

TÜRKİYE EKONOMİSİNDE LOJİSTİK MALİYETLER, ETKİN ÜCRET VE ULUSLARARASI REKABET İLİŞKİSİ

Yetkili Yazar | Correspondent Author: Sadettin GÜLTEKİN

The Relationship of Logistics Costs, Effective Wage and
International Competition in the Turkish Economy



Yazar / Author
Sadettin GÜLTEKİN¹

MAKALE BİLGİSİ

Makale Geliş Tarihi : 07/05/2022
Makale Kabul Tarihi : 18/11/2022

Anahtar Kelimeler: Etkin
Ücret, Verimlilik, Rekabet
Gücü, İstihdam Politikaları.
JEL Kodları:
J08, J31, F16, F66.

ÖZ

Dünyada tüm kaynaklar kıt olduğu gibi işgücü faktörü de oldukça kıttır. Kıt ve dayanıksız olan işgücü faktörünün işsiz kalması ekonomik kaynak israfına yol açmaktadır. İşsizlik gibi işgücünün kapasitesinin altında çalıştırılması da kaynak kaybına neden olmaktadır. Kamu veya özel sektörde, istihdam politikalarında, ekonomik kaynak israfına yol açan kayırmacı uygulamalardan kaçınılması, liyakat, adalet ve hakkaniyete dayalı istihdam politikalarının uygulanması gerekmektedir. İşgücü ücretlerinin düşük tutulması; işten ayrılma oranının ol açmakta, beyin göçünü artırmakta ve daha pek çok olumsuzluğa neden olmaktadır. Oysa günümüzde iş görenlerin verimliliğini ve motivasyonunu artırmaya yönelik çok sayıda modern yaklaşım bulunmaktadır. Bunlar, işgücünün tatmini, işyerine bağlılığının artırılması, gelirlerinin yükseltilmesi, çalışma ilişkilerinde adaletin sağlanması, çalışanların karar alma süreçlerine katılmaları vb.dir. Bu yaklaşımlardan birisi de etkin ücret politikasıdır. Gelişmiş ülkelerde uygulanan istihdam politikaları ve modern istihdam yaklaşımları, düşük ücretlerin, özellikle uluslararası rekabette avantaj sağlamadığını, aksine işgücü faktörünün kapasitesinin tam olarak değerlendirilememesine yol açtığını ortaya koymaktadır. Bu çalışmada üretim maliyetleri içerisinde önemli payı bulunan lojistik maliyetlere değinilmekte, Türkiye'nin uluslararası rekabet gücü açısından lojistik maliyetlerin azaltılmasının ve ekonominin lojistik performansının iyileştirilmesinin ücretlerin düşük tutulmasından daha etkili olduğu ileri sürülmektedir. Yine, literatürde istihdam politikası açısından bir motivasyon aracı olarak ele alınan "etkin ücret" kavramı uluslararası rekabet açısından değerlendirilmekte, özellikle ülkemizde, giderek ortalama ücrete dönüşen asgari ücret politikalarının, uzun dönemde, üretim ve teknoloji üretme kapasitesinin aşınmasına yol açacağı, uluslararası rekabet gücünü düşüreceği vurgulanmaktadır. Ayrıca, hükümetler tarafından, ideolojik veya siyasi gerekçelerle uygulanan kayırmacı istihdam politikalarının kamu altyapı hizmetlerinin verimliliğini azaltacağı, vergileri ve üretim maliyetlerini yükselteceği ve dolayısıyla uluslararası ticarete rekabet gücünün düşmesine yol açacağı ileri sürülmektedir. Bu çalışmada ayrıca, işgücünün "beşeri sermaye" olarak kabul edilmesi gerektiği, etkin ücretin de uluslararası rekabet gücünü artırıcı bir faktör olarak kullanılabileceği ifade edilmektedir.

¹ Doç. Dr., Giresun Üniversitesi, Bulancak Kadir Karabaş Uygulamalı Bilimler Yüksekokulu, Uluslararası Ticaret ve Finansman Bölümü, ORCID No: <https://orcid.org/0000-0002-7913-8381>, e-posta: sdgultekin@gmail.com

ARTICLE INFORMATION

Submission Date : 07/05/2022
Accepted Date : 18/11/2022

Keywords: Efficiency
Wage, Productivity,
Competitiveness,
Employment Policies.
JEL Codes:
J08, J31, F16, F66.

ABSTRACT

As all the resources in the world are scarce, the labour factor is also very scarce. Unemployment of the scarce and perishable labour factor leads to wastage of economic resources. Employment of the workforce below its capacity, like unemployment, also causes loss of resources. Be it in the public or private sector, nepotist employment policies that lead to the waste of economic resources should be avoided, and employment policies based on merit, justice and equity should be implemented. Keeping labour wages low, causes an increase in the turnover rate, a decrease in productivity, a deterioration in income distribution, increases the brain drain and causes many more negativities. Today, however, there are many modern approaches to increase the productivity and motivation of employees. These are the satisfaction of the workforce, increasing their commitment to the workplace, increasing their income, ensuring justice in labour relations, participation of employees in decision-making processes, etc. One of these approaches is the effective wage policy. Employment policies and modern employment approaches applied in developed countries reveal that low wages do not provide an advantage especially in international competition, but on the contrary, they lead to an inability to fully utilization the capacity of the labour factor. In this study, logistics costs, which have a significant share in production costs, are mentioned, and it is argued that reducing logistics costs and improving the logistics performance of the economy are more effective than keeping wages low in terms of Turkey's international competitiveness. In addition, the concept of "effective wage", which is considered as a motivation tool in terms of employment policy in the literature, is evaluated in terms of international competition, and emphasized that, especially in our country, minimum wage policies, which gradually turn into average wages, will lead to erosion of production and technology production capacity in the long run, and will reduce international competitiveness. In addition, it is argued that nepotist employment policies implemented by governments for ideological or political reasons will reduce the efficiency of public infrastructure services, increase taxes and production costs, and thus lead to a decrease in competitiveness in international trade. In addition, it is argued that nepotist employment policies implemented by governments for ideological or political reasons will reduce the efficiency of public infrastructure services, increase taxes and production costs, and thus lead to a decrease in competitiveness in international trade. In this research, it is also stated that the labour force should be considered as "human capital" and that effective wages can be used as a factor increasing international competitiveness.

1. Giriş

Ekonomi bilimi kıt kaynak bilimidir. Ekonomik kaynakların alternatif yerleri arasında optimum ve akılcı şekilde dağılımı ekonomik hedeflerin başında gelmektedir. Ekonomik kaynaklar üretim faktörleri kullanılarak insan ihtiyaçlarını karşılayacak mal ve hizmetlere dönüştürülür. Üretim faktörleri emek, sermaye, doğal kaynak ve girişimdir. Ekonomi biliminde teknoloji faktörü de beşerî sermaye, kalifiye emek veya girişim yeteneği şeklinde bu faktörler içinde yer alır.

Üretim faktörlerinin tamamının, toplumsal talebin bulunması ve teknolojinin izin vermesi koşulu ile tam ve etkin kullanımına tam istihdam denir. Tam istihdamın gerçekleşmesi ekonomi politikalarının en önemli hedeflerinden biridir. Bir ülkede üretim faktörlerinin tam ve etkin kullanımı durumunda, kalkınma, büyüme, yoksulluğun önlenmesi, yaşam standardının yükseltilmesi gibi diğer ekonomik hedefler de zaman içinde gerçekleşmiş olur.

Üretim faktörleri içerisinde emek faktörünün tam ve etkin kullanımı dar anlamda tam istihdamdır. Emek faktörünün eksik kullanımına işsizlik denir. İşsizlik sosyal boyutları da olan ekonomik bir sorundur. İşsizlik, toplumlarda aile içi şiddetten psikolojik rahatsızlıklara, kapkaç olaylarından terörizme, yasadışı göç olgusundan insan ticaretine kadar toplumsal sorunların kaynakları arasındadır. İşsizliğin ekonomik sonuçları da vardır: İnsanlar çocukluk çağında veya yaşlandıklarında, hastalık, resmî tatil ve bayramlarda, savaş, doğal afet ve salgın hastalık dönemlerinde çalışamazlar. Ayrıca insanlar günde sekiz saat çalışıp sekiz saat dinlenmek ve sekiz saat de uyumak zorundadır. İnsanlar biyolojik birer varlık olduklarından, aşırı sıcak ve aşırı soğuk iklimlerde çalışamazlar. Bu nedenle üretim faktörleri içerisinde biriktirilemez ve dayanıksız ekonomik faktör olan insan emeği, çalışma çağı ve saatleri içerisinde değerlendirilemezse sonsuza kadar kaybedilmiş olur.

