



Alper Duman
İzmir Ekonomi Üniversitesi
alper.duman@ieu.edu.tr

Ücret Hırsızlığı

Ceza miktarının caydırıcı olmaması ve denetlenme ihtimali göz önünde bulundurulduğunda, asgari ücret hırsızlığının olması değil, olmaması açıklanması gereken bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır.

Siyasal iktisat köşesinin başlangıç yazısı birincil bölüşüm ilişkilerinin en önemli parametresi olan ücret üzerine olacak. Aslında ücretin ödenmesi gerektiği halde ödenmeyen kısmı üzerinde duracağız. Bunun karşılığı ücret hırsızlığı (wage theft). İlk bölümde, Türkiye'deki mikro verileri kullanarak (Hanehalkı İşgücü Anketi 2019) bu durumun ne denli yaygın olduğunu ortaya çıkaracağız. İkinci bölümde, literatüre dönerek bu meseleye dair bir modeli tartışacağız. Son bölümde ise ABD ve Türkiye karşılaştırmasına vesile olacak bir örnek üzerinden, Türkiye'deki kurumsal yetersizliğin altını çizip meselenin siyasi iktisat yönünü kısaca tartışacağız.

1. Ne Kadar Yaygın

Öncelikle verilerden özel sektörde tam zamanlı ve ücretli olarak istihdam edilenleri ele aldığımızı belirtelim (Tablo 1). Dahası, aylık 100 TL'nin altında ücret aldıklarını beyan edenleri de atıyoruz.

Görüldüğü gibi 2019 yılında özel sektörde medyan ücret, asgari ücretle aynıdır. Ortalama ücret de sadece %25 daha fazladır. Kadınlar azınlıktadır (%27). Üniversite ve daha yüksek öğrenime sahip olanların oranı %22'ye yakındır. Medyan tecrübe 2 yıldır. Özel sektörde

Tablo 1. 2019 Yılında Özel Sektörde Tam Zamanlı ve Ücretli Olarak İstihdam Edilenler

	Min	Medyan	Ortalama	Maksimum
Ücret	120	2020	2526	60000
Yaş	15	36	36	82
Kadın	0	0	0.27	1
Üniversite	0	0	0.217	1
Tecrübe	0	2	4.5	50
Firma 50+	0	0	0.35	1
Haftalık Çalışma Saati	25	48	50	99

Kaynak: Hanehalkı İşgücü Anketi, 2019

kıdem sahibi olmak çok ama çok zordur. Çalışılan firmalardan 50 veya daha fazla çalışanın olduğu firmaların oranı %35'tir.

Ücret hırsızlığı analizi yapmak için iki kriter belirliyoruz: (1) Aylık ücret, asgari ücretten düşük ve (2) saatlik ücret, asgari ücretin saatliğe indirgenen kısmından düşük. İlk kriter açık. İkinci kriteri kısaca açıklayalım. Asgari ücret alan çalışanın haftada 40 saat ve ayda 4,5 hafta çalıştığını varsayarak, 2020 TL olan asgari ücreti aylık 180 saate bölüyoruz ve asgari ücretin saatlik değeri olan 11,22 TL'ye ulaşıyoruz. Eğer çalışanın aldığı saatlik ücret (ücret verisi ve haftalık çalışma süresi verisi var) 11,22 TL'den düşükse ücret hırsızlığı vardır diyoruz.

İlk olarak formel ve enformel sektör ayrımında (Tablo 2) birinci ve ikinci tip ücret hırsızlığına bakalım.

Tablo 2 şunu gösteriyor. Enformel sektörde çalışanlar içinde aylık ücret hırsızlığına uğrayanların oranı yüzde 73 iken saatlik ücret hırsızlığının yaygınlığı çok daha yüksek, yüzde 86'dır.

Tablo 2. Formel ve Enformel Sektör Ayrımında Birinci ve İkinci Tip Ücret Hırsızlığı

	Aylık ücret hırsızlığı oranı	Saatlik ücret hırsızlığı oranı
Enformel	%72,8	%86,2
Formel	%18,25	%54,66

Kaynak: Kaynak: Hanehalkı İşgücü Anketi, 2019

Tablo 3. Büyük ve Küçük Firmalar Ayrımında Birinci ve İkinci Tip Ücret Hırsızlığı

	Aylık ücret hırsızlığı oranı	Saatlik ücret hırsızlığı oranı
Küçük Firma	%34,6	%68,53
Büyük Firma	%13,41	%43,87

Kaynak: Kaynak: Hanehalkı İşgücü Anketi, 2019

Tablo 4. Oran ve Büyüklük Ayrımında Birinci ve İkinci Tip Ücret Hırsızlığı

	Aylık ücret hırsızlığı	Saatlik ücret hırsızlığı
Oran	%6,19	%16,3
Büyüklük (Milyar TL)	27,3	72

Kaynak: Kaynak: Hanehalkı İşgücü Anketi, 2019

Formel sektörde çalışanlar için aylık ücret hırsızlığı hiç de azımsanmayacak bir düzeyde yüzde 18 iken saatlik ücret hırsızlığı vahim bir boyutta, yüzde 54'ün üzerindedir.

