

HRD DERGİ

3. SAYI

Durdurun zamanı,
yetişemiyorum!

İş Hayatının en stresli
olduğu şehirler

Çalışanların performansı
neden düşük çıkar?



İÇİNDEKİLER

- 01 HRD DANIŞMANLIK
- 02 FAZLA ÇALIŞMA VE HESABI
- 04 İŞ HAYATININ GOYGOY LARI
- 06 İŞ HAYATININ EN STRESLİ OLDUĞU ŞEHİRLER



- 08 İTOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİNİ SAĞLAMADA İK'NIN ROLÜ
- 09 TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ VE TÜRLERİ
- 10 KİTAP ÖNERİSİ: "TAKIM OYUNU"
- 11 ANAYASA MAHKEMESİ PARMAK İZİ İLE MESAI TAKİBİNİ HAK İHLALİ SAYDI



- 12 PROF. DR. ALİ AKDEMİR İLE RÖPORTAJ
- 16 ÖZGÜVENİNİZİ TEST ETMEYE NE DERSİNİZ?
- 18 TEŞVİKLER
- 20 DURDURUN ZAMANI! YETİŞEMİYORUM!
- 21 İŞSİZLİK MAAŞI NEDİR?
- 24 ÇALIŞANLARIN PERFORMANSININ DÜŞÜK ÇIKMASININ NEDENLERİ NELER?



Derginin basım, yayın ve diğer tüm hakları HRD danışmanlık şirketine aittir. Hangi amaçla olursa olsun, yayınların tamamının veya bir bölümünün, kopya edilmesi, fotoğraflarının çekilmesi, herhangi bir yolla çoğaltılması ve satılması yasaktır. HRD derginin bu 3. sayısı ücretsizdir.



BİZ KİMİZ

HRD, 2017 yılında kurulmuş, İnsan Kaynakları alanında kendini yetiştiren genç ve dinamik kadrosuyla, çok kısa bir zamanda Türkiye'nin en büyük İnsan Kaynakları platformu haline gelmiştir.

HRD platformunun varoluş sebebi, ülkemizde özellikle de çalışanlar tarafından kalıplaşan "İK çalışanlarına güvenmiyorum" anlayışını yok etmek vardır. Çalışanların böyle düşünmesinde ki temel nedenleri araştırdığımızda, ne yazık ki birçok İnsan Kaynakları çalışanının, işçilere karşı davranışlarının umursamaz, samimiyetsiz ve bu alandaki süreçlerde yetersiz kalmalarından kaynaklandığını gördük. İnsan Kaynakları departmanına türlü yollarla sızmayı becermiş bilhassa bu işin hiçbir eğitimini almamış bu kişiler, kendilerinin de bir işçi olduğunu unutup, sırf kendi çıkarları uğruna patron veya yöneticilerin yandaşlığını yapmaları, bu departmanın varoluş ilkesine aykırıdır.

HRD ekibi olarak; paylaşmayı seven ve bundan karşılıksız mutlu olabilen kişileriz. Bizim için bilgi paylaşmadıkça bir şeydir. Kariyer hedefi insan kaynakları üzerine olan gençlerin ve değişime açık her bireye doğru ve güncel bilgiyi taşıma gayretindeyiz. Tüm bunların sonunda inanıyoruz ki İnsan Kaynakları departmanındaki ön yargıları yok edeceğiz. Bunun için hepiniz duyarlılığına her zaman ihtiyacımız olacak.

Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışmanın İspatı ve Ödenmesi



Ali DİLBER

**"Fazla
Çalışmaya
onay veren
işçi, cayma
hakkına da
sahiptir"**

İşçilerin işverenlere karşı açtıkları iş davaları her geçen yıl hızla artıyor. Adalet Bakanlığının verilerine göre bu dava türlerinde en dikkat çeken hususların başında alacak davaları geliyor. Yılda ortalama 150 bin dava sadece bu hususta açılıyor. Bu alacak kalemlerinin başında da fazla mesailerin belgelenmesi ve ödenmesi hususları yer almaktadır.

Birçoğumuzun bildiği gibi işçi ve işveren iş sözleşmesini başlatırken bir ücrette anlaşılır. Kişinin normal çalışmasının karşılığı olacak olan bu ücret İş Kanunu'nda belirtilmiş olan haftalık maksimum çalışma süresine kadar olan çalışmaların karşılığıdır. Dolayısıyla "asıl ücret" ya da "çıplak ücret" dediğimiz sadece çalışma karşılığı alınan ücret, en fazla 45 saatlik çalışmayı kapsamaktadır. 45 saati aşan çalışmalar, "fazla çalışma" olmaktadır. Bu fazladan çalışma için de işçiye ayrıca bir ücret hesaplanıp ödenir. Diğer bir konu ise fazla sürelerle çalışma kavramıdır. Kavramlar birbirine yakın olduğu için genelde karıştırılır. İşyerinde belirlenmiş haftalık çalışma süresi kanuni sınırın altında olması durumunda kanuni sınıra kadar yapılan çalışmaları ifade etmektedir. Örneğin yasal olarak maksimum çalışma süresi 45 saatken, A şirketinde çalışma süresi haftalık 40 saat belirlenmişse, haftalık 45 saate kadar yapılmış fazladan çalışmalar "fazla sürelerle çalışma" olarak adlandırılır.

4857 sayılı kanunun 63 üncü madde hükmüne göre denkleştirme esasının uygulandığı hallerde, işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık iş süresini aşmamak koşulu ile, bazı haftalarda toplam kırk beş saati aşsa dahi bu çalışmalar fazla çalışma sayılmaz.



Fazla Çalışma İçin İşçinin Yazılı Onayı Şarttır!

Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliğinde bu konuda ayrıntılı bilgilere yer verilmiştir. Öncelikle fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma yaptırmak için işçinin yazılı onayının alınması gerekir. (Zorunlu ve Olağan üstü durumlar hariç). İşçinin onayı alınsa bile fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma yapmak istemeyen işçi verdiği onayı otuz gün önceden işverene yazılı olarak bildirimde bulunmak kaydıyla geri alabilir.

Fazla Çalışma Yapan İşçinin Belgelerinin İspatı!

İşveren, fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma yaptırdığı işçilerin bu çalışma saatlerini gösteren bir belge düzenlemek, imzalı bir nüshasını işçinin özlük dosyasında saklamak zorundadır. İşçilerin işlemiş olan fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma ücretleri normal çalışmalarına ait ücretlerle birlikte, 4857 sayılı İş Kanununun 32 ve 34 üncü maddeleri uyarınca ödenir. Bu ödemeler, ücret bordrolarında ve İş Kanununun 37 nci maddesi uyarınca işçiye verilmesi gereken ücret hesap pusulalarında açıkça gösterilir.

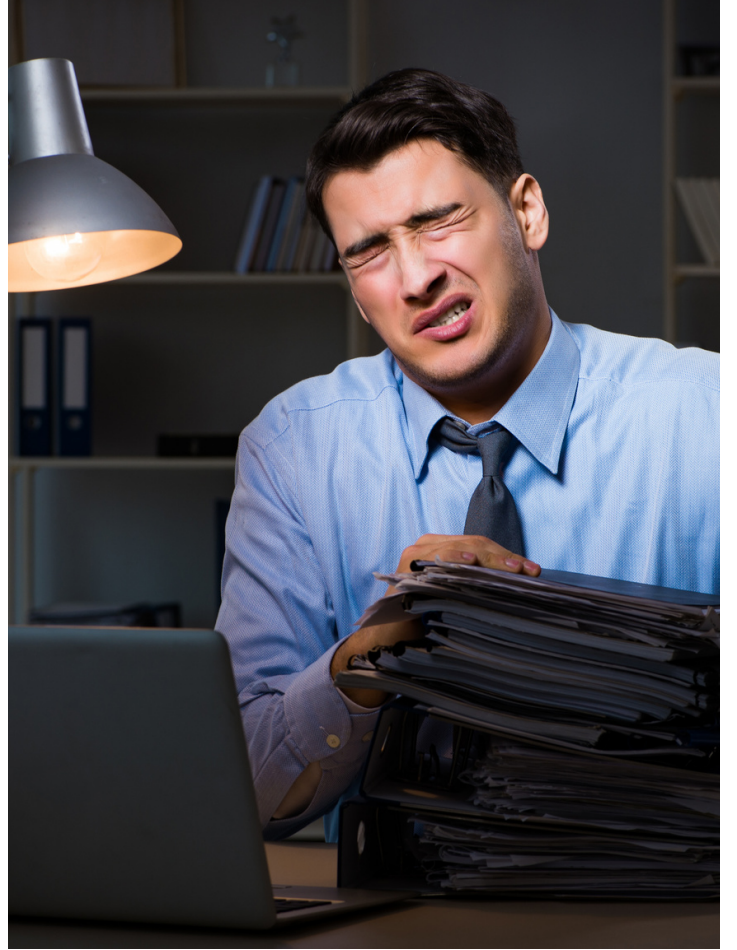
Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışmanın Ücret Hesabı

Fazla çalışmanın her saati için verilecek ücret, normal çalışma ücretinin saat başına düşen tutarının yüzde elli yükseltilmesi suretiyle ödenir. Fazla sürelerle çalışmalarda her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret, normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde yirmi beş yükseltilmesiyle ödenir. Fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma sürelerinin hesabında yarım saatten az olan süreler yarım saat, yarım saati aşan süreler ise bir saat sayılır.