Diğer üretim faktörlerinden örneğin sermaye faktörü olan makine kullanılmazsa enerji harcamaz, daha az aşınır ve yıpranır. Doğal kaynaklar örneğin madenler işletilmezse, balıklar avlanmazsa, ağaçlar kesilmezse gelecek nesillere devredilebilir. Oysa insan, emeği ekonomik olarak değerlendirilmese de hayatta kalabilmesi için bazı mal ve hizmetleri tüketmek zorundadır. Üretime katılan kişilere bağımlı kalır ve paylaşım sorunları ortaya çıkar. Ayrıca insan biyolojik bir varlık olduğundan, üretime katılmasa da yaşlanır ve bir süre sonra çalışma gücünü kaybeder. Bu noktada da sosyal güvenceden yoksunluk, sağlık sorunları ve yakınlarının bakımına muhtaç olma gibi durumlar oluşur.

Ekonomik gelişme, aynı zamanda tüm aktif işgücünün istihdam edilmesini gerektirir. İşsizlik, üretimin temelinde yer alan en önemli kaynağın israf edilmesi, bir toplumun en önemli varlığı olan insan gücünün yeteri ve gereğince değerlendirilememesi anlamına gelmektedir (Taş ve Bozkaya, 2012:161). İşsizlik olgusu gerek toplumsal gerekse makro ekonomik pek çok parametreden kolaylıkla etkilenebilmektedir. Örneğin 2008 küresel krizinin etkileri sürmekte iken, içinde bulunduğumuz dönemde ortaya çıkan yeni tip koronavirüs Covid-19 salgını nedeniyle tüm dünyada ekonomik daralma yaşanmakta ve tüm ülkelerde işsizlik oranları yükselmektedir.

İşsizlik sorununun çözülmesi ekonomi politikalarının temel hedeflerinden olmakla birlikte, günümüzde teknolojinin hızla gelişmesi ve yenilerinin geliştirilmesi ihtiyacı işgücünün donanımının yükseltilmesi gerekliliğini de ortaya çıkarmıştır.

Küreselleşme nedeniyle, dünya ekonomileri arasında kıyasıya rekabet ve çatışma ortamı bulunmaktadır. Bu ortamda yaratıcı düşünceye, kalifiye emek ve teknolojik bilgi birikimine sahip beşerî sermayeye daha fazla ihtiyaç duyulmaktadır. Çünkü, her alanda iş bölümü ve uzmanlaşmanın inanılmaz boyutlarda olduğu küresel rekabet ortamında, sadece bilmek değil, ileri düzeyde iş bölümü yaparak uzmanlaşmak gerekmektedir. Ancak bu şekilde bir ülke küresel rekabet ortamında yarışa katılabilir ve kaynaklarını daha iyi değerlendirebilir.

Bu araştırmada; üretim maliyetleri içerisinde önemli payı bulunan lojistik maliyetlere değinilmektedir. Türkiye'nin uluslararası rekabet gücü açısından lojistik maliyetlerin azaltılmasının ve ekonominin lojistik performansının iyileştirilmesinin ücretlerin düşük tutulmasından daha etkili olduğu ileri sürülmektedir. Ayrıca geleneksel ücret politikalarının ülke ekonomilerinde ne tür ekonomik kayıplara neden olabileceği vurgulanmakta, literatürde istihdam politikası açısından bir motivasyon aracı olarak ele alınan "etkin ücret" kavramı uluslararası rekabet açısından değerlendirilmektedir.

Geleneksel istihdam politikaları düşük ücretleri uluslararası ticarete rekabet avantajı olarak görmektedir. Bu çalışmada düşük ücretin değil etkin ücretin uluslararası ticarete rekabet avantajı yarattığı tezi ileri sürülmektedir.

2. Türkiye'de Lojistik Maliyetler ve Uluslararası Rekabet İlişkisi

Uluslararası ticarete konu bir malın üretildiği ülkeden pazarlanacağı ülkeye gönderilmesi sırasında dış ticaret maliyetleri oluşmaktadır. Bunlara örnek olarak; taşıma, iletişim, danışmanlık, pazarlama, finansman, kambiyo maliyetleri, tarifeler ve tarife dışı engellerin oluşturduğu maliyetler gösterilebilir. Teknolojik gelişme dolayısıyla bu maliyetlerin birçoğunda özellikle iletişim ve taşıma maliyetlerinde önemli düşüş yaşanmıştır. Tarifeler ve tarife dışı engeller ise GATT/WTO (Gümrük Tarifeleri ve Ticaret Genel Anlaşması/Dünya Ticaret Örgütü), ikili ve çok taraflı ticaret anlaşmaları ile önemli ölçüde azaltılmıştır. Sermaye piyasalarının serbestleşmesi de yabancı para değişim maliyetlerini azaltmıştır. Dış ticaret maliyetleri azaldıkça, uluslararası ticaret daha karlı hale gelmiş, bu da dış ticaretin artışını hızlandırmıştır (Özay, 2015: 29).

Ancak, ülkemizde, ithalat sırasında istenilen belge adedinin fazlalığı, ithalatla ilgili kurum ve kuruluşların çeşitliliği, dış ticaret mevzuatının karmaşıklığı gibi çok sayıda engel vardır. İthalat sırasında gümrük idaresince talep edilip diğer kurum ve kuruluşlardan temin edilen belge sayısı 200'ü aşmaktadır. Bu sayıdaki belgenin hazırlanması, ilgili kurumlardan onay ya da izin alınması gibi uygulamalar dış ticaret maliyetlerini artırmaktadır (Özay, 2015: 30).

Dış ticaret maliyetlerine eklenen maliyetlerden birisi de lojistik maliyetlerdir. Bu maliyetler yükleme, boşaltma, taşıma, depolama, belgelendirme, sigortalama, gümrükleme gibi maliyetlerdir. Bir ülkenin lojistik altyapısı ne kadar mükemmel olursa bu maliyetler o kadar azalır. Gümrüklerde gereksiz formaliteler çıkarılması bile taşımacılık maliyetlerini yükseltmektedir. Lojistik altyapısının etkinliğini dünyada ölçen endeksin adı Lojistik Performans Endeksi (LPE)'dir. Bu endeks Dünya Bankası tarafından iki yılda bir hesaplanmaktadır. Bu endekste 2018 yılı itibariyle Almanya ilk sırada ve onu İsveç, Belçika, Japonya, İngiltere gibi gelişmiş ülkeler takip etmektedir (The Worldbank, 2018). Bu durum tesadüf değildir. Çünkü lojistik performans düşüklüğü ürünün maliyetine ve ihracat fiyatlarına yansımaktadır. Ayrıca ithalat fiyatlarına da yansımaktadır. Bu endeks değeri ne kadar yüksekse ülke o kadar etkin çalışmakta ve uluslararası ticarete rekabet gücünü yükseltmektedir.

Tablo 1. Türkiye'nin Lojistik Performans Endeksi Değerleri

YIL	LPE SIRASI	LPE SKORU
2018	47	3.15
2016	34	3.42
2014	30	3.50
2012	27	3.51
2010	39	3.22
2007	34	3.15

Kaynak: The World Bank, 2018

Türkiye Lojistik Performans Endeksinde 2007 yılında 34. sırada iken, 2018 yılında 47. sıraya gerilemiştir. Türkiye'nin 2012 yılı lojistik performans endeksi sıralaması 27 ve lojistik performans endeksi skoru 3,51 iken, bu değer korunamamıştır. Bu durum Türkiye'de lojistik altyapısının yetersiz hale geldiğini ve modernize edilemediğini göstermektedir. Örneğin; Türkiye'de, gelişmiş ülkelerin aksine demiryolu taşımacılığı gelişmemiştir. Oysa demiryolu taşımacılığı Türkiye koşullarına son derece uygun ve ucuz bir taşımacılık türüdür. Demiryolu taşımacılığının Türkiye'de aşırı yaygın olan karayolu taşımacılığına göre işletim maliyetleri düşüktür ve karayoluna göre daha az enerji tüketir. Modern demiryolları elektrik enerjisi ile de işletilebildiğinden enerjide dışa bağımlılığı da azaltmaktadır.

Türkiye'de demiryollarının modernizasyonu çalışmaları yürütülmektedir. Ancak bu çalışmalar küçük etaplar şeklinde yürütülmekte, geç tamamlanmakta ve değişen teknolojinin hızına ayak uyduramamaktadır. Türkiye ekonomisi ekonomik şoklardan kolay etkilenen kırılgan bir yapıda olduğundan, yeterli düzeyde alt yapı yatırımı yapılamamakta, her ekonomik kriz sonrası zaten yetersiz olan yatırımlar daha da kısılmaktadır. Altyapı yatırımlarının yetersizliği özel sektörün maliyetlerini yükseltmekte, rekabet gücünü zayıflatmaktadır.

Bir ülkenin lojistik altyapısı onun taşımacılık performansını belirlemektedir. Taşımacılık performansı taşımacılık maliyetlerini, taşımacılık maliyetleri de ürünün satış fiyatını etkilemektedir. Satış fiyatı ise rekabet gücünü etkilemektedir. Mal ve hizmet maliyetlerinin yüksekliği ülkelerin uluslararası rekabet gücünü azaltmaktadır. Bu ülkeler ihracatta zorlanmaktadır. Türkiye’de ayrıca enerji maliyetleri, hammadde maliyetleri ve vergi yükü de yüksektir. Bunlara bir de yüksek lojistik maliyetler eklendiği zaman, işgücü ücretleri düşük tutularak rekabet gücü elde edilmeye çalışılmaktadır.

