

(Y)etkin İİK

Murat Demirođlu anısına..

PwC İnsan Yönetimi Bülteni

Mayıs - Haziran 2014

Taşeronlardan (Alt işveren) kaynaklanan riskler nasıl önlenebilir?

Yeteneği ararken

Mevsimlik iş

Soru ve cevaplarla yıllık izin uygulamaları

Entegre marka iletişiminde yeni trendler

Soma'daki maden kazasında yaşamlarını yitiren madencilerimize Allah'tan rahmet, kederli ailelerine baş sağlığı diliyoruz.



Bu sayımızda..



Yıl-1 Sayı-3
Mayıs - Haziran 2014

(Y)etkin İK

PwC İnsan Yönetimi
Bülteni

PwC İnsan Yönetimi Bültenimiz **(Y)etkin İK'nın üçüncü** **sayısından merhaba**

Mayıs ayı içerisinde, tüm ülkemizi derinden sarsan acı bir olay yaşadık. Soma'da yaşanan maden kazasında hayatlarını kaybedenlere Allah'tan rahmet, yakınlarına sabır ve yaralılara acil şifalar diliyoruz. Bu gibi olaylar, etki gücüne sahip tüm taraflar için ders niteliğinde karşımıza çıkıyor ama bu gibi derslerin manevi maliyeti oldukça yüksek.

Haziran ayı ile birlikte yaz başlıyor ve biz de bu sayımızda mevsime özel konulara ağırlık vermek istedik. Yaz aylarının önemli konularından olan mevsimlik iş ile buna bağlı olarak artabilecek taşeron kullanımının riskleri konusunda Sosyal Güvenlik ve İş Hukuku uzmanlarımızın yazıları ilginizi çekecek. Yine yaz ayları izin kullanımlarının

en yoğunlaştığı zamanlar ve uygulamaya dönük soru-cevap formatındaki yazımız sizleri bekliyor.

Yılın bütününde var olsa da özellikle beyaz yakalı çalışanların ağırlıklı olduğu sektör ve pozisyonlarda yazın gelmesi ile birlikte öğrenci-çalışan arasında bir yerlerde duran stajyerlerle bir araya geliyoruz. Bazı okullarda zorunlu bazı okullardan zorunlu değil ancak; öğrenciler için mezun olduklarında iş bulabilme şanslarını arttıran bir fırsat olan stajyerlik, kurumlar açısından da yetenek savaşlarında, yeteneğe daha önce ulaşabilmek adına bir fırsat. Stajyer uygulamaları ile ilgili yazımızla birlikte, konuk yazımızın kaleme aldığı İnsan Kaynakları çalışanlarının da hayatına

yöntem ve uygulamaları ile etki edebilecek entegre marka iletişimi konusunu keyifle okuyacağımızı umuyoruz.

Hem bültenimizde yer alan içeriklerle ilgili olarak uzmanlarımıza ulaşmak hem de sonraki sayılarımızla ilgili önerilerinizi iletmek için bizimle irtibata geçmeniz mutluluk verecektir.

İki ayda bir yayınlanan bültenimize yaz aylarında ara vereceğiz ve Eylül ayında sizlerle yeniden buluşacağız.

Görüşmek üzere..

Murat Karakaş
Kıdemli Müdür

PwC İnsan Kaynakları Danışmanlığı
Tel: +90 212 326 6958
E-posta: murat.karakas@tr.pwc.com



Dijital bülten
kullanma kılavuzunu

- Kapak
- İçindekiler
- Önceki-sonraki sayfa
- İnternet sayfası
- Twitter
- LinkedIn
- Video



“The talent challenge.. Adapting to growth”

PwC 17. Global CEO Araştırması'nın İK ve işgücü ile ilgili bulgularından oluşan “The talent challenge Adapting to growth” raporu yayınlandı. Rapordan öne çıkan başlıklar şunlar:

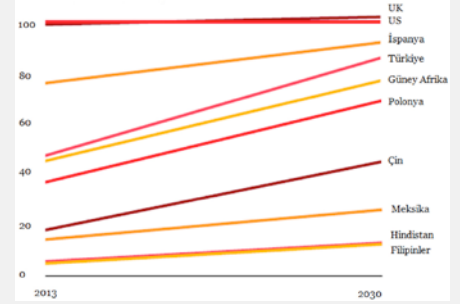


- Önümüzdeki 12 ayda küresel ekonomide iyileşme bekleyen CEO'ların oranı geçtiğimiz yıl %18 iken bu yıl %44'e ulaştı. İyileşme ile doğru orantılı olarak CEO'lar daha fazla çalışana ihtiyaç duyacaklarını öngörüyor. CEO'ların %50'si 2014'te çalışan sayılarını arttırmayı planlıyor.
- CEO'ların %58'i gelişmekte olan pazarlarda artan çalışan maliyetinden endişe duyuyor. PwC'nin Eylül 2013'te yayınladığı “Global wage projections to 2030” raporu sonuçları da CEO'ların bu endişelerini destekler nitelikte. Önümüzdeki yıllar içerisinde, gelişmekte olan ekonomilerde ücretlerin artarak gelişmiş ekonomiler seviyesine yaklaşması beklenmekte olup beklenen bu değişimi gösteren grafik aşağıda verilmiştir.
- Konu değişen global trendlerden yarar sağlamaya geldiğinde, CEO'ların yalnızca %34'ü kurumlarındaki İK fonksiyonunun gereken değişimlere hazırlıklı olduğunu düşünüyor. Bu konuda diğer fonksiyonlara duyulan güvenin daha yüksek olması dikkat çekici. (Finans = %56, Risk Yönetimi = 40, Satış ve Pazarlama = %37)
- CEO'ların % 63'ü, “Yeteneklerin Çekilmesi ve Elde Tutulması” konusunu kurumlarının büyüme hedefini etkilemesi olası bir tehdit olarak konumlandırıyor. Bu konunun 2012'de % 53, 2013'te %58 olan oranının yıllar içinde arttığı görülüyor. Yetenekleri çekmek ve elde tutmak daha kritik bir konu haline gelirken, kurumlar için çalışan bağlılığı ve güveni de

önemini arttırıyor. Faaliyet gösterdikleri endüstride çalışan güveninin geçtiğimiz 5 yıla göre arttığını düşünen CEO'ların oranı %39 seviyesinde. Ancak gözden kaçırılmaması gereken bir nokta, bilgiye ulaşmanın daha kolay hale gelmesi ile çalışanların ücret, yan haklar, gelişim imkanları ve kurum kültürü gibi unsurları iç ve dış piyasaki diğer kurumlarla kıyaslama ve kendi deneyimlerini paylaşma imkanı bulması. Bu yüzden çalışan bağlılığı ve güven konusu kurumları sanıldığından daha fazla zorlayabilir.

- Araştırmada, CEO'ların %52'si ülkelerindeki yasal düzenlemelerin kurumları için yetenekleri bulmayı ve kendilerine çekmeyi zorlaştırdığını söylüyor. CEO'lar, devletin “geleceğin

Ortalama aylık ücret (US=100)



iş gücünü / “yetenek”lerini geliştirme” konusunda sorumlu olduğunu düşünürken, %61'i bunun yönetimler için en öncelikli 3 konudan biri olması gerektiğini düşünüyor. Ancak CEO'ların yalnızca %21'i devletin bu konuda etkili olabileceğine inanıyor.

