaldı ki, yukarıda değinilen fazla ders ve benzeri gelirler elde ediyor olsalar dahi, bu durum öğretim üyeleri için bir tercihten ziyade ekonomik koşullarının kendileri için bir dayatma şekline gelmesi şeklinde de düşünülmelidir. Bu türden bir tercihin temel belirleyicisi ise yine net maaş gelirleri olmaktadır. Yani, asıl ücret / maaş seviyesi yeterli olabilse öğretim üyelerinin ilave gelir getirici fazla ders ve benzeri faaliyetler yerine, bilimsel çalışmalara ağırlık vermeyi tercih edeceği varsayılmaktadır. Hiç kuşkusuz bu savın tersi de yani her durumda öğretim üyelerinin ilave gelirler peşinde olarak asli fonksiyonlarını ihmal edebilecekleri de iddia edilebilir ve belirli durumlarda doğru olduğuna ilişkin örnekler de elde edilebilir. Bizim bu noktada tercih ettiğimiz varsayım, bu gruba girebilecek öğretim üyesi sayısının genel ortalama dışında sadece sınırlı bir grup olabileceği ve çoğunluk öğretim üyelerinin sadece mecburiyetten bu tür faaliyetlere yönelebileceği şeklindedir. Dolayısıyla, öğretim üyeleri için topladığımız aylık net ücret / maaş verilerinin değerlendirmelerimizde asli olarak kullanılıyor olmalarının tutarlı olacağı varsayılmaktadır.

Öğretim üyesi ücret-maaşlarının derlenmesinde tercih edilen bordro sahiplerinin ise akademik olarak aynı kadronun en üstlerinde olanları (kıdemli öğretim üyeleri) tercih edilmiştir. Profesör unvanına sahip öğretim üyesi maaş bilgileri; 1980 yılından bu yana Profesör olarak görev yapan kıdemli öğretim üyeleri arasından, Doçent unvanına sahip öğretim üyesi maaş bilgileri; en az beş yıldır Doçent unvanıyla görev yapan öğretim üyeleri arasından, Yardımcı Doçent unvanına sahip öğretim üyesi maaş bilgileri; en az dört yıldır Yardımcı Doçent unvanına sahip öğretim üyeleri arasından, Araştırma Görevlisi maaş bilgileri ise yine en az dört yıldır bu görevde bulunan araştırma görevlileri arasından derlenmiştir. Dolayısıyla buradaki verilerin ilgili kategoride başlangıç aşamasındaki öğretim üyeleri ve yardımcılarıyla kıyaslandığında yaklaşık olarak %5-7 civarında (kıdemden kaynaklanan) daha fazla olduğu düşünülmelidir.

Öte yandan, Doçent unvanına sahip öğretim üyelerine 2002 yılında yapılan bir Bakanlar Kurulu kararı düzenlemesi ile kıdemli doçentlere aynı unvana sahip kıdemsiz veya düşük kıdem yıllı olanlara kıyasla %30 civarında ilave ödemeler yapılmaya başlanmıştır. Bu uygulama halen sürmekte olup, çalışmamızda Doçent ücreti olarak kullanılan veriler ilave ödeme alan bu gruba aittir. Toplam öğretim üyeleri içerisinde %17.1'lik bir orana sahip olan Doçentlerin yaklaşık olarak üçte biri bu ilave ödemeden yararlanabilmekte, geri kalanların ise ancak Doçent olarak görev yaptığı yıl sayısı üç veya dördü bulduğunda yararlanabilmeleri söz konusu olmaktadır. Doçent olarak görev yapılan yıl sayısının artması ile ilave tazminattan faydalanabilme arasındaki ilişki derece artışından kaynaklanmakta olup, burada verilen yıl sayıları 1. dereceye gelinceye kadarki tahmini ortalama yıl sayılarıdır.

Türkiye'deki devlet üniversiteleri örneğinde Doçent unvanına sahip öğretim üyelerinin beş yılı doldurup, gerekli bazı yayın, araştırma vb. kriterleri yerine getirmeleri ve kadro olması şartıyla Profesör unvanına yükseltildikleri düşünülürse, yukarıda değinilen ilave ödemelerin aslında Profesör'lüğe geçmek üzere olan veya Profesörlük şartlarını sağlamakla birlikte kadro veya atama bekleyen Doçent'leri kapsadığı ifade edilebilir. Bununla birlikte çalışmada Doçent unvanına sahip öğretim üyelerinin ücret-maaş verileri için bu küçük grubun verileri tercih edilerek varsa reel ve göreceli gelir kayıplarının düzeyinin daha net olarak teşhiri arzulanmıştır.

Verilerin tamamı aylık ele geçen (net) nominal ücret verileridir. Dolayısıyla işverene maliyeti (burada devleti) temsil ettiği söylenemez. Gerçek maliyeti temsil eden brüt ücret verileri buradaki verilerin unvan farklılıklarına bağlı olarak yaklaşık %30-45 (2006 yılı itibariyle ifade edildiğinde Yrd.Doçentlerde %43, Doçentlerde %41 ve Profesörlerde % 30 civarında) daha fazlası olarak düşünülebilir.

3.7.1984-2005 Dönemi Öğretim Üyeleri Ücretlerinin Reelleştirilmesi

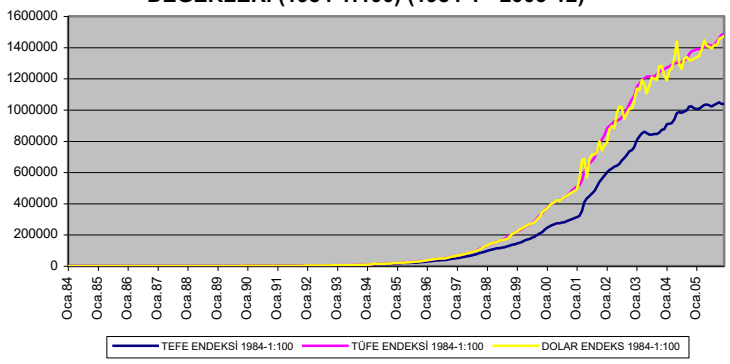
Öğretim üyelerinin nominal ücret-maaş verilerinin, uzun yıllar boyunca devam eden enflasyon oranlarının yüksek seyrine paralel olarak Türkiye örneğinde gerçek durumu yansıtmamasından hareketle telafi edici farklı yöntemlere başvurulmuştur. Özelikle ücret/maaş verileri söz konusu olduğunda enflasyondan arındırmak

amacıyla ABD Doları cinsinden değerleri kullanmak yaygın uygulamalardır. Bu amaçla ücret verileri aynı dönemdeki TCMB döviz alış kurları çerçevesinde ABD doları ile tespit edilmektedir. Bu yöntem zımni olarak, ABD Dolarının enflasyondan kaynaklanan bir değer kaybetme sürecinden uzak olduğunu varsaymaktadır. İlave olarak ta ulusal para birimiyle ilişkisi anlamında ABD Dolar kurunun ülke içerisinde enflasyon oranları kadar arttığı varsayılmaktadır. Halbuki, her ikisi de gerçekten uzaktır. Yıllar boyunca ABD Doları da bir enflasyon yıpranması ile karşı karşıyadır (nitekim ABD Emek İstatistikleri Departmanı'nın hesaplamasına göre 1984 yılındaki 100 ABD Dolarının satın alma gücü için günümüzde 191.2 dolara ihtiyaç vardır) ve ulusal para birimlerinin ABD Doları ile ilişkisi de genellikle enflasyon oranlarından farklılıklar arz edebilmektedir.

Grafik 8'den de görüleceği üzere Türkiye'de ABD dolarının ilgili dönem içerisindeki değer artış hızı tüketici fiyat endeksinin artış hızıyla oldukça paralellik göstermekteyken, toptan eşya / üretici fiyat endeks değerlerinden ise oldukça önemli oranlarda sapma göstermektedir. Buradan hareketle verilerin enflasyondan arındırılmasında ABD Doları ile ifade edilmeleri yeterli olarak değerlendirilemez ve ABD Doları cinsinden gösterilen ücret verilerinin reel gelişmeleri yeterince yansıtmadığı ifade edilebilir. Bununla birlikte Türkiye örneğinde ücretlerin ABD Doları cinsinden ifade edilmesinin ve ülkelerarası karşılaştırmalarda kullanılmasının yaygınlığına paralel olarak bu verilerin de tespit edilerek teşhir edilmesi uygun görülmüştür.

Nominal verilerden hareketle gerçek ücret verilerine ulaşmak için tercih edilen diğer bir yöntem ise nominal verilerin fiyat endeksleri aracılığıyla düzeltilmesidir. Uygulamada sıklıkla tercih edilmesi bu yöntemin üstünlüğünün bir göstergesidir. Bununla birlikte, gerçek ücretlerin zaman içinde gelişimini gösterme sürecinde kullanılan fiyat endekslerinin seçimi, baz yılı tespiti, refah seviyesini yansıtma anlamındaki sorunları nedeniyle de tartışmalı olduğu da gözden kaçmamalıdır.

Grafik 8:FİYAT ENDEKSLERİ VE ABD DOLARI ENDEKSİ DEĞERLERİ (1984-1:100) (1984-1 - 2005-12)



Örneğin, Çokgezen (2002)'e göre özellikle memur maaşlarının reel gelişiminin tespit edilmesinde kullanılan ve bizim de burada tercih ettiğimiz yöntem olan fiyat endekslerinden yararlanma yöntemi, satın alma gücü değişmelerinin yansıtılamaması, kullanılan nominal verilerin güvenilirlikleri, gelir dağılımı problemleri, fiyat endekslerinin tespiti ve bunların bileşimi problemleri, refah seviyesinin tespitinin yeni teknoloji, yeni tasarım, tüketim miktarı ve kalite gibi diğer değişkenlerle de ilişkili olması, yine fiyat endekslerinin belirli periyotlar halinde yenilenmesi problemleri ve tüketim alışkanlıkları ve tercihlerinin zaman içinde değişimi problemleri nedeniyle içeriğinde pek çok tartışmalı durumu barındırmaktadır.

Bununla birlikte, nominal serilerin reel hale getirilmesinde kullanılabilecek alternatif yöntemlerin (örneğin yaygın kullanılan bir yabancı para birimi cinsinden ifade etmek veya yine yaygın kullanılan bir tüketim ürünü cinsinden belirlemek gibi) fiyat endeksi yönteminden daha az sorunlu olmadığı da düşünülürse yorumlamalarda dikkatli olmak koşuluyla bu yöntemin reel gelişimlerin gösterilmesinde her şeye karşın en sağlıklı yol olduğu da unutulmamalıdır. Üstelik fiyat endeksleri aracılığıyla reelleştirme yönteminin eşanlı olarak pek çok makroekonomik değişkende kullanılması durumlarında bu problemlerin de minimuma indirilebilmesinin mümkün olduğu da bir diğer gerçektir.

Çalışmamız, nominal ücret / maaş verilerinin deflate edilerek reel hale getirilmesinde Türkiye İstatistik Kurumu tarafından üretilen 1987:100 baz yıllı Toptan Eşya Fiyat Endeksi (TEFE) ve 1994:100 baz yıllı Tüketici Fiyat Endeksi (TÜFE)'ni kullanmaktadır. TEFE, TCMB Veri Dağıtım Sistemi (EVDS)'den, TÜFE ise IMF International Financial Statistics veri tabanlarından alınmıştır. 1982 yılına kadar geri götürülen TEFE ve TÜFE seriler nominal verilerin reel hale getirilmesinde kullanılmıştır. Reel ücret serileri daha sonra 1984-01 dönemi 100 kabul edilerek endeks haline getirilmiş reel ücret endeksi olarak gösterilmiştir.

3.8.1985-2005 Dönemi Öğretim Üyeleri Reel Ücretlerinin Yıllık Artış Oranları ve Reel GSMH ve Asgari Ücret Büyüme Oranları ile Mukayesesi

Öğretim üyelerinin reel ücretlerinin gelişimi için ilk olarak veri dönemde öğretim üyelerinin ekonomik büyümeden kaynaklanan gelir artışı karşısındaki durumuna ilişkin olarak bir kıyaslama yapmak arzu edilmiştir. Aynı karşılaştırmanın asgari ücret verileri ile de yapılmasının ücret gelirleri sahipleri ile kıyaslama yapılmasına yardımcı olabileceği varsayılmıştır. Bu amaçla Tablo 12 ve 13 oluşturulmuştur. Tablo 12 TEFE, Tablo 13 ise TÜFE ile elde edilen reel değerleri vermektedir. Her iki tablo da kullanılan reel GSMH değişim değerleri DİE'den alınırken diğer veriler tarafımızdan hesap edilerek tablolaştırılmıştır. Her iki tablo da öğretim üyelerinin reel ücretlerinin ortalama büyüme oranları ile GSMH büyüme oranları arasında hesaplanan basit korelasyon katsayılarının (0.27) zayıflığını göstermiştir.

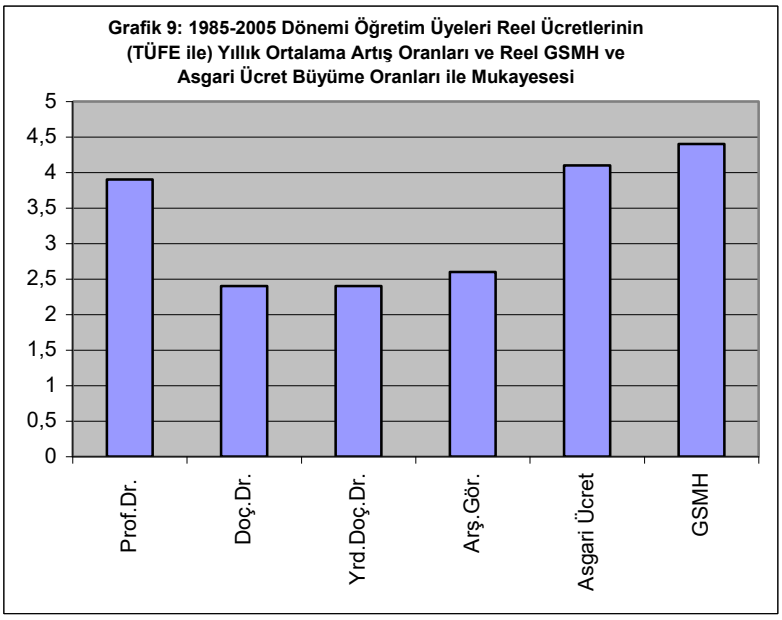
Bir diğer tespit ise yirmi bir yıllık dönem ortalaması anlamında öğretim üyelerinin reel ücretlerinin ortalama yıllık büyümesinin GSMH ortalama yıllık büyümesi karşısında daha gerilerde kalmasıdır. Bu durum özellikle tüketici enflasyonunu yansıttığı için daha önemli olarak görülmesi gereken TÜFE kullanılarak elde edilen reel değerlerde çok daha barizdir. Ortalama olarak %4.4 reel büyüme sergileyen bir ekonomide reel olarak Profesör maaşları %3.9, Doçent maaşları %2.4, Yrd. Doçent maaşları %2.4, Araştırma Görevlisi maaşları ise %2.6 artış gösterebilmişlerdir. Kuşkusuz bu durum bir reel gerileme göstergesi olarak yorumlanabilir.

Tablo 12: Öğretim Elemanları Reel Ücretlerinin (TEFE ile) Yıllık % Artışları ve GSMH ile Asgari Ücretle Kıyaslanması

ZAMAN	PROF. DR. TEFE REEL % BÜYÜME	DOÇ. DR. TEFE REEL % BÜYÜME	YRD. DOÇ.DR. TEFE REEL % BÜYÜME	ARŞ.GÖR. TEFE REEL % BÜYÜME	ASGARİ ÜCRET TEFE REEL % BÜYÜME	GSMH REEL % BÜYÜME
1985	11,1	8,4	22,3	-10,1	-12,1	4,3
1986	9,4	10,8	0,7	6,7	11,5	6,8
1987	16,5	7,8	6,3	10,6	3,8	9,8
1988	3,7	-7,2	-2,4	-5,3	1,5	1,5
1989	31,3	24,9	31,2	27,6	1,4	1,6
1990	8,5	7,9	23,3	27,6	19,0	9,4
1991	9,6	9,9	-12,8	9,3	21,6	0,3
1992	18,6	14,6	33,3	10,4	15,2	6,4
1993	-1,3	0,9	4,6	7,2	11,5	8,1
1994	-27,0	-29,5	-27,4	-22,8	-24,1	-6,1
1995	-8,3	-2,4	-2,2	10,2	-8,8	8,0
1996	-1,9	0,1	0,9	4,3	20,2	7,1
1997	34,4	34,3	31,6	21,7	12,2	8,3
1998	-1,2	-1,1	0,8	0,6	2,5	3,9
1999	11,0	13,0	10,8	15,5	51,9	-6,1
2000	-10,9	-13,3	-10,5	-10,5	-14,7	6,3
2001	-7,6	-7,3	-10,7	-7,5	-17,4	-9,5
2002	32,3	26,2	-4,3	-2,7	2,3	7,9
2003	-9,4	-10,7	-4,7	-0,4	3,3	5,9
2004	-3,6	-3,6	-6,3	-3,0	19,9	9,9
2005	3,4	3,9	4,8	4,6	6,4	7,5
1985-2005 ORTALAMA YILLIK % BÜYÜME	5,7	4,2	4,3	4,5	6,1	4,4

Benzeri bir durum ise asgari ücret verileri ile yapılacak bir değerlendirme için de söz konusudur. Zira, aynı dönemde reel asgari ücret ortalama yıllık artış oranları gerek TEFE gerekse TÜFE cinsinden verilerle kıyaslandığında öğretim üyelerinin ücret artış oranlarının daha üstünde gerçekleşmiştir. Asgari ücretin diğer ücret gelirlerini temsil ettiğini varsayarsak, öğretim üyelerinin ücret / maaş gelirlerinin görece milli gelirin yanı sıra diğer ücret geliri sahipleri karşısında görece bir gerileme süreci içerisinde olduklarını ifade edebiliriz. Öğretim üyeleri grubu içerisinde bu süreçten en az etkilenenler Profesörler olmuştur. Diğer öğretim üyelerinde ise reel gerileme büyük ölçüde birbirine çok yakın olup, oldukça yüksektir (Bkz. Tablo 12,13 ve Grafik 9).

Grafik 9: 1985-2005 Dönemi Öğretim Üyeleri Reel Ücretlerinin (TÜFE ile) Yıllık Ortalama Artış Oranları ve Reel GSMH ve Asgari Ücret Büyüme Oranları ile Mukayesesi



Tablo 13: Öğretim Elemanları Reel Ücretlerinin (TÜFE ile) Yıllık % Artışları ve GSMH ile Asgari Ücretle Kıyaslanması

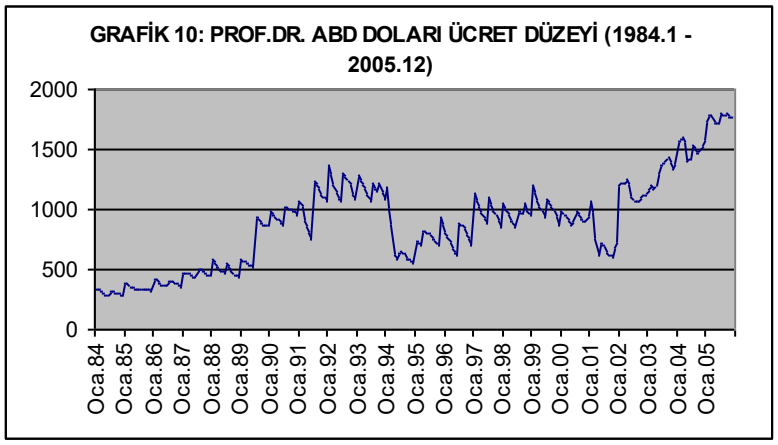
ZAMAN	PROF.DR. TÜFE REEL % BÜYÜME	DOÇ. DR. TÜFE REEL % BÜYÜME	YRD.DOÇ. DR. TÜFE REEL % BÜYÜME	ARŞ.GÖR. TÜFE REEL % BÜYÜME	ASGARİ ÜCRET TÜFE REEL % BÜYÜME	GSMH REEL % BÜYÜME
1985	11,3	8,5	22,4	-10,1	-12,5	4,3
1986	6,2	7,7	-2,2	3,6	8,8	6,8
1987	11,4	3,1	1,7	5,8	-1,2	9,8
1988	1,8	-9,0	-4,4	-7,2	-0,2	1,5
1989	32,0	25,5	31,8	28,2	1,8	1,6
1990	3,5	2,9	17,5	21,6	13,3	9,4
1991	2,3	2,7	-18,4	2,2	13,7	0,3
1992	13,1	9,1	26,9	5,0	9,9	6,4
1993	-5,8	-3,6	-0,1	2,3	6,4	8,1
1994	-22,9	-25,5	-23,3	-18,3	-19,7	-6,1
1995	-6,8	-0,8	-0,7	11,8	-7,9	8,0
1996	-5,5	-3,6	-2,7	0,5	16,4	7,1
1997	31,6	31,4	28,8	19,1	9,7	8,3
1998	-8,8	-8,8	-6,9	-7,2	-5,3	3,9
1999	3,1	5,0	2,9	7,3	41,4	-6,1
2000	-12,2	-14,5	-11,8	-11,8	-15,9	6,3
2001	-3,8	-3,5	-7,1	-3,7	-14,3	-9,5
2002	37,6	31,2	-0,4	1,1	6,7	7,9
2003	-9,1	-10,4	-4,3	0,0	3,7	5,9
2004	1,7	1,7	-1,2	2,3	26,5	9,9
2005	1,3	1,8	2,7	2,5	4,2	7,5
1985-2005 ORTALAMA YILLIK % BÜYÜME	3,9	2,4	2,4	2,6	4,1	4,4

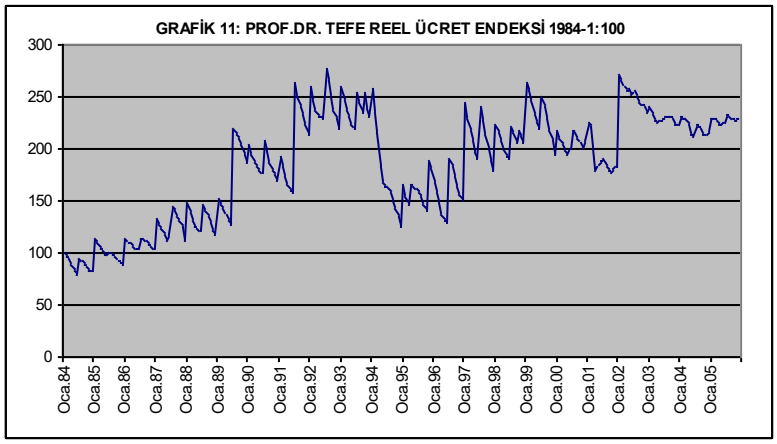
3.9.1984-2005 Dönemi Öğretim Üyeleri Reel Ücretleri

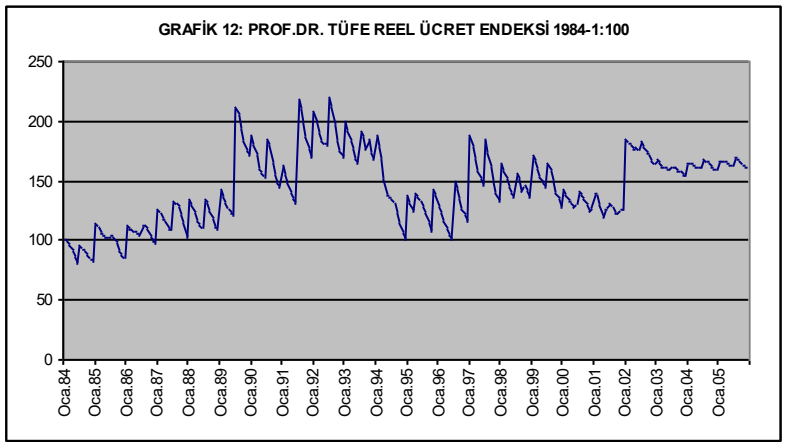
Çalışmanın bu bölümünde öğretim üyelerinin aylık olarak nominal ücretlerinin yukarıda değinilen yöntem ve verilerle reelleştirilmesi neticesinde elde edilen serilerinin grafikler halinde gösterilmesi ve serilerde gözlenen bilgiler çerçevesinde bazı açıklamalar yapılması amaçlanmıştır.

3.9.1.Profesör Unvanına Sahip Öğretim Üyelerinin Reel Ücretleri

Öğretim üyeleri arasında kariyer ve ücret düzeyleri açısından en yukarıda yer alan Profesörlere ilişkin olarak elde edilen ABD Doları cinsinden değerlerinin yanısıra, TEFE ve TÜFE aracılığıyla reelleştirilmiş reel ücretlerinin 1984.1:100 olarak endeks haline getirilmiş değerleri grafikler (grafik 10, 11 ve 12) şeklinde teşhir edilmektedir.







Grafikler üçlü olarak gösterilmekte olup, birincisinde ABD Doları cinsinden ikincisinde, TEFE üçüncüsünde ise TÜFE reel endeks değerleri cinsinden ücretlerin seyri gösterilmektedir. Reel ücretlerin seyri enflasyondaki gelişmelere paralel yüksek oranlı dalgalanmalara maruz kalmaktadır. Özellikle kriz dönemlerinde dalganın şiddeti aşağı doğru ve çok serttir. Takip eden ileriki dönemlerde yukarı yönlü sert çıkışlarla birlikte düşünüldüğünde bu durumun, yüksek

oranlı bir ücret enflasyon spiralinin varlığına ilişkin yapı oluşturduğu ifade edilebilir. Grafik 10,11 ve 12 en üst öğretim üyesi grubu olan profesörlerin ABD doları ve reel ücret endeksi çerçevesindeki gelişimlerini göstermektedir. Buna göre;

- 1984.1-2005.12 dönemi içerisinde profesörlerin aylık gelirleri için dönem içi aritmetik ortalama ücret değerleri, 1984.1:100 TEFE endeksi için 185, 1984.1:100 TÜFE Endeksi için 144, ABD Doları cinsinden ise 893'tür.
- 1984.1-2005.12 dönemi içerisinde profesörlerin aylık gelirleri için dönem içi en yüksek ortalama ücret değerleri, 1984.1:100 TEFE endeksi için 277, 1984.1:100 TÜFE Endeksi için 219, ABD Doları cinsinden ise 1802'dir.
- 1984.1-2005.12 dönemi içerisinde profesörlerin aylık gelirleri için dönem içi en düşük ücret değerleri, 1984.1:100 TEFE endeksi için 79, 1984.1:100 TÜFE Endeksi için 80, ABD Doları cinsinden ise 279'dır.

Yukarıdaki verilerin 2001 krizi sonrası dört yıllık dönem için geçerli değerleri ise şu şekildedir;

- 2002.1-2005.12 dönemi içerisinde profesörlerin aylık gelirleri için dönem içi aritmetik ortalama ücret değerleri, 1984.1:100 TEFE endeksi için 232, 1984.1:100 TÜFE Endeksi için 165, ABD Doları cinsinden ise 1434'tir.
- 2002.1-2005.12 dönemi içerisinde profesörlerin aylık gelirleri için dönem içi en yüksek ortalama ücret değerleri, 1984.1:100 TEFE endeksi için 270, 1984.1:100 TÜFE Endeksi için 184, ABD Doları cinsinden ise 1802'dir.
- 2002.1-2005.12 dönemi içerisinde profesörlerin aylık gelirleri için dönem içi en düşük ücret değerleri, 1984.1:100 TEFE endeksi için 211, 1984.1:100 TÜFE Endeksi için 154, ABD Doları cinsinden ise 1061'dir.

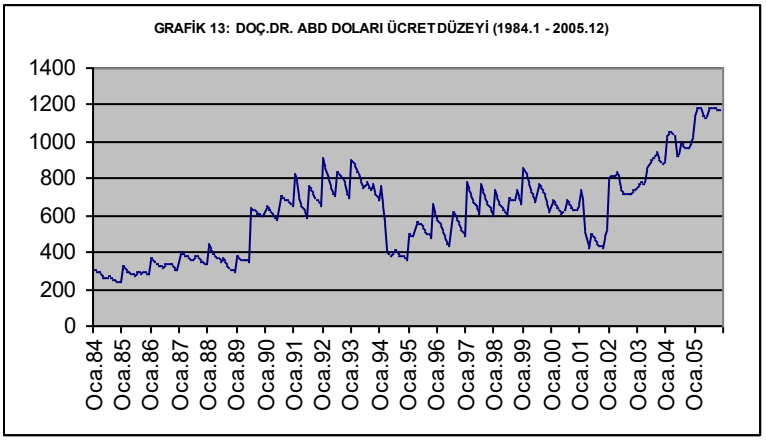
1984.1 – 2005.12 dönemi için profesör unvanlı öğretim üyelerinin ücret / maaşları yüksek oranlı salınımlar sergilemiştir. Enflasyon oranlarının yüksekliğine paralel reel ücret gerilemelerinin ardından telafi edici ücret artışları, bazı dönemlerde yaşanan krizler ve yine bazı dönemlerde yaşanan yüksek oranlı ücret / maaş artış-

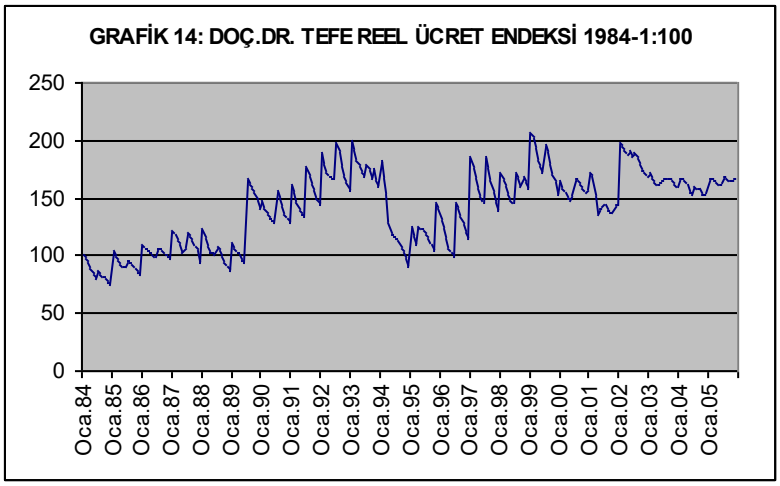
ları bunun temel nedenleridir. ABD Dolarının ulusal para cinsinden artış oranlarının yurtiçi enflasyon oranlarıyla ilişkisinin koptuğu dönemlerde (özellikle 2002 ve sonrası dönem) ücret/maaş değerlerinin ABD Doları cinsinden ifadesi reel gelişmeler için anlamlı olmaktan çıkmıştır.

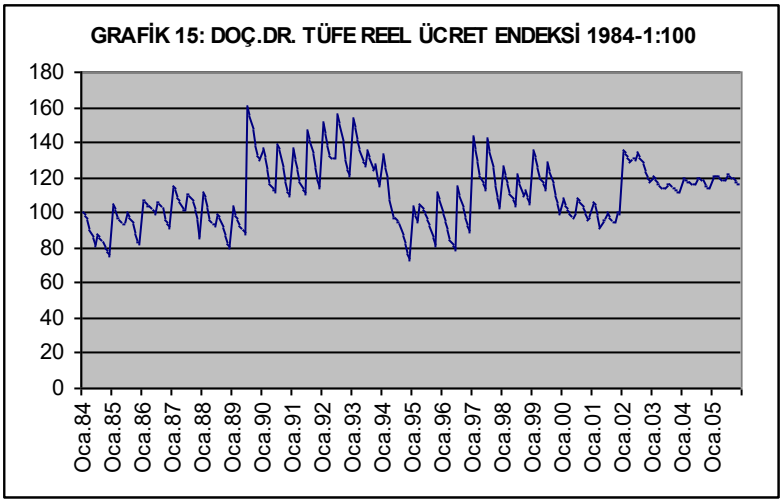
Nitekim, son yıllar itibariyle ABD Doları cinsinden ücret değerleri rekor üstüne rekor oluştururken, TEFE ve TÜFE ile reelleştirilmiş değerlerde düşük oranlarda fakat düzenli olarak reel gerileme trendi oluşmuştur. En son değerlerin bu anlamdaki seviyeleri 2002 yılındaki önemli iyileştirmenin yavaş yavaş kaybolmasına ve profesörlerin günümüz reel ücretlerinin 1990'lı yıllar reel ücret ortalamalarına yönelmelerine neden olmuştur. Özellikle daha tutarlı bir endeks olarak TÜFE endeksi baz alındığında belirtilen yapı daha fazla keskinlik kazanmaktadır (Bkz. Grafik 10, 11 ve 12).

3.9.2.Doçent Ünvanına Sahip Öğretim Üyelerinin Reel Ücretleri

Öğretim üyeleri arasında kariyer ve ücret düzeyleri açısından Doçentlere ilişkin olarak elde edilen ABD Doları cinsinden değerlerinin yanısıra, TEFE ve TÜFE aracılığıyla reelleştirilmiş reel ücretlerinin 1984.1:100 olarak endeks haline getirilmiş değerleri grafikler şeklinde (grafik 13, 14 ve 15) teşhir edilmektedir.







Grafikler doçent unvanlı öğretim üyeleri için de üçlü olarak gösterilmekte olup, birincisinde ABD Doları cinsinden ikincisinde, TEFE üçüncüsünde ise TÜFE reel endeks değerleri cinsinden ücretlerin seyri gösterilmektedir. Reel ücretlerin seyri enflasyondaki ge-

lişmelere paralel yüksek oranlı dalgalanmalara maruz kalmaktadır. Özellikle kriz dönemlerinde dalganın şiddeti aşağı doğru ve çok serttir. Takip eden ileriki dönemlerde yukarı yönlü sert çıkışlarla birlikte düşünüldüğünde bu durumun, yüksek oranlı bir ücret enflasyon spiralinin varlığına ilişkin yapı oluşturduğu ifade edilebilir. Grafik 13,14 ve 15 en üst ikinci öğretim üyesi grubu olan doçentlerin ABD doları ve reel ücret endeksi çerçevesindeki gelişimlerini göstermektedir. Buna göre;

- 1984.1-2005.12 dönemi içerisinde doçentlerin aylık gelirleri için dönem içi aritmetik ortalama ücret değerleri, 1984.1:100 TEFE endeksi için 141, 1984.1:100 TÜFE Endeksi için 111, ABD Doları cinsinden ise 616'tür.
- 1984.1-2005.12 dönemi içerisinde doçentlerin aylık gelirleri için dönem içi en yüksek ortalama ücret değerleri, 1984.1:100 TEFE endeksi için 207, 1984.1:100 TÜFE Endeksi için 160, ABD Doları cinsinden ise 1187'dir.
- 1984.1-2005.12 dönemi içerisinde doçentlerin aylık gelirleri için dönem içi en düşük ücret değerleri, 1984.1:100 TEFE endeksi için 75, 1984.1:100 TÜFE Endeksi için 73, ABD Doları cinsinden ise 233'tir.