Fazla Çalışma Sınırı!

Fazla çalışma süresinin toplamı bir yılda iki yüz yetmiş saatten fazla olamaz. Bu süre sınırı, işyerlerine veya yürütülen işlere değil, işçilerin şahıslarına ilişkindir.

Fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma sürelerinin hesabında yarım saatten az olan süreler yarım saat, yarım saati aşan süreler ise bir saat sayılır.



Ücret Yerine Serbest Zaman İsteği!

Fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma yapan işçi, isterse işverene yazılı olarak başvurmak koşuluyla, bu çalışmalar karşılığı zamlı ücret yerine, fazla çalıştığı her saat karşılığında bir saat otuz dakikayı, fazla sürelerle çalıştığı her saat karşılığında bir saat onbeş dakikayı serbest zaman olarak kullanabilir.

İşçi hak ettiği serbest zamanı, 6 ay zarfında işverene önceden yazılı olarak bildirmesi koşuluyla ve işverenin, işin veya işyerinin gereklerine uygun olarak belirlediği tarihten itibaren iş günleri içerisinde aralıksız ve ücretinde bir kesinti olmadan kullanır.

İşçinin bu kanundan ve sözleşmelerden kaynaklanan tatil ve izin günlerinde serbest zaman kullandırılmaz.

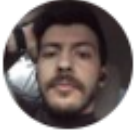
İŞ HAYATININ GOYGOYLARI

Sosyal Medyada En Çok Gülünen Gönderiler

u

@rgamortis

Demin ofise iş görüşmesine gelen adama "ne içersiniz çay kahve?" diye sordular KOLA dedi. şok oldum böylesini ilk kez görüyorum helal olsun



Şamil Arslan

@eysanliasker

Ofise yeni aldığımız stajyer dilekçeye "sevgili mahkeme" diye başlamış

ÖS 12:23 · 11 Haz 2020



Arif Verimli

@arifverimli



Hastam doğum saatimi sordu. Söyledim. Sonra birşeyler yazdı, çizgi. İkizlere Akrepsiniz Hocam, bana uygun doktor olursunuz diyor. 42 yıllık meslek tecrübesi değil bak dikkat İkizler yükselen Akrep olduğum güveniyor.. İzin alarak yazdım, Günaydınlar...

İŞ HAYATININ GOYGOYLARI

Sosyal Medyada En Çok Gülünen Gönderiler**Doctor D.**

@antihistamink

...

Yoğun bakıma hasta yatırdık. Bilinç bulanıklığı, bulantı, konuşmada bozukluk şikayetiyle. Teyze ısrarla birşeyim yok, merkür retrosundan dolayı böyleyim diyor. İnme geçirmiş. Neyse ki durumu iyi

**Lupus in Fabula**

@TwittingLupus

Patron gelmiş "hakkın ödenmez" diyor. Abi ödeyebilirsiniz aslında...

ÖÖ 12:21 · 18 Tem 2021 · Twitter Web App

**ecü**

@ofaynen

...

ofiste 10 erkekle beraber calisiyorum gecen bataga cagirdilar bugun de idda yapmayi ogretcekler ozur dilerim ama erkek ortami on kat daha eglenceliymis kizlar..

İş Hayatının En Stresli Olduğu 20 Şehir

İş hayatı zor ama bazı şehirlerde daha da zor. Dünya Sağlık Örgütü'nün 'stresli şehir' tanımından yola çıkarak hazırlanan bir listede, iş hayatının en stresli olduğu şehirler sıralanmış. Nüfus yoğunluğu, trafik, çalışma saatleri, çevre kirliliği gibi faktörler ele alınarak oluşturulan listede ülkemizden de bir şehrin olması kaçınılmazdı. İşte dünyada iş hayatının en stresli olduğu 20 şehir...

20. Hong Kong
19. Auckland - Yeni Zelanda
18. Johannesburg - Güney Afrika
17. New York - ABD
16. Pekin - Çin
15. Bogota - Kolombiya
14. Londra - Birleşik Krallık
13. Kuala Lumpur - Malezya
12. Chicago - ABD
11. Sidney - Avustralya
10. Buenos Aires - Arjantin
9. Los Angeles - ABD
8. Taipei - Tayvan
7. Hanoi - Vietnam
6. Cakarta - Endonezya
5. Manila - Filipinler
4. İSTANBUL - TÜRKİYE
3. Seul - Güney Kore
2. Mumbai - Hindistan
1. Tokyo - Japonya



HRD' nin EN' leri ÖDÜL TÖRENİ

HRD tarafından düzenlenen '2021 HRD İnsan Kaynakları Ödülleri'ni kazananlar belli oldu. HRD kurucusu Ali DİLBER öncülüğünde ilki gerçekleşen törende 2021 yılında başarılı işlere imza atan isimler ödüle layık görüldü.



İşte '2021 HRD İnsan Kaynakları Ödülleri'ni Kazananlar:

Yılın Münazara Şampiyonu; HRD LinkedIn Ekibinden Buğracan, Esin ve Tuğba.



Yılın Ekibi Ödülü; HRD Instagram Ekibinden Asya, Buse, Ceren, Özlem, Dilara, Ece, Elçin ve Orhan.



Yılın Sorumlu Lideri; M. Akif Alçıçek.

Toplumsal Cinsiyet Eşitliğini Sağlamada İK'nın Rolü



MERVE TEMEL

**İnsan Kaynakları Yönetimi YL Öğrencisi
HRD Moderatör**

Günümüzde kadının rolü sadece anne veya eş olmaktan çıkmış kadınlar iş hayatında da yadsınamaz başarılarla imza atmıştır. Geçmişten gelen ataerkil düşünce ile kadın iş hayatında çeşitli sorunlarla karşılaşmış, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması kolay olmamıştır. İş hayatında kadının aleyhine daha çok olan bu bakış açısı toplum içerisinde kadın erkek fark etmeksizin tüm herkes için de bir sorun teşkil etmektedir. 1960'lı yıllardan itibaren sıkça tartışılan toplumsal cinsiyet kavramı toplumun kişiyi tanımlama şeklidir; yaşanan zaman, coğrafya ve kültüre göre değişen, farklı cinsiyetlere sahip insanlardan beklenen sosyal rol, davranış ve fiziksel görünüşün bütününe ifade etmektedir. Kısaca Toplumsal cinsiyet eşitliği "kadınların ve erkeklerin toplumsal yaşamın her alanına eşit katılımları" olarak tanımlanabilir. Bu kavram çerçevesinde Türkiye'de oldukça büyük bir ilerleme olmasının yanı sıra Batı toplumlarında ise kavramın gerektirdiği toplumsal düzen büyük ölçüde sağlanmış durumdadır.

Toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması öncelikle mesleklerin cinsiyetlere karşı ayrımlaştırılmasının önüne geçilmesi ve şirketlerin cinsiyet süzgecini bir kenara bırakmasıyla mümkün olacaktır. Sadece sayısal olarak kadın-erkek eşitliğinin sağlanmasından bahsetmiyoruz tabiki de. Örneğin şirket içerisinde yazılımcıların tamamen erkeklerden seçilirken, eğitim sektöründe daha kadın odaklı işe alımların önüne geçmek gibi. 2022 yılı PwC Türkiye ve PERYÖN iş birliğiyle gerçekleştirilen "Çalışma Hayatında Cinsiyet Eşitliği" Araştırmasına katılan kadın çalışanlar; erkeklere kıyasla daha yüksek oranda, cinsiyetlerinden dolayı ciddiye alınmadıklarını ve kendilerini ifade edemediklerini, İK süreçlerinde ön yargılara maruz kaldıklarını ve uzaktan çalışma modelinde ayrımcılığa uğrayabileceklerini düşünüyor. İnsan Kaynaklarının da bu noktada adil bir bakış açısı ile CV'leri cinsiyet süzgecinden geçirmeden sadece yetkinliklere ve "doğru işe doğru kişi" mantığıyla yaklaşması, şirket içerisindeki özellikle performans yönetimi ve kariyer yönetiminin bu bakış çerçevesinde ilerletilmesi, yan haklar uygulamalarının eşitlik çerçevesinde çalışanlara sunulması, hem çalışana hem de şirkete değer katacaktır. Şirketlerin toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlarken cam tavan, dikey ayrışma, bilinçdışı önyargı gibi problemleri en aza indirmesi hem yıldız çalışanları elde tutmalarına hem de adaylar için "çalışılacak en iyi yer" algısının oluşturulmasına içerisinde bulunduğumuz rekabet ortamında oldukça fayda sağlayacaktır.

TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ VE TÜRLERİ



Birden çok işyerini kapsayan işyerleri (grup) toplu iş sözleşmesi, 275 sayılı Kanun döneminden başlayarak "grup toplu iş sözleşmesi" veya "grup sözleşmesi" olarak adlandırılmış, 2822 sayılı Kanun'un 3. maddesine ilişkin gerekçeye alınan bu ad, bu Kanunun yürürlüğe girmesinden sonra da kullanılarak uygulamada tamamen yerleşmiştir.

İşçi tarafında özel olarak bir işçi sendikasının, işveren tarafında ise işveren sendikasının yahut herhangi bir sendikaya üye olmayan işverenin bulunduğu iş sözleşmelerine toplu iş sözleşmesi denir. TİS'in işçi tarafında mutlaka işçi sendikası olmalıdır. Ancak işverenin sendika üyesi olması zorunlu değildir.

Anayasamızın 53'üncü maddesi, işçiler ve işverenlerin, karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapma hakkını güvence altına almıştır. Yani toplu iş sözleşmesi, sosyal ve ekonomik bir hak olarak, anayasal koruma altında bulunan temel insan haklarından birisidir. Toplu iş sözleşmesinin yapılmasına ve uygulanmasına ilişkin esaslar ve ortaya çıkacak ihtilafların çözülmesi usulleri ise 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda düzenlenmiştir.

Toplu İş Sözleşmesi İçeriği

MADDE 2- Toplu iş sözleşmesi, bir işyerinde çalışan işçilerin hizmet akitlerinin yapılması, kapsamı ve sona ermesinden, işyerindeki çalışma koşullarının belirlenmesine, işçiler ve işveren arasındaki ekonomik ilişkilerin, karşılıklı borç ve yükümlülüklerin saptanmasına, sözleşmenin uygulanmasından, denetim ve uyuşmazlıkları çözüm yollarını düzenleyen hükümlere, istihdam politikalarından, çevre kirliliğine, işçi sağlığı ve iş güvenliğinden, işçilerin sosyal yaşam olanaklarının yaratılmasına kadar, tüm alanlarda düzenlemeleri kapsayan ve üyelerini temsilen işçi sendikası veya sendikaları ile sendika üyesi olmayan işveren veya işveren sendikası arasında bağitlanan bir sözleşmedir.

TARAFLARA GÖRE TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİ

İşçi sendikası ile işveren sendikası arasında, işçi sendikası ile sendika üyesi olmayan işveren arasında yapılan sözleşmeler bazı şekil ve prosedür noktalarında ayrışa da çok büyük farklılıklar söz konusu değildir.

İşyeri Toplu İş Sözleşmesi

İşverenin tek bir işkolunda kurulu tek bir işyeri vardır. Sendika sadece bu işyerinde örgütlenir ve sadece bu işyeri için sözleşme yapar.

İşyerinde bulunan çırak, stajyer gibi işçi sıfatı olmayan kişiler toplam işçi sayısı hesabına dahil edilmez. Aynı şekilde işçi sıfatı olmayan ortaklar da sayı hesabına dahil edilmez. Her ne kadar hukuken işçi olsa da işveren vekili olan (müdür, muhasebe şefi vs.) kişiler sadece işveren sendikalarına üye olabilir ve bunlar da sayı hesabına dahil edilmez.

Kısmi süreli yahut belirli süreli çalışan işçiler hesaba dahil edilecektir.

KİTAP ÖNERİSİ:

"Takım Oyunu"

Takım Oyunu hepimizin okuması gereken çok özel bir kitap. Her birimize, günümüzün yeni dünyasında nasıl liderlik yapacağımızı öğretiyor."

Eski ABD Senatörü Bill Bradley
Takım, birbirine, bir lidere ve bir fikre bağlı, küçük veya büyük herhangi bir gruptur. Milyonlarca yıldır insanlar, dinî, etnik, politik, hatta müzikal takımlara katılmışlardır. Bu bizim doğamızdır.

Bütün bu takımlara kim önderlik edecek?

Web inanılmaz şeyler yapabilir, ancak liderlik sağlayamaz. Bunu aynı sizin gibi bir şey için tutkusu olan insanlar yapabilir. Şu anda bir fark meydana getirmek isteyen herkes için gereken tüm araçlar hemen yanınızda hazır.

Günümüzde İnternet coğrafya, maliyet ve zamanla ilgili engelleri kaldırdı. Tüm bloglar ve sosyal network (şebeke) ağları, mevcut takımların daha da büyümelerine ve yeni takımların doğmasına olanak sağlıyor. Bu takımlar, iPhone'larını veya siyasî bir kampanyayı ya da küresel ısınmaya karşı yeni bir mücadele yöntemini benimseyen milyonlarca insandan oluşuyor.

Takım Oyunu sizi, çalışanlarınızı, müşterilerinizi, yatırımcılarınızı, inananları, hobisi olanları, okuyucuları yönetmeniz için karşınıza çıkan fırsatları düşünmeye (gerçekten düşünmeye) sevkedecek... Kolay değil, ancak muhtemelen hayal ettiğinizden daha kolay.



Seth Godin, (d. 10 Temmuz 1960) Amerikan yazardır. Tüm dünyada yayımlanan, en çok satanlar listesinde bulunan pek çok kitaba sahip bir yazar olan Godin, genellikle pazarlama, büyüme, gelişim, iş dünyası üzerine kitapları bulunmaktadır.

Godin'in "en çok satanlar" listesinde bir numaraya ulaşan on bir kitabı bulunmaktadır. Godin'in Free Prize Inside adlı kitabı, Forbes tarafından 2004'ün en iyi iş kitabı olarak seçildi.

Anayasa Mahkemesi Parmak İzi ile Mesai Takibini Hak İhlali Saydı

2016 yılında Söke Belediyesinde memur olarak çalışan kurum personelinin iş yeri giriş çıkışları parmak izi ile kayıt altına alındı.

Belediye çalışanlardan biri, uygulamanın kaldırılması yönündeki talebinin belediye tarafından reddedilmesi üzerine Aydın 1. İdare Mahkemesinde iptal davası açtı. İstemi kabul eden yerel mahkeme, belediyenin idari işleminin iptaline karar verdi. Bu kararın belediye tarafından istinaf kanun yoluna taşınması üzerine ise İzmir Bölge İdare Mahkemesi 2. İdare Dava Dairesi, istinaf başvurusunu kabul etti, davayı kesin olarak reddetti. Uygulamanın, kamu yararına ve hizmet gereklerine uygun olduğuna karar veren istinaf, parmak izi alınması yoluyla mesai takibinde, özel hayatın gizliliğinin ihlali bulunmadığına hükmetti.

Kararın tebliğinin ardından davacı memur, Anayasa Mahkemesine bireysel başvuru yaptı.

Başvuruyu değerlendiren Yüksek Mahkeme, Anayasa'nın 20'inci maddesinde güvence altına alınan özel hayata saygı hakkı kapsamındaki kişisel verilerin korunmasını isteme hakkının ihlal edildiğine karar verdi. Ayrıca ihlalin sonucunun ortadan kaldırılması, yeniden yargılama yapılması için karar örneğinin ilgili mahkemeye gönderilmesi kararlaştırıldı.

Kararda, "Özellikle biometrik verilerin kaydedilmesi yöntemiyle personel takip sistemi uygulanabilmesi için kanunlarda düzenlenmeyen hallerde kişinin açık rızasının mevcut olması gerektiği vurgulanmalıdır." denildi.