PERYÖN İnsan Yönetimi Ödülleri

PwC olarak başlangıcından bu yana süreç tasarımı ve saha ziyaretleri ile destek verdiğimiz PERYÖN İnsan Yönetimi Ödülleri için başvuru süreci tamamlandı. PERYÖN'ün İnsan Yönetimi alanında başarılı uygulamaları ödüllendirdiği “İnsan Yönetimi Ödülleri” bu yıl 7. kez verilecek ve ödül sahipleri Kasım ayındaki Gala Gecesi'nde açıklanacak.

Geçmiş yıllardaki, “İşe Alım”, “Performans Yönetimi”, Eğitim ve Gelişim Yönetimi”, Yetenek Yönetimi”, Proje veya Fark Yaratan Uygulamalar” kategorilerine bu yıl “İnsan Yönetiminde Liderlik” kategorisi de eklendi. Haziran ayı ile birlikte PwC İnsan Kaynakları Danışmanlığı olarak saha ziyaretlerine başlayarak aday kurumlarla bir araya geleceğiz.



İnsan Kaynakları Uzmanlık Programı'nın 10.su tamamlandı



İnsan Kaynakları Uzmanlık Programı'mızın 10.sunu Nisan-Mayıs 2014 aylarında tamamladık.

İK alanında çalışmaya başlamış yeni mezun veya tecrübeli çalışanlar ile İK'nın sadece bazı alanlarında çalışmalarını yürütmüş olan profesyonellere yönelik olarak tasarladığımız program kapsamında şimdiye kadar 450'nin üzerinde katılımcı ile birlikte olduk. İnsan Kaynakları süreçlerinin yanında SGK, Uluslar arası Görevlendirmeler, İş Hukuku, İletişim, Finans, Bordro Yönetimi alanlarındaki uzmanlarımızın da katılımı ile teorik bilgiler, uygulama örnekleri ve vak'a çalışmalarının yer aldığı programın 11.sini Ekim-Aralık aylarında gerçekleştireceğiz.

Yeni Mezun Ücretleri

Hem iş hayatına yeni başlayacak olan kişiler, hem de işverenlere hangi sektörde ve hangi fonksiyonlarda ücretlerin ne seviyede olduğu konusunda ışık tutabilmek amacıyla çalışmalarının yürüttüğümüz 10. Başlangıç Ücretleri ve Yan Haklar Araştırması'nı tamamladık.

PwC İnsan Kaynakları Danışmanlığı olarak ilkini 2003 yılında yayınladığımız raporumuza veri sağlayan kurum sayısı her yıl artış gösterdi ve bu yıl 104 kuruma ulaştık. Farklı sektörlerden, farklı büyüklük ve sermaye yapısına sahip kurumların katılımı ile ortaya çıkan sonuçları aşağıdaki şekilde özetleyebiliriz. Raporun detayları ve edinme koşulları ile ilgili olarak emrah.akbalaban@tr.pwc.com adresine e-mail atabilirsiniz.

- Araştırmamıza katılan kurumların %47'si Başlangıç Seviyesi pozisyonlarına işe alım yapmayı planlıyor. Yeni mezun alımının en çok olduğu fonksiyonlar Satış, Mali İşler ve Finans ile Üretim. Kurumların yeni mezun işe alımında önem verdiği konuların başında geçen yıllarda olduğu gibi mezun olunan bölüm geliyor.
- 2014 yılında Hukuk, Proje Yönetimi ve İş Geliştirme fonksiyonlarının ücret medyan değerlerinin diğer fonksiyonlara göre yukarıda ortaya çıktığını ve geçen yılki araştırma ile paralellik gösterdiğini söyleyebiliriz. Geçen yıllardan farklı olarak Tasarım fonksiyonunun ücretlerinde bir artış olduğunu ve bu seneki araştırmada en

yüksek medyan değerine sahip olduğunu görüyoruz. Müşteri Hizmetleri / Çağrı Merkezi, Müşteri İlişkileri / Satış Sonrası Hizmetler ve Üretim / İmalat fonksiyonları ise en düşük medyan değerine sahip üç fonksiyon olarak öne çıkmakta.

- Son 5 yılın verileri incelendiğinde, AR-GE, Bilgi Teknolojileri, İş Geliştirme, Kalite ve Lojistik gibi ana operasyon ve operasyona yardımcı faaliyetlerde ücret seviyelerinin düzenli şekilde arttığı görülüyor. Destek fonksiyonlarında ise İç Denetim ve İdari İşler alanlarında ücret seviyelerinde düzenli artış görülüyor.
- Tüm fonksiyonları dikkate aldığımızda kurumların verdikleri ücretlerin en çok farklılaştığı fonksiyonlar sırasıyla; Tasarım, İdari İşler ve Mali İşler – Finans iken, en az olduğu fonksiyon ise, Müşteri İlişkileri / Çağrı Merkezi olarak karşımıza çıkıyor.
- Yabancı ve ortak girişim sermayeli kurumlarda ücret seviyesinin yerli kurumlara göre bir miktar yüksek olduğunu görüyoruz. Bununla birlikte, ciro artışı da genel olarak ücret artışını beraberinde getiriyor.
- Raporlanabilen veriler ışığında sektör bazında ücretlere gelirsek; Otomotiv sektöründe Pazarlama, İthalat/İhracat ve AR-GE/ÜR-GE, Hızlı Tüketim'de Pazarlama, Bankacılık'ta Denetim/İç Kontrol, Sigorta'da Bilgi Teknolojileri, Endüstriyel Üretim, İnşaat ve Dayanıklı Tüketim sektörlerinde ise Üretim/İmalat fonksiyonları en yüksek değere sahip.

Kennedy Vanguard - PwC "İK Dönüşümü Danışmanlığı" alanında "Öncü"

[Detaylı bilgi için](#)

Amerika Birleşik Devletleri'nde Kennedy Consulting Research & Advisory'nin "The Kennedy Vanguard™" ile kurumların İK Dönüşümü Danışmanlığı (HR Transformation Consulting) konusundaki yeterliliklerini (hizmet alanları ve derinliği) değerlendirmesi sonucu, PwC bu alanda "Vanguard" (öncü) seviyesine ulaşabilen 3 firmadan birisi oldu.

Rapora göre PwC'nin güçlü yanları:

- Değer yaratma odağı ile beraber PwC metodolojisi, İK dönüşümü projelerinin uygulama aşamasında çıkmaza girmesini engelliyor.
- PwC'nin her yıl yaptığı global CEO araştırması ve Saratoga İnsan Sermayesi Etkinlik Raporu zengin bir veri kaynağı sağlıyor.
- PwC; bordro, ücret yönetimi, yan haklar, yetenek ve insan yönetiminin her alanında bütün İK süreçlerine hakim. Bu geniş kapsamlı yetkinlik, sağlanan danışmanlık hizmetine derinlik ve boyut kazandırıyor.

Emrah Akbalaban

Kıdemli Danışman

PwC İnsan Kaynakları Danışmanlığı

Tel: +90 212 326 65 41

emrah.akbalaban@tr.pwc.com



Taşeronlardan (Alt işveren) kaynaklanan riskler nasıl önlenebilir?

