EĞİTİM SİSTEMİNİ DÜZELTMELİ, LİYAKATI DA ÖNE ÇIKARMALIYIZ

Vasıfsız işgücü, verimsiz işletmeler yığınına yol açıyor. Verimsiz işletmelerin getirdiği haksız rekabet yüzünden verimli çalışan şirketlerimiz daha ileri gidemiyor. Önce bu kötü eğitim sistemini adam etmemiz gerekiyor. İkinci olarak özellikle üst yönetim kadrolarına atama yaparken bundan böyle liyakat öne çıkarılmalı.



OECD, Türkiye Ekonomisi Araştırması raporunu yayınladı. Rapor makro ekonominin yanı sıra şirketler kesimini ilgilendiren önemli analizler de içeriyor. Buna göre ülkemizdeki firmalar üç kategoriye ayrılmış durumda. Birinci kategoride öncü firmalar bulunuyor. Bunlar bir nevi Türkiye ekonomisini sırtlarında taşıyorlar. Verimliliği yukarı çekiyorlar. Büyümeyi devam ettiriyorlar. Yenilikleri getiriyorlar.

İkinci kategoride bunları takip eden vasat firmalar bulunuyor. Bunlar öncüler kadar başarılı değil ama rekabette geri düşmüyorlar. Öte yandan verimlilikleri de düşük. Üçüncü kategorideyse geride kalan firmalar var. Bunların verimlilikleri çok daha düşük. İki ve üçüncü kategorideki firmalar birinci kategorideki öncü firmaların performansını aşağıya çekiyor. Onların daha fazla gelişmesine pranga olabiliyorlar. Yan yana iki dükkândan biri kayıtdışı çalışıp daha ucuza mal satarken öteki kurallara uyarsa, sonunda kötü olan iyiyi batırır.

Burada esas ilginç olan üçüncü kategorideki firmaların nasıl olup hayatta kaldıkları. Neden batmadıkları. Özellikle gelişmiş batı ekonomilerinde geçerli olan ve ekonomiye dinamizm katan yaratıcı yıkım olgusu niye bizde yok. Çünkü bizde bu firmaların pek çoğu mevzuata tam uymadan faaliyet gösterebiliyorlar. Kanun ve kuralların dışında kalarak durumu idare etmeye çalışıyorlar.

Peki bu nasıl mümkün oluyor. Çünkü kurallar herkese eşit bir biçimde uygulanmıyor. Batması gereken ve böylece daha verimli olabilecek girişimlere alan açması gereken verimsiz firmaların yaşamasına izin veriliyor. Hatta zaman zaman kamu idaresi buna imkân tanıdığı için bazı firmalar kayıt dışında kalabiliyor. Şirket verimlilikleri ile ilgili çalışmalar da buna işaret ediyor.

M. Rifat HİSARCIKLIOĞLU

TOBB Başkanı
Avrupa Ticaret ve Sanayi Odaları Birliği
(Eurochambres) Başkan Yardımcısı
İslam Ticaret, Sanayi ve Tarım Odası (ICCIA) Başkan Yardımcısı ve
Milletlerarası Ticaret Odası (ICC) Yönetim Kurulu Üyesi
baskanlik@tobb.org.tr

Burada şirketler ikiye ayrılmış durumda. Çalışan başına üretim değeri ile ölçülen şirket verimliliği Türkiye'de kurulu bütün firmalar için son 10 senedir 100 bin liranın altında yatay seyrediyor. Yani 10 sene önce neysek şimdi de aynı noktadayız. Türkiye'de şirketler kesiminin ortalama verimliliği aynı seviyeye takılıp kalmış durumda.

Öte yandan sadece kurumsallaşmış şirketlere baktığımızda farklı bir tablo ortaya çıkıyor. Bunlar için ortalama verimlilik 150 bin liradan yaklaşık 250 bin liraya yükseliyor. Demek ki Türkiye'de de iyi çalışan, faaliyetleri verimli firmalar da bulunuyor. Ama vasat altı firmalar tablonun genelini bozuyor ve ekonominin genelinde verimsiz, rekabet gücü düşük bir yapı ortaya çıkıyor.

