

Asgari Ücret Düzenlemesi ve Düşündürdükleri

Yazar: Yazar: Levent Koç

HERKESİN KAYBETTİĞİ BİR OYUNDAN KAZANAN ÇIKAR MI?

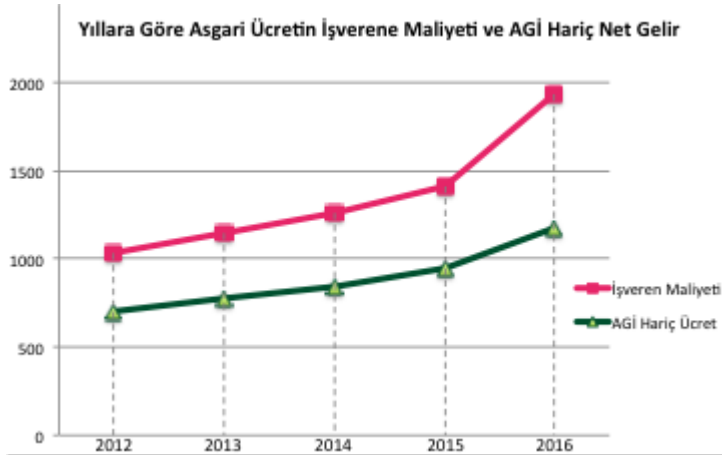
Asgari ücret bir günde [%30] arttı ancak bundan kimse memnun olmadı. Şirketler maliyetleri azaltma, çalışanlar artış oranında ücretlerine zam alma, sendikalar iki ateş arasında ayakta kalma derdine düştü. Yeni durumda herkes şapkasını önüne koyup düşünmeli. **[Bu noktaya nasıl geldik? Nasıl çıkacağız?]**

Biz herkesin başını ağrıtan asgari ücret artışı ile ilgili gelişmeleri buzdağının görünen yüzü olarak görüyoruz. Ücret artışı, üretim modelimizi değiştirmediklerimiz takdirde yüzleşeceğimiz problemlerin fitilini ateşledi. Türkiye artık ucuz ve nitelikli işgücü cenneti değil. Eskiye bu varsayıma göre şekillenen üretim modelimiz de artık çalışmıyor. Köklü bir dönüşüme ihtiyaç var ve bugünlerde yaşananlar bu dönüşüm ihtiyacının yarattığı öncü sancılar. Hızla ve uzun dönemli etkilerini düşünerek atılacak adımlarla yangın söndürülmeli ve bir an evvel bu değişim dönemine uygun yaklaşımlar üzerinde herkes düşünmeye başlamalı.

Bu Noktaya Nasıl Gelindi?

2015 seçimlerine damga vuran vaat, asgari ücretin daha önceki senelere göre büyük ölçüde artacağı oldu. Başta özel sektör olmak üzere seçim vaatlerine alışkın özel sektör oyuncularını, olası sonuçlara odaklanıp çözüm üretmek yerine, vaatlerin hayata geçemeyeceğine ilişkin varsayımlarına sığınıp beklemeyi tercih ettiler. **[Ocak 2016'ya]** yaklaşılırken **[asgari ücretin 1.300 TL'ye yükseltileceği fikrine]** herkes alışmaya başladı. Tam da bu anda işveren örgütleri asgari ücret artışından kaynaklanan maliyet artışını devlet ile paylaşmak üzere hazırlıksız ve telaşlı bir çabaya giriştiler. Aynı anda bazı sendikalar memnuniyetlerini dile getirmekten çekinmezken, çalışanlar yeni asgari ücret artışı ile hayaller kurmaya giriştiler.

Asgari ücret netleştiğinde tablo değişti. Şirketler, bekledikleri oranda devlet desteği alamadı. Çalışanlar önceki yıllarda asgari ücrete ek olarak ödenen asgari geçim indiriminin **[(AGİ) 1.300 TL içerisine dahil edilmesinden dolayı hayal kırıklığına uğradı.]** (bkz. Tablo 1) işçi sendikaları mevcut Toplu İş Sözleşmelerinde bu tür bir artışı öngörmedikleri için işçi beklentileri, TİS gerçekleri ve işverenin artan maliyet baskısı arasında sıkıştı kaldı.



Sürecin Doğurduğu Sorunlar:

Birkaç gün içerisinde çalışanlar yeni asgari ücretleriyle hesaplanan maaşlarını alacaklar ancak bu herkes için mutlu bir gün olmayacak. Önümüzde çok temel sorunlar bizi bekliyor. Kısa bir toparlama yapmak gerekirse, Şubat ayında [işveren, sendika ve çalışanlar](#) aşağıdaki soru işaretlerinin neden olacağı sonuçlarla yüzleşecek;

İşverenler: İşverenler, asgari ücretteki %30 artışı bütçelerine nasıl yedirecekler? Tüm bu tablo içerisinde karlılık hedeflerini nasıl koruyacaklar?

Yatırımcılar: Artan işçi maliyetleriyle Türkiye'ye yatırım yapmaya devam edecek mi? Yatırımlarını çekecekler mi?

