

## “ZAMMI ENFLASYON BELİRLEYECEK”

HAKAN ALP / QNB FİNANSBANK İK GM. YARD.

**ÜCRET POLİTİKASI** Bankacılık gibi istihdamın yoğun olduğu bir sektörde şirketlerin ücret piyasasını çok iyi takip etmesi ve rekabetçi bir ücret politikasına sahip olması gerekiyor. Ücret politikalarının hem içeride bulunan deneyimli ve potansiyeli yüksek çalışanları elde tutmayı desteklemesi hem de en iyi yetenekleri kuruma çekmeye imkan sağlaması lazım. Biz de bu çerçevede ücret politikamızı şekillendiriyoruz.



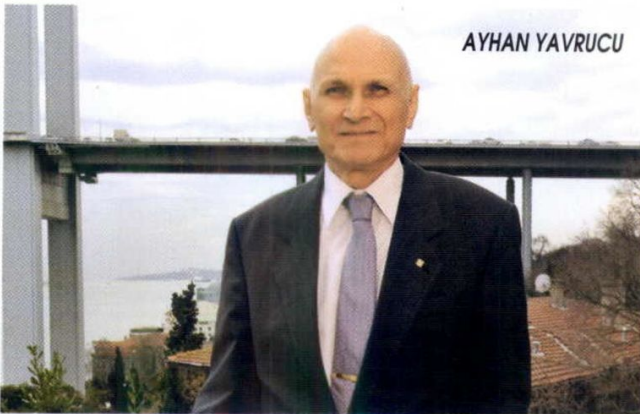
**NETLİK KAZANMADI** 2017 ücret artışını her yıl olduğu gibi hem banka stratejilerimizi hem de piyasa artış oranlarını dikkate alarak şekillendireceğiz. Bu konuyla ilgili çalışmalarımız devam ediyor. Gerçekleşen ve tahmini enflasyon oranı, sektör ücret artış oranının belirlenmesinde etkin rol oynayan girdilerden olduğu için zam oranları enflasyonla paralellik gösterecek.

ret artışı yapacak gruplardan birisi de Cengiz Holding olacak. Yönetim kurulu üyesi Ahmet Cengiz, kesinleşmekle birlikte bu yıl enflasyon oranının iki katı seviyesinde ücret artışı yapacaklarını belirtiyor.

Alarko Holding de ortalamanın üzerinde ücret artışı yapan gruplar arasında yer alıyor. Alarko Holding Genel Koordinatörü Ayhan Yavrucu, “Alarko olarak sektör ortalamasının üzerinde ücret veriyoruz” diyor.

### ARTIŞ BEKLEMİYENLER

2017’de zam yapmayacak veya enflasyon oranında zam yapmayı planlayan şirketlerin sayısı da az değil. Mercer’ın ücret araştırmasına katılan firmaların yüzde 3’ü 2017’de ücret artışı yapmayacağını belirtiyor.



AYHAN YAVRUCU

## “DÜŞÜK PERFORMANS ZAMMI ENGELLİYOR”

MURAT ERGENE

ERGENE CONSULTING & HGA GROUP TÜRKİYE BAŞKANI

**“ZAM ALAN AZ”** 2017’de zam oranının yüzde 8-9 oranında olacağını öngörüyorum. TÜFE altında zam verilen çalışanların toplam içindeki payı çok düşük. Buna da genellikle düşük performans neden olarak gösteriliyor. Şirketlerin yüzde 20’lik bir bölümü, yüksek performans gösteren çalışanlarına enflasyon üzerinde zam verebiliyor.

**“PRİM İLE YÖNETİLİYOR”** Ekonomik durgunluktan etkilenen sektörlerde, şirket bazında kararlar alınıyor ve baz ücrete enflasyonun üzerinde zam yapmaktansa ücretlerin prim ile yönetilmesi tercih edilebiliyor. Az zam veren şirketlerin satış ve kârlılık odaklı prime yönelimlerinin artacağını öngörüyorum.

**KISA VADELİ PERFORMANS PRİMLERİ** Prim alternatifinde aynı zamanda bireysel performans önemli rol oynuyor. Şirketlerin yüzde 15-20 kadarı da yönetici adayı olan yeni mezun çalışanları için kısa vadeli performans primi teşvikleri veriyor.

Datassist’in genel müdürü Ayşe Nazmiye Uça’ya göre enflasyon oranının altında veya hiç zam veremeyecek sektörler arasında inşaat, gayrimenkul, turizm bulunuyor. Uça, “Bu sektörlerde yaşanacak işten çıkarılmalar, çalışmaya devam edecek kişilere daha iyi zam oranları olarak da dönebilir” diye konuşuyor.

Düşük zam verecek sektörler arasında tekstil de dikkat çekiyor. Tekstil sektörü için öngörülen zam oranı yüzde 4-7 arasında değişiyor.

Yenibiriş’in araştırmasına göre ise 2016’da büyük darbe alan turizm sektöründe çalışanların yüzde 15’i ücret artışı beklemiyor.

### YAN HAKLARDA KISINTI

Çalışanlara sunulan yan haklar da geriliyor. Bu doğrultuda alınan tedbirler arasında performans primlerinin kısıtlanması, sağlık, araç gibi yan haklardan kesinti yapılması bulunuyor.

Global bazı şirketler yeni işe alımlarında şirket aracı verilmemesi gibi aday paketlerinde de kısıtlamaya gidiyor.

2017’de ücret zamlarının yüzde 5-8 bandında olacağını tahmin eden Assessment Systems CEO’su Levent Sevinç de “TL’nin döviz karşısında değer kaybetmesi ücretlere olumsuz yansıtacak. Şirketler yeni personel alımlarını durduruyor, eğitim ve danışmanlık bütçelerini kısıyorlar” diyor. **C**