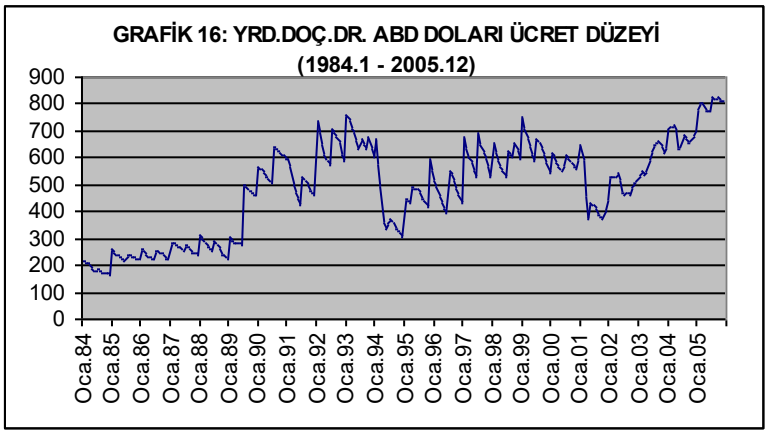
Yukarıdaki verilerin 2001 krizi sonrası dört yıllık dönem için geçerli değerleri ise şu şekildedir;

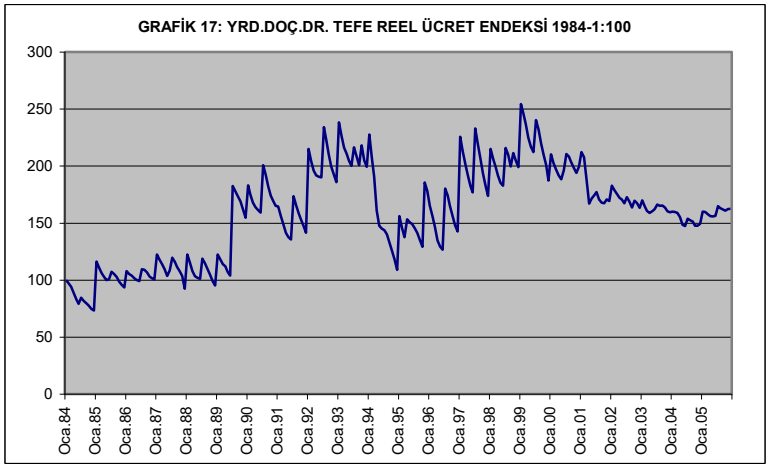
- 2002.1-2005.12 dönemi içerisinde doçentlerin aylık gelirleri için dönem içi aritmetik ortalama ücret değerleri, 1984.1:100 TEFE endeksi için 168, 1984.1:100 TÜFE Endeksi için 120, ABD Doları cinsinden ise 945'tir.
- 2002.1-2005.12 dönemi içerisinde doçentlerin aylık gelirleri için dönem içi en yüksek ortalama ücret değerleri, 1984.1:100 TEFE endeksi için 198, 1984.1:100 TÜFE Endeksi için 135, ABD Doları cinsinden ise 1187'dir.
- 2002.1-2005.12 dönemi içerisinde doçentlerin aylık gelirleri için dönem içi en düşük ücret değerleri, 1984.1:100 TEFE endeksi için 153, 1984.1:100 TÜFE Endeksi için 111, ABD Doları cinsinden ise 711'dir.

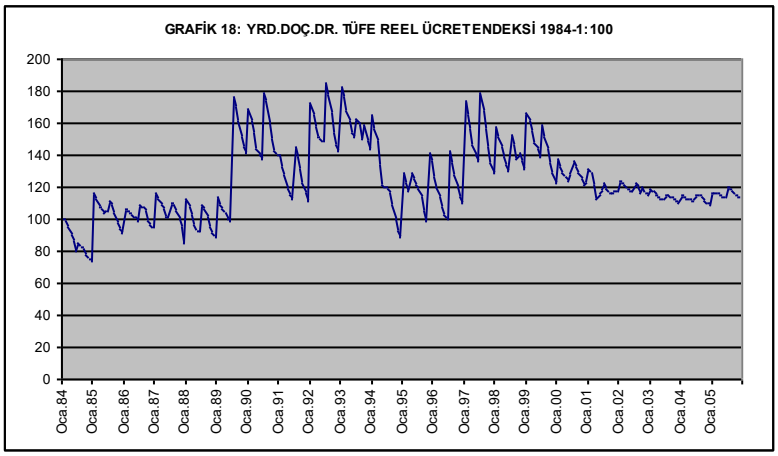
1984.1 – 2005.12 dönemi için doçent unvanlı öğretim üyelerinin ücret / maaşları yüksek oranlı salınımlar sergilemiştir. Enflasyon oranlarının yüksekliğine paralel reel ücret gerilemelerinin ardından telafi edici ücret artışları, bazı dönemlerde yaşanan krizler ve yine bazı dönemlerde yaşanan yüksek oranlı ücret / maaş artışları bunun temel nedenleridir. ABD Dolarının ulusal para cinsinden artış oranlarının yurtiçi enflasyon oranlarıyla ilişkisinin koptuğu dönemlerde (özellikle 2002 ve sonrası dönem) ücret/maaş değerlerinin ABD Doları cinsinden ifadesi reel gelişmeler için anlamlı olmaktan çıkmıştır. Nitekim, son yıllar itibariyle ABD Doları cinsinden ücret değerleri rekor üstüne rekor oluştururken, TEFE ve TÜFE ile reelleştirilmiş değerlerde düşük oranlarda fakat düzenli olarak reel gerileme trendi oluşmuştur. En son değerlerin bu anlamdaki seviyeleri 2002 yılındaki 1. derece doçentler için geçerli olan önemli iyileştirmenin yavaş yavaş kaybolmasına ve doçentlerin günümüz reel ücretlerinin 1990'lı yıllar reel ücret ortalamalarına yönelmelerine neden olmuştur. Özellikle daha tutarlı bir endeks olarak TÜFE endeksi baz alındığında belirtilen yapı daha fazla keskinlik kazanmaktadır (Bkz. Grafik 13, 14 ve 15).

3.9.3. Yardımcı Doçent Unvanına Sahip Öğretim Üyelerinin Reel Ücretleri

Öğretim üyeleri arasında kariyer ve ücret düzeyleri açısından Yardımcı Doçentlere ilişkin olarak elde edilen ABD Doları cinsinden değerlerinin yanısıra, TEFE ve TÜFE aracılığıyla reelleştirilmiş reel ücretlerinin 1984.1:100 olarak endeks haline getirilmiş değerleri grafikler şeklinde (grafik 16, 17 ve 18) teşhir edilmektedir.


GRAFİK 16: YRD.DOÇ.DR. ABD DOLARI ÜCRET DÜZEYİ
(1984.1 - 2005.12)
900
800
700
600
500
400
300
200
100
0
Oca.84
Oca.85
Oca.86
Oca.87
Oca.88
Oca.89
Oca.90
Oca.91
Oca.92
Oca.93
Oca.94
Oca.95
Oca.96
Oca.97
Oca.98
Oca.99
Oca.00
Oca.01
Oca.02
Oca.03
Oca.04
Oca.05


GRAFİK 17: YRD.DOÇ.DR. TEFE REEL ÜCRET ENDEKSİ 1984-1:100
300
250
200
150
100
50
0
Oca.84
Oca.85
Oca.86
Oca.87
Oca.88
Oca.89
Oca.90
Oca.91
Oca.92
Oca.93
Oca.94
Oca.95
Oca.96
Oca.97
Oca.98
Oca.99
Oca.00
Oca.01
Oca.02
Oca.03
Oca.04
Oca.05



Grafikler yardımcı doçent unvanlı öğretim üyeleri için de üçlü olarak gösterilmekte olup, birincisinde ABD Doları cinsinden ikincisinde, TEFE üçüncüsünde ise TÜFE reel endeks değerleri cinsinden ücretlerin seyri gösterilmektedir. Reel ücretlerin seyri enflasyondaki gelişmelere paralel yüksek oranlı dalgalanmalara maruz kalmaktadır. Özellikle kriz dönemlerinde dalganın şiddeti aşağı doğru ve çok serttir. Takip eden ileriki dönemlerde yukarı yönlü sert çıkışlarla birlikte düşünüldüğünde bu durumun, yüksek oranlı bir ücret enflasyon spiralinin varlığına ilişkin yapı oluşturduğu ifade edilebilir. Grafik 16,17 ve 18 en düşük öğretim üyesi grubu olan yardımcı doçentlerin ABD doları ve reel ücret endeksi çerçevesindeki gelişimlerini göstermektedir. Buna göre;

- 1984.1-2005.12 dönemi içerisinde yardımcı doçentlerin aylık gelirleri için dönem içi aritmetik ortalama ücret değerleri, 1984.1:100 TEFE endeksi için 159, 1984.1:100 TÜFE Endeksi için 124, ABD Doları cinsinden ise 489'dır.
- 1984.1-2005.12 dönemi içerisinde yardımcı doçentlerin aylık gelirleri için dönem içi en yüksek ortalama ücret değerleri, 1984.1:100 TEFE endeksi için 254, 1984.1:100 TÜFE Endeksi için 184, ABD Doları cinsinden ise 826'dır.

- 1984.1-2005.12 dönemi içerisinde yardımcı doçentlerin aylık gelirleri için dönem içi en düşük ücret değerleri, 1984.1:100 TEFE endeksi için 73, 1984.1:100 TÜFE Endeksi için 73, ABD Doları cinsinden ise 161'dir.

Yukarıdaki verilerin 2001 krizi sonrası dört yıllık dönem için geçerli değerleri ise şu şekildedir;

- 2002.1-2005.12 dönemi içerisinde yardımcı doçentlerin aylık gelirleri için dönem içi aritmetik ortalama ücret değerleri, 1984.1:100 TEFE endeksi için 161, 1984.1:100 TÜFE Endeksi için 115, ABD Doları cinsinden ise 647'dir.
- 2002.1-2005.12 dönemi içerisinde yardımcı doçentlerin aylık gelirleri için dönem içi en yüksek ortalama ücret değerleri, 1984.1:100 TEFE endeksi için 182, 1984.1:100 TÜFE Endeksi için 124, ABD Doları cinsinden ise 826'dır.
- 2002.1-2005.12 dönemi içerisinde yardımcı doçentlerin aylık gelirleri için dönem içi en düşük ücret değerleri, 1984.1:100 TEFE endeksi için 147, 1984.1:100 TÜFE Endeksi için 109, ABD Doları cinsinden ise 462'dir.

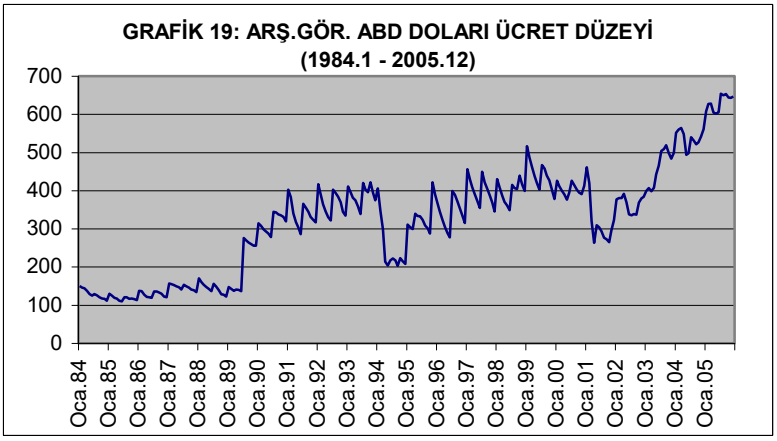
1984.1 – 2005.12 dönemi için yardımcı doçent unvanlı öğretim üyelerinin ücret / maaşları diğer öğretim üyelerine benzer fakat bazı dönemlerde (1980'ler) daha yüksek bazı dönemlerde de (2002 ve sonrası) daha düşük oranlı salınımlar sergilemiştir. Enflasyon oranlarının yüksekliğine paralel reel ücret gerilemelerinin ardından telafi edici ücret artışları, bazı dönemlerde yaşanan krizler ve yine bazı dönemlerde yaşanan yüksek oranlı ücret / maaş artışları bunun temel nedenleridir. ABD Dolarının ulusal para cinsinden artış oranlarının yurtiçi enflasyon oranlarıyla ilişkisinin koptuğu dönemlerde (özellikle 2002 ve sonrası dönem) ücret/maaş değerlerinin ABD Doları cinsinden ifadesi reel gelişmeler için anlamlı olmaktan çıkmıştır.

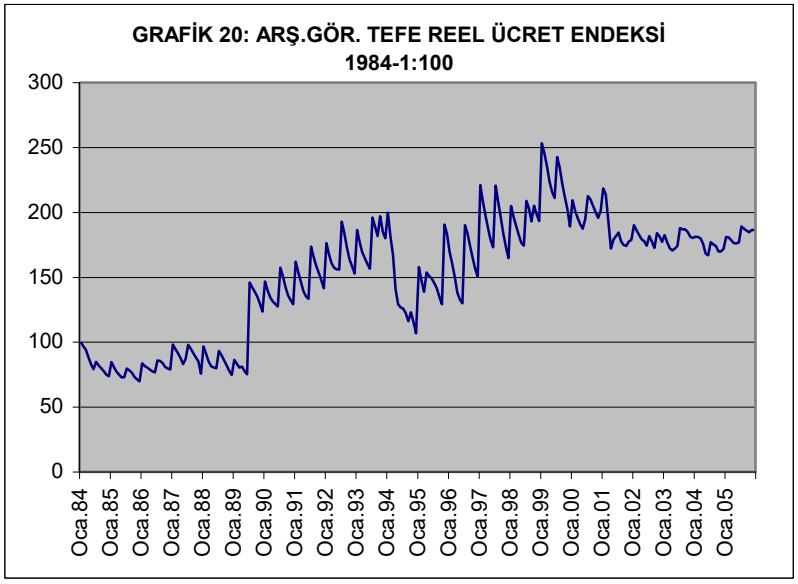
Nitekim, son yıllar itibariyle ABD Doları cinsinden ücret değerleri rekor üstüne rekor oluştururken, TEFE ve TÜFE ile reelleştirilmiş değerlerde düşük oranlarda fakat düzenli olarak reel gerileme trendi oluşmuştur. En son değerlerin bu anlamdaki seviyeleri günümüz reel ücretlerinin 1980'li yıllar reel ücret ortalamalarına yönelmelerine neden olmuştur. Yardımcı doçent unvanına sahip öğretim üye-

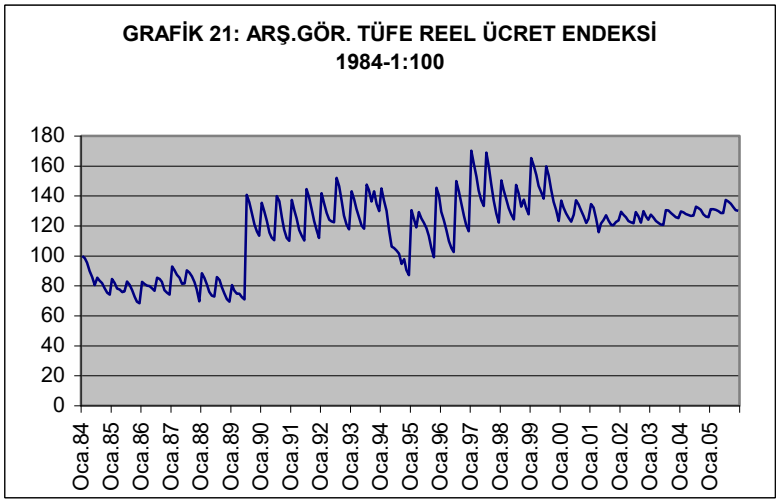
lerinin 2001 krizi ortamında yaşanan yüksek oranlı reel ücret aşınmasını telafi edebilecek bir ücret ayarlamasından mahrum kalması bu etkinin yardımcı doçentlerde diğer öğretim üyelerinden daha şiddetli olarak gerçekleşmesine neden olmuştur. Özellikle daha tutarlı bir endeks olarak TÜFE endeksi baz alındığında belirtilen yapı daha fazla keskinlik kazanmakta ve küçük oranlı fakat düzenli olarak reel gerilemeler sürmektedir (Bkz. Grafik 16, 17 ve 18).

3.9.4.Araştırma Görevlisi Reel Ücretleri

Öğretim üyeleri genellikle araştırma görevlisi havuzu içerisinde yetişir ve bu havuzdan seçilirler. Bu sebeple araştırma görevlilerinin reel ücret gelişmelerinin öğretim üyeliği mesleğinin geleceğini belirlemekte olduğundan dahi sözedilebilir. Gelecekte öğretim üyesi olmayı planlayan genç akademisyenlerin motivasyonunu belirleme kapasitesi açısından kariyer ve ücret düzeyleri için araştırma görevlilerine ilişkin olarak elde edilen ABD Doları cinsinden değerlerinin yanısıra, TEFE ve TÜFE aracılığıyla reelleştirilmiş reel ücretlerinin 1984.1:100 olarak endeks haline getirilmiş değerleri grafikler şeklinde (grafik 19, 20 ve 21) teşhir edilmektedir.




GRAFİK 20: ARŞ.GÖR. TEFE REEL ÜCRET ENDEKSİ
1984-1:100
300
250
200
150
100
50
0
Oca.84
Oca.85
Oca.86
Oca.87
Oca.88
Oca.89
Oca.90
Oca.91
Oca.92
Oca.93
Oca.94
Oca.95
Oca.96
Oca.97
Oca.98
Oca.99
Oca.00
Oca.01
Oca.02
Oca.03
Oca.04
Oca.05


GRAFİK 21: ARŞ.GÖR. TÜFE REEL ÜCRET ENDEKSİ
1984-1:100
180
160
140
120
100
80
60
40
20
0
Oca.84
Oca.85
Oca.86
Oca.87
Oca.88
Oca.89
Oca.90
Oca.91
Oca.92
Oca.93
Oca.94
Oca.95
Oca.96
Oca.97
Oca.98
Oca.99
Oca.00
Oca.01
Oca.02
Oca.03
Oca.04
Oca.05

Grafikler araştırma görevlileri için de üçlü olarak gösterilmekte olup, birincisinde ABD Doları cinsinden ikincisinde, TEFE üçüncüsünde ise TÜFE reel endeks değerleri cinsinden ücretlerin seyri gösterilmektedir. Reel ücretlerin seyri enflasyondaki gelişmelere paralel yüksek oranlı dalgalanmalara maruz kalmaktadır. Özellikle kriz dönemlerinde dalganın şiddeti aşağı doğru ve çok serttir. Takip eden ileriki dönemlerde yukarı yönlü sert çıkışlarla birlikte düşünüldüğünde bu durumun, yüksek oranlı bir ücret enflasyon spiralinin varlığına ilişkin yapı oluşturduğu ifade edilebilir. Grafik 13,14 ve 15 öğretim üyesi adayı araştırma görevlilerinin ABD doları ve reel ücret endeksi çerçevesindeki gelişimlerini göstermektedir. Buna göre;

- 1984.1-2005.12 dönemi içerisinde araştırma görevlilerinin aylık gelirleri için dönem içi aritmetik ortalama ücret değerleri, 1984.1:100 TEFE endeksi için 150, 1984.1:100 TÜFE Endeksi için 116, ABD Doları cinsinden ise 324'dir.
- 1984.1-2005.12 dönemi içerisinde araştırma görevlilerinin aylık gelirleri için dönem içi en yüksek ortalama ücret değerleri, 1984.1:100 TEFE endeksi için 253, 1984.1:100 TÜFE Endeksi için 170, ABD Doları cinsinden ise 654'dir.
- 1984.1-2005.12 dönemi içerisinde araştırma görevlilerinin aylık gelirleri için dönem içi en düşük ücret değerleri, 1984.1:100 TEFE endeksi için 69, 1984.1:100 TÜFE Endeksi için 68, ABD Doları cinsinden ise 110'dır.

Yukarıdaki verilerin 2001 krizi sonrası dört yıllık dönem için geçerli değerleri ise şu şekildedir;

- 2002.1-2005.12 dönemi içerisinde araştırma görevlilerinin aylık gelirleri için dönem içi aritmetik ortalama ücret değerleri, 1984.1:100 TEFE endeksi için 179, 1984.1:100 TÜFE Endeksi için 127, ABD Doları cinsinden ise 498'dir.
- 2002.1-2005.12 dönemi içerisinde araştırma görevlilerinin aylık gelirleri için dönem içi en yüksek ortalama ücret değerleri, 1984.1:100 TEFE endeksi için 190, 1984.1:100 TÜFE Endeksi için 137, ABD Doları cinsinden ise 654'dir.
- 2002.1-2005.12 dönemi içerisinde araştırma görevlilerinin aylık gelirleri için dönem içi en düşük ücret değerleri, 1984.1:100 TEFE endeksi için 166, 1984.1:100 TÜFE Endeksi için 120, ABD Doları cinsinden ise 335'tir.

1984.1 – 2005.12 dönemi için araştırma görevlilerinin ücret / maaşları 1990 – 2000 döneminde daha yüksek diğer dönemlerde ise daha düşük oranlı salınımlar sergilemiştir. Enflasyon oranlarının yüksekliğine paralel reel ücret gerilemelerinin ardından telafi edici ücret artışları, bazı dönemlerde yaşanan krizler ve yine bazı dönemlerde yaşanan yüksek oranlı ücret / maaş artışları bunun temel nedenleridir. ABD Dolarının ulusal para cinsinden artış oranlarının yurtiçi enflasyon oranlarıyla ilişkisinin koptuğu dönemlerde (özellikle 2002 ve sonrası dönem) ücret/maaş değerlerinin ABD Doları cinsinden ifadesi reel gelişmeler için anlamlı olmaktan çıkmıştır.

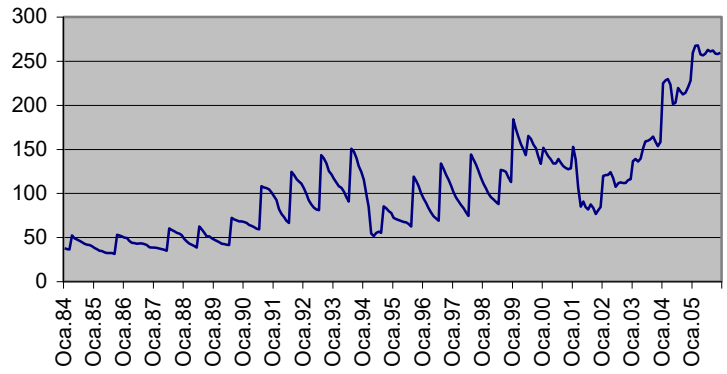
Nitekim, son yıllar itibariyle ABD Doları cinsinden ücret değerleri rekor üstüne rekor oluştururken, TEFE ve TÜFE ile reelleştirilmiş değerlerde düşük oranlarda fakat düzenli olarak reel gerileme trendi oluşmuştur. En son değerlerin bu anlamdaki seviyeleri günümüz reel ücretlerinin 1980'li yıllar reel ücret ortalamalarına yönelmelerine neden olmuştur. Araştırma görevlilerinin 2001 krizi ortamında yaşanan yüksek oranlı reel ücret aşınmasını telafi edebilecek bir ücret ayarlamasından mahrum kalması bu etkinin yardımcı doçentlerde olduğu gibi araştırma görevlilerinde de diğer öğretim üyeleri grubundan daha şiddetli olarak gerçekleşmesine neden olmuştur. Özellikle daha tutarlı bir endeks olarak TÜFE endeksi baz alındığında belirtilen yapı daha fazla keskinlik kazanmakta ve küçük oranlı fakat düzenli olarak reel gerilemeler sürmektedir (Bkz. Grafik 19, 20 ve 21).

3.9.5.Reel Asgari Ücret

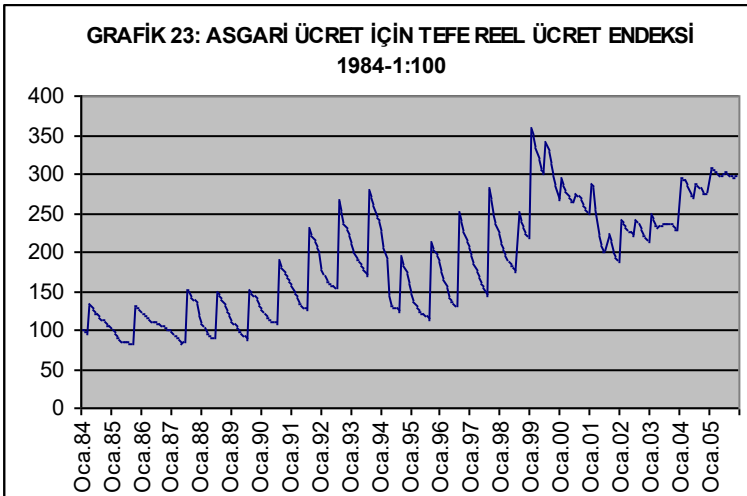
Asgari ücret bir ekonomide işverenlerin özel veya kamu ayrımı olmaksızın verebilecekleri en düşük yasal ücrettir. Bu ücret düzeyi kamu sektörünce de kullanılabilmekle birlikte asıl olarak özel sektör içindir. Özel sektörün ücret düzeyi tespitinde asgari ücret çok önemli bir eşik değerdir. Aynı zamanda özel sektördeki diğer ücret düzeylerinin belirlenmesinde de bir gösterge olarak faydalanılmaktadır. Bu yüzden asgari ücreti diğer ücretlerin bir göstergesi olarak ta kullanmak mümkündür. Türkiye'de devlet üniversitelerindeki öğretim üyesi ücretleri / maaşları devlet tarafından belirlendiği için yine devlet tarafından belirlenen bir diğer ücret düzeyi bilgisi olan asgari ücret bilgileri göreceli kıyaslamalar için kullanılabilir. Bu sebeple asgari ücrete ilişkin olarak elde edilen ABD Doları cinsinden değerlerinin yanısıra, TEFE ve TÜFE aracılığıyla reelleştirilmiş reel

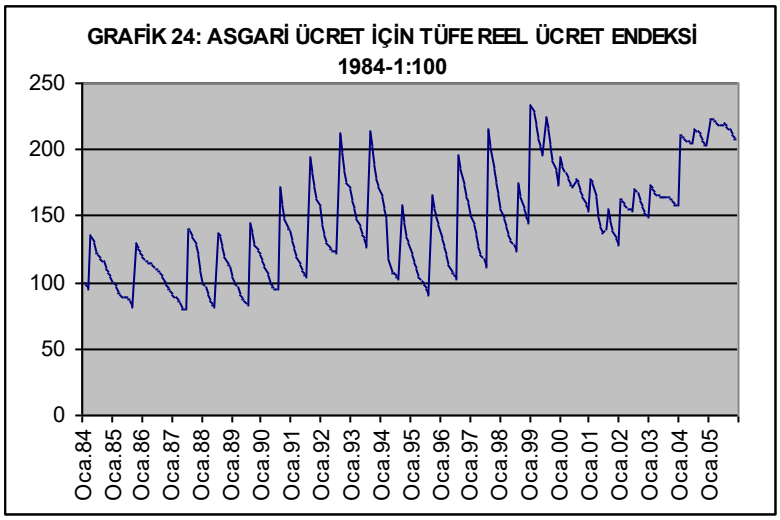
ücretlerinin 1984.1:100 olarak endeks haline getirilmiş değerleri grafikler şeklinde (grafik 22, 23 ve 24) teşhir edilmektedir.

GRAFİK 22: ASGARİ ÜCRET İÇİN ABD DOLARI ÜCRET DÜZEYİ (1984.1 - 2005.12)



GRAFİK 23: ASGARİ ÜCRET İÇİN TEFE REEL ÜCRET ENDEKSİ 1984-1:100





Grafikler asgari ücret değerleri için de üçlü olarak gösterilmekte olup, birincisinde ABD Doları cinsinden ikincisinde, TEFE üçüncüsünde ise TÜFE reel endeks değerleri cinsinden ücretlerin seyri gösterilmektedir. Reel ücretlerin seyri enflasyondaki gelişmelere paralel yüksek oranlı dalgalanmalara maruz kalmaktadır. Özellikle kriz dönemlerinde dalganın şiddeti aşağı doğru ve çok serttir. Takip eden ileriki dönemlerde yukarı yönlü sert çıkışlarla birlikte düşünüldüğünde bu durumun, yüksek oranlı bir ücret enflasyon spiralinin varlığına ilişkin yapı oluşturduğu ifade edilebilir. Söz konusu spiral, asgari ücretin belirlenme periyotlarının genellikle yıllık olması nedeniyle önceki serilerden daha yüksek salınımlara sahne olmaktadır. Grafik 22, 23 ve 24 asgari ücretin ABD doları ve reel ücret endeksleri çerçevesindeki gelişimlerini göstermektedir. Buna göre;

- 1984.1-2005.12 dönemi içerisinde asgari ücret aylık gelirleri için dönem içi aritmetik ortalama ücret değerleri, 1984.1:100 TEFE endeksi için 188, 1984.1:100 TÜFE Endeksi için 144, ABD Doları cinsinden ise 103'tir.
- 1984.1-2005.12 dönemi içerisinde asgari ücret aylık gelirleri için dönem içi en yüksek ortalama ücret değerleri, 1984.1:100 TEFE endeksi için 358, 1984.1:100 TÜFE Endeksi için 234, ABD Doları cinsinden ise 267'dir.

- 1984.1-2005.12 dönemi içerisinde asgari ücret aylık gelirleri için dönem içi en düşük ücret değerleri, 1984.1:100 TEFE endeksi için 81, 1984.1:100 TÜFE Endeksi için 79, ABD Doları cinsinden ise 31'dir.

Yukarıdaki verilerin 2001 krizi sonrası dört yıllık dönem için geçerli değerleri ise şu şekildedir;

- 2002.1-2005.12 dönemi içerisinde asgari ücret aylık gelirleri için dönem içi aritmetik ortalama ücret değerleri, 1984.1:100 TEFE endeksi için 261, 1984.1:100 TÜFE Endeksi için 186, ABD Doları cinsinden ise 186'dir.
- 2002.1-2005.12 dönemi içerisinde asgari ücret aylık gelirleri için dönem içi en yüksek ortalama ücret değerleri, 1984.1:100 TEFE endeksi için 306, 1984.1:100 TÜFE Endeksi için 222, ABD Doları cinsinden ise 267'dir.
- 2002.1-2005.12 dönemi içerisinde asgari ücret aylık gelirleri için dönem içi en düşük ücret değerleri, 1984.1:100 TEFE endeksi için 213, 1984.1:100 TÜFE Endeksi için 149, ABD Doları cinsinden ise 107'dir.

1984.1–2005.12 dönemi için asgari ücret genellikle yıllık veya daha uzun dönemler için belirlenmesi nedeniyle çok daha yüksek salınımlar sergilemiştir. Enflasyonun yüksek olduğu dönemlerde bu yapı daha keskindir. Enflasyon oranlarının yüksekliğine paralel reel ücret gerilemelerinin ardından telafi edici ücret artışları, bazı dönemlerde yaşanan krizler ve yine bazı dönemlerde yaşanan yüksek oranlı ücret / maaş artışları bunun diğer nedenleridir. ABD Dolarının ulusal para cinsinden artış oranlarının yurtiçi enflasyon oranlarıyla ilişkisinin koptuğu dönemlerde (özellikle 2002 ve sonrası dönem) ücret/maaş değerlerinin ABD Doları cinsinden ifadesi reel gelişmeler için anlamlı olmaktan çıkmıştır.

Nitekim, son yıllar itibariyle ABD Doları cinsinden ücret değerleri rekor üstüne rekor oluştururken, TEFE ve TÜFE ile reelleştirilmiş değerlerde düşük oranlarda fakat düzenli olarak düşük oranlı reel artışlar trendi oluşmuştur. Özellikle 2002 ve sonrasında asgari ücretin reel olarak önemli artışları söz konusudur. Bu açıdan 2002 ve sonrası yılların asgari ücret açısından gerek TEFE, gerek TÜFE ve gerekse ABD Doları cinsinden 1984-2005 döneminin en iyi dönemi olduğu dahi ileri sürülebilir (Bkz. Grafik 22, 23 ve 24).

Yukarıda öğretim üyeleri, araştırma görevlileri ve asgari ücret değerleri için tespit edilen reel ücret ve maaş değişkenlerinin bir arada değerlendirilebilmesi amacıyla bu değerler Tablo 14'te karşılaştırmalı olarak gösterilmektedir.

Tablo 14: Öğretim Üyeleri, Araştırma Görevlisi ve Asgari Ücretin Reel (1984.01:100 Endeks Değerleri Olarak) ve ABD Doları Cinsinden Ücret/Maaşlarının 1984-2005 ve 2002-2005 Dönemlerindeki Aylık Ortalama, En Yüksek ve En Düşük Değerleri

	1984.01 – 2005.12 Dönemi			**2002.01 – 2005.12 Dönemi**		
	Ortalama	En Yüksek	En Düşük	Ortalama	En Yüksek	En Düşük
Profesör TEFE	185	277	79	232	270	211
Profesör TÜFE	144	219	80	165	184	154
Profesör ABD Dol.	893	1802	179	1434	1802	1061
Doçent TEFE	141	207	75	168	198	153
Doçent TÜFE	111	160	73	120	135	111
Doçent ABD Dol.	616	1187	233	945	1187	711
Yrd.Doçent TEFE	159	254	73	161	182	147
Yrd.Doçent TÜFE	124	184	73	115	124	109
Yrd.Doçent ABD Dol.	489	826	161	647	826	462
Arş.Gör. TEFE	150	253	69	179	190	166
Arş.Gör. TÜFE	116	170	68	127	137	120
Arş.Gör. ABD Dol.	324	654	110	498	654	335
Asgari Ücret TEFE	188	358	81	261	306	213
Asgari Ücret TÜFE	144	234	79	186	222	149
Asgari Ücret ABD Dol.	103	267	31	186	267	107

3.9.6.Öğretim Üyelerinin Reel (Endeks Değeri Olarak) ve ABD Doları Cinsinden Ücret / Maaşlarının 1984 ve Sonrası Hükümetler Dönemindeki Aylık Ortalama Değerleri

Türkiye'deki devlet üniversitelerinde görev yapan öğretim üyelerinin reel ücretlerinin gelişimi 1984-2005 dönemi için yukarıda sırasıyla gösterilmişti. Bu analizlerde öğretim üyelerinin reel ücretlerinin çeşitli dönemlerdeki seyri görülebilmekle birlikte, söz konusu dönemin içerisinde görev yapan Türkiye Cumhuriyeti Hükümetlerinin her birisi için birer durum tespiti yapmakta mümkündür. Her hükümetin görev başında olduğu dönemlerinin süreleri birbirlerinden farklıdır. Kimisi kısa kimisi de uzun süreler işbaşında kalmışlardır.

Tablo 15: Profesör ve Doçent Unvanlı Öğretim Üyelerinin Reel (Endeks Değeri Olarak) ve ABD Doları Cinsinden Ücret / Maaşlarının 1984 ve Sonrası Hükümetler Dönemindeki Aylık Ortalama Değerleri

Hükümetler	**Profesör (TEFE 1984.1:100 Endeks Ortalama Aylık Değeri)**	**Profesör (TÜFE 1984.1:100 Endeks Ortalama Aylık Değeri)**	**Profesör (ABD Doları Ortalama Aylık Değeri)**	**Doçent (TEFE 1984.1:100 Endeks Ortalama Aylık Değeri)**	**Doçent (TÜFE 1984.1:100 Endeks Ortalama Aylık Değeri)**	**Doçent (ABD Doları Ortalama Aylık Değeri)**
45	106	104	374	98	97	316
46	150	139	596	114	106	414
47	182	159	932	141	123	657
48	**242**	**198**	1166	162	133	713
49	239	187	1183	175	**137**	789
50-51	182	143	819	131	103	537
52	168	129	816	131	101	577
53	132	104	641	102	81	453
54	192	148	899	147	114	627
55	211	151	976	163	117	687
56	239	157	1051	**188**	123	752
57	217	145	938	165	110	646
58	233	165	1169	168	118	766
59	225	162	**1564**	162	117	**1028**

Devlet üniversiteleri örneğimizdeki öğretim üyelerinin ücret/maaşları devlet memuru statüsü çerçevesinde belirlenmekte olduğundan hükümetlerce belirlenmektedir diyebiliriz. Buna göre öğretim üyelerinin reel (endeks değerleri olarak) ve ABD Doları cinsinden ücret/maaşlarının seyri 1984 sonrası her hükümet dönemi için kendi içerisinde tespit edilerek Tablo 15 ve 16'da gösterilmiştir. Ayrıca her bir değişken için (TEFE ve TÜFE endeksleri ile ABD Doları değerleri cinsinden) en yüksek değerler tespit edilerek koyu karakterlerle tablo içlerinde ilgili satırlarda gösterilmiştir.

ABD Doları cinsinden değerlerde tüm öğretim üyeleri için 59. hükümet dönemi en yukarıdaki değerlere sahiptir. Bununla birlikte, daha önce de ifade edildiği üzere başka dönemlerde de zaman zaman olmakla birlikte özellikle 2002 ve sonrasında ulusal paranın ABD Doları cinsinden süratle aşırı değerlenme göstermesinden dolayı, bu değerler bir anlam ifade etmekten uzaktır. Nitekim, söz konusu dönemde ulusal paranın reel kur endeksleri çerçevesinde aşırı değerlendiği başta TCMB reel kur endeksi olmak üzere değişik reel kur endekslerinden izlenebilir (Bkz., TCMB ; Kibritçioğlu ve Kibritçioğlu, 2004).