Çalışanlar arasındaki adalet: Nitelikli ve tecrübeli işçilerle niteliksiz işgücünün asgari ücrette eşitlenmesinin işçi memnuniyetine etkisi ne olacak? İşveren, elinde tutmak istediği nitelikli işgücünü kaybedecek mi?

Sendikal ilişkiler: Sendikalar, işçi talepleri ve işverenin maliyet baskısı arasında nerede duracak?

Kayıt Dışı Ekonomi: Maliyet artışları, kural ve prosedürlere uymak durumunda olan işletmelerin merdiven altı üreticilerle rekabet gücünü nasıl etkileyecek?

Bundan Sonra Ne Olacak?

Gözlemlerimize göre, [işverenlerin çoğu asgari ücretin altında kalan ücretleri, kademelendirmeyi gözetmeden 1.300 TL'de eşitleyecek.](#) Asgari ücret üzerindeki maaşları ise ya değiştirmeyecek ya da toplu iş sözleşmesi (TİS) hükümleri oranında yükseltecek. Yasal şartları sağlayan ancak üzerine ek bir artış getirilmediği durumda bile işçilik maliyetlerinde %11-20 oranında bir artış getirecek. Bu geniş aralığın temel nedeni, asgari ücretli çalışan sayısından kaynaklanmakta. İmalat sanayiinde emek yoğunluğuna bağlı olarak işgücü maliyeti, bütçenin ortalama %30'unu oluşturuyor. Bu da şirketlerin bütçelerinin sadece işçi maliyetleri nedeniyle %4-6'lık bir artış yaşayacakları anlamına geliyor. Bu artışı açıklamak, karlılık hedeflerini yakalamak, mevcut yaklaşımlarla çok zor görünüyor.

İşverenler maliyet artışlarıyla boğuşurken işçiler bu artıştan ötürü ne minnettarlar ne mutlu. [Örneğin 2015 yılında 1.250 TL kazanan nitelikli ve tecrübeli bir işçi, o dönemde asgari ücretli, işte deneyimi ve nitelikleri daha az bir işçiden 250 TL daha fazla kazanıyordu.](#) Bu ücret farkı, maddi değerinin yanı sıra manevi tatmin de sağlıyordu. Richard Layard, "mutluluk, mutlak gelirden ziyade göreceli gelirle daha ilintili" tespitini esas alırsak 1.300 TL'den az kazanan işçilerin ücret farklılıklarının ortadan kalkması ile en azından mutsuz olacaklarını öngörebiliriz. Bir müşterimizde 2015 yılında 1.350 TL'den fazla kazanan tecrübeli bir operatörle (Ahmet Abi) konuştuğumda beklentilerini çok daha net anladım. Ahmet Abi, daha önce asgari ücretli çalışanlardan 300 TL fazla alırken yeni durumda aradaki farkın 50 TL'ye inmesini içine sindiremediğini söyledi. Temel itirazı ücretin kendisinden ziyade değerinin göz ardı edildiğini düşünmesiydi. Asgari ücret artışlarının bir diğer önemli etkisi de beyaz-yaka çalışanlarla ilgili. Örneğin geçen hafta bir İK uzmanı, "mavi-yakanın sendikası var hakları korunuyor, bize enflasyon oranında zam yapıyor, işçi olsam daha çok kazanırım" dedi. Bu görüşün sadece tek kişiyle sınırlı olmadığını sahadaki gözlemlerimiz sonucunda açıkça söyleyebiliriz.

Halihazırda maliyet artışları nedeniyle karlılıkları azalan ve bunu verimlilik artışı ile telafi etmek isteyen işletmeleri, mutsuz ve haksızlığa uğradığını düşünen bir işgücü bekliyor. [Sendikaların arada kalması ile işverene destekleri de minimum düzeyde olacak.](#) Beklenen verimlilik artışının sağlanamaması, işvereni mutsuz ederken, karlılık düşüşü nedeniyle çalışanların memnun olacakları bir ücret sisteminin hayata geçmesi iyice zorlaşacak. Tüm bu tablo bize [verimlilik düşmesinin, huzursuzluğun ve işçi eylemlerinin ortaya çıkacağını gösteriyor.](#)



Herkesin haklı olduğu ancak herkesin birlikte kaybedeceği bir süreç ilerliyoruz. Sonu belli bu senaryonun dışına çıkabilmek için yeni bir düşünce sistemine, yeni yaklaşımlara ve sonunda yapısal reformlara ihtiyaç var.

Çözüm Nerede?

Asgari ücret artışı esnasında buzdağının görünen yüzü. Geçen seneden beri yaşanan, artarak devam edecek huzursuzlukların nedeni daha derinlerde. [Türkiye üretim modelini er ya da geç değiştirmek zorunda.](#) Mevcut üretim modeli ve anlayışı ile bugünkü ve gelecekte karşılaşılabilecek sorunları kalıcı şekilde çözmek mümkün değil. Kalıcı ve sürdürülebilir çözümlerimizi bir yazı dizisi ile paylaşacağız. Ancak herkes elbette önce evindeki yangını söndürmek isteyecek. Kısa vadeli çözümlere odaklanacak. Neticede kimsenin yeni bir işçi hareketinin yol açacağı üretim yavaşlamasına, durmasına hatta mevcut durumda üretim verimliliğini sadece koruyabilmeye bile tahammülü yok.

