

# Türkiye'nin Verimlilik Düzeyi Nasıl Yükseltilebilir? Vasat İnsan Tuzağından Kurtulmak

*Metin Toprak*

*Mahmut Demirkıran*

# Türkiye'nin Verimlilik Düzeyi Nasıl Yükseltilebilir? Vasat İnsan Tuzağından Kurtulmak

## Ö Z E T

Verimlilik kavramı geniş anlamıyla girdi ve çıktı arasındaki ilişkiyi betimlemek üzere kullanılır. Teknoloji düzeyi, eğitim düzeyi, iklim koşulları, rekabetçilik düzeyi, doğal kaynak sahiplik düzeyi gibi birçok faktör verimliliği doğrudan etkilerken; çalışma kültürü, iş yapma tarzı, siyasi rejim, özel mülkiyet ve girişimcilik düzeyi ile eğitim sistemi ülkeler ve bölgeler arasındaki verimlilik farklarını açıklamada hayli önemli faktörlerdir. Sistemlerin tasarlanması, sürecin yönetilmesi, sağlıklı bir organizasyonun oluşturulması gibi tüm çabaların tasarımı ve işletimi noktasında, kritik önemdeki insan kaynağına nitelik kazandırılması ve niteliklerinin artırılması gereği öne çıkmaktadır. Bu politika notunda Türkiye'nin işgücü verimlilik düzeyi; çalışma saatleri, kişi başına düşen refah, sermaye yoğunluğu, üniversite düzeyinde okullaşma ve kişi başına düşen GSYH verilerine dayanarak analiz edilmiştir. Sonuçta verimlilik düzeyini arttırmak ve insan kaynağına nitelik kazandırmak için yeni mekanizmalara ve stratejilere ihtiyaç vardır. Bunlar arasında ön plana çıkanlar eğitimde beceri ve yetkinlik temelli modelin esas alınması, dijitalleşmeye bağlı olarak yeni üretim ve iş modellerinin ön plana çıkarılması ve meritokratik sistem tasarımı başlıklarıyla özetlenebilir.

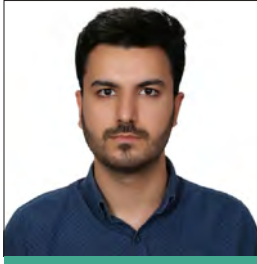
**Anahtar Kelimeler:** Verimlilik, vasat insan tuzağı, işgücü, çalışma saatleri, refah düzeyi

**Atf:** Toprak, M. ve Demirkıran, M. (2022) *Türkiye'nin Verimlilik Düzeyi Nasıl Yükseltilebilir? Vasat İnsan Tuzağından Kurtulmak*, (Politika Notu:2022/38) İstanbul: İLKE İlim Kültür Eğitim Vakfı

## Y A Z A R L A R H A K K I N D A



**Metin Toprak**, lisans, yüksek lisans ve doktorasını İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesinde tamamlamıştır. Doçentliğini 1996 yılında almıştır. Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu'nda uzman yardımcısı ve Kırıkkale Üniversitesi İktisat Bölümünde öğretim üyesi olarak çalışan Toprak, Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurumu'nda Başkan Yardımcısı ve Müşavir olarak görev yapmıştır. 2007-2008 yılları arasında Georgetown Üniversitesi'nde konuk öğretim üyesi olarak bulunmuş ve 2008-2018 yılları arasında farklı üniversitelerde profesör ünvanıyla görev yapmış olup şu an İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi İşletme ve Yönetim Bilimleri Fakültesi'nde çalışmalarına devam etmektedir. Toprak'ın çalışma alanları içinde uygulamalı ekonomi, finansal ekonomi, politik iktisat, sosyal/ekonomik alan araştırmaları ön sırada gelmektedir.



**Mahmut Demirkıran**, Yıldız Teknik Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi'nde İşletme bölümünden yüksek onur öğrencisi olarak mezun olmuştur. Yine aynı üniversitenin Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi alanında tezli yüksek lisansını tamamlamıştır. 2020 yılından bu yana İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi'nde Araştırma Görevlisi olan Demirkıran'ın araştırma alanları içerisinde örgütsel davranış, stratejik yönetim, insan kaynakları yönetimi alanları yer almaktadır.



ilim kültür eğitim vakfı

İLKE Vakfı, toplumsal meselelerle ilgili bilgi, politika ve strateji üreten, karar alıcılara yol gösterecek araştırmalar yapan ve gelecek için gerekli birikimin oluşmasına katkı sağlayan bir sivil toplum kuruluşudur.



TOPLUMSAL DÜŞÜNCE VE ARAŞTIRMALAR MERKEZİ

Bu Politika Notu Toplumsal Düşünce ve Araştırmalar Merkezi (TODAM) tarafından hazırlanmıştır. TODAM; adil, hakkaniyetli ve müreffeh bir toplum hedefini hayata geçirmek üzere düşünce ve strateji üretmektedir.

## Giriş

Verimlilik kavramı geniş anlamıyla girdi ve çıktı arasındaki ilişkiyi betimlemek üzere kullanılır. Sektörel bazda verimlilik karşılaştırmaları daha anlaşılabilir iken, ülkeler bakımından toplu olarak da karşılaştırmalar yapılmaktadır. Teknoloji düzeyi, eğitim düzeyi, iklim koşulları, rekabetçilik düzeyi, doğal kaynak sahiplik düzeyi gibi birçok faktör verimliliği doğrudan etkilerken; çalışma kültürü, iş yapma tarzı, siyasi rejim, özel mülkiyet ve girişimcilik düzeyi ile eğitim sistemi ülkeler ve bölgeler arasındaki verimlilik farklarını açıklamada hayli önemli faktörlerdir. Verimliliği ölçmede işgücü, sermaye, ara malları ve ham madde bakımından ölçümler yapılmakta ve katma değer hesaplanmaktadır. Tek faktöre dayalı verimlilik veya birden fazla faktörün birlikte ele alınması durumunda çok faktörlü verimlilik karşılaştırmaları yaygın olarak kullanılmaktadır.

