



Yerele Geçiş

Pratik Rehber

Bir ücret pazarlığı sözleşmesi için bilgi ve argümanlar nasıl toplanır?

Kasım-Aralık 2022

Szilvia Borbély

Project: 101048392 — Yerele Geçiş— SOCPL-2021-INFO-WK

Project: 101048392 — Yerele Geçiş— SOCPL-2021-INFO-WK

- KAVRAMLAR
- BİLGİ KAYNAKLARI
- PAZARLIK İÇİN BİLGİ TOPLAMA
- KARŞILAŞTIRMALAR
- MÜZAKERE
- KAYNAKLAR – DAHA FAZLA BİLGİ

GİRİŞ

Başarılı olmak için, işyeri ücret müzakereleri, katılımcıların - işçi temsilcileri, sendikalar, çalışanlar vb.

İşyerinde ödeme pazarlığının ilk adımı, kendi şirketiniz hakkında, doğrudan veya dolaylı olarak bordroyla (ücretler, kazançlar, üretkenlik, personel sayısı vb.) ilgili, gerektiği veya mümkün olduğu şekilde ayrılmış verileri toplamaktır.

İşyeri ücret müzakerelerinde ikinci adım, şirketi konumlandırmak için işgücü piyasası verilerinin toplanmasıdır. Şirketinizin kendi sektöründeki, alt sektöründeki veya uzmanlığındaki diğer şirketlerle, bir bütün olarak ulusal ekonomiyle ve hatta sizi özel olarak ilgilendiren AB veya Üye Devletlerle ilgili olarak nerede durduğunu görmek önemlidir.

KAVRAMLAR

KAVRAMLAR

Temel maaş

Temel ücret, işçinin iş sözleşmesinde belirtilen kişisel (saatlik, haftalık, aylık veya yıllık) temel ücret veya maaştır. Bir işçinin kazancının en önemli bileşenidir.

ortalama kazanç

Ortalama kazanç, referans döneme ait (saat, ay, yıl) toplam kazancın, aynı dönemde istihdam edilen ortalama kişi sayısına bölünmesi ile hesaplanır. Aksi belirtilmedikçe, çeşitli yayınlarda yer alan ortalama kazanç rakamları tam zamanlı çalışanları ifade etmektedir.

Medyan/ortalama ücret (ortalama ücret)

Tüm maaşlar sıralanırsa, medyan ücret tam olarak yarısı verinin üstünde ve yarısı verinin altında olan maaş olacaktır. Bu, veri setindeki tüm maaşların toplanıp toplam maaş sayısına bölünmesiyle hesaplanan ortalama ücretle çelişir.

Ödül

Prim, önceden tanımlanmış görevleri yerine getirmek için çalışanlara ödenen sabit bir miktardır.

Kavramlar

İşyeri ikramiyeleri

Özel çalışma koşullarını, özel becerileri, özel iş gerekliliklerini (özel çalışma koşulları) veya standart dışı çalışma programını telafi etmek için düzenli olarak ikramiyeler ve ödenekler verilir; eğer bu faktörler çalışanın temel kişisel ücreti veya performansı belirlenirken dikkate alınmazsa ilgili ödeme.

En yaygın ikramiyeler ve ödenekler (temel maaşa dahil değildir):

- vardiyalı çalışma için ikramiyeler (örneğin, öğleden sonra veya gece vardiyaları için ikramiyeler),
- özel çalışma koşulları için ödenen ikramiyeler (örneğin sıcak iş ikramiyesi),
- özel bir pozisyon veya nitelik için ödenen ikramiyeler (örneğin, memurlar için kıdem, unvan ve - sektör ikramiyeleri, devlet memurları için özel mesleki sınav ikramiyeleri, özel bilgi ikramiyeleri, noter -genel müdürü ikramiyesi, noter ikramiyesi, yabancı dil ikramiyesi vb.)
- fazla mesai ödenekleri (izin günleri ve resmi tatillerde çalışma ödenekleri dahil),
- çıraklar ve yeniden kursiyerler için ikramiyeler,
- bekleme ve inceleme için bonuslar
- kurulum ve inşaat işleri için özel şantiyelerde ödenen ikramiyeler,
- yasa veya toplu sözleşme ile sağlanan diğer ikramiyeler (araba kullanma ikramiyesi, tehlikeli çalışma koşullarında çalışma ikramiyesi).