Bu iki tür ücret hırsızlığının iktisadi önemini hesaplamak için HİA 2019'daki ağırlıkları kullanıyoruz.

Saatlik ücret hırsızlığının 2019 yılındaki değerini 2022 yılına kümülatif TÜFE artışıyla yansıtırsak 187 milyar TL gibi bir meblağa ulaşırız. Yani, 2019 yılındaki ücret ödeme dinamiklerinin değişmediğini

varsaydıgımızda, çalışanların 187 milyar TL'lik gelirden olacaklarını öngörebiliriz. Bu, çok büyük bir suçtur.

2. Ücret Hırsızlığı Basitleştirilmiş Modeli

Genel modelde hem sermaye hem emek kullanılabilir (Chang ve Ehrlich, 1985). Bu durumda sermaye-emek ikame esnekliği de işin içine girip meseleyi biraz daha kompleks hale getireceğinden, biz basitleştirilmiş modeli tercih ediyoruz.

Firma için tek girdi emek olsun. Üretim fonksiyonunu da $f(L) = \ln(L)$ olarak varsayalım. Azalan getirili bir teknoloji kullanılmaktadır. Bu fonksiyonu türevinin kolaylıkla alınması nedeniyle seçtik. Herhangi bir azalan getirili teknoloji-üretim fonksiyonu da olabilirdi.

Firma kârı bu durumda $R = \ln(L) - wL$ olacaktır.

Kâr maksimizasyonu emeğin marjinal katkı değerinin ücrete eşitlenmesini gerektirir. Yani, $p/L = w$. Fiyat ve ücret parametreleri varken, kâr maksimizasyonu için gerekli optimal emek düzeyi kolayca buradan bulunabilir. $L^* = p/w$. Modeli daha da basitleştirmek adına fiyatı yani p 'yi 1 olarak alalım, $L^* = 1/w$ bulunacaktır. Optimal emek talebi ile ücret arasındaki negatif ilişki açıkça görülmektedir.

Kârın ücrete göre türevi de negatiftir. Birincil etki, kârı düşüren (wL) teriminin, yani iş gücü maliyetinin artmasıdır. Ancak ikinci bir etki daha vardır, küçük de olsa bu etki kârı arttırıcı niteliktedir, talep edilen emek azaldığı için düşen marjinal üretimden tasarruf edilmiştir. Birincil etki hâkim etki olduğundan kâr, ücret arttıkça düşer.

Sayılarla modeli görünür kılabiliriz. $p=1$, iken w 'nin (0, 1) aralığında bir sayı olduğu varsayımıyla optimal emek talebinin ve dolayısıyla kârın nasıl değiştiğini görebiliriz. (a) $w=0,1$ olsun, açıktır ki $L^*=10$ olacaktır. Kâr da $R=\ln(10)-1=1,30$ olarak bulunabilir. (b) Asgari ücretin var olan ücretin

iki katı olarak belirlendiğini varsayalım. $w=0,2$ olsun. $L^*=5$ olacaktır. Kâr da $R=\ln(5)-1=0,61$ çıkacaktır. Kâr %53 düşmüştür, ilk duruma göre.

Asgari ücreti ödemeyi kabul etmenin gerek ve yeter şartı, yakalanma ve ceza ile beklenen kârın, var olan kârâ göre %53'ten daha fazla düşme ihtimalidir. Aksi takdirde ücret hırsızlığı tercih edilir. Beklenen kârı hesaplayabilmek için yakalanma ihtimali (m) ve verilecek ceza (F) parametrelerine ihtiyaç vardır. Bunlar veri iken beklenen kâr $BR = (1-m)[\ln(L) - wL] + m[\ln(L) - wL - F]$ olacaktır. Var olan kârı beklenen kara eşitleyen $m-F$ düzlemi (lineer olmayabilir, daha doğru ifadeyle "surface") bize ücret hırsızlığının olasılık uzayını verir.

Üç gözlem yapabiliriz: Birincisi, m arttıkça ücret hırsızlığı yapma ihtimali azalır. İkincisi, F arttıkça yine ücret hırsızlığı yapma ihtimali düşer. Üçüncüsü ise kârın ücret hassasiyeti arttıkça, m ve F aynı kalmak üzere, ücret hırsızlığı yapma ihtimali artar.

Yakalanma ihtimali yani $m=0$ iken tüm firmalar için ücret hırsızlığı yapmak daha rasyoneldir. Yakalanma ihtimali sözgelimi $m=0,1$ yani %10 olsun, BR ifadesinin ilk bölümü 1,17

olacaktır; ikinci bölümdeki F değeri ne kadar yüksek olmalı ki ikinci bölümün tümünün negatif etkisi asgari ücret ödemeyi tercih etmeyi rasyonel kılsın? Bu değer $F=6,9$ olmalıdır. Yani ceza, firma kârının 5,3 katı olmalıdır.