Ülkeler arasındaki verimlilik farkı, esas itibarıyla organizasyonel etkinlik düzeyindeki farklılık olarak da tanımlanabilir. Üretim faktörlerini, ham madde ve ara mal girdilerini, teçhizat ve ekipman ile finansmanı organize

eden, farklı üretim ve yönetim teknolojilerini ve tekniklerini kullanan girişimciler, verimlilik farkını açıklamada en başta gelmektedir. Dolayısıyla bir ülkenin verimliliği, girişimcilerinin verimlilik ve yetkinlikleriyle doğrudan ilişkilidir. Söz konusu girişimcilerin performansı, ülkenin yerel ve ulusal düzeydeki yönetim etkinliği alanında siyasi partilerin yetkinlik ve vizyon düzeyleri, bürokratik etkinlik alanında kamu bürokrasinin yetkinliği ve istikrarı, üretim ve ticaret etkinliği bakımından iş adamlarının girişimcilik düzeyleri, insan kaynakları etkinliği bakımından örgün ve yaygın eğitim kurumlarının yetkinlikleri, uluslararası ticari ilişkiler ve yatırımlar bakımından ticaret ve yatırım ortaklarının rekabetçilik ve yenilikçilik düzeyleri ile yüksek bir doğrusal ilişkiye sahiptir. Ancak, mal ve hizmet ihracına ilişkin ekonomik rekabetçilik düzeyinin aynı zamanda bir ülkenin üretim faktörlerinin toplulaştırılmış verimlilik düzeyi için de bir gösterge olabileceği söylenebilir. Dolayısıyla, hâlihazırda yayımlanan rekabetçilik ve verimlilik göstergelerinin dolaylı ve doğrudan kullanımlarının ülkelerin verimlilik karşılaştırmalarında yeterli olacağı değerlendirilmektedir.

Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD) verimlilik karşılaştırmalarında aşağıdaki hususları öne çıkarmaktadır<sup>1</sup>:

- İşgücü verimlilik seviyelerinin ülkeler arası karşılaştırılması.
- İşgücü ve sermaye girdileri ile çok faktörlü verimliliğin ekonomik büyümeye katkıları.
- Sanayinin emek verimliliği büyümesine katkıları.
- Küçük ve orta ölçekli işletmelerde (KOBİ'ler) ve büyük firmalarda verimlilik.
- Varlık türüne göre yatırım.
- İşgücü geliri ve üretkenliği.
- Verimlilik ve COVID-19 salgını.

OECD verimlilik istatistikleri, yıllık bazda işgücü, sermaye ve çok faktörlü verimlilik artışlarını, birim işgücü maliyetleri ve diğer ilgili göstergelere ilişkin yıllık tahminlere dair veri seti sağlamaktadır. Veri tabanı aşağıdaki göstergeleri içermektedir<sup>2</sup>:

- Kişi başına Gayri Safi Yurtiçi Hasıla (GSYH) ve işgücü verimliliği seviyeleri.
- İşgücü verimliliği artışı.
- Toplam çalışılan saat ve istihdam edilen toplam kişi gibi işgücü girdisi ölçüleri.
- Varlık türlerine göre ve toplulaştırılmış olarak sermaye girdisi ölçüleri.
- Çok faktörlü verimlilik artışı.

OECD'nin verimlilik veri tabanı, bu konudaki çalışmaların başlıca referans kaynağıdır. Yine, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) diğer bir veri kaynağı olarak öne çıkmaktadır. ILO'nun verimlilik hesabı daha basit olup, sabit fiyatlarla GSYH'nin toplam istihdam edilen kişi sayısına bölünmesi ile bulunmaktadır.

Antropolojik çalışmalar; bir toplumdaki siyasi, toplumsal, ekonomik, sanatsal ve kültürel bağlamlardaki örgütlenme düzeyinin, yenilik ve verimlilik düzeyiyle ilişkili olduğu yönünde son yirmi yılda giderek artan sayıda kanıt sunmaktadır (Diamond, 1999; Ortiz-Ospina, 2019; Harari, 2020, 2021). Batı Almanya-Doğu Almanya, Güney Kore-Kuzey Kore, Kuzey Amerika-Güney Amerika örnekleri ulusal düzeyde bu tür tartışmalara ışık tutarken, çeşitli ülkelerde eyaletler arası gelişmişlik farkları da bu çerçevedeki açıklamalarda kullanılabilir veriler sunmaktadır.

## Çok Çalışma ile Verimlilik Ters İlişkili mi?

Verimlilik kavramı çok boyutlu ve karmaşık olup, bir sürecin sonundaki performans düzeyini ifade eder. Türkiye ve Rusya gibi gelişmekte olan ülkelerde istihdam edilen kişi başına ortalama çalışma saati gelişmiş ülkelerle mukayese edildiğinde, çok çalışma ile verimliliğin ters ilişkili olduğu görülmektedir. Eğitim düzeyi, sistemdeki iş yapma biçimleri ve iş yapma kolaylığı düzeyi, teknoloji düzeyi, yönetsel ve siyasal sistem işleyişinin etkinlik

1 Daha ayrıntılı bilgi için bkz: <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/f25cdb25-en/index.html?itemId=/content/publication/f25cdb25-en>