Teknolojik ve ekonomik gelişmelerin etkisiyle her geçen gün bir başka işverenin (taşeron/alt işveren) hizmet, uzmanlık ve becerisinden daha fazla yararlanma ihtiyacı duyulmaktadır.

Özellikle her türlü taahhüt, nakliye, inşaat, temizlik, güvenlik, yemek vb. işlerde, bu tür çalışma ilişkisi söz konusu olmaktadır.

Ancak, asıl işverenin mal ve hizmet üretimi işlerinde bu şekilde taşeron kullanması, müşterek ve müteselsil sorumluluk kuralı gereğinde **sosyal güvenlik, iş hukuku, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı** yönünden mali ve hukuki riskleri de beraberinde getirmektedir.

Alt işverenlik ilişkisi, gerek iş hukukunda, gerekse sosyal güvenlikte belli şartlara bağlanmıştır.

Ancak, sosyal güvenlikteki alt işveren kavramı iş hukukundakinden daha geniştir.

Sosyal güvenlikte, bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin bir işte veya bir işin bölüm veya eklentilerinde, iş alan ve bu iş için görevlendirdiği sigortalıları çalıştıran üçüncü kişi alt işveren olarak kabul edilmektedir.

Sosyal güvenlikteki alt işveren tanımının geniş tutulmasının temel nedeni; **prim tahsilini güvence altına alma ve kişilerin sosyal güvenliğini daha etkin sağlama** amacına yöneliktir.

Sosyal güvenlikte, sigortalılar üçüncü bir kişinin (alt işveren) aracılığı ile işe girmiş ve bunlarla sözleşme yapmış olsalar dahi, sosyal güvenlik mevzuatıyla işverenlere yüklenen yükümlülüklerden (çalışanların işe girişinin yapılması, aylık prim ve hizmet tahakkukunun yapılması, çalışılmadığına dair bildirimde bulunulması, eksik günlerin belgelendirilmesi ve bildiri, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması, iş kazası ve meslek hastalığı olaylarının bildiri, primlerin ödenmesi vd.) dolayı **asıl işveren, alt işveren ile birlikte sorumlu** tutulmaktadır.

Bu nedenle, birlikte sorumluluk ilkesi uyarınca SGK alt işverenin prim borcu için; alt işverene veya asıl işverene ayrı ayrı veya her ikisine birden başvurabilmektedir.

Sosyal güvenlik mevzuatına göre, alt işveren asıl işverenden aldığı işte çalıştırdığı işçilerin bildirimini ve diğer yükümlülüklerini, asıl işverenin işyeri numarası altından yerine getirmesi gerekmektedir.

Aynı şekilde, istihdamın artırılması ve işgücü maliyetlerinin azaltulması amacıyla çıkarılmış olan sigorta primi teşvik ve düzenlemelerinden yararlanılabilmesi için sadece asıl işverenin değil, alt işverenin de SGK'ya ödeme vadesi geçmiş prim, idari para cezası ve gecikme zammı borcunun bulunmaması gerekmektedir.

Sosyal güvenlik mevzuatında alt işverenlerin sigortasız işçi çalıştırmamasından, asıl işverenler de sorumlu tutulmaktadır.

Bu çerçevede, asıl işveren istihdam ettiği bütün işçilerinin sosyal güvenliğini sağlamış olmasına rağmen, hizmet aldığı alt işverenlerin bir kişi bile olsa sigortasız işçi (kayıtdışı) çalıştırdığı SGK tarafından yapılacak denetim ve kontrollerde tespit edilirse, hem alt işveren, hem de asıl işveren yararlanmakta oldukları sigorta primi teşviklerini (engelli prim teşviki ve Ar-Ge prim teşviki hariç) 1 yıl süreyle kaybedecektir.

Gittikçe yaygınlaşan taşeron uygulamasında, müteselsil sorumluluktan kaynaklanan sosyal güvenlik, iş hukuku ve iş sağlığı ve güvenliği risklerinin ortadan kaldırılması ve ilişkilerin güvenli hale getirilmesi mümkündür.

Alt işverenlerden kaynaklanan risklerin ortadan kaldırılması için başka çözüm yolları da önerilebilecek olmakla birlikte, en etkili yöntem şirket bünyesinde "**Alt İşveren Kontrol Sisteminin**" kurulması, bir diğeri de bu alanda profesyonel anlamda hizmet veren firmalara periyodik olarak "**Alt İşveren Denetim Raporu**" hazırlanmasıdır.

Gerek şirket bünyesinde kurulacak alt işveren kontrol sistemi, gerekse periyodik olarak hazırlanacak alt işveren denetim raporları, prim teşviklerini kaybetme veya 1 yıl prim teşviklerinden yasaklı hale gelme gibi bir riskle karşılaşmadan gerekli önlemlerin alınmasına, ayrıca sosyal güvenlik dışında, iş hukuku ve iş sağlığı ve güvenliği mevzuatıyla ilgili müteselsil sorumluluktan kaynaklanan yükümlülüklerin de kontrol edilebilir olmasına imkan sağlayacaktır.

PwC Türkiye İş ve Sosyal Güvenlik Ekibi olarak, taşeronlardan kaynaklanan risklerin en aza indirilmesi ve ilişkilerin daha güvenli hale getirilmesi amacıyla, asıl işverenlere yönelik "**Taşeron Denetim ve Raporlama Hizmeti**" verilmektedir.

Taşeron Denetim ve Raporlama Hizmetimizle

- Sosyal güvenlik, iş hukuku ve iş sağlığı ve güvenliği risklerinin en aza indirilmesi,
- Hak ediş ödemelerinin güvenli olarak sonuçlandırılması,
- Kurumsal işleyişin ve sektördeki güvenilirliğin artırılması,
- Dokümantasyon yapısının güçlendirilmesi
- Personel ve zamandan tasarruf sağlanması
- Taşeronlarla ilişkilerin güvenli hale getirilmesi

Şeklinde katma değer sağlanmaktadır.

Celal Özcan

İş ve Sosyal Güvenlik Hizmetleri
Kıdemli Danışmanı

Tel: +90 212 326 6734

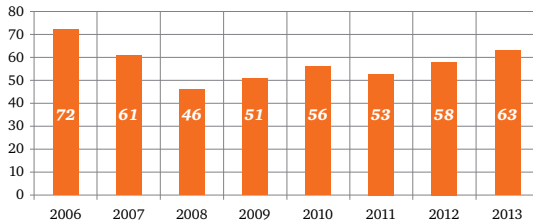
E-posta: celal.ozcan@tr.pwc.com





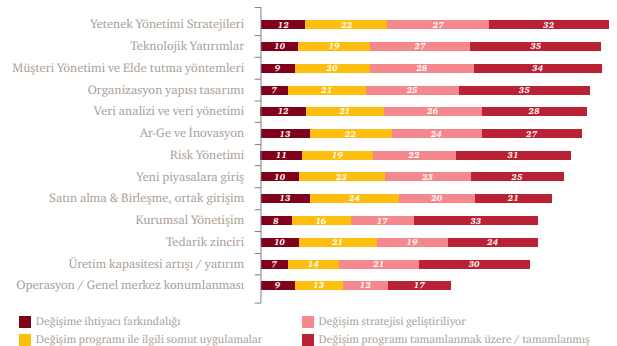
Yeteneği ararken

Yetenek, kurumların büyüme hedefleri ve rekabetleri içerisinde her geçen gün daha fazla yatırım yapılması gereken bir alan haline geliyor ve bu nedenle “Yetenek Savaşları” kaçınılmaz oluyor. PwC olarak dünya çapında uyguladığımız Global CEO Anket’imizin 2014 sonuçları da gösteriyor ki, büyüme hedeflerini tehdit edecek unsurlar içerisinde yeteneğin çekilmesi ve elde tutulması konusunda endişelenen CEO’ların oranı artmaya devam ediyor. Raporda yer alan grafik de gösteriyor ki ekonomik durgunluğun yaşandığı 2008 dışında %50’nin üzerinde bir oran söz konusu.