Açık rızanın varlığından söz edilebilmesi için ise işlenecek kişisel verinin kapsamı, amacı, sınırları ve sonuçları hakkında çalışanın önceden yeterli biçimde bilgilendirilmesinin elzem olduğu vurgulanan kararda, bu yöntemin kullanılması halinde çalışanın hak ve özgürlüklerini koruyacak güvencelerin de ilgili idare tarafından sağlanmasının gerekli olduğu belirtildi.

Kararda, memurların mesai saatlerinin tespitine ilişkin düzenlemelerin yer aldığı 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda, çalışanın mesaiye devam durumunun kontrolü ve bu amaçla özel nitelikli kişisel verilerin işlenmesine ilişkin açık bir düzenlemenin bulunmadığı kaydedildi.

İK: Şirketlerin ve ülkelerin entelektüel zenginlikleridir.

1- Öncelikle Prof. Dr. Ali AKDEMİR' i tanıyalım.

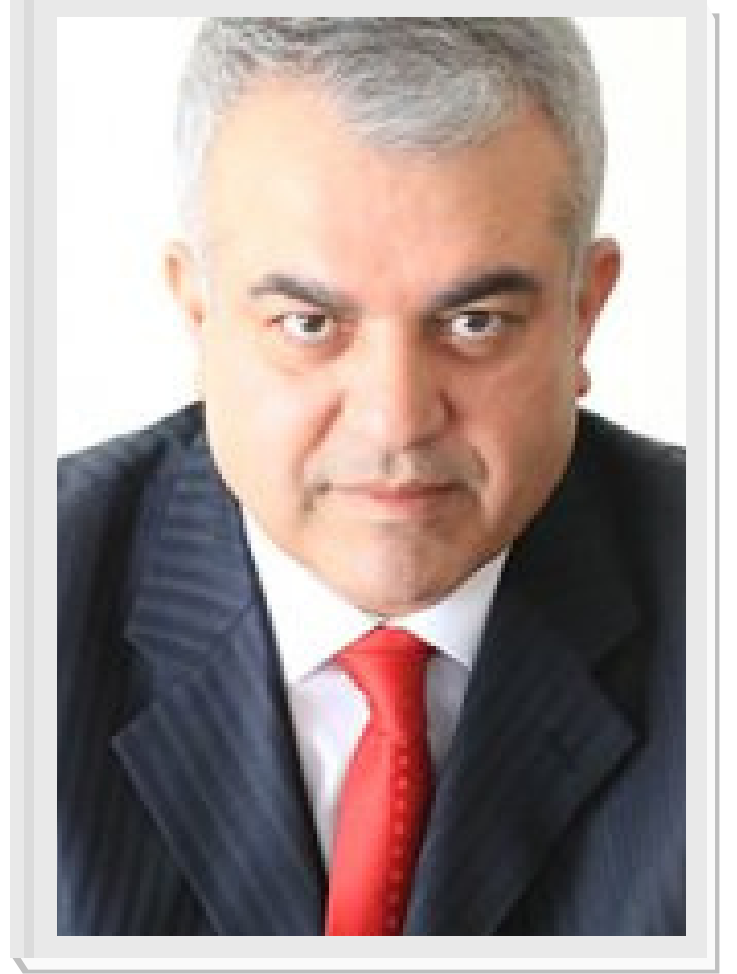
Türk işletme profesörüdür. Çok sayıda kitap ve makalenin yazarıdır. Prof. Dr. Ali Akdemir aynı zamanda 2003-2011 yılları arasında Yönetim Bilimleri Dergisi'nin (YBD) editörlerinden biri olmuştur. Ali Akdemir 2007 yılında rektörlük seçimlerine katılmış ve 1 oy farkla birinci sırada YÖK'e gitmiş, aynı yıl Cumhurbaşkanı tarafından rektörlüğe atanmıştır. Akdemir, rektörlük görevini 2007 yılından 2011 yılına kadar sadece bir dönem sürdürmüştür. Sonrasında Trakya Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü Yönetim ve Organizasyon Anabilim Dalı başkanı olarak görev yapmıştır. Aydınlik gazetesinde 2013-2015 yıllarında köşe yazarlığı yapmıştır. İstanbul Arel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsünde 2012-2013 Akademik yılı itibarıyla tam zamanlı olarak görev yapmaktadır ve Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürü olarak görevine devam etmektedir. Alanıyla ilgili yazmış olduğu kitapların yanı sıra editörü olduğu "Örgütlerin Yönetimi" kitabının kongresini büyük bir organizasyon ve ekiple birlikte yapmaya hazırlanıyor.

2- Siz akademisyenlik görevinizi sürdürürken aynı zamanda sektörde de varlığınızı sürdürüp bir çok eğitim verdiğiniz biliyor ve takip ediyoruz. İkisini bir arada yürütmenin olumlu/olumsuz taraflarından bahseder misiniz?

Sektör bilgileri ve akademik bilgiler birbirini tamamlar. İkisi etkinlik içerisinde olmak durumundadır.

3-Peki halihazırda yürüttüğünüz işlerin en' leri nelerdir diye sorsak?

En zorlandığım konu, yöneticilik yaparken sorumluluklarını bilmeyen insan kaynaklarıdır.



Prof. Dr. Ali AKDEMİR

4- Hocam sizin unvanınız şu an Profesör, kariyerinizde bundan sonraki hedefiniz nedir?

Akademik ve entelektüel açıdan kendimi geliştirmek istiyorum. Daha fazla toplumsal olmak istiyorum. Yoksulluğun sona erdirilmesi konusunda çaba vermek ve STK'larla işbirliği içerisinde olmak istiyorum.

5-1.Bildiklerimizin, alışılmış tanımların dışında sizce "İnsan Kaynakları" nedir?

İnsan kaynakları; bir kurumun, kentin, ülkelerin entelektüel zenginlikleridir.

"Önemli Gördüğünüz İnsanlarla Diyalog kurun..."

6- 1.Sizce teknolojinin gelişmesi İnsan Kaynakları birimini nasıl etkiliyor?

Teknolojiyi kullanan insanlardır ve insan, teknoloji karşısında kendisini geliştiriyor. Yani teknoloji insanları da çok donanımlı hale getiriyor. Teknolojiyi yaratmanın yanı sıra kullanmak bile donanımlı olmayı gerektiriyor.

7- İş hayatında başarılarımızla övünüyoruz ama bizi bu noktaya getiren birçok olumsuzluklar ve başarısızlıklardan da geçiyoruz. Belki şu an kariyerine yeni adım atmaya, kendine yol çizmeye çalışan bir arkadaşımıza ya da kariyerinin ortasında olumsuzluklarla savaşan bir arkadaşımıza ne tavsiye edersiniz?

Başlangıçta mütevazı hedefleri olmalı, mütevazı görevleri yerine getirmeleri gerekmektedir, çok fazla yakınmamalı ve şikayet etmemeli, öğrenmeye çalışmalıdır. Yöneticilerine saygı duymalıdır. Değiştiremeyecekleri şeyleri değiştirmeye çalışmasınlar, zaman içerisinde güç elde ettikçe değiştirmeye çalışsınlar. Uyumlu ve itiraz etme arasında ki dengeyi çok iyi sağlasınlar.

8- Yeni mezun arkadaşlarımız genel olarak iş arayışlarında "deneyim" noktasında çok tıkanıyorlar. Kendilerine özellikle bu hususta bir şeyler söyleyebilir misiniz?

Başlangıçta deneyimsiz olmak çok doğal. Öğrenciyken tecrübe kazanmaya çalışsınlar. Tecrübeliden öğrensinler, üstleriyle çatışmasınlar, kendilerini geliştirsinsinler.

9- İnsan Kaynakları alanında akademik kariyer yapmak isteyen arkadaşlarımıza öneride bulunabilir misiniz?

Uzun vadeli hedef belirleyip, donanımlı olmaya gayret etsinler.