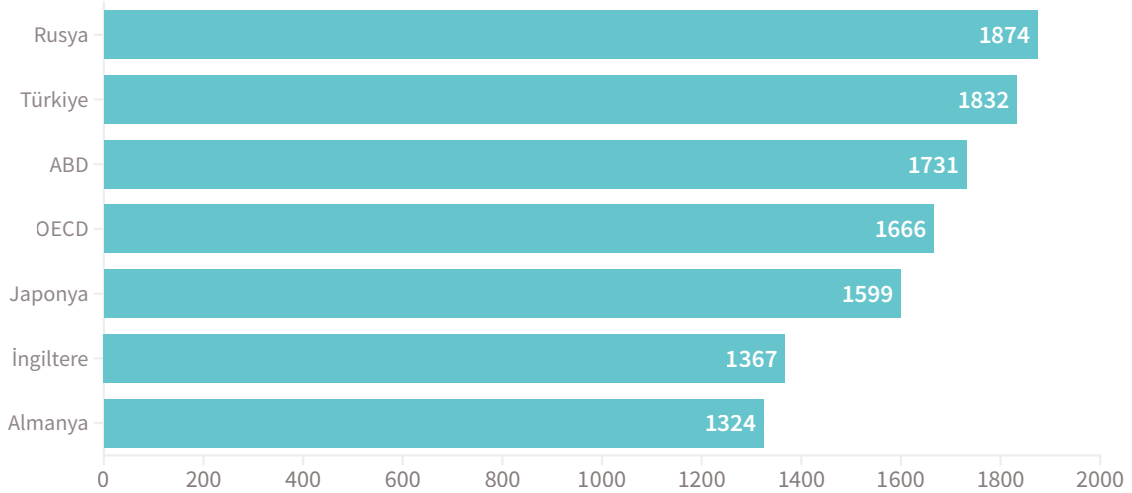
2 Daha ayrıntılı bilgi için bkz: <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/f25cdb25-en/index.html?itemId=/content/publication/f25cdb25-en>

düzeyi, işgücünün potansiyelini kapasiteye dönüştürmesindeki özgürlük düzeyi ve bu yöndeki özendirici ve caydırıcılar ile girişim özgürlüğü ve fikir özgürlüğü faktörlerinin, çok çalışma ile verimlilik arasındaki negatif ilişkiyi açıklamada başlıca faktörler olarak öne çıktığı söylenebilir.

Şekil 1'de dört G7 ülkesinin yanı sıra OECD ülkelerindeki kişi başına ortalama çalışma saatleri verilmiştir. Türkiye ve Rusya'daki kişi başına ortalama çalışma saatlerinin bu ülkelere kıyasla hayli yüksek olduğu dikkat çekmektedir. Nitekim kişi başına ortalama çalışma saati Almanya'daki süreye göre Türkiye'de %38, Rusya'da ise %42 civarında daha yüksektir. Çalışma sürelerindeki bu çarpıcı farklılığın karmaşık bir sürecin sonucu olduğu açık olup, sırf işgücünün nitelik farklılığıyla açıklanamayacağı söylenebilir.

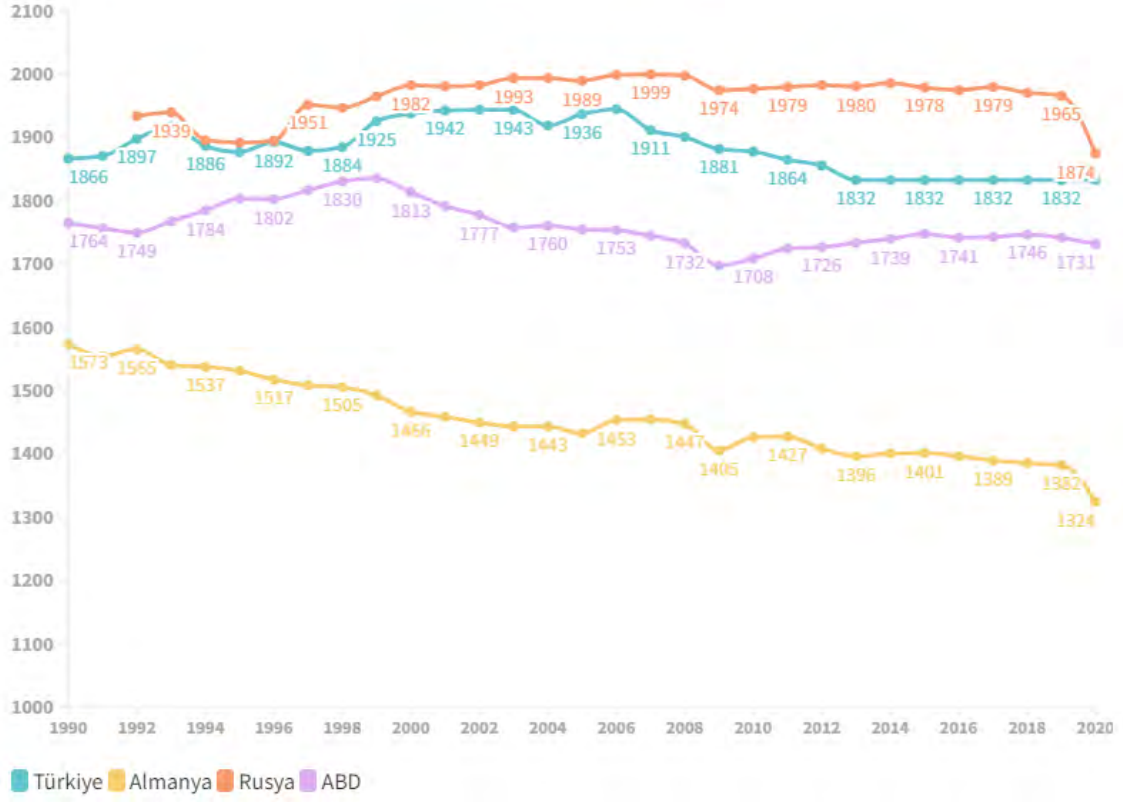
Türkiye'de kişi başına ortalama çalışma saati, 1990-2006 döneminde dalgalı bir seyir izleyerek artış trendi göstermiştir. 2007-2013

döneminde sürekli bir azalış eğilimi gösteren söz konusu değişken, 2013-2020 döneminde istikrarını korumuştur. 1990 sonrası dönemde, ABD ve Almanya gibi büyük ekonomilerin sahip olduğu trendlere bakıldığında, Türkiye ve Rusya ile farklı eğilimlere sahip oldukları görülmektedir. Almanya'da kişi başına ortalama çalışma saati sürekli bir düşüş eğiliminde iken, ABD'de 2000'e kadar ılımlı bir artış eğilimi, 2000-2009 arası bir düşüş eğilimi ve 2010-2020 arasında ise sabit bir eğilim gözlenmektedir. Rusya'da bütün dönem boyunca aynı trendin geçerli olduğu dikkat çekmektedir. Kişi başına ortalama çalışma saatinin, bileşik ve başarı düzeyini gösteren bir "sonuç göstergesi" olduğu dikkate alındığında, Türkiye'deki trendin, işgücü piyasasının dışındaki faktörlerin de dikkate alınmasıyla açıklanabileceği söylenebilir (Şekil 2).