Araştırmaya katılan CEO’ların %93’ü yetenek yönetimi için bir stratejinin geliştirilmesi gerektiğini düşünürken bu konu ile ilgili aksiyon alan CEO’ların oranı ise %32. Aynı anketin sonuçları gösteriyor ki, %64 gibi bir oranla “yetenekli işgücü yaratmak” şirketlerin önümüzdeki üç sene içerisinde öncelikli odak noktası olacak konular arasında birinci sırada yer alıyor.

Peki yeteneği çekmek ve elde tutmak için neler yapmak gerekiyor? Yeteneği çekebilmek için, yeni neslin de iş hayatından neler beklediğine bakmak kritik öneme sahip. PwC İnsan Kaynakları Danışmanlığı olarak 2011 yılında yapmış olduğumuz “Milyenyum Nesli İş Hayatında” araştırmamız 2020 yılında işgücünün yüzde 50’sini oluşturacak olan bir kesimin önceliklerini ortaya koyuyor. Bu araştırmanın Türkiye sonuçlarına göre, bir şirketi çekici kılan en önemli unsurun, “kariyer olanakları” olduğu görülüyor. Bununla birlikte “eğitim ve gelişim” ile “uluslararası iş fırsatları” konuları da yeni nesil çalışanların dikkate aldığı diğer önemli uygulamalar. Katılımcıların %88’i, şu an çalıştıkları ya da ileride çalışmayı hedefledikleri işi kabul ederken etkilendikleri faktörün “kişisel gelişim imkânları” olduğunu söylüyor. Bu oranı %44’le “kurumun bilinirliği” takip ediyor. Güçlü koç & mentorlarla çalışmak ve deneyim elde etmek için iş rotasyonu konuları katılımcıların önemli bulduğu eğitim & gelişim faaliyetlerinin başında geliyor.



Rapora ulaşmak için



İşe alım süreçlerinin üniversite seviyesine indirgenmesi ve stajyer alımlarına yoğunlaşma da yeteneği çekmek ve elde tutmak konusunda rekabetle başa çıkmanın yöntemlerinden biri. Stajyer seviyesinde işe başlayan yeni mezun, okul hayatı sona erdikten hemen sonra kariyerine bir noktadan başlama fırsatı bulabilir ve bu işte edineceği deneyim tam zamanlı, kadrolu bir pozisyona geçiş ile birlikte bir kariyer olanağı yakalamasına destek olur. Doğru ve nitelikli bir içerikle oluşturulmuş bir staj programı genç yetenekler için aynı zamanda bir eğitim ve gelişim fırsatı da sağlar. Yeni neslin bu tür beklentilerini karşılaması açısından staj seviyesinden başlayan işe alım süreci, kurumlar için yeteneği çekme ve elde tutma konusunda rekabetçi avantaj sağlayabilir.

Kurumların yöneticileri de günümüzde giriş seviyesindeki işe alımları, şirketin geleceği olarak görmeye başladılar. Genç yeteneğin stajyer olarak alınması, tam zamanlı bir pozisyon için yetiştirilmesine imkan sağlarken, operasyonel verimliliğin artırılması açısından avantaj sağlar. Ayrıca işe alımın stajyer seviyesine inmesi, kurumlar açısından yanlış işe alım maliyetlerini de aza indirebilir.

PwC İK Danışmanlığı olarak yapmış olduğumuz **Yanlış İşe Alımın Maliyetleri** araştırmasına göre, yanlış işe alımı tanımlayan en önemli üç faktör, düşük iş kalitesi, kurum kültürüne aykırı bir profil oluşturması ve diğer çalışanlarla uyum sağlayamama. Yanlış işe alımın, daha ağırlıklı olarak işe giriş seviyelerinde yapıldığı biliniyor. Buradaki en önemli etken, yeni mezunların geçmiş iş deneyimlerini olmaması, bu deneyimlerin eksikliğiyle bağlantılı olarak referans kontrolü yapılamaması ve kişinin performansı ve gerekli yetkinliklerin bu anlamda sorgulanamaması. Yeni mezunlarda işe alımın stajyer seviyesinde yapılması, kurumlar açısından bu riskleri azaltmak anlamına geliyor. Staj esnasında stajyerin iş çıktısını, ve kurum kültürü ve çalışanlarla uyumunu gözlemleme şansını bulan yöneticiler, bu noktada olumlu çıktılar sağlayan stajyerleri tam zamanlı pozisyonlarda bünyelerine katarak ve gelecek için yetiştirerek yanlış işe alımın maliyetlerini de ortadan kaldırmış olabiliyorlar.

PwC İnsan Kaynakları Danışmanlığı İşe Alım Hizmetleri olarak da zaman zaman yürüttüğümüz giriş pozisyonlarının işe

alımında, adayların yapmış oldukları stajlar ve stajlarda edindikleri deneyimleri detaylı olarak sorguluyoruz. Stajlar için ne kadar zaman ayırdıkları ve stajlarda ne tür deneyimler edindikleri pozisyon için değerlendirmelerimizde büyük rol oynuyor. Burada nicelik kadar nitelik de önemli. Staj programlarında öğrencilerin edindikleri deneyim ve sağladıkları gelişim, kurum tarafına yeteneği kazandırmaya çalışmamızda dikkat ettiğimiz önemli bir konu.

Stajyer işe alım süreçleri ile ilgili mevcut iyi uygulama örneklerine bakmakta da fayda var. Örnek vermek gerekirse sanayi alanında dünyanın dev firmalarından biri, geçtiğimiz yıllarda sadece Ar-ge alanında başlattığı bir projeyi geliştirmiş ve son 10 yıl içerisinde birçok iş birimi için uygular hale gelmiştir. Bu proje kapsamında üniversiteler ile bir işbirliğine gitmiş ve çeşitli iş birimlerindeki projelerde aktif rol almak üzere, üniversite öğrencilerini proje ekiplerine katmıştır. Bu şekilde, hem işe alımlar için kaynak yaratma imkanı sağlamış, hem de kurum ve işveren markası bilinirliğinin artmasını sağlamıştır.

Kurumlar, 2014 yaz dönemi için stajyer alımına başladı. Burada etkin kurgulanmış bir staj programı ile yeteneği kazanmak konusunda bir adım öne çıkma şansı bulabilirler. Ayrıca öğrencileri dahil edecekleri proje çalışmalarını gibi uygulamaları hayata geçirebilir, kendi yetenek havuzlarını oluşturma konusunda kaynak yaratabilirler. Staj programları öğrenciler için iş hayatına hazırlanmak anlamına geldiği gibi kurumlar açısından da Yetenek Savaşı'na bir adım önde başlama fırsatı yaratıyor. Özellikle yeteneğin göreceli olarak kısıtlı olduğu çalışma alanları için bu başlangıç çok kritik.