Sanayi kuruluşlarının bu mevcut süreci en az zararla atlatıp yapısal dönüşüme kafa yorabilmeleri için hızlı adımlar atmaları, çalışanlarını ve sendikalarını masanın karşısındaki paydaşlar olarak değil, aynı gemide yol alan iş ortakları olarak konumlandırması gerekiyor.

Kısa vadeli çözümler:

Mevcut ücretler arasındaki farkları korumanın maliyeti (minimum düzeyde), olası bir iş yavaşlatma/durdurma ve/veya nitelikli işçilerin işten ayrılmalarının yaratacağı sirkülasyon maliyetinden daha az olacaktır. Buna ek olarak, var olan, “devlet asgari ücreti arttırdı, sendika TİS ile artış yapacak, işveren hiçbir şey yapmadı” algısını değiştirmek mümkün olacak.

İşletmeler, çalışanların aidiyetini artırarak, tüm paydaşların işletmenin iş hedeflerinin etrafında engage (sahiplenme, katılım, destekleme) olmasını sağlayacak bir [Bağlılık ve Katılım (Engagement)] programına başlaması gerekiyor. Çalışanlara rağmen verimliliği arttırmak özellikle hassas dönemlerde istenmeyen sonuçlara davetiye çıkaracaktır.

İyileştirme Programlarına odaklanarak maliyetleri azaltmak gerekli ancak bu girişimin yöntemini doğru kurgulamak şart. [Değişim Projelerinin %70'inin başarısızlıkla sonuçlandığı] artık küresel bir tespit. Başarısızlığın altında paydaşların, çalışanların yani aslında değişmesi istenen kişilerin değişim projelerinde sadece uygulayıcı olarak konumlandırılması yatıyor. Bunun için Değişim Yönetimi yaklaşımlarının bir an evvel süreçlere adapte edilmesi gerekli. Sendikalarla ilişkiler yeniden kurgulanmalı. Sendikalarla ücret üzerinden çatışmak yerine şirketi sürdürülebilir kılmamanın hem işçiye hem de sendikaya da katkı sağlayacağı konusunda işbirliği sağlanmalı. [Mevcut durumdan en zararla çıkılmasının yolunu bulmak hem işvereni hem sendikaları rahatlatacaktır.](#)

Sonsöz

Uzun yıllara dayanan alışkanlıkları ve kalıplaşmış iş modellerini bir günde değiştirmek mümkün değil. Ancak kritik olan; [her geçen gün daha fazla ihtiyaç duyulan değişime sanayi kuruluşlarının hazırlanması.] Stratejiyi doğru tespit edip yangını söndürürken atılacak adımları bile bu stratejiye uygun atmaya bugünden başlamak gerekiyor. Artık daha ucuz olduğu için yatırım çeken bir ülke olamayacağız. O zaman yüksek kaliteye, yüksek verimliliğe ve yüksek katma değerli üretime odaklanmamız gerekli. Bu stratejiye uygun üretim araçlarını, süreçlerini geliştirmek kadar uygun işgücü modelini de şimdiden kurmaya başlamayı öneriyoruz. Önümüzde tüm sektörü bekleyen bir değişim/dönüşüm dönemi var.

Bugünlerde herkesin başını ağrıtan asgari ücret artışı ile ilgili gelişmeleri de bu dönüşümün öncü sancıları olarak değerlendiriyoruz. Hızla ve uzun dönemli etkilerini düşünerek atılacak adımlarla yangın söndürülmeli ve bir an evvel bu değişim dönemine uygun yaklaşımlar üzerinde herkes düşünmeye başlamalı.

Lütfen daha fazla kişinin makaleden faydalanabilmesi için sosyal ağlarınızda paylaşınız.

Soru ve Yorumlar

Makale hakkındaki soru ve görüşlerinizi duymaktan memnuniyet duyacağız. info@stratejico.com adresinden bize ulaşabilirsiniz.

Hakkımızda

[StratejiCo.] 1987'den beri Avrasya bölgesinde uluslararası firmalara ve kamu kurumlarına danışmanlık sağlayan bağımsız bir kurumsal ilişkiler ve kamu ile iletişim danışmanlığı şirkettir.

Yasal Uyarı

Bu rapor StratejiCo. tarafından, kamuya açık kaynaklardan toplanan bilgilere dayanarak hazırlanmıştır. Bu raporda ortaya konan görüş ve öneriler StratejiCo.'nun resmi görüşünü yansıtmamaktadır. Bu içeriğin amacı okuyucularımıza kendi işleriyle ilgili farklı bakış açıları sunmaktır. StratejiCo. burada sağlanan bilgilere dayanarak alınan kararlardan sorumlu tutulamaz.

Copyright © 2016 Bütün hakları saklıdır.