**Şekil 1.** İstihdam Edilen Kişi Başına Ortalama Çalışma Saati (Yıllık), 2020

**Kaynak:** OECD Veri Tabanı



**Şekil 2:** Türkiye’de İstihdam Edilen Kişi Başına Ortalama Çalışma Saati (Yıllık)

**Kaynak:** OECD Veri Tabanı

## Türkiye’de Kişi Başına Refah Düzeyi

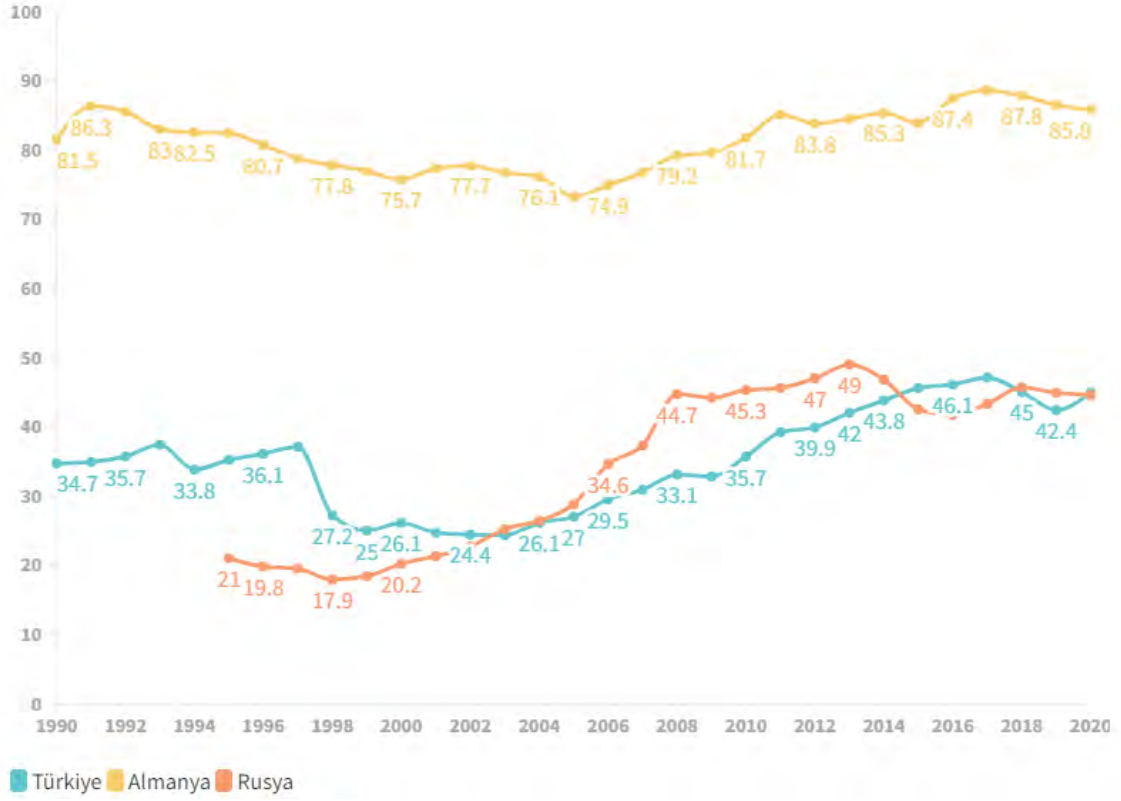
ABD; ulusal parası, yenilikçilik ve rekabet düzeyi, izlediği ekonomi politikası, uluslararası hegemonik gücü, dünyada siyaset, yönetim, hukuk ve ekonomi alanlarında standart koyan özelliği gibi birçok yönüyle dünyada referans alınan bir ülkedir. Ülkelerin ulusal toplam gelirleri, kişi başına düşen gelirleri ve ulusal paraların satınalma gücü düzeyi gibi göstergeler, ABD verileriyle mukayese edilerek yorumlanır. Türkiye’de kişi başına düşen GSYH, 2003 yılından itibaren ABD’deki düzeyin giderek artan bir oranına karşılık gelmektedir. Dolayısıyla, Türkiye 2003 yılından

itibaren ABD ekonomisi ile karşılaştırıldığında, görelî performansı artan bir ekonomidir (Şekil 3). Türkiye’de 2013 sonrasında kişi başına ortalama çalışma saatinde bir düşüş olmamakla birlikte, kişi başına düşen geliri ABD’de kişi başına düşen gelirin yüzdesi olarak artış göstermektedir. 2000’li yıllarda, Almanya ve Rusya’nın da kişi başına düşen geliri ABD’de kişi başına düşen gelirin oranı olarak yükseliş eğilimi göstermiştir.