Bu sebeple asıl olarak fiyat endeksleri değerlerine bakmak gerekmektedir. Bu yapıldığında ise TEFE endeksi ile en yüksek reel ücret değerleri profesörler için 48, doçentler, yardımcı doçentler ve araştırma görevlileri için 56, TÜFE endeksi ile en yüksek reel ücret değerleri ise profesörler için 48, doçentler ve yardımcı doçentler için 49, araştırma görevlileri içinse 56. hükümetler dönemi olarak tespit edilmektedir.

Tablo 16: Yrd.Doç. ve Arş.Gör. Unvanlı Akademisyenlerin Reel (Endeks Değeri Olarak) ve ABD Doları Cinsinden Ücret / Maaşlarının 1984 ve Sonrası Hükümetler Dönemindeki Aylık Ortalama Değerleri

Hükümetler	**Yrd.Doç. (TEFE 1984.1:100 Endeks Ortalama Aylık Değeri)**	**Yrd.Doç. (TÜFE 1984.1:100 Endeks Ortalama Aylık Değeri)**	**Yrd.Doç. (ABD Doları Ortalama Aylık Değeri)**	**Arş.Gör. (TEFE 1984.1:100 Endeks Ortalama Aylık Değeri)**	**Arş.Gör. (TÜFE 1984.1:100 Endeks Ortalama Aylık Değeri)**	**Arş.Gör. (ABD Doları Ortalama Aylık Değeri)**
45	101	99	230	83	82	131
46	123	114	318	95	88	170
47	165	144	548	140	122	320
48	160	131	499	160	131	344
49	204	**159**	653	166	130	367
50-51	162	128	472	151	119	304
52	166	128	521	171	131	369
53	130	103	410	134	106	290
54	180	139	545	182	141	381
55	204	146	611	196	140	404
56	**231**	152	657	**230**	**151**	451
57	189	126	526	194	129	372
58	165	116	535	177	125	397
59	158	114	**711**	179	129	**555**

"Dünyada gördüklerimizin doğruluğunu, yanlışlığını anlamak için doğruyu gösteren bir araç olması gerek; bu aracın doğruluğunu anlamak için bir deneme gerek; denemenin doğruluğunu anlamak için de bir araç:

Gel de çık bu işin içinden..."

Montaigne

IV. BÖLÜM

TÜRKİYE'DE DEVLET ÜNİVERSİTELERİNDE GÖREVLİ ÖĞRETİM ÜYELERİNİN GÖRECELİ ÜCRETLERİ

4.1.Giriş

Çalışmanın dördüncü bölümü, Türkiye'deki devlet üniversitelerinde görev yapan öğretim üyeleri ve yardımcılarının göreceli ücretlerinin inceleme ve analizine tahsis edilmiştir. Bu bölümde, göreceli ücretlerin gelişimi konusunda tespitler yapılabilmesi amacıyla, öğretim üyelerinin kendi aralarında, diğer özel sektör ücret gelirlerini temsilen kısmen kullanılabilir bir gösterge olmasından hareketle asgari ücretle, devlet üniversitelerinde görevli öğretim üyelerinin ücretlendirme sürecinin kamuda görevli bir devlet memuru statüsünden yapılıyor olmasından hareketle de diğer bazı kariyer meslek mensupları ve son dönemlerde kamuda giderek yaygınlaşma eğilimi gösteren özerk kurullar personeli ile göreceli ücret gelişimleri inceleme konusu edilecektir.

Yine bu bölüm içerisinde Türkiye'deki devlet üniversitelerinde görevli öğretim üyelerinin diğer bazı ülkelerdeki meslektaşları ile olan göreceli ücret gelişimleri inceleme konusu yapılacaktır. Genellikle ABD Doları cinsinden yapılan bu kabil karşılaştırmaların mahzurlarının azaltılabilmesi amacıyla Satınalma Gücü Paritesi çerçevesinde veriler üretilerek bu karşılaştırmaların daha sağlıklı yapılabilmesine katkılarda bulunmaya çalışılacaktır.

4.2.Öğretim Üyelerinin Göreceli Ücretlerinin Önemi

Önceki sayfalarda öğretim üyelerinin reel ücretlerinin gelişimi konusundaki endişelerini inceleme konusu yapmış ve bu endişelerinin Türkiye örneğinde önemli ölçüde haklı olduğuna ilişkin göstergeler elde etmiştik. Reel ücretlerin gerilemesi akademisyenliğe olan ilgi düzeyinin azalmasına neden olabildiği için önemlidir. Bu durum akademik hayata girmeyi arzulayanları 1984-2005 döneminin reel ekonomik getiri daralmaları çerçevesinde kuşkusuz ki negatif etkilemektedir. 1984-2005 döneminde kriz dönemleri bir yana bırakılırsa öğretim üyelerinin, yeterli sayıda ve yüksek akademik niteliklere sahip akademisyen adayı bulmada güçlüklerle karşılaştıklarını sıklıkla ifade ettikleri düşünülürse değinilen ilişki oldukça güçlü olarak ifade edilebilir.

Kriz dönemlerinde bu ilişki azalmaktadır. Zira, diğer sektörlerde artan işsizlik oranları ve kitlesel işten çıkarmalar kriz dönemlerinde reel ücret seviyelerine bakmaksızın kamu sektöründe (ve bu arada üniversitelerde) çalışmayı cazip hale getirmektedir. Ekonomik gelişmeler normale döndüğünde ise yukarıda değinilen akademik hayata olan ilgi daralması sorunu yeniden nüksetmektedir. Bu ise üniversitelerde kan kaybı sorunlarına neden olmaktadır.

Dolayısıyla, öğretim üyelerinin reel ücret-maaşlarının tespitinde akademik gereklilikleri temin edebilecek, toplumsal önem ve statüsünü yansıtabilecek bir ücret-maaş düzeyinin mutlaka temin edilmesi gerekmektedir diyebiliriz. Bunun sadece akademik personelin kendileri için olmadığı, hükümetler ile öğrenciler, endüstri ve emek gibi önemli toplumsal grupların, yüksek öğretim sistemlerinin hizmetleri ve çıktılarında hayati biçimde çıkarı bulunduğundan hareketle bilinçli bir tercih olmak zorunda olduğunu yeniden ifade edebiliriz.

Bu durumun sağlanması süreci sadece reel ücret/maaş gelirlerinin belirlenme süreciyle sınırlı da değildir. Zira, akademik hayatın prestijine ve toplumsal önemine uygun bir ücret/maaş düzeyinin sağlanması sürecinde reel ücretlerin seviyesi kadar, göreceli ücret düzeyleri de önemlidir. Akademisyenler için göreceli ücretler akademik hayatın devamı ve mesleğe olan ilgi düzeyinin güçlü tutulmasının ön şartları arasında yer almaktadır. Bu anlamda akademisyenlerin kendi içlerinde, diğer kariyer meslek grupları karşısında ve özel sektör çalışanları karşısında ve diğer ülkelerdeki meslektaşlarına kıyasla göreceli ücretlerinin seviyesi önem kazanmaktadır.

Akademisyenlerin evrensel bir meslek grubu oluşturduğundan hareketle diğer ülkelerdeki emsalleriyle kıyaslanması da bu çerçevede ayrıca önemli olmaktadır. Ancak bu amaç için yapılan kıyaslamalarda döviz kuru çevrim problemleri ve satın alma gücü problemleri söz konusu olabildiğinden hareketle ilave analizlerde söz konusudur. Çalışmanın sonraki bölümleri akademisyenlerin değinilen çerçevedeki göreceli ücret/maaş gelirlerinin zaman içindeki gelişiminin incelenmesi ve analizini amaçlamaktadır.

4.3.Öğretim Üyelerinin Kendi Aralarındaki Göreceli Ücretlerinin Gelişimi

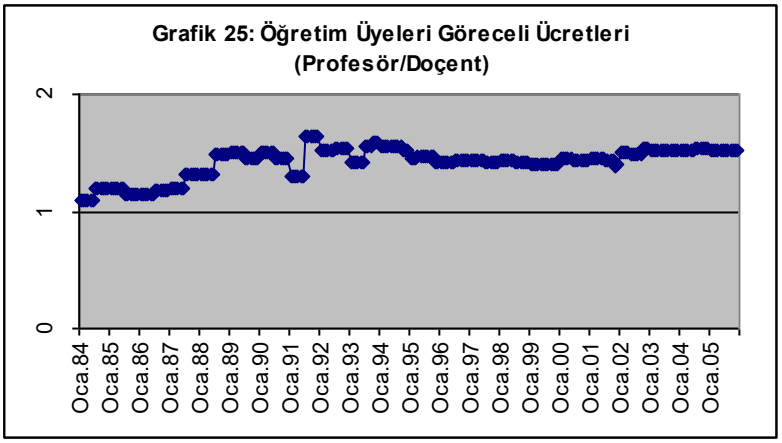
Türkiye'de öğretim üyelerinin (devlet memuru statüsü içerisinde ücretlendiriliyor olmalarına karşın) kendi aralarındaki ücret düzeyleri için değişmeyen bir göreceli yapı söz konusu değildir. Zaman içerisinde hükümetlerin tercihlerine paralel olarak değişim olabilmektedir. Ancak bu bir memuriyet statüsü altında yapıldığından tüm devlet üniversitelerinde eşanlı olarak yapılmaktadır. ABD ve diğer batılı ülke devlet ve vakıf üniversitelerinin çoğunluğunda ücret/maaş düzeyleri birbirlerini takip ederek fakat farklı şekillerde tespit edilmektedir. Hatta bu ülkelerde çoğu kez akademik hiyerarşi göreceli ücretler için de geçerli değildir. Üniversiteler arasında farklılıklar, fakülteler ve fakültenin içlerinde yer alan bölümler arasında da ücret/maaş farklılıkları mevcuttur.

Pazarlık müessesi ve gizlilik çoğu kez genel geçerli durumdur. Yani mutlak bir yatay adalet diyebileceğimiz bir yapı yerine üniversite yönetimlerinin tespit edeceği ilkeler çerçevesinde yıllık brüt değerler olarak tespit edilmektedir. Bu durum ABD üniversiteleri içerisinde devlet üniversitesi olanlar kadar özel ve vakıf statülü olanlar içinde genel durumdur. Bazı durumlarda bu farklılaşmalar popüler bir bilim dalındaki bir yardımcı doçentin, daha az popüler bir bilim dalındaki doçent ücretinden fazlasını alabilmesine dahi neden olmaktadır. Üniversiteler arasında da aynı şekilde (devlet veya vakıf olduğuna bakılmaksızın) önemli farklılıklar olabilmektedir (örnekler için bkz. Tablo 4).

Türkiye'de ise devlet üniversitelerinde devlet memuriyeti esasları çerçevesinde (üniversite tazminatı eklenerek) oluşturulan öğretim üyesi ücretleri yatay adalet çerçevesinde eşit ücret almaktadır. A veya B üniversitesi farkı olmaksızın aynı akademik unvana sahip

öğretim üyeleri çalışmanın ikinci bölümünde belirttiğimiz bazı farklılıklar bir yana bırakılırsa aynı ücret/maaşı almaktadırlar. Kendi aralarındaki farklılıklar ise daha çok hükümetlerin unvanlar arası ücretler için farklı uygulamalarından kaynaklanır.

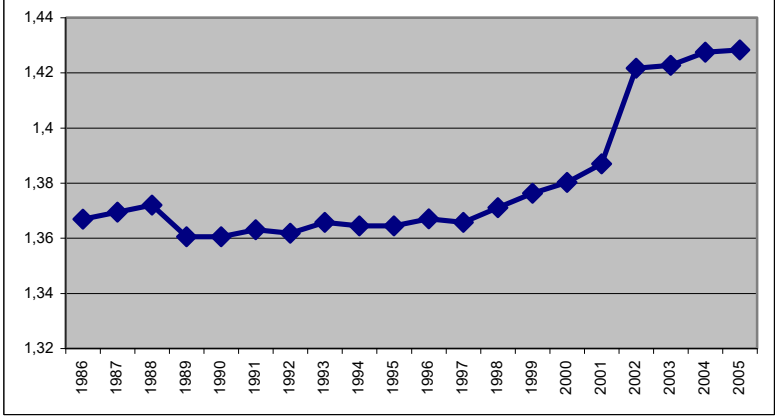
Öğretim üyelerinin birbirleri ve diğer devlet memurları karşısındaki maaşları ise hükümetlerin tercihlerine bağlı olarak zaman içerisinde değişimler göstermektedir. Memur gruplarının ve bu arada öğretim üyelerinin kendi aralarındaki farklılıkları paralelinde baskı oluşturma kapasitelerinin farklılıkları zaman içerisinde oluşan göreceli değişmelerin en önemli nedenleri arsasında yer alır.



Grafik 25, öğretim üyeleri grubu içerisindeki profesör ve kıdemli doçent (1. derecedeki doçentler kastedilmektedir) unvanlarına sahip olanlar arasındaki göreceli ücret değişimlerini göstermektedir. Buna göre, profesörler zaman içerisinde kıdemli doçentler karşısında göreceli ücret avantajı elde etmişlerdir. 1989 yılından itibaren başlayan bu yöndeki gelişmeler küçük sapmalarla varlığını sürdürmüş 2002 sonrasında ise bu yapı daha da güçlenme göstermiştir. Grafik 26, aynı yapıyı bu kez ABD Devlet üniversiteleri örneğinde ortalamalar olarak göstermektedir. (Grafikte kullanılan veriler nominal olup, 2001-2005 dönemi verileri AAUP yıllık raporlarından, 2000 yılı ve önceki yıllara ait veriler ise AAUP Web sayfasında yer

alan yıllar itibariyle nominal ücretler yüzde değişim tablolarındaki verilerden yararlanılarak tarafımızdan hesaplanmıştır). Grafik 26'dan da görüleceği üzere ABD örneğinde de benzeri bir yapı mevcuttur ve profesörlerin ücretleri göreceli olarak doçentlerle arasındaki farkı açma eğilimi göstermektedir.

Grafik 26: ABD Devlet Üniversiteleri Ortalaması Olarak Profesör/Doçent Göreceli Ücretlerinin Gelişimi

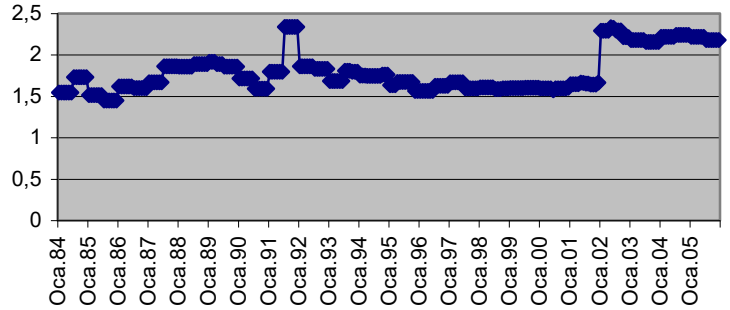


Grafik 27, öğretim üyeleri grubu içerisindeki profesör ve yrd.doçent unvanlarına sahip olanlar arasındaki göreceli ücret değişimlerini göstermektedir. Buna göre, profesörler, yrd.doçentler karşısında göreceli ücretler açısından 1992 yılından itibaren gerileyen bir yapıyla karşılaşmışlardır. 1995-2002 arası önemli bir değişme olmaksızın devam eden yapı 2002 yılından itibaren profesörler lehine sert bir kırılma göstermiştir.

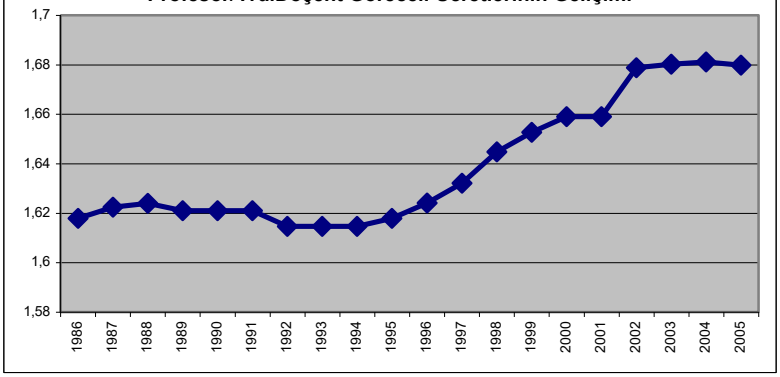
Grafik 28, aynı yapıyı bu kez ABD Devlet üniversiteleri örneğinde ortalamalar olarak göstermektedir. (Grafikte kullanılan veriler nominal olup, 2001-2005 dönemi verileri AAUP yıllık raporlarından, 2000 yılı ve önceki yıllara ait veriler ise AAUP Web sayfasında yer alan yıllar itibariyle nominal ücretler yüzde değişim tablolarındaki verilerden yararlanılarak tarafımızdan hesaplanmıştır). Grafik

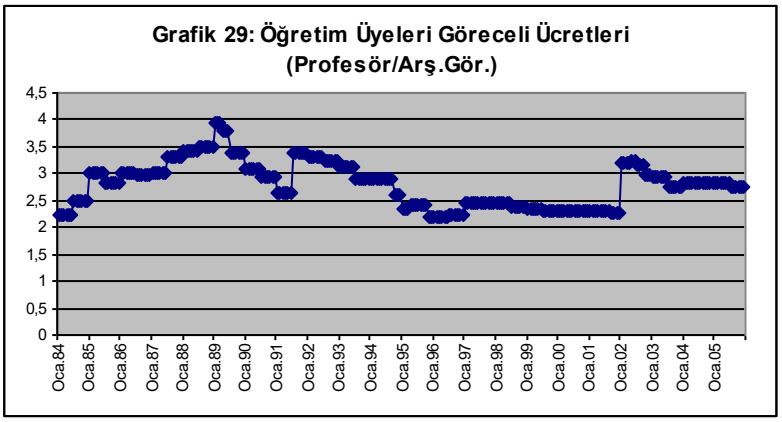
28'den de görüleceği üzere ABD örneğinde de benzeri bir yapı mevcuttur ve profesörlerin ücretleri göreceli olarak yrd.doçentlerle arasındaki farkı açma eğilimi göstermektedir. Türkiye örneğinde olduğu gibi ABD örneğinde de özellikle son yıllarda bu anlamda profesörler lehine ciddi oranlarda değişimler söz konusudur. Bununla birlikte aradaki fark Türkiye örneğinde, ABD örneğinden çok daha üstte yer almaktadır.

Grafik 27: Öğretim Üyeleri Göreceli Ücretleri (Profesör/Yrd.Doçent)

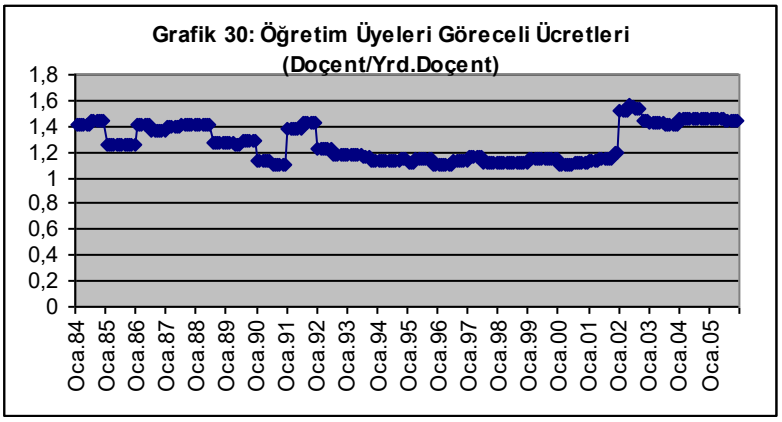


Grafik 28: ABD Devlet Üniversiteleri Ortalaması Olarak Profesör/Yrd.Doçent Göreceli Ücretlerinin Gelişimi



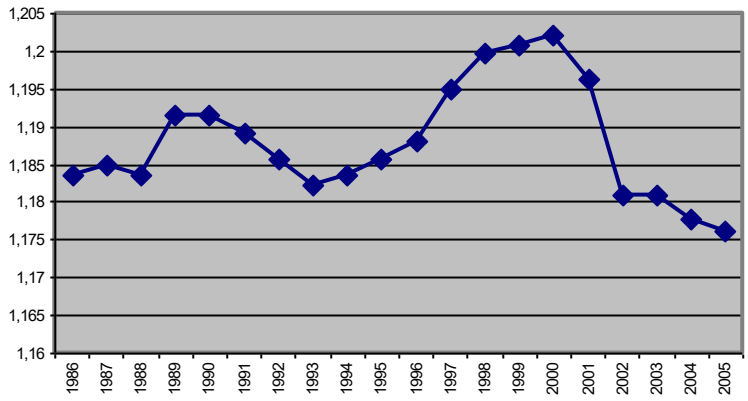


Grafik 29, profesör ve araştırma görevlisi unvanlarına sahip olanlar arasındaki göreceli ücret değişimlerini göstermektedir. Buna göre, profesörler, araştırma görevlileri karşısında göreceli ücretler açısından 1992 yılından itibaren gerileyen bir yapıyla karşılaşmışlardır. 2002 yıllından itibaren ise bu kez profesörler lehine sert bir kırılma yaşanmış ve göreceli olarak avantajlı konumlarını ilerletmişlerdir.

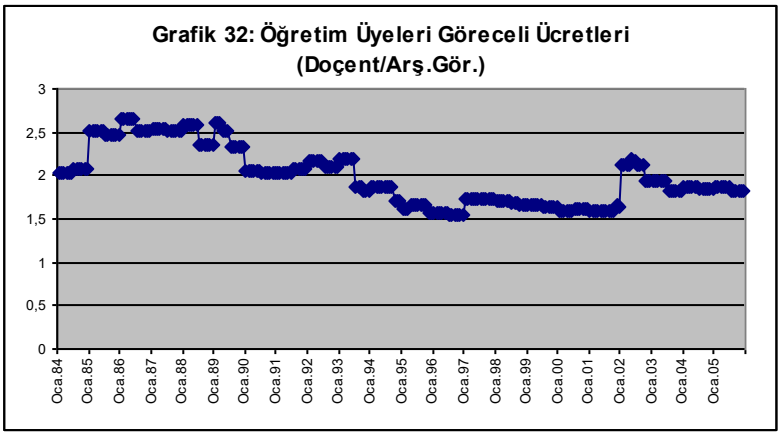


Grafik 30, öğretim üyeleri grubu içerisindeki doçent ve yrd.doçent unvanlarına sahip olanlar arasındaki göreceli ücret değişimlerini göstermektedir. Buna göre, kıdemli doçentler, yrd.doçentler karşısında göreceli ücretler açısından 1992 yılından itibaren gerileyen bir yapıyla karşılaşmışlardır. 2002 yıllından itibaren ise bu kez kıdemli doçentler lehine sert bir kırılma yaşanmış ve göreceli olarak avantajlı konumlarını ilerletmişlerdir.

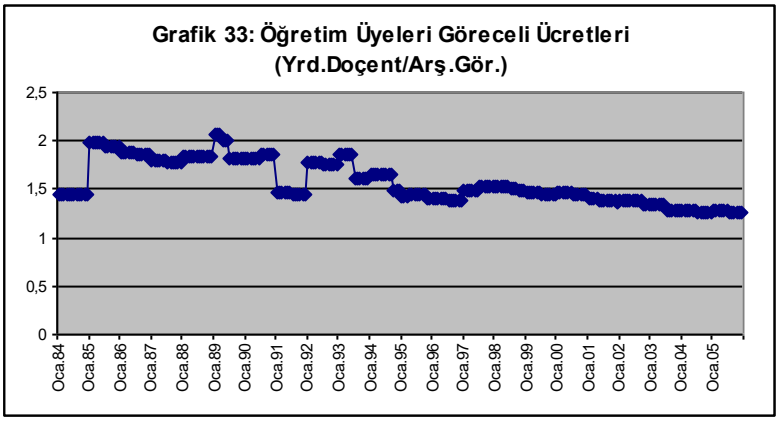
Grafik 31: ABD Devlet Üniversiteleri Ortalaması Olarak Doçent/Yrd.Doçent Göreceli Ücretlerinin Gelişimi



Grafik 31, aynı yapıyı bu kez ABD Devlet üniversiteleri örneğinde ortalamalar olarak göstermektedir. (Grafikte kullanılan veriler nominal olup, 2001-2005 dönemi verileri AAUP yıllık raporlarından, 2000 yılı ve önceki yıllara ait veriler ise AAUP Web sayfasında yer alan yıllar itibariyle nominal ücretler yüzde değişim tablolarındaki verilerden yararlanılarak tarafımızdan hesaplanmıştır). Grafik 31'den de görüleceği üzere ABD örneğinde doçent/yrd.doçent göreceli ücretleri açısından yapı özellikle son yıllar itibariyle yrd.doçentler lehine bir gelişim trendi söz konusudur. Ancak bu gelişim trendi aslında oldukça sınırlı olarak görülmelidir. Zira, Grafik 31'in verileri 1.2 civarındadır. Buna karşın Grafik 30'un verileri de 1.4 civarındadır.



Grafik 32 ise, doçent ve araştırma görevlisi unvanlarına sahip olanlar arasındaki göreceli ücret değişimlerini göstermektedir. Buna göre, doçentler, araştırma görevlileri karşısında göreceli ücretler açısından 1989 yılından itibaren gerileyen bir yapıyla karşılaşmışlardır. 2002 yıllından itibaren ise bu kez doçentler lehine sert bir kırılma yaşanmış ve göreceli olarak avantajlı konumlarını ilerletmişlerdir.

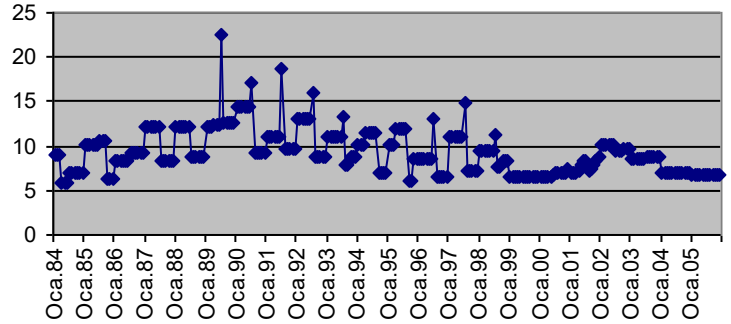


Grafik 33, yrd.doçentler ve araştırma görevlisi unvanlarına sahip olanlar arasındaki göreceli ücret değişimlerini göstermektedir. Buna göre, yrd.doçentler, araştırma görevlileri karşısında göreceli ücretler açısından sürekli olarak gerileyen bir yapıyla karşılaşmışlardır. 2002 yıllından itibaren profesörler ve doçentlerin lehine gerçekleşen sert kırılmaya karşın, yrd.doçentler için böyle bir durum söz konusu değildir ve yrd.doçentlerini ücretleri ile araştırma görevlilerinin ücretleri giderek birbirine yakınlaşmaktadır (aynı zamanda birlikte göreceli olarak gerilemektedirler).

4.4.Öğretim Üyelerinin Asgari Ücret Karşısındaki Göreceli Ücretlerinin Gelişimi

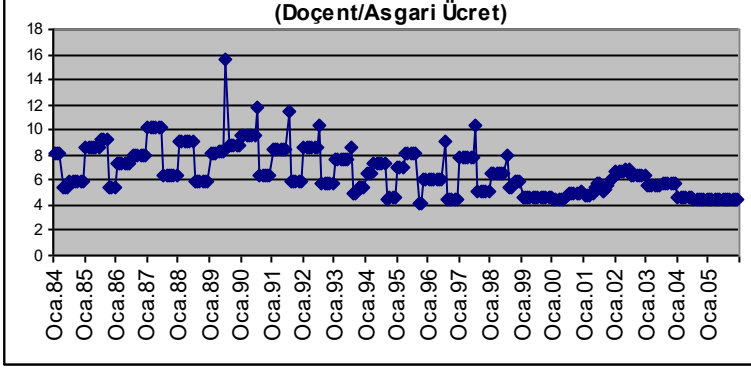
Asgari ücret önceki sayfalarda da değinildiği üzere bir ekonomide işverenlerin özel veya kamu ayrımı olmaksızın verebilecekleri en düşük yasal ücrettir. Bu ücret düzeyi kamu sektöründe de kullanılabilmekle birlikte asıl olarak özel sektör içindir. Bu yüzden asgari ücreti diğer ücretlerin bir göstergesi olarak ta kullanmak mümkündür. Türkiye'de devlet üniversitelerindeki öğretim üyesi ücretleri / maaşları devlet tarafından belirlendiği için yine devlet tarafından belirlenen bir diğer ücret düzeyi bilgisi olan asgari ücret bilgileri göreceli kıyaslamalar için kullanılabilir.

Grafik 34: Öğretim Üyeleri Göreceli Ücretleri (Profesör/Asgari Ücret)

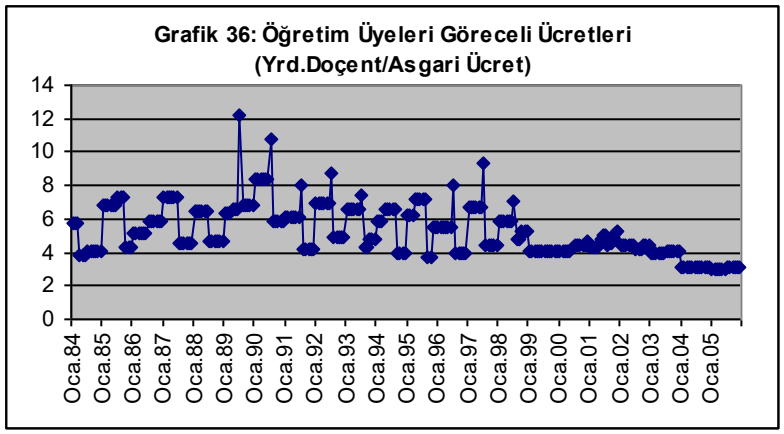


Asgari ücretin reel seyri 1980 ve 1990'lı yıllarda önemli salınımlar göstermekle birlikte genellikle artış yönünde bir eğilim çizmektedir. 1994 ve 2001 krizlerinde tüm diğer ücretlerde olduğu gibi asgari ücrette önemli oranlarda reel kayıplar göstermiştir. Ancak bu kayıplar Grafik 23 ve 24'ten de görüleceği üzere aşılmış ve özellikle 2002 ve sonrasında asgari ücretin reel olarak önemli artışları söz konusu olmuştur. Aslında asgari ücretin bu seyri özel sektör çalışanları için de çoğu kez bir gösterge nitelliğindedir. Farklı reel gelişimler gösteren öğretim üyeleri ücretleri asgari ücret ile olan göreceli değerleri açısından genellikle gerileyen bir yapı ortaya koymaktadırlar. Grafik 34 ve 35 profesör ve doçentlerin asgari ücret karşısında gelişimlerini göstermektedir. Her iki grafikte 22 yıllık dönem itibariyle profesör ve doçentlerin asgari ücret karşısında sürekli gerileyen birer trende sahip olduğunu göstermektedir. 2005 yılının söz konusu göreceli değer açısından en aşağıda olması da bu durumu teyit etmektedir.

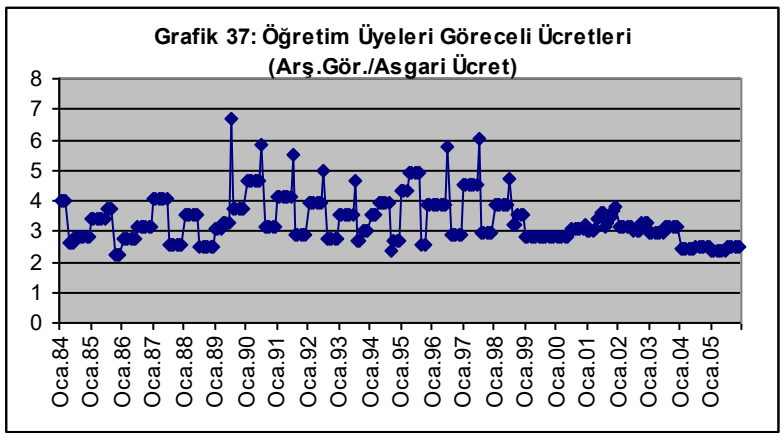
Grafik 35: Öğretim Üyeleri Göreceli Ücretleri (Doçent/Asgari Ücret)



2002 yılında profesör ve doçent maaşlarındaki önemli iyileştirmeye karşın bu yapının ortaya çıkması, söz konusu dönem itibariyle akademik ücretlerin diğer ücretlere görece gerilemesinin en önemli göstergeleri arasında yer almaktadır. Öte yandan Grafik 36 ve 37'nin de işaret ettiği üzere diğer akademik personel ücretlerinin asgari ücret karşısındaki gelişimleri çok daha olumsuz birer tablo çizmektedir.



Grafik 36'dan da görüleceği üzere 1984-2005 dönemi itibariyle asgari ücret karşısında yardımcı doçentlerin maaşları öğretim üyeleri grubu içerisinde en fazla göreceli kayıpla karşı karşıya kalmıştır.

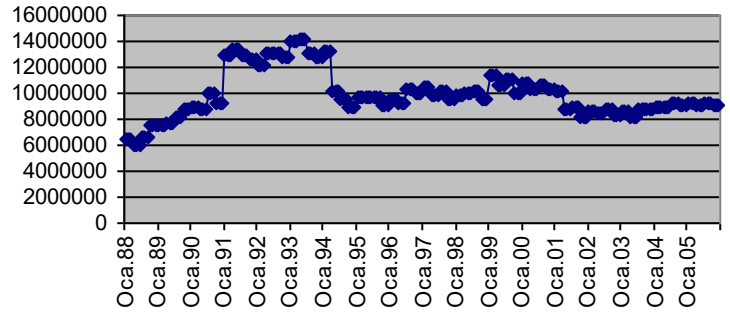


Özetle, asgari ücretin ekonomideki, diğer ücretlerin bir göstergesi olarak alınabildiği durumlarda öğretim üyeleri ücretlerinin söz konusu ücretler karşısında 1984-2005 dönemi itibariyle göreceli olarak gerileme içerisinde olduğu görülmektedir.

4.5.Öğretim Üyelerinin Ücretlerinin Diğer Bazı Kariyer Meslek Sahiplerinin Ücretleri Karşısında Göreceli Gelişimi

Türkiye ekonomisinde 1980'li yıllardan günümüze kadar uzanan zaman süreci içerisinde son birkaç yıl haricinde geçerli olan kronik yüksek oranlı enflasyon oranları ücret ve maaş geliri sahiplerinin en önemli sorunu olagelmiştir. Gerek özel sektör gerekse kamu çalışanlarının ücret ve maaş gelirleri de bu süreçte enflasyon ücret spirali içerisinde yüksek oranlı salınımlar göstermiştir. Özel sektör çalışanları reel ücretleri açısından söz konusu salınımları genellikle daha düşük kılacak şekilde hareket edebilmişlerdir. Özel sektör çalışanlarının imalat sanayi içerisinde yer alan bir grubuna ait gelişmeleri özetleyen Grafik 38, 1988-2005 dönemi açısından salınımların görece küçüklüğü hakkında bilgi vermektedir. Kamu çalışanları açısından ise söz konusu salınımlar çok daha büyüktür. Öğretim üyelerinin reel ücret gelişmelerini gösterdiğimiz Grafik 11,12,14,15,17,18,20 ve 21 salınımların yüksekliği hakkında yeterince bilgi verebilmektedir.