Günümüzde düşük işçilik ücretleri rekabet gücünü belirleyen ana faktör olmaktan çıkmıştır. Giderek artan rekabet ortamında yer alan endüstrilerde, toplam üretim maliyetleri içinde niteliksiz işgücü maliyeti azalmaktadır. Artık, düşük ücretlerden kaynaklanan rekabet gücü, belirleyici bir faktör değildir. Bunun yerini, nitelikli işgücünden kaynaklanan verimlilik, kalite, iş disiplini ve yenilik yaratma gücü almıştır (Gültekin, 2017: 134).

Bu nedenle ücretler, ülkelerin uluslararası rekabet gücünü belirlemede önemli bir etken değildir. Ülkelerin uyguladıkları üretim politikaları rekabet gücünün belirlenmesinde daha etkilidir.

3. Üretim Politikaları ve Uluslararası Rekabet İlişkisi

Geleneksel üretim teorileri, ülkelerin faktör donanımlarını üretimin gerçekleşmesi için temel faktör olarak ele almaktadır. Ancak 1980’lerde “içselleştirilmiş büyüme teorisi” ile elde edilen gelişmeler teknolojik yeniliğin önemini öne çıkarmaktadır. Yapısal rekabet gücünü artırmak amacıyla özellikle gelişmiş ülkelerde baş döndürücü bir teknoloji ve bilgi üretme yarışı sürmektedir. Bu gelişmenin salt küresel rekabet gücü açısından iki önemli sonucu vardır: Birincisi doğal kaynaklar, emek hatta sermaye bakımından çok da güçlü olmayan ülkeler, bilgi ve teknolojik yenilik alanındaki gelişimleriyle, küresel rekabet yarışında ön sıralara gelebiliyorlar. Bunun en önemli örnekleri Japonya ve Güney Kore’dir. İkincisi özellikle sermaye yoğunluğuna dayalı uzmanlaşma anlayışı giderek yerini teknolojik yenilik alanındaki üstünlüğe ya da güce bırakmaktadır (Kepenek, 2012: 550).

Bu durumda kolayca anlaşılıyor ki; teknolojik yeniliğe dayalı rekabet ne ucuz işgücü ne bol doğal kaynak ne de çok ileri düzeyde sermaye birikimine bağlıdır. Teknolojik yeniliğe dayalı rekabet çok yönlüdür ve bilgi birikimi ve teknoloji konularındaki uzmanlığa bağlı olarak değişkendir. Küresel rekabet gücünün ölçütü olarak bilgi üretimi ve teknolojik yenilik ana göstergelerdir (Kepenek, 2012: 551).

Ülke ekonomileri arasında kıyasıya rekabet ortamı yaşanmaktadır. Bu rekabet her alanda olmakla birlikte yenilikçi teknolojiler alanında daha belirgindir. Ekonomilerin

yenilikçilik (innovation) yeteneği, her ekonominin rekabetçilik gücünü belirleyen ana etkenlerdendir.

Türkiye, Dünya’da ülkelerin inovasyon (yenilikçilik) performansını ölçen ve 132 ülkenin yarıştığı, 2021 yılı Küresel İnovasyon Endeksi’nde 41. sıradadır (WIPO, 2021). Küresel inovasyon endeksi Birleşmiş Milletlerin İsviçre merkezli uzmanlık kuruluşu Dünya Fikri Mülkiyet Örgütü (World Intellectual Property Organization -WIPO) tarafından hazırlanmakta ve 14 yıldır yayınlanmaktadır. Küresel Rekabetçilik Endeksinde ülkelerin yenilikçilik performansı “Kurumlar”, “İnsan Sermayesi ve Araştırma”, “Altyapı”, “Pazarın Çok Yönlülüğü”, “Firmaların Çok Yönlülüğü”, “Bilgi ve Teknoloji Çıktıları” ile “Yaratıcı Çıktılar” olmak üzere 7 ana bileşen altında 80 farklı gösterge ile karşılaştırılmaktadır (TÜRKPATENT, 2021).

Gayrisafi Yurtiçi Hasıla büyüklüğü bakımından Dünya’nın en büyük 20 ekonomisi arasında bulunan Türkiye’nin, inovasyon endeksinde 41. sırada bulunması, uluslararası ticarete rekabet gücünü zayıflatmakta ve potansiyelini yeterince kullanamamasına yol açmaktadır. Günümüzde ülkelerin inovasyon yeteneğini belirleyen bileşenler arasında insan sermayesi, araştırma, bilgi ve teknoloji, yaratıcılık gibi faktörler ön plana çıkmaktadır. İnovasyonu gerçekleştirecek olan nitelikli iş gücüdür. İşgücünün niteliğinin artırılması ise eğitimden ücret politikalarına kadar birbirini tamamlayan bir dizi faktörün birlikte gerçekleşmesine bağlıdır.

Bu nedenle rekabetçi bir ekonomide işgücü politikaları açısından 5 ana faktör özellikle dikkate alınmalıdır. Bunlar:

1-İleri düzeyde bilgi birikimi ve rekabete dayalı eğitim-öğretim altyapısı.

2-Şeffaf, adil, eşit, objektif, öngörülebilir, başarı, beceri öncelikli, liyakate dayalı personel ölçme ve seçme sistemi.

3-Hizmetin gereklerine göre hazırlanmış hizmet içi eğitim ve uzmanlaşma, yaparak öğrenme programları, hayat boyu öğrenme,

4-Rekabete ve liyakate dayalı kariyer imkanları, kariyer basamaklarının açık tutulması,

5-Etkin ücret politikası.

3.1. İleri Düzeyde Bilgi Birikimi ve Rekabete Dayalı Eğitim-Öğretim Altyapısı

İnsan kaynağı, ülke ekonomilerinin en önemli değeri olduğuna göre, eğitim öğretimin ülke ihtiyaçları ve küresel ekonomik gelişmelere göre planlanması ve modern teknolojilerle desteklenen bilimsel altyapının kurulması bir zorunluluktur. Eğitim-öğretimin bir süreç olduğu gerçeğine uygun olarak okul öncesinden, hayat boyu öğrenmeye kadar bu sürecin her aşamasının bilimsel öğretim yöntemleri kullanılarak,

ileri teknolojilerle desteklenmesi gerekmektedir. Ölçme değerlendirme yöntemleri önceden belirlenen kriterlere göre objektif şekilde yapılmalı, her öğretim kademesinde olması gereken öğrenme çıktıları belirlenmeli ve gerekli öğrenme çıktısının elde edilemediği durumlarda bir üst basamak eğitim öğretim düzeyine geçiş önlenmelidir. Öğrenme çıktılarının ölçülmesi öğreticinin sübjektif ve standart dışı değerlendirmelerine göre değil, gelişmiş elektronik ölçme ve değerlendirme yöntemlerine göre yapılmalıdır.

Örneğin, dünya vatandaşlığı kavramının ön plana çıktığı günümüz dünyasında rekabet için yabancı dil bilgisi temel olmaktadır. Oysa ülkemizde, ortaöğretim programlarının öğrenme çıktısı olan gramer bilgisi, bu aşamada tamamlanamadığı için üniversite öğretiminde de sürmektedir. Üniversite öğretiminde verilmesi gereken ileri düzey mesleki yabancı dil bilgisi ise sığ kalmakta, amacına ulaşmamakta, derinlemesine bilgi birikimi ve uzmanlaşma için ana altyapı unsurlarından birisi olan yabancı dil bilgisi eksik kalmaktadır.

3.2. Liyakate Dayalı Personel Ölçme ve Seçme Sistemi

Kayırmacılık; kamu görevlerine yapılan atamalarda ve terfilerde akrabalık (nepotizm), tanıdık, dost (kronizm) ilişkilerinin ya da politik, dinsel veya etnik kimliğin belirleyici olması, kamu kaynaklarının siyasal iktidara yandaş seçmen kesimlerini kayıracak biçimde yönlendirilmesi (klijentalizm) gibi anlamlara gelmektedir (Uluslararası Şeffaflık Derneği, 2021).

Ahbab çavuş kapitalizmi, yandaş kapitalizmi ya da eş dost kapitalizmi (crony capitalism), kamu görevlilerinin ve iş adamlarının aile üyeleri ve dostlarına, işe yerleştirme ve kredi bulma vb. konularda haksız çıkar sağlamalarıdır (Cambridge Dictionary, t.y.).

Serbest piyasa ekonomisinin özelliklerini taşıyor gibi görünen, aslında hükümete yakınlıkları olanlara özel kurallar uygulayan ekonomik yapı olan ahabab çavuş kapitalizmi; bazı kişilerin işlerini, siyasal iktidar ve bürokratlarla olan yakın ilişkilerine dayanarak yürüttüğü sistemdir. Siyasal iktidarın ve onun talimatı altında bürokrasinin verdiği izinler, ihaleler, teşvikler ve destekler, ahabab çavuş kapitalizminin başlıca alanını oluşturmaktadır (Eğilmez, 2014).