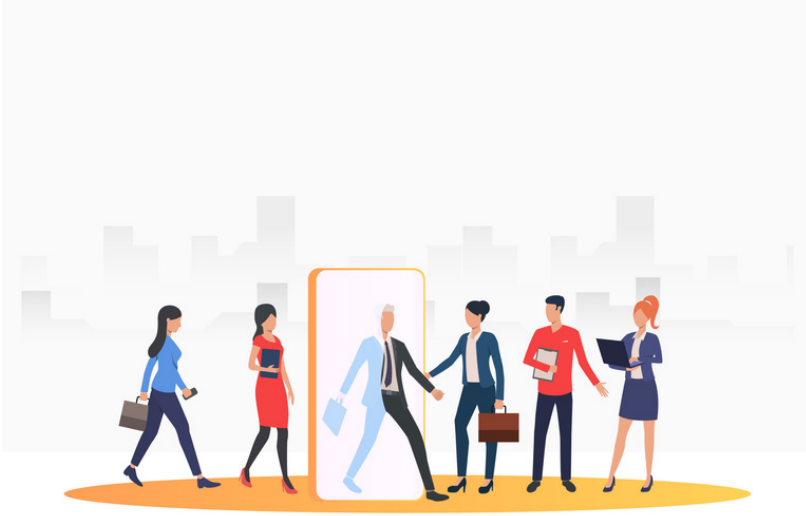
10- Şu an öğrenci olan ya da yeni mezun arkadaşlarımıza bu alanda fayda sağlayacağınızı düşündüğünüz en etkili eğitimler nelerdir?

Lisans öğrencileri yüksek lisans yapsınlar, hem de çalışsınlar. Üst düzey yönetici olmayı planlıyorsa doktora yapabilirler.

11- İstanbul Arel Üniversite Lisansüstü Eğitim Enstitüsü'nün müdürü olarak görev yapmaktasınız. Yani özellikle genç arkadaşlarımızla oldukça iç içesiniz. Genç arkadaşlarımıza bir mesaj vermenizi istesek ne söylerdiniz?

Eğitim dönemiyle ilgili oldukları sektörle iç içe geçirmeye çalışsınlar. Önemli gördükleri insanlarla sürdürülebilir diyalog kursunlar. Bilişsel yetkinliklerinin yanı sıra duygusal ve sosyal yetkinliklerini de geliştirsinsinler. Yani sosyal yetkin olsunlar.

NEDEN HRD DANIŞMANLIK



İŞE ALIM VE YERLEŞTİRME

Personel seçimi yaparken sizi zamandan, masraftan ve risklerden kurtarmak adına işe alım süreciniz HRD tarafından yürütülür. Kariyer portallarına ilan vermek, CV incelemek, saatlerce mülakat görüşmeleri ve referans kontrolü yapmak yerine aradığınız nitelikteki insanları, uzman ekibimiz size beklentilerinizi karşılayacak ve kurum kültürünüze uygun adayları bulmak için hızlı hareket ederek doğru adayları şirketinize kazandırıp ilerlemekteyiz.

İşgücü Talebinin Yöntemleri: İşletmenize en uygun olan sayısal yöntemle işgücü planlamanızı yargısal yöntemlerden uzak tutarak personel maliyetinizi minimize ediyoruz.

Ek Personel İhtiyacı: Dönemsel veya mevsimsel işlerinize uygun ek veya yedek personel ihtiyacınızı sağlıyoruz.

Doğru İşe Doğru İnsan: Şirketinize en uygun adayı bulmak için işe alımlarda kişi ister beyaz ister mavi yakalı olsun; bir çok yazılı ve psikolojik testten geçiriyoruz. Teknik mülakata ise firmanızdan ilgili pozisyon yöneticisiyle yapıyoruz.

ŞİRKETLERE VERİLEN HİZMETLER

- 1- Personel Özlük Dosyası
- 2- İş Analizi
- 3- İşe Alım ve Yerleştirme
- 4- Performans Değerlendirme
- 5- Eğitim ve Geliştirme
- 6- Ücret Yönetimi
- 7- Bordrolama
- 8- İnsan Kaynakları Metrik ve Analizi
- 9- Çalışan Motivasyonu ve Bağlılığı

İK ALANINDA VERİLEN BİREYSEL EĞİTİMLER

- 1- Bordro Yönetimi Eğitimi
- 2- Özlük İşleri Eğitimi
- 3- İş Kanunu Temel Eğitimi
- 4- Fazla Çalışma Eğitimi
- 5- Yıllık İzin Eğitimi
- 6- İK Analitiği ve Metrik Eğitimi
- 7- Performans Yönetimi Eğitimi
- 8- Doğru Adayı Bulma Eğitimi
- 9- CV Hazırlama Eğitimi
- 10- Mülakata Hazırlık Eğitimi
- 11- İş Analizi Eğitimi

www.hrddanismanlik.com

NEDEN HRD DANIŞMANLIK



EĞİTİM VE GELİŞTİRME

İnsan kaynaklarının doğru, etkili ve verimli yönetimi bakımından ise eğitim ve geliştirmenin önemi çok büyüktür. Eğitim, günümüzde temel ihtiyaçlar arasında önemini giderek daha fazla hissettirmektedir. Bu ihtiyaç giderilmediğinde kişinin bireysel gelişimi sekteye uğramakta, çevredeki gelişmelere uyum sağlaması zorlaşmakta ve işletme olumsuz yönde etkilenmektedir.

Oryantasyon Eğitimi: Şirkete yeni dahil olan çalışanlarınıza kuruma en iyi adapte olmaları için çok önemli bir oryantasyon eğitimi veriliyor. Oryantasyon eğitimi için her bölümden mentör belirlenir ve mentörlere dönemsel eğitimler veriyoruz.

Gerçek Personel Eğitim İhtiyacı Belirleme: Eğitim ihtiyacı belirlerken performans yönetim sistemi sonuçlarından yararlanıyoruz.

Mesleki ve Kişisel Eğitimler: Çalışanların gerek mesleki gelişimi gerekse kişisel yetkinliklerini artırma eğitimlerini taleplerinize uygun şekilde karşılıyoruz.

İşgücü Talebinin Yöntemleri: İşletmenize en uygun olan sayısal yöntemle işgücü planlamanızı yargısal yöntemlerden uzak tutarak personel maliyetinizi minimize ediyoruz.

Gerçek Personel İhtiyacı Belirleme: Eksik pozisyon belirlenirken şirketinizin ihtiyaç duyduğu gerçek personel ihtiyacı analizi üretim veya hizmet standartlarınıza uygun şekilde belirliyoruz.

Ek Personel İhtiyacı: Dönemsel veya mevsimsel işlerinize uygun ek veya yedek personel ihtiyacınız saptıyoruz.

Doğru İşe Doğru İnsan: Şirketinize en uygun adayı bulmak için işe alımlarda kişi ister beyaz ister mavi yakalı olsun; bir çok yazılı ve psikolojik testten geçiriyoruz. Teknik mülakata ise firmanızdan ilgili pozisyon yöneticisiyle yapıyoruz.

Yetenek Yönetimi: İK sistemlerinin en trend konusu olan yetenek yönetimini gerçekleştirirken, işletmenizin içerisinde mevcut ve yeni alımlarda profesyonel destek sunuyoruz.

www.hrddanismanlik.com

Özgüveninizi test etmeye ne dersiniz?

Çoğumuz bir sürü hedefin ya da hayatın hızının içinde en önemli şeyi “kendimizi” unutuyoruz. Bugün kendinize birkaç dakika ayırmaya ne dersiniz? Özgüveninizi ve özsaygınızı ölçmeniz için hazırlanan mini testimizi çözerek, sizi tanımlayan sonucu öğrenebilirsiniz.

En son ne zaman aynaya baktınız ve gözlerinizin içindeki ışığı fark ettiniz? Net bir cevap veremiyorsanız, endişelenmeyin... Aşağıdaki mini test, özsaygınız ve özgüveniniz hakkında öngörü elde edebilmeniz için size yardımcı olacak. Sorulara vereceğiniz cevapları gruplandırın ve sizin için en doğru olan sonuca ulaşın.

Hazırsanız başlayalım!

