



Siyasi İstikrar İndeksi (Sİİ)

Referans No: 130612

Haftalık Ücret

Özet: Aylık ücret düzeni, işçi-işveren etkileşimini bozucu, firma-maliye-banka üçgeninin ortasındadır. Firmalarımızın ücret ödemeleri, işletme sermayesi, vergi borcu ve kredi ödemeler düzeniyle eşanlı / ayrıştırılamaz haldedir. Covid-19, ücret ödemeleri düzeni üstünde muazzam baskıya yol açmıştır. Firma-maliye-banka üçgeninde mevcut ve ağırlaşacak likidite kilitlenmesi, ücret ödemelerini riske edicidir. Bu risklerin hafifletilmesi, haftalık ücret ödeme düzeniyle mümkündür. Bunun ötesinde, haftalık ücret düzeni, mevcut çok düşük firma rasyonalitelerinin ıslahında ciddi destekleyicidir.

Türkiye’de ücretler aylık olarak ödenmektedir. Gündelikçi sair istisnadır. Aylık ödenen ücretler; makroekonomide, kayıtlı istihdamda, ekonominin likiditesinde ve işletme rasyonalitelerinde ciddi sıkıntıdadır. Aylık yerine haftalık ücret düzeninin, Türk ekonomisinde birçok sahada düzeltme temin edeceği düşüncesindeyiz.

Aylık ücret ödemede süre birikimi, **zaman döngüsünün uzunluğu**, iki asli bozukluğa yol açmaktadır; kamu, ücret ödemeleri üstüne ya **muazzam vergi yükü** bindirmekte ya da bu yüklerle mali politika (makroekonomik genişletme/daraltma) yürütmesine yol açmaktadır.

Oysa **emek/ücretlerle makroekonomik tedbirlerin etkileşimi minimal** kılınmalıdır. Aylık ücret ödeme düzeni, sürece biriktirdiği ödemeleri nispi yüklü hale getirdiğinden, **mali politikaların konusu/hedefi** haline gelmektedir.

Kaliteli-nitelikli emeğin yüksek ücretleri, üstündeki yüksek vergi yüküyle birlikte ya kayıt dışı ödeme mekanizmalarına ya da kayıt içi ancak rasyonalite azaltıcı işleyişe yol açmaktadır. Genel olarak kayıt dışı ya da mutata yan ödemeler (otomobil, seyahat, harcırah, şahsi sarfiyatı firmaya ödetme) düzeni, zamanla,



şirket rasyonelitesini tahrip etmektedir. Aylık ücret düzeni, tüm bu işleyişi desteklemektedir.

Aylık ücret düzeni ayrıca, kayıtlı istihdamı kollayıcı görünse de kayıt dışı istihdamı pekiştiricidir. **Haftalık ücretlendirme, kayıt dışı istihdamı kaydıleştiricidir.** Halen ülkemizde kayıt dışı istihdam, inanılmaz yüksek boyuttadır.

Firmalarımız çok büyük yüzdesinde **işletme sermayesi** problemi bulunmaktadır. Firmalarımızın **vergi, kredi faizi, stok, ücret ödeme düzenleri, biri birine geçişli** hale gelmiştir. İş-akışları girdi/hammadde temin ve dönüştürmede, **işletme yönetimlerini** aşırı zorlamaktadır. Hizmet sektöründe iş akışları ve planlamalarıyla ücret ödeme süre/frekans **eşleşmesini** daha da zorlamaktadır.

Aylık ücret düzeni, akışların planlama ve uygulanmasında daima, yükü ücret üstüne bindirmektedir. Süre-hacim birikimi, aylık ödeme zamanı geldiğinde firmalarımızı frekans/ritim olarak ağır zorlamaktadır. Bu zorlanma; vergi-kredi etkileşimlerinde ya vergi ya kredi öteleme taleplerini ivmelendiricidir.

Makroekonomik artan zorluklar, **ileride, bu eşleşmeleri daha da artırıcıdır.** Haftalık ücret düzeninde bu eşleşmeler daha kolay, kısa süreli, hata ve aksaklığı anında sinyalleşmek suretiyle deşifre ettirici, konsolidasyonları emek lehine adil kılarak çözüme zorlayıcıdır.

Aksini de ikaz edelim; artan vergi-kredi eşanlı ödeme krizleri, firmaları, er ya da geç kayıt dışı çalışmaya, kayıt dışı likidite üretme ve ücret ödemeye, bunu da haftalık hale getirmeye iticidir.