Grafik 38: Özel İmalat Sanayi Reel Ücret Endeksi (1997:100) (TÜİK)



Devlet üniversitelerinde görev yapan öğretim üyelerinin ücretleri devlet memurluğu statüsü içerisinde üniversite tazminatı ilave edilerek tespit edildiğinden reel ücretlerin salınımları diğer kamu çalışanlarından farklı değildir. Tüm diğer kamu çalışanları gibi öğretim üyeleri ücretleri de kronik enflasyondan etkilenmişlerdir. Bununla birlikte, kamu çalışanları içerisinde profesyonel bilgi birikimleri

Tablo 17: 1983-2006 (Ocak) Döneminde Öğretim Üyeleri Maaşları ile Diğer Bazı Meslek Grupları Maaşlarının Gelişimi (TL Olarak)

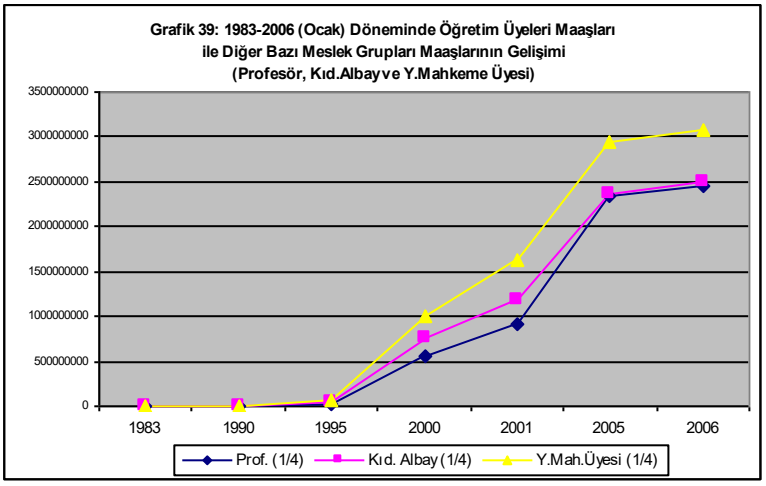
	Prof. (1/4)	**Kıd. Albay (1/4)**	**Y.Mah.Üyesi (1/4)**
1983	81468	68712	79306
1990	2895082	2435593	3179792
1995	26506000	47593000	58720000
2000	560135000	749116000	997977000
2001	913000000	1173000000	1633000000
2005	2334295000	2372875000	2933242500
2006	2442370000	2491518750	3079904625
	Doç. (2/1)	**Yüzbaşı (5/1)**	**Hakim/Savcı (3/1)**
1983	62312	36734	-
1990	1929316	1489226	1614512
1995	20256000	22169000	23850000
2000	423063000	435504000	445001000
2001	608000000	706000000	701000000
2005	1538765875*	1322250000	1709700000
2006	1615704169*	1338362500	1795185000
	Y.Doç. (5/1)	**Ast.Kıd.Bşç. (4/1)**	**Hakim/Savcı (6/1)**
1983	42401	44573	38726
1990	1516705	1582726	1237972
1995	16325000	-	19867000
2000	361472000	427777000	384442000
2001	554000000	695000000	606000000
2005	1059573250	1219750000	1478050000
2006	1112551913	1280737500	1551952500
	Arş.Gör. (7/1)	**Teğmen (8/1)**	**Hakim/Savcı (8/1)**
1983	34400	31191	-
1990	1000000	1247238	1169540
1995	15000000	18571000	18899000
2000	269000000	368202000	381636000
2001	400000000	599000000	581000000
2005	831346750	1153125000	1422443750
2006	872914088	1210781250	1493565938

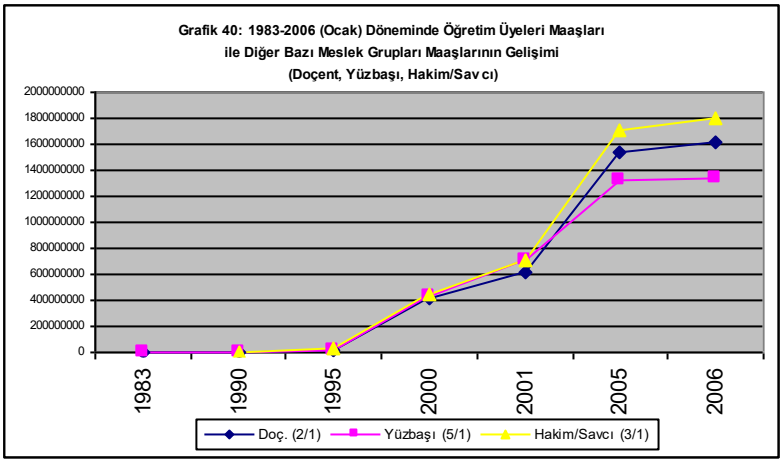
Kaynak: Yukarıdaki tabloda verilen 1983-2001 dönemi verileri, devlet üniversiteleri Rektörleri tarafından Başbakan'a 18.02.2002 tarihinde sunulan bilgi notundan aktarılmıştır. 2005 yılı verileri 28.01.2005 tarihli Radikal gazetesi ile 28.06.2005 tarihli

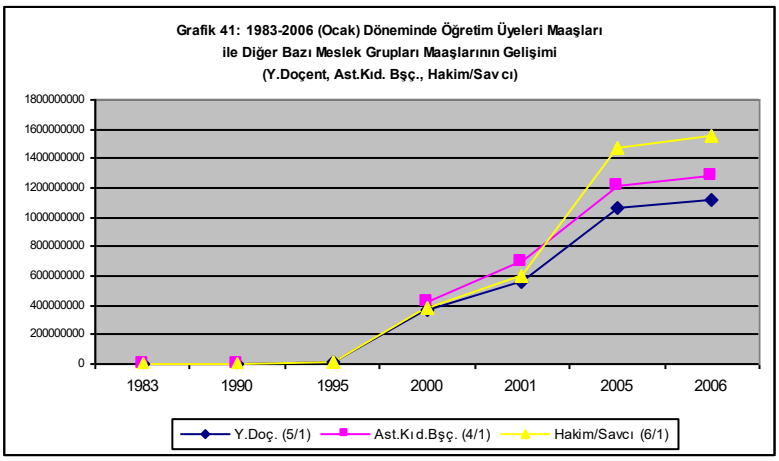
Hürriyet gazetelerinden aktarılmıştır. 2006 yılı verisi Ocak ayına ait olup Aralık 2005 tarihli maaşların 2006 yılı ilk altı aylık dönem için tüm devlet memuru maaşlarına uygulanan artış oranı olan %2.5 arttırılması ile elde edilmiştir (Yukarıda verilen tarihlere karşılık gelmek üzere Asgari Ücret değerleri sırasıyla şu değerleri almaktadır; 11340, 212625, 3822678, 84670200, 111039503, 350150000, 380461500). **(*)**Doçent (2/1) ücret verileri 2005 ve 2006 yılları değerleri %30 civarında daha fazla olan (yaklaşık olarak 300 milyon TL'ye karşılık gelir) birinci derece doçente aittir. Yukarıdaki verilerin 2006 yılı değerleri Ocak 2006'ya ait değerler olmakla beraber 40+40 milyon olarak bilinen ve 5473 sayılı kanundan kaynaklanan ek ödeme almayan memurlara verilecek olan maaş zammı değerlerini kapsamamaktadır.

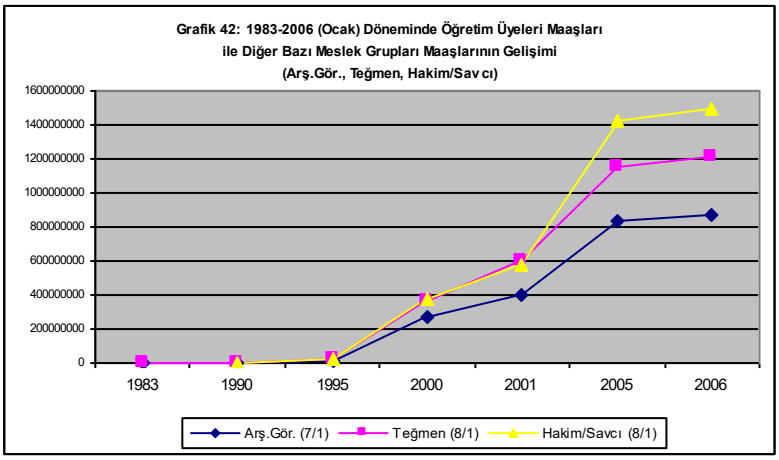
çerçevesinde kariyer meslek mensupları arasında yer alan öğretim üyelerinin ücretleri 1984-2005 döneminde ilave olarak göreceli ücretler açısından da olumsuz etkilenme göstermiştir. Zira, öğretim üyelerinin ücretlerinin reel gelişimi anılan dönemde pek çok kariyer mesleğin gerisinde kalmıştır.

Bunun sonucu olarak ta 1984-2005 dönemi itibariyle öğretim üyeleri pek çok kariyer meslek grubunda yer alan kamu çalışanlarına görece reel ücret gelirleri yaşamak zorunda kalmıştır. Tablo 17 ve Grafik 39, 40, 41 ve 42 öğretim üyelerinin diğer bazı kariyer meslekler karşısındaki ücret gelişimi ve karşılaştırmaları hakkında bilgiler vermektedir.




Grafik 40: 1983-2006 (Ocak) Döneminde Öğretim Üyeleri Maaşları
ile Diğer Bazı Meslek Grupları Maaşlarının Gelişimi
(Doçent, Yüzbaşı, Hakim/Savcı)
2000000000
1800000000
1600000000
1400000000
1200000000
1000000000
800000000
600000000
400000000
200000000
0
1983
1990
1995
2000
2001
2005
2006
Doç. (2/1)
Yüzbaşı (5/1)
Hakim/Savcı (3/1)


Grafik 41: 1983-2006 (Ocak) Döneminde Öğretim Üyeleri Maaşları
ile Diğer Bazı Meslek Grupları Maaşlarının Gelişimi
(Y.Doçent, Ast.Kıd. Bşç., Hakim/Savcı)
1800000000
1600000000
1400000000
1200000000
1000000000
800000000
600000000
400000000
200000000
0
1983
1990
1995
2000
2001
2005
2006
Y.Doç. (5/1)
Ast.Kıd.Bşç. (4/1)
Hakim/Savcı (6/1)



Tablo 17 ve Grafik 39, 40, 41 ve 42'den görüleceği üzere öğretim üyeleri ve yardımcılarının ücret düzeyleri 1980'li yılların başları itibariyle birbirleriyle son derece yakın değerlere sahip olmalarına karşın 1990'lı yıllardan başlayan bir süreçle farklılaşma sürecine girmişlerdir. Öğretim üyelerinin tümü için diğer kariyer meslek mensuplarına kıyasla bir gerileme süreci yaşanmıştır. Grafik 40'da gösterilen doçent unvanlı öğretim üyesinin (2/1) durumu ise yanıltıcıdır. Zira, daha önce de ifade edildiği üzere, 2002 yılından itibaren kıdemli doçentlere aynı unvana sahip kıdemsiz veya düşük kıdem yıllı olanlara kıyasla %30 civarında ilave ödemeler yapılmaya başlanmıştır. Doçentlerin yaklaşık olarak üçte biri bu ilave ödemeden yararlanabilmekte, geri kalanların ise ancak doçent olarak görev yaptığı yıl sayısı üç veya dördü bulduğunda yararlanabilmeleri söz konusu olmaktadır. Bu ayrıntı çerçevesinde düzeltme yapıldığı takdirde (ücreti yaklaşık olarak %30 civarında daha az olan -300 milyon TL civarı daha az- kıdem yılı düşük bir doçent karşılaştırmaya alındığında) Grafik 37'de yer alan doçent unvanlı öğretim üyesi bir istisna olmaktan çıkmaktadır.

Böylece, tüm öğretim üyelerinin ücretlerinin 1980 sonrasından günümüze kadar uzanan süreçte diğer kariyer meslek mensuplarına göre kendi aralarında farklılaşmakla birlikte genel olarak ve önemli oranlarda göreceli gerileme yaşadıklarını ifade edebiliriz.

Öğretim üyelerinin karşılaştırıldığı yukarıdaki örnekler ve benzeri diğer bazı kariyer mesleklerle arasında önemli bir diğer farklılık (zorluk) mevcuttur. Bu farklılık pek çok kariyer mesleğin tersine akademik hayatta ilerlemenin hemen tüm diğer kariyer meslekleri arasında en zorlu süreçlerle karşı karşıya olmasıdır.

Çoğu kez otomatik, zaman dilimini tamamlama veya fazla ağır olmayan standartlaşmış belirli kriterleri sağlama esasına dayanan yükselme süreçlerinin geçerli olduğu çoğu kariyer meslekleri örneklerine öğretim üyeliğinde rastlamak mümkün değildir. Araştırma görevliliği, yüksek lisans, doktora, yrd.doçentlik, doçentlik ve profesörlük unvanları öğretim üyeliği mesleğinin her biri elde edilmesi zor süreçlerle dolu aşamalarını oluşturmaktadır. Bu özelliğinden dolayıdır ki hemen tüm kariyer mesleklerinde görülen mesleki hiyerarşide piramit oluşumu süreci üniversitelerde diğerlerine kıyasla daha düşük seviyede görülmekte veya görülmemektedir. Dolayısıyla, göreceli ücret probleminin önemi akademik hayatta daha da önemli olmaktadır. Zira, akademik aşama kaydetme süreçleri de diğer kariyer mesleklere kıyasla (ortalama olarak) öğretim üyeliğinde genellikle daha uzundur.

Öğretim üyelerinin ücretlerinin kariyer meslek grupları arasındaki görece gerileme problemi 1980'li yıllardan itibaren sayıları ve fonksiyonları giderek artan üst kurullarda görevli uzmanlar ve üst kurul üyeleri söz konusu olduğunda çok daha fazladır. Kamu yönetimi içerisinde ayrıcalıklı pozisyonlarını ücret politikalarıyla da birleştiren üst kurul uygulamaları sadece öğretim üyeleri için değil tüm diğer kariyer meslek gruplarının da önüne geçmişlerdir. Ancak öğretim üyeleri diğer kariyer mesleklere görece de ücret gerileme süreci yaşadıklarından dolayı bu gruba karşı çok daha fazla gerileme içerisindedirler.

11 Ocak 2001 tarihinde devlet üniversiteleri rektörlerinin Başbakan'a verdikleri bilgi notundaki şu ifadeler bu açıdan dikkat çekicidir "reel ve nisbi ücret aşınmasının yanısıra Türkiye'de kamu yönetiminde ortaya çıkan bazı yeni kurumlaşma modelleri karşısında üniversite öğretim üyelerinin aylıkları anlamını iyice yitirmektedir. Sermaye Piyasası Kurulu, Rekabet Kurulu, Radyo Televizyon Üst Kurulu gibi yeni kurumların personeline tanıdığı mali olanaklar, açıklanması çok güç standartlara dayanmaktadır. Anılan kurumlarda işe yeni başlayan bir üniversite mezununun aylığı, emekliliği hak etmiş bir öğretim üyesi aylığının iki katı civarındadır."

8. Beş Yıllık Kalkınma Planı hazırlıkları çerçevesinde hazırlanan Yükseköğrenim Özel İhtisas Komisyonun 2000 yılı raporunda ise bu durum şu şekilde eleştirilmektedir; "4 yıllık bir profesöre ödenen aylık net ücret, Rekabet Kurumunda bir şube müdürüne ödenen net ücretin yarısına karşılık gelmektedir. Keza, 2. dereceden bir doçentin aldığı ücret, Rekabet Kurumunda görevli 3. derece şefin aldığı ücretin yarısıdır." Benzeri veri ve değerlendirmeler Yüksek Öğretim Kurulu'nun değişik yıllarda hazırladıkları çeşitli raporlarında da sıklıkla eleştiri konusu edilmiştir.

Üst kurulların kamudaki ücret yapısında neden olduğu problemler sadece öğretim üyelerinin değil tüm diğer kamu personelinin de tepkisini çekmektedir. Bu konu ile ilgili medya organlarına yansıyan haberler ve ekonomi dergilerinde yer bulan incelemeler de söz konusudur (Bkz., Kurnaz, 2003).

Devlet Üniversitelerinde görevli öğretim üyelerinin ücretlerinin üçüncü bölümde incelenen reel gerileme problemi ve yukarıdaki sayfalarda aktarılan diğer bazı kariyer meslek sahiplerinin ücretleri karşısında giderek artan, üst kurullar örneklerinde ise derinleşen göreceli gelişim problemleri özü itibariyle hükümetlerin tercih problemlerine işaret etmektedir. Bu tercih problemi ile ilgili olarak ülkemizde 1984-2005 dönemi için üniversitelerin toplumsal önem ve fonksiyonlarında, öğretim üyelerinin toplumsal statüsü ve prestij düzeylerinde bir gerileme olup olmadığı önemli belirleyiciler olarak değerlendirilmek durumundadır.

Türkiye ekonomisinin 1980 öncesi içe kapalı devletçi bir ekonomi modelinden 1980 sonrası dışa açık ve özel sektör ağırlıklı bir yapıya yönelmiş olmasından dolayı bazı mesleklerin göreceli önemlerini kaybetmesi ve hükümetlerce göreceli ücret gerilemesine maruz bırakılmaları doğal ve beklenebilen bir durum olmakla birlikte, üniversiteler ve öğretim üyelerinin bu anlamda bir gelişmesi söz konusu değildir. Tersine, çalışmanın önceki bölümlerinde de otaya konulduğu üzere gerek üniversitelerin gerekse öğretim üyelerinin toplumsal önem ve statülerinde, beklenilen fonksiyonlarında, talep düzeyinde her anlamda bir azalış değil artış söz konusudur. Günümüz dünyasında sık sık kullanılan "bilgi ekonomisi", "bilgi toplumu" gibi kavramlar üniversiteler ve öğretim üyelerinin fonksiyonlarını çeşitlendirirken, bilgi üretim ve dağıtım merkezleri olarak önemlerini her geçen gün arttırmaktadır. Sadece Türkiye'de değil tüm ülkelerde yüksek öğrenime her düzeyde bir talep artışı da bunun önemli bir diğer göstergesidir.

Nitekim özel veya vakıf üniversiteleri örnekleri söz konusu olduğunda öğretim üyelerinin ücretlerinin reel veya göreceli anlamda bu türden bir sorunla karşı karşıya olmaması, tersine göreceli ilerleme ile karşı karşıya olması söz konusudur. Dolayısıyla, yarı kamusal bir faaliyet olmasından dolayı devlet ağırlıklı bir finansman yapısı çerçevesinde reel ve göreceli ücretleri de belirlenen öğretim üyelerinin ücret düzeylerinin hükümetlerin gerçekçi olmayan ve olumsuz sonuçlarıyla tüm topluma negatif yansımalar yapabilecek bir tercihinden ibaret olduğunu ifade etmek yerinde olacaktır.

4.6.Öğretim Üyelerinin Ücretlerinin Diğer Bazı Ülkelerdeki Meslektaşları ile Karşılaştırılması ve Satınalma Gücü Paritesi

Öğretim üyelerinin göreceli ücret düzeylerinin gelişimi ile ilgili olarak üzerinde durulması gerekli bir diğer husus, ülkeler arası ücret karşılaştırmaları yapılmasıdır. Ülkeler arası karşılaştırma yapmak için ihtiyaç duyulan verilerin bulunması, karşılaştırmaya eşdeğer hale getirilmeleri ve ortak bir para birimi cinsinden ifadelerinde ise önemli zorluklar bulunmaktadır. Bu zorluklar aşılsa dahi, dönüşüm için kullanılacak döviz kurları ile elde edilen değerlerin ülkeler arası satınalma gücü farklılıkları çerçevesinde dikkatli bir şekilde değerlendirilmeleri gerekmektedir.

Bir üretim faktörü olarak emeğin fiyatı olan ücretin ülkeler arası farklılığı söz konusu emek piyasalarındaki arz ve talep koşulları çerçevesinde oluşmaktadır. Yüksek öğretimin yarı kamusal özelliği çerçevesinde akademik ücretlerin belirlenmesinde finansmanı büyük ölçüde devlet katkıları ile sağlanan devlet üniversitelerinde piyasanın belirleyiciliği azalırken, devletin finansman davranışları ve ücret belirlenme sürecindeki etkileri ağırlık kazanmaktadır.

Öğretim üyelerinin emek piyasasındaki konumları nitelikli bir emek olması boyutuyla, niteliksiz emekten önemli ölçüde farklıdır. Yüksek düzeyli eğitim almış, bilgi ve beceri düzeyi yüksek, profesyonel bir meslek grubu olması nedeniyle öğretim üyeleri emek piyasası, mobilitenin yüksek olduğu bir piyasa yapısına sahiptir ve kısmen uluslararası ticarete konu olabilen bir hizmet türü gibi değerlendirilebilir. Bu yönüyle de yüksek düzeyli bilgi ve beceri isteyen pek çok kariyer meslek grubunda olduğu gibi (doktorlar, hukukçular, sanatçılar, pilotlar, yöneticiler, mühendisler, bilgisayar ve

yazılım uzmanları, tasarımcılar, araştırmacılar, bilim adamları, üniversite profesörleri ve benzerleri gibi) akademik emek piyasasında da mobilitenin yüksekliği rekabetteki artış çerçevesinde ücretlerin birbirlerine yakınlaşmasına neden olmaktadır.

Günümüzde niteliksiz emeğin tersine, nitelikli emek faktörünün uluslararası akımı sürekli artma trendindedir. Niteliksiz veya düşük vasıflı emek faktörü için hükümetlerin pek çok ülke örneğinde idari ve yasal engeller oluşturmaları söz konusudur. Sendikaların ve ulusalcı politikaların etkisiyle yabancıların çalışmaları engellenmekte bazı durumlarda yasaklar dahi konulmaktadır. Nitelikli emeğin önündeki engeller ise bu açıdan genellikle azalmıştır ve bu azalma hızlanarak sürmekte, vasıflı emek sahipleri için çalışma yasaları giderek daha da esnek hale getirilmektedir.

Böylece, ücret farklılığı çerçevesinde nitelikli emek sahipleri, ücretlerin düşük olduğu ülkelerden yüksek olduğu ülkelere göç etme yönünde motive edilmektedirler. Üniversiteler, araştırma geliştirme kuruluşları, büyük mühendislik ve müşavirlik firmaları, taahhüt firmaları, çok uluslu şirketler, sağlık merkezleri, tasarım firmaları, finansal kuruluşlar, uluslararası danışmanlık firmaları, düşünce kuruluşları, uluslararası teknik, ekonomik, siyasi kurumlar ve daha birçoğu ihtiyaç duydukları nitelikli personel ihtiyaçları için küresel bir emek piyasası çerçevesinde hareket ettiklerinden nitelikli emek ücret düzeylerini etkilemektedirler.

Sonuçta, düşük ücretli bölge ve ülkelerde ücretleri arttırıcı, yüksek düzeyli ücretli bölge ve ülkelerde ise azaltıcı etkiler arz etmektedirler. Bu davranış şekilleri çerçevesinde nitelikli emek piyasalarında ücretler birbirlerine önemli ölçülerde yakınlaşma göstermektedirler. Günümüz itibariyle bu yakınlaşma neticesinde gelişmiş ülkeler emek piyasasında ücretlerin birbirlerine büyük ölçüde yakınlaştığından söz edilmektedir. Tablo 18, ABD ortalama ücretlerinin yüzdesi olarak kendi aralarında emek mobilitesinin son derece yüksek olduğu bazı gelişmiş ülkelerdeki ücretlerin 1959-1996 arası gelişimini göstermektedir. Bu tablodaki ülkeler arasında giderek artan bir ücret yakınlaşması söz konusudur.

Bu yakınlaşmanın tek sebebinin emek mobilitesindeki artış olduğunu iddia etmek zor olmakla birlikte en önemlilerinden birisi olduğunu ifade edebiliriz. Diğer sebepler arasında ise, ilgili ülkeler arasındaki verimlilik farkları ve teknoloji açığının kapanması, ABD

dışındaki ülkelerde işgücü arzındaki yavaşlama ve demografik değişmeler ile dış ticaretin neden olduğu faktör fiyatlarının eşitlenme eğilimleri sayılabilir (Bkz., Seyidoğlu, 2001).

Geçmişte nitelikli emek ücretleri genellikle gelişmiş zengin ülkelerde diğerlerine göre daha yüksek olma eğilimi göstermekteydi. Ülkeler arası verimlilik farklılıkları ve emeğin mobilitesi önündeki engeller ise temel nedenler arasında gösterilmekteydi. Günümüzün giderek birbirleriyle entegrasyon düzeyi artmış ekonomileri ve emek piyasalarında yukarıda sıraladığımız mekanizmalar nedeniyle bu farklılıklar giderek azalma göstermekte ve ücretler de birbirlerine yakınlaşma eğilimi göstermektedirler (Ong ve Mitchell, 2000, s.870).

Tablo 18: ABD Ortalama Ücretlerinin %'si Olarak Bazı Ülkelerdeki Ücretler

Ülkeler	**1959**	**1970**	**1983**	**1996**
Japonya	11	24	51	106
İtalya	23	42	62	103
Fransa	27	41	62	98
İngiltere	29	35	53	95
Almanya	29	56	84	131
Kanada	42	57	75	102
Ortalama	27	43	63	106
ABD	100	100	100	100

Kaynak: Salvatore, D., 1998, s.130 (Aktaran: Seyidoğlu, H., 2001, s.71).

Vasıflı emek unsurları içerisinde en üst sıralarda yer alan profesyonel meslekler ve tabi ki akademisyenlerin emek piyasasında da bütünleşme eğilimleri hızlanmakta ve ücretleri yakınlaşma eğilimi göstermektedir. Öyle ki, yarı kamusal bir faaliyet alanı olmasından hareketle, piyasalaşma eğilimleri diğer pek çok vasıflı emeğe kıyasla kısıtlı olan akademisyenlerde dahi bu yönde gelişmeler oldukça hızlıdır. Genellikle finansmanında devletin payının yüksek olmasından dolayı vakıf veya devlet üniversitelerinin tamamında dahi bu eğilimler söz konusudur. Nitekim, devlet üniversitelerindeki akademik ücretler özel ve vakıf üniversitelerindekilerden bir miktar gerilerde kalmakla birlikte (Bkz. Tablo 3), bu farklılık ortalamada %15-20 civarında kalmaktadır. Böylece, akademik ücretler devlet veya vakıf üniversitesi ayrımı olmaksızın birbirlerine yakınlaşma eğilimi göstermektedirler.

Nitelikli emek birikimi en yüksek ülkelerin gelişmiş zengin ülkeler olması ise özellikle bu ülkelerdeki nitelikli emek ücretlerinin birbirlerine yakınlaşmasına neden olmaktadır. Aynı yapı akademisyenler için de geçerlidir. Zira, akademik personel birikimi açısından da bu ülkeler hem arz hem de talep anlamında dünyanın en büyük piyasalarına sahiptirler. Ayrıca bu ülkeler, dil, kültür, eğitim sistemi, benzeri gelişmişlik düzeyi, emek mobilitesi anlamında karşılıklı kolaylık sağlamaları açısından da yakınlıklar arz etmektedirler.

Bununla birlikte öğretim üyelerinin değişik ülkelerdeki nominal ücret serilerine ulaşmak kolay değildir. Zira bu verilerin ABD dışında düzenli olarak yayınlandığı örneğe ulaşılamamıştır. ABD örneği de Amerika Üniversite Profesörleri Kurumunca derlenerek yayınlanmaktadır (Bkz. Tablo 3). Değişik ülkelerdeki öğretim üyelerinin ücret bilgilerini derleyen önemli bir çalışma ise Ong ve Mitchell (2000)'e aittir. Ulusal para birimleri cinsinden çalışmada gösterilen veriler Türkiye'de 8.Beş Yıllık Kalkınma Planı Yüksek Öğretim Özel İhtisas Komisyonu, YÖK Üniversite Raporu (1999) ve değişik çalışmalarda mukayese amacı çerçevesinde kullanılmıştır. Bu çalışmadaki veriler 1997 yılına aittir. 1997 yılı döviz kurları kullanılarak bu veriler ABD Dolarına çevrilmiş ve Tablo 19'da gösterilmiştir.

Tablo 19: Değişik Ülkelerdeki Yıllık Brüt Öğretim Üyesi Maaşları (1997 Yılı, Cari Kurlardan ABD Dolarına Çevrilmiş Değerleri Olarak)

	Y.Doç.	**Doç.**	**Prof.**
ABD	41041	49695	67415
Avustralya	37074	44700	52538
İngiltere	43430	53278	55566
Kanada	28091	35191	44661
Hong Kong	85775	118411	125253
Yeni Zelanda	32375	43077	52075
Singapur	45273	71192	101717
Güney Afrika	16747	21187	24027
Türkiye*	7169	8175	11652

Kaynak: Ong ve Mitchell, 2000, s.871'deki ulusal para birimleri ile verilen değerlerin 1997 yıl ortalaması döviz kurlarından ABD Dolarına tarafımızca çevrilmeleri ile elde edilmiştir. (*) Türkiye verileri tarafımızdan ilave edilmiştir ve diğerlerinin aksine net maaşları göstermektedir. Brüt maaş cinsinden ifade edilmek istenirse öğretim üyeleri için %30-45 civarında (2006 yılı itibariyle ifade edildiğinde Yrd.Doçentlerde %43, Doçentlerde %41 ve Profesörlerde % 30 civarında) artırıma gidilmesi gerekmektedir.

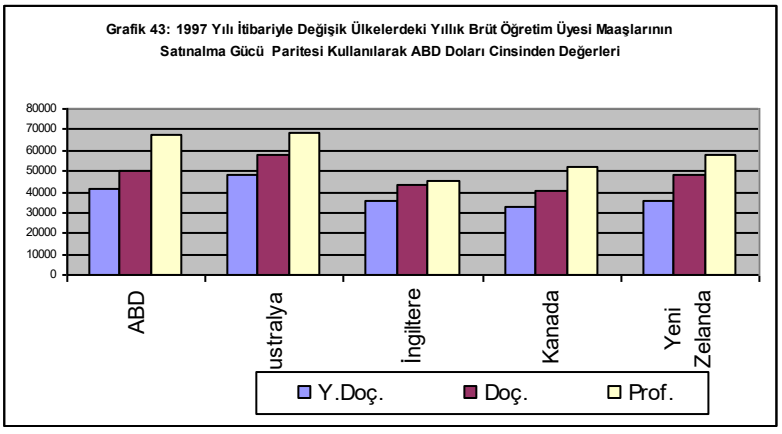
Tablo 20: 1997 Yılı İtibariyle Değişik Ülkelerdeki Yıllık Brüt Öğretim Üyesi Maaşlarının Satınalma Gücü Paritesi Kullanılarak ABD Doları Cinsinden Değerleri

	Y.Doç.	Doç.	Prof.
ABD	41041	49695	67415
Avustralya	47992	57864	68010
İngiltere	35309	43315	45176
Kanada	32337	40511	51600
Hong Kong	161323	222703	235571
Yeni Zelanda	36060	47981	58004
Singapur	53692	84431	120633
Güney Afrika	23641	29909	33918
Türkiye*	14945	17043	24292

Kaynak: Ong ve Mitchell, 2000, s.873. (*) Türkiye verileri tarafımızdan hesap edilerek (OECD PPP dönüşüm değerleri kullanılarak) ilave edilmiştir ve diğerlerinin aksine net maaşları göstermektedir. Brüt maaş cinsinden ifade edilmek istenirse öğretim üyeleri için %30-45 civarında (2006 yılı itibariyle ifade edildiğinde Yrd.Doçentlerde %43, Doçentlerde %41 ve Profesörlerde % 30 civarında) artırıma gidilmesi gerekmektedir. Satınalma Gücü Paritesi teorisine göre, denge döviz kuru ülkelerin genel fiyat düzeylerinin oranlarına eşittir. Örneğin, Pia= i malinin a ülkesindeki fiyatı, Pib= i malinin b ülkesindeki fiyatı ise i malına ilişkin a ülkesi para biriminin b ülkesi para birimine göre SGP si, SGP=Pia / Pib formülüyle hesaplanır. Ekonomilerde satın almaya konu binlerce mal ve hizmetin olduğu göz önüne alındığında, SGP = Σ Pia / Σ Pib formülü ile SGP hesaplanmaktadır. SGP, uluslararası ekonomilerin gerçek (reel) anlamda karsılaştırılması amacıyla kullanılmaktadır. Karsılaştırmalarda genel olarak kullanılan piyasa döviz kurunun sakıncaları bulunmaktadır. Bu sakıncaların en önemlisi ülkelerdeki fiyatların farklı olmasıdır. Örneğin 100 dolar ile ABD de farklı bir mal ve hizmet sepeti, Türkiye de farklı bir mal ve hizmet sepeti alınmaktadır. Bunun da temeli ülkelerdeki fiyat düzeylerinin farklı olmasıdır. Bu sorunları ortadan kaldırarak gerçek karsılaştırmalar yapabilmek için SGP oranları kullanılmaktadır (Özmen, 2002). 1997 yılı itibariyle Türkiye'deki bir profesör'ün nominal yıllık gelir değeri 11652 $ civarında iken, SGP ile reel gelir değeri 24292 $'dır denildiğinde bunun anlamı: Türkiye'deki bir profesör'ün nominal yıllık gelir değeri 11652 dolardır. Ancak bu 11652 dolar ile Türkiye'de, ABD de 24292 dolara alınabilen mal ve hizmetler alınabilmektedir. Bu da Türkiye'de fiyat düzeylerinin ABD'ye göre oldukça düşük olduğunu göstermektedir. SGP ye dayalı hesaplama yapmak için, yıllık olarak hesaplanan ücret verisini doğrudan SGP değerine bölmek yeterlidir. Örneğin, 2005 yılı reel ücret değeri = 2005 yılı TL cinsinden yıllık ücret / 2005 SGP değeri seklinde hesaplanır (Bkz. Tablo 21). SGP değerleri OECD tarafından ulusal kurumlarla birlikte (Türkiye'de TUİK) araştırılmakta ve yayınlanmaktadır.

Tablo 19'daki veriler bazı aşırı olmayan farklılıklar ve bazı istisna ülkeler ihmal edilirse öğretim üyelerinin ücretlerinin birbirlerine oldukça yakın olduğuna işaret etmektedir. ABD, Avustralya, Kanada, İngiltere ve Yeni Zelanda'da bu eğilim oldukça güçlüdür. Bununla birlikte, Tablo 19'da ABD Doları cinsinden verilen değerlerin ülkeler arası öğretim üyeleri ücretlerinin mukayese edilmesinde kullanılabilme kabiliyeti sınırlıdır. Zira, ABD Doları cinsinden ifade edildiğinde sanki öğretim üyelerinin değişik ülkelerdeki kazançlarını ABD'de harcayacakları gibi bir durum oluşmaktadır ki bu doğru değildir. Değişik ülkelerde değişik ürünlerin fiyatları farklı olduğundan hareketle kazançlarının satın alma güçlerinin de eşit olmaması sorunu ile karşılaşılır (örneğin ABD'de 100 Dolar ile alınabilecek mal ve hizmet sepeti, bazı ülkelerde daha az, diğer bazılarında ise daha fazla olabilir). Bu sorunu ortadan kaldırmak için Satınalma Gücü farklılıklarını ortadan kaldıracak bir düzeltmeye ihtiyaç bulunmaktadır. Ong ve Mitchell (2000) satınalma gücü çerçevesinde bu düzeltmeyi The Economist dergisinin "Big Mac Fiyat Endeksi" çerçevesinde yapmıştır. Sonuçlar Tablo 20'de gösterilmektedir.

Tablo 22, ABD devlet üniversitelerinde görev yapan öğretim üyelerinin 1985'ten günümüze kadarki nominal brüt ücret serilerini ilave ödemeler hariç –salary– ve ilave ödemeler dahil –compensation– olarak göstermektedir. Tablo 3'ten de görüleceği üzere bu değerler özel vakıf üniversiteleri ile kıyaslandığında Profesör'lerde %30, Doçent'lerde %19 ve Yrd.Doçentlerde ise %18 civarında daha gerilerde kalmaktadır.



Tablo 20'deki veriler, yukarıda ifade ettiğimiz ücretlerin yakınlaşma sürecinin Satınalma Gücü Paritesi düzeltmesi sonrası daha da güçlü olduğuna işaret etmektedir. Öğretim üyelerinin ücretlerinin birbirlerine daha ileri düzeyde yakınlaşma eğilimi özellikle ABD, Avustralya ve Yeni Zelanda'da oldukça güçlüdür (Bkz. Grafik 43).

Kanada verilerinin de aynı eğilimi uzun vadede gösterdiğini Tablo 21'den izleyebilir ve Satınalma Gücü Paritesi çerçevesinde öğretim üyesi ücretlerinin kıyaslanması girişimine bir diğer örnek olarak Giberson (2006)'yı verebiliriz. Tablo 21'de gösterilen veriler ABD, Kanada üniversitelerinde görevli öğretim üyelerinin Satınalma Gücü Paritesi çerçevesindeki ücretlerini vermektedir. Tarafımızca hesaplanan Türkiye verileri de tabloya ilave edilmiştir.