Çalışılmayan dönemler için ödemeler

Çalışılmayan süreler için yapılan ödemeler, iş ilişkisi için geçerli olan yasa veya toplu sözleşme uyarınca çalışılmayan süreler için yapılan ödemelerdir. Terim tipik olarak devamsızlık için ücret anlamına gelir. Bunlar:

Olağan (temel veya ek yıllık izin) ve olağanüstü izin (yani izin) için ödenen ücret ve maaşlar, çalışanın izin yerine çalışması ve iznin nakit ödeme ile tazmin edilmesi durumunda ödenen ücret dahil,

çalışma izni (veya çalışma amaçlı izin) için ödenen ücretler ve maaşlar,

İşçinin bu günlerde çalışmaması halinde izin günleri ve resmi tatil günleri için ödeme yapmak,

İşçi, çalışma şekli nedeniyle resmi tatil veya dinlenme gününde çalışmışsa, çalışılan gün yerine izin günü ücretinin ödenmesi,

Sendika memurları ve iş konseyi üyeleri için yönetmelikte öngörülen süre ödeneğini kullanma ücreti,

Hafif işlerde çalıştırılan gebelerin ücret veya aylıklarının önceki kazançlarını elde edebilmeleri için yönetmeliğin ödenmesini öngördüğü ek kısmı,

Emziren (emziren) annelere çalışma süresi ödeneği süresince ödenen ek ücret veya aylıklar,

çalışma dönemleri arasındaki molalar için ödeme yapmak,

eğitim veya çalışma ziyaretlerine gönderilen işçilerin ücret ve maaşları (işveren tarafından ödenir),

resmi görevlerde seyahat süresi için ödeme,

işverenin zor ekonomik koşulları nedeniyle geçici 'zorunlu izinli' veya günlük çalışma süresinin kısılması nedeniyle çalışma

saatlerinde azaltılan işçilere ödenen ücretler,

grev sırasında işveren tarafından anlaşma ile ödenen ücret,

bir emri yerine getirmeyi haklı bir şekilde reddetme nedeniyle kaybedilen çalışma süresi için ücretler,

donma hasarı için tazminat,

Yönetmelikte öngörülen ve işçinin çalışma yükümlülüğünden muaf tutulduğu durumlarda ödenen ücretler ve maaşlar (örneğin, medeni zorunluluk veya zorunlu tıbbi muayene süresince ücretli izin ücreti).

KAVRAMLAR

Nominal ücret/gerçek ücret

Nominal ücret, satın alma gücüne bakılmaksızın parayla ifade edilen ücrettir. Reel ücretler ise nominal ücretlerin enflasyona göre düzeltilmiş seviyesi, yani ücretlerle satın alınabilecek mal ve hizmet miktarıdır.

Brüt/net ücretler

Brüt ücretlerden sosyal güvenlik vergisi, sağlık vergisi, emeklilik katkı payları, işsizlik katkı payları ve kişisel gelir vergisi düşülerek net ücret elde edilir. İşverenin ödeyeceği vergilerin brüt ücrete eklenmesi ile işverenin toplam ücret bedeli bulunur.

Dikkat! Ücretlerdeki vergi ve katkı payları değişiyor! (Yüzdelerin yıl içinde değişmesi mümkündür ve olmuştur). Her zaman mevcut değerleri kontrol edin!

An example: composition of labour costs in Hungary, 2022

Brüt ücret	Kişisel gelir vergisi	Sosyal Güvenlik katkısı	Net maaş	İşveren tarafından ödenen sosyal katkı vergisi	Toplam ücret maliyeti (brüt ücret + işveren tarafından ödenen sosyal katkı vergisi)
HUF	15%	18,5%	HUF	13%	HUF
300000	45000	55500	199500	39000	339000

Kavramlar

vergi takozu

Vergi takozu, kişisel gelir vergisinin toplamıdır ve çalışan ve işveren sosyal güvenlik katkı payları, aile yardımları hariç, toplam işçilik maliyetlerinin (toplam işgücü maliyetlerinin (veya toplam ücret maliyetlerinin), daha önce gördüğümüz gibi) yüzdesi olarak ifade edilir. işveren tarafından ödenen brüt ücretler ve sosyal güvenlik katkı payları).

Yukarıdaki örnekte emek üzerindeki vergi yükünün hesaplanması: toplam vergi ve katkı yükü / ücret maliyeti $\times 100 = (45000 + 55500 + 39000) / 339000 = \%41$.

2020'de bu değerin Macaristan'da %43, Portekiz'de %41 ve Türkiye'de %39,7 olduğuna dikkat edin; OECD ülkelerinin ortalaması %34 ile çok daha düşük.

BİLGİ KAYNAKLARI

Doğru veriler olmadan hiçbir anlaşma yapılamaz.
Ancak GEREKLİ VERİLERİ nerede bulabiliriz?

Şirket verileri, bilançolar

Yönetim, şirket verilerini çalışanlara ve arabulucularına
(sendika, iş konseyi) sunmalıdır.

Halka açık veriler, anlaşmanın olası limitleri hakkında da birçok bilgi sağlar.

Kamu işletme bilgi portalı

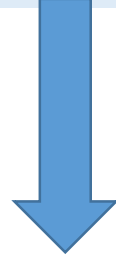
Macaristan'da, birkaç ayrıntı girdikten sonra (şirket adı veya şirket sicil numarası veya vergi numarası), şirket hesaplarının ve bilançolarının zorunlu olarak yayınlanmasını Adalet Bakanlığı tarafından yürütülen şirket bilgileri portalında arayabilirsiniz.

