



Güzel Bitirişe Ulaşmanın Sevinci

İşyerlerinin 'doğal' örgütlenmeler olmadığını; o nedenle karşılıksızlık içeren 'sevgi'ye dayalı değil, sözleşmelerden oluşan 'paylaşma'ya dayalı 'yapay örgütler' olduklarını çok söyledim ve yazdım. Bu çok temel olan özelliğine rağmen, işyerlerinde 'psikolojik sahiplenme' söylemi her zaman geçerli olan bir 'meşrulaşma dili' olarak canlılığını ve diriliğini korur.

Zihnimizde tasarladığımız 'idealist modeller' ile gerçek hayatta karşılaştıklarımız arasında 'farklılıklar' vardır; bu farklılıklar gelecekte de olacaktır. Bu çok yalın gerçek önümüzde durduğu halde farklılıklar bizleri üzer, kaygılandırır, endişelendirir, korkuya kapılmamıza neden olur ve yaşam kalitemizi düşürür.

Bir işyerinde çalışırken, orada bulunuşumuza haklı bir 'gerecek' üretmezsek, işimizin dayanılmaz ağırlığı altında eziliriz. İşte bu nedenle, kimliğimizi ve yaptığımız işi idealleştirir; başkalarının bizi algılandığından daha farklı değerde olduğumuzu düşünebiliriz. Böyle bir sanal algılama kırılma noktalarımızı artırır; duygularımızı aklımızın önüne koyar.

Çalıştığımız işyerinden ayrılırken bütün duyarlılıklarımız harekete geçer. Bireysel anlamda böylesine köklü değişme dönemlerinde aklımızı ve irademizi zorlamamız gerekir. Kendimize, '...mezarlıklar vazgeçilmez insanlarla doludur' diyen halk sözünü anımsatmanın tam zamanıdır o an.

Gerçek adamlığın, işe girerken değil, işten ayrılırken ortaya çıkacağını bana Mümtaz Zeytinoğlu öğretmişti. Ben onun yanından ayrılırken, "...eğer izin vermezsem, dünyanın en büyük maaşı, en yüce makamı beni kendine çekemez!" demiştim. Bu düşüncemde içtendim, bu içtenliği kendisi de biliyordu. Sanayi Odası Meclis tutanaklarına geçen kısa bir cümle yaşamımın büyük ödülleriinden biri olmuştur: "İşte adam gibi bir adam"

Bireylerin ömrünün kısa ve sorunlu, kurumların ömrünün daha uzun olduğunu düşünebilmek, bir işe başlamak kadar ayrılışında kaçınılmaz olduğunu içimize sindirmek gerekir; bu bilgi darılmadan, kırılmadan, yıkılmadan, dökmeden 'adam gibi veda etme' noktasına taşır. Hayatı zorlamadan, kendine saygıyı yitirmeden veda noktasına gelebilmenin büyük zenginlik olduğunu da kim inkar edebilir ki!

Bir kurumda uzun süre çalışmışsanız, orada '...baki kalan' sadece insanların yüreklerini dolduracak, zihinlerinde perçinlenecek bir '...hoş seda' olacaktır. Bu 'hoş sedayı' bırakıp bırakmadığınızı de kendiniz belirleyemezsiniz, bulunduğunuz işyerindeki kamuoyu vicdanının sesi yanılmaz olanı söyleyecektir.

Bir kurumun 'ön kapısından' girip 'arka kapısından çıkmadan' iş yaşamına nokta koymanın 'güzel bir bitiriş' olduğuna; bütün makamlardan ve mevkilerden arandığınızda, sokakta karşılaştığınız bir işyeri arkadaşınızın gözlerine, gözlerinizi kırpmadan bakabilmenin büyük zenginlik olacağına hep inandım; o inancım, eskiden çalıştığım bütün kurumlardaki insanlarla sıcak dostluk bağlamımı sağlam tuttu.

Şişecam'da çalıştığım yaklaşık çeyrek yüzyılda hiç kimseyle bireysel çıkara dayalı sorunum olmadı, kavgam da. Ama düşüncelerimi açık söyleme ilkesine de belli ölçüde sadakatimi koruduğumu sanıyorum. Başardığım her işte iş arkadaşlarımın desteğinin bulunduğunu, kendi kendime verdiğim kararlarda sapmaların büyüdüğünü; o nedenle göçebe çadırı mantığından kurtularak, gerçek kurum olan yerlerde paylaşmaya ve aykırı düşüncelere değer verildiğini, çoklu tartışmaların yapıldığını, bunu engelleyen 'tek tip düşünce' eğilimlerinin de kurumları 'sessiz ölme' taşıdığını her ortamda savundum; bu ilkesel yaklaşımı içine sindirmemiş olanlarla da yıldızım hiçbir zaman barışmadı.