Türkiye’de çalışan kişi ve çalışılan saat başına düşen GSYH’deki değişim trendi incelendiğinde gerek ulusal ve bölgesel gerekse küresel düzeyde yaşanan 1999, 2001 ve 2008-2009 krizlerinin olumsuz etkileri bariz şekilde gözlenmektedir. Kişi başına ve saat başına düşen GSYH serileri arasında %83 düzeyinde

## İLKE POLİTİKA NOTU

Türkiye'nin Verimlilik Düzeyi Nasıl Yükseltilebilir? Vasat İnsan Tuzağından Kurtulmak



Şekil 3: Kişi Başına Düşen GSYH (ABD'deki düzeyin yüzdesi olarak)

Kaynak: OECD Veri Tabanı



Şekil 4: Çalışan Kişi ve Çalışılan Saat Başına GSYH'da Değişme (% , Sabit Fiyatlar)

Kaynak: OECD Veri Tabanı

pozitif bir korelasyon söz konusudur. 1995-2020 aralığında kişi başına düşen GSYH ortalaması %3,3, çalışılan saat başına GSYH ise ortalama %3,2 oranında büyüme göstermiştir. İki gösterge arasındaki doğrusal trend beklenen bir ilişki olmakla birlikte, 2010-2018 arasında kişi başına düşen gelirdeki büyümenin nispeten daha yüksek seyretmesi, işgücü verimliliğinde görece bir artış eğiliminin güçlü olmadığına işaret etmektedir.

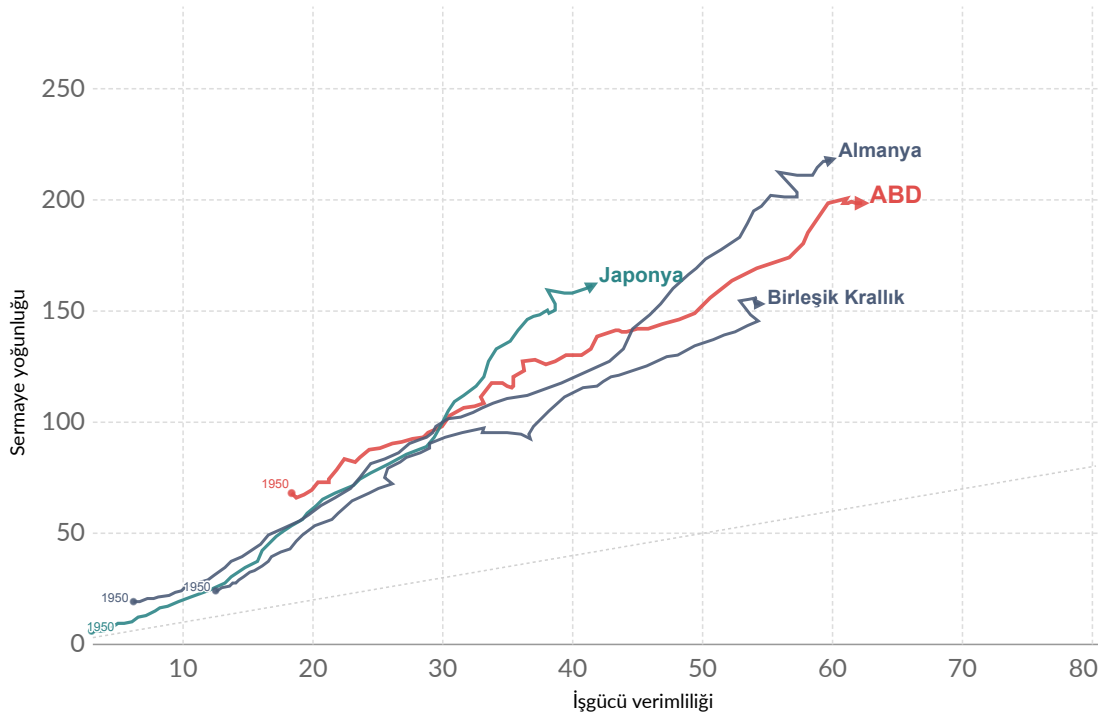
## Sermaye Yoğunluğu ve İşgücü Verimliliği

Sermaye yoğunluğu ile işgücü verimliliği arasındaki pozitif korelasyon yaygın gözlemlenen bir olgudur. ABD, İngiltere, Japonya ve Almanya gibi dünyanın en gelişmiş ekonomileri bakımından bu ilişkiye bakıldığında, Japonya ve Almanya'nın sermaye yoğunluğu ve işgücü verimliliği ilişkisinde, ABD ve

İngiltere'ye göre giderek daha yüksek bir performans gösterdikleri gözlenmektedir. Şekil 5'te, sermaye yoğunluğu çalışılan toplam saat başına düşen sermaye stoku oranını, işgücü verimliliği ise çalışılan toplam saat başına düşen GSYH oranını göstermektedir. Her iki gösterge de satınalma gücü paritesine göre 2010 ABD Doları cinsinden ölçülmüştür.

## İşgücü Verimliliği ve Üniversite Eğitimi İlişkisi: 1980-2010

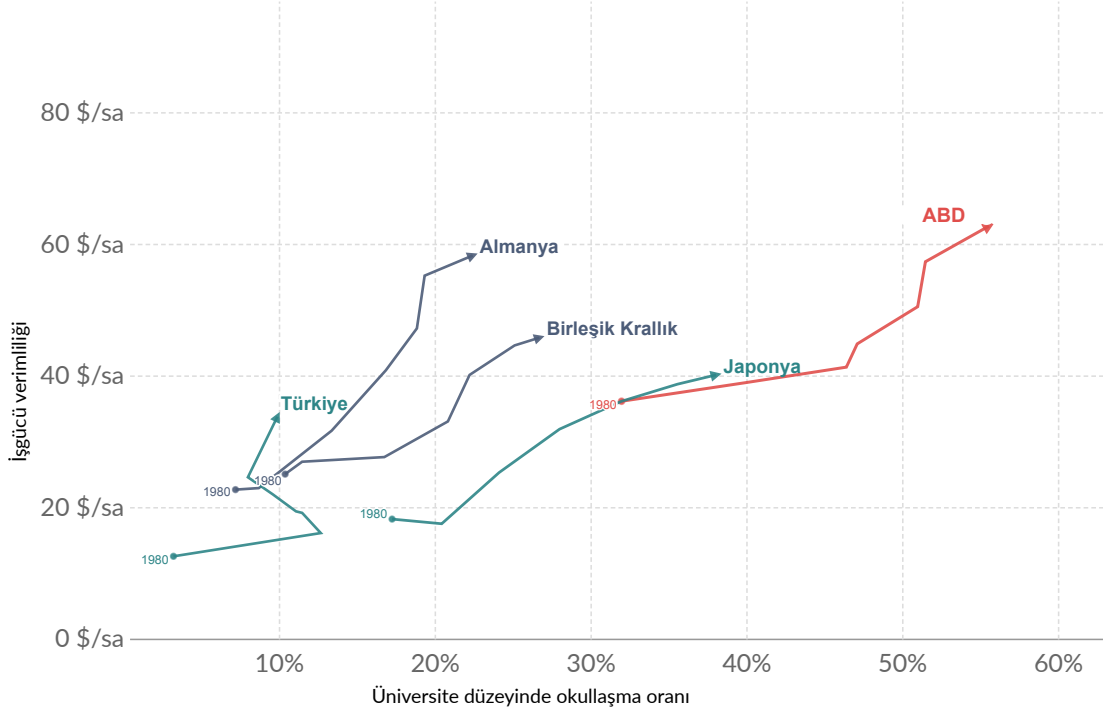
Üniversite eğitimi çağındaki kişilerin oranı ile çalışılan saat başına düşen GSYH'yi ifade eden işgücü verimliliği arasındaki doğrusal ilişki gelişmiş ülkelerde bariz şekilde gözlenmektedir. Söz konusu doğrusal ilişki Türkiye bakımından da geçerlidir. Türkiye'de hâliha-