Macaristan Kaynağı:

https://ebeszamolo.im.gov.hu/oldal/beszamolo_kereses

Diğer Kaynaklar

KSH - MERKEZİ İSTATİSTİK OFİSİ



İşgücü Anketi

Kurumsal işgücü istatistikleri - bunlar, beş veya daha fazla çalışanı olan işletmeleri ve tam bütçeli ve kar amacı gütmeyen istihdam önemi olan kurumları kapsar.

EUROSTAT - Avrupa Birliği'nin istatistiksel veri tabanı



İşçilik maliyetleri
ücretler
Sosyal güvenlik bağışları
ve AB ülkeleri hakkında çok daha fazlası

[Links to the Eurostat database:](#)

<https://ec.europa.eu/eurostat/web/labour-market/labour-costs/main-tables>

<https://ec.europa.eu/eurostat/web/labour-market/labour-costs/database>

Daha fazla
kaynak



Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ücret istatistikleri
<https://ilostat.ilo.org/topics/wages/>



OECD ücret istatistikleri
<https://data.oecd.org/earnwage/average-wages.htm>

The screenshot displays the Eurostat website interface. The top navigation bar includes links for News, Data, Publications, About Eurostat, and Help. The main content area is titled 'LABOUR MARKET' and 'MAIN TABLES'. Under 'MAIN TABLES', there is a list of data tables including 'Labour cost index by NACE Rev. 2 (tslm100)', 'Labour cost index by NACE Rev. 2 - percentage change Q/Q-1 (tslm120)', 'Labour cost index by NACE Rev. 2 - percentage change Q/Q-4 (tslm130)', 'Labour cost index by NACE Rev. 2 - index (2016=100) (tslm140)', 'Total wages and salaries (tps00113)', 'Social security and other labour costs paid by employer (tps00114)', and 'Labour costs annual data - NACE Rev. 2 (tps00173)'. The left sidebar contains a menu with options like Overview, Employment and unemployment (LFS), Job vacancies, Labour costs, Earnings, and Quality of employment.

DATABASE

Employment and unemployment (LFS) 

▲ Job vacancies

Main tables

Database

▲ Labour costs

Main tables

DATABASE

▲ Earnings

Main tables

Database

▲Quality of employment

Database

Labour costs (£)

Labour cost index (lci)

Labour cost index by NACE Rev. 2 activity - nominal value, quarterly data (lc_lc_r2_q)

Labour cost index by NACE Rev. 2 activity - nominal value, annual data (lc_lc_r2_a)

Labour cost index by NACE Rev. 2 activity - country weights (lc_lci_r2_cow)

Labour cost index by NACE Rev. 2 activity - item weights (lc_lci_r2_itw)

⊞ Labour costs index - historical data (lc_hist)

Labour costs annual data (lcan)

Labour cost levels by NACE Rev. 2 activity (lc_di_lev)

Labour costs - historical data (lcan_hist)

Labour-cost surveys (lcs)

Labour costs survey - NACE Rev. 2 activity (lcs_r2)

Labour costs survey 2008 - NACE Rev. 1.1 activity (lcs2008_r1)

Labour costs survey 2004 (lcs2004)

Labour costs survey 2000 (lcs2000)

Alternatif bilgi
kaynakları



Dikkat!!

**Bu veriler genellikle kendi kendine bildirilen anketlere dayanmaktadır.
Ayrıca, verilerin yalnızca bilgi amaçlı olduğunu vurgularlar.**