Tablo 21: 2005 Yılı İtibariyle ABD (Doktora Düzeyinde eğitim Veren Devlet Araştırma Üniversiteleri Ortalaması olarak) ve Kanada (University Of Alberta) Yıllık Brüt Öğretim Üyesi Maaşlarının Satınalma Gücü Paritesi Kullanılarak ABD Doları Cinsinden Değerleri

	Y.Doç.	**Doç.**	**Prof.**
ABD	71268	83815	119714
Kanada	59381	68531	93646
Türkiye*	15075	21853	33138

Kaynak: Giberson, 2006. (*) Türkiye verileri tarafımızdan hesap edilerek (OECD PPP dönüşüm değerleri kullanılarak) ilave edilmiştir ve diğerlerinin aksine net maaşları göstermektedir. Brüt maaş cinsinden ifade edilmek istenirse öğretim üyeleri için %30-45 civarında (2006 yılı itibariyle ifade edildiğinde Yrd.Doçentlerde %43, Doçentlerde %41 ve Profesörlerde % 30 civarında) artırıma gidilmesi gerekmektedir. 2005 yılı için nominal değerlerin SGP ile düzeltme öncesi değerleri şöyledir: Yrd. Doçent için 9629, Doçent İçin 13957, Profesör içinse 21165 ABD Doları. Yukarıdaki değerlerin yorumlanması için Türkiye'deki profesör ücretinden hareketle bir örnek vermek istersek, 2005 yılı itibariyle Türkiye'deki bir profesör'ün nominal yıllık gelir değeri 21165 $ civarında iken, SGP ile reel gelir değeri 33138 $'dır denildiğinde bunun anlamı: Türkiye'deki bir profesör'ün nominal yıllık gelir değeri 21165 dolardır. Ancak bu 21165 dolar ile Türkiye'de, ABD de 33138 dolara alınabilen mal ve hizmetler alınabilmektedir. Bu da Türkiye'de fiyat düzeylerinin ABD'ye göre oldukça düşük olduğunu göstermektedir.

Tablo 22, ABD devlet üniversitelerinde görev yapan öğretim üyelerinin 1985'ten günümüze kadarki nominal brüt ücret serilerini ilave ödemeler hariç –salary- ve ilave ödemeler dahil –compensation- olarak göstermektedir. Tablo 3'ten de görüleceği üzere bu değerler özel vakıf üniversiteleri ile kıyaslandığında Profesör'lerde %30, Doçent'lerde %19 ve Yrd.Doçentlerde ise %18 civarında daha gerilerde kalmaktadır.

Tablo 22: ABD Devlet Üniversitelerinde Yıllık Ortalama Brüt Ücretler (1985-2006) (İlave Ödemeler Hariç –Salary– ve İlave Ödemeler Dahil –Compensation– Olarak)

	Profesör İlave Ödemeler Hariç (Salary)	Profesör İlave Ödemeler Dahil (Compensation)	Doçent İlave Ödemeler Hariç (Salary)	Doçent İlave Ödemeler Dahil (Compensation)	Y.Doçent İlave Ödemeler Hariç (Salary)	Y.Doçent İlave Ödemeler Dahil (Compensation)
2006	101620	127535	70952	91126	60440	77971
2005	97948	122591	68576	87572	58310	74706
2004	94606	118047	66275	84377	56277	71935
2003	92387	114670	64938	82139	54986	69742
2002	89631	110488	63049	78957	53392	67183
2001	84007	102894	60571	75350	50635	63421
2000	80466	98557	58297	72522	48501	60748
1999	77149	94494	56055	69732	46680	58468
1998	74182	90860	54107	67309	45102	56491
1997	71604	87703	52430	65222	43873	54952
1996	69586	85231	50903	63322	42845	53664
1993	67494	82668	49468	61538	41719	52253
1994	65274	79950	47841	59514	40425	50633
1992	63373	77621	46403	57725	39248	49158
1991	61767	75654	45360	56427	38253	47913
1990	59736	73167	43826	54519	36853	46158
1989	56622	69352	41620	51775	34931	43752
1988	53266	65242	39153	48706	32861	41159
1987	50346	61665	36695	45648	31001	38829
1986	47949	58729	35014	43557	29553	37016
1985	45235	55405	33094	41169	27959	35019

Kaynak: Yukarıdaki veriler nominal olup, 2001-2006 dönemi verileri AAUP yıllık raporlarından, 2000 yılı ve önceki yıllara ait veriler ise AAUP İnternet Web sayfasında yer alan yıllar itibariyle nominal ücretler yüzde değişim tablolarındaki verilerden yararlanılarak tarafımızdan hesaplanmıştır.

Tablo 23: Türkiye'de Devlet Üniversitelerinde Yıllık Ortalama Net Ücretler (1984-2005) (ABD Doları ve SGP Değerleri Olarak)

	PROF. YILLIK DOLAR	PROF. YILLIK SGP DOLAR	DOÇ. YILLIK DOLAR	DOÇ. YILLIK SGP DOLAR	YRD. DOÇ. YILLIK DOLAR	YRD. DOÇ. YILLIK SGP DOLAR	ARŞ. GÖR. YILLIK DOLAR	ARŞ. GÖR. YILLIK SGP DOLAR
1984	3646	9183	3170	7982	2224	5600	1536	3868
1985	4121	9950	3515	8486	2786	6727	1415	3416
1986	4600	10740	3967	9262	2859	6676	1537	3590
1987	5560	12819	4423	10199	3140	7241	1758	4053
1988	5906	14147	4192	10042	3147	7539	1707	4089
1989	8706	18530	5926	12613	4645	9887	2466	5249
1990	11462	19119	7758	12941	6962	11612	3798	6335
1991	12400	20886	8302	13983	5894	9927	4037	6799
1992	14254	24501	9319	16019	7725	13279	4377	7523
1993	13975	23332	9291	15512	7989	13338	4676	7807
1994	7881	17699	5102	11458	4500	10107	2799	6286
1995	9381	17961	6464	12377	5723	10957	3980	7621
1996	9049	18540	6346	13002	5654	11584	4069	8337
1997	11652	24292	8175	17043	7169	14945	4749	9901
1998	11533	23105	8090	16207	7217	14458	4787	9589
1999	12149	24280	8672	17331	7583	15155	5244	10481
2000	11152	23799	7753	16546	6994	14925	4834	10316
2001	8430	22702	5891	15865	5107	13754	3661	9859
2002	13661	33640	9085	22371	5998	14769	4367	10753
2003	15650	32064	10263	21027	7224	14801	5493	11254
2004	18209	32454	11941	21282	8165	14552	6426	11453
2005	21165	33138	13957	21853	9629	15075	7562	11840

Kaynak: Tarafımızdan hazırlanmıştır. SGP değerleri de tarafımızca hesap edilerek (OECD PPP dönüşüm değerleri kullanılarak) ilave edilmiştir. Net maaşları göstermektedir. Brüt maaş cinsinden ifade edilmek istenirse öğretim üyeleri için %30-45 civarında (2006 yılı itibariyle ifade edildiğinde Yrd.Doçentlerde %43, Doçentlerde %41 ve Profesörlerde % 30 civarında) artırıma gidilmesi gerekmektedir. Yukarıdaki SGP değerlerinin yorumlanması için Türkiye'deki profesör ücretinden hareketle bir örnek vermek istersek, 2005 yılı itibariyle Türkiye'deki bir profesör'ün nominal yıllık gelir değeri 21165 $ civarında iken, SGP ile reel gelir değeri 33138 $'dır denildiğinde bunun anlamı: Türkiye'deki bir profesör'ün nominal yıllık gelir değeri 21165 dolardır. Ancak bu 21165 dolar ile Türkiye'de, ABD de 33138 dolara alınabilen mal ve hizmetler alınabilmektedir. Bu da Türkiye'de fiyat düzeylerinin ABD'ye göre oldukça düşük olduğunu göstermektedir. Bu farklılık nominal ve SGP değerlerinin oranlanarak görüleceği üzere özellikle son yıllarda azalmaktadır.

Tablo 23'de ise, Türkiye'deki devlet üniversitelerinde görev yapan öğretim üyelerinin ücretlerin SGP değerlerini göstermek ve Tablo 22'deki ABD öğretim üyelerinin ücretleriyle kıyaslanması sağlamak üzere hazırlanmıştır. Aynı tablo içerisinde bu sebepten dolayı nominal ABD Doları değerleri ile de ücret verileri verilmek durumunda kalmıştır. Türkiye'deki ücret verilerinin ABD Doları cinsinden ifade edilmesi çerçevesinde ortaya çıkan rakamların aldatıcı olduğu ve asıl itibariyle ABD Dolarının diğer para birimlerine karşı son yıllardaki hızlı değer kaybı ile TL'nin bu süreçteki aşırı değerlenmesinden kaynaklandığı daha önce de ifade edilmişti.

Dolayısıyla, bu tabloda söz konusu verilerin gösterilme nedeni SGP çerçevesinde Türkiye ve ABD devlet üniversitelerindeki Öğretim üyelerinin ücret düzeylerinin karşılaştırılmasıdır. ABD, SGP kıyaslamasında baz ülke olduğundan hareketle her iki ülkenin verileri nominal ABD Doları ve SGP cinsinden ABD Doları olarak ta kıyaslandığında görülmektedir ki, gerek nominal ABD Doları cinsinden (aşırı değerlenme nedeni ile gerçekçi olmaktan uzak olmasına rağmen), gerekse SGP cinsinden öğretim üyelerinin ücretleri arasında muazzam bir farklılık bulunmaktadır. Türkiye üniversitelerindeki öğretim üyelerinin ücretleri diğer ülkelerdeki meslektaşları ile kıyaslandığında çok gerilerde kalmaya devam etmektedirler.

Bu durum çerçevesinde Türkiye'deki devlet üniversitelerinde görevli öğretim üyelerinin ücretlerinin üçüncü bölümde incelenen reel gerileme problemi ve yukarıdaki sayfalarda aktarılan diğer bazı kariyer meslek sahiplerinin ücretleri karşısında giderek artan, üst kurullar örneklerinde ise derinleşen göreceli gelişim problemlerinin diğer ülkelerdeki meslektaşları karşısında da yoğun bir şekilde yaşanmakta olduğunu sonucuna neden olmaktadır. Hiç kuşkusuz bu yapı daha önce de ifade edildiği üzere asıl itibariyle hükümetlerin devlet üniversitelerinde görev yapan öğretim üyelerinin ücret düzeylerine ilişkin bir tercihi olarak değerlendirilebilir ve yine bu tercihin ülkemizde 1984-2005 dönemi için üniversitelerin toplumsal önem ve fonksiyonlarında, öğretim üyelerinin toplumsal statüsü ve prestij düzeylerinde bir gerileme olup olmadığı sorusu sorulabilir.

Türkiye ekonomisinin 1980 öncesi içe kapalı devletçi bir ekonomi modelinden 1980 sonrası dışa açık ve özel sektör ağırlıklı bir yapıya yönelmiş olmasından dolayı bazı mesleklerin göreceli önemlerini kaybetmesi ve hükümetlerce göreceli ücret gerilemesine maruz bırakılmaları doğal ve beklenebilen bir durum olmakla

birlikte, üniversiteler ve öğretim üyelerinin bu anlamda bir gelişmesi söz konusu değildir. Tersine, çalışmanın önceki bölümlerinde de otaya konulduğu üzere gerek üniversitelerin gerekse öğretim üyelerinin toplumsal önem ve statülerinde, beklenilen fonksiyonlarında, talep düzeyinde her anlamda bir azalış değil artış söz konusudur. Günümüz dünyasında sık sık kullanılan "bilgi ekonomisi", "bilgi toplumu" gibi kavramlar üniversiteler ve öğretim üyelerinin fonksiyonlarını çeşitlendirirken, bilgi üretim ve dağıtım merkezleri olarak önemlerini her geçen gün arttırmaktadır. Sadece Türkiye'de değil tüm ülkelerde yüksek öğrenime her düzeyde bir talep artışı da bunun önemli bir diğer göstergesidir. Öğretim üyelerine olan talep düzeyinin güçlülüğüne ilişkin en dikkate değer örnekler gelişmiş ülke örneklerinde devlet veya özel üniversite ayrımı olmaksızın öğretim üyelerinin reel ve göreceli ücret düzeylerinin yüksekliğidir.

Nitekim Türkiye'deki vakıf üniversiteleri örnekleri söz konusu olduğunda öğretim üyelerinin ücretlerinin reel veya göreceli anlamda bu türden bir sorunla genellikle karşı karşıya olmaması, tersine göreceli ilerleme ile karşı karşıya olması söz konusudur. Dolayısıyla, yarı kamusal bir faaliyet olmasından dolayı devlet ağırlıklı bir finansman yapısı çerçevesinde reel ve göreceli ücretleri de belirlenen öğretim üyelerinin ücret düzeylerinin hükümetlerin gerçekçi olmayan ve olumsuz sonuçlarıyla tüm topluma negatif yansımalar yapabilecek bir tercihinden ibaret olduğunu ifade etmek yerinde olacaktır.

Söz konusu negatif yansımalar aslında uzunca bir süreden bu tarafa Türkiye'deki devlet üniversitelerinde yaşanmaya devam etmektedir. Şöyle ki, öğretim üyeliği mesleğine olan talep genel olarak azalmaktadır. Mesleğin ihtiyaç duyduğu yeni akademisyenler için yapılan yarışma sınavlarına olan ilgi azalmaktadır. Kriz dönemlerinde ise artan talepler yanıltıcı olmaya devam etmekte ve en başarılı adaylar yerine işsizlik kaygısının harekete geçirdiği bir talep artışı söz konusu olmaktadır. Öğretim üyelerinin önemli bir bölümü devlet üniversitelerinden vakıf üniversitelerine yönelmektedir. Vakıf üniversitelerindeki sürekli kadro ve sosyal güvenlik anlamındaki bazı sorunların aşılmasına paralel bu trendin ileriki yıllarda daha da hızlanacağına ilişkin işaretler çoğalmaktadır.

Devlet üniversitelerindeki öğretim üyeleri asli fonksiyonlarından uzaklaşmakta ve önemli bir bölümü doğru bulmamak ve aslında arzu etmemekle birlikte gelir getirici diğer uğraşlara yönelmektedir-

ler. Örneğin, ek ders, özel ders, danışmanlık, ikinci öğretim, ticari amaçlı ders kitapları yazarlığı, tezsiz lisans üstü programlarda görev almak, vakıf üniversitelerinde ücret karşılığı ders vermek, özel firmalar oluşturmak veya ortaklıklara katılmak gibi. Bazı örneklerde ise yurtdışındaki üniversite ve araştırma kurumlarına geçme örnekleri görülmektedir. Bu tür uğraşların öğretim üyelerinin ekonomik problemlerini azalttığı doğru olmakla birlikte, neden olduğu alternatif maliyetin yüksekliği göz önüne alındığında kabul edilebilirliği üzerinde kuşkular artmaktadır.

Nitekim, çalışmanın ikinci bölümünde de gösterildiği üzere araştırma ve yayın performansı açısından öğretim üyeleri, bazı önemli başarılara karşın istenilen düzeyin (nitelik ve nicelik anlamında) gerilerinde kalmaya devam etmektedir. Hiç kuşkusuz bu sorunun gerisinde sadece ekonomik problemlerin olduğunu ifade etmek yanıltıcıdır. Ancak bu faktörün öğretim üyelerinin ekonomik problemleri ile çok yakın ilgisi olduğu da bilinen bir durumdur. Zira, akademik gelişmeleri takip etmenin ekonomik maliyetleri az değildir ve bir öğretim üyesinin bütçesi içerisinde önemli bir yer tutmaya devam etmektedir. Dolayısıyla, devlet üniversitelerinde görevli öğretim üyelerinin üniversitenin kendisinden beklenilen gerçek fonksiyonlarının yerine getirilmesinde birinci dereceden sorumlu olduğundan hareketle ekonomik problemlerinin azaltılması ve toplumsal önem ve statüsüyle uyumlu bir reel ücret yapılanmasına kalıcı olarak kavuşturulması gerekmektedir. Çalışmanın özellikle son iki bölümünde ortaya konulan objektif göstergeler bu konudaki ihtiyacın giderek arttığına ilişkin yeterli kanıtlar sunmaktadır.

"Pergel, gönye, cetvel bozuk oldu mu onlara dayanan bütün orantılar, onlara göre yapılan bütün yapılar da ister istemez kusurlu, sakat olur."

Montaigne

SONUÇ

Uzun bir tarihsel süreç içerisinde şekillenen üniversiteler, özellikle 19. yüzyıl ve sonrasında çok hızlı bir büyüme ve gelişme göstererek, bugünün saygın, göz kamaştırıcı, modern üniversitelerine dönüşmüşlerdir. Üniversitelerin yükselişi sürecinde bu kurumların kısmen kendisi olarak görülmeleri sebebiyle, öğretim üyelerinin toplumsal rol ve statülerinde de çok önemli ilerlemeler olmuştur. Zira, üniversitelerden beklenilen fonksiyonların çoğunluğu aslında dolaylı olarak öğretim üyelerinden beklenilmektedir. Üniversiteler, eğitim, öğretim, araştırma-geliştirme ve toplumsal hizmetlerini öğretim üyeleri aracılığıyla sunmaktadır.

Bu sorumlulukları uzunca bir süreden bu yana başarıyla yerine getirebildiği içindir ki, öğretim üyeleri yüksek düzeyli prestije sahip bir mesleki grup olarak görülmektedir. Öğretim üyelerinin toplumsal rol ve statülerindeki artış ise, meslek mensuplarının doğrudan ekonomik olmayan getirilerinde artışlara neden olduğu kadar, ekonomik getirilerinde de eşdeğer bir gelişmeye neden olmuştur. Bu sebeple öğretim üyelerinin mesleklerini icra etme süreçlerinde parasal olduğu kadar doğrudan parasal olmayan pek çok motive edici unsurla donatılmaları ülkeler arasında yaygın uygulamalar haline gelmiştir.

Öğretim üyelerinin meslekleri itibariyle genellikle doğrudan parasal olmayan bazı avantajları şöyledir; sürekli kadro elde edebilme şansı, çalışma saatleri ve şeklindeki esneklik, öğretim üyesi olma sürecinin (lisansüstü eğitim) genellikle devletlerce finanse ediliyor olması, öğretim üyeliğinin sosyal saygınlığı yüksek, pres-

tijli mesleklerden biri olması, öğretim üyelerinin çalışma ortamı ve şartlarındaki kalite yüksekliği, seyahat olanaklarının sıklıkları, öğretim üyelerinin kendi aralarında ve yöneticiler ile olan ilişkilerinde hiyerarşinin genellikle çok yumuşak bir hiyerarşi olması, okuma ve araştırma duygusunu tatmin ederken üstüne ücret ödemesi yapılan meslek olma avantajı, pek çok batılı ülke üniversitelerinde gözlenen belirli periyotlarla (ABD'deki pek çok üniversitede her yedi yılda bir olması gibi) ücretli uzun dönemli izin uygulamaları, kıdemli öğretim üyelerine konut tahsisi, mesleğin ileriki aşamalarında özellikle piyasa ile daha yakından ilişkili bazı bilim dallarındaki öğretim üyelerinin danışmanlıklar ve ticari projeler elde edebilme imkanları, ticari kaygıları yüksek ders kitapları veya popüler bilim kitapları yazarlıklarından kaynaklı avantajlar.

Tüm bu faktörler ve benzerlerinin pek çoğu, öğretim üyelerinin mesleki süreçlerinde karşılaşmayı umdukları doğrudan parasal olmayan faktörler arasında yer alır. Zira, bu ve benzeri faktörler başta gelişmiş ülkelerde olmak üzere, pek çok ülkede üniversitelerin gelişim süreçleri içerisinde öğretim üyelerine sunulan, akademik gelişim ve başarıyı teşvik edici standart unsurlar haline gelmiştir. Pek çok öğretim üyesi için yukarıda sıralanan doğrudan parasal olmayan avantajlar, akademik hayatı mesleki tercih sıralamasında ilk sıralara çekmelerinin temel nedenleri arasında yer almaktadır.

Öğretim üyeleri, kendilerine verilen toplumsal önem ve statü derecesinin yüksekliğinden genellikle memnuniyet duymakta ve mesleki tercihlerini belirleyen önemli bir faktör olarak ifade etmekle birlikte, mesleklerinin toplumsal önem ve statüsündeki yüksekliğin devamına karşın, aynı tutumun reel ve göreceli ücret düzeylerine son dönemlerde yeterince yansımadığından şikayet etmektedirler.

Bu şikayetlere ABD gibi son derece gelişmiş veya Türkiye gibi gelişmekte olan bir ülkede de benzeri bir yoğunlaşma içerisinde karşılaşmak mümkündür. Özellikle devlet üniversitelerinde bu anlamda yaygınlaşan ve derinleşen bir yapı gözlenmektedir.

Akademik emek piyasası açısından, öğretim üyelerinin ücret problemlerinin artmasında etkili pek çok faktör söz konusudur. Bunların içerisinde en önemli olanlarından birisi, öğretim üyelerinin üniversitelerin monopsonist talep yapısı ile karşı karşıya olmasıdır. Tek alıcı / işveren olarak ifade edebileceğimiz üniversitelerin monopsonist yapısını zayıflatıcı bazı talep unsurları var ise

de (sendikalar, araştırma-geliştirme kuruluşları, vakıflar vb. gibi) genel yapı değişmemektedir.

İkincisi ise, akademik emek piyasasında öğretim üyelerinin örgütlenme eğilimlerinin çok düşük olmasıdır. Pek çok iş kolunda görülen ve iki yanlı monopol oluşuma neden olabilme özelliğiyle ücretler üzerinde baskı yapabilme imkanı veren sendikalaşma girişimlerini üniversitelerde bulmak zordur.

Öte yandan, öğretim üyelerinin örgütlü olabildiği ve grev ve benzeri yaptırım güçlerini kullandıkları durumlarda bile sonuç almaları çok zordur. Zira, öğretim üyelerinin çok küçük bir grubu dışındaki (sağlık bilimlerinde olanlar gibi) kısmının yapacakları grev, derse girmeme veya sınavları yapmamak ile sınırlı olacaktır ki, bu çoğu kez öğrencilerin ve kamuoyunun (en azından bir bölümünün) sempatiyle karşılayacakları ve hatta mutlu olabilecekleri bir durum oluşturmanın ötesine geçememektedir. Araştırmalara ara vermek şeklindeki bir uygulama ise hiç bir öğretim üyesinin düşünemeyeceği cinsten eylemler arasında yer alır.

Bir diğer faktör ise üniversitelerin genellikle yarı kamusal özellikleri çerçevesinde büyük ölçüde devlet tarafından finanse ediliyor olmalarıdır. Pek çok ülkede özellikle 1980'li yıllarda artmaya başlayan ve devam eden kamu açıklarının bu gelişimine paralel olarak finansman imkanlarında görülen gerileme ve dalgalanmalar ise üniversite bütçelerine ve öğretim üyelerine yansımaktadır.

Nitekim pek çok gelişmiş ülkede (örneğin, ABD'de) özel üniversitelerdeki öğretim üyelerinin ücretlerine kıyasla devlet üniversitelerindeki öğretim üyelerinin ücretlerinin gerilediği görülmektedir.

Devlet üniversitelerinin öğretim üyelerinin ücretlerinin bir kamu görevlisi olarak merkezden belirlenmesinin söz konusu olduğu durumlarda ise bu yapı dolaylı bir ilişki olmaktan çıkmakta doğrudan olmaktadır (Avrupa'daki pek çok ülkede örneğin, Finlandiya ve Almanya gibi). Bu şekilde ücret belirlemesi süreçlerinde ise doğal olarak hükümetlerin tercihleri belirleyici olmaktadır. Hükümetlerin tercihleri ise öğretim üyelerinin ücretlerini reel ve göreceli olarak geriletici yönde olabilmektedir.

Akademisyenlerin (özellikle devlet üniversitelerinde) giderek küreselleşen ekonomik problemleri zaman içerisinde konunun uluslararası kurumlara dahi taşınmasına neden olmuştur. Bu kapsamda

olmak üzere, UNESCO Genel Konferansı; 21 Ekim-12 Kasım 1997 tarihleri arasında gerçekleştirilen, 29. dönem toplantısının 11 Kasım 1997 günkü oturumunda "Yüksek Öğretim Akademik Personelinin Durumuna İlişkin Tavsiye" başlıklı yetmiş yedi madde ve eklerinden oluşan kapsamlı bir tavsiye kararı almıştır.

Tüm üye ülkelerin yüksek öğretim kurumları ve öğretim üyelerini kapsayan bu tavsiye kararında, öğretim üyelerinin toplumsal önem ve statüleri ile uyumlu koruyucu düzenlemelerin yapılması ve buna uygun bir maaş verilmesi konusunda hükümetlere uyarılar yapılmaktadır.

Bu tavsiye kararının gerisinde ise, akademisyenliğin zaman içinde karşı karşıya kaldığı reel parasal kazanç seviyesinin, toplumsal değerin yeterli bir ölçüsü olmaktan uzaklaşabilmesinin, yani, ücret düzeyleri ile toplumsal statü çelişkilerinin öğretim üyeliği piyasasına giriş anlamındaki talebin seviyesi ve kalitesini pek çok ülkede genellikle zayıflatmakta olduğu tespiti vardır.

Buradan hareketle de üniversiteler ve öğretim üyelerinin hizmetlerinin yarı kamusal karakteristiklerine dikkat çekilmekte ve bunun (ücret düzeyi iyileştirmelerinin) sadece akademik personelin kendileri için olmadığı, hükümetler ile öğrenciler, endüstri ve emek gibi önemli toplumsal grupların, yüksek öğretim sistemlerinin hizmetleri ve çıktılarında hayati biçimde çıkarı bulunduğunun hatırlanması gereğinden hareketle bilinçli bir tercih olmak zorunda olduğu ifade edilmektedir.

Yukarıda ifade ettiğimiz gelişmeler ve tespitler ağırlıklı olarak gelişmiş ülkeler ve üniversitelerine özgüdür. Bu ülkeler ve üniversitelerindeki öğretim üyelerinin çalışma koşulları her türlü şikayetlerine karşın, gelişmekte olan pek çok ülkedeki üniversiteler ile karşılaştırılamayacak kadar ileridedir. Nominal ve reel ücretler ülke ortalamalarının üzerinde ve genellikle gelişmiş ülkeler çerçevesinde birbirlerine yakınlaşma eğilimlerine sahiptir.

Üniversite öğretim üyelerinin ücretleri arasında özelde olanlar lehine giderek artan bir farklılık var ise de bu %20-25 civarında (1978 yılında ABD'deki devlet üniversitelerinde görevli profesörlerin ortalama ücretleri özel üniversitelerdekilerin %91'i düzeyindeyken, bu değer 2003 yılında %77.4 olmuştur) kalmaktadır. Bu duruma karşın, üniversiteler ve öğretim üyelerinin ekonomik olarak teşvik edilmesinin önemi her fırsatta ifade edilerek, bilinçli bir

tercih kapsamında üniversiteler ve öğretim üyelerinin teşviklerle motive edilmesi gerekliliği vurgulanmaktadır. Böylece bilimsel ve teknolojik gelişmenin aksamadan sürdürülmesi ve ülke ekonomilerinin rekabet güçlerinin yüksek tutulmasında üniversiteler ve öğretim üyelerinin katkıları canlı tutulmak istenmektedir.

Türkiye'de batı tarzında üniversitelerin gelişimi konusunda ilk adım 1924'te 493 sayılı yasayla kurulan İstanbul Darulfünun'u ile başlar. Bu kurum 9 Mayıs 1933 tarihinde kendine bağlı bütün kuruluşlarıyla birlikte kapatılmış ve İstanbul Üniversitesi'ne dönüştürülmüştür. Daha sonra bunu İstanbul Teknik ve Ankara Üniversiteleri izlemiş, 1960 sonrasında kurulan yeni devlet üniversiteleri ile 1973 yılında üniversite sayısı 18'e yükseltilmiştir. 1981 reformunun ardından sayı 27'ye çıkarılırken, 1984 yılından itibaren de vakıflara üniversite kurma ve işletme imkanlarının tanınmasıyla Türk Yükseköğretim sistemine vakıf üniversiteleri girmeye başlamıştır.

1980 sonrası dönemde bir yandan devlet üniversitelerinde, diğer yandan da vakıf üniversitelerinin sayısında meydan gelen artışlarla Türkiye'de üniversite sayısında önemli gelişmeler olmuştur. Türkiye Cumhuriyeti'nin kurulmasından bu tarafa öğretim üyelerinin yüksek öğretimin gelişme sürecine çok önemli katkıları olmuştur. Bugünün modern yüksek öğretim kurumları üniversite öğretim üyelerinin çabalarının bir eseri olarak görülmektedir.

Türkiye'de üniversite öğretim üyeleri genel olarak meslek saygınlığı açısından, üniversitelerin fonksiyonlarının yerine getirilmesi sürecindeki performanslarıyla değişik meslek grupları arasında hemen her zaman en üst sıralarda yer almışlardır. Öyle ki, toplumun üniversitelere ve öğretim üyelerine bu anlamda koşulsuz bir desteğinden söz etmek dahi mümkündür. Türkiye'de yaşanan bu olgunun özellikle batılı toplum ve üniversitelerine kıyasla daha ileride olduğu dahi iddia edilebilmektedir. Türk toplumunda üniversite ve öğretim üyelerine genel olarak derin bir saygı ve güven duygusu hakimdir.

Türkiye'de devlet üniversitelerinde görevli öğretim üyelerinin ücret düzeylerinin belirlenmesinde yüksek öğretimin finansmanı üstlenen devlet, 2547 sayılı Yüksek Öğretim Kanunu ile öğretim üyeliğini özel statülü bir devlet memuriyeti olarak kabul etmekte, 2914 sayılı Yüksek Öğretim Personel Kanunu ile de üniversite ödeneği ilavesiyle öğretim üyelerinin ücret düzeylerini memur hiyerarşisi çerçevesinde, yatay adalet ilkesi (istisnai durumlar hariç) ile tespit etmektedir.

Türkiye'de üniversite öğretim üyeleri, genel olarak meslek saygınlığı açısından değişik meslek grupları arasında üst sıralarda yer almakla birlikte, üniversiteye, bilime ve bunun en önemli girdilerinden birisi olarak öğretim üyelerine desteğin daha çok soyut bir destek düzeyinde ve sözde kaldığından, yani, somutlaşamadığından şikayet etmektedirler. Bu şikayet düzeyi ağırlıklı olarak 1980 sonrasına ve devlet üniversitelerine özgüdür.

Zira, Türkiye'de özel üniversiteler henüz bulunmamaktadır ve vakıf üniversitelerinin ise geçmişi çok eskilere gitmemektedir. Ayrıca vakıf üniversitelerinde ücretler özel sektör ve rekabet mantığı çerçevesinde, iş güvenliği anlamındaki sorunların da etkisiyle gelişmiş ülke örneklerinin tersine, devlet üniversitelerindekinden çok daha ileridedirler.

Devlet üniversitelerinde görevli öğretim üyeleri ise ücret düzeylerinin düşüklüğünün özellikle 1980 sonrası yoğunlaştığını ifade etmektedirler. Nitekim öğretim üyelerinin profillerinin tespitine yönelik olarak yapılan bazı çalışmalarda da akademisyenlerin büyük bir çoğunluğu açısından ücretlerin reel ve göreceli olarak bir erime süreci yaşadığı ve çok düşük olarak algılanıldığını, bunun iş tatminlerinde azalmaya neden olduğu, kendilerini geliştirme imkanlarının daralmasına, ek işler peşinde koşmalarına ve bilimsel aktivitelerinde gevşemeye yol açtığına işaret edilmektedir.

Söz konusu reel ve göreceli gerileme sürecinin sağlıklı olarak inceleme ve analizini yapabilmek için ihtiyaç duyulan gerekli nominal veri setleri tarafımızca titiz bir çalışma ile toplanmıştır. Çukurova üniversitesi İİBF Muhasebe birimince düzenlenen ve arşivlenen aylık memur maaş bordrolarının her bir öğretim üyesi grubu için ayrı ayrı olmak üzere taranmasıyla 1984-01 – 2005-12 dönemi için gerekli veriler "aylık net ücret" olarak elde edilmiştir.

Çalışmamız, nominal maaş verilerinin reel hale getirilmesinde Türkiye İstatistik Kurumu tarafından üretilen 1987:100 baz yıllı Toptan Eşya Fiyat Endeksi (TEFE) ve 1994:100 baz yıllı Tüketici Fiyat Endeksi (TÜFE)'ni kullanmıştır. Öğretim üyeleri için elde edilen reel ücret serileri daha sonra 1984-01 dönemi 100 kabul edilerek endeks haline getirilmiş ve reel ücret endeksi olarak gösterilmiştir.

Elde edilen veriler, 1984.01.2005.12 döneminde devlet üniversitelerinde görevli öğretim üyelerinin kendi aralarında eşit düzeyde olmamakla birlikte genel olarak enflasyon-ücret spirali çerçevesin-

de yüksek düzeyli salınımlar ve reel gerileme problemi yaşadıklarını ortaya koymaktadır. Öte yandan reel gerileme probleminin yanısıra, diğer bazı kariyer meslek sahiplerinin ücretleri karşısında da giderek artan, üst kurullar örneklerinde ise derinleşen göreceli gelişim problemleri dikkat çekmektedir. Benzeri bir gelişme ise Türkiye'deki vakıf üniversitelerinde ve diğer ülkelerdeki meslektaşları karşısında da söz konusudur. Satınalma Gücü Paritesi çerçevesinde yapılan karşılaştırmalarda da bu durum desteklenmekte ve Türkiye'deki devlet üniversitelerinde görevli öğretim üyelerinin ücret düzeylerine ilişkin farklılıkların yüksekliğine işaret edilmektedir.

Devlet Üniversitelerinde görevli öğretim üyelerinin ücretlerinin reel ve göreceli gerileme problemi özü itibariyle hükümetlerin tercih problemlerine işaret etmektedir. Bu tercih problemi ile ilgili olarak ülkemizde 1984-2005 dönemi için üniversitelerin toplumsal önem ve fonksiyonlarında, öğretim üyelerinin toplumsal statüsü ve prestij düzeylerinde bir gerileme olup olmadığı değerlendirilmek durumundadır.

Türkiye ekonomisinin 1980 öncesi içe kapalı devletçi bir ekonomi modelinden 1980 sonrası dışa açık ve özel sektör ağırlıklı bir yapıya yönelmiş olmasından dolayı bazı mesleklerin göreceli önemlerini kaybetmesi ve hükümetlerce göreceli ücret gerilemesine maruz bırakılmaları doğal ve beklenebilen bir durum olmakla birlikte, üniversiteler ve öğretim üyelerinin bu anlamda bir gelişmesi söz konusu değildir. Tersine, çalışmanın önceki bölümlerinde de otaya konulduğu üzere gerek üniversitelerin gerekse, öğretim üyelerinin toplumsal önem ve statülerinde, beklenilen fonksiyonlarında, talep düzeyinde her anlamda bir azalış değil artış söz konusudur.

Nitekim özel veya vakıf üniversiteleri örnekleri söz konusu olduğunda öğretim üyelerinin ücretlerinin reel veya göreceli anlamda bu türden bir sorunla karşı karşıya olmaması, tersine göreceli ilerleme ile karşı karşıya olması söz konusudur. Dolayısıyla, yarı kamusal bir faaliyet olmasından dolayı devlet ağırlıklı bir finansman yapısı çerçevesinde reel ve göreceli ücretleri belirlenen öğretim üyelerinin ücret düzeylerinin hükümetlerin gerçekçi olmayan ve olumsuz sonuçlarıyla tüm topluma negatif yansımalar yapabilecek bir tercihinden ibaret olduğunu ifade etmek yerinde olacaktır.

Söz konusu negatif yansımalar aslında uzunca bir süreden bu tarafa Türkiye'deki devlet üniversitelerinde yaşanmaya devam et-

mektedir. Şöyle ki, öğretim üyeliği mesleğine olan talebin seviyesi ve niteliği genel olarak gerilemektedir. Öğretim üyelerinin önemli bir bölümü devlet üniversitelerinden vakıf üniversitelerine yönelmektedir. Vakıf üniversitelerindeki sürekli kadro ve sosyal güvenlik anlamındaki bazı sorunların aşılmasına paralel bu trendin ileriki yıllarda daha da hızlanacağına ilişkin işaretler çoğalmaktadır.