1- Başarılı bir insan olduğunuza inanıyor musunuz?
(A) Evet (B) Hayır

2- Düşündüğünüzde, gurur duyacağınız pek çok şeyiniz olduğunu düşünüyor musunuz?
(A) Evet (B) Hayır

3- Çoğunlukla başarılı bir insan mısınız?
(A) Evet (B) Hayır

4- Aşâğılık duygusu size yabancı mı geliyor?
(A) Evet (B) Hayır

5- Genel olarak kendinden emin biri misiniz?
(A) Evet (B) Hayır

6- Başkasının yerinde olma isteğinden uzak mısınız?
(A) Evet (B) Hayır

7- Bir konuşma yapmanız gerektiğinde kaygıdan uzak ve rahat mısınız?
(A) Evet (B) Hayır

8- Kendinizde değiştirmeniz gereken bir şey bulamıyor musunuz?
(A) Evet (B) Hayır

9- İnsanlar arasında popüler biri misiniz?
(A) Evet (B) Hayır

10- Verdiğiniz kararlara güvenir misiniz?
(A) Evet (B) Hayır

11- Kendinize ayna tuttuğunuzu düşünün. Kendinizi beğenir misiniz?
(A) Evet (B) Hayır

12- Geçmişe baktığınızda utanç duyduğunuz pek bir şey bulamayan biri misiniz?
(A) Evet (B) Hayır

13- Fotoğraf çekildikten sonra bu fotoğrafların tümünü beğenir misiniz?
(A) Evet (B) Hayır

14- Aileniz sizi takdir eder mi?
(A) Evet (B) Hayır

15- Biri sizi eleştirdiğinde, etkilenmeden yolunuza devam edebiliyor musunuz?
(A) Evet (B) Hayır

16- Çevreniz sizi yararlı biri olarak görüyor mu?
(A) Evet (B) Hayır

17- Kendinizi yaşamın içinde değerli biri gibi görüyor musunuz?
(A) Evet (B) Hayır

18- Size iyi sözler söylendiğinde, bu sözleri samimi bulur musunuz?
(A) Evet (B) Hayır

19- Çevrenizdekilerin gülmesini ya da sizinle alay etmesini dert etmeden düşüncelerinizi rahatça açıklıyor musunuz?
(A) Evet (B) Hayır

20- Sırlarınızın açığa çıkmasından endişe duymayan biri misiniz?

(A) Evet (B) Hayır

21- Sizinle eşit seviyede olan kişileri düşündüğünüzde, bu durumun kendinizi yetersiz hissetmesine izin vermeyen biri misiniz?

(A) Evet (B) Hayır

22- İsteddiğiniz şeyleri elde edebileceğinize inanır mısınız?

(A) Evet (B) Hayır

23- Dış görünüşünüzden memnun musunuz?

(A) Evet (B) Hayır

24- Başka kişilerin sizi beğenip beğenmemesine takılmadan iletişim kurar mısınız?

(A) Evet (B) Hayır

25- Başkalarının ilgisini ve beğenisini kazanacak şeyleri zorlanmadan yapabilir misiniz?

(A) Evet (B) Hayır

26- Kendinizi olduğunuzdan farklı gösterme çabasına girmeden, her koşulda içinizden geldiği gibi davranır mısınız?

(A) Evet (B) Hayır

27- Doğru şeyler yapma konusunda kendinize her zaman güveniyor musunuz?

(A) Evet (B) Hayır

28- Başarı konusunda kendinden emin biri misiniz?

(A) Evet (B) Hayır

29- Kendinize, düşüncelerinize ve yeteneklerinize saygı duyuyor musunuz?

(A) Evet (B) Hayır

30- Kişiliğinizin, diğer insanlar için çekici olduğunu düşünüyor musunuz?

(A) Evet (B) Hayır

Yorumlama:

Bu testte yoğunlukla A şıkkını işaretleyen kişiler; kendinden emin, kendiyle barışık, kendini başarılı, değerli ve yararlı gören kişilerdir. A şıkkını ne kadar fazla işaretlediyseniz, kendinizden ve yeteneklerinizden o derece eminsiniz demektir.

Yoğunlukla B şıkkını işaretleyen kişiler ise genellikle kendisine eleştirel bakan, pozitif ve güçlü yönlerini zaman zaman göz ardı eden ve eleştirildiğinde bu durumdan negatif etkilenen kişilerdir.

Elde ettiğiniz sonuca göre denge kurmanız gereken alanları belirlemelisiniz. Bunu yapabildiğinizde hem iş hem de sosyal hayatınızda kendinizi daha yakından tanıyarak bilinçli adımlar atabileceksiniz.

Kaynak: Prof. Dr. Özcan Köknel, Kişilik



Kadın, Genç ve Mesleki Yeterlilik Belgesi Olanların İstihdamı Teşviki

31.12.2022 tarihine kadar işsiz olan kişileri istihdam eden özel sektör işverenlerin prime esas kazanç üst sınırına kadarki sosyal güvenlik primi işveren payları (1.025,82 ila 7.693,65 TL) İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanmaktadır.

Faydalanma şartları

- Kişinin son 6 aydır işsiz olması
- Kişinin istihdam edildiği tarihten önceki son 6 ayın ortalama sigortalı çalışan sayısına ilave olarak istihdam edilmesi
- Özel sektör işvereni olması

Faydalanma süresi

- 18 yaş ve üzeri kadınları istihdam eden işverenlere 24 ila 54 ay,
 - 18-29 yaş arası erkekleri istihdam eden işverenlere 12 ila 54 ay,
 - 29 yaş ve üzeri erkekleri istihdam eden işverenlere 6 ila 30 ay,
 - Çalışmakta iken; 01.03.2011 tarihinden sonra mesleki yeterlik belgesi alanlar, mesleki ve teknik eğitimi tamamlayanlar veya işgücü yetiştirme kurslarını bitirenleri istihdam eden işverenlere 12 ay,
- süreyle destek sağlanmaktadır. İŞKUR'a kayıtlı olmayı teşvik etmek amacıyla kişinin İŞKUR'a kayıtlı olması durumunda destek süresine 6 ay eklenilmesi yönünde hüküm getirilmiştir.

İşverenlerce; aylık prim ve hizmet belgesinin yasal süresi içerisinde SGK'ya verilmesi ve primlerin yasal süresi içerisinde ödenmesi gerekmektedir.



İlave İstihdam Teşviki

4447 sayılı Kanunun geçici 19 ve 21 nci maddeleri kapsamında uygulanmaktadır.

• Sigortalı yönünden aranılan şartlar:

Sigortalıların;

- İşe alındıkları aydan önceki üç ayda 10 günden fazla 5510/4-a,b,c kapsamında sigortalılıklarının bulunmaması,
- İŞKUR'a kayıtlı işsiz olması,
- 1/1/2018 ile 31/12/2022 tarihleri arasında özel sektör işverenlerince istihdam edilmeleri, gerekmektedir.

• İşyeri yönünden aranılan şartlar:

- Özel sektör işverenine ait olması,
- Sigortalının işe giriş tarihinden önceki takvim yılına ilişkin işe alındıkları işyerinden bildirilen aylık prim ve hizmet belgelerindeki veya muhtasar prim hizmet beyannamelerindeki ortalamaya ilave olarak çalıştırılması,
- Aylık prim ve hizmet belgelerinin yasal süresi içinde SGK'ya verilmesi,
- Tahakkuk eden sigorta primlerinin yasal süresi içinde ödenmesi,
- Yasal ödeme süresi geçmiş sigorta primi, işsizlik sigortası primi, idari para cezası ile bunlara ilişkin gecikme cezası ve gecikme zammı borçlarının bulunmaması,
- Çalıştırdığı kişileri sigortalı olarak bildirmediği veya bildirdiği sigortalıları fiilen çalıştırmadığı yönünde herhangi bir tespitin bulunmaması, gerekmektedir.

Destek tutarı

Destek tutarı, işyerinin faaliyette bulunduğu sektöre göre farklı hesaplanacaktır.

- İmalat veya bilişim sektöründe faaliyet gösteren işyerlerinde ilgili döneme ait günlük brüt asgari ücretin sigortalının prim ödeme gün sayısı ile çarpımı sonucu bulunacak tutarı geçmemek üzere, ilave istihdam edilecek her bir sigortalının 13.344 TL'ye kadarki prime esas kazanç tutarı için ödeyecekleri tüm primler (1.876,50 TL ile 5.004 TL) karşılanacaktır.

• Diğer sektörlerde faaliyet gösteren işyerlerinde ilave istihdam edilecek her bir sigortalı prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanacak tüm primler (1.876,50 TL) karşılanacaktır.

• Destek Süresi

2022/Aralık ayı aşılmamak kaydıyla, destek süresi 1/1/2018 ile 31/12/2022 tarihleri arasında istihdam edilen her bir sigortalı için 12 aydır. Ancak istihdam edilen sigortalının, 18 yaşından büyük 25 yaşından küçük erkek, 18 yaşından büyük kadın veya Kuruma kayıtlı engelli olması durumunda destek 18 ay süreyle uygulanacaktır.

• Ek Kurallar

Bilişim sektöründe destekten yararlanacak işyerlerini belirlemeye Cumhurbaşkanlığı yetkilidir.