Uluslararası Şeffaflık Örgütü (Transparency International) tarafından her yıl açıklanan “Yolsuzluk Algısı Endeksi (Corruption Perceptions Index)” sonuçlarına göre Türkiye, 2020 yılında 40 puanla, 179 ülke arasında 86. sırada bulunmaktadır. Bu endekste Türkiye'nin skoru 2013 yılında 50 iken, yıllar içinde gerileyerek 40'a düşmüştür. Bu durum Türkiye'de toplumsal yozlaşmanın yıllar içinde yaygınlaştığını göstermektedir. Endeksin 2020 yılı sonuçlarına göre Türkiye ile aynı 86. sırayı Fas, Hindistan, Burkina

Faso, Trinidad ve Tobago ve Timor Leste paylaşmaktadır (Transparency International, 2021).

CNBC tarafından yolsuzlukla ilgili olarak yapılan “yolsuzluğun bedeli nedir (what's the cost of corruption)” adlı kısa belgeselde “balık baştan kokar” ata sözüme vurgu yapılmaktadır. Burada tabana yayılan yolsuzluğun aslında üst yönetimin tutumundan kaynaklandığı belirtilmektedir (CNBC International, 2018).

Yozlaşmış toplumlarda manevi değerlerin azaltılması pahasına maddi değerleri artırmak mümkündür. Ancak yozlaşma toplumun tüm organlarına bulaşınca, ülke; anarşi, terör, kaos, kargaşa, iç savaş gibi ciddi toplumsal felaketlere sürüklenebilir. Yozlaşmış sistem reforma mecbur kalır. Siyasal iktidarlar değişir, yolsuzluk soruşturmaları başlar. Toplumsal gündem gereksiz yere yıllarca meşgul edilir. Siyasal ve ekonomik istikrarsızlığın olduğu ülkelerin küresel finans piyasalarında kredibilitesi, buna bağlı olarak kredi derecelendirme kuruluşlarının notları düşer, CDS (Credit Default Swap-Kredi Temerrüt Takası Piri) yükselir.

Yolsuzluklar etik ve ekonomik değerleri aşındırır. Ancak her yolsuzluğun hukuki boyutu ve sonucu da vardır. Yolsuzlukların ortaya çıkmaması için hukuk kontrol ve baskı altında tutulmaya çalışılır, kamuoyu ve basın ile muhalefet susturulur, denetim ortadan kalkar. Bu durum ülkede hukuka olan güveni sarsar, denetimden yoksun uygulamalar gittikçe daha da yozlaşır. Bu sarmal güçlenerek büyür.

Özellikle kamu sektörünün işgücü istihdamında ortaya çıkan haksızlık, liyakatsizlik ve adaletsizlik bir süre sonra verimsizlik, denetimsizlik, yürütülen projelerde başarısızlık, yolsuzluk, suiistimal, rant kollama vb. yollarla ortaya çıkmakta, ekonomik kaynaklar israf edilmektedir. Bu durumda olan ülkeler, hukukun, liyakatin, bilimin ve hakkaniyetin egemen olduğu toplumlara karşı rekabet gücünü kaybetmekte, kronikleşmiş sorunlar ve iç çatışmalara sürüklenmektedir.

Kamu ya da özel sektörde, fabrikada, büroda veya özel iş yerinde, etik davranışı aşan her durum yolsuzluğa, yoksulluğa, kaynak ve zaman israfına, ekonomik kaynakların yok olmasına neden olmaktadır. İster yönetici ister yönetilen tarafından gerçekleştirilsin, etik dışı davranışlar kurum kültüründe yozlaşmaya, kurumun sosyal sorumluluklarının aşınmasına, haksız rekabete neden olmakta, devlete ve topluma zarar vermektedir. Kurum kültüründe yozlaşma ise haksızlığa, eşitsizliğe, iç huzursuzluğa ve verimsizliğe neden olmaktadır (Gültekin, 2015: 401).

Yukarıda yer alan ifadelerden yola çıkılarak aşağıdaki yargıya ulaşmak mümkündür: İstihdam politikalarında kayırmacılık ve sübjektiflikten kaçınılmalıdır. İşgücünün istihdamı en az gelecek kırk yıla yatırım yapmak demektir. Bu yatırım yapılırken, rasyonel ve bilimsel kriterler dikkate alınmalı, liyakat esas olmalıdır. Politik

kaygılarla niteliksiz işgücünün istihdamı adaleti ve rekabeti ortadan kaldırmakta, verimliliği düşürmekte, sanıldığı gibi aksine memnuniyet değil, geniş toplum kitlelerinin memnuniyetsizliğine ve nefretine yol açmaktadır. Bu yolla ekonomik kaynaklar israf edilmekte, rekabetin yerini haksız ve hukuksuz şekilde elde edilen makamların korunması telaşı almaktadır.

3.3. Hizmetin Gereklerine Göre Hazırlanmış Hizmet İçi Eğitim ve Uzmanlaşma, Yapararak Öğrenme Programları, Hayat Boyu Öğrenme

Hiçbir üniversite iş dünyasının ihtiyaçlarını tam olarak karşılayan bir eğitim-öğretim düzeyi sunamaz. İşletmeler, sundukları hizmetin gereklerine göre dikkatlice hazırlanmış hizmet içi eğitim ve uzmanlaşma programları ile çalışanların becerilerini ve verimliliklerini geliştirmelidir.

Yapararak öğrenme (learning by doing) eğitim bilimleri için geliştirilmiş bir öğrenme tekniği olmasına rağmen, çalışma hayatında da çalışanların iş süreçlerinde yeni yöntemleri ve teknikleri öğrenmeleri ve uygulayarak geliştirmeleri olarak anlaşılmalıdır. Üretilmeyen bir ürünün veya teknik bilginin geliştirilmesi de mümkün değildir. İşgücü istihdam politikaları açısından iş başında uygulamalı eğitim ve yapararak öğrenme programları uygulanmalıdır. Örneğin, bir öğrenci veya çalışan, gaz altı kaynağının inceliklerini videolarını izleyerek öğrenemez.

Yine hayat boyu öğrenme (Life long learning) programları da çalışanların teknolojiye ve yeniliklere adaptasyonunu sağlar. Öğrenme süreci hayat boyu devam eden bir olgudur.

Bu nedenle, yukarıda ifade edilen öğrenme ve uzmanlaşma programları izlenilmeden iş yerinde verimlilik sağlanamaz. Verimliliğin olmadığı her durumda kaynak israfı ortaya çıkar. Kaynak israfı, kaynaklarını doğru ve etkin kullanan rakipler karşısında rekabet gücü kaybı demektir. Rekabet gücü kaybı ise sadece işgücünün ücretinden kesinti yapılarak giderilemez.

3.4. Rekabete ve Liyakate Dayalı Kariyer İmkanları, Kariyer Basamaklarının Açık Tutulması

Çalışanların geleceğe yönelik kariyer hedefleri bulunmaktadır. Gerek kamu kurumları gerekse özel işletmeler, çalışanların kariyer hedefleri ile kurumsal kariyer planlamalarını uyumlaştırmak ve geliştirmek zorundadır. Rekabet ve liyakate dayalı kariyer imkanları, çalışanların motivasyonunu ve azmini artırdığı gibi örgüt içi çatışmaları da azaltmaktadır. Ayrıca kariyer basamaklarının açık tutulması çalışanların iş değiştirme yerine, bulunduğu alanda uzmanlaşmasını ve uzmanlığını daha üst görevlerde değerlendirmesini sağlamaktadır.

Özellikle kamu kurumlarında, kurum içinden veya dışından, liyakatsiz kişilerin yönetsel görevlere atanmaları, kariyer hedefi olan yüzlerce, bazen binlerce çalışanın azmini ve motivasyonunu bir anda yok edebilmekte, derin bir nefret ve tepkiye yol açabilmektedir. Bu şekilde örgütsel verimlilik azalmakta, kaynaklar israf edilmekte, örgütsel hedefler gerçekleştirilememektedir. Özellikle kamunun, kaynakları verimsiz ve yersiz kullanması, özel sektörün de üretim maliyetlerini olumsuz etkilemekte, ülkenin uluslararası rekabet gücüne zarar vermektedir.