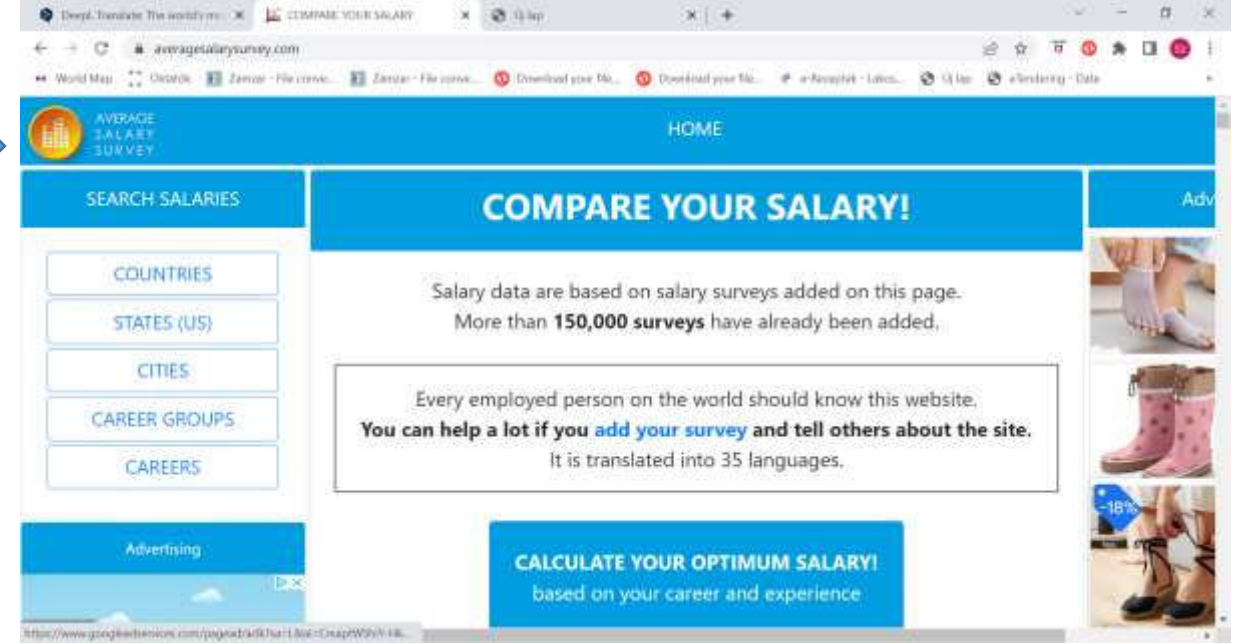


Link to an example:

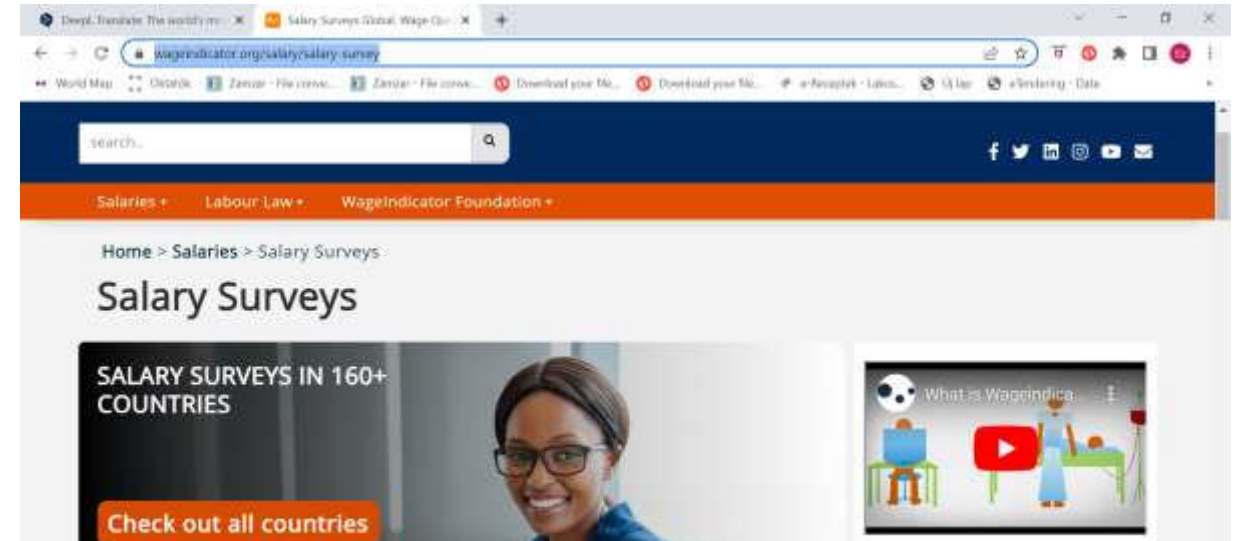
<https://wageindicator.org/salary/salary-survey/salary-survey-countries>

Uluslararası karşılaştırmalar için alternatif web siteleri

<https://www.averagesalarysurvey.com/hu/>



<https://wageindicator.org/salary/salary-survey>



ARGÜMANTASYON İÇİN BİLGİ TOPLAMA

Ulusal ekonomi - şirketin dolaylı faaliyet alanı - ve şirket hakkında bilgi toplamak

*Ekonomideki diğer şirketlere kıyasla şirketimiz ve performansımız nerede duruyor?
Taahhüdümüz nasıl?
İzlememiz gereken göstergeler nelerdir?*

Emek verimliliği

Birim emek başına ne kadar çıktı üretildiği (ekonominin tamamında veya tek bir firmada)
Nicel ölçüm: Bir çalışan tarafından saatte, günde veya ayda kaç parça, uygulama, ürün veya arama işlenebileceği.
Ortalama günlük üretimi ya da her çalışanın saatlik, günlük ya da aylık üretkenliğini ölçen ve hesaplayan yazılımlar bulunmaktadır (örn. nTask, Basecamp, Asana vb.)

Şirketin performansı, kârlılığı, verimliliği, varlıkları ve finansal durumundaki eğilimler - şirketin kâr ve zarar hesabına ve bilançosuna dayalı

***Dikkat!!!!
Göstergeler, belirli bir yıl için durum göstergeleri veya birkaç yılın dinamiklerini gösteren süreç göstergeleri olabilir.***

Performans göstergeleri



Şirket kar ve zarar hesabı, şirketin performansı (başarısı) ve belirli bir dönemde gelir elde etme yeteneği hakkında bilgi sağlar.

Yıllık sonuç = yıllık gelir (ciro) - giderler (maliyetler)

performans ölçüleri

net satış geliri

vergi sonrası kar

Performans oranları

çalışan başına net satış

özkaynak başına vergi sonrası kar

Kârlılık göstergeleri



Öz sermaye getirisi (ROE) - Öz sermaye getirisi (vergi karı/ortalama öz sermaye) - sermayenin karlılığını gösterir, göstergenin değeri ne kadar yüksekse, sermayenin karlılığı o kadar iyidir.