1/1/2018 ile 31/12/2022 tarihleri arasında 5510 sayılı Kanun kapsamına alınan işyerleri ile daha önce tescil edildiği halde ortalama sigortalı sayısının hesaplandığı yılda sigortalı çalıştırmayan işyeri; 1/1/2018 tarihinden sonra ilk defa sigortalı bildiriminde bulunulan ayı takip eden üçüncü aydan itibaren 12 veya 18 ay süreyle bu destekten yararlandırılır.

Bu teşvikten yararlanılan ayda aynı sigortalı için diğer sigorta primi teşvik, destek ve indirimlerinden yararlanılamaz.

DURDURUN ZAMANI! YETİŞEMİYORUM!



Mehmet Akif ALÇİÇEK
İnsan Kaynakları Uzmanı
HRD LinkedIn Admin

DURDURUN ZAMANI! YETİŞEMİYORUM!

“Zaman o kadar hızlı geçiyor ki yetişemiyorum.”
“ Vaktim de var ama yetiştiremiyorum.” “Neyi yanlış yapıyorum bilmiyorum.” Gibi cümleleri çok sık kullanıyorsanız, sizde zamanı yönetemiyor olabilirsiniz. Zamanı yönetemiyor olmanız yönetemeyeceksiniz anlamına gelmiyor. Özel hayatta olduğu kadar profesyonel iş hayatında da zamanla mücadele edildiği gerçeğini unutmamak gerekiyor. Yöneticilerin zamanı doğru planlaması yönetmesi verimlilik oranlarını da olumlu yönde büyük ölçüde etkileyecektir. Birlikte zaman yönetiminin ne olduğunu inceleyelim.

Zaman yönetimi, kişinin gün içinde ki işlerini zamanı ile doğru planlama ve organize etme sürecidir. Zamanın yönetiminin doğru yapılmasının kişi için birçok faydalı sonuçları bulunmaktadır. En önemli özelliği sağlıklı ve verimli bir çalışma fırsatı yaratılır. Zamanın iyi kullanılamaması verim düşüklüğüne ve kişide stresli çalışmaya bununla birlikte de hataların olduğu bir sonuca sebebiyet verecektir. Zaman yönetimini uygulamaya, işlerinizi önem sırasına göre belirlemek ile başlamalısınız.

Önemli ve acil işlerinizi hemen yapın.

· Önemli, fakat acil olmayan işleri ne zaman yapacağınıza karar verin.

· Acil olarak yapılması gereken fakat önemli olmayan işleri, mümkünse başkasına devredin.

· Önemi ve aciliyeti olmayan işleri daha sonra yapmak üzere bir kenara bırakın.

Birçok yerde de karşımıza çıkan bu düzen önceliklerinizi belirlemede önemli bir rol üstlenecektir. Belirlemiş olduğunuz önem sırasına sadık kalarak işlerinizi bu şekilde bitirerek ilerlemeniz gerekmektedir.

Zamanı doğru kullanamamanın sonucunda ortaya çıkabilecek sonuçlar;

- Toplantılara verimsiz hazırlanmak,
- Stresli yaşam,
- İş kalitesinde düşüş,
- Verimsiz çalışma

Etkili zaman yönetiminin bazı ipuçlarını inceleyelim,

· Önceliklerin Belirlenmesi;

Öncesinde de belirttiğimiz üzere önceliklerin belirlenmesi konusu zaman yönetiminin en önemli ipucu olarak karşımıza çıkmaktadır.

· Sıralanan İşlerin Bitimi İçin Süre Belirlenmesi; Bunu belirlerken gerçekçi olunması önemlidir. Kısa bir zaman diliminin belirlenmesi strese ve başarısız sonuca yol açabilecekken doğru zaman diliminin belirlenmesi sizi iştahlandırıp işinizi doğru yaptığınız konusunda emin kılacaktır.

· Mola Vermeyi Unutmayın;

Zaman yönetimi demek zamanı sürekli iş yapmak için kullanmak değildir. Kişinin dinlemeye de en az çalışmak kadar ihtiyacı bulunmaktadır. Doğru bir mola sistemi işinizde verimlilik ve zamanda yönetim açısından başarıya ulaştıracaktır.

· Ne Yapılacağına Anlık Değil Planlı Karar Verin; Yeni bir güne başlangıçta yapacağınız konusunda bilinçli başlamanız zamanı önceden ve doğru şekilde planlamanıza yarar sağlayacaktır. Sonra ki gün ne yapacağınız ile alakalı olarak küçük notlar alın.

İŞSİZLİK MAAŞI NEDİR? ALMA ŞARTLARI NELERDİR?



Ertan KARABACAK
İnsan Kaynakları Uzmanı
HRD ADMİN

İşsizlik maaşı kavramı hayatımıza ilk olarak 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu ile 1999 yılında girmiştir. Bir işyerinde çalışırken; istek, yetenek, sağlık ve yeterliliğinde olmasına rağmen, herhangi bir kasıt ve kusuru olmaksızın işini kaybeden sigortalılara işsiz kalmaları nedeniyle uğradıkları gelir kaybını belli süre ve ölçüde karşılayan maaşa verilen isimdir.

Her ay sigortalı çalışanların prime esas brüt kazancından %1 SGK işsizlik primi kesilirken işveren payı olarak da işverenden %2 İşveren İşsizlik Sigorta Primi alınır. Bunların üzerine de %1 devlet katkı payı da eklenerek sigortalıların ödenek hesabında birikir. Yani işsizlik maaşı aldığınız zaman size ödenen bu ödenek çalıştığınız zaman zarfında sizlerden kesilen tutar üzerinden ödenir. Eğer hayatınız boyunca hiç işsizlik maaşı almaya hak kazanmaz veya bu ödeneye başvurmazsanız bu ödenek hesabında biriken tutarı hiçbir zaman geri alamıyorsunuz.

İşsizlik Maaşı Alma Şartları

- Kendi istek ve kusuru dışında işsiz kalmak,
- Hizmet akdinin sona ermesinden önceki son 120 gün hizmet akdine tabi olmak,
- Hizmet akdinin feshinden önceki son üç yıl içinde en az 600 gün süre ile işsizlik sigortası primi ödemiş olmak,
- Hizmet akdinin feshinden sonraki 30 gün içinde en yakın İŞKUR birimine şahsen ya da elektronik ortamda başvurmak.

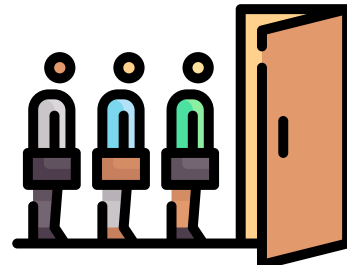
Son 120 gün için daha önce kesintisiz olarak çalışma koşulu aranmakta ve bu süre içerisinde 1 gün dahi rapor alan işçiler işsizlik ödeneğinden yararlanamamaktaydı. Yapılan düzenlemeyle kesintisiz olarak çalışma şartı kaldırılarak yerine "hizmet akdine tabi çalışma" ibaresi getirilmiştir. Böylece son 4 aydaki prim gün sayısı 120 gün olmamakla birlikte hizmet akdi kesintiye uğramayanların mağduriyeti de giderilmiş oldu.

İşsizlik Maaşının Süresi

Hizmet akdinin feshinden önceki son üç yıl içinde;

- 600 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olan sigortalı işsizlere 180 gün,
- 900 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olan sigortalı işsizlere 240 gün,
- 1080 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olan sigortalı işsizlere 300 gün, işsizlik maaşından yararlanabilir.

Günlük işsizlik ödeneği, sigortalının son dört aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancının yüzde 40'ıdır. Bu şekilde hesaplanan işsizlik ödeneği miktarı, 16 yaşından büyük işçiler için uygulanan aylık asgari ücretin brüt tutarının yüzde 80'ini geçemez. İşsizlik ödeneği damga vergisi hariç herhangi bir vergi ve kesintiye tabi tutulmaz. İşsizlik ödeneği, nafaka borçları dışında haciz veya başkasına devir ve temlik edilemez.



Çalışanların Performansının Düşük Çıkmasının Nedenleri

Performans değerlendirmesini yapıp, ölçmek yeterli değildir. Performans notu düşük çıkan personelin, “neden düşük çıktığı” doğru yöntemlerle analiz edilmeli ve işletme burada üzerine düşen görevi yerine getirmelidir. İşletmede ki çalışanların performansının düşük olmasının başlıca nedenlerini şu şekilde özetlenebilir:

- İşe alınan kişilerin doğru pozisyonda çalıştırılmamaları,
- Yetersiz eğitim, yetersiz takdir ve ödüllendirme,
- Açık olmayan görev tanımları,
- Yetersiz katılımcı yönetim,
- Aşırı stres,
- Gelişme ve ilerleme olanaklarının yetersizliği,
- İşgörenlere “insan” olarak değer vermeme,
- Yetersiz iş emniyeti, donanım, araç, gereç vs.
- Aşırı iş yükü,
- Şahsi ve ailevi sorunlar (evlilik, çocuk, hastalık vs.),
- Maddi sorunlar,
- Duygusal veya ruhsal sorunlar.