3.5. Etkin Ücret Politikası

Etkin ücret modelleri oldukça yeni olmasına karşın ilk izlerine Adam Smith'in "Ulusların Zenginliği" adlı eserinde rastlanmaktadır (Adaş, 2002: 113):

"Emeğin piyasa ücreti, emek arzını teşvik ettiği sürece, toplumun ekonomik faaliyetlerini artırır. Tüm diğer beşerî davranışlarda olduğu gibi, elde edilen getiri ile orantılı olarak, emek ücreti sanayii teşvik eder. Cömertçe verilmiş bir esas ücret, emeğin bedensel gücünü artırırken, iş konumunun iyileşeceği ve hayatının son günlerinde bolluk ve huzura kavuşacağı yönündeki umutlar da bu gücün sonuna kadar işe adapte edilmesine yönelir. Sonuç olarak, ücretlerin düşük olduğu bir konuma göre, yüksek olduğu durumda, emeğin, daha aktif, daha çalışkan ve daha coşkulu olmasını beklemeliyiz"

Etkin ücret teorisi ilk olarak 1957 yılında Leibenstein tarafından ortaya atılmıştır. Etkin ücret teorisi özellikle 1960'lı yıllarda Yeni Keynesyen iktisatçılar tarafından çok sayıda çalışmada ele alınmıştır (Polat ve Fendoğlu, 2021.s.341).

Etkin ücret teorisine göre, işçilerin fiziksel sağlıkları ve üretkenlikleri, işgücüne ödenen ücretler ile pozitif bir ilişkiye sahiptir. Bu bağlamda firmalar, yüksek ücret ödeyerek, işçilerin daha sağlıklı ve daha üretken olmalarını sağlarlar. Lawrence Katz'ın aktarmasıyla, Solow'un 1979'daki makalesinde formüle ettiği şekilde, artırılmış ücretler, işçilerin moralini geliştirir ve bu da işçilerin gayretini artırması yoluyla onların üretkenliklerini artırır (Kaytancı, 2010: 94).

Ekonomi literatüründe, işgücü piyasasında arz talebi eşitleyen ücret düzeyinden daha yüksek ücret ödenmesini açılmaya yönelik olarak etkin ücret modelleri geliştirilmiştir. Bu modeller şunlardır:

1)Kaytarma Modeli: İşçilerin işyerinde daha yüksek düzeyde çaba göstermeleri ve kaytarmaların azalmasına dayanan modeldir.

2)Ters Seçim Modeli: İş başvurusunda bulunanların kalitesinin yükselmesi ve seçilenlerin yüksek kaliteli bir işgücü havuzu içerisinde seçilmesi modelidir.

3)İşgücü Devri Modeli: İşten ayrılma oranlarının azalması ve işgücü devir maliyetlerinin düşmesi modelidir.

4)Sosyolojik Model: İşçilerin işe bağlılığının ve işgücü verimliliğinin artması modelidir.

5)Beslenme Modeli: Bireylerin verimlilikleri onların beslenmelerine, beslenmeleri ise onlara yapılan ödemelere bağlıdır. Firmalar verimliliği korumak için, gerekirse işsizliğe neden olmak pahasına, ücreti belirli bir düzeyin altına indirmezler (Kaytancı, 2008: 71).

Bu modellerin temel varsayımı, işgücü verimliliği ile ücretler arasında pozitif bir ilişki bulunmasıdır (Adaş, 2002:114).

Geleneksel istihdam politikalarının tersine, günümüzde özellikle gelişmiş ülkelerde iş görenler “çalışan” değil “beşerî sermaye” olarak görülmektedir. Bu nedenle iş görenlerin motivasyonunun yükseltilmesi, verimliliğinin artırılması, örgütsel bağlılığının, aidiyet duygusunun geliştirilmesi, adalet algısının güçlendirilmesi gibi faktörler ön plana çıkmıştır. Bu konuda ülkemizde ve dünya ekonomi literatüründe çok sayıda çalışma bulunmaktadır. Bu çalışmalarda vurgulanan çağdaş istihdam politikaları sonucu ülkelerin uluslararası rekabet gücü yükselmektedir.

Bir işletmenin çalışanları ya da iş görenleri işletmenin amaçları doğrultusunda hizmet eden, hedeflerine ulaşmasını sağlayan en önemli unsurdur. Bu nedenle iş görenlerin tatmini ya da memnuniyeti demek işletmenin karlı olması demektir. Ford otomotiv kurucularından Henry Ford “Benim her türlü menkullerimi ve gayrimenkullerimi alabilirsiniz. Bana sadece çalışanlarımı verin yeter” diyerek iş görenin önemini vurgulamaktadır. Dolayısıyla, işletmeler açısından tatmin olmuş iş görenler; düşük personel devir hızı, işe zamanında gelme ve verimlilik artışı demektir (Gülmez ve Dörtüol, 2009: 32).

İş görenlerin iş tatmini açısından yapılan bir çalışmada; düşük gelirli iş görenlerin iş tatmininin artırılması açısından ücretin önemi vurgulanmaktadır. Ayrıca, iş görenlerin büyük bir kısmının yaptıkları iş karşılığında yeterli ücreti alamadıkları ve teşvik edici maddi ödüllerin adil bir şekilde dağıtılmadığı gibi sebeplerle ekonomik karşılıkları yetersiz gördükleri, bu yüzden işten ayrılma düşüncesinin ortaya çıktığı da belirtilmektedir. “Mutsuz çalışan” olarak tanımlanan grubun temel özellikleri olarak ücret, yükselme ve yönetsel yaklaşımlar ile ilgili derin endişelere sahip olmaları gösterilmiştir. Yüksek ücret ve hakkaniyetli yükselme olanakları gibi hususlara daha çok eğitim-öğretim düzeyi yüksek kişilerin odaklandığı ifade edilmektedir (Gülmez ve Dörtüol, 2009: 31).

Yetki ve sorumlulukları ile görevleri belirlenmiş iş görenlerin bu görevleri yerine getirme düzeylerinin değerlendirilmesi de ayrı bir önem taşımaktadır. Bu nedenle, iş görenlere yeteneklerine uygun iş verilmesi ve iş performansının da objektif ölçütlerle adaletli bir şekilde değerlendirilmesi iş gören tatmini açısından zorunludur (Doğan ve Üngüren, 2012: 31).

Yapılan çalışmalar, iş görenlerin performansının hangi kriterlere göre değerlendirileceğinin önceden bilinmesinin, bireylerin adalet algısını ve iş tatminini olumlu yönde etkilediğini göstermektedir (Bayhan Karapınar, 2011: 120).

Yine başka bir araştırmada; “adaletin sağlanmasının çalışanların kendilerini çalıştıkları örgütün bir parçası gibi hissetmelerine, onun değer ve amaçlarını benimsemelerine yardımcı olacağı, örgütsel özdeşleşmeyi olumlu şekilde etkilediği, çalışanların adalet algıları arttıkça örgütleriyle özdeşleşme düzeylerinin arttığı” sonucuna varılmıştır (Cüce vd., 2013: 21).

Yapılan araştırmalarda yönetimin çalışanlarını karar alma süreçlerine katmalarının, işlerini yapmaları için yetkinlik vermelerinin, adil davranmalarının ve onlara gereken destek ile güveni vermelerinin iş görenlerin örgüte bağlılığını artırdığı tespit edilmiştir. (Taşkaya ve Şahin, 2011: 168).

Dolayısıyla çalışanların örgütsel adalet algılarının ve işyerinde algıladıkları desteğin, onların iş tatminlerini, çalıştıkları kurumlara yönelik bağlılıklarını ve motivasyonlarını artıracaktır; bunların da çalışanın performansı üzerinde olumlu etkiye sahip olacağı varsayılmaktadır (Sandal Önal ve Kavuncu, 2013: 28).

Çalışanların performansının artması verimlilik düzeyini artırır. Verimlilik düzeyinin artması ekonomik kaynakların daha etkin kullanımını sağlar. Kaynakların etkin kullanımı ise sektör veya ülke bazında rekabet gücünün yükselmesine yol açmaktadır. Rekabet gücünün yükselmesi ülkede üretilen mal ve hizmetlerin daha rekabetçi fiyatlarla dünya pazarlarına sunulmasını kolaylaştırır. Bu da dış ticaret gelirlerinin artmasını ve ülkenin daha fazla araştırma, geliştirme, reklam, tanıtım, pazarlama, kredi, finansman vb. yapabilmesini sağlar. Bu ve benzeri birbirini etkileyen pek çok etmenin olumlu gelişmesi sonucunda ortaya çıkan sinerji sayesinde ülke, uluslararası ticaretten, beklenenden çok daha fazla pay alabilir.

Uluslararası ticarete rekabet gücü o ülkenin işletmelerinin toplam rekabet gücünün çok daha fazlasıdır. Uluslararası ticarete rekabet gücü “ülke imajı” açısından son derece önemlidir. Örneğin; uluslararası rekabet gücü açısından üst sıralarda yer alan Japonya çoğunlukla kaliteli ve yüksek teknolojik ürünler üreten bir ülke olarak bilinmektedir. Oysa 1950’lerde Japon malları için “Çin işi Japon işi” yakıştırması yapılırdı. Buna karşılık, örneğin Nijerya, sahip olduğu kaynakları yeterince değerlendiremediğinden

uluslararası ticarete yüksek rekabet gücüne sahip değildir. Nijerya, Batı Afrika'da 206 milyon nüfuslu bir ülkedir ve yüzölçümü Türkiye'nin yüz ölçümünden fazladır. Doğal kaynak zenginliği bakımından Japonya'nın üzerindedir. Ancak, başta nüfus olmak üzere kaynaklarını yeterince değerlendiremediğinden, uluslararası ticarete yüksek rekabet gücüne sahip değildir ve bu yüzden ülke imajı zayıftır. Ülke imajının zayıflığı Nijerya açısından uluslararası pazarlara girme, markalaşma, ürün tutundurma, müşteri bağlılığı oluşturma, reklam, tanıtım, promosyon, kredili satış vb. açısından da olumsuzluklara yol açmaktadır.