O zaman sorulması gereken soru, yetkililerin bu kuralsızlığa, hukuksuzluğa neden göz yumduklarıdır. Vasat altı firmalar nasıl olup da kural dışı kalarak hayatiyetlerini devam ettiriyor ve batmıyorlar.

Bunun birinci nedeni, bu tür firmaların genellikle niteliksiz işgücüne istihdam sağlıyor olmasıdır. Çalışan niteliksiz olunca, çalışan başına üretim de düşüyor. Kamu da bu duruma göz yumuyor? Çünkü Türkiye'de vasıfsız işgücü, toplam yetişkinlerin yüzde 65'ini oluşturuyor. Yetişkin nüfusun ancak yüzde 35'i lise ve daha üstü eğitimli bir ülkeyiz. Bu oran beğenmediğimiz Amerika'da bile yüzde 90'dadır.

Nüfusun önemli bir kısmı donanımsız olunca kamu da bunlara istihdam sağlayan verimsiz işletmeleri önemli buluyor. Bunların faaliyetlerine devam etmesine göz yumuyor. Bunun bedelini verimli ve kayıtlı çalışan firmalar ödüyor.

Raporda geçen ikinci neden de bize yabancı olan bilmediğimiz bir konu değil. 148 ülkedeki şirketlerin yöneticilerinden bilgiler toplanmış. Ülkenizde üst yönetim kadroları kimler tarafından doldurulmaktadır diye sorulmuş. Cevaplar sıralanmış. Bir uçta genellikle liyakate bakılmaksızın dost ve akrabalar, diğer uçtaysa büyük ölçüde liyakat ve niteliğe dayalı olarak seçilen profesyonel yöneticiler şeklinde cevaplar bulunuyor.

Tahmin edileceği gibi Avrupa ülkelerindeki cevapların pek çoğu ikinci kısımda toplanmış. Türkiye ise birinciye daha yakın. Yani üst yönetim kadrolarımızda profesyonellik ve nitelik ikinci planda, kayırmacılıksa pek revaçta. Kuralın yerini, kimi tanıdığınız alıyor. Demek ki Türkiye'de bir de profesyonel yönetim problemi bulunuyor. Neden? Çünkü ortalama eğitim düzeyimiz kalitesiz ve yetersiz olunca çocuğuna iş bulmak için kayırmacılık geçer akçe oluyor. Popülizm prim yapıyor. Bir defa daha olan nitelikli ve verimli vatandaşa oluyor.

Demek ki ortada yapısal bir sorunumuz var. Kötü eğitim sistemi, işgücümüzü vasıfsızlaştırıyor. Vasıfsız işgücü, verimsiz işletmeler yığınına yol açıyor. O verimsiz işletmeler yaşasın diye kamu idaresi kuralların uygulanması konusunda kararlı davranamıyor. Verimsiz işletmelerin getirdiği haksız rekabet yüzünden verimli ve iyi çalışan şirketlerimiz daha ileri gidemiyor. Türkiye olduğu yerde kalıyor, sürekli patinaj yapıyor.

İşte bu nedenle önce bu kötü eğitim sistemini adam etmemiz gerekiyor. İkinci olarak özellikle üst yönetim kadrolarına atama yaparken bundan böyle liyakat öne çıkarılmalı. Özellikle de devlet içinde çeteleşen ve kamu gücünü hiç çekinmeden kötüye kullanan FETÖ örgütünün darbe girişimi sonrasında bunları sistemden temizlemek için buna kesin ihtiyaç var. Üçüncüsü, darbe teşebbüsü ülkemizin idari altyapısının ve kontrol sisteminin zayıf olduğunu gösterdi. Bu durumu değiştirmek için kamuda ciddi bir yeniden yapılanmaya da ihtiyacımız var. Sonuç olarak Türkiye, bütün kurumlarıyla büyük bir imtihandadır. Doğal kaynaklara sahip olmayan Türkiye'nin demokrasi ve hukukun üstünlüğünden başka çıkışı yoktur.