Süreye dayalı ücret düzeni, genel olarak esasen, **iş-parça-üretim ve bunda emeğin payının ayrıştırılmama nedeniyledir.** Aylık ücret düzeni; firma içinde (ürün ya da hizmet üreten) iş-emek paylarının planlama ve eşleştirilmesinde belirsizlikleri, firma için adaletsizlikleri, hakça ödemeleri aksatıcıdır. İş-parça ve emeğin payına dair bilgi asimetrik hale geldikçe ücret



frekansının artması, aslında, **karşılıklı (emek-sermaye arasında) belirsizlik zeminli ötelenme ve ödünleşmedir.**

Haftalık ücret düzeni firmalarda; iş-parça ve mesai planlamasını ciddi sıkılaştırıcıdır. Firmaların beklentiye dayalı iş planlaması yapmasını güçleştiricidir. Firmaların stok tutma eğilimlerini azaltıcı, rasyonelize edicidir. **Firmaları; hukuka/kanuna/denetime gerek bırakmaksızın fiili-şeffaf hale getiricidir.**

Haftalık ücreti, firmaların iş döngüsünü hızlı-kompakt hale getiricidir. Firmaların yerli/yabancı büyük-firmalarla etkileşimlerinde hızlı/duraksamasız çalışmalarını teşvik edicidir. Teklif verme ve cevaplama rasyonelize ve hızlı kılıcıdır.

Haftalık ücret düzeni, üretim ve hizmet planlama ve akışlarında itina artırıcı/hata frekansını düşürücüdür. Verimlilik ve iş esnasında emre amade olma ölçümlerini destekleyicidir. Gerçekten çalışanın hakkının görünmesini ve buna erişmesini destekleyicidir.

Prim/bonus sair yan ödemelerde haftalık ücret düzeni, adil ve güncel zemin teşkil ettiricidir. Haftalık ücret düzeninde takım çalışma ve kalite kontrol/artırma gayretleri daha fazla desteklenebilir. Haftalık ücret düzeni, **ücret adaletinde** elverişli, öndedir.

Haftalık ücret, “doğal olarak”, 52*ücret demektir. **Aylık 12*ücret baz alınırsa haftalık ücret düzeninde yıl bazında ödemeler yaklaşık %8,3 artar. 12 ayda 48 oysa haftalık düzende 52 kez ücret ödemesi emek lehine, mahsuru yoktur!** Bu aslında, cari durum nazaran; **emek lehine likiditesi yüksek “sigortadandır”.**

Haftalık ücret ayrıca emeği, enflasyon karşısında daha koruyucudur.



Buna mukabil, haftalık ücret düzeninde; firma içi iş-barış stres altına girici, profesyonel yönetimleri hem zaruri kılıcı hem de baskılayıcıdır. Patron ya da profesyonel yönetimlerin iş-parça emek eşleşmesinde takdirini azaltıcıdır.

Ek olarak patron ve müdür yancılığını (!) elimine edicidir. Emeğin öngörülebilir gelir düzenini sarsıcı, öz-gevenini (esasen çalışmada temas edildiği üzere sahtelikli ve irrasyonel yoldan teşkil etmiş) tahrip edicidir.

Haftalık ücret düzenine geçiş, firma artan rasyonalitesinden başka sosyo-ekonomik cihetten emeğin gelir/harcama rasyonalitesini destekleyicidir. Aksi de cari, eğitime bağlı olarak tüm ödemelerini aylık düzene göre kuranlar, gecikmeli-aylık ödemeyi birikim gören işçiler de varittir.

Haftalık ücretle harcama planlaması, düşük sosyo-ekonomik kesimlerde, sıkıntılı olabilmektedir. Çalışma saatlerini günün erken saatlerine (sabah 06.30-07.00 gibi) çekici, yemek arası, yemeklerin toplulaşma ve düzenli hale gelmesi, yemeklerin “mufassal” olmaktan çıkıp ara öğüne dönüşmesidir.

Haftalık ücret düzenine geçiş; akşamüstü eve dönen çalışanların işyeri görünmez kalem giderlerini rasyonalize etmeleri, erken uyumaları, akşamları saçma tartışma programlarını daha az izlemeleri, latife bir yana **miskinleşmeyi** önleyicidir. Ayrıca, emeğinin karşılığını aylık yerine haftalık olarak alan ve bekleyen **atalet farklılıkları** yüksektir.

Firmalarımızın yiten rasyonaliteleri, Hükümetlerin bunda dahli bulunsun/bulunmasın, makroekonomik genel bozulmadan ayrı, **ücret-vergi-kredi üçgeninde** sıkışan **emek/maliye/banka** manzarasını ortaya çıkartmıştır. Firmalar ücretleri ödemek için müteahhitler biri birilerinin konutlarını, KOBİ’ler stoklarını sahtelikli alıp satmakta, alım satım kredilendirilmektedir. Çökmedir.

Bugün Türk ekonomisi, ister Covid-19 örtüsünü yerinde tutun ya da kaldırım, **kamu firmaların ücretleri ödemesi için vergi toplayamaz/kamu harcaması yapamaz**, kamu harcaması yapsa da **kamu harcamaları öncelikle**



firmalar yerine ücretleri ödeyebilsin şeklinde yapılandırılmalı, bankalar kredilerini salt firmalar ücretleri ödeyebilsin diye büyütmek zorundadır.

Kamu, kendi maliye düzenine göre ücret düzenini, bir yerde zaruri kılmıştır. Değiniildiği gibi, emek karşılığının ödenmesinde süre-hacim birikimi, frekans seyreltme, bu yolla, kamunun gelirlerini (beyanname düzeni) daha rahat izleme ve toplaması hedeflenmiştir.

