

Asgari Ücret Düzenlemesi ve Düşündürdükleri

Yazar: Yazar: Levent Koç

HERKESİN KAYBETTİĞİ BİR OYUNDAN KAZANAN ÇIKAR MI?

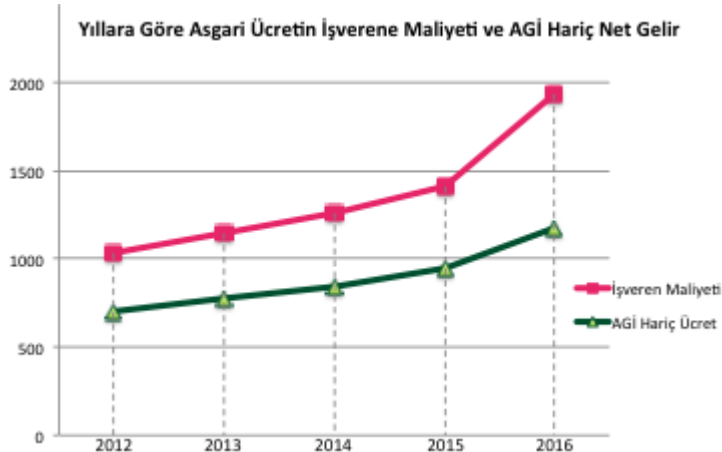
Asgari ücret bir günde [%30] arttı ancak bundan kimse memnun olmadı. Şirketler maliyetleri azaltma, çalışanlar artan oranında ücretlerine zam alma, sendikalar iki ateş arasında ayakta kalma derdine düştü. Yeni durumda herkes apaklaşın önüne koyup düşünmeli. [Bu noktaya nasıl geldik? Nasıl çökmez?]

Biz herkesin başından aşırılan asgari ücret artışı ile ilgili gelişmeleri buzdağının görünen yüzü olarak görüyoruz. Ücret artışı, üretim modelimizi deşirmemiştir. Bizim takdirde yüzleşeceğimiz problemlerin fitilini ateşledi. Türkiye artık ucuz ve nitelikli işgücü cenneti değil. Eskiye bu varsayım göre şekillenen üretim modelimiz de artık çalıyor. Köklü bir dönüşüme ihtiyaç var ve bugünlerde yaşananlar bu dönüşümün yarattığı öncü sancılardır. Hızla ve uzun dönemli etkilerini düşünerek atılacak adımlarla yangın söndürülmeli ve bir an evvel bu deşim 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 oyuncular, olası sonuçlara odaklanıp çözüm üretmek yerine, vaatlerin hayata geçemeyeceğine ilişkin varsayımlarına sığınıp beklemeyi tercih ettiler. [Ocak 2016’ya] yaklaşıırken [asgari ücretin 1.300 TL’ye yükseltileceği fikrine] herkes alışmaya başladı. Tam da bu anda işveren örgütleri asgari ücret artışından kaynaklanan maliyet artışının devlet ile paylaşmak üzere hazırlıksız ve telaşlı bir çabaya giriştiler. Aynı anda bazı sendikalar memnuniyetlerini dile getirmekten çekinmezken, çalışanlar yeni asgari ücret artış 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 Sözleşmelerinde bu tür bir artış 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 maaşları alacaklar ancak bu herkes için mutlu bir gün olmayacak. Önümüzde çok temel sorunlar bizi bekliyor. Kısa bir toparlama yapmak gerekirse,ubat ayında [veren, sendika ve çalışanlar] arasındaki soru işaretlerinin neden olacağı sonuçlarla yüzleşecek;

verenler: verenler, 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? Yatırımcıların çekecekler mi?

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

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

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

Bundan Sonra Ne Olacak?

Gözlemlerimize göre, [verenlerin çoğu asgari ücretin altında kalan ücretleri, kademelendirmeyi gözetmeden 1.300 TL'de eitleyecek.] Asgari ücret üzerindeki maaşlar ise ya deşirtmeyecek ya da toplu sözleşmesi (TŞ) hükümleri oranında yükseltecek. Yasal artlar sağlayan ancak üzerine ek bir art getirilmediği durumda bile işçilik maliyetlerinde %11-20 oranında bir artı getirecek. Bu geniş aralığın temel nedeni, asgari ücretli çalışan sayısından kaynaklanmakta. malat sanayiinde emek yoğunluğuna bağlı olarak işgücü maliyeti, bütçenin ortalama %30'unu oluşturuyor. Bu da şirketlerin bütçelerinin sadece işçi maliyetleri nedeniyle %4-6'lık bir artıya ayakacakları anlamına geliyor. Bu artı açıklamak, karlılık hedeflerini yakalamak, mevcut yaklaşımlarla çok zor görünüyor.