Şekil 5. Sermaye Yoğunluğu ve İşgücü Verimliliği: 1950-2015

**Kaynak:** Bergeaud, A., Cette, G. Ve Lecat, R. (2016) akt. Our World in Data, 2016





**Şekil 6.** Üniversite Düzeyinde Okullaşma Oranı ve İşgücü Verimliliği:1980-2010

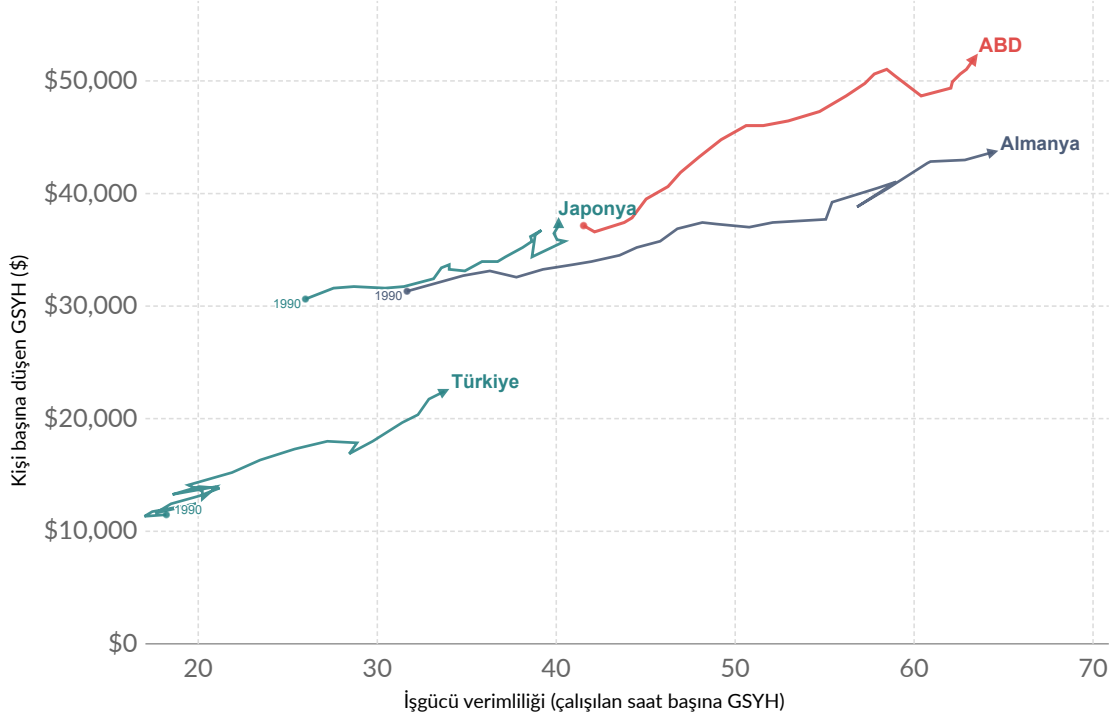
**Kaynak:** Feenstra ve diğ. (2015), Lee ve Lee (2016) akt. Our World in Data, 2019

zırda üniversite eğitimi görenlerin yarıdan fazlası açık öğretim programlarına kayıtlıdır. Örgün eğitim ve açık öğretim programlarının işgücü piyasasındaki verimlilik karşılaştırmasının farklı olup olmadığı önemli bir konudur. Ancak, her iki tür eğitim sisteminin birbirinin ikamesi olmaktan ziyade birbirini destekleyen ve besleyen boyutlarının giderek daha fazla öne çıktığı söylenebilir (Toprak, Kolat, Şengül ve Erdoğan, 2019) (Şekil 6).

## Kişi Başına Düşen GSYH ve İşgücü Verimliliği (1990-2014)

Uluslararası dolar cinsinden ölçülen kişi başına düşen milli gelir ile çalışılan saat başına düşen GSYH arasında beklendiği gibi pozitif bir korelasyon söz konusudur.

Ülkenin gelişmişlik düzeyi arttıkça bu korelasyon da güçlenmektedir. Türkiye, doğal kaynak zengini bir ülke veya rekabetçilikte dünyada önde gelen bir ekonomi olmadığı için, kişi başına düşen gelir ile işgücü verimliliği ilişkisinin gelişmiş ekonomilere kıyasla ılımlı düzeyde olması olağandır. İşgücünün teknolojik hazır bulunuşluğu, eğitim düzeyi, ülkedeki girişimcilik özgürlüğü ve yenilikçilik kültürüyle yakından ilişkilidir. İş yapma kolaylığı, mevzuatta tanımlı iş yapma tarzları, üniversite-sanayi iş birliği, uygulama bazlı yükseköğrenim ve iş dünyası ekosisteminin tasarım ve işletim modeli yükseköğrenim ve verimlilik ilişkisini güçlü şekilde etkilemekte ve biçimlendirmektedir (Şekil 7).