4. Etkin Ücret ve Uluslararası Rekabet İlişkisi

İşgücü ücretlerinin düşük tutulması verimsizlik, iş doyumsuzluğu, motivasyon düşüklüğü, dikkatsizlik, iş kazaları, sağlık sorunları, işten kaytarma, enerji ve hammadde israfları vb. şekilde geri dönmektedir. Oysa etkin ücret çalışanın kapasitesini en iyi kullanabileceği ve en yüksek motivasyonla çalışabileceği ücret düzeyidir. Eğer çalışan motive edilmiş, huzurlu ve işine bağlı ise yani aldığı ücret onun en iyi şekilde performansını kullanmasına yeterli düzeyde ise verimliliği yükseleceğinden işyerine daha fazlasını kazandırabilir. Bu durumda işletme de çalışan da dolaylı olarak devlet de (vergi ve SGK primi şeklinde) daha yüksek gelir elde edebilir. Sonuç olarak ücretlerin düşürülmesi değil, verimliliğin yükseltilmesi ülkeye ve işletmelere rekabet gücü kazandırır. Etkin ücret politikaları da bunun sağlanmasına katkıda bulunur.

Klasik ve neoklasik makro ekonomik analiz, ücretlerin emek piyasasında, emek arz ve talebine göre belirlendiğini öne sürmektedir. Oysa günümüzde özellikle gelişmekte olan ülkelerde kamu sektöründe kayırmacılık, gelişmiş ülkelerde ise etkin ücretlerin varlığı ve gelişen bilim ve teknolojinin emeğin donanımının yükseltilmesini gerektirmesi gibi nedenlerle işgücü piyasası etkin çalışmamaktadır. Kalifiye işgücü ülkelerin rekabet gücünün en önemli belirleyicilerinden birisi haline gelmiştir ve günümüzde beşerî sermayeye dönüşmüştür. Kalifiye işgücü transfer ücretlerine konu olmaktadır ve bu olgu ABD tarafından, ülke içinde ve dışarıdan beyin göçü şeklinde, yıllardır kullanılan bir rekabet gücü stratejisidir. Dünyanın en rekabetçi ekonomileri incelendiğinde bu durum görülmektedir.

Dünya Ekonomik Forumu (World Economic Forum-WEF) tarafından her yıl yayımlanan Küresel Rekabetçilik Raporu bu yıl covid-19 salgını nedeniyle ülkeler arasında genel bir sıralama yapılmamış, ülke ekonomileri raporda temel alınan kriterler bazında sıralanmıştır. Ülke ekonomilerini; çalışma ortamındaki gelişmeler, beşerî sermayeyi, pazarları ve işgücü piyasalarını dönüştürebilme yetenekleri, yenilikçilik (inovasyon) ekosistemi oluşturabilmeleri gibi kriterler açısından değerlendiren Küresel Rekabetçilik Raporu Özel Sayısı 2020 (The Global Competitiveness Report Special Edition 2020) sonuçlarına göre Türkiye pek çok kriterde 37 ülke arasında son sıralarda

yer almaktadır (World Economic Forum, 2020). Aynı endekste 2019 yılında Türkiye 61. sırada yer almaktadır. ABD, Hollanda, Almanya, Japonya ve İngiltere Küresel Rekabetçilik Endeksi 2019 sonuçlarına göre ilk 10 içerisinde yer alan ülkelerdendir. Bu ülkelerde ücretlerin görece yüksekliği bilinmektedir. Buna rağmen bu ülkelerin rekabette en önde yer almaları düşük ücretlerle değil, işgücünün nitelikleri ve verimliliğinin yüksek olması ile açıklanabilir.

Düşük ücretler genellikle işten ayrılma oranını yükseltmektedir. Yüksek oranlı işten ayrılmalar nedeniyle yeni çalışanların bulunması, bunların işe adaptasyon süreleri, yıllar alan hizmet içi eğitim ve yaparak öğrenme süreci, bu süreçte katlanılan maliyetler ve verimlilik kayıpları çoğunlukla etkin ücret maliyetlerini aşabilmektedir.

Ücretle verimlilik arasında bire bir ilişki vardır. Yüksek verimlilikte ücret yüksek, düşük verimlilikte düşük olmaktadır. Verimliliği artırmadan ücretleri artırmak rekabet gücü kaybına neden olmaktadır. Rekabet düzeyini ücretin mutlak düzeyi değil, verimliliğe kıyasla ücret düzeyi belirlemektedir. Örneğin ücretlerin yüksek olduğu Japonya’da işgücü verimliliği de yüksek olduğundan rekabet gücü de yüksek iken Hindistan’ın işgücü verimliliği daha düşük olduğu için (diğer faktörlerin de etkisiyle) rekabet gücü düşüktür (Gültekin, 2006: 16).

Ülkelerin dış ticarete uluslararası rekabet güçlerinin ölçülmesinde kullanılan ölçütlerden birisi de toplam faktör verimliliğidir. Toplam faktör verimliliği sermaye ve işgücü verimliliğini gösterir. Sermaye faktörü yeni teknolojilerin sürekli izlenerek sermaye mallarının yenilenmesini ve işgücü verimliliğini maksimum kılacak yeni teknoloji ürünlerinin kullanımını da içermektedir. Ayrıca organizasyon yöntemlerindeki değişme ve gelişmelerin de izlenerek derhal üretim sürecine uygulanması da bu kapsamda düşünülmelidir. Toplam faktör verimliliğini yükseltmek için işgücü faktörünün çalışılan saat başına verimliliğinin artırılması da amaçlanmaktadır. Bunun için fizyolojik bir varlığa sahip olan işgücü (insan) unsurunun motivasyonunun artırılmasından sağlığının korunmasına, işyeri ergonomisinden hizmet içi ve hizmet dışı eğitim programlarıyla yenilenmesine ve yeni teknolojik gelişmelere hızla uyum sağlamasına kadar pek çok verimlilik artırıcı önleme ihtiyacı bulunmaktadır (Gültekin, 2007: 273).

Ücretlerin yükselmesi durumunda işletmeler birim emekten daha fazla çıktı elde etmek için ileri teknolojilere ve işgücünün kalitesine yatırım yapmak zorunda kalırlar. Bu şekilde sermayenin ve işgücünün verimliliği ve buna bağlı olarak işletmelerin ve ülkenin uluslararası rekabet gücü yükselmektedir.

Etkin ücret gelir dağılımını da düzeltir. Bir ülkede, gelir dağılımındaki dengesizlikler, toplumsal sınıflar arasında çıkar çatışmaları ve huzursuzluk yaratır. Ayrıca ekonomik kaynakların yüksek gelirli bir grup tarafından israf edilmesine ve toplumun genelinin temel ihtiyaçları karşılayamaması durumuna yol açabilir.

Gelir dağılımında eşitlik-eşitsizlik düzeyini ölçmekte kullanılan yöntemlerden birisi olan GİNİ Katsayısına göre Türkiye, OECD ülkeleri arasında gelir dağılımı en bozuk ülkelerden birisidir. Türkiye'den sonra Meksika, Şili, Kosta Rika, Güney Afrika bulunmaktadır (Eğilmez, 2020). Bu ülkelerin temel özellikleri ücretlerin düşük olmasıdır.

Ücretlerin ve buna bağlı olarak verimlilik düzeyinin veya verimlilik düzeyine bağlı olarak ücretlerin yüksek olduğu ülkelerde gelir dağılımı daha eşitlikçidir. Bu ülkelerde çalışan sınıf olan orta sınıf nüfusun çoğunluğunu oluşturmaktadır. Orta sınıfın güçlendirilmesi pek çok ekonomik sorunun çözülmesinde etkin rol oynamaktadır.

Avrupa ülkeleri arasında 2018 yılında yapılan hesaplama göre, Türkiye'de asgari ücretle çalışanların oranı yüzde 36,2'dir. İkinci sıradaki Slovenya'da asgari ücretli oranı yüzde 15,2'dir. Türkiye'deki oran kendisine en yakın Slovenya'nın 2,5 katıdır. Üçüncü sırada ise yüzde 14,1 ile Bulgaristan yer almaktadır. Bu ülkeleri sırasıyla Romanya (yüzde 13,3), Polonya (yüzde 12,1), Fransa (yüzde 11,6) ve Yunanistan (yüzde 8,9) izlemektedir. Almanya'da ise asgari ücretle çalışanların oranı yüzde 6,6'dır. Türkiye'de asgari ücretle çalışanların oranı 2020 yılında yüzde 42'ye yükselmiştir (Euronews, 2021). Asgari ücret Lüksemburg'da 2257 €, Almanya'da 1621 €, Yunanistan'da 774 €'dur. Türkiye'de net asgari ücret 1 Temmuz 2022 itibariyle 286 €'dur. Türkiye'de işgücüne ödenen asgari ücret AB sıralamasının sonlarında yer alan Arnavutluk ve Bulgaristan düzeylerinde yer almaktadır (Euronews, 2022/a).