Ayrıntıları bir kenara bırakırsak ve asgari ücret ödendiğinde kârın, var olan kârın yarısı olduğunu varsayarsak ilişki şu şekilde olacaktır ($m=0,1$ iken). İlişkinin sol tarafı asgari ücrete uyan firmanın kârını belirtirse:

$$BR = 0,9(2BR) + 0,1(2BR - F)$$

$$10BR = 18BR + 2BR - F$$

$$F=5BR$$

Doğaldır ki yakalanma ihtimali çok daha düşüktür. Yakalanma ihtimali gerçeğe yakın düzeyinde, yani yüzde 1 olduğunda, F 'nin 500BR olduğunu yani caydırıcı cezanın firma karının 500 katına ulaştığını görebilirsiniz. Basit haliyle bile bu model bize uygulanacak cezanın caydırıcı olması için çok yüksek olması gerektiğini söylemektedir.

3. ABD ve Türkiye'deki Denetleme ve Ceza

Şimdi sıkı durun. 4857 Sayılı İş Kanunu'ndaki ceza sadece işçi başına 429 TL'dir.

4857 İş Kanunu	Konu	Aykırlık Durumunda Cezai Yaptırım	Cezayı Gerektiren Fiil	Ceza Miktarı
32	Ücretin Ödenmemesi	102/a	Ücretin veya Kanundan; toplu iş sözleşmesinden ya da iş sözleşmesinden doğan ücretin kasten ödenmemesi veya eksik ödenmesi halinde ücreti ödenmeyen her işçi ve her ay için.	429 TL

Bu ceza miktarının caydırıcı olması imkansızdır. Modeli bir kenara koyabilirsiniz. Firmanın işçiye asgari ücretin 430 TL veya daha fazla miktarda altında ödeme yaptığı durumda firma yakalansa da firmanın daha kârlı olacağı açıktır. Asgari ücret hırsızlığı kaçınılmazdır.

Türkiye’de bir firmanın denetlenme olasılığı da %1’den fazla değildir. Bu iki parametre göz önüne alındığında asgari ücret hırsızlığının olması değil, olmaması açıklanması gereken bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır.

ABD’deki bir örnek olayla karşılaştırma yapalım. Habere göre (Pechmanlaw, 2018),

New York’ta fırın işletmeciliği yapan Türkiyeli ünlü bir baklavacı aile işletmesi ücret kanuna uymamaktan 388 bin dolarlık bir ceza almışlardır. Küçük bir işletme olan bu firma için, ceza miktarı caydırıcı olabilecektir.

4. Devlet Kapasitesi ve Devletin Sermayeye Yapısal Bağımlılığı

Meselenin iktisadi yönünü ele aldık. Gelelim meselenin siyasal yönüne. Aşıkâr ki iki eksen vardır siyasal perspektifte: (1) Devlet kapasitesi yetersizdir. (2) Devletin siyasal tercihi çalışanın değil, işverenin çıkarını kollamaktır.

Devlet kapasitesi düşükse asgari ücret hırsızlığı denetimini devlet istese de yapamaz, cezayı yüksek tutsa da tahsil edemez. Kısmi olarak bu durumun bir gerçeklik payı olsa da trafik denetimleri ve cezalarının tahsilini göz önüne aldığınızda kapasite eksikliğinin temel neden olmadığını düşünebiliriz.

Kapitalizmin hâkim olduğu bir iktisadi sistemde devletin de son kertede tercihini sermayedarların çıkarları yönünde kullanması beklenir. Ancak devleti yöneten siyasi elitin de kendi çıkarları vardır. Örneğin, yeniden seçilmek

gibi. Türkiye’de 3 milyonu aşkın küçük firmanın bazılarında ücret hırsızlığına müsamaha göstermek, yeniden seçilme olasılığını arttırdığı sürece bu tercih hem iktisadi hem de siyasi elitlerin çıkarıdır. Bu durumda sorulması gereken soru, ücret hırsızlığından olumsuz yönde etkilenen diğer firmaların, özellikle de büyük firmaların ve çalışanların bu kurumsal düzenlemeyi neden ortadan kaldırmak için seferber olmadıklarıdır.

Kaynaklar

- Cooper, D ve Kroeger, T. (2017), “Employers Steal Billions from Workers’ Paycheck every Year”, Economic Policy Institute Report, <https://files.epi.org/pdf/125116.pdf>
- Chang, Y-M, ve Ehrlich, I. (1985), “On the Economics of Compliance with Minimum Wage Law”, Journal of Political Economy, 93:1, ss. 84-91
- Pechmanlaw (2018) <https://pechmanlaw.com/blog/turkish-bakery-to-pay-baklava-and-bread-maker-388k-for-wage-violations>