Devlet üniversitelerindeki öğretim üyeleri asli fonksiyonlarından uzaklaşmakta ve önemli bir bölümü doğru bulmamak ve aslında arzu etmemekle birlikte gelir getirici diğer uğraşlara yönelmektedirler. Örneğin, ek ders, özel ders, danışmanlık, ikinci öğretim, ticari amaçlı ders kitapları yazarlığı, tezsiz lisans üstü programlarda görev almak, vakıf üniversitelerinde ücret karşılığı ders vermek, özel firmalar oluşturmak veya ortaklıklara katılmak gibi. Bazı örneklerde ise yurtdışındaki üniversite ve araştırma kurumlarına geçme örnekleri söz konusudur. Listesi uzatılabilecek bu tür uğraşların öğretim üyelerinin ekonomik problemlerini azalttığı (bazı durumlarda bu türden gelirlerin aylık ücreti dahi aşması söz konusudur) doğru olmakla birlikte, neden olduğu alternatif maliyetin yüksekliği göz önüne alındığında kabul edilebilirliği üzerinde kuşkular artmaktadır.

Dolayısıyla, öğretim üyelerimizin çok ciddi bir bölümü için akademisyenlik reel ve göreceli ekonomik getirilerindeki daralmalar neticesinde bir prestij daralması sorunu ile karşı karşıyadır. Ekonomik kaynaklı sorunlar ise öğretim üyelerinin en önemli görevi olan bilimsel performanslarını geliştirme sürecinin sekteye uğramasına neden olmaktadır. Nitekim, çalışmanın ikinci bölümünde de gösterildiği üzere araştırma ve yayın performansı açısından öğretim üyeleri, bazı önemli başarılara karşın istenilen düzeyin (nitelik ve nicelik anlamında) gerilerinde kalmaya devam etmektedir. Bu yapı özellikle devlet üniversitelerinde giderek ağırlaşan karakteristikler sunmaktadır. Hiç kuşkusuz bu sorunun gerisinde sadece ekonomik problemlerin olduğunu ifade etmek yanıltıcıdır. Ancak bu faktörün öğretim üyelerinin ekonomik problemleri ile çok yakın ilgisi olduğu da bilinen bir durumdur.

Zira, akademik gelişmeleri takip etmenin ekonomik maliyetleri hiç te az değildir ve bir öğretim üyesinin bütçesi içerisinde önemli bir yer tutmaya devam etmektedir. Dolayısıyla, devlet üniversitelerinde görevli öğretim üyelerinin üniversitenin kendisinden beklenilen gerçek fonksiyonlarının yerine getirilmesinde birinci dereceden sorumlu olduğundan hareketle ekonomik problemlerinin azaltılması

ve toplumsal önem ve statüsüyle uyumlu bir reel ve göreceli ücret yapılanmasına kalıcı olarak kavuşturulması gerekmektedir. Çalışmanın özellikle son iki bölümünde ortaya konulan objektif göstergeler bu konudaki ihtiyacın giderek arttığına ilişkin yeterli kanıtlar sunmaktadır.

EKLER

EK 1: REEL ÜCRET SERİLERİ (1984.01:100) (TEFE ve TÜFE İLE REELLEŞTİRİLMİŞ OLARAK)

	PROF. DR. REEL ÜCRET ENDEKSİ 1984-1:100 (TEFE)	PROF. DR. REEL ÜCRET ENDEKSİ 1984-1:100 (TÜFE)	DOÇ. DR. REEL ÜCRET ENDEKSİ 1984-1:100 (TEFE)	DOÇ. DR. REEL ÜCRET ENDEKSİ 1984-1:100 (TÜFE)	YRD. DOÇ. DR. REEL ÜCRET ENDEKSİ 1984-1:100 (TEFE)	YRD. DOÇ. DR. REEL ÜCRET ENDEKSİ 1984-1:100 (TÜFE)	ARŞ. GÖR. REEL ÜCRET ENDEKSİ 1984-1:100 (TEFE)	ARŞ. GÖR. REEL ÜCRET ENDEKSİ 1984-1:100 (TÜFE)	ASGARİ ÜCRET REEL ÜCRET ENDEKSİ 1984-1:100 (TEFE)	ASGARİ ÜCRET REEL ÜCRET ENDEKSİ 1984-1:100 (TÜFE)
Oca.84	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Şub.84	97,0	98,5	97,0	98,5	97,0	98,5	97,0	98,5	97,0	98,5
Mar.84	94,1	95,5	94,1	95,5	94,1	95,5	94,1	95,5	94,1	95,5
Nis.84	88,4	89,9	88,4	89,9	88,4	89,9	88,4	89,9	133,9	136,1
May.84	83,2	85,8	83,2	85,8	83,2	85,8	83,2	85,8	125,9	129,9
Haz.84	79,1	80,5	79,1	80,5	79,1	80,5	79,1	80,5	119,7	121,9
Tem.84	94,5	95,4	86,7	87,5	84,4	85,2	84,7	85,5	119,7	120,8
Ağu.84	91,6	93,1	84,0	85,4	81,8	83,1	82,1	83,4	116,0	117,9
Eyl.84	89,2	91,2	81,8	83,6	79,7	81,4	80,0	81,7	113,0	115,5
Eki.84	86,6	87,4	79,4	80,1	77,3	78,0	77,6	78,3	109,7	110,7
Kas.84	83,6	84,1	76,7	77,2	74,6	75,1	74,9	75,4	105,9	106,6
Ara.84	82,1	82,6	75,4	75,8	73,4	73,7	73,6	74,0	104,1	104,6
Oca.85	113,8	113,9	104,1	104,3	116,1	116,2	84,5	84,6	99,0	99,1
Şub.85	108,7	110,3	99,5	101,0	110,9	112,5	80,7	81,9	94,5	95,9
Mar.85	104,0	105,2	95,2	96,3	106,1	107,4	77,3	78,2	90,5	91,6
Nis.85	101,0	104,4	92,5	95,5	103,1	106,5	75,0	77,5	87,9	90,8
May.85	98,0	101,9	89,7	93,3	100,0	104,0	72,8	75,7	85,3	88,7
Haz.85	98,4	102,7	90,0	94,0	100,3	104,8	73,1	76,3	85,6	89,4
Tem.85	100,4	104,3	96,2	99,9	107,1	111,3	79,7	82,8	84,8	88,1
Ağu.85	98,5	101,7	94,3	97,4	105,1	108,5	78,2	80,7	83,2	85,9
Eyl.85	96,2	97,1	92,1	92,9	102,7	103,6	76,4	77,1	81,3	82,0
Eki.85	92,2	91,3	88,3	87,5	98,4	97,5	73,2	72,5	131,5	130,2
Kas.85	89,6	87,3	85,8	83,6	95,6	93,1	71,2	69,3	127,8	124,5
Ara.85	87,7	85,9	84,0	82,3	93,6	91,7	69,7	68,2	125,1	122,5

Oca.86	112,9	111,7	108,5	107,4	107,8	106,6	83,5	82,6	119,9	118,7
Şub.86	110,1	109,8	105,9	105,6	105,1	104,8	81,5	81,2	117,0	116,7
Mar.86	108,7	108,4	104,5	104,2	103,8	103,5	80,4	80,2	115,5	115,2
Nis.86	106,5	108,0	102,4	103,8	101,7	103,1	78,8	79,9	113,1	114,7
May.86	104,7	105,9	100,7	101,9	100,0	101,2	77,5	78,4	111,3	112,6
Haz.86	103,6	103,5	99,6	99,5	98,9	98,8	76,7	76,6	110,1	110,0
Tem.86	113,5	112,9	106,0	105,5	109,5	108,9	85,9	85,4	108,5	107,9
Ağu.86	113,0	111,9	105,6	104,6	109,0	107,9	85,5	84,7	108,1	107,0
Eyl.86	110,7	109,3	103,4	102,1	106,8	105,4	83,7	82,7	105,8	104,5
Eki.86	106,8	101,9	99,8	95,2	103,1	98,3	80,8	77,1	102,2	97,4
Kas.86	105,3	99,6	98,4	93,1	101,5	96,1	79,6	75,4	100,7	95,3
Ara.86	104,2	98,0	97,4	91,6	100,5	94,6	78,9	74,2	99,7	93,7
Oca.87	132,1	125,1	121,8	115,3	122,3	115,8	98,2	92,9	96,2	91,1
Şub.87	127,3	121,8	117,4	112,3	117,9	112,7	94,6	90,5	92,7	88,7
Mar.87	123,2	117,4	113,5	108,2	114,0	108,7	91,5	87,2	89,7	85,5
Nis.87	118,3	115,0	109,0	106,0	109,5	106,5	87,9	85,4	86,1	83,7
May.87	111,9	109,6	103,2	101,0	103,6	101,4	83,2	81,4	81,5	79,8
Haz.87	117,0	109,7	107,9	101,1	108,3	101,6	86,9	81,5	85,2	79,9
Tem.87	144,1	132,8	120,3	110,9	119,5	110,1	98,0	90,3	152,5	140,5
Ağu.87	139,8	130,6	116,7	109,1	115,9	108,3	95,0	88,8	147,9	138,2
Eyl.87	134,5	126,9	112,3	106,0	111,5	105,2	91,4	86,3	142,3	134,2
Eki.87	129,9	121,1	108,4	101,1	107,6	100,4	88,3	82,3	137,4	128,1
Kas.87	125,0	114,0	104,3	95,2	103,6	94,5	84,9	77,5	132,2	120,6
Ara.87	111,4	102,5	93,1	85,6	92,4	85,0	75,8	69,7	117,9	108,4
Oca.88	147,4	134,8	122,4	111,9	122,5	112,0	96,6	88,4	108,7	99,4
Şub.88	138,8	129,9	115,3	107,9	115,3	108,0	91,0	85,2	102,4	95,9
Mar.88	129,8	123,1	107,8	102,2	107,9	102,3	85,1	80,7	95,8	90,8
Nis.88	124,2	115,9	103,2	96,2	103,2	96,3	81,5	76,0	91,7	85,5
May.88	122,6	112,0	101,9	93,0	101,9	93,1	80,4	73,4	90,5	82,6
Haz.88	121,7	111,0	101,0	92,2	101,1	92,2	79,8	72,8	89,8	81,9
Tem.88	145,3	134,0	107,3	98,9	118,6	109,4	93,1	85,8	148,3	136,8

Ağu.88	140,5	130,8	103,7	96,6	114,7	106,8	90,0	83,8	143,5	133,6
Eyl.88	134,3	123,5	99,2	91,2	109,7	100,9	86,1	79,1	137,2	126,2
Eki.88	128,1	117,0	94,6	86,4	104,6	95,5	82,1	75,0	130,9	119,5
Kas.88	121,4	111,1	89,7	82,0	99,2	90,7	77,8	71,2	124,0	113,4
Ara.88	116,6	108,4	86,1	80,0	95,2	88,5	74,7	69,4	119,1	110,7
Oca.89	152,0	142,0	110,5	103,2	122,4	114,3	86,2	80,6	111,2	103,8
Şub.89	146,6	135,5	106,6	98,5	118,1	109,1	83,2	76,9	107,2	99,1
Mar.89	141,5	131,5	102,9	95,6	113,9	105,9	80,3	74,6	103,5	96,2
Nis.89	137,1	126,3	100,5	92,5	112,1	103,3	81,1	74,7	98,3	90,6
May.89	131,3	122,6	96,2	89,8	107,3	100,2	77,6	72,5	94,1	87,9
Haz.89	127,2	120,1	93,2	88,0	103,9	98,1	75,2	71,0	91,2	86,1
Tem.89	219,7	211,7	166,4	160,4	182,5	175,9	146,0	140,7	86,7	83,5
Ağu.89	214,1	204,5	162,2	154,9	177,9	169,9	142,3	135,9	150,9	144,1
Eyl.89	208,8	193,6	158,2	146,6	173,5	160,8	138,8	128,6	147,1	136,4
Eki.89	203,2	182,3	153,9	138,1	168,8	151,5	135,0	121,2	143,2	128,5
Kas.89	195,0	174,7	147,7	132,3	162,0	145,2	129,6	116,1	137,4	123,1
Ara.89	186,0	170,8	140,9	129,3	154,5	141,9	123,6	113,5	131,1	120,3
Oca.90	203,2	187,6	147,8	136,5	182,8	168,8	146,6	135,3	125,5	115,9
Şub.90	194,2	179,7	141,2	130,7	174,8	161,7	140,1	129,6	119,9	111,0
Mar.90	186,4	170,8	135,6	124,2	167,8	153,7	134,5	123,2	115,1	105,5
Nis.90	182,0	160,2	132,4	116,5	163,8	144,1	131,3	115,5	112,4	98,9
May.90	179,3	155,3	130,4	113,0	161,4	139,8	129,3	112,0	110,7	95,9
Haz.90	176,7	153,1	128,5	111,4	159,0	137,8	127,5	110,4	109,1	94,6
Tem.90	207,0	184,1	156,7	139,4	200,8	178,5	157,3	139,9	107,3	95,4
Ağu.90	198,3	179,5	150,1	135,9	192,3	174,1	150,6	136,4	189,1	171,2
Eyl.90	187,5	165,2	141,9	125,0	181,8	160,2	142,4	125,5	178,8	157,5
Eki.90	179,2	154,6	135,7	117,0	173,8	149,9	136,1	117,4	170,9	147,5
Kas.90	174,3	147,2	132,0	111,5	169,1	142,8	132,4	111,8	166,3	140,4
Ara.90	170,1	144,7	128,8	109,5	165,0	140,3	129,2	109,9	162,2	138,0
Oca.91	191,6	162,6	161,7	137,2	164,6	139,6	161,9	137,4	155,1	131,6
Şub.91	182,1	154,2	153,7	130,2	156,4	132,4	153,8	130,3	147,4	124,8

Mar.91	173,6	147,8	146,5	124,7	149,1	126,9	146,7	124,8	140,6	119,6
Nis.91	164,8	138,7	139,1	117,0	141,5	119,1	139,2	117,2	133,4	112,3
May.91	160,1	134,2	135,1	113,3	137,5	115,3	135,3	113,4	129,6	108,6
Haz.91	158,0	130,3	133,3	110,0	135,7	111,9	133,5	110,1	127,9	105,5
Tem.91	262,6	218,7	176,3	146,9	173,4	144,4	173,5	144,5	125,1	104,2
Ağu.91	250,7	210,3	168,4	141,2	165,6	138,9	165,7	139,0	231,1	193,8
Eyl.91	240,2	198,2	161,3	133,1	158,7	130,9	158,8	131,0	221,4	182,7
Eki.91	232,0	186,0	155,8	124,9	153,3	122,8	153,4	122,9	213,8	171,4
Kas.91	223,4	176,7	150,1	118,7	147,6	116,7	147,7	116,8	205,9	162,8
Ara.91	213,9	169,3	143,7	113,7	141,3	111,8	141,4	111,9	197,2	156,0
Oca.92	259,6	208,5	188,4	151,4	215,1	172,8	176,4	141,7	177,6	142,7
Şub.92	246,6	198,5	179,0	144,1	204,4	164,5	167,6	134,9	168,7	135,8
Mar.92	236,5	189,3	171,7	137,4	196,0	156,9	160,7	128,6	161,8	129,5
Nis.92	231,4	182,5	168,0	132,5	191,8	151,2	157,2	124,0	158,3	124,8
May.92	229,8	180,9	166,8	131,3	190,4	149,9	156,2	122,9	157,2	123,7
Haz.92	229,3	180,0	166,4	130,7	190,0	149,2	155,8	122,3	156,8	123,1
Tem.92	277,5	219,0	197,6	155,9	234,1	184,8	192,7	152,1	154,0	121,5
Ağu.92	264,7	211,0	188,5	150,2	223,4	178,0	183,9	146,6	265,8	211,8
Eyl.92	249,1	196,3	177,4	139,8	210,2	165,7	173,0	136,4	250,1	197,1
Eki.92	236,0	182,5	168,0	130,0	199,1	154,0	163,9	126,8	236,9	183,2
Kas.92	228,1	174,0	162,4	123,9	192,4	146,9	158,4	120,9	228,9	174,7
Ara.92	220,1	169,4	156,7	120,6	185,7	142,9	152,9	117,7	221,0	170,1
Oca.93	260,0	199,6	200,4	153,9	238,2	182,9	186,3	143,1	210,4	161,5
Şub.93	247,1	192,0	190,5	148,0	226,4	175,9	177,1	137,6	199,9	155,4
Mar.93	235,9	183,3	181,8	141,3	216,1	167,9	169,0	131,3	190,9	148,3
Nis.93	229,9	175,6	177,2	135,3	210,6	160,9	164,7	125,8	186,0	142,1
May.93	223,5	167,6	172,2	129,2	204,7	153,6	160,1	120,1	180,8	135,6
Haz.93	218,3	164,6	168,3	126,9	200,0	150,8	156,5	118,0	176,7	133,2
Tem.93	253,7	191,0	179,3	135,1	216,5	163,0	196,1	147,7	168,7	127,0
Ağu.93	244,5	186,1	172,9	131,5	208,6	158,8	189,0	143,8	280,2	213,2
Eyl.93	235,1	176,2	166,2	124,6	200,6	150,4	181,7	136,2	269,4	201,9

Eki.93	253,5	184,1	175,3	127,3	218,0	158,3	196,9	143,0	260,1	188,9
Kas.93	238,3	173,0	164,9	119,7	204,9	148,8	185,1	134,4	244,6	177,6
Ara.93	231,6	167,0	160,2	115,5	199,2	143,6	179,9	129,7	237,7	171,3
Oca.94	258,3	187,8	182,6	132,8	227,7	165,6	199,6	145,1	225,7	164,1
Şub.94	234,7	177,1	166,0	125,3	206,9	156,2	181,3	136,9	205,1	154,8
Mar.94	216,3	168,4	153,0	119,1	190,7	148,5	167,1	130,1	189,1	147,2
Nis.94	182,0	151,0	129,0	107,0	161,0	133,5	140,8	116,8	142,3	118,0
May.94	167,0	137,3	118,3	97,3	147,7	121,4	129,2	106,2	130,6	107,3
Haz.94	163,9	136,1	116,1	96,4	145,0	120,3	126,8	105,2	128,2	106,4
Tem.94	162,5	133,7	115,1	94,8	143,8	118,3	125,7	103,5	127,1	104,6
Ağu.94	158,2	131,1	112,1	92,9	139,9	115,9	122,4	101,4	123,7	102,5
Eyl.94	150,1	122,3	106,3	86,7	132,8	108,2	116,1	94,6	194,4	158,5
Eki.94	143,2	113,9	103,1	82,0	125,5	99,9	122,9	97,8	181,9	144,7
Kas.94	134,6	105,4	96,9	75,9	118,0	92,4	115,5	90,5	171,0	133,9
Ara.94	124,2	101,5	89,4	73,1	108,9	88,9	106,6	87,1	157,8	128,9
Oca.95	165,4	136,8	124,9	103,3	156,1	129,1	157,7	130,4	145,6	120,4
Şub.95	154,5	130,4	116,7	98,4	145,9	123,1	147,4	124,3	136,1	114,8
Mar.95	145,6	124,8	110,0	94,2	137,5	117,8	138,8	119,0	128,2	109,9
Nis.95	166,1	139,8	124,5	104,8	153,4	129,1	153,5	129,1	123,4	103,8
May.95	163,4	135,3	122,5	101,4	150,8	124,9	150,9	125,0	121,3	100,5
Haz.95	161,3	131,9	120,9	98,9	148,9	121,8	149,0	121,9	119,8	98,0
Tem.95	157,5	128,0	118,1	95,9	145,4	118,2	145,5	118,2	117,0	95,0
Ağu.95	153,0	122,7	114,7	92,0	141,3	113,2	141,4	113,3	113,7	91,1
Eyl.95	146,1	113,9	109,5	85,4	134,9	105,2	135,0	105,2	212,5	165,7
Eki.95	139,9	107,1	104,9	80,3	129,2	98,9	129,3	99,0	203,6	155,8
Kas.95	188,0	143,4	146,0	111,4	185,6	141,5	190,6	145,4	195,1	148,8
Ara.95	180,6	138,2	140,3	107,3	178,3	136,4	183,1	140,1	187,5	143,4
Oca.96	167,1	127,6	129,8	99,1	164,9	125,9	169,4	129,3	173,4	132,4
Şub.96	158,3	122,1	123,0	94,8	156,2	120,5	160,5	123,8	164,3	126,7
Mar.96	148,4	115,6	115,3	89,8	146,5	114,1	150,5	117,2	154,0	120,0
Nis.96	136,3	108,3	105,9	84,2	134,6	106,9	138,2	109,8	141,5	112,4

May.96	131,1	103,7	101,8	80,5	129,4	102,3	132,9	105,1	136,0	107,6
Haz.96	128,2	101,1	99,6	78,5	126,5	99,8	130,0	102,5	133,1	104,9
Tem.96	189,5	149,5	145,2	114,5	180,1	142,0	190,1	149,9	130,3	102,7
Ağu.96	183,1	142,7	140,3	109,3	173,9	135,6	183,6	143,1	251,5	196,0
Eyl.96	173,4	134,4	132,9	103,0	164,8	127,7	173,9	134,8	238,2	184,7
Eki.96	164,4	126,3	126,0	96,7	156,2	119,9	164,9	126,6	225,9	173,4
Kas.96	155,8	120,0	119,4	92,0	148,0	114,0	156,3	120,4	214,0	164,9
Ara.96	150,0	116,1	114,9	88,9	142,5	110,3	150,4	116,4	206,0	159,5
Oca.97	243,6	187,7	186,5	143,7	225,6	173,8	221,0	170,3	195,4	150,6
Şub.97	229,5	177,6	175,8	136,0	212,6	164,5	208,3	161,2	184,2	142,5
Mar.97	217,8	168,5	166,8	129,1	201,7	156,1	197,6	152,9	174,8	135,2
Nis.97	206,9	158,1	158,5	121,1	191,7	146,4	187,7	143,4	166,1	126,9
May.97	196,9	151,0	150,8	115,6	182,4	139,8	178,7	137,0	158,0	121,2
Haz.97	190,7	146,8	146,1	112,4	176,7	135,9	173,1	133,2	153,1	117,8
Tem.97	240,6	184,2	186,3	142,6	232,9	178,3	220,7	168,9	144,8	110,8
Ağu.97	226,7	173,4	175,5	134,3	219,4	167,9	207,9	159,0	282,5	216,1
Eyl.97	213,7	161,6	165,4	125,1	206,8	156,4	196,0	148,2	266,2	201,3
Eki.97	200,1	149,2	154,9	115,5	193,7	144,4	183,5	136,8	249,3	185,9
Kas.97	189,1	139,9	146,4	108,3	183,0	135,4	173,4	128,3	235,6	174,3
Ara.97	179,6	133,1	139,0	103,0	173,8	128,8	164,7	122,0	223,7	165,8
Oca.98	223,7	164,1	171,7	126,0	215,0	157,7	204,9	150,3	210,8	154,6
Şub.98	214,5	157,2	164,7	120,6	206,2	151,0	196,5	143,9	202,2	148,1
Mar.98	207,0	150,7	158,9	115,7	198,9	144,8	189,5	138,0	195,0	142,0
Nis.98	199,4	144,0	153,0	110,5	191,6	138,3	182,6	131,8	187,9	135,7
May.98	192,8	139,1	148,0	106,8	185,3	133,7	176,6	127,4	181,7	131,1
Haz.98	190,2	135,8	146,0	104,2	182,7	130,5	174,2	124,4	179,2	128,0
Tem.98	221,8	156,5	172,1	121,4	215,7	152,2	208,8	147,3	175,5	123,8
Ağu.98	215,8	150,5	167,4	116,8	209,9	146,4	203,1	141,7	251,5	175,4
Eyl.98	205,2	141,0	159,2	109,4	199,6	137,2	193,1	132,7	239,2	164,4
Eki.98	218,2	146,3	168,1	112,7	211,4	141,7	205,2	137,6	231,2	155,0
Kas.98	211,1	140,3	162,6	108,1	204,5	135,9	198,5	131,9	223,6	148,6

Ara.98	205,4	135,8	158,3	104,6	199,0	131,6	193,2	127,7	217,6	143,9
Oca.99	263,3	171,9	207,0	135,1	254,3	166,0	253,2	165,2	358,6	234,1
Şub.99	255,4	166,6	200,8	130,9	246,7	160,9	245,5	160,2	347,8	226,9
Mar.99	245,2	160,1	192,8	125,8	236,8	154,6	235,8	153,9	334,0	218,0
Nis.99	232,8	152,6	183,1	120,0	224,9	147,4	223,9	146,8	317,1	207,9
May.99	224,5	148,3	176,5	116,6	216,8	143,2	215,8	142,6	305,7	202,0
Haz.99	219,6	143,6	172,6	112,9	212,1	138,7	211,1	138,1	299,1	195,6
Tem.99	249,8	164,5	195,4	128,7	240,3	158,2	242,6	159,8	340,9	224,4
Ağu.99	241,2	157,8	188,7	123,5	232,1	151,8	234,3	153,3	329,2	215,4
Eyl.99	228,3	148,9	178,6	116,5	219,7	143,3	221,8	144,6	311,6	203,2
Eki.99	217,9	140,1	170,5	109,6	209,7	134,7	211,7	136,0	297,4	191,1
Kas.99	208,5	134,4	163,1	105,1	200,6	129,3	202,5	130,6	284,5	183,4
Ara.99	194,6	126,9	152,2	99,2	187,2	122,0	189,0	123,2	265,5	173,1
Oca.00	217,0	142,0	164,6	107,7	210,2	137,6	209,3	137,0	296,1	193,8
Şub.00	208,9	137,0	158,4	103,9	202,4	132,7	201,5	132,1	285,1	186,9
Mar.00	203,0	133,1	153,9	100,9	196,6	128,9	195,8	128,3	277,0	181,6
Nis.00	198,0	130,0	150,1	98,6	191,8	126,0	190,9	125,4	270,1	177,4
May.00	194,2	127,2	147,3	96,5	188,2	123,2	187,3	122,7	265,0	173,6
Haz.00	199,9	130,6	153,3	100,2	196,3	128,2	195,0	127,4	263,8	172,4
Tem.00	217,8	140,6	167,2	107,9	210,6	136,0	212,5	137,2	275,4	177,8
Ağu.00	215,3	137,7	165,2	105,6	208,1	133,1	210,0	134,3	272,2	174,1
Eyl.00	210,3	133,5	161,4	102,5	203,3	129,1	205,1	130,3	265,9	168,9
Eki.00	205,3	129,5	157,5	99,4	198,5	125,2	200,2	126,3	259,6	163,8
Kas.00	200,6	124,9	154,0	95,8	194,0	120,7	195,7	121,8	253,7	157,9
Ara.00	206,8	128,1	158,4	98,2	199,2	123,4	201,2	124,7	248,7	154,1
Oca.01	225,9	139,2	171,5	105,7	212,2	130,7	218,5	134,6	287,4	177,1
Şub.01	221,0	136,8	167,8	103,8	207,6	128,4	213,7	132,2	281,2	174,0
Mar.01	199,9	128,9	151,7	97,8	187,8	121,1	193,3	124,7	254,3	164,0
Nis.01	177,9	119,8	135,0	90,9	167,1	112,5	172,0	115,8	220,8	148,6
May.01	184,8	125,6	140,3	95,3	171,5	116,5	178,9	121,6	208,2	141,5
Haz.01	187,6	128,0	142,4	97,1	174,4	119,0	181,6	123,9	201,1	137,2

Tem.01	189,7	130,8	144,6	99,7	177,1	122,1	184,4	127,1	203,7	140,5
Ağu.01	182,7	127,1	139,2	96,8	170,5	118,6	177,6	123,5	223,4	155,3
Eyl.01	178,4	123,3	137,0	94,7	167,8	115,9	174,8	120,7	212,4	146,7
Eki.01	177,8	123,0	136,5	94,4	167,2	115,7	174,1	120,4	200,0	138,3
Kas.01	181,3	125,1	144,7	99,8	170,6	117,6	177,6	122,5	192,4	132,7
Ara.01	182,6	126,2	143,2	99,0	169,1	116,9	178,8	123,6	185,9	128,6
Oca.02	270,7	184,3	198,5	135,1	182,6	124,3	190,2	129,4	240,1	163,4
Şub.02	265,0	181,1	194,3	132,8	178,7	122,1	186,1	127,2	235,0	160,6
Mar.02	260,1	178,9	190,7	131,2	175,4	120,7	182,7	125,7	230,6	158,7
Nis.02	255,0	175,3	187,0	128,6	172,0	118,3	179,1	123,2	226,2	155,5
May.02	258,1	177,8	190,2	131,0	170,7	117,6	177,7	122,5	224,4	154,6
Haz.02	252,0	176,0	185,7	129,7	167,4	116,9	174,3	121,7	220,1	153,7
Tem.02	256,5	182,4	189,0	134,3	172,5	122,6	181,7	129,2	240,1	170,7
Ağu.02	250,7	178,5	184,7	131,5	168,6	120,0	177,6	126,4	234,7	167,0
Eyl.02	243,5	172,5	179,3	127,0	163,7	116,0	172,4	122,2	227,9	161,4
Eki.02	243,2	171,8	174,4	123,2	169,5	119,7	183,8	129,8	221,2	156,3
Kas.02	239,9	166,9	172,1	119,7	167,2	116,3	181,3	126,2	218,3	151,9
Ara.02	234,4	164,2	168,1	117,8	163,3	114,5	177,1	124,1	213,2	149,4
Oca.03	239,5	167,5	172,5	120,7	169,8	118,8	182,3	127,6	247,8	173,4
Şub.03	232,2	165,0	167,3	118,9	164,6	117,0	176,7	125,6	240,2	170,7
Mar.03	226,3	161,8	163,1	116,6	160,5	114,7	172,3	123,2	234,2	167,5
Nis.03	224,0	160,2	161,4	115,4	158,8	113,6	170,6	122,0	231,8	165,8
May.03	226,2	158,7	162,9	114,3	160,3	112,5	172,2	120,8	234,0	164,2
Haz.03	228,7	158,6	164,8	114,3	162,1	112,4	174,1	120,7	236,7	164,1
Tem.03	231,6	160,8	166,9	115,8	166,0	115,3	187,8	130,4	236,8	164,4
Ağu.03	230,4	160,5	166,0	115,6	165,1	115,1	186,8	130,2	235,6	164,2
Eyl.03	230,6	158,4	166,1	114,1	165,3	113,5	187,0	128,4	235,8	162,0
Eki.03	228,2	157,0	164,4	113,1	163,5	112,5	185,0	127,3	233,3	160,5
Kas.03	223,4	155,0	160,9	111,6	160,1	111,1	181,2	125,7	228,5	158,5
Ara.03	222,4	154,3	160,2	111,2	159,4	110,6	180,3	125,1	227,4	157,8
Oca.04	230,0	164,5	166,7	119,2	160,1	114,5	181,3	129,7	293,9	210,2

Şub.04	229,5	163,7	166,3	118,6	159,7	113,9	180,9	129,0	293,2	209,2
Mar.04	228,2	162,1	165,4	117,5	158,8	112,8	179,8	127,8	291,5	207,2
Nis.04	223,1	161,3	161,7	116,9	155,3	112,3	175,9	127,2	285,1	206,1
May.04	213,4	160,7	154,7	116,4	148,5	111,8	168,2	126,6	272,7	205,3
Haz.04	211,7	160,9	153,4	116,6	147,3	112,0	166,9	126,8	270,5	205,5
Tem.04	223,4	167,7	160,0	120,1	153,9	115,5	177,0	132,9	286,2	214,8
Ağu.04	221,2	166,4	158,4	119,2	152,4	114,6	175,3	131,9	283,4	213,2
Eyl.04	219,6	164,8	157,3	118,0	151,3	113,6	174,1	130,6	281,4	211,2
Eki.04	214,3	161,2	153,5	115,5	147,7	111,1	169,9	127,8	274,6	206,5
Kas.04	214,3	159,1	153,5	114,0	147,7	109,6	169,9	126,1	274,6	203,8
Ara.04	216,7	158,6	155,2	113,6	149,3	109,3	171,8	125,7	277,6	203,2
Oca.05	229,7	166,5	166,6	120,8	160,0	116,0	180,8	131,1	306,7	222,4
Şub.05	229,4	166,5	166,4	120,7	159,8	116,0	180,6	131,1	306,4	222,3
Mar.05	226,5	166,0	164,3	120,4	157,8	115,7	178,4	130,7	302,5	221,7
Nis.05	223,8	164,9	162,4	119,6	155,9	114,8	176,2	129,8	298,9	220,2
May.05	223,4	163,4	162,0	118,5	155,6	113,8	175,9	128,6	298,3	218,2
Haz.05	224,5	163,2	162,8	118,4	156,4	113,7	176,7	128,5	299,8	217,9
Tem.05	232,7	168,9	168,4	122,2	164,8	119,6	189,2	137,3	302,0	219,2
Ağu.05	230,4	167,5	166,7	121,2	163,1	118,6	187,3	136,2	298,9	217,3
Eyl.05	228,6	165,8	165,4	120,0	161,9	117,4	185,8	134,8	296,6	215,1
Eki.05	227,0	162,9	164,2	117,8	160,8	115,4	184,5	132,4	294,6	211,3
Kas.05	229,2	160,6	165,8	116,2	162,3	113,8	186,3	130,6	297,4	208,4
Ara.05	229,3	160,0	165,9	115,7	162,4	113,3	186,4	130,0	297,5	207,6

*EK 2: UNESCO'NUN YÜKSEK ÖĞRENİM AKADEMİK PERSONELİNİN DURUMUNA İLİŞKİN 11 KASIM 1997 TARİHLİ TAVSİYE KARARI**

Recommendation Concerning the Status of Higher–Educations Teaching Personnel

Preamble

The general Conference of the United National Education, Scientific and Cultural Organization (UNESCO), meeting in Paris from 21 October to 12 November 1997, at its 29th session,

Conscious of the responsibility of states fort he provision of education for all in fulfillment of Article 26 of the Universal Declaration of Human Rights(1948),

Recalling in particular the responsibility of the states fort he provision of higher education in fulfillment of Article 13,paragraph2(c), of the International Covenant on economic, Social and Cultural Rights(1966),

Conscious that higher education and research are instrumental in the pursuit, advancement and transfer of knowledge and constitute and exceptionally rich cultural and scientific asset,

Also conscious that governments and important social groups, such as students, industry and labor, are vitally interested in and benefit from the services and outputs of t5he higher education systems,

Recognizing the decisive role of higher-educations teaching personnel in the advancement of higher educations and the importance of their contribution to the development of humanity and modern society,

Convinced that higher-education teaching personnel, like all other citizens, are expected to endeavor to enhance the observance in society of the cultural , economic, social, civil and political rights of all peoples,

Aware of the need to reshape higher education to meet social and economic changes and for higher- educations teaching personnel to participate in this process,

Expressing concern regarding the vulnerability of the academic community to untoward political pressures which could undermine academic freedom,

Considering that the right to education, teaching and research can only be fully enjoyed in an atmosphere of academic freedom and autonomy for institutions of higher education and that the open commutations of findings, hypotheses and opinions lies at the very heart of higher educations and provides the strongest guarantee of the accuracy and objectivity of scholarship and research,

Concerned to ensure that higher-educations teaching personnel enjoy the status commensurate with this rule,

Recognizing the diversity of cultures in the word,

Taking into account the great diversity of the laws, regulations, practices and traditions which, in different countries, determine the patterns and organizations of higher educations,

Mindful of the diversity of arrangements which apply to higher – education teaching personnel in different countries, in particular according to whether the regulations concerning the public service apply to them,

Convinced nevertheless that similar questions arise in all countries with regard to the status of higher-educations teaching personnel and that these questions call fort he adoption of common approaches and so far as practicable the applications of common standards which it is the purpose of this Recommendations to set out,

Bearing in mind such instruments as the UNESCO Convents against Discriminations in Educations (1960), Which recognized that UNESCO has a duty not only to proscribe any from of discriminations in education, but also to promote equality of opportunity and treatment for all in education at all levels, including the conditions under which it is given as well as the Recom-

mendations concerning the Status of Teachers (1966) and the UNESCO Recommendations on the Status of Scientific Researchers (1974) as well as the instruments of the International Labor Organizations on freedom of associations and the right to organize and to collective bargaining and on equality of opportunity and treatment,

Desiring to complement existing conventions, covenants and recommendations contained in international standards set out in the appendix with provisions relating to problems of particular concern to higher educations institutions and their teaching and research personnel,

Adopts the present recommendations on 11 November 1997.