Türkiye'de asgari ücretin ortalama ücret haline gelmesi ve mühendis, fizyoterapist, avukat, ekonomist gibi meslek mensuplarının bile asgari ücret düzeyinde bir ücretle istihdam edilmeleri söz konusudur. Bu durum beşerî sermayeye yapılan yatırımların geri dönüş süresini uzatmakta gerek çalışanların gerekse işverenlerin işgücünün kalitesini ve verimliliğini yükseltmek için yatırım yapması gereğini büyük ölçüde ortadan kaldırmaktadır.

Ücretlerin Türkiye'ye göre yüksek olduğu bilinen OECD ülkelerinde işsizlik oranı ortalaması %5,5'tir. Bu oran ABD'de %4,2 Almanya'da %3,3 ve Japonya'da %2,7'dir. Türkiye'de ise işsizlik oranı 2021 yılı verilerine göre %11'dir (Euronews, 2022/b). Görüldüğü gibi ücretlerin göreceli olarak düşük olduğu Türkiye'de işsizlik oranı gelişmiş ülkelere göre yüksektir. İşsizlik olgusu ücretlerin yanında başka faktörlerin de etkisi altında oluşmaktadır.

Düşük ücretler ülkeden beyin göçüne neden olur. *“Az gelişmişlik, ülkede işsizlik oranının yüksek olması, nitelikli kişilerin düşük ücretlerle çalıştırılması, ülkede uygulanan maaş politikalarının yanlışlığı, yöneticilerin niteliksiz olması, ülkede nitelikli kişi sayısında artış olmasına rağmen bu kişileri kullanamama durumu, ülkede araştırma koşullarının gelişmemiş olması, gençlere fırsat tanımama, nepotizm oranının yüksekliği”* beyin göçünün nedenleri arasında gösterilmektedir (IENSTITU, 2020).

Gelişmekte olan ülkelerden gelişmiş ülkelere gerçekleşen beşerî sermaye akışı olarak da tanımlanabilecek olan beyin göçü, gelişmişlik farklarını artırırken, uzun dönemde ülkelerin rekabet gücünü ve refahını olumsuz etkilemektedir (İSTKA, 2011, s.10).

Etkin ücret asgari ücret değildir. Asgari ücret, genel olarak en kıdemsiz işçiye ödenen ücrettir. Türkiye’de son yıllarda asgari ücret genel ücret haline gelmiştir ve asgari ücretli çalışanların oranı gelişmiş ülkelere göre oldukça yüksektir. Bu durum Türkiye’ye uluslararası ticarete rekabet gücü kazandıran bir unsur değildir. Türkiye’nin sahip olduğu insan kaynağının büyük bir bölümünün beşerî sermaye olarak değil, işgücü olarak görülmekte olduğunu ve yeni ürünler, patentler, yöntemler, teknikler üretmek için yeterince motive edilemediğini göstermektedir. Yenilikçiliğin ve teknolojik ilerlemenin yetersiz olması da Türkiye’nin rekabet gücünü azaltmaktadır.

5. Sonuç

Ülkelerin gelişmişlik düzeyleri kaynak kullanımında etkinlik düzeylerine bağlıdır. İşgücü bir ülkenin en önemli kaynağı ve üretim faktörüdür. Dünyada tüm kaynaklar kıt olduğu gibi işgücü faktörü de oldukça kıttır. Bir ülkede işsizliğin varlığı işgücü faktörünün bolluğundan değil, o ülke ekonomisinin diğer kaynakları olduğu gibi özellikle işgücü faktörünü değerlendirememesi, aktif ve etkin şekilde istihdam edememesinden kaynaklanmaktadır.

Kıt ve dayanıksız olan işgücü faktörünün istihdam edilememesi sonucu oluşan işsizlik olgusu, çok sayıda olumsuz sosyal ve ekonomik sonucu bulunan, ciddi bir kaynak israfıdır. Ancak, işsizlik kadar, işgücünün kapasitesinin altında çalışması da kaynak israfına yol açmaktadır. Ülkede uygulanan istihdam politikaları işgücünün verimliliğini, üretkenliğini ve yaratıcılığını teşvik etmeli, bunun için bilimsel yaklaşımlar dikkate alınmalıdır. İşgücünün motivasyonundan sağlığının korunmasına, işyeri ergonomisine, örgütsel adalet algısının güçlendirilmesine kadar pek çok teşvik yöntemi bulunmaktadır. Bunlardan birisi de etkin ücrettir. Etkin ücret, ekonomik ve sosyal yararlarının yanında, ülkelerin rekabet gücünü artıran bir unsurdur. Çağımızda küresel rekabette yenilik, verimlilik, kaynak kullanımında etkinlik gibi kriterler düşük ücretten daha önemlidir. İşgücünün performansını en iyi şekilde kullanabileceği ücret düzeyi olan etkin ücretin; beyin göçünün önlenmesinden yeniliklere, gelir dağılımının düzelmesine, kamu gelirlerinin artmasına kadar pek çok olumlu etkisi vardır. Etkin ücret beşerî bir varlık olan insanın kapasitesinin, düşünme, araştırma, üretme gücünün değerlendirilmesini sağlar. Dünyadaki bütün sorunların temelinde insanların kapasitelerini tam olarak kullanmamaları bulunmaktadır.

Etkin ücret ülkelerin istihdam sorunlarının çözümünde etkili fakat yetersizdir. Uluslararası rekabet için istihdam politikalarında, birbirini tamamlayan ve yukarıda ifade edilen, 5 unsurun birlikte gerçekleşmesi gerekir. Bunlar;

1-İleri düzeyde bilgi birikimi ve rekabete dayalı eğitim-öğretim altyapısı,

2-Şeffaf, adil, eşit, objektif, öngörülebilir, başarı, beceri öncelikli, liyakate dayalı personel ölçme ve seçme sistemi,

3-Hizmetin gereklerine göre hazırlanmış hizmet içi eğitim ve uzmanlaşma, yaparak öğrenme programları, hayat boyu öğrenme,

4-Rekabete ve liyakate dayalı kariyer imkanları, kariyer basamaklarının açık tutulması.

5-Etkin ücret politikasıdır.

Bu araştırmada ele alınan etkin ücret kaynak kullanımında etkinliği artırmak için uygulanabilir yöntemlerden sadece biridir ve ülkelerin uluslararası ticaret alanında rekabet gücünü artırıcı bir unsur olarak düşünülmektedir. Araştırmamızın, çalışanların tümüne veya tüm sektörlerde asgari ücret yerine “etkin ücret” ödenmesi gerektiği yönünde bir iddiası bulunmamaktadır. Ancak, en kıdemsiz iş gören için öngörülen asgari ücretin, giderek “beyaz yakalı” çalışanları da kapsayacak şekilde genel ücrete dönüşmesi, ülkeye uluslararası rekabet gücü kazandıramayacağı gibi uzun dönemde ülkenin teknolojik kapasitesini de yitirmesine ve sonuçta uluslararası rekabette “ucuz emek” ülkeleri konumuna düşmesine yol açabilir.

Ayrıca, Türkiye ekonomisinde genel üretim maliyetleri içerisinde enerji, hammadde maliyetleri, vergiler ve dış ticaret maliyetleri rakip ülkelere göre yüksektir. Bu maliyetler içerisinde lojistik maliyetler de önemli bir paya sahiptir. Sadece lojistik altyapının iyileştirilmesinin sağlayacağı maliyet avantajı bile Türkiye’ye uluslararası ticarete rekabet gücü kazandırabilir. Üretim ve pazarlama maliyetlerini olumsuz etkileyen enerji, hammadde, ulaştırma ve pazarlama gibi altyapı alanlarında gerekli iyileştirmeler yapılmadan, sadece düşük işgücü ücretlerinin uluslararası rekabet avantajı olarak görülmesi doğru bir politika değildir.