**Şekil 7.** Kişi Başına Düşen GSYH ve İşgücü Verimliliği: 1990-2014

**Kaynak:** World Bank, 2018, akt. Our World in Data, 2018)

## Sonuç

Verimlilik düzeyi, çok farklı boyutları olan birçok farklı değişkenin etkileşimini kapsayan bir süreç sonunda ortaya çıkar. Dolayısıyla teknoloji, insan kaynağı, iş ve ticaret mevzuatı, yönetim modeli, mülkiyet güvenliği ana faktörler olarak verimliliği etkilerken; demokrasi, insan hakları, fikir özgürlüğü ve hukukun üstünlüğü gibi çağdaş dünyada bir nevi tabu haline gelen kavram ve süreçler, birinci gruptaki faktörler için altyapıyı oluşturma bakımından kritik önemdedir. Türkiye'nin hem birinci hem de ikinci kategorideki faktörler bakımından iyileştirmeye büyük bir ihtiyacı olduğu söylenebilir. Türkiye'nin yaklaşık iki asırlık Batılılaşma serüveni dalgalı bir seyir izlemekle birlikte, bu yöndeki kararlılığını hâlâ korumaktadır.

Verimlilik düzeyinde etkili faktörler arasında şüphesiz en önemlisi insan kaynağıdır (Lee ve Lee, 2016). Diğer faktörlerin organize edilmesi, sistemin tasarımı, süreç yönetimi, yönetim modelinin kurgusu gibi altyapıya ilişkin bütün çabaların hem tasarımcısı hem de işleticisi insan kaynağıdır. İnsan kaynağının en önemli mecrası da eğitim kurumlarıdır. Günümüzde beceri ve yetkinlik odaklı eğitim büyük bir öncelik kazanmıştır. Türkiye üniversiteleri başta olmak üzere her düzeydeki eğitim kurumunun, beceri ve yetkinlik odaklı eğitim modelini benimsemesi ve örgün ve yaygın eğitim ile serbest öğrenmeleri bütünleştirecek, aralarında geçişlere imkân verecek mekanizmaları kurgulaması büyük bir ivedilik göstermektedir. İnsan kaynağı bakımından ivedilikli ikinci husus, siyasi sistem tasarımı ve temel hak ve özgürlüklerdir.

15 Temmuz darbe girişiminden sonra siyasi sistem tasarımı ile temel hak ve özgürlükler konularında güvenlik odaklı yaklaşımın öne çıkması nedeniyle çeşitli aksaklıklar ve kazanım kayıpları meydana gelmiştir. Bu darboğzdan kurtulmak için mutlaka ulusal ölçekte bir çıkış stratejisine ihtiyaç vardır.

İktisatta bileşik kaplar metaforuna sıklıkla başvurulur. Siyasi özgürlüğü olmayanın, ekonomik ve girişimcilik özgürlüğü ile özgünlüğü de olmaz. Bir konuda korkan bir girişimci ve fikir adamı her konuda korkar hâle gelir. Rüşvet, yolsuzluk, kayırmacılık, girişimci ve yenilikçi ruhu öldürür, sistemi kısırlaştırır ve bir bütün olarak ülkenin geleceğini kararır. Çeşitli kuruluşların özgürlük, yenilikçilik, rekabetçilik, verimlilik, iş yapma kolaylığı düzeyi, demokrasi performansı, esenlik hali gibi konulardaki endeksleri ve göstergeleri birlikte değerlendirildiğinde, gelişmiş ülkelerle gelişmekte olanların farklı göstergeler itibarıyla ne denli uyumlu fotoğraflar verdikleri görülecektir. Örneğin, siyaset alanındaki özgürlükler sadece bir oy verme veya istediğini seçme ile sınırlı olmayıp, toplumun kültür ve alışkanlıklarının biçimlenmesinde ve yenilenmesinde kritik etkisi olan, toplumun geleceğine ilişkin biçimlendirmeleri etkileyecek bir olgudur.

Dijitalleşmenin getirdiği yeni imkânlar sadece Türkiye için değil, bütün dünya için alınacak mesafeleri kısaltmıştır (Ahmad, Reinsdorf, Ribarsky, 2017; Ahmad & Schreyer, 2016). Türkiye'nin yavaş ilerlemesi, nispi olarak geride kalmasını hızlandıracak ve gelişmiş toplumlarla olan mesafesini artıracaktır. Döviz cinsinden kişi başına düşen gelir ve ulusal gelir düzeyi bakımından Türkiye, 2021 yılında 2007 yılı seviyelerine düşmüş durumdadır. Fransa, Almanya, İtalya, İspanya, Hollanda ve diğer gelişmiş Avrupa ülkelerinin tek paraya geçişlerinin arkasındaki dinamikler, bize yönetemeyeceğimiz ve hakkını veremeyeceğimiz bir alanda faaliyet göstermenin ne denli sorunlu sonuçlara yol açtığını gösterecek derslerle doludur. Türkiye, son iki asırdır ulusal parasının itibarını, çok kısa süreli ara dönemler hariç, koruyamamıştır. Ekonomik değer ölçüsünün bu denli istikrarsız, dalgalı ve kontrolsüz olduğu bir ülkede hem riskler hem de belirsizlikler artmaktadır. Bu da ekonomik aktörlerin yatırım, üretim, tüketim ve gelecek planlarını baltalayacak ve miyop olmalarına yol açacak bir sonuç ortaya çıkarmaktadır.