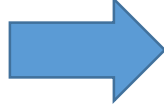
Varlık Getirisi (ROA) - Varlık Getirisi (vergi sonrası kar/ortalama varlıklar) - göstergenin değeri ne kadar yüksek olursa, şirketin varlık getirisi de o kadar yüksek olur

Verimlilik göstergeleri



- Envanter hızı: net satışlar/stoklar
- Kişi başına net satış: net satış/ortalama çalışan sayısı

Likidite göstergeleri



Dikkat!!!!

yerel para biriminin zayıflaması/güçlenmesinin ihracat pazarı gelirleri üzerinde etkisi vardır (şirket esas olarak ihracat için üretim yapıyorsa); ve/veya maliyetler (örneğin, şirket yüksek oranda ithal içerikli bir ürün üretiyorsa). Bunlar şirketin net satışlarını ve ücret pazarlığı fırsatlarını etkileyecektir.

Şirketin mali durumu (likidite oranı, likidite hızlı oranı) hakkında sonuçlar çıkarmamızı sağlarlar.

Likidite oranı = dönen varlıklar/ kısa vadeli borçlar

Göstergenin değeri 1'den küçükse şirket iflas etmiş demektir.

1,5 ila 1,8 arası bir değer kabul edilebilir

Şirketin alacaklıları (çoğunlukla kısa vadeli alacaklılar) daha yüksek bir likidite oranından yanadır.

Likidite hızlı oranı = dönen varlıklar - stoklar / kısa vadeli yükümlülükler

Oranın 1'den büyük olması, şirketin yıl içinde vadesi gelen yükümlülüklerini nispeten hızlı bir şekilde nakde çevrilebilen varlıklarından ödeyebileceği anlamına gelir.

Şirketin durumu ve faaliyetleri hakkında bilgi toplamak

Nerede duruyoruz ve pazarlık yapmak için hangi manevra alanımız var?

Aşağıdakilerin farkında olmanız gerekir:

1. Şirket performansı (mevcut durum ve son trendler)
2. Pazar için stratejik planlar - değişim planları
3. Şirketin üretimi için pazar - pazar konumu; ihracat veya iç pazar
4. Ürünün ithalat içeriği - ithal ürünler için pazar durumu
5. Bilanço okuma
6. Şirketin ücret bilgileri (ortalama ücret, medyan ücret; mesleğe, eğitime, yaş gruplarına, cinsiyete, yönetici/yönetici olmayan statüye ve mevcut diğer verilere göre kırılımlı).
7. İşletmedeki gelir ve olağan bileşimi
 - 7.1. fazla mesai ücreti
 - 7.2. akşam veya gece çalışma ödeneği
 - 7.3. ağır işler için izinler
 - 7.4. Pazar günleri çalışmak için prim
 - 7.5. düzenli maaştatıl ücreti
 - 7.6. Şirket performansına bağlı Noel ikramiyesi 13., 14. ayın maaş ikramiyesi
 - 7.7. diğer ücret dışı yardımlar - ulaşım yardımı
 - 7.8. yemek ödeneği/yemek kuponu
 - 7.9. diğer kuponlar
8. Şirket çalışanlarının durumu (sayı, yaşa, eğitime, mesleğe, cinsiyete göre dağılım)
9. şirkette toplu/ücret sözleşmesi

Tüketici fiyat endeksi - enflasyon oranını, paranın amortismanını gösterir

Dikkat!!!! Ücret pazarlığında, enflasyona paralel bir ücret artışı talep etmek, işçilerin yaşama ücretinin reel olarak sabit kalacağı anlamına gelir. Farklı katmanların tüketim yapılarının ve dolayısıyla yaşam maliyetlerinin de önemli ölçüde farklı olduğu dikkate alınmalıdır.

Alacakların bir diğer önemli belirleyicisi de fiyatların artması yani paranın satın alma gücünün düşmesi.

Yılda% 10'un üzerindeki enflasyon artık dörttnala enflasyon olarak adlandırılıyor.

Macaristan KSH (Merkezi İstatistik Ofisi), fiyatları örnekleme yoluyla elde edilen 949 mal/hizmetten oluşan bir tüketici sepeti kullanarak yurt içi enflasyonu ölçer. Ancak sepetin kompozisyonu, ailelerin farklı yaşam durumlarındaki tüketimini yeterince yansıtmaması nedeniyle sorunludur (örneğin, kedi çekimleri, 72 saatlik gelinlik kiralama vb. öğeleri içerir).

KSH, sözde temsilci listesini her yıl yeniden tasarlar.

KSH web sitesi, belirli ürünlerin tüketici fiyatındaki aylık ortalama değişimi gösterir.

Link: https://www.ksh.hu/stadat_files/ara/hu/ara0044.html

Link to the representative list:

<https://www.ksh.hu/docs/hun/modszgyors/farmodsz21.html>).