Hande Erden

Kıdemli Danışman

PwC İnsan Kaynakları Danışmanlığı

Tel: +90 212 326 6991

hande.erden@tr.pwc.com



Mevsimlik iş

Tanımı

Çalışmanın yılın sadece belirli bir döneminde sürdürülmesi veya tüm yıl boyunca çalışılmakla birlikte çalışmanın yılın belirli dönemlerinde yoğunlaştığı işyerlerinde yapılan işler mevsimlik iş olarak tanımlanmaktadır. Mevsimlik işlerin asıl özelliği belirli dönemlerde düzenli ve periyodik olarak tekrarlanmalarıdır. Uygulamada, oteller, plajlar ve eğlence yerlerinde mevsimlik iş uygulamalarına sık rastlanmaktadır. 4857 sayılı İş Kanunu'nda ("İş Kanunu"), mevsimlik iş ile ilgili açık bir düzenleme bulunmamakta, yalnızca bazı maddelerde mevsimlik iş kavramına atıf yapılmaktadır.

Uygulamada ve doktrinde kabul edildiği üzere, kısa bir süre devam eden mevsimlik işlere ilişkin iş sözleşmeleri, genel olarak belirsiz süreli iş sözleşmesi hükümlerine tabi olmaktadır. Bu doğrultuda, mevsimlik işte çalışılmadığı sürede iş askıda kabul edilmekte ve işçinin bir sonraki mevsimde çalışmaması halinde işçinin işine son verildiği varsayılmaktadır. Mevsimlik işin yalnızca belli bir mevsim için çalışılmak üzere, belirli süreli iş sözleşmesi aracılığıyla gerçekleştirilmesi de mümkündür. Tek bir mevsim için bu şekilde yapılan bir iş sözleşmesi mevsim sonunda çalışma sona erdiğinde sona ermiş olacaktır. Belirli süreli olarak yapılan mevsimlik iş sözleşmesinin İş Kanunu'nun 11. maddesinin ikinci fıkrası uyarınca birden fazla kez zincirleme olarak yapılması mümkün olmayacak, aksi halde iş sözleşmesi işin yapılmaya başlandığı ilk mevsimden itibaren belirsiz süreli olarak kabul edilecektir. Nitekim böyle bir durumda her yıl işin yapılacağı mevsimde çalıştırılan bir işçi, ucu açık ve ne zaman biteceği belli olmayan bir işte çalışmış olmaktadır.

Mevsimlik iş ile kısmi süreli işin de birbiri ile karıştırılmaması gerekir. Kısmi süreli iş hesaplaması haftalık çalışma saatleri üzerinden yapılmakta olup mevsimlik işte çalışma süresi ise yılın belli dönemleri halinde hafta saatlerinden bağımsız olarak belirlenmektedir. Bir başka deyişle mevsimlik işçi, çalıştığı mevsimlik işte tam ya da kısmi süreli olarak çalışabilmektedir.

İşçinin İhbar ve Kıdem Tazminatı Hakkı

Yukarıdaki açıklamalardan hareketle, belirsiz süreli sözleşme ile çalışılan mevsimlik işlerde ihbar ve kıdem tazminatları gündeme gelebilecektir. Bu doğrultuda, ihbar süresine uyulmadan feshedilen mevsimlik işlerde, işçinin ihbar tazminatı isteme hakkı bulunmaktadır. İşverenin bir sonraki mevsimde belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiyi işe almaması ya da haklı sebep bulunmaksızın işçinin sözleşmesine son vermesi halinde işçinin kıdem tazminatı talep etme





hakkı doğacaktır. Ancak işçinin belirli süreli iş sözleşmesi ile belirli bir mevsim için çalıştığı bir mevsimlik işin sona ermesinin ardından kıdem ve ihbar tazminatına hak kazanması söz konusu olmayacaktır. Zincirleme olarak devam eden mevsimler için yapılan iş sözleşmeleri de belirsiz süreli sayılacağından, bu halde de işçinin kıdem ve ihbar tazminatı hakkı gündeme gelebilecektir. Ancak Yargıtay, kıdem hesabında iş sözleşmesinin devam ettiği süreyi (iş sözleşmesinin askıda olarak devam ettiği süreler dahil olmak üzere) değil, çalışılan ve çalışılmış sayılan günlerin toplamının dikkate alınacağını kabul etmektedir. Doktrinde yaygın olan görüş uyarınca belirsiz süreli sözleşme ile çalışılan mevsimlik işlerde, işyerinde 30 kişiden fazla işçi çalışması durumunda iş güvencesi hükümlerinden de yararlanabilecektir.

Mevzuattaki Düzenlemeler

Yıllık ücretli izin

Yıllık ücretli izin hakkı ve izin süreleri hakkındaki İş Kanunu'nun 53. maddesinin 3. fıkrası düzenlemesi ise şu şekildedir: "Niteliklerinden ötürü bir yıldan az süren mevsimlik veya kampanya işlerinde çalışanlara bu Kanunun yıllık ücretli izinlere ilişkin hükümleri uygulanmaz". Dolayısıyla belirli ya da belirsiz süreli iş sözleşmeleri ile mevsimlik işte çalışanların, İş Kanunu hükümlerine dayanarak yıllık ücretli izin talep etmeleri mümkün olmayacaktır. Ancak İş Kanunu'nun nispi emredici olma özelliği göz önünde bulundurularak işçi lehine bireysel iş sözleşmeleri ile farklı düzenlemeler getirilmesinde herhangi bir engel olmadığını belirtmek gerekir. Dolayısıyla mevsimlik işin

işçi ve işvereni, iş sözleşmesi ile yıllık ücretli izin kararlaştırabilecektir. Buna ek olarak Yargıtay, mevsimlik işin belirlenmesinde işin nitelikleri ile çalışma süresinin 11 ayı geçip geçmediğine bakmaktadır. Yargıtay'ın bu yöndeki görüşü, 11 ayı geçen bir süre ile mevsimlik işte çalışan işçinin ücretli izne hak kazanması gerektiği yönünde olmaktadır.

Toplu İş Hukuku

İş Kanunu'nun 29. maddesinin 3. fıkrasında, "Mevsim ve kampanya işlerinde çalışan işçilerin işten çıkarılmaları hakkında, işten çıkarma bu işlerin niteliğine bağlı olarak yapıyorsa, toplu işçi çıkarmaya ilişkin hükümler uygulanmaz" denilmektedir. Bunun yanında yukarıda belirtildiği üzere kıdem hesabında çalışılan günler baz alınacak olsa da toplu iş sözleşmesinde her mevsimin 1 yıl olarak kabul edileceğine ilişkin hükümler varsa, her mevsimin 1 yıl olarak dikkate alınması gerekir.

