

TRANSFERDE "İKNA" BARAJI

Ücretlerin enflasyon karşısında erimesi çalışanlarda memnuniyetsizliği artırıyor. İş değişikliği ve ayrılıklarda ücret ilk neden olurken çalışanlar yüzde 20-30 daha fazla maaşa iş değiştiriyor. CEO ve üst düzey yöneticilerde ise bu oran yüzde 60'lar seviyesinde. Bilişim ve teknoloji sektörlerindeki yöneticileri işi değiştirmeye ikna etmek içinse ücretleri en az iki kat artırmak gerekiyor.

AYÇE TARCAN AKSAKAL • aaksakal@capital.com.tr



DUYGU
KÜTAHYA

ise "Çalışanlara iş değiştirme kararını verdiren ücret barajı yüzde 25-30 bandında" diyor. Transferlerde ücretin mevcut maaşın yüzde 30-35 üzerine çıkabildiğini söyleyen Küthya, bu oranın teknoloji ve bilişim sektörlerinde daha yüksek olduğunu belirtiyor ve ekliyor: "Hatta bazı teknoloji şirketleri hem güçlü adayları çekebilmek hem onları elde tutmak için dövizle maaş veriyor."

SEKTÖRE GÖRE DEĞİŞİYOR

Sektörlere göre de ücret barajı farklılaşıyor. Bilişim ve teknoloji şirketlerinde çalışanları işi değiştirmeye ikna etmek için mevcut kazandığının en az 2 katını ödemek gerekiyor. Tekstil ve perakende gibi daha yoğun çalışan sirkülasyonunun olduğu sektörlerde yüzde 17-20 daha fazla ücrete çalışanlar iş değiştirme kararı alıyor.

Faaliyet gösterdikleri kimya sektöründe iş değişim kararını verdiren ücret barajının yüzde 25 seviyesinde olduğunu söyleyen Akça Kimya Genel Müdürü Alp Sarıcı, "Ancak hibrit çalışma sistemi gibi bazı yan haklar çalışanların bu karara etki ediyor" diye konuşuyor.

Sektörel bazda değerlendirildiğinde teknoloji ve e-ticaret alanındaki transferlerde ücret artış beklentisinin daha yüksek olduğunu söyleyen HumanGroup Genel Müdürü Gaye Özcan da bunun en önemli nedeninin teknoloji alanındaki yüksek yetenek açığı olduğunu belirtiyor. Bu da teknolojiyle ilgili işlerde çalışanların iş değişikliği durumlarında ücret beklentisini yukarı çekiyor.

SAİDE KUZEYLİ



"ÜCRET BARAJI AZALDI"

UMUT ÖZBAĞCI / DATASSIST CEO'SU

ÇOKLU ZAM DÖNEMİ

Enflasyondaki rekor artışlarla çalışanların iş yerine bağlılıklarını sağlama konusunda en önemli unsur ücret oldu. Son dönemde ücretlerdeki erime nedeniyle yeteneklerini kaybetmek istemeyen Türkiye'nin kalbur üstü şirket ve grupları yıl içindeki zam dönemlerinin sayısını artırdı.



AYLIK ARTIŞ

Eskiden yılda 1-2 kez yapılan ücret düzenlemeleri artık aylık yapılıyor. Neredeyse yılda 2'nin altında ücret düzenlemesi yapan şirket kalmadı. Bu da bizim bordrolama iş yükümüzü çok artırıyor. Eskiye göre inanılmaz iş yoğunluğu yaşıyoruz. Çalışan ücretleri ve zam oranları her ay yeniden belirleniyor.

DEĞİŞİM

Eskiye göre iş değiştirmeye yol açan ücret barajında en önemli değişiklik oranların düşmesinde yaşanıyor. Eskiden orta düzey yöneticiler minimum yüzde 50 ve üzeri ücret artışıyla transfer tekliflerini kabul ederken şimdi bu oran yüzde 27-40 arasında değişiyor.

BARAJ YÜZDE 20-30

Çalışanlar genellikle mevcut ücretinin yüzde 20-30 daha fazlasına iş değiştirme kararını veriyor. İş az bir ücret farkıyla değiştirenlerin başında tekstil ve mağaza çalışanları var. Tekstilde de ücret barajı çok düşük. Buna karşın bilişim ve teknoloji işlerinde iş değiştirmede ücret barajı minimum yüzde 60 ve üzerinde.