Link to an international Cost of living survey:

<https://wageindicator.org/salary/living-wage/wageindicator-cost-of-living-survey>

zorunlu asgari ücret



Bunun genellikle olumlu bir çekme etkisi vardır (bundan daha azını ödeyemezsiniz).

Ancak, bazen olumsuz bir ücret etkisi gözlemlenmiştir; işverenler, zorunlu asgari ücret artışının maliyetini başkalarının ücretlerini buna göre artırmadan finanse etmiştir.

Dikkat!!!!
Ücret pazarlığının
zayıf olması
durumunda,
çalışanların önemli
bir kısmının
ücretlerinin asgari
ücret civarında
takılıp kalma,
medyan veya
ortalama ücretleri
de aşağıya çekme
riski bulunmaktadır.

2022 sonbaharında kabul edilen Avrupa Birliği direktifi, Üye Devletlerin asgari ücreti belirlemesi için iki yöntem önermektedir:
yerel olarak mevcut mal ve hizmetlerden oluşan gerçek fiyatlı bir sepet oluşturun;
Medyan brüt ücretin %60'ı veya ortalama brüt ücretin %50'si olarak belirlenmiş bir ölçüt kullanın.

Üye Devletler, asgari ücreti net kriterler temelinde belirlemek ve asgari ücreti en az iki yılda bir (otomatik endeksleme mekanizması kullanan ülkeler için dört yılda bir) güncellemek için usule ilişkin bir çerçeve oluşturmalıdır.

Direktifin İngilizce versiyonuna bağlantı: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020PC0682>

Aşağıdaki bağlantıdan 200'den fazla ülke için asgari ücreti kontrol edin:
<https://wageindicator.org/salary/minimum-wage>



Belirli bir mesleğe yönelik arz ve talebin evrimi, pazarlık süreci üzerinde önemli bir etkiye sahip olabilir, çünkü işçi açığı olduğunda daha iyi ücret alma şansı, bazı işçilerin herhangi bir nedenle işten çıkarılma durumuna göre daha fazladır.

göstergeler

işsizlik – açık iş kontenjanları,

yaş

dağıtım

dalgalanma

göç

KARŞILAŞTIRMALAR

Aşağıdaki soruları cevaplayın!



- Enflasyon - şirketimdeki ücret/maaş dinamikleri enflasyonu olumsuz etkiliyor mu, etkilemiyor mu?
- Asgari ücret - Şirketimdeki ücret/kazanç dinamikleri asgari ücret/garantili asgari ücret artışını aşıyor mu, aşmıyor mu?
- Şirketimdeki ortalama/medyan ücret, asgari ücret/garantili asgari ücretle karşılaştırıldığında nasıldır?

Aşağıdaki tabloyu doldurunuz! Daha önce önerilen kaynakları kullanın!

	Şirket verilerim	Ulusal ekonomi verileri	
Ücret dinamikleri			
Bir önceki yıla göre nominal ücret verisi değişimi			
Reel ücret verilerinin bir önceki yıla göre değişimi			
Bir önceki yıla göre nominal gelir verisi değişimi			
Bir önceki yıla göre reel gelir verisi değişimi			
Performans dinamikleri			
	Şirket verilerim	Sektör verilerim	Ulusal ekonomi verileri
Bir önceki yıla göre satışlardaki (cirodaki) değişim			
İhracat satışlarının bir önceki yıla göre değişimi			

Şirketimiz ve performansı sektördeki diğer firmalara göre nerede duruyor?

Neye bakmalıyız?

Şirketimizin NACE (İktisadi Faaliyetlerin İstatistiksel Sınıflandırması) 1/2/3 hanesi tam olarak nedir? NACE sınıflandırması şu bağlantıda bulunabilir: https://ec.europa.eu/competition/mergers/cases/index/nace_all.html

Sektördeki/alt sektördeki ücretler, gelirler

Ücretler - sektöre/uzmanlığa göre ortalama/medyan ücret (mevcut olan en son yıl/ay) ve en son eğilimler (en son nominal ve gerçek ücret eğilimleri, 2-5 yıl)

Gelir - sektöre/endüstriye göre ücretler ve maaşlar, ortalama/medyan gelir (mevcut olan son yıl/ay) ve son trendler (en son nominal ve reel gelir trendleri, 2-5 yıl)

Sektörün işgücü piyasası özellikleri

Eğilimler (azalan/artan çalışan sayısı).

Sektördeki/alt sektördeki ana meslekler. Sektörde/uzmanlıkta işsizlik/iş gücü eksikliği.

Yaş yapısı/beceri seviyesi yapısı

sosyal diyalog

Varsa sektörel ücret/toplu sözleşme

Şirketimiz sektördeki diğer AB/ulusal/sanayi şirketlerine göre nerede duruyor?