## Öneriler

- Siyasi sistem tasarımı ve özgürlükler, insan kaynağının sahip olması gereken yeni nesil beceri ve yetkinlikler, yeni üretim ve iş modellerindeki sermaye ve teknoloji yoğunluğu ve dijitalleşmenin ivmelendirdiği toplum 5.0 ve endüstri 4.0 tartışmaları, Birleşmiş Milletler'in giderek daha fazla öne çıkardığı sürdürülebilir kalkınma hedefleri sadece hükümetlerin değil, şirketlerin, eğitim kurumlarının ve sivil toplum kuruluşlarının da öncelikleri arasına girmelidir.
- Verimlilik, basit bir girdi çıktı ilişkisi olmaktan uzun süredir çıkmış durumdadır. Yeni standartlar, yeni yaklaşımlar ve iş modelleri, sanal dünya ile fiziki dünyanın bütünleşmesi ve sınır aşan beyin sirkülasyonu olguları, bütün ağırlığı ve ivediliğiyle Türkiye kurumlarının ana gündemi olmayı hak etmektedir.
- Vasat insan tuzağı olgusunun belirgin bir şekilde hissedildiği ve içine düştüğümüz darboğazı açıklamada başlıca faktör olduğu günümüzde, gelişmiş dünyanın yolu bizim de yolumuz olmalıdır.
- Dijitalleşmenin bir devrim niteliğinde dönüştürücü olarak işlev gördüğü günümüzde, akıllı teknolojiler ile yeni üretim ve iş modellerinin ön plana çıkarılmasında, ekosistemde yer alan kamu yönetimlerinin yanı sıra işletmeler ile eğitim ve sivil toplum kuruluşları da proaktif rol almalıdır.
- Nitelikli insan kaynağı argümanını zayıflatan vasat insan tuzağı tehlikesinden çıkmak için meritokratik tasarım ve işletim öncelenmelidir.
- Türkiye üniversiteleri başta olmak üzere her düzeydeki eğitim kurumunun beceri ve yetkinlik odaklı eğitim modelini benimsemesi ve örgün ve yaygın eğitim ile serbest öğrenmeleri bütünleştirecek, aralarında geçişlere imkân verecek mekanizmaları kurgulamalıdır.
- İnsan kaynağı bakımından önem taşıyan ikinci husus olan siyasi sistem tasarımı ve temel hak ve özgürlüklerin geliştirilmesi için ulusal ölçekte bir çıkış stratejisi belirlenmelidir.

## Kaynakça

- Ahmad, N. ve Schreyer, P. (2016). "Measuring GDP in a Digitalised Economy", *OECD Statistics Working Papers*, 2016/07, Paris: OECD Publishing. <http://dx.doi.org/10.1787/5j1wqd81d09r-en>.
- Ahmad, N., Reinsdorf M. ve Ribarsky J. (2017). "Can Potential Mismeasurement of the Digital Economy Explain the Post-Crisis Slowdown in GDP and Productivity growth?", *OECD Statistics Working Papers*, Paris: OECD Publishing.
- Bergeaud, A., Cette, G. ve Lecat, R. (2016), "Productivity Trends in Advanced Countries between 1890 and 2012," *Review of Income and Wealth*, 62(3), 420–444.
- Diamond, L. (1999). *Developing Democracy: Toward Consolidation*. Johns Hopkins University Press, 261.
- Feenstra, R.C., Inklaar, R. ve Timmer, M. P. (2015). "The Next Generation of the Penn World Table", *American Economic Review*, 105 (10): 3150-82. DOI: 10.1257/aer.20130954.
- Harari, Y. N. (2020). *Sapiens: A Graphic History, Volume 1: The Birth of Humankind*. Harper Collins.
- Harari, Y. N. (2021). *Sapiens: A Graphic History, Volume 2: The Pillars of Civilization*. Harper Perennial.
- Lee, J. W. ve Lee, H. (2016). "Human Capital in the Long Run", *Journal of Development Economics*, 122 (2016), 147–169. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jdeveco.2016.05.006> 0304-3878.
- Ortiz-Ospina, E. (2019). *The Importance of Social Networks for Innovation and Productivity*. <https://ourworldindata.org/social-networks-innovation-and-productivity> (Erişim: 1 Eylül 2021).
- Toprak, M., Kolat, D., Şengül, M. ve Erdoğan, A. (2019). "The Outlook of the Turkish Higher Education: A Descriptive Analysis", *Journal of University Research*, 2(2): 113-130.
- World Bank. (2018). akt. Our World in Data, 2018. <https://ourworldindata.org/grapher/gdp-per-capita-vs-labour-productivity>

Bu politika notunda Türkiye'nin işgücü verimlilik düzeyi; çalışma saatleri, kişi başına düşen refah, sermaye yoğunluğu, üniversite düzeyinde okullaşma ve kişi başına düşen GSYH verilerine dayanarak analiz edilmiştir. Sonuçta verimlilik düzeyini arttırmak ve insan kaynağına nitelik kazandırmak için yeni mekanizmalara ve stratejilere ihtiyaç vardır. Bunlar arasında ön plana çıkanlar eğitimde beceri ve yetkinlik temelli modelin esas alınması, dijitalleşmeye bağlı olarak yeni üretim ve iş modellerinin ön plana çıkarılması ve meritokratik sistem tasarımı başlıklarıyla özetlenebilir.

“Siyasi sistem tasarımı ve özgürlükler, insan kaynağının sahip olması gereken yeni nesil beceri ve yetkinlikler, yeni üretim ve iş modellerindeki sermaye ve teknoloji yoğunluğu ve dijitalleşmenin ivmelendirdiği toplum 5.0 ve endüstri 4.0 tartışmaları, Birleşmiş Milletler'in giderek daha fazla öne çıkardığı sürdürülebilir kalkınma hedefleri sadece hükümetlerin değil, şirketlerin, eğitim kurumlarının ve sivil toplum kuruluşlarının da öncelikleri arasına girmelidir.”

**İLKE**  
ilim kültür eğitim vakfı

**todam**  
TOPLUMSAL DÜŞÜNCE VE ARAŞTIRMALAR MERKEZİ