Hafta tatili

İş Kanunu'na ek olarak 394 sayılı Hafta Tatili Hakkında Kanun'un 4/F maddesi ise, yapıcılık, tuğlacılık gibi işler ile tütün, incir, üzüm, meyan kökü, zeytin, ağaç palamudu, susam, fındık, pancar vb. zirai ve sınai mahsulatın işlenmesi ve manipülasyonu gibi açık havada ve senenin bir kısmında yürütülen veya faaliyeti mevsime tabi olan işler veya bu işlerin yürütüldüğü müesseselerin hafta tatilinden müstesna olduğunu düzenlemektedir.



İpek Okucu

Avukat

PwC Vergi ve Mail Hukuk Hizmetleri

Tel: +90 212 326 6060-3047

ipek.okucu@tr.pwc.com



Soru ve cevaplarla yıllık izin uygulamaları



Yıllık Ücretli İzin Uygulama
Rehberi'ne ulaşmak için

Yıllık ücretli izin hakkı ne zaman doğar?

Yıllık ücretli izin hakkı işçinin işyerinde çalışmaya başladığı günden itibaren bir yıl sonra doğar. Deneme süresi bir yıllık süreye dahildir.

12.06.2012 tarihinde 2 aylık deneme süresi ile işe başlayan işçinin yıllık ücretli izine hak kazanma tarihi 13.06.2013 olacaktır.

Henüz yıllık ücretli izne hak kazanmamış olan işçiye talebi halinde avans yıllık izin kullandırılabilir mi?

Uygulamada yılın ilk aylarında işe başlayan işçiye yaz aylarında henüz hak kazanmadan yıllık ücretli izin kullandırıldığı sıkça görülmektedir. Avans yıllık ücretli izin, Yasa'da yer alan bir hükmün (bir yıl çalışarak yıllık ücretli izne hak kazanma) işçinin talebi ile işçi lehine geliştirilmesi anlamına gelmektedir ve uygulamaya Yasal bir engel bulunmamaktadır.

Avans izin kullanan işçi bir yıl dolmadan işyerinden ayrılırsa kullandırılan izin ücreti talep edilebilir mi?

Henüz hak kazanmadığı halde yıllık izin kullanan işçi, izne hak kazanmadan işten ayrılırsa, kullanmış olduğu izin ücretinin alacaklarından mahsup edileceğine ilişkin yazılı onay vermesi ile avans izin alacaklarından mahsup edilebilecektir.

Çalışma sürelerine göre yıllık ücretli izin süreleri ne kadardır?

İşçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi, hizmet süresi;

- Bir yıldan beş yıla kadar (beş yıl dahil) olanlara ondört günden,
- Beş yıldan fazla onbeş yıldan az olanlara yirmi günden,
- Onbeş yıl (dahil) ve daha fazla olanlara yirmialtı günden,

Az olamaz.

Yıllık izin süreleri iş sözleşmeleri ve toplu iş sözleşmeleri ile artırılabilir.

Yıllık izin süreleri açısından özel olarak korunanlar var mıdır?

İş Yasasında 18 yaşından küçük ve 50 yaşından büyük olan işçiler özel olarak korunmaktadırlar. Bu işçilere verilecek yıllık izin süreleri yirmi günden az olamaz. Bu düzenleme asgari sınırı belirlediğinden işyerindeki kıdemli 15 yılın üzerinde olan 50 yaşın üzerindeki işçilerin yine Yasaya uygun olarak 26 gün yıllık ücretli izin kullanacağı açıktır.

Hafta tatili ve genel tatil günleri yıllık ücretli izin sürelerine eklenecek midir?

Yıllık ücretli izin günlerinin hesabında izin süresine rastlayan ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri izin süresinden sayılmaz. Başka bir ifadeyle izin süresine eklenir. 14 günlük izin süresi içinde 2 hafta tatili günü 1 gün de genel tatil varsa işçi toplam 17 gün çalışmayacaktır.

Yıllık izin bakımından çalışılmış gibi sayılan haller nelerdir?

- 1 İşçinin uğradığı kaza ve tutulduğu hastalıktan dolayı işine gidemediği günler (hizmet süresine göre ihbar önelerine altı hafta eklenerek bulunan süreden fazlası sayılmaz)
 - 2 Kadın işçilerin doğumdan önce ve doğumdan sonra (16 hafta) çalıştırılmadıkları günler.
 - 3 Muazzaf askerlik hizmeti dışında kanundan dolayı ödevlendirilmesi sırasında işine gidemediği günler (90 günden fazlası sayılmaz)
 - 4 İşçinin zorlayıcı sebepler dışında işin aralıksız bir haftadan çok tatil edilmesi sonucu çalışmadan geçirdiği zamanın 15 günü (yeniden işe başlaması şartıyla)
 - 5 4857 sayılı İş Yasasının 66. Maddesinde sayılan ve çalışma süresinden sayılan haller
 - 6 Hafta tatili, ulusal bayram, genel tatil günleri.
 - 7 Röntgen muayenehanelerinde çalışanlara Pazar dışında verilmesi gereken yarım günlük izinler.
 - 8 İşçilerin arabuluculuk toplantılarına katılmaları, hakem kurullarında bulunmaları, bu kurullarda işçi temsilciliği görevlerini yapmaları, mevzuata göre kurulan meclis, kurul, komisyon ve toplantılara yahut işçilik konuları ile ilgili uluslararası kuruluşların konferans, kongre ve kurullarına işçi veya sendika temsilcisi olarak katılması sebebi ile işlerine devam edemedikleri günler.
 - 9 İşçilerin evlenmelerinde 3 güne kadar, ana veya babalarının, eşlerinin, kardeş veya çocuklarının ölümünde üç güne kadar verilecek izinler.
 - 10 İşveren tarafından verilen diğer izinler ile kısa çalışma süreleri (65.madde)
 - 11 İşçiye verilen yıllık ücretli izin süreleri.
- Çalışılmış gibi yıllık ücretli izin bakımından hizmet süresinden sayılır.

Yıllık ücretli izin süreleri bölünebilir mi?

Yıllık ücretli iznin sürekli olarak verilmesi zorunlu olmakla beraber tarafların anlaşması halinde bir bölümü 10 günden az olmamak üzere en çok üçe bölünebilir.

Tarafların anlaşması, bu konuda iş sözleşmesinde hüküm bulunması biçiminde olabileceği gibi işçinin yıllık iznini bölerek kullanma talebi ile de olabilir.

Uygulamada sıkça karşılaştığımız bir iki günlük izinler ve izinlerin üçten fazla bölünerek kullanılması İş Yasası hükümlerine aykırı olduğundan denetimlerde idari para cezası uygulanmaktadır.

Yol izni vermek zorunlu mudur?

Yıllık ücretli izinlerini işyerinin kurulu bulunduğu yerden başka bir yerde geçirecek olanlara istemde bulunmaları ve bu hususu belgelemeleri koşulu ile yolda geçecek süreleri karşılamak üzere toplam dört güne kadar ücretsiz izin yol izni verilmesi zorunludur.

Yukarıda bahsedilen belge bilet, rezervasyon, fatura vb kayıtlar olabilir. İşveren dilerse işçi lehine olarak bir kayıt talep etmeden de yol izni kullanırabilir. Dört günlük yol izni, toplam izin süresi için geçerlidir. Yıllık iznin bölünerek kullanılması halinde her defasında dört güne kadar yol izni talep edilemeyecektir.

Yıllık ücretli izin kullanmak yerine ücretini ödemek mümkün müdür?