Sonuç olarak; bu araştırmada, işsizlik olgusunun çok önemli bir sosyo- ekonomik sorun olduğu ve çözümünün, ekonomi politikalarının öncelikli hedefleri arasında bulunduğu vurgulanmaktadır. Ancak işsizlik sorunu buzdağının sadece görülen bölümüdür. İşgücünün üretim kapasitesinin tam olarak kullanılamaması nedeniyle ortaya çıkan “kaynak kullanımında etkinsizlik” durumu daha önemli bir sorundur. İşgücünün verimlilik ve üretkenliğini artırmaya yönelik modern yöntemler bulunmaktadır. Bu yöntemler mikro ekonomik düzeyde büyük ölçüde uygulanmaktadır. Sadece işletmeler düzeyinde özel sektörlerin çabaları ile etkin kaynak kullanımı sağlanamaz. Makro

ekonomik düzeyde ve hükümet tarafından istihdam politikalarında bilimsel yaklaşımlar dikkate alınmalı, uygulanmalıdır. Kamu sektörü ülkenin ekonomik kaynaklarını kullanmaktadır ve kaynak kullanımında etkinlik ve verimliliği dikkate almalıdır. Kamu kesiminin kaynak kullanımında etkinsizlik uzun dönemde, ekonomide kapasite yetersizliğine yol açmakta, özel sektörün de verimliliğini düşürmektedir. Kamu sektörü de kamu kaynaklarını kullanırken ideolojik veya politik gerekçelerle değil, bilimsel yöntemlere uygun kararlar almalıdır. Türkiye'nin uluslararası ticarete rekabet gücünü artırmak için; üretim maliyetlerini yükselten altyapı yetersizliklerinin giderilmesi, kaynak kullanımında etkinlik, etkin ücret ve etik değerlere bağlı rasyonel yönetim anlayışı işgücü ücretlerinin düşük tutulmasından daha fazla gereklidir.

Çıkar Çatışması Beyanı: Tek yazarlı bir makale olup, herhangi bir kişi veya kurumla kişisel/finansal çıkar çatışması bulunmamaktadır.

Kaynakça

Adaş, C. G. (2002). Etkin Ücret Hipotezi, İşsizlik ve Ücret Rijitliği. İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası, <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/7981>

Bayhan Karapınar, P. (2011). Performans Değerlendirme Kriterlerinin Örgütsel Adalet ve İş Tatmini İlişkisindeki Düzenleyici Etkisi. Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt 29, Sayı 2, Ankara.

CAMBRIDGE DICTIONARY, t.y. (İNGİLİZCE-TÜRKÇE SÖZLÜK) (2022). <https://www.dictionary.cambridge.org/tr/sözlük/ingilizce/crony-capitalism>

CNBC International, (2018). What's the cost of corruption? CNBC Explains. https://www.youtube.com/watch?v=JUjGUpg2I0k&ab_channel=CNBCInternational

Cüce, H., Güney, S. ve Tayfur, Ö. (2013). Örgütsel Adalet Algılarının Örgütsel Özdeşleşme Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt 31, Sayı 1.

Doğan, H. ve Engin Üngüren, E. (2012). Örgüt İklimi ve İş Tatmini İlişkisi: Hemşirelere Yönelik Karşılaştırmalı Bir Analiz Çalışması. Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi, Yıl 4, Sayı 8.

Eğilmez, M. (2014). Ahabap Çavuş Kapitalizmi. Kendime Yazılar, 19 Mayıs 2014. www.mahfiegilmez.com/2014/05/ahbap-cavus-kapitalizmi.html.

Eğilmez, M. (2020). Gelir Dağılımında Son Durum. Kendime Yazılar, www.mahfiegilmez.com

EURONEWS, (2021). Türkiye ve Avrupa ülkelerinde asgari ücretle çalışan oranı ne kadar? <https://tr.euronews.com/2021/11/12/turkiye-ve-avrupa-ulkelerinde-asgari-ucretle-cal-san-oran-ne-kadar>

EURONEWS, (2022/a). Avrupa'da asgari ücret: Yüzde 29 zamma rağmen Türkiye, AB ülkelerinden sadece Bulgaristan'ı geçti <https://tr.euronews.com/2022/07/04/avrupada-asgari-ucret-yuzde-29-zamma-ragmen-turkiye-ab-ulkelerinden-sadece-bulgaristani-ge>

EURONEWS, (2022/b). OECD ülkelerinde en düşük istihdam Türkiye'de, Grafik <https://tr.euronews.com/2022/05/03/oecd-ulkelerinde-en-dusuk-istihdam-turkiye-de>

Gülmez, M. ve Dört Yol, İ.T. (2009). Perakendecilik Sektöründe İş Gören (Çalışan) Tatminini Etkileyen Faktörler ve Bir Araştırma. Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt 7, Sayı 2.

Gültekin, S. (2006). Dış Ticarete Verimlilik ve Rekabet Gücü. Verimlilik Dergisi, Milli Prodüktivite Merkezi Yayını, Temmuz 2006 Sayısı.

Gültekin, S. (2007). Küresel Rekabet Ortamında Türkiye'nin Dış Ticarete Verimlilik ve Rekabet Gücü. TMMOB Makine Mühendisleri Odası, Markatek 2007-Marka, Kalite ve Teknoloji Yönetimi Sempozyumu Bildiriler Kitabı, 18-19 Mayıs 2007, Gaziantep-Türkiye.

Gültekin, S. (2015). Etik Yönetim, Yolsuzluk ve Yoksulluk İlişkisi Üzerine Bir İnceleme. Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi, Yıl 7, Sayı 14, Kış 2015.

Gültekin, S. (2017). Türk Fındığının Uluslararası Rekabet Gücü: M.Porter'in Diamond (Elmas) Modeline Göre Bir Değerlendirme. Kesit Akademi Dergisi. Yıl: 3, Sayı: 11, 129-149.

IENSTITU, (2020). Beyin Göçü Nedir? Sebepleri Nelerdir? <https://www.ienstitü.com/blog/beyin-gocu-nedir-sebepleri-nelerdir>.

İstanbul Kalkınma Ajansı (İSTKA). (2011). Küresel Rekabet Edebilirlikte Beyin Göçü ve Beyin Kazanımı Konferansı Sonuç Kitabı, <https://www.istka.org.tr/media/1075/kuresel-rekabet-edilebilirlikte-beyin-gocu-ve-beyin-kazanimi-konferansi-sonuc-kitabi.pdf>.

Kaytancı, U. B. (2008). Ücret Teorileri ve İmalat Sanayinde Ücretlerin Durumu Üzerine Uygulama, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi.

Kaytancı, U.B. (2010). Etkin Ücret Teorisi ve Türkiye İmalat Sanayii Üzerine Uygulama. Ekonomik Yaklaşım, Cilt: 21, Sayı: 76, 93-118 <https://www.ekonomikyaklasim.org/index.php?iid=2010-21-76.000&jid=94>

Kepepek, Y. (2012). Türkiye Ekonomisi. Remzi Kitabevi, İstanbul.

Özay, N. (2015). Uluslararası Ticarete Korumacılık ve Türkiye'de Uygulanan Koruma Önlemleri. Gümrük ve Ticaret Dergisi, (5), 23-33.

Polat, M. A. ve Fendoğlu, E. (2021). Etkin Ücret Teorisi Çerçevesinde Türkiye'de Reel Ücretler ile Üretim Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Sektörler ile Ekonometrik Bir Analiz. Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi Cilt/Volume: 19 Sayı: 1 Mart, 339-357 <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/1565576>

Sandal Önal, E. ve Kavuncu, Ş. M. (2013). Kamu Çalışanlarının Verimliliğinde İşe Yönelik Tutumlar, Örgütsel Adalet Algısı ve Algılanan Sosyal Desteğin Önemi. Kalkınmada Anahtar Verimlilik Dergisi, Yıl 25, Sayı 290.

Taş, S. ve Bozkaya, G. (2012). Avrupa Birliği'ne Uyum Sürecinde Türkiye'de Uygulanan İstihdam Politikaları. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt 2, Sayı 1,

Taşkaya, S. ve Şahin, B. (2011). Hastane Çalışanlarının Kişisel Özellikleri ile Örgütsel Adalet Algılarının Örgüte Bağlılık Düzeyleri Üzerine Etkisinin Yapısal Eşitlik Modeli ile Değerlendirilmesi. Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt 29, Sayı 1.

THE WORLD BANK (2007). Country Score Card: Turkey 2007. <https://lpi.worldbank.org/international/scorecard/radar/254/C/TUR/2007>

THE WORLD BANK (2018). International LPI Global Ranking 2018. World Bank Group. <https://lpi.worldbank.org/international/global>

TÜRK PATENT (Türk Patent ve Marka Kurumu), (2021). <https://www.turkpatent.gov.tr/TURKPATENT/allNews/...1468>.

TRANSPARENCY INTERNATIONAL, (2021). Corruption Perceptions Index 2021. <https://www.transparency.org/en/cpi/2021/index/tur>

ULUSLARARASI ŞEFFAFLIK DERNEĞİ, (2021). Şeffaf Sözlük. <https://seffaflik.org/yayinlar/seffaf-sozluk/>

World Intellectual Property Organisation (WIPO), (2021). Global Innovation Index 2021. https://www.wipo.int/edocs/pubdocs/en/wipo_pub_gii_2021/tr.pdf

WORLD ECONOMIC FORUM, (2020). Global Competitiveness Report Special Edition 2020: How Countries are Performing on the Road to Recovery. <https://www.weforum.org/reports/the-global-competitiveness-report-2020/>