I. Definitions

1. For the purpose of this Recommendations:

   (a) 'higher education' means programs of study, training for research at the post-secondary level provided by universities or other educations establishments that are approved as institutions or higher education by the component state authorities, and/or through recognized accreditation systems;

   (b) 'research', within the context of higher educations, means original scientific, technological and engineering, medical, cultural, social and human science or educational research which implies careful, critical, disciplined inquiry, varying in technique and method according to the nature and conditions of the problems; identified, directed towards the clarification resolution of the problems and when within an institutional framework, supported by an appropriate infrastructure

   (c) 'scholarship' means the processes bye which higher – education teaching personnel keep up to date with their subject, engage in scholarly editing, disseminate their work and improve their pedagogical skills as teachers in their discipline and upgrade their academic credentials;

(d) 'extensions work' means a service by which the resources of an educational institution are extended beyond its confines to serve a widely diversified community within the state or region regarded as the constituent area of the institution, so long as this work does not contradict the mission of the institution. In teaching may include a wide range of activities such as extramural, lifelong and distance educations delivered through evening classes, short courses, seminars and institutes. In research it may lead to the provision of expertise to the public, private and nonprofit sectors, various types of consultations, and participation in applied research and in implementing research result;

(e) 'institutions of higher education' means universities, other educational establishments, centers and structures of higher educations, and centers of research and culture associated with any of above, public or private, that are approved as such either through recognize accreditation system or by component state authorities;

(f) 'higher-educations teaching personnel' means all those persons in institutions or programs of higher education who are engaged to teach and/or to undertake scholarship and/or to undertake research and/or to provide educational services to student or to the community at large

II. Scope

2. This Recommendation applies to all higher-education teaching personnel

III. Guiding principles

3. The global objectives of international peace, understanding, co-operations and sustainable development pursued by each Member State and by the United Nations require, inter alia, education for peace and in the culture of peace, as defined by UNESCO, as well as qualified and cultivated graduates of higher educations institutions, capable of serving the community as responsible citizen and undertaking effective scholarship and advanced research and, as

a consequence, a corps of talented and highly qualified higher-education teaching personnel.

4. Institutions of higher education, and more particularly universities, are communities of scholars preserving , disseminating and expressing freely their opinions on traditional knowledge and culture, and pursuing and new knowledge without constriction by prescribed doctrines. The pursuit of new knowledge and its application lie at the heart of the mandate of such institutions of higher education. In higher education institutions where original research is not required, higher-education teaching personnel should maintain and develop knowledge of their subject through scholarship and improved pedagogical skills.

5. Advances in higher education, scholarship and research depend largely on infrastructure and resources, both human and material, and on the qualifications and expertise of higher-educations teaching personnel as well as on their human, pedagogical and technical qualities, underpinned by academic freedom, professional responsibility, collegiality and institutional autonomy.

6. Teaching is higher education is a profession: it is a from of public service that requires of higher education personnel expert knowledge and specialized skills acquired and maintained through rigorous and lifelong study and research: it also calls' for a sense of personal and institutional responsibility fort he educations and welfare of students and of the community at large and for a commitment to high Professional standards in scholarship and research

7. Working conditions for higher-education teaching personnel should be such as will best promote effective teaching, scholarship, research and extension work and enable higher-education teaching personnel to carry out their Professional tasks.

8. Organizations which represent higher-education teaching personnel should be considered and recognized as a which can contribute greatly educationally advancement and which should, therefore, be involved, together with other

stakeholders and interested parties, in the determination of higher education policy.

9. Respect should be shown fort he diversity of higher education systems in each Member State in accordance with its national laws and practices as well as with international standards.

IV. Educational objectives and policies

10. At all appropriate stages of their national planning in general for higher education in particular, Member States should b take all necessary measures to ensure that:

(a) higher education is directed to human development and to the progress of society:

(b) higher education contributes to the achievement of the goals of lifelong learning and to the development of other forms and levels of education:

(c) where public funds are appropriated for higher education institutions, such founds are treated as a public investment, subject to effective public accountability:

(d) the funding of higher education is treated as a from of public investment the returns on which are, fort he most part, necessarily long term, subject to government and public priorities:

(e) the justification for public funding is held constantly before public opinion.

11. 11. Higher-education teaching personnel should have access to libraries which have up- to- date collections reflecting diverse sides of an issue, and whose holdings are not subject to censorship or other forms of intellectual interference. They should also have access, without censorship, to international computer systems, satellite programmes and databases required for their teaching, scholarship or research.

12. 12. The publication and dissemination of the research results obtained by higher-education teaching personnel

should be encouraged and facilitated with a view to assisting them to acquire the reputation which they merit, as well as with a view to promoting the advancement of science, technology, education and culture generally .to this end, higher-education teaching personnel should be free to publish of research and scholarship in books, journals databases of their own choice and under their own names, provided they are the authors co-authors of the above scholarly works. The intellectively property of higher-education teaching personal should benefit from appropriate legal protection, and in particular the protection afforded by national and international copyright law.

13. 13. The interplay of ideas and information among higher-education teaching personnel throughout the word is vital to the healthy development of higher education and research and should be actively promoted. To this end higher- education teaching personnel should be enabled throughout their careers to participate in international gatherings on higher education or research, to travel abroad without political restrictions and to use the Internet or video-conferencing for these purposes.

14. 14. Programmes providing fort he broadest Exchange of higher-education teaching personnel between institutions, both nationally and internationally, including the organization of symposia, seminars and collaborative projects, and the exchange of educational and scholarly information should be developed and encouraged. The extension of communications and direct contacts between universities, research institutions and associations as well as among scientist and research workers should be facilitated, as should access by higher-education teaching personnel from other states to open information material in public archives, libraries, research institutes and similar bodies.

15. 15. Member States and higher educations should, nevertheless, be conscious of the exodus of higher-education teaching personnel from the developing countries and, in particular, the least developed ones. They should therefore, encourage aid programmes to the developing countries to

help sustain an environment which offers satisfactory conditions of work for higher-education teaching personnel in those countries, so that this exodus may be contained and ultimately reversed.

16. 16. Fair, just and reasonable national policies and practices for the recognition of degrees and of credentials fort he practice of the higher education profession from other states should be established that are consistent with the UNESCO Recommendation on the Recognition of Studies and Qualifications in Higher Education of 1993.

V. Institutional rights, duties and responsibilities

A. Institutional autonomy

17. The proper enjoyment of academic freedom and compliance with the duties and responsibilities listed below require the autonomy of institutions of higher education. Autonomy is that degree of self-governance necessary for effective decision-making by institutions of higher education regarding their academic work, standards, management and related activities consistent with systems of public accountability, especially in respect of funding provided by the state, and respect for academic freedom and human rights. However, the nature of institutional autonomy may differ according to the type of establishment involved.

18. Autonomy is the institutional from of academic freedom and a necessary precondition to guarantee the proper fulfillment of the functions entrusted to higher-education teaching personnel and institutions

19. Member States are under an obligation to protect higher education institutions from threats to their autonomy coming from any source.

20. Autonomy should not be used by higher education institutions as a pretext to limit rights of higher-education teaching personnel provided for in this Recommendation or in other international standards set out in the appendix

21. Self-governance, collegiality and appropriate academic leadership are essential. Components of meaningful autonomy for institutions of higher education.

B. Institutional accountability

22. In view of the substantial financial investments made. Member States and higher education institutions should ensure a proper balance between the level of autonomy enjoyed by higher education institutions and their systems of accountability. Higher education institutions should endeavor to open their governance in order to be accountable. They should be accountable for:

(a) effective communication to the public concerning the nature of their educational mission;

(b) a commitment to quality and excellence in their teaching, scholarship and research functions, and an obligation to protect and ensure the integrity of their teaching, scholarship and research against intrusions inconsistent with their academic mission;

(c) effective support of academic freedom and fundamental human rights;

(d) ensuring high quality education for as many academically qualified individuals as Possible subject to the constraints of the resources available to them;

(e) a commitment to the provision of opportunities for lifelong learning, consistent with the mission of the institution and the resources provided;

(f) ensuring that students are treated fairly and justly, and without discrimination;

(g) adopting policies and procedures to ensure the equitable treatment of women and minorities and to eliminate sexual and racial harassment;

(h) ensuring that higher education personnel are not impeded in their work in the classroom or in their research capacity by violence, intimidation or harassment;

(i) honest and open accounting;

(j) efficient use of resources.

(k) the creation, through the collegial process and/or through negotiation with organizations representing higher-education teaching personnel, consistent with the principles of academic freedom and freedom of speech, of statements or codes of ethics to guide higher education personnel in their teaching, scholarship, research and extension work;

(l) assistance in the fulfillment of economic, social, cultural and political rights while striving to prevent the use of knowledge ,science and technology to the detriment of those rights, or for purposes which run counter to generally accepted academic ethics, human rights and peace;

(m) ensuring that they address themselves to the contemporary problems facing society; to this end, their curricula, as well as their activities, should respond, where appropriate, to the current and future needs of the local community and of society at large, and they should play an important role in enhancing the labor market opportunities of their graduates,

(n) encouraging, where possible and appropriate, international academic co-operation which transcends national, regional, political, ethnic and other barriers, striving to prevent the scientific and technological exploitation of one state by another, and promoting equal partnership of all the academic communities of the world in the pursuit and use of knowledge and the preservation of cultural heritages;

(o) ensuring up-to-date libraries and Access, without censorship, to modern teaching, research and information resources providing information required by higher-education teaching personnel or by students of teaching, scholarship or research;

(p) ensuring the facilities and equipment necessary fort he mission of the institution and their proper upkeep;

(q) ensuring that when engaged in classified research at will not contradict the educational mission and objectives of the institutions and will not run counter to the general objectives of peace, human rights, sustainable development and environment

23. Systems of institutional accountability should be based on a scientific methodology and be clear, realistic, cost-effective and simple. In their operation they should be fair, just and equitable. Both the methodology and the results should be open.

24. Higher education institutions, individually or collectively, should design and implement appropriate systems of accountability, including quality assurance mechanisms to achieve the above goals, without harming institutional autonomy or academic freedom. The organization representing higher-education teaching personnel should participate, where possible, in the planning of such systems. Where state-mandated structures of accountability are established, their procedures should be negotiated, where applicable, with the institutions of higher education concerned and with the organizations representing higher-education teaching personnel.

VI. Rights and freedoms of higher-education teaching personnel

A. Individual rights and freedoms: civil rights, academic freedom, Publication rights, and the international exchange of information

25. Access to the higher education academic profession should be based solely on appropriate academic qualifications, competence and be equal for all members of society without any discrimination

26. Higher-education teaching personnel, like all other groups and individuals, should enjoy those internationally recog-

nized civil, political, social and cultural rights applicable to all citizens. Therefore, all higher-education teaching personnel should enjoy freedom of thought, conscience, religion, expression, assembly and association as well as the right to liberty and security of the person and liberty of movement. They should not be hindered or impeded in exercising their civil rights as citizens, including the right to contribute to social change through freely expressing their opinion of state policies and of policies affecting higher education. They should not suffer any penalties simply because of the exercise of such rights. Higher-education teaching personnel should not be subject to arbitrary arrest or detention, nor to torture, nor to cruel, inhuman or degrading treatment. In cases of gross violation of their rights, higher-education teaching personnel should have the right to appeal to the relevant national, regional or international bodies such as the agencies of the United Nations, and organizations representing higher-education teaching personnel should extend full support in such cases.

27. The maintaining of the above international standards should be upheld in the interest of higher-education internationally and within the country. To do so, the principle of academic freedom should be scrupulously observed. Higher-education teaching personnel are entitled to the maintaining of academic freedom, that is to say, the right, without constriction by prescribed doctrine, to freedom of teaching and discussion, freedom in carrying out research and disseminating and publishing the results thereof, freedom to express freely their opinion about the institution or system in which they work, freedom from institutional censorship and freedom to participate in Professional or representative academic bodies. All Higher-education teaching personnel should have the right to fulfill their functions without discrimination of any kind and without fear of repression by the state or any other source. Higher-education teaching personnel can effectively to justice to this principle if the environment in which they operate is conducive, which requires a democratic atmosphere; hence the challenge for all of developing a democratic society.

28. Higher-education teaching personnel have the right to teach without any interference, subject to accepted Professional principles including Professional responsibility and intellectual rigor with regard to standard and methods of teaching, Higher-education teaching personnel should not be forced to instruct against their own bet knowledge and conscience or be forced to use curricula and methods contrary to national and international human rights standards. Higher education teaching personnel should play a significant role in determining the curriculum.

29. Higher-education teaching personnel have a right to carry out research work without any interference, or any suppression, in accordance with their Professional responsibility and subject to nationally and internationally recognized Professional principles of intellectual rigor ,scientific inquiry and research ethics. They should also have the right to publish and communicate the conclusion of the research of which they are authors or so-authors, as stated in paragraph 12 of this Recommendation.

30. Higher education teaching personnel have a right to undertake Professional activities outside of their employment, particularly those that enhance their Professional skills or allow fort he application of knowledge to the problems of the community, provided such activities do not interfere with their primary commitments to their home institutions in accordance with institutional policies and regulations or national laws and practice where they exist.

B. Self-governance and collegiality

31. Higher-education teaching personnel should have the right and opportunity, without discrimination of any kind, according the their abilities, to take part in governing bodies and to criticized the functioning of higher education institutions, including their own, while respecting the right of other section of the academic community to participate, and they should also have the right to elect a majority of representatives to academic bodies within the higher education institution.

32. The principles of collegiality include academic freedom, shared responsibility, the policy of participation of all concerned in internal decision-making structures and practices, and the development of consultative mechanisms. Collegial decision-making should encompass decision regarding the administration and determination of policies of higher education, curricula, research, extension work, the allocation of resources and other related activities, In order to improve academic excellence and quality for the benefit of society at large.

VII. Duties and responsibilities of higher-education teaching personnel

33. Higher-education teaching personnel should recognize that the exercise of rights carries with it special duties and responsibilities, including of obligation to respect the academic freedom of other members of the academic community and to ensure the fair discussion of contrary views. Academic freedom carries with it the duty to use that freedom in a manner consisted with the scholarly obligation to base research on an honest search for truth. Teaching, research and scholarship should be conducted in full accordance with ethical and professional standards and should, where appropriate, respond to contemporary problems facing society as well as preserve the historical and cultural heritage of the world.

34. In particular, the individual duties of higher-education teaching personnel inherent in their academic freedom are:

    (a) to teach students effectively within the means provided by the institution and the state, to be fear equitable to male and female students and treat those of all races and religions as well as those with disabilities, equally, to encourage the free exchange of ideas between themselves and their students, and to be available to them for guidance in their studies. Higher-education teaching personnel should ensure, where necessary ,that the minimum content defined in the syllabus for each subject is covered;

(b) to conduct scholarly and to disseminate the results as such research or where original research is not required, to maintain and develop their knowledge with due respect for evidence, impartial reasoning and honesty in reporting;

(c) to base their research and scholarship on an honest search for knowledge with due respect for evidence, impartial reasoning and honesty in reporting;

(d) to observe the ethics of research involving humans, animals, the heritage or the environment ;

(e) to respect and to acknowledge the scholarly work of academic colleagues and students and , in particular, to ensure that authorship of published works includes all who have materially contributed to, and share responsibility for the contents of a publication;

(f) to refrain from using information, concept or data that were originally obtained as a result of access to confidential manuscripts or applications for funds for research or training that may have been seen as the result of processes such as peer review, unless the author has given permission;

(g) to ensure that research is conducted according to the laws and regulations of the state in which the research is carried out that it does not violate international codes of human rights, and that the results of the research and the data on which it is based are effectively made available to scholars and researchers in the host institution, except where this might place respondents in peril or where anonymity has been guaranteed;

(h) to avoid conflicts of interest and to resolve them through appropriate disclosure and full consultation with the higher education institution employing them, so that they have the approval of the aforesaid institution;

(i) to handle honesty all funds entrusted to their care for higher education institutions for research or for other

professional or scientific bodies;

(j) to be fair and impartial when presenting a professional appraisal of academic colleagues and students;

(k) to be conscious of a responsibility, when speaking or writing outside scholarly channels on matters which are not related to their professional expertise, to avoid misleading the public on the nature of their professional expertise;

(l) to undertake such appropriate duties as are required fort he collegial governance of institutions of higher education an of Professional bodies.

35. Higher-education teaching personnel should seek to achieve the highest possible standards in their professional work, since their status largely depends on themselves and the quality of their achievements.

36. Higher-education teaching personnel should con-tribute to the public accountability of higher education institutions without, however, forfeiting the degree of institutional autonomy necessary for their work, for their professional freedom and for the advancement of knowledge.

VIII. Preparation for the profession

37. Policies governing Access to preparation for a career in higher education rest on the need to provide society with an adequate supply of higher-education teaching personnel who possess the necessary ethical, intellectual and teaching qualities and who have the required Professional knowledge and skills.

38. All aspects of the preparation of higher-education teaching personnel should be free from any form of discrimination.

39. Amongst candidates seeking to prepare for a career in higher education, women and members of minorities with equal academic qualifications and experience should be given equal opportunities and treatment IX. Terms and conditions of employment

A. Entry into the academic profession

40. The employers of higher-education teaching personnel should establish such terms and conditions of employment as will be most conducive for effective teaching and/or research and/or scholarship and/or extension work and will be fair and free from discrimination of any kind.

41. Temporary measures aimed at accelerating de facto quality for disadvantaged members of the academic community should not be considered discriminatory, provided that these measures are discontinued when the objectives of equality of opportunity and treatment have been achieved and systems are in place to ensure the continuance of quality of opportunity and treatment.

42. A probationary period on initial entry to teaching and research in higher education is recognized as the opportunity for the encouragement and helpful initiation of the entrant and for the establishment any maintenance of proper professional standards, as well as for the individual's own development of his/her teaching and research proficiency. The normal duration of probation should be known in advance and the conditions for its satisfactory completion should be strictly related to Professional competence. If such candidates fail to complete their probation satisfactorily, they should have the right to know the reasons and to receive this information sufficiently in advance of the end of the probationary period to give them a reasonable opportunity to improve their performance. They should also have the right to appeal.

43. Higher-education teaching personnel should enjoy:

    (a) a just and open system of career development including fair procedures for appointment, tenure where applicable, promotion, dismissal, and other related matters;

    (b) an effective, fair and just system of labor relations within the institution, consistent with the international standards set out in the appendix.

44. There should be provisions to allow for solidarity with other institutions of higher education and with their higher-education teaching personnel when they are subject to persecution. Such solidarity may be material as well as moral and should, where possible, include refuge and employment or education for victims of persecution.

B. Security of employment

45. Tenure of its functional equivalent, where applicable, constitutes one of the major procedural safeguards individual responsibility and the retention of talented higher-education teaching personnel.

46. Security of employment in the profession, including tenure or its functional equivalent, where applicable, should be safeguarded as it is essential to the interests of higher education as well as those of higher-education teaching personnel. It ensures that higher-education teaching personnel who secure continuing employment following rigorous evaluation can only dismissed on Professional grounds and in accordance with due process. They may also be released for bona fide financial reasons, provided that all the financial accounts are open to public inspection, that the institution or system are made, and should be granted, after a reasonable period of probation, to those who meet stated objective criteria in teaching , and/or scholarship, and/or research to the satisfaction of an academic body, and/or extension work to the satisfaction of the institution of higher education.

C. Appraisal

47. Higher education institution should ensure that:

    (a) evolution and assessment of the work of higher-education teaching personnel are a integral part of the teaching, learning and research process, and that their major function is the development of individuals in accordance with their interests and capacities;

    (b) evolution is based only an academic criteria of compe-

tence in research, teaching and other academic of Professional duties as interpreted by academic peers;

(c) evaluation procedures take due account of the difficulty inherent in measuring Personal capacity, which seldom manifests itself in a constant and un fluctuating manner;

(d) where evaluation involves any kind of direct assessment of the work of higher-education teaching personnel, by students and/or fellow colleagues and/or administrators, such assessment is objective and the criteria and the results are made known to the individual(s) concerned;

(e) the results of higher-education teaching personnel are also taken into account when establishing the staffing of the institution and considering the renewal of employment;

(f) higher-education teaching personnel have the right to an impartial body against assessments which they deem to be unjustified.

D. Discipline and dismissal

48. No member of the academic community should be subject to discipline, including dismissal, except for just and sufficient cause demonstrable before and independent third-party hearing, of peers, and/or before an impartial body such as arbitrators or the courts.

49. All members of higher-education teaching personnel should enjoy equitable safeguards at each stage of any disciplinary procedure, including dismissal, in accordance with the international standards set out in the appendix.

50. Dismissal as a disciplinary measure should only be for just and sufficient cause related to professional conduct, for example: persistent neglect of duties, gross incompetence, fabrication or falsification of research results, serious financial irregularities, sexual or other misconduct with students, colleagues, or other members of the academic community

or serious threats thereof , or corruption of the educational process such as by falsifying grades, diplomas or degrees in return for money, sexual or other favors or by demanding sexual, financial or other material favors from subordinate employees or colleagues in return for continuing employment.

51. Individuals should have the right to appeal against the decision to dismiss them before independent, external bodies such as arbitrators or the courts, with final and binding powers.

E. Negotiation of terms and conditions of employment

52. Higher-education teaching personnel should enjoy the right to freedom of association, and this right should be effectively promoted. Collective bargaining or an equivalent procedure should be promoted in accordance with the standards of the International Labor Organization (ILO) set out in the appendix.

53. Salaries, working conditions and all matters related to the terms and conditions of employment of higher-education teaching personnel should be determined through a voluntary process of negotiation between organization representing higher-education teaching personnel and the employers of higher-education teaching personnel, except where other equivalent procedures are provided that are consistent with international standards.

54. Appropriate machinery, consistent with national laws and international standards, should be established by statute or by agreement whereby the right of higher-education teaching personnel to negotiate through their organizations with their employers, whether public or private, is assured. Such legal and statutory rights should be. enforceable through an impartial process without undue delay

55. If the process established for these purposes is exhausted or if there is a breakdown in negotiations between the parties, organizations of higher-education teaching personnel should have the right to take such other steps as are normally open to other organizations in the defense of their legitimate interests.

56. Higher-education teaching personnel should have access to a fair grievance and arbitration procedure, or the equivalent, for the settlement of disputes with their employers arising out of terms and conditions of employment

F. Salaries, workload, social security benefits, health and safety

57. All financially feasible measures should be taken to provide higher-education teaching personnel with remuneration such that they can devote themselves satisfactorily to their duties and allocate the necessary amount of time for the continuing training and periodic renewal of knowledge and skills that are essential at this level of teaching.

58. The salaries of higher-education teaching personnel should:

(a) reflect the importance to society of higher-education and hence the importance of higher-education teaching personnel as well as the different responsibilities which fall to them from the time of their entry in to the profession;

(b) be at least comparable to salaries paid in other occupations requiring similar or equivalent qualifications;

(c) provide higher-education teaching personnel with the means to ensure a reasonable standard of living for themselves and their families, as well as to invest in further education or in the pursuit of cultural or scientific activities, thus enhancing their professional qualifications;

(d) take account of the fact that certain posts require higher qualifications and experience and carry greater responsibilities;

(e) be paid regularly and on time;

(f) be reviewed periodically to take into account such factors as a rise in the cost of living, increased productivity leading to higher standards of living, or a general upward movement in wage or salary levels.

59. Salary differentials should be based on objective criteria.

60. Higher-education teaching personnel should be paid on the basis of salary scales established in agreement with organizations representing higher-education teaching, personnel, except where other equivalent procedures consistent with international standards are provided. During a probationary period or if employed on a temporary basis qualified higher-education teaching personnel should not be paid on a lower scale than that laid down for established higher-education teaching personnel at the same level .

61. A fair and impartial merit-rating system could be a means of enhancing quality assurance and quality control. Where introduced and applied for purposes of salary determination it should involve prior consultation with organizations representing higher education teaching personnel.

62. The workload of higher-education teaching personnel should be fair and equitable, should permit such personnel to carry out effectively their duties and responsibilities to their students as well as their obligations in regard to scholarship, research and/or academic administration, should provide due consideration in terms of salary for those who are required to teach beyond their regular workload, and should be negotiated with the organizations representing higher-education teaching personnel, except where other equivalent procedures consistent with international standards are provided.

63. Higher-education teaching personnel should be provided with a work environment that does not have a negative impact on or affect their health and safety and they should be protected by social security measures, including those concerning sickness and disability and pension entitlements, and measures for the protection of health and safety in respect of all contingencies included in the conventions and recommendations of ILO. The standards should be at least as favorable as those set out in the relevant conventions and recommendations of ILO. Social security benefits for higher-education teaching personnel should be granted as a matter of right.

64. The pension rights earned by higher-education teaching personnel should be Transferable nationally and internationally, subject to national, bilateral and multilateral taxation laws and agreements, should be individual transfer to employment with another institution of higher-education. Organizations representing higher-education teaching personnel should have the right to choose representatives to take part in the governance and administration of pension plans designed for higher-education teaching personnel where applicable, particularly those which are private and contributory.

G. Study and research leave and annual holidays

65. Higher-education teaching personnel should be granted study and research leave, such as sabbatical leave, on full or partial pay, where applicable, at regular intervals.

66. The period of study or research leave should be counted as service for seniority and pension purposes, subject to the provisions of the pension plan.

67. Higher-education teaching personnel should be granted occasional leave with full or partial pay to enable them to participate in professional activities.

68. Leave granted to higher-education teaching personnel within the framework of bilateral and multilateral cultural and scientific exchanges or technical assistance programmes abroad should be considered as service, and their seniority and eligibility for promotion and pension rights in their home institutions should be safeguarded. In addition, special arrangements should be made to cover their extra expenses.

69. Higher-education teaching personnel should enjoy the right to adequate annual vacation with full pay.

H. Terms and conditions of employment of women higher-education teaching personnel

70. All necessary measures should be taken to promote equality of opportunity and treatment of women higher-education

teaching personnel in order to ensure, on the basis of equality between men and women, the rights recognized by the international standards set out in the appendix.

I. Terms and conditions of employment of disabled higher-education teaching personnel

71. All necessary measures should be taken to ensure that the standards set with regard to the conditions of work of higher-education teaching personnel who are disabled are, as a minimum, consistent with the relevant provisions of the international standards set out in the appendix.

J. Terms and conditions of employment of part-time higher-education teaching personnel

72. The value of the service provided by qualified part-time higher-education teaching personnel should be recognized. Higher-education teaching personnel employed regularly on a part-time basis should:

(a) receive proportionately the same remuneration as higher-education teaching personnel employed on a full-time basis and enjoy equivalent basic conditions of employment;

(b) benefit from conditions equivalent to those of higher-education teaching personnel employed on a full-time basis as regards holidays with pay, sick leave and maternity leave; the relevant pecuniary entitlements should be determined in proportion to hours of work or earnings;

(c) be entitled to adequate and appropriate social security protection, including, where applicable, coverage under employers pension schemes.

X. Utilization and implementation

73. Member States and higher education institutions should take all feasible steps to extend and complement their own action in respect of the status of higher-education teaching personnel by encouraging co-operation with and among all national and international governmental and non-governmental organizations whose activities fall within the scope and objectives of this Recommendation.

74. Member States and higher education institutions should take all feasible steps to apply the provisions spelled out above to give effect, within their respective territories, to the principles set forth in this Recommendations

75. The Director-General will prepare a comprehensive report on the world situation with regard to academic freedom and to respect for the human rights of higher-education to personnel on the basis of the information supplied by Member States and of any other information supported by reliable evidence which he/she may have gathered by such methods are he/she may deem appropriate.

76. In the case of a higher-education institution in the territory of a state not under the direct indirect authority of that state but under separate and independent authorities, the relevant authorities should transmit the text of this Recommendation to institutions, so that such institutions can put its provisions into practice.

XI. Final provision

77. Where higher-education teaching personnel enjoy a status which is, in certain respects, more favorable than that provided for in this Recommendation, the terms of this Recommendation should not be involved to diminish the status already recognized.

*Bu tavsiye kararının Türkçe'ye çevrilmiş şekli aşağıdaki Web Sayfasında Mevcuttur.

http://ihm.politics.ankara.edu.tr/Belgeler/Metinler/Yuksek%20Ogretim%20Tavsiye.pdf

YARARLANILAN KAYNAKLAR

- AAUP (2004), The Annual Report on the Economic Status of the profession: Don't Blame Faculty for High Tuition, March-April (http://www.aaup.org/surveys/04z/04z.pdf)

  (Erişim tarihi 15. 01. 2005).
- AAUP (2005) The Annual Report on the Economic Status of the Profession 2004-05: Inequities Persist for Women and Non-Tenure-Track Faculty, http://www.aaup.org/surveys/05z/zrep.htm (Erişim Tarihi: 23.11.2005).
- AAUP (2006), The Devaluing of Higher Education, The Annual Report on the Economic Status of the Profession 2005-06. http://www.aaup.org/surveys/06z/06z.pdf
  (Erişim Tarihi: 12.05.2006).
- AAUPADMS, (2001), (http://www.sba.oakland.edu/faculty/vansell/aaupadms.htm). (Erişim tarihi 20. 01. 2006).
- Arsel, İ. (1997), Biz Profesörler, Kaynak Yayınları, İstanbul.
- Asan, Ahmet (2005), SCI-Expanded, SSCI, AHCI ve Etki Faktörü (Impact Factor), Sağlık Bilimlerinde Süreli Yayıncılık 3.Ulusal Sempozyumu Bildirileri İçerisinde (8-9 Nisan 2005 - Ankara),
  http://www.ulakbim.gov.tr/dokumanlar/sempozyum3/index1.uhtml
  (Erişim Tarihi: 11.03.2006).
- Aşkar, Atilla (2005), "Yüksek öğretim, Doktora Eğitimi ve Araştırma", başlıklı PPT sunum, Uluslararası Yüksek Öğretim Konferansı, 14-15 Kasım 2005, Ankara, 2005. (http://www.yok.gov.tr/duyuru/konferans_powerpoint/sunum1/askar.pps). (Erişim tarihi 25. 01. 2006).
- Altıparmak, K. ve Diğ. (2006), Yüksek Öğretim Akademik Personelinin Durumuna İlişkin Tavsiye, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi İnsan Hakları Merkezi, (http://ihm.politics.ankara.edu.tr/Belgeler/Metinler/Yuksek%20Ogretim%20Tavsiye.pdf), (Erişim tarihi 30. 01. 2006).
- Arıoğlu E. ve Girgin C. (2003), Ülkemiz Yayın Sıralamasına Eleştirel Bir Bakış, Bilim ve Ütopya Dergisi, Mart.

- Arıoğlu E. ve Girgin C. (2003), Üniversitelerimize Toplu Bakış ve Yayın Etkinliklerinin Çeşitli Göstergelerle Analizi, Bilim ve Ütopya Dergisi, Temmuz.
- Aytaç, M. ve Diğ. (2001), Akademisyenlerin Çalışma Yaşamı ve Kariyer Sorunları, Uludağ Üniversitesi Araştırma Fonu, Haziran, Bursa.
- Bailey, D. ve Schotta, C. (1972), Private and Social Rates of Return to Education of Academicians", American Economic Review, March, no:62, s. 19-32.
- Bal, H. (2004), Laleli Piyasası , Bavul Ticareti ve Geleceği, Finans-Politik ve Ekonomik Yorumlar Dergisi, Yıl: 41, Sayı:483, Haziran.
- Baskan, G.A. (2001), Türkiye'de Yükseköğretimin Gelişimi, Gazi Ü. Gazi Eğitim Fak. Dergisi, cilt:21, Sayı:1.
- Bila, F. (2000), Yeni Memur Rejimi, Milliyet Gazetesi, 09 Ağustos Çarşamba.
- Borjas, George J. (2006), Immıgratıon In Hıgh-Skıll Labor Markets: The Impact of Foreıgn Students on The Earnıngs of Doctorates NBER Working Paper 12085, http://www.nber.org/papers/w12085.
- Çakmakcı, N. (2005), İşte Yeni Akademik Yılın 10 İddialı Transferi, 21.08.2005 Tarihli Hürriyet Gazetesi, http://www.hurriyetim.com.tr/haber/0,,sid~227@tarih~2005-08-27-t@nvid~620007,00.asp (Erişim Tarihi: 21.05.2006).
- Çokgezen, M. (2002), Sabit Gelirlilerin Refahındaki Gelişmeler: Bir Uyarı, Piyasa Dergisi, Sayı:2, Bahar.
- Çokgezen, M. (2003), İktisat Teorisi Kamu Üniversitelerindeki Öğretim Üyelerinin Ücretleri ve Eğitimin Kalitesine İlişkin Neler Söylüyor, Açık Toplum Dergisi, Sayı:2.
- Ehrenberg, G.R. (2002), Studying Ourselves: The Academic Labor Market, NBER Working Paper No: 8965.
- Demir, R. (1996), Üniversitenin Bugünü ve Yarını, 2. Baskı, Palme yayıncılık, Ankara.
- Demirsoy, A. (1995), Son İmparatora Öğütler: Bilim Toplumu, Meteksan A.Ş., Ankara.

- Denkel A, ve Diğ. (1999), Türkiye'de Sosyal Bilimlerin Uluslararası Yayın Performansı, Ankara: Türkiye Bilimler Akademisi Yayınları.
- DPT (1988), Memur, İşçi ve Emeklilerin Nominal Ücret Serileri, Yayın no: 2119, Ankara.
- DPT (2000), 8. Beş Yıllık Kalkınma Planı, Yükseköğrenim Özel İhtisas Komisyonu Raporu, Ankara, http://ekutup.dpt.gov.tr/egitim/oik550.pdf (Erişim Tarihi: 12.04.2004).
- Doğramacı, İ. (2000), Günümüzde Rektör Seçimi ve Atama Krizi, Türkiye'de ve Dünyada Yükseköğretim Yönetimine Bir Bakış, Meteksan A.Ş. Yayın No : 00-06-Y-0057-02, Ankara, 2000. http://www.dogramaci.org/r-bol1.html (Erişim Tarihi: 10.04.2006).
- Ehrenberg, G.R. Pieper, P.J. Willis, R.A. (1995), Would Reducing Tenure Probabilities Increase Faculty Salaries, NBER Working Paper No: 5150.
- EUA (2005), Kurumsal Değerlendirme Programı, Ankara Üniversitesi Değerlendirme Raporu, Kasım 2005, http://www.ankara.edu.tr/gorsel/dosya/Ankara_final_turkce.pdf (Erişim Tarihi: 10.04.2006).
- Freeman R.B, Jin E. ve Shen C.Y., (2004), Where do New US Trained Science-Engineering PhDs Come From, NBER Working Paper No: 10554.
- Gaarder, J. (1996), Sofi'nin Dünyası, Pan Yayıncılık (Çev. G.Kutal), İstanbul.
- Giberson, P. (2006), Professor Salary Comparison with US Public Universities, http://www.uofaweb.ualberta.ca/strategic/nav03.cfm?nav03=17157&nav02=17146&nav01=17123 (Erişim Tarihi: 12.12.2005).
- Gordon, N.M. ve Diğ., (1974), Faculty Salaries: Is There Discrimanation by Sex, Race and Discipline?, American Economic Review, Vol.64, June.
- Güçlü, Abbas (2005), Hocaların Maaşı (67), Milliyet Gazetesi, 05.02.2005, http://www.milliyet.com/2005/02/05/yazar/guclu.html (Erişim Tarihi: 20.12.2005).

- Güçlü, Abbas (2006), Üç Bin Yıl Öncesinin Gerisindeyiz, Milliyet Gazetesi, 29.04.2006,

  http://www.milliyet.com.tr/2006/04/29/yazar/guclu.html (Erişim Tarihi: 29.04.2006).