Emeğin karşılığını vergiden bağımsız işleyişte alması esastır. Mevcut düzende emek-işveren arası **etkileşim**, esasen emek ve firma rasyonalitesinden kopartılmış, **maliye gereklerine** göre set edilmiştir.

Yetmemiş, muazzam vergi yüklerinden başka, bireysel emeklilikten banka sisteminin zaruri devreye girmesi gibi ekler aylık ücret düzeninin üstüne bindirilmiştir. İlk-başta firma-banka ve kayıtlı istihdam maksatta görünen düzenlemeler, **kamu-banka-firma arası etkileşim ve likidite yönetimlerinin merkezileştirilmesinde** mekaniğe dönmüştür. Haftalık ücret düzeni, **emeğin geliri üstünde mevcut likidite baskısını izale edici, ileride, makroekonomik mevcut ağır likidite problemlerini çözümleyicidir.**

Kamu ve bankaların likiditeleri ortaklaştık ve merkezileştikçe emeğin karşılığı daha çok işsizlik/kısa çalışma sair düzene dönüşecektir. Kaçınılmazdır. Misal Avrupa'da Almanya'da 11 yıl kadar başlatılan kısa çalışma ödeneği, bugün her yerindedir. **C. Başaran**'ın nakline göre Fransa'da kısa çalışma ödeneği, toplam çalışan nüfus %30'unu geçmiştir. İtalya'da (%31) keza. Türkiye'nin bu düzeyde sosyal güvenlik devletini ne taşıması ne kabullenmesi mümkün değildir.

Gelen dalga ve kamu-banka-firma üçgenleşmesinde emeğe dönük ederi bellidir. Emek-ücret, kamu-banka-firma üçgeninden süratle çıkartılmalı, çıkış ve ağır hasarı hafifletme, haftalık ücret düzeniyle mümkün ve kolaydır. Zaruri bireysel emeklilik, emeğin mülkiyetine el koymadır.

Haftalık ücret düzeni, bu tür el koymaları ağır güçleştirir. Haftalık ücret düzenli ekonomilere göz atın; geniş-kitlevî tasarruflara ve alt-dağılımlarına dikkat



edin, rasyonaliteleri, uzun erimli getirileri, Türkiye’den (konut, otomobil, kumar, spekülasyon) çok farklı (fon/uzun vadeli mevduat/hisse) ve yüksektir.

Haftalık ücret düzenine geçiş, SGK elektronik beyanname vd. teknik gelişmelerle, aslında, nispi kolay hale gelmiştir. Haftalık ücret düzenine geçiş; firma içi iş-emek eşleştirme planlama ve rasyonalitelerini ciddi destekleyicidir. Haftalık ücret düzenine geçiş, kamu-banka-firma üçgeninde likidite tikanıklıklarında emeği kollayıcıdır.

En azından belli-ölçek (küçük) firmalarda, haftalık ücret düzenine geçiş zaruri kılınmalı yahut teşvik edilmeli, makroekonomik/firma rasyonalitesi, genel likidite düzeltilmesi, fiili kayıtlı istihdama geçiş temin edilmelidir. Geniş kitlelerin elinde (küçük c) yüksek ve dağınık likidite, daima, iyidir.

Saygılarımızla,

S Bilişim Danışmanlık

“Bu raporun barındırdığı ya da dayandığı bilgiler yazarlarının doğru ve güvenilir olduğuna inandığı kaynaklardan alınmış ve akademik denetime tabi tutulmuştur. Bununla birlikte üçüncü şahıslardan alınan hiçbir bilginin doğruluğu ve tamlığı bağımsız olarak onaylanmamış buna dair bir garanti verilmemiştir. Rapordaki ifadeler geleceğe dair güncel beklentiler temin edebilir ve doğrudan güncel veya tarihi bir gerçeğe ilişkin olmayan herhangi bir beyan içerebilir. İşbu ifadeler bilinen / bilinmeyen riskler, tereddüt ve kapsamlı olarak belirtilmemiş başka faktörler içerebilir. Bu rapora katkıda bulunanlar sürekli değişen bir çevrede faaliyet gösterdiğinden devamlı yeni risklerin ortaya çıkması doğaldır. Okuyucu bu ifadelere aşırı bir güven sergileyerek yatırım ya da ticari bir işlem yapmamaları için uyarılmaktadır. Raporun hazırlanmasına katkıda bulunanlar yeni bir bilginin doğuracağı sonucu müteakiben hiçbir ifade üzerinde halka açık bir güncelleme yapma zorunluluğu taşımaz. Raporu yazarlar bu bilgilerin kullanımına bağlı doğacak hiçbir zarar yahut kayıptan hiçbir şekilde sorumlu tutulamazlar.” Tüm hakları saklıdır. Bu raporun hiçbir parçası fotokopi, kayıt, bilgi depolama ve yeniden kullanımı mümkün kılacak araç / sistem dâhil olmak üzere alını yapılamaz, yeniden yayınlanamaz.