ücret/gelir	AB/seçilen ülkelerin yüzdesi olarak şirketimin özellikleri, %	Sektör değerlerinin yüzdesi olarak şirketimin özellikleri, %	Ulusal ekonomi seviyesindeki değerlerin yüzdesi olarak şirketimin özellikleri, %
Ortalama maaş			
Medyan ücret			
Bir önceki yıla göre ortalama ücret değişimi			
Medyan ücrette bir önceki yıla göre değişim			
ortalama gelir			
medyan gelir			
Ortalama ücret, beden işçileri			
Medyan ücret, beden işçileri			
Beyaz yakalı işçiler için ortalama ücret			
Beyaz yakalı işçiler için medyan ücret			
Ortalama ücret, erkek			
Medyan ücret, erkek			
Ortalama gelir, erkek			
Medyan gelir, erkek			
Ortalama ücret, kadınlar			
Medyan ücret, kadınlar			
Average Ortalama gelir, kadın			
Medyan gelir, kadınlar			

Kendi şirketinize odaklanmak - şirketinizdeki ücretleri karşılaştırmak

- Fikri/bedensel çalışanların görelî ücret/gelir durumu
- Merkez/kırsal şantiyelerdeki çalışanların görelî ücret/gelir durumu
- Yöneticiler/yönetici olmayanlar için görelî ücret artışları
- Eğitim düzeyine göre çalışanların görelî ücretleri/gelirleri
- Aynı kategorideki kadın ve erkeklerin görelî ücretleri/gelirleri
- Mevcut tarihlerin bir fonksiyonu olarak belirli bir süre (5 yıl, 2 yıl, 1 yıl vb.) boyunca ücret/gelir dinamikleri (değişim)

Örnek

Şirketteki ortalama ücret, durum ve değişiklikler, fiziksel çalışanlar

	2019. 2018	2019. 2018	2020 /2019	2020 /2019	2021 /2020	2021 /2020	2022 /2021	2022 /2021
	Merkez	Kırsal alanlar	Merkez	Kırsal alanlar	Merkez	Kırsal alanlar	Merkez	Kırsal alanlar
Ortalama maaş								
Ortalama ücret değişimi, %								

Ortalama ücretler, statü ve değişim, entelektüel işçiler

	2019. 2018	2019. 2018	2020 /2019	2020 /2019	2021 /2020	2021 /2020	2022 /2021	2022 /2021
	Merk ez	Kırsal alanlar	Merkez	Kırsal alanlar	Merkez	Kırsal alanlar	Merkez	Kırsal alanlar
Ortalama maaş								
Ortalama ücret değişimi, %								

*Merkez ve kırsal alanlardaki çalışanların ortalama ücret/ortalama kazançları arasındaki fark
(merkezdeki çalışanların ortalama ücret/ortalama kazançları eksi kırsal alanlardaki
çalışanların ortalama ücret/ortalama kazançları)*

Fiziksel işçiler

	2019/2018	2020 /2019	2021 /2020	2022 /2021
Ortalama ücret/gelir farkı				

*Beyin ve beden işçilerinin ortalama
ücretleri/ortalama kazançları arasındaki fark*

	2020 /2019	2020 /2019	2021 /2020	2021 /2020	2022 /2021	2022 /2021
	Merkez	Kırsal alanlar	Merkez	Kırsal alanlar	Merkez	Kırsal alanlar
Entelektüel işçiler						
Fiziksel işçiler						
fark						

Entelektüel işçiler

	2019/2018	2020 /2019	2021 /2020	2022 /2021
Ortalama ücret/gelir farkı				

*Beden ve beyin işçilerinin ortalama ücretleri/ortalama
kazançları arasındaki farkın bir önceki yıla göre % değişimi, %
(önceki "fark" tablosuna göre)*

	2020 /2019	2021 /2020	2022 /2021
Merkez, %			
Kırsal alanlar , %			

Yönetici ve yönetici olmayan beyaz yakalı çalışanlar arasındaki ücret farkının bulunması

Yönetici ücretlerine ilişkin veriler mevcutsa, yönetici ve yönetici olmayan beyaz yakalı çalışanların kazançlarını ve temel ücretlerini karşılaştırmakta fayda vardır. Bu, şirketin ödül ve ikramiye politikası hakkında sonuçlar çıkarmamızı sağlar.

2023 Sömestr I (veya mevcut en son veriler)	Merkez	Merkez	Kırsal Alanlar	Kırsal Alanlar
	Yönetim dışı entelektüel çalışan	Yönetimsel entelektüel işçi	Yönetim dışı entelektüel çalışan	Yönetimsel entelektüel işçi
Temel ücret				
Gelir				
Ulusal para birimi cinsinden ifade edilen gelir ve temel ücret arasındaki fark				
Ortalama gelirin yüzdesi olarak temel ücret				

Genel olarak yönetim dışı ve idari personelin gelirini belirleyen temel maaş dışındaki gelir unsurları

	Merkez		Kırsal	
2023 Sömestr I (veya mevcut en son veriler)	Üst düzey bir entelektüel değil	Kıdemli entelektüel	Üst düzey bir entelektüel değil	Kıdemli entelektüel
Çalışma süresi ile ilgili ikramiyeler				
İş performansı ile ilgili ödenekler				
Diğer ikramiyeler				
Toplam				

Genel olarak yönetim dışı ve idari personelin kazançlarını belirleyen unsurlar, kazanç yüzdesi olarak, %