UNİDA Kurucu Ortağı Saide Kuzeyli'ye göre BT, proje yönetimi, finansal analiz, mühendislik, İK ve denetim gibi alanlarda transferler için en az yüzde 40-50 civarı ücret artışları konuşuluyor. Kuzeyli, aile sağlık sigortası, prim ve bonuslar gibi yan hakların da sıkça masaya koyulan ücret paketleri arasında yer aldığına dikkat çekiyor.

Pandemiden sonra yeteneğin yurt dışı imkan-

ÜCRETLER

KUTAY
KAVUKÇUZEYNEP
DOĞRUL
AŞAR

ları daha fazla değerlendirdiğini gözlemlediklerini söyleyen Doğan Holding İK Başkan Yardımcısı Şebnem Bezmen de "Genç yetenek ve profesyonellerin döviz üzerinden kazanç elde edebileceği fırsatları önceliklendirmesi ön planda. Yeni mezunlarda bunu daha da çok görüyoruz" diye konuşuyor.

"ÜCRET DÜZELTMELERİ YAPIYORUZ"

HÜSEYİN YAVUZTÜRK
ALBAYRAK GRUBU İK KOORDİNATÖRÜ

ENFLASYON ETKİLİ

Son aylardaki enflasyon artışının çalışan bağlılık ve ayrılık kararında etkili olduğunu görüyoruz. Grup olarak çalışan ücretlerinin olumsuz etkilendiği bu dönemde, çalışan değerleriyle kurum değerlerinin örtüşmesini amaçlayan faaliyet ve sosyal etkinlikler gerçekleştiriyoruz.

KARİYER PLANLAMA

Yine bu dönemde çalışanlarımızla kariyer planlama görüşmeleri yaparak öğrenme ve gelişim süreçleriyle ilgili kendilerini destekliyoruz. Bu süreçten en az oranda etkilenmelerine yardımcı olmaya çalışıyoruz.

SEKTÖR ORTALAMASI

Çalışan ücretlerinde enflasyon artış oranı, şirketlerin finansal yapısı, sektör ortalaması gibi verileri dikkate alarak gereken güncelleme ve düzeltmeleri yapıyoruz.

ŞİRKETLER NE YAPIYOR?

Yüksek enflasyon ve dolar kurundaki artışlar işverenler üzerindeki ücret baskısını artırdı. Yetenekleri ücret nedeniyle başka şirketlere kaptırmak istemeyen şirketler maaş politikalarını, enflasyon oranlarını ve sektör ortalamalarını yakından takip ediyor.

Bu yıl geçtiğimiz dönemlerden farklı olarak çalışan ücret seviyelerini daha sık aralıklarla yenilediklerini söyleyen Metro Türkiye İK Direktörü Ebru Taşçı Firuzbay, sektör karşılaştırmalarını da çok daha yakından takip ettiklerini ifade ediyor.

Akça Kimya Genel Müdürü Alp Sarıcı da çalışanların memnuniyetini korumak için ara dönem ücret düzeltmeleri üzerinde çalıştıklarını belirtiyor. Sarıcı, "Başarıya dayalı prim sistemiyle çalışanların ekonomik kaygılarını elimine etmeye çalışıyoruz" diyor.

Deneyimli çalışanını kaybetmek istemeyen şirketlerin ara zam, maaşlarda iyileştirme ve sağlık paketlerinin genişletilmesi gibi yepyeni uygulamalar başlattığını söyleyen Oxygen Consultancy Genel Müdürü Zeynep Doğrul Aşar, çok sayıda şirketin kapsamlı yan haklarına ek olarak elektrik, internet, ısınma ve benzin yardımları yapmaya başladığını anlatıyor.

Novo Nordisk Türkiye İK Kıdemli Direktörü Kutay Kavukçu ise çalışanları enflasyona karşı korumak için hem yüksek performans gösteren çalışanları daha fazla ödüllendirmek hem sundukları yan hakları piyasa koşullarına göre yeniden şekillendirmek için çalıştıklarını söylüyor. Kavukçu, "Sürdürülebilir yüksek performans gösteren, yetenek havuzumuzda yer alan ve gelişimine yatırım yaptığımız çalışanların toplam ödüllendirme alanında farklılaştırılmasına da dikkat ediyoruz" diyor. **C**