Herkesin '...baba adam' dedikleri insanlardan da, herkesin '...hain ve kötü' bildiklerinden de korkarım. Bir insanın seveni olduğu kadar, sevmeyeni de yoksa ortada bir yapaylık vardır. Özellikle alt-üst arasındaki ilişkiler ilkeli yaşamın çok önemli göstergesidir. O nedenle, "...beni makamı, mevkisi ve gücü olmayanlardan sorun" diyorum... Bir yönetici, asları ile kavgalı ise yönetici değildir. Önemli olan üstlerinize işle ilgili kavga yapabilmektir. Korkaklığı, ürkekliği, özgüven eksikliğini, enerji ve iddiadan yoksun olmayı 'ketum olma' kutsal şalının altında saklayanlardan da, gücü elinde tutanlara sadakati, itaati ve tabiiyeti meşrep edinenlerden de olmayan iş yaşamını tamamlayabilmenin erdemine inananlardanım.

Şimdi Şişecam'daki çalışma yaşamıma son veriyorum. Bu karar, en azından son üç yıldır zihnimi en çok meşgul eden sorunum olmuştur. Çünkü 'hayatın en büyük zenginliği emir almadan ve emir vermeden'. Böylesi bir aşamaya daha geç geçiş yaparsam, kendime olan saygıyı yitireceğimden korktum.

Bütün içtenliğimle söylemek isterim ki Şişecam, tam bir okuldur. Ben bu kurumun olanaklarını kendimi inşa etmek için kullandım; bildiğim herşeyi de zerresine varana dek burada çalışanlarla paylaştım; burası benim varlığımı besleyen, maddi ve manevi zenginliğimi artıran bir ortamdı. Burada insani olan en güzel tatları, acıları ve üzüntülerimi yaşadım. Gönül zengin dostlar edindim.

Hepinize mutlu ve sağlıklı yaşam diliyorum; her zaman yanınızda, sizlerle birlikte olacağım.

Hoşça kalın!



İstihdam Yükünde Şampiyonluğumuz Devam Ediyor

TÜRKİYE'nin, "olmaz olsun böyle şampiyonluk" dedirten, çok sayıda birincilikleri var. Yeri geldikçe bunları, yabancı ülkelerle kıyaslamalı olarak yayınlıyoruz.

Bunlardan biri de, istihdam üzerindeki yükler.

Kayıt dışı istihdamın, çalışan sayısının yüzde 50'si civarında olduğu, bundan doğan vergi ve prim kaybının, 20 milyar YTL'nin üzerinde olduğu ülkemizde, istihdam üzerindeki yükler, kayıt dışılığın en önemli nedeni.

SON DURUM NE?

İstihdam üzerindeki yüklerin, çok yüksek olması, yeni bir olay değil. Yılların sorunu...

Bu konu ne zaman gündeme gelse, yetkililer, yüklerin fazlalığını kabul ediyor ve en kısa zamanda indirileceğini açıklıyorlar. Ancak, dişe dokunur bir değişiklik olmuyor.

Merak edenler için, "kesintiler toplamının, net ücrete oranı" yönüyle, son durum; AB'nin "zenginler grubu" 15'ler ve OECD ortalaması da belirtilerek, şimdiye kadar ilk kez yayınlanan yan-daki tabloda gösterilmiştir.

Tablonun incelenmesinden de fark edileceği gibi, Türkiye'de, net ücretin yüzde 74'ü civarında vergi ve prim yükü var. Bu oran, brüt ücret yönünden ele alındığında, brüt ücretin yüzde 42,7'sine isabet ediyor.

Bakıyoruz, kesintilerin, net ücrete oranı bakımından AB 15 ortalaması, yüzde 46,2 OECD ortalaması ise yüzde 38,3. Bu oran, kesintilerin brüt ücrete oranı bakımından AB 15 ortalaması olarak; yüzde 31,6, OECD ortalaması olarak da yüzde 27,7.

İŞSİZLİK VE YÜKLER

Yabancı ülkelere baktığımızda, işsizliği önlemek için, istihdam üzerindeki yükleri aşağı çektiklerini fark ediyoruz. Türkiye'de ise, son olarak, gelir vergisi tarifesinde 5 puanlık oran indirimi yapıldı ama ücretliler bunun dışında tutuldu. Aksine bazı ücretlilerin vergi yükü arttı.

Ülkemizde, çalışanlar "Net ücret" üzerinden işverenle anlaşmaları için, hukuken işçinin ödemiş gözüktüğü vergi ve prim kesintilerini de genellikle işverenler üstlenmektedir. Yukarıda belirtilen istihdam üzerindeki yüke, "Kıdem tazminatı" dahil edilmemiştir. Kıdem tazminatının da eklenmesi, bu yükü daha yukarı çekebilmektedir.

İşsizliğin ve kayıt dışı istihdamın önlenememesi bakımından; vergi ve sigorta primi gibi yükler, OECD ortalaması hedeflenerek, belli bir takvime bağlı olarak, kademeli olarak aşağı çekilmeli. Bu arada, 49 işçiden fazla istihdam yaratanların ilave yükleri de gözden geçirilmeli.

Yoksa, işsizlik ve kayıt dışı istihdam sorunu devam eder gider...