Yıllık ücretli izin hakkı vazgeçilemez bir haktır. Taraflar, aralarında anlaşarak yıllık ücretli izin hakkını ortadan kaldıramayacakları gibi izin kullanmak yerine ücret ödemesi de yapamayacaklardır.

Birikmiş yıllık ücretli izinler kullandırılmazsa yanar mı?

Yıllık ücretli izinlerin kullandırılması esas olmakla beraber çeşitli nedenlerle çalışanların izinlerinin biriktiğini görüyoruz. Bu gibi durumlarda yıllar içinde birikmiş izin alacakları kullandırılarak eritilemiyorsa, iş sözleşmesinin son bulunduğu tarihte işçinin hak kazanıp da kullanmadığı yıllık izin sürelerine ait ücreti, sözleşmenin sona erdiği tarihteki ücreti üzerinden ödenir.

Yıllık ücretli iznini kullanan işçi başka bir işyerinde ücret karşılığında çalışabilir mi?

Yıllık ücretli izin kullanan işçinin başka bir işyerinde ücret karşılığında çalışması yasaktır.

İşçinin izin süresi içinde ücret karşılığı bir işte çalıştığı anlaşılırsa, bu izin süresi içinde kendisine ödenen ücret işveren tarafından geri alınabilir.

Buradaki kriter başka bir işte ücret karşılığında çalışmaktır. İşçinin zorunlu nedenlerle başka bir işyerinde yaptığı (yangın, sel, doğal afet) çalışmalar ile hobi amaçlı çalışmaları bu çerçevede değerlendirilemez.



Rıza EROĞLU
GSG Hukuk
İş Hukuku Kıdemli Danışmanı
Tel: +90 212 326 6421
riza.eroglu@gsg hukuk.com

Aynı işverenin değişik işyerlerinde çalışma halinde izne esas hizmet süresi ne olacaktır?

Yıllık ücretli izine hak kazanmak için gerekli sürenin hesabında işçilerin, aynı işverenin bir veya çeşitli işyerlerinde çalıştıkları süreler birleştirilerek göz önüne alınır.

Bu işyerleri bir mağazalar zincirinin şubeleri olabileceği gibi, aynı işverenliğin farklı alanlarda hizmet veren işyerleri de olabilir.

Aynı işyerinde aralıklarla çalışma halinde izne esas hizmet süresi ne olacaktır?

Emeklilik ya da askerlik gibi nedenlerle işyerinden ayrılan işçinin daha sonra aynı işyerinde tekrar çalışmaya başlaması sık karşılaşılan bir durumdur. Yargıtay kararlarında işçinin aralıklı çalışmalarında iş sözleşmesinin feshinin ardından kıdem tazminatı ödenmesi halinde önceki hizmetinin tasfiye edilmiş olduğu sonucuna varılmakta ve bu dönem çalışmalarının yıllık ücretli izin süresinin hesabında dikkate alınmaması gerektiği belirtilmektedir. Bununla beraber kıdem tazminatı ödenerek tasfiye edilmeyen hizmetlerin sonraki çalışma sürelerine ekleneceği kabul edilmektedir.

Yıllık ücretli izin kurulu oluşturmak zorunlu mudur?

İşçi sayısı yüz kişiyi geçen işyerlerinde yıllık izin kurulu oluşturmak zorunludur.

Yıllık izin kurulunda işverenliği temsilen bir, işçileri temsilen iki kişi olmak üzere toplam üç kişi bulunur. Kurula işveren temsilcisi başkanlık eder. Kurulun başkanı dışında kalan işçi üyeleri ve yedekleri işyerinde varsa, işyeri sendika temsilcileri tarafından seçilir. Sendika temsilcileri seçilmemiş işyerinde izin kurulunun işçi üyeleri ve yedekleri, o işyerindeki işçilerin yarısından bir fazlasının katılacağı bir toplantıda açık oyla seçilir.

İşçi dilediği zaman izin kullanabilir mi?

İşçi dilediği zaman izin kullanamaz. İşçi hak ettiği yıllık ücretli iznini, kullanmak istediği zamandan en az bir ay önce işverene yazılı olarak bildirmek zorundadır.

İşyerinde işin durumuna, aynı tarihte istenen diğer izinlere ve bir önceki yıl kullanılan izin dönemlerine göre uygun bir zaman belirlenir.

İşveren toplu izin uygulayabilir mi?

Nisan ayı başı ile Ekim ayı sonu arasındaki süre içinde, işçilerin tümünü veya bir kısmını kapsayan toplu izin uygulamasına gidilebilir. Toplu izin dönemleri, bu dönemlerde henüz yıllık ücretli izin hakkını kazanmayan işçileri de kapsayacak şekilde belirlenebilir.

İşyerinin korunması, işyerindeki araç, gereç, donatım veya makinelerin bakımı, hazırlanması, temizlenmesi veya güvenliğinin sağlanması gibi zorunlu durumlar için yeter sayıda işçi toplu izin dışında tutulabilir.

Yıllık ücretli izin kaydı tutmak zorunlu mudur?

İşveren; çalıştırdığı işçilerin izin durumlarını gösteren, yıllık izin belgesini tutmak zorundadır.

İşçinin yıllık izin durumu aynı esaslara göre düzenlenecek izin defteri veya kartoteks sistemiyle de takip edilebilir. İspat yükümlülüğü açısından düzenlenen kaydın işçinin imzasını taşıması önemlidir.



Entegre marka iletişimde yeni trendler



düşüncelerimizi Twitter'dan paylaşıyoruz. Artık tek bir kanaldan tek tip mesaj verme dönemi sona erdi. Entegre marka iletişimi dediğimiz konu tamamen bu basit kurala dayanıyor.

2014 ve sonrası markalar için geçtiğimiz senelere kıyasla “odaklı iletişimin” daha önem kazandığı bir dönem olacak. Bu ne demek? Kişiyi özel hissi veren markalar bir adım daha öne çıkacaklar. İster mevcut markanızı yeniden konumlandırma, ister sıfırdan bir marka yaratım süreci olsun stratejik yaklaşımınızın “ayrıcılık bir gruba ait ama kişiyi özel” olması gerekiyor. Ayrıcılık kavramı sadece lüks markaların kullandığı bir söylem olmaktan uzun bir süre önce çıktı. Kaliteli ama hesaplı ürünleri seçebilen olmak, doğal ve organik ürünleri tüketerek sağlıklı yaşama önem veren olmak, ya da eko-etiket ürünleri seçerek çevre duyarlı olmak ayrıcalıklı bir gruba aitliğin göstergesi haline geliyor. Buna bir de kişiyi özel ihtiyaçlar doğrultusunda modifiye edilmiş bir hizmet anlayışı eklendiğinde odaklı iletişim için artık hazırsınız demektir.