	Merkez		Kırsal	
2023 Sömestr I (veya mevcut en son veriler)	Yönetici olmayan beyaz yakalı çalışanlar	Kıdemli entelektüel işçiler	Yönetici olmayan beyaz yakalı çalışanlar	Kıdemli entelektüel işçiler
Çalışma süresi ödeneği gelir yüzdesi				
Gelir yüzdesi olarak işle ilgili ödenek				
gelirin yüzdesi olarak ikramiyeler				
gelirin yüzdesi olarak temel maaş				
Toplam gelir)	100%	100%	100%	100%

MÜZAKERE

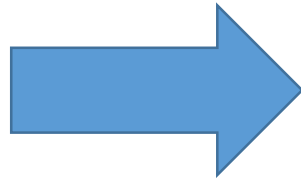
Kim kiminle müzakere ediyor?

Örneğin ILO (2003), aşağıdaki ayrımı yapar:
işçi ve işveren arasında kurulabilir:

bireysel iş sözleşmesi
işçi temsilcileri ile işveren arasında bir toplu sözleşme

Bir üçüncü taraf, aşağıdaki şekilde ücret müzakerelerine ve/veya ücret belirlemeye müdahale edebilir/dahil olabilir:
uzlaşma
arabuluculuk
Tahkim

ILO, müzakerede
aşağıdaki aşamaların
dikkate alınması
gerektiğini
önermektedir:



1. Toplantının açılışı
2. Ortak zemini güçlendirmek ve ayrı noktaları azaltmak
3. teklif verme
4. Tekliflere yanıt vermek
5. Soru sorma ve dinleme
6. Müzakere, hareket ve çözüm oluşturma

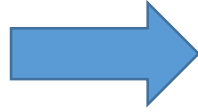
Nasıl pazarlık yapılır? Pazarlık stratejileri

Sert ve yumuşak müzakere stratejileri



Bir yaklaşım, pazarlığın sert ve yumuşak pazarlık olabileceğidir. Yumuşak pazarlıkta amaç bir anlaşmaya varmak, sıkı pazarlıkta amaç kazanmaktır. Yumuşak pazarlık taviz vermekle, sıkı pazarlık taviz talep etmekle karakterize edilir. Yumuşak pazarlık güven, sıkı pazarlık güvensizlik tarafından yönlendirilir.

Değer yaratan (ilkeli), işbirliğine dayalı müzakere



İlkeli müzakerede, müzakereciler farklılıklarını çözmek için objektif kriterlere - adil, bağımsız bir kıstas - güvenirler. Örneğin, piyasa değeri, uzman görüşü, endüstri protokolü veya kanun gibi standartlara uymayı kabul edebilirler.

Kooperatif tarzı müzakereler



Ağırlıklı olarak işbirlikçi bir tarza sahip olan müzakereciler, herkes için sonuçları iyileştiren yenilikçi çözümler bulma konusunda sıkı pazarlık yapanlardan daha başarılıdır. Daha işbirlikçi olma eğiliminde olan müzakereciler, süreçten ve sonuçlarından daha fazla memnun olma eğilimindedir (Kaynak: Personel (2020)).

Pazarlık için bazı ipuçları

Yüz yüze pazarlık yapsanız bile:

Sektör ödeme ölçekleri hakkında bilgi edinin.

Davanızı oluşturun.

Doğruyu söyle.

Avantajları ve avantajları göz önünde bulundurun.

Sunumunuzu uygulayın.

Ne zaman duracağınızı bilin.

Hepsini yazılı olarak alın.

Pozitif kal.

(Kaynak: Yarım, R. (2022))

Pazarlığın odak noktaları

Önceki sonuçlar neyi gösteriyor, nerede önemli tutarsızlıklar, farklılıklar, adaletsizlikler var?

Pazarlık sürecinde nelere odaklanmalıyız?

Pazarlık sürecinde savunulabilir argümanlar olabilecek bazı noktaları formüle edelim.

1.

2.

3.

4.

5.

KAYNAKLAR – DAHA FAZLA BİLGİ

Fisher, Roger - William Ury - Bruce Patton (1997) A sikeres tárgyalás alapjai. Bagolyvár Könyvkiadó Budapest (Fisher, R., Ury, W. and Patton, B. (1991), Getting to Yes: Negotiating Agreement without Giving In, 2nd ed., Houghton Mifflin Magyar fordítása)

Half, R. (2022) How to Negotiate Salary After You Get a Job Offer? <https://www.roberthalf.com/blog/salaries-and-skills/be-ready-for-salary-negotiations-with-these-8-tips>

ILO (2003) Collective bargaining and negotiation. A collection of resources for employers
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/publication/wcms_120206.pdf

Staff, P. (2020) Negotiation skills: Which Negotiating Style is Best? 02/11/2020,
<https://www.pon.harvard.edu/daily/negotiation-skills-daily/negotiation-skills-which-negotiating-style-is-best/>

Collective Bargaining Database per country – link to the database - <https://wageindicator.org/labour-laws/collective-bargaining-agreements/collective-agreement-database-per-country>