verenler maliyet artışıyla boğuşurken işçiler bu artıtan 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 deşerinin 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 olacaklarının öngörebiliriz. Bir müddetimizde 2015 yılında 1.350 TL'den fazla kazanan tecrübeli bir operatörle (Ahmet Abi) konuştumda 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 itiraz ücretin kendisinden ziyade deşerinin göz ardı edildiğini düşünmesiydi. Asgari ücret artışıların bir diğer önemli etkisi de beyaz-yaka çalışanlarla ilgili. Örneğin geçen hafta bir K uzmanı, “mavi-yakanın sendikası var hakları korunuyor, bize enflasyon oranında zam yapıyor, işçi olsam daha çok kazanırdım” dedi. Bu görüşün sadece tek kişiyle sınırlı olmadığını sahadaki gözlemlerimiz sonucunda açıkça söyleyebiliriz.

Hali hazırda maliyet artışı nedeniyle karlılıkları azalan ve bunu verimlilik artışı ile telafi etmek isteyen işletmeleri, mutsuz ve haksızlığa uğradıklarını düşünen bir işgücü bekliyor. **Sendikaların arada kalması ile verene destekleri de minimum düzeyde olacak.** Beklenen verimlilik artışının sağlanamaması, vereni 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 çıkacağına] gösteriyor.]



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

Çözüm Nerede?

Asgari ücret artışı esasında buzdağının görünen yüzü. Geçen seneden beri yaşanan, artarak devam edecek huzursuzlukların nedeni daha derinlerde. [Türkiye üretim modelini er ya da geç deşirtmek zorunda.] Mevcut üretim modeli ve anlayış ile bugünkü ve gelecekte karlılaşacak 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 atlattır yapısal dönüşüme kafa yorabilmeleri için hızlı adımlar atmaları, çalışanların ve sendikaların masanın karışındaki paydaşları olarak değil, aynı gemide yol alan ortaklar olarak konumlandırılması gerekiyor.

Kısa vadeli çözümler:

Mevcut ücretler arasındaki farkları korumanın maliyeti (minimum düzeyde), olması bir iş yavaşlatma/durdurma ve/veya nitelikli işçilerin işten ayrılmalarıyla yaratacağı sirkülasyon maliyetinden daha az olacaktır. Buna ek olarak, var olan, "devlet asgari ücreti arttırdı, Sendika TSS ile arttı yapacak, işveren hiçbir şey yapmadı" algısının deşiertmek mümkün olacak.

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

Yiletirme 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 şirketin sürdürülebilir kılınmasının hem işçiye hem de sendikaya da katkı sağlayacağı konusunda işbirliği sağlanmalı. **Mevcut durumdan en zararlı olanın yolunu bulmak hem işvereni hem sendikaları rahatlatacaktır.**

Sonsöz

Uzun yıllara dayanan alışkanlıklar ve kalıplaşmış iş modellerini bir günde deşiertmek mümkün değil. Ancak kritik olan; **[Her geçen gün daha fazla ihtiyaç duyulan değişime sanayi kuruluşlarının hazırlanması.]** Stratejiyi doğru tespit edip yangını söndürürken atılacak adımlar 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 araçlarının, süreçlerini geliştirmek kadar uygun işgücü modelini de elmdiden kurmaya başlamayı öneriyoruz. Önümüzde tüm sektörü bekleyen bir değişim/dönüşüm dönemi var.

Bugünlerde herkesin başından aşırıktan asgari ücret artışı ile ilgili gelişmeleri de bu dönüşümün öncü sancılar olarak deşierlendiriyoruz. Hızla ve uzun dönemli etkilerini düşünerek atılacak adımlarla yangını söndürülmeli ve bir an evvel bu değişim dönemine uygun yaklaşımlar üzerinde herkes düşünmeye başlamalı.

Lütfen daha fazla kişinin makaleden faydalanabilmesi için sosyal ağlarınzda 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 danışmanlık 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 okuyucularımızla kendi işleriyle ilgili farklı bakış açıları sunmaktır. StratejiCo. burada sağlanan bilgilere dayanarak alınan kararlardan sorumlu tutulamaz.

Copyright © 2016 Bütün hakları saklıdır.