Günümüzde akıllı telefonlar giderek hayatımıza daha fazla entegre oluyor. Kişisel kontaklarımızla görüntülü iletişime geçebiliyor, fotoğraf ya da kısa videolar çekip arkadaşlarımızla paylaşabiliyor, size en yakın restoranların listesini görüntüleyip bağımsız yorumlara göre seçerek rezervasyon yapabiliyor, toplantı notlarınızı yazıp anında ekibinize gönderebiliyor, sunumları inceleyip revizyon verebiliyor, uçak biletinizi alıp boarding kartınızı dijital olarak yanınızda taşıyabiliyorsunuz. Bunlar telefonunuzla yapabileceğinizin sadece

Markalar hedef kitleleri ile bağ kurmak ve onların yaşam tarzlarının bir parçası olmak için her geçen gün daha farklı uygulamalarla karşımıza çıkıyor. Tüm bu fikirlerin çıkış noktası ise tam olarak bu markaları tercih eden bizleriz. 2014’de müşteri odaklı marka iletişimi her zamankinden daha da fazla önem kazanırken öne çıkan marka iletişim trendlerine birlikte bir göz atalım.

Entegre iletişimin giderek önem kazandığı bir dönemde yaşıyoruz. Sadece markalar için değil kişisel iletişim boyutunda da durum benzer. Hangi mekanlarda olduğumuzu Foursquare’den, ilginç bulup fotoğrafladığımız kareleri Instagram’dan, daha özel paylaşımlarımızı Facebook’dan ya da güncel olaylar konusunda

birkaçı. Elimizde bu denli güçlü bir iletişim aracına sahipken tercih ettiğimiz ya da edeceğimiz markaların da bu platformun bir parçası olmalarını beklemek çok da şaşırtıcı olmasa gerek. 2014-2020 tüketici trendlerine baktığımızda sosyal medya ve dijital iletişim kanallarını doğru kullanan markaların daha çok tercih edileceği bir dünya bizleri bekliyor.

Marka tasarımı dediğimiz olgu ürün geliştirmeden marka hikayesine, konsept yaratımından kurumsal kimliğe, ambalaj tasarımından websitesine tüm modüllerin stratejik olarak kurgulandığı bir süreç

yönetimi. Birbirinden bağımsız gibi görünen tüm bu süreçlerin doğru orkestrasyonu ve entegre bir bakış açısıyla kurgulanması, markalaşma sürecini önümüzdeki dönemde daha farklı boyutlara taşıyacak.

Peki önümüzdeki sene marka tasarımına yön verecek ana trendler neler?

Şehirli ruhu (urbanization): Dünya nüfusunun %50'sinin şehirlerde yaşadığı gerçeğinin ötesinde şehirli olma ve şehir yaşam tarzı başarılı markaların özellikle vurguladığı mesajların başında geliyor. Yeni deneyimlere açık olma, sosyal aktiviteler, hızlı iş hayatı temposunda kendine zaman ayırabilme ve tüm bu koşurturmaca içerisinde kendini özel ve farklı hissedebilme şehirli ruhunun ayrılmaz parçaları. Marka tasarımı sürecinde renk seçiminden tipografiye, görsel tasarımdan pazarlama stratejisine kadar pek çok alana yön veren trendlerin başında urbanization geliyor.

Kendini ifade edebilme: Kullandığımız markalara bir göz attığımızda fonksiyonel olarak sundukları faydaların ötesinde neden o markaları tercih ettiğinizi hiç düşündünüz mü? Kalite, kullanım kolaylığı, görsel uyum ya da kolay ulaşılabilir olmalarının ötesinde kullandığınız markalar aslında dış dünyaya sizin hakkınızda bir fikir veriyor. Kendi dinamikleri olan ayrıcalıklı bir gruba ait olduğunuzu yansıtıyor. O nedenle markaların, hedef kitlelerinin kendilerini tarz ve statü olarak ifade edebilecekleri değerler sunmaları daha da önem kazanıyor.

Çevre duyarlı statü: 2004'den bu yana özellikle küresel ısınma ile daha da sıcak gündem haline gelen çevre duyarlı tüketim eğilimi 2014'de daha da önem kazanıyor. Öncü markalar gönüllü olarak karbon ayak izi ölçümlmelerine katılarak üretim süreçlerinde doğaya verdikleri zararı minimize edip eko uygulamalara

yöneliyorlar. İlerleyen dönemde çoğu tüketici ürün seçerken çevre duyarlı markaları tercih ediyor olacak.

Kişiselleştirilmiş içerik: Her gün farklı farklı markalardan tanıtım ve satış amaçlı yüzlerce eposta ve SMS iletişimine maruz kalıyoruz. Ancak bu iletişimlerin çoğunda kendi ilgi alanımıza yönelik çok az içerikle karşılaşılıyor. 2014 ve sonrasında müşterilerini data formlarına boğmadan, sosyal medya alışkanlıklarını takip ederek profileyen ve gönderimlerini her müşterinin ilgi alanına göre modifiye eden markalar kazanıyor olacak.

Paylaşım platformu: Twitter, Facebook ve Blog'lar vasıtasıyla hemen hemen her tüketici ürün ya da hizmetler hakkında yorumlarını tüm dünya ile paylaşıyor. Lider markalar bu mecraları sadece takip ederek değil, kendilerine özel akıllı telefon uygulamaları ve yeni paylaşım platformları geliştirerek geleceğe yön veriyor.

2014 ve sonrasındaki dönemde sürdürülebilir yüksek karlılık ve müşteri sadakat sahipliği, değişen dünya koşullarını önceden öngörerek yorumlayan ve harekete geçen markaların olacak. Marka tasarım sürecinde, bahsettiğim beş ana trendi doğru yorumlayıp uyguladığınız takdirde yeni müşteri kazanımı için en önemli adımı atmış bulunuyorsunuz.



Orhan Gonen
Yönetici Direktör
Gatrium Marka Tasarımı
orhan.gonen@gatrium.co.uk

PwC Türkiye **Business School** **Nisan-Haziran 2014 Eğitim Takvimi**



**İç Kontrol, Risk
ve Denetim**



Vergi

İç Kontrol, Risk ve Denetim

Finansçı Olmayan Yöneticiler için Finans ve Finansal Tablo Analizi
COSO, İç Debetim Metodolojisi ve Uygulamaları
Kapsamlı Uluslararası Finansal Raporlama Standartları BURSA
CobIT Uygulamaları ve CobIT 5'le Gelen Değişiklikler
Bilgi Güvenliği Denetimi
Türkiye Ekonomisini Okumak

Tarih

3 Haziran 2014
5-6 Haziran 2014
9-10 Haziran 2014
10-11-12-13 Haziran 2014
17 Haziran 2014
24 Haziran 2014

Vergi

Temel Vergi ve Muhasebe
E-Fatura, E-Defter Uygulamaları

Tarih

4-5-6 Haziran 2014
19 Haziran 2014

PwC Türkiye

PwC, tüm dünyada en üst düzey sektör uzmanlığı ile sunduğu denetim, vergi ve danışmanlık hizmetleri ile müşterilerine aradıkları değeri katar.

157 ülke 184.000'i aşkın çalışanı ile PwC yeni bir yaklaşım ve pratik tavsiyeler üretmek üzere müşterileri ile düşünce, deneyim ve çözüm önerilerini paylaşır.

PwC 1981'den bugüne faaliyet gösterdiği Türkiye'de, İstanbul'da iki, Ankara'da, Bursa'da ve İzmir'de birer ofis olmak üzere toplam 5 ofiste, yaklaşık 1.300 kişilik profesyonel kadrosu ile Türk iş dünyasının aradığı değeri yaratmak için hizmet sunmaktadır.



PwC Türkiye Ofisleri



Diğer PwC Türkiye Siteleri



Görüş ve önerileriniz için