- Gürüz, Kemal (1999), Türk Yüksek Öğretim Sistemi, YÖK Başkanı Kemal Gürüz'ün Cumhurbaşkanı'na Sunumu, http://www.yok.gov.tr/egitim/raporlar/yuksekogretim_sistemi/turk_yuksekogretim_sistemi.pdf (Erişim Tarihi: 11.07.2004).

- Gürüz, Kemal (2001), Dünyada ve Türkiye'de Yüksek Öğretim, ÖSYM Yayınları 2001-4, Ankara.

- Gürüz, Kemal (2003), Çukurova Üniversitesi'nin 30. Kuruluş Yılı Kutlama Etkinlikleri çerçevesinde düzenlenen Konferans Metni.

http://www.cu.edu.tr/Content/Shtml/Turkish/Duyurular/Toren/cu30YilKurulusYOKBaskani.shtml (Erişim Tarihi: 20.07.2005).

- Hirsch, Ernst E. (1997), Anılarım: Kayzer Dönemi Weimar Cumhuriyeti Atatürk Ülkesi, (Çeviren: Fatma Suphi), TUBİTAK Popüler Bilim Kitapları No:45, 2.Baskı, Nurol Matbaacılık, Ankara.

- Hirsch, Ernst E. (1950), Dünya Üniversiteleri ve Türkiye'de Üniversitelerin Gelişmesi, Ankara Üniversitesi Yayınları:23, Ankara.

- Hoffman, E.P., (1976), Faculty Salaries: Is There Discrimanation by Sex, Race and Discipline? Additional Evidence, American Economic Review, Vol.72, March.

- İnönü, Erdal (2003), Bilim Tarihi, Çukurova Üniversitesi'nin 30. Kuruluş Yılı Kutlama Etkinlikleri çerçevesinde düzenlenen Konferans konuşması Metni. http://www.cu.edu.tr/Content/Shtml/Turkish/Duyurular/Toren/cu30YilKurulusEInonu.shtml (Erişim Tarihi: 20.05.2004).

- Kalwarski, T. ve Diğ., (2006), Best Jobs in America, Money Magazine, (Erişim Tarihi: 14.04.2006). http://money.cnn.com/magazines/moneymag/bestjobs/

- Kasnakoğlu, Z. ve Çıngı, H. (1977), "Öznel Meslek Saygınlığı Üzerine Bulgular", ODTÜ Gelişme Dergisi , 7, 317-60.

- Kasnakoğlu, Z. ve Erdil, E. (2000), "Meslek Saygınlığı ve Tercihleri:Ankara 1996", ODTÜ Gelişme Dergisi , 26, 575-603.
- Kayalıca, Ö. ve Ak, Z. (2002), Atıf İndekslerine Göre Türkiye'de Bilimsel Üretim ve Üniversitelerimiz, Kocaeli Üniv. I. Ulusal Bilgi Ekonomi ve Yönetim Kongresi Bildiriler Kitabı 10-11 Mayıs 2002 Hereke-Kocaeli.
- Kibritçipğlu, A. ve Kibritçioğlu, Bengi, Türkiye'de Uzun Dönem Reel Döviz Kuru Dengesizliği, 1987-2003, T.C. Başbakanlık Hazine Müsteşarlığı, Araştırma ve İnceleme Dizisi No:38, Ankara.
- Korkut, H. (2001), Sorgulanan Yüksek Öğretim, Nobel Yayıncılık, Ankara.
- Kurnaz, Hikmet, (2003), Türkiye'de Üst Kurulların Çelişkili Gerçeği ve BDDK, İktisat, İşletme ve Finans Dergisi, Mayıs 2003.
- Külahoğlu, Şermin (2005), Biz Profesörler, Uludağ Üniversitesi Dergisi, Yıl.4, Sayı.16, Ocak 2005.
- Lariviere, R. (1998), Testimony of Dr. Richard Lariviere, Associate Vice President for International Programs at the University of Texas at Austin, on behalf of ACE, AAU, CGS, CUPA, NASULGC, and NAFSA,

  http://www.aau.edu/issues/LarivieреTest4.21.98.html
  (Erişim Tarihi: 30.11.2005).
- Mankiw, N.G. (1988), Recent Developments in Macroeconomics: A Very Quick Refresher Course," Journal of Money, Credit, and Banking, Vol. 20, No. 3 (August 1988, Part 2).
- Medawar, P. B. (1996), Genç Bilim Adamına Öğütler, (Çeviren: Nermin Arık), TUBİTAK Popüler Bilim Kitapları No:5, Nurol Matbaacılık, Ankara.
- Metcalf, Hillary ve Diğ. (2005), Recruitment and Retention of Academic Staff in Higher Education, National Institute of Economic and Social Research Report No: 658.
- Moore, J.W. ve Diğ., (1998), Do Academic Salaries Decline With Seniority, Journal of Labor Economics, Vol.16, No.2, April.

- ODTÜÖED, (2000), "21. Yüzyılda Üniversitelerimiz" başlıklı yuvarlak masa toplantısı çerçevesinde hazırlanan rapor, http://www.metu.edu.tr/home/wwwoed/htm/aciklamalar/ ozluk_dosyasi.htm (Erişim Tarihi: 30.11.2005).
- Ong, L.L. ve Mitchell, J.D. (2000), Professors and Hamburgers: An International Comparison of Real Academic Salaries. Applied Economics, Vol.32, No.7.
- Ortaş, İ. (2005), Öğretim Üyesi Profilimiz Ne Durumdadır? TÜBA-GÜNCE, Mayıs 2005, Sayı:32.
- Oshagbemi, T., (1996), 'Job Satisfaction of UK Academics', Education Management & Administration, 24.4, pp. 389-400.
- Ökte, S.K.M. (2001), Makro İktisatta Son Gelişmeler: Çok Hızlı Bir Hatırlatma Dersi, İ.Ü.S.B.F. Dergisi, No:23-24.
- Özdemir M.Ç. (2005), Türkiye'de Üniversite Profili ve Bazı Değerlendirmeler, TÜBA-GÜNCE, Mayıs 2005, Sayı:32.
- Özdemir M.Ç. ve Diğ. (2005), Türkiye Öğretim Elemanları Profili, Gazi Üniversitesi, Ankara, 2005.
- Özmen, Mehmet (2002) Satınalma Gücü Paritesi Uygulaması Hakkında Yayınlanmamış Açıklamalı Bilgi Notu, DİE, Ankara.
- Radikal, (2005), Eğitimciler Devlete Uzak, Radikal Gazetesi, 31.03 2005, http://www.radikal.com.tr/haber.php?haberno=148136 (Erişim tarihi 30. 12. 2005).
- Radikal, (2005), Peru'da Hoca İsyanı, Radikal Gazetesi 23 Temmuz 2005. http://www.radikal.com.tr/haber.php?haberno=159450 (Erişim tarihi 30. 12. 2005).
- Ransom, R.M. (1993), Seniority and Monopsony in the Academic Labor Market, The American Economic Review, Vol.83, No:1, March.
- Rees, A.(1993), The Salaries of Ph.D.'s in Academa and Elsewhere, The Journal of Economic Perspectives, Vol. 7, Issue 1. s.151-158.
- Rosovsky, H. (1998), Üniversite: Bir Dekan Anlatıyor, 10. Basım, TUBİTAK, Ankara.
- Salvatore, Dominick (1998), International Economics, Sixth Edition, Prentice-Hall, USA.

- Seyidoğlu, Halil (2001), Uluslararası İktisat: Teori, Politika ve Uygulama, Geliştirilmiş 14. Baskı, Güzem Yayınları, İstanbul
- Stevens, Philip A. (2004), "Academic Salaries in the UK and USA" National Institute Economic Review, No:190, October 2004, pp.104-113.
- Stevens, Philip A. (2005), The Job Satisfaction Of English Academics And Their İntentions To Quit Academe, National Institute of Economic and Social Research Discussion Paper Number no: 262, November 2005.
- Stone, Charlie (2005), "Professors' salaries third highest in nation" http://www.dailyprincetonian.com/archives/2005/04/27/news/12766.shtml, (Erişim Tarihi: 27.05.2005). Şener, O. (1998), Kamu Ekonomisi, Alkım Yayıncılık, İstanbul.
- Talamanca, F.L. (1974), Private and Social Rates of Return to Education of Academicians: Note, The American Economic Review, Vol. 64, Issue 1, s. 217-219.
- Tekeoğlu, M. (1998), Sosyal Bilimlere Temel Yaklaşım, Yayınlanmamış Ders Notları, Adana.
- Tesbi, M.A. (2003), Bir Profesörlük Öyküsü, TMMOB Ziraat Mühendisleri Odası Mersin Şubesi Yayını:3, Anamur- Kasım 2003, http://www.tarim.gen.tr/tesbi/oykugiris.htm (Erişim Tarihi: 12.1.2006).
- Tight, Malcolm (1988), Academic Freedom and Responsibility, Open University Press, Philadelphia, USA.
- Toffler, A. ve Toffler, H. (1995), Creating a New Civilization: The Politics of the Third Wave, Turner Publiswhing, USA (March 1995).
- TUSİAD (2003), Yüksek Öğretimin Yeniden Yapılandırılması: Temel İlkeler, TUSİAD Yayın No: 2003-10-365.
- UNESCO (1998), Recommendation concerning the Status of Higher-education Teaching Personnel, adopted by the General Conference at its twenty-ninth session, Paris, 21 October - 12 November 1997, (http://unesdoc.unesco.org/images/0011/001132/113234mb.pdf), (Erişim tarihi 30. 01. 2006).

- Vaihekoski, Mika O. (2005a), "What is Appropriate Salary Discount for Tenure?" (November 13, 2005). http://ssrn.com/abstract=731323. (Erişim tarihi 30. 12. 2005).
- Vaihekoski, Mika O. (2005b), "Are Professors' Salaries too High?" (August 23, 2005). http://ssrn.com/abstract=788324. (Erişim tarihi 30. 11. 2005).
- Youn, Ted I. K. (2005), **"**The Academic Job Market Is Bad for All of Us**"** Academe Online, November–December 2005, Volume 91, Number 6,
- Yurtsever, E. ve Diğ. (2002), Sağlık Bilimleri, Mühendislik ve Temel Bilimlerde Türkiye'nin Uluslararası Atıf Dizinindeki Yeri, 1973-99, TÜBA, Ankara.
- YÖK, (2003) Üniversite Raporu, Yüksek Öğretim Kurulu, Mart, Ankara.
- YÖK, (2004) Üniversite Raporu, Yüksek Öğretim Kurulu, Mart, Ankara.
- YÖK, (2005) Üniversite Raporu, Yüksek Öğretim Kurulu, Mart, Ankara.
- YÖK, (2005b), YÖK Hocaların Maaşına Zam İstedi, (memurlar.net web sayfası) http://forum.memurlar.net/topic.aspx?id=42034 (Erişim Tarihi: 16.05.2005)
- -www.aaup.org (ABD üniversiteleri öğretim üyeleri ücret bilgileri için).
- -www.calisma.gov.tr. (Asgari ücret verileri için).
- -ifs.apdi.net/imf/logon.aspx. (Döviz kurları ve fiyat endeksi için).
- -www.isinet.com. (Uluslararası bilimsel yayın verileri için).
- -www.tcmb.gov.tr. (Döviz kurları ve fiyat endeksi bilgileri için).

AKADEMİK EMEK PİYASASI VE REEL ÜCRETLER

(ABD VE TÜRKİYE ÖRNEKLERİ)

Yrd. Doç. Dr. Harun BAL

Nobel Kitabevi

© 2006 NOBEL KİTABEVİ
AKADEMİK EMEK PİYASASI VE REEL ÜCRETLER
Yrd.Doç.Dr.Harun BAL
ISBN: 9944-73-005-x

NOBEL KİTABEVLERİ
ADANA
Adana Nobel Kitabevi
Adnan Kahveci Bulvarı 31/C
Tel: (0322) 233 00 29
Faks: (0322) 234 99 56
Web Adresi: www.nobelkitabevi.com.tr
E-mail: nobelkitabevi@nobelkitabevi.com.tr

ANKARA
Nobel Yayın Dağıtım
Adakale Sokak No:16/2 Kızılay
Tel: (0312) 435 61 31
Faks: (0312) 434 48 32

İSTANBUL
Nobel Yayın Dağıtım
Molla Fenari Sokak No:38 Cağaloğlu
Tel: (0212) 511 61 44
Faks: (0212) 511 61 49

İZMİR
Nobel Yayın Dağıtım
858 Sokak No:9-G Konak
Tel: (0232) 441 13 55
Faks: (0232) 489 97 79

Bu kitabın baskısının 5846 ve 2936 sayılı telif hakları yasası gereğince her hangi bir bölümü, yayınlayıcısının (Adana Nobel Kitabevi) yazılı izni alınmadan tekrarlanamaz, basılamaz, kopyası çıkarılamaz, fotokopisi alınamaz veya kopya anlamı taşıyabilecek hiçbir işlem yapılamaz.

Mizampaj : Sema Can
Kapak : Talat Can Büyükaltay

Eşim Neşe'ye,
Sevgilerimle…

Önsöz

Bu çalışma, üniversiteleri, akademik emek piyasasını ve Türkiye'deki devlet üniversitelerinde görev yapan öğretim üyelerinin reel ve göreceli ücret düzeylerinin gelişimini konu almaktadır. Akademik emek piyasasının kendine özgü karakteristikleri bir literatür derlemesi şeklinde güncel verileri ile ABD örnekleri eşliğinde aktarılmakta, Türkiye'deki devlet üniversitelerinde görev yapan öğretim üyelerinin reel ve göreceli ücretlerinin 1984.01-2005.12 dönemi itibariyle gelişimi için ise nominal ve reel ücret serileri elde edilerek, bunların inceleme ve analizi amaçlanmaktadır. Kullanılabilir bir veri setinin olmaması nedeniyle veriler tarafımızca arşiv dosyalarının taranması suretiyle aylık bazda öğretim üyelerinin memur maaş bordrolarından sağlanmıştır.

Çalışmanın başlangıcı yıllar öncesine gitmekle birlikte, yoğunlaşma son yıllarda mümkün olabilmiştir. Öğretim üyelerinin teşvikleri ve önerileri çerçevesinde çalışmanın kapsamı da genişlemiştir. Akademik yaşama olan yüksek düzeyli ilgi ve meraka karşın, akademik hayatın kendisi, özellikleri, piyasa yapısı ve ekonomik getiri düzeyine ilişkin çalışmaların azlığı, bu çalışmanın bir şekilde sürdürülmesi ve nihai haline ulaşabilmesi konusunda en önemli motivasyonlardan birisi olmuştur.

Sadece ulusal boyutta değil uluslararası boyutta da konu hakkında yeterli miktarda veri ve çalışma bulunmamaktadır. Özelikle akademik reel ücretler üzerine ulusal veya ülkelerarası karşılaştırmalar içeren bir veri seti veya araştırma bulmak son derece zordur. Türkiye örneğinde bu konu başlı başına bir problemdir. Üniversiteler ve öğretim üyelerinin ülke gündeminde değişik vesilelerle sıklıkla yer almasına karşın, ekonomik problemleri üzerine sağlıklı analizler ve veri seti oluşturulması anlamında genel bir ilgisizlik söz konusudur.

Son yıllarda üniversiteler ve öğretim üyeleri üzerine sayıları artmaya başlayan çalışmalar ise kısmi de olsa önemli gelişmeler olarak değerlendirilebilir. Bu çalışma, özellikle devlet üniversitelerinde görev yapan öğretim üyelerinin 1980'li yılların başlarından günümüze kadar uzanan süreçteki ekonomik problemlerini inceleme konusu edindiğinden bir boşluğu doldurmaya aday olarak düşünül-

mektedir. Aynı zamanda daha ileri analizlerin yapılabilmesinde bir çıkış, bir başlangıç noktası olarak ta değerlendirilmesi mümkündür.

Dört ana bölüm ve çok sayıda alt bölümlerden oluşan çalışma elde ettiği bulguları itibariyle, Türkiye'deki devlet üniversitelerinde görev yapan öğretim üyelerinin reel ve göreceli ücret düzeylerinde 1984-2006 döneminde yüksek düzeyli salınımlar ve önemli gerileme süreçleri yaşandığını ortaya koymaktadır.

Bu ise, olumsuz sonuçlarıyla tüm akademisyenlere ve topluma negatif yansımalar yapabilecek bir gelişme olarak değerlendirilmektedir. Söz konusu reel ve göreceli gerileme süreçlerinin gerisinde ise, akademik emek piyasası karakteristikleri, yarı kamusal bir faaliyet olmasından dolayı devlet ağırlıklı bir finansman yapısı ve hükümetlerin tercihlerinin belirleyiciliğine dikkat çekilmektedir.

Bu çalışmanın ortaya çıkmasında emeği geçen ve katkısı olan birçok kişi ve kurum bulunmaktadır. Bu bağlamda, Prof.Dr.Ural AKBULUT'a, Prof.Dr.Alper AKINOĞLU'na, Prof.Dr.Muammer TEKEOĞLU'na, Prof.Dr.Nejat ERK'e, Prof.Dr.Murat DOGANLAR'a Prof.Dr.Mahir FİSUNOĞLU'na, Prof.Dr. Altan ÇABUK'a, Prof.Dr. Alper GÜVEL'e, Doç.Dr.Yıldırım Beyazıt ÖNAL'a, Doç.Dr.Mehmet BALCILAR'a, Doç.Dr.Murat ÇOKGEZEN'e, Doç.Dr.Metin KARADAĞ'a, Yrd.Doç.Dr.Mehmet ÖZMEN'e, Yrd.Doç.Dr.Neşe ALGAN'a, Yrd.Doç.Dr.Hakkı ÇİFTÇİ'ye, Dr.Mustafa ILDIRAR'a, Nevzat KAPLAN'a, Cuma DANACIOĞLU'na ve Çukurova Üniversitesi Araştırma Fonu'na her düzeydeki katkı ve destekleri için çok teşekkür ederim.

Son olarak, başta kıymetli Anne ve Babam, sevgili eşim Neşe ve oğlum A.Turgut olmak üzere, ailemin tüm fertlerine de ayrı ayrı teşekkür ederim. Çalışmanın hata ve eksikliklerinin iletilmesi ileriki çalışmalara katkı sağlaması anlamında faydalı olacaktır. Akademik emek piyasası analizlerine küçükte olsa bir katkı yapmasını beklediğim bu çalışmanın konu ile ilgili tüm taraflara faydalı olabilmesi umuduyla…

Yrd.Doç.Dr. Harun BAL

Adana, 2006

İÇİNDEKİLER

Önsöz..... v

İçindekiler..... vii

Tablolar Listesi..... x

Grafikler Listesi..... xii

Kısaltmalar Listesi..... xv

Giriş……..……. 1

I.BÖLÜM

ÜNİVERSİTELERİN TARİHİ, ÖĞRETİM ÜYELERİ VE PİYASA YAPISI – ÜCRET İLİŞKİSİ

1.1. Giriş …….. 3

1.2.Üniversitelerin Fonksiyonları ve Öğretim Üyeleri ……... 3

1.3.Öğretim Üyelerinin Toplumsal Statü – Ücret Çelişkisi… 8

1.4. Bir Yarı Kamusal Mal Olarak Yüksek Öğretim Faaliyetleri ve Öğretim Üyeleri İçin Piyasa Yapısı…… 11

1.5.Öğretim Üyeleri İçin Ücretleri Belirleyen Diğer Faktörler……..... 18

1.6.Öğretim Üyeleri Ücretleri: ABD Örneği…….. 25

II.BÖLÜM

TÜRKİYE'DE ÜNİVERSİTELER, ÖĞRETİM ÜYESİ SAYISI VE ULUSLARARASI BİLİMSEL YAYINLARDAKİ GELİŞMELER–SORUNLAR

2.1. Giriş ……..…… 32

2.2.Türkiye'de Üniversiteler ve Yükseköğrenim Talebi….. 32

2.3.Türkiye'de Üniversitelerde Görevli Öğretim Elemanı Sayılarındaki Gelişmeler……..…… 33

2.4.Türkiye'de Devlet Üniversitelerinde Görevli Öğretim Elemanlarının Vakıf Üniversitelerine Yönelişi…….. 37

2.5.Türkiye'nin Uluslararası Bilimsel Yayın Performansı..... 39

2.6.Türkiye'de Devlet Üniversitelerinde Görev Yapan Öğretim üyesi Ücretlerinin Belirlenme Şekli……. 45

III.BÖLÜM

TÜRKİYE'DE DEVLET ÜNİVERSİTELERİNDE GÖREVLİ ÖĞRETİM ÜYELERİNİN REEL ÜCRETLERİ

3.1. Giriş……. 49

3.2.Türkiye'de Öğretim Üyelerinin Mesleki Saygınlığı…….. 50

3.3.Türkiye'de Öğretim Üyelerinin Profiline İlişkin Bazı Tespitler ve Ücret / Maaş Sorunları…….. 52

3.4.UNESCO'nun Akademisyenler ve Maaşlarına İlişkin Tavsiye Kararı…… 56

3.5.1970'li Yıllarda Öğretim Üyeleri Ücretlerine Bir Bakış… 59

3.6.1984-2005 Dönemi Öğretim Üyeleri Ücretleri Verilerinin Toplanması…… 60

3.7.1984-2005 Dönemi Öğretim Üyeleri Ücretlerinin Reelleştirilmesi…… 63

3.8.1985-2005 Dönemi Öğretim Üyeleri Reel Ücretlerinin Yıllık Artış Oranları ve Reel GSMH ve Asgari Ücret Büyüme Oranları ile Mukayesesi…… 65

3.9.1984-2005 Dönemi Öğretim Üyeleri Reel Ücretleri…… 67

3.9.1. Profesör Unvanına Sahip Öğretim Üyelerinin Reel Ücretleri…….. 67

3.9.2. Doçent Unvanına Sahip Öğretim Üyelerinin Reel Ücretleri…….. 71

3.9.3. Yardımcı Doçent Unvanına Sahip Öğretim Üyelerinin Reel Ücretleri…….. 74

3.9.4. Araştırma Görevlisi Reel Ücretleri……..…..……..… 77

3.9.5. Reel Asgari Ücret……..……..…..… 80

3.9.6.Öğretim Üyelerinin Reel (Endeks Değeri Olarak) ve ABD Doları Cinsinden Ücret / Maaşlarının 1984 ve Sonrası Hükümetler Dönemindeki Aylık Ortalama Değerleri……..……. 84

IV.BÖLÜM

TÜRKİYE'DE DEVLET ÜNİVERSİTELERİNDE GÖREVLİ ÖĞRETİM ÜYELERİNİN GÖRECELİ ÜCRETLERİ

4.1. Giriş…… 87

4.2.Öğretim Üyelerinin Göreceli Ücretlerinin Önemi……. 87

4.3.Öğretim Üyelerinin Kendi Aralarındaki Göreceli Ücretlerinin Gelişimi…….…… 89

4.4.Öğretim Üyelerinin Asgari Ücret Karşısındaki Göreceli Ücretlerinin Gelişimi…….…… 96

4.5.Öğretim Üyelerinin Ücretlerinin Diğer Bazı Kariyer Meslek Sahiplerinin Ücretleri Karşısında Göreceli Gelişimi…….. 99

4.6.Öğretim Üyelerinin Ücretlerinin Diğer Bazı Ülkelerdeki Meslektaşları ile Karşılaştırılması ve Satınalma Gücü Paritesi…….... 105

SONUÇ…….…… 116

EKLER……..……... 123

YARARLANILAN KAYNAKLAR…….…… 141

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1: Üniversitelerdeki Öğrenci Sayılarının Gelişimi (Milyon Kişi)……..... 12

Tablo 2: ABD'de Yıllık Ortalama Öğrenci Harçları, Öğretim Üyesi Ücretleri ve Tüketici Fiyat Endeksi Artış Oranları (%)…… 26

Tablo 3: ABD Üniversitelerinde Yıllık Ortalama Brüt Ücretler (2005 - 2006 Dönemi İçin Kurumsal ve Akademik Sıralama)…….. 27

Tablo 4: ABD Üniversitelerinde Görevli Çeşitli Bilim Dallarındaki Profesörlerin Ortalama Ücretleri (2001-02) (İngiliz Dili ve Edebiyatı Bilim Dalındaki Bir Profesörün Ortalama Ücretinin %'si Olarak)…….. 29

Tablo 5: ABD Üniversitelerinde Görevli Çeşitli Bilim Dallarındaki Yeni Yardımcı Doçentlerin Ortalama Ücretleri (2001-02) (İngiliz Dili ve Edebiyatı Bilim Dalındaki Bir Yeni Yardımcı Doçentin Ortalama Ücretinin %'si Olarak)…… 30

Tablo 6: Öğretim Elemanı Sayısının Yıllara Göre Dağılımı (1983-2005)…….. 34

Tablo 7: Öğretim Elemanı Sayısının Yıllara Göre Dağılımı (Değer ve % Olarak) (1983-2005)…….…….. 35

Tablo 8: Türkiye'nin Uluslararası Yayın Performansı (1984-2004)…….. 40

Tablo 9: ISI Kapsamındaki Bilimsel Yayın Sayısı ve Atıf Sayılarının Gelişimi (1973-2004)…….. 42

Tablo 10: ISI Ülkeler Sıralaması (Milyon Kişi Başına Makale Sayısı Olarak) (2004)……..…… 44

Tablo 11: 1976-1983 Döneminde Türkiye'de Devlet Üniversitelerinde Görev Yapan Öğretim Üyeleri ve Yardımcılarının ABD Doları Cinsinden Aylık, Yıllık ve Satınalma Gücü Paritesi (SGP) Cinsinden Ortalama Net Ücretleri…… 60

Tablo 12: Öğretim Elemanları Reel Ücretlerinin (TEFE ile) Yıllık % Artışları ve GSMH ile Asgari Ücretle Kıyaslanması…….…….. 66

Tablo 13: Öğretim Elemanları Reel Ücretlerinin

(TÜFE ile) Yıllık % Artışları ve GSMH ile Asgari Ücretle Kıyaslanması…… 67

Tablo 14: Öğretim Üyeleri, Araştırma Görevlisi ve Asgari Ücretin Reel (1984.01:100 Endeks Değerleri Olarak) ve ABD Doları Cinsinden Ücret / Maaşlarının 1984-2005 ve 2002-2005 Dönemlerindeki Aylık Ortalama, En Yüksek ve En Düşük Değerleri..... 84

Tablo 15: Profesör ve Doçent Unvanlı Öğretim Üyelerinin Reel (Endeks Değeri Olarak) ve ABD Doları Cinsinden Ücret / Maaşlarının 1984 ve Sonrası Hükümetler Dönemindeki Aylık Ortalama Değerleri……..……... 85

Tablo 16: Yrd.Doç. ve Arş.Gör. Unvanlı Akademisyenlerin Reel (Endeks Değeri Olarak) ve ABD Doları Cinsinden Ücret / Maaşlarının 1984 ve Sonrası Hükümetler Dönemindeki Aylık Ortalama Değerleri……..…….. 86

Tablo 17: 1983-2006 (Ocak) Döneminde Öğretim Üyeleri Maaşları ile Diğer Bazı Meslek Grupları Maaşlarının Gelişimi (TL Olarak)…… 100

Tablo 18: ABD Ortalama Ücretlerinin %'si Olarak Bazı Ülkelerdeki Ücretler……..…….. 107

Tablo 19: Değişik Ülkelerdeki Yıllık Brüt Öğretim Üyesi Maaşları (1997 Yılı, Cari Kurlardan ABD Dolarına Çevrilmiş Değerleri Olarak)……..……. 108

Tablo 20: 1997 Yılı İtibariyle Değişik Ülkelerdeki Yıllık Brüt Öğretim Üyesi Maaşlarının Satınalma Gücü Paritesi Kullanılarak ABD Doları Cinsinden Değerleri……. 109

Tablo 21: 2005 Yılı İtibariyle ABD (Doktora Düzeyinde eğitim Veren Devlet Araştırma Üniversiteleri Ortalaması olarak) ve Kanada (University Of Alberta) Yıllık Brüt Öğretim Üyesi Maaşlarının Satınalma Gücü Paritesi Kullanılarak ABD Doları Cinsinden Değerleri……. 110

Tablo 22: ABD Devlet Üniversitelerinde Yıllık Ortalama Brüt Ücretler (1985-2006) (İlave Ödemeler Hariç –Salary- ve İlave Ödemeler Dahil –Compensation- Olarak)…….. 111

Tablo 23: Türkiye'de Devlet Üniversitelerinde Yıllık Ortalama Net Ücretler (1984-2005) (ABD Doları ve SGP Değerleri Olarak)…… 112

GRAFİKLER LİSTESİ

Grafik 1: Öğretim Elemanı Sayılarının Gelişimi (1983-2005)…….……... 36

Grafik 2: Öğretim Üyelerinin % Dağılımı (1984)…..……. 36

Grafik 3: Öğretim Üyelerinin % Dağılımı (1994)…… 36

Grafik 4: Öğretim Üyelerinin % Dağılımı (2004)……..……. 36

Grafik 5: Türkiye Kaynaklı SCI Kapsamındaki Yayın Sayısının Gelişimi (1984-2004)…… 41

Grafik 6: Türkiye Kaynaklı SSCI ve AHCI Kapsamındaki Yayın Sayısının Gelişimi (1984-2004)…….. ……. 41

Grafik 7: ISI Kapsamındaki Bilimsel Yayın Sayısı ve Atıf Sayılarının Gelişimi (1973-2004)……..……... 42

Grafik 8: Fiyat Endeksleri ve ABD Doları Endeksi Değerleri (1984-1:100) (1984-1 - 2005-12)…….. 64

Grafik 9: 1985-2005 Dönemi Öğretim Üyeleri Reel Ücretlerinin (TÜFE ile) Yıllık Ortalama Artış Oranları ve Reel GSMH ve Asgari Ücret Büyüme Oranları ile Mukayesesi…….. 66

Grafik 10: Prof.Dr. ABD Doları Ücret Düzeyi (1984.1 - 2005.12)…….. 68

Grafik 11: Prof.Dr. TEFE Reel Ücret Endeksi 1984-1:100……... 68

Grafik 12: Prof.Dr. TÜFE Reel Ücret Endeksi 1984-1:100……... 69

Grafik 13: Doç.Dr. ABD Doları Ücret Düzeyi (1984.1 - 2005.12)…….. 71

Grafik 14: Doç.Dr. TEFE Reel Ücret Endeksi 1984-1:100……... 71

Grafik 15: Doç.Dr. TÜFE Reel Ücret Endeksi 1984-1:100……... 72

Grafik 16: Yrd.Doç.Dr. ABD Doları Ücret Düzeyi (1984.1 - 2005.12)…….. 74

Grafik 17: Yrd.Doç.Dr. TEFE Reel Ücret Endeksi 1984-1:100……... 74

Grafik 18: Yrd.Doç.Dr. TÜFE Reel Ücret Endeksi 1984-1:100……... 75

Grafik 19: Arş.Gör. ABD Doları Ücret Düzeyi (1984.1 - 2005.12)…….. 77

Grafik 20: Arş.Gör. TEFE Reel Ücret Endeksi 1984-1:100…….. 78

Grafik 21: Arş.Gör. TÜFE Reel Ücret Endeksi 1984-1:100……... 78

Grafik 22: Asgari Ücret İçin ABD Doları Ücret Düzeyi (1984.1 - 2005.12)……... 81

Grafik 23: Asgari Ücret İçin TEFE Reel Ücret Endeksi 1984-1:100..... 81

Grafik 24: Asgari Ücret İçin TÜFE Reel Ücret Endeksi 1984-1:100..... 82

Grafik 25: Öğretim Üyeleri Göreceli Ücretleri (Profesör/Doçent)…….. 90

Grafik 26: ABD Devlet Üniversiteleri Ortalaması Olarak Profesör/Doçent Göreceli Ücretlerinin Gelişimi…… 91

Grafik 27: Öğretim Üyeleri Göreceli Ücretleri (Profesör/Yrd.Doçent)…… 92

Grafik 28: ABD Devlet Üniversiteleri Ortalaması Olarak Profesör/Yrd.Doçent Göreceli Ücretlerinin Gelişimi…….. 92

Grafik 29: Öğretim Üyeleri Göreceli Ücretleri (Profesör/Arş.Gör.)…… 93

Grafik 30: Öğretim Üyeleri Göreceli Ücretleri (Doçent/Yrd.Doçent)..... 93

Grafik 31: ABD Devlet Üniversiteleri Ortalaması Olarak Doçent/Yrd.Doçent Göreceli Ücretlerinin Gelişimi……. 94

Grafik 32: Öğretim Üyeleri Göreceli Ücretleri (Doçent/Arş.Gör.)…… 95

Grafik 33: Öğretim Üyeleri Göreceli Ücretleri (Yrd.Doçent/Arş.Gör.)……. 95

Grafik 34: Öğretim Üyeleri Göreceli Ücretleri (Profesör/Asgari Ücret)……..…….. 96

Grafik 35: Öğretim Üyeleri Göreceli Ücretleri (Doçent/Asgari Ücret)……..…….. 97

Grafik 36: Öğretim Üyeleri Göreceli Ücretleri (Yrd.Doç./Asgari Ücret)…….. 98

Grafik 37: Öğretim Üyeleri Göreceli Ücretleri (Arş.Gör./Asgari Ücret)…….. 98

Grafik 38: Özel İmalat Sanayi Reel Ücret Endeksi (1997:100) (TÜİK)……..…… 99

Grafik 39: 1983-2006 (Ocak) Döneminde Öğretim Üyeleri Maaşları ile Diğer Bazı Meslek Grupları Maaşlarının Gelişimi (Profesör, Kıd. Albay ve Y.Mahkeme Üyesi)..…… 101

Grafik 40: 1983-2006 (Ocak) Döneminde Öğretim Üyeleri Maaşları ile Diğer Bazı Meslek Grupları Maaşlarının Gelişimi (Doçent, Yüzbaşı, Hakim/Savcı)…….. 101

Grafik 41: 1983-2006 (Ocak) Döneminde Öğretim Üyeleri Maaşları ile Diğer Bazı Meslek Grupları Maaşlarının Gelişimi (Y.Doçent, Ast.Kıd. Bşç., Hakim/Savcı)……... 102

Grafik 42: 1983-2006 (Ocak) Döneminde Öğretim Üyeleri Maaşları ile Diğer Bazı Meslek Grupları Maaşlarının Gelişimi (Arş.Gör., Teğmen, Hakim/Savcı)……. 102

Grafik 43: 1997 Yılı İtibariyle Değişik Ülkelerdeki Yıllık Brüt Öğretim Üyesi Maaşlarının Satınalma Gücü Paritesi Kullanılarak ABD Doları Cinsinden Değerleri……. 110

KISALTMALAR LİSTESİ

AAUP	Amerikan Üniversite Profesörleri Derneği
ABD	Amerika Birleşik Devletleri
AHCI	Sanat ve İnsani Bilimler Atıf İndeksi (Arts & Humanities Citiation Index)
DIE	Devlet İstatistik Enstitüsü
DPT	Devlet Planlama Teşkilatı
EVDS	Elektronik Veri Dağıtım Sistemi
GSMH	Gayri Safi Milli Hasıla
İİBF	İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
IMF	Uluslararası Para Fonu
ISI	Bilimsel Enformasyon Enstitüsü (Institute for Scientific Information)
ODTUOED	Orta Doğu Teknik Üniversitesi Öğretim Elemanları Derneği
SCI	Bilimsel Atıf İndeksi (Science Citiation Index)
SGP	Satınalma Gücü Paritesi
SSCI	Sosyal Bilimler Atıf İndeksi (Social Science Citiation Index)
TEFE	Toptan Eşya Fiyat Endeksi
TCMB	Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası
TUBİTAK	Türkiye Bilimsel ve Teknik Araştırma Kurumu
TUSİAD	Türkiye Sanayici ve İşadamları Derneği
TÜFE	Tüketici Fiyat Endeksi
UNESCO	Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Kurumu
YÖK	Yüksek Öğretim Kurumu


AKADEMİK
EMEK PİYASASI VE
REEL ÜCRETLER
YRD. DOÇ. DR. HARUN BAL
AKADEMİK
EMEK PİYASASI VE
REEL ÜCRETLER
(ABD VE TÜRKİYE ÖRNEKLERİ)
YRD. DOÇ. DR. HARUN BAL