GAMZE ÖZBURSALI
İK Yöneticisi

"Ölçemediğiniz işi yönetemezsiniz"

Motivasyon ve ödüllendirme, yukarıda belirtilen düşük performans sorununu ortadan kaldırmak ve yüksek performansa ulaşmak için alınması gereken önlemler arasındadır. Önceki bölümde açıkladığımız gibi, çalışanların performansını artırmak için öncelikle motivasyon araçlarına önem verilmeli ve ekip çalışması, kariyer geliştirme fırsatları, yakın iletişim ve eğitim bir örgüt kültürüne dönüştürülmelidir. Ayrıca çalışanlar için rehberlik ve danışmanlık hizmetleri de önemlidir.

Günümüzde, özellikle ülkemizde performans nedeniyle işten çıkartılan personellerin sayısı günden güne artmaktadır. Yöneticiler bu durumu tek başına haklı bir neden olarak görmekte ve iş ilişkisini sadece bu sebeple sona erdirebilmektedirler. Üstelik bu durum özellikle orta ve küçük ölçekli işletmelerde çok sık yaşanan durumdur.



Performans nedeniyle iş sözleşmesi fesih edilen işçilerin, işe iade davaları açıp, işverenlerin en fazla kaybettiği davaların başında yer almaktadır. Bu sebeple performans değerlendirmesi kötü çıkan çalışanları işten çıkarmadan önce mutlaka belli süreçlerin işletilmesi gerekmektedir. Bu süreçleri yerine getirmeyen işverenlerin bu davaların tamamını kaybettiği gerçektir. Örneğin çalıştığım bir şirkette; Bir çalışan performans nedeniyle işten çıkarılmıştı. Üstelik sözleşmesi derhal fesih edilmiş ihbar ve kıdem tazminatı da eksiksiz ödenmişti. İş sözleşmesi işveren tarafından fesih edilen işçi, işe iade davası açtı ve kazandı. İşveren işe iadesini yapmadığı için 6 aylık ücret ödedi. Ayrıca geriye dönük olarak işçiye 4 aylık boşta geçirdiği süreler adı altında işverene tazminat ödettiler ve bu boşta geçirdiği sürelerin (4 aylık) SGK primleri ödendi. Kıdeme dâhil edildiği için, kıdem tazminatı, ihbar tazminatı ve yıllık izin hesaplanması tekrar yapıldı. İşte görüldüğü yanlış bir süreç yönetmek işverene çok ciddi maliyetler açtı.



Bu nedenle işçinin sözleşmesi performans nedeniyle fesih edilmeden önce mutlaka şu aşamaların gerçekleşmesi gerekmektedir. Performansı düşük çıkan personelin; Öncelikle işçiden performansının kötü çıkmasıyla ilgili bir tutanak hazırlanıp savunması alınmalıdır. Ve gerekli uyarılar işçiye yazılı olarak bildirilmeli ve eksik yönleriyle ilgili geliştirmeye yönelik eğitimler verilmelidir.

Performansı düşük çıkan personelin neden düşük çıktığı en ince ayrıntısına kadar araştırılmalıdır. Örneğin dışsal bir etki olup olmadığı göz önünde bulundurulmalıdır. Gerekli eğitimler verildikten sonra işçinin performansı tekrar doğru ve objektif bir şekilde ölçülmelidir. Yani değerlendirme mutlaka ölçülebilir ve somut verilere dayanması gerekmektedir. Kişinin performansı aynı konumda bulunan eşit diğer kişi veya kişilerle de kıyaslanmalıdır. Tüm bunlara rağmen değerlendirme sonucu kötü sonuçlar geliyorsa kişinin görev değişikliği yapılması teklif edilmelidir. Bunu kabul etmeyen işçinin son çare olarak iş akdi fesih edilebilir. Bu da işveren için haklı değil geçerli nedenle fesih doğurur ki bu durumda işçinin hak edişleri (tazminatlar) tam olarak kendisine ödenir.



En Uzun Süre Aynı İşyerinde Çalışma Rekorunu Kırdı

Brezilyalı bir kişi 84 yıl aynı şirkette çalışarak Guinness dünya rekorunu kırdı. 1938 yılında Nakliye Asistanı olarak çalışmaya başladığı tekstil şirketinde Satış Müdürü pozisyonuna yükselerek 84 yıldır çalışan 100 yaşındaki Walter Orthmann, Guinness Rekorlar Kitabı'na girdi.

Geçtiğimiz günlerde iş yerindeki 84. yılını iş arkadaşlarıyla birlikte kutlayan Walter Orthmann kendini "hevesli ve istekli bir öğrenci" olarak tanımladı.

16 yaşındayken girdiği iş yerinde yıllardır aynı bağlılıkla nasıl çalıştığını anlatan Orthmann, "Sevdiğimiz şeyi yaptığımızda zamanın geçtiğini anlayamayız" derken, bir işin en iyi yanının kendisine bir amaç, bağlılık ve rutin duygusu vermesi olduğunu ve işin en önemli kısımlarından birinin güncel ve farklı bağlamlara uyarlanabilir olması olduğunu dile getirdi.

Öte yandan 100. yaş gününü de bu vesileyle kutlayan Orthmann, uzun ve sağlıklı yaşamla ilgili olarak ise "Sevdiğiniz şeyi yapın ve abur cuburdan uzak durun. Çalışmayı sevmelisiniz. Bu istek ve mücadele ruhuyla işe başladım. Sırf çalıştığını söylemek için herhangi bir iş yapılmaz. Buna katlanamazsınız" şeklinde konuştu.



Çeşmeli Turizmciler: "Çalışan Bulamıyoruz"

Turizm sezonunun başlamasıyla yazlık bölgelerde tesisler bir bir açılmaya başladı. Tesislerin açılmasıyla turizm bölgelerinde işe alımlar ise hızlandı. Her yıl Mart ayından itibaren hızlanan işe alımlar bu yıl oldukça yavaş seyrediyor. Geçmiş yıllardan farklı olarak tesislerin ortalama pozisyon kapatma süresi 3 ayı bulurken işletmeciler ise durumdan şikayetçi. Personel bulabilmek için tüm imkanları seferber eden işletmeler az sayıda personel ile hizmet vermeye çalışıyor. Norm kadrolar doldurulamadığı için ise hizmette aksaklıklar yaşanırken turn over oranları ise oldukça fazla.

Hizmet sektöründe iş üretecek insan bulmanın zorluklarını anlatan Çeşme Turistik Otelciler Birliği (ÇEŞTOB) Başkanı Yakup Demir, personelsizlik nedeniyle yüzlerce işletmecinin otelini açılmadığını belirtti. Resepsiyonda çalışacak eleman bile bulamadıklarını belirten Başkan Demir, "Türkiye, çok büyük bir sorunla karşı karşıya. Turizmci, çalıştıracak eleman bulamıyor. Bu çok ciddi bir sorun ve incelemek, çözüm bulmak lazım. Okullar Haziran ayında kapanıyor, çalışacak öğrenci bulamıyoruz. Mecburen yurtdışına entegre oluyoruz. Bu sefer karşımıza birtakım aşılamayan prosedürler çıkıyor" dedi.

İş ilanlarına az sayıda başvuran adayların taleplerini dile getiren Demir "Az çalışıp çok kazanmanın hesabını yapıyor gençler. Ben yıllardır turizm sektöründeyim, sayısız insan çalıştırdım. Geçen gün bir ilanım var. Aradılar. Resepsiyonda çalışmak istiyordu. Çok tecrübesi yoktu, bilgisi de yoktu. Buna rağmen, gel konuşalım, dedim. O zaman bana lojmanın resmini, mümkünse videosunu atar mısınız dedi. Fotoğraf ve video attım. Arkasından benden, personel menüsünü de göndermemi istedi. Bir başkan, bana otel odası verip veremeyeceğimi sordu. Bir başkası da iş görüşmesine gelecek, konum atsam, beni şu noktadan alırsınız, dedi. İnanılacak gibi değil. Kimse burnundan kıl aldırıyor. Biz turizmciler personel personel diye feryat ediyoruz." dedi.